

Velfærd med vilje

FOA KONGRES 2010



VEDTAGET
PÅ KONGRES 2010

Velfærd med vilje

FOAs mål 2010-2013

F O A — F A G O G A R B E J D E

Velfærd med vilje

FOAs mål 2010-2013

Vedtaget udgave

Redaktion: Nina Banerjee, Charlotte Netterstrøm, Lise Isager,
Tom Bjerregaard, Asbjørn Andersen, Mie Andersen, Charlotte Bredal,
Kasper Manniche, Ulrik Andreasen, Morten Bruun Søgaard,
Anne Mette Lauridsen, Michael Hæstrup og Per Lange

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Grafisk tilrettelæggelse af omslag: GraFOA Maja Honoré

Produktion & Tryk: Pjec1heden og FOAs trykkeri, november 2010

Velfærd med vilje

FOAs mål 2010-2013

Vedttaget på Kongres 2010

FORORD	3
FOAS MÅL 2010-2013	4
Vores velfærd - FOAs bidrag til velfærdssamfundet	5
Velfærd i hverdagen - medlemmernes faglighed i spil	6
Styrk arbejdsglæden - den er en forudsætning for velfærd	7
Retfærdig løn - rigtig velfærd og service kræver rigtig løn	8
FOA i fortsat bevægelse	9
BAGGRUND	10
VELFÆRD FOR ALLE	11
UDFORDRINGEN	13
FOAS KAMP FOR VELFÆRD	19
FOA, MEDLEMMER OG VIDEN	25

Forord

Velfærd med vilje er FOAs målprogram for de kommende tre år.

Velfærd med vilje beskriver de udfordringer FOA står overfor og de mål som FOA vil arbejde for at nå i kongresperioden 2010-2013.

Velfærd med vilje skal skabe fælles fokus i FOA. Det er hovedbestyrelsens redskab til at lede FOAs arbejde frem til næste kongres og prioritere brugen af FOAs resurser.

Velfærd med vilje ligger i direkte forlængelse af *Agendaen* som blev vedtaget af Kongres 2008. Kongresperioderne 2004 - 06 og 2006 - 08 var begivenhedsrige. Vi blev til et nyt forbund, der kom nyt regeringsgrundlag, kommunalreform, velfærdsreform, kvalitetsreform, trepartsaftale og fornyelse af overenskomsten med den første strejke i mange år. Derfor stod kongresperioden 2008 - 10 i konsolideringens tegn. FOAs indsats har i denne periode været "ikke så ringe endda". FOA er, hvor FOA skal være - i forreste linje i udviklingen af den offentlige sektor og velfærdssamfundet.

Med *Velfærd med vilje* fortsætter FOA derfor ad det spor som blev lagt på strukturkongressen i 2006. Medlemmerne er fortsat i centrum og der er stadig fokus på det direkte demokrati og det forpligtende fællesskab.

Velfærd med vilje består af to dele

Del 1 - FOAs mål 2010-2013

Her beskriver vi, hvor FOA gerne vil hen og det vi vil gøre de næste tre år for at komme i den retning.

Del 2 - Baggrund

Her beskriver vi baggrunden for, at FOAs mål ser ud som de gør og de forudsætninger som vi har for at nå målene.

FOAs mål 2010-2013

FOA vil i den kommende kongresperiode arbejde for mere og bedre velfærd i Danmark. Det vil FOA, fordi medlemmernes arbejdsliv er direkte afhængigt af den tilstand som velfærdssamfundet befinder sig i.

Når kongresperioden 2010-2013 er slut, skal FOAs medlemmer kunne se og mærke, at FOA har kæmpet for forbedringer og mod forringelser i deres hverdag. For at opnå det har FOA opstillet en række mål for de kommende års arbejde.

Målene er opdelt i fem områder. I det følgende beskriver vi den retning FOA vil i for hvert område og hvad vi vil gøre for at komme det.

Vores velfærd - FOAs bidrag til velfærdssamfundet

FOA vil et stærkere velfærdssamfund. Det er et samfund, hvor uligheden er mindre, hvor velfærden er for alle, og hvor værdier som fællesskab og solidaritet har større betydning.

Velfærdssamfundet skal være solidt. Det skal være velfinansieret og ansvarligt organiseret, så medarbejderne får bedre betingelser for at udfolde deres faglighed.

For at komme i den retning vil FOA i de næste tre år

- Arbejde for, at "FOAs 10 Bud På Fremtidens Velfærd" sætter dagsordenen og skaber synlige resultater.
- Arbejde for at mindske uligheden i sundheden.
- Være en vigtig spiller i debatten om velfærden, økonomien og servicen i den offentlige sektor og søge indflydelse på kommunernes og regionernes økonomi.
- Være en væsentlig aktør i debatten om finansieringen af fremtidens velfærd.
- Anvise løsninger, der kan udvide og kvalificere arbejdsstyrken.
- Være en væsentlig aktør i udviklingen af den offentlige sektor på en ordentlig måde og i afskaffelsen af unødvendig dokumentation og registrering.

Velfærd i hverdagen - medlemmernes faglighed i spil

FOA vil, at mødet mellem borgerne og den professionelle får bedre vilkår. Respekten for og tilliden til medarbejdernes dømmekraft, faglige skøn og ansvarlighed skal opbygges. Medarbejderne skal have større handlerum.

For at komme i den retning vil FOA i de næste tre år

- Arbejde for, at FOAs medlemmer har de bedst mulige betingelser for at udøve deres fag og have indflydelse på eget arbejde.
- Arbejde for, at der er respekt og anerkendelse af medlemmernes viden, erfaring og kompetencer.
- Arbejde for, at FOAs medlemmer bliver anerkendt som eksperter på velfærd og service.
- Arbejde for, at alle FOAs medlemmer gennem arbejde og uddannelse har ret til at tilegne sig og vedligeholde de nødvendige kompetencer, samt arbejde for at de allerede eksisterende uddannelser bliver anerkendt.
- Arbejde for, at alle medarbejdere - uanset etnicitet, køn, tro, handicap, alder og seksuel orientering - indgår i et ligeværdigt samarbejde med kolleger og professionelt samarbejde med borgere.

