

FOA KONGRES08 

F O A — F A G O G A R B E J D E



Beretning 2005-2008

1. ordinære kongres
7.-9. oktober 2008

Grafisk tilrettelæggelse af omslag: GraFOA Maja Honore

Redaktion: Per Lange, Tom Bjerregaard og Peter Valenius

Foto: Mike Kollöffel

Oplag: 750 eksemplarer

Tryk: FOAs Trykkeri

Beretning 2005-2008

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse

Forord	7
Det nye FOA	9
Fra FOA og PMF til FOA – Fag og Arbejde	9
Kontingentet	10
Den lokale struktur	10
Den nye Hovedbestyrelse	12
Sammenlægninger af lokalafdelinger	12
Mæglingensinstans	13
Værdier, fagpolitiske mål og løfter til medlemmerne	14
Løfternes tid	15
Løfterne til medlemmerne	15
Løftet til sikkerhedsrepræsentanterne (SR) og en grunduddannelse	15
Tillidsvalgte – det bærende element	16
Løftet til tillidsrepræsentanterne (TR)	16
Uddannelsespolitik for TR	17
Revideret TR-grunduddannelse	17
Indgåelse af rammeaftaler om lokal uddannelse	18
Styrkelse af Tillidszonen	19
Det direkte demokrati – medlemmerne i centrum	20
Arbejdsdeling og balance mellem suverænitet og forpligtende fællesskab	21
Projekt arbejdsdeling	21
Udviklingen sker lokalt	22
Forbundshusets rolle	23
Pres på økonomien – effektiv organisation	24
Det synlige FOA	25
Kommunikation i centrum	25
Synlighed	25
Åbenhed	27
Tilgængelighed	27
Nyt fagblad	28
Medlemsorganisering	29
Den tilgængelige afdeling	29
Rutiner for restancer, overflytning, slettelister og servicekald	30

Arbejdspladsbesøg	30
Medlemsudviklingen	30
Elev- og ungdomsarbejdet	31
Samfundet ændrer sig – reformernes tid	33
Kommunalreformen	33
Sammenhængende uddannelse	33
Medlemmernes oplevelse af reformen	35
Velfærdskommission, Kvalitetsreform og Trepartsaftale	35
Velfærdskommission	35
Kvalitetsreformen	36
Trepartsaftalen	38
Kommunaløkonomi og valg	39
OK 05, 07 & 08	41
Fagpolitiske udfordringer i perioden	43
Velfærd og 'mødet'	43
Samarbejde med BUPL og Danmarks Lærerforening	44
Markedsgørelse	45
Kvalitet og kampen om arbejdskraften	46
Kvalitet	46
Flere hænder	47
Arbejdsmarkedsreform	47
Reform af arbejdsmarkedsforvaltningen	49
Arbejdsmarkedskommission	49
Familie- og Arbejdslivskommission	50
Ledere og velfærdsledelse	51
LederZonen	51
Ledertræf	52
Lederuddannelse	52
Væksthus for ledelse	53
Velfærdsledelse	53
Arbejds miljøet	54
Arbejdsskader	56
Arbejdsskadereformen	56
Psykiske sygdomme	56

Voldssager	57
Civile søgsmål	57
Sygefravær og nedsat arbejdsevne	57
Sundhed og sundhedsfremme	58
Forebyggelsesfonden	59
Uddannelse og kompetenceudvikling	60
Udviklingen på erhvervsuddannelsesområdet	60
Efter- og videreuddannelse	60
Faglighed – faglig identitet og faglig anerkendelse	61
Ligestilling	62
Etnisk integration	63
Seniorpolitik	64
Samarbejde	65
Samarbejde med andre organisationer	65
LO	65
Internationalt samarbejde	66
Internationalen for stats- og kommunalt ansatte (ISKA)	66
European Federation of Public Service Unions (EPSU)	67
Kommunaltansattes Nordiske Samarbejde (KNS)	67
Internationalt solidaritetsarbejde	68

Forord

Denne kongresperiode har været begivenhedsrig. Et nyt forbund, Kommunalreform, nyt regeringsgrundlag, Velfærdsreform, Kvalitetsreform, Trepartsaftale og fornyelse af overenskomsten med den første strejke i mange år.

Alt det, der er sat i gang skal følges op og konsolideres, og vi har fat i den lange ende. FOA er synlig som aldrig før og vi har opnået banebrydende resultater. Vi sætter medlemmerne i centrum, og vi er blevet den centrale medspiller i udviklingen af den offentlige sektor og velfærdssamfundet, som vi ønsker at være.

Den store udfordring i den kommende kongresperiode er at fastholde grebet. Det er i sig selv en stor opgave med alle de skibe, der er i søen, og udviklingen stopper ikke. Der vil også ske meget i den kommende kongresperiode.

Netop derfor er det afgørende at stoppe op og gøres status for at arbejde videre på et nyt og bedre grundlag. Hvis vi fortsat skal være synlige både for medlemmerne og i offentligheden generelt, og hvis vi skal fastholde de mange muligheder, vi selv har været med til at skabe, så er der behov for at arbejde med en vision om *En sammenhængende organisation* – et sammenhængende FOA, der kendetegnes ved, at vi står sammen i det forpligtende fællesskab. Dette fællesskab skal styrkes i den kommende kongresperiode.

Vi skal udvikle os fagpolitisk ved fortsat tydeligt at markere FOAs engagement for de lavestlønnede, ligestilling, bedre betingelser for at levere velfærd i den offentlige sektor og mere i løn til FOAs grupper. Fagpolitikken skal gøre FOA tydelig og gennemskuelig for medlemmerne og definere FOAs rolle i samfundet.

FOA skal som organisation formå at rumme et bredt spektrum af medlemmer – fra det medlem, der tvivler på nødvendigheden og værdien af en fagforening over den traditionelle fagligt aktive, som går vejen som tillidsvalgt til de mere radikalt og aktivistisk orienterede. Alle har det til fælles, at de vil vurdere, om FOA er i stand til at levere varen. Og om FOA formår at rumme deres engagement og skabe værdi og mening for dem. Det er hvad vi skal leve op til.

Vi skal tage udfordringerne op. Der er stadig pres på økonomien, og det skal der tages effektivt hånd om. Medlemsorganisering skal fortsat



prioriteres højt. Der skal findes en balance mellem suverænitet og forpligtende fællesskab, og det regionale niveau skal styrkes. En klarere arbejdsdeling mellem afdelinger og forbundshus skal implementeres, og forbundshuset skal tilpasse sig sin nye rolle. Demokratiløftet skal udfoldes og serviceløfternes rolle i den kommende kongresperiode skal drøftes.

Det er vigtigt at skabe sammenhæng i FOA – ikke mindst fordi FOA er en decentral organisation. Afdelingerne er basis for varetagelsen af servicen overfor medlemmerne og arbejdspladserne. FOA har et fleksibelt sektorsystem som paraply for faggrupperne, og forbundet er basis for varetagelsen af fællesskabets overordnede interesser. At skabe sammenhæng handler bl.a. om at nytænke det faglige engagement og finde plads til nye former for fagligt engagement. FOA skal finde sine ben som medlemsdrevet faglig bevægelse og professionelt drevet serviceorganisation, og der skal findes en balance mellem forskellige gruppers interesser.

Sammenhæng er en anden måde at tale om solidaritet på, fordi den enkelte gruppe skal kunne se sig selv som en lille del af en større sammenhæng. Sammenhæng handler dybest set om, at der er sammenhæng mellem det FOA siger, og det FOA gør – om at de varer der udstilles i forbutikken også findes i bagbutikken, om den fagpolitik FOA står for, er understøttet organisatorisk fra Staunings Plads til Skagen.

Dennis Kristensen
Forbundsformand

Det nye FOA

Fra FOA og PMF til FOA – Fag og Arbejde

I januar 2005 blev to forbund til et. Der går en rød tråd igennem beslutningerne på de to tidligere forbunds kongresser i 2004 – FOAs (Forbundet af Offentligt Ansatte) kongres i oktober 2004 og PMF's i november 2004 til de to forbunds sammenlægningskongresser i november 2004.

Beslutningerne udløste en urafstemning om eventuel sammenlægning, hvor 60 pct. af de deltagende medlemmer i FOA stemte ja til sammenlægningen, mens resultatet blev knap 64 pct. ja blandt PMF's medlemmer.

Det betød, at sammenlægningen var en realitet. Den blev udmøntet på en fælles sammenlægningskongres den 25. januar 2005. Navnet på det nye forbund blev FOA – Fag og Arbejde.

En af beslutningerne på sammenlægningskongressen var, at der skulle afholdes en strukturkongres i det nye forbund i 2006.

Oplægget *FOA i bevægelse* blev på FOAs (Forbundet af Offentligt Ansatte) kongres i oktober 2004 vedtaget. Det rummer en omfattende fornyelsesproces centralt såvel som lokalt. *FOA i bevægelse* var i overensstemmelse med de to forbunds målsætninger og visioner om udviklingen af det nye forbund.

I forbindelse med sammenlægningen udarbejdede de to stiftende forbunds Hovedbestyrelser i fællesskab et oplæg om *Målsætninger og fagpolitisk grundlag* for det nye forbund. Her lægges vægt på fællesskabets styrke, fagligheden og medlemmerne i centrum med respekt for mangfoldigheden, som en kvalitet, der kan styrke og udvikle det fælles forbund.

Det organisatoriske grundlag og den fremtidige ramme for FOA – Fag og Arbejde udgjordes af en omfattende materialesamling forelagt sammenlægningskongresserne 6. november 2004 og de fremlagte love på den stiftende kongres 25. januar 2005 med tilhørende protokollater.

I lovenes formålsparagraffer lægges der op til fællesskabets styrke både kollektivt og individuelt, hvad angår tryghed og faglighed som et fælles forpligtende værdisæt og som en afgørende del af sammenlægningsgrundlaget.



Valgene på den stiftende kongres skete efter en samlet fælles indstilling og som stadfæstelse af de to forbunds kompetente forsamlings beslutninger. I FOA (Forbundet af Offentligt Ansatte) havde valgene fundet direkte sted på den ordinære kongres og sektorårsmøderne i oktober 2004. I PMF var valgene sket ved en Hovedbestyrelsesbeslutning på baggrund af generalforsamlingerne i afdelingerne i oktober 2004, hvor der her blev nyvalgt til Hovedbestyrelsen og på den ordinære kongres i november 2004, hvor der blev nyvalgt forretningsudvalg for PMF.

Der var på den stiftende kongres i FOA – Fag og Arbejde tale om et samlet valg af forbundsledelse bestående af forbundsformand, næstformand og fem forbundssekretærer samt sektorformænd og sektornæstformænd, sektorbestyrelser og sektorbestyrelsessuppleanter for det kommende forbunds fire sektorer, samt to valgte forbundssekretærer, som alene blev medlemmer af Hovedbestyrelsen. OAA's valgte A-kassesekretær indtrådte desuden i forbundets ledelse.

Kontingentet

Udgangspunktet for det nye forbunds økonomi var forbundskontingentet i FOA, som i kongresperioden så vidt muligt skulle fastfryses på dets nuværende niveau med de justeringer, som fusionen måtte nødvendiggøre, samt hvad der i øvrigt måtte blive besluttet på en kommende strukturkongres i foråret 2006.

Resultatet blev, at vi fortsat frem til den ordinære kongres i oktober 2008 stadig har kunnet fastholde et uændret forbundskontingent.



Den lokale struktur

Det blev anbefalet fra strukturkongressen i januar 2006, at de lokale afdelinger hurtigst muligt fandt fælles løsninger på den lokale struktur, hvis det ikke allerede var sket.

Samtidig nødvendiggjorde Kommunalreformens ikrafttræden den 1. januar 2007, at afdelingsstrukturen blev tilpasset de nye kommunale og regionale grænser. Det har været afdelingernes ansvar og opgave at fastlægge den lokale struktur. Forinden havde strukturkongressen fastlagt nogle retningslinjer for arbejdet hermed.

Strukturkongressen fastslog, at i hver af de nye store kommuner uden for Hovedstadsregionen måtte der maksimalt være en afdeling, bortset

fra de fortsatte PMF-faggruppeafdelinger. Muligheden for strukturering i sektorafdelinger i Hovedstadsregionen blev alene gældende inden for det nuværende Storkøbenhavnske område.

En afdeling skulle være afgrænset inden for én region med mindre andet blev aftalt.

Aftaler mellem afdelinger om indbyrdes afgrænsning ved Strukturreformens ikrafttræden skulle være truffet inden 1. juli 2006. Hvor der ikke var truffet aftaler mellem afdelingerne, skulle der gennemføres en urafstemning blandt medlemmerne i den nye storkommune. En urafstemning blev afholdt under ledelse af forbundet.

Til at bistå med arbejdet nedsatte Hovedbestyrelsen et strukturudvalg bestående af et antal Hovedbestyrelsesmedlemmer, der forestod de forskellige urafstemninger. Forinden havde forbundsledelsen bedt alle afdelinger om inden 1. juli 2006 at meddele forbundet, hvordan man havde løst de nye kommuners afdelingstilhørsforhold. I nogle tilfælde førte det til frivillige aftaler om en urafstemning inden 1. juli 2006. Størsteparten af afstemningerne om tilhørsforhold fandt sted efter 1. juli, og de seneste foregik i november 2006.

I sidste ende blev det derfor medlemmerne, som med deres stemmeafgivning kom til at afgøre, hvor man ønskede at høre til afdelingsmæssigt. Interessen for at deltage i medlemsafstemningen viste sig at være ganske god. Mellem 50 til 80 pct. af medlemmerne deltog i afstemningerne, hvilket er en meget høj stemmeprocent om et sådant emne. Målet, at alle afdelinger skulle være på plads inden 31. december 2007, blev indfriet.

På strukturkongressen blev der vedtaget en principerklæring om FOAs videre strukturelle og demokratiske udvikling:

- Medlemmerne i centrum
- Fællesskab giver styrke
- Styrken i det direkte demokrati
- Faglighed er det afgørende element
- Flexibilitet i den lokale struktur

Endelig blev kongresperioden forkortet så den fremover kun skulle være tre år.

Som et meget vigtigt element blev det fastslået, at medlemmerne er medlem i afdelingen – og at dette medlemskab udløser en række fælles medlemsrettigheder.

Den nye Hovedbestyrelse

Hovedbestyrelsen i FOA – Fag og Arbejde bestod frem til strukturkongressen i januar 2006 først og fremmest af medlemmer valgt i de tidligere, enkelte amter på basis af det samlede medlemstal. Samtidig skulle der i en overgangsperiode frem til den ordinære kongres være repræsentation fra det tidligere PMF i Hovedbestyrelsen, ligesom Pædagogisk Sektor havde en selvstændig repræsentation fra PMF's side på sektorens årsmøder.

På den efterfølgende strukturkongres 12.-13. januar 2006 i Ålborg blev Hovedbestyrelsens sammensætning taget op til fornyet overvejelse. Amternes nedlæggelse i forbindelse med Strukturreformen medførte, at det i stedet blev besluttet, at hver afdeling i de nye regioner skulle have en plads i Hovedbestyrelsen. I første omgang medførte dette en udvidet Hovedbestyrelse. Samtidig blev de to forbundssekretærposter, som indtil videre havde været besat med medlemmer fra det tidligere PMF, nedlagt.

Et bærende princip skulle desuden være, med den nuværende afdelingsstruktur, at afdelingerne skulle have flertal i Hovedbestyrelsen over for Politisk Ledelse og sektorrepræsentationen.

Ved sammenlægning af de eksisterende FOA-afdelinger er der ligeledes sket en reduktion i Hovedbestyrelsens størrelse.

Sammenlægninger af lokalafdelinger

I perioden siden sammenlægningskongresserne er følgende nye afdelinger – som følge af afdelingssammenlægninger – kommet til: Lillebælt, Lolland, Midtsjælland og Sønderjylland.

Hertil kommer, at flere af de øvrige afdelinger ligeledes har optaget dele af tidligere afdelinger i form af gamle kommuner, som er kommet ind under en ny storkommune med andet afdelingstilhørsforhold end resten af de gamle kommuner.

Efterhånden som de lokale FOA- og PMF-afdelinger har lagt sig sammen, er Hovedbestyrelsen igen blevet tilsvarende reduceret, da hver afdeling som udgangspunkt har én delegeret. På nuværende tidspunkt her i foråret 2008, er der således kun 4 tidligere PMF-afdelinger, som ikke er indgået i en lokal sammenlægning.

