

Skriftlig beretning

2013-2016



Indhold

DET DANSKE SAMFUND ER PÅ VILDSPOR - MEN VI SKYDER EN GOD FART	5	FAGLIG HANDLEKRAFT	32
		At medlemmerne har et godt arbejdsliv	32
		Arbejds miljø	32
		Arbejdsrelateret vold	34
		Tragedien Lindegården	34
		Stormødet den 9. juni 2016 om "Farligt arbejde"	35
		Fastholdelse og sygefravær	35
		Sundhedsfremme	37
SAMMEN GØR VI FORSKELLEN	9	At medlemmerne kan udfolde deres faglighed	39
		Social- og Sundhedssektoren	39
		Pædagogisk sektor	40
		Teknik- og servicesektoren	43
		Kost- og servicesektoren	45
GRUNDLAGET FOR ARBEJDET I KONGRESPERIODEN 2013-2016	11	At medlemmerne står stærkt i kampen om fremtidens job	48
		Frivillige	48
RÅD TIL VELFÆRD - FOAS MÅLPROGRAM 2013-2016	12	At medlemmerne har de rette kompetencer og uddannelser	49
Et spørgsmål om tillid	12	Velfærdsteknologi	52
Tre spor og en række mål	13	FAIR FORHANDLING	55
		Tre mål	55
FÆLLES OM VELFÆRD	14	At udvikle og fremme fair forhandlinger	55
Folketingsvalget 2015	14	og forhandlingsmodeller	55
- en mærkelig situation	14	At skabe et stort medlems- engagement ved overens- komstforhandlingerne	55
Finanslov 2017 og "Helhedsplan	15	Stå sammen i hele organisa- tionen om at opnå resultater	55
- for et stærkere Danmark"	15	Det Offentlige område	56
Sparevejen - det økonomiske vildspor	17	OK-15	56
NPM vildsporet - udvikling af den offentlige sektor med tillid og faglighed	18	Frem mod OK-18	57
Kampen mod ulighed	20		
En begmand til de ledige	22		
Dagpengemiseren	24		
Konkurrenceudsættelse	27		
- en dårlig løsning	27		
Flere udbud på ældreområdet	28		
Konsekvenserne af flere udbud	28		
Andre områder	30		

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen
Redaktion: Per Lange, Tom Bjerregaard
og Michael Hæstrup Fotos: Jørgen True,
NielsÅge Skovbo, Heidi Lundsgaard,
Mikkel Østergaard, Johnny Frederiksen,
Scanpix og Colorbox
Produktion: Grafisk Team og FOAs trykkeri

Sagsbehandling	57	ORGANISERING OG		FOAS NATIONALE	
De faglige sager	57	FASTHOLDELSE	86	OG INTERNATIONALE	
Arbejdsskadeområdet	57	Hvorfor bliver medlemmerne,		SAMARBEJDE	102
Lønsager	59	og hvorfor forlader de FOA?	86	Nationalt samarbejde	102
Det private område	59	Organiseringsindsatsen	86	LO	102
Overenskomster	59	Kampagneuger	86	Samarbejde	
Konflikter	59	Partnerskabssamarbejdet	87	mellem LO og FTF	102
Samarbejde på tværs	60	Forsikring som		Fra KTO til Forhandlings-	
Konkurser	60	rekruttering og fastholdelse	87	fællesskabet	102
		Arbejdspladsbesøg	87	Trepartsforhandlinger	102
MEDLEMMERNES FOA	62	TR og nyansættelser	87	Fremfærd	106
Tema		Organiseringsindsatsen		Væksthus for ledelse	106
Faglighed og fællesskab	62	på det private område		Internationalt samarbejde	107
Tema		går på to ben	88	Public Services	
Faglig service og kvalitet	63	FOA modellen	88	International (PSI)	107
Tema				European Federation	
Påvirkning og indflydelse	65	INDSATSEN FOR SPECIFIKKE		of Public Service Unions	
Tema		MEDLEMSGRUPPER	90	(EPSU)	107
Fællesskabets grundlag	66	Mangfoldighed	90	Kommunalt Nordisk	
Tillidsrepræsentanten og		Elever	90	Samarbejde (KNS)	107
service - styrkelse af den		Unge	93	PSI-Danmark (DAN-ISKA)	107
decentrale organisation	71	Seniorer	94		
		Ledere	94		
BRANDING OG		Au Pair	98		
KOMMUNIKATION	76				
Branding	76	FOA JOBMATCH - VORES			
Medlemskommunikation	76	FÆLLES JOBFORMIDLING	100		
FOA er synlig som aldrig før	79				
FOA BYGGER SIT ARBEJDE					
PÅ VIDEN	81				
Medlemstilfredshed	81				
FOAs medlemmer	84				
Antal medlemmer	84				
Organisationsprocent	84				
Medlemssammensætningen	85				
FOAs klageinstans	85				



Det danske samfund er på vildspor - men vi skyder en god fart

Vi lever i en tid med klimaforandringer og vejrphenomener, der spreder ødelæggelse. Vi lever med terror, der spreder død og ikke mindst frygt. Vi er vidner til uforståelige krige og flygtende mennesker i så stort tal, at det minder om en folkevandring. Det er en humanitær katastrofe af historiske dimensioner. Vi lever kort sagt i en tid med hændelser, der får mange af de problemer, vi selv slås med, til at blegne.

Ikke desto mindre skal vi fortsat kæmpe for at opretholde et demokratisk samfund med velfærd og en høj grad af frihed og lighed.

Ordene i overskriften beskriver meget godt den situation, det danske samfund er i lige nu. Vi skyder en nogenlunde god fart, hvis man ser på den danske samfundsøkonomi. Danmark kom nogenlunde helskindet gennem den økonomiske krise, men der er hele tiden varsler om, at den globale økonomi ikke helt kan finde en rytme igen. Vi kan derfor under ingen omstændigheder bare gøre, som vi gjorde før krisen. Så vil det helt sikkert gå galt igen.

Vi må derfor forstå og håndtere både samfundsøkonomien og udviklingen af den offentlige sektor på nye måder. Danmark er en "lille, åben økonomi", som det ofte udtrykkes, så vores handlerum er begrænset, men inden for de rammer vi har, kan vi trods alt vælge, hvordan vi vil udvikle samfundet - og der er i den grad brug for at tænke i nye baner.

Det gør skiftende regeringer bare ikke i særligt stort omfang - hvilket bringer os tilbage til overskriften. Der er sådan set rimelig gang i det danske samfund, selv om vi godt kunne ønske os endnu flere arbejdspladser (og praktikpladser) og en endnu bedre økonomi.

Det går trods alt nogenlunde godt, men alligevel er vi på vildspor, for skiftende regeringer bliver ved med at gøre mere af det samme, selv om det helt åbenlyst ikke virker.

Den fremherskende økonomiske tænkning fokuserer på udbuddet af arbejdskraft. Denne tænkning indebærer bl.a. en tro på, at mennesker skal nødes til at arbejde. Tænker man i de baner, mener man, at ledige bruger færre kræfter på at søge arbejde, hvis arbejdsløshedsdagpenge er for generøse, og derfor skal man nedsætte dagpengesatsen og den periode, hvor man kan modtage dagpenge - for så giver de ledige den en skalle.

Det er et yderst tvivlsomt ræsonnement, der oven i købet placerer skylden for arbejdsløshed hos den enkelte, selv om der er tale om et fælles problem. Og hvad når der ikke er mangel på arbejdskraft, men tværtimod mangel på job, som det har været tilfældet under krisen? Den anerkendte amerikanske økonom Paul Krugman har sagt, at den økonomiske udbudstænkning ikke løser problemerne, den øger blot desperationen blandt ledige og andre med et skrøbeligt forsørgelsesgrundlag.

Der tales en hel del om, at mange danskere er på overførelsesindkomst. Det er sandt, men det skyldes to ting. For det første at Danmark har en af verdens højeste beskæftigelsesfrekvenser og den højeste i EU. 75 pct. af den erhvervsaktive del af befolkningen er i beskæftigelse. For det andet skyldes de mange på overførelsesindkomst den måde den danske arbejdsmarkedsmodel er skruet sammen på - flexicurity. Denne model har mange fordele f.eks. en høj mobilitet på arbejdsmarkedet - hvilket giver flere på midlertidig overførelsesindkomst.

En del borgere vil aldrig komme i arbejde, fordi de ikke kan arbejde, og det hjælper ikke at forsøge at tvinge dem, men nogle der mangler kvalifikationer kan godt komme

i arbejde, hvis de hjælpes på vej. Desværre er mulighederne for opkvalificering og uddannelse blevet svækket i kongresperioden.

Der er således tale om et vildspor - ikke mindst, når man den fremherskende økonomiske tænkning har mange andre liberalistiske træk - f.eks. at pengene har det bedst i borgernes lommer, og at den offentlige sektor er for stor og dyr, og blander sig for meget.

Den tænkning, der har sat dagsordenen for udviklingen af den offentlige sektor de seneste 30 år er blevet døbt **New Public Management**. Det er en tænkning med to omdrejningspunkter. På den ene side at indføre en slags konkurrence i den offentlige sektor ved at lade private firmaer løse nogle af de opgaver, den offentlige sektor tidligere har løst. På den anden side fokus på at organisere, styre og lede den offentlige sektor som om, der er tale om en privat virksomhed.

New Public Management har samme rødder som den økonomiske tænkning, og kom på banen i begyndelsen af 1980'erne. På det tidspunkt var der givetvis behov for at forny den offentlige sektor, men det har vist sig at være en ualmindelig dårlig ide at bruge New Public Management principper til fornyelsen. Forsøget på at indføre konkurrence i den offentlige sektor, og ideen om at hente inspiration fra styring og ledelse i den private sektor, har vist sig at være et vildspor - bl.a. fordi den offentlige sektor er, og skal være noget ganske andet end den private sektor.

Den engelske forsker Christopher Hood, der introduerede begrebet New Public management i 1991, har sammen med kollegaen Ruth Dixon i en ny bog (2015) dokumenteret, at projektet ikke er lykket i England. Det er ikke lykket at skabe en billigere, mere effektiv offentlig sektor med bedre kvalitet. Den offentlige sektor er i England tværtom blevet dyrere samtidig med, at kvaliteten af velfærden er blevet dårligere. Desuden har New Public Management skabt nye problemer - f.eks. at dokumentationen har grebet om sig, og bureaukratiet er atter vokset. Man kan se samme udvikling i Danmark, så vi er som samfund på vildspor, selv om vi skyder en nogenlunde god fart.

Det manede til optimisme, da den borgerlige regering i 2011 blev afløst af en S-R-F regering, der senere blev til en S-R regering. Men denne regering blev desværre en skuffelse. Det er let at pege fingre, for S-R regeringen måtte løfte en tung arv efter borgerlige regeringer, der havde ruttet med pengene til bl.a. skattelettelser. Man kan desuden ikke beskyldte S-R regeringen for initiativløshed. Den tog mange initiativer og søsatte mange reformer. De var ikke alle lige gode, men S-R regeringen fik da rettet en smule op på nogle af de værste tiltag, tidligere borgerlige regeringer havde belemret danskerne med f.eks. fattigdomsydelser som starthjælp og introduktionsydelse.

Det skuffende ved S-R regeringen var, at den med ganske få undtagelser håndterede samfundsøkonomien og udviklingen af den offentlige sektor, som en borgelig regering ville have gjort det - og så er det, at man både kan skyde en god fart og være på vildspor.

Den nuværende regering, der fik magten i 2015, er ikke nogen skuffelse, for man kan kun blive skuffet, hvis man havde ventet noget andet. Regeringspartiet Venstre og de øvrige borgerlige partier har i årtier skabt og dyrket det vildspor, vi er inde på.

Det må vi stå sammen om at ændre. Vi kan kun gøre det med fællesskabets styrke, som det også udtrykkes i FOAs nye slogan: **Sammen gør vi forskellen**.

På vegne af FOAs hovedbestyrelse



Dennis Kristensen
Forbundsformand





Sammen gør vi forskellen

Sloganet hylder den forskel, FOAs medlemmer gør døgnet og året rundt for borgerne og dermed for samfundet. Velfærd er sådan set meget konkret og håndgribeligt. Det er f.eks. den hjælp og pleje, ældre og syge har brug for. Det er den børnepasning, familierne har brug for. Det er den vedligeholdelse, mad, rengøring, varme, lys og alt det andet, som hver dag bringes til veje på mange forskellige arbejdspladser landet over.

Sloganet udtrykker, at FOAs medlemmer er en vigtig del af fundamentet i den danske velfærd. Samtidig er sloganet et løfte om, at FOA vil gøre en forskel for medlemmerne - først og fremmest i deres arbejdsliv, men også, i deres liv i det hele taget, som borgere i velfærdsstaten Danmark.

FOA gør en forskel for medlemmernes arbejdsliv ved at hjælpe de medlemmer, der f.eks. ikke får den løn, de skal have. De medlemmer, der har problemer med f.eks. arbejdsmiljøet, barslen, sygefraværet, store omstillingsprojekter, arbejdsskader. FOA arbejder også for, at medlemmernes faglighed anerkendes og udvikles.

Hovedbestyrelsen diskuterede i slutningen af 2015, hvad FOAs kerneopgave er. En kerneopgave er en organisations eksistensberettigelse - den forskel, organisationen skal gøre for - i FOAs tilfælde - medlemmerne. Spørgsmålet er, hvad medlemmerne ville mangle, hvis FOA ikke fandtes.

FOAs kerneopgave er: **At give medlemmerne mulighed for og indflydelse på at skabe et bedre arbejdsliv i kraft af fællesskabet** - til gavn for dem selv, men også til gavn for både borgerne og dermed for hele samfundet.

Kerneopgave er pejlemærket for alt, hvad FOA gør. FOA skal således i et og alt arbejde for, at medlemmerne har et godt arbejdsliv. Det skal FOA gøre ved at opbygge et slagkraftigt fællesskab, så medlemmerne står stærkt og får indflydelse på eget arbejdsliv.

FOAs kerneopgave sætter også retning for, hvad medlemmerne skal opleve i mødet med FOA. Som det udtrykkes med FOAs grundlæggende værdier, skal FOA være **handlekraftig, inspirerende og hjælpsom** - være nyttig for medlemmerne i deres arbejdsliv og deres liv i det hele taget.

Med det for øje indgår FOA overenskomster og aftaler, hvor medlemmer skal opleve, at de har indflydelse på egne og fælles forhold, aftaler og overenskomster, der vedrører arbejdslivet. FOA arbejder med uddannelse og faglighed, hvor FOAs medlemmer skal opleve, at de selv, deres faggruppe og deres arbejdsfællesskab har størst mulig indflydelse på deres fag og arbejdsliv. Endelig arbejder FOA med arbejdspladsudvikling, indflydelse og arbejdsmiljø, hvor FOAs medlemmer skal opleve, at de selv, deres faggruppe og deres arbejdsfællesskab har størst mulig indflydelse på egen arbejdssituation.

Herudover arbejder FOA med at påvirke samfundsudviklingen, fordi velfærdssamfundet er rammen for medlemmernes arbejdsliv og liv i det hele taget, og vi er som samfund på vildspor, selv om vi skyder en nogenlunde fart. Vi må gøre op med den tænkning, der har bragt os på vildspor og forsøge os med nye måder at forstå og håndtere både samfundsøkonomien og udviklingen af den offentlige sektor.

Det er grundlaget for de mål, FOA sætter sig og for de aktiviteter FOA sætter i gang - mål og aktiviteter som beskrives i denne beretning for kongresperioden 2013-2016.



Grundlaget for arbejdet i kongresperioden 2013-2016

På FOAs tredje ordinære kongres i 2013 blev vedtaget to dokumenter, der har været grundlaget for arbejdet i kongresperioden 2013-2016:

- "Råd til velfærd - FOAs mål 2013-2016", der beskriver de udfordringer FOA står overfor og de fagpolitiske mål, FOA skulle arbejde frem imod i kongresperioden.
- "2015 - Medlemmernes FOA", der beskriver de interne organisatoriske mål og indsatser, som FOA skulle arbejde frem imod i kongresperioden.

De to dokumenter hænger sammen. "Råd til velfærd" beskriver, hvad FOA på medlemmernes vegne vil søge at opnå i kongresperioden, og "2015 - Medlemmernes FOA" beskriver, hvordan FOA vil opnå det.

Grundideen i "2015 - Medlemmernes FOA" er, at FOA skal være et stærkt fællesskab med flest mulig medlemmer - og over 90.000 kan være medlem af FOA uden at være det. Nøjes man med at se på ordinært ansatte med en beskæftigelse på mindst 20 timer om ugen, er medlemspotentialet godt 50.000.

Et stærkt fællesskab skaber legitimitet og gennemslagskraft, så FOA med styrke kan tale medlemmernes sag. Det er afgørende for at få indflydelse og kunne påvirke udviklingen af den offentlige sektor og dermed medlemmernes arbejdsliv.

Fastholdelse og tiltrækning af medlemmer er derfor et af de helt centrale mål i kongresperioden, og et stærkt fællesskab med flest mulig medlemmer opstår kun, hvis medlemmerne føler, at det nytter noget at være medlem af FOA - at medlemsskabet har betydning for deres arbejdsliv og liv i det hele taget.

Ethvert medlem skal føle sig som en del af det fællesskab - uanset hvilken faggruppe medlemmet kommer fra. Medlemmerne skal også føle, at de bliver hørt, og at deres interesser bliver varetaget. Derfor peger "2015 - Medlemmernes FOA" på en række initiativer, der skal styrke medlemsperspektivet i FOA bl.a. med et aktivt demokrati, og med målrettet indsats for, at det enkelte medlem føler sig som en del af fællesskabet.

I det følgende gennemgås først hvad der er sket i kongresperioden med udgangspunkt i "Råd til velfærd" og derefter "2015 - Medlemmernes FOA".

Herefter gennemgås særskilt, hvor FOA har arbejdet med branding og kommunikation, undersøgelser samt medlemsorganisering og fastholdelse.

Endelig gennemgås FOAs indsats for specifikke medlemsgrupper elever, unge, ledere osv. FOAs fælles jobformidling FOA JobMatch præsenteres, og der gøres afslutningsvis status på FOAs nationale og internationale samarbejder.

En del af de nævnte emner kunne have placeret under "2015 - Medlemmernes FOA", men for ikke at gøre dette afsnit unødigt langt og uoverskueligt, har emnerne fået en selvstændig overskrift.

Råd til velfærd - FOAs målprogram 2013-2016

Et spørgsmål om tillid

Det påstås jævnligt - også i denne kongresperiode, at vi ikke har råd til det velfærdssamfund, vi møjsommeligt har bygget op i fællesskab. Sandheden er, at vi ikke har råd til at undvære velfærden, og derfor har vi heller ikke råd til at udsulte fundamentet i velfærdssamfundet - den offentlige sektor.

Vi fodres hele tiden med tal, der kan bruges til at fortælle, hvor enormt dyr velfærden og den offentlige sektor er. Det er ikke helt forkert, men vi har pengene, og velfærdssamfundet med en toneangivende offentlig sektor har vist sig at være en særdeles god ide - selve grundlaget for, at Danmark på trods af sin ringe størrelse er en succes.

Den offentlige sektor kaldes af og til for en "klods om benet" på den private sektor - en hindring for økonomisk vækst. I virkeligheden er den private sektor og den offentlige sektor hinandens forudsætninger. Ligesom den offentlige sektor er afhængig af, at den private sektor tjener penge, så er det en helt afgørende forudsætning for den private sektor, at den offentlige sektor er velfungerende - at der er pasning i institutionerne og dagplejen, så man kan arbejde. At syge helbredes, at ældre plejes. At uddannelse og efteruddannelse virker. At offentlige myndigheder er hurtige og retfærdige.

Som nævnt er velfærd på et plan meget konkret - noget hver og en af os har glæde af i hverdagen, men som er særligt betydningsfuld, hvis vi møder problemer af den ene eller anden art. På et andet og lidt mere abstrakt plan er velfærd fællesskab - en samhørighed og gensidig tillid mellem borgerne i Danmark. Borgerne betaler skat, og finansierer hermed en offentlig sektor, der omfordeler de økonomiske ressourcer, og stiller en række tilbud til rådighed. Det er en velfærdsmodel, der kun fungerer (nogenlunde) godt meget få steder i verden - først og fremmest i Norden.

Det danske velfærdssamfunds succes i høj grad bygger på **social tillid** - tiltro til, at mennesker, vi ikke kender, er ærlige og handler anstændigt og ansvarligt, og at offentlige institutioner handler fagligt velfunderet og retfærdigt - uden snyd og korruption.

Danmark er et af de lande med højst social tillid i verden - sandsynligvis fordi arbejdsmarkedet og de offentlige institutioner er velfungerende, og tilstræber en fair behandling af alle både som medarbejdere og borgerne.

Det er et betydeligt problem, hvis den sociale tillid nedbrydes. Det kan ske, hvis tilliden til den offentlige sektor daler - f.eks. hvis borgerne i stigende grad føler sig uretfærdigt behandlet, eller hvis uligheden og fattigdommen i samfundet stiger - og det er i høj grad, hvad der sker i disse år.

I perioden 2001 til 2009 er Danmark det land, der har haft den næststørste stigning i uligheden. Kun Island har haft en større vækst i uligheden. I samme periode har Danmark haft den højeste stigning i andelen af fattige blandt de vesteuropæiske lande.

Herudover har velfærdsstaten bevæget sig bort fra det såkaldt universelle princip om, at alle har ret til velfærden, alene fordi de er medborgere, til et princip, hvor tilknytning til arbejdsmarkedet har større betydning. For eksempel strammes kravene til beskæftigelse for at få dagpenge i forbindelse med sygdom eller arbejdsløshed - ud fra en tænkning, hvor det antages, at borgere er mere tilbøjelige til at finde et job, hvis f.eks. arbejdsløshedsdagpengene ikke er alt for generøse, eller hvis man kun kan få dagpenge i forholdsvis kort tid.

Befolkningen bakker op om velfærden og den offentlige sektor - også selv om den kræver en ret høj skatteindbetaling. Opbakningen afhænger især af, om der er tillid til den offentlige sektor - om den opfattes som retfærdig og rimelig, om den drives økonomisk forsvarligt, så sam-

fundet får mest muligt ud af de ressourcer, der bruges på velfærd. Om man får, hvad man med rimelighed kan forvente.

Det er det efterhånden så som så med. Som velfærdens frontlinje er det FOAs medlemmer, der i hverdagen møder forringelser af velfærden. De er vidner til, at velfærden smuldrer. De oplever dagligt, at vilkårene for at udfolde deres faglighed er blevet dårligere. De lider under alt for ofte at måtte udføre deres arbejde på en måde, som de finder forkert og i nogle tilfælde direkte forkastelig. De er belastede af omstruktureringer, rationaliseringer, højt arbejdspress og effektivitetsjag.

Det må vi stå sammen om at ændre på. Pengene skal passe, vi kan ikke se bort fra den økonomiske bundlinje, men der er også andre "bundlinjer".

- Borgerne skal have den velfærd, de er blevet stillet i udsigt, og kvaliteten af velfærden skal være den, der er besluttet - ud fra de økonomiske ressourcer, der er til rådighed.
- Samfundet skal have mest muligt ud af de ressourcer, der bruges på velfærd.
- Medarbejderne - herunder FOAs medlemmer - skal have et godt arbejdsliv. Medarbejderne skal trives og udvikle sig fagligt for at kunne gøre et "godt stykke arbejde" gennem hele arbejdslivet - uden at blive nedslidt, udbrændt eller syg.

Vi må bringe en ny forståelse af samfundsøkonomien i spil, og New Public Management må afløses af en ny udviklingstænkning, der understøtter, og plejer den sociale tillid både på den enkelte arbejdsplads og i hele samfundet.

Tre spor og en række mål

I **Råd til velfærd** er der tre spor: Fælles om velfærd, faglig handlekraft og fair forhandling, hvor der beskrives en række mål:

Fælles om velfærd

- At kæmpe for en stærk og demokratisk offentlig sektor. Den er forudsætningen for fællesskabet i samfundet og for en bæredygtig samfundsvækst.
- At bidrage til en mere lige og medmenneskelig velfærd.
- At fremme forståelsen for at arbejdsløshed er et fælles problem.

Faglig handlekraft

- At medlemmerne har et godt arbejdsliv.
- At medlemmerne kan udfolde deres faglighed.
- At medlemmerne står stærkt i kampen om fremtidens job.
- At medlemmerne har de rette kompetencer og uddannelser.

Fair forhandling

- At udvikle og fremme fair forhandlinger og forhandlingsmodeller.
- At skabe et stort medlemsengagement ved overenskomstforhandlingerne.
- At stå sammen i hele organisationen om at opnå resultater.

I det følgende gennemgås arbejdet med de tre spor i kongresperioden.

Fælles om velfærd

Sporet handler om at arbejde for en stærk og demokratisk offentlig sektor som fundament for bæredygtig samfundsvækst og velfærd med mindst mulig ulighed.

Sporet handler derfor både om, at arbejde for en ny tænkning, så den offentlige sektor ikke udsultes yderligere. Det er et vildspor. Vi skal i stedet udvikle den offentlige sektor, så den blomstrer - gerne af helt nye innovative veje.

Sporet handler også om, at den voksende ulighed skal bekæmpes, fordi den splitter samfundet, og undergraver den sociale tillid. Problemer som f.eks. arbejdsløshed er helt klart et fælles problem, men efterhånden er det blevet til, at problemet er den enkeltes uformåenhed eller dovenskab.

Folketingsvalget 2015 - en mærkelig situation

FOA lavede op til folketingsvalget i juni 2015 et katalog, der præsenterede fakta, centrale budskaber og argumenter, som har betydning for FOA medlemmers arbejdsliv og livsvilkår. Kataloget fokuserede på fem temaer: Børn, ældre, sundhed, reformer og nulvækst.

Herudover lancerede FOA en kampagne med omdrejningspunkt i hjemmesiden detrigtigevalg.nu. Målet med kampagnen var at rette fokus på velfærden i Danmark - og ikke mindst på dem, der bringer velfærden til veje - FOAs medlemmer.

Rundt om i landet blev arrangeret en række møder med fokus på ulighed - bl.a. tre lyttemøder om konsekvenserne af dagpengereformen og fire møder om ulighed med lokale folketingskandidater.

Valget resulterede i en mærkelig situation. "Blå blok" fik 90 mandater (52,3 pct.) mod 85 mandater til "rød blok" (47,7 pct.). Det mærkelige er, at Lars Løkke Rasmussen

på denne baggrund dannede en Venstre mindretalsregering - på trods af, at venstre gik 7,2 procentpoint tilbage. Dansk Folkeparti fik en fremgang på 8,8 procentpoint, så partiet overhalede Venstre, og blev det største parti i "blå blok" - men partiet ønskede ikke at indtræde i en regering. Det Konservative Folkeparti blev Folketingets mindste parti med 3,4 pct. af stemmerne og en nedgang fra otte til seks mandater. Liberal Alliance gik frem med 2,5 procentpoint.

Socialdemokraterne blev Folketingets største parti med 26,3 pct. af stemmerne, hvilket er en fremgang på 1,5 procentpoint, men støttepartierne SF og Radikale gik markant tilbage, og fik henholdsvis 4,2 og 4,6 pct. af stemmerne. Begge partier mistede over halvdelen af deres mandater. Enhedslisten gik frem med 1,1 procentpoint, og fik 14 mandater. Det nye parti Alternativet kom i Folketinget med 4,8 pct. af stemmerne.

Statsminister Lars Løkke Rasmussen præsenterede kort efter valget det nye regeringsgrundlag "Sammen om Danmark", der skulle ses som et "udtryk for regeringens overordnede prioriteringer". Regeringen vil bl.a. prioritere at skabe flere private arbejdspladser og effektiviseringer i kommunerne med det såkaldte "omprioriteringsbidrag", som dog senere blev opgivet. Regeringen vil også stramme op på kontanthjælpen og sænke skatten på den sidst tjente krone med 5 procentpoint - bedre kendt som top-skatten.

Regeringsgrundlaget var på ingen måde overraskende, men fortsætter troligt vildsporet, fordi der ikke kommer mere velfærd eller lighed ud af hverken skattestop, lavere kontanthjælp, sænkelse af topskatten eller effektiviseringer i den offentlige sektor. FOA og fagbevægelsen i øvrigt tog afstand fra udspillet.

Finanslov 2017 og "Helhedsplan - for et stærkere Danmark"

I august 2016 offentliggjorde regeringen forslag til Finanslov 2017 samt en såkaldt "Helhedsplan - for et stærkere Danmark" - en plan for Danmark udvikling frem til 2025 [omtales ofte 2025 planen].

Forslaget til Finanslov 2017 er "stramt" med få investeringer i velfærd. I forslaget er der blot afsat 970 mio. kr. i 2017 til sundhed, ældre og børn. Det gør minusvækst i kommuneaftalerne til en mikroskopisk vækst, der slet ikke er tilstrækkelig til at dække de øgede omkostninger til bl.a. flere børn, ældre og flygtninge i 2017.

Regeringen har tilsyneladende opgivet den rene nulvækst i den offentlige sektor. Den årlige stigning frem til 2025 vil være 0,5 pct., men en sådan vækst vil slet ikke dække de stigende behov, som følge af ændret befolkning (demografi) - uanset hvordan, det behov bliver gjort op. Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og regeringens eget nye skøn for befolkningsudviklingen mangler der (mindst) 5 mia. kr. pr. år for at fastholde serviceniveauet. De småpenge, der afsættes til børn og ældre, vil ikke røkke ved kommunernes planer om mindre velfærd i det kommende år.

En FOA rundspørge til økonomicheferne i kommunerne viser, at hver anden kommune forventer at have færre ansatte i det kommende år, og 4 ud af 10 vil spare på serviceudgifterne. En fjerdedel vil spare på udgifterne pr. barn og ældre.

Finanslovsforslaget er bl.a. finansieret af besparelser på udlændingeområdet, Statens Uddannelsesstøtte og Arbejdstilsynet, forringede vilkår for sygedagpenge-modtagere m.m.

Forslaget til Finanslov rummer også forslag om skattelettelser - en afskaffelse af topskatten for indtægter under 1 mio. kr., men selv Finansministeriets egne øko-

nomer må indrømme, at effekten af topskattelettelser er mere end tvivlsom - og er der en positiv effekt, så er den forsvindende lille. Og hvad der er endnu værre - topskattelettelser vil få uligheden til at vokse yderligere, og det er en katastrofe. Danmark er i forvejen det land, der har haft den næststørste stigning i uligheden.

I 2025 planen ser regeringen længere frem, og tendensen er helt den samme som i forslaget til Finanslov 2017. Regeringen ønsker øget vækst i det private erhvervsliv, og den offentlige sektors forbrug skal reduceres med 10 pct. frem til 2025. Det private forbrug skal stige mere end 5 gange så hurtigt som det offentlige forbrug frem til 2025. Der skal endnu mere styr på antallet af flygtninge, og alle skal tvinges til at spare op til deres egen pension.

Regeringen har en målsætning om at øge den private beskæftigelse med omkring 240.000, mens den ikke har nogen målsætning om flere offentligt ansatte. 2025-planen forventer ikke, at der kommer flere medarbejdere i den offentlige sektor frem mod 2025.

Regeringen lægger op til omprioriteringer, hvor kommuner og regioner skal spare på nogle områder for at skaffe penge til andre højere prioriterede områder. Endelig vil regeringen i 2017 fremlægge et såkaldt arbejdsprogram for effektivisering af den offentlige sektor, hvor bl.a. en plan for øget konkurrenceudsættelse og udlicitering i stat, kommuner og regioner vil indgå.

FOA er stærkt kritisk over for både forslaget til Finanslov 2017 og 2025 planen. Begge dele vil føre til yderligere nedbrydning af den nordiske velfærdsmodel, og vil betyde ny og større ulighed i Danmark. Kursen er fuldstændig forkert. Danmark skal være konkurrencedygtige på det globale marked. Der skal tjenes penge til at finansiere det samfund, danskerne gerne vil have.

Problemet er, at regeringens planer for vores fremtid undergraver det, vi skal leve af.

Virksomhederne i den private sektor tjener penge, som kommer Danmark til gode både som løn til medarbej-

**Vi hjælper dig
til en billigere
hverdag**

— BLIV MEDLEM AF .LOG PLUS



Super Brugsen

t ligst
ogn
kr.



derne og som skat til fællesskabet, men det nytter ikke noget at støtte virksomhederne og undergrave velfærden.

En virksomhed er de mennesker der befolker den. En virksomhed er dens ansatte. Er medarbejderne dårligt uddannede og ofte syge, så går det virksomheden ilde. Heldigvis har vi en offentlig sektor, der byder på uddannelse og behandling af sygdom. En veludbygget offentlig sektor er en forudsætning for de private virksomheders aktiviteter. Virksomhederne kan kun klare sig godt, hvis der er pasning i institutionerne og dagplejen, så medarbejderne kan komme på arbejde. Det er også vigtigt for virksomhederne, at syge helbredes, og at ældre plejes, så medarbejderne ikke bekymrer sig om deres gamle mor i stedet for at give den en skalle. Virksomhederne er mest af alt afhængige af, at uddannelse og efteruddannelse virker, og at offentlige myndigheder er hurtige og retfærdige. Alt dette er regeringen med sine håbløse planer godt i gang med at undergrave.

Regeringen undergraver systematisk fremtiden ved at skære og skære i den velfærd, der retter sig mod børn og unge under uddannelse. Desuden får Arbejdstilsynet endnu et hak i tuden, selv om et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at medarbejderne kan yde deres bedste.

Både forslaget til Finanslov og 2025 planen kan kaldes regeringens politiske ønskeseddel for fremtidens Danmark, men alt skal forhandles og vedtages i Folketinget - tiden må vise, hvad det ender med.

Sparevejen – det økonomiske vildspor

Siden Strukturreformen [kommunalreformen] i 2007 har kommunerne spillet en hovedrolle i det danske velfærdssamfund, og det er ikke nogen hemmelighed, at kommunernes økonomi er stram. Det er ikke nogen tilfældighed. Det skyldes bevidste valg fra de seneste mange regeringer - ud fra en liberalistisk økonomisk tænkning, hvor den offentlige sektor skal gøres mindre og billigere, og hvor skatten skal sænkes, fordi pengene, ifølge denne tænkning, ligger bedst i borgernes lommer.

Denne kongresperiode, har som de seneste kongresperioder, været præget af kampen mod besparelser - mod sparevejen, der er et vildspor bl.a. fordi, det er veldokumenteret, at skattelettelser ikke i særligt stort omfang skaber flere jobs eller sætter gang i økonomien.

I kongresperioden har FOAs indsats især koncentreret sig om at bekæmpe nulvæksten i kommunerne og på det seneste regeringen omprioriteringsbidrag.

Regeringen forsøgte med det såkaldte "omprioriteringsbidrag" at indføre en helt ny måde at styre kommunernes økonomi på. Ideen var at inddrage 1 pct. af de lokale servicebudgetter hvert år. Det ville løbe op i ca. 7,5 mia. kr. 2016-2019. Bagefter ville regeringen lade det være op til finanslovsforhandlingerne/økonomiforhandlingerne hvor mange af pengene, der skulle tilbage til kommunerne. Dette forslag har skabt en meget stor usikkerhed lokalt, om hvor mange penge kommunerne har at gøre godt med.

I kommuneaftalen for 2017 blev omprioriteringsbidraget opgivet - og dermed de årlige besparelser, som det medførte. Omprioriteringsbidraget erstattes fra 2018 af et "moderniserings- og effektiviseringsprogram", der årligt skal frigøre 1 mia. kr., hvoraf halvdelen går til statens omprioritering og den anden halvdel beholdes i kommunerne.

Programmet kommer til at omhandle følgende områder:

- Effektivt indkøb og konkurrenceudsættelse
- Effektiv drift, nye organiseringer og samarbejdsformer
- Digitalisering og velfærdsteknologi
- Regelforenkling og afbureaukratisering
- Bedre ressourceudnyttelse og styring

I det følgende gennemgås FOAs indsats over for besparelser i kommuner og regioner.

Nulvækstmøder

Nulvækstmøder er møder, som forbundet holder for afdelingerne [2 gange 5 møder om året]. Typisk fortæller forbundet om status på regeringens planer om besparelser, og gennemgår de lokale kommuners budgetter og budgetforslag. På den baggrund diskuteres det, hvad afdelingerne kan stille op, og hvad de kan lære ad hinanden. Derudover vil der også typisk være oplæg om, hvordan man får indflydelse på budgetterne o.lign.

Møderne er godt besøgt, og er senest blevet udbygget med 2 årlige møder om regionernes økonomi. Forbundet har derudover deltaget i en række lokale afdelingsmøder om budgetterne, hvor konsulenter fra forbundet deltager som oplægsholdere.

Budgetkonsultationer

I samarbejde med FTF og OAO afholder FOA omkring 30 lokale budgetkonsultationer med Hoved-MED udvalgene om budgetforslagene samt en temadag for Hoved-MED medlemmer. Konceptet er enkelt - en konsulent har læst en kommunes budgetforslag igennem, og fortæller om det. Afdelingerne har mulighed for at deltage, hvis de inviteres af deres Hoved-MED.

Sparring

Forbundet har givet sparring til afdelingernes arbejde med konkrete budgetforslag, og hjulpet nogle afdelinger med at få et overblik over budgetforslagene. Derudover giver forbundet ad hoc hjælp i forbindelse med gennemlæsning og beregning af budgetforslag.

Uddannelse

Forbundet har holdt oplæg om budgetter og besparelser osv. på f.eks. linjeuddannelsen, og budgetter og besparelser vil også blive en del af den nye organisationsuddannelse.

Analyser og værktøjer

Der er udarbejdet en række analyser og rundspørger om den lokale økonomi, som er blevet omtalt i medierne og rundsendt til afdelingerne. Og der udsendes løbende nyhedsbrevet "Nyt om nulvækst".

Der er udarbejdet en række værktøjer. Spareforslag.dk er et redskab, som forsøger at danne et overblik over de lokale budgetforslag. guideombesparelser.dk og velfærdsmaskinen på FOAnet er færdigudviklet.

