

Skriftlig beretning

2019–2023



Indhold

FOAs skriftlige beretning 2019-2023	3
Velfærd i verdensklasse forudsætter gode arbejdsvilkår	4
Forandring er et vilkår – faglig udvikling skal være en ret	13
Utryghed og nedslidning – ikke på vilkår	20
Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA-medlemmer	31
Organisering og fastholdelse af FOA-medlemmer	41
FOAs økonomi i kongresperioden	48

Politisk ansvarlig: Mona Striib Ansvarshavende chef:
Louise Vergo Redaktion: Lise Isager og Jo Gadegaard
Fotos: Tobias Stidsen, Jørgen True, Pelle Rink, Heidi
Lundsgaard, Niels Åge Skovbo, Renato Mamziona,
Robert Attermann Produktion: Grafisk Team/AK

FOAs skriftlige beretning 2019-2023

Den seneste kongresperiode har været turbulent. Både for FOA, Danmark og resten af verden. Klimakatastrofe, covid-19, krise i sundhedsvæsenet, energikrise, høj inflation og reallønstab. Vi har sat hele vores fællesskabs styrke ind på at hjælpe medlemmerne igennem de svære tider. Alligevel er vores fællesskab blevet mindre. Mange medlemmer har desværre forladt FOA.

Medlemmerne efterspørger, at FOA bliver mere synlig på arbejdspladsen og i medierne. Denne beretning vil gerne imødekomme det ønske. Når du har læst beretningen, vil du kende de vigtigste resultater, vi i fællesskab har skabt for og med medlemmerne i den seneste kongresperiode. Nogle resultater er meget konkrete **fremskridt** for medlemmerne, fx højere løn eller bedre sociale rettigheder. Andre opleves måske ikke som store fremskridt men som **krisehåndtering**, hvor vi hjælper medlemmer med at holde skindet på næsen i svære situationer, både på landsplan, på arbejdspladsen og for det enkelte medlem. Nogle resultater er et led i en langsigtet kamp for bedre vilkår, som når vi får knæsat et **samarbejde** med arbejdsgiverne om fuldtidsstillinger eller dagsordenssat ulighed i løn. Og sidst, men ikke mindst er der resultater af **vedholdenhed**: Når FOA holder skansen i stormvejr, begrænser skaderne eller lægger i kakkelovnen til næste omgang.

Hver gang vi opnår et resultat for medlemmerne, sker det gennem fællesskabets styrke. Tillidsrepræsentanterne kan bedre sikre kollegerne uddannelse, lokalløn og et godt samarbejde på tværs af faggrupper, når de har et solidt TR-netværk, en god TR-uddannelse og nem adgang til ny viden om fx barsels- eller ferieregler. Den lokale fagforening kan opnå bedre resultater i alt fra lokal-lønsforhandlinger til MED-samarbejdet med ledelsen, når der samarbejdes med forbundets eksperter. Små eller oversete faggrupper kan opnå bedre vilkår, når det store FOA-fællesskab sætter ind med al sin styrke. Og forbundet kan opnå mere ved de centrale forhandlingsborde, når det er tydeligt, at FOA-medlemmer i hele landet bækker op om sagen. Vi kan også finde **fællesskabsløsninger** på tværs af lokale fagforeninger og forbund, fx indenfor

IT, kommunikation og sagsbehandling, som frigiver medarbejdertid til arbejdet for og med medlemmerne.

I kongresperioden har vi sat turbo på arbejdet med at gøre fællesskabet endnu stærkere. Det kan du læse mere om på de næste sider. Vi håber, du vil dele fortællingerne med de mennesker, du har omkring dig og dem, du møder på din vej. Vi håber også, at beretningen vil inspirere til at stå sammen om at skabe endnu flere resultater for medlemmerne i næste kongresperiode.

Fællesskabsløsninger

På sidste kongres var FOAs budskab *'Mere menneske, mindre system'*. Det var især møntet på medlemmernes arbejdspladser.

Med fællesskabsløsninger har vi i kongresperioden vendt sloganet indad. I alle dele af FOA har vi indimellem en fast opfattelse af, at bestemte opgaver burde løses af enten de lokale fagforeninger eller forbundet. Det har givet situationer, hvor strukturen er blevet sat før medlemmet. Med fællesskabsløsninger starter vi ved medlemmets behov for derefter at vurdere, hvordan vi bedst løser opgaven. Du finder flere eksempler i denne beretning.

1 Velfærd i verdens- klasse forudsætter gode arbejdsvilkår

I 2019-2023 ville FOA prioritere at skaffe flere penge til velfærd og forbedre medlemmernes arbejdsfællesskaber. Nøgleordene var flere kolleger, ligeværdighed på arbejdspladsen, medbestemmelse i hverdagen og bedre tid til opgaverne.



FOA er med til at skaffe flere penge til velfærd

I kongresperioden har vi haft stor succes med at påvirke den økonomi, der ligger til grund for vores velfærdssamfund, og som styrer hvor mange medarbejdere, vi er. Det har smittet positivt af på arbejdsmiljøet og velfærdsniveauet.

Flere ansatte i den offentlige sektor

Der er kommet næsten 30.000 flere medarbejdere i kommuner og regioner i løbet af kongresperiodens 4 år. Det er en direkte konsekvens af 2 vigtige FOA-sejre: Vi har sikret, at der kommer flere penge til velfærd, når vi bliver flere børn og ældre. Og vi har været med til at sikre minimumsnormeringer på børneområdet.

I den seneste FOA-undersøgelse af arbejdsmiljøet kan vi se, at netop de sejre gør en forskel for medlemmerne. 64 procent af FOAs medlemmer vurderede i 2019, at der mindst én gang om ugen ikke var tilstrækkelig bemanding på deres arbejdsplads set i forhold til deres opgaver. I dag er det faldet til 54 procent.

Flere penge til velfærd, når vi bliver flere børn og ældre

For første gang i historien har politikerne på Christiansborg lyttet til FOAs krav om, at der skal følge penge med, når vi bliver flere børn og ældre. Siden 2019 har regeringen øget tilskuddet til kommuner og regioner, for at dække de stigende udgifter til fx børnepasning og ældrepleje. Det er en kæmpe sejr for FOA, der har presset på for at lande denne løsning de seneste 10-15 år.

Minimumsnormeringer i daginstitutioner

Det var et stort fremskridt, da Folketinget i 2020 indførte et lovkrav om minimumsnormeringer i daginstitutioner. Loven betyder, at der fra 2024 mindst skal være 1 voksen for hver 6 børn i børnehaver og 1 voksen for hver 3 børn i vuggestuer. Der blev samtidig afsat midler til et løft af normeringerne i årene frem mod 2024. FOA har særligt kæmpet for at påvirke aftalen på 2 områder: At midlerne også skulle gå til dagplejen, og at de midler til uddannelse, som fulgte med det nye lovkrav, både skulle gå til at uddanne flere pædagoger og pædagogiske assistenter, så flere af vores medlemmer kunne videreuddanne sig.

De 30.000 nye kolleger siden 2019 svarer til 5 procent flere ansatte i den offentlige sektor. I samme periode er der ansat 8 procent flere i det private. Udviklingen er alt-

så stadig skæv, fordi det private vokser mere end det offentlige. Derfor holder vi fast i budskabet til Christiansborg om, at der er luft til at investere i vores velfærd, så den følger velstandsudviklingen frem for at give flere skattelettelser. Det skal nævnes, at den nye top-topskat til forveksling ligner det FOA-forslag om at hæve skatten på de allerhøjeste lønindkomster, som vi præsenterede i vores skattepolitiske oplæg i sommeren 2022.

FOA-aftryk på folketingsvalget 2022

Vi fik sat et solidt FOA-aftryk på regeringsgrundlaget for SVM-regeringen. Først og fremmest lykkedes det, at få regeringen til at love bedre arbejdsvilkår og et lønloft på 3 milliarder kroner til de offentligt ansatte. Fordelingen af midlerne skal forhandles i en trepart. Derudover vil regeringen nedsætte en permanent trepart. Det vil give FOA en mere direkte adgang til at fremme medlemmernes sag, når regeringen i samarbejde med fagbevægelsen og arbejdsgiverne træffer beslutninger, som påvirker medlemmernes arbejds- og uddannelsesvilkår.

SVM-regeringen viderefører også princippet om, at pengene følger med, når vi bliver flere børn og ældre. Og regeringsgrundlaget har flere positive elementer, blandt andet en ambition om at hæve fradraget for at være medlem af en fagforening og at bevare den forhøjede dagpengesats i de første 3 måneder af en ledighedsperiode.

FOA kæmper fortsat for en bedre budgetlov

Den lokale velfærd bliver ikke prioriteret højt nok af regeringen. Dansk økonomi er kernesund og er kommet stærkt igennem coronakrisen. Alligevel har mange kommuner i 2023 været nødt til at genåbne deres budgetter. Selvom mange af dem har store summer på kistebunden. Men budgetlovens rigide regler forbyder kommunerne at bruge pengene og står dermed i vejen for meningsfulde investeringer til gavn for både medarbejdere og borgere. På grund af budgetloven kan kommunerne og regionerne simpelthen ikke få lov til at bruge penge, de ellers har i overskud, uden at blive trukket i det samlede tilskud året efter. I kongresperioden er det dog lykkedes FOA at få en mindre ændring af budgetloven igennem. Nu tillader loven, at det offentlige underskud kan gå ned til -1 procent af BNP mod før kun -0,5 procent. Det betyder, at velfærd vil kunne styrkes med 11 milliarder kroner mere end tidligere. Vi kæmper fortsat for at få ændret det etårige fokus på budgetterne.

Det strømmer ind med uopfordrede ansøgninger efter medarbejderne har fået styringen

I hjemmeplejen Guldborg Have i København arbejder medarbejderne i 2 små faste teams med både hjælpere, assistenter og sygeplejersker.

Et team har 12 medarbejdere, der selv planlægger arbejdsdagen og suverænt beslutter, om en borger skal sættes op eller ned i tid afhængig af behov.

”Det giver meget større arbejds-glæde at arbejde i et team som dette, men der er også ting, jeg har skullet lære. For eksempel, at det giver mening, når jeg er ved en borger, der skal have insulin, så kan jeg også give borgeren personlig pleje,” siger sygeplejersken Pia Mortensen til Fagbladet FOA.

Et støt stigende antal ansøgninger indikerer, at arbejdsstedet er attraktivt: ”Jeg får uopfordrede ansøgninger nærmest hver uge, og da vi senest slog en stilling op som social- og sundhedshjælper, fik vi 25 ansøgninger,” siger Trine Lassen, leder af hjemmeplejen til Fagbladet FOA.

FOA kæmper fortsat for en bedre regnemaskine i Finansministeriet

Når politikerne på Christiansborg forhandler om, hvordan vores fælles penge skal bruges, gør de det på baggrund af beregninger fra Finansministeriet. Når man bruger af fælleskassen, vender en del af de brugte penge tilbage, fordi borgerne ændrer adfærd. Kongstanken bag fx skattelettelse er, at borgerne arbejder mere, hvis de skal betale mindre i skat. Den ekstra indtægt betyder, at de betaler mere i skat og kan købe flere ting. Det skaber nye arbejdspladser og nye skatteindtægter til staten. Regner man på den måde, koster det staten mindre end 1 milliard kroner at sænke skatten for 1 milliard kroner. Men når Folketinget fx investerer i bedre sundhed eller bedre arbejdsmiljø, indregner Finansministeriet *ikke*, at det vil betyde færre sygedage, som vil gøre virksomhederne i stand til at tjene flere penge, producere mere og skabe flere arbejdspladser – og give flere skatte kroner til fælleskassen. FOA står fast på, at investeringer i FOA-medlemmets arbejdsvilkår skal tages lige så alvorligt som lavere skat til direktøren.

Derfor bruger FOA enhver lejlighed til at argumentere for, at politikerne får opdateret Finansministeriets regnemaskine. Vi har blandt andet medvirket til, at ViVe (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd) har lavet en offentligt tilgængelig og regnemaskine på sundhedsområdet, som kan vise de gode effekter ved bedre behandling af borgerne: At det betaler sig at investere i velfærd.

Arbejdet er langsigtet, og vi lægger fortsat pres på politikerne, senest i maj 2023, hvor FOA afholdt en stor høring om problematikken på Christiansborg med deltagelse af topøkonomer og finansordførere.

Bedre rammer for medlemmernes arbejde på store velfærdsområder

Ældreplejen: Små tværfaglige teams skaber større arbejds glæde

FOA har i partnerskab med Ældreministeriet, KL og Ældre Sagen afholdt 2 ældretopmøder i kongresperioden. Resultaterne af partnerskabet er markante. Mange kommuner har nu indført *små teams* på ældreområdet, understøttet af statslige midler. I de små teams får vores medlemmer ofte større indflydelse på eget arbejde både i forbindelse med faglige vurderinger og vagtplanlægning.

FOA har understøttet udviklingen, blandt andet ved at afholde en temadag om små teams for godt 150 tillidsrepræsentanter. Samtidig har vi sat små teams på dagsordenen i vores partssamarbejde med KL (Fremfærd), hvor vi blandt andet har afholdt 15 udviklingsrum med medarbejdere og ledere fra 25 kommuner.

Arbejdet med en ny ældrelov blev sat i gang under den socialdemokratiske regering. FOA var stærkt repræsenteret med både sektorformand og medlemmer i ekspertgrupper. Nu fortsætter vi dialogen om en ældrelov med SMV-regeringen. FOAs mål er fortsat helt klart: Vi vil fremme små tværfaglige teams, øge medarbejdernes faglige råderum, forbedre sammenhængen mellem sundhedslov og servicelov, forenkle tilsynet og arbejde for, at visitationen sker tættere på borgerne.

Psykiatrien: Bedre forhold for patienter og medarbejdere i sigte

I september 2022 vedtog et bredt flertal af Folketinget en 10-årig psykiatriplan. Planen tilføjer psykiatrien 500 millioner kroner ekstra årligt. Sammen med de 600 millioner ekstra årligt til behandlingspsykiatrien i regionerne, der blev tilført tilbage i 2020, skal pengene sikre bedre arbejdsvilkår for de medlemmer, der er ansat i psykiatrien og bedre hjælp til syge borgere.¹

FOA har haft stor indflydelse på den 10-årige psykiatriplan. Også på det forhold, at planen i første omgang prioriterer at hjælpe de sværest syge i både behandlings- og socialpsykiatrien. Vi har også haft indflydelse på, at regionerne fra 2024 skal oprette et samlet behandlingstilbud til borgere med psykiatriske diagnoser, der også har et misbrug. En gruppe der ofte falder mellem 2 stole, da den kommunale misbrugsbehandling ikke har kunnet håndtere brugere med psykiatriske udfordringer, og psykiatrien ikke har kunnet håndtere patienter med misbrug. I FOA er vi særligt glade for denne prioritering, også fordi vi ved, at den er afgørende for at få et fagligt forsvarligt og trygt arbejdsmiljø for de medlemmer, der arbejder i psykiatrien.

Sundhedsområdet: FOA er med til at løse gordisk knude

Christiansborg vil nytænke sundhedsområdet, både for at håndtere rekrutteringsudfordringerne og det nuvæ-

rende pres på medarbejderne og for at imødekomme en fremtid med flere ældre. Regeringen nedsatte derfor en kommission for robusthed i sundhedsvæsenet, som vores formand Mona Striib var medlem af. Robusthedskommissionen leverede en række anbefalinger til, hvordan vi fremadrettet sikrer, at der er arbejdskraft nok i vores sundhedssystem. Kommissionen slår fast, at den største mangel på arbejdskraft er på FOAs områder, og hvis man skal prioritere ressourcer til at løse problemet, så skal man sætte ind her. Derudover anbefaler kommissionen mere tværfaglighed, oplødning af stive faggrænser, selvstyreende teams, bedre ledelse, flere uddannelsespladser og bedre efteruddannelsesmuligheder. Mange af anbefalingerne er altså groet i FOAs baghave. Nu skal vi følge op, så anbefalingerne bliver ført ud i livet.