Hovedbestyrelsen består ved udgangen af april 2008 derfor af følgende medlemmer:

Gitte Giese, Bornholm, Charlotte Jacobsen, Frederikssund, Frank Hansen, Nordsjælland, Ken Petersen, FOA afd. 1, Ellen Petersen, KLS, Britt Petersen, LFS, Dorit Dübring, PMF afd. 1, Mia V. Bendtsen, PMF afd. 4, Frits Nielsen, PMF København Syd, Palle Nielsen, SOSU, Bent Møller, TF, Hanne Ulendorf, Holbæk, Jonna Slott, Køge, Anette Jørgensen, Lolland, Sigurd Gormsen, Midtsjælland, Jutta Larsen, Nordvestsjælland, Mogens Larsen, Guldborgsund, John Jensen, Roskilde, Bent Hvolgaard, Sydsjælland, Alis Boesen, Esbjerg, Birthe Valentin Hansen, Kolding, Gitte Andreassen, Lillebælt, Inge Grønbech, Odense, Lisa Pihl Jensen, Svendborg, Camilla Heesch, Sønderborg, Bent Holm Poulsen, Sønderjylland, Ruth Nykjær, Varde, Lone Snedker, Vejle, Frank Lundgren, PMF Fyn, Hanne M. Petersen, Horsens, Marianne H. Christensen, Herning, Carsten Haglund, Holstebro, Allan Hørsted, Randers, Søren S. Petersen, Silkeborg-Skanderborg, Kirsten Normann Andersen, Århus, Vibeke Pedersen, Viborg, Jette Praus, Skive, Birger Thomsen, Brønderslev, Mona Pedersen, Frederikshavn, Ina Jensen, Hjørring, Kenn Andreassen, Mariagerfjord, Ulla Vestergaard, Thisted-Mors og Kristian Gaardsoe, Aalborg.

Fra sektorerne:

Social- og sundhedssektoren: *Karen Støhr og Heidi Leen samt Tony Hansen, Jan Jensen, Grethe Nielsen og Allan Kjærgaard-Pedersen.*

Pædagogisk sektor: *Jakob Sølvhøj og Birgitte Rasmussen samt Olaf Christensen og Jytte Mose.*

Kost- og servicesektoren: *Ann.Marie Liepke og Gina Liisborg samt Steen Andersen.*

Teknik- og servicesektoren: *Bent Larsen og Reiner Burgwald samt Kurt Bentsen.*

FOA Ungdom: *Camilla Svendsen.*

PMF: *Per Brobæk Madsen, Leif Skaarup og Ann-Mari Simonsen.*

Forbundsledelsen: *Dennis Kristensen, Mona Striib, Inger Bolwinkel, Peter Kvist Jørgensen, Nanna Højlund og Jakob Bang.*

Mæglingensinstans

På den stiftende kongres 25. januar 2005 blev det besluttet at nedsætte en mæglingensinstans, der i perioden frem til 1. januar 2007 på foranledning af de lokale parter og efter 1. januar 2007 af egen drift skulle kunne bistå og forsøge at fremme lokale drøftelser om fusioner mellem

FOA-afdelinger og PMF afdelinger. På nuværende tidspunkt består der fortsat fire PMF-faggruppeafdelinger, som ikke er fusioneret med de nærliggende FOA-afdelinger.

Værdier, fagpolitiske mål og løfter til medlemmerne

På kongresserne i 2004 blev der udpeget to grundlæggende værdier:

- Tryghed
- Faglighed

På kongressen i 2004 blev der på baggrund af de grundlæggende værdier vedtaget syv fagpolitiske områder og en række fagpolitiske mål.

Efterfølgende har Hovedbestyrelsen vedtaget en handleplan for hvert enkelt fagpolitisk område.

Tryghed:

- Løn og ansættelse.
- Arbejdsmiljø og forebyggelse.
- Sygdom og arbejdsskade.
- Beskæftigelse og fastholdelse.

Faglighed:

- Faglig identitet og faglig anerkendelse.
- Uddannelse og kompetenceudvikling.
- Arbejdspladsernes udvikling.

Metoden med at vedtage forholdsvis detaljerede mål på kongresserne har vist sig at have begrænset værdi som arbejds- og styringsredskab mellem kongresserne. Der arbejdes målrettet med de fagpolitiske områder, og de opstillede mål nås for en stor dels vedkommende, men arbejdet tager mere udgangspunkt i blandt andet de leveranceplaner, der udarbejdes i hvert sekretariat i forbundshuset, som opfølgning på de politiske prioriteringer.

Det vil derfor være mere hensigtsmæssigt, hvis kongressen fremover udpeger en række prioriterede fagpolitiske indsatsområder og alene beskriver politiske mål på disse områder. Den detaljerede målformulering og planlægning skal så efterfølgende ske i Hovedbestyrelsen.

Løfternes tid

Løfterne til medlemmerne

For hvert af de syv indsatsområder blev der vedtaget serviceløfter – i alt 11 serviceløfter. Siden er TR-løftet, SR-løftet og Demokratiløftet kommet til. Løfterne spiller en væsentlig rolle i udviklingen af FOA. Løfterne skal indkredse minimumsstandarder og fremme udvikling og fællesskab i FOA. Samtidig er det blevet mere tydeligt for det enkelte medlem, hvilken service man har krav på. Medlemmerne skal have klar information om deres rettigheder og dermed hvad de får for kontingentet. Medlemmerne skal på basis af en beskrevet minimumservice sikres kvalitet i sagsbehandlingen og et ensartet serviceniveau, uanset hvor i landet de bor og arbejder. Den enkelte afdeling kan naturligvis tilbyde mere end det som medlemmerne har krav på.

Demokratiløftet, TR-løftet og SR-løftet er omdrejningspunktet for den fælles udvikling af FOAs faglige og politiske organisation. De tre løfter er tæt forbundne til hinanden, idet de sætter rammen for det faglige engagement og den politiske deltagelse. Den seneste udvikling omkring især skærpede lønkrav, kampagner og forskellige former for faglige protester har vist relevansen af Demokratiløftet, men også nødvendigheden af at FOA får gennemført en samlet diskussion af, hvad Demokratiløftet indebærer, og hvordan det kan udvikles.

Løftet til sikkerhedsrepræsentanterne (SR) og en grunduddannelse

SR-løftet blev vedtaget juni 2007. Det skal sikre opbakning, uddannelse og information til SR:

- Aktiv støtte og opbakning til sikkerhedsrepræsentanter, der søger afdelingens hjælp.
- En uddannelsesmæssig indsats i forlængelse af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- Adgang til materialer, der præsenterer FOAs fagpolitiske holdninger og råd til sikkerhedsrepræsentanternes arbejde.

Hovedbestyrelsen vedtog samtidig en SR-grunduddannelse til nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter, som har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Formålet med grunduddannelsen for sikkerhedsrepræsentanterne er, at motivere og engagere sikkerhedsrepræsentanterne til aktivt at



tage del i arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde, at øge kendskabet til de faglige muligheder, styrke arbejdet i MED/SIO og præsentere FOAs holdninger og synspunkter på arbejdsmiljøarbejdet. På kurset fortsættes arbejdet med indholdet fra den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Tillidsvalgte – det bærende element

Løftet til tillidsrepræsentanterne (TR)

TR-løftet er et eksempel på, hvordan FOA med løfterne kan samle organisationen om en fælles indsats og skabe synergi. Med TR-løftet blev der bygget ovenpå en TR-indsats, som allerede var præget af fællesskab og vidensdeling på tværs af afdelingerne og mellem afdelinger og forbundshus.

Det er de tillidsvalgte, der sammen med afdelingerne spiller hovedrollen i kontakten til medlemmerne. Kontakten til de enkelte faggruppers arbejdspladser vil afhænge af områdets struktur, antal af arbejdspladser m.m. Kontakten til de enkelte faggruppers arbejdsplads kan eksempelvis foregå via arbejdspladsbesøg og lokale tillidsrepræsentant-netværk. Jobbet, faget og arbejdspladsen er udgangspunkt for den faglige organisering og tillidsrepræsentantsystemet. Det er her, de lokale aktiviteter organiseres, og her grunden lægges til, at vi kan gøre vores indflydelse gældende overfor den lokale arbejdsgiver.

Intet kan erstatte det personlige møde. Intet kan erstatte de tillidsvalgtes og lokalafdelingernes arbejde blandt medlemmerne.

FOAs Hovedbestyrelse besluttede i august 2005, at TR-løftet skal være grundlaget for FOAs fremtidige TR indsats. TR løftet tager udgangspunkt i principperne om:

- At TR er frivillige, valgt af kollegerne. FOA har ingen ledelsesret over for TR. FOAs opgave er derfor at motivere TR til at varetage kollegernes interesser og handle på de situationer, der opstår på kollegernes arbejdsplads.
- At motivation, ansvar og virkelyst hos TR stiger, når der er klarhed omkring hvad TR-hvervet indebærer. Derfor udarbejdes en aftale mellem TR og FOA lokalafdeling, der skal sikre at TR kender sine opgaver, sin rolle, sine kollegers behov og er bevidst om hvilke fagpolitiske mål man arbejder for.

- En aftale mellem TR og FOA lokalafdeling skal sikre at TR løser de opgaver TR har kompetencer til at løse.
- Både arbejdspladser og tillidsrepræsentanter er forskellige. Derfor indgås forskellige typer aftaler med TR, på grundlag af en afdækning af TR's arbejdsplads og af TR's rolle.

Uddannelsespolitik for TR

Med udgangspunkt i TR-løftet vedtog Hovedbestyrelsen en uddannelsespolitik, der fremadrettet skulle fungere som styringsredskab for det interne arbejde med uddannelse og udvikling af TR-indsatsen og kvalificering af TR. Det blev besluttet, at den fremtidige TR-uddannelse – efter en fælles, entydig og tværfaglige grunduddannelse – og med afsæt i TR's arbejdsopgaver på arbejdspladserne, skal indeholde følgende elementer:

- Uddannelsesplanlægning: TR skal sikres systematisk planlægning af uddannelse i forhold til at målrette TR's kvalifikationer til udvalgte arbejdsopgaver. Uddannelsesplanlægning skal følges op af en individuel uddannelsesplan.
- Målrettede uddannelses tilbud efter TR grunduddannelsen: Forskellige typer tilbud (TR og samfund, forbundskurser, FTR-kurser, kurser til særlige målgrupper, sektorrettede kurser, lokale kurser og tværfaglige højskolekurser).
- Videreuddannelse: Uddannelses tilbud i det formelle uddannelses-system efter aftale med afdelingen.
- Netværk: TR-faglige netværk (fysiske såvel som virtuelle) skal sikre, at TR kan få nyheder og informationer, kommunikere og udveksle erfaringer med hinanden.
- Tillidszonen: Skal udgøre ét samlet sted for opdateret viden, læring og vejledning til TR.
- E-læring: Skal dels supplere og understøtte andre tilbud og bidrage til at give særlige tilbud, der retter sig mod særlige målgrupper.



Revideret TR-grunduddannelse

TR-grunduddannelsen har gennemgået en revision, hvor der lægges vægt på at uddanne nyvalgte tillidsrepræsentanter i relation til FOAs

TR-løfte. TR-grunduddannelsen består af en fælles, entydig og tværfaglig uddannelse – kernemodulet – efterfulgt af mere målrettede tilvalgsmoduler og overbygningsskurser. Endvidere udbydes der videreuddannelse i

det formelle uddannelsessystem efter aftale med den lokale afdeling.

Det overordnede formål med den reviderede TR-grunduddannelse er at opbygge den grundlæggende platform, som tillidsrepræsentanten skal bruge for at kunne handle på vegne af sine kolleger og bidrage til en tryggere og mere værdifuld arbejdsplads.

Det overordnede mål er at tillidsrepræsentanterne:

- Motiveres til og engageres i arbejdet som TR
- Ser udfordringen i at være valgt af kollegerne og samtidig være repræsentant for FOAs faglige fællesskab, herunder får afklaret og afprøvet deres mandat som tillidsvalgt
- Tilegner sig viden, holdninger og erfaringer med aftalebestemte forhold på arbejdspladsen
- Træner dialogen og formidling
- Skaber netværk med de andre tillidsvalgte
- Udfordres på holdninger og opfattelser.

Med disse mål er det hensigten at udvikle de helt grundlæggende kompetencer, der er nødvendige hos en nyvalgt TR.

TR-grunduddannelsen er organiseret som en vekselvirkning mellem tilstedeværelsesundervisning og arbejdspladsperioder (arbejdspladslæring), og er opdelt i fem moduler med følgende temaer: TR-rollen og mandatet, TR-indflydelsen, TR og samarbejdspartnere, TR opgaverne og TR vision.

Indgåelse af rammeaftaler om lokal uddannelse

Forbundet indgik i 2006, med udgangspunkt i den decentrale uddannelsesstruktur og klare arbejdsdeling mellem forbund og lokalafdelingerne, rammeaftaler med samtlige FOAs lokalafdelinger omkring lokal TR-uddannelse. Rammeaftalerne er grundlaget for en ny og mere fleksibel økonomisk ramme omkring AKUT-økonomien mellem forbund og afdelinger.

Rammeaftalerne skal sikre et lukket, økonomisk system omkring AKUT-midlerne både i forbundet og afdelingerne. Dette er nødvendigt for at sikre klare linjer om anvendelsen af AKUT-midlerne. Rammeaftalen skal desuden forenkle den tidligere noget komplicerede regel- og puljestruktur omkring AKUT-økonomien. Endelig skal aftalen skabe grundlaget for større økonomisk fleksibilitet lokalt, da der skabes grundlag for at arbejde med 3-årige budgetter og 3-årig uddannelsesplanlægning.

Indførelse af rammeaftaler på AKUT-økonomien handler desuden om at skabe størst mulig klarhed i organisationen – mellem det lokale og det fælles. På samme vis som FOAs TR-løfte handler om at skabe klarhed omkring ydelser og behov.

Delmålene for rammeaftalen er at sikre:

- Rammer for 3-årige, fleksible uddannelsesbudgetter
- Klarhed omkring lokalafdelingernes andel af AKUT-midler og reglerne for deres anvendelse
- Klare rammer for indhold og pædagogik
- Klar arbejdsdeling mellem uddannelsesaktører i FOA
- Klare administrative rammer.

Styrkelse af Tillidszonen

I perioden har indsatsen på Tillidszonen koncentreret sig om:

- Kommunalreformen og OK-08 og konflikten
- Målrkning og kvalitetssikring af fagligt stof til TR og udvikling af E-læringsmaterialer
- Udvikling af en OK portal
- Implementering af den lokale Tillidszone.

I forbindelse med Kommunalreformen og OK-08 og konflikten, har Tillidszonen været et centralt omdrejningspunkt for såvel information til, dialog med, faglig opkvalificering af og målrettede værktøjer til FOAs tillidsvalgte.

Tillidszonen er en læringszone for FOAs tillidsvalgte, hvor E-læring supplerer den eksisterende kursusaktivitet og giver TR et højere og fælles vidensniveau. Ved hjælp af E-læring kan vi øge muligheden for at sikre TR viden og styrke kvaliteten af de opgaver TR løser. Formålet med udvikling af E-lærings-materialer er:

- Mere faglig viden
- Bedre læring
- Udvidelse af tid og rum for læring (24 timer)
- Seneste viden og læring til tiden.

FOA har på Tillidszonen udviklet et elektronisk opslagsværk om overenskomstregler: OK Tjek. OK Tjek er et redskab for tillidsvalgte og for de i afdelingerne, som besvarer spørgsmål fra medlemmerne.

På OK tjek formidles alle de regler og rettigheder for de ansatte, som er aftalt i overenskomsten og en række andre aftaler og love. Alt er be-

skrevet i enkelt sprog og med forklaringer og eksempler. Ved hver tekst er der desuden et link til den relevante paragraf i den aftaletekst, der danner grundlag for forklaringen.

Forbundet har i foråret 2008 sat fokus på implementering af den lokale Tillidszone. Formålet er at få skabt flere aktive, lokale tillidszoner med værdi for de tillidsvalgte og afdelingerne samt at få skabt større sammenhæng mellem de lokale tillidszoner og forbundets Tillidszone.

Det direkte demokrati – medlemmerne i centrum

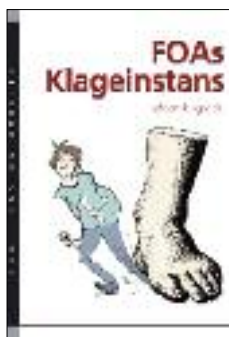
Det er medlemmerne der gør organisationen stærk. For det er medlemmernes engagement, deltagelse og aktivitet, der gør organisationen dynamisk og demokratisk. Grundlaget er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed, mangfoldighed, solidaritet og respekt. Nærhed og tryghed forstået som mulighed for indflydelse og kontakt samt kort afstand mellem top og bund, er den første forudsætning for en faglig stærk og aktiv demokratisk organisation. Disse hensigter er udfoldet i Demokratiløftet.

På kongresserne i 2004 blev det understreget, at det ikke er nok, at medlemmerne har mulighed for at få indflydelse. Forbundet skal aktivt opsøge medlemmerne og stimulere dialog. FOA skal give medlemmerne, hvad de har brug for, men ikke kun det medlemmerne efterspørger. Forbundet skal også være visionært, udfordre medlemmerne og have modet til at bringe nye elementer ind i debatten om forbundets videre udvikling hen imod større demokratisk indflydelse.

På strukturkongressen i januar 2006 blev det i principerklæringen slået fast, at medlemmerne skal have formaliseret retten til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold, og at det direkte demokrati fik mere vægt i organisationen.

