

FOA KONGRES 2004

faglighed og tryghed

Beslutningsforslag:

FOA i bevægelse

3. ordinære kongres
4.- 8. oktober 2004

Grafisk tilrettelæggelse af omslag: Joe Andersson og Maja Honoré

Layout og indhold: Forbundet af Offentligt Ansatte

Oplag: 750 expl.

Tryk: FOAs trykkeri

Indholdsfortegnelse:

Krav om fornyelse	5
Fagbevægelse	6
Samfund	6
Medlemmer	7
FOAs værdier	7
Medlemmerne i centrum	8
Ressourcer og arbejdsdeling i FOA	9
De tillidsvalgte	9
Afdelingerne	10
Forbundshuset	10
Sektorernes rolle	11
Samarbejde med andre organisationer	11
Fagbevægelsens struktur	12
Den medlemsrettede indsats	12
1) Løn og ansættelse	13
2) Arbejdsmiljø og forebyggelse	21
3) Sygdom og arbejdsskade	24
4) Beskæftigelse og fastholdelse	29
5) Faglig identitet og faglig anerkendelse	35
6) Uddannelse og kompetenceudvikling	38
7) Arbejdspladsernes udvikling	41
Sanktioner	44

1 FOA i bevægelse

2 »FOA i bevægelse« skal sammen med lovene give hovedbestyrelsen et klart grundlag til at styre forbun-
3 dets aktiviteter med. »FOA i bevægelse« definerer:
4 - De værdier, forbundet bygger på.
5 - De indsatsområder, der skal prioriteres i kongresperioden 2004 – 2008.
6 - De fagpolitiske mål, der er for hvert indsatsområde, og som efterfølgende skal udmøntes i handlings-
7 planer af hovedbestyrelsen.
8 - De principper, forbundet arbejder efter inden for hvert indsatsområde.
9 - De løfter, forbundet *som helhed* giver medlemmerne. Det er vigtigt at understrege, at der i første
10 omgang kun afgives ret få konkrete løfter ud af mange mulige. Der kommer fremover flere løfter til.

11 »FOA i bevægelse« er en overordnet ramme, som udmøntes i handlingsplaner af hovedbestyrelsen.
12 Handlingsplanerne føres ud i livet i et samarbejde mellem forbundshuset, afdelingerne, sektorerne og de
13 tillidsvalgte. *Principperne* for arbejdsdelingen fastlægges i »FOA i bevægelse«.

14 »FOA i bevægelse« ligger i forlængelse af »Fagpolitiske mål 2000-2004«, men er samtidig en nyskabelse
15 i forhold hertil. Nyskabelsen består i, at syv indsatsområder prioriteres på baggrund af forbundets to
16 grundlæggende værdier; tryghed og faglighed. Nyskabelsen består også i, at enkelte af de fagpolitiske mål
17 bl.a. indfries gennem konkrete løfter til medlemmerne. Det er løfter om en bestemt service til medlem-
18 merne.

19 I dokumentet er værdier, indsatsområder, fagpolitiske mål og konkrete løfter til medlemmerne beskre-
20 vet i forlængelse af hinanden. På den måde kan vi illustrere sammenhængen i FOAs samlede arbejde –
21 fra overordnede værdier til konkrete medlemsydelser. Ved at have denne sammenhæng fastlagt bliver det
22 nemmere at foretage den stramme og nøje prioritering af FOAs indsats, som skal gennemføres i perioden
23 2004-2008. En periode, hvor vi skal gennemføre en strukturkongres.

24 »FOA i bevægelse« indeholder forbundets aktuelle prioritering af de mange opgaver. De prioriterede
25 indsatsområder indebærer, at andre opgaver nedprioriteres eller falder bort. Konsekvensen vil være større
26 mulighed for at fokusere på FOAs kerneydelser.

27 »FOA i bevægelse« tager udgangspunkt i forbundets love (*se udspillet til formålsparagraf fra lovudvalget*).

28 Krav om fornyelse

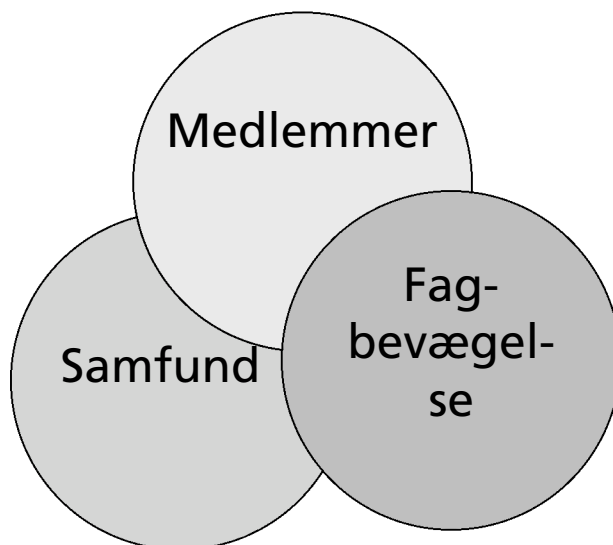
29 Der er brug for at FOA fornyer sig:

- 30 - FOA har oplevet **medlemstilbagegang** og er økonomisk presset – selvom vores medlemsgrundlag er
31 stigende.
- 32 - Der er behov for en **modernisering** af forbundet, bl.a. fordi konkurrencen om medlemmerne er
33 skærpet. Desuden er der behov for, at FOAs eksistensberettigelse og fællesskabets betydning bliver
34 langt tydeligere. Det skal også synliggøres, at medlemmerne får noget for pengene – at der er en klar
35 og tydelig nytteværdi ved at være medlem.
- 36 - FOAs image skal styrkes. Den negative omtale af fagbevægelsen er taget til. Der har været flere sager
37 med negativt udfald f.eks. Ny løn og arbejdstidsaftalen på social- og sundhedsområdet.

38 FOA har stadig mulighed for at handle og forme fremtiden, men der skal handles nu, ellers formindskes
39 FOAs handlemuligheder måned for måned. Til sidst bliver det primært økonomien, der former fremti-
40 den. Herved vil FOA være inde i en nedadgående spiral – med ringere mulighed for at kunne varetage
41 medlemmernes interesser og påvirke samfundsudviklingen med tilstrækkelig styrke og gennemslagskraft.

42 Fornyelse af FOA er et krav. For selvom mange vælger vores organisation fra, er der generelt
43 opbakning til idéen om faglig organisering. Vi behøver derfor ikke ændre på idéen om en faglig bevæ-
44 gelse for at få større tilslutning. Men vi behøver at ændre på organisationen.

45 Som faglig organisation befinder vi os i spændet mellem *fagbevægelse*, *samfund* og *medlemmer*.



46 Fagbevægelse

47 Der er stadig behov for FOA og for fagbevægelsen som helhed. Der er stadig behov for fællesskabets styrke. Hverken FOA eller fagbevægelsen er blevet overflødige – snarere tværtimod. Både arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet kan ændre sig grundlæggende til noget dårligere – end det vi har – hvis ikke fagbevægelsen er stærk og aktiv.