Styrk arbejdsglæden - den er en forudsætning for velfærd

FOA vil, at vores medlemmer har mulighed for et langt liv præget af trivsel, sundhed og høj livskvalitet. Den fysiske og psykiske nedslidning skal reduceres og man skal ikke blive syg af at gå på arbejde.

En vigtig forudsætning for et godt liv er et arbejdsliv med gode udviklingsmuligheder for den enkelte. Samtidigt skal der være sammenhæng mellem de resurser der er til opgaven, de krav der er til medarbejderne og den kvalitet de yder. Dette kræver en dygtig og kompetent velfærdsledelse. Derudover skal der sikres et bedre økonomisk grundlag i den offentlige sektor. Et opgør med regeringens vækstpolitik er en forudsætning for at nå disse mål.

For at komme i den retning vil FOA i de næste tre år

- Styrke medlemmernes psykiske arbejdsmiljø ved at synliggøre og mindske det krydspres de er udsat for. På den ene side skal de være omstillingsparate, fleksible og selvledende. På den anden side begrænses de af kontrol, højt tempo og nedskæringer.
- Synliggøre, at et godt arbejdsmiljø betaler sig. En sund arbejdspladskultur med en høj gensidig tillid, et godt samarbejde og faglig anerkendelse giver arbejdsglæde og tilfredse brugere/borgere
- Styrke AMR, TR, "FOA-ledere" og MED-repræsentanter, så de bliver stærke, markante og synlige og kan påvirke de beslutninger der træffes på arbejdspladsen.

Retfærdig løn - rigtig velfærd og service kræver rigtig løn

FOA vil, at vores medlemmer får en bedre og mere retfærdig løn. Det vil sige en løn der modsvarer deres store betydning for velfærdssamfundet. Medlemmerne skal have større indflydelse på fordelingen af overenskomstresultaterne og lokal løn skal passe til de enkelte grupper. Der skal være sikkerhed for, at alle de afsatte lokale midler kommer i medlemmernes lommer.

For at komme i den retning vil FOA i de næste tre år

- Arbejde for, at en større del af de generelle lønstigninger udmøntes som kronestigninger i stedet for procentstigninger, så løngabet mellem højt- og lavtlønnede ikke vokser yderligere.
 - Finde den mest effektive vej til en løsning på ligelønsproblemet. Den vej kan gå via Folketinget, arbejdsgiverne og/eller de andre organisationer både på det private og offentlige område.
 - Arbejde for, at der i lovgivningen om ligeløn bliver indføjet en definition af arbejde af samme værdi.
 - Arbejde for, at der i overenskomsterne kommer flere og bedre valgmuligheder, så det enkelte medlem i højere grad selv kan vælge, hvilke elementer hun/han vil lægge vægt på, alt afhængig af hvilken livssituation hun/han er i.
 - Sikre FOAs forskellige medlemsgrupper størst muligt udbytte og anerkendelse gennem en reform af lokallønssystemet, så det i højere grad er tilpasset faggruppernes behov. En reform kan indeholde alt fra afskaffelse af lokalløn for nogle grupper - over gruppevisse objektive tillæg til andre – til individuelle tillæg til enkelte grupper. Sikkerheden for at afsatte midler lander i medlemmernes lommer skal styrkes. Specielt skal det sikres at tilbageløbsmidler kommer i spil, så det ikke udhuler de lønandele, der bliver lagt ud til lokalforhandling.
 - Arbejde for, at FOA får øget medlemmernes aktivitet i forhold til forhandlingerne på det private område og stemmeprocenten bliver højere.
-

FOA i fortsat bevægelse

FOA vil være en attraktiv og slagkraftig organisation med mange medlemmer. En organisation der kan levere professionel service og opgavevaretagelse til sine medlemmer. En organisation der er kendetegnet ved sit stærke og lokalt funderede medlemsdemokrati.

For at komme i den retning vil FOA i de næste tre år

- Arbejde for, at medlemstallet ved kongressen i 2013 som minimum er det samme som ved kongressen i 2008. I 2013 skal vi være minimum 169.205 erhvervsaktive medlemmer.
- Arbejde for at styrke indsatsen for mangfoldighed, herunder styrke medlemsorganiseringen og arbejdet med Netværk i Fagbevægelsen (NIF).
- Udvikle FOAs demokrati, så det enkelte medlem oplever sin adgang og deltagelse er blevet styrket.
- Arbejde for at faggrupperne sætter tydeligt præg på FOAs indsatser, så medlemmerne kan se, at omdrejningspunktet for indsatserne er deres egen hverdag på arbejdspladserne.
- Arbejde for at fremme kvaliteten af FOAs serviceløfter og medlemmernes kendskab til dem. FOAs serviceløfter skal være kendte for at leve op til medlemmernes forventninger og medlemmerne skal vide, hvad de kan forvente af FOAs serviceløfter.

Baggrund

Hvorfor ser FOAs mål ud som de gør? Hvad er FOAs holdninger? Det beskriver vi på de følgende sider. Der er fire afsnit.

1. "Velfærd for alle" beskriver, hvorfor FOA har viljen til velfærd og hvad FOA forstår ved velfærd.
2. "Udfordringen" opidser de udfordringer, FOA og medlemmerne står over for.
3. "FOAs kamp for velfærd" beskriver FOAs holdninger og hvordan FOA vil kæmpe for at genoprette og udvikle velfærden.
4. "FOA, medlemmer og viden" beskriver, hvordan FOA vil arbejde de næste tre år. FOAs udgangspunkt og styrke er medlemmerne og vi skal have stærk viden til at understøtte vores holdninger.

