

Mundtlig beretning

v. Mona Striib
9.-11. oktober 2019



SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Forbundsformand Mona Striibs mundtlige beretning på FOAs kongres 9. oktober 2019

For halvandet år siden blev jeg valgt til at stå i spidsen for FOA på vores ekstraordinære kongres. Kort tid efter blev Thomas Enghausen valgt som ny næstformand. Den samlede politiske ledelse stod i spidsen for et stærkt FOA-fællesskab, og vi stod på et solidt fundament af allerede vedtagne politikker og handleplaner. Vi tog afsked med vores daværende formand, Dennis Kristensen, i en noget kaotisk periode. Vi sad nemlig stadig i forligsinstitutionen med OK-forhandlingerne, der i den grad var gået i hårdknude. Dennis sagde ja til at køre forhandlingerne færdig på FOAs vegne, og vi kom som bekendt ret godt i mål.

Tak for det, Dennis.

Og samtidig tak til alle jer i fællesskabet, som har taget godt imod den nye politiske ledelse i FOA. Det er vi glade for.

OK 18 blev på mange måder en genstart af fagbevægelsens evne til at holde sammen, til at mobilisere og til samlet set at vise sin styrke. En evne vi skal pleje og holde fast ved. Det er ikke en helt nem sag. Indimellem kan interesse modsætningerne mellem organisationerne skygge voldsomt for mulighederne for fælles ageren. Selvom der bestemt er mere end én god grund til at stå stærkt sammen.

Vi fik et forrygende godt urafstemningsresultat. Og i samarbejde med organisationerne i forhandlingsfællesskabet har vi nu gang i en god proces for at få en grundig og tidlig forberedelse af næste runde i 2021. Og på samme tid er vi også i gang med mange gode drøftelser med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner. OK 20 på det private område har også fået startskuddet, og her har vi fået en god kontakt til hovedforhandlerne i de private overenskomstforhandlinger og vi er til medlemsdialog rundt om i landet.

Fem store opgaver

I FOAs verden tog politisk ledelse og hovedbestyrelsen fat på vigtige prioriteringer. De stod og bankede hårdt på døren, og vi fokuserede på fem store opgaver:

- Vi ville skabe samling om de vigtigste udfordringer, som medlemmerne oplever
- Vi stod med en bunden opgave om at få styr på forbundets økonomi for den kommende periode efter denne kongres. Der skulle spares et trecifret millionbeløb
- Vi ville fokusere på at skabe gode alliancer med andre forbund og organisationer for at nå resultater
- Vi ville medvirke til, at den nye hovedorganisation FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation - kom godt fra start og fik velfærd på bordpladen
- Og så ville vi være ihærdige med at påvirke valgkampen og sikre at FOAs medlemmer blev set og hørt som virkelighedens eksperter

Det er sådan set gået rimeligt. Ikke så ringe endda.

Vi fik ved fælles hjælp skabt et overblik over samtlige faggrupper og over udfordringer og løsninger, der skal arbejdes på. Vi fik også skabt overblik over overenskomstsager. Og lad os bare konstatere i fællesskab, at det blev en øjenåbner på mange måder.

Vi kom i mål med omfattende besparelser, prioriteringer og ændringer i organisationen uden at miste fodfæste på opgaverne og allerede igangværende handleplaner fra sidste kongres. Og stor tak for konstruktiv medvirken.

Vi har skabt nye alliancer, som også har ført til nye måder at samarbejde på, og det rykker mærkbart på mulighederne for at forstå hinanden, finde sammen på tværs og dermed nå resultater. Vi har også taget fat på årtiers grænsestridigheder med andre

organisationer, og vi forsøger nu at lande med nye klare aftaler, så vi ikke slås med hinanden, men i stedet slås for forbedringer og gode løsninger for medlemmerne. Det gælder også interne grænsesnakke i egne rækker. Det er ikke nemt. Og der vil også være områder tilbage, hvor det nærmest ser uløseligt ud.

Men hvor der er vilje, er der vej. Og vi har ét mål som fællesskab. Målet er gode vilkår for medlemmerne. Det er vi heldigvis enige om.

FH er kommet godt fra start og velfærd er kommet på bordpladen. Vi vil en bedre retning for velfærdssamfundet med mindre ulighed, retfærdighed og værdighed, og vil medvirke til genopretning af mange års massive besparelser. Og vi vil arbejde for løsninger, der er hårdt tiltrængte for medlemmernes vilkår. Men der er ualmindelig langt til fuld plade.

Medlemmernes vilkår var grundlaget i FOAs kampagne under valgkampen.

Kæmpe tak til jer, der stod frem i forreste række. I var i den grad medvirkende til debatten om behov for en ny kurs for velfærdssamfundet.