Nok er nok

Derudover har der været afholdt syv Nok-er-nok møder fra december 2015 til januar 2016 i samarbejde med de lokale afdelinger. FOAs formand er mødtes med den lokale borgmester og har diskuteret den lokale økonomi.

Til brug for Nok-er-nok møderne er der udarbejdet et "trafiklys" for hver kommune, som viser, hvordan kommunerne placerer sig i forhold til landsgennemsnittet

på en række faktorer, som sygdom, levetid, udgifter til service osv. Det har givet en del lokale historier i medierne.

Velfærdsalliancen, Hold sammen på Danmark og Virkelighedens velfærd

Afdelingerne har startet velfærdsalliancen.dk, og forbundet har deltaget i "Hold Sammen På Danmark", der er et samarbejde mellem en række faglige organisationer, hvis formål er at sætte velfærdspolitiske spørgsmål på dagsordenen. Samarbejdets deltagere er Danmarks Lærerforening, FOA, BUPL, HK-kommunal, 3F-den offentlige gruppe, Dansk Socialrådgiverforening m.fl. "Hold sammen på Danmark" arrangerede i september 2013 et TR-stormøde i Odense. Stormødet havde fokus på kommunalpolitik, fremtidens offentlige sektor og kommunernes økonomi, og skulle inspirere til og forstærke samarbejdet mellem organisationernes lokale folk i forbindelse med kommunalvalgkampen inden valget i november.

Det har tilsammen lagt et væsentligt pres på regeringen og kommunerne i debatten om omprioriteringsbidraget og været med til, at omprioriteringsbidraget er blevet opgivet.

FOA har sammen med BUPL, DLF, DS og HK/K iværksat en kampagne under overskriften "Virkelighedens velfærd", hvor formålet er at påpege forskellen mellem den velfærd, borgerne stilles i udsigt og den velfærd, de faktisk får - som ofte er meget ringere på grund af besparelser. Samarbejdet startede i maj 2016.

NPM vildsporet - udvikling af den offentlige sektor med tillid og faglighed

S-R-F regeringen annoncerede i regeringsgrundlaget fra 2011, at den i samarbejde med kommunerne, regionerne og fagbevægelse ville iværksætte en reform med fokus på tillid, ledelse, faglighed og afbureaukratisering. FOA gik til dette arbejde med engagement og optimisme i OAO regi.

I starten af 2013 gav det ikke mening mere, fordi regeringens ambitionsniveau, i forhold til at gennemføre en ægte tillidsreform, var alt for lavt, og fordi tillidsreformen blev koblet sammen med regeringens vækstplan fra marts 2013 - en vækstplan, der indeholdt effektiviseringer for 12 mia. kr., samtidig med meget begrænsede muligheder for vækst i den offentlige sektor.

Det kom som en overraskelse, da der blev indgået en såkaldt mini-trepartsaftale mellem regeringen, kommunerne, regionerne, OAO, FTF og AC. Hovedbestyrelsen besluttede på et ekstraordinært møde i juni 2013 at melde sig ud af OAO med virkning fra 1. januar 2014.

Siden da har FOA selv arbejdet med "tillidsdagsordenen", selv om V-regeringen ikke har gjort noget for at holde liv i ideen om en tillidsreform. FOA mener, at den offentlige sektor skal udvikles i en anden retning og med en anden tænkning end New Public Management - fordi det er et vildspor.

Som nævnt er social tillid en væsentlig ressource for et samfund. Den gør det f.eks. nemmere at løse både fælles problemer, og skaber grobund for økonomisk vækst. Desuden betyder den stigende kompleksitet i samfundet, at det bliver stadig vanskeligere at overskue og styre samfundet, og velfærdssamfundet er derfor i et eller andet omfang henvist til at fungere på basis af social tillid. Den offentlige sektor skal leve op til sit formål og tilbyde borgerne det, de ifølge loven har ret til - også de ubemidlede og "besværlige" borgere, som koster mange ressourcer. Der er i den offentlige sektor mange komplekse og komplicerede opgaver og såkaldt vilde problemer - problemer, hvor der kan være uenighed om problemdefinitioner, løsninger og midler.

NPMs svar på kompleksitet er at skabe systemer, hvis formål er at håndtere kompleksiteten, men hermed skabes en ny kompleksitet i form af standarder, arbejdsgange, målesystemer osv., og samtidig reduceres velfærdsstatens kompleksitet kun midlertidigt - de vilde problemer bliver ved med at være vilde, og de vokser i antal.

En ny udviklingstænkning skal tage udgangspunkt i tillid til medarbejdernes faglighed og ansvarlighed. Tillid på en arbejdsplads er ret konkret. Det er, når politi-

kere og ledere har tiltro til, at medarbejderne er fagligt dygtige, og gør deres arbejde ansvarligt og godt, og når der er rammer, handlerum og ressourcer, der gør det muligt at udføre arbejdet godt.

Som en start lagde FOA en "værktøjskasse" på Tillidszonen og FOA.dk. Her kan man læse om, hvad FOA mener om tillid. Der er desuden viden om og argumenter for at arbejde med tillid, og der er en række redskaber, der kan hjælpe dig, når der skal tales om og arbejdes med tillid.

I "Råd til velfærd" hedder det, at FOA skal "arbejde for nye måder at tænke styring og ledelse i den offentlige sektor - baseret på faglighed og tillid. FOA vil arbejde for, at medlemmerne får større indflydelse på eget arbejde, og får stærke lokale og landsdækkende faglige fællesskaber." Dette uddybes i Hovedbestyrelsens handlingsplan fra 2015, hvor det fremgår, at FOAs ambition er, at "udvikle og fremme styreformer og ledelse, der udgør et overbevisende alternativ til New Public Management. FOA vil udstikke en ny kurs i udviklingen af den offentlige sektor - en kurs baseret på tillid, faglighed og reel inddragelse." I denne handleplan fokuseres der på, at FOA skal styrke det lokale arbejde med alternativer til NPM.

FOA har på den baggrund indgået en række lokale parts-samarbejdsaftaler med kommuner, der vil arbejde med former for styring, ledelse og samarbejde baseret på tillid og fælles fokus på kerneopgaven.

Siden har FOA indgået partnerskabsaftaler med København, Hedensted, Silkeborg og Herlev kommuner. I Silkeborg og Herlev kommuner handler samarbejdet specifikt om ældreområdet, så her er DSR, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost- og Ernæringsforbundet og HK en del af samarbejdet. Det er FOAs lokale afdeling, som indgår i samarbejdet. Forbundet støtter med konsulentbistand og erfaring på tværs af partnerskaberne.

I Silkeborg har de lokale MED brainstormet på arbejdsgange, som kunne være smartere. På den lidt længere bane er intentionen, at der skal være plads til, at de enkelte arbejdspladser kan udvikle sig i forskellig retning ud fra, hvad der giver mening lokalt. FOA har samtidig aftalt et fælles forløb om kerneopgaven for hele Sundheds- og omsorgsforvaltningen. Forløbet er startet med

en workshop for alle tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i forvaltningen. De skal nu bære drøftelsen ud på den enkelte arbejdsplads, som skal give input til MED's drøftelse af sagen og i sidste ende ledelsens beslutning om, hvad den fælles kerneopgave er.

Med Hedensted Kommune har FOA bl.a. arbejdet med at undersøge visitationspraksis på ældreområdet. I projektperioden skulle det afklares om der, administrativt og fagligt, er fordele ved at forenkle visitationen i en række ydelsespakker indenfor personlig og praktisk hjælp. I det kommende år planlægges tre projekter:

- Projektet Lad det gro, der handler om at opbygge et samarbejde mellem dagpleje, daginstitutioner, skoler og plejehjem i et lille lokalområde, så der skabes større værdi for både medarbejdere og borgere.
- Et projekt om hverdagsrehabilitering, hvor det skal undersøges, hvad det betyder for hhv. medarbejdere og borgere at arbejde med hverdagsrehabilitering. Hvad betyder det for SOSUernes faglighed og daglige arbejde, og hvad betyder det for værdigheden i hjælpen til borgerne?
- Et projekt om, hvordan dokumentation kan kvalificeres, så den understøtter kerneopgaven.

I København er FOA part i et projekt med tre forvaltninger om TR og AMR's rolle i en kommune, som har sat tillid på dagsordenen.

I Herlev Kommune underskriver FOA partnerskabsaftalen 1. april 2016. Dette projekt vil bl.a. komme til at handle om at øge den sociale kapital på ældreområdet. Det har kommunen allerede fokus på.

Hver aftale tager udgangspunkt i en lokal dagsorden. Nogle steder handler det om samskabelse mellem politikere, medarbejdere, ledere, borgere og civilsamfundet. Andre steder om kerneopgaven, innovation på arbejdspladsen og social kapital. Men fælles for aftalerne er en ambition om at skabe arbejdspladser, hvor medarbejderne er begejstrede for at gå på arbejde, hvor borgerne oplever nærværende og hjælpsomme ansatte, og hvor kvaliteten af det, vi kan levere for de ressourcer, vi har til velfærd, er god og om muligt stigende. Hvor der er plads til at tænke nyt, og hvor medarbejderne er med i cockpittet.

FOA vil med andre ord en udvikling, der giver positive tal på den tredobbelte bundlinje: Trivsel, kvalitet og produktivitet.

På centralt niveau har FOA været med til at sikre udviklingsmidler til et partsprojekt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om afbureaukratisering. I 2013 bad FOA, RUC lave en rapport om NPM, som viste, at NPM truer arbejdslivets kvalitet, og at det kan lede til faldende produktiviteten.

Forbundet arbejder med elementerne i en tillidsbaseret styring og ledelse i alle mulige sammenhænge. Arbejdsmiljø i trepartssammenhænge, faglighed i Fremfærd, partssamarbejdet med Danske Regioner og en række FOA aktiviteter i forhold til tillidsvalgte og medlemmer, samskabelse med borgerne i styregrupper om "Patienternes Sundhedsvæsen" og så videre.

"Tillidsdagsordenen" introduceres på AMR- og TR-grunduddannelsen og linjeuddannelsens MED-, budget- og arbejdsmiljølinjer. Forbundet arbejder på nye fælles overbygningsmoduler for AMR og TR. Forbundet skal levere undervisningsmateriale, der meget konkret fortæller, hvad tillidsdagsordenen går ud på, hvad TR, FTR, AMR og afdelinger kan bruge dagsordenen til, og hvordan de kan fremme den lokalt.

Kampen mod ulighed

I det seneste tiår er Danmark det land, der har haft den næststørste stigning i uligheden. Kun Island har haft en større vækst i uligheden.

Uligheden har ført til fattigdom. Antallet af fattige er mere end fordoblet, så cirka 40.000 personer defineres som fattige, og deres liv er hårdt, bl.a. fordi de ikke kan leve som andre danskere. De må lide afsavn ved f.eks. at skippe måltider, afstå fra at købe nødvendig medicin, lade være at gå til tandlægen og sige nej til sociale aktiviteter, fordi de ikke har råd.

Ulighed får samfundet til at falde fra hinanden. På den måde rammer ulighed alle. Som nævnt i indledningen bygger det danske velfærdssamfunds succes i høj grad på social tillid, og det er et betydeligt problem, hvis den



sociale tillid nedbrydes. Og den er ved at nedbrydes - ulighed skaber mistillid i samfundet, og det er veldokumenteret, at ulighed nærer en lang række sociale problemer.

På denne baggrund besluttede Hovedbestyrelsen i 2014, at FOAs skulle iværksætte en ulighedsindsats, som skulle køre i 2014-2015. Ulighedsindsatsen blev skudt i gang efter sommerferien 2014.

Som grundlag for indsatsen, har FOA lavet en række undersøgelser og analyser:

- 3 undersøgelser om konsekvenserne for FOAs medlemmer, der har mistet retten til dagpenge. Undersøgelserne har bl.a. været omtalt i Politiken med konkrete personlige historier. En af undersøgelserne har fokus på følgerne for FOA medlemmernes børn. Den seneste blev bragt mellem jul og nytår 2015.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har udarbejdet flere analyser for FOA om bl.a. FOAs medlemmer på offentlig forsørgelse, genoptjening af retten til dagpenge m.m.
- FOA lavede en analyse af kontantydelsen, som blev bragt i Politiken.
- Der er senest blevet gennemført en undersøgelse blandt de medlemmer, der arbejder på dagtilbudsområdet og deres oplevelser af ulighed blandt børn. Det affødte blandt andet omtale i Ugebrevet A4 og Politiken. Der har desuden været en omtale i Berlingske af FOAs analyse af moderens baggrund og barnets trivsel.
- Undersøgelse af kommunernes tilbud om gratis fritidsaktiviteter og sociale normeringer.
- Statens Institut for Folkesundhed har lavet en undersøgelse af FOA-medlemmernes sundhed, og Lars Olsen har skrevet en bog om tilbagetrækning og levetid m.m. blandt FOAs medlemmer på baggrund af undersøgelsen.

Ulighedsindsatsen har omfattet følgende aktiviteter:

- FOA har udarbejdet et samlet ulighedsudspil, som indeholder over 50 konkrete forslag til, hvordan FOA mener, at man kan rette op på uligheden. Udspillet indeholder fem pjecer og er blevet offentliggjort i sommeren 2015 [Ulighed i sundhed, Ulighed i reformerne, Ulighed blandt børn, Ulighed blandt ældre og FOAs samlede ulighedsudspil].
- En lang række lokale møder i afdelingerne med Lars Olsen om ulighed.

- Ulighedsdag i 2014 og i 2015 med aktioner i ca. 30 byer med uddeling af materialer morgenbrød/pebernødder, flyer og postkort - og i 2015 kravlenisser tegnet af Roald Als. Alene i København blev der delt 3.400 poser pebernødder ud.
- Kontanthjælpsspil til afdelingerne og bannere og store hænder.
- Afholdelse af flere lokale møder med deltagelse af forbundet.
- Annoncer i fagbladet.
- Temaside på foa.dk/ulighedkoster og facebookside-[facebook.com/ulighedkoster](https://www.facebook.com/ulighedkoster)
- Quiz om ulighed på foa.dk og Tillidszonen, hvor præmien var en middag med Mik Schack og Dennis Kristensen hjemme hos Mik Schack.
- Kronik med Nick Hækkerup og Dennis Kristensen om ulighed i sundhed.
- Ulighedsberegner, som illustrerer hvor meget man mister af sin indkomst, hvis man mister jobbet, og kommer på dagpenge.
- Lyttemøder i Svendborg, Aalborg og Odense, hvor arbejdsløse medlemmer har fortalt om deres situation for politikere og lokal presse.
- Topmøde om ulighed med CEVEA i marts 2015.
- Høring om børns ulighed på Christiansborg med paneldebat mellem børneordførere og deltagelse fra en lang række børneorganisationer i april 2015.
- Offentlige møder i afdelingerne med Dennis Kristensen og direktør Lars Andersen fra AE Rådet i april og maj 2015.
- FOA har siden 2012 deltaget i det årlige Folkemøde i Allinge på Bornholm i samarbejde med PenSam. Overskrifterne var i 2014 "Ulighed - Nej tak" og i 2015 "Ulighed koster", hvor Snobbernes [Fritz og Poul] lancering af FOAs ulighedsforslag på Folkemødet var et stort tilløbsstykke. I 2016 fastholdes ulighedstemaet med sammen overskrift som i 2015 "Ulighed koster".

En begmand til de ledige

Carsten Koch udvalget fik opgaven at komme med forslag til forandring af indsatsen overfor forsikrede ledige. Udvalget afleverede sin rapport i slutningen af februar 2014, og det blev bl.a. foreslået, at de lediges ret til 6 ugers selvuddannelse fjernes, til fordel for et, af jobcentret godkendt, jobrettet kursus i op til 6 uger, efter 6 måneders ledighed.



Det blev desuden foreslået, at ledige over 30 fra første dag skal kunne gå på erhvervsuddannelse, med 80 pct. dagpenge, de ledige skulle så kunne låne det beløb, der vil række op til dagpengesatsen, som så efterfølgende skal betales tilbage.

Udvalget foreslog, at voksenlærlingeordningen begrænses, så faglærte ansatte ikke kan sikres omskoling, og den succesfulde jobrotationsordning ødelægges ved at ledige kun må være vikar 6 måneder og tilskuddet til arbejdsgiveren halveres.

I april 2014 fremlagde S-R regeringen deres reformforslag, og der blev indgået forlig den 19. juni. De fleste af forligets punkter i reformen byggede på regeringens udspil, men på en række væsentligste punkter har Venstre, Dansk Folkeparti og Konservative fået ændret udspillet.

Det drejer sig f.eks. om, at jobcentre, og ikke A-kasserne, får en styrket rolle i beskæftigelsesindsatsen. Ledige over 50 skal aktiveres allerede efter 3 måneder, og offentlige løntilskud afkortes til kun 4 måneder. Hermed blev det afgørende punkt - en styrkelse af a-kassernes rolle fjernet.

Alt i alt blev de lediges rettigheder svækket, og redskaber vil afhænge af den enkelte kommunes vilje og økonomi.

FOA forsøgte hele vejen igennem at påvirke processen, men det lykkedes ikke i særligt stort omfang. Hovedbestyrelsen besluttede derfor at iværksætte en handlingsplan, som skal støtte ledige medlemmer. Handlingsplanen har 8 punkter:

- En tidlig indsats i opsigelsesperioden. En række lokalafdelinger har indgået aftale om dette.
- Fremtidens kontaktførelse med de ledige i FOAs A-kasse er blevet en aktiv indsats i a-kassens arbejde.
- En styrket formidlingsindsats overfor ledige medlemmer - her har en lang række lokalafdelinger sammen med A-kassen fået igangsat lokale initiativer.
- Indsatsen for at anvende uddannelsesmulighederne for ledige. Her er der udfordringer, som afklares ud fra de muligheder, og behov der er i de enkelte sektorer.
- Sikre perspektiv i aktiveringen, både for de ledige som for arbejdspladserne. På dette punkt har FOA revideret vejledningsmaterialer og strategien i forhold til den lokale indsats.

- Indflydelsen nationalt, regionalt gennem LO-pladserne i BER og RAR. Der er udpeget nye rådsmedlemmer, som gør, at FOA er med i alle de nye råd.
- FOAs indsats for at sikre fortsat indflydelse på jobcenterindsatsen. Det er primært en lokal opgave, da indsatsen i dag fastlægges alene af den enkelte kommune.
- Refusionsomlægningens betydning for kommunernes økonomi. Emnet er indgået som en aktiv del af forbundets nulvækstarbejde.

Hovedbestyrelsen vedtog i foråret 2015 en række prioriterede opgaver, som skal styrke arbejdet overfor ledige medlemmer. FOA skal eksempelvis fortsat søge at påvirke udvalgsarbejde om atypiske ansættelser, følgevirkning af ny indkomstmodel, ny lovgivning om refusion af kommunernes udgift til beskæftigelsesindsatsen osv. FOA skal desuden styrke formidlingsindsatsen på området.

Dagpengemiseringen

I 2010 gennemførte den daværende V-K regering en dagpengereform med støtte fra Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Radikale. Dagpengeperioden halveredes fra fire til to år, og genoptjeningskravet, som er kravet til hvor længe man skal have været i arbejde, før man kan få en ny dagpengeperiode, fordobledes fra seks til tolv måneders fuldtidsarbejde.

Det er baggrunden for, hvad der er sket i denne kongresperiode. V-K regeringen påstod, at reformen ville betyde, at 2.000-4.000 personer årligt ville falde ud af dagpengesystemet. FOA anfægtede dette, og siden 2013 har cirka 50.000 personer mistet retten til dagpenge - heraf 6.128 FOA medlemmer. Alene i 2015 har 1.477 FOA medlemmer mistet dagpengene.

FOA gennemførte i slutningen af 2014 en rundspørge til de medlemmer, der har mistet dagpengene. Den viser, hvor svært det er at få dagligdagen til at hænge sammen. Der er eksempler på mennesker, der har været nødt til at gå fra hus og hjem, mennesker der fravælger at købe receptpligtig medicin, mennesker der er nødt til at spise hos familie og venner, fordi de ikke har råd til mad, mennesker der ikke går til tandlæge,

børn der ikke kan gå til fritidsaktiviteter og have gave med til børnefødselsdage.

S-R regeringen nedsatte i sommeren 2014 en dagpengekommision, der bl.a. skulle undersøge, hvordan dagpengesystemet kunne blive:

- En fortsat attraktiv forsikringsordning mod arbejdsløshed.
- Tidssvarende i forhold til det moderne arbejdsmarked.
- Forenklet og afbureaukratiseret.
- Robust nok i forhold til et mere integreret europæisk arbejdsmarked.

FOA hilste initiativet velkomment, men krævede samtidig løsninger for de mange tusinder, der mistede retten til dagpenge.

FOA ønskede en dagpengereform, der lever op til fire grundprincipper:

Tryghed på arbejdsmarkedet. Den bedste tryghed er friheden til altid at kunne finde et arbejde til en løn, man kan leve af. Den næstbedste tryghed er at have ret til en rimelig erstatning for manglende arbejdsindkomst.

Ret og pligt. Arbejdsløshedsdagpenge er erstatning for manglende arbejdsindtægt. Derfor skal man stå til rådighed for et arbejde til en løn, man kan leve af, hvis man skal have ret til erstatning for manglende arbejdsindkomst.

Det skal kunne betale sig at søge arbejde. Det skal kunne betale sig at komme i arbejde. Hvis man opfylder pligten til aktiv rådighed, skal man have en fair chance for, at det kan betale sig i form af et ordinært job til at leve af.

Et solidarisk forsikrings- og betalingsprincip. Det skal ikke være den enkelte, men det offentlige, der betaler for, at nogen har større risiko for arbejdsløshed og langtidsarbejdsløshed end andre.

FOA arbejdede gennem LO for en dagpengereform, der kunne genskabe trygheden på arbejdsmarkedet, og det lykkedes FOA, at få LO til at vedtage en række principper for en dagpengereform, som på mange måder flugtede med de reformprincipper, som FOAs hovedbestyrelse forinden havde vedtaget. Men i Dagpengekommisionen

lykkedes det ikke at vinde opbakning til en reform efter disse principper.

Dagpengekommisionen præsenterede, i oktober 2015, 21 anbefalinger. Kort tid efter gennemførte V-regeringen en ny dagpengereform, der træder i kraft 1. januar 2017. Aftalepartierne var enige om at fastholde en toårig dagpengeperiode, og at incitamentet til at arbejde i løbet af perioden skal styrkes gennem mulighed for fleksibel genoptjening af op til et års ekstra dagpenget. Opnås beskæftigelse i løbet af dagpengeperioden, kan det forlænge retten til dagpenge, når den ordinære toårige dagpengeperiode er opbrugt. Forlængelse af dagpengeperioden sker i forholdet 1:2, og forlængelsen kan højst være på et år.

FOA var tilfreds med dette, fordi der med den nye fleksible genoptjeningsmodel er udsigt til, at færre vil falde ud af dagpengesystemet end under VKO-partiernes dagpengeregler. Men der vil stadig være alt for mange - også blandt FOAs medlemmer, der vil miste retten til dagpenge.

Der indføres en såkaldt karensdag uden dagpenge hver fjerde måned for alle ledige, der ikke har været i arbejde mindst 20 dage inden for de seneste 4 måneder. Det er en skjult nedsættelse af dagpengene med ca. 3.300 kr. om året.

Både i forbindelse med dagpengekommisionens arbejde og de efterfølgende politiske forhandlinger søgte FOA både selvstændigt og gennem LO at sikre bedre dagpengeregler for de såkaldt atypisk ansatte, herunder de ikke mindst de kort- og deltidsansatte med supplerende dagpenge. Men heller ikke her lykkedes det at opnå en tilfredsstillende løsning. For så vidt angår dagpengereglerne for de atypisk ansatte og de selvstændige (som f.eks. de private dagplejere), nåede Dagpengekommisionen ikke frem til egentlige reformforslag, og regeringen har derfor nedsat en tværgående arbejdsgruppe på embedsplan til at analysere dagpengereglerne for disse grupper nærmere. FOA følger dette arbejde, og samarbejder i både LO-regi og i et særligt netværk af i alt 12 fagforbund på tværs af hovedorganisationer med henblik på at præge eventuel lovgivning i 2017.

TRYGHEDSPLEJEN



Konkurrenceudsættelse - en dårlig løsning

Som opfølgning på kongressen i 2013 vedtog Hovedbestyrelsen i april 2014 en fagpolitisk handleplan. Her står, at "I FOA vil vi forsvare den universelle velfærdsmodel og den skattefinansierede velfærd. Vi vil arbejde for at stoppe privatisering/udlicitering, og for at få ført opgaver, der er blevet lagt i private hænder, tilbage til det offentlige. Hvor det ikke er muligt, vil vi arbejde for at sikre de privatansatte bedst mulige vilkår og overenskomst dækning af FOA. FOAs strategi for konkurrenceudsættelse er en del af et modsvar mod påstanden om, at konkurrencestaten er en ny velfærdsstat."

Et udgangspunkt for FOAs arbejde imod udlicitering har også i denne kongresperiode været, at "gå på to ben". FOA skal på den ene side fastholde den principielle modstand mod markedsgørelse af velfærd, og på den anden side arbejde for, at udbud og udlicitering foregår på en forsvarlig måde, og for at sikre gode løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne, der bliver ramt af udlicitering.

Det har betydet, at FOA arbejder for at øve indflydelse på kommunale, regionale og landspolitiske beslutninger om en hver form for konkurrenceudsættelse og offentlig privat samarbejde.

I forbundet internt er det tværgående samarbejde styrket. Det vil f.eks. sige, at arbejdet med private overenskomster, med organisering på det private arbejdsmarked og arbejdet mod udlicitering tænkes mere sammen. Således er FOAs indsats koordineret i hele forløbet fra overvejelser om konkurrenceudsættelse til overdragelse af medlemmer i forbindelse med en udlicitering, og om de private leverandører har overenskomst og organiserede medarbejdere.

Siden 2014 har FOA styrket samarbejdet med Den Offentlige Gruppe i 3F om at sætte fokus på de negative effekter ved udlicitering. Der har i 2015 været afholdt en række lokale møder om udlicitering i samarbejde med 3F.

I marts 2014 godkendte Hovedbestyrelsen et analyse- og forskningsprojekt om dokumentation af effekterne ved konkurrenceudsættelse ("Effektdoku"), med bidrag

fra forskere fra en række forskningsinstitutioner. Siden har Effektdoku offentliggjort en række rapporter om: "Effekter ved udlicitering af offentlige opgaver", "Økonomiske effekter af udbud af driftsopgaver på det kommunale vej- og parkområde", "Frit valg under godkendelsesmodellen på hjemmehjælpsområdet 2008 - 2013", samt "Transaktionsomkostninger ved udbud af offentlige opgaver". FOA har deltaget i følgegruppen. Den overordnede konklusion er, at forskerne samlet set ikke kan finde bevis for økonomiske gevinster ved udlicitering. De finder derimod, at effekterne for medarbejderne samlet set er negative, særligt i perioden lige efter udlicitering er sket.

FOA har i 2015 gennemført en større indsats for at gøre vores skriftlige vejledningsmateriale om udlicitering til afdelinger og tillidsvalgte mere handlingsanvisende og tilgængeligt. Resultatet er foreløbigt de tre pjecer "Så gør det dog ordentligt!", "10 argumenter mod udlicitering" og "Fair konkurrence uden konkurser". Eksisterende materiale om konkurrenceudsættelse er revideret og opdateret både på FOAnet og TillidsZonen. Hertil er der udkommet to sektorspecifikke pjecer om konkurrenceudsættelse, en til køkkenområdet og en til rengøringsområdet. Køkkenpjecen er lavet i samarbejde med Kost- og Ernæringsforbundet. En samlet drejebog om udbud for tillidsrepræsentanter og en vejledning i kontrolbud er under udarbejdelse.

Forbundet har assisteret en række afdelinger med sager om konkurrenceudsættelse, og har deslige haft en del formidlings- og undervisningsaktivitet. Undervisningen har både været af mere generel karakter og mere specifik, hvis der har været en aktuel situation om konkurrenceudsættelse. Deltagerne har både været valgte og ansatte i afdelingen, tillidsvalgte og øvrige medlemmer.

Rådgivningen af lokalafdelingerne i forhold til udbud har primært været inden for social- og sundhedssektoren. Det drejer sig om udbud i Aalborg, Jammerbugt, Hjørring, Silkeborg, Haderslev, Guldborgsund, Lolland, Næstved, Frederiksberg, Hillerød, Køge og Helsingør kommuner og et større projekt i Region Hovedstaden om Facility Management. FOA har også hjulpet Silkeborg-Skanderborg afdelingen med Skanderborg Kommunes revidering af udbudspolitikken og brug af arbejdsklausuler. Igennem samarbejdet med afdelingerne har teamet været med

til at præge analyser og udbudsmateriale i den retning FOA ønsker. At afdelingerne har været aktive, og har fået hjælp fra forbundet, har også betydet, at udbud er annulleret i flere tilfælde, eller at omfanget af udbuddet er blevet reduceret.

For at fange flere udbud i opstarten og dermed øge muligheden for at øve indflydelse, har FOA iværksat en systematisk overvågning af konkurrenceudsættelse i kommunerne. Gennem tjenesten "Udbudsvagten" modtager FOA løbende henvisninger til sager om konkurrenceudsættelse på de kommunalpolitiske dagsordener og i referaterne fra deres udvalgsmøder. Med det redskab kan forbundet være med til at opdage nye sager og gøre afdelingerne opmærksomme på sagen, og hjælpe afdelingerne med hurtigt at handle.

Der har været en række konkurser på i sær fritvalgsområdet. FOA har gjort en del for at få et overblik over antal, omfang og konsekvenser. FOA forsøgte også at lave et fælles udspil med DI, DE, ÆldreSagen m.fl. Det endte dog med, at FOA ikke kunne være med i udspillet.

FOA har haft en plads i ROPS [Rådet for Offentlig Privat samarbejde]. I den forbindelse har FOA behandlet og kommenteret analyser fra rådet, herunder om brugen af kontrolbud, om konkurrenceudsættelse på sygehusområdet, opgaveløsning på ældreområdet og om Offentlig-Privat Innovation. ROPS er efter V-regeringens tiltræden ikke nedsat igen.

I 2015 har teamet desuden samarbejdet med FOAs svenske søsterorganisation Kommunal, for at udveksle erfaringer, argumenter og dokumentation for en fortsat modstand mod markedsføring af offentlig og skattefinansieret velfærd.

Flere udbud på ældreområdet

I kongresperioden har den mest markante udvikling fundet sted på ældreområdet.

I 2013 blev lovgivningen ændret, så kommunerne kunne udbyde f.eks. hjemmepleje og plejecenter samlet i ét udbud. Kommunen fik også en ny mulighed for alene at udbyde rollen som det private alternativ til den kommunale hjemmepleje [udbud af fritvalgsdelen]. Før 2013

skulle kommunen udbyde hele hjemmeplejen med risiko for ikke længere selv at kunne fortsætte med at levere pleje. Langt de fleste brugte derfor godkendelsesmodellen til at finde private leverandører, så man kunne leve op til lovkravet om, at borgere, som er visiteret til hjemmehjælp, skal have valgfrihed mellem flere leverandører. Under godkendelsesmodellen får alle leverandører samme pris per time, en pris, der skal svare til kommunens egne timepriser. De konkurrer altså ikke på pris.

Kommunerne bruger den nye lov. Ankestyrelsen har undersøgt kommunernes brug af den nye lov. I første kvartal 2015 svarede 38 kommuner, at de mere eller mindre er gået væk fra godkendelsesmodellen på fritvalgsområdet. Resultatet har været en stor stigning i udbud af fritvalgsdelen i hjemmeplejen. Nogle kommuner har også udliciteret den kommunale del af hjemmeplejen i et distrikt. FOA har dog været med til at bremse sådanne planer i Næstved og Haderslev kommuner.

FOA ser også en stigning i udbud af plejecentre, hvor 11 er på private hænder i marts 2016. Dertil kommer en række plejecentre, som drives af selvejende institutioner, flere steder efter at have vundet et udbud.

Konsekvenserne af flere udbud

Den øgede brug af udbud og priskonkurrence har sat sine spor i form af en markant stigning i antallet af konkurser på ældreområdet med store konsekvenser for både ansatte og borgere.

Mere end hver tredje kommune har oplevet en eller flere konkurser blandt de private leverandører af hjemmepleje eller hjemmesygepleje, siden 2013. De mange konkurser har forsigtigt anslået berørt mere end 4.000 borgere. Det fremgår af en rundspørge, gennemført af Kommunernes Landsforening blandt 80 af landets 98 kommuner i august 2015.

En FOA-opgørelse fra marts 2016 viser, at 19 kommuner, Assens, Alberslund, Ballerup, Brønderslev, Frederikshavn, Halsnæs, Herlev, Hjørring, Hvidovre, Hørsholm, Ishøj, København, Køge, Lejre, Odense, Randers, Rødovre, Viborg og Aalborg har alle oplevet en konkurs i et privat plejefirma, som har betydet, at en gruppe borgere med ét slag har mistet deres hjemmepleje.



Antallet af hjemmehjælpsmodtagere, der får hjælp af en privat leverandør, er steget stødt siden det frie valg blev indført 1. januar 2003. Tal fra Danmarks Statistik viser en stigning fra 26 pct. til 38 pct. fra 2008 til 2014.

Andre områder

På børneområdet ses ikke mange udbud og udliciteringer. Senest afblæste Frederiksberg planer om et udbud af en institution, efter at LFS og forældrebestyrelserne havde kæmpet imod planerne. Men der er en stor stigning i private tilbud, idet dagplejere og institutioner mange steder genopstår som privat, efter de bliver lukket som kommunale tilbud.

På teknik- og serviceområdet har flere og flere kommuner arbejdet med Facility management.

Region Hovedstaden har igangsat en samling af al Facility management i ét centralt center med henblik på eventuelt at udbyde opgaverne samlet. Centret vil på sigt omfatte på teknisk service og rengøring m.v.

FOA gjorde en ihærdig indsats sammen med de øvrige faglige organisationer for at påvirke regionens planer og undgå kommende udliciteringer. Sammen udviklede FOA

en alternativ udviklingsplan for området, og har blandt andet holdt møder med regionspolitikkerne.

På køkken- og rengøringsområdet er der stadig stor fokus på udlicitering, og det er stadig områder kommunerne kigger på, når der snakkes udlicitering. Der har dog også været en del eksempler på, at rengøringsopgaver er taget tilbage til kommunen eller til regionen. Det gælder eksempelvis i Region Hovedstaden.

Netop på rengøringsområdet har der været mange problemer forbundet med virksomhedsoverdragelse af medarbejderne. I 2014 blev det dog fastlagt i arbejdsretten, at medarbejdernes arbejdsforhold så som arbejdstakt er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Det vil sige at medarbejdere, som tidligere i offentligt regi har arbejdet i en arbejdstakt 100, stadig frem til overenskomstfornyelsen skal arbejde i samme takt. Efter overenskomstperiodens ophør overgår medarbejderne til privat overenskomst, og kan dermed komme til at arbejde i arbejdstakt 130.



Faglig handlekraft

Sporet handler om, at FOA arbejder for at skabe et godt arbejdsliv for medlemmerne og arbejdspladser, hvor det er muligt at gøre et godt stykke arbejde af høj faglig kvalitet, og hvor medlemmerne trives.

Arbejdsmiljøet skal være i orden, der skal være respekt om medlemmernes faglighed, og medlemmerne skal have den nødvendige uddannelse og efteruddannelse, så de står sig godt på arbejdsmarkedet både nu og i fremtiden, når der f.eks. indføres ny teknologi, eller der kommer nye opgaver.

At medlemmerne har et godt arbejdsliv

Arbejdsmiljø

I kongresperioden 2013-2016 har FOA arbejdet ud fra "Sæt arbejdsmiljø på dagsordenen - FOAs politik og strategi for arbejdsmiljøarbejdet frem mod 2020".

Strategien har 3 mål:

- FOAs lokale arbejdsmiljøaktører er blandt de bedste i landet
- Forbundet, afdelinger og sektorer er stærke politiske aktører indenfor arbejdsmiljø
- Forbundet, afdelinger og sektorer arbejder sammen med organisationens øvrige arbejde og indsatser

Derudover fremhæver strategien psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø, som de arbejdsmiljøemner, det er vigtigst at sætte fokus på.

Generelt har forbundet deltaget i en række initiativer og projekter i bl.a. branchearbejdsmiljørådene, Arbejdsmiljøforskningsfonden og Arbejdsmiljøklagenævnet. Politisk har der desuden været fokus på at etablere en ny struktur samt sikre en stabil finansiering af branchearbejdsmiljørådene, der har været genstand for voldsomme besparelser i perioden.

FOA har i kongresperioden arbejdet frem mod de tre mål med følgende indsatser:

Udarbejdelse af lokale arbejdsmiljøstrategier

Formænd og arbejdsmiljøansvarlige deltog i maj 2015 i en 2-dages konference med fokus på det lokale arbejdsmiljøarbejde og lokale arbejdsmiljøstrategier. Afdelingerne har herefter selv (med mulighed for støtte fra forbundet) arbejdet videre med egne strategier for arbejdsmiljøarbejdet. Dette arbejde vil fortsætte i 2016.

Arbejdsmiljøsag på sagsbehandlerzonen

Forbundet har udarbejdet en arbejdsmiljøsag på sagsbehandlerzonen. I arbejdsmiljøsagen får sagsbehandlere og politikere i lokale afdelinger og sektorer råd og vejledning til, hvordan sager om dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladserne kan gribes an, oplyses, vurderes og løses.

Arbejdsmiljø og arbejdstid

FOA har i 2014 udgivet "Skab sunde arbejdstider - en vejledning om arbejdsmiljø og arbejdstid". Vejledningen er målrettet ansatte og valgte i afdelingerne. Den informerer, og kommer med anbefalinger om de væsentligste sikkerheds- og sundhedsrisici ved natarbejde, arbejde i skiftende vagter, arbejde i lange vagter, arbejde uden pauser samt om de væsentligste regler på området. Emnet "planlægning af arbejdstid" har fået sine egne sider på Tillidszonen.