51 FOAs medlemmer er forskellige. De har forskellige drømme, ønsker og visioner for deres eget liv og for det samfund, vi lever i. De stemmer på forskellige politiske partier og har forskellige værdier. Det skal FOA kunne rumme. FOA er ikke noget politisk parti.

54 FOA skal være kendt for sin indsats på arbejdspladserne og agere politisk, når det forbedrer medlemmernes vilkår på arbejdspladserne. FOA vil arbejde for

- 56 – *Arbejdspladser* hvor tryghed og faglighed er i centrum.
- 57 – Et *arbejdsmarked* med plads til forskellighed og mangfoldighed.
- 58 – Et *arbejdsliv* i sundhedens tegn – uden ulykker og nedslidning.
- 59 – Et *arbejdsmarked* med rum til forskellighed og mangfoldighed og med plads til sammenhæng mellem
- 60 arbejde og familieliv.

61 Når FOA agerer politisk, er det for at fremme visionen. Hvem vi samarbejder med, er ikke afgørende. Det er derimod resultaterne.

63 Samfund

64 For at arbejde i retning af vores vision må FOA hele tiden søge indflydelse på samfundet. Det er i udviklingen af samfundet, at betingelserne for bedre arbejdspladser, arbejdsmarked samt arbejds- og familieliv skabes. Derfor har FOA også klare holdninger til bestemte tendenser i samfundet, og det vil fremover også være FOAs opgave at sætte en dagsorden for velfærdssamfundets udvikling. Vi organiserer de personer, der hver dag former og virkeliggør velfærdssamfundet, og vi kan derfor bidrage med de faglige argumenter.

70 Og debatten om velfærdssamfundets udvikling har virkelig brug for faglige argumenter. Den har brug
71 for *brugernes perspektiv*, så det ikke er budgetterne – på den ene side – og tomme ideologier – på den
72 anden side – der sætter hele dagsordenen. FOA bidrager med brugernes og de ansattes perspektiv.
73 Velfærdssamfundet skal udvikles gennem FOA-medlemmers faglighed. Når udviklings- og uddannelses-
74 mulighederne for den enkelte ansatte i den offentlige sektor forbedres, hjælper det ikke blot den enkelte
75 medarbejder, men også de mange tusinde brugere, som kan se frem til en bedre service. FOA skal derfor
76 sætte en dagsorden for udviklingen af den offentlige sektor, der indebærer at medlemmernes faglighed og
77 faglige viden bruges aktivt.

78 Samtidig skal FOA have fokus på de arbejdsforhold, der er i den offentlige sektor. FOA er imod udlici-
79 tering og den stigende tendens til en markedsførelse af den offentlige sektor, bl.a. fordi det er vores med-
80 lemmer, der bliver ramt for at sikre den økonomiske gevinst. Det sker bl.a. ved, at de får dårligere
81 arbejdsforhold og en heraf følgende stigning i nedslidning, arbejdsskader og sygedage. Desuden kan en
82 markedsførelse af den offentlige sektor føre til en skævvridning af samfundet, hvor der bl.a. indføres bru-
83 gerbetaling med social slagside.

84 FOA skal derfor sætte en dagsorden for udviklingen af velfærdssamfundet, hvor et ordentligt og sundt
85 arbejdsmiljø er udgangspunktet. Det kan vi gøre ved samtidig at argumentere for, at det koster skattekro-
86 ner at glemme arbejdsmiljøet. Således gennemførte FOA i marts-april 2004 en undersøgelse blandt med-
87 lemmerne, der viste at det dårlige arbejdsmiljø koster omkring 1 milliard kroner årligt.

88 FOA kan bidrage til debatten om velfærdssamfundets udvikling med en viden, som ikke kommer
89 andre steder fra. FOA vil repræsentere det standpunkt, at den offentlige sektor skal udvikles med
90 udgangspunkt i brugernes behov og de ansattes faglige indsigt og kreativitet.

91 Medlemmer

92 FOAs værdier

93 Når vi i dag bygger morgendagens fagbevægelse op, er det med værdierne *faglighed* og *tryghed* som grund-
94 lag. En stærk og anerkendt faglighed hos den enkelte er grundlaget for at skabe fællesskab, der kan give
95 alle tryghed på den måde, den enkelte har brug for.

96 FOA skal arbejde for *faglighed* – at fagene udvikler sig, at medlemmerne føler sig anerkendt fagligt og
97 har mulighed for at udvikle deres faglighed og kompetencer. FOA skal arbejde for *tryghed* – at medlem-
98 merne føler sig trygge i deres arbejdsliv, på deres arbejdspladser og på arbejdsmarkedet. For at gøre arbej-
99 det med faglighed og tryghed konkret, foreslås syv indsatsområder, som tilsammen skaber helheden i
100 arbejdet med faglighed og tryghed.

101 Når man vælger indsatsområder, vælger man samtidig noget fra – det, der ikke naturligt kan placeres
102 inden for et af indsatsområderne.

103 Samtidig skal FOA være opmærksom på *individ* og *kollektiv*. Hvor FOA tidligere kunne argumentere
104 kollektivt og tjene et samlet kollektiv, er tendensen nu mere blevet, at FOA også skal kunne agere på den
105 enkeltes vegne.

106 FOA skal arbejde for fællesskabet. På vegne af flere medlemmer skal FOA søge mest mulig indflydelse
107 på den del af samfundsudviklingen, der direkte påvirker medlemmernes arbejdspladser og arbejdsliv.

108 Men FOA skal også arbejde for den enkelte, som skal kunne finde sig selv i et fagligt fællesskab, der er
109 en del af FOA. Det er afgørende, at den enkelte oplever at FOA har noget at tilbyde.

110
111 Vi fokuserer på FOAs værdier, fordi det er gennem arbejdet med dem, at vi skaber »værdi« for medlem-
112 merne. Det er både rigtigt og nødvendigt at vurdere FOAs aktiviteter i forhold til den værdi, de skaber
113 for medlemmerne.

- 114 Der er fire måder at skabe værdi for medlemmerne:
- 115 - Den *kollektive tryghed* leverer vi, når vi sikrer ordentlige vilkår for ansættelsen. Det udgør det traditio-
- 116 nelle arbejde med aftaler, love og regler – på alt fra beskæftigelse til arbejdsmiljø.
- 117 - Den *individuelle tryghed* leverer vi oftest, når den enkelte har problemer. Feks. med lønindplacering
- 118 eller en arbejdsskade.
- 119 - Den *kollektive faglighed* leverer vi, når vi skaber bedre *rammer* for udviklingen af arbejdslivet, fagene
- 120 og arbejdspladserne. Det er en leverance, der er af nyere dato end kollektiv tryghed. Indsatsen for kol-
- 121 lektiv faglighed handler om fagene og om – gennem aftalesystemet – at sikre den enkeltes mulighed
- 122 for at udvikle arbejdslivet.
- 123 - Den *individuelle faglighed* leverer vi, når vi hjælper individet til at udvikle sig i sit arbejdsliv og på
- 124 arbejdspladsen og til at finde sit tilhørsforhold i arbejdslivet. Her har vi traditionelt haft problemer
- 125 med at levere noget entydigt, fordi FOA organiserer en så forskelligartet gruppe.