Det væsentlige har været at sende et klart signal til det enkelte medlem om, at hun har stor indflydelse, hvis hun vælger at bruge den. Det giver i bund og grund ikke megen mening hvis det repræsentative system skal konkludere på hvorvidt man 'overholder' løftet om demokrati til det enkelte medlem, da det i høj grad handler om hvad det enkelte medlem opfatter som demokratisk.

Medlemmerne i centrum betyder, at forbundet bruger ressourcerne til



størst mulig gavn for medlemmerne. Medlemmerne skal opleve en nytteværdi af det, FOA gør. Medlemmerne er forskellige, og de forskellige medlemmer og faggrupper har behov for noget forskelligt. Derfor er det afgørende, at FOA sørger for at have en opdateret viden om behov, problemer og ønsker fra de forskellige grupper af medlemmer.

Medlemmerne og befolkningen skal kende FOA på de initiativer, der tages på arbejdspladserne, bl.a. i forhold til arbejdsmiljø, overenskomster, arbejdspladsudvikling og faglig udvikling. Det er her, det skal gøre en forskel at være medlem af FOA.

I FOA betragtes mangfoldigheden som en kvalitet, der kan styrke og udvikle fællesskabet. Det stiller FOA overfor en stor udfordring om at skabe et demokrati, som på den ene side har det enkelte medlem i fokus og på den anden sikrer et aktivt demokrati, der bygger på respekt for fællesskabet, solidaritet og et fælles værdigrundlag. Faglig organisering bygger på erkendelsen af, at den enkelte ikke står stærk alene. Det gælder fællesskab på arbejdspladsen og fællesskab med andre faglige grupper, såvel som global solidaritet.

Arbejdsdeling og balance mellem suverænitæt og forpligtende fællesskab

Afdelingernes selvstændighed, forpligtende fællesskab og samarbejde mellem forbund og afdelinger er det, der binder hele FOA sammen.

Projekt arbejdsdeling

Projekt arbejdsdeling blev iværksat blandt andet som en del af opfølgningen på strukturkongressens beslutninger fra januar 2006. Der havde igennem længere tid været diskussioner om forholdet mellem suveræniteten i afdelingen og det forpligtende fællesskab. Projekt arbejdsdeling havde til formål at komme tættere på en tydelig arbejdsdeling mellem afdelinger og forbund i FOA.

Projekt arbejdsdeling indebærer bl.a. afholdelsen af fem regionale formandsmøder. I juni 2007 besluttede Hovedbestyrelsen, at en afdeling, der er medlem af FOA – via sin suverænitæt – forpligter sig til løbende at opkvalificere sig. Afdelingerne forpligter sig også til, at levere til det forpligtende fællesskab. Det indebærer at leve op til serviceløfterne.

Kongressen er den instans, der definerer rammen for og omfanget af det forpligtende fællesskab.

Der er udarbejdet et arbejdsdelingskatalog på de områder, hvor der er tale om en konkret arbejdsdeling. Kataloget er tilgængeligt for alle og ændres og tilrettes løbende og i takt med at der træffes beslutninger om et område.

Forbundet er garant for, at den aftalte arbejdsdeling overholdes. Hvis en afdeling ikke er i stand til at løfte opgaven på grund af manglende kompetencer, pludselige ændringer i afdelingen, samarbejdsforhold m.v., er det forbundets ansvar, at tilbyde afdelingen den bistand, som er relevant og som kan leve op til, at der opbygges kompetencer lokalt og at behovene identificeres.

Udviklingen sker lokalt

Afdelingerne skal sikres stor grad af selvstændighed, og der skal samtidig sikres en minimumsservice uanset hvilken afdeling man er medlem af. Med udgangspunkt i tryghedsbegrebet, med fokus på solidaritet og det tværfaglige, skal der dannes en samlet organisationsstruktur, der på den ene side sikrer den lokale selvstændighed, men som samtidig giver den samlede organisation mulighed for at tage fælles initiativer, eksempelvis i forbindelse med overenskomstforhandlinger, velfærdspolitiske initiativer, initiativer vedr. medlemsorganisering m.v.

Politisk har det, ikke mindst efter Kommunalreformen, været det lokale arbejde, der har været afgørende, fordi beslutningerne træffes i de nye større kommuner og regioner. Det centrale forbund ruster sig til at være en stærk og troværdig sparringspartner for afdelinger. Det samlede forbund skal være en stærk med- og modspiller til de nye store kommuner og regionerne.

Dog har det også været tydeligt, at arbejdspladserne i kommuner og regioner i højere og højere grad reguleres af økonomiske rammer og styres og administreres centralt fra forvaltningen og med større og større detailstyring fra Folketinget.

Projekt arbejdsdeling viste, at det regionale niveau er en af nøglerne til en effektiv og politisk slagkraftig organisation. Hovedbestyrelsen nedsatte derfor i august 2007 en arbejdsgruppe, der har undersøgt forskellige aspekter af det regionale arbejde. Arbejdsgruppen præsenterede sit arbejde i Hovedbestyrelsen i december 2007.

Det er vigtigt med en fælles FOA-optræden i en region, og den fælles optræden skal være synlig og entydig for regionens medlemmer og tillidsrepræsentanter – herunder sikkerhedsrepræsentanterne – og modparter. Forbundet bidrager med redskaber til understøttelse af samarbejdet i hver region. Der skal – senest 1. februar 2008 – være etableret regionale fora, men samarbejdsformen kan variere fra region til region.

Afdelingernes struktur er overvejende et lokalt anliggende og ligeledes den sammenlægningsproces, der er foregået i forlængelse af fusionen mellem PMF og FOA. Sammenlægningerne har bygget på en række principper – blandt andet, at alle faggrupper anerkendes som ligeværdige og skal sikres størst mulig indflydelse på egne forhold. Nogle afdelinger har af faglige, geografiske eller andre årsager, ikke fundet det hensigtsmæssigt at danne en fælles afdeling, men har valgt at opretholde faggruppeafdelinger.

Hovedbestyrelsen træffer ikke beslutninger om forhold, der alene vedrører afdelingerne, men alene om forhold fælles for alle, og det er afdelingernes forpligtigelse at implementere Hovedbestyrelsens beslutninger, og det sker også i langt de fleste tilfælde. Det har dog været drøftet, hvordan man kan sikre større ejerskab til beslutningerne.

Forbundshusets rolle

Forbundshusets rolle i det forpligtende fællesskab har været og er en central diskussion. Forbundet skal være en kompetent sparringspartner med kompetencer på områder, der er relevante for medlemmerne:

Overenskomster, jura, økonomi, arbejdsmiljø, udlicitering, arbejdspladsudvikling, uddannelse, osv.

Specialiserede kompetencer skal især opdyrkes i forbundshuset og bruges på to måder. Dels i den centrale interessevaretagelse overfor ministerier og m.fl., og dels som konsulenter i forhold til afdelingerne, hvor afdelingerne ønsker konsulentbistand i tilfælde af mere principielle sager. Målet er opkvalificering af det lokale niveau gennem kurser, temadage osv.

Forbundet står for varetagelse af FOAs landspolitiske interesser, herunder OK-forhandlinger, velfærd, kommunaløkonomi og synliggørelse af FOA i de landsdækkende medier. Centralt for forbundet er det at påvirke den årlige økonomiaftale mellem regeringen og de kommunale organisationer, da den sætter rammerne for kommunernes budgetlægning.

Forbundet tilbyder også bistand til og vidensdeling med afdelingerne.

Formålet er at opbygge kompetence lokalt, men der kan også ydes ekstraordinær bistand, hvis en afdeling er i en særlig vanskelig situation.

Der er enighed om at bistanden skal ydes, når der er tale om sager af principiel karakter eller når der opstår akutte, uforudsete og væsentlige problemer.

Pres på økonomien – effektiv organisation

FOAs økonomi har været under stigende pres, og det har præget kongresperioden. I forbundshuset er det håndteret med omfattende besparelser, mere effektive arbejdsgange og personalereduktion ved naturlig afgang.

På fællesskabsniveau er det håndteret gennem en række omstillingsprojekter som skal sikre effektivisering (særligt it-projekter) og en organiseret indsats omkring medlemsorganisering.

Det synlige FOA

Kommunikation i centrum

Fusionen mellem FOA og PMF i starten af 2005 gav anledning til en helt ny kommunikations-plattform bygget op over temaerne tryghed og faglighed. Hensigten har været, at medlemmerne skal kunne se deres eget fag og læse om egen faglighed i FOAs medier. Og samtidig have nem adgang til klassiske faglige spørgsmål – platformen med tryghed.

Både fagbladet og hjemmesiden er blevet versioneret, så der findes fire udgaver af både hjemmeside og faglighed. Udgaverne følger opbygningen hos sektorerne. Både fagblad og hjemmeside og flere øvrige publikationer søger dermed at komme tættere på medlemmerne.

Hovedbestyrelsen i det nyfusionerede forbund vedtog en ny kommunikationsstrategi, der består af tre hovedelementer:

- Synlighed
- Åbenhed
- Tilgængelighed

Synlighed

FOA vil i 2008 formentlig ikke bare blive den mest synlige (omtalte) faglige organisation, men den mest synlige organisation overhovedet i Danmark. Det skyldes naturligvis, at FOA har været i konflikt, men udviklingen har været undervejs i nogle år.

Det første professionelle medieregnskab, som FOA fik foretaget, var i 2002 – og her viste en benchmarking, at FOA var landets 28. mest omtalte interesseorganisation (kilde: Observer). FOAs gennemslag dengang i dagspressen var cirka 900 artikler, hvor FOA enten var hovedkilde eller central kilde.

Gennemslaget og synligheden er øget år for år. I 2005 var FOA nævnt i godt 3000 artikler og i 2007 var FOA nævnt i godt 9000 artikler (kilde: Infomedia). Det placerer FOA som landets mest synlige fagforbund, og den tredje mest synlige organisation i landet.

Alene under konflikten har forbundets medie-



oversigt vist mere end 200 daglige omtaler af FOAs aktiviteter og udtalelser under konflikten. Det betyder, at vi allerede halvvejs inde i året næsten er oppe på den samlede mængde omtale som i 2007. Og mon ikke FOA kommer i avisen også i 2. halvår 2008?

Benchmarking foretages også løbende på de faglige ledere. Tallene siden 2005 viser, at FOAs forbundsformand er den, der hvert år, siden da, har været den mest citerede faglige leder i både tv og i aviserne.

Synligheden er vigtig af mindst fire årsager:

- For det første har forbundets medlemmer en helt legitim interesse i at vide, hvad deres penge går til, og hvad forbundet mener og står for.
- For det andet viser forbundets undersøgelser, at medlemmerne er glade for FOAs synlighed, som opfattes som medvirkende til øget indflydelse, til øget faglighed og måske endda til en portion faglig stolthed (faggrupper, der føler sig overset, bruger meget ofte argumentet om, at de også har brug for noget faglig stolthed).
- For det tredje medvirker FOAs synlighed kraftigt til det, der på moderne dansk kaldes *corporate branding*. Det betyder, at forbundet markedsføres på et værdigrundlag, som er i medlemmernes (og velfærdens) interesse. Under konflikten var der bl.a. professorer og idehistorikere, der mente, at FOA var den kraft, der mest synligt og effektivt havde sat en værdipolitisk dagsorden, der var i opposition til den værdikamp, som især ledende VKO-politikere står for.
- For det fjerde giver synlighed ofte øget indflydelse og magt. Jo mere vi formår at dagsordensætte FOA-mærkesager, jo større chance for at vi får vores vilje i den sidste ende eller at der i det mindste tages hensyn til os. Som enkeltsager kan nævnes adgangen til den elektroniske patientjournal og autorisation af SOSU-assistenterne. På det generelle plan kan nævnes konflikten, hvor det at erobre dagsordenen også giver en klart bedre position til at få et lidt bedre resultat i hus.

Graden af synlighed er naturligvis også et spørgsmål om talent. Men det er i høj grad også et spørgsmål om politisk vilje, om en organisation af FOAs størrelse ønsker synligheden. Ved målbevidst at satse på at præge opinionen, så opnår man ofte en selvforstærkende effekt, som også er set under konflikten, hvor FOAs åbenhed og evne til kommunikation blev iagttaget flere steder.

Åbenhed

Åbenhed er ofte en kliché. Både virksomheder, politikere, institutioner og organisationer lover åbenhed – og ofte er det kun klichéen, der står tilbage, når de pågældende alligevel har forsøgt at skjule et eller andet. Eller forsøgt at fremstille tvivlsomme affærer i gunstigt lys.

Praktiseret med omtanke – og rimelig konsekvent – er åbenhed en arbejdsfacon og en formidlingsmetode, som i sidste ende er til stor fordel for organisationen selv.

Åbenhed er en service for medlemmerne, så det er synligt og gennemskueligt, hvad deres penge går til. Det er også en forudsætning for, at medlemmerne har muligheden for at være i dialog med afdelinger og forbund om retningen på fagpolitiske spørgsmål nu også er den rigtige.

Åbenhed ses af nogle også som det bedste middel til at imødegå tendenser til pamperi, nepotisme eller magtbrynde. Ikke fordi at dansk fagbevægelse er præget af disse unoder. Men åbenhed om f.eks. regnskaber er et effektivt middel til at imødegå mytedannelse eller rygter. Det er tankevækkende at konstatere, at den klassiske LO-fagbevægelse er langt mere åben end de gule discount-fagforeninger.

Åbenhed er desuden i dag en afgørende nødvendighed for troværdighed, som igen er meget afgørende, hvis man vil være synlige. Hvis ingen tror på budskaberne, så vil de heller ikke blive trykt eller formidlet. Under konflikten har FOA f.eks. givet pressen adgang til forbundets strejke-økonomi, og der har været tv-hold til stede under Hovedbestyrelsesmøder og Politisk Ledelsesmøder. Det viser en styrke og en troværdighed, der er med til at bakke politiske budskaber op.

Tilgængelighed

Det sidste ben i kommunikationsstrategien handler om tilgængelighed. Det nytter ikke alverden, at forbundet drives efter fine principper, hvis det ikke står til rådighed for medlemmerne.

En afgørende hjørnesteen for forbundets tilgængelighed over for medlemmerne (og for opinionen) er forbundets hjemmeside (og øvrige faglige portaler f.eks. Tillidszonen). Her er der åbent 24 timer i døgnet, syv dage i ugen, 365 dage om året.

Hjemmesiden er udbygget kraftigt i kongresperioden.



Og medlemmerne har de sidste år taget de elektroniske medier (hjemmesider og mobiltelefoner) til sig som vigtige informationskilder i forbindelse med 'FOA-begivenheder'. Det viser både besøgstallene på hjemmesiden og antallet af tilmeldte sms-abonnenter på OK-nyhederne under konflikten. Hvis man sammenligner maj måned 2008 med maj 2007, så var antallet af besøgende på hjemmesiden mere end femdoblet i maj 2008 under konflikten:

Antallet af sidevisninger var i maj 2008 (under konflikten): 2.451.019 og i maj 2007: 425.033.

Antallet af unikke besøgende var i maj 2008 (under konflikten): 191.144 og i maj 2007: 32.203.

Mere end hver ottende medlem valgte at abonnere på sms-nyheder under konflikten, idet knap 25.000 havde tilmeldt sig ordningen. Sammensmeltningen af sms og nyheder på hjemmesiden betød, at FOA var i stand til meget hurtigt at kommunikere nyt ud til medlemmerne under konflikten.

De mange besøgende på hjemmesiden under konflikten i maj 2008 gav desværre problemer med hastigheden. Dertil kommer at FOAs leverandør af system til vedligehold af hjemmesiden (Synkron) har meddelt, at de stopper supporten på det nuværende system i sommeren 2009. Et projekt med udskiftning af systemet er derfor nu sat i gang. Det forventes at et nyt system udrulles i 2009.



Nyt fagblad

I maj 2005, få måneder efter fusionen af det gamle FOA og PMF, nedlagdes de to fagblade FOA-BLADET og Job & Børn. Siden har 200.000 medlemmer af det ny FOA modtaget fag og arbejde.

I tråd med fusionsbeslutningerne udkommer fagbladet i fire versioner, som retter sig mod hver sin sektor i FOA.

Versioneringen er lige fra begyndelsen slået pænt an hos medlemmerne af Social- og sundhedssektoren og Pædagogisk sektor, mens det har krævet en række redaktionelle justeringer for at få medlemmerne af Kost- og servicesektoren og Teknik- og servicesektoren til at tage bladet til sig.

To læserundersøgelser gennemført i 2005 og 2007 viser ligeledes at medlemmernes tilfredshed med bladet er øget væsentlig. I 2005 læste cirka 75 pct. af FOAs medlemmer fag og arbejde hver gang eller næsten hver gang. I 2007 var andelen steget til 93 pct.

I FOAs kommunikationsafdeling er der udarbejdet en plan for kommende indsatsområder, hvor der i den kommende kongresperiode sættes mere fokus på lokal servicering. Der er endvidere udarbejdet mission og vision for arbejdet.

