

**Bilag til dagsordenens punkt 3 – bilag 1**

# **Grundlag for det ny forbund**

**Vedtaget på FOA's og PMF's kongresser den 6. november 2004**

<b>Indledning</b>	<b>4</b>
<b>Målsætninger og fagpolitisk grundlag for et nyt fælles forbund</b>	<b>5</b>
Værdigrundlag	5
Den lokale indsats og medlemservice	7
Medindflydelse og målsætninger på TR-området	8
Udviklingen af velfærdssamfundet	10
Arbejdspladsen og arbejdsmiljøet	11
Beskæftigelsespolitik	12
Personalepolitik og løn	13
Uddannelse og kompetenceudvikling	15
Faglighed	16
Kommuneøkonomi og ressourcefordelings-/normeringsarbejde	17
Eksterne samarbejdspartnere	18
Internationalt arbejde	18
<b>Målsætninger og fagpolitisk grundlag for Pædagogisk sektor</b>	<b>20</b>
Udviklingen af velfærdssamfundet	20
Arbejdspladsen og arbejdsmiljøet	21
Personalepolitik og løn	22
Pædagogik og faglighed	22
Uddannelse og kompetenceudvikling	23
Kommuneøkonomi og kvalitet	25
<b>Love og strukturelle forhold for et nyt fælles forbund</b>	<b>27</b>
Politisk struktur	27
Kongres	27
Hovedbestyrelsen	27
Politisk ledelse	28
Årsmøder	28
Sektorerne	28
Pædagogisk sektor	29
Faggruppernes indflydelse	30
Afdelingerne	30
København-Frederiksberg og Københavns amt	32

Principerklæring vedr. Storkøbenhavn	32
TR-organisationen	33
Love	33
<b>A-kasseforhold: Sammenlægning af Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse (OAA) og Pædagogiske Medhjælperes Fælles Arbejdsløshedskasse (PMF-A)</b>	<b>34</b>
<b>Økonomi</b>	<b>38</b>
Kontingentforhold	38
Overgangsordning for PMF faggruppeafdelinger vedrørende kontingentforhold	39
Bespærelser	40
Overgangsordninger	41
Personalemæssige overvejelser	42
<b>Informationsplan</b>	<b>44</b>
<b>Bilag A: Aftale mellem FOA's politiske ledelse og PMF's forretningsudvalg vedrørende forbundsvalgte</b>	<b>47</b>
<b>Bilag B: Indledende overvejelser til en uddannelsespolitik for TR i det nye forbund</b>	<b>49</b>
<b>Bilag C: Forhandlingsaftale imellem politisk styregruppes parter onsdag den 22. september 2004</b>	<b>51</b>

## Indledning

Nærværende dokument udgør grundlaget og vilkårene for en fusion mellem Forbundet af Offentligt Ansatte og Pædagogisk Medhjælper Forbund.

Forslaget er baseret dels på principskitse af december 2003, godkendt i de to forbunds hovedbestyrelser i januar 2004, dels på drøftelser foretaget i de nedsatte fælles arbejdsgrupper og mellem de 2 forbunds politiske ledelser.

Forslaget indeholder målsætninger og fagpolitisk grundlag for et fælles forbund, og der er i tilknytning hertil udarbejdet et lignende dokument for pædagogisk sektor.

Forslaget forholder sig til det samlede forbunds virke og tager ikke stilling til den organisatoriske opgavefordeling mellem afdelingerne, TR, sektorer og forbundet. Når der i afsnittet vedr. målsætninger og fagpolitisk grundlag refereres til et fælles fusioneret forbund, sker det med betegnelsen **forbundet**.

De foreløbige drøftelser om strukturelle og lovmæssige forhold har overvejende koncentreret sig om PMF's medlemsgruppe pædagogmedhjælperne og FOA's medlemsgrupper i Pædagogisk sektor. Der er enighed om, at det overordnede organisatoriske udgangspunkt er, at pædagogmedhjælpergruppen indgår i Pædagogisk sektor, der ved en eventuel dannelse i 2005 vil bestå af ca. 55.000 medlemmer ud af godt 200.000 medlemmer i nyt fælles forbund.

Som en forudsætning for de strukturelle overvejelser i øvrigt er det nødvendigt at iagttage det forhold, at det fælles forbund afholder strukturkongres i 2005/6, hvor strukturen i organisationen er sat til diskussion med det mål at udvikle et fagforbund, der er tæt på det enkelte medlem. Der er endvidere aftalt overgangsordninger på konkrete områder. Der henvises i øvrigt til afsnittet vedr. Love og strukturelle forhold.

Grundlaget indeholder desuden en beskrivelse af A-kassen og økonomien i et nyt forbund.

I tilknytning til grundlaget vil der blive forelagt forslag til afstemning på det fælles hovedbestyrelsesmøde 6. maj 2004, indeholdende de to forbundsledelsers anbefaling af det samlede grundlag.

*Politisk ledelse i FOA og Forretningsudvalget i PMF*

*26. april 2004*

## Målsætninger og fagpolitisk grundlag for et nyt fælles forbund

### Værdigrundlag

Forbundet bygger på tre grundlæggende værdier: Fællesskabets styrke, medlemmernes faglighed og medlemmerne i centrum.

### Fællesskabets styrke

Den grundlæggende værdi er fællesskabets styrke. Det er fundamentet for, at fagbevægelsen i det hele taget kan indgå forpligtende aftaler på arbejdsmarkedet, øve indflydelse på samfundsudviklingen og er i stand til at varetage det enkelte medlems interesser. Fællesskabet giver tryghed og sikkerhed i arbejdslivet for det enkelte medlem.

*Fællesskabets styrke skal bruges på to niveauer:*

- **Det kollektive niveau** handler om de områder, som traditionelt forbindes med afdelinger. Det er overenskomster, rettigheder, Den gode Arbejdsplads og andre vilkår på arbejdsmarkedet. Det drejer sig også om individuel indflydelse og individuelle rettigheder for det enkelte medlem ud fra et kollektivt og solidarisk grundlag.
- **Det individuelle niveau** handler om alle de situationer, hvor et medlem har behov for hjælp til at løse et konkret problem. Det kan være meget forskellige problemer – også problemer, der skal løses med hjælp fra a-kassen.

### Faglighed

Forbundets anden grundlæggende værdi er faglighed. Forbundet skal synliggøre og arbejde for anerkendelse og værdsættelse af medlemmernes faglighed. Arbejdsgiverne og kollegaerne skal kende vores medlemmers værd og kvalifikationer.

Det enkelte medlem skal opleve, at forbundet har noget at byde på i forhold til fag og faglighed. Omdrejningspunktet for det enkelte medlem er faget, fagligheden og herigenem identifikation med forbundet.

Faglighed som værdi er afgørende for at skabe et stærkt fællesskab og derfor en af forudsætningerne for, at medlemmerne konkret oplever styrken i fællesskabet.

*Der er her to niveauer:*

- **Det kollektive niveau** der ikke i snæver betydning handler om faglighed, men om rammerne for medlemmernes faglighed. Det kollektive niveau handler om indflydelse på samfundsudviklingen. Forbundet skal kunne sætte en dagsorden. Både når det gælder medlemmernes mulighed for at levere velfærd til borgerne

og når det gælder deres muligheder for at udvikle sig i arbejdslivet. Forbundet skal sætte et kraftigt fingeraftryk på diskussionerne og ikke mindst beslutningerne om fremtidens velfærdssamfund og den offentlige sektors udvikling.

- **Det individuelle niveau** handler om at kortlægge, synliggøre og søge anerkendelse af faggruppernes og det enkelte medlems faglighed. Det handler også om at skabe faglige tilhørsforhold til arbejdslivet. Det kan omfatte arbejdspladsfællesskaber, faggrupper eller faglighed på tværs af arbejdspladser. Det er her, vi kan skabe stærk tilknytning til forbundet i dagligdagen.

### **Medlemmerne i centrum**

Den tredje grundlæggende værdi er medlemmerne i centrum – forbundets demokrati. Det er ikke nok, at medlemmerne har mulighed for at få indflydelse. Forbundet skal aktivt opsøge medlemmerne, være i dialog med dem og levere det, de efterspørger hos os.

Forbundet skal dog ikke kun levere det, medlemmerne efterspørger. Forbundet skal også være visionært, udfordre medlemmerne og have modet til at bringe nye elementer ind i debatten om forbundets videre udvikling hen imod større demokratisk indflydelse.

Medlemmerne i centrum betyder også, at forbundet skal bruge ressourcerne til størst mulig gavn for medlemmerne. Medlemmerne skal opleve en nytteværdi af det, vi gør. Forbundet skal vise modet til at være udfordrende og strategiske i vores valg for fremtidens udvikling.

Vi skal kunne tilbyde de mange forskellige medlemmer og faggrupper det, de har brug for. Derfor er det afgørende, at vi hele tiden sørger for at have en opdateret viden om behov, problemer og ønsker fra de forskellige grupper af medlemmer.

Medlemmerne og befolkningen skal kende os på de initiativer, vi tager over for arbejdspladserne, bl.a. i forhold til arbejdsmiljø, overenskomster, arbejdspladsudvikling og faglig udvikling. Det er her, det skal gøre en forskel at være medlem af forbundet.

Ikke mindst i et forbund med en bred vifte af faggrupper skal der være respekt for mangfoldigheden. Der skal være plads til forskellige meninger og holdninger. Det enkelte medlems synspunkter skal respekteres og accepteres som en del af grundlaget for beslutningerne. Vi betragter mangfoldigheden som en kvalitet, der kan styrke og udvikle det fælles forbund løbende.

Det stiller forbundet overfor en stor udfordring om at skabe et organisationsdemokrati, som på den ene side har det enkelte medlem i fokus og på den anden sikrer et aktivt demokrati, der bygger på respekt for fællesskabet, solidaritet og et fælles værdigrundlag.

Faglig organisering bygger på erkendelsen af, at den enkelte ikke står stærk alene. Det er fællesskabet, der sikrer lige muligheder, giver os styrken og de individuelle muligheder. Det gælder fællesskab på arbejdspladsen og fællesskab med andre faglige grupper, såvel som global solidaritet.

Men det gælder også den demokratiske proces i forbundet og forpligtelsen overfor fælles beslutninger, samt krav som individuel service, gennemsækelighed og plads til spontanitet.

Det bliver et af det nye fælles forbunds fundamentale opgaver at få de traditionelle og de nye værdier til at spille sammen, og det kræver dialog og åbenhed. Hvis medlemmerne oplever bureaukrati og besværligheder, når de ønsker at komme til orde, har en god idé eller andet, vil de finde andre steder at være aktive.

Beslutninger på kongresser og generalforsamlinger skal fortsat danne linjen i arbejdet centralt og lokalt, så organisationen fremstår som et sammenstøbt hele overfor offentlighed, politiske beslutningstagere og medlemmerne - baseret på et tæt samarbejde mellem forbund, afdelinger og tillidsrepræsentanter.

Et fælles forbund kan og skal udnytte muligheden for at udvikle en moderne organisationstænkning, der sikrer et aktivt demokrati, hvor det enkelte medlem kommer hurtigt til orde – og er med til at styre afdelingen.

Vi skal sikre, at det enkelte medlem har let adgang til at komme frem med synspunkter og oplever, at organisationen varetager den enkeltes interesser. Og der skal være rum og plads til, at medlemmet kan diskutere sine problemstillinger i netværk med andre.

### **Den lokale indsats og medlemsservice**

Udviklingen sker på arbejdspladserne. Det er afgørende, at alle dele af forbundet – forbundshus, afdelinger og tillidsvalgte – har en god fornemmelse af, hvad der sker på arbejdspladserne. Det er de tillidsvalgte, der sammen med afdelingerne spiller hovedrollen i kontakten til medlemmerne.

Kontakten til de enkelte faggruppers arbejdspladser vil afhænge af områdets struktur, antal af arbejdspladser m.m. Kontakten til de enkelte faggruppers arbejdsplads kan eksempelvis foregå via arbejdspladsbesøg og lokale tillidsrepræsentant-netværk.

Jobbet, faget og arbejdspladsen er udgangspunkt for den faglige organisering og tillidsrepræsentantsystemet. Det er her, de lokale aktiviteter organiseres, og her grunden lægges til, at vi kan gøre vores indflydelse gældende overfor den lokale arbejdsgiver.

Intet kan erstatte det personlige møde. Intet kan erstatte de tillidsvalgtes og lokalafdelingernes arbejde blandt medlemmerne. Forbundet skal udnytte Internettets og de teknologiske muligheder, men det må ikke blive den eneste kommunikationsform mellem medlem og forbund.

Forbundet skal udvikle en informations- og kommunikationsstrategi, der sikrer at de enkelte faggruppers arbejdsvilkår kommer i fokus. Dette kan bl.a. ske igennem faggruppe/sectoropdelt information, nyhedsbreve m.m.

Politisk er det også det lokale arbejde, der er afgørende. Især efter kommunalreformen vil det blive ude i de nye storkommuner og regioner, at beslutningerne bliver truffet. Det centrale forbund skal ruste sig til at være en stærk og troværdig sparringspartner for af-

delinger. Det samlede forbund skal være en stærk med- og modspiller i forhold til storkommunerne og regionerne.

Det er medlemmerne der gør organisationen stærk. For det er medlemmernes engagement, deltagelse og aktivitet, der gør organisationen dynamisk og demokratisk. Grundlaget er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed, mangfoldighed, solidaritet og respekt. Nærhed og tryghed forstået som mulighed for indflydelse og kontakt samt kort afstand mellem top og bund er den første forudsætning for en faglig stærk og aktiv demokratisk organisation.