126 De fire måder at skabe værdi for medlemmerne på er forbundets fælles fokus.

127 **Medlemmerne i centrum**

128 *»Retten til indflydelse er ikke nok for vores medlemmer. Vi har også en forpligtelse til aktivt at opsøge dem,*

129 *høre på dem og levere dem det, som de ønsker af os«.*

130 (Syv skridt på vej mod kongressen og et nyt FOA)

131 FOA skal være en organisation, medlemmerne kan spejle sig i. Det bliver vi kun, hvis vi for alvor sætter

132 medlemmerne i centrum.

133 Og det er nødvendigt at tage fat nu: Fagligt arbejde er en kamp om identitet og mening. Alternativet er

134 den rene forretning – forsikringsvirksomheden, som leverer en vare, men som ingen identificerer sig med.

135 Alle skal kunne identificere sig med FOA som fagligt fællesskab og som faglig organisation. Det er vores

136 opgave at sikre dette gennem et bedre og meningsfuldt tilbud.

137 Spørgsmålet er så, hvordan gør vi det?

138 Er det ikke nok med lokale generalforsamlinger og kongresserne? De sikrer jo (formelt), at FOA er med-

139 lemsstyret, at medlemmerne er i centrum hele tiden og at FOA leverer det, som medlemmerne ønsker.

140 Men er det den fulde sandhed?

141 Igennem de seneste år er mange generalforsamlinger kommet til at minde mere om et repræsentant-

142 skab end en generalforsamling. Det er kun en lille gruppe af medlemmerne, der er i centrum.

143 Medlemsstyre kræver aktivt medlemsdemokrati. Derfor må vi skabe et supplement til generalforsam-

144 lingen og kongresserne. Et supplement, som kan hjælpe os til, at flere medlemmer bliver hørt. Vi kan

145 gøre forskellige ting:

146 - **Brug af værktøjer, der får »det tavse flertal« i tale:**

147 Vi har allerede etableret et fælles medlemspanel og en del af kongresforberedelsen har bestået i at gen-

148 nemføre en række medlemsundersøgelser. Undersøgelser, fokusgrupper og medlemspaneler er konkrete

149 værktøjer, der får »det tavse flertal« i tale. Målet er at få en mere omfattende og mere systematisk

150 feedback fra medlemmerne. Og så at handle på det, vi hører.

151 Når vi indfører det, er vi velvidende om, at vi ikke skal indføre »Gallup-demokrati«. Derfor kan

152 undersøgelserne heller ikke stå alene.

153 - **Mere medlemsdialog om FOAs udvikling:**

154 Medlemmerne deltager ikke pr. automatik i dialogen med fagforeningen, og vi skal passe på med at

155 ignorere de, som ikke møder op af sig selv. Dialogen skal flyttes ud til arbejdspladserne og dreje sig

156 om det, der fylder noget i medlemmernes hverdag: løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsforhold og så

157 videre. »Medlemmerne i centrum« kræver, at vi hele tiden finder nye måder at komme i dialog med
158 medlemmerne på. Men det kræver også, at vi prioriterer dialogen og tager os den nødvendige tid til
159 at gennemføre den.

160 Derudover indebærer »medlemmerne i centrum« en række andre holdningsændringer og principper:

161 - **Fra udbuds- til efterspørgselsstyret:**

162 Undersøgelser og en forbedret dialog med medlemmerne skal gøre FOA i stand til at blive mere
163 opmærksom på, hvad medlemmerne efterspørger. Ambitionen er, at vi går fra at være *udbudsstyret til*
164 *at være efterspørgselsstyret*. Målet er en større sammenhæng mellem medlemmernes efterspørgsel og
165 FOAs udbud. Vi lever først op til visionen om »medlemmerne i centrum«, når vi giver medlemmerne
166 en mere direkte indflydelse på, hvad FOA gør. Og det kræver, at vi tør lytte og handle på det, vi
167 hører.

168 - **Gode ansættelsesvilkår for medlemmerne kommer altid først:**

169 Det er FOAs opgave at sikre den enkelte bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår. Det er vores kerneop-
170 gave og eksistensberettigelse. Når FOA f.eks. har indgået overenskomst med Kristelig
171 Arbejdsgiverforening, er det netop udtryk for prioriteringen af denne kerneopgave – at sikre den
172 enkelte de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår.

173 Medlemmerne i centrum indebærer også, at det bliver mere tydeligt, at vi kun er til for medlemmer-
174 ne.

175 **Ressourcer og arbejdsdeling i FOA**

176 De indsatsområder, fagpolitiske mål og løfter til medlemmerne, der beskrives i det følgende, omfatter alle
177 dele af forbundet. Opgaven – at sætte medlemmerne i centrum – kræver alles medvirken: forbundshuset,
178 afdelingerne og sektorerne – med de tillidsvalgte som nærmeste og vigtigste samarbejdspartnere. Men
179 hvem har ansvaret for hvad, og hvem løser hvilke dele af opgaverne, er for det enkelte medlem ikke afgø-
180 rende.

181 Medlemmerne skal have, hvad de har brug for, og det de får skal være af god kvalitet.

182 Det er afgørende for, at vi kan sætte medlemmerne i centrum, at der internt i FOA er en fælles forstå-
183 else af arbejdsdelingen mellem de forskellige dele af vores organisation. En forståelse der indbefatter alle
184 niveauer i samarbejdet – fra forbund og centrale sektorer, over de lokale niveauer til afdelinger og tillid-
185 svalgte. Der er med andre ord behov for at gøre fællesskabet mere forpligtende gennem principper for og
186 aftaler om ansvars- og arbejdsdeling.

187 Forbundet skal udarbejde vejledninger og manualer, tilbyde uddannelse samt efterkomme konkrete
188 frister, der er beskrevet for afdelingerne i serviceløfterne. Det skal være med til at sikre, at afdelingerne
189 kan levere inden for fristerne.

190 Nedenfor er skitseret en række principper for arbejdsdeling. Det er tanken, at de principper skal være
191 styrende frem mod strukturkongressen, som er planlagt til at ligge i midten af næste kongresperiode.

192 **De tillidsvalgte**

193 De tillidsvalgte er repræsentanter og talerør for medlemmerne på arbejdspladserne. Det er deres fornem-
194 meste opgave. En tillidsvalgt skal derfor ikke være ekspert på alle områder. De skal snarere være formid-
195 lende led mellem forbundet/afdelingen og kollegaerne/arbejdspladsen. FOA skal hele tiden være opmærk-
196 som på ikke at placere en uoverskuelig opgavemængde hos de tillidsvalgte. Derfor skal der være en poli-
197 tisk prioritering af de opgaver, FOA mener, at de tillidsvalgte skal løse.