En knækket kurve

Udgifterne til velfærd i kommunerne og regionerne har i årevis ligget under det demografiske behov. Der har *ikke* været tilstrækkelige midler til at opretholde velfærden for den enkelte borger bare på et uændret niveau. Penge til velfærd er ikke fulgt med antallet af flere borgere. Det har i flere år udhulet vores velfærd.

Men kurven har fået et knæk.

Alt i alt så er det samlede billede for både kommuner og regioner, at der i økonomiaftalerne er givet mere end i de tidligere år, og at de nu dækker demografien og lidt mere til. Vi kan godt se retningen. Vi råber ikke løftebrud, men presser på for et lidt større skridt i den rigtige retning. Så kurven er knækket, men vi er ikke i mål.

Vores velfærd er gået glip af milliarder af skattekroner.

Skattely, svindel, udbytteskat og grådighed *skal* Christiansborg bare have gjort op med!

Det er klart, at man ikke kan gøre op med årtiers nedskæringer med det samme. Og at pengene også skal passe på bundlinjen. Men må jeg ikke lige minde om, at der siden 2002 er delt 52 milliarder kroner ud i skattelettelser. Vel og mærke skattelettelser, der primært er gået til de rigeste, og har øget uligheden i Danmark. Pengene er der, hvis man har viljen til at finde dem. Og på den måde få genopretningen til at gå noget hurtigere.

Statsministeren lovede i sin åbningstale, at det nu hedder *velfærd først*, men var også ærlig. Det kommer til at tage tid at bygge op igen.

Vi ser lidt lysere på tilværelsen, men ved godt, at vi skal holde fast i ambitionerne på medlemmernes vegne og på samfundets vegne.

Det nye politiske landskab

Det politiske landskab er ændret. Vi fik en ny regering i Danmark. En regering, der vil velfærd først. Vi lyttede til statsministeren inden åbningen af kongressen.

Vi lyttede også forleden til en noget anderledes åbningstale, da folketinget tog fat på et nyt arbejdsår. En åbningstale, der blandt andet inviterede os til at indgå i en nærhedsreform. Det takker vi ja til. Men denne gang skal det godt nok blive til noget.

Vi kan godt se, at der både med finansloven og det udsendte lovkatalog er meget godt i vente, men det helt nødvendige: *at det skal være mærkbart med genopretning og udvikling lidt hurtigere*, er der ikke plads til med udspillet til ny finanslov.

Vi er positivt stemt overfor de første kommunale og regionale budgetaftaler, men havde forventet plads til mere med finansloven.

Det er for os vigtigt, at der tages bid på minimumsnormeringer, så det kan mærkes, at der afsættes midler til løft af psykiatrien og at der tages fat på udgiftsekspllosionen på det specialiserede voksenområde psykiatri og handicap. Det knækker nemlig kommunernes forudsætninger for at stoppe med besparelser på andre velfærdsområder.

Men trods alt så har vi også grund til at være bare lige en anelse begejstrede for det politiske forståelsespapir, som den nye regering fik skabt med støttepartierne. Vi er ikke naive og tror på, at alt nu med ét slag bliver rosenrødt og nemt. Men det politiske forståelsespapir er spækket med FOA-dagsordener som omtalt i den skriftlige beretning.

Udgangspunktet for det, vi i FOA kalder en langsigtet genopretningsplan, er stadig temmelig alvorlig. Vi ved godt, at fællesskabets styrke kommer på hårdt arbejde.

For på en lang række områder har besparelser medført et alt for ringe kvalitetsniveau. Det er nærmest tå-krummende pinligt at kigge på spareforslag rundt omkring i kommunerne. Der har været forslag om rengøring hver femte uge for ældre. Forslag om at sætte dagplejerne ned i løn. Vedtagne budgetforslag om at skrotte alle aktivitetstilbud i ældreplejen. Rigtig mange steder er nattevagterne på plejehjemmene sparet ned til en enkelt. Infektionshygiejne, altså indsatsen for at bryde smitteveje, er ikke til at få øje på. Og beredskabet, som vi alle sammen er dybt afhængige af, hvis der udbryder brand eller vi har brug for en ambulance, presses på ressourcer. Det er faktisk en tragisk tilgang til vores velfærdssamfund. På alt for mange arbejdspladser er arbejdsmiljøet blevet svækket alvorligt. For rigtig mange faggrupper opleves dagligdagen som en forhindringsbane for at kunne løfte den faglighed, man er uddannet til at levere. Vi kender historierne, der ender i medierne. Vi kender fortællingerne om virkelighedens velfærd fra medlemmerne. Det er barske realiteter på tværs af områder. Heldigvis så ved vi også, at vi ved fælles hjælp kan sætte fokus og også opnå resultater: Vi gør klar. Det lange seje træk.