Derudover samarbejder FOA med andre faglige organisationer på sygehusområdet om projektet 'Rette kompetencer til rette opgaver – mod og nytænkning på sygehusområdet'. I de kommende år vil vi afholde topmøder, gennemføre forsøg og indlede en politisk dialog for at styrke FOA-medlemmernes mulighed for at bruge deres kompetencer og for at forbedre samarbejdskulturen på sygehusene.

Rengørings- og serviceområdet: Det lange seje træk for flere ressourcer og bedre arbejdsvilkår

Da covid-19 brød ud i Danmark, afsatte myndighederne et trecifret millionbeløb til en øget hygiejneindsats. Det bidrog til, at antallet af coronasmittede ikke eksploderede, ligesom færre blev ramt af andre sygdomme fx influenza. De ekstra midler bortfaldt desværre efter pandemien var stilnet af. Men KL og myndighederne er blevet mere opmærksomme på konsekvenserne af ikke at prioritere hygiejnisk rengøring. Det er en åbning, som vi har udnyttet. Vi har indledt et samarbejde med KL om at forbedre rengøringen på ældreområdet. Også her arbejder FOA for at øge den faglige anerkendelse af det bidrag, som hygiejnisk rengøring giver til smitteforebyggelse, omsorg og pleje. Vi har også afholdt en høring på Christiansborg sammen med KL, hvor vi præsenterede anbefalinger til, hvordan arbejdspladserne styrker rengøringsområdet med mere uddannelse, faglig udvikling og kompetent faglig ledelse. Med KL har vi desuden også

1. Derudover indeholdt regeringsgrundlaget en hensigtserklæring om at supplere de 1,1 milliarder med yderligere 3 milliarder årligt. Hvis hensigtserklæringen omsættes til praksis, så vil den samlede årlige bevilling til psykiatrien altså være øget med 4,1 milliarder kroner i alt.

lavet en vejledning til dagplejerne om de vigtigste metoder til at gøre hygiejnisk rent.

Forbundet og de lokale fagforeninger har gennemført en fælles kampagne om hygiejnisk rengøring op til kommunalvalget og efterfølgende, hvor vi har fulgt op overfor de lokale politiske udvalg. Den næste landvinding, vi går efter, er, at Statens Serum Instituts retningslinjer for hygiejnisk rengøring gøres bindende for kommunerne, også når de udliciterer.

Det er et langt og sejt træk, som FOA tager på rengørings- og serviceområdet. Det er nødvendigt for at vende udviklingen på et område, der alt for tit bliver udsat for besparelser og ikke altid bliver tænkt med i arbejdsfællesskaberne.

Stærkere arbejdsfællesskaber – bedre velfærd

Når alle medarbejdere bliver betragtet som lige vigtige og lige værdige aktører i arbejdspladsens virke, så stiger både arbejdsglæde og kvalitet. Det er den grundlæggende tanke bag *arbejdsfællesskaber*, som bliver mere og mere udbredt, takket være FOA. Både regeringen og KL har ladet sig inspirere.

Vi opnår et bedre samarbejde med ledelsen i MED

FOA har leveret input til MED-arbejdet over hele landet til gavn for arbejdsfællesskaberne på medlemmernes arbejdspladser. Vi har blandt andet undervist og rådgivet ledelses- og medarbejderrepræsentanter på kommunale temadage og konferencer. Alene i 2022 har FOA holdt oplæg i 13 kommuner.

I kongresperioden har FOA også gennemført *MED-programmet*. Programmets mål var, at flere MED-repræsentanter skulle opleve at blive hørt og læst i MED-systemerne. Forbundet og de lokale fagforeninger har sammen gennemført 19 lokale projekter. Projekterne viser, at når MED-repræsentanten kommer med bidrag, møder velforberedt og nysgerrig op, og når deltagerne i MED tager hinanden alvorligt, så er muligheden for at få indflydelse langt større.

Erfaringerne fra MED-programmet præsenteres i den særlige *'Baglandskogebog'* og Podcast-serien *'MED på vejen'*, som du finder ved at scanne koden øverst til højre. Erfaringerne bygges også ind i FOAs uddannelser til tillidsvalgte.





Sådan arbejder vi med 'Sig det højt - gør det fagligt'

Et plejecenter på Fyn har efter arbejdet med 'Sig det højt - gør det fagligt' ændret på planlægningen, så kollegerne hjælper hinanden på tværs af afdelinger, på dagens travle tidspunkter. Dette giver mere ro og forebygger et råt sprog, som kan opstå ved travlhed.

På en specialinstitution i Køge arbejder ledelse, tillidsvalgte og FOA nu sammen om at forebygge - blandt andet ved at sikre, at der holdes pauser, og at den faglige ledelse kommer tættere på opgaveløsningen.

FOA gør noget ved forråelse

Kongresperioden har budt på flere tv-udsendelser med skjult kamera og den efterfølgende udpegelse af synderbukke. I FOA insisterer vi på at øge saglig og redelig viden, om hvorfor forråelse - det at man bliver mere rå og lige-glad - opstår, så vi kan forebygge bedst muligt. Derfor har vi opdateret værktøjet 'Sig det højt - gør det fagligt' i tæt samarbejde med Dorthe Birkmose, som er landets førende ekspert på området.

'Sig det højt - gør det fagligt'-kassen rummer nu værktøjer til at spotte forråelsen tidligt og dialogkort til at få samtalen i gang og finde løsninger. For at flest mulige kan tage fat på dialogen, har FOA gennemført lokale oplæg, webinarer for tillidsvalgte og 4 webinarer med Dorthe Birkmose for medlemmerne. Webinarerne blev set af flere tusinde. Vi har også udsendt 'Sig det højt - gør det fagligt'-kasser til SOSU- og professionsskoler.

FOA er med til definere, hvad 'frisættelse' af offentlige arbejdspladser skal betyde

FOA har sat afbureaukratisering, mindre dokumentation, minuttyranni og mere indflydelse på eget arbejde på den politiske dagsorden i en række år. I 2019 indledte den daværende regering 'Velfærds-kommuneprojektet', og FOA har fulgt projektet. 9 kommuner deltog, og de berørte lokale FOA-fagforeninger har løbende drøftet udviklingen.

Med SVM-regeringen er *frisættelse* kommet på den politiske dagsorden. Det handler om frisættelse af både medarbejdere, institutioner og kommuner. Regeringen ønsker større fagligt råderum til medarbejderne, ligesom den vil give ældre flere valgmuligheder og skrue op for inddragelsen af lokalsamfund og frivillige i velfærdsopgaverne.

FOA følger udviklingen tæt, og i april 2023 har hovedbestyrelsen vedtaget 9 pejlemærker for det politiske arbejde med frisættelse. Sammen med KL og en række andre fagforeninger har FOA udgivet 'Fælles perspektiver på frisættelse'. Det, der gennemsyrrer vores perspektiver, er kampen for at forbedre medlemmernes arbejdsforhold og øge deres indflydelse på eget arbejde.

Ordrede forhold på det private område

Kampen mod profit på velfærd

Frisættelse rimer i nogles politikeres ører på mere udlicitering, mere privatisering. I kongresperioden stod FOA i



Dorthe og kollegerne fik hjælp, da arbejdspladsen gik konkurs: "En stor lettelse"

Social- og sundhedsassistent Dorthe Ousted og hendes kolleger stod forvirrede tilbage, da deres arbejdsplads, et privat plejehjem, gik konkurs.

"Det var surrealistisk. Jeg havde arbejdet der i 17 år, det var mit andet hjem," fortæller Dorthe Ousted til Fagbladet FOA. Hun fortsætter:

"FOA tilbød straks at tage sig af kontakten til LG [Lønmodtagernes Garantifond], som skulle udbetale vores manglende løn. Vi fik også tilbud om at tage et akasselån, indtil LG's udbetalinger kom. Og desuden fik vi hjælp til det praktiske med at melde sig ledig og søge nyt job, som man skal straks efter en konkurs. Jeg følte mig faktisk lidt presset over at skulle søge job lige med det samme. Men det var en stor lettelse, at jeg kunne låne til de 6 uger, jeg stod uden arbejde, og at FOA ville stå for alt papirarbejdet."



spidsen for en kampagne mod profit på velfærd. FOA ønskede at begrænse mulighederne for at trække profit ud af botilbud, daginstitutioner og andre velfærdsinstitutioner, i lighed med fx skoleområdet. Den tidligere regering lagde op til at ændre lovgivningen, men i sidste ende kunne regeringen ikke samle et flertal, og det lykkedes ikke at regulere området.

Samtidig har vi set store internationale virksomheder med kapitalfonde rykke ind på friplejehjemsmarkedet og på det specialiserede socialområde. Netop diskussionen om friplejehjem er dukket op i kongresperioden, i takt med at kommunerne ønsker at udvide deres plejehjemskapacitet. Langt de fleste friplejehjem er selvejende institutioner, men nogle friplejehjem drives som private selskaber. Bygningerne, og dermed huslejeindtægterne, er blevet en salgsvare, og i 2023 har vi set en milliardhandel, hvor flere friplejehjemsbygninger skiftede ejer. Forbundet har klædt de lokale fagforeninger på til at varetage medlemmernes interesse, når private firmaer begynder at drive plejehjem. Vi har afholdt 2 webinarer om friplejehjem, og hvordan de etableres, og vi kommer til at afholde endnu 1 webinar om overenskomstforhold.

FOA knokler for medlemmerne, når regioner og kommuner hjemtager opgaver fra private

I kongresperioden har vi arbejdet for at sikre medlemmerne – nye som gamle – gode arbejdsvilkår, både når opgaver udliciteres, og når de hjemtages.

Ambulancekørsel er i løbet af de seneste 4 år i stor stil blevet hjemtaget til regionerne. Falck havde i mange år stort set monopol på ambulanceområdet med få offentligt drevne undtagelser. Nu har samtlige regioner overtaget dele af ambulancedriften. Det er et vigtigt skridt fremad i arbejdet for et både meningsfuldt og varieret arbejde for FOAs medlemmer på beredskabsområdet og i arbejdet for et mere sammenhængende sundhedsvæsen. Når regionerne hjemtager opgaverne, giver det nemlig mulighed for at udvide opgavespændet, så ambulancepersonalet også kan løse opgaver på fx vagtcentralerne og i det nære sundhedsvæsen.

FOA har spillet en meget aktiv rolle ved hjemtagning af ambulancekørslen og de udfordringer, det giver, når medarbejdere både skal flytte fra en arbejdsgiver til en anden og tilmed også fra en fagforening til en anden. Faggruppen, de lokale fagforeninger, Teknik- og Service-sektoren og forbundet har delt erfaringer og opdateret hinanden om situationen. Vi har lavet tilpasningsaftaler,

der sikrer vores kommende FOA-kolleger bedre løn og arbejdsvilkår. For eksempel lykkedes det FOA at få arbejdsgiverne til at acceptere en ekstra arbejdsgiverbetalt pause på både 12-timersvagter og døgnvagt. FOA har også sikret, at ambulancepersonalet bevarede deres løn ved virksomhedsoverdragelsen *samtidig med*, at de skulle præstere færre arbejdstimer.

FOA var også på banen, da forsvaret hjemtog de samlede serviceopgaver, blandt andet rengøring og kantinedrift, efter en kuldsejlet udlicitering.

Vedholdende kamp for at holde opgaver på offentlige hænder

Også i denne kongresperiode har FOA arbejdet på at holde så mange opgaver som muligt i offentligt regi. FOA søger også indflydelse på lokale udbudsplaner, senest i Albertslund og Gentofte Kommune, som ville udbyde rengøringsområdet. Vi inviterede vi os selv med til møder med de udbudsansvarlige. Her argumenterede vi for, at udbudsmaterialerne skulle indeholde arbejdsklausuler og sociale klausuler, så der ikke blev konkurreret på fx løn og uddannelse. Vi argumenterede også for, at kvalitet skulle vægte højere end pris, når tilbuddene fra de private virksomheder skulle vurderes. Vi havde i første omgang held med foretagendet. Begge kommuner vægtede kvalitet højere end pris i deres udbudsmaterialer. Hvordan historien ender, vil tiden vise, men vi fortsætter den opsøgende indsats.

FOA hjælper medlemmer med hårdt presset økonomi

Stigende priser på alt fra varme i radiatoren til varer i supermarkedet satte i 2022 mange medlemmers økonomi under et ekstraordinært pres.

Sparetips og vigtig viden til medlemmerne

I december 2022 tilbød FOA og PenSam 5 webinarer om privatøkonomi til lokale fagforeninger og medlemmer. Ca. 650 personer tilmeldte sig de 3 medlemsrettede webinarer, som satte spot på den økonomiske situation og uddelte sparetips.

FOA oprettede også en hotline og et tema på foa.dk, hvor medlemmerne blandt andet kunne læse om offentlige tilskudsordninger, compensation til udsatte grupper og helt konkrete spareråd. Fagbladet udgav artikler om

prisstigninger, energipriser og varmhjælp, og interessen var stor. En artikel om varmechecken fik fx 29.900 sidevisninger, mens opslag om prisstigninger nåede mere end 254.000 på Facebook, Instagram og Twitter.

Inflationshjælp til vores dagplejere

FOA har kæmpet for, at få politikerne på Christiansborg og i kommunerne til at forstå, at dagplejerne ikke bare kunne skrue ned for varmen, spare på maden til børnene eller slukke lyset i deres hjem for at spare. I februar 2023 lykkedes det at opnå en aftale om inflationshjælp. Her blev dagplejerne tilgodeset med en pulje på 50 millioner kroner til en midlertidig forhøjelse af dagplejernes såkaldte standardfradrag fra 60 til 68 procent. Dette var en stor sejr, og det er ikke lykkedes andre fagforeninger at komme igennem med noget lignende.

50 mio

Så mange kroner blev dagplejerne tilgodeset med i en pulje til en midlertidig forhøjelse af dagplejernes såkaldte standardfradrag fra 60 til 68 procent.

2 Forandring er et vilkår – faglig udvikling skal være en ret

I 2019-2023 ville FOA prioritere at forbedre medlemmernes adgang til uddannelse og kompetenceudvikling. Det skulle både ske gennem ret- og pligt-bestemmelser i overenskomsterne og ved at påvirke arbejdsgivere og lokale ledere til i højere grad at anerkende og udvikle medlemmernes kompetencer.



Flere faglærte til FOAs områder

Flere faglærte til FOAs områder

I kongresperioden har vi arbejdet for at få flere faglærte på FOAs område, og vi har indgået flere aftaler, som hjælper os på vej mod målet.

Flere praktikpladser på social- og sundhedsuddannelserne

FOA har indgået en lærepladsaftale for perioden 2021-2025 på social- og sundhedsuddannelserne med regeringen, KL og DR. Aftalen har øget antallet af uddannelsespladser markant fra 2.500 social- og sundhedshjælpere og 5.000 social- og sundhedsassistenter til nu 3.000 hjælpere og 6.000 assistenter.

Derudover har alle kvalificerede ansøgere nu garanti på optag på assistentuddannelsen, og vi har iværksat tiltag for at nedbringe frafaldet på uddannelserne, blandt andet sprogstøtte til fremmedsprogede elever.