198 Det er forbundet og afdelingerne, der skal sørge for, at medlemmernes møde med de tillidsvalgte bliver
199 godt og tilfredsstillende. Der ligger derfor en stor opgave i at skabe gode vilkår for de tillidsvalgte. En for-

200 udsætning for, at samarbejdet mellem FOA og de tillidsvalgte bliver frugtbart, er nemlig, at forventning-
201 erne til hinanden bliver afklaret. De tillidsvalgte skal vide, hvad FOA forventer af dem. Og de skal vide,
202 hvad de kan forvente af FOA.

203 Forbund og afdelingerne skal sikre, at de tillidsvalgte modtager en brugbar og relevant uddannelse, ind-
204 ividuel tilpasset information og sparring i hverdagen, samt mulighed for netværk hvor de tillidsvalgte kan
205 drøfte deres tillidshverv med andre tillidsvalgte.

206 **Afdelingerne**

207 Afdelingerne har i samarbejde med sektorerne ansvaret for det personlige møde med medlemmerne og
208 dermed for den individuelt tilpassede service, det enkelte medlem har brug for.

209 Kvalitet er forudsætningen for afdelingens overlevelse. Med nye skærpede krav til serviceløfte, så kræves
210 der kompetencer til at løse opgaverne. Forbundet skal samarbejde med lokalafdelingerne for at tilbyde
211 kompetenceudvikling til valgte og ansatte. Vi skal fremadrettet være i stand til at måle på kvaliteten og
212 gennemføre benchmarking.

213 Mulighederne for medlemsbetjening via hjemmesider bliver stadig større. FOA skal bruge muligheder-
214 ne for medlemsbetjening via nettet, men kun med den service der egner sig til det. Og der er en del ser-
215 vice, som er direkte uegnet til hjemmesider, hvad enten de er lokale eller fælles. For de grupper FOA
216 organiserer, er den individuelle medlemsservice fortsat baseret primært på personlig kontakt – enten via
217 telefon eller et møde ansigt til ansigt. Det individuelle møde med medlemmerne er derfor afdelingernes
218 og de lokale sektors fornemmeste opgave.

219 Det er afdelingerne, der har ansvaret for at give medlemmerne, hvad de har brug for inden for ram-
220 merne af de indsatsområder, der beskrives i det følgende. Det er desuden afdelingernes ansvar at indgå
221 aftaler med de tillidsvalgte om uddelegering af arbejdsopgaver og kompetence. Med decentraliseringen af
222 TR-uddannelsen er der skabt mulighed for en høj grad af lokal tilpasning af uddannelsen. Meget tyder
223 på, at TR-uddannelsen lokalt får større og større opmærksomhed – både politisk og ressourcemæssigt.

224 Inden for få år kommer der formentlig til at ske store forandringer i den lokale struktur, som vi kender
225 i dag. Kommunalreformen vil trække nye kommunegrænser og de lokale ressourcer kommer under pres i
226 den kommende tid. Derfor har vi vedtaget, at der skal være en ekstraordinær strukturkongres i midten af
227 næste kongresperiode.

228 **Forbundshuset**

229 Også efter en kommende strukturkongres kan man forestille sig, at den meget specialiserede ekspertvi-
230 den bliver placeret i forbundshuset. Det skyldes, at den samlede mængde sager, der kræver helt særlig
231 viden, er ret lille.

232 Derudover er det forbundshusets hovedopgave opgave at varetage den generelle politikudvikling og
233 politisk interessevaretagelse. Forbundet er f.eks. del af det centrale partssamarbejde, del af centrale råd og
234 nævn og bliver hørt i forbindelse med lovforslag osv. Forbundet har desuden ansvaret for centrale over-
235 enskomster, aftaler osv.

236 Forbundshuset driver FOAs politiske system: kongres, årsmøder, hovedbestyrelsesmøder, sektorbestyrel-
237 sesmøder osv.

238 Forbundet formidler information på mange forskellige måder: hjemmeside, FOAnet, FOA-Bladet,
239 temadage, kurser og uddannelse.

240 Forbundet besidder ekspertise, som anvendes i den centrale interessevaretagelse, og som samtidig er til
241 rådighed for afdelingerne og de tillidsvalgte. Ekspertisen anvendes til formidling, konkret sagsbehandling,
242 rådgivning og konsulentbistand til afdelingerne.

243 Forbundshuset stiller den administrative platform, herunder informations- og kommunikationstekno-
244 logi, til rådighed.

245 **Sektorernes rolle**

246 Sektorerne bærer ansvaret for medlemmernes faglighed og faglige udvikling. »Faglighed« er det ene ben,
247 som FOA går på. Sektorerne skal sikre, at FOA fortsat er et interessant tilbud til medlemmerne i en tid,
248 hvor medlemmerne vil have større forventninger til FOAs arbejde med fagligheden.

249 Samtidig vil sektorerne få et større ansvar i forbindelse med indgåelsen af overenskomster, end de har i dag.
250 Samlet set betyder det, at sektorerne kommer til at spille en afgørende rolle i FOAs udvikling.

251 Sektorernes arbejde tager udgangspunkt i de fagpolitiske målsætninger. På baggrund af dem er det sek-
252 torernes opgave at give input til hovedbestyrelsens arbejde med udformning af konkrete handlingsplaner
253 og politikker – samt at arbejde med sektorrettede handlingsplaner.

254 Sektorerne skal være forbundets faglighedsgaranter. Det skal de være på et overordnet plan over for fag-
255 grupperne, men også mere konkret i forhold til medlemmernes faglige udvikling og udviklingen af med-
256 lemmernes arbejdspladser.

257 Et af de temaer, som sektorerne arbejder med, er faglig identitet. Faglig identitet skaber faglig stolthed.
258 Faglig identitet er afgørende for medlemmernes følelse af at høre til i FOA. Faglig identitet er grundlaget
259 for at arbejde med faglig udvikling.

260 Sektorerne skal arbejde med faglighed i den enkelte faggruppe og på tværs af faggrupper med samme
261 arbejdsområde.

262 Det er afgørende, at sektorerne bliver rustet til arbejdet med faglig identitet og faglig udvikling, og at
263 FOA i det hele taget bliver bedre til at formulere, kortlægge og dokumentere medlemmernes faglighed.
264 En tydelig faglighed er afgørende for alt fra løndannelsen til uddannelsesmuligheder. Når der formuleres
265 en tydelig faglighed, bliver FOA bedre i stand til at stille krav om grunduddannelse, efter- og videreud-
266 dannelsen for medlemmerne. Det vil sige forbedre de udviklingsmuligheder, vores medlemmer har.

267 Det er således afgørende, at der lokalt i sektorer og faggrupper (eller lignende lokale faglige fællesska-
268 ber) er en tæt kontakt til medlemmerne og dialog om medlemmernes faglige hverdag og muligheder for
269 udvikling af denne.