Velfærd for alle

FOA har viljen til velfærd, fordi

- Velfærdssamfundet er det, FOAs medlemmer arbejder for. FOAs medlemmer er velfærdssamfundets frontpersonale. De skaber og forvalter velfærds- og serviceydelserne for borgerne. Medlemmernes arbejdsliv er derfor direkte afhængigt af, hvor velfungerende velfærdssamfundet er.
- Velfærdssamfundet er det, FOAs medlemmer er eksperter i. De ved, hvad der skal til, for at borgerne får velfærds- og serviceydelser af høj kvalitet.
- Velfærdssamfundet er det, alle borgere i Danmark er afhængige af. Velfærds- og serviceydelser som børnepasning, ældrepleje, kollektiv transport, uddannelse, et velfungerende offentligt sundhedsvæsen og rengøring af offentlige bygninger bidrager til, at borgere - uanset social og økonomisk status - har lige adgang til velfærd.
- Velfungerende velfærds- og serviceydelser er en forudsætning for, at mænd og kvinder kan blive ligestillet på arbejdsmarkedet. Kvinders erhvervs- og karrieremuligheder er i særlig grad afhængige af adgangen til offentligt finansieret børnepasning, kollektiv trafik og ældreomsorg.
- Skattefinansierede velfærds- og serviceydelser er en naturlig del af fællesskabets forpligtelse over for den enkelte borger. Velfærdssamfundet skal ikke kun støtte og hjælpe, når livet er hårdt, eller give særlige ydelser til fattige. Velfærdssamfundet er for alle. FOA arbejder for et velfærdssamfund der bygger på fællesskab og solidaritet.
- Velfærdssamfundet er det som skal sikre lighed for alle.

For FOA kommer medlemmerne i første række. Vi vurderer udspil fra regeringer og partier og søger indflydelse til gavn for medlemmerne og velfærdssamfundet. FOA kan til enhver tid kun være forpligtet af, hvad der gavner medlemmerne.

Velfærdssamfundet er blevet mere og mere udhulet af de seneste mange års politik. Resultatet er øget ulighed og dårlig økonomi. Nu får vi så at vide, at der ikke længere er råd til velfærden.

Der er krise og det er en grim krise. Men genopretning handler ikke om at spare. Det handler om at vælge en helt anden vej end den, som den nuværende regering har anlagt. Genopretning er først og fremmest et spørgsmål om at gøre op med den uansvarlighed over for velfærdssamfundet som har præget de seneste mange års økonomiske politik. Derfor skal vi sikre velfærds- og serviceydelser af høj kvalitet båret af en stærk offentlig sektor med gode arbejdsvilkår.

FOA har viljen til velfærd. FOA ser det som sin fornemste opgave at bruge sin viden og indflydelse til at værne om og udvikle et rummeligt velfærdssamfund. Et velfærdssamfund hvor de bredeste skuldre bærer de tungeste byrder og hvor alle nyder godt af fællesskabets styrke.

Danmark er stadig et rigt land. Det har taget hundrede år at opbygge vores velfærdssamfund, men det kan smuldre helt væk, hvis ikke der gribes ind nu.

Derfor sætter FOAs kongres 2010 fokus på velfærd.

Udfordringen

Velfærdssamfundet, ligheden og arbejdsvilkårene er under massivt pres. FOA er bekymret både på samfundets og medlemmernes vegne.

Ulige hele livet - det er for ringe

Uligheden er vokset i Danmark. Uligheden viser sig konkret bl.a. i form af ulighed i løn og stigende ulighed i forhold til uddannelse, job og sundhed. Uligheden forfølger bestemte grupper livet igennem. Og når offentlig forsørgelse som starthjælp, kontanthjælp og folkepension nærmer sig fattigdomsgrænsen, bliver uligheden ubehageligt tydelig.

På sundhedsområdet er uligheden ikke til at tage fejl af. De bedst stillede i samfundet lever længere. De har større chancer for at overleve efter behandlinger og de rammes i mindre grad af de store folkesygdomme som kræft, hjerte- og karsygdomme. Og de har i meget højere grad sundhedsforsikringer, så de kan springe behandlingskøen over.

Medlemmernes livssituation og sundhed er især ramt af den ulighed der går mellem højt- og lavtlønnede og langt- og kortuddannede. Deres sundhed er også udfordret af pressede arbejdsvilkår og tidlig ned-slidning. Og selv om der bliver færre resurser til at yde den nødvendige indsats, tager de sig dagligt af borgere med stadigt større sundhedsbehov.

På FOAs arbejdspladser er der brug for alle hænder og i fremtiden vil der være brug for endnu flere. Alligevel udsættes alt for mange for diskrimination. Diskrimination i alle former er med til at gøre vejen stejl for mange. Den skaber ulige vilkår for kolleger, borgere og liv.

Ulighed kan få et samfund til at falde fra hinanden. Uligheden rammer samfundet generelt og FOAs medlemmer er blandt de udsatte. FOA kan og vil ikke acceptere et ulige samfund.

Økonomien er ikke kun presset, men også på helt gal kurs

Massive skattelettelser til de rigeste, frit valgs-ordninger, udliciteringer og markedsgørelse af den offentlige sektor har været en dyr "fornøjelse". Regningen kommer nu og lyder på omfattende besparelser i velfærdssamfundets kerne. Der er dikteret nulvækst og aftalt store besparelser bl.a. på dagpengene, ulandsbistanden og efteruddannelse. Efterlønsdiskussionen er allerede i fuld gang.

Selv om alle ved, at det om få år bliver en stor udfordring at tiltrække nok personale til den offentlige sektor, er den offentlige sektor blevet pålagt både at spare og fyre massivt. Samtidigt erstattes ordinære job af ledige i løntilskud og antallet af timelønnede vokser. Dagsordenen er båret af kortsigtede økonomiske prioriteringer og der er ringe sammenhæng mellem resurser og opgaver.