Medlemmerne skal have klar information om deres rettigheder og dermed hvad de får for kontingentet. Desuden skal medlemmerne have visse minimumsrettigheder. De skal på basis af en beskrevet minimumservice sikres kvalitet i sagsbehandlingen og et ensartet serviceniveau, uanset hvor i landet de bor og arbejder. Den enkelte afdeling kan naturligvis tilbyde mere end det som medlemmerne har krav på.

Minimumsrettighederne beskrives i et serviceløfte. Dette behandles på hver kongres, så det sikres, at det er forpligtende for alle niveauer i forbundet.

#### *Forbundet vil:*

- Lægge af gørende vægt på kontakten til arbejdspladserne og kontakten til det enkelte medlem. Dette kan blandt andet ske via fokus på organiseringsarbejdet og arbejdspladsbesøg, der tilrettelægges af den enkelte afdeling i samarbejde med den berørte faggruppe.
- udvikle en informations- og kommunikationsstrategi der sikrer, at de enkelte faggruppers arbejdsvilkår kommer i fokus.
- ruste sig til at være en stærk med- og modspiller for storkommunerne og regionerne i forbindelse med en eventuel ny kommunalreform.
- på basis af en beskrevet minimumservice sikre kvalitet i sagsbehandlingen og et ensartet serviceniveau overfor medlemmerne, uanset hvor i landet de bor og arbejder. Den enkelte afdeling kan naturligvis tilbyde mere end det som medlemmerne har krav på.

#### **Medindflydelse og målsætninger på TR-området**

Flere og flere opgaver bliver lagt ud til den enkelte tillidsrepræsentant, og vi ved, at der stilles større og større krav til TR. Forandring, forskellighed og kompleksitet er blevet vilkår, der gælder både i privatlivet og i udviklingen på arbejdspladserne, hvor arbejdsopgaver er blevet tilsvarende forskellige.

Det nye fælles forbund vil udvikle fælles krav til en decentral grunduddannelse og en decentral afvikling i samarbejde med lokalafdelingerne. En fælles grunduddannelse in-

troducere til hvervet som tillidsrepræsentant og betoner den tværfaglige del af arbejdet og introducere til den samlede organisation. Der er enighed om, at der skal etableres uddannelse, der knytter sig til faggruppens specifikke overenskomst og arbejdsforhold, enten som en del af grunduddannelsen og/eller som supplerende uddannelse i umiddelbar tilknytning hertil.

For det andet er det væsentligt, at planlægning og afvikling – inden for nogle overordnede politisk besluttede rammer – sker så tæt på den tillidsvalgtes dagligdag som muligt.

Det er også væsentligt, at alle nyvalgte får et kursustilbud senest 3 måneder efter sit valg og at der foregår udviklings- og kompetencesamtaler.

Det er et fremtidigt perspektiv at differentiere og målrette kurser efter grunduddannelsen, således at der i langt højere grad sker en målrettet opdeling og differentiering, alt efter TR/FTR-niveau (stor, lille arbejdsplads, o.a.) og/eller sektorinddeling af forskellige målrettede tilbud, således at de enkelte grupper skal kunne se/genkende sig selv. Der udarbejdes som bilag et samlet forslag til, hvordan en sammenhængende uddannelsesindsats kunne se ud i et nyt fælles forbund.

FTR's og TR's inddragelse og aktive medvirken i det faglige og politiske arbejde er afgørende for organisationsudviklingen i forbundet. Derfor er det en hjørnesteen i det nye forbund, at bl.a. indgåelse af aftaler på udvalgte områder skal ske så tæt på medlemmet som muligt.

Det enkelte medlems mulighed for at være aktiv og få indflydelse skal understøttes gennem udbygning af faglige klubber, eksempelvis organiseret omkring kommunen/ lokalområdet, faget, arbejdspladsen eller kombinationer heraf.

Klubberne skal udvikles til at være primært netværk og demokratisk bagland for den (fælles)tillidsrepræsentant, der har forhandlingskompetence.

#### *Forbundet vil:*

- Udvikle et samlet uddannelsesforløb for tillidsrepræsentanter, der bygger på en fælles grunduddannelse for alle faggrupper, indeholdende uddannelse til TR der målretter sig faggruppernes specifikke arbejdsforhold. Uddannelsen gennemføres decentralt på baggrund af centralt politisk besluttede principper.
- udvikle et særligt uddannelsesforløb målrettet fællestillidsrepræsentanterne.
- sikre, at alle nyvalgte tillidsrepræsentanter skal have et kursustilbud senest 3 måneder efter nyvalg.
- sikre FTR's og TR's inddragelse og aktive medvirken i det faglige og politiske arbejde. Dette kan bl.a. ske igennem uddelegering af kompetence.

- arbejde for, at der etableres muligheder for en kommunal organisering, der kan fremme det lokale faglige arbejde.

### **Udviklingen af velfærdssamfundet**

Forbundet skal som et stærkt fællesskab øve indflydelse på udviklingen af det danske velfærdssamfund og dermed den offentlige sektor. Politiske beslutninger i kommuner, regioner, Folketing og EU påvirker medlemmernes hverdag på en lang række områder. Forbundets gennemslagskraft skaber en solid base for at påvirke den politiske beslutningsproces og for udvikling af forbundets position som seriøs dagsordensætter og foretrukken sparringspartner.

I samfundet eksisterer der en vedholdende tendens til øget decentralisering. Denne tendens skal afspejles i forbundets arbejde. Forbundet skal arbejde for, at det politiske ansvar fastholdes.

Generelt set skal forbundet arbejde for udviklingen af en personalepolitik, der fremmer og skaber sammenhæng mellem medlemmernes arbejdsliv og familieliv.

Forbundet skal som dagsordensætter være en aktiv og synlig aktør i den offentlige debat. Denne rolle skal forbundet udfylde dels selvstændigt og dels i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.

### **Markedsgørelse**

Forbundet vender sig mod markedsgørelsen af den offentlige sektor. Forbundet mener, at velfærdssamfundet skal bygge på en offentlig sektor, der er stor nok til at sætte standarden for velfærdsydelserne. Ved en omfattende markedsgørelse af et serviceområde er der risiko for, at private firmaer sætter standarden og serviceniveauet for ydelsen. Hensynet til profit må aldrig blive afgørende for velfærdssamfundets kerneydelser.

Desuden er det afgørende, at en række klart definerede grundlæggende velfærdsydelser defineres som en rettighed. Det må under ingen omstændigheder være manglende betalingsevne, der afgør, hvilken ydelse man har krav på at få.

Udlisering, privatisering, udfordringsret m.m. er alle elementer, der peger i retning af markedsgørelse af den offentlige sektor. Forbundet vender sig ikke generelt mod frit valg, men det frie valg skal ske inden for den offentlige sektor. Såfremt den offentlige sektor skal være reelt konkurrencedygtig, så må forbundet forholde sig positivt til spørgsmålet om at udbyde tilkøbsydelser i offentligt regi, hvilket ligeledes gælder ydelser udover grundydelsen, og udvikle en strategi, der sættes i forhold til det konkrete område og anerkender, at borgerne skal have mulighed for indflydelse og valgfrihed.

Forbundet støtter en mangfoldig offentlig sektor med mange forskellige tilbud, som borgerne kan vælge imellem. Det sker i erkendelse af, at borgerne har forskellige behov. Forbundet vender sig imod lovgivning, der begrænser det lokale demokrati i kommuner og regioner f.eks. ved at fastsætte retningslinier for, hvordan arbejdet skal organiseres.

*Forbundet vil:*

- Udarbejde og ajourføre relevant informationsmateriale om faggrupperne til brug i det lokale arbejde.
- følge udviklingen af medlemmernes vilkår nøje eksempelvis i forhold til strukturelle og organisatoriske ændringer.
- arbejde for, at udliciterede og privatiserede områder overenskomstdækkes og organiseres af forbundet.
- udarbejde statistik, analyser og undersøgelser til brug for input i den offentlige debat og til at understøtte forbundets synspunkter.
- øve indflydelse på udarbejdelsen af love, der har betydning for medlemmernes daglige arbejdsliv, deres indhold og bestemmelser: Udsende pressemeddelelser, kommentarer, udarbejde nye forslag og afgive høringsvar.
- arbejde imod markedsgørelse (udlicitering, privatisering m.v. af den offentlige sektor).
- følge udviklingen af forsøgsordninger og strukturelle omlægninger i kommunerne og udvikle redskaber til brug for det decentrale niveau.
- udbrede kendskabet til faggruppernes arbejdsområder.

### **Arbejdspladsen og arbejdsmiljøet**

Forbundet skal forholde sig til medlemmernes arbejdsmiljø ud fra en meget bred arbejdsmiljøforståelse.

Arbejdsmiljø er ikke alene arbejdsulykker, ondt i ryggen, tunge løft og støj. Det omfatter også arbejdets tilrettelæggelse og organisering – herunder trivsel og udvikling samt andre personalepolitiske områder. Et godt arbejdsmiljø forudsætter et arbejde, hvor ansvar og kompetence følges ad, hvor der er udviklingsmuligheder samt høj grad af indflydelse på eget arbejde. Et arbejde, hvor man trives og ikke udsættes for arbejdsulykker eller arbejdsbetingede sygdomme.

Med det ny arbejdsmiljøforlig vil regeringen forringe den kontrollerende arbejdsmiljøindsats og de vejledningsmuligheder, som Arbejdstilsynet har i dag. Udfordringen bliver derfor dels at styrke indsatsen på centralt plan og dels at styrke arbejdspladserne og de tillidsvalgte indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Dermed kan vi mindske sygefraværet og forebygge den fysiske og psykiske nedslidning af vores medlemmer.

*Forbundet vil:*

- Målrette indsatsen for at opkvalificere sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgruppelødere, sikkerhedsudvalgs-/MED-udvalgsrepræsentanter m.v.
- arbejde for bedre fysiske og psykiske arbejdsvilkår herunder støj, indeklima, tunge løft, alenearbejde, manglende indflydelse, arbejdsorganisering, samarbejdsproblematikker m.v.
- styrke arbejdet med udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger, specielt hvad angår det psykiske arbejdsmiljø.
- arbejde for at styrke arbejdspladsindsatsen via et mere intensivt samarbejde mellem forbund og afdelinger.
- bidrage til at undersøge og konkretisere, hvilke arbejdsmiljøproblemer der er væsentlige inden for sektorernes forskellige arbejdspladstyper samt hvilke forebyggende initiativer, der kan sættes i værk.

## **Beskæftigelsespolitik**

Det er forbundets holdning, at alle ledige medlemmer hurtigst muligt skal i ordinært arbejde eller påbegynde en uddannelse. De ledige medlemmer, som er i risiko for at blive langtidsledige, skal visiteres til en tidlig indsats. Medlemmer, der er blevet afskediget eller står over for at blive det, skal så vidt muligt vejledes og formidles arbejde, før ledigheden indtræder.

Medlemmernes kvalifikationer og kompetencer skal vedligeholdes og udvikles gennem lokal uddannelsesplanlægning i individuelle udviklings- og jobplaner. Offentligt ansatte skal kunne matche fremtidens krav i den offentlige sektor, og skal sikres muligheder for efter- og videreuddannelse. I den sammenhæng må de offentligt ansatte ikke stilles ringere end privatansatte. Fremtidige aftaler skal forpligte arbejdsgiverne til uddannelsesplanlægning i forhold til hver enkelt medarbejder.

Flygtninge/indvandrere skal have samme uddannelsesmuligheder som danskere, og der må etableres forberedende forløb til alle uddannelser, som sikrer, at flygtninge/indvandrere kan gennemføre uddannelserne på lige vilkår med danskere. Integrationen af flygtninge/indvandrere skal bl.a. ske via arbejdspladsen, og rammer, der støtter integrationsindsatsen på arbejdspladsen, skal sikres.

Arbejdet med de lediges jobplaner i AF og kommunerne skal målrettes den enkeltes jobønske og progressivt opbygge den lediges kompetencer i forhold til jobønsket. Anvendelsen af løntilskud og virksomhedspraktik kan kun være redskaber og ikke mål i indsatsen for den ledige.

Der skal sikres ligestilling af aktiveringstilbud på offentlige og private arbejdspladser. Arbejdsgiverne og kommunerne skal overholde lovgivningen om opfølgning på sygefr-

vær, og alle medlemmer, beskæftigede såvel som ledige, skal bistås på lige vis. I forbindelse med de igangværende drøftelser om organiseringen af fremtidens beskæftigelsespolitiske system arbejder forbundet for, at dette fastholdes i statsligt regi med en høj grad af partsindflydelse.

#### *Forbundet vil:*

- Sikre, at der arbejdes aktivt for, at ledige medlemmer får mulighed for hurtigst muligt at komme i ordinær beskæftigelse eller uddannelse, bl.a. gennem formidlingsinitiativer, udbudsvirksomhed, jobbank (FOA Job og PMF Job) m.m.
- arbejde for, at ledige medlemmer sikres mulighed for opkvalificering og uddannelse i hele ledighedsperioden.
- arbejde aktivt sammen med arbejdsgiverne og kommunerne for at fremme udviklingen af sygefraværspolitik og for at følge op på medlemmernes sygefravær.
- aktivt arbejde for at fastholde medlemmer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet. De skal sikres så ordinære overenskomstvilkår som muligt.
- arbejde for, at der er perspektiv i aktiveringen på det kommunale område gennem kvalificering, udvikling og fastholdelse af den lediges jobplan.