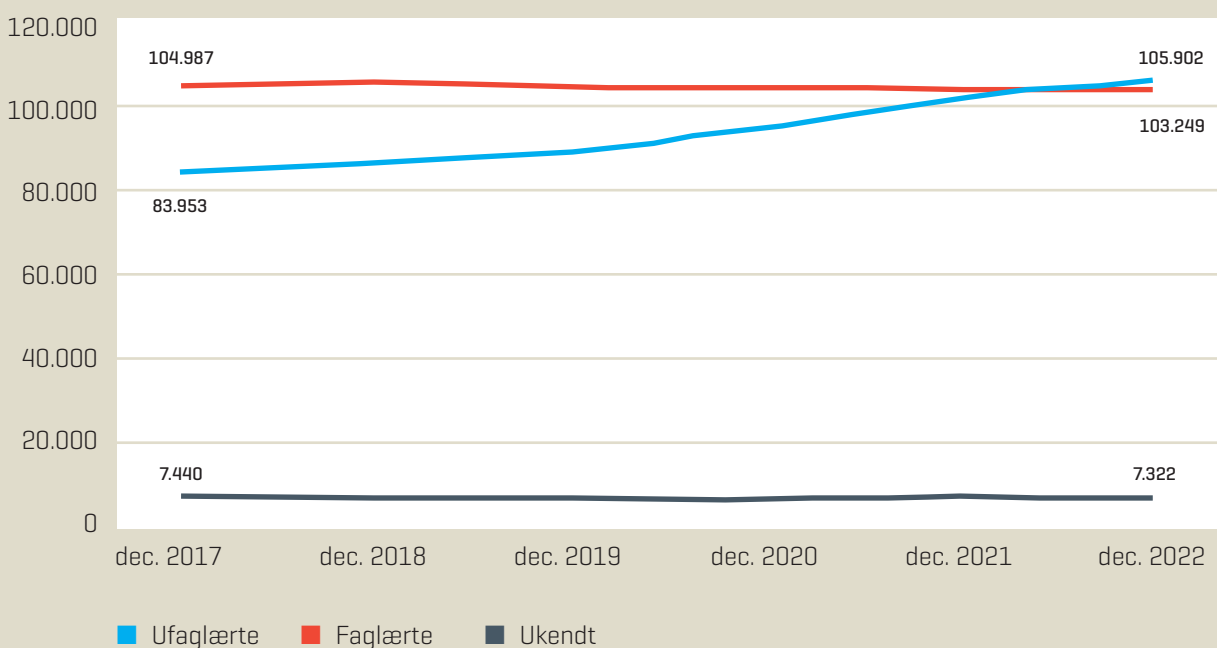
Derfor optages og uddannes der nu flere social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, end i begyndelsen af kongresperioden. Hvis vi i fremtiden skal undgå mangel på social- og sundhedspersonale, skal antallet af praktikpladser imidlertid øges fra de nuværende 9.000 til 12.000 om året, og vi skal reducere frafaldet på uddannelserne.

1.000 ekstra sosuer med på finansloven

Finansloven fra 2021 gav et betydeligt og permanent økonomisk løft til at uddanne det voksende antal ufaglærte på social- og sundhedsområdet og til at ansætte vikarer for kolleger under uddannelse. Målet var at få 1.012 nye medarbejdere i ældreplejen, men ifølge Socialstyrelsen forventes 1.800 uddannet i perioden 2021 til 2024. FOA stod bag aftalen.

Udvikling i antallet af faglærte og ufaglærte på FOAs område i perioden dec. 2017-dec. 2022

[Ordinært ansatte i kommuner og regioner]





Nu kan jeg meget mere end at gøre rent

Belma Zunic og 28 af hendes bornholmske rengøringskolleger gennemførte uddannelsen til hospitalsserviceassistent med støtte fra Ufaglært til Faglært-puljen.

”Jeg lærte om nye rengøringsteknikker. Om sygdomme og diagnoser, om patienttransport og forflytninger og om servering af mad. Jeg lærte om sorg og lindring, om omsorg og nærvær,” siger Belma Zunic til Fagbladet FOA.

Belma Zunic og alle hendes kolleger kom på en ny overenskomst og gik op i løn, da de var færdige med uddannelsen.



Indsatsen for flere pædagogiske assistenter virker

Fra 2017 til 2022 er antallet af pædagogiske assistenter ansat i kommuner og regioner steget med 33 procent. Det er både i daginstitutioner og på specialområdet, at vi ser en flot stigning. Vi fortsætter arbejdet med at få arbejdsgiverne til at se de store fordele ved at uddanne allerede ansatte pædagogmedhjælpere til pædagogiske assistenter, og fordelene ved at ansætte assistenterne i hvad man traditionelt har opfattet som pædagogstillinger.

Nye midler til at pædagogmedhjælpere og dagplejere kan uddanne sig til pædagogiske assistenter

I aftalen om minimumsnormeringer på dagtilbudsområdet fra 2020 afsatte partierne penge til at medarbejdere på området kunne uddanne sig til meritpædagoger og pædagogiske assistenter. Puljen var på 100 millioner kroner i 2023 og 200 millioner kroner i 2024-25. Det var FOAs pres, der sikrede, at dagplejerne også fik adgang til puljen.

For at få del i midlerne skal kommunerne præsentere en handlingsplan for, hvordan flere medarbejdere i dagtilbuddene får en relevant uddannelse. Også i den forbindelse arbejder FOA for, at så mange pædagogmedhjælpere som muligt bruger deres overenskomstmæssige ret til at tage en pædagogisk assistentuddannelse efter 2 års ansættelse.

Ret til uddannelse på det private område

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 på det private område havde FOA særligt fokus på grund- og efteruddannelse af medarbejdere. I forhandlingerne med Dansk Erhverv i 2023 sikrede vi ufaglærte medarbejdere på fritvalgsoverenskomsten (privat hjemmepleje) ret til en uddannelsesplan efter 1 års ansættelse med en garanteret mulighed for at tage social- og sundhedshjælperuddannelsen efter 2 års erfaring til fuld sædvanlig løn.

Medarbejderne fik også mulighed for at vælge en lokal uddannelsesrepræsentant.

Højere indtægt under uddannelse

Løn under en større del af social- og sundhedsassistentuddannelsen

Voksne elever på uddannelsen til social- og sundhedsassistent har fået bedre vilkår til at uddanne sig. Arbejdsgiv-

verne er fra 2021 forpligtet til at give vokselever løn på en større del af deres uddannelsesforløb. FOA arbejder for, at det også skal gælde voksne elever på andre uddannelser.

110 procent dagpenge på flere uddannelser

FOA har arbejdet for at forbedre lediges muligheder for at blive faglærte. Det er blandt andet blevet muligt at gennemføre flere erhvervsuddannelser med 110 procent dagpenge.

Højere tilskud til arbejdsgivere, der sender medarbejdere på uddannelse med løn

Det offentlige tilskud til den løn, arbejdsgiverne udbetaler, når ufaglærte og faglærte efteruddanner sig, blev hævet væsentligt i 2021-23. Det var resultatet af trepartsaftaler i 2020 og 2021. FOA arbejder for, at det højere tilskud bliver permanent, fordi det giver arbejdspladserne bedre råd til at sende medarbejdere på uddannelse med løn.

Nye uddannelsesmuligheder for FOAs medlemmer

I kongresperioden har FOA arbejdet for at skabe nye uddannelsesmuligheder, så flere FOA-medlemmer kan blive faglærte eller få nye kompetencer indenfor deres fag. FOA samarbejder med andre organisationer om, at følgende uddannelsesmuligheder bliver til virkelighed:

- Med KL arbejder vi på en ny beredskabsuddannelse.
- Med Danske Regioner har vi forelagt et forslag til en erhvervsuddannelse til portører.
- Sundhedsstyrelsen, KL, DR og FOA har anbefalet sundhedsministeren, at der etableres nye specialiseringsuddannelser til social- og sundhedsassistenter indenfor demens og psykiatri.
- Med 3F og offentlige og private arbejdsgivere arbejder vi på, at bæredygtighed og grøn omstilling bliver et tema, når vi sammen udvikler fagene, herunder uddannelser og kurser. Fx har vi sammen med Erhvervsskolen NEXT i Hovedstadsområdet udviklet kurset 'Bæredygtig servicetekniker'.
- Med 3F, offentlige og private arbejdsgivere arbejder vi for bedre specialiseringsveje inden for hygiejne.
- Med DR og Sundhedsstyrelsen arbejder vi for en ny uddannelsesstruktur på ambulanceområdet.

Ny uddannelse til færge­navigatør

Sammen med Søfartsstyrelsen og organisationer fra 'Det blå Danmark' har FOA udviklet en uddannelse målrettet små færger i dansk indenrigsfart. 2 forsøgshold har gennemført uddannelsen og vi forventer, at uddannelsen godkendes og bliver permanent. Der mangler søfolk i Danmark og manglen vil vokse i takt med væksten indenfor vindmølleindustrien.

Specialeplanlægning på det specialiserede socialområde

FOA har bidraget til en evaluering af det specialiserede socialområde. Evalueringen har ført til et regeringsudspil med overskriften 'Et liv med lige­værdige muligheder'. I udspillet foreslår regeringen at indføre specialeplanlægning på den højt specialiserede del af handicapområdet. Specialeplanen skal sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer i det rette tilbud, så borgere med handicap får bedre hjælp. Det vil også forbedre arbejdsvilkårene. Vi sigter efter at få indflydelse på det konkrete indhold og tidsperspektivet for specialeplanlægningen.

Trepartsaftale om uddannelse

I september 2023 blev der indgået en trepartsaftale om voksen- og efteruddannelsesindsatsen. FOA har sammen med resten af Fagbevægelsens Hovedorganisation tilsluttet sig aftalen, som vi har haft betydelig indflydelse på. Aftalen afsætter 360 millioner kroner årligt til at sikre efter- og videreuddannelse af ufaglærte og faglærte, og vi er særligt tilfredse med, at midlerne er varige. Det giver arbejdspladserne økonomisk tryk­hed, når de skal planlægge uddannelse for blandt andet FOAs medlemmer. Konkret giver aftalen blandt andet:

- et højere økonomisk tilskud til ufaglærte og faglærte, når de deltager i uddannelse
- en permanent statslig vejledning af voksne om uddannelse, som kan understøtte FOAs tilbud til medlemmerne
- mulighed for at udbygge FOAs opsøgende indsats på arbejdspladserne om uddannelse og kompetenceudvikling
- styrket indsats for ufaglærte og faglærte, der kæmper med at læse, skrive, regne og IT
- de første skridt til at gøre AMU-systemet mere attraktivt for FOAs medlemmer og forbedre både kvalitet og udbuddet af uddannelserne.

Nye jobmuligheder: Tryghedsvagter og sikkerhedsvagter

Sikkerhed og tryk­hed fylder meget i samfundet. På møder med politiske ordførere og justitsministeren har FOA argumenteret for en lovændring, så kommunerne og regionerne selv kunne komme til at udføre vagtvirksomhed. Nu er lovændringen kommet, og det betyder, at regionerne og kommunerne kan udføre vagtopgaver, blandt andet på veje og offentlige pladser og i psykiatrien. I den forbindelse sikrede FOA, at kommunale tryghedsvagter skal ansættes på vores overenskomst.

FOA arbejder nu videre for at overbevise arbejdsgiverne om, at de selv skal ansætte de nye sikkerheds- og tryghedsvagter og ikke udlicitere opgaven til private vagt­fir­maer. Vi presser blandt andet på for at integrere vagtopgaverne med andre typer af opgaver i kommuner og regioner. Det skal give nye jobmuligheder for FOAs medlemmer og komme både kolleger i andre funktioner og borgerne til gavn.

Rettigheder og penge gør det ikke alene, så FOA har også arbejdet med kulturen

Faglige ambassadører blandt tillidsvalgte synliggør FOA-fagenes værdi

Det kan være en stor mundfuld for de tillidsvalgte at arbejde med kollegernes faglighed og kompetenceudvikling. Derfor har sektor­erne taget initiativ til, at det første hold tillidsrepræsentanter nu er blevet uddannet som faglige ambassadører. De faglige ambassadører fremhæver FOA-medlemmernes faglighed indenfor psykiatrien og på ældreområdet i tæt samspil med FOAs lokale fagforeninger og forbundet. De faglige ambassadører er attraktive deltagere i blandt andet paneldebatter, arbejdsgrupper under Sundhedsstyrelsen, som oplægs­holdere om faglighed og som tovholdere i faglighedsprojekter på arbejdspladserne.

Anerkendelse af unge talenter på velfærdsområderne

FOA Ungdoms Fællesskab har samarbejdet med PenSam om nominering af talenter til Velfærdens Talent 100. Her hylder PenSam og FOA unge talenter, der arbejder på velfærdsområderne. Kolleger og arbejdsgivere kan hvert år nominere unge velfærdstalenter. I løbet af kongresperioden er 400 unge blevet udnævnt i forbindelse med



Talent 100 og mange flere nomineret. I 2023 modtog FOA flere nomineringer end nogensinde før.

Opsøgende indsats for mere uddannelse til medlemmerne i kommunerne

I kongresperioden indledte FOA et samarbejde med KL om en ny opsøgende indsats for medarbejdere på FOAs fagområder. Sammen har vi ansat 4 rejsende konsulenter og en sekretariatsmedarbejder. Konsulenterne vejleder kommunale arbejdspladser om uddannelsesmuligheder for alle FOA-faggrupperne, særligt om 'Ufaglært til Faglært'-puljen, 'Bedre til ord, tal og IT'-indsatsen og om mulighederne i Den Kommunale Kompetencefond.

Konsulenterne vejleder også de kommunale arbejdspladser i hvordan de planlægger et forløb, der gør det muligt for medarbejderne at komme på uddannelse.

De opsøgende konsulenter faciliterer desuden møder med de lokale parter og relevante uddannelsesinstitutioner for at planlægge aktiviteter og hold.



Jeg ved hvor glad, jeg blev for at blive nomineret til Talent 100, og hvad det betyder for mig, så det skal andre også have lov til at opleve. Det er en virkelig god måde at tilkendegive sin taknemmelighed og anerkendelse over for sine kolleger!

ANNIKA HØRBY JENSEN
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT I FAGBLADET

Bedre vejledning til FOA-medlemmerne om uddannelse

I kongresperioden har vi styrket vores vejledning til medlemmerne om kompetenceudvikling og uddannelse.

Vi har:

- Gennemført pilotprojekter for at forbedre den måde, der tales om kompetenceudvikling i medlemmernes MUS-samtaler.
- Etableret nye sider om uddannelse på foa.dk, hvor medlemmer og tillidsvalgte kan læse om uddannelsesmuligheder, om deres økonomi under uddannelse, om muligheder i kompetencefondene. Der er også gode råd til, hvordan man indgår aftaler om kompetenceudvikling.
- Udviklet et visuelt og interaktivt værktøj på foa.dk, hvor medlemmer kan få inspiration til oplagte karriereveje, udvikling i jobprofiler og udviklingsmuligheder.
- Haft et øget fokus på uddannelse og kompetenceudvikling i fagblad, nyhedsbreve, webinarer og velkomstpakke.
- Samarbejdet på tværs af lokale fagforeninger og forbund, blandt andet om at tydeliggøre arbejdsdelingen mellem tillidsrepræsentant og fagforening.

I den næste kongresperiode forventer vi at kunne pege på muligheder for at udvikle fællesskabsløsninger for vejledningen om uddannelse. Målet vil være, at det bliver tydeligere for både medlemmer og potentielle medlemmer, hvilken værdi et medlemskab af FOA giver dem, også på dette område.

68 %

af medlemmerne havde i januar 2023 et meget stort eller stort ønske om at uddanne sig eller deltage i kurser inden for deres fag, men hele 37 procent af medlemmerne oplever slet ikke eller kun i mindre grad at få den uddannelse eller de kurser, som de har brug for i deres arbejde.

3 Utryghed og nedslidning – ikke på vilkår

I 2019-2023 ville FOA prioritere at forbedre medlemmernes muligheder og livskvalitet, når de rammes af langvarig sygdom, nedslidning eller arbejdsskade. Nøgleordene var anstændige vilkår for sygemeldte, mulighed for at kunne vende tilbage på ændrede vilkår, mulighed for omskoling og videreuddannelse og ret til værdig tilbagetrækning.



FOA er med til at sikre bedre vilkår for medlemmer, som bliver syge eller får en arbejdsskade

FOA kæmper for at forbedre sygedagpengereglerne

I 2014 skar Folketinget hårdt ned på den første periode med sygedagpenge. Perioden blev forkortet fra 52 til 22 uger. Efter 22 uger bliver de fleste overflyttet til et jobafklaringsforløb på kontanthjælpsniveau. Vi ser også, at jobcentre helt raskmelder medlemmer, selvom de stadig er syge. Dermed falder eller bortfalder arbejdsgivernes sygedagpengerefusion, og det betyder, at flere syge FOA-medlemmer bliver afskediget stadigt hurtigere. Vi ser mange FOA-medlemmer helt miste tilknytningen til arbejdsmarkedet efter et forløb med sygedagpenge og i endnu højere grad efter et jobafklaringsforløb.

Også i denne kongresperiode har FOA kæmpet for forbedringer for de 9.460 medlemmer, der er på sygedagpenge (oktober 2022). De 2 forrige regeringer lovede

8%

Andelen af syge FOA-medlemmer på enten sygedagpenge eller i jobafklaringsforløb er steget fra 6 procent i 2015 til 8 procent i 2022.



at forbedre sygedagpengeloven. Også SVM-regering har lovet forbedringer. FOA fastholder presset, blandt andet ved at have stået i spidsen for et samarbejde mellem 12 organisationer og foreninger, der tilsammen dækker over 1,5 millioner borgere. Sammen har vi udgivet 8 forslag til forbedringer af sygedagpengeområdet. Forslagene har fået bred opbakning også fra arbejdsgiverne, og de er nu videregivet til Folketingets beskæftigelsesudvalg og ministeren. De vigtigste forslag for FOA er:

- Øget fokus på varig tilbagevenden til arbejdsmarkedet, blandt andet ved at ændre lovens formålsbestemmelse.
- Når jobcentret raskmelder borgere efter sygedagpengelovens § 7, skal sagsbehandlerne tage udgangspunkt i en grundig vurdering og henvise til konkrete job, som eksisterer på arbejdsmarkedet, og som borgeren realistisk set vil kunne varetage på trods af eventuelle skånebehov.
- Lægesamarbejdet styrkes og lægeudtalelser præciseres og målrettes.
- Det skal gøres lettere for løstansatte og vikarer at få sygedagpenge.

Utrættelig indsats for at forbedre reglerne om fleksjob og førtidspension

Ressourceforløb blev indført i 2013 som en del af en større reform af førtidspension og fleksjob. Med de ændrede regler skulle færre have en førtidspension, og flere et fleksjob eller et ressourceforløb for at fastholde eller opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. En evaluering af ressourceforløbene har imidlertid vist, at forløbene ofte er indholdsløse og mest af alt ligner en parkering af den ledige på en lav ydelse [kontanthjælpsniveau]. Mange bliver ovenikøbet udsat for uværdige arbejdsprøvnings og samtaler.

En politisk aftale i december 2020 indførte en indsatsgaranti i ressourceforløbene, så FOA-medlemmerne i højere grad er sikret en indsats og ikke en parkering. Aftalen fritager også seniorer for at skulle gennemgå et ressourceforløb, hvis de har under 6 år til pensionsalder og ikke længere kan arbejde eller har en meget lille arbejdsevne. Denne gruppe kan nu få førtidspension med det samme. Samtidig må et ressourceforløb nu kun vare op til 3 år mod tidligere 5 år. En større oprydning af reformen fra 2013 lader dog desværre vente på sig. FOA bruger fortsat alle lejligheder til at presse på for forbedringer, så medlemmer, der har mistet eller fået nedsat deres arbejdsevne på grund af sygdom, arbejdsskade eller nedslidning, kan få en mere værdig og kortere vej til førtidspension

eller fleksjob. Vi har haft foretræde for Folketingets beskæftigelsesudvalg, holdt møder med ordførere, ordførernes rådgivere, og ministeren, ligesom vi har skrevet indlæg i pressen, på SoMe: FaceBook og X [Twitter].

FOA indtager central rolle i arbejdet med at reformere arbejdsskadesikringsloven

Arbejdet med at reformere arbejdsskadeloven begyndte i 2020. FOA har fulgt arbejdet tæt både politisk, i Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings bestyrelse og i vores daglige arbejde med medlemmernes arbejdsskadesager.

Når regeringen fremsætter det endelige lovforslag i oktober 2023, indeholder det derfor flere forbedringer for FOAs medlemmer.

Der indføres mulighed for omskoling, hvis man på grund af en arbejdsskade ikke har mulighed for at fortsætte i sit erhverv og samtidig har lyst til at uddanne sig til en anden profession. Under uddannelsen modtager den skadelidte et månedlige beløb svarende til 83 procent af den hidtidige løn. Hvis den skadelidte fortsat, efter endt uddannelse, mod forventning har et erhvervsvennetab, erstattes det med 100 procent.

FOA har i flere år arbejdet for, at medlemmer, der har været udsat for vold på arbejdspladsen, fik bedre muligheder for erstatning. Det lykkedes endelig med reformen, der forpligter arbejdsgivere til at tegne en forsikring, der giver skadelidte ret til erstatning efter erstatningsansvarsloven, når skadelidte udsættes for vold på arbejdspladsen fx fra patienter.

Aftalen giver også offentlige arbejdsgivere en ny mulighed for meget tidligt efter en arbejdsskade at tilbyde den skadelidte hjælp til at blive rask eller bevare tilknytningen til sin arbejdsplads. Den slags indsatser har arbejdsgiverne ikke tidligere haft lov til at bruge penge på.

Sammen med de øvrige forbund i Fagbevægelsens Hovedorganisation er vi også lykkedes med at fjerne eller afbøde flere af de mest negative elementer i reformen, fx forringelser af retten til erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, erhvervsvennetabserstatning og forældelse. Endelig indfører reformen langt kortere frister for at anlægge en retssag, hvis man er uenig i en afgørelse fra arbejdsskademyndighederne. Det betyder, at FOA fremover skal være endnu hurtigere end i dag til at vurdere medlemmernes arbejdsskadesager.

Covid-19 anerkendt som arbejdsskade

Da covid-19 rullede ind over landet, lavede FOA sammen

med de andre fagforeninger i Fagbevægelsens Hovedorganisation et meget hurtigt stykke politisk og juridisk interessevaretagelse på medlemmernes vegne. Det mandede ud i, at covid-19 blev anerkendt som en arbejdsskade.

Bedre vilkår for seniorer

'Arnepension' – tidligere tilbagetrækning

Siden 2013 har FOA arbejdet for, at medlemmerne skulle have bedre mulighed for tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det lykkedes endelig i 2020, hvor medlemmerne fik ret til trække sig 3 år før pensionsalderen, hvis de havde været på arbejdsmarkedet, siden de var helt unge.

Nemmere adgang til fastholdelsesfleksjob for seniorer

Et såkaldt fastholdelsesfleksjob (fleksjob på eksisterende arbejdsplads) kan være en god vej frem for et medlem, som har mistet en del af sin arbejdsevne. Hidtil har det været sådan, at man skulle have været i et skånejob efter de sociale kapitler i 12 måneder, før man kunne få tilkendt et fastholdelsesfleksjob (medmindre man er blevet ramt af akut opstået skade eller sygdom). Den regel er nu blevet ophævet for seniorer med under 6 år til folkepensionsalderen.

Samarbejde med arbejdsgiverne om at fastholde flere seniorer

Der mangler hænder på mange arbejdspladser. Det var et vigtigt tema ved overenskomstforhandlingerne i 2021 og vi havde blandt andet fokus på at fastholde seniorer. Vi ved, at 40 procent af FOAs medlemmer over 55 år gerne bliver længere på arbejdsmarkedet, hvis de kan få en seniorordning, der tager hensyn til deres behov.

Sammen med KL afsatte vi midler til at udvikle fælles værktøjer, der skal gøre det lettere for de lokale parter at lave senioraftaler og på andre måder fastholde seniorer. Repræsentanter fra 48 kommuner har deltaget i arbejdet, som har resulteret i 4 værktøjer:

- **Håndbog** i strategisk og systematisk indsats i kommunen, målrettet hoved-MED, lokal-MED og ledere.
- **Inspirationskatalog** med eksempler på senioraftaler, der kan inspirere ledere og medarbejdere i kommunen.
- **Seniorsamtalen**, der er en guide til ledere og medarbejdere i at forberede, afholde og følge op på seniorsamtaler.
- **Kommunikationsværktøj** med idéer til at informere hensigtsmæssigt om og til seniorer.

38%

Andelen af FOAs medlemmer, der er 55 eller ældre, er vokset støt fra 33 procent i 2017 til 38 procent i 2023. Antallet er vokset med knap 4.000, samtidig med at det samlede medlemstal er faldet.



Seniorordning gav 66-årige Birthe lyst til at blive i jobbet

Birte Ørstrup er 66 år og har status som folkepensionist. Og hvis hun ville, kunne hun altså slænge sig mageligt i lænestolen, nyde hverdagen og se tilbage på en mere end 40 år lang karriere som social- og sundhedsassistent på hospitaler i hovedstadsområdet.

Men det vil Birte Ørstrup ikke. Hun er skiftet til en seniorordning, som betyder, at hun nu er gået fra 37 til 20 timer om ugen på neurologisk afdeling på hospitalet i Glostrup. Hun arbejder 5 dage i træk og holder fri i 9, og hvor hun tidligere havde både dag- og nattevagter, arbejder hun nu – efter eget ønske – kun om natten.

”Det fungerer glimrende. Og i tilgift er pensionsindbetalingen den samme som tidligere,” siger Birte Ørstrup til Fagbladet FOA.



FOA har undervejs i arbejdet med KL afholdt 4 webinarer med ca. 100 deltagere fra de lokale fagforeninger. Webinarerne gav mulighed for at følge arbejdet på det kommunale område og blive en stærk spiller i de 48 kommuner, der var med til at lave de 4 værktøjer.

Vi har også lavet en vejledning til rammeaftalen om seniorpolitik, der retter sig til både kommuner og regioner.

FOA forebygger sygdom og arbejdsskader

I kongresperioden har den stigende rekrutteringskrise været med til at understrege, hvor vigtigt det er, at arbejdspladserne lykkes med at forebygge sygdom og skader og med at fastholde sygemeldtes tilknytning til arbejdspladsen.

FOA arbejder benhårdt på at sikre værdige løsninger for medlemmer, der bliver syge, nedslidte eller får arbejds-

skader. Men vi arbejder lige så hårdt på at forebygge, at det overhovedet sker.

Vi begrænser natarbejde

Ved OK23 på det private område var spørgsmålet om fremtidens arbejdsliv også på dagsordenen, herunder hvordan vi begrænser det sundhedsskadelige natarbejde. FOA lykkedes med at få en række aftaler:

1. Arbejdsgiver skal tilrettelægge arbejdet i tråd med anbefalingerne fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): 1] højst 3 nattevagter i træk, 2] højst 9 timer ad gangen, 3] mindst 11 timer mellem 2 vagter.
2. Hvis det IKKE er muligt, så skal der være en række forbyggende tiltag, herunder tilbud om helbredsundersøgelser.
3. Det er også indskrevet at gravide højst må have 1 nattevagt om ugen.



For FOA bliver arbejdet for at begrænse natarbejde en balancegang, fordi flere medlemmer i høj grad ønsker at arbejde på denne måde. Derfor arbejder vi med kulturændringer på hele arbejdsmarkedet og med at informere medlemmerne om emnet.

FOAs task force hjælper, når det hele er gået i hårdknude

FOAs task force er en håndfuld eksperter i forbundet, som giver sparring og hjælp på medlemmernes arbejdspladser, når arbejdsmiljøet er udfordret, og man både på arbejdspladsen og i den lokale fagforening er kommet til kort med at finde løsninger.

Task forcen har samarbejdet med lokale fagforeninger og tillidsvalgte i 75+ sager siden 2017. Og det virker. For eksempel har ældreplejen i en nordjysk kommune kunnet vinke farvel til såkaldte 0-ydelser, som er kørelister med 0 minutter til visse opgaver. Et dagplejedistrikt har fået gjort op med kontrolkultur blandt lederne. Task forcen har også hjulpet flere arbejdspladser på det specialise-

rede socialområde, blandt andet med forebyggelse af forråelse, vold og trusler.

Statistik om afskedigelser, der kan bruges som 'skurkometer'

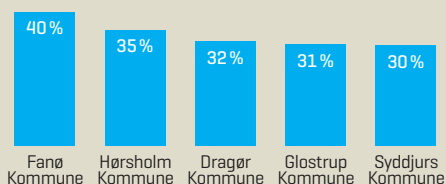
Under de offentlige overenskomstforhandlinger i 2021 udtalte arbejdsgiverne, at der manglede medarbejdere i visse faggrupper. Men hvis arbejdsgiverne mangler medarbejdere, hvorfor så afskedige, og kunne afskedigelser være undgået med en anden tilgang til sygdom fra arbejdsgiverne? Undersøgelser viser, at flere og flere FOA-medlemmer bliver afskediget netop på grund af sygdom.

Nu er det blevet lettere for de lokale fagforeninger at forfølge disse spørgsmål. FOAs skurkometer viser nemlig de tal, vi har om afskedigelsessager, helt tilbage fra 2018. Skurkometeret viser blandt andet hvor mange, der bliver afskediget på grund af sygdom på de enkelte arbejdspladser. Det viser også alder, stilling og årsagen til opsigelserne, og det kan hjælpe os til at få øje på mønstre.

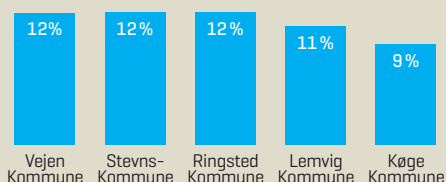
'Skurkometer'

Oversigt over kommunale arbejdsgivers afskedigelsessager siden januar 2018. Opdateret 30. juni 2023

De 5 værste



De 5 bedste



Antal afskedigede medlemmer

18.091

Antal afskedssager

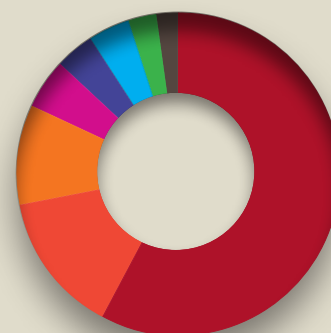
19.831

Antal afskedigede tillidsvalgte

584

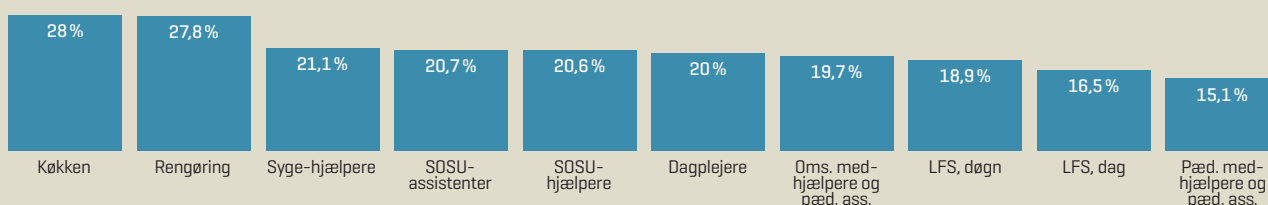
13,2% af medlemmerne (3331 stk.) var registreret uden arbejdssted på afskedigelsestidspunktet og tæller derfor ikke med.

Årsag til afsked (antal sager)



58% Sygdom
14% Tavshedsbelagt
10% Arbejds miljø
5% Adfærd
4% Vilkårsændringer
3% Bortvisning
3% Manglende kvalifikationer
2% Andre

Afskedigede fordelt på faggrupper (de 10 værste)



Med skurkometeret har FOA et bedre udgangspunkt for at gå i dialog eller forhandling med arbejdsgivere, som har mange afskedigelsessager, om manglende tryghed, tålmodighed eller et på andre måder nedslidende arbejdsmiljø. Det skal lede til, at færre medlemmer bliver afskediget, fx på grund af sygdom.

Ny viden om forebyggelse af sygefravær og fastholdelse i ældreplejen

Fordi et stigende antal medlemmer bliver opsagt på grund af sygdom, aftalte vi et fælles projekt om sygefravær og fastholdelse med KL ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2021.

I projektet samarbejder vi med en forsker fra Aarhus Universitet, som gennem interviews i 3 case-kommuner undersøger hvilke typer af sygefraværsindsatser, der er særligt virkningsfulde i kommunerne, og hvordan en god sygefraværsindsats forankres i arbejdspladskulturen.

Resultaterne af undersøgelsen forventes i efteråret 2023. De bliver formidlet på parternes fælles platform 'Viden på Tværs'.

Løft til det psykiske arbejdsmiljø og hjælp til arbejdspladserne fra et nyt besøgsteam

FOA-medlemmernes største arbejdsmiljøproblemer er psykiske. Derfor var det et stort fremskridt, da vi i 2019 fik den første bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø med tilhørende vejledninger fra Arbejdstilsynet.

I 2023 sikrede en ny arbejdsmiljøaftale grundlaget for Arbejdstilsynets arbejde med at kontrollere medlemmernes arbejdsmiljøforhold, at det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udvider forståelsen af arbejdsmiljøforholdene, og at der fortsat skal være et skærpet blik på det psykiske arbejdsmiljø.

I 2019 var FOA også med til at sikre ekstra midler til Branchefællesskaberne For Arbejdsmiljø, så vi kunne etablere et besøgsteam, som kommuner og regioner kan kontakte og få besøg af. Ledelsen, MED-udvalg eller samarbejdsudvalg kan kontakte besøgsteamet og fremlægge de problemer og ønsker, som de gerne vil have hjælp til. Så tilrettelægger besøgsteamet et forløb med fx workshops, temadage eller webinarer.

Vi bekæmper PTSD på beredskabsområdet

FOAs medlemmer på beredskabsområdet oplever ofte voldsomme eller overvældende hændelser, når de er på arbejde. I FOA har vi længe vidst, at det sled på medlem-

BFA-besøgsteam hjælper hjemmeplejen i Skælskør

I kongresperioden har teamet blandt andet samarbejdet med hjemmeplejen i Skælskør. Her var APV'en længe en opgave, der først blev skubbet foran og bagefter endte i skuffen. Besøgsteamet har hjulpet arbejdspladsen til at hæve blikket og finde løsninger på tværs af kommunens ni hjemmeplejeområder og til at hente hjælp hos kommunens APV-team.

"Det har været et supergodt samarbejde. Vi bliver klogere fra møde til møde og ser hvordan vi kan bruge hinanden, at vi står sammen, at medarbejdere og kolleger også støtter op om det og synes, at det er godt at blive inddraget på en anden måde", siger arbejdsmiljørepræsentant Sabine Larsen til BFA.



mernes mentale helbred, men vi har haft svært ved at trænge igennem med budskabet overfor arbejdsgiverne. I kongresperioden har vi derfor undersøgt, hvordan vores medlemmer reagerer på den psykiske belastning i arbejdet, og det har vist sig, at ca. 30 procent enten udviser PTSD-symptomer eller er i risiko for at udvikle symptomer på PTSD.

På baggrund af undersøgelsen, har vi inviteret arbejdsgiverne til dialog om arbejdsmiljøet i beredskabet. En af de løsninger, vi agiterer for, er fra Region Hovedstaden. Regionen har valgt at tilknytte en psykolog permanent til beredskabet. Psykologens opgave er ikke at yde konkret psykologhjælp til udbrændte medarbejdere, men at forebygge, at medarbejdere udvikler mentale lidelser på grund af deres arbejde. Vi er fortsat i dialog med arbejdsgiverne, for trods et stædigt, vedvarende pres fra FOA, er vi stadig langt fra en egentlig løsning på problemerne.

Covid-19: FOA lagde arm med regeringen for medlemmernes tryghed og sundhed

Da covid-19 ramte os i 2020, var hverken regering eller myndigheder klar til at værne om medarbejdernes hel-

30%

Antallet af afskedigelsessager pga. sygdom blandt FOA-medlemmer er steget med 30 % fra 2018-2022. Medlemstallet er faldet i samme periode.

bred og tryghed i det borgernære arbejde. Især i kommunerne oplevede mange medlemmer at stå sidst i køen til værnemidler og test.

I foråret 2020 lagde FOA et massivt pres på regeringen, som kvitterede ved at oprette en ny styrelse, der skulle sørge for, at Danmark var langt bedre rustet til at modstå en anden bølge af coronavirus eller en helt ny pandemi. Vores pres var også med til at sikre skærpede retningslinjer for, hvornår plejepersonale skulle bruge visir eller maske, når de var i tæt kontakt med borgere.

Hjemsendte kommunale medarbejdere i risikogruppen kunne også ånde lettet op i juni 2020. Da lykkedes det nemlig FOA og andre fagforeninger at blive enige med KL om en aftale, der sikrede fuld løn til personer, som var blevet fritaget for deres arbejde, fordi de enten selv tilhørte eller var pårørende til én i risikogruppen.

FOAs gode resultater for medlemmerne under pandemien skyldtes et stort benarbejde bag kulisserne. Vi presede på for at få Arbejdstilsynet ud på arbejdspladserne, og vi samarbejdede med forskere og fagforeninger i 9 andre lande om at belyse, hvordan covid-19 påvirkede arbejdsmiljøet. Med Københavns Universitet undersøgte vi fx sammenhængen mellem, hvordan arbejdspladserne håndterede risikoen for smitte og medarbejdernes frygt for smitte. Undersøgelsen inddrog arbejdspladser indenfor ældrepleje, hospital/rehabilitering, psykiatri, børnepasning og ambulanceservice. Nogle forskelle i frygten for smitte på de 5 arbejdsområder kunne forklares med baggrund i risikohåndteringen, men ikke alle. Blandt personalet i ældreplejen var frygten for smitte især knyttet til eksponering af smitte og manglende adgang til test, såvel som mangel på adgang til værnemidler. Forskningsartiklen blev publiceret i tidsskriftet *Occupational and Environmental Medicine*. Desuden sikrede vi os en plads i EU-kommissionens arbejdsgruppe om covid-19 og arbejdsmiljø.

Vi går fra mål til handling på arbejdsmiljøområdet

FOA har længe haft en strategi for den fælles arbejdsmiljøindsats. I juni 2022 vedtog vi en fælles aktivitetsplan, som satte handling bag strategiens ord.

Vi vil fremhæve:

- 4 arbejdsmiljøwebinarer for tillidsvalgte om de mest relevante arbejdsmiljøemner for FOA-medlemmerne i forhold til ubalance mellem opgaver og ressourcer. Hele 744 tilmeldte sig de første 3 webinarer. 97 procent af deltagerne oplevede, at webinarerne var gode

eller meget gode. Evalueringerne viste stor efterspørgsel efter flere webinarer om arbejdsmiljø.

- En fælles indsats i FOA, for at der afholdes flere arbejdsmiljøuddannelser for tillidsvalgte. I 2023 ramte vi den tidligere rekord fra 2015 på 53 planlagte grunduddannelser eller katalogkurser om arbejdsmiljø. FOA har også fået langt flere uddannelses tilbud, som retter sig mod *både* arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.
- Kickstartseminar og midtvejsseminar for arbejdsmiljøansvarlige i forbindelse med aktivitetsplanen. Seminarerne skulle give retning for det fælles arbejde med aktivitetsplanen. 24 lokale fagforeninger deltog på de første 2 seminarer. 94 procent oplevede, at de fælles seminarer bidrog positivt til de arbejdsmiljøansvarliges arbejdsmiljøarbejde. Og 87 procent mente, at seminarerne i høj grad eller meget høj grad bidrog til at sikre en fælles retning i FOAs arbejdsmiljøarbejde på tværs af forbund og lokale fagforeninger.

Bedre hjælp til medlemmer, der bliver arbejdsløse

I 2020 blev FOAs A-kasse udpeget til at deltage i projektet *'Mere ansvar til a-kasserne'*, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering stod bag. I projektet skulle ledige medlemmer af 9 udvalgte a-kasser i de første 3 måneder af deres ledighedsperiode kun til samtaler i a-kassen og ikke også i jobcentret.

Projektet slutter med udgangen af 2023, men på grund af de gode resultater bliver ordningen permanent. Alle evalueringer viser, at medlemmerne i a-kasseforsøget er mere tilfredse end medlemmer, der skal til samtaler i jobcentret. Det gælder også i FOAs A-kasse, hvor tilfredshedsmålingerne er meget flotte. På en skala fra 1-100, hvor 100 er bedst, ligger medlemmernes gennemsnitlige tilfredshed med samtaler i a-kasseforsøget på 87.

SVM-regeringen har bekendtgjort, at den vil nedlægge jobcentre og blandt andet erstatte dem med flere opgaver til a-kasserne. FOA har brugt alle anledninger til at argumentere for, at a-kasserne skal overtage kontaktførelsen for de ledige i hele den 2-årige dagpengeperiode. Desuden har FOA foreslået, at regeringen, i stedet for overhals og hoved at nedlægge jobcentre, nedsætter et nationalt partnerskab, hvor parterne sammen med eksperter skal gentænke *hele* beskæftigelsesindsatsen. Står det

4 Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA-medlemmer

I 2019-2023 ville FOA prioritere at forbedre medlemmernes løn, indflydelse på arbejde og arbejdstid og ret til uddannelse. Særligt skulle vi blive dygtigere til *både* at løse den enkelte faggruppes særlige udfordringer *og* finde løsninger på tværs. Vi skulle også blive bedre til at gå fra enkeltsager til fællessager.



Vi sikrer, at medlemmerne får den korrekte løn

Flere og hurtigere løntjek for medlemmer på døgnarbejdstidsaftalen

Sagsbehandlerne i de lokale fagforeninger bruger meget tid på at gennemføre de store løn- og arbejdstidstjek for medlemmer på døgnarbejdstidsaftalen. Tastearbejdet er stort, når arbejdstiden skal tjekkes op til 10 år tilbage i tid.

I kongresperioden har FOA lavet guides, tjeklister og skabeloner til løntjek, som viser vejen og gør det lettere for sagsbehandlerne.

Vi har også udviklet et digitalt værktøj, som automatisk indlæser de mange oplysninger i arbejdstidsopgørelserne, så sagsbehandlerne ikke skal taste dem manuelt ind i tælleark måned for måned. Med den nye hjælp ser det ud til, at sagsbehandlerne kan spare i hvert fald 80 procent af den tid, de bruger på tastearbejde. Holder det stik, vil flere medlemmer fremover kunne få et langt hurtigere svar fra FOA på, om de får den rigtige løn.

Fra timelønnet til månedslønnet

Forbund og lokale fagforeninger er gået sammen om at rejse lokale sager, hvor et medlem på timeløn retteligt burde have været på månedsløn med de vilkårsforbedringer, som følger med. Indenfor de sidste 2 år har lokale fagforeninger og forbund i fællesskab skaffet 11 medlemmer i alt 850.000 kroner i efterbetaling. Vi ser en begyndende tendens til, at flere kommuner ændrer praksis. Indsatsen fortsætter.

Større klarhed over forældelse af lønkrav

For et par år siden vandt FOA en sag om, hvornår et lønkrav er forældet. Det betød, at medlemmernes lønkrav i nogle sager kan gå 10 år tilbage. Men rækkevidden af kendelsen har været uklar.

I kongresperioden har vi med KL fundet forhandlingsløsninger på ca. 50 sager med krav om betaling for både brud og lønkrav 5-10 år tilbage. Vi er dermed nærmere en praksis for, hvordan sådanne sager kan bringes til afslutning. Den viden indgår nu i vores undervisning om løntjek, og vi er tættere på, at mange medlemmer kan få præcis de penge tilbage, som de har ret til.

Fælles vejledning med KL til døgnarbejdstidsaftalerne

Overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2021 kastede en række samarbejdsprojekter af sig om

65%

Da FOAs medlemmer skulle udpege de 3 vigtigste FOA-dagsordener i januar 2023, var løn en klar højdespringer med 65 procent. Bedre normeringer kom på andenpladsen med 45 procent.

emner, vi gerne ville belyse eller løse i fællesskab. Blandt andet blev vi enige med KL og en række andre fagforeninger om at lave en fælles vejledning til døgnarbejdsaftalerne for social- og sundhedspersonale, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, husassistenter m.fl. Vejledningen blev færdig i foråret 2023 og gør det lettere for lokale fagforeninger og tillidsvalgte at sikre, at reglerne bliver efterlevet, så vi får færre fortolkningsuensigheder, medlemmerne oplever færre fejl i lønnen, og de får mere indflydelse på egen arbejdstid.

Vi sikrer mere i løn til medlemmerne

Godt afsæt fra Lønstrukturkomitéen

FOA har deltaget i Lønstrukturkomitéens arbejde, og vi har opnået et godt afsæt for både efterårets trepartsforhandlinger og de efterfølgende overenskomstforhandlinger i 2024. FOA har fået Lønstrukturkomitéens ord for, at

der i dag 'primært er rekrutteringsudfordringer med sosu-personalet og sygeplejerskerne', og at 'rekrutteringssituationen frem mod 2030 særligt forværres på sosu-området'. Det giver FOA gode argumenter til trepartsforhandlingerne om løn og rekruttering: sosu-området er ganske enkelt ikke til at komme uden om, når der skal fordeles ekstra milliarder til lønløft.

Lønstrukturkomitéens lønanalyser pegede også i FOAs retning. Ifølge komitéens rapport har 22 grupper en løn, der er lavere end andre med tilsvarende uddannelse, erfaring og ansvar. Halvdelen af de 22 er faggrupper, som FOA organiserer helt eller delvist. Det gælder pædagogmedhjælpere, rengørings- og husassistenter, dagplejere, serviceassistenter, pædagoger, pædagogiske assistenter, socialpædagoger, tekniske servicemedarbejdere, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, social- og sundhedsmedhjælpere og sygehusportører. Vi vil gøre vores for, at lønanalyserne kommer FOA-medlemmerne til god nytte, når der skal forhandles ekstra lønløft ved OK24.





Mere i løn ved OK21 og OK23

Ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2021 forhandlede FOA Ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2021 forhandlede FOA en lønstigning på 5,29 procent hjem til medlemmerne.

Udover de generelle lønstigninger, forhandlede vi som en del af Forhandlingsfællesskabet også 0,15 procent af det samlede kommunale resultat hjem til en rekrutteringspulje og til en lavt- og ligelønspulje. Rekrutteringspuljen kom særligt social- og sundhedspersonalet til gode. Med lavtlønspuljen fik vi et ekstra løft til lønningerne på trin 11 til 21 i kommunerne og 11 til 22 i regionerne, som eksempelvis omfatter pædagogmedhjælpere på dag- og døgnområdet, husassistenter og sygehusportører. Med ligelønspuljen fik vi også et ekstra løft til kvindegrupper, som eksempelvis dagplejen, social- og sundhedspersonalet, pædagogisk personale i dag- og døgninstitutioner og neurofysiologiassistenter.

Med fællesskabet i Forhandlingsfællesskabets hjælp, fik vi også nedsat pensionskarensperioden, så den maksimalt kan vare fem måneder. For nogle af FOAs personalegrupper har den været helt op til 8 måneder. Det er især husassistenter, serviceassistenter, samt pædagogmedhjælpere på dag- og døgnområdet, der får gavn af den nedsatte karensperiode.

Vi brugte fællesskabets styrke på at opnå resultater for enkelte pressede faggrupper på det offentlige område. Hele FOA sluttede fx op om konkrete krav for dagplejen. Vi kunne næppe havde opnået samme resultat, hvis sektoren havde stået alene.

Selvom vi altid drømmer om mere, så fik vores fokus på lavtløn og ligeløn rokket ved den gængse opfattelse af, hvordan midler skal fordeles ved overenskomstforhandlingerne. Og FOA har siden fulgt op på overenskomstforhandlingerne med den ambitiøse lønkampagne "Mere lighed løfter os alle". Kampagnen rullede fra start i september 2022 og afsluttes i november 2023. Med annoncer og Løntræf 22 og meget andet har kampagnen været med til at sikre opmærksomhed på FOA-medlemmernes løn frem mod trepartsforhandlingerne og kravs-udveksling i 2023.

I begyndelsen af 2023 blev overenskomsterne på det private arbejdsmarked genforhandlet. For FOAs vedkommende vedrørte det 22 overenskomster med lidt over 3.000 medlemmer og mange flere potentielle medlemmer. De største områder er fritvalgsområdet (den private hjemmepleje), vikarer og handicaphjælpere. I lyset af den

høje inflation lykkedes det FOA at forhandle op mod 3.500 kroner mere om måneden over to år til de berørte medarbejdere. Det svarer til en samlet økonomisk fremgang på cirka 11 procent.berørte medarbejdere. Det svarer til en samlet økonomisk fremgang på ca. 11 procent.

Bedre kommunikation til medlemmerne om overenskomsten i 2021

FOA prioriterede kommunikationen til medlemmerne højt under OK21. Vi ville involvere medlemmerne før og under forhandlingerne og skabe forståelse og anerkendelse af overenskomstresultatet.

Vi afholdte 5 regionale online-medlemsdebatmøder før overenskomstforhandlingerne. På møderne deltog både forbundsformand og formænd for lokale fagforeninger. Vi havde værter, sociale mediemoderatorer og svarberedskab. Det hele blev afviklet i forbundshusets HB-sal.

Fagbladet FOA udgav over 50 artikler om OK21. Den mest læste trak 53.000 sidevisninger. Video og sociale medier blev prioriteret højt med over 50 OK21-opslag på forbundets Facebookside, 5 Facebook Lives og 10 videodagbøger fra formanden. Videoerne var også med til at sætte en fælles retning for vores fællesskab under forhandlingerne. Det blev understøttet af 10 mails fra forbundet til formændene for de lokale fagforeninger med bud på indhold om OK21, som kunne deles lokalt.

Vores indsats for en bedre medlemskommunikation var med til at at løfte stemmeprocenten og medlemmernes viden om, hvad de skulle stemme om.

Men OK21 viste også, hvor hurtigt en organisation kan komme i problemer, hvis den ikke forstår spillereglerne på de sociale medier. I kølvandet på de problemer, som vrede medlemmer skabte for Dansk Sygeplejeråd – en vrede FOA også oplevede – gennemførte vi en kortlægning af FOA på sociale medier. Vi brugte kortlægningen til at undervise politisk valgte i at være på sociale medier. Vi har også lavet en ny intern SoMe-håndbog.

Nye lønrapporter styrker FOA i forhandlinger om lokalløn

FOA har i kongresperioden udviklet det såkaldte lokal-lønsprogram. I programmet går forbund og lokale fagforeninger sammen for at forbedre den lokale tilgang til forhandlingerne om lokalløn.

Samtidig er forbundet begyndt at lave lønrapporter til de lokale fagforeninger. Lønrapporterne giver et hurtigt og meget præcist overblik over alle relevante tal, når der skal forhandles lokalløn, blandt andet sammenligninger



mellem kommuner og mellem faggrupper i en enkelt kommune og på den enkelte arbejdsplads.

Forbundet har i 2022 lavet mere end 120 lønrapporter, og de lokale fagforeninger melder enslydende tilbage, at rapporterne gør det lettere for fagforeninger og tillidsvalgte at forhandle lokalløn hjem til medlemmerne.

Fagbladets fokus på lokalløn førte til flere lokallønskroner

I kongresperioden bragte Fagbladet FOA en længere artikelserie om ulighed i lokalløn. Serien blev udviklet i et samarbejde mellem forbundet og FOA Køge.

Artiklerne afslørede uforklarligt store lokale forskelle i lokalløn og om kommunale topchefer, der løb med lokallønsmidlerne. Artikler og data blev delt flittigt på sociale medier, og historier om geografiske lønforskelle blev via opsøgende pressearbejde bragt 22 gange i lokale medier. Historien om lønfesten på de kommunale chefgange tog både forsiden på bt.dk og på B.T.'s trykte avis i marts 2022.

Artiklerne har ikke alene øget medlemmernes fokus på lokalløn. De har også skabt mærkbar forandring for medlemmerne: 3 kommuner 'i bunden' har løftet lokallønnen med knap 15 millioner kroner i ældreplejen. I Faxe lovede borgmesteren at kigge på sagen, og så blev 3,6 millioner kroner afsat på budgettet. I Greve opstod et nyt 'Greve-tillæg' på 6.000 kroner til alle social- og sundhedsan-

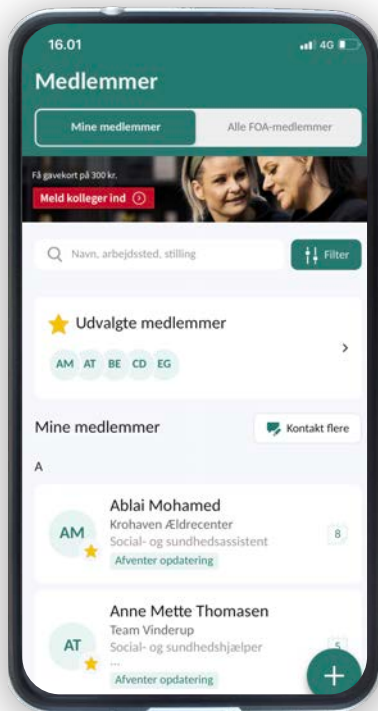
satte i ældreplejen. Og i Nyborg, hvor Fagbladet FOA skrev om tillæg til sygeplejersker, der var 7 gange højere end tilsvarende tillæg til social- og sundhedsansatte, har en aftale foreløbigt givet knap 1.000 kroner ekstra i snit til alle social- og sundhedsmedarbejdere.

En af Fagbladets FOAs journalister vandt i 2023 O-prisen fra Dansk Journalistforbund for sit vedholdende arbejde for at påvise store forskelle i lokalløn. Og arbejdet er ikke slut. Vi har stadig medlemmer, der får 0 kroner i lokalløn trods mange års erfaring.

FOAs løntræf 2022 har styrket tillidsvalgte i lokallønsforhandlinger

FOAs løntræf i 2022 var samlingspunktet for over 1.200 tillidsrepræsentanter og repræsentanter fra de lokale fagforeninger. Træffet var et højdepunkt i FOAs lønkampagne under overskriften 'Mere lighed løfter os alle'. Deltagerne på løntræffet arbejdede med, hvordan FOA kunne være med til at gøre løndannelse mere retfærdig ved de centrale forhandlinger, hvordan FOA kunne sikre den rigtige løn ved de lokale forhandlinger, og hvordan FOA kunne sikre, at arbejdsgiveren udbetaler den korrekte løn. Deltagerne arbejdede blandt andet med, hvordan de kunne bruge tal i lokale lønforhandlinger, og hvordan de kunne opdage fejl i lønnen; både almindelige





fejl og komplicerede fejl om manglende varselsgodtgørelse eller tillæg for arbejde på skæve tidspunkter.

Evalueringen af løntræffet viste, at deltagerne var blevet styrket i deres arbejde med lokalløn og løntjek og de lokale fagforeninger fulgte op på løntræffet med lokale aktiviteter om løn.

Vi gør det nemmere at være tillidsvalgt

Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter på det private område

Mange FOA-arbejdspladser har ikke en tillidsrepræsentant, og på de private FOA-arbejdspladser er potentialet for at få valgt en TR endnu større end på de offentlige.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 fik FOA understreget tillidsrepræsentantens centrale rolle ved at sikre mulighed for at vælge tillidsrepræsentanter i arbejdstiden, ligesom tillidsrepræsentanten nu har mulighed for at møde nyansatte kolleger, blandt andet til en snak om organisering i FOA.

FOA hjælper tillidsvalgte med at hjælpe medlemmerne

I kongresperioden har vi lavet flere værktøjer, som gør det lettere for lokale fagforeninger og tillidsvalgte at hjælpe medlemmerne. Et af dem er en ny, digital startpakke til tillidsrepræsentanter, som de modtager straks efter, at deres valg er registreret i FOA. Startpakken hjælper med svar på de spørgsmål, en nyvalgt typisk får fra første dag. Pakken giver også gode råd om skiftet fra at være kollega til også at være tillidsvalgt, og om hvilke opgaver man kan tage fat på først.

FOA har også fået en TR-app i kongresperioden. Appen understøtter tillidsrepræsentanten i arbejdet 'på farten'. I appen har tillidsrepræsentanten fx overblik over hvilke kolleger, der er medlem samt adgang til gældende overenskomster, arbejdstidsregler, forhåndsftaler og lokalaftaler.

Vi skaber bedre muligheder for at arbejde på fuldtid

Hvorfor er så mange af FOAs medlemmer på deltid? Og kan det blive attraktivt og muligt for flere at være ansat flere timer eller fuldtid? Det prøver FOA at finde ud af som del af Forhandlingsfællesskabet og dermed også i samarbejde med blandt andre BUPL, Socialpædagogerne,

DSR og 3F. I kongresperioden har vi samarbejdet med KL om indsatsen, og nu drøfter og undersøger arbejdspladser fra mere end 40 kommuner, hvad de oplever af barrierer og mulige gevinster, og de afprøver løsninger, de selv udtænker. Værktøjerne til dét og erfaringerne bliver offentliggjort på fuldtid.dk, så de er tilgængelige for alle.

Ved at samarbejde med KL har FOA og de andre fagforeninger kunnet sikre, at fuldtidsdagsordenen i den enkelte kommune bliver forankret i MED på alle niveauer. Dermed er medarbejderne også med til at sætte den strategiske retning, og begge sider af bordet kan holde hinanden fast på, at fjerne barrierer for fuldtid.

De løsninger, arbejdspladserne i projektet har fundet frem til og afprøver, handler om:

- indflydelse på egen arbejdstid, fx drømmeskemaer, nye vagttyper, 4 dages-arbejdsuge, hjemmearbejde og færre, men længere weekendvagter.
- anderledes tilrettelæggelse af arbejdsdagen, fx med pauser, arbejdsopgaver flyttet til andre tidspunkter, reduktion af spidsbelastning og tempo samt ny forståelse af normeringen.
- større rum til faglighed, fx med overlappende vagter, mere rum til selv at vurdere, hvad der er behov for og reserveret forberedelsestid.
- stillingsopslag på fuldtid, tilbyde elever og praktikanter ansættelse på fuldtid efter endt uddannelse samt lade emnet indgå fast i MUS.

Arbejdspladserne fortæller, at indsatsen også forbedrer arbejdsmiljøet, leder til færre vikarer og mindre personaletsæmning. Samtidig står det klart, at mange medlemmer ikke ved, hvor mange løn- og pensionskroner de går glip af, når de arbejder på deltid.

Cirka $\frac{2}{3}$ af FOAs deltidsansatte medlemmer er under de rette omstændigheder interesserede i at gå op i tid. Samtidig har en del medlemmer, tillidsvalgte og ledere en række forbehold, og vores indsats viser, at resultaterne kun kommer, hvis vi viser, at det er en god idé, sætter retningen både lokalt og centralt samt sikrer medlemmerne indflydelse på løsningerne.

Vi kæmper for den danske model

FOA øger overenskomstdækningen på det private område

Vi har i kongresperioden oplevet øget privatisering og flere og større private virksomheder på FOAs fagområder. Vores

Flere på fuldtid

Ældreområdet: Andelen på fuldtid er steget med 4 procentpoint og andelen på 32-36 timer er steget med 4 procentpoint fra 2017 til 2022.

Dagtilbudsområdet: Andelen på fuldtid er steget med 2 procentpoint og andelen på 32-36 timer er steget med 8 procent.

Rengøringsområdet og socialområdet: Andelen på fuldtid er stort set uændret. På rengøringsområdet er der flere barrierer, fx at fuldtidsstillinger ofte kræver et samarbejde på tværs af fagområder og forvaltninger.

arbejde med at overenskomstdække det private område står ikke helt mål med denne udvikling, men vi har opnået fremgang flere steder. FOA er blandt andet blevet overenskomstpart på friskoleområdet. Og på handicapområdet har FOA delvist fået overenskomstdækket en af landets største virksomheder efter flere års indsats. Vi har også fået valgt de første tillidsrepræsentanter i branchen.

Den stigende rekrutteringsudfordring har medvirket til en opblomstring af mindre vikarbureauer. Men takket være flere års fagligt arbejde for at sikre arbejdsklausuler i offentlige udbudsmaterialer, oplever vi, at de nye virksomheder i høj grad henvender sig til FOA med ønske om overenskomstdækning.

Sidst af alt har vi med overenskomst 2023 fået udvidet dækningsområdet for vores største overenskomst: fritvalgsoverenskomsten, som indtil nu har dækket privat hjemmepleje. Den kan nu også dække plejecentre, bo- og opholdssteder, og det betyder, at vi fremover kan udvide overenskomstdækningen i branchen.

Store bededag skulle bevares

I efteråret 2023 meldte den nye regering ud, at store bededag skulle afskaffes for at fremrykke finansieringen af militært udstyr. I samme ombæring strøg regeringen overenskomstvedtagne tillæg på helligdagen. Det var et direkte angreb på den danske aftalemodel, da arbejdsmarkedets parter blev holdt udenfor i spørgsmål vedrørende arbejdstid og tillæg.

Fagbevægelsens Hovedorganisation tog for første gang nogensinde lederskab i en fælles medlemskampagne for at stoppe afskaffelsen. En kampagne som FOA bidrog til med blandt andet videoer, artikler og annoncer. Vi gennemførte danmarkshistoriens største underskriftsindsamling: 474.129 borgere deltog. Kampagnen toppede med en demonstration i København, som busser fragtede FOA-medlemmer til fra hele landet. Det blev en demonstration, hvor vi allierede os med fx Københavns Stift og Døllefjelde Musse Marked, som vi ellers aldrig har haft fælles sag med.

Det var et nederlag, at beslutningen blev vedtaget uagtet den massive modstand i befolkningen og i FOA. Men det har været afgørende at vise både Christiansborg og medlemmerne, at FOA ikke lægger sig fladt ned. Tværtimod kæmper vi kampen på medlemmernes vegne – også når det er svært. Desuden sikrede FOA, at underskriftsindsamlingen blev optaget i Arbejdermuseets officielle samling som et eksempel på moderne arbejderhistorie.



Jeg skal da love for, at FOA er synlig nu med store bededag. Men FOA har aldrig vist sig på min arbejdsplads.

MEDLEMSCITAT FRA FOAS
MEDLEMSPULS JANUAR 2023



474.129

Så mange borgere skrev under da vi gennemførte danmarkshistoriens største underskriftsindsamling. Fagbevægelsens Hovedorganisation tog for første gang nogensinde lederskab i en fælles medlemskampagne for at stoppe afskaffelsen. En kampagne som FOA bidrog til med blandt andet videoer, artikler og annoncer.



5 Organisering og fastholdelse af FOA-medlemmer

I 2019-23 ville FOA prioritere, at flere blev og forblev medlemmer af FOA. For jo flere vi bliver, jo stærkere står vi. Organisering skulle være en overlægger på alt, hvad vi foretog os i kongresperioden. Derfor har de fleste projekter i kongresperioden, som vi skriver om andre steder i beretningen, også haft et organiserende eller fastholdende sigte, fx indsatsen om lokalløn.



Vi forbedrer vores faglige service til medlemmerne

Nu kan medlemmerne lettere få øje på deres medlemsfordele

Mange af vores medlemmer har ikke nok kendskab til de mange medlemsfordele, de har. Samtidig ved vi, at mange medlemmer melder sig ud indenfor de første 5 år, blandt andet fordi de ikke oplever nok værdi af deres medlemskab. Derfor har FOA i kongresperioden iværksat et fastholdelsesprogram, hvor medlemmer modtager mails om, hvad de kan få ud af deres medlemskab.

Det er blevet lettere at starte en medlemssag

Mange medlemssager starter med, at den lokale fagforening indhenter en fuldmagt fra medlemmet til, at FOA kan få udleveret relevante dokumenter fra arbejdsgiver og andre. Tidligere har vi sendt breve frem og tilbage med lang ventetid til følge, medmindre medlemmet har haft tid til at komme ind i fagforeningen for at skrive un-

der. Med FOAs digitale signaturløsning sender sagsbehandleren i FOA en fuldmagtsbegæring til digital underskrift via medlemmets postkasse på foa.dk. Herefter logger medlemmet ind og skriver under med MitID. Det sparer både tid og penge, og medlemmet får hurtigere hjælp.

Forbundet er blevet bedre og hurtigere til at behandle sager fra de lokale fagforeninger

Forbundet har siden 2019 digitaliseret, ensrettet og optimeret den måde, der arbejdes på, når de lokale fagforeninger sender sager til behandling. Det kan være faglige personsager, som afskedigelser og arbejdsskader eller emnesager, som en bestilling af lønrapporter til en lønforhandling på medlemmernes arbejdspladser.

Nu oplever de lokale fagforeninger en bedre kvalitet i sagsbehandlingen, og forbundet behandler langt flere sager end i sidste kongresperiode. I 2017 behandlede forbundet cirka 750 sager. I 2022 behandlede forbundet knapt 1.150 konkrete sager.



Bedre fundament for at organisere og fastholde medlemmer

Vi er blevet bedre til at fastholde tillidsvalgte i deres hverv

De tillidsvalgte spiller en helt afgørende rolle for, at vi kan få flere ind i vores faglige fællesskab. På samtlige grunduddannelser bliver der fx meldt mellem 10 og 40 kolleger ind fra deltagernes arbejdspladser. Og på de arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant (TR), er der markant flere medlemmer end på arbejdspladserne uden en TR. Desværre er realiteten, at halvdelen af FOA-arbejdspladserne ikke har en TR.

Men i kongresperioden er det lykkedes FOA, at få fællestillidsrepræsentanter (FTR) og TR til at blive længere tid i deres hverv. Vi har også fastholdt funktionstiden for arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) – (se nedenstående diagram). Det betyder større kontinuitet og højere kvalitet i tillidsarbejdet på arbejdspladsen. De tillidsvalgtes relation og kendskab til både deres kolleger og ledere forbedres simpelthen.

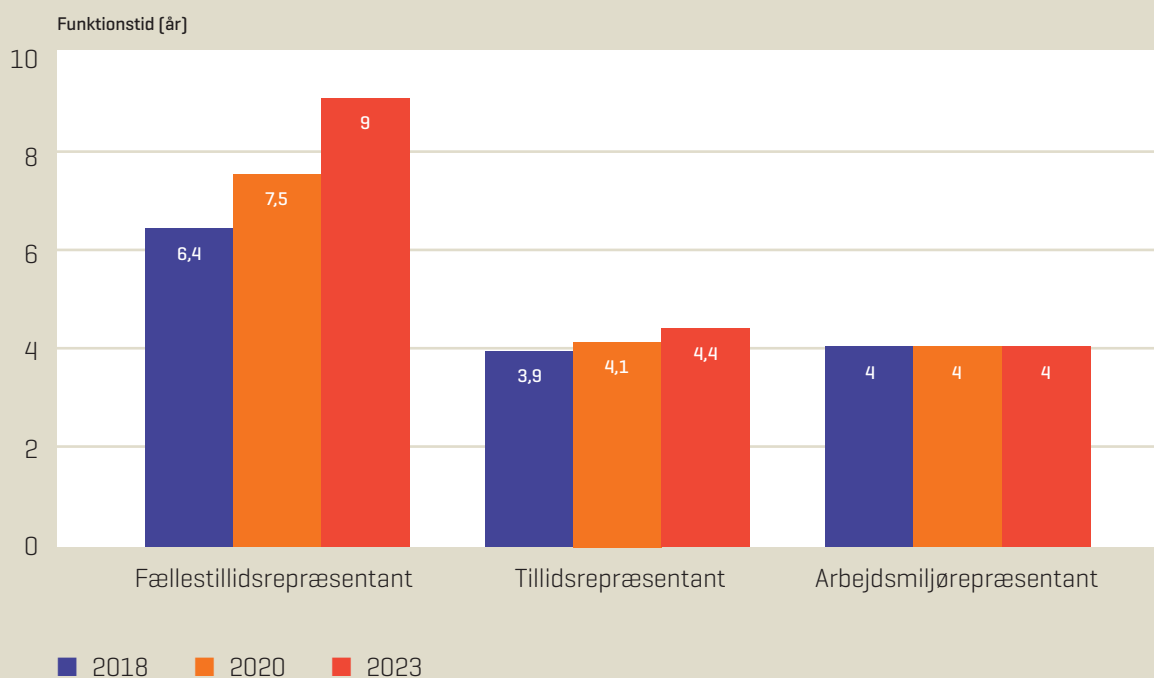
De lokale fagforeninger har blandt andet arbejdet med fastholdelse i hvervet gennem dialog med de tillidsvalgte om deres opgaver og uddannelse. Fagforeningerne har lavet aftaler med deres tillidsvalgte, om hvilke opgaver og roller de har. Og tilbudt læring og udvikling. Det giver de tillidsvalgte et solidt afsæt for at hjælpe kollegerne.

Det er blevet lettere at melde sig ind i FOA

Vores gamle indmeldelsesblanket kunne give det indtryk, at det ikke skulle være nemt at erhverve sig et medlemskab af FOA. Derfor har vi i denne kongresperiode gjort den digitale indmeldelsesblanket mere overskuelig og mobil.

Vi har også gjort det nemmere for elever at melde sig ind i FOA. I FOAs bogshop kan elever købe deres studie-bøger med rabat, og nu kan elever, der endnu ikke er medlem af FOA, købe bøger og *samtidig* blive medlem af FOA i én og samme handling. En sidegevinst ved den nye bogshop er, at de, der allerede er medlemmer, får mulighed for at opdatere deres uddannelsesoplysninger, så vi kan tjekke, om de kan få sat kontingentet ned. De har

Udvikling i tillidsvalgtes funktionstid



også fået mulighed for at tilkendegive, at de gerne vil kontaktes af a-kassen med henblik på at blive medlemmer.

Vi skal fortsætte med at gøre det lettere at blive medlem. Som et medlem af FOAs hovedbestyrelse engang sagde: *”Man skal kunne melde sig ind på 1 serviet”*.

'Projekt Fælles Kald' til medlemmer i restance

Hvert år kommer mange medlemmer bagud med betaling af kontingentet og ender med at blive udmeldt. Den høje inflation og utrygge økonomiske situation, vi oplevede i 2022 og 2023, har betydet, at endnu flere medlemmer desværre har meldt sig ud af FOA.

FOA har iværksat et fælles 'kaldeprojekt' for at dæmme op for medlemsfaldet. I kaldeprojektet samarbejder et team af medarbejdere fra forbundet og lokale fagforeninger om at ringe til medlemmer, der er i restance med deres kontingent. Medarbejderne taler med medlemmerne om fordelene ved et medlemskab. Den seneste medlemsundersøgelse viste nemlig, at når vi er i kontakt med medlemmet, øger det chancen for, at de bliver i FOA.

Vi har fra midten af marts til slutningen af juni foretaget 5.876 opkald og snakket med 2.428 medlemmer. Vi forsøger at kontakte alle relevante medlemmer på slette- og rykkerlisterne. Effekten af vores opkald kan især ses på slettelisten, hvor vi har reduceret antallet af medlemmer på listen med 42,78 procent på 3,5 måneder.

Sideløbende med opstarten af kaldeprojektet introducerede vi en MobilePay-løsning, så medlemmer kan betale deres restance via MobilePay, når vi har dem i røret. Løsningen bliver brugt i meget stort omfang. På de første måneder af kaldeprojektet, blev der indbetalt 623.452 kroner. Derudover er der blevet indbetalt 420.772 kroner via andre kanaler. I alt er der således indbetalt 1.044.224 kroner. For hver måned medlemmerne bliver i FOA, vil indtjeningen ved at have ringet dem op naturligvis øges.

Organisatorisk er kaldeprojektet et nybrud i FOA, fordi medarbejdere fra de lokale fagforeninger og forbundet er sammen om at kontakte alle medlemmer.

Fælles FOA-model for organisering af nyansatte

Forbundet har i højere grad end før 2019 sikret videndeling om organisering på tværs af de lokale fagforeninger. FOA har arbejdet videre med FOA Frederikshavns model for 90 procent organisering af nyansatte. Modellen går ud på at sørge for, at alle nyansatte – unge som gamle – bliver mødt af en tillidsrepræsentant, som kan introdu-

cere til FOA. Forbundet har været med til at udbrede modellen i forskellige varianter i 12 lokale fagforeninger.

Bedre overblik over medlemsudviklingen lokalt og centralt

Den lokale medlemsudvikling er også blevet nemmere at følge. Lokale fagforeninger kan få et overblik i det såkaldte 'power-bi' via FOA NET. Forbundet underviser løbende de lokale fagforeninger i, hvordan man bruger power-bi til at målrette arbejdet med at organisere og fastholde medlemmer fx til en bestemt aldersgruppe eller faggruppe. Det skal hjælpe os til at bruge kræfterne klogere og sætte ind med særlige indsatser på områder, hvor organiseringsprocenten er lav eller falder markant.

Data kan blive vores guld: Nu er vi i gang med at bruge det

I kongresperioden har vi undersøgt, om vi kan bruge data til at forbedre vores kampagner og initiativer over for det enkelte medlem. Vi har iværksat et såkaldt 'churn-projekt', hvor vi bruger data til at forudse, hvornår vi er i risiko for at miste et medlem. Med viden om, hvad der kendetegner de medlemmer, der forlader os, kan vi målrette organiseringsarbejdet.

Utrættelig indsats for at organisere flere medlemmer

FOAs medlemstal og organisationsprocent er faldet i kongresperioden. Særligt grelt ser det ud blandt elever. Det til trods for en vedholdende og mangfoldig indsats for at organisere og fastholde medlemmer.

FOA rækker ud til potentielle medlemmer uanset etnicitet

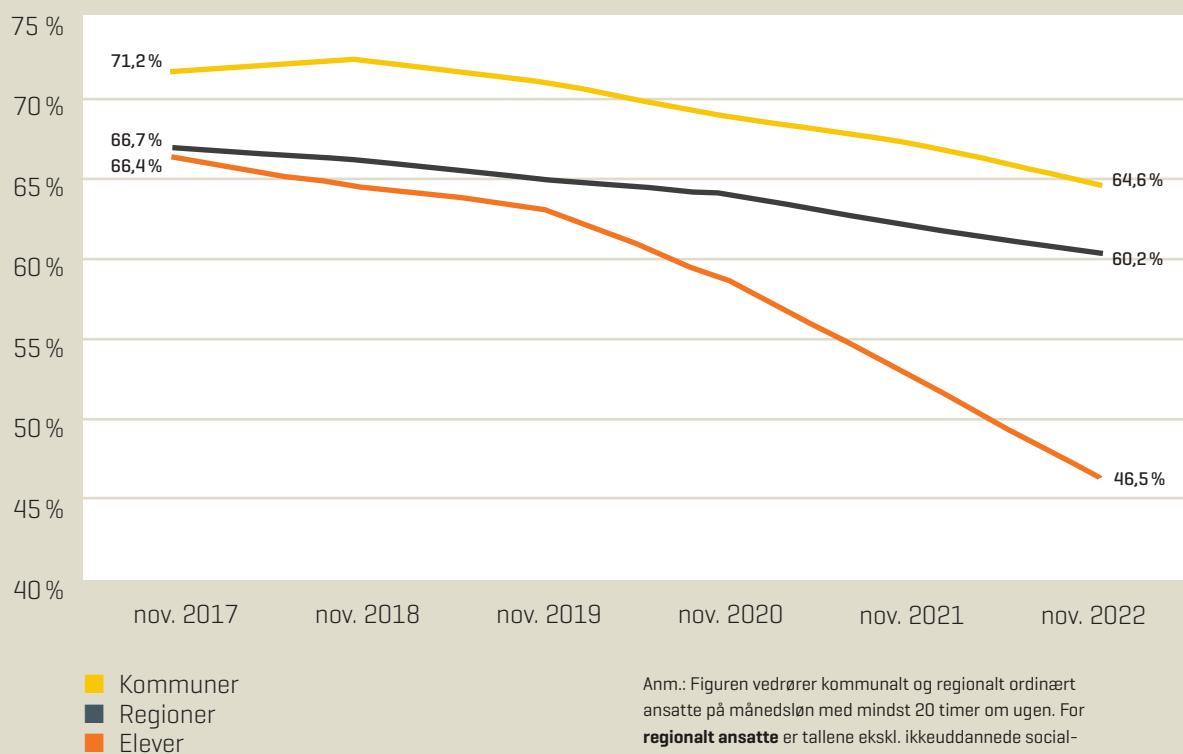
Elever og potentielle medlemmer har glæde af 4 små tegnefilm, der på en sjov måde fortæller 'Hvad er en fagforening?', 'Hvem bestemmer min løn?', 'Hvad er den danske model?' og 'Hvad er en a-kasse?'

Vi har også udgivet 5 film til medarbejdere, der er af anden etnisk herkomst end dansk. Filmene forklarer, hvorfor man skal være medlem af en fagforening på medarbejdernes modersmål.

Flere unge engagerer sig

Covid-19 udsatte implementeringen af det nye FOA Ungdom Fællesskab (FUF), men langsomt er der kommet flere og flere unge til. I 2023 tiltrak FOAs ungdomstræf

Organisationsprocent for kommunalt og regionalt ansatte og elever



over 60 aktive unge fra hele landet – flere var på venteliste. Flere og flere lokale FOA-fagforeninger tager også initiativ til at samle de unge.

FOA er nu også til stede på det sociale medie TikTok. Mediet har vist sig at være en effektiv måde at nå FOAs unge målgruppe, men er også blevet kritiseret for at dele brugernes data. Derfor vurderer FOA løbende platformens muligheder og risici.

Når konkurrencen fra Krifa og Det Faglige Hus skærpes med gratis bøger og intensiv kontakt, så kræver det, at FOA besøger skolerne. I kongresperioden har FOA arbejdet kontinuerligt med at være til stede på de unges skoler, så eleverne får kendskab til os og kan se værdien af et stærkt fællesskab.



FUF er godt på vej til at blive endnu større, da vi har fået en masse gode unge fra det ungetræf, vi lige har været på.

MALIK A. KALLIO
TALSPERSON FOR FOA UNGDOMS FÆLLESKAB

Værdien af et stærkere fællesskab kommer til udtryk på flere måder:

- Når eleverne samler sig og organiserer sig på den enkelte skole i elevråd, så de får indflydelse og oplever at være i et stærkt fællesskab.
- Når FOA er synlig såvel digitalt og ved et kantinebesøg på skolerne med gode tilbud til eleverne og viden om uddannelsen.
- Når vi samarbejder med organisationen Headspace om at tilbyde særlige aktiviteter for de unge, der har brug for hjælp og rådgivning om mental sundhed, uanset om det er eksamenshjælp eller ung-til-ung-projekter.

Et stærkere FOA på det specialiserede socialområde

I 2022 besluttede FOA en 2-årig særlig indsats for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på det specialiserede socialområde.

Som en del af indsatsen har forbundet kortlagt samtlige kommuner blandt andet i forhold til, hvordan lønindplacering foregår i grænsen mellem 3F og FOA. Vi har holdt møde med de lokale fagforeninger i hver region i efteråret 2022 for at præsentere værktøjer til at holde overblik over alle arbejdspladserne på området og for at præsentere den nyeste viden om blandt andet arbejdstidsaftaler. På møderne blev der lagt lokale handleplaner for at nå målene for indsatsen.