Vi har haft travlt med både at besøge de nye ministre og ordførere med FOAs mange ønsker og forslag. Vi ved, at det hele ikke kommer på en gang. Men vores tilgang har været, at kurven skal knækkes nu. Vi skal se en retning. Og vi skal se en retning, hvor første år med en ny regering, der vil velfærd, er en start med stop for udhuling af økonomi til offentlig velfærd, og hvor de næste år skal vise en egentlig genopretning af de sidste 10-15 års tab. Derfor var vores forventning til finansloven lidt højere end det, der blev leveret. Men når vi selv sidder i prioriteringsdiskussionen, så kan vi

godt få øje på, at det ikke er i første hug, der kan leveres. Vi fik en ny regering og et rigtig godt forståelsespapir, men en regering, der ikke har et flertal alene, skal forhandle sig til kompromisser og løsninger.

Fundamentet skal styrkes

Vores fælles velfærd har været og er altså stadig udfordret på grund af et manglende solidt økonomisk fundament til både at genoprette kvaliteten og til at imødegå de demografiske udfordringer. Antallet af 80-årige vil stige med 50 procent inden for få år. Vi har set, at den såkaldte sunde aldring er gået i stå. Antallet af 0-3-årige stiger, og det er godt. Dertil kommer nu nogle år med rekordlave ungdomsårgange samtidig med, at aldersgennemsnit for offentligt ansatte betyder, at eksempelvis 20.000 på ældreområdet forlader arbejdsmarkedet. Det er åbenlyst, at vi står med en massiv udfordring.

Vi har gang i et hav af initiativer og indsatser, som skal hjælpe på vej. Øget optag på uddannelserne, rekruttering, fastholdelse, satsning på bedre arbejdsmiljø, bedre uddannelsesdækning, afbureaukratisering, ordentlige vilkår for både privatansatte og offentligt ansatte, bedre styrings- og ledelsesformer, fokus på arbejdsfællesskaber. Vi skal mindske gabet, og det er åbenlyst, at vores udfordring ikke kun er økonomi; Hvor skal vi skaffe hænderne fra? 230.000 ansatte i den private sektor, 170.000 i den offentlige sektor. Selv om vi er hinandens forudsætning, så er der også en balance, der skal iagttages.

Så der skal også nyt til, hvis velfærden og medlemmernes vilkår skal hænge sammen i fremtiden. Og det skal de!

Helt overordnet så skal der gøres noget ved budgetloven, ved udgiftsloftet, ved servicerammerne. Der er ikke et politisk flertal for at skrotte budgetloven helt, men der er et større og større pres på, at grebet nu skal løsnes. Og vi er gået konkret på banen med en opfordring til at få løsnet grebet i budgetloven.

Og hvis der skal skattestigninger til, så kom bare. Et flertal af danskerne er faktisk parate til at vinke farvel til mange af de skattelettelser, der er givet de sidste 10 år.

Gang på gang viser målingerne, at velfærd slår skat. Og det *kan* gøres på en social retfærdig måde, så det er de stærkeste skuldre, der bærer. Lad mig bare gentage 52 milliarder siden 2002.

Trepart om udfordringerne

Vi kigger ind i en periode, hvor den nye regering måske har appetit på trepartsaftaler.

Vi kan godt få øje på muligt indhold til kommende trepartsaftaler:

Værdig tilbagetrækning: Folkepensionen, seniorpension, førtidspension, ressourceforløbene og en sygedagpengelovgivning, der hjælper syge danskere.

Vi skal have genoprettet de værste ødelæggelser af beskæftigelseslovgivningen og dagpengelovgivningen.

Vi skal have en arbejdsmiljøindsats, der batter målbart.

Vi skal pege på en uddannelsesindsats, der får alle unge med. Også som faglært.

Vi ønsker en styrings- og ledelsesreform, så styringen af økonomiske rammer sikrer en reel mulighed for, at arbejdsfællesskaber kan udfolde sig om kvalitet i kerneopgaven og kvalitet i arbejdsmiljøet.

Vi ønsker også en reel mulighed for fuldtid i den offentlige sektor. Vi blev underlagt et deltidsdirektiv. Nu må arbejdsgiverne underlægge sig retten til fuldtid som den nye norm og deltid som en mulighed. Den bønne skal vendes. Og bare lige en vigtig markering: Det *skal* gå hånd i hånd med et arbejdsmiljø, hvor man kan holde til fuldtid.

Vi ser frem mod, at vi med skarp prioritering kan sætte fællesskabets styrke ind på at nå resultater. Selv om det unægtelig ser vanskeligt ud at få flertal for det fuldstændig berettigede krav om en differentieret pensionsalder.

Lige i den diskussion bliver det nødvendigt at holde tre temaer i kog: Den almindelige førtidspension, seniorpensionen og differentieret pensionsalder.

FOA har klare bud på, hvad der skal til.

De nedslidte skal have retten til førtidspension mere humant, end det sker i dag. De slidte skal have ret til en seniorpension. I FH er vi meget tæt på et fælles forslag på tilkendelsesmodel. Og så skal der indføres differentieret folkepension.