SPARK (Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i Kommunerne)

Ved OK 15 blev det aftalt med KL at afsætte 25 mio.kr til et "rejsehold" der kan understøtte det lokale arbejde med psykisk arbejdsmiljø samt en formidlingsindsats om psykisk arbejdsmiljø. "Rejseholdet" har fået navnet: "SPARK" - Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne.

SPARK skal gennem dialog og faglig støtte medvirke til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser i deres arbejde med at identificere, håndtere og forebygge de psykiske arbejdsmiljøproblematikker, som findes eller opstår i og omkring løsningen af kerneopgaven.

SPARK vil yde støtte i forhold til problemer inden for temaerne: Forandringer og omstillinger, samarbejdet, vold og trusler og arbejdets indhold, omfang og udførelse. Der er ansat 1 sekretariatsleder og yderligere 4 medarbejdere som de kommunale arbejdspladser kan trække på. Målgruppen er Lokal-MED og TRIOEN (ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter).

Aftale med Danske Regioner om ekspertrådgivning om psykisk arbejdsmiljø

Ved OK15 blev der på Regionernes område afsat 11 mio. kr. til ekspertrådgivning og inspiration samt et forskningsprojekt: Hvad virker, og hvordan opnår vi den største effekt? Der er indgået kontrakt med Copenhagen Business School, det private ingeniør- og rådgivningsfirma Alectia, Roskilde Universitet og Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, der kan levere rådgivning og inspiration indenfor temaerne: Organisatoriske forandringer, faglige forandringer og vold og trusler. Herudover er der igangsat et forskningsprojekt om, hvilke metoder og indsatser, der har den største effekt på det psykiske arbejdsmiljø.

Alenearbejde

Hovedbestyrelsen vedtog i december 2014 FOAs politik om alenearbejde. Politikken kan findes på FOA.dk og på FOAnet. I foråret 2015 er medlemmerne blevet spurgt om deres alenearbejde i en medlemsundersøgelse, og alenearbejde var et tema på arbejdspladsbesøgene i uge 46. Der er udarbejdet et tema om alenearbejde på FOA.dk.

Der er udarbejdet materiale til afdelinger, tillidsvalgte og medlemmer. Materialet består af 10 gode råd om alenearbejde målrettet medlemmerne. På bagsiden af materialet er anført 5 rettigheder til medlemmerne. Der er desuden sider på Tillidszonen med fokus på, hvordan tillidsvalgte kan handle, når alenearbejde er et problem på arbejdspladsen, eller når arbejdsgiver vil indføre (mere) alenearbejde.

Der er udarbejdet to vejledninger til afdelingerne - en om hvordan de kan argumentere overfor arbejdsgivere,

ledere og tillidsvalgte om alenearbejde, og en om hvordan de kan gennemføre arbejdspladsbesøg med fokus på alenearbejde - samt et skema til vurdering af alenearbejde til afdelinger og tillidsvalgte. Vejledningerne og skemaet kan findes på FOAnet.

Forbundet arbejder på at føre flere sager om arbejdsgiveransvar for arbejdsskader, hvor medlemmer har været alene på arbejde eller alene i situationen, da skaden opstod. På nuværende tidspunkt er der 2-5 sager, som overvejes rejst ved domstolene.

Indsatsen om alenearbejde afsluttes medio 2016, men i OK15 er aftalt et projekt om forebyggelse af vold - bl.a. i forbindelse med alenearbejde.

Intensiveret indsats om psykisk arbejdsmiljø

Hovedbestyrelsen vedtog i april 2015 en intensiveret indsats om psykisk arbejdsmiljø. FOA har gennemført en visuel kampagne målrettet medlemmer og tillidsvalgte via de sociale medier med fokus på FOAs forståelse af psykisk arbejdsmiljø. Temaet psykisk arbejdsmiljø er blevet udviklet på FOA.dk.

FOA har gennemført en uddannelsesindsats for tillidsvalgte om psykisk arbejdsmiljø, og 2 AKUT projekter om udvikling af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø er gennemført i FOA Sydjylland og FOA Nordsjælland. Desuden har der været sparringsmøder mellem afdelinger og forbund om psykisk arbejdsmiljø.

Ergonomisk arbejdsmiljø

FOA har i kongresperioden informeret om ergonomi på FOA.dk og Tillidszonen samt bidraget til at udvikle materiale om ergonomisk arbejdsmiljø i regi af branchearbejdspladsrådene, herunder om "arbejde i eget hjem", og "indretning af tjenestebiler". FOA har også bidraget til udarbejdelse af forebyggelsespakker om ergonomi til bl.a. dag- og døgntilbud samt hjemmeplejen, og FOA har deltaget i drøftelser med arbejdsgivere og Arbejdstilsynet om løftegrænser. Hovedbestyrelsen besluttede på sin årlige drøftelse om arbejdsmiljø i december 2015 at sætte øget fokus på ergonomisk arbejdsmiljø.

Arbejds miljøøkonomi

FOA har i samarbejde med den private rådgivningsvirksomhed COWI udviklet et værktøj til beregning af, hvad dårligt arbejdsmiljø koster. Værktøjet viser, hvor stor en andel af den økonomi, der er bevilget til f.eks. omsorgs- og plejeopgaver, man ikke får noget for. Beregneren er frit tilgængelig på FOA.dk. Værktøjet understøtter en forebyggende arbejdsmiljøtænkning på arbejdspladsen, og lokale afdelinger og sektorer kan anvende det i sager om dårligt arbejdsmiljø, samt politisk ved budgetfor-handlinger og i nulvækstarbejdet.

Arbejdsrelateret vold

Som opfølgning på de tragiske hændelser på bl.a. Blå-kærgård, Ringbo og Saxenhøj har FOA i kongresperioden arbejdet for en national handlingsplan om arbejdsrelateret vold. FOA har sat dagsorden i pressen og politisk lagt pres på de relevante ministre, deltaget i konferencer, høringer m.v. FOA har opnået en ny og bedre registrering af vold mod offentligt ansatte fra 1.1.2015. Der igangsættes et tværministerielt samarbejde på embedsmandsniveau, der skal komme med bud på, hvorledes volden kan reduceres. Arbejds miljøloven er "udvidet" til også at omfatte vold udenfor arbejdsstedet. Fastholdelses og forebyggelsesfonden har udbudt voldforebyggelse pakker til sygehusene. Arbejdstilsynet har haft yderligere fokus på emnet, og der er afsat 15,5 mio. kr. af satspuljemidlerne til en styrket indsats for forebyggelse af vold på botilbud. Socialstyrelsen har lavet audit på alvorlige voldsulykker på botilbud og forsorgshjem (en volds "havari kommission") og igangsat en indsats for at lave retningslinjer på området.

Herudover arbejder FOA fortsat på, at der udarbejdes en ny bekendtgørelse om forebyggelse af arbejdsrelateret vold - herunder en særlig paragraf om vold og alenearbejde.

Der er desuden behov for, at der etableres en lovpligtig kvalitetssikret uddannelse i voldsforebyggelse til både medarbejdere og ledere i brancher, hvor der er en konstateret voldsrisiko. Der er behov for rådgivning til arbejdspladser med særlig vanskelige borgere/patienter - eksempelvis psykisk syge med misbrugsproblemer - om voldsforebyggelse, og der er behov for lovsikret ret til gratis kvalificeret hjælp til ofre for vold og trusler.

Endelig bør der iværksættes yderligere initiativer til styrkelse af samarbejdet mellem retspsykiatri, ambulant psykiatri, stationær psykiatri, bosteder mv., med fokus på såvel borger/patient-hensyn som på arbejdsmiljø.

Tragedien Lindegården

Efter det tragiske drab i marts 2016 på Lindegården i Roskilde har FOA tiltrukket hele landets opmærksomhed på forholdene i socialpsykiatrien. Et medlem blev dræbt af en psykisk syg og misbrugende beboer. På fire år er fem mennesker dræbt på bosteder. Derfor kæmper FOA mod fejlanbringelser, for bedre normeringer og sikrere rammer for det arbejde på bostederne.

I forbindelse med tragedien på Lindegården har FOA været i alle medier fra DR, TV2 til Bornholms Tidende og Thisted Dagblad.

FOA har tiltrukket politikernes opmærksomhed i udpræget grad. Der har været møde med Sundheds- og ældreministeren samt Social- og indenrigsministeren og med Beskæftigelsesministeren i august. Flere politiske partier arbejder for forbedring på området - herunder Socialdemokraterne, der bl.a. har kaldt Beskæftigelsesministeren i samråd.

FOA har fået støtte fra pårørende, syge, kolleger, organisationer og masser af almindelige mennesker. FOA har også fået støtte fra den helt nye psykiatri-alliance - 30 organisationer i psykiatrien der arbejder sammen. Forholdene i socialpsykiatrien bliver deres første store indsatsområde.

Det er forventningen, at erfaringerne fra Lindegården bliver en del af det arbejde, Socialstyrelsen har iværksat med henblik på at udarbejde nationale retningslinjer for forebyggelse af vold på bosteder og forsorgshjem, ligesom de indgår i det udkast til en national handlingsplan mod vold, FOA præsenterede for Sundheds- og ældreministeren og Social- og indenrigsministeren.

FOA har fået Københavns kommune til aktivt at arbejde på en ny form for behandlingssted i psykiatrien, der huser syge, misbrugende og farlige beboere. FOA har fået Danske Regioner til at arbejde for det samme.

På Lindegården er der kommet flere medarbejdere, og FOA har fået løfte om, at de syge og misbrugende mennesker, der udgør en fare, udsluses fra Lindegården.

FOA har udarbejdet et bud på en National voldshandlingsplan- i samarbejde med DSR, Socialrådgiverne og SL og indeholdende følgende fokuspunkter:

- Udveksling af information og samarbejde på tværs
- Systematiseret videns- og erfaringsudveksling
- Kompetenceudvikling og støtte
- Arbejdstilsynets indsats
- Særlige opmærksomhedspunkter i forhold til psykiatrien

Stormødet den 9. juni 2016 om "Farligt arbejde"

Stormødets hovedoverskrift "Farligt arbejde" blev taget godt i mod af de knap. 1.900 deltagere. Deltagerne kunne i høj grad genkende forskellige former for farligt arbejde. Temaet "farligt arbejde" kræver hele organisationens opmærksomhed og handlekraft i den kommende kongresperiode.

"Farligt arbejde" kan sammenfattes til at handle om:

- Et voksende arbejdspress overalt: Mangel på hænder, alt for pressede planer [f.eks. til køretid], stigende arbejdsmængde, arbejdstempo og høje følelsesmæssige krav fører til stress, dårlig samvittighed, ulykker og sår på krop og sjæl. Forebyggelse og indsatsen for bedre økonomiske rammer, aktiviteterne imod omprioriteringsbidraget er begyndelsen, men FOA er langt fra i mål. Brugen af sammenholdet og modet til at sige fra, ytringsfriheden, SPARK konsulenter, Arbejdstilsynet og arbejdsmiljølovgivningen er vigtige værktøjer.
- Vold og trusler er i stigning: I flere år har antallet af vold og trusler været stigende, på flere af FOAs områder og tallene er særlig alarmerende indenfor psykiatrien. Brugen af ytringsfriheden, SPARK konsulenter, Arbejdstilsynet og arbejdsmiljølovgivningen er vigtige værktøjer. Hertil skal FOA fortsat skabe en national dagsorden med afsæt i drabet på Lindegården.
- Ytringsfrihed og kritik har trange kår: Kritik kunne være en motor for udvikling, men kritikken når alt for sjældent frem til beslutningstagerne. Kritikken fejles af banen op gennem ledelseslagene. Det kræver styrke, mod og handlekraft at skulle trodse forsigtigheds- og

loyalitetskulturen og ytre sig til beslutningstagerne. De offentligt ansattes udvidede regler for ytringsfrihed og de [forhåbentlig] mange lokale aktioner er vigtige værktøjer.

Stormødet vidnede om en stor, fælles erkendelse af alvorlige problemer. Men også om en forsigtig optimisme, et håb og ikke mindst en vilje til at handle.

Da mødet ugen efter blev evalueret, angav ca. 75 pct. af deltagerne, at de var gang med aktioner eller med at planlægge dem.

Opfølgningen på stormødet kræver opbakning fra hele FOA - bl.a. når det gælder de tillidsvalgte uddannelse, samt med hvilke skridt FOA kan tage for at synliggøre problemerne lokalt og på landsplan. Endelig er en stor del af opfølgningsarbejdet forankret i f.eks. netværk for tillidsvalgte og i lokalafdelingernes arbejde.

Fastholdelse og sygefravær

På det socialpolitiske område arbejder FOA primært med sygefravær og fastholdelse. Dog inkluderer arbejdet også at tage højde for andre tilstødende områder, som eksempelvis kontanthjælp. Der indsamles viden om medlemmernes udfordringer igennem regionale netværksmøder, og den løbende kontakt og sparring med lokale FOA-afdelingers medlemssager. Informationerne fra afdelingerne danner basis for den viden om de udfordringer, medlemmerne oplever med eksempelvis kommunernes håndtering af lovgivningen, uretfærdigheder i systemet eller hvor de sygemeldte kommer i klemme i den sociale lovgivning.

Afdelingerne kan få vejledning i konkrete medlemssager i forbundet. Der gives vejledning inden for følgende lovområder:

- Sygedagpenge
- Kontanthjælp
- Revalidering
- Fleksjob
- Ressourceforløb
- Førtidspension

Udover den konkrete vejledning i enkeltsager, der foregår telefonisk eller pr. mail til FOAs afdelinger, tilbydes der også kurser i ny lovgivning, der laves orienteringer i ændringer og opdateringer i den sociale lovgivning, samt facilitering af regionale netværk for sagsbehandlere med sociale sager. På den måde har de ansatte i lokalafdelingerne mulighed for at være godt klædt på, når de skal hjælpe medlemmerne.

Derudover gives der kurser til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på FOAs arbejdspladser. For eksempel er der kurser i deres rolle som bisidder ved sygefraværsamtaler, samt hvordan de kan fastholde kollegerne og håndtere sygefravær på arbejdspladsen.

FOA er talerør for de medlemmer, der har brug for hjælp i forbindelse med sygefravær. FOA arbejder med politisk påvirkning og indflydelse. Dette foregår blandt andet ved at søge indflydelse hos LO med den begrundelse, at man vil stå stærkere overfor politikerne. FOA har for eksempel opnået at få sat socialpolitik højere på dagsordenen i LO.

Det er en ambition, at FOA altid skal være en troværdig og klog medspiller. På det socialpolitiske område søges konkrete enkeltsager løftet politisk for at sætte fokus på generelle problemstillinger.

Ønsket fra FOA er at kunne ændre lovgivningen og kommunernes sagsbehandling i en retning, som kommer medlemmerne mest muligt til gavn.

De sidste år er der sket omfattende ændringer af sygedagpengeloven, som betyder, at den første periode på sygedagpenge er forkortet fra 52 til 22 uger. Mulighederne for forlængelse er stort set ikke ændret. Der er tilføjet en ny ordning som hedder jobafklaringsforløb. Det har syge borgere ret til, hvis de ikke længere har ret til sygedagpenge, men stadig er uarbejdsdygtige. Jobafklaringsforløb giver ret til ressourceforløb, der størrelsesmæssigt følger kontanthjælpen, dog er det tilladt at have formue, og der tages heller ikke højde for ægtefælles indtægt og formueforhold.

FOA oplever desværre, som konsekvens af reformen og økonomisk trange tider i kommunerne, store problemer med en meget hård tolkning af mulighederne for at få forlænget sine sygedagpenge. Alt for mange medlemmer

mister deres sygedagpenge efter et meget kort forløb, hvor de ikke har nået at få den nødvendige hjælp og udrådning. Det kan have store økonomiske konsekvenser for det enkelte medlem. Derfor er der et stort arbejde med at argumentere for forlængelse af sygedagpenge. Samtidig pågår der et stort interessepolitisk arbejde med at påpege problemerne med sygedagpengeloven. Det foregår bl.a. ved foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg og politiske alliancer med oppositionen.

Carsten Koch II-udvalget kom i marts 2015 med deres anbefalinger til en forbedret indsats for udsatte borgere med andre problemer end ledighed. Ekspertgruppen lagde med sine anbefalinger op til en ny og langt mere virksomhedsrettet indsats for de godt 500.000 borgere, som rapporten omhandler. Samtidig pegede ekspertgruppen på, at der er behov for mere kvalitet og indhold i den tværfaglige indsats samt større fokus på at sikre, at også udsatte borgere får mere uddannelse.

LO er enige i mange af de anbefalinger som ekspertgruppen kommer med. Men det kan samtidig konstateres, at ekspertudvalget ikke er blevet fulgt op af de store konsekvensændringer i det eksisterende system. Der er sket nogle ændringer i indsatsen for kontanthjælpsmodtagere som bl.a. medfører indførelse af et kontanthjælpsloft og 225-timers regel. Det betyder, at mange vil opleve at få mindre eller ingen særlig støtte til høj husleje og store forsørgelsesudgifter og det betyder, at alle, der kan arbejde 225 timer om året, får en forpligtelse til det. Det svarer til ca. 5 timer/ugen. Kommunerne får mulighed for at fritage borgere, der ikke kan arbejde 225 timer om året. De borgere der bliver omfattet af 225-timers reglen, og som ikke lever op til kravet, får skåret betragteligt i deres hjælp. FOA har udtalt stor kritik af ændringerne, og er ikke enige med regeringen og støttepartierne i deres præmis om, at økonomiske incitamenter vil bringe mange i arbejde, og da slet ikke dem med andre problemer end ledighed. FOA stiller sig også undrende over, hvor de ordinære jobs skal komme fra? Regeringen forventer at op mod 30.000 vil blive berørt af strammingerne, og at det vil medføre bare 700 ekstra jobs.

I kølvandet på de sidste års mange reformer der er gennemført på det sociale område, er antallet af klageinstanser nedbragt fra to til en. Det betyder, at Ankestyrelsen nu er eneste klageinstans. FOA oplever desværre,

at Ankestyrelsen har lange sagsbehandlingstider, og at den faglige kvalitet af afgørelser lader noget tilbage at ønske. Bl.a. har 3F vundet en sag i højesteret i september 2015 over Ankestyrelsen. Den har vidtgående konsekvenser for personer, der fejlagtigt har mistet deres sygedagpenge uden at få en gyldig afgørelse. FOA har lagt pres på Beskæftigelsesministeren for en bedre håndtering af dommens konsekvenser. Bl.a. har FOA haft et medlem i DR P1 orientering som blev ramt af en forvaltningsretlig fejl i forlængelse af højesteretsdommen. Udsendelsen betød at Ankestyrelsen måtte ændre deres sagsbehandling i forhold nogle af de sager, der tidligere er blevet håndteret forkert.

Konkrete aktiviteter de forgangne år:

- Vejledning i konkrete sygefraværssager og sager med risiko for udstødning fra arbejdspladsen
- Finde egnede medlemssager til behandling ved domstolene
- Der er afholdt ca. to netværksmøder i hver af de fem regioner årligt.
- Foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg 1 til 2 gange årligt. Der er fx været foretræde om sygedagpenge, førtidspension, ressourceforløb og sammenhængen mellem sygedagpengeloven og loven om arbejdsløshedsunderstøttelse.
- Afholdt høring med Beskæftigelsesudvalget på Christiansborg om ressourceforløb
- Udarbejdet udspil om "Reformernes ulighed" som en del af ulighedskampagnen
- Afgivet hørings svar på lovforslag, bl.a. ved diverse reformer
- Undervisning i ny lovgivning som følge af reformer af førtidspension og fleksjob, sygedagpenge, kontanthjælp.
- Undervisning i sygedagpenge, grundforløb
- Interessedrøftelser med folketingspolitikere vedr. socialpolitik, sygedagpenge, kontanthjælp og Ankestyrelse
- Undervisning af TR og AMR i reglerne omkring sygefravær
- Afholdt årlige 2-dages kurser for lokale sagsbehandlere i arbejdsfastholdelse

Sundhedsfremme

FOA har i kongresperioden arbejdet for at forbedre medlemmernes sundhed og velbefindende fysisk og psykisk. Baggrunden er, at undersøgelser bl.a. viser, at FOAs faggrupper har større risiko for sygdom og sygefravær end i andre faggrupper. Der er overdødelighed i FOAs faggrupper i forhold til andre faggrupper.

FOA har særligt fokuseret på de, der er belastet af dårlige vilkår på arbejdsmarkedet, som modtager utilstrækkelige sundhedstilbud eller lider under sundhedsskadelige forhold på arbejdspladserne.

Der er mange udfordringer i arbejdet med sundhedsfremme. Erfaringerne fra arbejdet med sundhedsfremme på arbejdspladserne viser bl.a., at sundhedsfremme forstås meget snævert på arbejdspladserne - næsten alle sætter lighedstegn mellem KRAMS (Kost, Rygning, Alkohol, Motion, Stress) og sundhedsfremme. Desuden rammer sundhedsfremmeinitiativer ikke alle. De kortuddannede og medarbejdere der arbejder alene og/eller udenfor normal arbejdstid, får ikke eller gør ikke brug af tilbuddene.

FOA har i kongresperioden være engageret i følgende sundhedsfremmeprojekter:

Optur United, der skal styrke sammenholdet og sundheden på erhvervs-, produktions- og SOSU-skoler i Danmark. Optur United er et partnerskab mellem FOA, PenSam og en række andre parter. Projektet kører frem til sommeren 2018. I 2015 var der involveret elever fra to SOSU skoler i Næstved og Køge, og i 2016 kommer yderligere fire skoler med i projektet. De relevante afdelinger følger projektet.

Sundhedskompasset er en indsats, der skal påvirke sundhedsadfærden og forbedre medarbejdernes helbredsstilstand for herigennem at begrænse udstødningen fra arbejdsmarkedet og antallet af førtidspensioner. Sundhedskompasset er et gratis tilbud til alle på en FOA-overenskomst med en aktiv indbetaling til en PenSam-pensionsordning. Sundhedskompasset rummer bl.a. selvevalueret helbredstjek, vejledning og inspiration samt sundhedsudfordringer og sundhedskonkurrence. Der er pt. 8 kommuner i Sundhedskompasset, og der er



aftaler på vej i fem andre kommuner. Projektet kører frem til udgangen af 2017.

Din Stifinder skal fastholde medarbejderen på arbejdsmarkedet og mindske risikoen for sygefravær og førtidspensionering. Ved 14 dags sygefravær indenfor 6 måneder kan daglig leder visitere til en personlig tovholder, der hjælper med afklaring af problemer, peger på handlingsmuligheder og visiterer til evt. behandling hos f.eks. psykolog, fysioterapeut m.m. Kommunerne indgår aftale om medfinansiering af indsatsen, og visiterer til Din Stifinder. FOAs lokalafdelinger distribuerer informationsmateriale, og koordinerer med egen indsats på området. For øjeblikket deltager 10 kommuner.

Omsorgspiloten, der retter sig mod at forbedre helbredsstilstanden og begrænse antallet af førtidspensioner hos medlemmer med alenearbejde. Projektet kører frem til sommeren 2017 i 16 kommuner, og rummer bl.a. helbredstjek og temaaftener og andre aktiviteter, der har fokus på livsstil samt mental og fysisk sundhed.

Sund Mad på Arbejdspladsen retter sig mod medlemmer uden adgang til kantine. Formålet er at fremme medlemmernes kostvaner og trivsel med det sigte at forbedre deres almene sundhed og trivsel og begrænse antallet af førtidspensioner.

At medlemmerne kan udfolde deres faglighed

FOA har i kongresperioden sat fokus på fag og faglighed - et arbejde, der er forankret i de fire sektorer.

Social- og Sundhedssektoren

I Social- og sundhedssektoren har der bl.a. været fokus på opgaveflytningen og opgaveglidningen fra sygehusene til kommunerne. Sektoren arrangerede i 2014 en konference med udgangspunkt i KORA-rapport (Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning) "Social- og sundhedsassistenter på hospitaler - udbredelse, arbejdsopgaver og arbejdsdeling". Samtidig besøgte sektoren samtlige regionsformænd for at komme

i dialog om social- og sundhedsassistenters rolle, funktion og udviklingsmuligheder på de somatiske sygehuse.

Sektoren udgav publikation "At tage en snak 5 i 3 - dialog om medlemmernes kompetencer og faglighed i det nære sundhedsvæsen", og sektoren har deltaget i dialogen om udviklingen af fremtidens sundhedsvæsen.

Samspelet med de lokale sektorformænd er styrket. I 2014 valgte sektoren at styrke dialogen med de lokale sektorformænd med at afholde et 2 dages dialog seminar om faglighed. Seminaret blev en succes, og der blev afholdt et nyt seminar i oktober 2015.

Den politiske interessevaretagelse er intensiveret. Da de politiske beslutninger har afgørende betydning for medlemmernes arbejde, har sektoren prioriteret et tæt forhold til det politiske system - Christiansborg politikker og det ministerielle system.

Dialog med arbejdsgiverne er styrket. Sektoren har opbygget et tæt samarbejde med både Danske Regioner og Kommunernes Landsforening gennem jævnlige møder og fælles udviklingsprojekter.

Sektoren har indgået to forpligtende samarbejder - værdighed i ældreplejen og Demensalliancen.

Sektoren samarbejder med Dansk Sygepleje Råd og Ældre Sagen om værdighed i ældreplejen. I samarbejdet er der blevet formuleret 10 værdighedselementer. Der har været holdt en høring på Christiansborg i januar 2015 og i fællesskab, har der været lagt et politisk pres på de politiske partier. Det har resulteret i en lov, der pålægger hver kommune at formulere en værdigheds-politik inden 1. juli 2016. Samarbejdets mål har været at skabe en debat i kommunerne om, hvordan man får skabt en værdig ældrepleje. Det er målet, at politikerne betyder ændringer i de ældre liv, således at det bliver både værdigt at blive ældre, og at der kommer arbejdspladser, hvor det er muligt at give en værdig ældre pleje.

Sektoren har taget initiativ til at danne Demensalliancen, hvor Dansk Sygepleje Råd, Ældre Sagen, Alzheimerforeningen, Ergoterapeutforening og PenSam deltager. "Aldrig alene med demens" er Demensalliancens fælles motto.

Baggrunden er, at antallet af demente vokser. 90.000 er ramt af sygdommen, og der er ca. 15.000 nye tilfælde af demens hvert år. Det oplever FOAs medlemmer på første hånd i ældreplejen. Det dokumenteres i en FOA undersøgelse fra 2014. Den viser, at 2 ud af 3 medlemmer på plejecentre, og knap hvert andet medlem i hjemmeplejeren inden for de seneste 2 år har oplevet, at der er kommet flere borgere med demens på deres arbejdsplads. Antallet af demente er med til at presse udgifterne til ældreområdet op, men udgifterne til ældreområdet falder i 84 kommuner, og i 31 kommuner falder niveauet med over 10 pct. Desuden falder antallet af ordinært SOSU-personale, omregnet til fuld tid, på landsplan med 1,2 pct. i perioden 2011 til 2014, fra 63.450 til 62.682. Dette svarer til en gennemsnitlig reduktion på 8 fuldtidsstillinger pr. kommune.

Det fælles mål for Demensalliancen er at skabe et bedre liv for de demente og deres pårørende. Demensalliancen har arbejdet målrettet på at få en ny national handleplan om demens og flere midler til området. Det er besluttet, at der skal laves en nationalhandlingsplan om demens, der er færdig i efteråret 2016, og der er tilført knap ½ mia. kr. over de næste 4 år til området.

FOA arbejder målrettet for at sikre et kompetenceløft til vores medlemmer og på at få demensområdet til at blive mere attraktivt arbejdsområde.

På FOA.dk er der desuden udviklet 25 faglige temaer. Med emner som delegation, patientombuddet, kliniske retningslinjer og værdig ældrepleje.

Pædagogisk sektor

Børnetallet har været faldende i en årrække, hvilket sammen med betydelige besparelser har medført store omstillingsprocesser på området. Forandringerne berører alle faggrupperne på børneområdet, og presser dagplejen så hårdt, at den i nogle områder direkte er truet på sin eksistens. Denne udvikling er fortsat i 2016.

Privatisering spiller en voksende negativ rolle på området. Der er pt. mere end 29.000 børn indskrevet i private daginstitutioner eller hos private børnepassere. Udviklingen på det private område er grundigt beskrevet i notatet "Private dagtilbud - udvikling og status 2015". Sektoren

har i sin kritik af privatiseringen fokuseret på såvel risikoen for en forringelse af den pædagogiske kvalitet og social dumping aspektet. Der er i kritikken også lagt vægt på den sociale og etniske skævvridning af børnesammensætningen, som privatiseringen baner vejen for. Det er bl.a. dokumenteret i "Daginstitutionernes hverdag 2015". Sektoren gennemfører i skrivende stund en større interviewundersøgelse blandt 200 private børnepassere, med henblik på at afdække en række forhold, blandt andet omkring økonomi, pensionsordninger og arbejdsforhold.

Sektoren afholdt i september 2014 en velbesøgt konference om privatisering på Christiansborg, hvor der ud over oplæg og debat om privatiseringen i Danmark blev belyst privatiseringens omfang og konsekvenser i Norge og Sverige gennem oplægsholdere fra de to lande. Normeringsforholdene i daginstitutionerne og i dagplejens tilsyn har været et helt centralt tema i sektorens arbejde. Det har spillet en central rolle i dialogen med de andre aktører på området, og det har haft en stor bevågenhed i pressen.

Sektoren har i perioden iværksat en lang række initiativer, der har været med til at fastholde normeringsdagsordenen og tilføje nye vinkler til diskussionen. Sektorens tilbagevendende udgivelse af en omfattende rapport om "Daginstitutionernes hverdag", som blev udgivet i sin seneste version i juli 2016, er med til at sikre FOA synlighed som en central aktør på daginstitutionsområdet.

Sektoren har - som et element i ulighedskampagnen - arbejdet særskilt med normeringsspørgsmålet i forhold til børn i udsatte positioner. Der har i starten af 2015 været gennemført en medlemsundersøgelse blandt ansatte, der har arbejder med udsatte børn, og sektoren udgav i juni 2016 rapporten "Udfordringer og muligheder for daginstitutioner i udsatte boligområder". Rapporten blev præsenteret på FOAs konference på Christiansborg om børn og ulighed i starten af april 2015. Konferencen havde deltagelse af en række centrale aktører på børneområdet.

Sektoren gennemførte i april 2015 den årlige Landskonference - kvalitet i dagplejen på Nyborg Strand. På trods af den kraftige nedgang i antallet af indskrevne børn og ansatte i dagplejen og de reducerede bugetter,



er det lykkedes at fastholde Landskonferencen som et centralt omdrejningspunkt i arbejdet med kvalitet i dagplejen. Der var i år ca. 550 deltagere i konferencen - primært dagplejere, dagplejepædagoger og ledere i dagplejen, men også repræsentanter fra de fleste af de lokale sektorer og gæster fra kommunale forvaltninger, Socialministeriet, Børne- og Kulturchefforeningen og andre samarbejdspartnere.

På landskonferencen blev dagplejens 50 års fødselsdag fejret med en fødselsdagskage samt udgivelse af bogen "Skal dit barn i dagpleje", som sektoren har lavet i et samarbejde med Odsherred dagpleje.

De pædagogiske læreplaner var hovedtemaet for konferencen og i den forbindelse stod kontorchef Christina Barfod-Høj for et temamøde om læreplanerne og emnet blev dækket godt ind gennem en række oplæg om; at skabe et godt læringsmiljø for 0-2 årige børn, gode relationer og venskaber, de sociale kompetencer med fokus på kampagnen "fri for mobberi" og aktiviteter til børn i alderen 8-15 måneder, hvor sektoren udgiver en kasse med aktivitetskort som er udarbejdet af dagplejen i Kolding kommune.

Den pædagogiske praksis var i år repræsenteret ved dagplejere og dagplejepædagoger fra Skanderborg, Holstebro og Næstved kommuner. Konferencen havde også fokus på flygtningebørn i dagplejen gennem et oplæg fra dagplejen i Odsherred og Danmarks evalueringsinstitut (EVA) viste eksempler på, hvordan man finder børneperspektivet i dagplejen.

Arbejdet for at øge anerkendelse af dagplejens kvalitet bliver løbende udfordret af fordomme og manglende kendskab til dagplejen. I sommeren 2014 blev dagplejens pædagogiske kvalitet også anfægtet af en forskningsrapport, der hævdede, at børn der havde gået i daginstitution klarer sig bedre i skolen og i ungdomsuddannelserne end børn, der har gået i dagplejen. Denne forskningsrapport er på sektorens foranledning blev imødegået i en analyse "Vuggestue vs dagpleje", som sektoren udgav i oktober 2014 og yderligere uddybede i 2015.

For at skabe yderligere fokus på den gode pædagogiske praksis i dagplejen har sektoren på initiativ af dagplejernes faglige udvalg og dagplejernes TR-netværk iværksat

etablering af en særlig Facebook-side, hvor der systematisk vil blive lagt eksempler på god pædagogisk praksis i dagplejen. Der er aftalt en turnus, der sikrer løbende lokale bidrag til siden.

Det har været en vigtig opgave at sikre sektorens medlemmer fortsat beskæftigelse, gode arbejdsvilkår og en meningsfyldt hverdag efter indførelsen af folkeskolereformen. Sektoren er kritisk overfor den forlængede skoledag og begrænsningen af børns fritid. Reformen har betydet en kraftig reduktion i åbningstiden i skolefritidsordninger og fritidshjem, og det har derfor været en vigtig opgave at få det pædagogiske personale med ind i undervisningen. Det er i betydeligt omfang lykkedes, men i en del kommuner har reformen desværre resulteret i opsigelser. Konsekvenserne af den kortere skoledag er bredt belyst i sektorens rapport "SFO og dagtilbud: Pris og kvalitet 2015". Pædagogmedhjælpernes og de pædagogiske assistenters beskæftigelse og indholdet i deres arbejde efter reformen er nærmere beskrevet i notatet, "Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere i skoler og specialskoler." Begge udgivet primo 2015.

Pædagogisk sektor gennemførte i 2015 og 2016 3 undersøgelser på SFO området, hvor vi har påvist, at antallet af indskrevne børn i SFO begge år er faldet med 10.000 børn, og at de børn som ikke længere går i SFO, primært kommer fra de svageste indkomstgrupper, lige over fripladsniveau.

Sektoren har styrket sit fokus på skoleområdet gennem nedsættelse af en arbejdsgruppe af afdelingsrepræsentanter, FTR og formandsskabet. Arbejdsgruppen er i gang med at få belyst hele skoleområdet gennem en stor undersøgelse som også inkluderer friskoleområdet.

Sektoren sætter løbende fokus på det store uddannelsesefterslæb på det pædagogiske område, og har som et led i arbejdet med at øge anerkendelsen af den pædagogiske assistentuddannelse udgivet publikationen "Den pædagogiske assistent - En pædagogisk håndværker" i oktober 2014.

Kommunernes Landsforening (KL) har gennem længere tid forsøgt at indskrænke dimensioneringen på pædagogisk assistentuddannelse fra de nuværende 1600 om

året. Dette havde de succes med i august 2016, hvor der blev indgået et forlig mellem Ministeriet, KL og LO, som betyder, at der i 2017 og 2018 alene bliver dimensioneret med 700 om året. Indskrænkningen gennemføres samtidig med at en større rapport om Pædagogisk assistentuddannelse som er udført for ministeriet, KL og FOA, og afdækker, at landets kommuner og ledere har et meget nuanceret billede af uddannelsesbehovet og værdien af den erhvervsuddannede pædagogiske assistent.

FOA er ikke af den opfattelse, at rapporten giver anledning til at fjerne over halvdelen af uddannelsespladserne, men konstaterer i stedet, at der er stærkt behov for at få de pædagogiske assistenters faglighed, anerkendelse og respekt sat på dagsordenen.

Arbejdet med det specialiserede socialområde har en høj prioritet i sektoren, og der arbejdes systematisk med at gøre FOA til en synlig og anerkendt aktør på området.

Der lægges i arbejdet særlig vægt på at udvikle samarbejdet med handicaporganisationerne, og der er i dag et godt samarbejde med flere organisationer på området.

Der er i efteråret 2014 blevet gennemført en undersøgelse blandt omsorgsmedhjælperne af omfanget og karakteren af vold på området. Undersøgelsen belyste også årsager til volden, og sektoren har i formidlingen af resultaterne lagt vægt på at koble problemerne med vold med den betydelige afspecialisering af området, der har fundet sted de senere år.

Den tragiske sag på Lindegården har øget sektorens fokus på psykiatriområdet, hvor sektorens medlemsgrupper primært er beskæftiget i Københavns kommune. Sektoren deltager i forbundets arbejde omkring et psykiatropolitisk debatoplæg, og arbejder på at sikre den socialpædagogiske vinkel på området.

Den tidligere gennemførte undersøgelse af medlemmernes oplevelse af beboerne på botilbuds muligheder for at få ledsagelse i forbindelse med ferier og fritidsaktiviteter, er i forbindelse med finanslovsforhandlingerne 2014 blevet fulgt op af sektoren med forslag om at gennemføre et retskrav på ledsagelse.

Sektoren holder løbende møder med LEV og i forbindelse med revisionen af servicelovens voksenbestemmelser deltager sektoren dels i en baggrundsgruppe dels i møder med politiske ordførere på Christiansborg.

Der er nedsat en arbejdsgruppe af afdelingsrepræsentanter og det faglige udvalg, som sammen med formandskabet sætter fokus på hele arbejdsområdet.

Teknik- og servicesektoren

Sektoren har arbejdet med udviklingen af fagligheden i et tæt samspil med de faglige udvalg og faggrupperne. Sektoren har 11 faggrupper med fagligt udvalg, hvor arbejdet med faglighed er væsentlig forskellig fra hinanden.