Missionen for FOAs kommunikationsarbejde er, at arbejde for at:

- Synliggøre medlemmernes arbejdsliv, vilkår og rettigheder.
- Rådgive valgte og ansatte om den bedste måde at komme ud med FOAs budskaber på.
- Sikre effektiv kommunikation mellem medlemmer, valgte og ansatte både internt og eksternt.
- Styrke FOAs politiske indflydelse og gennemslagskraft.

Visionen for FOAs kommunikationsarbejde er at:

- Arbejde for, at gøre FOA til den mest åbne og tilgængelige faglige organisation i Danmark.
- Styrke det enkelte medlems tryghed, faglighed og identitet.
- Kendes på, at medlemmerne udtrykker stigende tilfredshed med FOAs kommunikation.
- Bidrage til at gøre FOA til den mest indflydelsesrige faglige organisation inden for det offentlige område.

Medlemsorganisering

Hovedbestyrelsen vedtog i foråret 2005 en række projekter som en del af medlemsorganiseringsprojektet:

Den tilgængelige afdeling

Projektet er gennemført som planlagt. Der bliver udarbejdet en rapport til Hovedbestyrelsen.

Rutiner for restancer, overflytning, slettelister og servicekald

Projektet er gennemført i samarbejde med FOA Odense og social- og sundhedsassistent-afdelingen i København. Erfaringerne herfra er ved at blive indarbejdet. Der er indledt et samarbejde med den lokale medlemsadministration, a-kassen og organiseringssekretariatet. Fokus er på medlemsfastholdelse hvor der er lagt op til at sikre den nødvendige systematiske opfølgingsindsats der kan forhindre/minimere et kommende medlemsfald.

Arbejdspladsbesøg

Krumtappen i medlemsorganisering er arbejdspladsbesøg. Det er lykkedes i perioden at få arbejdspladsbesøg til at slå mere og mere igennem i forhold til afdelingernes virksomhed. Forbundet har i perioden konkret deltaget i arbejdspladsbesøg i 13 afdelinger – heraf nogle flere gange. OrganiseringsSekretariatet og ildsjælene har samlet deltaget i hundredvis af arbejdspladsbesøg.

I kampagneugerne, 46 og 47 i 2007, blev der besøgt over 3500 arbejdspladser. Det var et tiltag der viste hvilke resultater det giver at gøre en samlet fælles indsats, der tager sit udgangspunkt i arbejdspladsbesøg. Samlet blev der indmeldt 1800 nye medlemmer under selve kampagnen.

Medlemsudviklingen

Tabel 1 nedenfor viser, at antallet af medlemmer faldt i starten af kongresperioden. I løbet af 2007 er udviklingen vendt, og medlemstallet er steget. I foråret 2008 ligger det samlede medlemstal dog stadig lavere, end det gjorde kort før fusionen mellem det gamle FOA og PMF.

Tabel 1.

Antal forbundsmedlemmer i perioden 31. december 2004 – 30. april 2008

31.12.04	210.259
31.12.05	206.476
31.12.06	201.862
31.12.07	204.979
30.04.08	206.697

Kilde: FOAs Nøgletal og www.lo.dk.

Anmærkning: Medlemstallet pr. 31.12.04 er summen af medlemstallet i Pædagogisk Medhjælper Forbund og Forbundet af Offentligt Ansatte, der fusionerede i januar 2005.

Det er antallet af erhvervsaktive medlemmer, der er steget fra slutningen af 2007. Antal efterlønsmodtagere og pensionister har været nogenlunde konstant i denne periode.

Medlemsudviklingen i de enkelte sektorer fremgår af tabel 2 nedenfor.

Det ses, at Social- og sundhedssektoren er den eneste sektor, hvis medlemstal er højere her i foråret 2008, end det var ved udgangen af 2004. Pædagogisk sektors medlemstal er stort set uændret, når man betragter hele perioden under ét. I de to øvrige sektorer er medlemstallet faldet.

Tabel 2.

Antal forbundsmedlemmer i perioden 31. december 2004 – 30. april 2008 fordelt på sektorer.

	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07	30.04.08	Ændring
Kost- og servicesektoren	19.427	18.505	17.672	17.397	17.265	-11 %
Pædagogisk sektor	56.513	55.351	54.205	55.722	56.490	0 %
Social- og sundhedssektoren	113.428	113.003	111.236	113.902	115.368	2 %
Teknik- og servicesektoren	13.020	12.727	12.315	12.206	12.190	-6 %
Uden sektortilhør	7.871	6.890	6.434	5.752	5.384	-32 %
I alt	210.259	206.476	201.862	204.979	206.697	-2 %

Kilde og anmærkning: Se tabel 1. Medlemmerne pr. 31.12.04 i Pædagogisk Medhjælper Forbund er henført til Pædagogisk sektor.

Elev- og ungdomsarbejdet

Der har været gjort en særlig indsats overfor social- og sundhedsassistent- og PGU-elever.

Der har været afholdt koordinerende møder med de elevansvarlige i lokalafdelinger, for at sætte fokus på organisering af elever, aftaler med skolerne og strukturering af elevbesøgene.

Der er blevet udarbejdet nye materialer med særligt elevfokus. Under kampagneugerne i efteråret, har der været øget indsats på skolerne og der er blevet arbejdet med ung-til-ung besøg.

I ungdomsarbejdet er der lagt en meget aktivistisk linje i arbejdet i år. Der har været store markeringer ved protesterne imod nedskæringer 2. oktober, under valgkampen og senest under konflikten med fokus på at synliggøre FOA Ungdoms holdninger igennem aktiviteter.

Internt har FOA Ungdom arbejdet med at få sat mere fokus på vigtigheden af ungdomsarbejdet, både centralt og lokalt. Der er blevet udarbejdet en organiseringspjece særligt for unge og der bliver arbejdet for andre organisatoriske tiltag som f.eks. et ungdomsblad. Desuden er der arbejdet med anderledes mødeformer som skaber mere medejerskab og flere aktiviteter.

Samfundet ændrer sig – reformernes tid

Kommunalreformen

Med Kommunalreformen blev der vendt op og ned på det kommunale landskab, som det har set ud siden 1973. Gamle grænser forsvandt og nye kom i stedet. 270 kommuner blev til 98, og 14 amter blev til 5 regioner – med et meget smallere ansvarsområde primært sygehusene.

FOAs arbejde med Kommunalreformen blev påbegyndt i forrige kongresperiode, i de to tidligere forbund. Der har været afsat et stort millionbeløb til arbejdet med reformen, bl.a. ansættelse af regionskonsulenter til at understøtte afdelingernes arbejde med reformen.

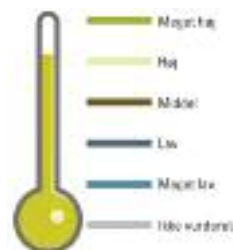
En lang række temaer er blevet drøftet, såsom: Politiske udmeldinger, ansættelsesmæssige vilkårsændringer, forhandlinger på arbejdspladsen, netværk, uddannelse af tillidsvalgte og afdelinger, nye styreformer, budget og økonomi og fokus på ledelse. Hertil kom arbejdet med FOAs egne strukturelle ændringer. Samtidig fastlagde Hovedbestyrelsen et sæt overordnede rammer for indsatsen i forhold til de Midlertidige Tværgående Hovedsamarbejdsudvalg (MTHSU), forhandlingsorganerne og MED/SU i de nye kommuner og regioner.

2006 var et overgangsår i Kommunalreformen, idet de gamle kommuner og amter fungerede parallelt med de nye kommuner og regioner, hvortil der var afholdt valg i november 2005.

Sammenhængende uddannelse

FOA tilrettelagde ét sammenhængende uddannelsesprogram rettet mod alle valgte og ansatte i organisationen. Uddannelsesopgaven tog afsæt i at skabe en tydelig sammenhæng mellem aktiviteterne og FOAs tre fagpolitiske mål for reformarbejdet:

- Tryghed – før under og efter reformen: FOAs tillidsvalgte skulle klædes på til at sikre en tryk arbejdsplads og trykke overgangsprocesser.
- Medlemmer skal sikres indflydelse: FOA skulle udgøre en aktiv og ligeværdig medspiller, når fremtiden skulle planlægges.
- Medlemmer må ikke opleve vilkårsforringelser: Vi skulle sikre at de





lokale repræsentanter havde et effektivt netværk af arbejdspladsrepræsentanter, der var opmærksomme på både nuværende og fremtidige kilder til vilkårsforringelser.

FOAs lokalafdelinger blev bistået i at skabe en lokal slagplan for reformen. Afdelingerne skulle organisere forhandlingsorganer, sikre repræsentation, udøve lobbyarbejde, forberede aftaler og budgetter, samt skabe netværk mellem tillidsvalgte, både i FOA men også på tværs af LO-gruppen og andre hovedorganisationer.

MTHSU og medlemmer af forhandlingsorganer: Gennem 2005 og 2006 blev repræsentanterne klædt på til at handle på forkant og give konstruktive bud på fremtidens kommuner bl.a. mht. budgetlægning, personalepolitikker og sammenlægninger af arbejdspladser. MTHSU medlemmerne blev bistået i at bygge et netværk op til især de tillidsvalgte på arbejdspladserne.

Øvrige MED/SU-repræsentanter: Gennem hele reformperioden blev denne gruppe støttet i at kunne afdække problemer på arbejdspladserne. Målgruppen skulle kunne afdække hvor vilkårene blev forringet og hvor der var mulighed for at opnå forbedringer. Målgruppen skulle kunne bistå MTHSU medlemmerne med at tegne fremtidens kommune.

Øvrige TR på arbejdspladsen: Arbejdspladsernes tillidsvalgte skulle støttes i at kommunikere med kollegerne om reformen. Kollegerne skulle være med til at give deres bud på fremtidens arbejdsplads, på tryk og på udviklingsmuligheder. De tillidsvalgte skulle herunder støttes i at bringe dialogen med kollegerne videre, til de fora hvor FOA har indflydelse.

Uddannelsesindsatsen blev afsluttet med en evaluering efter Kommunalreformen. I evalueringen blev der sat fokus på TR's opgaver, om indflydelsesveje og samarbejdsrelationer havde ændret karakter, om der var kommet nye opgaver eller problemstillinger til, som TR skal tackle og hvordan TR vurderede TR-forandringen på arbejdspladsen. Nogle vigtige konklusioner var, at der var stor tilfredshed blandt tillidsrepræsentanter med den støtte, som FOA har tilbudt dem i forbindelse med reformen. Hver tredje tillidsrepræsentant brugte jævnligt Tillidszonen

i deres arbejde med reformen, og de havde stor glæde af at gøre det, da 80 pct. af brugerne var tilfredse eller meget tilfredse med Tillidszonens redskaber.

Medlemmernes oplevelse af reformen

Der er efterfølgende foretaget en evaluering af medlemmernes oplevelse af reformen. Undersøgelsen blev foretaget i april 2007, godt fire måneder efter reformens ikrafttræden. Evalueringen viser ikke noget positivt billede af reformen. Mange medlemmer skiftede job som følge af reformen, og for 10 pct. af medlemmerne var jobskiftet som følge af reformen sket mod deres vilje. Mere end 60 pct. af medlemmerne har ikke fået nogen uddannelse som følge af skiftet og tre ud af fire medlemmer føler sig ikke godt nok informeret om reformen. Hvert andet medlem mener, at den offentlige service er blevet forringet, og flere medlemmer finder, at der er større risiko for at blive fyret nu end før reformen.

Velfærdskommission, Kvalitetsreform og Trepartsaftale

Velfærdskommission

Velfærdskommissionen blev nedsat september 2003 som opfølgning på det supplerende regeringsgrundlag *Vækst, velfærd, fornyelse II*.

Kommissionen skulle med udgangen af 2005 komme med sine anbefalinger. Anbefalingerne blev offentliggjort 7. december 2005.

Velfærdskommissionen berørte FOAs kerneopgaver.

Forud for Velfærdskommissionens udspil tog FOA initiativ til en landsdækkende underskriftindsamling under opfordringen *Hold fast i efterlønnen*.

I mere end to måneder cirkulerede underskriftblanketter rundt omkring på landets arbejdspladser. I første omgang var det FOA, som stod for initiativet. Senere sluttede BUPL sig til indsamlingen.

Årsagen til indsamlingen var, at der i mange uger havde cirkuleret rygter om, at man fra Velfærdskommissionens side ville lægge op til et nyt angreb på efterlønnen. Det ønskede FOA at imødegå med underskriftindsamlingen.

Mange afdelinger gik på gaden i jagten på underskrifter, også i weekenderne.

153.000 underskrifter blev det til, da FOA afleverede dem til regeringen. Det kneb med at komme af med dem. Beskæftigelsesministeren var således ikke meget for at tage imod dem.

Der var ikke tvivl om, at initiativet nød stor opbakning i befolkningen og på arbejdspladserne. Der var heller ingen tvivl om, at mange af underskriftslisterne aldrig nåede tilbage til FOA inden afleveringsfristens udløb, så de indsamlede underskrifter langt oversteg de afleverede 153.000.

Under hovedoverskriften *Den mangfoldige offentlige sektor* satte FOA fokus på velfærd. Velfærdsdiskussionen og velfærdsudviklingen er helt afgørende for FOA. Det er medlemmerne, der leverer velfærd til borgerne, ligesom medlemmerne er afhængige af de rammer, velfærdssamfundet sætter for velfærdsydelse. FOA fokuserede på tre temaer:

- Mødet mellem borgeren og de professionelle.
- Frit valg/valgmuligheder og brugerinddragelse.
- Arbejdsstyrken og beskæftigelsen.

Formålet med at fokusere på Mødet, Frit valg/valgmuligheder og brugerinddragelse og Beskæftigelse er at forbedre vilkårene for borgerne og medlemmerne og dermed medvirke til at imødegå nogle af fremtidens problemer ved at få mere tilfredse borgere, bedre job, mere tilfredse medarbejdere og en bedre og mere effektiv offentlig sektor.

Velfærdskommissions udspil gav anledning til flere debatter.

Velfærdsdebatten har fyldt meget. I forbindelse med regeringens lovudspil efter Velfærdskommissionen i foråret 2006, blev der i Hovedbestyrelsen peget på, at FOA måtte skifte synsvinkel fra fokus på struktur og vilkår til fokus på gode jobs, god arbejdsorganisering, godt arbejdsmiljø og en videreudvikling af velfærdssamfundet på et solidarisk grundlag med en stærk og veldreven offentlig sektor som omdrejningspunkt. Efterfølgende var FOA en aktiv spiller i forhandlingerne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om Kvalitetsreformen, forskellige velfærdspolitiske initiativer og trepartsdrøftelser.

Kvalitetsreformen

Kvalitetsreformen blev offentliggjort 21. august 2007. Inden da havde regeringen nedsat en Kvalitetsgruppe, den bestod af 27 centrale personer fra organisationer, regioner, kommuner, erhvervsliv mv. FOA deltog i en række møder i foråret og sommeren 2007. FOA forsøgte at sætte dags-

ordenen med et budskab eller undersøgelse umiddelbart før hvert møde, og FOA var klar med kommentarer efter møderne.

Regeringens udspil *Bedre velfærd og større arbejdsglæde* indeholder otte reformer med i alt 180 initiativer.

FOA var enig i målet: »... at den enkelte borger får en bedre service, at borgerne opnår en højere tilfredshed med den offentlige service, og at personalet oplever glæde ved at levere god service og den påskønnelse, det udløser.« FOA var ikke enig i konklusionen: »Sigtet må derfor være, at udvikle den offentlige sektor til en moderne servicevirksomhed, hvor kundernes behov og løsning af kundernes problemer er i centrum for alle dele af arbejdet.«

FOA markerede sin modstand mod privatisering eller udlicitering af offentlige opgaver. FOA markerede desuden sin modstand mod markedsføring af den offentlige sektor – at gøre den offentlige sektor til en moderne servicevirksomhed.

FOA mener, at den offentlige sektor løbende skal udvikles og styrkes, så den er i topform og yder toppræstationer. FOA pegede på, at vi er bedst tjent med en stærk og velfungerende offentlig sektor, der bygger på solidaritet og fællesskab, og som sætter standarderne for ydelserne. Medarbejderne skal derfor have gode muligheder for fuldtidsbeskæftigelse, udvikling og uddannelse. Der skal ske en høj grad af delegering af ansvar og inddragelse i tilrettelæggelsen af ydelserne. Medarbejderne skal anerkendes for deres faglighed, og de skal have frihed til at udøve den. Det forudsætter fornuftige normeringer, god ledelse og et godt arbejdsmiljø. Mødet mellem borgeren og den professionelle er afgørende for afdækning af behov og problemer samt fastlæggelse af kvaliteten. Der skal naturligvis være en ramme, men kvaliteten er i sidste end en oplevelse hos den enkelte.

FOA er ikke enig i at der kun et ét fokus – kundernes behov og løsning af kundernes problemer er i centrum for alle del af arbejdet. FOA mener der er tre fokusområder: Borgernes behov og problemer, medarbejdernes trivsel og betingelser for at udføre arbejdet og udvikling af den offentlige sektor, der fortsat bygger på demokratisk styring.



Trepartsaftalen

I forbindelse med gennemførelsen af Kommunalreformen og Kvalitetsreformen mente FOA, at der var behov for forpligtende aftaler, og lancerede i en kronik muligheden for at indgå en bindende aftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen – en Trepartsaftale.