Regeringen bruger anledningen til at presse på, for at en større del af de offentlige opgaver fremover skal løses af private firmaer og finansieres gennem mere brugerbetaling. Private firmaer stod i starten af 1990'erne for omkring 15 procent af de kommunale opgaver. I dag er andelen oppe på ca. 25 procent. Det vil den nuværende regering gerne øge. Det vil den, selv om det er veldokumenteret, at udlicitering og frit valg ikke giver besparelser. Selv når udlicitering og frit valg dækker over forringet kvaliteten i ydelserne og dårlige forhold for medarbejderne, er besparelserne tvivlsomme. På den måde er det heller ikke en farbar sparevej for kommuner og regioner.

Den danske økonomi er sat under pres af en forfejlet politik. En politik som rokker ved, at det er den offentlige sektor der sætter den høje standard for den danske velfærd.

Modernisering på afveje

De seneste tyve års modernisering af den offentlige sektor har gjort velfærdssamfundet sårbart over for økonomisk krise. Der er indført udbredt kontraktstyring, opsplitning af den offentlige sektor i mindre resultat-enheder og adskillelse mellem bestiller og udfører. Private virksomheder er blevet inddraget gennem udlicitering, privatiseringer

og markedsgørelse. Grænserne mellem offentligt og privat og arbejdsdelingen mellem stat, regioner og kommuner er blevet udfordret. Hensynet til velfærden har måttet vige for en New Public Management-tankegang som har styret udviklingen siden 90'erne.

Udviklingen har ikke kun påvirket administrationen af den offentlige sektor. Den har også ændret selve styringen og kontrollen med velfærdssamfundet. Når det er markedet og købekraften, der bestemmer det meste, bliver der meget lidt tilbage af den politiske styring og den demokratiske kontrol.

Modernisering af den offentlige sektor har ført til frustration blandt både ledere og medarbejdere. Frustration over det ensidige fokus på økonomistyring og frustration over at service og velfærd er blevet det mindst vigtige.

Borgerne og medlemmerne er i en slem klemme

Som velfærdssamfundets frontpersonale er det FOAs medlemmer der er ansigtet på de daglige forringelser af velfærdsydelserne over for borgerne. Derfor er de også nogle af de første som ser og mærker, når velfærden bliver presset.

FOAs medlemmer oplever dagligt, at vilkårene for at udfolde deres faglighed er blevet dårligere. Når fagligheden er under pres, så er anerkendelsen af medlemmernes faglighed truet.

Medarbejderne lider under alt for ofte at måtte udføre deres arbejde på en måde som de finder forkert og i nogle tilfælde direkte forkastelig. De er belastede af omstruktureringer, rationaliseringer, højt arbejdspress og effektivitetsjag. Og der bliver stillet høje krav til deres personlige fleksibilitet og forandringsparathed. Samtidig ændres kravene til medarbejderne i stadigt hastigere tempo som følge af ny teknologi, opgaveglidninger mellem faggrupperne og stadigt mere komplekse opgaver.

Mulighederne for at deltage i nødvendig efter- og videreuddannelse er ikke fulgt med. Det er svært at komme på uddannelse, blandt andet fordi hverken ledere eller kolleger kan undvære erfarne medarbejdere i en presset hverdag med knappe resurser. Og trods

stort fokus på behovet for grunduddannelse er antallet af ikke-faglærte medarbejdere i f.eks. social- og sundhedssektoren steget gennem de seneste tre år.

For mange af FOAs medlemmer er hverdagen præget af uklar ledelse, kontrol og krav om unødvendig dokumentation. Det tager tid fra kerneopgaverne. Og det forringer medarbejdernes mulighed for at tilrettelægge og udvikle arbejdet i overensstemmelse med mål og kvalitetskrav.

De offentlige ledere skal få det hele til at hænge sammen. De har oftest vanskelige betingelser med stadigt større arbejdsbyrder, højere arbejdstempo, dokumentation, registreringer, evalueringer og kvalitetsstyring. Det tager tiden fra den daglige ledelse på arbejdspladsen.

Der er derfor et påtrængende behov for ledelse og styring som passer til kravene og opgaverne i den offentlige sektor.

Arbejds miljøet - nogen må gøre noget

Arbejds miljøet er under alvorligt pres i disse år. Størst er presset på det psykiske arbejds miljø. FOAs medlemmer dør med stress, vold, konflikter og mobning.

Især de mange, der arbejder med mennesker og som bruger sig selv i kontakten med børn, patienter, passagerer, ældre og andre borgere, føler sig belastede. Uklare krav og stort arbejds pres går ud over kvaliteten i mødet med brugere, klienter og andre borgere. Man kan ikke nøjes med at give fru Hansen den ene støttestrømpe på - selv om man er stresset og skulle have været et nyt sted for 10 minutter siden. Netop det forhold at hjælpen er nødvendig, uanset en stram tidsplan, er i sig selv en alvorlig stressfaktor og presser den ansatte til at skynde sig endnu mere. Når arbejdsforholdene bliver for pressede, kan det være svært at være tilstrækkelig nærværende overfor borgere eller klienter. For badeassistenten eller medarbejderen i psykiatrien, der pludselig står overfor en aggressiv borger, kan det få alvorlige følger og øge risikoen for vold.

Mange medlemmer har stadig et fysisk hårdt arbejde med høje krav til tempoet. Udvikling i arbejdsmetoder og ny teknologi kan være en løsning, men ikke altid. Et eksempel er indførelsen af mikrofiberklude i køkken- og rengøringsarbejdet. Arbejdsgiverne skønnede, at der med denne metode var tale om en mindre belastning end tidligere. Hver medarbejder skulle derfor gøre rent på et areal der var ca. dobbelt så stort. Det har medført et stort antal skader i hånden, albuer og skuldre.

