
INDHOLD

Indledning	3
En sammenhængende organisation	3
Det fagpolitiske spor.....	4
Det organisatoriske spor.....	4
Fagpolitisk spor.....	6
Overenskomster	6
<i>Overenskomstforhandlinger på det private område.....</i>	<i>6</i>
<i>Overenskomstforhandlinger på det offentlige område</i>	<i>7</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>8</i>
Flere hænder.....	8
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>9</i>
Anerkendelse, faglighed og uddannelse.....	11
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>12</i>
Arbejds miljø	13
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>14</i>
Kvalitet og velfærd.....	15
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>16</i>
Organisatoriske spor.....	18
Synlighed og medlemsorganisering.....	18
<i>Synlighed.....</i>	<i>18</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>19</i>
<i>Medlemsorganisering</i>	<i>19</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>20</i>
Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation.....	20
<i>De berørte har beslutningsretten.....</i>	<i>21</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>21</i>
<i>Mere demokrati til regionsansatte medlemmer</i>	<i>21</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>22</i>
Fokus på lederskab	22
<i>Hovedbestyrelsen som det fælles forbunds lederskab</i>	<i>22</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>22</i>
<i>Handlekraft og lokal opbakning og ejerskab.....</i>	<i>23</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>23</i>
<i>Hensynet til kapaciteten i organisationen</i>	<i>23</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>23</i>
<i>En arbejdsdeling som understøtter handlekraft og kapaciteten i organisationen</i>	<i>23</i>
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>24</i>
Konsolidering af arbejdet med demokratiløftet og serviceløfterne	25
<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	<i>25</i>
Styrkelse af den decentrale organisation	26
<i>Styrkelse af FOA på arbejdspladsen</i>	<i>26</i>
<i>Tillidsrepræsentanterne</i>	<i>26</i>

<i>Sikkerhedsrepræsentanterne</i>	27
<i>Det har FOA nået på næste kongres</i>	27
<i>Fokus på ledelse af fagligt aktive</i>	28
<i>Det har FOA nået på næste kongres</i>	28
<i>Gribe det faglige engagement</i>	28
<i>Det har FOA nået på næste kongres</i>	29

Indledning

En sammenhængende organisation

Kongresperioden 2004-08 har været begivenhedsrig med et nyt forbund, kommunalreform, nyt regeringsgrundlag, velfærdsreform, kvalitetsreform, trepartsaftale og fornyelse af overenskomsten med den første strejke i mange år. Herudover er der sat en masse små og store skibe i søen. Alt det der er sat i gang skal følges op, konsolideres og udvikles videre.

Udgangspunktet er godt. FOA har opnået banebrydende resultater og er synlig som aldrig før. FOA kendes på at sætte medlemmerne i centrum, og FOA er blevet en central medspiller i udviklingen af den offentlige sektor og velfærdssamfundet.

Den store udfordring i den kommende kongresperiode er at fastholde grebet og udvikle FOA videre. Dette er i sig selv en stor opgave. Netop derfor er det afgørende at stoppe op og gøre status for at arbejde videre på et nyt og bedre grundlag. Dette nye grundlag er Agenda, der lægger op til konsolidering og en målrettet prioritering af de områder, hvor FOA fortsat skal udvikle sig. FOA skal arbejde fokuseret for at sikre en indsats af høj kvalitet. Det betyder, at nogle emner vil være ude af fokus i den kommende kongresperiode. De er ikke glemt, men nedprioriteret.

I den kommende kongresperiode skal vi bygge videre på de gode erfaringer, vi har høstet. Vi skal gøre mere af det, der har virket.

Når FOA fortsat skal være synlig for medlemmerne og i offentligheden, og fastholde de mange muligheder, vi selv har været med til at skabe, så må vi arbejde ud fra en vision om "En sammenhængende organisation", hvor vi bygger videre på tidligere beslutninger om at sætte medlemmerne i centrum.

At sætte medlemmerne i centrum indebærer, at FOA har afgivet løfter om den service, medlemmerne kan forvente af FOA. FOA skal fortsat tilbyde individuel service til alle medlemmer – en service, der er tilpasset og relevant i forhold til det enkelte medlems behov. Men det er lige så vigtigt, at FOA prioriterer den generelle politiske interessevaretagelse og politikudvikling. Udviklingen af organisationen skal derfor sikre, at FOA varetager både den individuelle service og de kollektive interesser.

At sætte medlemmerne i centrum forudsætter et levende lokalt demokrati og en løbende dialog med medlemmerne. Derfor har FOA også afgivet løfte om det enkelte medlems demokratiske rettigheder.

Fællesskabet FOA er forpligtende. Det forpligtende fællesskab FOA er ikke noget den enkelte afdeling kan melde sig ud af. Den enkelte afdeling har en forpligtelse overfor fællesskabet, fordi det man gør i en afdeling kan få konsekvenser i en anden, og fordi hver enkelt afdeling med sine handlinger er med til at tegne hele fællesskabet. Med andre ord arbejder FOA fortsat med den organisatoriske udvikling ud fra overskriften "Det vi gør lokalt giver ekko i hele organisationen", som vedtaget på strukturkongressen januar 2006.

Det fagpolitiske spor

FOA skal fortsat udvikle sig fagpolitisk ved at have fokus på og markere vores holdninger. Det gælder både de lavtlønnedes forhold, ligestilling, bedre betingelser for at levere velfærd i den offentlige sektor og mere i løn til FOAs grupper. Fagpolitikken skal gøre FOA tydelig og gennemskuelig for medlemmerne og definere FOAs rolle i samfundet.

FOA skal som organisation formå at rumme et bredt spektrum af medlemmer - fra det medlem, der tvivler på nødvendigheden og værdien af en fagforening over den traditionelle fagligt aktive, som går vejen som tillidsvalgt til de mere aktivistisk orienterede. Alle har det til fælles, at de vil vurdere om FOA er i stand til at levere varen. Om FOA formår at rumme deres engagement og skabe værdi og mening for dem. Det er, hvad vi skal leve op til.

FOA er ikke noget politisk parti, men skal forholde sig politisk til samfundets udvikling. FOA kæmper for medlemmernes faglige og sociale krav og interesser. FOA skal være kendt for sin indsats på arbejdspladserne og agere politisk, når det forbedrer medlemmernes vilkår.

Det organisatoriske spor

FOA skal geares til at tage udfordringerne op og bygge videre på de beslutninger, der blev taget ved kongresserne i 2004 og 2006. Der er stadig pres på økonomien, og det skal der fortsat tages effektivt hånd om. Medlemsorganisering skal fortsat prioriteres højt, og der skal findes en balance mellem suverænitæt og forpligtende fællesskab. Det regionale niveau skal styrkes. En klar arbejdsdeling mellem afdelinger og forbund skal implementeres, og forbundshuset skal tilpasse sig sin nye rolle. Demokratiløftet skal udfoldes og serviceløfternes rolle og indhold skal i den kommende kongresperiode udvikles.

Det er vigtigt at skabe sammenhæng i FOA - ikke mindst fordi FOA er en decentral organisation. Afdelingerne er basis for varetagelsen af servicen over for medlemmerne og arbejdspladserne, FOA har et fleksibelt sektorsystem som paraply for faggrupperne og forbundet er basis for varetagelsen af fællesskabets overordnede interesser. At skabe sammenhæng handler bl.a. om at opbygge en bredere forståelse af begrebet ”fagligt engagement” og finde plads til nye former for fagligt engagement.

Fagligt engagement var tidligere ensbetydende med, at man lod sig vælge af kolleger og fagfæller til at varetage en fagpolitisk post – enten på arbejdspladsen eller i fagforeningen. Man tog del i det repræsentative demokrati. De medlemmer findes stadig, og de bliver stadig mere engagerede.

Den store gruppe som ikke lader sig vælge, er dog ikke fagligt uengageret. Mange af dem er blot engagerede på en anden måde. Flere og flere ønsker at engagere sig kortvarigt - for eksempel i et projekt, som de finder umiddelbart relevant, og som har en afslutning.

Erfaringen viser, at medlemmernes engagement i en beslutning stiger, jo mere indflydelse beslutningen har på den konkrete hverdag.

FOA skal kunne rumme mange typer fagligt engagement og lægge flere beslutninger ud til direkte demokratiske afgørelser. FOA skal have en mere åben, involverende og levende beslutningsproces. For mange beslutninger truffet i repræsentative fora kan virke ødelæggende for engagementet og det kan reducere legitimiteten i beslutningerne.

FOA skal finde sine ben som faglig bevægelse med medlemmerne i centrum og professionelt drevet serviceorganisation, og der skal findes en balance mellem forskellige gruppers interesser.

Sammenhæng er en anden måde at tale om solidaritet på, fordi den enkelte gruppe skal kunne se sig selv som en del af en større sammenhæng. Sammenhæng handler dybest set om, at der er sammenhæng mellem det FOA siger, og det FOA gør og om at den fagpolitik FOA arbejder for, er understøttet organisatorisk.