Mange af faggrupperne er stærkt udfordret af store ændringer i den kommunale organisering af områderne. Det gælder faggrupperne inden for det tekniske serviceområde, hvor der sker markante forandringer i den kommunale ejendomsforvaltning og inden for beredskabsområdet, hvor de kommunale beredskaber skal sammenlægges til 20 beredskaber.

Det skaber pres på arbejdsmiljøet, og dermed muligheden for at udføre arbejdet fagligt forsvarligt, fordi faglighed og kvalitet ofte bliver nedprioriteret. Det betyder, at når der arbejdes med faglighed indenfor sektoren, er der et ligeværdigt fokus på, at faglighed og arbejdsmiljø ofte hænger sammen.

Sektorens faggrupper og de mange forandringer udfordrer både de tillidsvalgte og lokalafdelingerne, da det kan være svært at finde rundt i de organisatoriske og opgavemæssige detaljer, og kontakten til de relevante chefniveauer og forvaltninger ikke altid er tæt, hvilket ofte medfører, at en stor del af faglighedsarbejdet sker i et tæt samarbejde med den centrale sektor.

Sektoren arbejder derfor målrettet på at sikre en forankring af arbejdet med faglighed tættere på medlemmerne gennem de faglige udvalg med de nye faggruppeformænd som drivkraft, ligesom sektoren arbejder med at inddrage flere medlemmer med et stort fagligt engagement i arbejdet.



TEAM BADE

Alle faggrupperne i sektoren har i kongresperioden udarbejdet fagpolitikker for deres områder. Faggruppeformændene har det primære ansvar sammen med de faglige udvalg. Fagpolitikkerne tager stilling til fagets udvikling, arbejdsmarkedet og kerneopgaven indenfor området. Fagpolitikkerne skal fungere som et indblik i den enkelte faggruppes værdi på arbejdsmarkedet amt udviklingspotentialet indenfor faggruppen. Faggruppernes indsatsområder i løbet af året udspringer af faggruppens fagpolitik, og danner grundlag for det fagpolitiske arbejde, der sker indenfor faggruppen - både centralt og lokalt.

Sektorens medlemmer på det tekniske serviceområde er som konsekvens af de markante omlægninger af den kommunale ejendomsforvaltning stærkt presset på deres ansættelse, ansættelsesvilkår og på deres faglighed.

Forandringerne baseres på principperne i facility management med ensidig fokus på nøgletal, og fører til en stærk centralisering af opgaver i ejendomscentre. Det presser samtidig faggruppestrukturen, idet opgaverne i større og større omfang løses på tværs af kommunale institutionsområder.

Med henblik på at dokumentere udviklingen og udvikle alternative muligheder har sektoren indledt et samarbejde med "Center for Facilities Management" på Danmarks Tekniske Universitet og 4 kommuner. I første fase er gennemført en undersøgelse af den kommunale ejendomsforvaltning i 6 kommuner, som har etableret forskellige typer af ejendomscentre. Resultatet af undersøgelsen og syv anbefalinger til at skabe bedre rammer for omlægningen blev drøftet på en konference med deltagelse af repræsentanter fra 30 kommuner og 20 FOA-afdelinger marts 2015.

I 2016 skal landets 87 beredskaber sammenlægges til max. 20 enheder. Arbejdet med at definere sammenlægningerne pågår netop nu, og har stor betydning for brandfolkenes faglighed. Sektoren har oprettet temaside på FOA.dk om emnet, og indgår i mange forskellige sammenhænge om emnet - både politisk og administrativt. Der er afholdt temadage og en høj grad af inddragelse af det faglige udvalg på området.

Sektorens ansatte i haller og idrætsanlæg oplever en del helbredsgener forbundet med udførelsen af deres arbejde - primært i forhold til arbejdet i svømmehallerne. Som et indsatsområde arbejder sektoren på at forebygge disse helbredsgener. Det har betydning for oplevelsen af faglighed - altså at det at anvende personlige værnemidler har sammenhæng til kvalitet og det "at være en god ansat i hallerne". Arbejdet inddrager en nedsat arbejdsgruppe og det faglige udvalg, og skal munde ud i anbefalinger og dialog om forebyggelsesadfærd i hallerne.

Kost- og servicesektoren

Sektorens arbejde med fag og faglighed er baseret på de 3 faglige spor - sektorens indsatsområder i perioden 2013-2016 om hygiejne, kost og klima.

Sektoren har 8 faggrupper med en række fælles, men også egne udfordringer. Faggrupperne inden for køkken- og rengøringsområdet er fortsat udfordret af udlicitering, som presser udviklingen af fagligheden. Senest er hele rengøringen i Bornholms Kommune udliciteret. Sektoren har fået udarbejdet en vejledning til tillidsvalgte om, hvordan de bedst muligt får indflydelse i en udbudsproces.

En nyere positiv tendens inden for rengøringsområdet, men på en alvorlig baggrund med udbredelsen af multiresistente bakterier er, at der er kommet langt større fokus på den hygiejniske kvalitetsrengøring i sundheds- og plejesektoren samt i dagtilbud og i skoler. Statens Serum Institut har fremlagt forslag til klare "Nationale infektionshygiejniske Retningslinjer". Det sætter ny fokus på fagligheden og dermed rengøringspersonalets kompetencer, og vil sandsynligvis bremse udliciteringen.

En tilsvarende positiv udvikling opleves på kostområdet, hvor der specielt på ældreområdet er kommet mere fokus på betydningen af måltidet og rammerne for måltidet for ældres livskvalitet og trivsel. Konsekvensen er, at de offentlige køkkener i større omfang overtager fremstillingen af måltiderne fra bearbejdningen af friske råvarer til det færdige måltid.

Herlev Hospital samt København og Odense kommune er tydelige eksempler på den nye udvikling. Medlemmernes kompetencer og fagligheden kommer hermed i et nyt



fokus, som skaber et markant behov for at styrke uddannelsesstilbuddene til FOAs mange ikke-faglærte på køkkenområdet.

Disse udviklingstræk på sektorens store fagområder skaber et nyt og stærkt grundlag, for i samspil med faggrupperne, at styrke arbejdet med fagligheden.

Sektoren har med henblik på at styrke den faglige strategi arbejdet med at uddanne medlemmer fra alle faggrupper i "Fagfortælling". Det er en effektiv kommunikation af de konkrete udfordringer og løsninger, at fagfortællerne, med udgangspunkt i egne erfaringer, kan fortælle andre medlemsgrupper om deres udfordringer på jobbet og konkrete forslag til løsninger herpå.

Sektoren har foreløbigt uddannet 15 medlemmer som fagfortællere, som skal bruges til at inspirere på møder centralt og i afdelingerne, men også gerne på medarbejderarrangementer på arbejdspladserne. Fagfortællerne er med stor succes blevet brugt på sektorens arbejdsmiljøkonference i januar 2015. Mulighederne med fagfortællerne lanceres på sektorens faggruppelandsmøde i slutningen af april 2015 og efterfølgende i hele FOA-organisationen gennem FOA Net og et tema på foa.dk

Sektoren har i kongresperioden haft fokus på følgende indsatser:

Ældre KViK - kvalitetsrengøring i pleje- og ældreboliger - Sektoren har udarbejdet guiden Ældre KViK, som har fokus på hygiejnisk rengøring i pleje- og ældreboliger med sigte på at forhindre smittespredning. Rengøringsmetoden er blevet indført i Køge Kommune med det resultat, at medarbejderne er blevet kompetenceudviklet og fået mere selvbestemmelse i dagligdagen. Erfaringerne fra Køge Kommune har været meget positive, og der er lavet en erfaringsopsamling af resultaterne og på denne baggrund givet 10 anbefalinger til kommuner, der ønsker at implementere Ældre KViK.

Hospitals KViK - hygiejnisk rengøringsprincipper på hospitalerne - Sektoren har i samarbejde med hygiejne- og rengøringseksperter og et konkret hospital igangsat arbejdet med en guide til at indføre hygiejnisk rengøring på hospitalerne med udgangspunkt i Statens Serum Instituts "Nationale infektionshygiejniske retningslinjer"

i bl.a. sundheds- og plejesektoren. Det vil kræve en kompetenceudvikling af medarbejderne og en ændret organisering af rengøringen på hospitalerne.

Den gode mad og det gode måltid vinder frem. Langtidsholdbar vakuumpakket mad fra "udliciterede" madfabrikker til de ældre har skabt grundlag for en helt ny tendens på køkkenområdet. Der er kommet ny fokus på det gode måltid og rammerne for måltidet.

Køkkenet og dermed lugten af mad er i mange tilfælde vendt tilbage på plejecentrene, og flere kommuner arbejder målrettet med også at skabe den gode mad og måltidsrammer for hjemmeboende ældre, som modtager kommunal madservice. Det understøttes af ekspertanbefalinger, dokumentation af flere underernærede ældre samt småtspisende ældre med behov for målrettede madtilbud. Folketinget har på Finansloven for 2015 gennem satspuljen sat særlig fokus på at styrke rammerne om måltidet.

Måltidspartnerskabet - Sektoren deltager som part i Måltidspartnerskabet sammen med en lang række andre aktører på madområdet. Måltidspartnerskabet sætter fokus på at fremme initiativer, som styrker madkvaliteten i erhvervsskolerne kantiner, i daginstitutionerne, i skolerne, i forhold til ældre m.m. Deltagelsen i måltidspartnerskabet har givet FOA en tydeligere "stemme" på madområdet og større anerkendelse af vores medlemmers rolle på madområdet og i ældreplejen.

Mad i daginstitutioner - Sektoren deltager i en udviklingsgruppe under Måltidspartnerskabet, som målrettet arbejder med at udvikle mad og måltider til børn i daginstitutioner. Et fokuspunkt i arbejdet er, at måltidet indgår som et element i det pædagogiske arbejde i daginstitutionerne. Det vil styrke vores køkkenmedarbejderes rolle i daginstitutionerne.

Fælles maddag i daginstitutionerne - Sektoren gennemførte i tæt samspil med det faglige udvalg og fagligt aktive medlemmer samt i samarbejde med Kost- og Ernæringsforbundet en fælles maddag den 10. september 2014, hvor der blev serveret det samme måltid i daginstitutioner med madordninger. Der blev ligeledes udarbejdet en pjece til forældrene om de køkkenprofessionelles arbejde i daginstitutionerne. Maddagen fik stor

opmærksomhed med deltagelse af over 200 daginstitutioner. Middagen gentages den 9. september 2015.

Uddannelse til køkkenmedarbejdere i daginstitutioner

- Sektoren har i samarbejde med fagligt aktive medlemmer udarbejdet forslag til en uddannelse for køkkenmedarbejdere i daginstitutioner, som er baseret på AMU-kurser. Effekten skal være, at vores ikke-faglærte medlemmer opnår en målrettet uddannelse i børnemad.

Udlicitering på køkkenområdet - Udlicitering er på trods af den positive udvikling fortsat et vilkår på køkkenområdet. Sektoren har i samarbejde med Kost & Ernæringsforbundet udarbejdet en vejledning til tillidsvalgte om, hvordan de bedst muligt får indflydelse på en konkret udliciteringsbeslutning fra udarbejdelse af udbudsmaterialet, udarbejdelse af kontrolbud frem til ansættelsesvilkår og kompetencebehov efter udliciteringen.

At medlemmerne står stærkt i kampen om fremtidens job

Frivillige

Samarbejdet mellem ansatte og frivillige skal fungere til fordel for både borgere, ansatte og frivillige. Det er derfor afgørende med gode spilleregler. FOA har sammen med en række organisationer, der repræsenterer ansatte og frivillige på det sociale område, udviklet spilleregler for et godt samarbejde, som er udgivet i pjecen "Spilleregler 2.0 - Aftaler mellem frivillige og ansatte i den offentlige sektor".

Spillereglerne blev offentliggjort på en konference i januar 2014, som parterne bag spillereglerne havde inviteret til. På konferencen blev deltagerne præsenteret for en række cases, som var gode eksempler på et godt samspil mellem ansatte og frivillige. Der var desuden debat mellem daværende socialminister Anette Vilhelmsen, Faxes borgmester, en rådmænd fra Odense Kommune, formanden for Frivilligt Forum og forbundsformand Dennis Kristensen.

Parterne bag spillereglerne er foruden FOA, HK Kommunal, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening, Frivilligt Forum, Faglige Seniorer, Danske Seniorer og Samvirkende Menighedsplejer.

"Spilleregler 2.0 - Aftaler mellem frivillige og ansatte i den offentlige sektor" er en revision af parternes tidligere udspil: "Spilleregler - for samarbejdet mellem frivillige og professionelle", og er organisationernes svar på, hvordan det nationale frivillighedscharter (offentliggjort i juni 2013) omsættes til virkelighed og konkretiseres i kommuner og regioner. I de reviderede spilleregler fremgår det desuden tydeligere, at FOA og faglige- og frivillige organisationer ønsker at bidrage til en udvikling, der sikrer bedst mulig velfærd for den enkelte borger, og at spillereglerne er vores bud på aftaler, der sikrer den udvikling.

Der er i kongresperioden gennemført undersøgelser af medlemmers oplevelser af samarbejdet med frivillige, i oktober 2013, i januar 2015 og i marts 2016. Undersøgelserne viser, at medlemmerne har et godt samarbejde med de frivillige, men ca. 10 pct. svarer, at de ikke kan løse kerneopgaven uden frivillige. Svarene viser, at det er svært for nogle medlemmer at afgrænse kerneopgaven, selvom det angives, at det fx er: hjælp ved toiletbesøg og bleskift, rengøring og hjælp til personlig hygiejne. En del svarer, at frivillige hjælper ved toiletbesøg, personlig pleje, rengøring, ledsagelse til hospital og læge, tøjvask og oprydning efter måltider. En svarer medicingivning. Men mange svar handler om gåture, avislæsning og hjælp ved sociale arrangementer.

FOA har på folkemødet sat frivilligt arbejde til debat i 2014 og 2015. Debatterne har været velbesøgte og givet anledning til, at FOA indledte et nyt samarbejde med Hedensted Kommune om en tillidsreform.

Der er i 2016 aftalt, at FOA, LFS, FOA SOSU, Frivilligt Forum, Dansk Røde Kors og Socialforvaltningen i København, med udgangspunkt i en række cases, beskriver de faktorer som hæmmer og fremmer samarbejdet mellem frivillige og ansatte på det sociale område i kommunen.

FOA gennemførte i januar 2015 en undersøgelse blandt FOAs medlemmer om frivilligt arbejde på arbejdspladsen. 40 pct. svarede, at der er personer udefra, som udfører frivilligt arbejde på deres arbejdsplads. Frivilligt arbejde

forekommer oftest i Social og Sundhedssektoren, hvor 53 pct. har frivillige på deres arbejdsplads og særligt på plejehjem/plejecentre, hvor 77 pct. har frivillige på deres arbejdsplads. 32 pct. fra Social- og Sundhedssektoren svarede, at de frivillige løser flere opgaver end for to år siden.

Frivilligt arbejde er mindst udbredt i Pædagogisk Sektor, hvor kun 10 pct. svarede, at der er personer udefra, som udfører frivilligt arbejde på deres arbejdsplads.

Frivillige løser primært sociale opgaver. Medlemmer, der arbejder i hjemmeplejen, på plejehjem/plejecentre eller på hospitaler/sygehuse, svarede at de frivillige hjælper til med socialt samvær (82 pct.), medhjælp ved sociale arrangementer og udflugter (70 pct.) og gåture, køreture med borgere i kørestol, cykelture og lignende (62 pct.).

Kerneopgaver kan løses uden hjælp fra de frivillige. 73 pct. af medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren og Social og Sundhedssektoren svarede, at de ville kunne løse arbejdspladsens kerneopgaver uden hjælp fra frivillige. 11 pct. mente, at ikke ville kunne sikre, at arbejdspladsens kerneopgaver blev løst uden hjælp fra frivillige.

Det frivillige arbejde forbedrer borgernes hverdag. I alt svarede 73 pct., at det frivillige arbejde i høj eller nogen grad forbedrer borgernes hverdag. Blandt medlemmer, der arbejder på et plejehjem eller plejecenter, svarede 78 pct., at det frivillige arbejde i høj eller nogen grad forbedrer borgernes hverdag.

69 pct. svarede, at samarbejdet med de frivillige fungerer godt eller meget godt. Det gælder for 75 pct. af medlemmerne, der arbejder på et plejehjem eller plejecenter.

At medlemmerne har de rette kompetencer og uddannelser

Den Kommunale Kompetencefond

Fonden blev etableret ved OK13. Formålet er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau. Fonden er et supplement til den indsats, som

i øvrigt finder sted i kommunerne. Den 1. oktober 2013 blev der åbnet for ansøgninger. Der kan maks. søges for 25.000 kr. (inden for 12 måneder) - hvoraf arbejdsgiver betaler 20 pct.

I perioden 1.10.2013 - 1.4.2016 er der samlet bevilget 75.075.715 kr. til FOAs område. Heraf er 31.135.718 kr. pr. 1.9.2015 blevet udbetalt med fordelingen:

- **Social- og Sundhedssektoren:** 14.192.914 kr. (2.555 ansøgninger) - størst søgning på "Anden Kompetencegivende uddannelse" (8.203.863 kr.).
- **Pædagogisk sektor:** 12.107.570 kr. (1.908 ansøgninger) - størst søgning på "Anden Kompetencegivende uddannelse" (7.653.930).
- **Kost- og Servicesektoren:** 276.950 kr. (59 ansøgninger) - størst søgning på Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) (106.943 kr.).
- **Teknik- og Servicesektoren:** 1.726.353 kr. (421 ansøgninger) - størst søgning på Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) (150.159 kr.).
- **Blandet** (blev ikke sektorregistrerede): 3.463.376 kr. (314 ansøgninger)

Der har været størst søgning på "Anden Kompetencegivende uddannelse" med 1.827 ansøgninger og en udbetaling på 8.203.863 kr..

Der kan fortrinsvis søges tilskud til uddannelsesgebyr, materialer og transport inden for uddannelses typerne: Forberedende voksenundervisning (FVU), Almen Voksenuddannelse (AVU), Højere Forberedelseseksamen (HF), Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), Diplomuddannelse - moduler eller hele uddannelsen, Videregående Voksenuddannelse (VVU og Akademiuddannelser) - moduler eller hele uddannelsen, Masteruddannelse - moduler eller hele uddannelsen, Voksenunderviseruddannelse og Anden kompetencegivende uddannelse.

Den Regionale Kompetencefond

FOA og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RTLN) har for overenskomstperioden 2015-2018 aftalt en lignende ordning for regionalt ansatte inden for overenskomstområderne med samme formål og samme uddannelser. Der er afsat ca. 15 mio. kr. for perioden 1.4.2016 - 1.4.2018. Der kan maksimalt søges uddannelse for 25.000 kr. (inden for 12 måneder), dog er der her ingen arbejdsgiverbetaling. Pr. 1. april 2016 kan der udbetales fra fonden.

Private kompetencefonde

På det private område er der ligeledes aftalt kompetencefunds midler med Dansk Industri (primært inden for pleje og omsorg).

Erhvervsuddannelse som omfatter det eksisterende portør-arbejdsområde

Ved OK15 aftalte FOA og Danske Regioner at se på mulighederne for at etablere en erhvervsuddannelse, som omfatter det eksisterende portør-arbejdsområde.

Parterne enedes om at iværksætte en analyse, der skal belyse det brede sundhedsserviceområde mht. udvikling i opgaveportefølje, opgavetilrettelæggelse og organisering af arbejdsområdet, og hvad det betyder for opgavevaretagelsen.

Analysens resultater foreligger juli 2016, og på den baggrund skal der tages stilling til og beskrives en evt. kommende erhvervsuddannelse.

Revision af den pædagogiske assistentuddannelse

Parterne (FOA, 3F, KL og Danske Regioner) bag erhvervsuddannelsen besluttede at revidere denne med henblik på, at sikre fremtidige solide kompetencer, der matcher områdets krav.

Pædagogisk assistentuddannelse er nu mere fokuseret på temaer som udeliv, sundhed, fysisk bevægelse samt digitale og sociale medier. Således skulle den pædagogiske assistent få styrket sine handlekompetencer til gavn for et opdateret kompetenceløft inden for døgn- og dagtilbudsområdet. Den reviderede pædagogiske assistentuddannelse trådte i kraft 1. august 2015.

Akademiuddannelse i hygiejne og rengøringsteknik

FOA har bidraget til, at der nu er etableret en videregående voksenuddannelse - en akademiuddannelse i hygiejne og rengøringsteknik som et nyt tilbud til erhvervsuddannede inden for fagområdet. Uddannelsen starter op på Sjælland for anden gang, og der er aftalt yderligere et forløb i Jylland.

Revision og etablering af nye social- og sundhedsuddannelser

Den trindelte social- og sundhedsuddannelse blev revideret i 2013, og parterne bag uddannelsen har besluttet,

at uddannelsen igen skal revideres, da sundhedsvæsenet udvikler sig med lynets hast. Denne gang er der tale om en mere gennemgribende ændring, da den trinvis uddannelse nu deles i en selvstændig social- og sundheds-hjælperuddannelse og en social- og sundhedsassistent-uddannelse med hver sin tydelige profil. Det er intentionen, at de to nye uddannelser træder i kraft 1. januar 2017.

Integration af ambulancebehandleruddannelsen i redderuddannelsen

Brancheudvalget, hvor FOA er repræsenteret, har gennem længere tid arbejdet for en integration af overbygningssuddannelsen til ambulancebehandler i den nuværende redderuddannelse. Der pågår aktuelt en dialog mellem Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling og Danske Regioner om, hvorvidt idéen har gang på jorden.

FOAs konferencer for praktikvejledere

FOA har afholdt 4 konferencer for praktikvejledere knyttet op på pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen. Konferencernes temaer har alle været til inspiration for vejledernes daglige arbejde omkring eleverne. Der har siden 2011, hvor konferencen har været afholdt første gang, været en stigende interesse. Der var i 2015 ca. 500 deltagere.

Skills - DM i SOSU

For sjette år blev der afholdt DM i skills, hvor elever på 36 erhvervsuddannelser dystet om at blive den/de bedste inden for faget. Social- og Sundhedsassistentuddannelsen har deltaget alle årene og gang på gang har denne konkurrence tiltrukket et stort publikum. Den pædagogiske assistentuddannelse og serviceassistentuddannelsen er med som demonstrationsfag. Der har været stigende besøgstal gennem de 6 år mesterskabet har været afholdt. I 2016 var der 63.000 besøgende.

Udbud af erhvervsuddannelser og arbejdsmarkedsuddannelser

I 2017 skal udbuddet af erhvervsuddannelser placeres på forskellige skoler, som søger at få det. FOA er repræsenteret i de udvalg, som, i samarbejde med arbejdsgiverne, skal indstille til ministeren, hvor et kommende udbud af erhvervsuddannelser skal ligge. Indstillingerne sker på baggrund af udvalgte kriterier, og processen er



Frostbox

stadig i gang. Umiddelbart efter denne udbudsrunde følger en tilsvarende runde, hvor det er arbejdsmarkedsuddannelsernes placering, der skal tage stilling til.

Serviceeftersyn af arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU-uddannelserne)

Rammerne for arbejdsmarkedsuddannelserne er blevet undersøgt nærmere. Eftersynet skyldes, at AMU-konceptet skulle kigges efter for barrierer mht. blandt andet fleksibilitet, har vi de rette efteruddannelser, kvalitet i uddannelsesudbuddet, og er der for mange regler, der ikke virker hensigtsmæssigt. Efteruddannelsesudvalgene, hvor FOA er repræsenteret, har givet deres syn på, hvor der er barrierer i systemet. Drøftelser pågår stadig om, hvordan vi kan sikre kvalitet i AMU-systemet.

Læse-, stave-, regne- og IT-projekt

I 2015 igangsatte FOA et pilotprojekt i samarbejde med Kommunernes Landsforening for at styrke indsatsen på læse-, stave-, regne- og IT-området. Projektet er blevet gennemført i fem kommuner: Odense, Esbjerg, Ringkøbing-Skjern, København og Aabenraa.

Målgruppen for projektet er kommunale medarbejdere på FOAs overenskomster. Alle medarbejdere fra de deltagende arbejdspladser er blevet tilbudt screening i forhold til at læse og stave, matematik, it samt ordblindhed. Efter screeningen har medarbejderne fået en individuel tilbagemelding, og er blevet tilbudt undervisning, hvis det har været relevant. I projektet har medarbejderne fået fuld løn under både screening og undervisning.

Screeningerne har vist, at 40-50 pct. af FOAs medlemmer er i målgruppen for enten dansk-, ordblind-, og/eller matematikundervisning på det niveau, der forudsættes på en erhvervsuddannelse. I 2016 indgår 3F i projektet, og projektet udbredes til yderligere 10 kommuner.

Uddannelsesambassadører

”Hjælp kollegaerne og uddannelserne på vej - bliv uddannelsesambassadør” skabte rammen for et kursus rettet mod 36 TR, AMR og sektor- og faggrupperepræsentanter fra Teknik- og Servicesektoren. Formålet med kurset var at samle tillidsvalgte fra forskellige kommuner, og kvalificere dem til at argumentere og vejlede i fordelene og mulighederne ved at igangsætte uddannelsesforløb for teknisk servicepersonale med henblik på, at flere med-

lemmer motiveres til - og gør brug af den brede vifte af uddannelsesmuligheder, der findes.

Reform af erhvervsuddannelserne

Den 1. august 2015 trådte reformen af erhvervsuddannelsen i kraft. Den har i særlig grad medført ændringer i social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse. FOA overvåger mulige negative konsekvenser af reformen især mhp. at arbejde for justeringer i reglerne - især for de voksne. I forlængelse af reformen skal uddannelsesinstitutionerne påny godkendes til at udbyde erhvervsuddannelser og senere AMU-uddannelser.

Dimensionering af Social- og Sundhedsuddannelsen og den Pædagogiske Assistentuddannelse

Trepartsaftalen for 2007 til 2015 fastlagde en dimensionering af Social- og Sundhedsuddannelsen og den Pædagogiske Assistentuddannelse. I forlængelse af reformen af erhvervsuddannelserne skulle en ny styringsmodel for dimensioneringen undersøges. Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, LO/FOA, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling og Finansministeriet har arbejdet på sagen siden vinteren 2014/15.

OK-aftalte uddannelses tiltag

I OK 2015 blev der aftalt en række uddannelses tiltag:

- De nyansatte ufaglærte serviceassistenter ansat i regionerne har ret og pligt til at uddanne sig til serviceassistenter efter 2 års ansættelse.
- Det blev endvidere aftalt at etablere erhvervsuddannelse for portører, svømmebads- og idrætsassistenter og på beredskabsområdet.
- Der blev på det kommunale område afsat en pulje på 2 x 15 mio. til ufaglærtes uddannelse til faglærte. På det regionale område blev der tilsvarende afsat en mindre pulje til samme projekt.



Velfærdsteknologi

Velfærdsteknologi er en betegnelse for de teknologier og tekniske hjælpemidler, der allerede nu og i stigende grad vil øge automatisering af arbejde på de arbejdspladser, hvor medlemmerne arbejder.

I målprogrammet for 2013 til 2016, står: "I FOA vil vi arbejde for, at FOAs medlemmer kan varetage de nye jobfunktioner, som opstår, når der f.eks. indføres ny teknologi, eller der kommer nye opgaver."

I kongresperioden er temaet om velfærdsteknologi på foa.dk blevet revideret. Her er samlet eksempler på forskellige former for velfærdsteknologi, som medlemmerne kan opleve i deres daglige arbejde. Velfærdsteknologi er stadig mest udbredt på social- og sundhedsområdet, men der er også en udvikling og stigning på de øvrige områder.

Der er lavet en undersøgelse af, hvad medlemmerne synes om brug af velfærdsteknologi. Næsten to ud af tre (64 pct.) adspurgte medarbejdere fra social- og sundhedssektoren synes, at der bør indføres mere teknologi på deres arbejdsplads, mens kun én ud af fire (24 pct.) er uenige i den betragtning. Over fire ud af fem (83 pct.) af medlemmerne i undersøgelsen er alt i alt overvejende eller meget positivt indstillet overfor at skulle arbejde med velfærdsteknologier, mens kun to procent er overvejende negativt indstillet. Fire ud af ti (41 pct.) er overvejende eller helt enige i, at ny teknologi vil føre til færre ansatte på deres arbejdsplads. Omvendt svarer halvdelen af FOAs adspurgte medlemmer (50 pct.), at de er overvejende eller helt uenige i dette. Samlet set kan man sige, at medlemmerne er tilfredse med velfærdsteknologi, hvis det kan hjælpe borgerne eller medarbejdernes arbejdsmiljø - men mange frygter, at velfærdsteknologi bliver brugt som en spareøvelse.

I 2014 indgik KL og regeringen en aftale om kommunernes økonomi, hvor det blev aftalt, at en række specifikke velfærdsteknologier tilsammen skulle give en gevinst på mindst 500 millioner inden udgangen af 2017. Så uanset hvad, så er der aftalt kommunale besparelser via velfærdsteknologi. Derfor er velfærdsteknologi også et særskilt emne i FOAs guide om besparelser, som er en hjemmeside.

Interessen for velfærdsteknologi er steget i kongresperioden, og FOA har deltaget i en række arrangementer om velfærdsteknologi. Både lokale og mere specifikke arrangementer, hvor de har holdt oplæg, til artikler på Altinget samt deltagelse i arrangementer på eksempelvis Folkemødet på Bornholm.

FOA deltager i en række følgegrupper, der arbejder med velfærdsteknologi. Det drejer sig blandt andet referencegruppe til forskningsprojekt "Velfærdsteknologier i pleje- og omsorgsarbejde", som er forankret i KORA. Følgegruppe til evaluering af velfærdsteknologi i plejeboliger i Århus Kommune. Samt et helt nyt projekt om implementering af velfærdsteknologier fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Der har i kongresperioden også været fokus på medlemmernes behov for viden og kompetencer i forbindelse med implementering af velfærdsteknologi. På baggrund af rapporten "Faglighed og kompetencer - Analyse af udviklingstræk og kompetencebehov på FOAs arbejdsmarked" besluttede Hovedbestyrelsen i august 2013 at igangsætte en indsats vedrørende velfærdsteknologi. Projektet tager afsæt i både faglighedsarbejdet og uddannelses- og kompetencearbejdet. I arbejdet med formidling af faglighed er det bl.a. blevet diskuteret, hvorvidt FOA med fordel kan afprøve nye formidlingsmetoder i vores arbejde - der er ikke taget endelig stilling til form og formidling, hvilket vil sige, at projektet stadig er i mere afdækkende fase.

Fair forhandling

Sporet handler om at lytte til medlemmerne og varetage deres interesser. FOA vil kæmpe for ligeløn og finde veje ud af lavtlønsfælden.

Fair forhandling giver de bedste og stærkeste løsninger for alle. Derfor vil FOA kæmpe for den danske model. FOA vil udvikle en ny og fair forhandlingsmodel for det offentlige område.

Tre mål

På kongressen i 2013 blev følgende 3 overskrifter vedtaget på overenskomstområdet:

- At udvikle og fremme fair forhandlinger og forhandlingsmodeller.
- At skabe et stort medlemsengagement ved overenskomstforhandlingerne.
- Stå sammen i hele organisationen om at opnå resultater.

At udvikle og fremme fair forhandlinger og forhandlingsmodeller

Målet var at søge det bredest mulige samarbejde i fagbevægelsen og med andre mulige partnere. FOA ville udvikle en ny og fair forhandlingsmodel for det offentlige område. FOA ville skabe folkelig opbakning om fair forhandlinger og påvirke arbejdsgiverne til at gå i samme retning.

Det har ikke været muligt at opnå enighed med de andre organisationer på det offentlige arbejdsmarked om en mere fair forhandlingsmodel, endsi om fair forhandlinger. Omvendt har arbejdsgivermodparterne været meget åbne og fair i forbindelse med FOAs egne overenskomstforhandlinger, specielt set i lyset af forhandlingerne om en "Velfærds- og serviceoverenskomst". På andre områder, primært det ansættelsesretslige område, har arbejdsgivernes profil været meget skarp, og der bliver ikke givet ved dørene, hvilket også har medført langt flere voldgifter end tidligere kongresperioder.

At skabe et stort medlemsengagement ved overenskomstforhandlingerne

Kongresperioden har budt på flere overenskomstrunder. Vilklarene for både privat ansatte og offentligt ansatte har været i spil. FOAs muligheder afhænger af, om medlemmerne viser deres engagement, så omverdenen kan se det. FOA har derfor tidligt gået i gang med at lytte til medlemmerne og understøtte engagement og aktivisme blandt medlemmerne.

Det har vist sig svært, at få medlemmerne til at engagere sig i overenskomstforhandlingerne, selv om det forsøges, at gøre processen mere åben. Hvis stemmeprocenten til urafstemningen kan tages som udtryk for en eller form for engagement, har FOA dog haft succes ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2015, hvor 50,4 pct. af de stemmeberettigede medlemmer stemte, hvilket var mere end 16 procentpoint højere end ved afstemningen i 2013. Der blev taget initiativ til et forskningsprojekt "Offentlige overenskomstforhandlinger og konfliktløsning - Danmark i et nordisk perspektiv". Projektet undersøger, hvordan FOA kan indrette forhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked, så man så vidt muligt undgår åbne arbejdskonflikter, og styrker mulighederne for tillidsfulde realitetsforhandlinger.

Stå sammen i hele organisationen om at opnå resultater

Målet var at styrke FOAs interne samspil. Det fælles sigte var medlemmernes interesser. De tillidsvalgte og hele MED-systemet skal bakkes op både i det daglige arbejde og ved, at FOA sikrer de bedst mulige rammevilkår for de tillidsvalgtes arbejde. På kryds og tværs af afdelinger, sektorer og forbund vil vi samarbejde og udvikle viden og den fælles kraft, der kan skabe resultater.

Igennem det meste af kongresperioden er der blandt andet arbejdet med digitaliseringen af FOA, herunder

også af FOAs vejledning på overenskomstområdet. Sagsbehandlerzonen er blevet udbygget med de temaer, der har været efterspurgt af afdelingerne på det private område, således også virksomhedsoverdragelse, løn, afskedigelse og overenskomstindgåelse.

Derudover er de private landsoverenskomster nu også kommenteret i OK-tjek til gavn for både afdelingerne og medlemmerne. Sidst men ikke mindst er Tillidszonen også udarbejdet til de privatansatte tillidsvalgte.

På den interne uddannelsesfront, er der også arbejdet med at udbygge tilbuddet til for uddannelser inden for overenskomstområdet, og tilgrænsede områder i samarbejde med FOA-TR, med henblik på, at skabe bedre løsninger for alle, afdelinger, tillidsrepræsentanter og i sidste ende, medlemmerne.

Det Offentlige område

OK-15

Overenskomstforhandlingerne i 2015 forløb på mange måder anderledes end tidligere. Der var noget kortere forløb op til udtagelsen af krav, hvor Hovedbestyrelsen var mere inde over, end de plejer. Diskussionsperioden i afdelingerne forløb hen over sommeren 2014 med indberetning af krav sidst i september måned.

Forhandlingerne om de generelle vilkår forløb stort set som ved de to tidligere overenskomstforhandlinger i 2011 og 2013, med få forhandlingsmøder, og stort set hele resultatdelen på de sidste forhandlingsmøder, stærk styring fra statens side, fokus på MED-området og på lærernes forhandlinger.

På trods af forberedelsen, lykkedes det os ikke at overbevise de andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet, at der skulle satses på ligeløn og på lavtløn ved forhandlingerne. Akademikerne blokerede for skævdeling på såvel løn- som pensionsprojekter. Et mindre projekt, der kan vise sig at blive et godt resultat, blev projektet "Fra ufaglært til faglært", hvor der fra fællesskabets side blev afsat 20 mio. kr. til uddannelsesprojekter, ud over Kompetencefonden til de ufaglærte grupper.

Som det ser ud lige nu [april 2016], vil FOAs medlemmer opleve en mindre reallønsfremgang i overenskomstperioden, med en anslået lønstigning på 5,23 pct. i kommunerne og 4,90 pct. i regionerne og en skønnet prisstigning på 2,62 pct.

Fædrenes barselsorlov blev udvidet med 1 uge, og der mere ret til frihed ved børns hospitalsindlæggelse. Indsatsen overfor arbejdsmiljøet blev styrket med et rejsehold, der skal bistå kommunerne i forhold til et bedre arbejdsmiljø, mens der i regionerne bliver etableret en ekspertrådgivning.

I kommunerne bliver der sat fokus på den danske model, det vil sige forhandlingsløsninger og på MED-udvalgenes arbejde, gennem de centrale parters besøg i en række kommuner. I regionerne igangsættes i stedet en politisk dialog om samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

FOAs egne forhandlinger var præget af to store emner, arbejdstidsreglerne på døgnområdet og muligheden for at etablere en overenskomst dækkende store dele af FOAs område, med ret og pligt til uddannelse. Forhandlingerne på døgn-arbejdstidsområdet, der allerede startede i overenskomstperioden 2013-2015 havde et meget lang afsæt, da der var blevet arbejdet med reglerne i hele overenskomstperioden. Det endelige resultat blev fornuftigt, særligt set fra pædagogisk sektors side, der samlet set fik bedre regler. Set fra Social- og Sundhedssektoren og fra Kost- og Servicesektoren blev resultatet acceptabelt, særligt fordi, der som en del af resultatet, kom løsning på flere problemer, som FOA har forsøgt at løse igennem en årrække - sager om "fortrinsvis aften-/nat-arbejde", sager om hjælpere der uddanner sig til assistent og løn for arbejde i bofællesskaber.

Forhandlingerne om en "Velfærds- og serviceoverenskomst" dækkende store dele af FOAs område, med ret og pligt til uddannelse, var meget konfliktfyldte, og var nok de længstvarende forhandlinger i FOAs historie. Forhandlingerne endte, efter mange sværds slag, med et resultat der blev fremlagt for Hovedbestyrelsen 5. marts 2015.

Hovedbestyrelsen endte med at afvise det samlede overenskomstudspil, især på baggrund af vurderingen fra Pædagogisk Sektor, fordi det var deres opfattelse, at konsekvenser for allerede ansatte, der skifter jobstatus, var for store.