De mange besparelser og nedskæringer i den offentlige sektor truer arbejdsmiljøet. Oven i det mindsker markedstænkningen i den offentlige sektor medarbejdernes reelle indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Og tankegangen mindsker den ledelsesmæssige bevågenhed på et godt arbejdsmiljø til fordel for kortsigtet økonomistyring.

Der skal derfor sættes fokus på, hvilke konsekvenser de markedsorienterede styrings- og ledelsesmetoder i New Public Management har for offentligt ansattes arbejdsmiljø.

Mistillid, kontrol og dokumentation skal erstattes af tillid, respekt og samarbejde til gavn for offentligt ansattes arbejdsmiljø og til gavn for den offentlige sektor.

Mange offentlige ledere har for lidt viden om, hvordan de skal forebygge arbejdsmiljøproblemer. Også mange medarbejderrepræsentanter har brug for mere viden om arbejdsmiljø. Viden er nødvendig for at kunne løse de ofte komplekse problemer med arbejdsmiljøet og for at kunne give ledelsen med- og modspil på området. Det er blandt andet vigtigt, at medarbejderrepræsentanterne bliver klædt på til at udnytte arbejdsmiljølovens bestemmelser om, at det er arbejdsgiveren der har ansvaret for at sikre et godt arbejdsmiljø. Samtidigt skal det understreges, at det kan betale sig at forebygge både for samfundet og for den enkelte arbejdsplads. Derfor bør lovgivningen skærpes, så de arbejdsgivere, der udsætter deres medarbejdere for skader, i højere grad skal bidrage til at betale for konsekvenserne.

Uretfærdig løn

På trods af FOAs medlemmers store betydning for velfærdssamfundet får de langt fra løn efter fortjeneste.

Når husassistenten får én krone i lønstigning, får topembedsmanden fire kroner. Det er fordi deres lønstigninger gives i procent i stedet for i kroner. Der er mange grupper i FOA der har en alt for lav løn og de er igennem mange år steget mindre i kroner og ører end de højtlønnede. Den måde, man tænker og giver løn på, er med til at fastholde og udbygge uligheder i samfundet.

Større ulighed mellem højtlønnede og lavtlønnede betyder også større uligeløn mellem mænd og kvinder. Det skyldes, at de typiske kvindefag, der arbejder med mennesker og omsorg, generelt er dårligere lønnet end de typiske mandefag, der beskæftiger sig med teknik og maskiner. Forklaringen skal findes i historien. På det offentlige område opstod de store kvindefag i udviklingen af velfærdsstaten og kvindernes massive indtog på arbejdsmarkedet. Udgangspunktet for lønnen inden for kvindefagene var hverken det omfang eller den status som arbejdet har i dag.

Løngabet står i dag lige så fast mejslet i sten som for 30 år siden. Kvinders timeløn er gennemsnitlig 18 % lavere end mænds. Løngabet er et moderne velfærdssamfund uværdigt.

Vi kan næppe indhente et så stort efterslæb i løn ved overenskomstforhandlingerne på hverken en eller to overenskomstperioder. Samtidigt skærer politikerne i de offentlige budgetter og ser ikke ud til at ville løse ligelønsproblemet.

Mens lokalløns-systemet virker godt for nogle af FOAs grupper, er der alt for mange grupper, hvis penge ryger i andres lommer - uden for FOA. Det er med til at give større lønforskel - mellem højtlønnede og lavtlønnede og mellem mænd og kvinder. Det viser, at samfundet og arbejdspladserne har et stykke vej endnu, før FOAs medlemmer får den anerkendelse, de har fortjent.

I en tid med stor økonomisk usikkerhed er udfordringerne altså til at få øje på, når FOA skal forhandle overenskomst.

FOAs kamp for velfærd

De udfordringer, vi står over for, gør det nødvendigt både at genoprette og udvikle velfærdssamfundet.

Lige ret til velfærd

FOA vil kæmpe for et velfærdssamfund, hvor lighed er et bærende princip og alle borgere har lige adgang til sundhed, arbejde og uddannelse. Vi skal forebygge ulighed.

FOA vil kæmpe for et velfærdssamfund, hvor det offentlige spænder et socialt sikkerhedsnet ud under alle.

FOA vil bremse det tog der skaber større og større ulighed i vores samfund, og hvor det i højere grad er overladt til den enkelte selv at betale sig til velfærd - hvis man har pengene til det.

FOA vil kæmpe for den *skandinaviske velfærdsmodel* med en toneangivende offentlig sektor der er finansieret gennem skatten. Alle skal have ret til at modtage ydelser fra det offentlige - alene fordi vi er borgere i det samme fællesskab.

FOA vil kæmpe for et samfund med social tryghed uanset situationen på arbejdsmarkedet, fordi voksende ulighed og fattigdom er den største trussel mod et velfungerende velfærdssamfund.

For at bevare vores velfærd skal der satses på uddannelse og relevant efteruddannelse af medarbejderne i den offentlige sektor. Fremtidens velfærdsarbejdspladser skal hele tiden udvikle sig. Input fra medarbejderne er helt afgørende for den udvikling.

Der skal være langt bedre tid, flere hænder og ordentlige normeringer til at levere velfærdsydelserne. Der bliver behov for at rekruttere medarbejdere til de store kerneopgaver i den offentlige sektor. Det er derfor afgørende at sikre en ordentlig kapacitet i den offentlige sektor og undgå kortsigtede nedskæringer. De offentlige bygninger skal matche nutidens forventninger og krav til bl.a. faciliteter, bedre energi og bedre hygiejne.