270 Udviklingsmuligheder kommer for FOAs grupper til at handle meget om de jobfunktioner, medlem-
271 merne fremover kan varetage. Det kan være funktioner, som de ikke – eller kun i meget lille omfang –
272 varetager i dag. Når FOA forbedrer medlemmernes udviklingsmuligheder, hjælper vi den enkelte, som
273 kan få adgang til anderledes, mere spændende job, bedre lønudvikling og eventuelt større tryghed i job-
274 bet. Samtidig er det med til at løse fremtidens flaskehalse på arbejdsmarkedet og en generel mangel på
275 arbejdskraft. Et problem der vil vokse i de kommende år.

276 **Samarbejde med andre organisationer**

277 FOA vil indgå i samarbejde med organisationer og politisk valgte, hvis synspunkter kan tilgodese FOAs
278 medlemmer. FOA vil arbejde for også lokalt at etablere organisationssamarbejde.

279 FOA vil desuden etablere dialog og samarbejde med brugerorganisationer og andre interesseorganisa-
280 tioner med det mål, at FOAs synspunkter fremmes.

281 FOA samarbejder nordisk, europæisk og globalt med andre lønmodtager- og interesseorganisationer,
282 dels for at få størst mulig indflydelse på forhold af betydning for medlemmerne og dels for at fremme
283 den internationale solidaritet.

284 Generelt har globaliseringen ikke så stor indflydelse på de fag, FOA organiserer, som på en række andre
285 fagområder, der ligger uden for FOAs traditionelle områder. Men det er ikke sikkert, at den tendens varer
286 ved. Vi kan allerede se tendensen inden for udlicitering i transportfagene, internationaliseringen af syg-
287 domsbehandlingen, samt importen af arbejdskraft i sundhedssektoren.

288 FOA må nødvendigvis overvåge den internationale udvikling og markere de synspunkter, der på længe-
289 re sigt er til gavn for medlemmerne. For med udvidelsen af EU og den generelle globalisering er meget på
290 spil.

291 Danmark er med udvidelsen af EU blevet del af et meget stort og uensartet arbejdsmarked, som – for-

292 mentlig på længere sigt – kan komme til at påvirke FOAs medlemmer. Udvidelsen kan føre det europæis-
293 ke arbejdsmarked i to forskellige retninger. Den ene retning indebærer øget konkurrence indbyrdes, hvor
294 de nye østeuropæiske lande står for den billige arbejdskraft. Men den udvikling indebærer løn- og
295 arbejdsforhold, som FOA ikke kan stå inden for.

296 Den anden retning indebærer en større ensartethed, hvor leve-, løn- og arbejdsmiljøstandarden hæves i
297 de østeuropæiske lande. Det er den udvikling, FOA vil støtte og arbejde for. FOA vil arbejde for, at fag-
298 bevægelsens fællesskab og ordnede arbejdsmarkedsforhold breder sig til de dele af EU, hvor behovet er
299 størst, så konkurrencen om jobs kommer til at foregå på en ordentlig måde og på mere lige vilkår.

301 **Fagbevægelsens struktur**

302 Det er FOAs mål, at der er én hovedorganisation med opdeling i brancher – lokalt og centralt, og at
303 KTO stadig er et stærkt forhandlingsfællesskab for (amts-)kommunalt ansatte udbygget med en lokal for-
304 handlingsmodel.

305 **Den medlemsrettede indsats**

306 FOAs medlemsrettede indsats er opdelt i 7 indsatsområder, der refererer til værdierne tryghed og faglig-
307 hed. Det er disse medlemsrettede indsatsområder, der vil blive givet prioritet i FOA fremover.
308 Indsatsområderne er principielt ligestillede, og nummereringen er ikke udtryk for en prioritering.

309 Tryghed:

- 310 1. Løn og ansættelse
- 311 2. Arbejdsmiljø og forebyggelse
- 312 3. Sygdom og arbejdsskade
- 313 4. Beskæftigelse og fastholdelse

314 Faglighed:

- 315 5. Faglig identitet og faglig anerkendelse
- 316 6. Uddannelse og kompetenceudvikling
- 317 7. Arbejdspladsernes udvikling

318 De følgende afsnit er bygget op sådan, at der inden for hvert af de 7 indsatsområder formuleres fagpoli-
319 tiske målsætninger, det beskrives hvordan FOA arbejder med indsatsområdet, hvilke bindende løfter til
320 medlemmerne FOA som fællesskab giver, samt den interne arbejdsdeling knyttet til hvert af løfterne.
321 Den konkrete arbejdsdeling mellem afdelinger og tillidsvalgte fastlægges i den enkelte afdeling.

322 Det betyder, at afsnittene kan læses i lyset af denne systematik:

Værdi	Tryghed				Faglighed			
324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336	Indsatsområde	1. Løn og ansættelse	2. Arbejds- miljø og forebyg- gelse	3. Sygdom arbejds- skade	4. Beskæf- tigelse og fastholdel- se	5. Faglig identitet og faglig an- erkendelse	6. Uddan- nelse og kompeten- ceudvik- ling	7. Arbejds- pladsernes udvikling
	Fagpolitiske mål							
	Hvordan arbej- der FOA med indsatsområdet							
	Løfte til med- lemmerne							
	Arbejdsdeling knyttet til løftet							

337 I det følgende fremsættes forslag til 11 konkrete løfter til medlemmerne om den service, vi i fællesskab
338 lover dem, de kan få i *alle* landets afdelinger. Der er tale om en minimumsservice. Det vil stå hver enkelt
339 afdeling frit for at lægge et serviceniveau, der ligger over det beskrevne.

340 De løfter, der foreslås her, er første skridt i en længere proces, hvor der formentlig vil komme flere og
341 flere løfter til. Løfterne er *ikke* udtryk for hverken den eneste aktivitet eller nødvendigvis den vigtigste
342 inden for indsatsområdet. Der er mange forskellige vigtige opgaver inden for hvert indsatsområde. Som
343 det vil fremgå af beskrivelsen af, hvordan FOA arbejder med hver enkelt indsatsområde, er løfterne langt
344 fra dækkende for alle de mange aktiviteter, som indsatsområderne indebærer.

345 Løfterne formulerer nogle af de individuelt og kollektivt rettede aktiviteter, som FOA står for. De løfter
346 der foreslås, er en afvejning af ydelser, som på én gang er vigtige for medlemmerne og mulige for hele
347 FOA som organisation at give bindende tilsagn om at levere inden for en overskuelig fremtid. I de kom-
348 mende år vil der på kongresserne kunne formuleres yderligere løfter, som kan supplere de her foreslåede.

349	Værdi	Tryghed
350	Indsatsområde	1) Løn og ansættelse
351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363	Fagpolitiske mål	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at kollektivt aftalte løn- og ansættelsesvilkår afspejler respekt for medlemmerne og deres arbejde – og åbner mulighed for faglig og personlig udvikling. - at overenskomster og aftaler er forståelige og anvendelige rammer i medlemmernes dagligdag. - at sikring af medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår i størst muligt omfang sker ved kollektive overenskomster og aftaler — med respekt for andre organisationers faglige område - at medlemmerne sikres tryghed i ansættelsen og værdige vilkår i forbindelse med – uundgåelige – opsigelser. - at forbedre rammerne for medindflydelse. - at arbejde for ligeløn, herunder at den fornødne statistik er til rådighed.

