**Formandens skriftlige beretning til FOA Århus generalforsamling 10. april 2025**

Siden sidste generalforsamling har vi for alvor kunnet se og mærke OK24 udfolde sig. Rigtig mange FOA Århus-medlemmer har i perioden fået væsentligt flere penge mellem hænderne – ikke mindst de mange medlemmer, som arbejder i de traditionelt kvindedominerede fag på det offentlige arbejdsmarked, hvor mange også arbejder udenfor normal arbejdstid.

Deres lønninger er nu sammenlignelige med lønnen i mandsdominerede håndværker- og industrifag, der har en tilsvarende uddannelseslængde. Også flere kvindedominerede fag udenfor FOA har fået et lønløft, så lønudviklingen det sidste år betyder meget for ligestillingen mellem mænd og kvinder generelt i samfundet. Og for ligestillingen i de mange familier, hvor en offentligt ansat kvinde danner par med en privat ansat mand. Det er et historisk fremskridt.

Samtidig løftede OK24 de allerlavest lønnende FOA-medlemmer, da det i forhandlingerne lykkedes at få afskaffet de laveste løntrin.

OK24 gav et historisk resultat, fordi overenskomstfornyelsen både fordelte de sædvanlige overenskomstpenge og trepartsforhandlingernes lønløft, som gik til faggrupper med særlige rekrutteringsproblemer – og til arbejde på skæve tidspunkter. Og vigtigt var det, at pengene fra trepartsforhandlingerne blev givet udenom den reguleringsordning, der ellers sikrer en sammenhæng mellem lønudviklingen i den offentlige og private sektor. Hvis ikke det var sket, ville de kvindedominerede fag i det offentlige nemlig aldrig kunne hale ind på de mandsdominerede fag i det private.

Under OK-24 besluttede parterne i de regionale forhandlinger, at vi og de lokale arbejdsgivere skulle fordele nogle af trepartspengene. Det har vi selvfølgelig gjort og sikret yderligere lønstigninger til flere FOA-faggrupper på Aarhus Universitetshospital og Psykiatrien i Region Midtjylland.

**Flere på fuld tid**

OK24 betyder også, at flere FOA Århus-medlemmer skal arbejde på fuld tid. Overenskomsten og trepartsforhandlingerne understreger, at de har ret til fuld tid, og at flere skal på fuld tid. Det vil betyde, at mange vil tjene mere her og nu og også få en højere pension, når den tid kommer. Og det kan også betyde mindre arbejdspres på FOA-arbejdspladserne, fordi arbejdsgiverne lettere kan skaffe tilstrækkeligt meget kvalificeret arbejdskraft, når flere arbejder mere. Men FOA Århus-medlemmer skal selvfølgelig også kunne holde til at arbejde på fuld tid.

Derfor har FOA Århus samlet tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for at udvikle bud på, hvordan det kan ske. Og nogle af budene var mere varierede arbejdsopgaver og vagtplaner, hvor arbejdsliv og fritid er i bedre balance. Det vil kræve ledelser, der lytter til de ansatte og deres repræsentanter, og at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt valgte og ansatte på fagforeningskontoret arbejder sammen om at finde gode løsninger.

Samtidig er vi i FOA Århus blandt de første, som har rejst en diskussion om en 35-timers arbejdsuge. Den ugentlige normal-arbejdstid har siden 1990 været på 37 timer, og det er historisk set usædvanligt længe, at vi har haft en uændret ugentlig arbejdstid. Flere vil formentlig synes, at et fuldtidsjob er attraktivt, hvis fuld tid er 35-timer om ugen. Så derfor argumenterer vi og andre i fagbevægelsen nu for en arbejdstidsnedsættelse!

**Vigtige tillidsrepræsentanter**

Når det gælder arbejdstid, løn og andre arbejdspladsforhold er de tillidsvalgte - og ikke mindst tillidsrepræsentanterne - meget vigtige i FOA Århus, fordi de støtter og repræsenterer medlemmerne på arbejdspladserne og samtidig forbinder dem med resten af fagforeningen.