Det fælles bedste og det bedste for den enkelte

Velfærd er mere end materielle levevilkår og ydelser. Velfærd er velvære, trivsel og tilfredshed - et liv i værdighed. Ordet *velfærd* kommer af det gamle nordiske udtryk "at fare vel". Det betyder noget i retning af at få en god rejse. FOA vil arbejde for, at borgerne får en god rejse i livet bakket op af et fællesskab der forsøger at skabe det fælles bedste og det bedste for den enkelte.

Det mangfoldige samfund er en gave

Samfundet bliver stadig mere multikulturelt. FOAs medlemmer har rødder i alle verdensdele og de borgere, medlemmerne møder i hverdagen, har vidt forskellig baggrund. Mangfoldighed udvikler os fagligt og menneskeligt, hvis forskelligheden får plads til at udfolde sig. I FOAs billede af et rigt velfærdssamfund har alle medlemmer en reel mulighed for at indgå i et ligeværdigt samarbejde med kolleger og borgere uanset etnisk oprindelse, køn, tro, handicap, alder og seksuel orientering.

Fælles indsats for velfærd

I maj 2010 fremlagde den nuværende regering sammen med Dansk Folkeparti deres Genopretningsplan. Samtidig fremlagde Socialdemokratiet og Socialistisk Folkeparti deres Fair Løsning. Planerne sætter tykke streger under, at valgkampen allerede raser og fremtidens velfærd er valgets centrale tema.

FOA har sagt nej til den genopretningsplan der vil udhule velfærdssamfundet og styrke uligheden i samfundet.

FOA har sagt ja til idéen om at finansiere det fremtidige velfærdssamfund med offentlige investeringer og mere arbejde. Forudsætningen for FOAs ja er, at alle bidrager - både staten, arbejdsgiverne og alle lønmodtagere. Det kan ikke alene være lønmodtagerne, eller de grupper der står uden for arbejdsmarkedet, som skal betale regningen for grådighedens årti.

Et godt arbejdsliv er en god investering

Når FOA siger ja til, at en del af finansieringen af velfærdssamfundet kan ske med mere arbejde, er det en afgørende forudsætning, at det sker på et arbejdsmarked som respekterer medarbejdernes trivsel og velfærd. At investere med mere arbejde er en dårlig idé, hvis det fører til mere nedslidning af FOAs medlemmer.

FOA vil arbejde for, at medlemmernes faglighed og arbejdsmiljø får langt mere respekt end i dag. Det er i medlemmernes interesse, men det er også i velfærdssamfundets interesse.

Et bedre arbejdsmiljø vil mindske kommuners og regioners omkostninger i forbindelse med uønsket personaleafgang, rekruttering og sygefravær. Det vil også mindske trækket på de praktiserende læger, sygehusene og psykologer. Udstødningen fra arbejdsmarkedet vil blive mindre og dermed give en dobbelt effekt: flere hænder i arbejde og færre der skal forsørges.

Hertil kommer, at et bedre psykisk arbejdsmiljø vil mindske stress, søvnproblemer, udbrændthed og depressive lidelser. Så bliver der færre udgifter til behandling og medicin. Endelig vil et bedre arbejdsmiljø mindske psykiske lidelser og lidelser i bevæge-apparatet og dermed behovet for behandling, hjemmehjælp, pleje og omsorg, efter at man har forladt arbejdsmarkedet.

For de medlemmer, der må sygemelde sig på grund af et nedslidende arbejde, er der brug for en stærkere opfølgning. FOA skal arbejde for at fastholde arbejdsgivernes ansvar for at sygemeldte ikke udstødes af arbejdsmarkedet.

Bedre arbejdsmiljø og bedre muligheder for at styrke sin faglighed gennem uddannelse og efteruddannelse er en rigtig god investering for velfærdssamfundets skyld. FOA vil blandt andet arbejde for, at det stigende antal ikke-faglærte i alle sektorer får tilbud om for at gennemføre en grunduddannelse.

Velfærdsledelse - et nyt og bedre alternativ

Velfærden skabes i mødet mellem borgerne og de ansatte. Det er dette møde som er omdrejningspunktet for velfærdssamfundet. Det gode møde skaber velfærd af høj kvalitet. Det skaber tilfredshed hos medarbejdere og brugere. Kvaliteten af velfærdsydelserne afhænger i høj grad af medarbejdernes faglige handlerum.

FOA vil arbejde for, at det bliver den bærende filosofi for offentlig ledelse. FOA kalder det velfærdsledelse.

Velfærdsledelse er ledelse i en politisk og demokratisk kultur. Det er ledelse i en offentlig sektor der også er en offentlig myndighed. Velfærdslederen skal sikre en god resurseudnyttelse, især i en tid med knaphed. Velfærdslederen er garant for borgernes retssikkerhed og for at borgerne får, hvad de har brug for og krav på. Velfærdslederen er garant for kvaliteten af ydelserne og for medarbejdernes trivsel.

Velfærdsledelse er at opbygge et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen. Det er at tænke kvalitet som andet end målinger. Det er at stole på, at medarbejderne gør "hvad der skal til" og vise respekt for medarbejdernes professionelle skøn og faglighed. Velfærdsledelse er at vise respekt for medarbejderne som mennesker.

Velfærdsledelse er at slippe medarbejderne fri og give dem handlerum.

Overenskomster - vi må finde en løsning

FOA vil arbejde for, at medlemmerne får en retfærdig løn. Det er en lønstigning der er ens for højt- og lavtlønnede og en løn der er ens for kvinder og mænd. For FOAs medlemmer er en retfærdig løn også en løn der viser deres store betydning for samfundet.

FOA får brug for støtte og opbakning for at få gjort noget ved lønforskellen både mellem højt- og lavtlønnede og mellem mænd og kvinder. På ligelønsområdet må FOA yde tryk og påvirke

folkestemningen. Hvis viljen bliver skabt, kan Folketinget levere en løsning på kort sigt. En overenskomstløsning kræver alliancer i overenskomstforhandlingerne og er en løsning på lang sigt. Hvad angår projektet om at få højere løn til andre grupper med lav løn består FOAs muligheder først og fremmest i at skabe alliancer i KTO.