Modeldiskussionen trækker ud, så FOA foreslår en model, hvor de ti hårdeste/mest belastede brancher tilgodeses. Har man eksempelvis arbejdet i 40 år – og arbejder i en belastet branche, hvor fysikken ikke længere kan følge med - så bør man have retten til en tidlig folkepension. Det vil give lidt af retfærdigheden tilbage fra dengang, politikerne ødelagde efterlønsordningen.

Vi står desværre næsten alene med kravet om at opsige velfærdsaftalen fra 2006. Det bliver vi ved med at italesættelse. Og hovedbestyrelsen fremlægger forslag til en skarp udtalelse senere på kongressen.

OK 20 og OK 21

Lige nu står vi midt i forberedelserne til overenskomstforhandlingerne på det private område næste forår og bagefter på det offentlige område i 2021.

Hovedbestyrelsen har diskuteret overenskomststrategien på de tre offentlige arbejdsmarkeder og på det private område.

Vi har haft en udpræget tendens til at tage afsæt i udfordringerne på det kommunale område. Men når vi kigger på medlemmernes udfordringer via de rejste overenskomstsager, og når vi lytter til medlemmernes ønsker, så er der forskelle. Det er forskelle, som kræver forskellige strategier. Men der er også fællestræk.

Helt overordnet står ligeløn stærkt på vores dagsorden. Og helt overordnet så er vi stadig faste i kødet på, at lærerne skal i mål med en løsning.

De største fællesklumper handler om løn, om uddannelse og om arbejdsmiljø. Jeg plejer at sige, der er tre ting, vi bekymrer os om på medlemmernes vegne: Det er vilkår, vilkår og vilkår.

Lønnen er stadig en særdeles stor udfordring. Jeg er meget tæt på at kalde tjenestemandssreformen fra 1969 en historisk ligestillingsbrøler. Lovgivningen dengang placeredes kvindefagene allernederst i lønrelationen mellem faggrupperne i den offentlige sektor. Dengang under Hilmar Baunsgaard og VKR-regeringen var tankegangen, at det var manden, og manden alene, der skulle forsørge sin familie. Såkaldt kvindearbejde som hjemmehjælper, barneplejerske eller sygeplejerske var tænkt som et løntillæg til familie, hvor kvindens rolle som husmor stadig var afgørende.

Man plejer at fejre et 50-års jubilæum. Det burde vi gøre ved at køre tankegangen ud på lossepladsen.

Og lad os nu slippe ud af de forældede kønsroller. Kære politikere: Tag jer nu sammen.

Det kræver stadig en hjælpende hånd fra Christiansborg til et økonomiske løft af kvindefagene. Og nej, det betyder *ikke* total ødelæggelse af den danske aftalemodel. Det ved politikerne også godt.

Ligeløn handler også om vores egen evne og vilje på tværs af de faglige organisationer. Hvis vi skal ændre løndannelsen markant, så skal det også lykkes at gå fra procentvis lønregulering til en stigning i kroner og øre. Vi bliver ved med at strø håndører ud til lavtlønsprojekter og ligelønsprojekter, men batter det for alvor? Det kaldes skævdeling, men i virkeligheden skævdeler vi hele tiden ved at give procentvis lønstigning. Når en overlæge får 65.100 kroner ekstra som følge af overenskomstforbedringerne i perioden, mens en social- og sundhedshjælper får 22.500 ekstra, så er det saftsuseme skævt. Alt for skævt. Den form for skævdeling må høre op. Derfor er det også helt skævt at fortælle, at vi sikrer samme

reallønsfremgang til alle. Det opgøres i procenter. Og vi kan altså ikke gå ud og betale procentvis mindre for en liter mælk.

Lokalløn er en udfordring, det er gradvist blevet værre med opsigelser af forhåndsftaler, manglende udmøntning af tilbageløbsmidler og det svar, de tillidsvalgte får igen og igen, er næsten er lige så sikkert som amen i kirken: "Der er ingen økonomi til rådighed."

Den knast skal vi have løst som fællesskab. Det er en kompleks situation, hvor der ikke kun findes et svar. Det tager vi fat på i den kommende periode.

Uddannelse i centrum

Den anden udfordring handler om retten til uddannelse. Vi kan ikke bruge det til noget ved at ærgre os over, at OK 15 aldrig kom i mål. Vi får ikke muligheden igen lige med det samme.

Spørgsmålet er: Hvordan vi kommer til at tænke som et forbund af uddannede medlemmer?

Hvis vi et kort øjeblik skæver til håndværksfagene på det private område, så er det fuldstændig naturligt, at det kræver en faglært uddannelse at blive elektriker, automekaniker eller tømrer. Men vi har stadig en tendens til, at vi vil et både/og. Dermed gør vi det vanskeligere for os selv at komme i mål. Der er overhovedet ingen tvivl om, at fremtidens arbejdsmarked kræver uddannelse. Får vi ikke medlemmerne med på toget, så ender de med at blive sat af. Kompetencefondene er et godt supplement til efteruddannelsesinitiativer, men det er ikke nok.