Derfor har FOA Århus i de senere år – og også i år - arbejdet for, at vi har flere tillidsrepræsentanter, som er tættere på medlemmerne. Det sker, når vi forhandler de såkaldte TR-vilkårsaftaler med arbejdsgiverne; aftalerne fastlægger blandt andet hvilke kollegaer, de enkelte tillidsrepræsenter skal repræsentere.

Vores indsats er i denne omgang lykkedes flere steder; for eksempel i Aarhus Kommunes Magistrat for Børn og Unge samt børneområdet i Odder Kommune. Begge steder skal den enkelte tillidsrepræsentant nu dække færre institutioner og færre kolleger og samtidig fungere på tværs af faggrupper.

Ambitionen om, at medlemmerne skal have kort til deres tillidsrepræsentant vil nemlig ofte betyde, at tillidsrepræsentanterne skal dække flere faggrupper, fordi især medlemmer fra mindre faggrupper på den måde får mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant og tilmed én, der er tættere på i hverdagen.

Udviklingen med flere nære tillidsrepræsentanter er med til at gøre FOA Århus til en mere sammentømret organisation, hvor medlemmerne lettere kan få hjælp af deres fagforening, som så også lettere kan nå ud til medlemmerne.

Samtidig er tillidsrepræsentanterne centrale, når vi skal sikre, at nye kollegaer får et tilbud om at komme med i FOA-fællesskabet. FOA Århus arbejder nu efter den såkaldte Frederikshavner-model, hvor arbejdsgiverne sender alle lønindplaceringer af nyansatte til fagforeningen, som fordeler dem til tillidsrepræsentanterne – eller fællestillidsrepræsentanterne, hvis en arbejdsplads ikke har en tillidsrepræsentant. Når tillidsrepræsentanten tjekker lønnen med den ny kollega, kan tillidsrepræsentanten samtidig præsentere FOA-fællesskabet og argumentere for medlemskab. Tidspunktet er oplagt, fordi kollegaen jo netop har oplevet, at det er FOA og FOAs tillidsrepræsentant, der har styr på løn- og arbejdsforhold. Hvis tillidsrepræsentanten ikke kan overtale kollegaen, kan opgaven gå videre til kollegerne på fagforeningskontoret, som også er dem, der tager sig af lønindplaceringerne, hvis arbejdspladser hverken har tillidsrepræsentanter eller fællestillidsrepræsentanter. På den måde arbejder hele fagforeningen sammen om at organisere nye kollegaer.

**TR-fællesskaber**

Tillidsrepræsentanterne er også vigtige i de sammenhænge, hvor FOA-arbejdspladserne på forskellige måder kan styrke hinanden.

Det kan være, når FOA-tillidsrepræsentanter på et område mødes, fordi deres fælles baggrund giver dem særlige gode muligheder for hjælpe hinanden – og inspirere hinandens arbejdspladser.

Eller det kan omvendt være på de store tema-møder for alle FOA Århus tillidsvalgte, hvor forskelligheden kan give de tillidsvalgte en mere nuanceret forståelse og samtidig en oplevelse af, hvor meget der er fælles og samler på tværs af FOA Århus-arbejdspladserne.

Og det kan være, når tillidsrepræsentanter møder op til en af de TR-caféer, som bliver afholdt hver fjortende dag i FOA Århus’ lokaler. Fordi de har brug for konkret hjælp fra fagforeningskontoret, og hvor der også er mulighed for, at tillidsrepræsentanterne sparrer med hinanden og danner værdifulde relationer og netværk.

**Meningsfulde fællesskaber**

De forskellige måder at samle de tillidsvalgte er eksempler på det, vi i FOA Århus’ bestyrelser kalder meningsfulde fællesskaber. Altså fællesskaber for FOA-medlemmer som eksisterer, fordi de giver mening og ikke blot fordi de står i en vedtægt.

Og der er selvfølgelig endnu flere meningsfulde fællesskaber. Et FOA-fællesskab kan være noget meget forskelligt – for eksempel ikke blot et fælles mødeforum, men også en samhørighedsfølelse. Og det kan være alle FOA Århus-medlemmer, der jo modtager vores nyhedsbrev og er inviteret til generalforsamlingen. Eller alle FOA-medlemmer på en arbejdsplads, som er samlet til et medlemsmøde eller arbejder sammen om et emne, der er specifikt for deres arbejdsplads.

Det er vigtigt for fagforeningsbestyrelsen, at ”alle faggrupper kan genfinde sig selv i stærke fællesskaber på tværs af og sammen med andre faggrupper”. Det har fagforeningsbestyrelsen vedtaget som vision, og det har vi arbejdet på i perioden. Som et bud har FOA Århus holdt et fælles sektorårsmøde på tværs af sektorerne, der som tema havde fællesskabet mellem kollegaer og faggrupper på FOA-arbejdspladserne, og hvordan vi sikrer, at der er et trygt samspil mellem dem.

FOAs ekstraordinære kongres har nu vedtaget en ny struktur på landsplan, hvor der nu er tre sektorer mod tidligere fire. Samtidig besluttede kongressen, at FOAs demokrati bliver mere åbent og direkte, fordi medlemmerne skal have mulighed for at deltage digitalt, når vi sammen skal udvikle fag, arbejde og uddannelse.

Nu skal vi så gennemføre kongresbeslutningerne lokalt på en måde, der skaber og styrker meningsfulde FOA-fællesskaber. Det vil vi arbejde grundigt med i dialoger med sektorbestyrelserne, tillidsvalgte og medlemmerne og vi vil have nogle vedtægtsændringsforslag klar til generalforsamlingen både i år og til næste år.

Meningsfulde FOA-fællesskaber opstår også, når vi fra FOA-huset i Viby tager ud i andre bydele, så FOA Århus-medlemmer har mulighed for at møde fagforeningen tæt på deres egen hverdag, der hvor de arbejder eller bor. Flere gange i løbet af året har medlemmer på den måde kunnet få svar på spørgsmål om løn, pension, ferie, barsel eller noget helt andet i deres eget lokalområde – og uden at skulle finde tid til et besøg på kontoret.

**Vi står stærkest i fællesskaber**

En pæn del af den her skriftlige beretning har handlet om FOAs og især FOA Århus egen organisation. Det er ikke tilfældigt. For hvis vi også fremover skal kunne opnå bedre løn- og arbejdsforhold, så kræver det en på flere måder stærk og velfungerende organisation.

Hvis arbejdsgiverne skal have respekt for FOA Århus i hverdagen og i konfliktsituationer, så skal vi repræsentere flertallet af de ansatte på FOA-arbejdspladserne – ellers kan vi ikke i længden forsvare og forbedre de ansattes løn- og arbejdsforhold.

Og omvendt viser gode resultater – som OK24 – jo netop, at FOA er en succes.

Vi skal på alle måder være en interessant og relevant fagforening for at sikre, at FOA fortsat kan levere gode resultater.

Alle skal føle sig velkomne i fagforeningen og opleve, at fagforeningen er tilgængelig, både når man vil have hjælp, information og indflydelse. Derfor er det vigtigt, at vi byder nye kollegaer velkommen, tjekker deres lønindplaceringer og giver dem tilbud om at komme med i FOA-fællesskabet. Ligesom medlemmerne skal have kort til deres tillidsrepræsentanter, gode digitale FOA-muligheder og opleve, at fagforeningen tager fra Viby og til andre bydele, så medlemmerne også en gang i mellem kan møde fagforeningen lige der, hvor deres hverdag foregår.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er afgørende for, at fagforeningen er nærværende og tilgængelig for resten af medlemmerne. Derfor skal medlemmernes valgte repræsentanter indgå i fællesskaber, som styrker dem og hjælper dem til at løse deres opgaver. Derfor har vi nu flere hyppige fællesskaber – fra de store temadage for alle tillidsvalgte til TR-caféerne for tillidsrepræsentanter, som har akutte spørgsmål og problemer – eller bare har lyst til at drikke en kop kaffe med andre TR-kolleger eller kollegerne i FOA-huset.

I FOA Århus har vi således det sidste år arbejdet for, at fagforeningen bliver sammentømret på tværs af arbejdspladser, faggrupper og sektorer, så alle kan indgå i meningsfulde fællesskaber på de niveauer og i de sammenhænge, som de forskellige medlemmer har behov for. Det kan nemlig sikre, at vi har en fagforening, som også fremover kan være med til at skaffe gode resultater.