Vi skal skabe støtte og opbakning ved at bygge på medlemmerne og med gode argumenter der kan vinde offentligheden. Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 fik flere af FOAs grupper et lidt bedre resultat end de fleste. Det gode resultat skyldes især de mange medlemmers tryk på forhandlingssystemet.

I forhold til lokalløn skal vi finde en løsning der sikrer, at medlemmerne får fuld valuta for pengene og hvor den ene FOA-grupes ønsker ikke spænder ben for den anden.

FOAs medlemmer ønsker større frihed til at vælge inden for deres overenskomster. I dag er der allerede valgmuligheder i overenskomsterne på social- og sundhedsområdet og på det pædagogiske område om løn eller pension. Alle overenskomster giver mulighed for at vælge mellem løn eller frihed for den femte og sjette ferieuge. Der er også frihed til at vælge at gå op eller ned i tid og seniorer kan vælge mellem frihed eller løn. Samtidigt ønsker arbejdsgiverne ensartede overenskomster der er nemme at administrere. Også her må vi finde en løsning.

På det private område skal der forhandles overenskomst igen i 2012. Her skal vi selvfølgelig forfølge de samme mål som ved de offentligt ansattes overenskomstforhandlinger. FOAs muligheder for at påvirke forhandlingerne på det private område er begrænsede. Alligevel skal vi arbejde på at holde gryden i kog i forhold til ligelønsdebatten, så temaet også indgår i de forhandlinger. En forudsætning for det er bl.a., at vi får engageret medlemmerne til at deltage i debatten op til og under forhandlingerne.

Vores indflydelse er mindre, da FOA så absolut er lillesøster i LO-familien på det private område. Vores udfordring og mulighed ligger i at få organiseret og engageret medlemmerne. Ved overenskomst 2010 stemte 24,4 procent af FOAs medlemmer inden for det private område. Det er en stemmeprocent, vi kan og bør løfte.

Uanset de svære odds for de kommende års overenskomster skal vi tage skridt der bringer os i retning af en løsning.

FOA, medlemmer og viden

Der kan være mange måder at arbejde på for at nå sine mål og visioner. FOAs udgangspunkt for arbejdet er medlemmerne. FOA arbejder for sine medlemmer og medlemmerne er FOAs styrke.

FOA er med sine 200.000 medlemmer den største organisation på det offentlige arbejdsmarked. Der lyttes til FOA og den styrke skal bl.a. bruges til at påvirke fremtidens velfærd og service.

FOAs styrke er viden om velfærd i hverdagen. Det er i mødet med borgerne, at konsekvenserne af den manglende sammenhæng mellem resurser og opgaver opleves. FOAs medlemmer kender borgernes behov. Vi ved, hvad der går galt, når borgere ikke har let ved at tale deres egen sag, mistrives eller lider nød. FOAs medlemmer ved også, hvad der virker, og hvad der er det rigtige at gøre.

FOA skal have viden

Når FOA taler medlemmernes og velfærdens sag, er det helt afgørende, at FOA fremstår troværdig. FOAs bud på velfærd skal bygge på solid dokumentation.

FOAs medlemmer i alle fire sektorer har viden om velfærd og ideer til, hvordan hverdagen og velfærden kan forbedres. Innovation af velfærden og servicen kommer gennem inddragelse af medarbejdernes viden. Det gælder f.eks. viden om høj hygiejne, miljø- og klimavenlige løsninger, pleje og omsorg af høj kvalitet og pædagogiske tilbud til børn og unge. FOA skal sikre, at den viden kommer frem til beslutningstagerne.

FOA skal også opbygge viden gennem forskning og udviklingsprojekter. Vi skal være med til at dokumentere og vise nye veje. Gerne i alliance med andre organisationer, myndigheder, uddannelses- og forskningsinstitutioner. FOA har allerede mange gode eksempler: velfærdsledelse, hygiejneforhold på sygehusene, klimaforbedrende initiativer af offentlige bygninger,

samarbejde om udnyttelse af fremtidens velfærdsteknologier, kostprojekter for børn i dagplejen, uddannelsesinitiativer for ikke-uddannede og rekruttering af unge gennem mere uddannelse.

FOA skal fortælle

FOAs viden skal bruges i alle sammenhænge, hvor den kan gøre en forskel. I de kommende år er der nogle områder, hvor der vil være et særligt behov for at dokumentere og udbrede viden.

FOA skal vise, at et velfærdssamfund med universelle løsninger koster, men at en sådan velfærd og service kan finansieres. Det er endda en god investering. Derfor skal vi i de kommende år ruste os til diskussioner om velfærdsreformerne og præge dem med vores viden.

Det handler bl.a. om at belyse konsekvenserne af de styringsmodeller der anvendes inden for den offentlige sektor på en troværdig måde og styrke FOAs store viden om, hvad der fremmer et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og trivsel. FOA ved, at en arbejdspladskultur baseret på godt samarbejde og tillid mellem ledelse og medarbejdere er en af forudsætningerne for et godt arbejdsmiljø. Den viden skal udbygges og anvendes målrettet.

Der vil også være brug for øget dokumentation for sammenhængen mellem tidlig indsats, økonomi og kvalitet.

FOA skal frem til næste kongres undersøge effekterne og konsekvenserne af de udliciterede velfærds- og serviceopgaver.

Endelig skal vi udnytte FOAs kendskab til, hvilke kompetencer der er brug for på arbejdspladserne. Den viden skal anvendes strategisk i de fora som bestemmer udbuddet af erhvervsrettet og almen uddannelse lokalt og centralt. Det er også en viden der skal anvendes til at motivere FOAs egne medlemmer til at uddanne sig fagligt og personligt.