### **Personalepolitik og løn**

Medarbejderne er den vigtigste ressource, og personalepolitikken har afgørende betydning for arbejdets udførelse og medlemmernes trivsel, engagement og arbejdsindsats. De forskellige dele af personalepolitikken giver rammerne for de rettigheder og muligheder, som der er for ledere, medarbejderne og deres tillidsrepræsentanter.

Det er en helt central opgave for forbundet at sikre reallønsudviklingen og forbedringer af øvrige aftale- og ansættelsesvilkår for alle forbundets medlemmer ved overenskomstforhandlinger.

En solidarisk profil i forbundets aftalepolitik skal modsvare den løbende decentralisering og markedsgørelse i kommunerne.

Forbundets udgangspunkt er, at offentligt ansattes lønudvikling som minimum svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Medarbejderne skal have medindflydelse på udarbejdelsen af personalepolitikken. Et velfungerende MED-/SU-system skal sikre et ligeværdigt samarbejde om udviklingen af arbejdspladser og vilkårene for medarbejderne. De enkelte dele af en personalepolitik, som kompetenceudvikling, seniorpolitik, forebyggelsesaktiviteter og arbejdstidstilrettelæggelse, skal omfatte alle medarbejdere og understøtte medarbejdernes engagement og trivsel i hverdagen.

Det Udviklende Arbejde er en vigtig del af en god arbejdsplads. Ved Det Udviklende Arbejde forstås udvikling af den enkelte og de ansatte som gruppe. Det er ikke kun gennem uddannelse og kurser, man udvikler kvalifikationer. Det foregår i høj grad gennem arbejdet. Kvalitet i personalepolitikken forudsætter, at medarbejderne inddrages, at deres erfaring anvendes, og at medarbejderne har mulighed for både faglig og personlig udvikling.

Overenskomster og aftaler bliver i øjeblikket decentraliseret ofte helt ud på de enkelte arbejdspladser. Det decentrale niveau vil ved lønforhandlinger få større kompetence og indflydelse på de kommunale lønningers udformning og sammensætning end tidligere. Forbundet skal sikre, at den enkelte faggruppe deltager i forhandlinger vedrørende egne lønforhold og har den centrale rolle i udformningen af lønpolitik, kravsudtagelse, godkendelse og lignende. Forslag til OK-krav for de enkelte faggrupper drøftes på faggruppernes landsmøde.

*Forbundet vil:*

- Arbejde for reallønsudvikling for alle medlemmer, den lokale lønudvikling betragtes som et supplement hertil.
- arbejde for, at offentligt ansatte og privat ansatte, som er overenskomstdækket af forbundet, sikres en lønudvikling, der som minimum svarer til privat ansattes.
- arbejde for, at udliciterede områder overenskomstdækkes og organiseres af forbundet.
- samarbejde med arbejdsgiverne om, at forbundets faggrupper får indflydelse på udformning og indhold af de rammer, de skal arbejde under.
- arbejde for øget medarbejderindflydelse og for, at det udviklende arbejde bliver udbredt.
- udvikle uddannelses tilbud og værktøjer målrettet de enkelte faggrupper, der kan hjælpe det decentrale niveau i forhold til at varetage overenskomster og aftaler.
- sikre øget medindflydelse på alle dele af den lokale personalepolitik.
- sikre, at opnåede rettigheder og muligheder efter personalepolitikken efterleves.
- støtte en udvikling af lederne og deres betingelser for at indgå i samarbejde med medarbejderne.
- sikre en gensidig information og vejledning og initiere en aktiv personalepolitik gennem uddannelse, gensidig erfaringsudveksling, netværk m.v.

## **Uddannelse og kompetenceudvikling**

Uddannelse er med til at styrke kvaliteten i arbejdet, og uddannelse bidrager dermed til udviklingen af arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Uddannelse og kompetenceudvikling er afgørende for at kunne løse de opgaver, som vi står overfor i udviklingen af velfærdssamfundet.

Forbundet skal derfor arbejde for, at alle faggrupper skal have relevante uddannelses- og kompetenceudviklingstilbud inden for rækkevidde. Da læring foregår forskelligt fra individ til individ skal viften af lærings- og udviklingsmuligheder spænde bredt.

Der skal tages højde for, at en del af medlemsgruppen ikke har de nødvendige basisfærdigheder inden for navnlig dansk men også matematik. Derfor skal der udarbejdes uddannelsesstilbud, der tilgodeser det behov.

Kvalitet i de opgaver, der løses i offentligt regi, er betinget af, at medarbejderne er velkvalificerede og at deres kompetencer løbende udvikles. Bl.a. skal manglen på arbejdskraft, som vil opstå på grund af ændringer i befolkningens sammensætning, imødegås gennem kompetenceudvikling.

Forbundet skal arbejde for at synliggøre sammenhængen mellem udstødelse af arbejdsmarkedet og manglen på uddannelse. Forbundet skal fremhæve, at det er en god investering at uddanne befolkningen frem for, at mange mennesker er henvist til passiv forsørgelse.

### *Forbundet vil:*

- Arbejde for, at der etableres og tilbydes grunduddannelser til samtlige uddannede faggrupper i forbundet. Kvalitet og faglighed skal sikres i alle områdets uddannelser.
- arbejde for efter- og videreuddannelse til alle forbundets faggrupper.
- arbejde for at skabe en bred vifte af efteruddannelse under AMU målrettet forbundets faggrupper.
- arbejde for, at aflønningsmuligheder for medlemmer, der er på orlov, uddannelse m.v. forbedres.
- øve indflydelse på uddannelser indenfor de enkelte fagområder gennem alle relevante instanser – lokale såvel som centrale.
- synliggøre forskellige uddannelsesmuligheder gennem hyppig og tilbagevendende oplysningsaktivitet om mulighederne.

- organisere elevarbejdet med udgangspunkt i det enkelte fagområde og ud fra elevernes forudsætninger.
- arbejde for udvikling af nye uddannelses- og udviklingsformer som eksempelvis fjernundervisning, læring på jobbet m.v.
- arbejde for, at det sikres, at der på den enkelte arbejdsplads arbejdes systematisk med uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling.

## **Faglighed**

Faglighed er en af forbundets kerneværdier. Forbundet vil skabe værdi for medlemmerne ved, at deres faglighed anerkendes og løbende udvikles. En tydelig og synlig faglighed giver medlemmerne en stærkere faglig identitet og en tydeligere profil over for andre faggrupper. Det kan styrke medlemmernes status på arbejdsmarkedet og den enkelte arbejdsplads.

En synlig og anerkendt faglighed betyder også, at medlemmet selv har en faglig stolthed, kan få et mere spændende og udviklende job, og at det letter adgangen til faglig udvikling og medinddragelse. Endelig giver en synlig faglighed også adgang til et fagligt fællesskab med fælles mål.

Forbundet skal være samlingspunkt og formidler for dette faglige fællesskab. Det er gennem fagligheden, at medlemmet identificerer sig med forbundet.

Faglig udvikling og arbejdspladsudvikling hænger tæt sammen. Gode arbejdspladser anerkender den enkeltes faglighed, giver medlemmet mulighed for at bringe fagligheden fuldt i spil og for at videreudvikle fagligheden (kompetenceudvikling).

### *Forbundet vil:*

- Kortlægge de forskellige faggruppers faglighed og faglige udviklingsmuligheder, herunder tendenser i jobudviklingen, måden arbejdet organiseres på og eventuelle potentielt nye jobfunktioner.
- arbejde med medlemmernes og faggruppernes selvforståelse af deres faglighed og faglige stolthed.
- udbrede kendskabet til de forskellige faggruppers faglighed.
- arbejde for at skabe synlighed og respekt om medlemmernes faglighed på arbejdspladserne og på arbejdsmarkedet generelt.
- arbejde for, at medlemmernes uformelle såvel som formelle kvalifikationer anerkendes og værdsættes, både på arbejdspladserne og i uddannelsessystemet.

- arbejde for at styrke medlemmernes faglige identitet og kompetencer samt bidrage til udviklingen af nye faglige profiler i respekt for de eksisterende.
- undersøge, hvordan forbundet kan spille en mere direkte aktiv rolle i udviklingen af medlemmernes faglighed.
- sørge for opkvalificering på lokalt niveau af afdelinger, lokale sektorer og tillidsrepræsentanter – eksempelvis i form af kurser, temadage, informationsmøder, netværk om faglighed, jobudvikling og arbejdspladsudvikling.
- sikre, at den enkelte faggruppes særlige indsats fremhæves som en væsentlig del af arbejdspladsens virke.
- sikre, at den enkelte faggruppe medvirker til at udvikle faget til gavn for brugerne.
- udvikle og fastholde samarbejdet med andre organisationer inden for fagets område.
- generelt styrke det tværfaglige samarbejde på arbejdspladsen.

### **Kommuneøkonomi og ressourcetildelings-/normeringsarbejde**

Forbundet skal være en kompetent sparringspartner med kompetencer på områder, der er relevante for medlemmerne: Overenskomster, jura, økonomi, arbejdsmiljø, udlicitering, arbejdspladsudvikling osv.

Arbejdspladserne i kommunerne og amterne reguleres i højere og højere grad af økonomiske overvejelser og styres og administreres i stigende grad helt ude på den enkelte arbejdsplads. Derfor er kommunerne og amternes økonomi og udvikling af decentrale styringsformer i fokus for forbundets arbejde. Arbejdet skal være med til at understøtte og bistå medarbejderrepræsentanternes arbejde i de lokale medarbejderorganer.

Specialiserede kompetencer skal især opdyrkes i forbundshuset og bruges på to måder. Dels i den centrale interessevaretagelse overfor ministerier m.fl., og dels som konsulenter i forhold til afdelingerne, hvor afdelingerne ønsker konkret konsulentbistand i tilfælde af mere principielle sager. Målet er opkvalificering af det lokale niveau gennem kurser, temadage osv.

Centralt er det afgørende at påvirke den årlige økonomiaftale mellem regeringen og de kommunale organisationer, da den sætter rammerne for kommunernes budgetlægning. Det er vigtigt at bruge fællesskabet i fagbevægelsen til at løfte dele af denne opgave.

*Forbundet vil:*

- Følge og påvirke økonomiaftalen imellem regeringen og de kommunale organisationer.
- sikre opkvalificering på lokalt niveau (kurser, temadage, informationsmøder).
- dokumentere sammenhængen mellem ressourcer og kvalitet (normerings-/ressourcetildelingsdiskussionen).
- fastholde eksisterende samarbejdsrelationer og opsøge nye samarbejdsrelationer med øvrige organisationer på området.

### **Eksterne samarbejdspartnere**

Forbundet skal være en stærk aktør i den politiske debat – der hvor det skaber nytteværdi for medlemmerne. Det kan vi også være ved at stå sammen med andre organisationer, så forbundet strategisk set kan opnå en endnu større gennemslagskraft.

Væsentlige samarbejdspartnere er organisationer, der på specifikke såvel som generelle områder har interesser, der er sammenfaldende med forbundets. Udviklingen af faglige netværk og kontakter prioriteres højt lokalt såvel som centralt. Forbundet deltager aktivt i aktiviteter, der kan fremme de enkelte faggrupperes interesser alene og i fællesskab. Forbundet er medlem af LO, DKK og KTO.

*Forbundet vil:*

- Prioritere udviklingen af samarbejdet med andre organisationer inden for de respektive faggrupperes arbejdsområder.
- arbejde for at styrke det faglige fællesskab i de tværfaglige samarbejder for at øge fagbevægelsens samlede faglige og politiske gennemslagskraft.

### **Internationalt arbejde**

Forbundet prioriterer internationalt samarbejde højt, fordi både indenlandske og udenlandske beslutninger påvirker medlemmernes hverdag. Forbundet søger således at påvirke udformningen af EU-regler, som har betydning for det danske arbejdsmarked, og arbejder for at opprioritere dialogen mellem de europæiske parter på arbejdsmarkedet. Forbundet arbejder for at påvirke EU-lovgivningsprocessen direkte via de europæiske arbejdstagerorganisationer. Forbundet vil ligeledes arbejde for, at EU-regler indføres i Danmark gennem aftalesystemet.

Globaliseringen og internationaliseringen påvirker hverdagen for mennesker over hele kloden. Forbundet arbejder for udviklingsbistand og solidaritet med de fattigste mennesker på jorden.

Fællesskab og solidaritet i Danmark betyder også, at andre skal have retten til velfærd.

*Forbundet vil:*

- Påvirke tilblivelsen af EU-regler med betydning for det danske arbejdsmarked.
- udvikle dialogen med de europæiske parter på arbejdsmarkedsområdet.
- påvirke EU-lovgivningsprocessen direkte gennem de europæiske arbejdstagerorganisationer.
- udvikle bistands- og solidaritetsarbejde, der fremmer udvikling af velfærd hos de fattigste mennesker på jorden, herunder f.eks. International Børnesolidaritet og solidaritet med kampen for ligestilling.
- prioritere erfaringsudveksling over landegrænser. Den internationale kontakt til organisationer med sammenfaldende interesser fastholdes og udvikles gennem deltagelse i og afholdelse af fagrelevante konferencer, studieture m.v.
- deltage i og udvikle arbejdet omkring det verdensomspændende solidaritetsarbejde igennem ISKA.

## **Målsætninger og fagpolitisk grundlag for Pædagogisk sektor**

### **Indledning**

Dette afsnit indeholder målsætninger og fagpolitisk grundlag for den pædagogiske sektor efter en fusion mellem PMF og FOA. Det er udtryk for specifikke målsætninger udarbejdet for Pædagogisk sektor. Dette afsnit skal derfor betragtes som et supplement til det generelle målsætningsdokument.