Fagpolitisk spor

Selvom Danmark er et af de rigeste lande i verden, er uligheden vokset de seneste år. På trods af højkonjunktur og rekordlav ledighed, har den stigende polarisering for alvor bidt sig fast i Danmark. Der er store forskelle når det gælder uddannelse, boligforhold, indflydelse på samfundet, arbejdsmiljø, sundhed og levetid¹. Derfor er det vigtigt at have fokus på medlemmernes forsørgelsesgrundlag og livskvalitet i det hele taget.

FOA skal fortsat være en markant politisk aktør, der arbejder for et solidarisk velfærdssamfund med en solid offentlig sektor, der sætter dagsorden for både kvalitet i arbejdet og kvalitet i velfærden. FOAs socialpolitiske profil skal signalere en synlig og offensiv socialpolitik og give en fælles platform at agere ud fra. Hermed søger FOA at styrke og præge den socialpolitiske indsats og udvikling.

Økonomien sætter rammerne for velfærden i regionerne og kommunerne. For stramme økonomiske rammer giver færre hænder, mindre tid og i sidste ende en ringere kvalitet i velfærden.

Intet tyder på, at regeringen vil slippe de meget stramme tøjler, kommunerne og regionerne har med skattestop og lave vækstrater. Regeringens økonomiske plan frem mod 2015 lover lavere økonomisk vækst i velfærdsydelserne end vi har oplevet de seneste år. Det er som om, at kommunerne har fået hevet tæppet væk under sig.

Overenskomster

FOA har overenskomster både på det offentlige og private område. Agendaen kigger derfor frem både i forhold til overenskomstforhandlingerne på det private område i 2010 og på det offentlige område i 2011.

Overenskomstforhandlinger på det private område

Overenskomstfornyelsen på hele det private område i 2007 forløb ret stilfærdigt. FOA spiller på grund af sin andel af overenskomster og medlemmer på det private arbejdsmarked en langt mindre rolle ved forhandlinger på det private (og det statslige) område end på det kommunale og regionale område.

FOA har på trods af dette brug for at styrke sin indsats for at få tegnet flere overenskomster på det private område. Blandt andet er der brug for en særlig indsats i forhold til handicaphjælperne, hvor de seneste lovændringer nu betyder at området privatiseres, hvorfor FOA har særligt behov for at markere sig som naturlig overenskomstpart på området.

Udover den øgede løbende aktivitet på området, skal FOA forstærke indsatsen for at inddrage de privatansatte medlemmer mere aktivt i forberedelserne af overenskomstfornyelserne.

¹ LO's hvidbog om ulighed 2007

Overenskomstforhandlinger på det offentlige område

Overenskomstfornyelsen 2008 (OK-08) på det kommunale og regionale område startede med et medlemsstyret forspil i sommeren 2007. Rigtig mange FOA-medlemmer især fra social- og sundhedssektoren nedlagde arbejdet og mange demonstrerede i protest mod dårlige lønvilkår og dårlige muligheder for at udføre arbejdet på et fagligt forsvarligt niveau.

Om forløbet af OK-08 og FOAs rolle i den forbindelse kan det fastslås, at:

- FOA satte dagsordenen for forhandlingerne på det kommunale og regionale område med temaet ”Mandeløn til kvindedefag”.
- FOA lykkedes med at fastholde lønkampen centralt i medierne igennem hele forløbet af OK-08.
- FOA lykkedes med lokale initiativer før og under de varslede konflikter i foråret, som styrkede og fastholdt befolkningens opbakning til vores lønkamp.
- FOA lykkedes med at forhandle et overenskomstresultat, som samlet set var bedre, end det andre organisationer opnåede til deres medlemmer ved OK-08.

De samlede forhandlingsresultater blev godkendt ved urafstemninger med meget høj deltagelse – og solide flertal. Der var naturligt nok delte meninger om resultaterne var gode nok.

Vurderingen af, om der kunne være opnået et bedre resultat for eksempel ved en længere konflikt eller en anderledes strategi, var forskellig blandt medlemmer i forskellige sektorer og blandt valgte i FOA.

Forhandlingsforløbet og samarbejdet med andre organisationer, især i KTO, viste nogle stærke interessemodsatninger og et fællesskab, der endte med at virke som en hindring for gennemførelse af vores mål om ”Mandeløn til kvindedefag”.

I praksis var det arbejdsgivermodparten, KL, som tog bestik af den forhandlingspolitiske situation med forslag om afsættelse af en historisk stor skævdelingspulje.

Selvom mange FOA-medlemmer fik et godt procentvist overenskomstresultat, har de stadig fået en lavere lønstigning i kroner om måneden end mange højtlønnede, der accepterede et lavere procentvis resultat.

Dette blev fulgt op af beklagelser fra højt lønsgrupper over, at FOAs procentvise resultat førte til lavere generelle udmøntninger fra den fælles reguleringsordning til de højtlønnede. På den baggrund var det svært at se muligheder for en acceptabel fælles lønpolitik.

Lønpolitikken er så afgørende for overenskomstfornyelser, at der må ske væsentlige ændringer heri. Ligeledes må der ske væsentlige ændringer i samarbejdet herom i KTO inden 2011, hvis samarbejdet mellem de 48 organisationer i KTO skal fortsætte.

FOA har også givet bolden op til debat om reguleringsordningen skal bevares. Ordningen sikrer en vis parallelitet i lønudviklingen i forhold til det private arbejdsmarked, men måske virker den til gengæld hæmmende på muligheder for en selvstændig offensiv lønpolitik på det kommunale og regionale område. Når ordningen er med til at forhindre en lønpolitik, der gavner de lavtlønnede og ikke giver det forventede resultat, er det tid til nye tanker og overvejelser.

Ved OK-08 blev ordningerne om lokale lønforhandlinger forskelligt - og typisk med færre midler end hidtil afsat på FOAs overenskomstområder. Lokale lønforhandlinger og deres værdi og form, må igen diskuteres i FOA, op til OK-11.

Det har FOA nået på næste kongres

- En markant forbedret overenskomstdækning på det private område
- Præget arbejdet i en nedsat ligelønskommission, så der er politisk vilje til at støtte FOAs projekt "Mandeløn til kvindefag"
- Tættere på målene "Mandeløn til kvindefag" og fuld dækning af lønefterslæbet for regionale og kommunale ansatte, samt en yderligere og markant forbedring af lønvilkårene for lavtlønnede FOA-medlemmer.
- Ændret lønpolitikken i KTO-samarbejdet, så linjen med at alle lønforbedringer udmåles procentvis, er erstattet med en anden lønprofil til fordel for de lavere lønnede ansatte
- Reguleringsordningen for offentligt ansatte er, efter en konstruktiv og grundig debat i KTO, enten forladt som krav eller opretholdt med væsentlige forbedringer
- Styrket de enkelte organisationers råderum ved overenskomstforhandlingerne yderligere
- Taget grundlæggende stilling til hvilken rolle lokale lønforhandlinger skal spille for FOAs medlemmer på det private, kommunale og regionale arbejdsmarked

Flere hænder

Rekrutteringsproblemerne vokser i disse år, og stadig flere kommuner har problemer med at tiltrække arbejdskraft. Samtidig vokser behovet for service på grund af ændringer i befolkningens alderssammensætning. Alene på ældreområdet viser FOAs beregninger, at der vil være behov for omtrent 10.000 flere ansatte om 10 år, hvis standarderne for den enkelte borger skal være den samme som i dag. Dertil kommer, at en tredjedel af de ansatte i kommuner og regioner er over 50 år og derfor må forventes at gå på pension inden for en overskuelig årrække. Det er de store årgange, som går af og som de noget mindre årgange får svært ved at erstatte.

Det er en udfordring, for ubesatte stillinger øger arbejdspresset, forringer kvaliteten og er med til at undergrave berettigede krav om bedre normeringer på flere områder. Det er derfor også vigtigt at arbejde for, at flere ikke-uddannede får en uddannelse. Hvis den nuværende udvikling fortsætter uden at der gøres noget, vil vi ikke i fremtiden have mulighed for at have et velfærdssamfund, hvor man får hjælp, når man har brug for det.

FOA skal arbejde på at udvikle et sammenhængende bud på, hvordan den offentlige sektor kan tiltrække arbejdskraften til at levere den velfærd, vi alle ønsker, og være en central aktør i de kommende trepartsdrøftelser.

Mange kommuner har taget initiativer til at styrke rekrutteringen. Det er gode initiativer, men ofte kortsigtede og enkeltstående, så de ikke dækker det fremadrettede rekrutterings-

behov. For få kommuner har i samarbejde med FOA planlagt en flerårig indsats ud fra et lokalt behov.

FOA skal arbejde for, at trepartsaftalen og de nye overenskomster udmøntes og følges op, så der sker en målrettet rekrutteringsindsats, ud fra behovet i de enkelte kommuner. For at afdække indsatsen i de kommende år, skal FOA tage initiativ til at afdække behovet for rekruttering, antal uddannelsespladser, opgaveglidning på arbejdspladserne, samt andelen af ufaglærte i den enkelte kommune.