Et par dage efter den 5. marts 2015 genoptog FOA derfor forhandlingerne med hhv. KL og Danske Regioner, og endte med et traditionelt sektor-resultat, hvor 0,4 pct. blev fordelt med hovedvægt på pension og fritvalg. Et resultat skal dog fremhæves i regionerne, hvor der blev indført en ret og pligt til uddannelse på overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter.

Da der skulle tages stilling til det endelige resultat, blev der satset på muligheden for elektronisk afgivelse af stemme ved urafstemningen. Det, og så den opmærksomhed der havde været ved forhandlingerne blandt medlemmerne, resulterede i en meget højere stemmeprocent end ved tidligere urafstemninger. Således var stemmeprocenten næsten 20 procentpoint højere end i 2011 i KL's område og næsten 15 højere i Danske regioners område.

Der henvises i øvrigt til Hovedbestyrelsens evaluering af OK-2015 fra mødet i juni 2015.

Frem mod OK-18

Allerede nu har FOA taget initiativ til forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i 2018. Hovedbestyrelsen har sat fokus på 3 hovedområder, FOA skal satse på ved de kommende forhandlinger:

- Ligeløn/lavtløn
- Uddannelse gennem overenskomsterne
- MED/TR

Sagsbehandling

I kongresperioden har FOA oprustet på FOAs advokatfunktion, både hvad angår faglige sager men i høj grad også på arbejdsskadesager. På arbejdsskadeområdet er der særligt to forhold, der begrunder oprustningen. Den ene, at FOA har besluttet at forfølge de sager, der kan forfølges i forbindelse med fejlbehandling af arbejdsskadesager i henholdsvis Arbejdsskadestyrelsen og i Ankestyrelsen. Det andet, at FOA har besluttet at hjemtage en række sager om arbejdsskader, da FOA ved at ansætte egne advokater, på lang sigt, kan gøre det billigere og samtidigt fastholde den opsamlede erfaring inden for organisationen.

De faglige sager

I denne kongresperiode er der kommet mere fokus på den faglige sagsbehandling, særligt fordi der fra politisk side har været et ønske om at have et kontinuerligt overblik over, hvilke sager forbundet fører.

Efter FOA er begyndt at opgøre sager inden for de faglige områder, har FOA-Overenskomst behandlet lidt over 1.100 sager, 607 sager i 2014 og 496 sager i 2015, hvor sager om afskedigelse og lønforhold udgør langt de største sagsområder, med henholdsvis 46 pct. i 2014 og 72 pct. i 2015. Den store andel af løn- og afskedigelses-sager i 2015 skyldes, at der har været fokus på forhandling af lokalløn i året, hvor der har været projekter i en række kommuner, hvorfor andelen af f.eks. niveau 2 sager er steget væsentligt.

Særligt fokus har der været på opsigelse af tillidsvalgte, da der har været en stigning i antallet. I 2012 var der samlet 198 tillidsvalgte der blev opsagt, mens der i henholdsvis 2013 var 142, i 2014 var 215 opsagte. I 2015 var tallet faldet til 89.

Arbejdsskadeområdet

I sidste halvdel af 2014 startede FOA med at ansætte advokater, målrettet til at overtage sagsbehandlingen fra eksterne advokater på arbejdsskadeområdet. Ved årets afslutning i 2015 havde teamet i forbunds- huset, der sidder med arbejdsskader, overtaget 63 pct.



**MERE
I LØN**

FOA

af de sager, der tidligere blev sendt til eksterne advokater. Sideløbende med det øgede antal sager behandlet i FOA-Overenskomst, er antallet af sager, hvor afdelingerne behøver sparring steget væsentligt i overenskomstperioden. Særligt er afdelingerne blevet opmærksomme på, at der, i lighed med andre faglige rådgivningsområdet.

Særligt en Højesteretsafgørelse lægger grænser for, hvor mange sager der skal anerkendes som arbejdsskader. Derfor bliver flere sager afvist i Arbejdsskadestyrelsen, hvorfor afdelingerne har brug for støtte til sagerne tidligt i forløbet.

Lønsager

En stor del af de behandlede sager har handlet om løn. Det være sig uenighed om lokalløn, hvor forbundet har deltaget i henholdsvis niveau 2 og 3 sager, om fejl i lønnen, opdaget på baggrund af lokalt løntjek, sager hvor social- og sundhedshjælpere har uddannet sig til assistent, fejladministration af arbejdstidsregler og rentesager.

Særligt skal fremhæves to områder, hvor der er lagt en særlig stor indsats. Den ene, hvor der har været generelle problemer med lokallønnen. Det kan være, at kommunerne og regionerne har opsagt forhåndsftaler, eller "bare" har haft et efterslæb på lokallønnen. I den forbindelse har FOA ført, og fører sager i en række kommuner. Her kan nævnes Esbjerg, Aabenraa, Vallensbæk, Brøndby og Bornholm, hvor FOA har ført kampagnelignende forhandlinger.

Det andet område har været kommuner, hvor social- og sundhedshjælpere uddanner sig til social- og sundhedsassistenter, og ikke oplever en lønfremgang, og i flere tilfælde oplevede en løntilbagegang. Særligt i Aalborg og Skive kommuner har det været et generelt problem, der har haft sit udspring i konkrete sager. Sagerne er løst via forhåndsftaler, med udgangspunkt i den tekst, der blev forhandlet igennem ved overenskomstforhandlingerne i 2015, hvor der var enighed mellem parterne om, at det skulle kunne betale sig at uddanne sig.

Det private område

Overenskomster

Overenskomstforhandlingerne på social- og sundhedsområdet, kost- og serviceområdet, og teknik- og serviceområdet i 2014 forløb forholdsvis fredeligt, og FOA opnåede forlig på alle landsoverenskomsterne udenom mæglingsforslag. Forligene fulgte nøje de store retningsgivende forlig på normallønsområdet - herunder især transportforliget imellem DI og 3F transport.

Ved urafstemningen var stemmeprocenten 18,03 pct. 429 ud af 2.380 medlemmer valgte at benytte deres stemmeret. 369 stemte ja op mod 60, der stemte nej.

Udenfor LO/DA er KA Pleje overenskomsten, hvilken blev forliget på stort set samme vilkår. Da forliget ikke afhænger af fordelingen i normallønsforliget, er der på denne overenskomst lidt større mulighed for at dele økonomien ud på de forskellige elementer.

I 2015 blev vores pædagogiske overenskomster forhandlet. Disse forlig fulgte de forlig, FOA indgik på det offentlige område.

Ud over de store overenskomstforhandlinger, har FOA løbende indgået landsoverenskomst med SPIA, Børneringen, Danske Service (som nu har meldt sig ind i Dansk Erhverv - og der pågår derfor tilpasningsforhandling til at få samlet de 2 SOSU-overenskomster), Bruger-Hjælper Formidlingen samt andre virksomhedsoverenskomster.

Konflikter

De sidste par år har FOA valgt at gå konfliktvejen for at få overenskomst. Der har forud for hvert konfliktvarsel, været en nøje gennemtænkt strategi, hvor første del af strategien har været at sikre så mange medlemmer på virksomheden som muligt. Dernæst har der været et intensivt pres på kommunerne for sikring af overholdelse af arbejdsklausuler og arbejdsvilkår i henhold til deres egen kontrakter og indkøbspolitikker. Sidst er der ligeledes blev lagt en meget klar pressestrategi, for at skabe offentlig opmærksomhed og opbakning til FOAs linje.

FOA har formået at opnå overenskomster, inden konflikterne blev en realitet, og har bidraget til at vise medlemmer, medarbejdere og virksomheder, at FOA fører handling bag ord, for at sikre ordentlige løn og arbejdsvilkår på det private område.

Samarbejde på tværs

For sikre opnåelse af overenskomster, ensartethed i opgavevaretagelsen og øget medlemstilgang på det private område, arbejder FOA-overenskomst meget tæt sammen med lokalafdelingerne og de øvrige enheder i forbundet. Herunder specielt teamet for udlicitering, medlemsorganisering og presse. Samarbejdet sikrer dels vidensdeling, men er ligeledes med til at understøtte FOA-overenskomsts indsats for overenskomstdækning, specielt når der skal varsles konflikt. Samarbejdet skaber ligeledes udveksling af og udarbejdelse af konkrete indsats områder, der er med til at sætte fokus på medlemmernes løn- og arbejdsvilkår i det private, herunder overgangen fra offentlig til privat ved udbud.

Konkurser

Der kommer desværre flere og flere konkurser år for år, og FOA arbejder målrettet på at få kommunerne til at stille krav til tilbudsgivernes økonomi, når der udarbejdes udbud. Desværre er det en langsommelig proces, så vi har ikke set de sidste konkurser.

Det er afdelingerne der står klar for medlemmerne, når konkurserne sker med råd, vejledning og hjælp til anmeldelse til LG. A-kassen og forbundet har i fællesskab udarbejdet retningslinjer til hjælp for afdelingerne i sagsbehandlingen af konkurs og LG-sager.

Det er besluttet, at forbundet (mod tidligere procedure hvor afdelingerne selv kunne vurdere) yder lån til medlemmerne for perioden op til konkursen, hvor arbejdsgiver ikke har nået at udbetale løn. I perioden fra konkursen og resten af opsigelsesvarslet er det a-kassen, der beregner og udbetaler lån svarende til dagpengesats.

I en konkret sag har FOA medlemmer fra virksomheden Kærkommen, der er kommet i stor knibe, da LG ikke vil udbetale løn mm til medlemmerne, da de mener, der er sket virksomhedsoverdragelse til kommunen, og kommunen vil ikke udbetale, da de ikke er enig i LGs vurdering. Udfordringen bunder i en uafklaret retstilstand mellem lov om virksomhedsoverdragelse og serviceloven. Forbundet har lagt sag an mod begge parter for at få afklaret retstilstanden.



Medlemmernes FOA

Kongresoplægget "2015 - Medlemmernes FOA" indeholdte godt 50 såkaldte "pålæg" - opgaver, som kongressen i 2013 pålagde Hovedbestyrelsen at føre ud i livet i kongresperioden. Oplægget var opdelt i fire temaer: Faglighed og fællesskab, faglig service og kvalitet, påvirkning og indflydelse og fællesskabets grundlag, og var et resultat af en forudgående proces, som var iværksat efter kongressen i 2010. Oplægget havde til formål at komme med konkrete bud på, hvordan FOAs organisation, struktur og kultur kan ændres.

Tema

Faglighed og fællesskab

Udvikling af faget og fagligheden er først og fremmest forankret i sektorerne, men kongresoplægget pålægger Hovedbestyrelsen at være medvirkende til, at FOA kunne indfri de krav, som udvikling af arbejdet skulle leve op til - fra faglig kvalitet og uddannelse til bedre kobling mellem indsatsen i afdelinger og indsatser i sektorer. Derudover skulle sikres et bedre afsæt i arbejdspladserne - og at være på forkant med de krav og forventninger, der bliver stillet til faggrupperne.

Hovedbestyrelsen har iværksat, at der en gang årligt gennemføres drøftelser af arbejdet med faglighed. Sektorerne forestår forberedelsen af drøftelserne, og det er vurderingen, at arbejdet med fagene og fagligheden er rykket tættere ind på Hovedbestyrelsen. Sektorerne fik af kongressen pålæg om at vurdere, om der er behov for ændringer af faggruppens struktur - er der f.eks. noget i strukturen, som står i vejen for, at FOA kan udvikle fagene og faggrupperne? Alle fire sektorer har meldt tilbage, at strukturen ikke står i vejen, men at der derimod er den nødvendige struktur og rammer for struktur, som gør det muligt at indrette strukturen, så det passer med den enkelte faggruppes behov. Alle fire sektorer har diverse forsøg og projekter i gang, som målretter sig den enkelte faggruppes behov. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at de mere

end 40 faggrupper, FOA har, er yderst forskellige både i antal, fagenes indhold, tradition og historik. Hovedbestyrelsen behandlede og drøftede sektorernes initiativer i 2015.

Sektorerne har i kongresperioden på hver deres måde arbejdet med, hvordan samspillet mellem faggrupper og sektorer kan styrkes. Det er en generel erfaring, at der er problemer i samspillet mellem afdelinger og deltagere i faggruppelandsmøderne. Kun relativt få har deltaget i et forberedende møde i afdelingen, og mange faggrupper - specielt de små og mindre faggrupper - har et begrænset bagland i afdelingerne.

Det er et problem, fordi samarbejdet med faggrupperne er kernen i FOAs arbejde med fag og faglighed. Det er faggrupperne, der ved, hvor skoene trykker. Derfor har sektorerne i kongresperioden på forskellig vis drøftet og afprøvet forskellige tiltag, så samarbejdet mellem faggrupperne og lokale og centrale sektorer kan styrkes. Samtidig kan sektorerne konstatere, at den nuværende struktur ikke tager højde for organisationsudviklingen i den offentlige sektor, hvor f.eks. bestemte funktioner centraliseres (f.eks. ejendomscentre). Det overvejes derfor, at medlemmerne i højere grad skal møde hinanden i arbejdsfællesskaber på tværs af faggrupper, selv om faggrupper også udtrykker ønske om at være sammen i egen faggruppe.

Endelig har faggrupperne i kongresperioden arbejdet med at effektivisere planlægningen f.eks. ved at planlægge faggruppelandsmøde via Skype og mail.

I forhold til de tillidsvalgte skal der tages initiativer, der motiverer og hjælper dem til at sætte fagligheden på dagsordenen på arbejdspladsen. Der skal tages initiativer, der øger de tillidsvalgtes videndeling om faglige temaer på tværs af organisationen f.eks. gennem en intern social medieplatform, og der skal tages initiativer, der forsyner deltagere på TR-uddannelsen med redskaber til at arbejde med faglighed på arbejdspladsen.

Herudover skal der tages initiativer, der skaber rammer for fællesskab og dialog for faggrupper f.eks. som samarbejder mellem afdelinger, og der skal iværksættes kampagner, debatter og lignende, der viser FOA som en organisation, der giver sine medlemmer mulighed for at styrke deres faglighed.

Tema

Faglig service og kvalitet

Temaet rummer initiativer, der skal styrke værdien af et FOA-medlemskab. Det er afgørende, at medlemmerne oplever, at de penge, de betaler i kontingent hver måned, skaber værdi for dem i det daglige. De skal opleve, at FOAs faglige service udspringer af en viden om og erfaring med netop deres fag, faglighed og arbejdsvilkår.

Hovedbestyrelsen har i kongresperioden haft nedsat en arbejdsgruppe (februar 2015), der har bestået af afdelingsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og Politisk Ledelse.

Arbejdet med faglig servicestrategi og serviceløfter har først og fremmest knyttet sig til følgende kongrespålg:

- Kongressen pålægger derfor Hovedbestyrelsen at udarbejde en strategi for, hvordan vi møder medlemmerne. Dvs. en strategi for, hvordan vi yder hjælp og service på en måde, som medlemmerne oplever som nyttig og af høj kvalitet. Medlemmerne skal inddrages, når vi udvikler strategien. Medlemsinddragelsen skal ske både centralt og lokalt og både på arbejdsplads- og afdelingsniveau.
- Kongressen pålægger derfor Hovedbestyrelsen at finde løsninger på, hvordan vi etablerer netværk og værktøjer til inddragelse af medlemmer i udviklingen af afdelingens service og tilbud.
- Kongressen pålægger derfor Hovedbestyrelsen at udarbejde en strategi for, hvordan FOA fastholder elev-medlemmerne og organiserer studerende efter endt

uddannelse. Kontakten til elever og studerende skal blandt andet intensiveres med henblik på at informere om kontingentstigning, og om hvordan de kan bruge fagforeningen og a-kassen ved henholdsvis job eller ledighed.

- Justere de eksisterende serviceløfter, så der skelnes mellem individuelle løfter, der handler om det, som fællesskabet gør for medlemmer i enkeltsager, og kollektive løfter, der drejer sig om den fælles fagpolitiske interessevaretagelse. Det anbefales, at de kollektive serviceløfter bliver defineret som kerneydelser fremfor serviceløfter.
- Lægge op til en mere dynamisk måde at arbejde med serviceløfter på. Det kan ske ved, at Hovedbestyrelsen jævnlige forholder sig til, hvilken service forbund og afdelinger skal forpligte sig til at tilbyde medlemmerne. Hovedbestyrelsen bemyndiges til årligt at justere og opdatere de fælles serviceløfter.
- Præciserer indholdet i serviceløfterne, især rettighedsgrundlaget og arbejdsgangene. Det skal bl.a. fremgå, hvad det enkelte løfte går ud på, og hvem der udfører hvad i forhold til det enkelte løfte m.m.
- Kongressen pålægger derfor Hovedbestyrelsen at synliggøre hvilke kerneydelser, man får i FOA med henblik på at fastholde og tiltrække medlemmer. Vi skal øge kendskabet til den service, vi tilbyder i FOA, og sørge for at de særlige fordele ved at være en del af FOA fællesskabet er kendt på arbejdspladserne - der hvor vi har medlemmer, der hvor vi kan få organiseret flere medlemmer, og der hvor vi ikke har nogen medlemmer.

Sidst skal det bemærkes, at der er en nøje sammenhæng mellem faglig servicestrategi og det branding projekt, som Hovedbestyrelsen har iværksat, som følge af blandt andet kongrespålgene under temaet påvirkning og indflydelse.

Hovedbestyrelsen godkendte i juni 2016 arbejdsgruppens forslag til servicestrategi. Servicestrategien bygger på fem overordnede principper og fire indsatsområder.

De fem principper:

- Faglig service som viser handlekraft
- Faglig service der er værd at tale om
- Faglig service der hvor medlemmerne er
- Faglig service der viser indsigt i medlemmernes arbejdsområder
- Faglig service i kraft af samarbejde og læring

De fire indsatsområder:

- Den bedst mulige løn og de bedst mulige ansættelsesvilkår
- De bedste muligheder for et godt arbejdsliv
- Attraktive uddannelser, anerkendelse og faglig udvikling
- Retfærdighed for medlemmer i knibe

Eftersom servicestrategien er et forslag, der erstatter de hidtidige bestemmelser i forbundslovene vedr. serviceløfter behandles forslaget som indkommen forslag og ændringsforslag til forbundslovene på kongressen.

På baggrund af kongressens beslutning vil Hovedbestyrelsen i den kommende kongresperiode skulle tage konkret stilling til, hvordan vi praksis efterlever de fem principper i forbund og afdelinger.

Arbejdsdeling og fællesskabsløsninger - det digitale FOA

I oktober 2012 vedtog Hovedbestyrelsen FOAs digitaliseringsstrategi. Strategien "Det Digitale FOA" har tre overordnede formål:

- At digitaliseringen forbedrer kvaliteten
- At digitaliseringen frigører ressourcer
- At digitaliseringen styrker medlemmernes mulighed for indsigt i egne forhold

Formålene er ambitiøse og indebærer, at digitalisering i FOA ikke alene er et effektiviseringsredskab, men en omlægning af relevante arbejdsgange, der i sidste ende giver mere kvalitet i det, FOA leverer til medlemmet. Enten direkte eller indirekte ved, at FOA sparer ressourcer på administrative arbejdsgange. Dermed er det samtidig ambitionen, at digitaliseringen vil være med til at understøtte ønsket om at bruge færre ressourcer på administrative processer og flere ressourcer på det direkte medlemsarbejde.

Det digitale FOAs styregruppe har formuleret en overordnet vision, som favner de tre formål: "Digitalisering er en del af det fremtidige FOA. Digitalisering vil gøre FOA til en mere attraktiv, tilgængelig og effektiv organisation for medlemmer, tillidsvalgte og ansatte."

I kongresperioden er der arbejdet på en række konkrete initiativer i Det Digitale FOA.

Projekt Min Profil blev gennemført i 2013. Projekter har givet medlemmer mulighed for at se og rette en række stamdata, som FOA har registeret om dem. Man får adgang til løsningen ved at logge ind på foa.dk. Det har stor værdi i FOAs arbejde, at data om vores medlemmer er opdaterede og af høj kvalitet.

Projekt næste version af ESDH blev gennemført fra 2012-2015. Med projektet har FOA fået et moderne sags- og dokumenthåndteringssystem [360], som giver langt bedre mulighed for at understøtte sagsbehandlingen i FOA med kvalitetsforbedringer og effektivisering for øje. Flere af de andre projekter i Det Digitale FOA baserer sig på de muligheder, projekt næste version af ESDH har givet os.

Projekt FOA NET 3 blev gennemført i 2014-2015. Det har givet os et nyt og mere moderne intranet med nye muligheder, som samtidigt er lettere at finde rundt. Intranettet er et vigtigt internt værktøj til at dele viden og samarbejde om medlemsarbejde, politik og indsatser, service og support mv.

Projekt Digitalisering af medlemssager bygger oven på projekt næste versioner af ESDH ved at indføre understøttende procesforløb, hvor sagsbehandleren støttes igennem alle skridt i et sagsforløb. Det betyder bl.a. også, at der holdes styr på frister, og der tilbydes de relevante skabeloner undervejs. Projektet baserer sig på en bred involvering af sagsbehandlere fra afdelinger og konsulenter fra forbundshuset. Projektet er i gang.

Projekt den effektive mødeproces har fokus på digital understøttelse af møder, herunder mulighed for tilgang til mødematerialer ved interne møder og bestyrelsesmøder fra mobilen enheder [tablets og smartphones]. Projekter er i gang.

Projekt FIUSYS tilmelding med elektronisk betaling gør det muligt at gennemføre betalinger for arrangementer elektronisk i forbindelse med tilmelding via foa.dk. Muligheden er både en fordel for medlemmerne og FOA. Projektet er under implementering, og forventes afsluttet i 2016.

Projekt OK-digitalisering: I forlængelse af overenskomsterne udveksles der en række oplysninger om forestående ansættelse, påtænkt afsked, løn, valg af TR mv. med arbejdsgiverne. Projektet sigter mod at digitalisere og standardisere udveksling af sådanne OK-data. Det vil gøre arbejdet omkring overenskomsterne langt mere effektivt, og samtidigt vil det give os helt nye muligheder for at drive fagforening på en mere proaktiv vis. Et pilotprojekt med Region Sjælland er sat i gang, og der er i forlængelse af OK-15 nedsat en digitaliseringsarbejdsgruppe, hvor vi ser på mulighederne for digitalisering på overenskomstområdet i samarbejde med KL og Danske Regioner. Indtil videre ser det lovende ud. Projektet er i gang.

Projekt FOAs digitale postkasse har til formål at omlægge kommunikation med medlemmerne fra papirpost til digital post. Projektet bygger oven på projekt næste version af ESDH. Målet er, at al post til medlemmerne sendes digitalt, og bliver lagt i medlemmets indbakke på foa.dk. Medlemmer modtager notifikation om ny post via sms/mail. Posten kan læses ved at logge sig på foa.dk. På samme måde skal medlemmer (efter login på foa.dk) kunne skrive sikkert til FOAs faglige afdelinger og a-kasse. Al kommunikation samles et sted, hvor den er let at finde for medlemmerne, og FOA får en besparelse på porto. Projektet er i gang.

Projekt digitalisering af kursus-/mødeblanket: Når tillidsvalgte deltager i kurser og møder, dækker FOA transport og eventuelle andre omkostninger. Det medfører i dag bøvlet papirarbejde. Projektet har til formål at effektivisere udbetaling af km-godtgørelse, diæter og div. udlæg gennem digitalisering. Derved gives en bedre service til de deltagende tillidsvalgte, og der frigøres ressourcer til administration.

Etablering af de forskellige digitale løsninger følges af en solid implementeringsindsats, så vi får udnyttet de nye muligheder godt. Dermed højner vi sandsynligheden for, at vi får taget de tiltænkte gevinster hjem.

Hovedbestyrelsen har samlet set haft stor fokus på den service, vi leverer til medlemmet, og har blandt andet med forslaget til ny servicestrategi, digitale redskaber og et øget fokus på hvordan TR også er en del af serviceoplevelsen, skabt grundlaget for, at Hovedbestyrelsen i den kommende kongresperiode får sat yderligere konkrete tiltag i værk. Hovedbestyrelsen behandler op til kongressen en ny strategi for, hvordan organisationen blive bedre til at fastholde og tiltrække nye medlemmer - heri er service et meget afgørende element.

Tema

Påvirkning og indflydelse

Hovedbestyrelsens arbejde med påvirkning og indflydelse knytter sig til følgende kongrespåleg:

- Afdelingerne kan indsamle og dele erfaringer med at bruge sociale medier til at involvere medlemmerne.
- Forbundet kan integrere ovennævnte erfaringer i rådgivningstilbud i brugen af sociale medier til afdelinger, sektorer og tillidsrepræsentanter. Derudover skal forbundet forstærke sin brug af sociale medier på måder, som giver medlemmerne mulighed for at kommentere og stå på mål for FOAs holdninger og strategier.
- Indsamle og dele erfaringer med at motivere og understøtte de tillidsvalgte, når de søger indflydelse, f.eks i MED, ved indgåelse af lokale aftaler eller aftaler med arbejdsgivere.
- Sørger for, at forbundet integrerer de ovennævnte erfaringer i TR-uddannelsen.
- Giver tillidsrepræsentanterne de nødvendige redskaber til at informere medlemmerne om relevante tilbud i FOA Ungdom, FOA Elev, klubber, netværk og lokalafdelinger.
- Lader forbundet forhandle for statsansatte medlemmer, så de berørte afdelinger ikke skal bruge ressourcer på at vedligeholde en kompetence, som en ganske lille gruppe af deres medlemmer har brug for.
- Styrker indsatsen for privatansatte medlemmer og potentielle medlemmer. Den særlige arbejdsdeling mellem forbund og afdelinger om de private arbejdsgivere skal gentænkes og forstærkes.
- Styrker indsatsen for regionalt ansatte, så vi koordinerer fælles udfordringer på tværs af regionerne.

- Gøre det nemt og nyttigt for afdelingerne at udveksle erfaringer med at sætte dagsordenen i velfærds-spørgsmål i lokale og regionale debatter og medier.
- Sikrer, at forbundet integrerer ovennævnte erfaringer i deres tilbud til afdelingerne om rådgivning i skriftlig og mundtlig kommunikation.

I august 2014 fastlagde Hovedbestyrelsen, at arbejdet omhandler, at organisationen får en mere overordnet diskussion om påvirkning og indflydelse - især med fokus på medier, lobbyisme og branding, særligt fokus på anvendelse af sociale medier, og får en debat om at sætte dagsordner i lokale og regionale debatter, om at motivere tillidsvalgte til at deltage i indflydelsesprocesserne og om samspil om arbejdsgivere - statsansatte, private og regionale.

HB besluttede i april 2016, at der på det statslige område laves en indsats i lighed med indsatsen/arbejdsdelingen på det private område, hvilket indebærer, at forbundet ligeledes kan varetage opgave som normalt alene er et afdelings anliggende [medlemskontakt og kontakt til arbejdspladser] på det statslige område.

Hovedbestyrelsen har i kongresperioden drøftet en række regionale politiske dagsordener, men har ikke truffet nye beslutninger om samspillet ift. de regionale arbejdsgivere.

Tema

Fællesskabets grundlag

Temaet rummer initiativer, der skal udvikle grundlaget for FOAs organisation og virke. Initiativerne handler om, hvordan FOA kan udvikle demokratiet, medlemsdialogen og det interne organisatoriske samspil.

Det er initiativer, der sigter mod at indfri ambitioner om at skabe et demokrati som "det er nemmere at tage del i", "med færre og mere effektive møder". "Et demokrati, hvor det er lettere at komme til orde" og "med kortere vej fra beslutning til handling", samt "et demokrati med større sammenhæng" og som anvender "evalueringer og videndeling, der udfordrer vaner og styrker indsatserne".

Hovedbestyrelsen godkendte i december 2014 rammerne for behandling af kongrespåleggene under "Fællesskabets grundlag" under følgende overskrifter:

- Styrkelse af medlemmernes deltagelse i FOA demokratiet,
- effektivisering af det repræsentative demokrati,
- styrkelse af dialog og medlemsperspektiv,
- kvalificering af beslutningsgrundlag

Styrkelse af medlemmernes deltagelse i FOA demokratiet

Ambitionen i kongresoplægget er skabe "Et demokrati, det er nemmere at tage del i":

"95 pct. af medlemmerne siger, at det er vigtigt, at FOA kender deres holdninger. Men der er ikke så mange medlemmer, der vælger at deltage aktivt i FOAs demokrati. F.eks. er det i gennemsnit kun 5 pct. af medlemmerne, der deltager i generalforsamlinger i deres afdeling eller sektor. Derfor vil vi gerne finde frem til, hvordan vi kan gøre det nemmere, sjovere og mere spontant at tage del i FOAs demokrati."

Fra kongressen fik Hovedbestyrelsen følgende [pålæg] i opdrag:

- At samle viden ind og afprøve nye måder at deltage i FOAs demokrati, som gør det nemmere og mere attraktivt for medlemmerne at vælge at tage aktivt del i det.
- At undersøge den effekt det har, hvis medlemmerne får bedre muligheder for at stemme elektronisk eller med fuldmagt til generalforsamlinger i deres afdeling og sektor.

I december 2014 igangsatte Hovedbestyrelsen et projekt, hvor afdelinger i kongresperioden fik mulighed for i at afprøve nye måder for medlemmernes deltagelse i FOA demokratiet. I forsøgene kunne også indgå afprøvning af elektronisk afstemning blandt medlemmer og/eller tillidsvalgte, herunder forsøg med inddragelse af tillidsvalgte i afstemninger ved hjælp af en social e-plattform [bilag til HB-sag dec. 2014].

Hovedbestyrelsen besluttede på februar-mødet i 2015 at igangsætte et "Projekt om styrkelse af medlemmernes deltagelse i demokratiet". Hovedbestyrelsen godkendte beskrivelse og tidsplan for projektet, og vedtog en rammebevilling på 500.000 kr. til projektet. Af ramme-



bevillingen blev der afsat en pulje til forsøg med at styrke medlemmernes deltagelse i demokratiet.

Projektets formål var at eksperimentere med, hvordan man kan tænke FOAs demokrati og afprøve nye måder for medlemmernes deltagelse i FOA demokratiet. Det handler ikke kun om beslutningsprocesser i det formelle repræsentative demokrati, men om at tænke demokrati langt bredere som demokratisk dialog, styrkelse af relationer, engagement og handlekraft. Projektet dannede ramme for gennemførelse af forsøg, der udvikler og afprøver nye måder at styrke medlemmernes deltagelse i demokratiet. Hensigten er, at flere medlemmer går fra at være tilskuere til at være deltagere, medudviklere og initiativtagere.

Projektet resulterede blandt andet i et idékatalog der blev fremlagt for Hovedbestyrelsen i april 2016. Idékataloget rummer ideer fra de igangsatte demokratiforsøg, såvel som ideer, der baserer sig på erfaringer fra andre projekter om demokratiudvikling, som er gennemført i den seneste tid.

På tværs af erfaringerne i kataloget er der opsummeret en række tværgående læringspointer og råd til organisationen til brug for den videre udvikling af demokratiet. I april 2016 besluttede Hovedbestyrelsen også, at der arbejdes videre med afsæt i erfaringerne, som er listet nedenfor:

- FOA skal være opmærksomme på, at metodevalg i sig selv skal være demokratiske.
- FOA skal dyrke relationerne og dialogen og være bevidste om, at det kræver en stor og vedvarende arbejdsindsats.
- FOA skal give slip på styringen. Og der skal gives plads og rum til at medlemmerne tager del og tager initiativ - så aktiveres medlemsskabet og deltagelsen i det formelle demokrati.
- FOA skal skabe sammenhæng mellem det formelle og det uformelle demokrati [det repræsentative og det direkte].
- FOA skal være der, når der er brug for hjælp til at løse en problemstilling på arbejdspladserne. FOA skal være, hvor medlemmerne er, og medlemmerne skal have indflydelse på, hvordan problemerne løses.
- FOA skal kommunikere mere i øjenhøjde og mindre indforstået.

- FOA skal benytte os mere af den nye teknologi - for at få fat i det tavse flertal.
- FOA skal fortsat dele vores ideer til og erfaringer med, hvordan vi kan udvikle demokratiet.

Hovedbestyrelsen besluttede også, at der efter kongressen 2016 skal drøftes den videre udvikling af demokratiet, herunder forslag om, at

- Åbne [x-antal] møder i det formelle demokrati for deltagelse udefra fra medlemmer og tillidsvalgte, eksempelvis ved hjælp af streaming og feed. Det kan være dele af en dagsorden fx i forbindelse med faglige læringsaktiviteter eller lignende som kan have en relevans og appel for medlemmer.
- Systematisk benytter sociale medier fx facebook og andre platforme til at involvere medlemmerne i idéudvikling, politikudvikling mv.
- Skaber mulighed for medlemmers og tillidsvalgtes deltagelse i udvikling af ideer og politik. Herunder, at vi udvælger en række mærkesager for hele FOA, hvor vi koordinerer og i fællesskab involverer medlemmer i indsatsen omkring mærkesagerne helt fra idé til handling.

Hovedbestyrelsens beslutning om at arbejde videre med afsæt i erfaringerne fra projektet betyder også, at målprogrammet til denne kongres er blevet til gennem involvering af medlemmerne bl.a. i forbindelse med debatter på Facebook, SMS og på lokale møder.

I forbindelse med projektet er det afdækket, at mange medlemmer sætter pris på, at FOA er en demokratisk organisation, og at de har mulighed for at få indflydelse, men det har i kongresperioden vist sig, at medlemmerne ikke nødvendigvis tænker indflydelse på traditionel vis ved f.eks. at deltage i møder.

Set i lyset af resultater fra forskellige medlemsundersøgelser og de tendenser, som eksperter udpeger, for hvordan medlemmer ønsker at blive involveret, bør det overvejes, om det kun er via repræsentation, at FOA skal give medlemmerne indflydelse. Meget taler for, at der skal findes løsninger, hvor indflydelsen sker gennem involvering og relationsdannelse på mange forskellige måder og meget forskelligt omfang. Vi bør fortsætte med at finde løsninger, der giver medlemmerne og tillidsvalgte mulighed for at tage del i idégenerering, beslutninger,

politikudvikling og eksekvering. Løsninger der aktiverer medlemmernes medlemskab, og åbner det formelle demokrati.

I kongresperioden er der ikke arbejdet med elektroniske afstemninger i det formelle demokrati bort set fra urafstemningen om OK-15 som blev gennemført digitalt. Erfaringerne med den digitale urafstemning er til gengæld gode, blandt andet deltog lagt flere medlemmer i afstemningen, end vi hidtil har oplevet.

Effektivisering af det repræsentative demokrati

Ambitionen i kongresoplægget var at skabe "Et demokrati med færre og mere effektive møder":

"Den dialog, som finder sted på møder, er en central del af FOAs demokrati. Ikke mindst dialogen på de møder, der følger af forbundslovene. Disse møder er også en meget ressourcekrævende aktivitet. Isoleret set er det ikke et problem, men set i en sammenhæng hvor vi ønsker at bruge flere ressourcer på påvirkning og på aktiviteter tæt på medlemmerne, er det relativt store ressourceforbrug, vi bruger på lovpligtige møder, en kritisk faktor. Dertil kommer, at ny teknologi giver os mulighed for at holde sådanne møder på andre måder. Måder som vi allerede har erfaringer med, og som har vist sig også at være effektive i betydningen virkningsfulde."

Fra kongressen fik Hovedbestyrelsen følgende [pålæg] i opdrag:

- At udbrede brugen af elektroniske møder, ikke mindst i situationer, hvor der er brug for hurtig respons, og mødet bliver indkaldt med kort varsel. Som organisation skal vi kunne reagere hurtigere. Derfor skal vi også minimere den tid, som vi anvender på møder og formindske vores rejsetid og rejseomkostninger.
- At henlægge orienteringspunkter til elektroniske møder eller skriftlig kommunikation.
- At fællesskabet, sektorerne og afdelingerne gennemgår samtlige møder, der følger af forbunds-, sektor- og afdelingslove. Hensigten med gennemgangen er at vurdere, hvorvidt det er muligt at reducere antallet af møder.
- At vi fortsat eksperimenterer med at holde flere e-møder på alle niveauer i organisationen - og evt. også møder, hvor nogle er fysisk til stede, mens andre deltagere er med digitalt. Målet er også at involvere

flere med kortere varsel. Når vi eksperimenterer, skal vi holde os kvaliteten af e-møder for øje.

I kongresperioden har vi igangsat eller besluttet følgende:

Hovedbestyrelsen traf i december 2014 beslutning om en hensigtserklæring om at reducere 20 pct. i det repræsentative demokrati. Det blev i august 2015 indstillet til Hovedbestyrelsen, at der skulle indarbejdes reduktioner i budgettet for 2016, og at der skulle lægges op til en endelig godkendelse af disse i oktober 2015. I oktober 2015 besluttede Hovedbestyrelsen ikke den reduktion af hovedbestyrelsesmøderne, som der blev lagt op til. Effektivisering af demokratiet drejer sig ikke alene om et økonomisk perspektiv, men også om hvordan vi højere grad kan bruge blandt andet de digitale muligheder til at gennemføre mødevirksomhed.

FOA har siden efteråret 2014, haft e-møde systemet Lync som er tæt integreret i FOAs systemer. Brugs-mønstret på Skype for Business (Lync) viser en svagt stigende tendens på de to typer e-møder: 1 til 1 møder [2 webcams] eller møder med mere end 2 deltagere, ofte kaldet e-konferencer.

Vi har gode erfaringer med at omlægge møder til e-møder. Samtidig må det antages, at der forsat er et potentiale. Dels for at omlægge eksisterende møder internt i FOA til e-møder, dels for at omlægge andre møder; eksempelvis møder med tillidsfolk og ikke mindst møder i det formelle demokrati. Vores erfaringer fra eksempelvis lederudvalget viser at, hvis vi for alvor skal indfri potentialet for brug af Skype, så skal vi aktivt beslutte, at møderne i bestemte fora afholdes ved brug af Skype.