### **Udviklingen af velfærdssamfundet**

Dagpleje, vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, skolefritidsordninger og klubber er samfundsbærende og nogle af velfærdssamfundets grundpiller. Her udvikler børn og unge sig og lærer i socialt samvær med jævnaldrende, og her lægges grunden til de kompetencer, de skal trække på resten af livet. Udviklingen på børne- og ungeområdet skal basere sig på grundlæggende værdier som solidarisk finansiering, lige muligheder for alle, social tryghed og demokratisk indflydelse. Derfor skal det pædagogiske område fastholdes som et offentligt velfærdsgode og udvikles inden for rammerne af en stærk, demokratisk og dynamisk offentlig sektor.

Konkret ønsker Pædagogisk sektor, at samfundet skal give reel mulighed for, at alle børn får tilbudt et pædagogisk og socialt pasningstilbud under samme økonomiske forudsætning. Det vil sige ingen forældrebetaling ligesom på folkeskoleområdet. Der skal tilbydes pasningsgaranti til alle, og det skal ske uden at slække på den pædagogiske kvalitet og udvikling i dagtilbuddene. Derudover skal det sikres, at forældrene har et frit valg mellem de to forskellige og ligeværdige pasningstilbud – dagpleje og daginstitution.

Pædagogisk sektor arbejder for at skabe et godt opvækstmiljø for børn med ligeværdigt hensyn til barnet, familien og arbejdsmarkedet – herunder bekæmpelse af den ”negative sociale arv”, fremme integration, udvikle børns rettigheder og udforme en børnepolitik, der tager udgangspunkt i egen målgruppe (børnene). Det special- og socialpædagogiske område er helt centralt i forhold til børn og unge med særlige behov og i arbejdet med at sikre et positivt kulturmøde mellem danske og etniske mindretals børn og unge.

Pædagogisk sektor vil arbejde for at skabe sammenhæng mellem arbejdsmarkedspolitikken og familierpolitikken.

Midlet til at nå disse mål er, at sektoren skal påvirke den politiske udvikling på centralt såvel som på lokalt politisk niveau. Vi har ikke bare et ønske om, men en pligt til at bidrage aktivt og offensivt med at udvikle kvaliteten på det pædagogiske område. Det er medlemmerne, ledelsen og de tillidsvalgte, der har ekspertisen, når det handler om udformning af politik og pædagogik på dagtilbudsområdet.

I samfundet eksisterer der en vedholdende tendens til øget decentralisering. Derfor skal arbejdet i den enkelte kommune og på den enkelte arbejdsplads i fokus.

Pædagogisk sektor skal, som dagsordensfastsætter, påvirke den generelle udvikling af det pædagogiske og børnepolitiske område. Det vil sige, være en aktiv og synlig aktør i den offentlige debat. Denne rolle skal sektoren udfylde dels selvstændigt og dels i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.

*Pædagogisk sektor vil:*

- Sætte fokus på udvikling af kvaliteten på det pædagogiske område.
- støtte og udvikle forskning på sektorens område.
- arbejde for at skabe et godt opvækstmiljø for børn med ligeværdigt hensyn til barnet, familien og arbejdsmarkedet – herunder bekæmpelse af den ”negative sociale arv”, fremme integration, udvikle børns rettigheder og udforme en børnepolitik, der tager udgangspunkt i egen målgruppe (børnene).
- være en aktiv og synlig aktør i den offentlige debat. Denne rolle skal sektoren udfylde dels selvstændigt og dels i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.

### **Arbejdspladsen og arbejdsmiljøet**

Pædagogisk sektor prioriterer arbejdet med udviklingen af arbejdspladsen og arbejdsmiljøet – herunder fagspecifikke arbejdsmiljøundersøgelser. I arbejdsmiljøsystemet vil det primært være arbejdspladsorienterede undersøgelser, der vil blive lavet.

Arbejdsmarkedets parter har i den nuværende regerings prioriteringsudvalg været med til at prioritere den kommende arbejdsmiljøindsats: Alvorlige ulykker og dødsulykker, tunge løft, ensidigt gentaget arbejde, psykisk arbejdsmiljø. Denne indsats vil pædagogisk sektor arbejde for at få indflydelse på.

*Pædagogisk sektor vil:*

- Fortsat gøre sin indflydelse gældende i Branchearbejdsmiljørådet (BAR) og vil her arbejde for, at der tages og følges op på konkrete initiativer omkring bl.a. ergonomi, indeklime, støj og psykisk arbejdsmiljø inden for sektorens område.
- sikre, at der sker en grundig arbejdsmiljøvurdering i forbindelse med etablering af nye institutions- og pasningsformer, så medlemmerne sikres forsvarlige arbejdsmiljømæssige rettigheder.
- sætte fokus på, at alle arbejdspladser skal være lovmedholdige, at der sikres en forsvarlig byggesagsbehandling og at usaglige dispensationer imødegås.<sup>1</sup>
- nøje følge udviklingen med BST inden for sektorens fagområder.

---

<sup>1</sup> Der skal i den forbindelse tages stilling til særlige forhold vedr. legestuer.

- have fokus på udviklingen inden for dagplejen, der foregår i eget hjem.
- medvirke til at undersøge og konkretisere, hvilke arbejdsmiljøproblemer der er de væsentligste indenfor sektorens forskellige arbejdspladstyper samt hvilke forebyggende initiativer, der kan sættes i værk.

## **Personalepolitik og løn**

Det er Pædagogisk sektors mål, at løndannelsen understøtter udvikling af den pædagogiske kvalitet, uddannelse, kompetenceudvikling og ansvar, og at den ses i sammenhæng og samspil med de øvrige arbejdsforhold. Der skal på alle niveauer være sammenhæng mellem løn- og personalepolitik. De generelle lønrelationer skal fastsættes ved centrale overenskomstforhandlinger - sektoren vil bl.a. arbejde for en ensartet grundløn for alle fuldtidsansatte dagplejere. Samtidig er det et mål, at rammerne for den lokale lønpolitik giver mulighed for lønaftaler, der ligeledes understøtter den kvalitetsudvikling og institutionspolitik, vi i øvrigt ønsker.

Målet er at skabe ligeløn. Ikke blot lige løn mellem kvinder og mænd, men også lige løn for lige eller ligeværdigt arbejde på tværs af faggrænser. Lønnen skal være sammenlignelig med andre grupper, der har samme uddannelses- og ansvarsniveau og lignende kompleksitet i arbejdsindholdet. Og den aktuelle løn samt pensionsordninger skal have en størrelse, der sikrer alle medlemmer muligheden for en anstændig levestandard gennem hele livet.

*Pædagogisk sektor vil:*

- Arbejde for, at løndannelsen understøtter udviklingen af den pædagogiske kvalitet, uddannelse og kompetenceudvikling, og at den ses i sammenhæng og samspil med de øvrige arbejdsforhold.

## **Pædagogik og faglighed**

Børnenes og de unges udviklingsbehov, medarbejdernes faglighed og den pædagogiske kvalitet er tæt forbundne og centrale begreber på vores arbejdspladser. Den løbende kvalitetsudvikling skal tage udgangspunkt i de pædagogiske kerneopgaver samtidig med, at det professionelle, pædagogiske arbejde skal synliggøres.

Fagets kerne er pædagogikken, og alle medarbejdergrupper yder hver sit bidrag til at løse opgaverne ud fra deres erfarings- og uddannelsesmæssige baggrund. Den enkeltes kompetence, kvalifikationer og uddannelse er af afgørende betydning for fagligheden og udviklingen af det pædagogiske arbejde.

Medlemmernes faglighed og faglige identitet skal løbende identificeres, styrkes og udvikles. Den faglige identitet og den selvstændige faglighed skal anerkendes af med-

lemmerne selv og af omgivelserne. De faglige elementer, som medlemmerne i forbundet gør brug af i det daglige, skal styrkes og synliggøres.

Faglighed er en vigtig faktor i forståelsen og udførelsen af kvalificeret arbejde. Det giver tilfredsstillelse ved arbejdet. Den faglige identitet skabes ikke alene gennem uddannelse. Det er af stor betydning for fagligheden, at uformelle og menneskelige kvalifikationer er i fokus, således at den faglige identitet ikke kun skabes af formelle kompetencer, men gennem deltagelse og involvering i det daglige pædagogiske arbejde.

Pædagogisk arbejde kræver en høj grad af personlige kvalifikationer som eks. indlevelse og omsorg. Fokus på fagligheden kan ske eks. gennem en synliggørelse af faggruppernes arbejdsopgaver, samt gennem dialog med kollegaer og ledere om de personlige og almene kvalifikationer samt de fagspecifikke kvalifikationer, der knytter sig til hverdagen.

Kvalitet og kompetencer hænger sammen og skal ses under ét. Fagligheden udspringer af den enkelte medarbejders forudsætninger og selvforståelse, af de faglige kvalifikationer og personlige kompetencer, samt af den kollektive bevidsthed om pædagogikken.

#### *Pædagogisk sektor vil:*

- Sætte fokus på faglighed gennem projektarbejder, konferencer, formidling i fagblade m.m.
- arbejde for, at arbejdsgiverne får øget fokus på udvikling af faggruppernes personlige, almene og faglige kvalifikationer.
- arbejde med kvalitets- og udviklingsprojekter inden for det pædagogiske område.
- arbejde for at fastholde og udvikle kvaliteten af pædagogiske tilbud samt kæmpe for normeringer/ressourcer, der bidrager til en høj kvalitet i de pædagogiske tilbud.
- arbejde for at dokumentere det pædagogiske indhold og kvaliteten af de pædagogiske tilbud inden for sektorens fagområder.
- arbejde for, at ansattes særlige indsats skal fremhæves som en væsentlig del af arbejdspladsens virke.
- arbejde for, at fagområdet udvikles i samarbejde med andre organisationer.

#### **Uddannelse og kompetenceudvikling**

Erfaring, faglig kompetence og personlig udvikling er vigtige egenskaber hos personalet på det pædagogiske område. Uddannelse er med til at styrke kvaliteten i arbejdet og dermed i bidraget til udviklingen af børn, unge og voksne. Uddannelse og kompetenceudvikling er et afgørende element for at kunne løse de meget betydningsfulde opgaver, der er på det pædagogiske område i velfærdssamfundet.

Sektoren arbejder for øget uddannelse og udvikling af den enkelte, så medlemmerne får en hverdag med indflydelse, kvalificering gennem arbejdet, fællesskab med andre og personlig udvikling.

For at udvikle det pædagogiske fag handler det om at være i besiddelse af relevant teoretisk og praktisk viden og kunnen.

Der skal arbejdes for en større kapacitet på de pædagogiske uddannelser. Der skal samtidig sikres en sammenhæng mellem uddannelserne, der tydeliggør den enkeltes mulighed for at uddanne sig fra ufaglært status til PGU og pædagoguddannelsen og efterfølgende diplom- eller anden videreuddannelse.

Fagligheden og kvaliteten i arbejdet hænger sammen med den pædagogiske praksis og med områdets uddannelser. Pædagoguddannelsen anerkendes for dens særlige betydning for udviklingen af det pædagogiske fagområde. PGU'en er ligeledes med til at højne det samlede uddannelsesniveaue og bidrager til områdets udvikling.

#### *Pædagogisk sektor vil:*

- Arbejde for, at der tilbydes relevante kurser og uddannelser til alle faggrupper.
- arbejde for, at der etableres og tilbydes grunduddannelser til samtlige uddannede faggrupper i sektoren.
- arbejde for, at kvalitet og faglighed sikres i alle områdets uddannelser.
- arbejde for efter- og videreuddannelse til alle sektorens faggrupper.
- arbejde for, at der skabes og videreudvikles en bred vifte af efteruddannelse under AMU målrettet sektorens faggrupper.
- arbejde for, at der laves kompetence- og udviklingsaftaler for alle medarbejdere på de pædagogiske arbejdspladser.
- øve indflydelse på uddannelser indenfor det pædagogiske område gennem alle relevante instanser - lokale som centrale.
- arbejde for, at PGU-uddannelsen, herunder PGU-merit, fastholdes og uddannelsen skal udbredes bl.a. gennem pres på kommuner og amter for at oprette elevpladser.
- arbejde målrettet for at styrke medlemmernes muligheder for optagelse på pædagoguddannelsen – herunder den særligt tilrettelagte pædagoguddannelse.
- sætte fokus på lederuddannelse for sektorens ledergrupper.
- arbejde for, at de forskellige uddannelsesmuligheder inden for sektorens område synliggøres gennem hyppig og tilbagevendende oplysningsaktivitet om mulighederne.
- arbejde for udvikling af en diplomuddannelse for dagplejepædagogerne.

## **Kommuneøkonomi og kvalitet**

Kvaliteten på de pædagogiske arbejdspladser har været under pres gennem en lang år-række. Det fald i børnetallet, der tegner sig i de kommende år, skal bruges til at genoprette kvaliteten og til at sikre medlemmernes arbejdspladser.

Ændringer i styringsformer, institutions- og ledelsesstrukturer m.v. vil fortsat være på den kommunale dagsorden. Dagpleje og daginstitutioner har som selvstændige institutionsformer nogle selvstændige kvaliteter – de kan og skal tilbyde noget forskelligt.

En sammenlægning af dagpleje og daginstitution i forbindelse hermed kan få negativ indflydelse på dagplejens kvalitet, pædagogik og metode. En sammenlægning vil desuden kunne medføre en ensretning af de udbudte pasningstilbud, hvilket ikke stemmer overens med forældrenes ønske om at kunne vælge mellem flere pasningsformer. Dagplejen repræsenterer en selvstændig pædagogik og udgør et særligt tilbud, fordi pasningen foregår i eget hjem. Derudover kan der tages udstrakt hensyn til børn med særlige behov, som f.eks. for tidligt fødte børn og allergibørn.