FOA skal vise veje

FOA står ikke bare på sidelinjen og kræver. FOA skal gennem forsøgs- og udviklingsprojekter, analyser og dokumentation vise, hvordan et godt arbejdsliv for medarbejderne kan gå hånd i hånd med velfærdsydelse af høj kvalitet.

FOA skal tage initiativer som kan demonstrere, at bedre kvalitet i velfærdsydelse er uløseligt knyttet til forbedring af arbejdsmiljøet.

FOA skal tage initiativer som viser, at adgang til uddannelse og kompetenceudvikling er uomgængeligt i en tid med hastige forandringer. Strukturomlægninger, opgaveglidninger og ny teknologi stiller helt nye krav til både ledere og medarbejdere. Velfærds- og serviceydelser af kvalitet forudsætter, at medarbejderne har adgang til livslangt at tilegne sig de nødvendige kompetencer.

FOA skal holde et vågent øje

FOA har mange øjne i kraft af vores tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og alle andre medlemmer. Med disse mange øjne kan FOA holde et vågent øje med udviklingen.

FOA kan f.eks. holde øje med, at alle medlemmer uanset etnicitet, køn, tro, handicap, alder og seksualitet har lige muligheder på arbejdet i forhold til blandt andet løn, arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder.

Et andet eksempel er, at FOAs medlemmer i deres daglige arbejde får et godt indblik i borgernes sundhed. Den viden skal bruges. FOAs medlemmer har også ideer og ønsker til at forbedre borgernes og deres egen sundhed. FOA skal på baggrund af denne viden og disse ideer arbejde for, at sundhed sættes på dagsordenen på alle FOA-arbejdspladser til fremme for et sundt liv.

FOA skal også holde øje med de arbejdspladser der ikke lever op til de krav som der med rette stilles til dem. Vi skal gøre op med de få arbejdspladser som skader de mange på grund af dårlig ledelse og en kritisabel medarbejderkultur. Vi skal finde bagom årsagerne til situationen på disse arbejdspladser og bidrage til at forandre dem til gode eksempler på velfungerende arbejdspladser i velfærdssamfundet.

FOA skal have sine meningers mod

Både i forhold til samfundets kurs og overenskomstforhandlingerne skal FOA stå fast ved sine holdninger. Det skylder vi medlemmerne. Og med FOAs størrelse og position kan og vil vi stå fast og indgå de rigtige alliancer.

FOA skal vælge sine konflikter med omhu, men vi må ikke lade os skræmme af, at vi nogle gange står alene med vores synspunkter. At vise politisk mod fører uvægerligt til kritik og konflikter, men FOA er bedst tjent ved at være modig og stå fast. Det hensyn der skal tælle, er hensynet til medlemmerne.

Medlemmerne skaber FOA

Medlemmerne er grundlaget for FOAs arbejde, indflydelse og resultater. Hvis vi vil bevare vores slagkraft, skal FOA fortsat være en organisation med mange medlemmer - flere end vi er i dag. Derfor må vi bygge videre på de gode erfaringer med aktivt at organisere medlemmer. FOA skal være til stede på arbejdspladserne og på skolerne og vi skal udvikle vores medlemsservice og organisation.

Medlemmerne er kernen i FOAs demokrati. Derfor har vi gennem de seneste kongresperioder udviklet organisationens demokrati. Det skal vi fortsat gøre.

Demokrati handler grundlæggende om den måde, FOA møder medlemmet på. Vores grundlæggende demokratiske ambition er derfor at skabe en *medlemsfokuserende kultur med fællesskabets gennemslagskraft*. En kultur der fremmer det direkte demokrati og

giver organisationen endnu mere slagkraft. En kultur der fremmer vores evne til at levere fagligheden og trygheden til medlemmerne.

Demokrati er meget mere end urafstemninger, stemmeprocenter og antallet af fremmødte ved afdelingens generalforsamling. Vi vil et levende demokrati som medlemmerne kan tage del i på forskellige måder. Det enkelte medlem skal kunne tage den indflydelse hun/han har behov og mulighed for at tage. Det levende demokrati vi skaber er også kendetegnet ved at have den kortest mulige vej mellem beslutning og handling.

Vi vil fastholde og videreudvikle FOA som en slagkraftig organisation. Det forudsætter sammenhæng mellem alle organisationens dele. Og det forudsætter fælles handling der, hvor det giver mening og styrke. Med respekt for balancen mellem det lokale og centrale plan vil vi fortsat arbejde for at fremme det politiske fællesskab. Det er et middel til mere og bedre gennemslagskraft for medlemmernes interesser.

FOAs demokrati er en forudsætning for, at FOA kan levere faglighed og tryghed til medlemmerne. Det som skaber gode og sunde rammer for deres arbejdsliv. FOA skal gøre en mærkbar positiv forskel i medlemmernes dagligdag, uanset om vi arbejder med service, organisationsstruktur eller faglige initiativer.

Ungdomsarbejdet i FOA skal styrkes – ikke kun for de unges skyld, men for at få en stærkere fagbevægelse, båret af en solid og dygtig gruppe af fagligt aktive.

Grundlaget for ungdomsarbejdet i FOA og FOA Ungdoms forslag til manifest for ungdomsarbejdet i FOA og ønsket om at skabe en aktivistisk kultur og fjerne formalistiske barrierer for at gøre det attraktivt for unge at blive aktive i FOA, er udgangspunktet for et arbejde, der igangsættes efter kongressen i dialog mellem hovedbestyrelsen og FOA Ungdom med henblik på at beslutte et nyt grundlag for ungdomsarbejdet i FOA. Forslaget skal behandles på det førstkommende landsmøde for FOA Ungdom og efterfølgende godkendes i hovedbestyrelsen.



Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk