

Ordinær

Afdelings Generalforsamling

30/11 2023



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Dagsordenens punkt 3:

Arbejdsgrundlag for den kommende periode

Pt. 3: Arbejdsgrundlag 2024 – 2028

FOAs Kongres i november 2023 fastsat Forbundets arbejdsgrundlag for den kommende kongresperiode. Der er et ønske fra afdelingsbestyrelsen, at FOA Vestsjællands arbejdsgrundlag er i overensstemmelse med forbundets, og at afdelingens arbejdsgrundlag underbygger det fælles forbundsgrundlag.

Med det som udgangspunkt er der udarbejdet forslag til arbejdsgrundlag for FOA Vestsjælland – et arbejdsgrundlag som tager direkte udgangspunkt i Forbundets.

Afdelingsbestyrelsen indstiller Arbejdsgrundlaget godkendt.

Arbejdsgrundlag for perioden 2024 – 2028

Arbejdsgrundlaget behandles på FOA Vestsjællands årsmøder hvor der evalueres på arbejdet hen over året, og der aftales delmål for det kommende år.

Arbejdsgrundlaget tager udgangspunkt i FOA Forbundets arbejdsgrundlag som det er kendt pt. i relation til kongresforberedelsen, og dermed delt i 4 afsnit indeholdende forslag til vision og forslag til mål for fælles handlinger. Heri er FOA Vestsjællands særlige mål indarbejdet. Arbejdsgrundlaget skal konkretiseres på bestyrelseskonferencen i januar for 2024 og i øvrigt revideres på de kommende årsmøder:

Indhold:

Fremtidens fællesskab

Fremtidens arbejdsliv

Fremtidens faglighed

Fremtidens velfærd

Fremtidens fællesskab

Forslag til en vision

Om fire år opfordrer medlemmerne oftere deres uorganiserede kolleger til at melde sig ind i FOA, fordi vi er et fagforbund og en lokal fagforening, der adskiller sig positivt fra andre og billigere tilbud. Medlemmernes begejstring for FOA fællesskabet er et direkte resultat af, at vi i de seneste fire år har samlet hele organisationen – tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, valgte og ansatte i afdelinger og forbund – om at vende medlemsudviklingen.

Medlemmerne vil ikke undvære FOA, fordi:

- alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne, valgte og ansatte i afdelingerne og forbundshuset tilbyder dem en faglig service, de ikke kan få andre steder.
- de ikke bare bliver behandlet som kunder, der skal betjenes, men som stolte medlemmer af et engagerende fællesskab, hvor vi handler sammen.

- fællesskabet øger deres medindflydelse og gennemslagskraft.

Organisering og fastholdelse er blevet et fælles ansvar i FOA og i FOA Vestsjælland. Det indebærer, at vi alle ved, hvordan man tager medansvar for, at flere vælger at melde sig ind i FOA, at flere vælger at blive i FOA og at flere vælger at deltage i det faglige arbejde.

Når vi om fire år ser os tilbage, har flere fællesskabsløsninger på tværs af afdelinger sektorer og forbund, været afgørende for at det er sket. Fællesskabsløsningerne medvirker til, at flere medlemmer på arbejdspladserne mærker FOA-fællesskabet – og den forskel fællesskabet gør for dem og deres kolleger. Medlemmerne kan se, at der er en klar sammenhæng mellem de udfordringer og problemer, de står med på arbejdspladsen, og de ting vi kæmper for i fællesskab. Det er afdelingens netværks- og kommunestruktur medvirkende til at opnå sammen med det FOA regionale samarbejde.

Medlemmernes aktive deltagelse har bidraget til at styrke FOAs position som en troværdig med- og modpart. Og det sikrer, at FOA kan mønstre den nødvendige gennemslagskraft – også blandt medlemmerne på arbejdspladserne - når vi forhandler aftaler og overenskomster.

Konkret arbejder vi i FOA Vestsjælland for, at aktionsnetværket er klart til aktivitet, og for at det har bred opbakning i medlemskredsen.

Forslag til mål for fælles handling

1. Vi arbejder for TR- og AMR-dækning på alle arbejdspladser, så vi har relationerne til at kunne organisere kollegerne og styrken til at løfte i fællesskab.

Der hvor det i FOA Vestsjællands dækningsområde kniber med at få valgt TR, er det i stedet muligt at have en kontaktperson. Kontaktperson modellen udvikles som noget af det første.

2. Vi kontakter alle nye kolleger, om muligt 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.

Der tilbydes jævnlige uddannelse i organisering til TR og FTR gruppen.

3. Vi besøger alle arbejdspladser med jævne mellemrum, og er systematiske i planlægning og udførelse af arbejdspladsbesøgene. Både for at tilbyde løntjek, men også for at høre hvad der rører sig, og om de har en sag, hvor FOA skal træde til og bakke op.

4. Vi besøger alle uddannelsessteder hyppigt. Vi skal både bidrage til undervisningen med viden om FOA og den danske model, og være synlige på fællesarealerne. Vi skal invitere alle elever med i FOA og skabe FOA-fællesskaber for eleverne.

5. Vi aftaler ordentlige vilkår for tillidsrepræsentanterne. De skal have tid og kompetencer til at varetage medlemmernes interesser og arbejdsmiljø på arbejdspladsen. På trods af det arbejdspress der følger af manglen på kolleger og faglærte.

Det er en målsætning, at alle TR/FTR/AMR får tilbudt læringsaktivitet indenfor de valgte udviklingsmål, som er aftalt i den enkeltes udviklingssamtale.

6. Vi forbedrer vores faglige service og tilgængelighed gennem fællesskabsløsninger på tværs af afdelinger, sektorer og forbund, så medlemmet får den rette hjælp i rette tid. Uanset hvilken faggruppe medlemmet kommer fra.

7. Vi sørger for, at alle medlemsgrupper – uanset alder, køn, herkomst, faggruppe eller ansættelsesvilkår – oplever sig repræsenteret i fællesskabet. Derfor er synlighed og medlemsorganisering højt prioriteret i FOA Vestsjælland.
8. Vi kontakter alle, der er på vej ud af FOA-fællesskabet, for at hjælpe dem til at blive eller for at blive klogere på, hvorfor de ikke længere vil være med.
9. Vi fremmer faglige fællesskaber på arbejdspladserne på tværs af FOAs faggrupper for at understøtte faglig udvikling og handlekraft. De faglige fællesskaber kan eksempelvis understøtte sparring om dilemmaer i arbejdet eller koordination af lokallønsforhandlinger på arbejdspladsen.
10. Vi sørger for, at organiseringsaktiviteter, medlemskommunikation og digital tilstedeværelse på tværs af FOAs platforme er koordinerede, så både medlemmer og potentielle medlemmer ved, hvad FOA kæmper for, og hvordan de kan engagere sig.

Fremtidens arbejdsliv

Forslag til en vision

Om fire år har vi skabt ændringer af arbejdsvilkårene, så vi med stolthed kan fortælle om fællesskabets betydning for lønnen, medindflydelsen, arbejdsmiljøet og ligheden i samfundet. Medlemmerne har oplevet, at FOA utrætteligt kæmper for en løn, der i højere grad afspejler betydningen af den opgave, de løser og det ansvar, de tager. Ligesom lønnen også skal afspejle den nedslidning, man udsættes for, når man arbejder med hjerne, hjerte og krop – både om dagen og om natten.

Arbejdsmiljøet har længe været for dårligt på FOAs områder, og derfor har vi brugt de sidste 4 år på at gøre det til et fælles ansvar i hele FOA at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø. Vi har i de sidste 4 år blandt andet arbejdet for, at medlemmerne får flere kolleger, så der er bedre tid til pauser og faglig udvikling.

FOA arbejder for, at der kan tages hensyn til forskellige livsfaser. Eksempelvis ved at medlemmerne har større medindflydelse på arbejde og arbejdstid, og forbedrede muligheder for seniorordninger.

Derudover lykkes vi i stigende grad med at stå sammen på tværs af tillidsvalgte, afdelinger, sektorer, forbund og alliancepartnere. Det betyder, at vi opnår den nødvendige gennemslagskraft til at hente flere sejre hjem.

Forslag til mål for fælles handling

1. Medlemmerne oplever, at vi er synlige forkæmpere for mere lighed, blandt andet ved en mere retfærdig fordeling ved overenskomstforhandlingerne.
2. Vi forhandler kollektive lokallønsaftaler hvert år for alle arbejdspladser, så medlemmerne oplever lokalløn som en fælles vej til lønudvikling, og bruger dét som en drivkraft for organisering af potentielle medlemmer. Lokallønsforhandlingerne afvikles i samarbejde med de lokale TR'er. Det skal derfor informeres bredt om opnåede resultater.

Alle medlemmer skal informeres om muligheden for at få tjekket sine løn- og ansættelsesvilkår. Det er en målsætning at afdelingens tillidsrepræsentanter er i stand til at gennemføre løntjek på de overenskomstområder hvor de er valgt. Her er det FOA Vestsjællands opgave at sørge for uddannelse og læringsaktiviteter tilpasset den enkelte tillidsrepræsentant.

Der skal i perioden jævnligt tilbydes læringsaktiviteter til afdelingens medlemmer mhp at lære at gennemskue deres lønsedlen.

3. Vi gør fuldtid og fastansættelse til en mulighed på alle FOA-medlemmernes arbejdspladser. Vi kæmper for at indrette arbejdspladserne, så det bliver attraktivt og holdbart for medlemmerne at arbejde fuldtid.
4. Vi kæmper for, at medlemmerne har større medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og står fast på, at der skal værnes om medlemmernes fritid. Det forstår vi som et bæredygtigt arbejdsliv.
5. Vi kæmper for, at medlemmerne får større fleksibilitet i deres arbejdsliv, så der kan tages større hensyn til forskellige livsfaser, eksempelvis når man begynder i dit første job, eller når man har små børn.
6. Vi gør arbejdsmiljøet på medlemmernes arbejdspladser til et fælles ansvar for såvel tillidsrepræsentanter, som arbejdsmiljørepræsentanter og afdelinger, så arbejdsvilkår og arbejdsmiljø knyttes sammen til gavn for medlemmerne. Arbejdsgiverne er ansvarlige for arbejdsmiljøet – derfor skal de også stå til ansvar hvis de ikke lever op til deres ledelsesansvar for arbejdsmiljøet.
7. Vi deltager i at skabe konkrete, mærkbare forbedringer af arbejdsmiljøet på FOA-medlemmernes arbejdspladser. Arbejdsfællesskaberne, som medlemmerne er en del af, skal være centrale i udviklingen af arbejdslivet og arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljødrøftelserne er en fast del af FOA Vestsjællands arbejdsplads-besøgsstrategi.
8. Vi kommunikerer til og med medlemmerne, sådan at de er klar over at har de problemer i jobbet, så har de tidligt i forløbet mulighed for at inddrage FOA i processen, så vi kan bistå med faglig rådgivning.
9. FOA Vestsjælland vil i øvrigt være synlige på arbejdspladserne ved arbejdspladsbesøg, ved de lokale tillidsvalgte på arbejdspladserne, på relevante messer, folkemøder, og hvor det i øvrigt skønnes relevant. Det er derfor en målsætning i FOA vi bliver bedre til at:
 - Vise vores resultater
 - Lave kampagner
 - Formidle vores daglige arbejde i fagforeningen.

Fremtidens faglighed

Forslag til en vision

Om fire år har FOA stadig over 50 faggrupper, der arbejder med meget forskellige opgaver og funktioner på de mest centrale velfærdsområder. Det nye er, at faggrupperne ser og mærker, at deres fag og opgaver inspirerer flere i de kommende generationer til at søge ind i faget, og vi ser en stigning i antallet af faglærte indenfor fagene.

FOA har været involveret i håndteringen af rekrutteringsudfordringerne. Selv om vi ikke nødvendigvis er nået i mål med vores krav, så har vi taget afgørende skridt i retning af, at der ansættes flere kolleger, og at der er bedre normeringer – særligt på de pædagogiske arbejdspladser og social- og sundhedsområderne.

Flere af FOAs faggrupper er kommet helt frem i danskernes bevidsthed. FOA har nemlig banet en vej, der giver FOAs faggrupper en nøglerolle i fremtidens bæredygtige velfærd. Det er FOA-faggrupper med faglighed indenfor energi, bygningsdrift og vedligehold, kost og rengøring, som viser vejen for en velfærd,

der reducerer ressourceforbruget og genanvender mest muligt. Den grønne profilering af fagene bidrager til at skabe variation i opgaverne, skaber synlighed om fagene og giver desuden nogle af FOAs faggrupper en helt ny position på arbejdsmarkedet.

Der vil komme flere og flere krav til kompetencer og viden indenfor FOAs velfærdsområder. Derfor forudsætter fremtidens faglighed faglært arbejdskraft for at kunne levere den efterspurgte kvalitet i velfærden. Derfor er visionen også, at flere og flere medlemmer tager en uddannelse.

Uanset hvilken FOA-faggruppe, du tilhører, kræver fremtidens faglighed høj grad af faglig nysgerrighed og engagement i ens fag. FOA har brugt de 4 år efter kongressen i 2023 til – på tværs af sektorerne – at udforme et samarbejde om fremtidens faglighed. I dialog med faggrupperne, når vi mødes til konferencer og andre fora, diskuterer og udvikler vi fagligheden ved at forholde os til tendenser og den teknologiske udvikling. Og vi inddrager ungdommens idéer, håb og drømme til deres fremtidige job og fag.

Forslag til mål for fælles handling

1. Vi kæmper for fleksible uddannelser, der kan tilpasses personlige udfordringer, evner og livsfaser.
2. Vi kæmper for løn under uddannelse, også vokselevløøn.
3. Vi fanger skolebørnernes interesse for FOA-fagene. Med praktik, positive fortællinger og et særligt fokus på dem, der ikke har det nemt i den almene skole.
4. Vi kæmper for nye karriereveje, der også har fokus på tværfaglighed og den grønne omstilling, hertil kommer specialistuddannelser inden for psykiatri og demens.
5. Vi kæmper for, at nye medarbejdere på FOAs områder får en vagtplan, der giver mulighed for ordentlig introduktion til opgaverne og møde med deres tillidsrepræsentant.
6. Vi træffer aftaler med arbejdsgiverne om, at alle ufaglærte nyansatte skal i gang med uddannelse senest to år efter ansættelse.
7. Vi kontakter alle medlemmer for at tilbyde rådgivning om uddannelse og karriereveje. Vi opfordrer også medlemmerne – og deres ledere – til at øge brugen af kompetencefondene.
8. Vi arrangerer uddannelsesdage for ufaglærte medlemmer. Vi inviterer uorganiserede kolleger med, så vi kan vise, hvad de kan tage del i, når de melder sig ind. Vi forhandler trepartsaftaler om flere praktikpladser, flere uddannelser og mere efter- og videreuddannelse, så flere får en uddannelse på FOAs områder.

Fremtidens velfærd

Forslag til en vision

Velfærden skal følge med tiden, når vi bliver flere børn og ældre. Ligesom velfærden skal følge med den generelle velstandsudvikling. Den offentlige service er et af de vigtigste elementer i et samfund, der bygger

på lighed og fællesskab. Derfor er det nødvendigt, at den offentlige service kan vokse i samme takt som den private. Ellers bliver der en bedre service for de rige i den private sektor og en ringere service til resten i den offentlige.

Om fire år har FOA udfordret fortællingen om, at der ikke længere er hverken medarbejdere eller penge nok til en velfærd, vi kan være stolte af. Hvad enten det gælder lokale, regionale eller nationale beslutninger om offentlig velfærd, så ved politikerne, at FOA har en kvalificeret mening og stiller de mest relevante spørgsmål.

Vi står fast på, at velfærd, når alt kommer til alt, handler om at prioritere: skal pengene bruges på skattelettelser eller skal de investeres i velfærd? Vi står fast på, at der skal investeres i velfærd. Så det bliver attraktivt at være velfærdsmedarbejder. Så der bliver råd til nok kolleger, tid til faglighed og attraktive uddannelsesmuligheder for de mange ufaglærte i velfærdsfagene.

Om fire år står FOA derudover frem som en troværdig forhandler og synlig debattør. Vi har modet til at gå ind i trepartsforhandlinger om komplekse problemstillinger, ligesom vi gerne drøfter selv de sværeste dilemmaer om, hvordan vi prioriterer velfærdsydelse, for eksempel på sundhedsområdet. Vi gør det tydeligt, at velfærdspolitik altid handler om etik og ansvarsfølelse over for samfundets svageste.

Forslag til mål for fælles handling

1. Vi kæmper for bedre normeringer baseret primært på faglært arbejdskraft på FOAs områder. FOAs faggrupper har en nøglerolle og kan videreudvikle og forny velfærden, men det forudsætter ordentlige arbejdsvilkår.
2. Vi kæmper for, at finansloven tager investeringer i FOA-medlemmernes arbejdsvilkår lige så alvorligt som lavere skat til direktøren. Eksempelvis skal gevinsten ved færre sygedage indregnes ved investeringer i sundhedssystemet og investeringer i arbejdsmiljøet på velfærdsområdet.
3. Vi kæmper for, at budgetloven ændres. Kommuner og regioner skal have en økonomisk ramme for mere end et enkelt år, så de undgår kortsigtede løsninger. Vi argumenterer for, at sanktionsreglerne, der straffer kommuner og regioner økonomisk, hvis de bruger flere penge på velfærd, end regeringen giver dem lov til, skal afskaffes.
4. Vi understøtter MED-repræsentanternes arbejde med at stille krav til løn og ansættelsesvilkår ved udlicitering og privatisering. Vi skal kræve, at de offentlige arbejdsgivere bruger sociale klausuler overfor private virksomheder og stiller krav om arbejdsmiljø og uddannelse.
5. Vi inspirerer arbejdspladserne til nye former for tværfaglige samarbejder på arbejdspladserne, der giver større faglig frihed til FOAs faggrupper. Vi skal vise gevinsterne ved små teams og arbejdsfællesskaber.
6. Vi styrker medlemmerne til at tage velfærdspolitiske sager op på deres arbejdsplads, for eksempel om 0-minuts ydelser i hjemmeplejen eller kvalitetsforringelser som følge af timelønsansættelser.
7. Vi udbygger den bredest mulige alliance for at kæmpe for en velfærd, der gør meget mere for dem, der har brug for hjælp til at klare dagen og skærme samfundets svageste. En alliance der for eksempel gør op med de prioriteringer, der gør, at de mest ressourcestærke får mest ud af det offentlige sundhedsvæsen