Det er derudover afgørende for de ansatte, at eventuelle ændringerne sikrer og forbedrer deres arbejdsvilkår. Det er samtidig væsentligt, at de nye styringsformer og strukturer opfylder kvalitetskrav til både arbejdsmiljøet og til det pædagogiske arbejde.

Decentralisering og de ændrede styreformers skaber behov for en sammenhæng i personalepolitik, lønpolitik og institutionspolitik. Det stiller store krav til såvel sektorens som det lokale niveaus rolle i udviklingen af områdets muligheder i forhandlings- og aftalemæssige forhold.

I forbindelse med en ny kommunal struktur vil pædagogisk sektor søge indflydelse på organiseringen og opgavefordelingen på det pædagogiske område. Sektoren vil arbejde for at sikre medlemmerne en reel indflydelse i den nye struktur.

Det er afgørende for udviklingen af kvaliteten, at samfundet - fra folketing til forældrebestyrelser - sætter mål for det pædagogiske arbejde. Pædagogisk sektor skal arbejde for, at principperne bag normeringerne og respekten for det pædagogiske arbejde er det helt centrale, når der lægges budgetter i kommunerne. Det er et krav, at politikerne formulerer en børnepolitik, der både lever op til Servicelovens bestemmelser, og som beskriver, hvilken kvalitet man ønsker at tilbyde.

Kvaliteten i de pædagogiske tilbud skal udvikles gennem en løbende forbedring af de økonomiske, fysiske og pædagogiske rammer. Det skal ske gennem øget forskning, pædagogisk udviklingsarbejde og relevante uddannelsesstilbud til medarbejderne. Derfor skal der skabes tæt forbindelse mellem uddannelsesstilbud og grundforskning på det pædagogiske område. Medarbejderne skal opnå kompetence i at inddrage forskningsresultater i det daglige arbejde og i selv at gennemføre pædagogisk udviklings- og forsøgsarbejde for at sikre fortsat kvalitetsudvikling i løsningen af de pædagogiske opgaver.

*Pædagogisk sektor vil:*

- Følge og påvirke arbejdsgivernes tiltag på det pædagogiske område.

- generelt fastholde og udbygge samarbejdet med de øvrige organisationer på det pædagogiske område.
- særligt arbejde for at fastholde og udvikle samarbejdet med BUPL.
- dokumentere sammenhængen mellem ressourcer og kvalitet (normering/ressourcetildelingsdiskussionen) på det pædagogiske område.

## **Love og strukturelle forhold for et nyt fælles forbund**

Denne del af grundlaget omhandler forhold vedrørende love og struktur i det ny forbund og beskriver endvidere de områder, hvor der for forbundet og afdelingerne er aftalt overgangsordninger. Overgangsordninger er beskrevet i tilknytning til området.

### **Politisk struktur**

Da forbundet ved dannelsen vil bestå af omkring 200.000 medlemmer er visionen om at udvikle et fagforbund, der er tættere på det enkelte medlem, vigtig. Det overordnede udgangspunkt, der skal kendetegne et forbund, der vil tæt på medlemmet, skal være et så direkte demokrati som muligt. Dette er udgangspunktet for den politiske struktur.

Et forbund med fagligheden i fokus vil nødvendiggøre, at den enkelte faggruppe og sektor kommer til at spille en central rolle.

### **Kongres**

Det skal nærmere afklares, hvorledes der skabes en ramme for kongressen, der er nærværende for det enkelte medlem og for faggrupperne. I konsekvens heraf tages der stilling til frister for fremsættelse af forslag samt opstilling til valgte poster. I det videre lovarbejde er der enighed om at det indgår, at de kongresdelegerede vælges på generalforsamlingerne efter indstilling fra bestyrelsen med det udgangspunkt, at valg foretages af og iblandt de berørte medlemmer.

Forholdet mellem Kongres og årsmøder, herunder kongresperiodens længde, skal nærmere afklares med det udgangspunkt, at Kongressen har fokus på det tværfaglige element, mens sektorernes årsmøder har fokus på fagligheden.

Den samlede afklaring for kongressens rammer finder sted i forbindelse med strukturkongressen i 2005/6.

### **Overgangsordning**

Det ny forbunds stiftende kongres består af de delegerede valgt til FOA's og PMF's kongresser i 2004.

Det sikres, evt. ved supplerende delegeretvalg på et landsmøde for pædagogmedhjælpergruppen, at pædagogmedhjælpergruppen antalsmæssigt er forholdsmæssigt repræsenteret ved den ovennævnte strukturkongres. Med udgangspunkt i, at antallet af delegerede på en strukturkongres er 500, fastsættes pædagogmedhjælpergruppens repræsentation til 70.

### **Hovedbestyrelsen**

Sammensætningen af fællesforbundets Hovedbestyrelse afventer endelig stillingtagen og er blandt andet afhængig af en kommende kommunalreform. Afklaringen heraf finder sted på strukturkongressen i 2005/6. Pædagogmedhjælpergruppens forholdsmæssige repræsentation reguleres i overensstemmelse hermed, jf. nedenstående overgangsordning.

### **Overgangsordning**

Pædagogmedhjælpergruppen sikres i en overgangsperiode frem til det ny forbunds 1. ordinære kongres antalsmæssigt en forholdsmæssig repræsentation i hovedbestyrelsen. Fra det ny forbunds stiftende kongres og indtil ordinært hovedbestyrelsesvalg finder sted, vælges repræsentationen med suppleanter af PMF's nuværende hovedbestyrelse.

### **Politisk ledelse**

Forbundets politiske ledelse består af formand, næstformand og et antal forbundssekretærer, der vælges på kongressen. Desuden indtræder de valgte sektorformænd samt den valgte A-kassesekretær i politisk ledelse.

### **Overgangsordning**

I tilknytning til nærværende fusionsgrundlag indgås aftale mellem FOA's politiske ledelse og PMF's forretningsudvalg om sammensætningen af det ny forbunds politiske ledelse frem til 1. ordinære kongres – jf. bilag A.

### **Årsmøder**

Årsmøderne afholdes en gang om året i oktober måned dog ikke i kongresår. Der henvises i øvrigt til afsnittet vedrørende kongressen, idet forholdet og sammenhængen mellem kongressen og årsmøderne yderligere skal afklares på den kommende strukturkongres.

### **Sektorerne**

Forbundet består af 4 sektorer:

Social- og sundhed med ca. 100.000 medlemmer

Teknik- og service med ca. 10.000 medlemmer

Køkken- rengøring med ca. 15.000 medlemmer

Pædagogisk med ca. 55.000 medlemmer

Der er enighed om, at pædagogmedhjælperne vil indgå i forbundets Pædagogiske sektor.

### **Pædagogisk sektor**

FOA's nuværende love danner udgangspunkt for rammerne for sektorens kompetence og arbejdsopgaver.

Dannelsen af et fælles forbund vil medføre en væsentlig udvidelse af den nuværende Pædagogisk sektors bestyrelse og årsmøde. I den sammenhæng skal den enkelte faggruppes indflydelse respekteres, herunder at pædagogmedhjælpernes repræsentation ikke må indebære, at andre faggruppers indflydelse tilsidesættes eller antalsmæssigt minimeres.

### **Sektorens årsmøde**

Sektorårsmødet afholdes forud for forbundets årsmøde. Sektorårsmødets sammensætning og indhold følger i øvrigt FOA's nuværende love frem til strukturkongressen, således at den permanente løsning følger af de beslutninger der her træffes og kan med overgangsordningens periode træde i kraft herefter.

### ***Overgangsordning***

Overgangsordningen dækker årsmøder frem til første ordinære kongres i det nye forbund.

Sektorens årsmøde udvides (i forhold til FOA's nuværende vedtægt) fra de nuværende ca. 110 deltagere med 42 deltagere fra pædagogmedhjælpergruppen.

### **Sektorbestyrelsen**

Sektorbestyrelsen består af formand og næstformand samt X bestyrelsesmedlemmer, der alle vælges på sektorårsmødet i kongresåret.

### ***Overgangsordning***

I tilknytning til nærværende fusionsgrundlag indgås aftale mellem FOA's politiske ledelse og PMF's forretningsudvalg om sammensætningen af sektorbestyrelsen frem til 1. ordinære kongres – jf. bilag A.

### **Sektorens økonomi**

Fagligheden skal særligt varetages af sektorerne, og bestyrelsen har det overordnede ansvar for varetagelse af samtlige faggruppers interesser. Der skal skabes økonomisk råderum og kompetence til, at sektorerne kan iværksætte konkrete initiativer indenfor deres kompetence- og arbejdsområder, samtidig med at der i hele organisationen er mulighed for at iværksætte aktiviteter. Det nuværende rammebudget udvides forholds-

mæssigt i forhold til det medlemsbestemte beløb. Sektorernes mulighed for at få tildelt midler fra Aktivitetspuljen fremhæves ligeledes. Lovbestemte møder finansieres herudover.

Forbundet viderefører PMF's hidtidige engagement i International Børnesolidaritet og Pædagogisk Udviklings Fond under ledelse af Pædagogisk sektor.

## **Faggruppernes indflydelse**

Alle faggrupper i forbundet skal sikres størst mulig indflydelse på egne forhold. I en strategi, som vægter faglighed og tryghed, er det vigtigt, at forbundet tilgodeser de enkelte gruppers behov og det enkelte medlems mulighed for at kunne se sine forhold repræsenteret og prioriteret.

Den styrke og indflydelse et stort forbund af offentligt ansatte vil have, skal samlet set anvendes til at sikre medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår og ikke mindst sikre udviklingen på arbejdspladserne. Derfor er tryghed det andet nøgleord for et nyt forbund. I strukturel forstand defineret som nødvendigheden af, at det tværfaglige samarbejde mellem overenskomstgrupperne styrkes.

Der skal altså dannes en struktur, der på den ene side har arbejdspladsen i fokus og på den anden side har tværfagligheden i fokus.

Forbundet vil have mange forskelligartede faggrupper, hvor fagligheden skabes og dannes på arbejdspladsen og på tværs af arbejdspladserne. Forbundet skal have medlemmet i fokus, og medlemmet skal kunne se sit fag og sine arbejdsforhold varetaget, hvilket er et væsentligt udgangspunkt.

Der er enighed om, at der i tilknytning til faggrupperne etableres en struktur, der har respekt for faggruppernes forskellighed og som blandt andet sikrer, at de enkelte faggrupper kan gennemføre landsmøder, valg til faglige udvalg m.v.

Der er enighed om, at antallet af deltagere til landsmøderne skal afspejle faggruppens størrelse såvel på landsplan som lokalt, og at faggruppen i samarbejde med sektorerne lokalt og centralt selv organiserer og tilrettelægger forberedelsen af landsmøderne.

Landsmøderne vælger og nedsætter et fagligt udvalg i tilknytning til den enkelte faggruppe, der kan rådgive og vejlede forbund og sektor i alle faglige forhold, der alene vedrører faggruppens forhold, herunder faglige, uddannelsesmæssige og forhandlings-spørgsmål. Udvalgenes størrelse fastlægges af sektorerne i samarbejde med faggruppen.

Der er enighed om, at faggrupperne skal være repræsenteret ved overenskomstforhandlinger.

## **Afdelingerne**

Der er enighed om, at afdelingernes selvstændighed og forpligtende fællesskab og samarbejde og kompetenceforhold mellem forbund og afdelinger er helt centrale overskrifter i forbindelse med dannelsen af et nyt fælles forbund.

Afdelingerne skal sikres stor grad af selvstændighed, og der skal samtidig sikres en minimumsservice uanset af hvilken afdeling man er medlem, og uanset forskellige kontingenter skal der indgås aftaler om, hvilke opgaver en afdeling skal udføre.

Med udgangspunkt i tryghedsbegrebet, med fokus på solidaritet og det tværfaglige, skal der dannes en samlet organisationsstruktur, der på den ene side sikrer den lokale selvstændighed, men som samtidig giver den samlede organisation mulighed for at tage fælles initiativer, eksempelvis i forbindelse med Overenskomstforhandlinger, Velfærdspolitiske initiativer, initiativer vedr. medlemsorganisering m.v.

Afdelingernes struktur er overvejende et lokalt anliggende og ligeledes den sammenlægningsproces, der skal foregå i forlængelse af en fusion af de 2 organisationer. Sammenlægninger skal således finde sted på grundlag af lokal enighed og tage sit udgangspunkt i følgende overordnede principper:

- Alle faggrupper anerkendes som ligeværdige og skal sikres størst mulig indflydelse på egne forhold;
- De medlemsgrupper, der er omfattet af lokale aftaler, har den centrale rolle i udformningen af krav og godkendelse af forhandlingsresultater;
- Det faglige arbejde i de enkelte kommuner skal sikres en lokal forankring via klubber, medlemsmøder m.v. såvel tværfagligt som målrettet den enkelte faggruppe;
- De mellem forbundene øvrige aftalte principper for forbundets struktur og love, herunder faggruppernes placering og rettigheder, danner udgangspunkt for de lokale forhandlinger;
- I forbindelse med den lokale sammenlægningsproces er der enighed om at opfordre de lokale parter til at iagttage og tage hensyn til, at den fagpolitiske kultur kan videreføres i den lokale afdeling.

En kommunalreforms ikrafttræden evt. allerede fra 1.1.2006 må animere til fælles lokale initiativer med henblik på at kunne matche en kommune- og regionsstruktur.