Lokale aftaler skal sikre samarbejde mellem kommunen, FOA, det lokale jobcenter og de respektive uddannelsesinstitutioner, for at dække det lokale rekrutteringsbehov ved en indsats overfor de ledige i det lokale beskæftigelsesopland.

Redskaberne er bl.a. de nye aftalte muligheder i trepartsaftalen og OK-08, samt en række beskæftigelsespolitiske redskaber som for eksempel jobrotation, en ny aktiv rekruttering i stedet for passiv aktivering, en særlig ungeindsats, integration af ledige med anden etnisk baggrund end dansk, og selvfølgelig en aktiv brug af FOAs egen formidlingsindsats.

FOAs rekrutteringsindsats skal ligeledes forholde sig til international rekruttering.

Der skal fokuseres på fastholdelse af flere af de nuværende ansatte, så afgangens mindskes, og rekrutteringsbehovet falder. Her er det for eksempel retten til fuldtid, ret til uddannelse, nye ledelsesformer og teknologi, men også en bedre indsats for arbejdsmiljøet, sygeopfølgning og fastholdelse af seniorer.

At sikre flere hænder kræver en indsats for at få flere til at søge arbejde indenfor området. Men det kræver også en indsats overfor dem, der allerede er ansatte og dem på uddannelse. Det kræver lokal opfølgning, med et forpligtende aftalebaseret samarbejde med kommunerne.

Rammerne for beskæftigelsespolitikken vil politisk være i fokus på Christiansborg de kommende år, hvor udspil i ly af såvel Familie-, arbejds- og Arbejdsmarkedskommissionerne fremføres. Her er det vigtigt, at FOA deltager i debatten, lokalt og centralt. I den forbindelse er der behov for, at FOA selv skaber et bedre overblik over FOAs arbejdsmarked.

VK-regeringen har gentagende gange lovet både brugere og ansatte på de regionale og kommunale velfærdsområder klare forbedringer med mere kvalitet og bedre service. Det har VK-regeringen lovet med både kommunalreform, kvalitetsreform, velfærdsreform, trepartsaftale, kommuneaftale og finanslov. Mere kvalitet og bedre service kræver flere hænder. Det hænger ikke sammen med, at kommuner og regioner konstant presses til at gennemføre store besparelser inden for velfærdsområderne eksempelvis sundhedsområdet, ældreområdet og dagtilbud på børneområdet. FOA skal arbejde for at der tilføres flere hænder til FOAs arbejdsområder så ressourcerne svarer til de politiske løfter om mere kvalitet og bedre service.

Det har FOA nået på næste kongres

- Afdækket og forbedret FOAs arbejdsmarked, herunder normerings- og rekrutteringsforhold
- Udviklet rekrutteringsstrategier og indgået aftaler med relevante samarbejdspartnere, herunder kommuner, jobcentre og uddannelsesinstitutioner

- Styrket tilgangen af arbejdskraft til FOAs fagområder, bl.a. ved flere unge i ordinær uddannelse, målrettet aktivering og opkvalificering af ledige, opkvalificering af ikke-uddannede og fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, samt gøre brug af de erhvervsuddannelser, der dækker FOAs arbejdsområder.
- En fortsat aktiv rolle som LO-repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd (LBR) og de regionale beskæftigelse råd (RBR).
- At der er kommet gang i opgaveglidningen på alle arbejdspladser

Anerkendelse, faglighed og uddannelse

Omdrejningspunktet for det enkelte medlem er arbejdets indhold, det medlemmet kan og gør - faget og fagligheden. FOA skal bl.a. skabe værdi for medlemmerne ved, at deres faglighed anerkendes og løbende udvikles. Faglig identitet og faglig anerkendelse handler både om, hvordan medlemmerne forstår deres egen faglighed, og hvordan deres kollegaer, arbejdsgivere og andre opfatter og anerkender deres faglighed.

Det er en udfordring, at sikre respekt og anerkendelse for det arbejde medlemmerne udfører i det daglige. Erfaringerne fra organisationsudvikling på både det private og det offentlige arbejdsmarked skal bringes i spil. Disse erfaringer viser, at de bedste resultater opnås, hvor medarbejderne på alle niveauer er i front, når afgørende beslutninger om udvikling og forandring skal iværksættes. Medarbejdere, der har indflydelse og kontrol over eget arbejde, præsterer det bedste resultat. Medarbejdere, der holdes udenfor beslutninger, og som ikke har mulighed for at bruge deres kompetencer, bliver i bedste fald ligeglade overfor deres arbejde og vil i værste fald direkte modarbejde forandring. Der skal lyttes til, hvad hver enkelt medarbejder er optaget af. Medarbejdere, der bliver respekteret og lyttet til, kommer både arbejdsgiveren og borgeren til gode. Det kan være gennem formel inddragelse gennem MED-systemet, inddragelse i organisationsudvikling og velfærdsledelse. Nye uddannelsesmuligheder, autorisation m.v. signalerer også respekt og anerkendelse.

Det er en udfordring at skabe faglig identitet og synliggøre det som hvert medlem kan og gør, både i forhold til medlemmet selv, kollegaerne, borgerne, arbejdsgiverne og offentligheden. Forsknings- og udviklingsprojekter skal synliggøre medlemmernes indsats på arbejdspladserne og skabe ny viden om medlemmernes indsats og fagets indhold og betydning.

Det er en udfordring, at medlemmerne har mulighed for at identificere sig selv som en del af et fagligt fællesskab, som er synligt både i offentligheden og i FOA. FOA skal tage afsæt i forskellighed og mangfoldighed. Der er brug for alle i det faglige fællesskab, og alle medlemmer skal have mulighed for at diskutere deres fag.

Det er en udfordring, at alle FOAs medlemmer får mulighed for at dygtiggøre sig både i deres arbejde og i deres personlige udvikling. Den øgede fokus på kvalitetsudvikling, kan være med til at skabe forståelse for den enkelte medarbejders indsigt og kompetence som omdrejningspunkt for den offentlige ydelse.

Medarbejderne skal anerkendes, og deres kunnen og erfaring skal bruges godt, så de trives og udfolder deres kompetencer bedst muligt. Medarbejderne skal have indflydelse på eget arbejde, og kontrol og styring skal afløses af god ledelse og god tilrettelæggelse af arbejdet i overensstemmelse med MED-aftalen.

FOA arbejder for, at medlemmer får den viden og de kompetencer deres arbejde kræver. Det kræver uddannelse og efteruddannelse.

Som det er nu, præges de offentligt ansattes hverdag af stadig større arbejdsbyrder, højere arbejdstempo, flere arbejdsopgaver og ansvarsområder, tidsrøvende registrering, evalueringer og kvalitetsstyring, der tager alt for megen tid fra velfærden – fra de mennesker, som det hele handler om, borgerne. Medarbejderne befinder sig alt for ofte i umulige situationer, hvor opgaverne ikke kan løses, så det giver mening. Strukturforandringer, ændret ledelse, rationaliseringer, udliciteringer og urimelige arbejdsbyrder er meget belastende.

I stedet bør der være fokus på en kvalitetsudvikling, der har forståelse for den enkelte medarbejders indsigt og kompetence som omdrejningspunkt for den offentlige ydelse. For at kunne levere et godt stykke arbejde, som man kan være stolt af, så kræver det flere ting. Man skal have de kvalifikationer og den uddannelse, der er brug for. Men kompetencer alene gør det ikke, der er også brug for, at man kan være stolt af sit arbejde, det vil sige, at man kender sin faglighed, og rammerne for arbejdet skal gøre det muligt at løse opgaverne kompetent og med høj kvalitet.

For at højne fagligheden på FOAs arbejdspladser er grunduddannelse og kompetenceudvikling en nødvendighed. Netop uddannelse og kompetenceudvikling som drivkraft for faglig udvikling er vejen til anerkendelse for det stykke arbejde som medlemmerne leverer.

FOA arbejder for at sikre uddannelse til alle medlemmer. FOA kræver udvikling gennem et helt arbejdsliv.

Det har FOA nået på næste kongres

- Dokumenteret, hvad FOAs forskellige grupper ved og kan, og på den baggrund arbejdet målrettet på at skabe respekt og anerkendelse for det arbejde som FOAs medlemmer udfører over for både borgere og arbejdsgivere
- Der er skabt uddannelsespladser, der som minimum opfylder resultaterne fra treparts-aftalen på både de ordinære uddannelser og for grunduddannelser for voksne (GVU-forløb). Der er skabt flere og bedre erhvervsuddannelser inden for FOAs fagområder, samt brede og fleksible efter- og videreuddannelsesforløb
- Flere af FOAs medlemmer har deltaget i kompetenceudvikling, og FOAs medlemmer synliggør tydeligere i ord og handlinger deres faglighed
- Været synlige og dagsordensættende i forhold til uddannelse til medlemmerne
- Deltaget aktivt i at unødvendig registrering og dokumentation er afskaffet
- Taget initiativ til forsknings- og udviklingsprojekter, der har skabt ny viden og indsigt i de faglige områder som medlemmerne beskæftiger sig med.