Hvis vi helt grundlæggende vil forandre, så er det ved indgangen til FOA-medlemmernes arbejdspladser, at billetten hedder en faglig uddannelse.

En uddannelsesstrategi er *ikke* manglende anerkendelse af vores faggrupper, der i dag er uden erhvervsfaglig uddannelse. Det er et nødvendigt løft på fremtidens arbejdsmarked.

Vigtigt argument for uddannelse er også at bedre mulighederne for at løfte på lønnen.

Den tredje store klump ved overenskomstforhandlingerne handler bredt set om arbejdsmiljø og arbejdsvilkår. Det starter med en reel ret til fuld tid og en arbejdsmiljøindsats. Vi må erkende, at vores overenskomstaftale om ret til fuld tid slet ikke virker. For fem år siden var 84 procent af de social- og sundhedsansatte på deltid. I dag er det 85 procent. Og den udvikling er desværre til at få øje på for de fleste faggrupper.

Helt tilbage i 2007 satte vi for første gang retten til fuld tid ind som krav ved trepartsforhandlingerne, men der kom aldrig en reel rettighed. Den nye regering har fokus på retten til fuld tid i forståelsespapiret. Det skal vi bestemt udnytte. Det betyder ikke, at vi åbner en dør til lovmæssig detailstyring eller overtagelse af arbejdsmarkedets parters opgave med at indgå overenskomster. Arbejdsmarkedet hviler på et grundlæggende fundament af lovgivning. Oven på dette lag tager den danske aftalemodel fat. Vi skal samtidig i højere grad fokusere på at varetage en vagthundsinteresse, så der ikke nærmest systematisk sker brud på aftaler.

Her inviterer vi til debat om en stærkere lokal rolle i aftaleindgåelsen. Kan det medvirke til bedre medlemsengagement og organisering? Kan vi tåle de forskelle, der vil opstå? Får medlemmerne i sidste ende mere indflydelse og en større tilfredshed med arbejdslivet?

Vi skal også diskutere med hinanden om arbejdstidsaftalerne er blevet for komplekse. Det er bemærkelsesværdigt, hvor mange sager afdelingerne står med. Og det er bekymrende, hvor mange midler der hentes hjem i løntjek - meget ofte med henvisning til manglende tillæg.

Presset er stort. Fakta er desværre, at mange sager sander til både lokalt og centralt.

Vi må også spørge os selv: Hvor mange sager ser vi aldrig? Hvor mange lønmidler går medlemmerne glip af?

Vi lægger i den kommende kongresperiode op til en fornyet og forstærket indsats for de faggrupper, der står svagest i lokallønsudviklingen. Målet er at styrke forhandlingskompetencerne og at gå ned på kommuneniveau, faggruppe for faggruppe, og så øge presset og indsatsen væsentligt.

Vi har opnormeret på ressourcerne og er begyndt at hale ind på sagsbunkerne og hepper lidt på arbejdsgiverne, så medlemmerne ikke skal vente for længe.

Den kedelige førertrøje

Som jeg omtalte lige før, så har besparelsesdagsordenen sat arbejdsmiljøet under pres.

Vi har et område, der har en kedelig førertrøje på. Social- og sundhedsområdet ligger markant højere end alle andre brancher i Danmark på, hvor mange der ender med en førtidspensionering.

Et godt arbejdsmiljø fører til udvikling, til arbejdsglæde, til fysisk og psykisk trivsel og til sundhed, mens et dårligt arbejdsmiljø kan føre til sygdom, nedslidning og i værste fald udstødelse af arbejdsmarkedet.

Det kan betale sig - både menneskeligt og økonomisk - at satse på et godt arbejdsmiljø. Man kan godt sige, at satser vi ikke her, så hjælper al vores arbejde for ret til fuld tid, rekruttering af flere og så videre overhovedet ikke. Så ender vi med en brug-og-smid-væk mentalitet af værste skuffe.

Mange medlemmer oplever i dag en forrået og voldsbefængt hverdag. Alt for mange er udsat for vold, trusler om vold og digital chikane.

Ønsket om navnebeskyttelse, der blev rejst på sidste kongres, er derfor fuldt forståeligt, men har vist sig at være mere end bare vanskeligt at opnå. Både af aftalevejen og med lovgivning. Vi har for ganske nylig lagt en vejledning ud på tillidszonen. Vejledningen kan hjælpe på de enkelte arbejdspladser, og vi vil fortsætte snakken med organisationerne på områderne og rejse udfordringen overfor arbejdsgiverne. Det er altså muligt at undgå navneskilte, når

risikovurderingen er høj og få erstattet navne med identifikationsnumre i journaler, men det er fyldt med komplikationer. Og der er ikke lige med ét udsigt til en lovgivningsmæssig løsning. Lige nu er det aftaler, der skal indgås på den enkelte arbejdsplads. Her skal vi som fællesskab arbejde videre og fortsætte drøftelserne med Christiansborg. Undskyld for, at vejledningen var så længe undervejs.