Ideen blev taget op af LO, og gennem flere måneder blev der gennemført undersøgelser og forhandlinger, der førte til en Trepartsaftale.

Ved trepartsforhandlingernes start fremlagde FOA 18 konkrete forslag, der skulle give mere kvalitet i den offentlige sektor og større medarbejdertilfredshed.

Forslagene kom til at sætte dagsordenen for forhandlingerne. Målet for FOA var, at brugerne kommer til at opleve synlige forbedringer af den offentlige velfærd og service, og at de ansatte oplever konkrete forbedringer i deres arbejdsdag.

FOA markerede sig ud fra deisen om, at de offentligt ansatte skal 'slippes fri'. De offentligt ansatte, skal have stor indflydelse på eget arbejde og mulighed for at udføre deres arbejde i overensstemmelse med deres faglige viden og kunnen. Hvis vi har attraktive arbejdspladser, så får vi også flere attraktive medarbejdere og vi får højnet kvaliteten.

FOA nåede langt med Trepartsaftalen – en række mærkesager og vigtige ændringer blev gennemført – for eksempel hvad angår uddannelse, kompetence og autorisation til SOSU-assistenter.

Trepartsforhandlingerne tog bl.a. udgangspunkt i Trepartsudvalgets rapport om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet, og der kom en banebrydende aftale ud af det.

FOA og AC indgik i aftalerne med regeringen, kommunerne, regionerne og senere blev der indgået en separat aftale for FTF's vedkommende.

Trepartsaftalen skal sikre bedre kvalitet på de store velfærdsområder og større tilgang af arbejdskraft til den offentlige sektor. Attraktive arbejdspladser er en forudsætning for begge dele, derfor var de tre parter enige om, at forholdene for de offentligt ansatte skal forbedres. »Gode arbejdspladser for medarbejderne og god service for borgerne er to sider af samme sag.« hedder det i Trepartsaftalen.

Trepartsaftalen indeholder mange gode elementer for FOA-medlemmer i form af forbedringer i uddannelse, arbejdstilrettelæggelse, arbejdsmiljø og ledelse f.eks. ret til voksenelevløn som led i en erhvervsrettet



ungdomsuddannelse for alle, der er fyldt 25 år og har ét års relevant beskæftigelse. Antallet af pladser på social- og sundhedsuddannelserne og på den pædagogiske grunduddannelse hæves.

15.000 ikke-faguddannede medarbejdere skal nu tilbydes uddannelse.

Deltidsansatte får ret til at gå op i tid, når der er ledige timer – arbejdsgiveren skal nu tilbyde flere timer, før der kan foretages nyansættelser udefra. 600 mio. kr. til forhandling om ordninger for at fastholde seniorer, herunder oprettelse af stillinger til seniorer. 450 mio. kr. til at understøtte aftaler ved den kommende overenskomstfornyelse om efter- og videreuddannelse.

Der er afsat puljer til at øge kompetenceudviklingen for grupper med korte og mellemlange videregående uddannelser.

Uddannelsesmulighederne for ledere og mellemledere skal forbedres.

Kommunaløkonomi og valg

Forbundet har i kongresperioden bidraget til den offentlige debat om de økonomiske rammer for kommunerne og amterne/regionerne.

En del af påvirkningen er sket som led i velfærdssamarbejdet mellem FOA, BUPL og Danmarks Lærerforening. Der har bl.a. været bragt fælles annoncer op til økonomiforhandlingerne i 2007 og 2008.

Forud for offentliggørelsen af regeringens 2015-plan i august 2007, spillede de tre organisationer ud med tre principper for de kommende års vækst i det offentlige forbrug, herunder at serviceudgifterne som minimum skal følge den generelle velstands- og befolkningsudvikling.

Hovedbestyrelsen har i perioden bevilget midler fra aktivitetspuljen til arbejdet med de kommunale og regionale budgetter. Midlerne er bl.a. anvendt til rundspørger blandt kommuner og regioner om deres budgetter, dokumentation af udviklingen i serviceniveauet i ældreplejen og dagtilbud, og et budgetseminar for afdelingerne.

Der er desuden gennemført kurser om budget og styreformer under Organisationsuddannelsen, og budgetmaterialet på Tillidszonen er blevet udbygget.

Forbundet har herudover bidraget til planlægning og afvikling af de budgettemadage og konferencer for medlemmerne af de øverste hovedudvalg i kommuner og regioner, som er afholdt af OAO og FTF.

Hovedbestyrelsen har drøftet både den kommunale valgkamp frem til

november 2005 og folketingsvalgkampen i november 2007. Der er i begge tilfælde blevet taget aktivt del i disse med udgangspunkt i FOAs synspunkter.

OK 05, 07 & 08

Ovenpå de dramatiske følger af overenskomstfornyelsen i 2002, hvor det store problem for FOA var indførelse af nye arbejdstidsregler på social- og sundhedsområdet, var der fra FOA lagt op til en genopretning på dette område, som vores ufravigelige forudsætning for de videre samlede forhandlinger om OK-05. Det lykkedes i løbet af december 2004 at opnå enighed med arbejdsgiverne om en tilfredsstillende central løsning af det problem, at nogle medlemmer havde oplevet lønnedgang efter ændring af arbejdstidsreglerne ved OK-02.

2005 blev året hvor den omvendte forhandlingsmodel skulle prøves af i praksis. I stedet for, at KTO starter og fastlægger økonomiske rammer for forhandling om de enkelte organisationers egne overenskomster, blev 'verden vendt på hovedet', så de enkelte organisationer startede forhandlingerne med arbejdsgiverne om egne overenskomster.

Den omvendte forhandlingsmodel – som det dengang blev kaldt – indebar også, at der blev mindre fælles forhandlingsstof til KTO – og dermed mere forhandlingsstof til de enkelte organisationer.

Organisationsforhandlingerne gik i starten meget trægt, og der kom først rigtigt gang i realitetsforhandlinger efter gennembrud på området ny løn/lokal løn. Først aftalte HK og en række andre organisationer en model med ny løn, hvor en stor bid af lønmidlerne skulle forhandles og aftales lokalt. Efterfølgende lykkedes det FOA på social- og sundhedsområdet at aftale lokal løn med anvendelse af langt færre midler lokalt og flere midler centralt. Næsten samtidig var der gennembrud i forhandlingerne på det pædagogiske område med særlige forhandlingsprocedurer til lokal løn.

I løbet af kort tid i starten af 2005 blev forhandlingerne om de enkelte overenskomster afsluttet. Det samlede resultat blev sendt til urafstemning, og FOA fik – ligesom alle andre organisationer – godkendt forhandlingsresultaterne med overvældende flertal.



Evalueringen i FOA viste i hovedtræk, at

- Den omvendte forhandlingsmodel var en positiv nyskabelse, der kan justeres og bygges videre på
- Det nyligt fusionerede forbund fungerede upåklageligt i forhandlingerne og at medlemmerne med meget stort flertal kunne godkende de nye overenskomster.

Overenskomstfornyelsen på det private område i 2007 endte for FOAs vedkommende i forlig med arbejdsgivermodparterne. Forliget indebar markante lønstigninger i overenskomstperioden, skærpet fokus på den enkelte ansattes kompetenceudvikling og start på pensionsordninger også til timelønnede vikarer. Enkelte overenskomster med uorganiserede arbejdsgivere blev omfattet af mæglingsforslaget.

De privatansatte FOA-medlemmer blev i forbindelse med OK-07 søgt inddraget i en mere aktiv rolle end ved tidligere overenskomstfornyelser. Det lykkedes i et vist omfang, og der er berettiget håb om, at denne udviklingstendens kan fortsætte ved kommende overenskomstfornyelser.

OK-08 på det offentlige område er først afsluttet kort før færdigredigeringen af denne beretning. Evalueringsarbejdet er lige startet.

FOA var i det absolutte medicentrum ved OK-08, både i forhandlingsforløbet – og ikke mindst under strejkerne, hvor det lykkedes for medlemmerne og organisationen at 'håndtere' en meget vellykket lokal konflikt. Den lokale indsats fastholdt og styrkede sympatien i befolkningen for vores krav.

OK-08 vil få sin fortjente fremtrædende plads både på kongressen og i historieskrivningen:

Forud for kongressen vil FOAs hovedbestyrelse have behandlet et omfattende materiale om evaluering af OK-08.

En arbejdsmarkedsforsker er bedt om at analysere FOA ved OK-08. Og en journalist vil skrive historien om SOSU'ernes strejker i sommeren 2007 fulgt af lønkampen for *Mandeløn til kvindefag* ved OK-08. Historien skrives på grundlag af interviews med udvalgte medlemmer, som deltog i oprøret.

Fagpolitiske udfordringer i perioden

Velfærd og 'mødet'

FOA har søgt at øve indflydelse på udviklingen af det danske velfærdssamfund og dermed den offentlige sektor. Politiske beslutninger i kommuner, regioner, Folketing og EU påvirker medlemmernes hverdag på en lang række områder. FOA har arbejdet på at skabe en position som synlig aktør og foretrukken sparringspartner. I samfundet eksisterer der en vedholdende tendens til øget decentralisering. Denne tendens afspejles i forbundets arbejde.

FOA har fokuseret på 'mødet' og sammenhæng i velfærden. Opgaven er at skabe de nødvendige samfundsmæssige rammer, for at mødet er tilfredsstillende både for borgeren og FOA-medlemmet.

Mødet mellem borgerne og de professionelle er omdrejningspunktet i velfærdssamfundet. Det er her velfærden skabes. Er 'mødet' forhastet, uprofessionelt og dårligt, er velfærdssamfundet kun eksisterende i teorien og opbakningen forsvinder. Det taler for, at de offentlige arbejdspladser skal udvikles, så medarbejderne får gode betingelser for at levere velfærden.

FOA har sat fokus på velfærd som 'mødet' mellem borgeren og det enkelte FOA medlem, og denne tankegang har haft så stor gennemslagskraft, at alle er begyndt at tale om 'mødet'.

FOA ser velfærd fra to sider, fordi FOAs medlemmer er både borgere og medarbejdere i velfærdssamfundet. FOA er et fagforbund, men også en organisation, der maner til social ansvarlighed og som er fortalere for de i samfundet, der har størst behov for solidarisk velfærd.

FOAs medlemmer har interesser i velfærd både som medarbejdere og borgere – både i almindelighed, og i særdeleshed fordi medlemmerne tilhører en ikke særligt privilegeret samfundsgruppe, der ofte lider under manglende anerkendelse, stress, nedslidning og arbejdsskader. Som borgere har de mere end så mange andre samfundsgrupper brug for det solidariske velfærdssamfund. Som medarbejdere har de blandt andet brug for mindre arbejdspress, større indflydelse på eget arbejde, kompetence og uddannelse og en fair løn. Arbejdsvilkår, der sikrer at man kan varetage et fuldtidsjob livet igennem, er et centralt omdrejningspunkt i arbejdet med at skabe velfærd.



FOA har – som gennem hele sin historie – arbejdet for at velfærd og dermed ‘mødet’ ikke skal gøres til en vare. Det er nødvendigt med styring, men kravene til dokumentation og registrering er gået over gevind. Fagligheden og kvaliteten skal i stedet i centrum, og det skal ske på en måde, hvor fagpersoner sætter dagsordenen. Man opnår ikke kvalitet gennem politisk styring, kontrol, målinger og markedsføring, men ved at lade de der ved noget om det, sætte dagsordenen i dialog med både borgere og politikere.

FOA ser det som sin opgave at være et stærkt talerør for det solidariske velfærdssamfund, hvor velfærden ikke gøres til en vare, men handler om behov. I et samfund, der er så rigt som det danske, er alt andet uværdigt.

Uligheden i samfundet er stigende, og ulighed får et samfund til at falde fra hinanden. Der er tale om konkret ulighed i f.eks. løn, men det er især uligheden i muligheder, der er meget problematisk. Uligheden forfølger bestemte grupper livet igennem, og det er ulighed på alle områder – uddannelse, job, sundhed, osv. Velfærdssamfundet skal fortsat skattefinansieres. Skattestoppet er med til at sætte alvorlige begrænsninger i løsningen af både nuværende og kommende opgaver. FOA tager afstand fra brugerbetaling, fordi kun et skattefinansieret velfærdssamfund kan sikre retfærdig og rimelig omfordeling til fordel for de svage. FOA ønsker ikke regeringens kommercielle, ulige og markedsstyrede samfund.

Samarbejde med BUPL og Danmarks Lærerforening

FOA har i samarbejde med BUPL og Danmarks Lærerforening, i udspillet *Vilje til velfærd*, angivet otte veje, som fører til mere velfærd: bedre løn- og arbejdsvilkår, bedre arbejdsmiljø og særlig indsats mod stress, gode uddannelser, flere fuldtidsansættelser og bedre seniorpolitik samt en bedre indvandrerintegration, som kan skaffe masser af nye hænder.

Der blev afholdt en velfærdskonference 5. februar 2007, hvor det blev understreget, at samarbejdet om velfærden i den offentlige sektor skal føre til bedre sammenhæng. Der skal fremover stilles krav om forbedring af kommunernes økonomiske rammer for 2008 og fremefter. Der skal fokuseres på den konkrete kommunale budgetlægning, og der skal arbejdes for at udvikle kvaliteten i den offentlige opgaveløsning.

Markedsgørelse

FOA har markeret sin modstand mod markedsgørelsen af den offentlige sektor. FOA mener fortsat, at velfærdssamfundet skal bygge på en offentlig sektor, der er stor nok til at sætte standarden for velfærdsydelserne. Ved en omfattende markedsgørelse af et serviceområde er der risiko for, at private firmaer sætter standarden og serviceniveauet for ydelsen.

Mange FOA-arbejdspladser er imidlertid præget af markedsgørelse i form af udliciteringer, fritvalgsordninger og interne styreformer inspireret af den private sektors økonomiske styringsredskaber – og udviklingen går hurtigt i den gale retning.

Hensynet til profit må aldrig blive afgørende for velfærdssamfundets kerneydelser. Desuden er det afgørende, at en række klart definerede grundlæggende velfærdsydelser defineres som en rettighed. Det må under ingen omstændigheder være manglende betalingsevne, der afgør, hvilken ydelse man har krav på at få.

FOA er i gang med at nytænke modstanden mod denne udvikling. Det er blandt andet afgørende at give 'frit valg' et reelt indhold, og at sikre, at 'frit valg' ikke drukner i bureaukrati eller som erhvervsstøtte. FOA vender sig ikke generelt mod 'frit valg', men det frie valg skal ske inden for den offentlige sektor. Såfremt den offentlige sektor skal være reelt konkurrencedygtig, må den offentlige sektor have mulighed for at udbyde tilkøbsydelser.

Frihedstanken og frit valg er på mange måder et omdrejningspunkt i den nuværende regerings ideologiske kamp, hvor de har vundet de første slag. 'Frit valg'-diskussionen har hidtil handlet om valg mellem offentlige eller private leverandører. Det er der i virkeligheden ikke meget frit valg i, selv om regeringen forsøger at markedsføre det, som om der er. FOA ønsker bredde i 'frit valg'/valgmuligheder, men inden for den offentlige sektor, som er tilpasset forskellige menneskers værdier, ønsker og behov. FOA har arbejdet for ægte frie valg inden for den offentlige sektor, så borgerne kan vælge, hvad de vil bruge de tildelte eller visiterede ressourcer til. Borgerne kan vælge mellem forskellige ydelser, der er forskellige mht. kvalitet og pris. Valgmulighederne bliver så gennemskueligt formidlet, at borgerne reelt kan gennemskue deres frie valg, fra valg og konsekvenserne heraf.

FOA har sat fokus på værdien af offentlig opgaveudførelse og har

søgt at være en aktiv medspiller i udviklingen af den offentlige sektor. Forbundet støtter en mangfoldig offentlig sektor med mange forskellige tilbud, som borgerne kan vælge imellem. Det sker i erkendelse af, at borgerne har forskellige behov. Forbundet vender sig imod lovgivning, der begrænser det lokale demokrati i kommuner og regioner f.eks. ved at fastsætte retningslinjer for, hvordan arbejdet skal organiseres.

FOA har fulgt udviklingen af medlemmernes vilkår nøje eksempelvis i forhold til strukturelle og organisatoriske ændringer, og FOA har arbejdet for, at udliciterede og privatiserede områder overenskomstdækkes og organiseres af forbundet.

FOA har udarbejdet statistik, analyser og undersøgelser til brug for input i den offentlige debat og til at understøtte FOAs synspunkter, og FOA har øvet indflydelse på udarbejdelsen af love, der har betydning for medlemmernes daglige arbejdsliv.

Kvalitet og kampen om arbejdskraften

Kvalitet

Velfærdsdebatten har handlet om kvalitet. FOA har arbejdet for at dreje diskussionen til 'kvalitet handler om faglighed'. Sektorerne har haft initiativet og har blandt andet arbejdet med kvalitet og kvalitetskrav indenfor børnepasning, ældrepleje, sygehusvæsen, psykiatri, med henblik på en forbunds politik på hvert af de fire områder.