Arbejds miljø

FOAs arbejde med arbejdsmiljø og forebyggelse er centralt for at sikre medlemmerne de bedst mulige vilkår for trivsel og et godt arbejdsliv. Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø uden overbelastning og med respekt og indflydelse er også en af forudsætningerne for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og nedbringe sygefraværet.

FOA skal gå i dialog med medlemmerne om, hvad et godt arbejdsliv er, og hvordan man bedst kan sikre en god balance mellem arbejde og familie.

FOA skal undersøge, hvad medlemmerne mener med godt arbejdsmiljø. Der skal sættes mere fokus på, hvad der gør medlemmerne syge. Der er behov for en systematisk indsamling af viden, der skal danne grundlag for FOAs indsats. Den viden, der opbygges, og det medlemmerne peger på, skal være styrende for FOAs indsats.

Når medlemmerne spørges, peger de på, at arbejdsmiljø er et af de områder, hvor FOA skal markere sig mere i den offentlige debat. FOA skal sætte fokus på, at det betaler sig at gøre en indsats for arbejdsmiljøet.

FOA skal være en central aktør både lokalt og centralt. Arbejds miljø skal indtænkes i alle FOAs aktiviteter, og der skal være fokus på handling. FOA skal være kendt for sin indsats med arbejdsmiljø. FOAs arbejde og resultater skal være mere synlige overfor medlemmerne og offentligheden.

FOA skal samarbejde med andre organisationer for løbende at forbedre arbejdsmiljøet. FOA skal gøre sin politiske indflydelse gældende, for at sikre godt arbejdsmiljø for eksempel ved at være i dialog med politikere. Det er vigtigt at synliggøre konsekvenser af regeringens arbejdsmiljøreform, og generelt konsekvenser af den politik der føres.

Der skal sættes fokus på forebyggelse, og FOA skal arbejde for en prioritering af forebyggelse. Men FOA skal også være der, når medlemmerne udsættes for dårligt arbejdsmiljø. Arbejds miljø må aldrig blive den enkeltes problem. Arbejds miljø er et fælles anliggende, hvor alle skal inddrages. Det er ikke kun et anliggende for sikkerhedsrepræsentanterne.

Der skal sættes øget fokus på den sociale kapital. Tillid, respekt og samarbejde er nøgleordet i arbejdspladsernes sociale kapital og i dette arbejde er det derfor vigtigt at styrke og udvikle samarbejdet mellem tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne.

FOA skal synliggøre positive og negative konsekvenser for arbejdsmiljøet ved alle beslutninger, men FOA skal også finde positive indgangsvinkler til at tale om arbejdsmiljø – de gode historier skal frem.

Den lokale indsats skal styrkes, den skal helt ud på arbejdspladserne med fokus på medlemmernes dagligdag. Det kræver, at FOA er mere opsøgende.

FOAs tillidsvalgte, er vigtige aktører. Der er behov for at definere de forskellige roller tydeligere.

FOA skal udvikle brugbare, konkrete redskaber til alle tillidsvalgte. Der skal sættes mere fokus på samarbejde og relationer mellem sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledelsen og fokus på ledernes ansvar. Der skal arbejdes for en bedre repræsentation af sikkerhedsrepræsentanter i MED-systemet, og der er behov for en opkvalificering af MED-udvalgsmedlemmerne vedrørende arbejdsmiljø. Det skal sikres at MED-

udvalgsmedlemmerne som minimum gennemgår den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og denuddannelse som parterne har aftalt.

Et af midlerne til at nå ud på den enkelte arbejdsplads, er et intensiveret fokus på arbejdspladsvurdering (APV). Det er vigtigt at sætte APV i centrum som et praktisk og strategisk værktøj, som arbejdspladserne bliver i stand til at bruge rigtigt. Praktisk - fordi det indeholder værktøjer til nødvendige forandringer på arbejdspladsen - og strategisk fordi det kan indeholde dokumentation, der kan bruges i afdelingens faglige sagsbehandling om påkrævede ændringer. Anvendt på den rigtige måde, tjener det også som dokumentation for manglende overholdelse af arbejdsgiveransvaret ved behandling af sager ved domstolene.

Arbejdstilsynets undersøgelser viser, at ca. en tredjedel af alle danske virksomheder ikke laver deres APV. Ved at synliggøre de civile retslige erstatningssager som FOA allerede kører og intensivere indsatsen omkring APV, hvor der ligger et utal af overtrådte arbejdsgiverforpligtelser, indeholder et stort potentiale til forbedringer af arbejdsmiljøet og en meget skarper profil af FOAs arbejdsmiljøindsats.

FOA skal have fokus på arbejdet med APV. FOA skal sikre, at APV har fokus på såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø, og APV skal helt i fokus som en central opgave for sikkerhedsrepræsentanterne. Trivselsundersøgelserne skal også trækkes ind i arbejdet med APV.

Der skal sikres en bedre kobling mellem OK og arbejdsmiljø. Der ligger i det hele taget en udfordring i opfølgning på aftaler (OK-05 + OK-08: stress, vold m.m.), idet de kan bruges som løftestang på arbejdspladserne til en fokuseret og målrettet indsats.

Det er ligeledes vigtigt, at arbejdsmiljøloven sættes i fokus, specielt i forhold til skiftende regeringers mange anslag mod de forebyggende elementer i loven. Samspilsmulighederne mellem aftaler og lovgivning, for et bedre arbejdsmiljø, skal derfor prioriteres.

De tillidsvalgte skal ikke bare samarbejde, men også kritisere, stille krav og sætte grænser. FOAs medlemmer skal støttes i at sige stop. Arbejdsmiljøloven kan bruges til at skærpe faglige krav og følge op på arbejdsgiveransvar, og der skal føres sager som også bruges i offentligheden.

FOA skal internt styrke ekspertise og viden omkring arbejdsmiljø, og der skal sættes fokus på, hvordan man fremmer trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladserne.

FOA skal være med til at sætte fokus på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af den stigende privatisering, kontrol, dokumentation og markedstænkning, som det offentlige område udsættes for gennem New Public Managements ledelses-, styrings- og forvaltningsprincipper.

Det har FOA nået på næste kongres

- Været synlig og dagsordensættende i arbejdet med arbejdsmiljø
- Påbegyndt en kortlægning af medlemmernes arbejdsmiljø
- Foretaget en analyse af medlemmernes meninger om arbejdsmiljø. Der er på den baggrund udarbejdet handlingsplan for FOAs fremtidige arbejde med arbejdsmiljø

- Skabt grundlag for, at tillidsvalgte og ledelse har en kvalificeret viden om arbejdet med arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads, og arbejdet for og synliggjort sikkerhedsrepræsentanterne som en styrket medspiller
- Været med til at sikre aftaler, der uden at indskrænke arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, kan supplere lovgivningen om, hvordan det forebyggende arbejde med arbejdsmiljø skal opprioriteres
- Sat fokus på at arbejdet tilrettelægges så den enkelte ikke udsættes for sundhedsskadelige belastninger, og fået fastslået i praksis, at arbejdsgiverne er og bliver holdt ansvarlige for et godt arbejdsmiljø
- Arbejdet målrettet for at ændre arbejdsskadeforsikringsloven så flere fysiske og psykiske arbejdsskader anerkendes
- Sikret at arbejdspladserne er opmærksomme på den strategiske betydning af APV som værktøj til forbedring af arbejdsmiljøet, og bruger det aktivt på arbejdspladserne
- Været med til at sikre at arbejdsgiverne giver medlemmer af sikkerhedsgrupperne, alle hovedudvalgets medlemmer og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål. I den forbindelse betragtes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse som et minimum.

Kvalitet og velfærd

FOAs bud på kvalitet skal have sit udspring i den faglighed, der hver dag praktiseres i mødet mellem ansat og borger. Det er omdrejningspunktet i velfærdssamfundet. Det skal være medarbejdernes faglige vurderinger og professionelle skøn, der sætter standarden for, hvad god kvalitet er. Kvalitet er for FOA kompetente medarbejdere og den måde opgaverne bliver løst på, samt tilstrækkelig tid til opgaverne og hænder nok til at løse dem. FOA skal have kvalitetsdebatten til at handle om udvikling, kvalitet i velfærden og kvaliteten i arbejdet. De ansatte er eksperterne og skal selv være med til at pege på oplagte kvalitetsudviklingsmuligheder. Dette skal ske i dialog med borgere og politikere.

De årlige økonomiaftaler giver de offentlige arbejdsgivere et meget lille spillerum. FOA skal forsæt dokumentere, at rammerne er for snævre, og arbejde for, at rammerne bliver mere rummelige og fleksible, så der er plads til at levere en service af høj kvalitet.

Regeringens og arbejdsgivernes bud på kvalitet i den offentlige sektor kom til udtryk i bl.a. kvalitetsreformen, som med rette kan kritiseres for at have mere fokus på styring og effektivisering end på kvalitet og udvikling. En stor del af kvalitetsudspillene handlede reelt om standardtænkning og kvalitetsstyringsinstrumenter som akkreditering m.m.