364 365 366 367 368 369	Hvordan arbejder FOA med løn og ansættelse?	FOA arbejder med løn og ansættelse både på det kollektive og det individuelle niveau.
370 371 372 373		I forhold til de <i>kollektive opgaver</i> er en helt central opgave at sikre og forbedre medlemmernes ansættelsesvilkår, herunder bl.a. øge realløn og forbedre pensionsvilkår samt skabe større tryghed i ansættelsen.
374 375 376		En vigtig del af dette arbejde er at indgå forståelige og gennemskuelige overenskomster og aftaler med modparten. Vores aftalesystem bygger på forpligtende kollektive aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Inden for denne ramme arbejder FOA – alene eller i aftalefællesskaber.
377 378 379 380 381		En del af løndannelsen er flyttet ud lokalt, og FOA har en forpligtelse til at støtte og klæde de lokale forhandlere på til opgaven, herunder arbejde for lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi.
382 383		Ved overenskomstforhandlinger er der en omfattende procedure for forløbet, lige fra indsamling af krav fra medlemmer til forhandlinger med arbejdsgiversiden og afstemning om overenskomstforslag eller forligsforslag. Hertil kommer en formidling af overenskomstresultatet og hvilken betydning de nye aftaler har, og hvordan aftalerne udmøntes.
384 385 386 387		I forhold til det <i>enkelte medlem</i> skal FOA bidrage til den bedst mulige tryghed i ansættelsen.
388 389 390 391 392 393 394 395		Det skal sikres at ansættelsen er i overensstemmelse med den gældende overenskomst, hvad enten den er indgået med kommunale, amtskommunale, statslige ansatte eller private arbejdsgivere. Men også lovbestemte rettigheder ved bl.a. omstillinger og udliciteringer skal sikres.
396 397		Et yderligere arbejdsområde er at forbedre rammerne for medlemsindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladserne. Samarbejdsstrukturen, som giver medarbejderne indsigt i beslutninger og arbejdspladsens forhold generelt, håndhæves gennem generelle rammeaftaler og lokale aftaler i de enkelte kommuner m.v. Det er FOAs opgave at indgå MED-aftaler og TR-aftaler, der giver medarbejderne bedst mulig indflydelse. Der opstår ind i mellem uenigheder om, hvorvidt MED-aftaler og TR/SU-aftaler bliver overholdt. FOAs opgave er at sikre, at aftalerne bliver overholdt. Dette sker i stor udstrækning sammen med vores samarbejdsparter.
398 399 401 402 403		FOA arbejder for at sikre gode løn- og ansættelsesforhold for medlemmerne på flere forskellige måder.
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>I forhold til det enkelte medlem:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Sikring af det enkelte medlems rettigheder i ansættelsesforholdet. - Sikring af, at den løn og pension, som udbetales, er i overensstemmelse med overenskomst og aftaler. - Varetagelse af lokale lønforhandlinger.

- 404 - Varetagelse af medlemmets individuelle rettigheder i forbindelse med omstruktureringer eller udliciteringer.
- 405
- 406 - Varetagelse af medlemmets interesser i forbindelse med afsked.
- 407
- 408 • *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
- 409 - Indgå i samarbejdsstrukturen og varetage medlemmernes interesser i MED/SU-sammenhæng.
- 410 - Forhandling af lokale aftaler (løn- og tryghedsaftaler, personalepolitikker m.m.).
- 411
- 412 • *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
- 413 - Forhandling og indgåelse af overenskomster med arbejdsgiverorganisationer.
- 414 - Indgåelse af overenskomster med private arbejdsgivere.
- 415 - Indgåelse i forhandlingssamarbejder med andre faglige organisationer.
- 416 - Indgåelse af grænseftaler med andre faglige organisationer.
- 417
- 418 • *I forhold til politik og lovgivning:*
- 419 - Søge indflydelse på lovgivningen og på den politiske beslutningsproces i Danmark og i EU i forhold til områder, der har betydning for forhandlings- og aftaleforhold og medlemmernes rettigheder og ansættelsesmæssige situation.

420 **Løfter til medlemmerne inden for indsatsområdet »Løn og ansættelse«**

421 **Løfte til medlemmerne om: Løntjek**

422 »Som FOA-medlem skal du have sikkerhed for, at løndannelsen sker på en korrekt måde.

- 423
- 424 • Derfor kan du som medlem tjekke din egen løn i forhold til lønningerne inden for dit arbejdsområde på www.foa.dk/løn eller afdelingens hjemmeside.
- 425 • Du kan også få hjælp i din afdeling, hvor du via Løn-net kan få en vurdering af din løn i forhold til eksisterende forhåndsftaler.
- 426
- 427
- 428 • Hvis der er problemer omkring din lønindplacering, vil vi hjælpe dig ved at tage relevante initiativer over for din arbejdsgiver.
- 429

430 *Hvordan gør du?*

431 Alle har mulighed for (hvis man har adgang til internet) at søge oplysninger om »obligatorisk« løn og gennemsnitsløn. Den nemmeste måde at få de oplysninger er på www.foa.dk/løn.

432

433

434 Som FOA-medlem kan du henvende dig til din tillidsrepræsentant eller din afdeling med dit lønspørgsmål og eventuelt bestille en tid i afdelingen til en samtale med en fagperson. Vi tager fat i problemet med det samme og søger at løse det hurtigst muligt. Tidshorizonten afhænger af problemets art og eventuelle behov for kontakt til arbejdsgiver og andre.

435

436

437

438

439 *Hvad kan du forvente?*

440 Henvender du dig i afdelingen, kan du som medlem forvente, at du senest efter 5 arbejdsdage modtager svar på din henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles. Du kan også forvente, at der aftales et møde med en afdelingsrepræsentant fra FOA inden for 15 arbejdsdage efter henvendelsen, hvis problemet kræver

441

442

443

444 det. Hvis problemet er af en sådan art, at der skal handles straks, gøres dette.«

445

446 **Løfte til medlemmerne om: Hjælp og rådgivning ved opsigelse**

447 »Som FOA-medlem kan du modtage hjælp og rådgivning, hvis du bliver eller påtæn-

448 kes opsagt.

449 • Som FOA-medlem kan du få en vurdering af opsigelsen. Dvs. om den opfylder

450 overenskomstens og lovgivningens krav til eksempelvis begrundelse og varsler.

451 • Du kan modtage rådgivning om, hvilke muligheder du har i den situation, du står

452 i.

453 • FOA kan på dine vegne tage kontakt til arbejdsgiver, hvis opsigelsen ikke lever op

454 til overenskomstens og lovgivningens rammer – med henblik på at indgå aftale om

455 f.eks. omplacering, godtgørelse, vilkår for fratrædelse mv.