Kvalitet har forskellige aspekter. Der er den faglige kvalitet, der handler om, hvordan man gør, så man løser opgaven bedst mulig uanset om det er at vaske et gulv, skabe et udviklende miljø for børn eller lave bøf stroganoff. Kvaliteten i arbejdet handler om at bruge medarbejderne godt, så de trives og udfolder deres kompetencer mest muligt. Det er indflydelse på eget arbejde og god tilrettelæggelse af arbejdet. Det er også et tværfagligt samarbejde og arbejdsdeling, der bringer den enkelte bedst i spil fra dennes faglige udgangspunkt.

FOA har argumenteret med, at kvaliteten opstår i 'mødet' mellem borgeren og den professionelle, velfærden får ansigt i 'mødet'. Velfærd handler om fællesskabets ansvar og tilbud, men det er ikke ligegyldigt, hvordan velfærden udføres. Derfor er kvalitet og udviklingen af kvaliteten altafgørende for udviklingen i velfærden.

Flere hænder

Der mangler arbejdskraft i Danmark, og den offentlige sektor er hårdt ramt.

Hvis den nuværende udvikling fortsætter uden at der gøres noget, så vil vi ikke i fremtiden have mulighed for at have et velfærdssamfund, hvor man får hjælp, når man har brug for det. Kvalitet i arbejdet er af stor betydning for at få hænder nok.

FOA har en lønstrategi: *Mandeløn til kvindefag* og arbejder på at udvikle et sammenhængende bud på, hvordan den offentlige sektor kan tiltrække arbejdskraften til at levere den velfærd, vi alle ønsker. Treparts-aftalen giver nogle bud i form af senioraftaler, deltid/fuldtid, bedre integration af etniske minoriteter m.m.

FOA arbejder for, at det fremover bliver attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet. Det kan kun ske under forudsætning af, at der gøres en stor indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, forebygge generelt og skabe perspektivrige seniorordninger samt at der sker en respektfuld integration af mennesker med anden etnisk baggrund i det danske samfund. En vellykket integration forudsætter et samfund, der er åbent og villigt til at modtage nydanskere, og at der er en reel ligestilling mellem etniske danskere og tilflyttere. Fællesskabet skal give den enkelte mulighed for – uanset deres herkomst – at leve det liv, de ønsker sig. Det er frihed til menneskelig udfoldelse og fællesskab.

Kampen om arbejdskraften mellem det private og offentlige område forstærkede problemet med rekrutteringen til FOAs fagområde. Derfor besluttede FOAs Hovedbestyrelse i december 2007 et nyt grundlag for beskæftigelsesindsatsen. Målet var stadig at skabe forpligtende samarbejdsaftaler mellem FOAs afdelinger og kommunerne. Omdrejningspunktet skulle være en indsats for at styrke rekrutteringen med bl.a. jobrotation, opkvalificering, og få ændret den passive aktivering af ledige til en aktiv rekruttering.

Arbejdsmarkedsreform

Regeringens arbejdsmarkedsreform *Flere i arbejde*, beskar de lediges rettigheder og muligheder, og FOA arbejdede for at der skulle ske en nødvendig revision af regelsættet. En revision der skulle sikre bedre og nødvendige opkvalificeringsmuligheder, fjerne reglernes fokusering på kontrol og skærpede krav om egenindsats og sanktioner.





Revisionen udeblev. I stedet blev der vedtaget en række ændringer gennem de forskellige politiske reformer f.eks. Velfærdsreformen, som indebar begrænsninger i retten til efterløn, større ansvar for a-kassernes indsats og en ny jobrotationsordning. Trepartsaftalen, betød en række forbedringer i rekrutteringsindsatsen på det offentlige ansættelsesområde. Seneste eksempel er regeringens jobplan med f.eks. strammingerne af retten til supplerende dagpenge og hele det ny regelsæt om forbedret adgang til international rekruttering. FOAs Hovedbestyrelse har i den forbindelse diskuteret FOAs krav til international rekruttering.

For FOA betød reformen, med fokuseringen på aktivisering af de ledige i løntilskudsjob, at endnu flere ledige skulle aktiveres i kommunale løntilskudsjob inden for vores overenskomstområder. FOA arbejdede for at der skulle sikres en større medarbejderindflydelse på oprettelse af løntilskudsjob, samt at misbruget af løntilskudsansatte skulle forhindres. Begge dele er delvis lykkedes gennem de nye regler. FOA har målrettet arbejdet med afdelingernes indsats med oplysning om de rettigheder og regler, der skal bruges for at skabe rimelighed i anvendelsen af løntilskud og ekstraordinært ansatte. Indsatsen har ført til, at der er blevet indgået aftaler med de enkelte kommuner. Men det er kun gennemført i et par kommuner, dels på grund af administrative problemer i forbindelse med Kommunalreformen, og dels på grund af den faldende ledighed, der har mindsket behovet for oprettelse af ekstraordinære løntilskudsjob.

For FOA betød arbejdsmarkedsreformen og den ny jobcenterstruktur, at der blev iværksat et beskæftigelsesprojekt mellem forbund og a-kasse, med fire hovedelementer:

- FOA skulle aktivt arbejde for en forstærket indsats for at sikre job til vores ledige medlemmer gennem en ny formidlingsindsats.
- Bedre vejledningsindsats gennem samarbejde med *Andre Aktører*.
- Forpligtende samarbejde med kommunerne om ekstraordinært ansatte.
- Forstærket indflydelse på det nye jobcentersystem, gennem deltagelse i de lokale/regionale beskæftigelsesråd.

Beskæftigelsesprojektet medfører, at vi i dag har en lokalt tilpasset formidlingsindsats, hvor der er blevet skabt en række grundlæggende redskaber i den fremadrettede indsats. Derudover har a-kassen stået for en indsats med særlig formidling/vejledning af ledige indenfor Social- og sundhedssektoren. FOA har skabt regionale samarbejdsmuligheder for afdelingernes samarbejde med *Andre Aktører* om vejledningsindsatsen.

Kombinationen af vores øgede indsats og de gode beskæftigelsesmuligheder har mere end halveret ledigheden blandt FOAs medlemmer.

Reform af arbejdsmarkedsforvaltningen

Som et ikke uvæsentligt led i Kommunalreformen, indgik det i den politiske aftale fra 2004, at Den Statslige Arbejdsformidling skulle samles med de kommunale arbejdsmarkedsforvaltninger og erstattes af et nyt enstrengt jobcentersystem, placeret forvaltningsmæssigt i de nye store kommuner.

Dermed blev der, i læ af Kommunalreformen, gennemført en altomfattende reform af arbejdsmarkedsforvaltningen. Målet med denne omlægning var tredelt:

- At statens ansvar for indsatsen overfor de ledige herefter formelt ville være placeret i kommunerne.
- At regeringen ved at placere opgaven i kommunerne opnåede at fjerne arbejdsmarkedsparternes ansvar og store indflydelse på beskæftigelsespolitikken.
- At en kommunalisering af den statslige Arbejdsformidling var en pris der skulle betales for at få kommunerne til at alliere sig med regeringens ønske om en omfattende reform.

For FOAs medlemmer har denne omlægning betydet, at måtte man blive ledig, syg eller have behov for en social indsats, så skal man nu henvende sig i et af de 92 nye kommunale jobcentre. Desværre har serviceringen fra jobcentrene vist sig at være meget ringe. Dels er i dag 1/3 af ressourcerne i indsatsen overfor de arbejdsmarkedsparate ledige, lagt over til *Andre Aktører*. Dels ser vi, at mange kommuner har udliciteret eller ikke har afsat nødvendige ressourcer til at sikre opfølgningsindsatsen f.eks. over for sygemeldte. Kun de seneste års vækst og stigende beskæftigelse har kunnet dække over det kaos, som de nye jobcentre står for i arbejdsmarkedsforvaltningen. Derfor har problemet ikke været mere iøjnefaldende.

Arbejdsmarkedskommission

FOA har beskæftigelsesmæssigt også prioriteret regeringens nedsættelse af en særlig Arbejdsmarkedskommission. Regeringens ønske er, at den skal komme med anbefalinger, som skaffer flere penge til de offentlige kasser – for at finansiere regeringens særlige vækstplan frem til 2015 –

uden at ændre på skattetrykket. Det betyder, at der frem til sommeren 2009 vil være en række drøftelser, hvor udspil om systemændringer, nedsatte dagpenge, forkortet dagpengeret vil blive drøftet, udover en række beskæftigelsesinitiativer overfor syge og førtidspensionister.

Fra FOAs side er det en kærkommen lejlighed til at få fremført en række beskæftigelsespolitiske krav, såsom retten til seniorstillinger, udspil til løsning af deltidspøblem, en særlig ungeindsats samt ikke bare et forsvar for, men også en mere aktiv rolle for a-kasserne. Derudover et større ansvar og indflydelse for parterne på arbejdsmarkedet i styring af såvel den regionale som lokale beskæftigelsesindsats.

Familie- og Arbejdslivskommission

FOA har haft fokus på regeringens *Familie- og Arbejdslivskommission*. Under kommissionens arbejde har FOA sat fingeraftryk på debatten og spillet ud med konkrete forslag, bl.a. bedre vilkår for pasning af syge børn, øremærket barsel til fædre, madordninger i børneinstitutioner og skoler, bedre forebyggelse af stress på arbejdspladserne osv. Mange af FOAs forslag er indeholdt i kommissionens 31 anbefalinger, der indgår i oplægget *Chance for balance – et fælles ansvar*, der blev udsendt i maj 2007. Op til offentliggørelsen af rapporten gennemførte FOA en medlemsundersøgelse om holdningen til sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Der er en række forslag, som arbejdsmarkedets parter opfordres til at gennemføre, f.eks. at aftale frihed med løn i flere dage i forbindelse med børns sygdom.

Der er forslag til, at daginstitutionernes personale skal have mest mulig tid til at opfylde børnenes behov for omsorg og stimulering, og at der skal være madordninger i både dagpleje, daginstitutioner og skoler. Der er forslag om, at lukkedage på almindelige hverdage afskaffes, osv.

Herudover er der forslag til at gøre arbejdspladserne mere familievenlige, f.eks. at ledelsen skal have fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Der er mange gode takter i forslagene, men samtidig åbner de mulighed for, at forældrene kan arbejde på alle tider af døgnet. Forslagene ligner mere en støtte til at få arbejdsmarkedet til at fungere end at skabe mere trivsel for børn og forældre.

Kommissionen har været yderst forsigtige med at anbefale konkrete

lovgivningsinitiativer, og der har været mangel på opfølgning og initiativer fra regeringens side. F.eks. er der fortsat mange lukkedage i daginstitutionerne, og regeringen ønsker ikke at øremærke barselsrettigheder til fædre, selvom vi ved fra de øvrige nordiske lande, at det virker, og fædrene dér tager en langt større andel af barselsorloven.

Ledere og velfærdsledelse

FOA har ca. 4.800 ledermedlemmer, der for de flestes vedkommende, er ledere af andre FOA-medlemmer. Lederne er vigtige for FOA. Det er vigtigt, at FOAs medlemmer har gode ledere. FOAs ledermedlemmer er en trængt gruppe i et krydspres mellem medarbejdere, brugere og den administrative og politiske ledelse.

I 2007 har der været gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige FOAs ledermedlemmer, som har givet god baggrundsviden om ledermedlemmerne som gruppe.

Hovedbestyrelsen vedtog i december 2005, at styrke lederarbejdet økonomisk frem til kongressen 2008. I forbindelse med de lovændringer, der blev vedtaget på strukturkongressen 2006, har lederne fået tre repræsentanter på kongressen.

På landsmødet i 2006 blev der valgt et fagligt udvalg på otte ledelsesrepræsentanter og to suppleanter for disse. Udvalget har holdt møde ca. fire gang om året og har givet inspiration til udvikling af lederarbejdet.

LederZonen

FOAs ledere er medlemmer i de lokale afdelinger. Gennem mange år har der været interessemodsatninger ved, at lederne er organiseret i samme organisation som andre medlemmer. FOA har arbejdet på at løse dette dilemma ved at give ledermedlemmer mulighed for at kontakte forbundet direkte, når de har brug for rådgivning om personlige og faglige spørgsmål.

Denne mulighed er formaliseret i den centrale LederZone. LederZonen har bl.a. fungeret som en sluse ved medlemshenvendelser, hvor specialister i forbundet har ydet rådgivning. Der har dog i ingen tilfælde været påbegyndt nogen form for sagsbehandlingen, uden at den lokale afdeling har været inddraget eller orienteret.



I tilknytning til LederZonen er etableret en hotline, hvortil ledermedlemmer kan ringe døgnet rundt og lægge besked, hvis de ønsker hjælp (får svar senest næste dag). Der har været tilbud om psykologbistand for de ledere, der af en eller anden grund var kommet i klemme i forbindelse med Kommunalreformen. Tilbuddet om psykologsamtaler har ikke været benyttet, og generelt har henvendelserne til hotline været begrænsede, men signalværdien har været vigtig, nemlig, at FOAs ledere får samme tilbud, som ledere får i andre organisationer og tilbuddet ligger også i god tråd med serviceløfterne.

Lederzonen har udgivet et lederbrev ca. hvert kvartal til alle ledermedlemmer, hvor der fortælles nyt om ledelse og om aktuelle tilbud. Lederne har udtrykt stor tilfredshed med lederbrevet.

Ledertræf

Der har i 2007 været afholdt fem regionale ledertræf. Overskriften var *Det er vores ledelse – vi har et varemærke at beskytte*. Som opfølgning på ledertræffene blev der tilbudt en times personlig coaching, som en smagsprøve på hvad coaching kan bruges til. 75 ledere har taget imod dette tilbud. Da ledertræffene i 2007 var en stor succes, har der i 2008 været udbudt en ny runde samt en efterfølgende opfølgningsdag.

Lederuddannelse

FOA deltager i *Dialogforum*, der er et møderum mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og FTF, hvor parterne kan drøfte udviklingen inden for offentlig ledelse og videreudvikle en fælles forståelse for god offentlig ledelse. Formandssekretær Peter Kvist Jørgensen repræsenterer FOA i Dialogforum. FOA har herudover repræsentation i det *Advisory Board*, som Finansministeriet, som en del af Trepartsaftalen har nedsat. Advisory Board skal rådgive om udviklingen af lederuddannelse på diplomniveau og udviklingen af en fleksibel masteruddannelse.

Hovedbestyrelsen har i april vedtaget, at FOA som supplement til eksisterende uddannelser, udvikler vores egen mellemlideruddannelse, hvor brugernær velfærdsledelse er grundstammen. Uddannelsen er noget helt nyt, idet den tager afsæt i det praksisnære. Der er indgået aftale med en ekstern kursusudbyder om udvikling af denne uddannelse. Der er etableret tre pilotuddannelser, som forventes gennemført ultimo 2008 – primo 2009. Uddannelsen er af 13 dages varighed og er målrettet alle FOA ledermedlemmer.

Væksthus for ledelse

Som en del af det centrale lederarbejde er FOA med i Væksthus for Ledelse, der er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og KTO.

Der er i alt tre væksthuse. Væksthus 1 er for topchefer, væksthuse 2 for chefer, der har ledere under sig. Væksthus 3 er for institutionsledere og andre der har medarbejdere under sig. Da FOAs ledere primært er ledere, der har medarbejdere under sig, deltager FOA i væksthuse 3. Væksthus 3 har til opgave at udvikle de rammer for ledelse, hvor lederen er underlagt andre lederes rammer og samtidig skal lede de medarbejdere, der skal omsætte topledelsens konkrete forventninger om resultater.

FOA har bl.a. i væksthuse regi deltaget i udvikling af kodeks for 'god institutionsledelse'. Arbejdet er mundet ud i 11 konkrete kodekspunkter, og der er dermed skabt en fælles referenceramme for god ledelse i kommuner og regioner. Kodekspunkterne kan ses på www.lederweb.dk.

Velfærdsledelse

FOA har arbejdet for at udfolde og udbrede begrebet velfærdsledelse. Trepartsaftalen har givet dette arbejde vind i sejlene.

Ledelse er udråbt til et af hovedtemaerne i regeringens Kvalitetsreform. Regeringen lægger op til mere uddannelse, klarere krav og løbende evalueringer af lederne. Men der mangler en grundlæggende diskussion af, hvad der skal til for at forbedre de offentlige lederes muligheder og deres ledelse. Forventningerne til de offentlige ledere er enorme, men det er uklart, hvad forventningerne er. Det lederne skal levere er dårligt defineret. Det gør lederne udsatte og til lette ofre, og deres indsats er nærmest dømt til at mislykkes – selv om ingen har givet svar på, hvad lederne skal gøre for at lykkes og blive en succes.

Velfærdsledelse er mere end blot offentlig ledelse. Det er ledelse i en politisk og offentlig retslig sammenhæng. Velfærdsydelser leveres med et andet formål end at tjene penge, og borgerne har rettigheder, som man ikke har på markedet for velfærdsydelser.