Det er nødvendigt med styring, men kravene til dokumentation og registrering er efterhånden gået over gevind. Det har FOA aktivt været med til at påpege og regeringen snakker nu om afbureaukratisering.

Velfærdssamfundet skal fortsat skattefinansieres. Skattestoppet er med til at sætte alvorlige begrænsninger i løsningen af både nuværende og kommende opgaver. FOA tager afstand fra brugerbetaling, fordi kun et skattefinansieret velfærdssamfund kan sikre retfærdig og

rimelig omfordeling til fordel for de svage. FOA ønsker ikke regeringens ulige og markedsstyrede samfund.

FOA har gennem hele sin historie arbejdet for, at velfærd og dermed mødet mellem borger og medarbejder ikke skal gøres til en vare. Mange FOA-arbejdspladser er præget af markedsførelse i form af udliciteringer, fritvalgsordninger og interne styreformer inspireret af den private sektors økonomiske styringsredskaber – og udviklingen går hurtigt i den gale retning.

Regeringen har haft frit valg øverst på dagsordenen i mange år. Der kommer flere og flere områder i den offentlige velfærd, hvor borgerne skal vælge. Det frie valg går primært på udbyder og ikke på ydelse. Behandlingsgarantier i sundhedssektoren betyder et øget pres på styringen og økonomien af offentlige sygehuse og en øget brug af den private sundhedssektor, som i disse år vokser meget kraftigt. Frit valg af velfærdsydelser er ikke noget nyt fænomen. Vi har allerede i større eller mindre udstrækning frit valg af læger, sygehus, folkeskole, daginstitution, tandlæge, fysioterapeut, osv.

Alle er tilhængere af frihed. De borgerlige partier har imidlertid haft stor succes med at tage patent på frihed ved at tale om frit valg. FOA skal fravriste regeringen dens eneret på at definere, hvad frihed og frit valg er. Begrebet frit valg skal omdefineres, så det i højere grad handler om at give borgerne en reel mulighed for frit valg mellem forskellige velfærdsydelser i offentligt regi. Borgere og medarbejdere skal i fællesskab have større frihed til at vælge, hvordan velfærden skal udføres og hvad ydelsen skal indeholde. FOA ønsker bredde i valgmuligheder, men indenfor den offentlige sektor, og valgmuligheder som er tilpasset forskellige menneskers værdier, ønsker og behov. Så bliver der tale om et ægte frit valg.

FOA har markeret sin modstand mod markedsførelsen af den offentlige sektor.

Fritvalgsmodeller, som vi for eksempel ser på ældreområdet, kan kun accepteres af FOA, på betingelse af at konkurrencen er lige mellem det offentlige og det private. Det vil bl.a. kræve muligheder for tilkøb af ydelser fra offentlige leverandører og en række andre betingelser, som FOA skal arbejde videre med.

FOA skal fortsat udarbejde statistik, analyser og undersøgelser til brug for input i den offentlige debat og til at understøtte FOAs synspunkter, og FOA skal øve indflydelse på udarbejdelsen af regler og love, der har betydning for medlemmernes daglige arbejdsliv.

Det har FOA nået på næste kongres

- Udviklet bud på fremtidens velfærd med udgangspunkt i medlemmernes viden og erfaringer
 - Indgået aftaler om, hvordan medarbejderne skal inddrages, når der skal fastsættes kvalitetsstandarder, herunder at aftalerne fokuserer på kvalitetsudvikling frem for kontrol
 - Udarbejdet modeller for, hvordan medarbejderne kan være med til at gennemgå arbejds gange og procedurer med henblik på forbedringer af kvaliteten på arbejdspladserne
 - Dokumenteret forholdet mellem besluttet og leveret kvalitet, og på den baggrund sat fokus på, hvilke konsekvenser den politiske styring og prioritering har for kvaliteten
-

- Arbejdet for at indføre et frit valg med fokus på ydelser frem for leverandører og arbejdet for frihed til et liv på egne betingelser
- At FOA har fået skabt tilslutning til iværksættelse af en forskningsbaseret undersøgelse af konsekvenserne af ældreplejens fritvalgsordning, herunder de arbejdsmiljømæssige konsekvenser
- Fået mere indflydelse på de økonomiske rammer for den offentlige sektor både lokalt og på landsplan
- Indgået samarbejder og alliancer med andre interessenter, der har interesse i at styrke den offentlige velfærd
- FOA har nedsat et netværk om konkurrenceudsættelse af den offentlige sektor.

Organisatoriske spor

De organisatoriske spor blev allerede lagt tilbage i 2004 med vedtagelsen af ”FOA i bevægelse”, som bl.a. indeholdt serviceløfter, og på strukturkongressen i januar 2006, hvor demokratiløftet blev vedtaget. Dette er yderligere fulgt op med vedtagelse af TR- og SR-løftet i hovedbestyrelsen. Denne kongres handler derfor i høj grad om at diskutere, hvordan vi fortsat sikrer en udvikling, der har medlemmet i centrum både når det handler om medlemservice og når det handler om medlemsdemokrati.

Arbejdet med de vedtagne løfter - demokrati-, service-, TR- og SR-løftet - og med organisationen som helhed, handler derfor om at vi konsoliderer os, i forståelsen af, at vi får sejlet de skibe i havn, vi allerede har sat i søen.

I den kommende periode skal der særlig vægt på nedenstående fem temaer, hvor det har vist sig at organisationen som helhed har brug for at styrke sit fokus:

- Synlighed og medlemsorganisering
- Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation
- Fokus på lederskab
- Konsolidering af arbejdet med demokratiløftet og serviceløfterne
- Styrkelse af den decentrale organisation.

Synlighed og medlemsorganisering

Synlighed

FOAs synlighed har ændret sig drastisk i kongresperioden 2004-2008. Fra at være en faglig organisation, der var mindre synlig end gennemsnittet af faglige organisationer, så er FOA i perioden 2004-2008 gået til at være landets mest synlige faglige organisation²

Forbundet har ønsket en bevidst satsning på åbenhed, synlighed og tilgængelighed, og det skyldes blandt andet:

- At medlemmerne har en legitim interesse i at vide, hvad deres penge går til, og hvad FOA mener og står for.
- At forbundets undersøgelser viser, at medlemmerne er glade for FOAs synlighed, som opfattes som medvirkende til øget indflydelse, til øget faglighed og også en smule faglig stolthed.
- At FOAs synlighed kraftig medvirker til det, der på moderne dansk kaldes corporate branding. Det betyder, at forbundet markedsføres på et værdigrundlag, som er i medlemmernes (og velfærdens) interesse.

² Kilde: Infomedias 2008

- At synlighed og gennemslagskraft ofte hænger sammen. Jo mere vi formår at dagsordensætte FOA-mærkesager, jo større chance for at vi får vores vilje i den sidste ende.

FOAs førerrolle skal fastholdes. Vi skal spille førsteviolinen blandt landets interesseorganisationer, når det drejer sig om velfærd. Arbejdet med at synliggøre FOA og FOAs medlemsgrupper skal bestå i at øge den lokale synlighed i hele landet – og at alle faggrupper føler sig synlige i tiden fremover.

FOAs digitale aktivitet er steget kraftigt i perioden 2004-2008. Den digitale kommunikation er både hurtig og billig. Blandt andet derfor vil der i årene fremover være fokus på denne kommunikationsform både som led i den medlemsvendte kommunikation og til den interne information.

Fagbladet skal fortsat prioritere stof, der centrerer sig om faglighed og tryghed. Det skal være medlemmernes blad, om medlemmerne, for medlemmerne.

Det har FOA nået på næste kongres

- Skabt synlighed omkring de konkrete resultater, som FOA har leveret og som medlemskabet af FOA indebærer
- Gennemført fælles faglige indsatser mindst en gang årligt, der kan sikre fælles synlighed og bruges til at engagere både kommende og nuværende medlemmer fagligt
- Vedtaget en strategi, der sikrer, at FOAs medlemmer får et positivt og fagligt image
- FOA har velfungerende web-services, der er medlemsnære.

Medlemsorganisering

Medlemsorganisering er et afgørende område, når vi taler om synlighed.

Medlemskabet af en faglig organisation er et personligt valg og ikke et valg man træffer automatisk, blot fordi man er medlem af en gruppe. Medlemskabet giver ikke nødvendigvis den samme identitet som det gav tidligere.

FOA har i indeværende kongresperiode arbejdet for at give medlemskabet af FOA en ny mening og betydning for den enkelte, ved at sætte fokus på at medlemskabet af FOA både handler om individuelle behov og om kollektivt ansvar.

FOA havde som en af de få faglige organisationer i LO-familien medlemsfremgang i 2007. Der kom 3000 flere medlemmer til. Opgaven bliver nu både at organisere endnu flere og at holde fast på de medlemmer, som allerede er i FOA.

Det skal vi gøre med udgangspunkt i tre indfaldsvinkler til organisering, som både kombinerer det fagpolitiske og det organisatoriske.