456 • Hvis kontakten til arbejdsgiveren ikke giver et positivt resultat – og vi skønner at

457 sagen bør prøves – vil vi videreføre din sag i det fagretlige system/domstolene.

458 *Hvordan gør du?*

459 Som FOA-medlem kan du, hvis du er blevet opsagt eller påtænkes opsagt, henvende

460 dig til din tillidsrepræsentant eller i din afdeling for at få hjælp.

461 Hos tillidsrepræsentanten eller i afdelingen vil du få en faglig vurdering af opsigelsen.

462 *Hvad kan du forvente?*

463 Da afskedigelsessager ofte har korte frister om varslinger m.v., er det vigtigt, at du

464 straks henvender dig til FOA, hvorefter din situation vil blive vurderet. Efter din

465 henvendelse vil vi hurtigt henvende os til arbejdsgiver omkring din opsigelsessag.

466 Du kan forvente, at afdelingen besvarer henvendelser hurtigst muligt, og senest

467 inden for 3 arbejdsdage vil du få svar på din henvendelse eller besked om, hvordan

468 sagen behandles. Du kan også forvente, at der hurtigst mulig aftales et møde mellem

469 dig og din tillidsrepræsentant/afdelingsrepræsentant.

470 FOA vil tage stilling til sagligheden i opsigelsen og sammen med dig beslutte, om

471 der skal indledes forhandling med arbejdsgiveren omkring de forhold, afskedigelsen

472 er sket under.

473 Hvis du er offentligt ansat og påtænkes opsagt, har vi mulighed for at bistå dig ved

474 arbejdsgiverens partshøring.«

475 **Løfte til medlemmerne om: Tjek af ansættelsesbevis**

476 »Når du som FOA-medlem har fået nyt job eller er overgået til andet ansættelsesfor-

477 hold, tilbyder FOA at efterse dine nye ansættelsesforhold.

478 • Som FOA-medlem kan du få en vurdering af dit ansættelsesbevis med henblik på

479 om, det lever op til gældende aftaler.

480 • Som FOA-medlem kan du ved bebudede ændringer i dit ansættelsesforhold få en
481 vurdering af, om der er sket forringelser eller forbedringer.

482 • Hvis det er påkrævet, vil FOA på dine vegne optage forhandling med arbejdsgive-
483 ren med henblik på at kræve ændringer i ansættelsesbeviset.

484 *Hvordan gør du?*

485 Du kan henvende dig til din tillidsrepræsentant eller til din afdeling og få en snak
486 om dit ansættelsesbevis og få foretaget en vurdering af beviset.

487 Efter telefonisk aftale kan du også sende en kopi af beviset til afdelingen, som efter-
488 følgende foretager vurderingen af beviset.

489 *Hvad kan du forvente?*

490 Ved henvendelse til din afdeling kan du forvente inden for 5 arbejdsdage at få svar
491 på din henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles.

492 Hvis situationen er af en sådan art, at der skal handles straks, gøres dette.«

493 **Arbejdsdeling**
 494 **knyttet til løftet**
 495 **»Løntjek«**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

496

Løntjek

497

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
499 www.foa.dk/- 500 løn	Holder sig orienteret om indholdet på hjemmesiden. Kan vejlede medlemmer om brugen af hjemmesiden.	Driver og vedligeholder hjemmesiden (lønmagasin og links til lønstatistikker). Tilbyder uddannelse til afdelingens valgte og ansatte.
505 Løn-net 506 (FOAnet)	Holder sig orienteret om indholdet på hjemmesiden. Lægger indgåede lønftaler på Løn-net.	Driver og vedligeholder hjemmesiden.
510 Modtagelse af 511 henvendelse 512 fra medlem 513 om løn	Besvarer henvendelsen inden 5 arbejdsdage eller oplyser, hvad det videre forløb i sagen er. Tilegner sig den nødvendige viden om sagen til at kunne vurdere, hvordan sagen vil forløbe.	Ingen.
517 Hjælp til 518 medlem om 519 brugen af 520 lønmagasin	Telefonisk, skriftlig eller personlig rådgivning i forbindelse med læsning af lønmagasin.	Rådgivning om søgninger i lønmagasin/Løn-net.
521 Møde med 522 medlem	Indkalder medlem, eventuelt sammen med tillidsrepræsentant, til møde. Afholder møde hvor problemet bliver afklaret, og det bliver vurderet, hvilken opgave der er i forhold til arbejdsgiver.	Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring overenskomst og lønforhold. Forespørgsler til forbundet som ikke indeholder papir-dokumenter kan som hovedregel indsendes til behandling til: <i>forha001@foa.dk</i>
529 Forhandling 530 med arbejds- 531 giver	Tager kontakt til arbejdsgiver om en forhandling. Gennemfører forhandling med arbejdsgiver. Informerer medlemmet (medlemmerne) om forhandlingsresultatet.	Rådgiver afdelingsrepræsentanter og deltager i særlige tilfælde i forhandling med pågældende arbejdsgiver eller rejse sag over for overenskomstmodpart.

529
530
531
532
533
534
535
536

537 **Arbejdsdeling**
 538 **knyttet til løftet**
 539 **»Hjælp og råd-**
 540 **givning ved**
 541 **opsigelse«**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

Hjælp og rådgivning ved opsigelse

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Modtagelse af henvendelse fra medlem om opsigelse	<p>Telefonisk eller personlig rådgivning om medlemmets muligheder m.v.</p> <p>Besvarer henvendelsen inden 3 arbejdsdage eller oplyser, hvad det videre forløb i sagen er.</p> <p>Tilegner sig den nødvendige viden om sagen til at kunne vurdere, hvordan sagen vil forløbe, f.eks. ved at bruge forbundets <i>Vejledning i opsigelsessager</i> på FOAnet.</p>	<p>Vedligeholder og opdaterer vejledning til afdelingerne om opsigelsessager.</p> <p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring opsigelse.</p> <p>Forespørgsler til forbundet som ikke indeholder papir-dokumenter kan som hovedregel indsendes til: <i>forha001@foa.dk</i>.</p>
Møde med medlem	<p>Indkalder medlem, eventuelt sammen med tillidsrepræsentant, til møde.</p> <p>Afholder møde hvor problemet bliver afklaret, og det bliver vurderet, hvilken opgave der er i forhold til arbejdsgiver.</p> <p>Giver en grundig rådgivning af medlemmet om muligheder m.v.</p> <p>Afdelingen henviser medlemmet til a-kassen.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring overenskomst og lønforhold i relation til opsigelse.</p>
Forhandling med arbejdsgiver	<p>Tager kontakt til arbejdsgiver om en forhandling.</p> <p>Gennemfører forhandling med arbejdsgiver.</p> <p>Informerer medlemmet om forhandlingsresultatet og drøfter med medlemmet om sagens videre forløb.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanter og deltager i særlige tilfælde i forhandling med pågældende arbejdsgiver.</p>
Fagretslig behandling	<p>Hvis forhandlingen med arbejdsgiver ender i uenighed, tager afdelingen initiativ til sagens videre forløb i samråd med medlemmet.</p>	<p>Rejser evt. sagen over for overenskomstmodpart (afskedigelsesnævn).</p>

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581 **Arbejdsdeling**
582 **knyttet til løftet**
583 **»Tjek af ansættelsesbevis«**
584
585

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de til lidsvalgte.