Ledere og især mellemledere har gennem et par årtier fået lov til at 'gå planken ud' i en omfattende decentralisering i kommuner og regioner, hvor ansvar og nye opgaver er flyttet først fra politikere til forvaltninger og dernæst ud til institutionsledere uden at uddannelse, kompetenceudvikling og administrativ opbakning er fulgt med.

Arbejds miljøet

FOAs arbejde med arbejdsmiljø og forebyggelse, er helt centralt for at sikre de bedst mulige vilkår for medlemmernes helbred og velbefindende igennem et helt arbejdsliv.

En god arbejdsplads og et godt arbejdsmiljø hvor det enkelte medlem respekteres og har indflydelse på arbejdet, er en af hovednøglerne til at løse rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne.

I kongresperioden har FOA haft fokus på arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, og dermed sat de medlemsvendte aktiviteter i centrum.

Indsatsen har været målrettet en opkvalificering af sikkerhedsrepræsentanterne og resten af sikkerhedsorganisationen. Dette er sket igennem Projektet *Godt psykisk arbejdsmiljø*, SR-løftet og uddannelses tilbuddet, temamøder over hele landet med SR og MED-udvalgsmedlemmer med formidling af konkrete metoder til håndtering af psykisk arbejdsmiljø, stressforebyggelse med udgangspunkt i OK 05 aftalen, APV, og Forebyggelsesfonden.

Der er udarbejdet arbejdspladsmateriale, som f.eks. *7-9-13* og *Stress kan forebygges, hvad venter vi på* – har været præsenteret, afprøvet og været meget efterspurgt fra arbejdspladserne. Der er udarbejdet materialer om vold, der er målrettet den enkelte arbejdsplads. (1. Fakta og information 2. Forebyggelse og 3. Når skaden er sket).

APV-materiale målrettet FOAs medlemmer i forskellige brancher, er under udarbejdelse.

Med sigte på arbejdspladsvinklen er der etableret et landsdækkende arbejdsmiljønetværk under forbundet, for at sikre erfaringsudveksling mellem FOAs lokale arbejdsmiljøansvarlige og forbundet. Det sikrer en gensidig information om arbejdsmiljøproblemer, arbejdspladser, afdelingerne og forbund imellem, ligesom principielle politikskabende emner vendes og forelægges for de kompetente forsamlinger/rejser i arbejdsmiljøsystemet.

Medlemmerne er blevet spurgt via medlemspulsen, f.eks. om stress 2006, og om vold 2008. Disse undersøgelser tjener som dokumentationsmateriale internt og eksternt.

Ift. de internationale arbejdsmiljødage var FOA i 2005 og 2006 koblet op på de tiltag som LO centralt havde udarbejdet. I 2007 havde vi fokus på stres og udviklede et stressbarometer, og i 2008 satte vi fokus

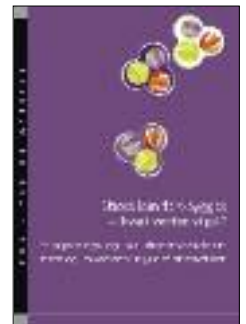


på voldsproblematikken på uddannelsesstederne (organiseringsspekt) med et nyt stort og efterfølgende efterspurgt dilemmaspil.

Fyraftensmøder for handicaphjælperne (også organiseringsspekt) har været afholdt for at formidle resultaterne fra et stort forskningsprojekt, hvor der bl.a. var fokus på psykiske arbejdsmiljøproblemer og dilemmaer.

Forbundets arbejde i arbejdsmiljøsystemet har et centralt afsæt i de arbejdsmiljøproblemer som præger de faggrupper FOA overenskomst-dækker.

- Arbejdsmiljøreformen har rettet lidt op på den borgerlige regerings første forringelser, f.eks. forebyggelsesdelen. FOA har arbejdet for, og er tilfreds med, at Arbejdstilsynet (AT) har genoptaget tilsynsindsatsen, og FOA høres i forhold til generelle spørgsmål, inden for de udpegede brancher – plejehjem, rengøring, transport. Reformen har også betydet at AT har skærpet indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.
- Kommunalreformen – FOA har fået styrket arbejdsmiljødelen i de ny MED-aftaler.
- Velfærdsforliget/Forebyggelsesfonden (FBF) – FOA er repræsenteret i FBF-bestyrelsen, FBF-spørgsmål og projekter er præsenteret på FOAs hjemmeside, konsulentbistand til ansøgninger har været tilbudt arbejdspladser.
- Trepartsaftalen – FOAs ønsker om mere arbejdsmiljørådgivning, er delvist imødekommet med 10 mio. kr. som arbejdspladserne kan søge +25 mio. kr. til Videnscenter for arbejdsmiljø.
- OK-08 – Trivselsmålinger der også skal styrke APV-arbejdet, har FOA fået igennem.
- Forskningsfonden – FOA er repræsenteret i Strategisk forskningsudvalg for arbejdsmiljø.
- Den Nationale handlingsplan for arbejdsmiljø – 2010 planen, har haft FOA repræsentation, ligesom i DR 2010 styregruppen, der formidler kampagner (Folkebevægelsen mod arbejdsmiljø!) og oplysning om de prioriterede arbejdsmiljøproblemer til samfundet (12 tv-udsendelser)
- Arbejdsmiljøklagenævnet – FOAs repræsentation modvirker aktivt afgørelser der kan få negativ virkning på arbejdsmiljøet inden for FOAs overenskomstområder.
- Lovgivning – FOA arbejder p.t. med kontakt til Folketingets partier,



eks. 'delt bevisbyrde' i retssager om psykisk arbejdsmiljø – og ulykkesanalyser og registrering, er emner på dagsorden.

Arbejdsskader

Arbejdsskadereformen

I foråret 2003 blev Arbejdsskadereformen vedtaget med bredt politisk flertal. Reformen trådte i kraft 1. januar 2004 og målet var at flere ulykker skulle anerkendes. Vi kan nu konstatere, at målet er blevet delvist indfriet – også for FOAs medlemsgrupper. Med reformen fik vi også et udvidet og lempet erhvervs sygdomsbegreb fra 2005. Forventningerne var blandt andet, at flere sager med intensivt og langvarigt pleje- og rengøringsarbejde skulle anerkendes. Det er ikke sket. Højest 1,7 pct. af FOAs medlemmer har fået anerkendt deres skader i hånd/albue/skulder/nakke ved rengøring.

Derfor har FOA løbende sat fokus på rengørings- og plejeområdet i Erhvervs sygdomsudvalget, hvor vi er repræsenteret. Der mangler konkret viden om, hvordan og i hvilket omfang rengørings- og plejearbejde belaster bevægeapparatet. For nuværende er der ikke forskning, der godtgør, at f.eks. plejearbejde medfører øget risiko for at udvikle sygdomme i f.eks. arm, skulder, ryg og nakke.

Derfor har Arbejdsskadestyrelsen, efter aftale med udvalget i 2007, gennemført et oplysningsprojekt med særligt indgående belysning af belastningerne ved rengørings- og plejearbejde. Det er FOAs vurdering, at de særlige spørgeskemaer til medlemmerne og speciallægeerklæringerne fra de arbejdsmedicinske klinikker, har bidraget betydeligt til at få helt nye og meget værdifulde oplysninger om de mere konkrete belastninger ved rengøringsarbejde i de 225 sager, der har været udtaget. Samlet er anerkendelsesprocenten for de sager der er indgået i indsatsen indtil videre omkring 7 pct.

Psykiske sygdomme

Antallet af anmeldte psykiske sygdomme er steget kraftigt siden reformen trådte i kraft. I dag udgør psykiske skader omkring 17 pct. af de anmeldte erhvervs sygdomme. Det var også det år, hvor lidelsen post-traumatisk belastningsreaktion blev optaget på fortegnelsen over

erhvervssygdomme. Det har dog ikke medført flere anerkendelser. En høring på Christiansborg 23. april 2008, hvor FOA var repræsenteret i ekspertpanelet, satte for alvor fokus på udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø og de manglende muligheder for at få anerkendt en psykisk arbejdsskade og de deraf følgende behandlingsudgifter.

Voldssager

Det har været vigtigt for forbundet, at få intensiveret samarbejdet med afdelinger og sikkerhedsrepræsentanter i sager om vold på arbejdspladsen. Indsatsen betyder, at langt flere sager i dag bliver anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen, politiet og Voldsofferneævnet.

Civile søgsmål

FOA gennemfører en række civile søgsmål mod arbejdsgivere og myndigheder. Det kan dreje sig om erstatningskrav efter erstatningsansvarsloven, manglende anerkendelse efter arbejdsskadeloven eller mere principielle spørgsmål, som vi ønsker at forfølge.

I en principiel sag, som FOA førte, fastslog Vestre Landsret i dom af 28. januar 2008, at ansatte, der arbejder på deltid i en kortere periode af deres liv, har ret til samme erstatning som fuldtidsansatte, hvis de får en arbejdsskade. Mange af FOAs medlemmer har i perioder af deres liv deltidsbeskæftigelse. Enten fordi de selv ønsker det – f.eks. af familiemæssige grunde – eller fordi de ikke kan få et fuldtidsjob på deres arbejdsplads. Derfor anser vi dommen som meget principiel set ud fra et ligestillingsmæssigt perspektiv. Dommen er anket af Ankestyrelsen til Højesteret.

Sygefravær og nedsat arbejdsevne

Afdelingernes arbejde med serviceløfterne 'sygefravær' og 'nedsat arbejdsevne' har været en god platform for forbundet til at profilere socialpolitiske synspunkter internt i FOA, i LO og overfor politikere og ministre på Christiansborg. Som følge heraf har Hovedbestyrelsen i foråret 2008 godkendt et udkast til FOAs socialpolitiske profil, som er et offensivt og dynamisk papir, der kan revideres og målrettes de aktuelle samfundsmæssige udfordringer.



FOA blev i efteråret 2005 inviteret af beskæftigelsesministeren til et møde for at videregive FOAs erfaringer med fleksjobordningen. Ved efterfølgende politiske kontakter har FOA fået indflydelse på ændring af fleksjobordningen og bl.a. sikret visse grupper af deltidsbeskæftigede et bedre forsørgelsesgrundlag ved overgang til fleksjob.

Ved FOAs revalideringskonference i januar 2007 fik FOA sat kommunernes forringede revalideringsindsats på den politiske dagsorden. LO har efterfølgende overtaget FOAs synspunkter f.eks. at revalidering ikke skal være kort, men sikre bedst mulig vej tilbage til arbejdsmarkedet.

Fra regeringens side er der fokus på at nedbringe sygefraværet, hvorfor der er nedsat et udvalg herom. FOAs sygefraværsundersøgelse fra 2007 viser, at FOAs medlemmer ligger statistisk højt, når det gælder sygefravær. Som input til udvalget blev forbundsformanden primo 2008 inviteret til møde hos ministeren, hvor han redegjorde for betydningen af et forbedret arbejdsmiljø samt kritiserede de nye jobcentres kvalitet i sygeopfølgingsarbejdet. Derudover har vi i LO udarbejdet et forslag til nedbringelse af sygefravær, som bliver inddraget i udvalgets arbejde.

Regeringens og forligspartierne bag førtidspensionsreformen fra 2003, har siden efteråret 2007 drøftet, hvorledes tilgangen til førtidspension kan mindskes. Ved PenSam's offentliggørelse af projekt *HOLD FAST i dit arbejde*, der giver et godt bud på, hvordan førtidspensionstilkendelser kan undgås, fandt denne sted i Socialministeriet. Socialministeren lovede at inddrage de gode erfaringer i det kommende arbejde med pensionsreformen.

FOA har i kongresperioden opdyrket og fastholdt politiske kontakter på Christiansborg både til højre og venstre for midten, således at FOAs synspunkter på det socialpolitiske område bliver kendt på Christiansborg.

Sundhed og sundhedsfremme

Sundhed og sundhedsfremme er blevet et af nøgleordene til løsning, finansiering og bevarelse af velfærdsamfundet. Udfordringer som blandt andet stigningen i sundhedsudgifterne, det store sygefravær, kampen om arbejdskraften og den lave tilbagetrækningsalder har været med til at sætte fokus på sundhed og sundhedsfremme på arbejdspladserne.

Folketinget og arbejdsgiverne har i stigende grad iværksat sundhed og sundhedsfremmende initiativer. Det har medført krav til at medarbejder-



nes arbejdsliv har flyttet sig gradvist, til også at omfatte større og større dele af privatlivet. Eksempler herpå er lov om røgfri miljøer og alkoholpolitikkerne på arbejdspladserne.

FOA har været en aktiv part i sundhedsfremmeprojekter både alene og i samarbejde med andre. Som eksempler på projekter hvor FOA har deltaget kan nævnes: *Rydop cup*, *PenSam cup*, *6 om dagen*, *Model for arbejde mod en sundhedsfremmende arbejdsplads* og det personalepolitiske projekt *Sundhed på arbejdspladserne*.

FOA har traditionelt set sundhedsfremme som et arbejdsmiljøpolitisk tema, men udviklingen i initiativerne på området har bevirket, at der har været behov for at se det i et bredere perspektiv. FOA har derfor revurderet sin tilgang og indsats. Hovedbestyrelsen godkendte et oplæg til en FOA-sundhedsfremmepolitik i august 2007. En del af beslutningen var, at der skulle iværksættes en medlemsdebat i afdelinger. Denne del af beslutningen blev senere udsat med henvisning til, at det blev et tema ved OK-08.

Ved OK-08 indgik KTO en aftale om *Trivsel og sundhed på arbejdspladserne*. Aftalen forpligtiger kommunernes og regionernes øverste MED-udvalg til at aftale retningslinjer vedr. sundhed. Retningslinjerne skal have det formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og skal indeholde konkrete sundhedsfremmende initiativer. De sundhedsfremmende initiativers effekt og anvendelse skal løbende evalueres.

Den sundhedspolitiske debat i afdelingerne forventes iværksat i efteråret 2008.

Forebyggelsesfonden

Forebyggelsesfonden er en del af velfærdsaftalen. Det overordnede mål er at forebygge fysisk og psykisk nedslidning og forbedre rehabilitering og genoptræning af syge og handicappede. En del af fondens midler er øremærket FOAs kerneområder, eksempelvis hjemmeplejen.

Mange FOA-arbejdspladser har i 2007 og 2008 fået midler fra fonden. For at opfordre til at søge midler, har FOA et tema på www.foa.dk om forebyggelsesfonden. Forbundssekretær Inger Bolwinkel er medlem af bestyrelsen.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Det er en fastslået politisk målsætning fra regeringen og Folketinget, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal have en uddannelse inden 2015. Derfor er der bl.a. aftalt, som følge af Trepartsaftalen, et øget antal uddannelsespladser på social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse på henholdsvis 1.100 og 1.000 ekstra pladser årligt. Disse indføres over et antal år. Desuden er det aftalt at 15.000 ikke-faguddannede, bl.a. på FOAs områder, skal have en grunduddannelse. For at understøtte de uddannelsessøgendes motivation, blev der, som en del af Trepartsaftalen, aftalt ret til voksenelevløn for alle der er fyldt 25 år med et års relevant beskæftigelse.

Udviklingen på erhvervsuddannelsesområdet

Under den nye Erhvervsuddannelsesreform er der etableret en ny indgangsstruktur (fra syv indgange til 12 indgange).

Den Pædagogiske grunduddannelse er nu revideret og hedder Pædagogisk assistentuddannelse. Uddannelsen er blevet forlænget med syv måneder, primært på praktikdelen og har fået en ny profil. Den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelserne er blevet erhvervsuddannelser, hvilket har betydet, at uddannelserne er beskrevet på ny. Den nye beskrivelsesform gælder også FOAs andre erhvervsuddannelser. Serviceassistentuddannelsen har fået en forlængelse på tre uger på teoridelen. Social- og sundhedsuddannelsen er blevet trindelt, og længden på alle erhvervsuddannelser er inklusiv grundforløb. Der er etableret et fagligt udvalg for social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse – FUSS.

Efter- og videreuddannelse

På det pædagogiske- og social- og sundhedsområdet har flere af FOAs medlemmer deltaget på arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Den helt store succes er deltagelse på praktikvejlederuddannelsen.

Videregående voksenuddannelse (VVU inden for sundhedspraksis) er nu en realitet. Med denne uddannelse har FOA skabt en formel uddannelsesvej til diplomniveauet.

Faglighed – faglig identitet og faglig anerkendelse

Faglighed er en af forbundets kerneværdier. Forbundet vil skabe værdi for medlemmerne ved, at deres faglighed anerkendes og løbende udvikles. En tydelig og synlig faglighed giver medlemmerne en stærkere faglig identitet og en tydeligere profil overfor andre faggrupper. Det kan styrke medlemmernes status på arbejdsmarkedet og den enkelte arbejdsplads.

Det enkelte medlem skal opleve, at forbundet har noget at byde på i forhold til fag og faglighed. Omdrejningspunktet for det enkelte medlem er faget, fagligheden og herigennem identifikation med forbundet.

Faglighed som værdi er afgørende for at skabe et stærkt fællesskab og derfor en af forudsætningerne for, at medlemmerne konkret oplever styrken i fællesskabet.