Vi skal som faglig organisation sætte en samfundsmæssig dagsorden om, at medlemskab handler om meget mere end kontingentkroner. Det handler om faglig organisering – og faglig organisering er et samfundsmæssigt anliggende! Der er en tendens til, at faldet i organisationsprocenten alene gøres til et problem for fagbevægelsen selv. Men medlemskab handler om at lade sig organisere. Organisationer som for eksempel OECD (Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling) har i flere analyser peget på, at netop den

høje organisationsprocent er en væsentlig forklaring på de skandinaviske økonomiers styrke.

Derudover skal vi bygge videre på de gode erfaringer med en række fælles fagpolitiske initiativer og kampagner, såsom initiativerne med ”Mere i løn & flere hænder” og ”Vilje til velfærd”. Vi har vist, at medlemsorganisering ligeså meget handler om at gøre medlemskabet aktivt, som det handler om at fremhæve individuelle medlemsfordele. Når medlemmerne bliver aktive er de med til at ændre en dagsorden og sætte det politiske system under pres.

Endelig skal vi fortsætte med at lave fælles, koordinerede arbejdspladsbesøg. Ved den fælles kampagne i uge 46 og 47 i 2007 gjorde FOA sig synlig på over 3500 arbejdspladser. Det førte bl.a. til en række systematiske løntjek. Kampagnen viste, at medlemsorganisering også sker ude på arbejdspladserne. At faglige sager skal opsøges. At FOA ved at besøge arbejdspladserne kan gøre sig relevant og synlig for de mange medlemmer, som aldrig kommer på afdelingskontoret.

Kortere sagt, så handler de tre indfaldsvinkler til medlemsorganisering om: samfundsmæssig værdi, mobilisering og tilstedeværelse.

Det har FOA nået på næste kongres

- FOAs samlede organisationspotentialer er dokumenteret
- FOA har som minimum fastholdt det medlemstal der var ved kongressen i 2008
- FOA har haft særlig fokus på det private område
- FOA har i den indeværende kongresperiode prioriteret skolebesøg og arbejdspladsbesøg
- Arbejdspladser uden TR-dækning har fået en særlig opmærksomhed
- Medlemmerne har erfaret, at når de har bedt FOA om at komme på arbejdspladsbesøg, er de aldrig blevet svigtet
- Medlemsorganisering er indeholdt i Tillidsrepræsentanternes grunduddannelse

Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation

Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation har været et grundlæggende princip i arbejdet med at udvikle FOAs organisation.

Medlemmerne i centrum er ikke et udtryk for individualisme, men en anerkendelse af, at det enkelte medlem har brug for et stærkt fællesskab i det daglige. Fællesskab er en af grundpillerne i den danske fagbevægelse og er én af grundene til at den danske fagbevægelse er unik.

Hvordan man lokalt vælger at sætte medlemmerne i centrum, er et lokalt anliggende - under ansvar overfor fællesskabet. Fællesskabet er forpligtende. Med serviceløfterne til medlemmerne er retningen for fællesskabet sat. Forpligtelsen er at levere et indhold, ikke at have en bestemt struktur. Afdelingerne og forbundet behøver ikke at være ens, men skal have en fælles kurs for at arbejde i samme retning.

Fællesskabet FOA er forpligtende. Det forpligtende fællesskab FOA er ikke noget den enkelte afdeling kan melde sig ud af. Den enkelte har en forpligtelse overfor fællesskabet, fordi den enkelte med sine handlinger er med til at tegne hele fællesskabet.

Det forpligtende fællesskab begrænser i praksis det enkelte medlems direkte demokratiske indflydelse. Derfor er det afgørende, at de repræsentative forsamlinger repræsenterer og respekterer hele medlemsskaren og dennes mangfoldighed, når der træffes beslutninger.

De berørte har beslutningsretten

Da demokratiløftet blev vedtaget i januar 2006, blev retten til indflydelse defineret som ”retten til at blive hørt, orienteret, inddraget og beslutte om egne forhold”. Der ligger i demokratiløftet ikke nogen prioritering af de forskellige former for inddragelse. Men i anvendelsen og omtalen af demokratiløftet er det tydeligt, at det er retten til at beslutte om egne forhold, der opfattes som det egentlige demokratiløfte.

FOA præciserer derfor nu, at det at beslutte, blive hørt eller orienteret ikke er sidestillede former for inddragelse. Medlemmernes ret til at beslutte om egne forhold har den højeste prioritet – og denne ret træder kun ud af kraft, når beslutningen påvirker andre negativt.

Det er svært at finde en demokratisk balance mellem mindretalsbeskyttelse på den ene side, og flertallets ret til ikke at blive underkendt på den anden side. FOA kan ikke sige enten-eller i dette spørgsmål.

At de berørte har beslutningsretten indebærer, at forsamlinger skal arbejde med at sammensætte dagsordener, der afspejler de medlemmer eller repræsentanter, der har adgang til forsamlingerne. Det er således både dagsordenen og de fremmødte, der gør en forsamling demokratisk.

Det har FOA nået på næste kongres

- FOA har arbejdet for en fortsat indarbejdelse af demokratiløftet i alle beslutninger, processer og forsamlinger
- Repræsentanter for FOA på arbejdspladsen, afdelingerne, forbundet, sektorerne og faggrupperne har arbejdet for at inddrage medlemmerne
- FOA har arbejdet systematisk med medbestemmelse i FOA..

Mere demokrati til regionsansatte medlemmer

Med kommunalreformens indtog 1. januar 2007 blev de tidligere amter erstattet af 5 regioner. Allerede på strukturkongressen i januar 2006 slog FOA fast, at afdelingerne er frit sat i forhold til den lokale struktur og i forhold til regionerne blev det fastsat i forbundslovene at:

”Afdelingerne (i samarbejde med de berørte lokale sektorer) skal inden for en region organisere et samarbejde, der sikrer de regionalt ansatte tryghed og faglighed gennem bl.a. en fælles repræsentation i forhandlingsammenhæng samt elevservicering og elevarbejdet. Afdelingerne kan afholde kvartalsvise regionale møder for lokale sektorformænd/ sektor-ansvarlige.”

Omkring 20.000 eller næsten hver tiende af FOAs medlemmer har en af regionerne som arbejdsgiver.

Det regionsansatte medlems adgang til beslutninger om deres egen hverdag og egne forhold kan være svær at gennemskue, hvilket blandt andet skyldes at FOA har flere afdelinger indenfor samme region og sågar på samme arbejdsplads, og deraf forskellige strukturer og tilgange til konkrete problemstillinger.

Arbejdet i regionerne er struktureret forskelligt og ikke alle de regionsansatte medlemmer har i dag den samme adgang til beslutningerne, som deres kolleger i kommunen. I den kommende kongresperiode skal der derfor sættes fokus på de regionsansatte medlemmers adgang til beslutningsprocesserne i FOA, og det fokus hovedbestyrelsen allerede har på det regionale arbejde skal fastholdes.

Det har FOA nået på næste kongres

- Etableret en struktur i den enkelte region, som sikrer at det regionsansatte medlems ret til at beslutte om egne forhold bliver håndhævet. Det regionsansatte medlems adgang til beslutninger er sikret på lige fod med øvrige medlemmer
- Etableret en struktur i den enkelte region, som sikrer at FOA som forhandlingspart på regionalt plan, taler med en stemme over for de regionale arbejdsgivere
- Udarbejdet en markant fagpolitisk profil i regionale spørgsmål.

Fokus på lederskab

Et decentralt forankret FOA og et FOA som også ønsker at spille en rolle på den landspolitiske scene, forudsætter et stærkt lederskab både centralt og lokalt.

Der er kommet meget mere fokus på FOA som en faglig organisation i den seneste tid. FOA er nu en organisation, hvis fagpolitiske udmeldinger trækker overskrifter og kommentarer fra eksperter. Denne kraftige eksponering stiller krav om et stærkt lederskab i FOA.

Hovedbestyrelsen som det fælles forbunds lederskab

Imellem kongresserne er lederskabet i forbundet hovedbestyrelsen. Det er vigtigt, at hovedbestyrelsen agerer som et samlet lederskab for forbundet – og ikke som et repræsentantskab for FOAs afdelinger.

Lederskabet skal respektere og anerkende det lokale niveau, men også turde tage handling på, at ”det vi gør lokalt giver ekko i hele organisationen”. Den enkelte har en forpligtelse overfor fællesskabet, fordi den enkelte med sine handlinger er med til at tegne hele fællesskabet.

Et lederskab skal besidde beslutningskraft for ikke at miste sin betydning, men lige så vigtigt er det, at beslutningerne føres ud i livet. Skal FOA som fællesskab kunne agere handlekraftigt, skal lederskabet styrkes.

Det har FOA nået på næste kongres

- Hovedbestyrelsen er blevet styrket i rollen som samlet lederskab for forbundet
- Det enkelte hovedbestyrelsesmedlem er styrket som leder i det samlede lederskab.

Handlekraft og lokal opbakning og ejerskab

Fællesskabet får sin styrke, når fællesskabets beslutninger bakkes op lokalt. En forudsætning for denne opbakning er lokalt ejerskab til de beslutninger, der træffes i hovedbestyrelsen. Hovedbestyrelsen skal derfor arbejde målrettet på at gennemføre en sagsbehandling der sikrer, at de beslutninger der træffes, tager højde for lokale hensyn, så der kan skabes ejerskab lokalt til beslutningerne.

