

# Debatten om FOAs tillidsrepræsentanter

## FOAs tillidsrepræsentanter skal stå stærkt

FOAs 4.000 tillidsrepræsentanter (TR) og 3.200 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) er selve kernen i den danske model på medlemmernes arbejdspladser såvel som i vores FOA-fællesskab. Derfor har både TR og AMR en vigtig position i oplægget til **FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27**, der skal debatteres og færdiggøres på kongressen.

I en selvstændig debat allerede på kongressens første dag stiller vi skarpt på FOAs TR, og på hvad vi sammen kan gøre, for at FOAs TR kommer til at stå stærkere.

Temadebatten vil tage afsæt i tre emner:

- Hvordan får flere medlemmer en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads?
- Hvordan styrker vi TRs platform på arbejdspladsen, så vi kan organisere flere medlemmer?
- Hvordan sikrer vi TRs vilkår, så vi kan styrke relationen til og samspillet med deres lokale FOA-fagforening?

### Værd at vide om temadebatten

De tre spørgsmål tager afsæt i input fra tillidsrepræsentanter og lokale FOA-fagforeninger samt debatter på de regionale kongresmøder og i hovedbestyrelsen.

Temadebatten varer 1½ time. Der bliver en kort introduktion til hvert spørgsmål. Herefter debatteres de tre spørgsmål samlet.

Ordet kan tages fra egen plads i salen eller fra talerstolen.

Afslutningsvis laves der en pejling om hvilke anbefalinger, der skal gå videre som forslag til debatten om det åbne oplæg om **FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27**, som finder sted den følgende dag.

Anbefalingerne kan være forslag til helt nye mål for fælles handling eller til skærpelse af de nuværende. I oplægget nedenfor formuleres hovedbestyrelsens foreløbige anbefalinger.

# Emne 1:

## Hvordan får flere medlemmer en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads?

Medlemmerne ønsker en fagforening, der er til stede på arbejdspladsen. Vi ved, at der er flere medlemmer på arbejdspladser, hvor der er en TR, der sørger for, at kollegerne bliver hørt og orienteret, er medbestemmende og bliver inddraget om egne forhold.

Vi kan konstatere, at der er lavere organiseringsgrad på de arbejdspladser, der ikke har en TR. Ligesom vi ved, at medlemmer, der ikke har en TR, oftere er utilfredse med 'værdien af deres medlemskab'.

Men i dag er det langt fra alle FOA-medlemmer, der har en TR. 25% af FOAs medlemmer og 50% af arbejdspladserne er ikke dækket af en TR. Det betyder, at alt for mange medlemmer ikke har adgang til den daglige hjælp og støtte, som en TR giver. Derfor vil vi arbejde for at flere medlemmer, der arbejder indenfor FOAs overenskomstområder, skal være repræsenteret af en tillidsrepræsentant. Også på tværs af overenskomstgrupper og lokale FOA-fagforeninger.

### **Hovedbestyrelsens anbefaling er:**

*I kraft af en fælles indsats skal vi sørge for, at flere medlemmer får en TR og forbedre den nuværende TR-dækning. Vi arbejder for TR-dækning på alle arbejdspladser, så vi har relationerne til at kunne organisere kollegerne og styrken til at løfte i fællesskab.*

## Emne 2:

# Hvordan styrker vi TRs platform på arbejdspladsen, så vi kan organisere flere medlemmer?

Forudsætningen for et stærkt fællesskab på arbejdspladsen, TRs mulighed for indflydelse og FOAs styrke er, at kollegerne er medlem i FOA. Indflydelsen begrænses i takt med, at færre og færre er med i fællesskabet. Vi skal derfor tænke nyt og tage skeen i den anden hånd. Vi skal løse opgaven sammen, kontinuerligt og systematisk.

Derfor vil vi arbejde for, at TR kontinuerligt får organiseret alle kolleger på arbejdspladsen med støtte fra FOA. Alle TR i FOA skal vide, at de skal sætte opgaven med at organisere flere kolleger før andre TR-opgaver. Derudover vil vi understøtte, at de lokale FOA-fagforeninger hyppigt besøger de arbejdspladser, der ikke har en TR – og arbejder kontinuerligt med at få organiseret alle kolleger. Og slutteligt at den politiske forbundsledelse hver måned deltager i arbejdspladsbesøg sammen med TR og/eller afdelinger, hvor de organiserer kolleger. Og de synliggør det på sociale medier.

### **Hovedbestyrelsens anbefaling er:**

*Vi arbejder for, at medlemsorganiseringsopgaven har første prioritet og løses før alle andre opgaver. TR løser opgaven på deres arbejdsplads(er). FOA løser opgaven på de arbejdspladser, der ikke har en TR.*

## Emne 3:

# Hvordan sikrer vi TRs vilkår, så vi kan styrke relationen til og samspillet med deres lokale fagforening?

TR oplever et stigende pres på deres vilkår som TR. Et pres der begrænser deres mulighed for at hjælpe kollegerne på arbejdspladsen og deres mulighed for at deltage i møder og uddannelse i FOA-fællesskabet. Når FOA aftaler ordentlige vilkår for TR med arbejdsgiveren, forbedrer det TRs mulighed for at løse sin kerneopgave.

Vi ved også, at når der er en tæt relation og samspil mellem TR og den lokale FOA-fagforening, kan det pres som TR oplever blive nemmere at håndtere. Derfor vil vi udarbejde en ny strategi for uddannelse af TR, der skal sigte efter, at TR oplever en bedre:

- dialog om sin rolle og opgave som TR og om samarbejdet med FOA
- tilbud om sparring, netværk og dialog med andre i FOA
- tilbud om relevant information, løbende udvikling og målrettet uddannelse.

### **Hovedbestyrelsens anbefaling er:**

Vi aftaler ordentlige vilkår for tillidsrepræsentanterne med deres arbejdsgivere. *Det gør vi ved, at TR får en vilkårsaftale med arbejdsgiver.* Det skal sikre, at alle tillidsrepræsentanter har opbakning og tid til at engagere deres kolleger og varetage deres interesser.

Vi sørger for, at der er en nær relation mellem alle tillidsrepræsentanter og deres lokale FOA-fagforening, ligesom vi sørger for, at alle tillidsrepræsentanter får *en afklaring med deres lokale FOA-fagforening om sin rolle på arbejdspladsen og om arbejdsopgaver og uddannelse*, så de har de rette kompetencer til at hjælpe deres kolleger og tale deres sag.