Fokus på organisering

De mange indsatser vi skal fokusere på, kræver styrke.

Vi har derfor og skal fortsat have stort fokus på at organisere på FOAs arbejdsområder. Det går ikke helt så godt, som det skal, hvis vi skal bevare styrken. Der er alt for mange, der vælger at være gratister. Trods årelang fokus på kampagner og andre initiativer så er vores medlemstal fortsat nedadgående. Vi skal simpelthen knække kurven.

Her gemmer der sig både diskussionen om, hvem der gør hvad, og hvad leverer vi til gratisterne, som de ikke burde have. Vi skal ikke true. Vi skal motivere og invitere ind i fællesskabet. Og vi må gerne være meget insisterende.

Når vi virkelig gir' den en skalle, så får vi nye medlemmer.

Jeg tror på, at vi også her *kan* knække kurven.

Nye veje at gå

Vi har de sidste år diskuteret arbejdsfællesskaber blandt andet i erkendelse af, at medlemmerne på arbejdspladserne helt nødvendigt skal samarbejde om kerneopgaven, passe på både sig selv og på hinandens arbejdsmiljø og styrke og værne om kvaliteten i det arbejde, der leveres.

Det kan meget let blive til den smukke overordnede tale. Eller de gode planer på forvaltningsniveau. Eller gode diskussioner med tillidsvalgte, uden det reelt bundfælder sig som en helt naturlig måde at arbejde på.

Vi rejser arbejdsfællesskabsdiskussionen alle de steder, hvor vi kan komme til og det er en central del i en af debatterne senere på kongressen.

Faglighedsreform

Vi trænger til et holdningseftersyn på vores uddannelsesstrategier.

Vi bliver ærgerlige, vrede og oprørte, når vi støder på professionsstrategier som forhindrer vores medlemmer i fornuftig udvikling eller at bevare arbejdsområder. Men vi har desværre selv en tendens til at værne os mod andre - faggruppe for faggruppe.

Jeg er slet ikke i tvivl om, at fremtidens udfordringer kalder på en faglighedsreform, hvor vi får flere faggrupper i spil om opgaver i arbejdsfællesskaber. Det kalder på den gode dialog, og det kalder også på ændringer i vores uddannelsesstrategier. Det skal være nemmere for vores medlemmer at opnå den rette faglige uddannelse, uden at skulle starte helt fra bunden, hvis der skal sporskiftes. Vi skal samtidig anerkende, at medlemmernes oplevelse af at blive presset fra flere sider er stærk og forståelig. Men banen er sådan set kridtet op for os, ændringerne sker, og det vil tage fart i de kommende år. Alene udfordringen med rekruttering og flytning af opgaver mellem sektorer gør, at det er nødvendigt og fornuftigt at være med til at forme udviklingen frem for bare at konstatere, at det sker.

Når arbejdsmarkedet ændrer sig, så skal vi være klar til at møde udfordringerne og tage del i at forme udviklingen. Og vi skal blive langt bedre til at udnytte rammer i arbejdsmarkedspolitikken til at løfte fremtidens uddannelsesindsats.

Tavshedens kultur

Debatten om ytringsfrihed er igen blomstret op. Gør den bare det med jævne mellemrum? Eller er der grund til at være bekymret?

Der er ingen tvivl om, at presset på økonomi og ressourcer betyder rigtig meget. Når man i meget lang tid arbejder under alt for pressede vilkår, så risikerer man en

forråelse - formentlig for at beskytte sig selv. Men forråelsen har konsekvenser, der bestemt ikke er rare at kigge på og opleve.

Ja, der er grund til at være bekymret. Hver eneste gang vi hører eksempler på, at både offentligt og privat ansatte undlader at kritisere forhold på arbejdspladsen af frygt for repressalier, så skal vi bekymre os og reagere på det.

Alt for mange er holdt op med at ytre sig om konsekvenserne af besparelser af frygt for at blive kaldt til samtale, af frygt for at komme på en skuffeliste over medarbejdere, der kan blive de næste, der prikkes. Eller måske bare få et prædikat som uglest eller som en af dem, der skaber uro.

Det er en farlig kurs, endda en meget farlig kurs. Den faglige forråelse tager fat. Det er vigtigt, at medarbejdere og ledere i fællesskab tager ansvar for kerneopgaven, og om nødvendigt leder opad. At lede opad handler netop om at sige fra med sin faglighed.

En anden vinkel er ikke mindre alvorlig, nemlig når konsekvensen af at tie stille bliver til en accept af et stadig stigende arbejdspress, som man ganske enkelt risikerer at blive syg af. Et arbejdspress, der vedvarende er for højt, fører til risiko for stress. Vi kan helt konkret se, at de arbejdspladser, der har for høj belastning, også er de arbejdspladser, hvor den kollegiale trivsel halter. Der er flere, der udsættes for mobning, når arbejdsmiljøet er presset.

Vores kollektive tolerancetærskel flytter sig i disse år. Vi oplever et normskred, der er til at få øje på. Det skal vi være bevidste om. Vi skal sige fra og sige stop. Vi skal være i stand til at samarbejde om kerneopgaven i arbejdsfællesskaber på en måde, der både giver plads til faglig kvalitet for borgerne og som sikrer, at vi kan holde til at gå på arbejde uden at blive syge af det.

Debatten om arbejdsfællesskab har mange nuancer. I FOA har vi som sagt fokus på at nå i mål i den kommende kongresperiode, så det ikke bare bliver FOA-snak, men vi skal holdningsmæssigt og metodisk nå helt ud på arbejdspladserne.

Ledige i arbejde

Vi skal også blive bedre til at få ledige i arbejde hurtigt. Vi har en meget lav ledighedsprocent, og vi har alle forudsætninger for at lykkes godt med det nye a-kasseforsøg, hvor vi overtager kontaktforløbet de første tre måneder. FOA vil vise, at vi kan levere. Det lykkes vi kun med, hvis vi samarbejder mellem faglige afdelinger og a-kassen om opgaven og med en stærk tråd ud til de tillidsvalgte.

Vi bruger i øvrigt FOA Jobmatch til at få timerne sat op i de jobopslag, vi får ind. Bare sådan for at nævne det med fuld tid igen og igen.

Vores arbejde med hele tiden at fokusere på service og kvalitet i fællesskabet er en af forudsætningerne for at fastholde og tiltrække nye medlemmer. Den indsats skal gå hånd i hånd med udviklingen af demokrati, aktivisme og vores mål om at komme fra ord til handling. Færre beslutninger, handlinger på tværs i fællesskabet og komme i mål.

Vores ansvar for anstændighed

Et samfund skal kendes på, hvordan vi behandler de svageste.

Det er helt enkelt rystende, hvordan det bare er gået stærkt ned ad bakke.

Antallet af fattige børn er steget betydeligt de sidste par år. I dag er der 64.500 børn under fattigdomsgrænsen.

Derfor er vi også markante i samfundsdebatten om kontanthjælpsloft, fattigdomsydelser, ungesatser, integrationsydelse og de andre ordninger.

Vi har selv haft tusindvis af medlemmer, der røg ud af ledighedskøen og endte på kontanthjælp, tusindvis af medlemmer, der blev syge og endte i et aktiverings- og afprøvningshelvede. Vi har som fagbevægelse et helt grundlæggende ansvar for at kæmpe for et anstændigt velfærdssamfund.

Den sociale sammenhængskraft er i fare for at ryge helt ud på et sidespor, hvor det bliver svært at samle op igen. Vi har som samfund nærmest mishandlet det

socialpolitiske område, år for år. Når der skal spares gang, på gang, på gang, så er det desværre de svagest stillede, der holder for.

Det er slet ikke til at holde ud at se på.

Socialpolitikken bør hvile på et respektfuldt menneskesyn, og det respektfulde er efterhånden gået helt fløjten. Sammenhængskraft kommer af lighed og fælles muligheder. Men uligheden stiger, så det basker. Mulighederne er i dag slet ikke ens.

Det værste er, at vi vænner os til det. Antallet af børn, der lever under fattigdomsgrænsen kan præsenteres med fede overskrifter, men det medfører ikke en forarget debat over middagsbordet eller på de politiske og faglige højborde. Antallet af unge hjemløse stiger, og vi løfter nærmest ikke et øjenbryn. Syge borgere der fratages sygedagpenge, handicappede der ikke kan komme i specialtilbud, psykisk syge der lever livet som svingdørpatienter uden mulighed for støtte.

Retorikken er skrap. Og den går især ud over alle dem, der er uden for arbejdsmarkedet på grund af sygdom, handicap eller ledighed.

Uligheden stiger. Dem, der har mest, får mest. Dem, der har mindst, kan nok trykkes lidt mere.

Ved I hvad? Det er ikke til at holde ud. Det ender galt. Det helt særlige ved den danske velfærdsmodel er ved at skride i sømmene. Fundamentet vakler.

Vi burde være klogere: Et fundament skal være solidt, trygt og sikkert. Vores samfund skal hvile på et sikkert fundament.

Derfor skal vi bygge op fra bunden og bid for bid sikre, at dem der trænger mest, får først og mest af kagen.

Kan vi så komme i gang. Kagen er ikke smuldret væk endnu. Men der skal deles på en langt mere respektfuld og lighedsskabende måde.

Lad mig bare gentage:

Et samfund skal kendes på, hvordan vi behandler de svageste. Derfor bakker vi op om VELFÆRD først. Det lange seje træk skal i gang.

En bro til fremtiden

Klimadebatten har taget fart, og hvad kan vi som FOA gøre?

Vi har tilsluttet os Broen til Fremtiden, fordi vi skal prøve på at påvirke, at vi alle sammen tager del i vor tids allerstørste udfordring.

Broen til fremtiden er et netværk af grønne og sociale bevægelser, faglige organisationer og forskere. Et tilsvarende netværk findes i Norge og samler en meget bred vifte af foreninger og organisationer til fælles optræden til gavn for klimaet. Vores udgangspunkt er, at det haster med at få skabt fælles løsninger med baggrund i en dansk tradition for samarbejde på tværs. Klimaforandringerne har store konsekvenser økonomisk, socialt og sundhedsmæssigt og for vores livsgrundlag og udvikling.

Broen til fremtiden støtter og tager udgangspunkt i FN's 17 Verdensmål og Paris-aftalens målsætning om at begrænse den globale temperaturstigning.

FOA har foreslået, at FH tager bolden op, og FH er gået stærkt på banen og prioriterer ressourcer, så vi kan bruge det store fællesskab til at påvirke. Alle gode kræfter skal på miljøvognen. Og vi skal også selv blive bedre til at tænke grønt og bæredygtigt. Det bliver en del af de fremtidige strategier på de enkelte faggruppers område. Vores medlemmer er sådan set allerede godt i gang med klimaindsatsen på arbejdspladserne.

Investeringerne i fremtiden

Vi har også i PenSam sat fokus på, at investeringer skal understøtte og ikke modarbejde en begrænsning af den globale temperaturstigning.

På samme måde har vi også stærkt fokus på, at der betales fair skat. Det indsnævrer i høj grad hvilke investeringsforeninger, vi kan være en del af.

Det gør vi også med FOAs egne investeringer. Her kom vi i foråret i en meget kort periode på glatis. Det viste sig, at der blev screenet på selskaber og virksomheder og ikke screenet på lande. Lad mig bare sige det sådan her: FOA kom ud af Qatar i turbofart, og nu har vi indset nødvendigheden af at oprette vores egen investeringsforening.

Det er det helt groteske her: Vores bank kunne ikke finde en forening, der til fulde levede op til vores krav om, hvad der skal screenes for og hvad vi vil stå model til.

Holdning forpligter. Vi skal i hele fagbevægelsen gøre det ordentligt og anstændigt.

I det internationale arbejde og måske især i det nordiske samarbejde er det meget tydeligt, at udfordringerne, som vores medlemmer står i, er skræmmende ens. Det er et signal til os om, at vi også på tværs af landegrænser skal tænke strategier og politiske mål sammen.

Lad mig runde af med at fortælle, at det er en fornøjelse at være formand i et stort og stærkt fællesskab. Hovedbestyrelsen har fået fat i en god samarbejdsform, med højt til loftet i diskussionerne (ind i mellem lige lovlig højt), men med en vilje til at lytte til de lokale erfaringer. En vigtig forudsætning for at løfte i flok. Der er dage, hvor vores diskussioner bliver noget langhårede. Der er dage, hvor vi ikke sidder helt tæt på hinanden. Men de fleste dage, så er vi et levende demokratisk fællesskab, der rykker, og vi har et ganske godt afsæt for at kunne påvirke og nå resultater på medlemmernes vegne. Lad os vise det i den næste kongresperiode. Og vi vil starte under beretningsdiskussionen, temadebatterne og debatten om målprogrammet:

Sammen gør vi forskellen.

God debat.

Mundtlig beretning

v. Mona Striib
9.-11. oktober 2019

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Sloganet hylder den forskel, FOA-medlemmer gør døgnet og året rundt for borgerne og dermed for samfundet. Velfærd er sådan set meget konkret og håndgribeligt.

Det er f.eks. den hjælp og pleje, ældre og syge har brug for. Det er den børnepasning, familierne har brug for. Det er den vedligeholdelse, mad, rengøring, varme, lys og alt det andet, som hver dag bringes til veje på mange forskellige arbejdspladser landet over.

IN_Kongres 2019_Mundtlig Beretning_08102019



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk/kongres

KONGRES 2019

FOAs medlemmer gør en forskel for borgerne – FOA skal gøre en forskel for medlemmerne. Kongres 2019 gennemføres under FOAs slogan SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Kongressens fokus er bl.a.

- den stigende ulighed
- sikring af velfærden
- anstændige arbejdsforhold på fremtidens arbejdspladser

Kongressen arbejder for fællesskabet – FOA er hjælpsom, inspirerende og handlekraftig.