Afdelinger, der af faglige, geografiske eller andre årsager, ikke finder det hensigtsmæssigt at danne en fælles afdeling, men vælger at opretholde faggruppeafdelinger, vil fortsat have mulighed for det. En faggruppebaseret afdeling defineres som en nuværende PMF fagforening, som har kompetence og indflydelse på egne forhold vedr. overenskomst og arbejdsforhold, og hvortil der ikke er tilknyttet en selvstændig A-kasseenhed.

Repræsentation i medarbejderorganer afgøres og aftales forinden strukturen fastlægges med det formål at sikre, at det pågældende områdes afdelinger optræder i fællesskab overfor de respektive arbejdsgiverparter. I tilknytning hertil etableres en fælles samarbejdsstruktur i området, der blandt andet fastlægger, hvordan lokal uenighed tackles. Kan der ikke opnås enighed afgøres det efter medlemstal. Dette gælder ligeledes i forhandlings- og aftalespørgsmål af generel tværfaglig karakter og hvor afdelingen skal repræsentere det nye forbund.

Fastholdelse af faggruppebaserede afdelinger må som udgangspunkt ikke forøge forbundets samlede omkostninger.

I forbindelse med en kommende strukturkongres fastlægges indholdet af et protokollat for de lokale afdelinger. Udgangspunktet, der skal kendetegne en afdeling, der vil være så tæt på medlemmet, skal være et så direkte demokrati som muligt, herunder at alle valg til kompetente forsamlinger skal finde sted af og iblandt de berørte medlemmer.

### **København-Frederiksberg og Københavns amt**

I kommissoriet for den fælles arbejdsgruppe vedrørende love og strukturelle forhold er det særligt nævnt, at der skal diskuteres en løsning for Københavnsområdet. Udover at de generelle bestemmelser ligeledes er gældende for afdelingerne i Københavnsområdet, suppleres disse med flg. lokale principerklæring:

### **Principerklæring vedr. Storkøbenhavn**

Der er mellem LFS, PMF København-Frederiksberg, PMF afd.1, PMF afd.4 samt PMF Københavns Amt Syd enighed om, at der i forlængelse af en eventuel beslutning om sammenlægning af PMF og FOA skal iværksættes forhandlinger mellem de fem afdelinger med henblik på dannelsen af en fælles afdeling for hovedstadsområdet.

De fire PMF fagforeninger vil føre forhandlingerne i fællesskab på baggrund af et fælles mandat.

Forhandlingerne skal tage sit udgangspunkt i følgende principper:

- En sammenlægning af de storkøbenhavnske afdelinger skal være til gavn for alle medlemsgrupper i afdelingerne. Ingen faggrupper må få forringede forhold som følge af en sammenlægning.
- Alle faggrupper anerkendes og sikres kompetence over egne forhold.
- Ingen faggruppe må i kraft af sin størrelse alene kunne træffe beslutninger vedrørende forhold af fælles eller principiel interesse for flere faggrupper/områder. Alle faggrupper/områder skal kunne se sig selv i en ny lokal fælles afdeling.

- Fagpolitik på daginstitutionsområdet besluttet i fællesskab mellem pædagoger, pædagogmedhjælpere og ledelsespersonale.
- Et aktivt medlemsdemokrati skal sikre, at medlemsgrupper, der omfattes af lokale aftaler, har den centrale rolle i udformningen af krav og godkendelse af forhandlingsresultater.
- Det faglige arbejde skal i de enkelte kommuner sikres en lokal forankring.
- Daginstitutionslederne skal anerkendes som en vigtig gruppe for organisationen og sikres rammer for deres arbejde, der modsvarer gruppens særlige behov.

### **TR-organisationen**

Der henvises til det ny forbunds målsætninger og fagpolitiske grundlag vedr. uddannelse og kompetence.

Forslaget til målsætninger for et fælles forbund indeholder en lang række formuleringer, hvori der erklæres enighed om vigtigheden af en kommunal organisering i form af kommuneklubber, faglige klubber og TR-netværk. I hvilket omfang spørgsmålet yderligere skal behandles i forbundets love, tages der stilling til i forbindelse med strukturkongressen i 2006.

Det overvejes endvidere på strukturkongressen, hvorvidt TR-organisationens særlige indflydelse og vilkår skal indskrives i forbundets love.

### **Love**

Der udarbejdes på baggrund af ovenstående et samlet lovforslag for det nye forbund, hvori indgår, at valg til kompetente forsamlinger (årsmøder, landsmøder og kongres m.v.) skal finde sted af og blandt de berørte medlemmer.

Overvejelser om organisationsdemokrati såsom valgbarhedsregler, opstillingsfrister m.v. indgår i strukturkongressen i 2005/06.

## **A-kasseforhold: Sammenlægning af Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse (OAA) og Pædagogiske Medhjælperes Fælles Arbejdsløshedskasse (PMF-A)**

### **Én a-kasse**

Der er enighed mellem Forbundet for Offentligt Ansatte og Pædagogisk Medhjælper Forbund om at sammenlægge de eksisterende a-kasser, OAA og PMF-A, til en fælles kasse, såfremt det ved urafstemning besluttet at fusionere de to forbund.

Der er enighed om, at det er forbundenes drøftelser om fusion, der skal være styrende for udviklingen af en fælles a-kasse – ikke omvendt, hvorfor der samtidig er enighed om at lade de mere ressourcekrævende forberedelser afvente den politiske afklaring af fusionsspørgsmålet.

I det følgende forudsættes det imidlertid, at sammenlægningen vil finde sted.

Vedrørende det arbejdsmarkedspolitiske arbejde henvises til det ny forbunds målsætninger og fagpolitiske grundlag.

### **Sammenlægningsmetoden**

Dannelsen af en a-kasse på baggrund af to eksisterende kan formelt foregå på flere forskellige måder. Fælles for dem er, at sammenlægningen (og metoden) skal godkendes af Arbejdsdirektoratet.

Der er enighed om at foretage sammenlægningen som en optagelse af PMF-A's medlemmer i OAA, idet der her er tale om den mest enkle metode, som vil medføre de færreste ressourcekrævende forandringer.

### **Politisk og organisatorisk struktur**

Der er hermed tillige enighed om at videreføre den organisatoriske og politiske struktur, som i dag er gældende i OAA med de ændringer, der følger som konsekvens af en forbundsfusion.

### **Optagelsestidspunktet**

Regnskabsmæssige forhold gør det mest hensigtsmæssigt at foretage optagelsen med virkning fra en 1. januar. Dette medfører imidlertid en problemstilling, som må afklares politisk.

Principskitsen vedr. fusion mellem de to forbund opererer med en deadline for fusionsprocessen ved udgangen af 1. kvartal 2005. Såfremt a-kasseoptagelsen skal finde sted en 1. januar medfører det enten en hurtigere eller en langsommere proces i a-kassen, end den der finder sted i forbundene.

Den hurtigere proces (ved optagelse pr. 1.1.05) er behæftet med politisk usikkerhed, idet en urafstemning om forbundsfusion næppe kan finde sted før tidligst december 2004.

Den langsommere proces (ved optagelse pr. 1.1.06) kan måske skabe politisk forvirring, lige som man kan forestille sig konkrete problemer i de lokalområder, hvor der måtte ske en meget hurtig integration af afdelingerne. Omvendt giver den langsommere proces dels garanti for, at der ikke benyttes ressourcer, f. eks. på IT-konvertering, som, så fremt fusionen på forbundsplan ikke gennemføres, vil være spildte, dels god tid til at gennemføre de nødvendige forandringer/tilpasninger, efter at en beslutning herom er truffet.

Det foreslås hermed, at optagelsen finder sted med virkning fra 1.1.06. Dette indebærer, at det nye forbund i en periode fra stiftelsen og indtil 1.1.06 skal administrere/have administrationsaftaler med 2 a-kasser. Der optages drøftelser med Arbejdsdirektoratet om denne problemstilling.

## **IT**

Arbejdsdirektoratet stiller krav om, at en a-kasse benytter et og kun et IT-system, hvorfor der skal finde en konvertering sted fra et af de to eksisterende systemer til det andet, der fortsættes. Det kan forventes, at der om nødvendigt i en overgangsperiode gives dispensation fra dette krav, men regnskabs- og anden rapportering til offentlige myndigheder skal under alle omstændigheder sammenkøres.

Der er enighed om, at kassen skal benytte OAA's IT-system, hvorfor der skal ske konvertering fra PMF-A's "FIE". PMF-A benytter i dag eksternt leverandør og har et års opsigelsesvarsel i forhold til denne leverandør. Jf. de ovenstående overvejelser om tidspunktet for optagelse kan opsigelsesvarsel samt øvrige overgangsaktiviteter indarbejdes i en mere "rolig" tidsplan.

## **Central integration**

Der er enighed om, at de centrale forsikringssekretariater skal integreres hurtigst muligt, i praksis vel i takt med integrationen af forbundshusene i øvrigt. Den ovenfor beskrevne problemstilling vedr. tidspunktet for optagelse ses ikke som en hindring for sammenflytning og integrationen. Tværtimod vil en sammenflytning og dagligt samarbejde før optagelsen gennemføres lette denne og fremme en mere "naturlig" proces.

## **Lokal struktur/integration**

Der er enighed om, at der hurtigst muligt og senest den 1/1-06 skal ske en lokal integration af a-kassearbejdet, som tager udgangspunkt i principskitsens konstatering om, at OAA's lokalenheder står til rådighed for de nuværende medlemmer af PMF-A.

De nuværende PMF-A-medlemmer henføres således til OAA's lokalenheder. Der er enighed om, at disse (i vid udstrækning via de nuværende PMF-A-medarbejdere) skal tilføres konkret viden og erfaring om den hidtidige PMF-A-praksis, således at de hidtidige PMF-A-medlemmer vil kunne føle sig "hjemme".

I områder, hvor de eksisterende afdelinger ikke umiddelbart slår sig sammen, sikres der med a-kasselederne som ansvarlige samarbejde mellem a-kassen og de hidtidige PMF-afdelinger omkring den personrettede sagsbehandling og arbejdsmarkedspolitikken. Der er enighed om, at den direkte medlemskontakt vedr. organisationsforhold ("medlemsarbejdet") placeres i afdelingen. Behandlingen af medlemmets a-kassestatus varetages af a-kassen.

### **Arbejdsmarkeds-/beskæftigelsespolitik**

Der er konstateret stor overensstemmelse mellem de to forbunds og a-kassers politiske holdninger og aktiviteter. Der henvises til dokumentet vedr. fagpolitiske målsætninger m.v.

### **Økonomiske problemstillinger**

Der er enighed om, at PMF dækker PMF-As negative egenkapital ind, forinden optagelse finder sted.

Der er enighed om, at administrationsbidraget skal harmoniseres på det nuværende OAA-niveau, pr. 1/1-05. Det medfører, at de nuværende PMF-A-medlemmers administrationsbidrag skal nedsættes fra kr. 164,- mdl. til kr. 129,85 mdl., hvilket medfører et samlet indtægtstab i størrelsesordenen kr. 10 mio.

En væsentlig del af dette indtægtstab vil blive dækket ind ved fjernelse af en række dobbeltadministrationsudgifter (eks. IT, husleje m.v.), mens andre dele ikke umiddelbart er dækket ind. En detaljeret opgørelse beror bl.a. på fordelingen af udgifter mellem forbund og a-kasse, jf. de eksisterende administrationsaftaler og må derfor foretages i denne sammenhæng.

Der er imidlertid enighed om at søge de manglende indtægter dækket via en stadig rationalisering (som i forvejen er pågående i de to eksisterende kasser) samt ved konsekvent udnyttelse af ny teknologi, herunder ikke mindst elektronisk sags- og databehandling og –styring samt elektronisk kommunikation med medlemmerne (WEB-a-kasse).

Begge eksisterende kasser har vigende medlemstal. Det skal ikke forudsættes, at en fælles kasse nødvendigvis blot overtager det fælles problem, men der skal både i forhold til økonomi og i forhold til arbejdstilrettelæggelse tages højde for problemstillingen.

### **Normeringsforhold m.v.**

For så vidt angår normeringsforhold i et kommende nyt forsikringssekretariat henvises til beslutningen om at gennemføre en analyse af det nye forbunds konkrete behov for medarbejderressourcer. (Organisations- og normeringsplan).

For så vidt angår normeringsforhold i de lokale kontorer, vurderes det p.t., at der ikke vil kunne reduceres i den samlede normering i forbindelse med optagelsen. Det forudsættes således, at de to nuværende medarbejdergrupper placeres på de kommende fælles a-kassekontorer/enheder.

***Herefter kan følgende formelt besluttes:***

Såfremt FOA og PMF fusionerer optages PMF-A's medlemmer i OAA med virkning fra 1.1.06 og PMF-A nedlægges.

OAA's politiske og organisatoriske struktur videreføres.

Der optages drøftelser med Arbejdsdirektoratet om det forhold, at det nye forbund i en overgangsperiode skal administrere/have administrationsaftaler med 2 a-kasser.

OAA's IT-system bevares (og videreudvikles).

De eksisterende centrale forsikringssekretariater integreres hurtigst muligt efter de 2 forbunds fusion på baggrund af behovsanalyser og organisationsplaner.

Den lokale integration foretages således:

- PMF-A's medlemmer henføres til OAA's respektive lokalerheder senest 1/1-06
- PMF-A's lokale medarbejdere tilbydes beskæftigelse i disse.
- Der samarbejdes mellem a-kasser og evt. afdelinger uden egen a-kasseenhed om den personrettede sagsbehandling og arbejdsmarkedspolitik.
- Den direkte medlemskontakt vedr. organisationsforhold placeres i afdelingerne.