Faglighed har været et prioriteret område med sektorerne som omdrejningspunkt. Som faglig organisation skal FOA fortsat arbejde for at fremme medlemmernes faglighed. Faglig identitet og faglig anerkendelse (faglighed) handler både om, hvordan medlemmerne forstår deres egen faglighed, og hvordan deres omgivelser (kolleger, arbejdsgivere m.v.) opfatter og anerkender deres faglighed. Arbejdet med faglighed har taget udgangspunkt i de enkelte faggrupper.

Udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor der i stigende grad sker et opbrud med traditionelle faggrænser, betyder, at det er endnu mere vigtigt for medarbejdere at kunne se sig selv i helheden. Derfor er det vigtigt, at FOA fortsat prioriterer arbejdet med faglig identitet og faglig anerkendelse.

En synlig og anerkendt faglighed betyder også, at medlemmet selv har en faglig stolthed, kan få et mere spændende og udviklende job, og at det letter adgangen til faglig udvikling og medinddragelse. Endelig giver en synlig faglighed også adgang til et fagligt fællesskab med fælles mål.

Forbundet skal være samlingspunkt og formidler af dette faglige fællesskab. Det er gennem fagligheden, at medlemmet identificerer sig med forbundet.

Faglig udvikling og arbejdspladsudvikling hænger tæt sammen. Gode arbejdspladser anerkender den enkeltes faglighed, giver medlemmet mulighed for at bringe fagligheden fuldt i spil og for at videreudvikle fagligheden.

Ligestilling



I 2006 vedtog politisk ledelse en handlingsplan for ligestilling med det formål at indarbejde ligestillings- aspekter i alle forbundets fagpolitiske indsatsområder, den såkaldte *mainstreamingsstrategi*.

I forbindelse med OK-08 har FOA med stor succes gennemført kampagnen *Mandeløn til kvindefag*.

FOA har etableret et erhvervs-phd. forskningsprojekt, hvor første fase har sat fokus på ligeløn for lige arbejde. Der er udarbejdet en rapport *Køn, løn og anerkendelse*, der tydeligt viser, at kvindefagene i det offentlige område lønmæssigt er bagud i forhold til mænd i det private, med samme uddannelseslængde.

FOAs ligelønsfokus blev også fastholdt ved et fakkelløb for ligeløn 8. marts 2008 og ved fejringen af 100 året for kvinders kommunale valgret i København 20. april 2008, hvor FOA havde en paradevogn og et telt på Rådhuspladsen i København.

FOAs forslag om en indsats for at skabe et mere kønsblandet offentligt arbejdsmarked kom med i Trepartsaftalen. Anden del af FOAs erhvervs-phd. forskningsprojekt handler om mænds erfaringer med omsorgsjob.

FOA har sammen med KL igangsat et personalepolitisk projekt *Flere mænd i omsorgssektoren*, der har fokus på rekruttering og fastholdelse af mænd, der arbejder med børn og ældre. En femtedel af landets kommuner er med og har fået projektmidler til at igangsætte lokale aktiviteter. I januar 2008 blev der afholdt en konference, og der er udsendt inspirationsavis med kommuneerfaringer og metoder til at rekruttere og fastholde mænd. Mange af FOAs lokale afdelinger og tillidsvalgte deltager aktivt i de lokale projekter.

Projektet har sammen med Ligestillingsenheden i Aalborg (under Beskæftigelsesministeriet), etableret en *Tænketank*, så erfaringer og værktøjer til at få flere mænd i omsorgsjob kan udbredes til alle aktører og samarbejdsparter.

FOA har også i samarbejde med det EU-støttede projekt *Mpower* udgivet pjecen *Det er ikke for tøsedrenge*.

I a-kassens kursusvirksomhed er køn og ligestilling indtænkt i forhold til vejledningsfunktionen.

Etnisk integration

Hovedbestyrelsen vedtog i december 2006 en handlingsplan for FOAs arbejde med etnisk integration. Handlingsplanen er opdelt i to hovedindsatsområder *Etnisk integration i relation til beskæftigelsesindsatsen og arbejdspladserne* og *Inddragelse og servicering af etniske minoriteter*.

Som en del af handlingsplanen har der været nedsat et netværk bestående af 10 etniske medlemmer, som forbundet har holdt to – tre debattmøder med om året. I handlingsplanen er det besluttet, at der skal gennemføres en årlig to-dages konference for etniske medlemmer og andre med interesse for mangfoldighed samt afdelingsrepræsentanter. I 2007 blev konferencen afholdt under navnet *FOA i farver* med ca. 50 deltagere. Her blev givet mange ideer til, hvordan FOA lokalt og forbundsmæssigt kan støtte medlemmerne i konstruktivt at forholde sig til mangfoldighed på arbejdspladserne. Under konferencen blev første del af FOAs web-indsats præsenteret – herunder et debatforum. Debatforum er en del af et tema på www.foa.dk om etnisk integration primært målrettet etniske medlemmer, kolleger og ledere.

For at servicere afdelinger og TR i forhold til etniske minoriteter er der på FOA-net en side, der omhandler etnisk integration, hvor aktuelle informationer vises.

FOA har i 2007 ansøgt Integrationsministeriet om puljemidler til udvikling af et projekt *Mangfoldighed og fællesskab på arbejdspladsen*, som også ligger i forlængelse af FOAs handlingsplan for etnisk integration. Projektet handler om at motivere og støtte medarbejdere og ledere i dialogen om mangfoldigheden på arbejdspladserne – i at kvalificere personalepolitikernes indhold om integration samt motivere FOAs medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, til at stille op til TR-hvervet. Målgrupperne er tillidsrepræsentanter, medarbejdere både med dansk og anden etnisk baggrund samt lederne på arbejdspladserne. FOA har fået tilsagn om 800.000 kr. til projektet. Der er i 2008 påbegyndt fire delprojekter, der placeres i fire regioner; Region Nord (Nordjylland), Region Hovedstaden, Region Sjælland (Nordsjælland) og Region Syd (heri inkluderet Midtjylland, Sønderjylland og Fyn m.v.). Projektperioden løber frem til 2009.

Herudover er FOAs arbejde med integration foregået gennem LO, bl.a. i Integrationsudvalget.



Seniorpolitik



Der har været fokus på at fastholde ældre medarbejdere på arbejdspladsen. Dette er også et centralt tema i debatten om at skaffe flere hænder til social- og sundhedsområdet. Da over $\frac{1}{3}$ af FOAs medlemmer er over 50 år, er det vigtigt at synliggøre FOAs indsats på det seniorpolitiske område.

Som supplement til FOAs værktøjspjecer om seniorpolitik, udsendte FOA og BUPL i april 2006 pjecen *15 Gulerødder til seniorer* med forslag til bedre vilkår for seniorer på arbejdsmarkedet. Den blev fulgt op af en konference og en kampagne, og aflevering af pjecen til samtlige folketingsmedlemmer.

I forbindelse med Trepartsaftalen har FOA fået flere seniorpolitiske forslag igennem, bl.a. forslag om pulje til seniorstillinger og synliggørelse af den kommunale indsats for at fastholde seniorer på arbejdspladsen.

Forslagene er udmøntet i forbindelse med OK-08. Der er indgået et delforlig om seniorinitiativer med arbejdsgiverne og en del af puljemidlerne bruges til seniorrettigheder. I store træk får medarbejderne frihed med løn i to dage fra 58/60 år, tre dage fra 59/61 år og fire dage fra 60/62 år. Retten til seniordage kan konverteres til enten bonus eller pension. De fleste af FOAs faggrupper kan opnå rettighederne fra 58 år, på grund af belastende arbejdsforhold, og hermed har FOA fået knæsat princippet om, at andre faktorer end den kronologiske alder skal være bestemmende for rettighedernes indtræden. Ligeledes har vi ønsket valgfrihed i forhold til forskellige ordninger.

Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken og ældre medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen.

Forslagene er implementeret i KTO's rammeaftale om seniorpolitik.

Samarbejde

Samarbejde med andre organisationer

Det er FOAs mål, at der er én hovedorganisation med opdeling i brancher og at KTO stadig er et stærkt forhandlingsfællesskab for regions- og kommunalt ansatte.

FOA indgår i samarbejder med organisationer og politisk valgte, hvis synspunkter kan tilgodese FOAs medlemmers interesser. FOA vil arbejde for, også lokalt, at etablere organisationssamarbejde.

FOA vil desuden etablere dialog og samarbejde med brugerorganisationer og andre interesseorganisationer med det mål, at FOAs synspunkter fremmes.

LO

LO afholdt kongres i 2007. Der var større spænding om kongressens forløb end i mange foregående år, idet LO skulle have ny formand.

Der var to kandidater til posten. Den daværende næstformand Tine Aurvig-Huggenberger og daværende LO-sekretær Harald Børsting.

FOA drøftede formandsvalget på et Hovedbestyrelsesmøde 28.-29. august 2007, hvor de to kandidater også var inviteret for at præsentere sig overfor FOAs Hovedbestyrelse. En efterfølgende afstemning blandt Hovedbestyrelsens medlemmer viste 20 stemmer for Tine Aurvig-Huggenbergers kandidatur og 36 for Harald Børstings. Dennis Kristensen anbefalede Harald Børsting, mens Mona Striib anbefalede Tine Aurvig-Huggenberger. FOA havde i alt 122 delegerede på LO's kongres. Resultatet blev som bekendt, at Harald Børsting blev valgt som LO's nye formand.

I kongresperioden har Dennis Kristensen haft sæde i LO's daglige ledelse, og FOA har i størstedelen af perioden haft andel i de Hovedbestyrelsesmandater, som skal tilgodese mangelen på kvindelige medlemmer af Hovedbestyrelsen.

I Det Kommunale Kartel (DKK) blev der i september 2005 foretaget en justering af kartellets fremtidige opgaver og økonomi, som beskar antallet af medarbejdere i Kartellet. Det gav anledning til en konflikt mellem kartellets formand, som på daværende tidspunkt var HK's repræ-

sentant Kim Simonsen og Dennis Kristensen var næstformand. Kim Simonsen trak sig som formand, da han var uenig i de foreslåede nedskæringer. Flere af medlemsorganisationerne gav udtryk for, at de tvivlede på Kartellets fremtid og derfor anbefalede en lukning af dette. Heri var FOA imidlertid ikke enig og som følge heraf kunne Det kommunale Kartel fortsætte sin virksomhed i beskåret form. DKK er efterfølgende blevet fusioneret med Statsansattes Kartel (StK) til Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). Dermed kom der samling på LO-siden blandt organisationerne.

KTO havde frem til forhandlingernes start i efteråret 2007 om OK-08 Dennis Kristensen som formand.

En strid om forhandlingsstrategien medførte imidlertid, at Dennis Kristensen nedlagde sin formandspost, da han ikke mente at kunne besidde denne, fordi han ikke var i overensstemmelse med ønskerne til overenskomstfornyelsen blandt flertallet af medlemsorganisationerne. Ved formandsskiftet kom formandsposten i hænderne på FTF-organisationerne, hvor lærerne overtog hvervet, og desuden kunne der ikke samles flertal om en LO-kandidat.

Internationalt samarbejde

Internationalen for stats- og kommunalt ansatte (ISKA)

Kongresperioden har overvejende været præget af planlægningen og gennemførelsen af ISKA's 100 års jubilæumskongres i 2007 i Wien.

Kongressen vedtog, at hovedprioriteringen fortsat er at udvikle faglige og opinionsdannende kampagner til forsvar for og fremme af offentlige tjenesteydelser af god kvalitet som et positivt alternativ til privatiseringer.

ISKA vil fortsat arbejde for, at de nationale regeringer ratificerer og respekterer ILO's konventioner om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet, og at disse også omfatter ansatte i offentlige tjenester. ISKA vil på ligestillingsområdet bl.a. arbejde for, at medlemsforbundene opstiller ligelønskrav i de kollektive overenskomster, og at de engagerer sig i treparts- og bilaterale forhandlingsstrukturer. Set med danske øjne var kongressen særlig spændende, fordi det lykkedes at få sektorformand for HK-stat, Peter Waldorff, valgt som ISKA's ny generalsekretær.

European Federation of Public Service Unions (EPSU)

Allerede i 2000 blev det besluttet, at EPSU skulle udvikle sig til dels at være talerør for de offentligt ansatte overfor EU-Kommissionen, dels at organisationen skulle udvikle sig til en europæisk forhandlingsorganisation. I den forgangne kongresperiode er det endelig lykkedes EPSU at få en social dialog (forhandling) i gang med de europæiske sygehus-arbejdsgivere. En udvikling som også vil få betydning for FOAs medlemmer. Den sociale dialog kom først på plads i fjerde forsøg, fordi ingen europæisk organisation var repræsentativ for sygehusområdet. Først da Amtsrådsforeningen begyndte at trække i trådene, blev en organisation ved navn European Hospital and Healthcare Employers Association (HOSPEEM) dannet og den er i dag EPSU's forhandlingsmodpart. Parterne har i øjeblikket nedsat tre arbejdsgrupper, som skal se på:

1. den demografiske udvikling blandt de ansatte i sygesektoren
2. grænseoverskridende rekruttering og fastholdelse
3. den fremtidige personalesammensætning på sygehuse.

Strukturelt arbejdes der i øjeblikket på at gøre EPSU til talerør for alle offentligt ansatte ikke blot i EU, men hele i Europa. Konkret skal det ske ved at gøre EPSU til ISKA's europæiske gren samtidig med, at EPSU fortsat bevarer sin autonomi overfor EU. En arbejdsgruppe har i tre år arbejdet med principper og vedtægtsforslag for den nye organisation, og det forventes, at en endelig godkendelse kan ske på EPSU's kongres i 2009.

Kommunaltansattes Nordiske Samarbejde (KNS)

Kongresperioden har været meget præget af, at alle fire nordiske lande på et tidspunkt var i gang med en kommunal- og opgavereform. Da Danmark var det land der først gik i gang, blev efterspørgslen efter danske (FOAs) erfaringer meget stor. Adskillige møder, konferencer og studiebesøg blev brugt til at udveksle erfaringer og lægge faglige og politiske strategier. Her ved kongresperiodens udløb må det konstateres, at kun Danmark og Finland fik en kommunal- og opgavereform. I Sverige har regeringen efter først at have sat 2010 som skæringsdato nu opgivet reformen. I Norge har to forskellige regerings kommunalministre forsøgt at få en reform i gang, men har også her måttet opgive.

Internationalt solidaritetsarbejde

Internationalt solidaritetsarbejde er det andet ben i FOAs internationale arbejde. De tidligere nævnte organisationer ISKA og KNS, gennemfører, udover at være faglige samarbejdsorganisationer, ligeledes solidaritetsprojekter i relation til medlemsforbundene i den fattige del af verden.

FOA er gennem sit medlemskab af LO, part i Ulandssekretariatet der med Danida-støtte, arbejder med solidaritet i forhold til udvikling af fagbevægelse og civilsamfund i fattige lande på flere kontinenter.

Ligeledes er vi gennem LO en del af de årligt tilbagevendende *Gør Noget* indsamlinger, hvor mindre projekter er i fokus.

Endvidere bidrager FOA gennem vores medlemskab af ASF-Dansk Folkehjælp, til bistandsprojekter.

Ved sammenlægningen mellem det tidligere FOA og PMF, overtog FOA forpligtelserne i *International Børnesolidaritet (IBS)*, der er stiftet af PMF, BUPL og SL. Som navnet siger, arbejder IBS med børn i fattige lande i forhold til gadebørn, skolegang m.m. IBS har bl.a. opstartet et projekt i Bolivia der følges op af en bevilling på FOAs kongres.

FOA har siden 2003 deltaget i et Danida støttet projekt sammen med seks andre forbund, med henblik på kapacitetsopbygning af det Palæstinensiske LO (PGFTU). Første fase er, på trods af den politiske spændte situation i de besatte områder, gennemført med succes. Anden fase startede i 2007 og har med rosende opbakning fra Danida, opnået fornyet støtte. Det undersøges p.t. i FOA om det er muligt at gennemføre et mindre samarbejde med PGFTU's kommunale og sundhedsrettede del.

I perioden har FOA endvidere haft samarbejde med de kommunale forbund i Serbien og Albanien. For få midler har det været muligt for de forbund, at sætte fokus på arbejdsmiljø inden for helsesektoren i Serbien og organisering af unge i Albanien. Samarbejdet med Albanien er foreslået forsat gennem en bevilling på den kommende kongres.

I kongresperioden har FOA doneret støtte til nødhjælpsorganisationer ved landsindsamlinger, på baggrund af sult, aids eller katastrofer.

I kongresperioden er der sat mere fokus på solidaritetsarbejdet i FOA. I første omgang i 2005 hvor Hovedbestyrelsen godkendte et holdningspapir til arbejdet med international solidaritet og efterfølgende afholdelse af en åben konference om emnet. Tanken er at skabe lokalt netværk og aktivitet. Til understøttelse har forbundet udgivet en række it-basere-



de nyhedsbreve, der udsendes til afdelinger og interesserede medlemmer.
Det er besluttet at gentage konferencen i efteråret 2008.



FOA
FAGOGARBEIDE

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk