

Forslag til fagpolitiske indsatser 2026-2028

- Medlemsorganisering og -fastholdelse
- TR dækningsindsatsen
- FOA modellen for lønindplacering og organisering af nyansatte
- Arbejdsmiljø

Medlemsorganisering og -fastholdelse

Medlemsorganisering og -fastholdelse er overliggeren i alt, hvad vi gør. Selvom der lige nu opleves en fremgang i medlemstallet, så kræver det konstant fokus og en skærpet indsats for at sikre organisering af medlemmer.

Vi ser ind i en fremtid, hvor store grupper af medlemmer forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension og samtidig er de årgange, der kommer ind på arbejdsmarkedet mindre.

Vi skal gøre FOA Randers' vision til virkelighed og omsætte de gode intentioner til handlinger, der skaber værdi for medlemmerne. Vi skal arbejde for at være det naturlige valg blandt FOAs faggrupper.

TR-dækningsindsatsen

Kongressen i 2023 besluttede at arbejde for at give TR en mere central placering i organisationen og samtidig sikre, at vi ved en fælles indsats sørger for, at flere medlemmer får en tillidsrepræsentant.

TR-dækning for alle FOAs faggrupper, på alle arbejdspladser skal sikre, at FOA er tæt på alle medlemmers hverdag, indsatsen skal også sikre organisering af kollegerne og dermed give styrke til at løfte i fællesskab. På nogle arbejdssteder vil der være for få ansatte på FOA overenskomst til, at der kan vælges en TR, så en del af indsatsen vil være at få identificeret de fagområder, hvor der er udfordringer og indgå aftaler om valg på tværs af faggrupper eller på tværs af arbejdssteder.

Indsatsen har tre mål:

1. At få valgt tillidsrepræsentanter og suppleanter både dér hvor disse umiddelbart kan vælges eller dér hvor vi skal forhandle os til bedre dækning
2. At få flere kolleger dækket, gennem valgforbund og valgfællesskaber.
3. At skabe stærke og positive fortællinger om at være TR.

FOA modellen for lønindplacering og organisering af nyansatte

Kongressen 2024 besluttede følgende:

"Vi kontakter alle nye kolleger, allerede før de tiltræder, så vi kan repræsentere dem ved lønindplaceringen. Hvis de ikke er medlemmer, opfordrer vi dem også til at melde sig ind".

Med udgangspunkt i den beslutning er der på tværs af FOA udviklet en fælles model for arbejdet med lønindplacering og organisering af nyansatte.

FOA modellen betyder nye digitale værktøjer og arbejdsgange både for TR og for sagsbehandlerne i Medlemshuset og det vil koste tid og ressourcer at implementere modellen, men på sigt vil de frigive ressourcer til at udføre andre opgaver, og vigtigst af alt betyder det flere medlemmer. FOA modellen giver fagforeningen overblik over alle sagerne og resultaterne af dem. Overblikket betyder, at fagforeningen altid ved, om de tillidsvalgte har brug for hjælp og støtte, og om arbejdsgiverne håndterer sagerne som aftalt. De fire pilotfagforeninger, der gik på FOA modellen omkring årsskiftet, har i snit en større fremgang end de øvrige FOA-fagforeninger, når vi ser på tallene fra november sidste år til og med juni i år. Fremgangen er mere end en halv gang større end i de øvrige fagforeninger.

De næste 7 fagforeninger, der gik over i løbet af foråret, har også en bedre medlemsudvikling i april, maj, juni, end dem, der ikke var gået over på FOA modellen endnu. Deres fremgang er faktisk 3 gange så stor som fremgangen i de fagforeninger, der ikke var gået på FOA modellen endnu. FOA Randers går i gang med modellen i november 2026.

Arbejdsmiljø

FOA har i 2026 gennemført en stor arbejdsmiljøundersøgelse blandt medlemmer på tværs af faggrupper.

Analysen viser blandt andet, at

- Over en tredjedel af FOAs medlemmer (29 %) har været udsat for vold inden for det seneste år
- 43 % har været udsat for trusler om vold inden for det seneste år - De yngre medlemmer under 40 år og mellem 40-49 år er i højere grad udsatte for vold og trusler end deres ældre kollegaer.
- Ugentlige smerter i bevægeapparatet som lænd, hofte, ryg (41 %) og skulder, nakke, arme (40 %) er de mest udbredte smerter på grund af arbejdet blandt FOAs medlemmer.
- Mere end hver tredje (36 %) har haft ugentlige smerter inden for de seneste 3 måneder.
- Mere end 8 ud af 10 (84 %) af FOAs medlemmer er glade for at gå på arbejde hver dag, men kun lidt over halvdelen (55 %) forventer at kunne arbejde til pensionsalderen.
- Mere end hvert andet medlem ansat på det pædagogiske område (55 %) eller social og sundhedsområdet (48 %) oplever ugentligt eller oftere, at de føler sig utilstrækkelige, fordi børnene/borgeren ikke får den omsorg/hjælp, som de synes er rimelig.
- 6 ud af 10 af FOAs medlemmer i overgangsalderen oplever, at deres arbejde i nogen, høj eller meget høj grad påvirkes af gener fra overgangsalderen. Kun 1 % af medlemmer i overgangsalderen oplever, der er tiltag på deres arbejdsplads i forbindelse med overgangsalderen.

Rapporten tegner et skræmmende billede af arbejdsmiljøet på FOAs arbejdsområder og der er al mulig grund til, at vi skal arbejde med rapportens resultater.

Lokalt oplever vi desværre ofte, at vi for sent bliver involveret, når der er problemer på arbejdspladsen – ofte bliver vi først kontaktet, når det er gået helt galt. Derfor skal vi særligt have fokus på at klæde de tillidsvalgte på, så de hurtigere bliver opmærksomme på problemerne og samtidig skal de sikre dokumentation, hvad der er foregået.