En af anbefalingerne, på baggrund af erfaringer på tværs af demokratiudviklingsprojekterne mv. er, at vi skal benytte os endnu mere af den nye teknologi. Både for at give endnu flere mulighed for at deltage og aktivere det [ellers] tavse flertal, men også for at bruge færre ressourcer [tid og penge]. Der bliver samtidig peget på, at der er behov for at udvide og fortsat udvikle de teknologiske muligheder, og på at det også er nødvendigt, at stille flere redskaber og hjælp til rådighed for fællesskabet [lokalt] for at understøtte denne udvikling lokalt.

Hensigtserklæringen om at reducere 20 pct. i det repræsentative system er til dels blevet efterlevet. Særligt sek-

torerne har reduceret i antallet af møder, og har også opnået besparelser ved at gennemføre møder via Skype. For så vidt angår hovedbestyrelsesmøderne, har det vist sig at være vanskeligt at gennemføre effektiviseringer i form af reduktion i antallet af møder i det formelle demokrati på trods af den klare ambition og det konkrete opdrag.

Styrkelse af dialog og medlemsperspektiv

Ambitionen i kongresoplægget er at skabe "Et demokrati, hvor det er lettere at komme til orde":

"95 pct. af medlemmerne mener, at det er vigtigt, at FOA kender deres holdning. Vi ved, at medlemmerne ønsker, at vi gør det nemmere for dem at blive hørt. Derfor vil vi give medlemmerne flere muligheder for at komme til orde - også uden at kandidere til en post i det formelle demokrati, hvad enten det er i afdelingsbestyrelsen, den lokale sektorbestyrelse eller lignende."

Det er også ambitionen at skabe et "demokrati, der spørger medlemmer":

"Vi har erfaringer, der viser, hvordan oplysninger fra medlemspulse og andre medlemsundersøgelser kvalificerer den politiske debat og beslutningsproces. Lokale og landsdækkende medlemsundersøgelser bidrager til at gøre os klogere f.eks. på medlemmernes arbejdsforhold. Vi ved, at FOAs indspark i den offentlige debat - den lokale såvel som den landsdækkende - bliver endnu mere troværdig, når vi kan henvise til medlemsundersøgelser. Endelig ved vi, at medlemmerne gerne svarer, når vi spørger dem om f.eks. deres arbejdsforhold, og selve det at blive spurgt styrker deres følelse af at være en vigtig del af fællesskabet."

Fra kongressen fik Hovedbestyrelsen følgende [pålæg] i opdrag:

- At finde løsninger, der styrker dialogen med medlemmer, bl.a. gennem sociale medier f.eks. ved at øge organisationens mulighed for tovejskommunikation med medlemmer og flervejs-kommunikation mellem medlemmer. Medlemmerne skal opfordres til at kommentere faglige emner som f.eks. velfærdsteknologi og arbejdsmiljø.
- At opfordre medlemmerne til at kommentere politiske beslutninger - både før og efter, de er truffet.

- At opfordre medlemmerne til at foreslå punkter til møder i det repræsentative demokrati, f.eks. møder i Hovedbestyrelsen og afdelingsbestyrelsen.
- At invitere alle medlemmer med en e-mailadresse til at deltage i mindst én undersøgelse om året. Sektorerne og afdelingerne kan stille deres medlemmer spørgsmål efter eget ønske.
- At invitere nye medlemmer til at deltage i en kort undersøgelse. Forbundet foretager undersøgelsen i samarbejde med afdelingerne.

I kongresperioden har vi igangsat eller besluttet følgende:

Hovedbestyrelsen traf i december 2014 beslutning om at gennemføre en medlemsundersøgelse. Undersøgelsen giver viden om, hvad der bidrager mest til medlemmernes tilfredshed og loyalitet. Undersøgelsen blev udsendt i oktober 2015, og Hovedbestyrelsen fik fremlagt undersøgelsens resultater i december 2015. Afdelingerne fik ligeledes de lokale rapporter og svarene fra deres medlemmer i december. I februar 2016 besluttede HB at gentage medlemstilfredshedsundersøgelsen i 2017.

I kongresperioden er der også gennemført en lang række medlemsundersøgelser ved hjælp af Medlemspuls.

Dialog med medlemmerne via sociale medier løses både centralt og lokalt. Der foregår således kommunikation via f.eks. Facebook om både faglige emner og politiske beslutninger, ligesom at forbundet tilbyder undervisning og rådgivning lokalt og centralt. Vi får allerede i dag værdifuld viden om "hvor skoer trykker" hos folk, der deltager i debatter på FOAs Facebook-side. Vi kan i endnu højere grad skrue op for involveringen via Facebook og overveje at benytte Facebook i involveringen af medlemmer f.eks. i udvikling af ideer, politikker, mål mv.

Der har som nævnt været arbejdet med at involvere medlemmer i et enkelt afdelingsbestyrelsesmøde i FOA Aalborg, men herudover har der ikke været arbejdet med at opfordre medlemmer til at foreslå punkter til møder i det repræsentative demokrati.

Dog er målprogrammet for den kommende kongresperiode blevet til gennem højere grad af involvering af medlemmerne end tidligere bl.a. via Facebook, sms-debat, lokale møder.

Kvalificering af beslutningsgrundlag

Ambitionen i kongresoplægget er at skabe ”evalueringer og videndeling, der udfordrer vaner og styrker indsatserne”:

”FOA består af 42 afdelinger, fire sektorer og ca. 50 faggrupper. Mangfoldigheden indebærer, at der er mange måder at nå de mål, som organisationen sætter sig. Det betyder også, at vi kan lære meget af hinanden ved at evaluere og videndele på tværs af organisationen - under forudsætning af at hensigten med at evaluere og videndele er at udfordre det vante eller det besluttede for at skabe forandring til fællesskabets fordel.”

Fra kongressen fik Hovedbestyrelsen følgende [pålæg] i opdrag:

- Kongressen pålægger derfor Hovedbestyrelsen at skabe systematikker for, hvordan fællesskabet evaluerer inden for de forskellige dele af organisationens forskellige områder. Hensigten skal være at indsamle og formidle viden om den praksis og de processer, som bidrager til, at vi opnår de mål, som vi sætter os. Evalueringerne skal også give os den viden, der gør det muligt for os at lære af vores fejl og rette dem. Evalueringerne sker på tværs af fællesskabet, og omfatter også undersøgelser af medlemstilfredshed.
- Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at skabe systematikker for, hvordan deling af bedste praksis og processer bliver en fast del af dagsordenen på hovedbestyrelsesmøder og i regionale fællesskaber. Videndelingen skal foregå på en måde, som gør det tydeligt, at det gode eksempel kan inspirere andre gode tiltag.
- Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at skabe systematikker, der øger vores viden om virkningen af det arbejde, vi gør, og de indsatser vi sætter i værk. Herunder viden som gør os i stand til at følge op og udvikle vores indsatser, så de virker til gavn for medlemmerne og fællesskabet.

I kongresperioden har vi igangsat eller besluttet følgende:

Opfølgning på pålæggene kræver en øget opmærksomhed på at beskrive mål og formål med det arbejde, vi iværksætter; at vi undersøger virkningen og evaluerer undervejs; samt at vi tager ved lære af de evalueringer, vi gennemfører. Der er viden og erfaringer til stede i organisationen på dette område og der er mulighed for

at trække på denne viden i forbundshus og afdelinger. Arbejdet med dette skærpes derfor overvejende i forbindelse med Hovedbestyrelsens og Politisk Ledelses arbejde, og der iværksættes ikke yderligere initiativer. Der er således ikke iværksat særlige initiativer, men det skal understreges, at FOAs arbejde med at indsamle viden er i vækst, og at interne evalueringer oftere og oftere ligger til grund for de indstillinger, Politisk Ledelse og Hovedbestyrelsen behandler.

I regi af ”Det Digitale FOA” er FOA ved at rulle mødemodulet i 360 ud til de afdelinger, som har interesse. Der er endnu mange udestående i forhold til mødemodulet, men en fremtidig anvendelse af de faciliteter, der er i modulet, vil kunne betyde en væsentlig ændring af de arbejdsgange vi har i dag og give mulighed for væsentlig bedre systematik og videndeling.

Derudover skal mulighederne for videndeling i FOA-net udnyttes i langt højere grad blandt andet gennem de faglige fællesskaber.

Tillidsrepræsentanten og service - styrkelse af den decentrale organisation

FOA har i kongresperioden forsat det systematiske arbejde med at komme tættere på arbejdspladserne og sikre en mere målrettet styrkelse af FOAs tillidsvalgte. Der er blevet arbejdet konkret med at få implementeret de politisk besluttede indsatsområder og nogle af de langsigtede strategier, som FOA har udpeget for at kunne udvikle, uddanne og støtte FOAs FTR, TR og AMR. Og der har været en fortsat fokus på at sikre, at de tillidsvalgte i FOA bliver klædt bedst muligt på til opgaven med medlemsorganisering.

I det følgende er der en gennemgang af initiativer iværksat i tæt samarbejde mellem afdelingerne og forbundet med det formål at styrke FOAs tillidsvalgte på arbejdspladserne.

Der er i kongresperioden blevet arbejdet konkret med:

- At udarbejde og indgå 3-årige rammeaftaler om lokal uddannelse for perioden 2016-2018.
- At styrke FOAs tillidsvalgte gennem nye FTR, TR AMR-aftale.
- At styrke FOAs tillidsvalgte på det private område.
- At give alle offentlige og private tillidsvalgte nye og målrettede muligheder for netværksdannelse og læring gennem en videreudvikling af Tillidszonen.
- At finde nye veje til og få nye erfaringer med medlemsorganisering, faglighed, indflydelsesarbejdet og den digitale tillidsvalgte gennem lokale AKUT-udviklingsprojekter

Indgåelse af rammeaftaler om lokal uddannelse for perioden 2016-2018

Forbundet indgik ultimo 2015 for fjerde gang 3-årige rammeaftaler med samtlige lokalafdelinger omkring lokal uddannelse og AKUT.

Det er et fælles mål for alle parter at anvende AKUT-midlerne på en økonomisk, politisk, moralsk og juridisk forsvarlig måde indenfor de muligheder, der ligger i MED-aftalen og TR-aftalen, indgået med arbejdsgivermodparten.

Aftalen forpligter parterne til at anvende midlerne i overensstemmelse med de af Hovedbestyrelsen og Kongressens truffne beslutninger om TR-løftet, AMR-løftet og uddannelsespolitikken.

Aftalen baserer sig på en fælles grunduddannelse til TR, lokalt aftalte og målrettede læringsaktiviteter til TR og AMR, en fælles udviklingsplatform til udvikling af læring og værktøjer til FOAs tillidsvalgte og en styrkelse af arbejdspladsfokus i alle læringsaktiviteter.

Der er 3 centrale mål for rammeaftaleperiode 2016-2018. Det første mål er "uddannelsesmæssig ligestilling" af AMR med TR/FTR. Det sker ved, at AMRs rettigheder til uddannelse bliver bedre beskrevet og ved en opgradering af AMR-aftalen og AMR-opgaverne.

Det andet mål er kvalitetssikring af læringsaktiviteterne. Det sker ved 1) at uddannelsesplanlægning og udvikling af læringsaktiviteter tager udgangspunkt i de tillidsvalgtes udviklingsbehov, 2) løbende evaluering eller effekt-

måling af samtlige læringsaktiviteter og 3) løbende opkvalificering af undervisere og faglige medarbejdere.

Det tredje mål for perioden er en yderligere digitalisering af de administrative arbejdsprocesser i forbundet og afdelingerne i forbindelse med de tillidsvalgtes delta-gelse i læringsaktiviteter og AKUT-økonomien. Dette sker dels for at imødekomme OK-aftalen med arbejdsgiverne om øget digitalisering og dels for at få en bedre brugerudnyttelse af systemerne.

FOAs løfter til de tillidsvalgte - metoder og værktøjer forbedret

FOAs løfter handler om at opbygge muskelkraft på FOAs arbejdspladser gennem udvikling af indflydelsesarbejdet og gennem styrkelse af den arbejdspladsnære medlems-service. Grundlaget for opbygningen af muskelkraft på arbejdspladsen er FTR, TR og AMR-aftalerne, som FOA indgår med hver enkelt tillidsvalgt om deres opgaver og udviklingsmål.

Alle offentlige og private tillidsvalgte, der har indgået en aftale, har haft en dialog omkring, og har en aftale om deres inddragelse i løsningen af serviceopgaver på arbejdspladsen - herunder hvilken støtte og uddannelse, de skal have for at kunne løse opgaven.

Løftet til FOA arbejdsmiljørepræsentanter er blevet foldet yderligere ud

FOA har i indeværende kongresperiode gjort meget for at styrke relationen til AMR (arbejdsmiljørepræsentanter), som det blev besluttet på kongressen i 2013.

Projektet "AMR-løftet 2" har udviklet nye AMR-aftaler og opgavebeskrivelser, hvor der er særlig fokus på samarbejdet mellem AMR og FOA og særlig fokus på at gøre FOA til AMRs vigtigste samarbejdspart.

Erfaringen er, at vi ikke styrker relationen mellem FOA og AMR ved at afklare arbejdsdeling alene - som vi fx kan gøre det med TR og FTR. AMR orienterer sig primært mod arbejdspladsen og kun sekundært mod FOA. Det ligger også i den institutionelle forankring af AMR i Arbejdsmiljøloven.

AMR er løsere koblet til FOA og tættere koblet til aktørerne på arbejdspladsen. Der skal derfor etableres et

grundlag, **før** vi kan tale arbejdsdeling, og FOA skal gøre en særlig indsats for, at AMR orienterer sig mod og finder FOA interessant. Styrkelse og vedligeholdelsen af kontakten til AMR er derfor nu en central del af afdelingernes indsats med AMR løftet.

Arbejdet med AMR Løftet 2 har meget tydeligt vist, at ønsket om at udvikle AMR-indsatsen er meget stort blandt afdelingerne lokalt - og at AMR tager meget positivt imod FOAs initiativer til at styrke relationen. Men de har også vist, at der skal gøres et stort benarbejde med at få styrket båndet mellem FOA og AMR. Et arbejde det er vigtigt at fortsætte med i den kommende kongresperiode.

TR løftet er i kongresperioden blevet videreudviklet

TR aftalerne er blevet tilpasset den politisk ønskede udvikling og de politiske besluttede indsats, og der er systematisk blevet samlet op på de tillidsvalgtes egne vurderinger af aftalernes betydning for dem og deres opgaveløsning på arbejdspladsen.

TR tillægger det stor betydning, at de gennem deres aftale har en stærk platform og et klart mandat fra FOA. Et klart mandat fra FOA og en konstruktiv relation til ledelsen har stor betydning for opgaveløsningen og for organiseringsarbejdet.

Meldingerne fra TR er, at de oplever samtalen med afdelingen som afklarende og motiverende, og TR oplever, at den skaber bevidsthed om egne styrker og svagheder. Tidligere undersøgelser har understreget denne pointe, at når TR har overblik over sine arbejdsopgaver, føler de sig i højere grad rustet til opgaverne.

TR-løftet er på mange måder en betoning af arbejdsplads-demokratiet. En forudsætning for et velfungerende arbejdsplads-demokrati er, at TR er synlig for kollegerne, og at TR kender det mandat som gives fra organisationen. Erfaringerne fra TR-løftet peger tydeligt i retning af, at begge effekter indfinder sig, når der arbejdes systematisk med at indgå aftaler med TR - og på at håndhæve dem efterfølgende. Dermed har FOA med implementeringen af TR-løftet fået en enestående mulighed for at realisere målsætningerne bag demokratiløftet, nemlig at de som er berørt af en beslutning, også har krav på en udvidet høring og medbestemmelse.

FOAs medlemsundersøgelse peger dog på, at der skal sættes yderligere spot på TRs synlighed, da medlemmerne ikke altid oplever, at de tillidsvalgte er synlige og aktive på deres arbejdsplads. En fortsat indsats på at skabe synlighed omkring TR er derfor helt afgørende, også i den kommende kongresperiode.

En aftale til FTR som indrammer de forskellige dimensioner i FTR arbejdet.

Der er i perioden udviklet en selvstændig FTR-aftale, som flugter med de mange forskellige dimensioner og opgaver, der er i FTR arbejdet, og som har til formål at styrke FTR og arbejdsdelingen med afdelingen yderligere.

Afdelingen kan med de nye FTR-aftaler træffe de rette valg om den enkelte FTRs opgaver og udvikling i forhold til det politiske og indflydelsesarbejdet, til netværkslæring til TR og til service og sagsbehandling arbejdspladsen.

Forbundet og afdelingerne vil gennem FTR-aftalerne kunne opnå en skærpet forståelse for og viden om FTRs udviklings- og uddannelsesbehov, til brug for målrettet udvikling af nye læringstilbud og til fremadrettede indsatser og strategier.

Styrkelse af FOAs tillidsvalgte på det private område

Kongressen i 2013 besluttede en forstærket uddannelsesindsats for tillidsvalgte på det private område, det har resulteret i en grunduddannelse for TR og AMR på 5 dag, et øget kursusudbud efter grunduddannelsen med et stadig stigende antal deltagere, etablering af et centralt styret netværk og udvikling af en "Privat Tillidszonen".

Udvikling i antal deltagere på forbundets kurser					
År	Antal TR	Antal AMR	Andet	FTR	Deltagere i alt
2010	9				9
2011	33	2	10		45
2012	25	4	11		40
2013	45	25	9		79
2014	48	20	6	1	75
2015	53	32	14	1	100

Vi har i perioden udviklet en "privat" Tillidszonen med selvstændigt indhold, der er målrettet de tillidsvalgte på private overenskomster. Hermed kan de private tillidsvalgte finde hjælp på Tillidszonen til deres rolle som tillidsvalgt på lige fod med tillidsvalgte på offentlige overenskomster. Dette betyder, at afdelinger og faglige konsulenter i forbundshuset fremover kan bruge Tillidszonen som platform for undervisning, hjælp, værktøjer, nyheder og arrangementer til tillidsvalgte på private overenskomster. Vi gik i luften med den "private" Tillidszonen midt i september 2015.

Nye veje til medlemsorganisering, faglighed og indflydelsesarbejdet gennem lokale AKUT-udviklingsprojekter

Under overskriften "Den danske model, organisering og indflydelse på arbejdspladsen frem mod OK15" er der i kongresperioden igangsat i alt 22 lokalt forankrede udviklingsprojekter målrettet styrkelse af de tillidsvalgtes arbejde med hh. indflydelse, faglighed og organisering.

Projekterne strækker sig over en flerårig periode - nogle er allerede gennemført men de fleste er fortsat i gang. Projekterne involverer tillidsvalgte og afdelinger i hele landet samt tilknyttede forbundskonsulenter fra flere af de faglige, strategiske enheder.

Flere af projekternes resultater er så frugtbare og opsigtsvækkende, at hele FOA med fordel vil kunne bruge resultaterne. Derfor omsættes flere af projekterne nu til fælles indsatser bl.a. om:

- Digitalisering af tillidsvalgte - f.eks. lettere adgang til viden mv
- Organisering af nyansatte - f.eks. TRs synlighed og service overfor nye kolleger
- Tillidsdagsorden - f.eks. indgåelse af partnerskaber mellem FOA og arbejdsgiverne
- Faglighed - social- og sundhedsassistenterne på sygehusene
- Faglighed - håndbog til TV om at styrke præsentationen af social- og sundhedsassistenternes faglige kompetencer

I takt med at flere projekter færdiggøres vil resultaterne blive samlet og spredt - og ikke alene med henblik på videndeling og inspiration, men også med det formål at videreudvikle de mest lovende resultater og omsætte dem til fælles værktøjer og nye fælles handlemuligheder.

Kompetenceafklaringsforløb og uddannelse - til afdelingernes valgte, sagsbehandlere og konsulenter

Det udviklede kompetenceafklaringsforløb med tilhørende elektronisk understøttelse udrulles nu i afdelingerne. Kompetenceafklaringen er målrettet afdelingernes valgte, sagsbehandlere og konsulenter.

Kompetenceafklaringsforløbet giver den enkelte afdeling et overblik over kapacitet og ressourcer samt indsigt i hvilken kompetenceudvikling, der både kan styrke den enkeltes og afdelingens samlede opgaveløsning. Målet er, at give afdelingerne mulighed for at identificere kollektive og individuelle kompetencebehov og herudfra prioritere de uddannelses- og læringsindsatser, som har størst virkning.

Afdelingerne kan få tilknyttet konsulentbistand til gennemførelsen af kompetenceafklaringsforløbet. Bistanden skræddersyes til den enkelte afdelings behov.

Kompetenceafklaringsforløbet er beskrevet nøjere i hæftet: "Kom godt i gang - kompetenceafklaringsforløb for valgte, sagsbehandlere og konsulenter".

Organisationsuddannelsen

I forlængelse af arbejdet med kompetenceafklaringsforløbene for afdelingernes valgte, sagsbehandlere og konsulenter er der udviklet flere og nye læringsaktiviteter på organisationsuddannelsen.

Der er nye tilbud målrettet afdelingernes opgaver med at lede og gennemføre indflydelsesforløb. Ligesom der er udviklet et tilbud målrettet afdelingernes opgaver med at forhandle MED-aftaler og understøtte MED-repræsentanterne.

Der er nye og flere tilbud målrettet afdelingernes service- og sagsbehandlingsopgaver. Tilbuddene retter sig både mod nyansatte/nyvalgte og erfarne. Ligesom læringsaktiviteterne både dækker hovedområder i service og sagsbehandling og mere specialiserede sagsbehandlingsopgaver.



VELKOMMEN
TIL HJEMME
HOSPITAL

mmen

OF FORENEDED

FOR ENKELT

FOR ENKELT

FOR ENKELT

FOR ENKELT

FOR ENKELT

Branding og kommunikation

Branding

Et "brand" er det en organisation vil kendes på - i FOAs tilfælde det FOA står for og den forskel FOA kan gøre for medlemmerne. FOA lover gennem sit brand noget, som man ikke få andre steder.

En styrkelse af FOAs brand blev besluttet i Hovedbestyrelsen i foråret 2014. FOA havde i forvejen et stærkt brand, og målet var at opnå større synlighed og gennemslagskraft ved at udvikle en fælles vision/mission og værdisæt og et slogan. Hele FOA skulle samtidig kommunikere på en mere ensartet måde med fælles design og samme stil og tone. Medlemmer og potentielle medlemmer skulle opleve en mere moderne kommunikation.

FOA har på denne baggrund udviklet sit brand - skabt en klarere fortælling om, hvad FOA er. Det beskrives med FOAs nye slogan "Sammen gør vi forskellen" og de tre bærende værdier: Handlekraftig, inspirerende og hjælpsom. Kerneværdierne er resultatet af en undersøgelse i 2013-14, hvor medlemmerne ret massivt meldte, at FOA var god til at være hjælpsom - men FOA måtte gerne være mere handlekraftig og fagligt inspirerende.

Sloganet blev afprøvet på en række FOA medlemmer, og styrken i dette slogan er, at det sætter ord på både fællesskabet og fagligheden. Det har en dobbelt betydning. Det fortæller både, om den forskel medlemmerne gør for borgerne, når de arbejder, og den forskel FOA kan gøre for medlemmerne.

FOA har desuden udviklet et nyt og mere markant FOA-design, som bl.a. kan opleves i FOAs logoer, brevpapir, visitkort, mailsignatur, trykte publikationer, online-tilstedeværelse, annoncering, merchandise og mange andre steder.

Det nye design er blevet præsenteret på workshops og møder i lokalafdelinger og enheder, ligesom der efterfølgende har været dialog og samarbejde mellem designansvarlige på tværs af FOA.

Ud over ovenstående blev der også fundet frem til FOAs kernefordele, dvs. fordele som ikke kan fås andre steder end i FOA. Fordelene er fællesskabet, tilgængelighed og fagligheden, mens tryghed og sikkerhed er en basisleverance.

Der har været afholdt regionsmøder, møder i forbund med medarbejdere mv. hvor platformen er blevet gennemgået, herunder også den nye grafiske identitet (designmanual). Organisationen har taget godt imod den nye platform, herunder den nye grafiske identitet, og der er fuld aktivitet i forhold til at få den implementeret både lokalt og i forbundsregi.

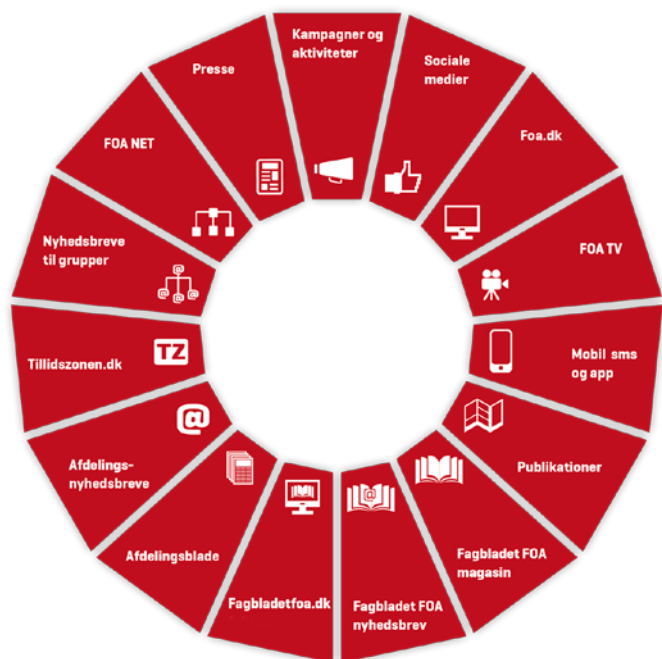
Der er også påbegyndt et arbejde med at forankre værdierne (hjælpsom, handlekraftig og inspirerende) både i afdelinger, forbund og a-kasse.

Medlemskommunikation

FOAs medlemskommunikation skal medvirke til at sikre høj medlemstilfredshed og loyalitet. Derfor har det været vægtet, at medlemskommunikationen er brugervenlig, i øjenhøjde, visuel, nem og bekvem at bruge og dele - også når man er på farten.

En væsentlig del af de kommunikative aktiviteter har været dedikeret til at understøtte medlemmernes faglighed samt til at give faglig inspiration. Artikler, tekster, indslag og opslag på FOAs forskellige medier har fungeret som en konstant påmindelse om FOA. Der har ligeledes været arbejdet journalistisk med at kunne sætte medlemshistorier, -sager og -dilemmaer på dagsordenen i pressen og hos beslutningstagerne - bl.a. ved hjælp af metoder som undersøgende journalistik.

Mange medlemmer ser flere nyheder, end de læser. Der er i kongresperioden sket en styrkelse af video-nyhedsindslag, video-tutorials og læringsvideoer. Dette har også øget FOAs mulighed for komme i kontakt med medlemmer, der er udfordret af sprog, læsning og stavning.



Optimering af kanaler

FOA har opbygget en bred palette af kommunikationskanaler, som hver for sig og - ikke mindst - i fællesskab er gearret til at nå en bred kreds af medlemmer, tillidsrepræsentanter, ansatte, ekstern presse, beslutningstagere, samarbejdspartnere og øvrig omverden.

Stadig flere medlemmer er i kontakt med FOA mobilt [fra tablets og mobiltelefoner]. Derfor er det vigtigt, at FOA er på forkant med medieudviklingen, hvad angår mobile løsninger som responsivt design og sms-udsendelser. Der er løbende blevet arbejdet for, at FOAs hjemmesider automatisk tilpasser sig brugernes forskellige skærmstørrelser - med foa.dk som et vellykket eksempel.

Lancering af ny nyhedsportal

FOAs medlemskommunikation er i de seneste år blevet stadig mere digital. Et godt eksempel er Fagbladet FOA, som vi ikke længere udelukkende definerer som et trykt blad, men som et redaktionelt brand, der har til formål at udgive gode historier på tværs af kanaler f.eks. artikler og videoindslag på hjemmesider, i nyhedsbreve, på sociale medier og på tryk.

I slutningen af 2015 blev nyhedsportalen fagbladetfoa.dk lanceret. Fagbladetfoa.dk publicerer daglige nyhedsartikler, temaer og andre former for journalistik. Med fagbladetfoa.dk er det højere grad blevet muligt at synliggøre de daglige nyhedsartikler og ikke mindst



de større redaktionelle satsninger. Samtidig har portalen vist sig yderst velegnet til at friste de læsere, der kommer til hjemmesiden fra nyhedsbrev og Facebook, til at læse og se væsentligt flere relevante artikler og videoer end tidligere.

Fagbladetfoa.dk er primært indrettet på at blive besøgt fra mobiltelefoner og tablets, hvilket kan ses på den store læsbare skrift, de store visuelle flader og den klare opdeling af elementer. Hele 70 procent af medlemmerne bruger i dag fagbladets nyhedsartikler fra et mobilt apparat.

Nyhedsbreve til forskellige målgrupper (segmenter)

Det trykte Fagbladet FOA udkommer i dag otte gange årligt, mens Fagbladet FOA nyhedsbrev udkommer én gang om ugen. For begge udgivelser gælder, at de er med til at understøtte, at medlemmerne kan opleve, at FOAs kommunikation er målrettet dem.

Fagbladet FOA nyhedsbrev så dagens lys i slutningen af 2013, og har været en stor succes, som ifølge webstatistikker og den seneste læserundersøgelse har fået et solidt tag i læserne. Nyhedsbrevet når i dag over 130.200 modtagere.

Udover muligheden for at versionere indholdet til de fire sektorer er der andre åbenlyse fordele ved digitale nyhedsbreve. Det gælder f.eks. muligheden for at integrere med andre systemer [f.eks. FIKS], for at forbedre af

FOA
Offentliggjort af Thea Böhm [?] · 20. marts · 🗨

"Personalet gør, hvad de kan, og de farer rundt som små mus. Det er ikke dem - det er toppen, den er gal med."
DEL hvis du støtter 100-årige Gretes opråb om, at der er brug for flere hænder i ældreplejen.



100-årig 'fanget' på toilet: Nu råber hun op
Plejemomsbeboer Grete Alstrup Larsen ventede efter eget udsagn tre timer på hjælp efter toiletbesøg. Nu er det nok, mener hun.
FAGBLADET.FOA.DK

463 152 nåede personer Boost oplæg

FOA
Offentliggjort af Sine Sæe [?] · 1. august kl. 16:18 · 🗨

Virkelighedstjek til sundhedsministeren:
"Jeg tror ikke, du er klar over, hvor dårlige de ældre er på plejehjemmene, fordi de i dag skal være længst muligt i eget hjem."
Sådan skriver social- og sundhedsassistent Susanne Bonde i en invitation til Sophie Løhde. Hun vil nemlig gerne vise hende, hvordan virkeligheden er på landets plejehjem.
Like, hvis du er enig med Susanne i, at ministeren har brug for et virkelighedsbesøg.



Sosu-assistent til Sophie Løhde: "Lad mig vise dig min hverdag"

FOA
Offentliggjort af Rasmus Handberg Baunegaard Nielsen [?] · 9. marts · 🗨

Der var ikke meget taknemmelighed at spore over den afsked, som Københavns Kommune gav social- og sundhedshjælper Annette Lindhardt, da hun efter 45 års tro tjeneste sagde farvel.
"Da to af mine ledere stoppede for nyligt, manglede der ikke noget. Jeg kan godt blive lidt 'øv', når nu jeg har været der i så mange år. Jeg synes godt, kommunen kunne behandle folk med lidt mere respekt," siger Annette Lindhardt.
Giv hende et 'synes godt om' som et skulderklap med på vejen.



Pensioneret sosu-hjælper måtte stå for egen farvelsfest
Efter 45 års ansættelse som sosu-hjælper i Københavns Kommune måtte Annette Lindhardt selv sørge for alt til sin egen afskedsfest.

medlemsdata, for at skabe trafik til kampagner og hjemmesider og for at spare penge sammenlignet med trykte og postdistribuerede udgivelser.

Udviklingen på nyhedsbrevsområdet fortsætter, og der har i år været arbejdet med udviklingen af et lokalt nyhedsbrev, som rummer fx arrangementer, nyheder, medlemsfordele og centrale kampagner.

Sociale højdespringere

De sociale medier er i rivende udvikling, og det er vigtigt for FOA at kunne agere - og agere rigtigt - på sociale medier. I FOA bruges de sociale medier aktivt i kommunikationen med medlemmerne - og med en opmærksomhed på, at kommunikationen går begge veje. Vennernes/følgernes mening og feedback bør tages alvorligt.

FOA er i dag aktiv på bl.a. Facebook, Twitter, LinkedIn og Instagram.

Stadig flere af FOAs afdelinger er kommet på Facebook, og aktiviteterne på Facebook er stigende i hele FOA. Desuden vurderes det, at organisationen som helhed er blevet bedre gearet til at levere hurtige svar til medlemmer, der kontakter FOA via Facebook. Det skyldes bl.a., at forbundet har tilbudt kurser.

FOAs generelle Facebookside er forbundets største sociale kanal med over 17.500 venner/følgere. Her eksponeres fx faglige dilemmaer, hvordan FOA hjælper, nyt om fx løn og job, opfordringer til dialog samt branding af FOAs mærkesager og resultater.

Blandt de største sociale højdespringere er fagbladets debatskabende artikler. Det gælder eksempelvis artiklen '100-årig fanget på toilet: Nu råber hun op', som nåede hele 463.152 personer og høstede 3.412 'Synes godt om', 3.882 delinger og 108 kommentarer, eller 'Sosu-assistent til Sophie Løhde: "Lad mig vise dig min hverdag"', som nåede 452.492 personer og trak 9.462 'Synes godt om', 1.489 delinger og 223 kommentarer.

Facebook spiller i dag oftest en hovedrolle i FOAs store kampagner. Et af de mest udtalte eksempler var FOAs valgkampagne i foråret 2015, hvor der blev satset hårdt på sociale medier - både hvad angik selve konceptet og målt i annoncekroner. Tiltaget var en succes - både

i forhold til lignende politiske kampagner fra andre organisationer og i forhold til, hvad synlighed koster på andre digitale platforme. I løbet af kampagnen blev der postet 18 opslag – eksempelvis et opslag om sosu'ér, der pga. tidsnød må give ældre ble på. Det opslag nåede med annoncekronernes hjælp ud til 203.200 personer og fik 3.260 'Synes godt om', 1.650 delinger og 266 kommentarer. Endnu bedre gik det opslaget "Del hvis du ikke synes, Danmark kan være tjent med konsekvenserne af nulvækst", der strøg ud til 322.048 og fik 4.677 'Synes godt om', 4.790 delinger og 299 kommentarer.

Flere af FOAs primære udtalepersoner er i dag aktive på Twitter, hvor muligheden for at tale direkte til journalister og politikere er bedst. Desuden har både forbundets samt Fagbladet FOAs Twitter-profiler øget antallet af følgere, og har rundet henholdsvis 2.200 og 1.400 følgere.

Forbundet har holdt kursus i en del afdelinger. Fremgangsmåden på kurser og i den daglige rådgivning er bl.a. at tage udgangspunkt i den enkelte lokalafdelings set-up, ressourcer og primære målgrupper og vejlede om forskellige muligheder og greb.

En ny udgave af FOAnet

Der er i perioden blevet arbejdet med afdelingernes tilfredshed med forbundshusets tilgængelighed og rådgivning. Dette gælder bl.a. tilfredsheden med brugbarhed, implementering og support i relation til FOA NET og andre former for intern kommunikation.

FOA NET overgik i foråret 2015 fra SharePoint7 til SharePoint13/Wizdom. Det betyder, at FOA NET i dag fremstår teknisk tidssvarende, og er baseret på standardløsninger, der gør det lettere og billigere at opgradere. FOA NET skal være attraktiv at benytte for afdelingerne – bl.a. til at dele viden om effektive lokale organisering- og fastholdelsestiltag og om lokale projekter og indsatser. FOA NET skal også tydeliggøre den viden, de services og de tilbud, som forbundshuset stiller til rådighed for afdelingerne. I forbindelse med udrulningen af FOA NET har alle afdelinger fået tilbudt implementeringsbesøg, hvilket flertallet har taget imod.

FOA er synlig som aldrig før

Kampagner

Forbundet har løbende gennemført en række større kampagneaktiviteter i kongresperioden. FOA har forsøgt at dagsordensætte en række velfærdstemaer fra kommunal økonomi, dagpenge-besparelser, ulighed, meldig-ind, overenskomster, valgaktiviteter og til handicap-hjælpernes forhold. Hovedfokus har været velfærd.

Ved kommunevalget i 2013 satte FOA især fokus på den kommunale økonomi, som presses voldsomt af meget stramme kommuneaftaler. FOA udnævnte blandt andet kommunale "sparegrise" – det vil sige de kommuner, der ikke anvender servicerammerne fuldt ud. Forklaringen i 2013 lød på, at kommunerne var bange for at sprænge rammen. Det betød, at finansministeren i den følgende kommuneaftale kunne inddrage de penge, kommunerne ikke havde brugt på velfærd.

Ved folketingsvalget i 2015 satte FOA fokus på "det rigtige valg" – underforstået, at det rigtige valg var tilvalget af velfærd. Kampagnen var for første gang

The screenshot shows a Facebook post from FOA. The post text reads: "Tæt på 15.000 har gennemført velfærdstesten - har du testet din viden om velfærd?". Below the text is a red graphic with the title "Exit velfærd?" and a question: "Test din viden om den danske velfærd - måske bliver du overrasket. Ved du fx hvor mange børn en medarbejder i børnehaven må være alene med?". To the right of the text is an icon of a person surrounded by smaller person icons. Below the graphic, it says "Svar og test din viden på detrigtievalg.nu" and provides the URL "HTTP://DETRIGTIGEVALLG.NU/". At the bottom of the post, it shows "Nået ud til 117.952 personer" and a "Boost opslag" button. The post also shows engagement metrics: "Synes godt om · Kommenter · Del" and a list of users who liked it: "Lars Thaarbøl, Dorte Dyrholm Pedersen, Lotte Berthelsen og 273 andre synes godt om dette."

næsten udelukkende en digital kampagne. Resultaterne var gode. 200.000 danskere besøgte vores kampagnesite. Og de enkelte nedslag i valgkampen nåede hver især et sekscifret antal modtagere.