PMF dækker PMF-A's negative egenkapital forinden optagelsen i OAA finder sted.

Administrationsbidraget fastsættes på det nuværende OAA-niveau.

A-kassen vil konsekvent udnytte ny teknologi.

## Økonomi

### Økonomiramme for Forbundet og A-kassen

På grundlag af budgetter for 2004 for PMF og FOA er der foretaget beregninger på en samlet økonomi for de to fagforbund. Endvidere er der beregnet prognoser for årene 2005 - 2007.

Som fælles forudsætninger er der taget udgangspunkt i følgende:

- Et vigende medlemstal. Jf. de to forbunds prognoser er indregnet et fald i det samlede medlemstal fra 211.287 i 2004 til 198.495 i 2007. Grundet den nedsatte pensionsalder er der i årene 2005 og 2006 indregnet et ekstraordinært stort fald i medlemstallet. Der må iøvrigt forventes et vigende medlemstal også i perioden efter 2007.
- Kontingentet er beregnet med udgangspunkt i FOA's nuværende kontingentsatser for A-kasse- og forbundskontingentet.
- Besparelsemuligheder. Der er opgjort mulige direkte besparelser.

Med ovennævnte forudsætninger udviser beregningerne underskud, men der er ikke taget højde for de økonomiske fordele, som en fusion kan medføre i form af synergieffekt, rationalisering og effektivisering.

### Nærværende arbejdsplan indeholder en nærmere beskrivelse af

- Kontingentforhold
- Besparelsemuligheder
- Overgangsordninger

### Kontingentforhold

Nuværende opkrævningsform og kontingentsatser

Både PMF og FOA opkræver kontingent centralt og samlet for forbund, A-kasseadministration, gruppeliv, statsbidrag samt for de faglige afdelinger lokalt.

Efterfølgende sker der en fordeling af kontingentet.

Forskellen mellem kontingentopkrævningen mellem de 2 forbund ligger primært i det forhold, at kontingentet til de faglige afdelinger lokalt i PMF er fastsat til en andel af det samlede faglige kontingent på 47,93 %. I FOA fastsætter de enkelte afdelinger deres kontingent, der således varierer fra afdeling til afdeling.

*Kontingentsatser 2004 – fuldtidsforsikrede medlemmer*

Forbundskontingent      PMF: kr. 179,64

	FOA: kr. 123,50
	Diff. kr. 56,14
A-kassekontingent	PMF: kr. 164,00
	OAA: kr. 129,85
	Diff. kr. 34,15
Lokalkontingent	PMF: kr. 165,36
	FOA: kr. 170,00 ( <i>gennemsnitlig</i> )

Afdelingskontingentsatserne i FOA varierer i 2004 mellem kr. 115,- og kr. 250,-. Udover afdelingskontingentet opkræves der i en række afdelinger klubkontingenter. Størrelsen af disse er varierende.

### **Overvejelser i forhold til fremtidig kontingentpolitik**

Der er enighed om, at udgangspunktet for A-kassekontingentet og forbundskontingentet er FOA's nuværende kontingentsatser.

Det bør i forhold til fremtidige budgetlægninger vurderes, hvorvidt kontingentet i en periode kan fastfryses.

I den iværksatte proces i FOA – 7 skridt mod kongressen – indgår en drøftelse om kontingentsammensætningen, og i denne forbindelse, om der kan fastlægges et minimumskontingent – til dækning af omkostningerne til et serviceløfte overfor medlemmerne, og med mulighed for yderligere lokalt besluttede kontingenter til dækning af besluttede aktiviteter lokalt. Dette forventes diskuteret på strukturkongressen i 2005/06.

### **Overgangsordning for PMF faggruppeafdelinger vedrørende kontingentforhold**

De store forskelle i afdelingernes kontingentsatser kan fungere som en barriere for en sammenlægning af de gamle PMF og FOA afdelinger. Det aftales derfor, at der i en overgangsperiode frem til 1. januar 2007 fastsættes et minimumskontingent for fuldtidsmedlemmer af PMF faggruppeafdelinger på 345 kr. om måneden.

Af minimumskontingentet udgør de 38 kr. et ekstraordinært forbundskontingent, hvoraf de 10 kr. anvendes til medfinansiering af harmoniseringen af A-kasse administrationsbidraget. De 28 kr. henlægges i en pulje, og udbetales til afdelingerne når disse sammenlægges, såfremt sammenlægningen sker senest ved udgangen af den første ordinære kongresperiode i efteråret 2008. Der etableres en pulje for hver faggruppeafdeling, og udbetalingen af pengene til den enkelte afdeling sker efter den forholds-mæssige fordeling af medlemmerne ved sammenlægningerne, således at pengene følger medlemmerne.

Da forbundskontingentet udgør kr. 123,50 indebærer minimumskontingentet, at den lokale andel af kontingentet stiger med kr. 18,50.

Ekstrakontingentet omfatter alene medlemmer af faggruppeafdelinger og bortfalder derfor i forbindelse med afdelingssammenlægninger straks fra sammenlægningstidspunktet.

Faggruppeafdelingerne fastsætter i øvrigt suverænt, hvorvidt minimumskontingentet skal suppleres af et lokalt afdelingskontingent.

Den beskrevne overgangsordning omfatter fuldtidsmedlemmer. Der kan i det videre arbejde med det nye forbunds økonomi aftales lignende bestemmelser for andre kontingentgrupper.

## **Besparelser**

Med udgangspunkt i arbejdsgruppens vurderinger i forhold til kontingentpolitik vil der med de kontingentnedsættelser for PMF's medlemmer være et indtægtstab på kr. 13,8 mio. i forhold til forbundskontingentet og på kr. 10,5 mio. i a-kassen.

Det vigende medlemstal bevirker et fald i kontingentindtægterne i 2005 på kr. 17,7 mio., og yderligere kr. 16,9 mio. og kr. 12,0 mio. i 2006 og 2007. Yderligere indtægtsfald må forventes også i perioden efter 2007.

I forbindelse med en fusion mellem organisationer vil der naturligvis være muligheder for at opnå en synergieffekt, og der vil kunne opnås rationaliseringer og dermed økonomiske besparelser.

Synergieffekten er afhængig af udnyttelsen af ressourcer, kulturer og arbejdsrutiner, som de to organisationer kan bidrage med. I de efterfølgende vurderinger på besparelsesområdet er alene indtænkt de mere direkte besparelsesmuligheder. Og der er alene lavet vurderinger på de centrale omkostninger i forbund og a-kasse.

## **Anslåede besparelser**

Med henblik på at opgøre den umiddelbare økonomiske synergieffekt af en fusion mellem PMF og FOA er der foretaget en gennemgang af budgetterne for 2004.

Efter gennemgangen fremstår der en besparelsesmulighed på 5,3 mio. kr. i A-kassen og 9,0 mio. kr. i forbundet, eller en samlet besparelsesmulighed på 14,3 mio. kr.

Besparelserne fordeler sig inden for politiske, administrative og driftsområder.

Besparelser inden for det politiske område

Inden for det politiske område er det forudsat, at fremtidige kongresser vil have et antal delegerede, således som det kendes i FOA i dag.

Angående hovedbestyrelsen er der mulighed for en udvidelse af omkostningerne med ca. 10 % i forhold til FOA's nuværende omkostningsniveau.

I PMF afholdes der udgifter til forskellige politiske udvalg. Udgifterne hertil er forudsat overført til forøgede udgifter i den pædagogiske sektor, og dermed udgiftsneutral.

De samlede politiske besparelser er opgjort til 1,9 mio.kr.

#### Medlemsrelaterede besparelser

Det er ved denne besparelse forudsat, at der ikke længere skal udsendes kalendere til PMF's medlemmer. Besparelsen er opgjort til 0,4 mio. kr.

#### Drifts- og administrative besparelser

De resterende besparelser kan henføres til faste udgifter som f.eks. husleje, forsikringer, administrative udgifter, herunder kontorhold o. lign. Besparelserne udgør 12,0 mio. kr.

Valget af politisk og administrativ struktur og organisationsform vil få økonomiske konsekvenser, der først kan beregnes, når disse beslutninger kendes.

En nøjere gennemgang/analyse vil kunne bidrage med flere besparelsesmuligheder.

#### **Overgangsordninger**

Der er enighed i arbejdsgruppen om, at der kan anvendes formuemidler til at finansiere engangsomkostninger ved eventuelle overgangsordninger under forudsætning af, at det ikke vil medføre efterfølgende forøgede driftsudgifter.

Denne enighed omfatter tillige engangsomkostninger i forbindelse med sammenlægning af afdelinger.

## **Personalemæssige overvejelser**

Ved en fusion mellem de to forbund rejser der sig en lang række principielle problemstillinger med relation til normeringer i forbundshus og a-kasseenheder, og dermed med konkret relation til de 2 eksisterende personalegrupper.

Problemstillingerne kan skitseres således:

1. Alle efterfølgende problemstillinger skal i praksis løses i fællesskab mellem de 2 eksisterende forbund.

- Det skal derfor besluttes, hvem der leder og koordinerer processen med henblik på efterfølgende politisk godkendelse.

2. Fusionen skal medføre en rationaliseringsgevinst for det nye forbund, set i forhold til de 2 eksisterende forbunds drifts- og personalerelaterede udgifter. Målet for denne rationaliseringsgevinst skal som minimum svare til det mistede provenu ved kontingentharmoniseringen og skal i videst muligt omfang udmøntes allerede fra det nye forbunds stiftelse.

Der vil umiddelbart være en række funktioner, som med de eksisterende forbunds personalesammensætninger er dobbeltdækket, men der vil derudover være behov for en analyse og vurdering af det nye forbunds behov, ikke mindst på baggrund af de politiske aftaler, som indeholdes i fusionspakken.

- Det skal derfor besluttes, hvilke funktioner det nye forbund skal rumme og udføre samt hvilke kriterier, der kan lægges til grund for bemanning af disse funktioner.

3. I forlængelse af ovenstående pkt. 2 skal der udarbejdes organisationsplaner for forbund og a-kasse med illustration af den ønskede personalesammensætning (kompetencekategorier, stillingsbetegnelser, normeringer m.v.). Organisationsplanen udarbejdes på baggrund af en konkret gennemgang af eksisterende og ønskede funktioner i det nye forbund.

- Der skal besluttes en detaljeret organisationsplan for forbund og a-kasse.

4. Den ovenfor beskrevne organisationsplan vil afdække, i hvilket omfang der i de eksisterende forbund findes dobbeltfunktioner og umiddelbare objektive rationaliseringsmuligheder og dermed skitsere en mulig personalereduktion.

- Det skal besluttes, i hvilket forhold personalereduktionen skal fordeles mellem de 2 forbund.

5. De 2 forbunds nuværende medarbejdere har en berettiget forventning om inddragelse i afklaringen af de personalemæssige problemstillinger, som fusionen medfører. Det

er vigtigt at adskille de politiske beslutninger, som lægges til grund for den nye forbunds dannelse og som træffes af forbundenes politisk valgte niveauer på den ene side fra udmøntningen af disse, og som kræver en direkte medvirken fra forbundenes samarbejdsorganisationer på den anden side. Det er samtidig vigtigt at understrege, at der ikke nødvendigvis er ensartede aftalegrundlag for personalereduktioner i de 2 forbund.

- Der optages forhandlinger med samarbejdsorganisationerne i de to forbund vedr. udmøntning af de politisk besluttede principper.

6. Ved etableringen af det nye forbund skal der tages stilling til de overenskomstmæssige forhold, herunder en juridisk afklaring af, om Lov om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse. Der skal tages stilling til de forskelligheder, som i dag findes i løn- og ansættelsesvilkår i de to medarbejdergrupper.

- De juridiske aspekter (i personalemæssig henseende) undersøges og forhandles mellem overenskomsternes parter.

### **Ovenstående 6 problemstillinger fører til følgende konkrete forslag til politisk beslutning:**

Fusionen mellem FOA og PMF skal ske med stor opmærksomhed på rationel drift af det nye forbunds faglige og administrative aktiviteter. Det er således blandt andet et mål at opnå økonomiske besparelser på de løbende driftsudgifter.

Målet fastsættes som minimum svarende til det mistede provenu ved kontingentharmoniseringen set i forhold til de to eksisterende forbunds nuværende driftsudgifter.

Der udarbejdes organisations- og normeringsplan for det nye forbund som udgangspunkt for den efterfølgende udmøntning af personalereduktioner.

Den heraf følgende nødvendige personalereduktion gennemføres efter konkrete kvalifikations- og kompetencevurderinger. I de tilfælde hvor dette ikke er muligt, tilstræbes en tilnærmelsesvis forholdsmæssig fordeling mellem de to forbund.

Der optages forhandlinger med medarbejdernes repræsentanter/overenskomsternes parter.

Den samlede opgave delegeres til FOA's administrationschef/PMF's sekretariatschef med reference til den politiske styregruppe.

## Informationsplan

**Informationsplan frem til kongres og urafstemning:** Den hidtidige strategi har hvilet på de fire begreber åbenhed, demokrati, tilgængelighed og samtidighed. Det foreslås, at informations-platformen frem til urafstemningen hviler på disse fire grundpiller – dog således fortolket, at hensynet til samtidighed kan fraviges moderat (f.eks. ved udgivelse af fagblad), hvis meget væsentlige økonomiske hensyn taler herfor.

### Forslag til indhold:

- 1) Fælles fusionsavis:** Der udgives fælles fusionsavis med fælles udgivelsesdato 27. maj. Redaktionsplan er vedlagt. Hensigten med fusions-avisen er at informere om fusions-grundlaget – og samtidig være startskuddet til en omfattende medlemsdebat om fusionen. Der lægges vægt på alle fire grundpiller i kommunikationsplatformen. Punktet om demokrati bør afspejle sig i, at fusionsavisen ikke er ja-propaganda, men information om tilvejebringelsen af fusionen, og hvori der kan indgå både ja- og nej-holdninger til fusionen. Punktet om tilgængelighed søges imødekommet ved den medlemservice, der tilbydes via hjemmesiden, hvor der er både dialog om fusionen og spørg om fusionen (som skal ske via hjemmesiden).
- 2) Fælles fusionsavis til urafstemningen:** Der udsendes umiddelbart efter en kongres-godkendelse af fusionen urafstemningsmateriale i en ny fusionsavis med identiske indhold til begge forbunds medlemmer – som opfordrer til demokratisk deltagelse og som på ny
- 3) Fælles hjemmeside:** En fælles hjemmeside går i luften umiddelbart efter godkendelse af fusionen på det fælles hovedbestyrelsesmøde den 6. maj. Der er udarbejdet særskilt koncept for hjemmesiden, der får adressen [www.nyt-forbund.dk](http://www.nyt-forbund.dk). Hovedpunkterne er det fælles fusions-grundlag, debat om fusionen og spørg om fusionen. Der er udpeget webmasters og ordstyrere, der repræsenterer begge forbund.
- 4) Intern information af medarbejdere:** Der tilstræbes hurtig, åben og omfattende information til de to forbunds medarbejdere via de to forbunds respektive informationskanaler (PMF-net, FOA-net og nyhedsbrevet FOA i Forandring). Informationen koordineres og der tilstræbes igen samtidighed – dog vil der være interne forhold, der er forskellige og som i sagens natur ikke lader sig koordinere eller være fælles.
- 5) Invitationspakke til afdelinger, fagforeninger og fælles interesserede:** Der gennemføres ikke centrale "medlemsmøder", men der er enighed om, at det er en god ide med lokale og lokalt arrangerede arrangementer om fusionen. Der tilbydes en "invitationspakke" bestående af bl.a. skriftligt materiale og powerpoint-præsentation til de lokale afdelinger/fagforeninger, som ønsker at gennemføre medlemsmøder, debatmøder m.v. Desuden stiller de to forbunds politiske ledelser en antal oplægsholdere til rådighed, såfremt der måtte ønskes centrale oplæg.

- 6) Fælles (fag)politiske initiativer:** Det vil fremme fælles forståelse og den offentlige "modtagelse" af en kommende fusion, hvis der spilles ud i den offentlige debat med fælles undersøgelser, velfærdsudspil, pressemeddelelser, fagudspil og lignende. Derfor opprioriteres dette arbejde med henblik på at tilvejebringe materiale til sensommeren, som kan markere enheden i de to forbund i den offentlige debat.
- 7) Præsentation af fusionen i offentligheden:** Det vil tilsvarende være en god idé at gøre en indsats for at få offentligheden til at interessere sig for fusionen og signallerne om fællesskab, ny styrke og ny pædagogisk dynamik i det danske samfund.
- 8) Andre initiativer:** Gruppen om medlemsinformation har diskuteret forskellige forslag til kreativ multimedie-præsentation, personaleinitiativer, tr-initiativer og initiativer til gensidig kulturforståelse. Gruppen fortsætter sit arbejde, og præsenterer løbende forslag for de to forbunds politiske ledelser.

### **Kommunikationsplatform for et nyt fælles forbund:**

Et nyt fælles forbunds informations-strategi bør hvile på en kommunikationsplatform, der afspejler:

- åbenhed
- synlighed for medlemmerne
- synlighed for omverdenen
- tilgængelighed
- faglighed
- vilje til at påvirke den politiske dagsorden til gavn for medlemmerne

Det vil være op til den fremtidige ledelse i det fælles forbunds pædagogiske sektor at beslutte sig for målrettede informationsinitiativer til medlemmer af pædagogisk sektor (jf. nuværende udgivelse af nyhedsbreve, leder-info, landskonference-materiale, pgu-materiale m.v.)

Men i fusionsgrundlaget aftales principper for fagblad og hjemmeside, da det anses som afgørende, at de nuværende medlemmer af PMF kan se sig selv i en fremtidig informationsstruktur.

Fagbladet: Forbundet udsender et månedligt fagblad (11 gange årligt). Fagbladet afspejler forbundets og medlemmernes generelle og mangeartede initiativer og hviler på kommunikationsplatformens principper. For dels at sikre nærhed og identifikation hos det enkelte medlem – og dels gå i dybden med faget og med fagligheden – så udsendes fagbladet i tre versioner, hvor et antal sider skiftes ud alt efter, hvilken sektor man kommer fra. Der udsendes en version for social- og sundhedssektoren, en version for pædagogisk sektor og en fælles version for køkken-rengøringssektoren og sektoren for

teknik og service. Det er afgørende, at der fortsat er tale om et fælles fagblad – og ikke tre forskellige fagblade, som det kendes fra andre forbund. Det har sin egen værdi, at man arbejder for enheden og helheden i et fælles forbund – og derfor må tyngden og flertallet af redaktionelle sider i et fælles fagblad nødvendigvis afspejle helheden. Det foreslås, at f.eks. ¼ af siderne tilgår til sektorrettet stof, som skiftes ud i de tre versioner.

Hjemmesiden: Kommunikationsplatformen afspejler sig også i det nye forbunds fælles hjemmeside og tr-portal, der også på det overordnede plan bør afspejle enhed og helhed. Forbundet har også en hjemmeside for at:

- øge medlemsservicen
- øge fagligheden
- fastholde og tiltrække medlemmer
- øge medlemsdemokratiet
- effektivisere arbejdsgangene

For at tilgodese punktet om faglighed via webben afsættes der ressourcer i et nyt forbunds informationsafdeling til at produktudvikle sektorernes ønsker.

## **Bilag A: Aftale mellem FOA's politiske ledelse og PMF's forretningsudvalg vedrørende forbundsvalgte**

---

I tilknytning til de 2 forbundsledelsers anbefaling af grundlaget for en fusion mellem FOA og PMF er der enighed om, at der i et fælles forbund vil være beskæftigelsesmuligheder for alle nuværende forbundsvalgte i en kombination af valgte og ansatte stillinger med henblik på, at den fagpolitiske kultur kan videreføres i et nyt forbund.

Under forudsætning af, at de respektive kongresser i november 2004 godkender forslaget til fusion, er der enighed om, at der indgås en samlet aftale for PMF's/pædagogmedhjælpergruppens repræsentation i FOA på flg. måde:

At PMF/pædagogmedhjælpergruppen vælger én af to næstformænd i pædagogisk sektor, der deltager i politisk ledelses mødevirksomhed. Det aftales endvidere, at pædagogisk sektor udvides med én næstformand frem til det første sektorårsmøde efter den stiftende kongres, hvor der skal vælges ny formand for pædagogisk sektor. Det aftales i den forbindelse, at PMF/pædagogmedhjælper-gruppen som minimum sikres næstformandsposten.

At PMF/pædagogmedhjælpergruppen sikres to kongresvalgte forbundssekretærer, der indgår i den politiske ledelse.

At PMF/pædagogmedhjælpergruppen derudover sikres to kongresvalgte forbundssekretærer, der indgår i hovedbestyrelsen. Ved udtræden af forbundssekretærer fra politisk ledelse i kongresperioden indtræder disse i politisk ledelse efter konkret aftale.

At bestyrelsen for pædagogisk sektor udvides med 3 repræsentanter fra PMF/pædagogmedhjælpergruppen udover PMF's næstformand.

Det konstateres hermed, at PMF's FU-medlemmer sikres politiske poster, mens forbundssekretærgruppen indgår i den fortsatte udmøntning af de personalepolitiske principper.

## **Tillæg til Bilag A fra fusionsgrundlaget af 6. november: Aftale mellem FOA's politiske ledelse og PMF's forretningsudvalg vedrørende forbundsvalgte af 3. januar 2005**

---

I forlængelse af urafstemningernes godkendelse af dannelsen af et fælles forbund, har forbundsledelserne i FOA og PMF drøftet en udmøntning af fusionsgrundlaget.

PMF's hovedbestyrelse vælger d.12. januar 2005 de i dette bilag aftalte ledelsesrepræsentanter. Til posten i Pædagogisk Sektors ledelse indstiller PMF's forretningsudvalg til hovedbestyrelsen, at Jakob Sølvhøj vælges. Med udgangspunkt heri aftales det, at pædagogmedhjælpergruppens repræsentant i sektorens ledelse på den stiftende kongres vælges som næstformand med virkning fra den stiftende kongres, og tillige som formand for sektoren med tiltræden fra sektorårsmødet i (efteråret) 2005. Formanden for FOA's pædagogiske sektor vælges som formand frem til dette sektorårsmøde.

## **Bilag B: Indledende overvejelser til en uddannelsespolitik for TR i det nye forbund**

---

Den fremtidige uddannelsespolitik vil tage afsæt i fusionsgrundlaget, serviceløftet og det nye forbunds visioner, strategier og mål.

Afsættet for formuleringen af en uddannelsespolitik for TR vil dels være et "serviceløfte til TR" (hvad kan det nye forbund love TR) og dels TR's nuværende og fremtidige opgaver (set fra det centrale niveau, det lokale niveau, fra TR selv og deres kolleger).

Uddannelsespolitikken skal fungere som et dynamisk redskab, der bliver i stand til at indfange og imødegå behovet for kvalificering af TR set i lyset af de forandringer og udviklinger, der sker på arbejdsmarkedet og arbejdspladserne, og de ændrede arbejdsopgaver, som TR står over for.

Det nye forbunds TR-uddannelse tager sit afsæt i, at TR'erne skal være med til udvikle og påvirke politikken på arbejdspladserne. Derfor skal der lægges vægt på det politisk holdningsdannende i TR-uddannelsen - forstået som noget der sikrer indflydelse og påvirkning både i forhold til kollegernes løn- og ansættelsesforhold, men ligeledes i TR's arbejde med at organisere nye kolleger.

Både i forhold til TR's varetagelse af traditionelle kerneydelser, nye indsatsområder, individuel rådgivning og vejledning af kolleger og "matching" af ledelsen på arbejdspladserne.

Uddannelsesudbudet skal være fleksibelt og matche tempoet og forandringer i arbejdslivet og TR's arbejdsopgaver.

Omdrejningspunktet i den fremtidige uddannelse er kvalitet og faglighed – hvor fagligheden vil være relateret til arbejdsopgavernes indhold og vil afspejle det forhold, at tillidsrepræsentanten generelt tillægges mere kompetence.

TR-uddannelsen vil være decentral forankret – hvor lokalafdelingerne er ansvarlige for TR-uddannelsen og dens afvikling. Forbundet er ansvarlig for udvikling af koncepter, pædagogiske værktøjer, portaler og andet IT understøttende materiale. Samt for undervisere og undervisningsmaterialer.

Med afsæt i TR's arbejdsopgaver – vil den fremtidige TR -uddannelse – overordnet få en struktur med følgende elementer:

- En fælles, ensartet og tværfaglig TR-grunduddannelse
- Overbygningskurser med differentierede og målrettede tilbud - der tager udgangspunkt i faggruppernes specifikke arbejdsforhold
- Videreuddannelse til TR (akademiuddannelse, akademikurser, diplom), herunder uddannelse målrettet de faggrupper, der vælger fællestillidsrepræsentanter.

Derudover kunne øvrige aktiviteter understøtte TR efter grunduddannelsen:

- Systematisk uddannelsesplanlægning – målrette TR's kompetencer i forhold til udvalgte arbejdsopgaver - med henblik på efterfølgende at udarbejde uddannelsesplaner.
- Faglige netværk (såvel fysiske som i konferencesystemet Groupcare) - hvor TR kan få nyheder og informationer, kommunikere og udveksle erfaringer med hinanden, med afdelingen - og med underviserne.
- TR Portal – til at understøtte TR's arbejde og samle al relevant og opdateret viden og vejledninger – på et sted.
- E-læring – dels til at supplere og understøtte eksisterende uddannelsestilbud og dels til at give differentierede og udvidede tilbud til særlige målgrupper.

## **Bilag C: Forhandlingsaftale imellem politisk styregruppes parter onsdag den 22. september 2004**

---

Det må konstateres, at der ikke kan opnås enighed om et kompromis imellem FOA's forslag af 20. september og PMF's HB-beslutning af 21. september.

Der er derfor enighed om, at fusionsprocessen fortsætter på det oprindelige fusionsgrundlag, vedtaget på det fælles HB-møde den 6. september 2004 med følgende tilføjelse:

Det anbefales, at de lokale afdelinger hurtigst muligt finder fælles løsninger på den lokale struktur.

Med det formål at fremme fælles løsninger på det lokale område etableres der en mæglingsinstans, der på foranledning af de lokale parter kan bistå ved de lokale drøftelser. Mæglingsinstansen sammensættes af et lige antal repræsentanter fra de to tidligere forbund, samt en formand uden tilknytning hertil.

Efter 1.1.2007 har mæglingsinstansen kompetence til på eget initiativ at indgå i forhandlinger om og fremlæggelse af konkrete forslag til løsninger af lokale sammenlægninger.

Det endelige kommissorium og forretningsorden vedtages på den stiftende kongres den 25. januar 2005.

*Tiltrådt af FOA's hovedbestyrelse den 23.9 og PMF's hovedbestyrelse den 24.9.*