Det har FOA nået på næste kongres

- I kongresperioden har hovedbestyrelsen som lederskab sikret at beslutninger som lederskabet har truffet i fællesskab føres ud i livet lokalt og centralt
- Hovedbestyrelsen har fokuseret på at træffe beslutninger om de sager, der nødvendigvis gør fælles beslutninger – og har holdt sig fra at tage sig af sager, som hører til i andre fora.

Hensynet til kapaciteten i organisationen

Lokal opbakning og gennemslagskraft i hele landet forudsætter også, at der er ressourcer til at udmønte og implementere fællesskabets beslutninger. Hovedbestyrelsen har som lederskab derfor en meget vigtig opgave i at tage hensyn til den lokale kapacitet og ressourcesituationen centralt.

I dag tages der ikke tilstrækkelig hensyn til den lokale kapacitet i fællesskabets beslutninger, ligesom der ikke i tilstrækkelig grad tages højde for ressourcesituationen centralt i forhold til de beslutninger fællesskabet løbende træffer. Det er afgørende for den næste kongresperiode, at organisationen og ressourcerne kan følge med.

Det har FOA nået på næste kongres

- Hovedbestyrelsen har arbejdet systematisk med at fokusere og prioritere sine beslutninger, således at de tager hensyn til den lokale og den centrale kapacitet
- Alle beslutninger i hovedbestyrelsen har indeholdt en beslutning om, hvordan samspillet mellem lokalt og centralt niveau udmøntes i praksis.

En arbejdsdeling som understøtter handlekraft og kapaciteten i organisationen

En decentralt forankret organisation, hvor medlemmet er medlem i afdelingen og hvor afdelingen er medlem af forbundet, indebærer helt grundlæggende, at det er afdelingen, der har ansvaret for den service det enkelte medlem skal modtage, og for den inddragelse der helt konkret skal ske af det enkelte medlem.

Forbundet, forstået både som den politiske ledelse, hovedbestyrelsen og som administrationen, skal varetage forbundets overordnede politiske interesser og det er det fælles lederskab, det vil sige hovedbestyrelsen, der skal sikre udvikling af politikker og strategier, der gør, at FOA har den handlekraft, der er nødvendig, hvis FOA fortsat skal være dagsordenssættende for udviklingen af den offentlige sektor og af velfærdssamfundet som helhed.

Det sidste års arbejde og drøftelser vedrørende arbejdsdelingen mellem forbund og afdeling har vist, at der er behov for en arbejdsdeling, der kan understøtte, at FOA kan agere handlekraftigt under hensyntagen til kapaciteten i organisationen. Dette gælder når FOA som helhed skal kunne agere på en arena, hvor der er mange aktører og mange politiske interesser.

Et FOA som ønsker at levere en udstrakt grad af demokrati til det enkelte medlem og en professionel service til det enkelte medlem, og som bygger på den decentrale forankring, forudsætter samtidig klarhed, styring og prioritering af og om de opgaver, der skal løses.

En klar arbejdsdeling handler om meget mere end forholdet mellem den enkelte afdeling og forbundet og skal helt grundlæggende ses i forhold til, at FOA ønsker at give den største værdi for det enkelte medlem i forhold til; medlemmets indflydelse på eget arbejde og arbejdsforhold, medlemmets indflydelse på organisationens beslutninger, medlemmets modtagelse af professionel service og interessevaretagelse, og at medlemskronen først og fremmest bruges til initiativer og aktiviteter, der har medlemmerne i centrum.

I den næste kongresperiode skal FOA afklare den nærmere konkrete arbejdsdeling byggede på principperne;

- Afdelingen har ansvaret for servicen og for inddragelse af det enkelte medlem
- Forbundet har ansvaret for den overordnede interessevaretagelse med baggrund i kongressens og hovedbestyrelsens konkrete beslutninger indenfor de konkrete politikområder
- Forbundet yder en ensartet service overfor alle afdelinger
- Forbundet tilbyder en række servicepakker til afdelingerne, fastsat af hovedbestyrelsen, som afdelingerne kan vælge mod egenbetaling.

Det har FOA nået på næste kongres

- Forbundet har arbejdet systematisk med at tydeliggøre og definere hvilken hjælp og viden afdelingen kan få i forbundet
- Forbundet og afdelingerne har arbejdet for, at den lokale viden i højere grad bliver tilgængelig for fællesskabet
- Hovedbestyrelsen har - i første kongresår - fastlagt arbejdsdelingen indenfor alle faglige og administrative områder
- Arbejdsdelingen er kommunikeret ud i hele organisationen og er kendt og tilgængelig for enhver.

Konsolidering af arbejdet med demokratiløftet og serviceløfterne

Hovedbestyrelsen skal arbejde med sammenhængen mellem løfterne og sikre, at de bliver en konsolideret del af FOA som organisation. Der er brug for en fortsat fælles udvikling af løfterne og det skal sikres, at FOA som forpligtigende fællesskab bliver bedre til at følge med ændrede krav.

Der skal sættes fokus på, at fællesskabets løfter skal implementeres lokalt.

I temaet ”medlemmerne i centrum” blev demokratiløftet skærpet. Men demokratiløftet er stadig abstrakt og arbejdet med demokratiløftet er en kompleks proces.

Der findes ikke en opskrift på, hvad man skal gøre og heller ikke en lovtekst som siger, hvad der er rigtigt og hvad der er forkert. Arbejdet med løftet er en fælles proces. I den kommende kongresperiode skal hovedbestyrelsen folde demokratiløftet ud, så det bliver mere klart, hvilke krav løftet stiller til FOAs ageren på arbejdspladsniveau, i afdelingen og i forbundet.

Beslutningen om at give et demokratiløft gør, at FOA er meget mere end et forsikrings-selskab. Det viser at FOA er et fagligt og demokratisk fællesskab. Samtidig er det afgørende for det videre arbejde med demokratiløftet, at det ikke bruges som en trumf, vi kan slå hinanden i hovedet med efter forgodtbefindende. Det hæmmer udviklingen af demokratiløftet og af en fleksibel og handlekraftig organisation.

Brugen af serviceløfterne skal fortsat udvikles. FOA skal arbejde mere indgående med processen i at levere service end med procedurer for servicen. Det indebærer, at der skal føres en løbende diskussion på flere niveauer i organisation om, hvordan vi skal arbejde med løfterne. Serviceløfterne udgør et minimumskrav til den enkelte afdelings serviceniveau og til forbundets servicering af afdelingerne i medlemssager. De viser, hvad man som minimum skal kunne levere som afdeling og som forbund.

Der afgives med serviceløfterne både løfter om tryghed og faglighed.

Både den individuelle medlemsservice og det kollektive arbejde er afgørende for et FOA med medlemmerne i centrum. Den individuelle service og det kollektive arbejde er hinandens forudsætninger og skal understøtte hinanden. Kunsten er at få det koblet i organisationen.

Det har FOA nået på næste kongres

- Hovedbestyrelsen har på baggrund af årlige statusrapporter om demokratiløftet og serviceløfterne løbende kvalificeret arbejdet med løfterne
- I FOA har vi i højere grad brugt erfaringer fra den individuelle sagsbehandling til at løse faglige problemstillinger, der har betydning for medlemmerne kollektivt
- FOA har i højere grad brugt enkeltsager til at skabe resultater på medlemmernes vegne
- Hovedbestyrelsen har defineret kvaliteten i serviceløfterne nærmere.

Styrkelse af den decentrale organisation

Vi skal sikre at vores organisation er så decentral som mulig. Især den arbejdspladsrettede indsats, og FOAs tilstedeværelse på arbejdspladserne skal styrkes. En styrkelse af den decentrale organisation har stærke afdelinger som omdrejningspunkt.

Styrkelse af FOA på arbejdspladsen

I den kommende kongresperiode skal "FOA på arbejdspladsen" styrkes. Her spiller FOAs tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter en afgørende rolle. Tillidsrepræsentanterne skal bruges mere og bedre til arbejdet med serviceløfterne, samt til at løfte den kollektive medlemservice og medlemsorganiseringen. Samtidigt skal sikkerhedsrepræsentanterne knyttes tættere til organisationen, så de er del af den faglige organisation.

Tillidsrepræsentanterne

Tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne er centrale, fordi de er den repræsentant der mest præcist matcher medlemmets umiddelbare interesser – eget fag, egen arbejdsplads og egen arbejdsgiver (kommune, region eller andet). Det giver dem en central rolle, både når det handler om at engagere og inddrage medlemmerne, og repræsentere dem og løse serviceopgaver for dem. Men organisationen har en stor opgave i at bakke de lokale repræsentanter op og klæde dem på, for at de kan løfte opgaverne.

En større inddragelse af tillidsrepræsentanterne i løsningen af serviceopgaver stiller krav til FOA. Tillidsrepræsentanterne skal udstyres med de nødvendige kompetencer og redskaber, for eksempel redskaber til medlemsorganisering, medlemsmøder, tjeklister til serviceløfterne og så videre.