Langt størstedelen af de lokale fagforeninger arbejder nu målrettet med det specialiserede socialområde. Det har foreløbigt resulteret i at:

- FOA står stærkere på arbejdspladserne.
- FOA har fået flere tillidsvalgte på arbejdspladserne.
- FOA har organiseret flere medlemmer på det døgnpædagogiske område.
- flere lokale fagforeninger arbejder med valgforbund og valgfællesskab på tværs af sektorerne.
- flere lokale fagforeninger har igangsat TR-netværk på det specialiserede socialområde på tværs af sektorer.
- flere lokale fagforeninger oplever en bedre dialog med lederne.
- indsatsens fremskridt beror på et godt samarbejde på tværs af sektorer både centralt og lokalt.

Fælles kampagne, hvor kolleger melder kolleger ind

For at få flere medlemmer i FOA – og for at give en håndsrækning til eksisterende medlemmer – lancerede vi kampagnen 'Medlem til medlem' i februar 2023. Her kunne nuværende medlemmer anbefale et nyt medlem til FOA og modtage et gavekort til Coop på 300 kroner, hvis vedkommende meldte sig ind og forbliver medlem i mere end 2 måneder. På 6 måneder blev 1.386 nye medlemmer indmeldt.

Det er første gang, vi går på tværs af lokale ordninger og sammen markedsfører en kampagne af den karakter.



Covid-19 udfordrede medlemsorganiseringen – og bragte os ind i en digital tidsalder

Kernen i organiseringsindsatsen er mødet med medlemmet, besøget på arbejdspladsen, dialogen i undervisningsrummet, tilstedeværelsen på skolen – kort sagt *relationer*. Da vi i marts 2020 oplevede, at arbejdspladserne og skolerne lukkede, blev vi for alvor udfordret.

I nedlukningsperioden fordoblede FOA sin digitale tilstedeværelse med flere radiospots og annoncering på internettet. Vi nåede ud til mere end 1.000 tillidsvalgte på onlinewebinarer om organisering og fastholdelse. Også eleverne fik invitationer til webinarer om blandt andet eksamensangst og jobsøgning. Her nåede vi ud til ca. 350 elever, der sad alene bag skærmene.

Siden nedlukningen er webinarer blevet en fast ny del af organiseringsarbejdet. Det har øget medlemmernes adgang til den læring, vi tilbyder. Under pandemien satte FOA i det hele taget nye standarder for, hvordan vi yder faglig service i en svær situation. Medlemmernes behov for viden og hjælp var næsten umætteligt, da covid-19 ramte os. FOA svarede hurtigt med flere tiltag:

- Spørgsmål-svar-univers (FAQ) med løbende opdateringer – 190.000 sidevisninger i foråret 2020.
- 150 artikler om covid-19 fra februar til maj 2020, og ekstra nyhedsbrev hver tirsdag i 7 uger. Fagbladets nyhedssite fik over 2,5 millioner sidevisninger i perioden [116 procent mere end i samme periode i 2019].
- 6 Facebook Live-udsendelser med formanden og øvrige, hvor der blev svaret på spørgsmål om fx værnemidler, nødpassning og genåbning af Danmark.
- Fælles akuttelefon ad flere omgange for medlemmer i hele landet. Til en start spurgte medlemmerne især til værnemidler, ferieafholdelse, og hvordan man skulle forholde sig, når skoler og daginstitutioner lukkede. Senere svarede vi især på spørgsmål om elever og praktikforlængelser, dagpleje og nødberedskabs tjeneste, hjemsendte i risikogrupper, sygefravær og risikoen for at blive afskediget.

Selv om baggrunden var trist, så kan vi i dag konstatere, at den øgede digitale tilgængelighed og den øgede digitale tilstedeværelse i 2020 gjorde, at FOA oplevede en mindre tilbagegang end i 2021 og 2022. Vi har lært, at vi kan nå ud til rigtig mange med vores medlemsbudskaber, når vi også bruger de digitale muligheder.



Organiserings-succes på Fyn

PMF Fyn har som den første lokale fagforening i FOA gennemført den nye overbygningsuddannelse i organisering. Både afdelingen og 40 tillidsvalgte deltog i forløbet, og det har været afgørende, at medlemsorganisering blev en fælles opgave. Deltagerne har blandt andet lært at dyrke relationen til uorganiserede kolleger, før de gode argumenter kommer på banen. Forløbet, som blev gennemført i 2023, har givet 49 nye medlemmer.

En tillidsrepræsentant, som ikke tidligere har spurgt sommervikarerne på sfo'en, om de ville være medlemmer, siger:

”Hvis jeg ikke havde været på uddannelsen, havde jeg bare ladet dem være. Nu tog jeg godt imod dem og lyttede nysgerrigt til, hvor de er i deres arbejdsliv, brugte tid på at skabe tryghed og gav dem viden, om hvordan de kan bruge mig. Og nu har de sgu meldt sig ind.”

6 FOAs økonomi i kongresperioden



FOAs økonomiske udvikling ²

Covid-19 har præget samfundsøkonomien i kongresperioden. Vi har også set store udsving på aktiekurserne på det finansielle marked.

- 2019 var et ordinært år, og FOA kom ud med et overskud på 14,8 millioner kroner. Resultatet skyldtes hovedsageligt positive afkast på aktier og obligationer.
- I 2020 og 2021 fik FOA bedre resultater end budgetteret. Det skyldtes igen hovedsageligt positive afkast på aktier og obligationer, men også et mindre medlemsfald end forventet og færre omkostninger på grund af covid-19. Mange aktiviteter blev aflyst eller afholdt digitalt, og de fleste medarbejdere arbejdede hjemmefra.
- I 2022 havde FOA et underskud på 66,7 millioner kroner. Det store negative resultat skyldtes hovedsageligt et negativt afkast på vores aktier og obligationer på grund af covid-19 og krigen i Ukraine. Hvis vi regner tabet på aktierne og obligationerne fra, ville underskuddet have været på 13,8 millioner kroner.
- Egenkapitalen i forbundet 31. december 2022 var stadig solidt på ca. 977 millioner kroner – på trods af tab på aktier og obligationer.

I kongresperioden har vores opmærksomhed på det økonomiske område primært være rettet mod 2 forhold:

- medlemsudvikling
- covid-19.

Medlemsudvikling

I kongresperioden har antallet af medlemmer været faldende, og faldet har været større end forventet. Fra 2019 til 2022 var der et medlemsfald på 5.399 medlemmer, og udviklingen er stadig bekymrende.

FOAs indtægter fra AKUT-fonden har været stigende de sidste 4 år. Forhandlingsfælleskabet indbetaler til fonden på vegne af 96 kommuner og regionerne samt København og Frederiksberg kommune, og midlerne må kun bruges til uddannelse af tillidsvalgte på FOAs arbejdspladser. Når FOA får flere midler fra AKUT-fonden, er det fordi, flere

medarbejdere er blevet ansat på FOAs overenskomster. Der er altså et betydeligt organiseringspotentiale for FOA.

På trods af faldende medlemsudvikling og stigende pris- og lønudvikling, har FOA holdt forbundskontingentet i ro i kongresperioden.

Besparelser i kongresperioden

De faldende kontingentindtægter og den stigende pris- og lønudvikling betød, at FOA var nødt til at finde besparelser i 2020. Nogle af de væsentligste tiltag var:

- Fagbladet blev reduceret fra 8 til 6 udgivelser om året.
- Afskaffelse af fritidsulykkesforsikringen til vores medlemmer, da mange ikke benyttede sig af ordningen.
- Omlægning af flere personaleuddannelser til digital afholdelse.
- Reducering af netværksaktiviteter og landsmøder samt revurdering af kontingenter til andre organisationer.

Der blev fundet besparelser på ca. 14 millioner kroner. Derudover blev strejkekontingentet på 10 kroner konverteret til forbundskontingent for at opveje den faldende kontingentindtægt på grund af medlemsfaldet.

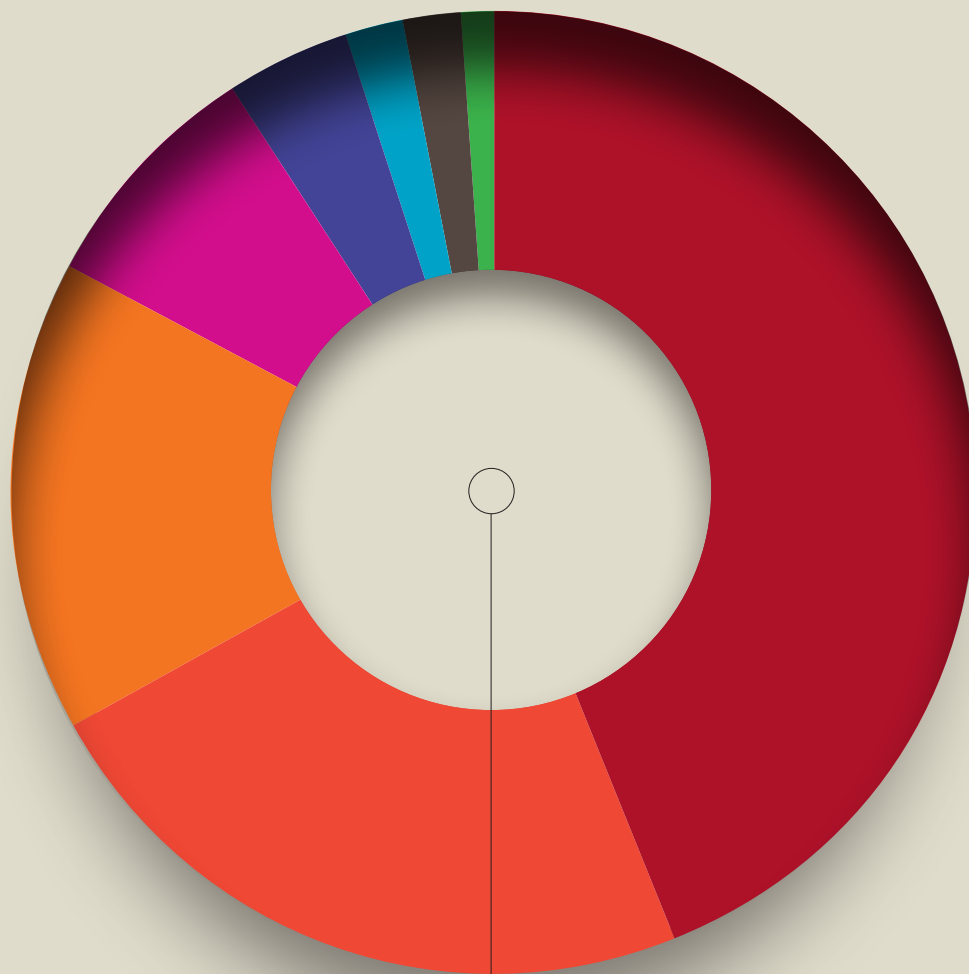
Covid-19

Covid-19 ramte Danmark i begyndelsen af 2020, og epidemien fortsatte ind i 2021. Begge regnskabsår var dybt præget af krisen, omend økonomisk tilfredsstillende. På udgiftssiden viste der sig et markant anderledes aktivitetsniveau, da mange planlagte, fysiske aktiviteter måtte aflyses eller omlægges til digital afholdelse. Det betød færre udgifter til rejse-, fortærings-, og overnatningsudgifter.

Meget undervisningsmateriale blev udviklet til, at kurser og møder for både medlemmer og ansatte kunne afholdes digitalt. FOA har taget den digitale møde- og undervisningsform til sig, og hovedbestyrelsen vedtog derfor i 2022 en årlig besparelse på mødeomkostninger på 7 millioner kroner.

2. Link til FOAs årsregnskaber: <https://www.foa.dk/om-foa/regnskaber-og-tal/aarsregnskaber-foa>

Udgiftsfordeling i kongresperioden



- 44%** Løn og personale
- 23%** Uddannelse af tillidsrepræsentanter
- 16%** Administration
- 8%** Ejendom
- 4%** Medlemsaktiviteter
- 2%** Kommunikation
- 2%** Øvrige aktiviteter
- 1%** Møder



Resultatopgørelse [ekskl. strejkefonden]

[1.000 kr.]

	2019	2020	2021	2022
Kontingentindtægter	264.835	277.017	276.587	271.159
AKUT-/FIU-midler [Tillidsrepræsentantudd.]	117.051	119.747	127.305	133.468
Andre indtægter	157.628	148.699	158.270	160.313
Indtægter i alt	539.514	545.463	562.162	564.940
Indtægter i alt	539.514	545.463	562.162	564.940
Omkostninger				
Mødeomkostninger	11.081	7.048	6.571	7.729
Medlemsaktiviteter	26.618	16.092	18.214	17.372
Tillidsrepræsentantuddannelse	119.388	118.011	121.237	132.799
Kommunikation	15.718	11.376	13.342	13.116
Øvrige aktiviteter	13.277	9.654	8.983	16.008
Løn- og omkostninger	223.754	222.081	230.934	232.659
Administration og personaleomkostninger	109.986	100.485	105.819	110.980
Medlemskab af andre organisationer	32.842	32.650	33.303	33.156
Omkostninger i alt	552.664	517.397	538.403	563.819
Resultat før afskrivninger	-13.150	28.066	23.759	1.121
Afskrivninger	11.763	11.432	12.826	14.878
Primært resultat	-24.913	16.634	10.933	-13.757
Finansielle poster	39.724	42.168	74.006	-53.260
Resultat før skat	14.811	58.802	84.939	-67.017
Foreningsskat	-10	1.026	9.038	-350
Årets resultat	14.821	57.776	75.901	-66.667



Balance [ekskl. strejkefonden]

[1.000 kr.]

	2019	2020	2021	2022
Aktiver				
Børsnoterede obligationer og aktier	415.027	511.684	569.587	503.396
Andele i tilknyttede virksomheder m.v.	253.757	494.771	558.491	492.099
Øvrige aktiver	338.146	146.925	147.221	136.772
Aktiver i alt	1.006.930	1.153.380	1.275.299	1.132.267

Passiver				
Gæld	164.907	182.838	165.136	155.163
Egenkapital	842.023	970.542	1.110.163	977.104
Passiver i alt	1.006.930	1.153.380	1.275.299	1.132.267

Strejkefonden				
Resultatopgørelse	26.910	26.335	61.980	-119.518
Egenkapital	1.516.631	1.547.851	1.581.984	1.468.151

Andre forhold				
Antal lokale fagforeninger	38	38	37	32
Gennemsnit antal ansatte i forbundet	287	277	283	289
Forbundskontingentsats [fuldtidsansatte]	160,50	160,50	160,50	160,50



SEPTEMBER 2023

Skriftlig beretning

2019-2023

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Sloganet hylder den forskel, FOA-medlemmer gør døgnnet og året rundt for borgerne og dermed for samfundet. Velfærd er sådan set meget konkret og håndgribeligt.

Det er fx 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

KONGRES 2023

MERE LIGHED | MERE FÆLLESSKAB er kongressens omdrejningspunkt.

Vi kan vende kriser til udvikling, når vi handler sammen. FOAs skriftlige beretning viser, hvordan vi ved fælles kraft har forbedret medlemmernes vilkår i en meget svær tid.

FOA kan kun fortsætte med at forbedre medlemmernes vilkår, øge vores indflydelse og forbedre velfærd, hvis vi får vendt medlemsnedgang til medlemsfremgang. Det kræver, at vi tænker og handler helt anderledes. Og det kræver mod af os alle. Af de tillidsvalgte på arbejdspladserne. Af valgte og ansatte i lokale FOA-fagforeninger og forbund.

Kongressen arbejder for at blive det vendepunkt, som giver fællesskabet styrken til at vinde kampen for mere lighed.