I november og december 2015 lancerede FOA kampagnen "Det du gør". Kampagnens formål var at synliggøre den forskel FOAs medlemmer gør hver dag. Kampagnens omdrejningspunkt var en 30 sekunders film, der med billeder og lyd, viser den forskel medlemmerne gør. Filmen blev vist i biografen og på Facebook. Derudover var der bannerannoncering og radiospots og en hjemmeside, som støttede op om kampagnens tema.

FOA nåede bredt ud med kampagnen. På Facebook nåede kampagnen ud til 682.818 personer. Der var alene 449.996 visninger af filmen, og hele 2.066.185 så filmen i biografen.

Kampagne-grebene er i dag blevet digitale. Avisannoncer er stadig dyre, men de når i dag frem til langt færre end hvad man kan nå på sociale medier.

FOA har for første gang også haft tv-reklamer. Det er sket som led i den fælles OK-indsats i LO. Resultaterne er pæne. Kendskabsgraden [i målgruppen mellem 20 og 40 år] til overenskomster er mere end fordoblet. OK-indsatsen med tv-reklamer fortsætter.

Presse

Pressearbejdet fylder meget i FOA, og FOA ligger nr. 1 blandt alle organisationer på arbejdsmarkedet i den årlige benchmark, som måler på synlighed, image og mediernes anmeldelse af de enkelte organisationer. Forbundsformanden har også en pæn førsteplads, når det gælder synlighed.

Pressearbejde er i dag i høj grad et spørgsmål om tilgængelighed, så FOA kan flugte mediernes dagsorden. Herunder er det afgørende at kunne stille viden, ekspertise og research til rådighed. Og så er det om muligt i dag endnu vigtigere at være proaktiv. FOA har med held præsenteret en række fagpolitiske udspil, som har fyldt pænt i dagsordenen. F.eks. har samarbejdet med forfatteren Lars Olsen sat solidt fokus på FOAs forslag om fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, så uligheden i alderdommen mindskes.

Også i pressearbejdet har det digitale indtog gjort sig gældende. Ofte vil et hurtigt tweet i dag have større værdi for synligheden end en fyldig pressemeddelelse.

FOA bygger sit arbejde på viden

FOA forsøger at bygge sit arbejde på viden - fra undersøgelser og analyser. FOA laver jævnligt medlemsundersøgelser, hvor medlemmerne spørges om deres erfaringer med og holdninger til et bestemt emne.

FOA laver også afdelingsundersøgelser f.eks. den store medlemstilfredshedsundersøgelse, der omtales senere. FOA laver desuden kommuneundersøgelser f.eks. om kommunernes budgetter, planlagte besparelser, udbud af opgaver osv. I 2013 viste kommuneundersøgelserne f.eks., at danske kommuner bruger ca. 5 mia. kr. mindre end budgetteret. Sidste brugte kommunerne cirka 1 mia. mindre end budgetteret.

En del af medlemsundersøgelserne gennemføres via internettet ved at spørge FOAs medlemspanel MedlemsPulsen, som FOA-medlemmer kan tilmelde sig. MedlemsPulsen består af knap 13.000 medlemmer. Andre medlemsundersøgelser gennemføres som telefoninterview eller med spørgeskemaer.

I 2013 lavede FOA f.eks. medlemsundersøgelser om frivilligt arbejde på arbejdspladsen, hverdagsrehabilitering, vold i psykiatrien, brug af Facebook i forhold til arbejdspladsen, uddannelse blandt arbejdsmiljørepræsentanter og forsørgelse blandt FOAs medlemmer som har mistet retten til sygedagpenge. Frivillighedsundersøgelsen er gentaget flere gange siden.

I 2014 lavede FOA f.eks. medlemsundersøgelser om arbejdsmiljø blandt bade- og idrætspersonale, temaer op til OK15, indvandrere og efterkommere i FOA, pauser, velfærdsteknologi, forældresamarbejde, konflikter med pårørende og arbejdspress og vejtid i hjemmeplejen.

I 2015 lavede FOA f.eks. medlemsundersøgelser om FOAs medlemmer der er røget ud af dagpengesystemet, fysisk arbejdsmiljø, maden på plejecentre, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, værdighed i ældreplejen, ligestilling, udlicitering og vold i psykiatrien.

I første halvår af 2016 har FOA bl.a. undersøgt medlemmernes syn på ledelse, arbejdsskader blandt

medlemmerne og indsatsen for forebyggelse på de arbejdspladser, hvor medlemmerne arbejder.

Medlemstilfredshed

I "2015-Medlemmernes FOA" udpeges det som en opgave at undersøge medlemmernes tilfredshed, og FOA gennemførte i efteråret 2015 en omfattende medlemstilfredshedsundersøgelse.

Formålet med medlemstilfredshedsundersøgelsen er, at give FOA viden om, hvilke forhold der er mest afgørende for at skabe tilfredshed hos medlemmerne, så FOA bedre kan styrke medlemsperspektivet og målrette sin indsats. FOA skal først og fremmest gøre en forskel for medlemmerne - være nyttig for medlemmerne i deres arbejdsliv og deres liv i det hele taget. Der er ikke nogen entydig sammenhæng mellem medlemmernes tilfredshed og den nytte FOA gør for medlemmerne - medlemmerne kan være utilfredse, selv om FOA gør sit yderste for at gøre en forskel for medlemmerne, men medlemstilfredshed er trods alt en indikator for, hvor godt FOA løser sin kerneopgave.

32.618 medlemmer deltog i undersøgelsen, hvilket svarer til 25 pct. af de erhvervsaktive medlemmer i FOA, der blev direkte inviteret til undersøgelsen. Det er en god svarprocent, og undersøgelsen er troværdig, fordi de forskellige medlemsgrupper er vægtet i den statistiske bearbejdning. Det er f.eks. velkendt, at tillidsvalgte er mere positive overfor FOA end medlemmerne i almindelighed. Tillidsvalgtes svar kan således forrykke billedet af tilfredsheden, men det er der taget højde for, så det samlede billede er retvisende.

Medlemstilfredshedsundersøgelsen viser, at medlemmernes tilfredshed med FOA er pæn. På en skala fra 0-10, hvor 10 er "Meget tilfreds", er den gennemsnitlige tilfredshed for FOAs erhvervsaktive medlemmer 7,5, hvilket er over middel. Midten af skalaen er 5, men erfaringen viser, at den "mentale midte" - det folk

opfatter som midten - er 6,5, og FOA ligger således et point over den mentale midte.

68 pct. af medlemmerne har vist deres tilfredshed ved at give FOA 7-10 point, og kun 7 pct. af medlemmerne er så utilfredse, at de har givet FOA 0-3 på skalaen. 21 pct. af medlemmerne ligger således i midterfeltet på 4-6 point, mens 4 pct. har svaret "ved ikke".

Kvindelige medlemmer er med en gennemsnitlig tilfredshed på 7,6 mere tilfredse end mandlige medlemmer, der har en gennemsnitlig tilfredshed på 6,8. Der er til gengæld ingen væsentlig forskel mellem tilfredsheden hos forskellige aldersgrupper. Medlemmer under 30 år er lige så tilfredse med FOA, som andre FOA-medlemmer.

Under den høje tilfredshed er en vis variation. Der er forskel på den gennemsnitlige tilfredshed fra sektor til sektor: Pædagogisk sektor 7,6, Social- og Sundhedssektoren 7,4, Kost- og Servicesektoren 7,7 og Teknik- og Servicesektoren 6,8. Der er ligeledes forskel på tilfredsheden i de forskellige faggrupper og i de forskellige afdelinger. Det betyder, at opfølgningen på medlems-tilfredshedsundersøgelsen bliver forskellige fra faggruppe til faggruppe osv.

Alle FOAs 39 lokalafdelinger har fået deres egen rapport med svarene fra deres medlemmer, og afdelingerne har i første halvdel af 2016 fulgt op på de tilbagemeldinger, de har fået fra medlemmerne. Forbundet og de fire sektorer har på lignende vis fulgt op på resultaterne af medlemstilfredshedsundersøgelsen.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at medlemstilfredshedsundersøgelsen skal gentages i 2017, så det bliver muligt at se på udviklingen i tilfredsheden.

Det, der har størst betydning for medlemmernes tilfredshed er:

- At medlemmerne er tilfredse med den hjælp og rådgivning, de kan få gennem FOA, og medlemmerne er tilfredse på dette punkt med en gennemsnitlig tilfredshed på 7,8.
- At medlemmerne er enige i, at FOA samlet set har et godt ry, og medlemmerne er tilfredse med en gennemsnitlig tilfredshed på 7,6.
- At medlemmerne er tilfredse med den service og betjening, de får, når de kontakter FOA, og medlemmer er tilfredse på dette punkt med en gennemsnitlig tilfredshed 8,1.
- At medlemmer er tilfredse med de resultater, FOA opnår for medlemmerne. På dette punkt er medlemmerne mindre tilfredse med en gennemsnitlig tilfredshed på 6,8.

Medlemmer der har svaret, at de er utilfredse med FOA, er i undersøgelsen blevet bedt uddybe, hvorfor de er utilfredse. Besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen viser, at utilfredsheden for mange medlemmer er begrundet med, at medlemmerne ikke oplever at få tilstrækkelig hjælp fra FOA. Det kan for eksempel være i forbindelse med en konkret sag med en arbejdsgiver om sygdom, ansættelseskontrakter osv.

Det fremgår også af undersøgelsen, at medlemmernes tillidsrepræsentant i mange sammenhænge er grund til, at de er utilfredse med FOA. Det kan for eksempel være, fordi tillidsrepræsentanten opleves som værende mere på arbejdsgiverens side end på medarbejdernes side.

Også løn og lønforhandlinger nævnes af mange medlemmer i undersøgelsen som forklaring på, at de er utilfredse. Konkret peger utilfredse medlemmer på, at FOA ikke har været gode nok i lønforhandlinger og til at forbedre medlemmernes løn.



FOAs medlemmer

Antal medlemmer

Antallet af medlemmer har været faldende fra 2013 til 2016¹ - i følge FOAs Nøgletal.

Fra 30. juni 2013 til 30. juni 2016 er der sket følgende:

- Det samlede antal medlemmer er faldet med 8.296, svarende til et fald på 4 procent. Antal fuldtidsbetalende (omregnet) er faldet 8.640, svarende til et fald på 5 procent.
- Efter en stigning i antallet af elever i 2014 og 2015 er antallet af elevmedlemmer faldet i 2016. Elevmedlemstallet ligger i 2016 således 446 under elevmedlemstallet i 2013 [svarende til et fald på 5 procent].
- Antal erhvervsaktive medlemmer ekskl. elever er faldet med 5.391 i perioden 30. juni 2013 til 30. juni 2016, det svarer til et fald på 4 procent.
- Antallet af efterlønsmedlemmer er faldet 1.916 fra juni 2013 til juni 2016, svarende til et fald på 23 procent. Et fald, der er med til at trække antal fuldtidsbetalende ned.

¹ Perioden 30. juni 2013 til 30. juni 2016 er valgt, da juni-tallene i skrivende stund er de seneste medlemstal fra 2016. For at kunne sammenligne tallene over årene er samme måned valgt alle år.

Ser vi på medlemsudviklingen [alle medlemstyper] fordelt på sektorer i perioden 30. juni 2013 til 30. juni 2016 fremgår det, at der har været medlemstilbagegang i alle sektorer.

Den største procentvise medlemstilbagegang ses i Kost- og Servicesektoren [-9 pct./-1.361 medlemmer], Pædagogisk Sektor [-6 pct./-3.100] samt i kategorien "Uden sektor" [-16 pct./-542 medlemmer].

Teknik- og Servicesektoren og Social- og Sundhedssektoren har den mindste procentvise tilbagegang i perioden, hhv. -2 pct. [-175 medlemmer] og -3 pct. [-3.119].

Medlemsudviklingen bør ses i sammenhæng med beskæftigelsesudviklingen. En måde at opgøre dette er organisationsprocenten.

Organisationsprocent

Ser man på samtlige ansatte i kommuner og regioner, som FOA har indgået overenskomst for, er organisationsprocenten stort set uændret i kongresperioden. I november 2015 var organisationsprocenten blandt samtlige ansatte på FOAs overenskomstråde [inkl. fællesoverenskomster] på 57 procent. Det samlede potentiale [månedslønnede og timelønnede] var højest 95.000 personer.

Blandt de månedslønnede, der er ordinært ansatte med en beskæftigelsesgrad på mindst 20 timer om ugen, var organisationsprocenten i november 2015 højere [71 pct.].

FOAs medlemmer fordelt på medlemstype

Medlemstype	2013 (juni)	2014 (juni)	2015 (juni)	2016 (juni)	Ændring 2013-2016
Efterløn	8.488	7.685	7.068	6.572	-1.916 [-23 %]
Elever	9.667	10.351	10.782	9.221	-446 [-5 %]
Erhvervsaktive ekskl. elever	150.138	147.839	146.965	144.747	-5.391 [-4 %]
Erhvervsaktive i alt	159.805	158.190	157.747	153.968	-5.837 [-4 %]
Pensionister	23.208	23.015	22.907	22.665	-543 [-2 %]
I alt	191.501	188.890	187.722	183.205	-8.296 [-4 %]

Rækken "I alt" summerer de tre overgrupper erhvervsaktive i alt, efterløn og pension. Eleverne og erhvervsaktive i alt indgår begge i tallet for erhvervsaktive i alt, og skal derfor ikke tælles med to gange i den samlede sum.

Der er store forskelle mellem organisationsprocenterne i de enkelte faggrupper. Blandt de større stillingsgrupper ligger dagplejerne fortsat i top med en organisationsprocent på knapt 92 pct., mens organisationsprocenten blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, teknisk service og hussassistenter i kommunerne ligger under 60 pct.

Alder ser ud til at have en betydning for, om en person er organiseret eller ej. Organisationsprocenterne er højere for de ældre ansatte (på 50 år og derover) end i de yngre aldersgrupper - men organisationsprocenterne ser ud til at være steget forholdsvis mest blandt de yngre.

Af kvinder og mænd i samme fag- og aldersgruppe ser kvinderne ud til at være bedre organiserede end mændene.

Medlemssammensætningen

I juni 2016 var størstedelen af medlemmerne kvinder (86 pct.). Gennemsnitsalderen blandt medlemmerne var 49 år, og blandt erhvervsaktive medlemmer var den 46 år.

De største faggrupper i FOA er social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter samt dagplejere.

Blandt de månedslønnede, der arbejder på FOAs overenskomstområde, er 41 pct. på fuld tid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 32 timer i denne gruppe.

De medlemmer, der går på efterløn, er for FOAs vedkommende lige omkring 62 år.

FOAs klageinstans

FOAs klageinstans optager årligt omkring 25 sager til behandling. Tallet er ret stabilt. I betragtning af antallet af afdelingernes og lokaledernes årlige medlemskontakter og den lette klageadgang er det et meget lavt antal sager, der må over klageinstansen for at blive afgjort.

Et større antal klager henvises til (gen)behandling i afdeling/a-kasse og løses, uden at klageinstansens inddrages.

Klageinstansens dommer har givet klagerne helt eller delvist medhold i ca. en tredjedel af de behandlede sager. Klageinstansens afgørelser vurderes nøje i forbundet med henblik på, om sagsgang i afdelinger/forbund/a-kasse skal ændres. Hovedbestyrelsen drøfter den årlige beretning med sagsresumeeer, før beretningen offentliggøres.

FOAs medlemmer fordelt på sektor (alle medlemstyper)

Sektor	2013 (juni)	2014 (juni)	2015 (juni)	2016 (juni)	Ændring 2013-2016
Social- og Sundhedssektor	112.220	111.480	111.812	109.101	-3.119 [-3 %]
Pædagogisk Sektor	52.011	50.923	49.990	48.911	-3.100 [-6 %]
Kost- og Servicesektor	14.401	13.871	13.408	13.040	-1.361 [-9 %]
Teknik- og Servicesektor	9.540	9.453	9.450	9.365	-175 [-2 %]
Uden sektor	3.329	3.163	3.062	2.787	-542 [-16 %]
I alt	191.501	188.890	187.722	183.205	-8.296 [-4 %]

Organisering og fastholdelse

Hvorfor bliver medlemmerne, og hvorfor forlader de FOA?

Det har i kongresperioden stået centralt at fastholde og tiltrække medlemmer. Medlemstilfredshedsundersøgelsen fra 2015 viser, at den vigtigste grund til at være medlem af FOA er, at man bør være medlem af den fagforening, der forhandler ens overenskomst. Det mener 77 pct. af medlemmerne. Den næstvigtigste grund er, at medlemskabet giver sikkerhed og tryghed. Det mener 62 pct. af medlemmerne.

Cirka en tredjedel af de medlemmer, der har meldt sig ind i FOA inden for det seneste år, er ikke blevet opfordret til det, men har gjort det på eget initiativ. De nyindmeldte oplever det som let at melde sig ind (88 pct.) og føler sig i høj grad velkomne i FOA (77 pct.).

Medlemmerne vil anbefale FOA til kolleger eller andre, som FOA er relevant for, og 79 pct. finder det sandsynligt, at de er medlem af FOA om to år. Nogle medlemmer mener, at man har en "pligt" til at være medlem af FOA, hvis man arbejder på en arbejdsplads, der har en overenskomsttaftale med FOA. Andre medlemmer lægger mere vægt på faglige og professionelle grunde. Det kan for eksempel være, at man har en forventning om, at FOA har tilstrækkelig professionel viden til at kunne håndtere faglige problematikker, som en given arbejdsplads eller medarbejderen ikke er i stand til at løse på egen hånd.

De medlemmer, der har svaret, at de sandsynligvis ikke er medlem af FOA om to år, er blevet bedt om at svare på hvorfor. 2.285 medlemmer - eller knapt 8 pct. af de medvirkende i undersøgelsen - har besvaret spørgsmålet.

Over en fjerdedel (29 pct.) angiver, at de overvejer at melde sig ind i en anden fagforening. En nærmere analyse af svarene viser, at andelen, der overvejer en anden fagforening, er 25 pct., hvis man ser bort fra de medlemmer, der regner med enten at skifte til et job og/eller starte på en uddannelse uden for FOAs faglige område.

Ydermere angiver en stor andel, at de overvejer at melde sig ud, fordi de er utilfredse med deres medlemskab (22 pct.) og/eller, at de mener, at det er for dyrt at være medlem af FOA (21 pct.).

44 pct. forventer at forlade FOA, fordi de regner med at starte uddannelse, skifte job eller forlade arbejdsmarkedet.

De medlemmer, der ikke ser det som sandsynligt, at de er medlem af FOA om to år, har ofte en konkret grund til det. Et eksempel kan være, at FOA ikke har levet op til det, de forventede, eller at medlemmet ikke har følt sig hørt af FOA i forhold til de faglige problemer, de har været ude for på deres arbejdsplads.

Organiseringsindsatsen

Kampagneuger

Der har i kongresperioden været fokus på medlemsorganisering. Der har været gennemført 2 kampagneuger årligt. Hvert år fokuseres på forskellige temaer. I 2014 var det **OK-2015**. Bl.a. organiserede en række afdelinger lysaktioner lokalt. Der blev besøgt mere end 2.500 arbejdspladser, hvilket gav ca. 800 nye medlemmer. I 2015 blev der fokuseret på **alenearbejde**. Antallet af arbejdspladsbesøg omkring 2.500. Her var også FOAs ny brand i fokus i form af bl.a. radiospot.

Det, der bærer kampagneugerne, er tilbuddet om løntjek. Der findes fortsat mange fejl, og medlemmer er glade for at få tjekket, om de får den rigtige løn.

Det gav lidt færre medlemmer end tidligere, hvilket er det samme som de år, der ikke er overenskomstforhandlinger.

Partnerskabssamarbejdet

Partnerskabssamarbejdet foregår mellem forbundet, A-kassen og afdelingerne i region Sjælland. Her er gennemført en lang række fælles aktiviteter som alle har til formål at sikre rekruttering og fastholdelse. Der er fem forskellige spor i samarbejdet:

- Den lokale indsats
- Markedsføring
- Videndeling og læring for tillidsvalgte
- Service og udvikling
- Effektmåling

”Vi er der” kampagnen. Her blev der reklameret i biografteater og på buslangsider samtidig med, at der er lavet materialer til arbejdspladserne.

Der er i alle afdelinger gennemført arbejdspladsbesøg både på de private og offentlige områder. Vi kan konstatere, at medlemstallet på Sjælland nu falder mindre, end det gør på landsplan.

Der er i samarbejde med forbundet uddannet ildsjæle på grundlag af et nyudviklet forløb ”de fem trin.” Pointen i forløbet er, at der umiddelbart efter gennemføres arbejdspladsbesøg som en del af uddannelsen. Det har været en succes, hvor de deltagende nu er lokale ildsjæle, og efterfølgende har organiseret mere end 100 medlemmer.

Der har været gennemført en uddannelsesforløb som handler om at sikre bedre medlemsservice i afdelingerne. Målet er, at det skal være en oplevelse, når man som medlem kontakter FOA. Medlemsoplevelsen skal være, at man får mere end forventet.

Forsikring som rekruttering og fastholdelse

FOA har i perioden samarbejdet tæt med Pensam forsikring, og herigennem fået udviklet billige forsikringstilbud kun til FOA medlemmer. Det har været en succes, og mange har kunnet spare mange penge ved at skifte.

Det blev i Hovedbestyrelsen besluttet, at der hen over året kan inddrages tillidsrepræsentanter i aktiviteter som er relevante i forhold til øget organisering. Eksempler herpå er bl.a. urafstemningen og forsikrings-tilbuddet. Fra 2013 - 2014 er der tegnet 34 pct. flere policer svarende til over 3.600. Senest er der lavet en aftale om særlige banktilbud til FOA medlemmer.

Arbejdspladsbesøg

FOA er kontinuerligt på arbejdspladsbesøg i samarbejde med lokale afdelinger. I et samarbejde med pædagogisk sektor og en række lokalafdelinger, har der været sat fokus på omsorgs- og pædagogmedhjælperområdet. Det er faktisk lykkedes at hæve organisationsprocenten på området. Der er stadig en problemstilling i, at få kontinuerlige arbejdspladsbesøg prioriteret i mange afdelinger.

TR og nyansættelser

I samarbejde med afdelingerne har FOA iværksat et omfattende projekt om modtagelse af nyansættelser og lønindplacering.

Der bliver gået grundigt til værks med en spørgeskemaundersøgelse med at få kortlagt, om tillidsrepræsentanterne får de oplysninger omkring ansættelser og lønindplacering de har krav på. Herfra lægges der op til, at afdelingerne tager fat de steder hvor det ikke sker.

Vi ved fra undersøgelser, at mere end 60 pct. af de ikke-organiserede oplyser, at de aldrig har fået tilbuddet om medlemskab af FOA. Målet med det her projekt er, at få det tal bragt ned. Vi ved, at den første periode efter ansættelsen er det tidspunkt, hvor muligheden for organisering er størst. Det er oplagt f.eks. at anvende lønindplaceringen til naturligt at tilbyde et medlemskab. I øvrigt vil der blive satset på, at mange flere tillidsrepræsentanter deltager i ansættelsessamtalerne således, at de kan gøre opmærksom på, at FOA er repræsenteret og også har indflydelse på, hvem der bliver ansat. Vi er overbeviste om at en systematisk indsats i forhold til nyansatte, vil betyde en langt bedre organisering.

Er du OK?

FOA er aktivt med i LO og FTF forbundenes ”er du OK”-indsats. Indsatsen forsætter de kommende år, og der er ingen tvivl om, at det er en styrke, at vi samlet som fagbevægelse går ud og promoverer den danske model og overenskomster.

Vi er i FOA optaget af, at der lokalt bliver lavet endnu flere aktiviteter f.eks. i form af fælles løn tjek indsats.

Organiseringsindsatsen på det private område går på to ben

På områder/arbejdspladser, hvor der allerede er tegnet en overenskomst, foregår organiseringen på samme måde som vi kender det fra det offentlige område. Vi tilbyder at komme på besøg og tjekke løn osv. Dog er vi til tider en anelse hæmmet af, at adgangen til arbejdspladserne ikke er muliggjort via MED-aftaler eller aftaler om tillidsrepræsentantens virke. Det betyder, at vi somme tider må ty til lidt mere kreative metoder, så som at køre en bil frem på parkeringspladsen til arbejdsstedet, og her tilbyde tjekket. Heldigvis har vi dog i de sidste par overenskomster, der er tegnet. Her kan nævnes overenskomsten med Danske Service, Water & Wellness, samt overenskomsten for handicaphjælperne med BHF, sikret adgangen via en samarbejdsparagraf.

På de områder/arbejdspladser, hvor der ikke allerede er tegnet en overenskomst, er der forskellige metoder vi benytter os af. FOA har lavet en strategi for at tegne overenskomster, der umiddelbart virker ganske fornøftigt, hvilket er afprøvet i flere sammenhænge. Her kan nævnes Cura Pleje og Tiny Tots.

Det er det aktivistiske element, der gør forskellen. Det at være meget tilstede og stille sig til rådighed for snakken omkring vigtigheden af at være dækket af en overenskomst. Fællesskabsoplevelsen. Det virker kun, hvis vi står sammen, samt sidst, men ikke mindst, mobiliseringsdelen, hvor medarbejderne (både de fremtidige og allerede værende medlemmer), forstår indholdet og vigtigheden af en overenskomst, og hvordan det kun kan lykkes, hvis det er noget alle vil. Meget af det kender vi fra Organizer modellen, eller som vi kalder det, en FOA-

Organizer model, der har taget delelementer fra modellen og sat yderligere ting ind, som er væsentlige for at det kan fungere i en organisation som FOA.

Denne metode kræver selvsagt mange ressourcer, da det handler om at være til stede, når og hvor medarbejderne er på arbejde, hvilket er på alle tidspunkter af døgnet, samt på mange forskellige destinationer.

FOA modellen

Hovedbestyrelsen besluttede på sit møde i oktober 2015 at igangsætte et arbejde for at udvikle en model for arbejdet med organisering, fastholdelse og marketing (FOA-modellen). Det var oprindeligt besluttet at beslutning om modellen skulle træffes på Hovedbestyrelsens møde i juni 2016, men arbejdet kom til at strække sig ind i efteråret 2016.

Arbejdet med FOA-modellen omfatter mange delelementer. På HB mødet i april 2016 blev fremlagt et bilag ”Modelovervejelser”, der redegjorde for de elementer, der havde været fokus på.

- Statistisk og videnbaseret understøttelse af organiserings- og fastholdelsesarbejdet.
- Brugen af marketing og medier i organiserings- og fastholdelsesarbejdet.
- Arbejdsdeling mellem forbund, afdelinger og A-kasse.
- Procedure, rutiner og forbedret kommunikation i forbindelse.
- Medlemsservice, medlemsfordele.
- Konkrete arbejdsopgaver i organiserings- og fastholdelsesarbejdet.

Disse fokuspunkter er blevet konkretiseret og udviklet i en række oplæg om Velkomstprogram, marketing, data og statistik, medlemsorganisering på arbejdspladserne, en styrket og sammenhængende skole- og elevindsats.

Det har været målet i arbejdet, at modeller, oplæg og overvejelser skulle udvikles i dialog med en referencegruppe bestående af HB medlemmer, for at sikre at det dels var modeller, der gav mening i forhold til afdelingers prioriteringer og muligheder, og dels var realistiske som fælles grundlag i hele FOA.



Indsatsen for specifikke medlemsgrupper

Mangfoldighed

FOA har siden oktober 2005 arbejdet med etnisk integration. Siden har arbejdet udviklet sig til også at omfatte integration af andre grupper f.eks. religiøse og seksuelle minoriteter og handicappede.

FOA har f.eks. i vinteren 2014/2015 samarbejdet tæt med handicaporganisationerne og andre faglige organisationer for at forhindre en bebudet ændring af i Serviceloven, der ville have medført en forringelse af handicappede borgeres retssikkerhed. Ændringen blev efter massive protester trukket tilbage.

Der er etableret et netværk med deltagelse af 1 repræsentant fra hver region og forbundets centrale aktører. Netværket har til opgave at sikre koordinering og sammenhæng i FOAs mangfoldighedsarbejde.

Arbejdet er opdelt i 3 indsatsområder:

- Mangfoldighed i FOA
- Mangfoldighed på arbejdspladsen
- Mangfoldighed i hverdagen

FOA havde i maj 2014 i alt 17.488 medlemmer, som er indvandrere og efterkommere. Heraf 15.898 indvandrere og 1.590 efterkommere. Det er 1.135 mere end i 2012. De fleste indvandrere og efterkommere stammer fra ikke-vestlige lande. 2,3 pct. af alle FOAs medlemmer er fra vestlige lande udover Danmark, mens 7,0 pct. er fra ikke-vestlige lande.

Andelen af indvandrere og efterkommere er 9,9 pct. blandt de erhvervsaktive medlemmer (ekskl. elever). Indvandrere og efterkommere udgør 17,0 pct. af alle elever i forbundet.

Indvandrere og efterkommere er underrepræsenterede blandt FOAs tillidsrepræsentanter. 8,1 pct. af erhvervs-

aktive medlemmer med dansk oprindelse har tillidshverv. Dette gælder for 5,3 pct. af indvandrere og efterkommere fra vestlige lande og kun 2,3 pct. af medlemmerne fra ikke-vestlige lande.

Især indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er i højere grad berørt af ledighed end øvrige medlemmer. 21,4 pct. af medlemmerne fra ikke-vestlige lande er berørt af ledighed. Dette gælder for 13,2 pct. af medlemmerne fra vestlige lande og 11,2 pct. af medlemmerne med dansk oprindelse. Tyrkiet er det land, hvor den største andel af FOAs medlemmer, er berørt af ledighed (24,6 pct.).

Elever

I "2015-Medlemmernes FOA" fremgår det, at der skal udarbejdes en strategi for, hvordan FOA organiserer og fastholder elevmedlemmer - også efter endt uddannelse, og antallet af elevmedlemmer er steget med 415 eller 3,8 pct. i perioden april 2014 - april 2015. Kontinuerlige skolebesøg, elevaktiviteter og den personlige kontaktflade osv. har virket efter hensigten

FOA har gennem flere år arbejdet efter en strategi med to hovedmål - dels at organisere flest elever i FOA, og dels at øge elevernes engagement i elevarbejdet/skolearbejdet på landsplan og på de enkelte skoler f.eks. velfungerende elevråd.

FOA styrkede sin indsats på området i 2012 og 2013 med flere ressourcer til området. I efteråret 2013, besluttede Hovedbestyrelsen at forlænge projektet med to år til og med 2015, og det er senere besluttet at forlænge projektet med yderligere et år. Herefter skal afdelingerne overtage opgaven, hvilket omtales andetsteds under overskriften "FOA Modellen".

I denne kongresperiode har elev- og ungdomsteamet kørt et tæt parløb, til stor gavn for eleverne. Elevbestyrelserne har fået et tættere samarbejde med ungdomsnetværket, og der har været afholdt flere fælles kurser, som har betydet, at flere af eleverne har engageret sig i fagligt arbejde. De har f.eks. skrevet læserbreve og deltaget i Godmorgen Danmark.

Den særlige indsats har skabt et større fokus på elevarbejdet i både afdelinger og forbund og den løbende kontakt, som afdelingerne har med elevkonsulenterne, har været medvirkende til, at afdelingerne bevarer fokus på elevarbejdet og skolebesøg i en travl hverdag.

Indsatsen er med til at skabe stabilitet og fremdrift i det lokale elevarbejde, og mange afdelinger kommer nu fast på skolerne hver 14. dag. Elevkonsulenterne er bindeled mellem afdelinger og forbund, og de er med til at skabe fælles forståelse og vidensdeling på tværs.

Den særlige indsats, har i samarbejde med afdelingerne, bl.a. udviklet nye måder at tage på skolebesøg på. Et eksempel er "Feriekaravanen", hvor en elevkonsulent tager med afdelinger ud på skolebesøg med en autocamper, parasoller, liggestole, badebassin og kulørte alkoholfri drinks, og fortæller eleverne om ferieregler. Det er en utraditionel måde at få elevernes opmærksomhed på og få dem i tale, og erfaringerne er, at de utraditionelle og lidt skæve tilgange virker godt på elevområdet. Det giver FOA positiv opmærksomhed, gør FOA synlig på skolerne på en sjov måde, og giver en god dialog med eleverne.

I denne forgangne periode er flere afdelinger blevet lagt sammen, skolerne får nye matrikler, og andre bliver lagt sammen, hvilket betyder at der skal samarbejdes på nye måder, og med andre end man "plejer". Det har gjort, at den nye mulighed med at sende sms ud til elever på samme skole, har været med til, at der er blevet lavet mange arrangementer på kryds og tværs af afdelinger og uddannelsesretninger til gavn for eleverne.

Sms-muligheden gør det muligt at ramme de rette elever på det rigtige tidspunkt, og det er en billig og nem løsning.

Skolestartskampagne (1. august-1. oktober) er perioden, hvor vi er massivt tilstede på skolerne ved holdstart, hvilket de sidste 3 år har givet mellem 1.200 og 1.500 nye elevmedlemmer i perioden. Ved at lave disse landsdækkende kampagner har vi mulighed for at være mere synlige på en anden måde, end ved de løbende skolebesøg. Vi har mulighed for at lave mere aktivitet på Facebook på FOAelev, og lave konkurrencer på tværs af landet, hvilket giver gejst til dem, der primært står for elevarbejdet i FOA.

Der bliver valgt nye elevbestyrelser hvert år på landselevaktiviteten i efteråret. Af dem vælges der en elevrepræsentant, der skal repræsentere deres fag i PASS (det faglige udvalg for social- og sundhedsuddannelsen og pædagogisk assistentuddannelsen). Her bidrager de med fortællinger fra deres egen hverdag som elever på møder ca. 6 gange om året.

Eleverne har også to pladser i pædagogisk og i social- og sundhedssektorbestyrelsen, og der har både i PASS og sektorbestyrelserne været fokus på den nye erhvervsuddannelsesreform.

I denne kongresperiode har bestyrelserne fået et større samarbejde med EEO (Erhvervsskolerne elevorganisation) hvor der bl.a. har været fokus på, at få etableret flere elevråd på skolerne. Og i den forbindelse har elevbestyrelserne også været repræsenteret i flere møder med UVM, hvor det at indgå i elevrådsarbejdet på en vekseluddannelse, giver udfordringer, særligt når man er i praktik. Elevbestyrelsen afgiver også høringsvar, i de tilfælde de er høringsberettigede, og hvis det giver mening.

Repræsentanterne fra elevbestyrelserne har også i perioden indgået i flere projekter, bl.a. projektet "Sunde erhvervsskoler", hvor Kræftens Bekæmpelse har været tovholder.



FOABogshop.dk, salg af bøger på nettet med op til 25 pct. af vejledende pris, er en stor succes, og det er et godt "indtrækkerprodukt". Vi har siden start i august 2012 og frem til marts 2016, solgt 17.578 sæt bogpakker, og 3836 har betalt deres første månedsløn faglige kontingent i bogshoppen, og omsætningen har været på 22.829.452 kr. Siden august 2015 har vi også solgt bøger til grundforløb 2 til SOSU og PAU.

FOA fordele i PenSam bank og forsikring - Skyd papegøjen, er et tilbud til alle elever og unge medlemmer hvor de kan få gode og billige forsikringer og en fair og billig bank, via deres medlemskab hos os. De kan bla. få en indboforsikring til under 100 kr. pr. måned.

Elevmaterialerne har været igennem hele layoutmøllen, det er blevet mere strømlinet, og er med til at understøtte FOAs nye brand. Elevmaterialerne understøtter organiseringsarbejdet ude på skolerne og i det direkte møde med nye potentielle elevmedlemmer, og det er blevet meget mere genkendeligt for eleverne.

OK-15 - som i 2013 - var eleverne igen med til at stille krav til overenskomsten, og vi havde en ambition om, at stemmeprocenten blandt elever og unge skulle øges, derfor blev der lavet særligt materiale til denne målgruppe og stemmeprocenten kom op på 38,5 pct., hvilket var en stigning i forhold til 2013.

Unge

Man kan være del af FOA Ungdom, hvis man er under 31 år. FOA har pt. omkring 25.000 medlemmer under 31. FOA Ungdom har formuleret sin mission som: "Vi skaber fremtidens FOA".

FOA Ungdom kæmper for at gøre hverdagen på arbejdspladsen lidt bedre, og arbejder projekt- og temaorienteret og med aktivismen i højsædet - på gader, uddannelsessteder og arbejdspladser. Der afholdes en række kurser, arrangementer og aktiviteter for unge medlemmer.

Forbundet støtter det lokale ungdomsarbejde - herunder medlemsorganisering blandt unge. Forbundet er også del af LO initiativet Jobpatruljen.

I kongresperioden har ungdomsarbejdet været præget af, at tænke ungdomsarbejdet på en anderledes måde ved at målrette ressourcerne til en mere snæver målgruppe. Det har været med til at tiltrække flere unge, der ikke kun vil vide mere om FOA, men også i høj grad har haft en politisk dagsorden med deres arbejde i FOA Ungdom.

Ungdomsnetværket består af unge fra hele landet, der er valgt til at repræsentere de unge FOA-medlemmer i deres lokalområde. Ungdomsnetværket mødes ca. 10 gange om året, og har fokus på unge medlemmer i FOA. I kongresperioden har arbejdet i Ungdomsnetværket været præget af stor kontinuitet, politiske diskussioner og stadig udvikling.

I denne udvikling har meningsdannelse været helt centralt i ungdomsarbejdet. FOA Ungdom har været med til at uddanne næste 50 unge til debattere og skrive læserbreve, og FOA har hermed fået flere dygtige FOA stemmer til at blande sig i den offentlige debat. De fleste har været igennem et kursusforløb, og 13 unge har været på længere forløb med Cevea/DeltagerDenmark. De unge meningsdannere har i perioder været flittige med læserbreve, blogs, debatter på de sociale medier, og sågar været på radio og tv. Ikke alle har haft lige stor succes med at få optaget læserbreve, men fælles for gruppen er, at de alle ser sig selv som stærkere meningsdanner. De ser det nu som deres opgave at diskutere arbejdsvilkår og politik med deres klassekammerater og kolleger. Derudover har disse meningsdannere fået større selvtillid i forhold til det faglige arbejde. For nogle har det været et skub til at blive tillidsvalgt eller til at blive del af en sektorbestyrelse. FOA Ungdom deltog for første gang i DM i debat, men vandt ikke.

Under sidste kongres fik FOA Ungdom og FOA elev vedtaget en udtalelse om ungdomsarbejdsløshed, dette har også været det store politiske fokus i denne kongresperiode.

FOA Ungdom har brugt meget tid på at følge op på denne problematik, blandt andet ved at besøge folketingspolitikere og udarbejde overenskomstkrav, der omhandler ungdomsarbejdsløshed. FOA Ungdom talte med politikere på Folkemødet på Bornholm, og udarbejdede derefter konkrete forslag til, hvordan ungdomsarbejdsløshed kunne løses.

FOA Ungdom og FOA Elevs gode erfaringer med forberedelse af kongres, arbejde med fælles politiske kampanjer har gjort, at FOA er blevet bedre til at arbejde for fælles sager, herunder Erhvervsskolereform, barsels-sagerne, sikret ordentlige forhold for kommunale elever, således at de kan få forlænget deres uddannelsesaftale, hvis de bliver gravide.

FOA Ungdom har desuden deltaget i møder med landspolitikere og borgmestre, og deltaget i ulighedskampagnen og Folkemødet på Bornholm.

Herudover har FOA Ungdom deltaget i projekter i LO-regi. Blandt dem kan nævnes: Jobpatruljen, kommunalvalgkamp, visionsseminar m.m. Desuden har der været fokus på, hvad nedskæringerne på uddannelser vil betyde for alle unge i Danmark. Dette skete i samarbejde med Elev og Studenterbevægelsen. FOA Ungdom deltog på store møder rundt om i landet samt demonstrationer i København og Århus.

FOA ungdom har sammen med FOA elev valgt at lave et overenskomstkursus, hvor der blev udarbejdet ungdoms- og elevkrav til forhandlingerne her i 2015.

I marts 2016 afholdt FOA Ungdom et succesfuldt landsmøde med meget engagerede unge medlemmer. Der var godt gang i debatterne, både på de forskellige fremtidsworkshops og i den grad også i den politiske paneldebat. Deltagerne var meget interesserede i at blive udvalgt til vores meningsdannerkursus i april måned, så vi glæder os til at træne endnu flere unge til at være en del af den offentlige debat.

Der blev valgt et nyt Ungdomsnetværk, som består af mange erfarne kræfter; genvalgte, meningsdannere og tillidsvalgte fra arbejdspladserne.

Seniorer

FOAs pensionister og efterlønsmodtagere har i næsten alle afdelinger oprettet klubber med seniorpolitiske og sociale aktiviteter.

På forbundsplan koordineres arbejdet af det faglige udvalg for seniorer, hvor alle regioner er repræsenteret.

De årlige landsmøder i maj har haft temaer om demens, social dumping, ældre og IT, ulighed i samfundet og arbejde som frivillige. I efteråret afholdes landsmøderne regionalt, med stor deltagelse.

Seniorlandsmødet vælger 3 kongresdeltagere med stemmeret.

Det faglige udvalg for seniorer deltager aktivt i foreningsarbejdet i LO-organisationen Faglige Seniorer, som FOA er en del af.

Ledere

FOA har gennem en årrække peget på, at den offentlige sektor skal udvikles i en anden retning og med en anden tænkning end New Public Management - ikke mindst en anden tænkning om styring og ledelse, der passer til den offentlige sektor. Det skal være en styring og ledelse, der sætter fokus på det professionelle møde mellem borgerne og medarbejderne. Dette møde er et vigtigt omdrejningspunkt i velfærdssamfundet. Det er her velfærden skabes, og velfungerende professionelle møder kræver blandt andet tid og handlerum. Det er denne ramme, lederne skal skabe for medarbejderne. Respekten for og tilliden til medarbejdernes dømmekraft, faglige skøn og ansvarlighed skal genopbygges. Medarbejderne skal have større handlerum. Det er det, FOA kalder velfærdsledelse. Det er ledelse af medarbejdere, der ansigt-til-ansigt med borgerne skaber velfærd i en kompleks offentlig sektor.

FOA havde i slutningen af 2015 godt 5.200 ledermedlemmer på FOA overenskomst, og det er en central medlemsgruppe for FOA - især fordi denne medlemsgruppe giver FOA en legitim adgang til at deltage i debatten om ledelse og styring, organisering og udvikling af den offentlige sektor. Det er en meget central debat, fordi man med New Public Management har været på vildspor gennem mange år.

FOAs ledermedlemmer har typisk en baggrund som medarbejder på en FOA-overenskomst. De vil derfor gerne blive i FOA, når de bliver ledere, hvilket er godt, fordi de med deres udgangspunkt har en anden og ofte mere praktisk forankret tilgang til ledelse. De kan desuden fremme forståelsen for FOA faggruppernes faglighed.

Ledermedlemmerne i FOA er ret forskellig, og de har derfor også forskelligt behov for støtte og bistand fra FOA.

En undersøgelse fra august 2015 viste, at 93 pct. af FOAs ledermedlemmer er ansat i en kommune eller selvejende institution. 22 pct. af ledermedlemmerne er leder på et plejehjem, og 21 pct. er tekniske serviceledere. Det er således de to arbejdsområder, som flest ledermedlemmer er ansat indenfor. 12 pct. af ledermedlemmerne er dagplejepædagoger, 10 pct. er ledere i en daginstitution eller SFO, og 8 pct. er ledere på specialområdet eller socialpsykiatrien.

85 pct. har haft ledelsesansvar i mere end 5 år, mens 9 pct. har haft ledelsesansvar i 3-5 år, og 4 pct. har haft ledelsesansvar i 1-2 år. 2 pct. har haft ledelsesansvar i under 1 år. Gennemsnitsalderen for ledere blandt FOAs medlemmer er 52,5 år. Blandt medlemmer, der har været ledere i mere end 5 år, er gennemsnitsalderen 53,5 år. Ledermedlemmerne er i gennemsnit ledere for 42 medarbejdere. 21 pct. af ledermedlemmerne er også leder for andre ledere, mens 79 pct. ikke er ledere for andre ledere.

FOA skal stå bag ledermedlemmer både som medarbejder og leder, og visionen er, at FOA skal være det første og det bedste valg for alle ledere på FOAs overenskomster.

I starten af 2014 nedsatte Hovedbestyrelsen et udvalg bestående af 1 hovedbestyrelsesmedlem fra hver region, ledermedlemmerne fra lederudvalget, 2 repræsentanter fra sektorerne samt den politiske ansvarlige på lederområdet. Udvalget skulle komme med forslag til rammer og indhold for lederarbejdet i FOA.

Hovedbestyrelsen besluttede i juni 2014 rammerne for lederarbejdet. 2015 blev til "mulighedernes år", hvor der blev afprøvet forskellige indsatser i lederarbejdet og samtidig dannet fundamentet for det videre lederarbejde i 2016 og frem.

Det betyder bl.a., at afdelingerne på tværs af landet kan rådgive og vejlede ledermedlemmer, der hvor erfaringerne og viden om den specifikke lederproblemstilling er størst. Ingen medlemmer har dog brugt denne mulighed.

Ledermedlemmerne har også mulighed for at deltage i lokale arrangementer på tværs af landet, hvis de ønsker det. I 2015 annonceret to arrangementer på nyhedsbrevet.

Forbundet har det overordnede ansvar for det landsdækkende og tværgående lederarbejde. Forbundet står for FOA-leder på FOA.dk, nyhedsbreve, hotline for lederne og ledernes særlige adgang til rådgivning i forbundet. Rådgivning er altid koordineret med lokalafdelingen, hvor lederen er medlem.

Afdelingernes lederansvarlige er omdrejningspunktet i FOAs lederarbejde, og forbundet bakker de lederansvarlige op f.eks. med nyheder, viden og værktøjer.

FOA har et landsdækkende lederudvalg, der bl.a. har til opgave, at være idéforum for forbundets lederarbejde i forhold til aktiviteter, faglig udvikling og organisatoriske tiltag. Det landsdækkende lederudvalg yder rådgivning og inspiration til afdelinger og forbund om ledelsesarbejdet, og medlemmerne kan indgå som ressourcepersoner på lederområdet og deltage i den offentlige debat om ledelse. Udvalget forbereder desuden landsdækkende aktiviteter f.eks. temadage, ledertræf og landsmøder.

Det landsdækkende lederudvalg består af 8 ledere, valgt blandt og af lederne på et lederlandsmøde. Desuden vælges 2 suppleanter. Forbundets sektorer kan sende observatører til lederudvalgets møder. Udvalget mødes mindst 4 gange årligt og sammensætter selv sin forretningsorden.

De centrale sektorer har hvert deres faglige udvalg for ledere, hvor omdrejningspunktet er lederoverenskomster. De faglige udvalg i de centrale sektorer kan rådgive og indstille direkte til sektorbestyrelsen indenfor medlemsgruppens forhold.

FOAs arbejde for ledermedlemmer har fra 2015 fulgt 8 spor:

Spor 1: Klare og tydelige politiske budskaber, der handler om, at FOA har klare og tydelige politiske holdninger til ledelse af den offentlige velfærd. Det skal synliggøre FOA som et naturligt valg for ledere på FOA overenskomster, og det skal sende et tydeligt signal om, at FOA er den rette medspiller.

Spor 2: Bedre mulighed for kvalificeret sparring og vejledning, der først og fremmest handler om FOAs serviceløfter til medlemmerne. Dette spor handler om lederne som medarbejdere og f.eks. om deres egne arbejdsforhold og psykiske arbejdsmiljø.

Spor 3: Ledelse til ledelse - understøttelse af lederens egen erfaringsudveksling, der handler om at skabe et fagligt fællesskab for lederne i regi af FOA, hvor ledermedlemmerne kan dele viden og erfaringer med hinanden. Dette kan gøres både elektronisk og face-to-face. For yderligere at understøtte erfaringsudvekslingen og netværksdannelsen kan der afholdes fælles faglige arrangementer. I 2015 har det været forsøgt at arrangere et 2-dages ledertræf for ledermedlemmerne. Dette blev - på grund af for få tilmeldinger - erstattet af en temadag den 22. oktober i forbundet med 60 deltagere.

Spor 4: Større viden om ledelsestendenser, der handler om, at FOA skal være klar med indspark i debatten om ledelse af den offentlige velfærd, som bygger på solid og valid viden om ledelse, tillid og en styrkelse af lederens ledelsesrum og -opgaver. FOA skal gøre dette arbejde i tæt samarbejde med f.eks. forskere, praktikere, politikere og uddannelsesinstitutioner samt deltage i relevante arbejdsgrupper, indgå i projekter osv. FOA deltager f.eks. i et samarbejde med øvrige relevante organisationer i en Ledertænk tank. Tænk tanken møde ca. 4 gange om året, og drøfter forskellige debattemaer om ledelse i det offentlige. Herudover udveksles erfaringer med lederarbejdet. FOA arbejder desuden med ledelse i Væksthus for Ledelse, som omtales nærmere andetsteds.

Spor 5: En styrket indsats gennem tværgående samarbejde, der handler om, at lederarbejdet løftes både lokalt i afdelingerne og centralt i forbundet samt i sek-

torerne og i lederudvalget på tværs. Det skal være tydeligt, at indsatsen sker i fællesskab. Det skal være synligt for ledermedlemmerne, at lederarbejdet er et samarbejde mellem forbundet og afdelingerne. For at styrke det tværgående samarbejde afholdes løbende netværksmøder for de lederansvarlige, og der har været afholdt et webinar (et online seminar) om Livsfarlig ledelse. Materialet fra webinarret blev efterfølgende omdannet til materiale, som afdelingerne kan bruge til et lederarrangement for ledermedlemmerne lokalt.

Spor 6: Revitalisering af arbejdet i lederudvalget, der handler om at styrke brugen af lederudvalgets viden og erfaringer og at bringe lederudvalget i spil, når det handler om at have indflydelse på ledelse af den offentlige velfærd. Lederudvalget skal fungere som ressourcpersoner for FOAs praktiske og politiske lederarbejde. Der er udarbejdet en årsplan for lederudvalgets arbejde, som løbende revideres.

Spor 7: Fokus på uddannelse og kompetenceudvikling, der handler om, at have fokus på ledermedlemmernes uddannelse og kompetenceudvikling. FOA har gennemført en undersøgelse af lederens uddannelse og kompetenceudvikling. Undersøgelsen viser, at ledermedlemmerne får en bred vifte af kompetenceudvikling, som primært placerer sig inden for selve lederopgaven. På den baggrund arbejder FOA for at påvirke udviklingen af eksisterende tilbud og samtidig understøtte lederen i at få den uddannelse, lederen har behov for.

Spor 8: En anderledes registrering - bedre kontakt til lederne og målretning af tilbud, der handler om at målrette og fokusere indsatser i forhold til FOAs ledermedlemmer gennem en mere præcis registrering baseret på en opdeling mellem ledere, der primært udfører praksisnær ledelse og ledere, der primært udfører strategisk ledelse. Praksisnære ledere kan også kaldes førstelinjeledere. De er tæt på kerneopgave og medarbejderne. Strategiske ledere har typisk et større budget og leder ledere. Ledermedlemmerne er i december 2015 registreret som praksisnær leder eller strategisk leder. Det er afdelingerne som sikrer, at registreringen er korrekt. Det vil snarest blive muligt for det enkelte ledermedlem selv at kunne redigere i sin profil på FOA.dk.



Patienthåndbog

teorier om
AKTIVITET

Soc

Au Pair

FOA har omkring 220 au pair medlemmer, og området byder fortsat på store udfordringer.

I juli 2015 trådte en ny og forbedret lovgivning for au pairs i kraft. Forbedringerne tog for en stor del, udgangspunkt i FOAs erfaringer og forslag til ændret lovgivning.

Bl.a. er lommepengesatsen blevet forhøjet, værtsfamilien skal betale flybilletten begge veje, og au pairs har fået flere fridage og bedre beskyttelse ved ferie.

En anden væsentlig forbedring i lovgivningen er, at au pairs, der bliver gravide, nu ikke længere bliver udvist med det samme. I stedet må de blive to måneder efter fødslen. Au pairs er dog fortsat ikke beskyttet mod opsigelse under graviditet.

Au pair arbejdet er dertil stadig ikke anerkendt som arbejde, og opholdstilladelsen er knyttet til værtsfamilien, hvad gør au pairs yderst afhængige af værtsfamilierne. Selv om lommepengene blev hævet, er de fortsat under hvad f.eks. en serviceassistentelev tjener - også indregnet kost og logi. Au pairs må heller ikke arbejde over de 30 timer, som ville øge deres mulighed for, på lovlig vis, at tjene penge.

Lovændringerne er endnu så nye, at vi ikke kender deres effekt.

Lovgivningen på området er løbende til debat, senest ved at FOAs samarbejdspartner CARITAS har lavet forslag til forbedringer, men også fremført at ordningen burde afskaffes. FOAs holdning er både værdibaseret og pragmatisk: au pairs "huslige pligter" er arbejde, og bør anerkendes som sådan. Au pairs er medlemmer, der fortsat ønsker at kunne få et job og tjene penge til dem selv og deres familier.

Au pairs vilkår bør forbedres, gerne i kraft af at Danmark tiltræder ILO-konventionen om husarbejdere, og lader den omfatte au pairs. Dermed ville det blive en arbejdsordning, og beskyttelse og rettigheder ville være bedre. Regeringen har dog fravalgt at tiltræde konventionen, og der må arbejdes med andre muligheder for at forbedre ordningen.

FOAs rådgivning på området foregår som en del af Au Pair Network (APN), et satspuljefinancerede samarbejde med CARITAS og KIT - Kirkernes Integrationstjeneste.

Rådgivningen svarede i 2015 på 2.420 henvendelser, størstedelen fra au pairs. Spørgsmålene handlede bl.a. om de generelle regler for arbejdet og opholdet, arbejdstid og opgaver, skift af værtsfamilie, mulighederne for at blive i Danmark samt graviditet og faderskab. Statistik over rådgivningen for 2015 er vedlagt.

En stor del af de egentlige sager handler om betaling af løn, feriepenge og flybilletter og om opsigelser. Der er også enkelte sager om arbejdsskader og ulykker.

De fleste sager forliges med værtsfamilierne. I starten af 2016 førte vi den første retssag (om feriepenge) for en au pair, som FOA vandt. Det overvejes pt. at indbringe en sag om uberettiget opsigelse for ligebehandlingsnævnet. Denne kan blive helt afgørende pga. usikkerheden om, i hvor højt omfang au pairs rettigheder er beskyttet af arbejdsmarkedslovgivning.

Desværre ses også sager om sexchikane/overgreb begået af værtsfamilier eller andre. Der er også sager, hvor der har været mellemmand involveret, eller hvor au pairs har været pålagt at arbejde for meget eller for andre. Bevisbyrden er svær at løfte i den type sager, og lovgivningen beskytter generelt ikke au pairs - i stedet er der risiko for, at de selv får straf og/eller bliver udvist.

Når FOA rådgiver og fører sager for au pairs, er udgangspunktet, at au pairs er arbejdstagere, og deres rettigheder skal beskyttes. FOA skelner således ikke mellem au pairs, der har gyldigt eller ugyldigt ophold.

Dertil deltager FOA heller ikke i den myndighedsopgave, det er at kontrollere arbejderes opholdsgrundlag.



FOA JobMatch

- vores fælles jobformidling

Jobformidling er ikke et nyt arbejdsområde for FOA og FOAs A-kasse. Rundt om i afdelingerne har man længe hjulpet arbejdsgivere og medlemmer med at finde hinanden. Men med FOA JobMatch, der blev lanceret i januar 2016, har FOA taget et tigerspring i udviklingen af en fælles jobformidling. De foreløbige erfaringer viser, at både medlemmer og arbejdsgivere har taget godt imod FOA JobMatch.

Der er flere grunde til, at vi har valgt at intensivere jobformidlingen:

- Tilfredshedsmålingerne viser, at det er det, medlemmerne efterspørger. Det gælder især for de langtidsledige.
- Jobformidling er en kerneopgave i konkurrencen mod de tværfaglige (gule) forretninger. Jobformidlingen er derfor et vigtigt element i de fagligt funderede a-kassers overlevelseskamp på både kort og langt sigt.
- Med den kommende dagpengereform vil det i højere grad end nu blive attraktivt for medlemmerne at tage kortere vikariater. Med FOA JobMatch kan vi hjælpe dem med at få dem.

Ifølge A-kassens vedtægt § 2 skal A-kassen medvirke til, at ledige medlemmer af a-kassen kommer i beskæftigelse. Med FOA JobMatch sætter vi i højere grad end før handling bag ord, for fremover kan vi tilbyde medlemmerne en direkte jobformidling til en arbejdsgiver.

FOA JobMatch er et fælles indsatsområde for FOA og FOAs A-kasse, hvilket også blev slået fast i beslutningen fra FOAs hovedbestyrelse i december 2014. Status i sommeren 2016 er, at a-kassen og de faglige i langt de fleste afdelinger arbejder sammen om at markedsføre og administrere FOA JobMatch.

Afdelingerne beslutter selv, om de vil stå for hele eller kun dele af jobformidlingen. 13 afdelinger står selv for hele jobformidlingen. Andre har besluttet at starte med at formidle til fx et par af de større ældrecentre, enkelte kommuner eller en enkelt sektor. En centralt oprettet formidlingsenhed i a-kassen på Staunings Plads støtter disse afdelinger i at implementere FOA JobMatch.

Det har været en vigtig forudsætning for den styrkede jobformidling, at vi nu kan tilbyde ledige medlemmer at få overført deres Jobnet-CV'er til FOA JobMatch.

Det sker i forbindelse med, at medlemmerne udfylder deres dagpengekort, hvor de automatisk får vist en blanket med tilbuddet. Over 5.000 medlemmer, dvs. ca. 70 pct. af de ledige, har sagt ja til, at de ønsker at blive formidlet til et job via FOA JobMatch.

FOA JobMatch er lanceret som et frivilligt tilbud, som medlemmerne kan melde sig til og fra uden konsekvenser for rådigheden.

Som noget nyt administreres og dokumenteres jobformidlingen i registreringssystemet på FOA Net. På den måde kan vi dokumentere vores jobformidling og også markedsføre os på den i medierne. Der har været afholdt flere temadage, hvor formidlerne rundt om i afdelingerne er blevet undervist i at bruge systemet.

Arbejdsgiverne afgiver jobordrer pr. telefon eller på en blanket på den særlige hjemmeside for FOA JobMatch. 5 måneder efter lanceringen af FOA JobMatch kan vi konstatere, at der er registreret ca. 200 jobordrer i systemet, samt at kun 14 jobordrer ikke har kunnet efterkommes. Der er især efterspørgsel på social- og sundhedsassistenter, men den lave ledighed for denne gruppe gør det svært at efterkomme alle jobordrer.



Det er ikke kun FOA og FOAs A-kasse, der i de senere år har intensiveret deres formidlingsindsats. Det centrale formidlingsteam samarbejder således med flere andre a-kasser og forbund i et netværk for jobformidling, hvor vi samles, og drøfter erfaringer og forslag til udvikling af jobformidlingen.

Der er udviklet en lang række materialer, som afdelingerne kan bruge til markedsføringen af FOA JobMatch, bl.a. tre pjecer målrettet henholdsvis ledige medlemmer, arbejdsgivere og TR. Desuden udsendes der løbende et nyhedsbrev om implementeringen af FOA JobMatch.

FOAs nationale og internationale samarbejde

Nationalt samarbejde

LO

LO har i en lang række sammenhænge en privilegeret adgang til politisk interessevaretagelse, som vedrører spørgsmål af central betydning for FOAs medlemmer: Arbejdsmiljø, dagpenge, uddannelse, beskæftigelsespolitik, økonomisk politik, ligestilling, EU, socialpolitik, integration, m.v. Derfor lægger FOA stor vægt på at påvirke og præge indholdet af LO's politiske interessevaretagelse til gavn for bl.a. FOAs medlemmer.

Det sker gennem FOAs politiske repræsentation i LO's ledelse og udvalg. FOA er præsenteret i LO's Daglige Ledelse, i LO's hovedbestyrelse [5 pladser] samt i en lang række udvalg og arbejdsgrupper. Samtidig sker det gennem et løbende samarbejde på embedsniveau.

Samarbejde mellem LO og FTF

FOA har i kongresperioden arbejdet for et tættere samarbejde mellem LO og FTF med henblik på en egentlig fusion.

På LO's kongres i oktober 2015 blev det vedtaget at arbejde videre herpå ad to spor. Det ene spor er et strategisk samarbejde på uddannelsesområdet, mens det andet består af forhandlinger om det konkrete indhold i en eventuel fusion. Ansvar for den samlede proces ligger i en fælles politisk styregruppe med 15 medlemmer fra hver hovedorganisation, hvor FOA har en af LO's pladser.

Styregruppen skal senest ved udgangen af 2017 udarbejde en samlet indstilling om de to spor til LO og FTF. I forlængelse heraf træffer LO's hovedbestyrelse og FTF's forretningsudvalg beslutning om den videre proces. FOAs Politiske Ledelse følger udviklingen, og drøfter løbende udviklingen på de to spor i perioden frem til udgangen af 2017 i FOAs hovedbestyrelse.

Fra KTO til Forhandlingsfællesskabet

I kongresperioden slog KTO og Sundhedskartellet sig sammen og dannede "Forhandlingsfællesskabet" med 52 medlemsorganisationer. Forhandlingsfællesskabet repræsenterer ca. 573.000 ansatte i kommuner og regioner - hovedparten af de i alt ca. 649.000 ansatte i kommuner og regioner.

Det er Forhandlingsfællesskabets formål at sikre de tilsluttede organisationer størst mulig indflydelse på løn- og arbejdsvilkår for ansatte i kommuner og regioner. Det sker blandt andet ved, at optræde fælles i forhandlinger om generelle løn- og arbejdsvilkår for kommunalt og regionalt ansatte.

Trepartsforhandlinger

Der stod meget på spil for både fagbevægelsens medlemmer, flygtninge og det danske samfund, da regeringen indkaldte til de første trepartsforhandlinger om bedre arbejdsmarkedsintegration for flygtninge og familiesammenførte.

For fagbevægelsens medlemmer var det spørgsmålet om, hvor de mange nye vil påvirke det danske arbejdsmarked, deres beskæftigelse og deres ansættelsesforhold. Én ting stod ikke til diskussion. Det vil påvirke det samlede danske arbejdsmarked, når titusinder af flygtninge, oftest med begrænsede kompetencer sendes ud som jobsøgende på det danske arbejdsmarked for at undgå længere tid end højst nødvendig på en meget lav dansk integrationsydelse. Spørgsmålet, der stod til diskussion ved den første trepartsforhandling var, hvordan det ville påvirke hverdagen for bl.a. FOAs medlemmer.

Derfor valgte FOA allerede inden trepartsforhandlingernes start at foreslå at oprette en integrationselevuddannelse. Formålet med uddannelsen skulle være at opkvali-



ficere flygtninge og familiesammenførte til et tilstrækkeligt kvalifikationsniveau og en tilstrækkelig produktivitet til at give de pågældende en fair mulighed for at søge ordinær beskæftigelse på almindelige danske overenskomstvilkår, og så vidt muligt at kvalificere de pågældende til at kunne søge en erhvervsfaglig uddannelse. En fair mulighed for et ordinært job til en ordinær løn som værn mod løntrykkeri.

Alle, der kommer ud på det danske arbejdsmarked uden tilstrækkelige kvalifikationer og kompetencer til at få en fair chance for beskæftigelse til en almindelig dansk overenskomstmæssig løn, skal tilbydes mulighed for at erhverve disse kompetencer.

Umiddelbart blev FOAs forslag taget positivt imod fra flere sider, bl.a. FTF og KL. Men fra de øvrige LO-forbunds side ønskede man ikke at lave en ny lovreguleret uddannelse og forhandle nye elevløbninger ind i overenskomsterne. I stedet indgik LO en aftale med DA om en ny såkaldt integrationsgrunduddannelse, som efterfølgende blev gjort til en central del af den samlede trepartsaftale.

Trepartsaftalen blev dernæst omsat til lovgivning. Loven indebærer, at arbejdsgiverne kan ansætte flygtninge og familiesammenførte til flygtninge som IGUere (integrationselevuddannelse) i 2 år til en løn, der som udgangspunkt svarer til lønnen for unge, der gennemfører en såkaldt erhvervsgrunduddannelse (EGU). På FOAs offentlige område betyder det en lovfastsat IGU-løn på 7.908,34 kr. om måneden [pr. 1. januar 2016].

FOA har i LO stemt imod denne trepartsaftale, og som forbund har FOA ligeledes sagt fra.

Anden runde af trepartsforhandlingerne handlede om praktikpladser og tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark. Regeringen havde på forhånd sagt, at det skulle drøftes at give de unge på erhvervsuddannelserne en praktikpladsgaranti. Det kom dog aldrig til at ske. I stedet indgik man en aftale om at give arbejdsgiverne nogle ekstra og forstærkede økonomiske incitamenter til at oprette flere praktikpladser. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at målet er at skaffe 8.000 – 10.000 ekstra praktikpladser årligt frem mod 2025.

På FOAs store områder handlede trepartsforhandlingerne om en anden måde at skaffe tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i fremtiden. LO's krav var en dimensioneringsaftale for SOSU- og PAU-området, som skulle afløse den aftale, der blev indgået som følge af trepartsaftalen i 2007.

Derudover blev der aftalt en række mindre justeringer i beskæftigelsesindsatsen. Der ændres ikke grundlæggende ved de eksisterende ordninger. Men der åbnes for at bruge nogle af ordningerne og pengene mere hensigtsmæssigt. Der tilføres ikke nye midler til beskæftigelsesindsatsen. I stedet omfordes der i 2017 i alt 48 mio. kr. ud af et samlet budget på mange milliarder.

Endelig blev det aftalt at gå i tænkeboks om en reform af VEU-systemet for at forbedre ufaglærtets og faglærtets muligheder for opkvalificering, ledige såvel som beskæftigede. Det blev aftalt, at en ekspertgruppe skal analysere området og komme med modelforslag til en reform, som regeringen og arbejdsmarkedets parter så vil drøfte i næste runde af trepartsforhandlingerne, som er planlagt til at starte efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne på det private område i foråret 2017.

Efter afslutningen af de egentlige trepartsforhandlinger om praktikpladser m.m. gik LO [i tæt samarbejde med FOA] videre med at forhandle en trepartsaftale om dimensioneringen af SOSU- og PAU-uddannelserne de kommende år, dvs. hvor mange uddannelsespladser skal der mindst være. Den 31. august blev der så indgået en aftale, som både ministeriet, KL, LO og FOA kunne acceptere.

Aftalen indebærer en styrkelse af social- og sundhedsassistentuddannelsen med 5.000 uddannelsespladser om året mod tidligere knap 4.000. Til gengæld sænkes antallet af uddannelsespladser på social- og sundheds hjælperuddannelsen samt den pædagogiske assistentuddannelse, hvor der mindst skal uddannes henholdsvis 2.200 og 700. Ikke mindst på det pædagogiske område vil FOA arbejde for, at der ved en fornyelse af dimensioneringsaftalen i foråret 2018 kommer flere uddannelsespladser som pædagogisk assistent.



Fremfærd

Fremfærd blev etableret som en del af overenskomst 2013 og videreføres med overenskomstfornyelsen i 2015. Samarbejdet er aftalt mellem Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet. Fremfærds formål er at fokusere på samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning.

Fremfærd sætter udvikling af kerneopgaverne i centrum og fremmer, at medarbejderne kan bruge deres faglighed og dømmekraft til gavn for borgerne.

Fremfærd udvikler konkrete forandringsprojekter, og afprøver nye måder at arbejde med de kommunale kerneopgaver.

Fremfærds arbejde er organiseret i fem ekspertområder, der til sammen dækker alle de store velfærdsopgaver i kommunerne - børn, ældre, brugere, borgere og særlige behov. Hvert område iværksætter og støtter projekter om udvikling af kerneopgaven på deres felt.

På tværs af ekspertområderne arbejder Fremfærds bestyrelse med at samle og formidle ny viden om udvikling af kerneopgaven. Det sker blandt andet i samarbejde med en ekstern forsker- og ekspertgruppe.

For kommunen - ved at bidrage til udviklingen af en ny kommunal rolle som på nye måder kombinerer kommunernes tre hovedroller: Som effektiv leverandør af velfærdsydelse, som aktiv medspiller i et levende lokalsamfund og som rammen om et attraktivt arbejdsliv for medarbejderne.

FOA deltager i Fremfærd Ældre, hvor der er aftalt 3 projekter. Et projekt der analyserer hvad der sker i forholdet mellem borger og medarbejder og mellem medarbejderne, når der skal arbejdes ud fra en rehabiliterende dagsorden. Et projekt der sætter fokus på at udvikle det tværfaglige møde omkring borgeren. Og endelig et tværfagligt læringsprojekt, der sætter fokus på mad og tænder.

FOA deltager også i Fremfærd bruger, hvor der er besluttet et projekt, som handler om udvikling af kerneopgaven i de kommunale haller. Det at se hallerne som en aktiv og reel mulighed i kommunernes arbejde med "Det nære sundhedsvæsen" er det centrale i projektet.

Væksthus for ledelse

"Væksthus for Ledelse" er et partssamarbejde mellem Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet. Målet med Væksthus for Ledelse er at udvikle, opsamle og dele ny viden, der kan omsættes til bedre offentlig ledelse, samt sætte god ledelse på dagsordenen i kommuner og regioner.

Væksthuset ledes af en bestyrelse. Solvejg Schultz-Jakobsen, sekretariatschef i KL, er formand, og Bodil Otto, formand for HK/Kommunal, er næstformand.

Væksthus for ledelse er delt i tre væksthus - væksthus 1, der retter sig mod topchefer fra kommuner og regioner. Væksthus 2, der retter sig mod chefer i kommuner og regioner, der har ledere under sig, væksthus 3, der retter sig mod institutionsledere, der har medarbejdere under sig.

FOA deltager i Væksthus 3, der hvert år udgiver en række publikationer m.m., som der er stor efterspørgsel efter. Rundspørger viser, at lederne bruger publikationerne som de finder praksisnære og hjælpsomme - nyttige og anvendelige.

Væksthus for ledelse driver samtidig lederweb.dk, hvor man kan finde over 1.200 forskellige værktøjer og artikler om ledelse. Målet med Lederweb er at dele og nyttiggøre viden om ledelse, og at give ledere redskaber til at løse konkrete problemer i lederjobbet. Lederweb giver også et samlet overblik over, hvad pressen skriver om ledelse. Artiklerne er skrevet af eksperter eller ildsjæle med stor viden indenfor deres felt, og det hele er gratis.

Lederweb.dk er gået fra et gennemsnitligt besøgsantal på 58.500 besøg pr. måned i 2013 til ca. 80.000 besøg pr. måned i 2015.

Arbejdet i Væksthus for ledelse koordineres i en følge-gruppe i Forhandlingsfællesskabet.

Internationalt samarbejde

Public Services International (PSI)

Arbejdet i PSI har i kongresperioden været præget af følgerne af den økonomiske og finansielle krise. PSI har i sit arbejdsprogram 2013-2017 bl.a. besluttet at arbejde for social retfærdighed gennem fagforeningsrettigheder og god offentlig service. Arbejdsprogrammet er meget ambitiøst. I perioden er der ligeledes foretaget en evaluering af beslutningen om, at EPSU fungerer som PSI's europæiske gren, hvilket har medført at EPSU nu repræsenterer 47 europæiske lande i stedet for som tidligere kun EU og EØS landene. Denne sammenlægning har både politisk og administrativt været en vanskelig og langvarig proces.

Starten af perioden har også været præget af uenighed om den tidligere generalsekretær Peter Waldorffs fratrædelsesgodtgørelse. Der blev ført sag ved fransk ret og efterfølgende appellerede Peter Waldorff afgørelsen og vandt sagen ved appelretten. Sagen blev afsluttet endeligt i foråret 2015. Sidst i perioden har arbejdet i PSI også fokuseret på forberedelserne til PSI kongressen der afholdes i 2017 i Geneve.

European Federation of Public Service Unions (EPSU)

I kongresperioden har EPSU kørt en kampagne om skatteretfærdighed og mod skatteunddragelse, hvor der bl.a. var udarbejdet en undersøgelse der viste, at skattevæsnerne i de fleste europæiske lande har været udsat for store besparelser. Kampagnen løber fortsat frem til næste kongres i EPSU i 2019.

De sociale sektordialoger blev evalueret i starten af perioden. Der havde været høj respons blandt medlemsorganisationerne og et stort flertal ønskede sektordialogerne fortsat. Især den sociale sektordialog på sygehusene blev fremhævet som særlig produktiv. EU kommissionen har på grund af besparelser ændret på mødefrekvensen, således at der kun er plenarmøder i sektordialogerne en gang årligt mod tidligere 2 gange årligt, dette kan sætte dialogerne under pres. Desuden blev det i rapporten fremhævet, at manglende repræsentativitet på arbejdsgiversiden i nogle dialoger var et pro-

blem. Efterfølgende har EU-kommissionen tilkendegivet at arbejdet med social dialog skal intensiveres..

EPSU afholdt kongres i maj 2014, hvor Generalsekretær Carola Fischbach-Pyttel afgik. Ny generalsekretær blev tidligere vicegeneralsekretær Jan Willem Goudriaan.

På EPSU kongressen vedtog man et arbejdsprogram, som bygger på 6 hovedpunkter:

- Kvalitet i offentlig service
- Arbejdstagerrettigheder
- Økonomisk politik
- Klimaforandringer
- Ligestilling
- Migration

Et andet emne der har vejet tungt i EPSU arbejdet, er handelsaftalerne mellem USA og EU (TTIP) og mellem Canada og EU (Ceta). I Norden har der været en kritisk positiv holdning til handelsaftalerne, mens der i Syd-europa har været stærk modstand mod aftalerne. TTIP aftalerne pågår stadig, og forventes at være færdigforhandlede i 2016.

Kommunalt Nordisk Samarbejde (KNS)

Et af de temaer der har været drøftet flere gange er kommunalreformen, hvor kommunalreformen trådte i kraft 1. januar 2007 og blev evalueret i 2012. I de øvrige nordiske lande er der efterfølgende også igangsat kommunalreformer efter den danske model. Et andet emne der har været drøftet er strategier for lokal løndannelse, her er der ligheder mellem landene, men også store forskelle. Et tredje emne har været organisering og fastholdelse af medlemmer, her har organisationerne kunnet inspirere hinanden.

PSI-Danmark (DAN-ISKA)

Den danske del af samarbejdet i forhold til PSI/EPSU har skiftet navn til PSI-Danmark

Opgaven i dette forum, som mødes 2-4 gange årligt, er at koordinere de danske synspunkter i forhold til arbejdet i EPSU/PSI.

Skriftlig beretning

2013-2016

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Sloganet hylder den forskel, FOAs medlemmer gør døgnnet og året rundt for borgerne og dermed for samfundet. Velfærd er sådan set meget konkret og håndgribeligt.

Det er f.eks. den hjælp og pleje, ældre og syge har brug for. Det er den børnepasning, familierne har brug for. Det er den vedligeholdelse, mad, rengøring, varme, lys og alt det andet, som hver dag bringes til veje på mange forskellige arbejdspladser landet over.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

KONGRES 2016

FOAs medlemmer gør en forskel for borgerne – FOA skal gøre en forskel for medlemmerne. Kongres 2016 gennemføres under FOAs slogan SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Kongressens fokus er bl.a.

- den stigende ulighed
- sikring af velfærden
- anstændige arbejdsforhold på fremtidens arbejdspladser

Kongressen arbejder for fællesskabet – FOA er hjælpsom, inspirerende og handlekraftig.