TR-løftet blev vedtaget i 2005. TR-løftet arbejder med begrebet "ledelse af frivillige", og det praktiseres især gennem brugen af TR-aftaler. I TR-aftalen indgår tillidsrepræsentanterne og afdeling aftaler om uddannelse, opgaveløsning og støtte i det daglige. TR-aftalen vægter forskellighed frem for lighed, fordi tillidsrepræsentanterne har forskellige behov og ønsker. Tillidsrepræsentanterne afgør dermed selv i sidste ende, hvilke opgaver de skal løse. Men selvom tillidsrepræsentanterne selv er med til at indgå aftalen, er den ikke bindende i juridisk forstand. Den er dialogbaseret. Det er fortsat afdelingen, der har det endelige ansvar for løsningen af især serviceopgaver på arbejdspladsen og det er vigtigt, at TR kan aflevere en opgave i afdelingen, hvis hun eller han ikke magter den.

Med TR-aftalen skal tillidsrepræsentanterne tilbydes en kompetenceudvikling og/eller støtte for at påtage sig en opgave, og en afdeling kan forlange en bestemt kompetenceudvikling for at delegerer en opgave. På den måde opnås større sikkerhed for at tillidsrepræsentanterne reelt kan gribe og udfylde de opgaver der delegeres.

Samtidig skal FOA blive bedre til at forenkle de opgaver, der skal løses på arbejdspladsen, således at indignation og fagpolitiske holdninger i sig selv bevares som et redskab i det faglige arbejde.

Sikkerhedsrepræsentanterne

FOA øger i den kommende kongresperiode indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. sikkerhedsrepræsentanterne er nøglen til et bedre arbejdsmiljø for FOAs medlemmer og de skal opleve, at de er en del af FOA.

I 2007 blev FOAs SR-løfte vedtaget. Heraf fremgår det bl.a. at uddannelsesindsatsen af sikkerhedsrepræsentanterne skal styrkes. FOA skal arbejde målrettet for, at det er FOA-medlemmer der vælges som sikkerhedsrepræsentant og der skal være fokus på, at de valgte SR får gennemført den lovpligtige uddannelse, før de modtager FOAs supplerende uddannelses tilbud.

FOA skal arbejde for, at det bliver mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant. Det gælder også sikkerhedsrepræsentanternes rolle i FOA-systemet. Sikkerhedsrepræsentanternes rolle skal skærpes og deres vilkår skal forbedres gennem fokus på tid og funktionsløn. Sikkerhedsrepræsentanternes vilkår skal løftes af FOA - ikke på den enkelte arbejdsplads.

Det er dog ikke kun sikkerhedsrepræsentanterne, der arbejder med arbejdsmiljø. Tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne og MED-repræsentanter er FOA-medlemmernes repræsentanter i flere sammenhænge, hvor der tages beslutninger der vedrører arbejdsmiljøet. Derfor skal det sikres, at de også har en god basis for dette, og at der er et stærkt samarbejde mellem de forskellige tillidsvalgte på arbejdspladsen.

Der skal også sættes mere fokus på samarbejde og relationer mellem sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og ledelsen og fokus på ledernes ansvar. Der skal arbejdes for en bedre repræsentation af sikkerhedsrepræsentanter i MED-systemet, og der er behov for en opkvalificering af alle MED-udvalgsmedlemmer vedrørende arbejdsmiljø. Det skal sikres at MED-udvalgsmedlemmerne som minimum gennemgår den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og den uddannelse som parterne har aftalt.

Det har FOA nået på næste kongres

- FOA samarbejder med tillidsrepræsentanterne ud fra TR-løftets principper om frivillighed og motivation og respekt for at tillidsrepræsentanter er forskellige
 - FOA samarbejder med den enkelte tillidsrepræsentant på grundlag af de gensidige TR-aftaler om opgaver, kompetenceudvikling og støtte
 - FOA har haft særligt fokus på og har styrket samarbejdet og indsatsen for fællestillidsrepræsentanterne
 - FOA har en strategi for hvilke roller tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne skal spille for medlemmerne, og hvordan det sikres at de reelt kan løfte de opgaver de påtager sig
 - Tillidsrepræsentanterne er blevet inddraget i løsningen af serviceopgaver på arbejdspladsen
 - FOA har sat fokus på behovet for, at der vælges en tillidsrepræsentant på alle de arbejdspladser, der er berettiget til at have en tillidsrepræsentant.
-

- Arbejdet for at vælge tillidsrepræsentanter i de områder hvor der ikke kan opnås valg på grund af alenearbejdspladser
- FOA har sikret bedre vilkår for FOAs sikkerhedsrepræsentanter, dels gennem et fokus internt i FOA på nye tilbud og fortsatte forbedringer af uddannelsen og dels gennem aftaler med arbejdsgiverne om funktionsløn til sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsgiverfinansieret frikøb
- FOA har givet mulighed for at forbedre samarbejdet mellem arbejdspladsernes tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og øvrige tillidsvalgte.

Fokus på ledelse af fagligt aktive

FOA bliver i høj grad drevet frem af fagligt aktive medlemmer. Tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, MED-udvalgsmedlemmer, fagligt aktive uden tillidsposter, ildsjæle og andre. FOA skal i den kommende kongresperiode sætte meget mere fokus på opgaven med at lede de mange fagligt aktive medlemmer.

Det handler bl.a. om at skabe fagligt engagement.

Den opgave skal løftes gennem involverende ledelsesformer, hvilket indebærer en større opmærksomhed på ledelsesbehovet hos den enkelte fagligt aktive – og mindre fokus på positionen og den formelle del af det faglige arbejde.

Ledelse af fagligt aktive fokuserer på den fagligt aktives behov for at løse opgaver og ikke på organisationens behov for at få løst opgaver.

Det har FOA nået på næste kongres

- FOA har formået at styrke motivationen og det fagligt engagement hos de som har påtaget sig opgaver på fællesskabets vegne
- FOA har styrket organisationen som helhed og lederne i særdeleshed i at lede fagligt aktive.

Gribe det faglige engagement

Ledelse af fagligt aktive drejer sig ikke kun om ledelse af tillidsvalgte. Det drejer sig også om at arbejde med og motivere de mange aktive medlemmer, som ikke er fagligt valgte, men som ønsker at deltage i det faglige arbejde på et mindre forpligtende og mindre formelt grundlag. Det så vi under konflikten, hvor menige medlemmer tog initiativ til demonstrationer, medlemsorganisering og meget mere. Men vi ser det også i det daglige, når et medlem ønsker at tage del i en enkeltsag, for eksempel et projekt for bedre arbejdsmiljø, faglig anerkendelse eller andet.

At gribe det faglige engagement betyder, at FOA giver engagementet plads og understøtter, at det udvikler sig. På engagementets egne præmisser vel at mærke. FOA forsøger ikke at overtage det, og forsøger ikke at strukturere og organisere det ind i kendte former.

FOA skal gribe det faglige engagement – i den form det nu engang tager hos den enkelte og gruppen. Det er afgørende hvis FOA fortsat skal udvikle sig som en medlemsstyret organisation. Der skal gives plads til andre former for fagligt engagement end de traditionelle.

Det er en væsentlig opgave som hænger sammen med medlemsorganisering. Medlemsorganisering handler om meget mere end kontingentkroner – det handler om fagligt engagement og om et bedre arbejdsliv.

FOA har allerede erfaring med at rumme forskellige deltagelsesformer. For eksempel viste konflikten, at FOA godt kan samarbejde med aktionsgrupper uden at det undergraver demokratiet – selvom grupperne i sig selv ikke er demokratiske og kan have deres egen politiske dagsorden. FOA skal være i stand til at håndtere, at der er nogle som brænder så meget for faglige spørgsmål og som fokuserer på, at der kommer handling bag ordene, mere end de er fokuserede på mandat, demokrati og formalia.

Vi ved, at medlemmerne gerne vil deltage, når der foregår noget som de selv mener, er vigtigt, for eksempel et overenskomstresultat eller linjerne i den lokale lønpolitik. FOA kan gøre mere for at gøre faglige aktiviteter arbejdspladsrettede. Men FOA skal være meget opmærksomme på, at det faglige engagement ikke druknes i møder, forretningsordener og formalia. Snak skal munde ud i handling ellers mister medlemmerne tålmodigheden og interessen.

Det har FOA nået på næste kongres

- FOA har skabt nye måder som den enkelte kan være fagligt aktiv på
- FOA har skabt mulighed for at medlemmerne kan engagere sig i forhold til eget fag, egen arbejdsplads og egen arbejdsgiver under forskellige former
- FOA har oplevet, at stadig flere medlemmer melder sig på banen som fagligt aktive indenfor afgrænsede områder.
- FOA har taget fagpolitiske initiativer indenfor emner, som de aktive medlemmer har sat på dagsordenen gennem deres faglige engagement
- FOA har forbedret mulighederne for deltagelse i faglige arrangementer, bl.a. ved at gøre flere faglige aktiviteter arbejdspladsrettede.