Tjek af ansættelsesbevis

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Modtagelse af henvendelse fra medlem om ansættelsesbevis	Besvarer henvendelsen inden for 5 arbejdsdage, hvor medlemmet får oplyst, hvad det videre forløb i sagen er. Gennemgår og vurderer den konkrete sag.	Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring ansættelsesbeviset.
Møde med medlem	Indkalder medlem, eventuelt sammen med tillidsrepræsentant, til møde. Afholder møde, hvor problemet bliver afklaret, og det bliver vurderet, hvilken opgave der er i forhold til arbejdsgiver.	Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring ansættelsesbeviset. Forespørgsler til forbundet som ikke indeholder papir-dokumenter kan som hovedregel indsendes til behandling til: <i>forha001@foa.dk</i> .
Forhandling med arbejdsgiver	Tager kontakt til arbejdsgiver om en forhandling. Gennemfører forhandling med arbejdsgiver. Informerer medlemmet (medlemmerne) om forhandlingsresultatet.	Rådgiver afdelingsrepræsentanter og i særlige tilfælde rejser sag over for overenskomstmodpart.

586
587
588
589
590
591
592
593

594
595
596
597
598
599
600
601

602
603
604
605
606
607
608
609

610	Værdi	Tryghed
611	Indsatsområde	2) Arbejdsmiljø og forebyggelse
612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626	Fagpolitiske mål	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at arbejde for arbejdspladser, hvor medarbejdere udvikles og udfordres, og hvor trivsel, sikkerhed og sundhed er højt prioriteret. - at ledelsen på alle niveauer sikrer, at medarbejdernes arbejdsmiljø samt kønsmæssige konsekvenser indgår i beslutningerne om projekter, uddannelse, arbejdstilrettelæggelse og udvikling af personalepolitikker. - at alle medarbejdere har indflydelse på egen arbejdssituation og inddrages i arbejdstilrettelæggelse, arbejdstidsplanlægning og ændringer heri. - at arbejdspladsvurderinger anvendes som et aktivt redskab i det forebyggende sundheds- og arbejdsmiljøarbejde. - at arbejdspladser og medarbejdere har adgang til faglig kvalificeret rådgivning og vejledning om forebyggelse, sundhedsfremme og arbejdsmiljø. - at forskning og ny viden omsættes og anvendes til arbejdspladsernes arbejde med arbejdsmiljø og forebyggelse, så kendskab bliver til kundskab.
627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650	Hvordan arbejder FOA med arbejdsmiljø og forebyggelse?	<p>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.</p> <p>Et godt arbejdsmiljø forudsætter et arbejde, hvor ansvar og kompetence følges ad, hvor der er udviklingsmuligheder og høj grad af indflydelse på eget arbejde. Et arbejde hvor man trives og ikke udsættes for risiko for fysisk og psykisk nedslidning, arbejdsulykker eller arbejdsbetingede sygdomme. I et godt arbejdsmiljø støtter ledelsen en faglig udvikling, hvor alle har indflydelse på egen arbejdssituation.</p> <p>Arbejdsmiljøbegrebet spænder vidt. Ud over fysiske belastninger omfatter det også arbejdets tilrettelæggelse og organisering. Psykiske arbejdsmiljøforhold, trivsel og udvikling samt andre personalepolitiske områder indgår som en vigtig del af arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p>Arbejdet med mennesker giver en række udfordringer, som både påvirker medarbejdernes psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Arbejdspladserne er under forandring, bl.a. i form af omorganiseringer, besparelser, sammenlægninger og nye styreformer, og det udgør endnu en udfordring for arbejdsmiljøet. Ved forandringer på arbejdspladsen er det helt centralt for arbejdsmiljøet, at information og medarbejderinddragelse er en væsentlig del af forandringsprocessen.</p> <p>Der er en bred erkendelse af, at forebyggelse og et udviklende arbejdsmiljø giver kvalitet, engagement og arbejdsglæde. Udgifter til sygedagpenge, behandlinger, førtidspensioner, arbejdsskadeerstatninger mv. kan reduceres ved at investere i forebyggelse og bedre job.</p> <p>I forbindelse med FOAs rådgivning og vejledning om forebyggelse, sundhedsfremme</p>

651		og arbejdsmiljø tilrettes denne naturligvis den konkrete målgruppe. Her indgår også
652		viden om kønsmæssige eller kulturelt betingede forskelle.
653		FOA arbejder med at sikre medlemmerne et godt arbejdsmiljø på flere forskellige
654		måder.
655		• <i>I forhold til det enkelte medlem:</i>
656		- Rådgivning og støtte i forbindelse med konkrete arbejdsmiljøproblematikker,
657		arbejdsmiljøudredninger, kortlægninger mv.
658		• <i>I forhold til den enkelte arbejdsplads:</i>
659		- Udvikle redskaber og analyseværktøjer, som kan bruges på arbejdspladsniveau,
660		når ændringer af arbejdspladsforholdene påvirker arbejdsmiljøet.
661		- Vejlede om væsentlige arbejdsmiljøfaktorer.
662		- Yde medlemmer rådgivning og bistand i forbindelse med forandringer på arbejds-
663		pladsen.
664		- Klæde sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter på til at arbejde kompe-
665		tent med arbejdsmiljøproblematikker og søge indflydelse på disse.
666		- Arbejde for at arbejdsmiljøet er en prioriteret del af ledelsens arbejde, og at
667		arbejdsmiljøet indgår i SU/MED-udvalget.
668		• <i>I forhold til samarbejde med andre aktører:</i>
669		- Igangsætte og koordinere projekter, undersøgelser mv. i de relevante branchear-
670		bejdsmiljøråd, forskningsmiljøer osv.
671		- Sikre vidensdeling.
672		• <i>I forhold til politik og lovgivning:</i>
673		- Søge indflydelse på lovgivning og regelarbejdet samt de politiske beslutninger, så
674		medlemmernes arbejdsmiljø og rammebetingelserne for arbejdsmiljøarbejdet bli-
675		ver forbedret.
676	Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet	Løfte til medlemmerne om: Vurdering af arbejdsmiljø
677		
678		»Et FOA-medlem skal have et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Der er behov for
679		løbende at vurdere arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Her kan FOA hjælpe.
680	»Arbejdsmiljø og forebyggelse«	
681		• Hvis du som medlem af FOA er i tvivl om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på
682		din arbejdsplads, kan du henvende dig til din sikkerhedsrepræsentant, din tillidsre-
683		præsentant eller din afdeling og få drøftet dine spørgsmål samt få gode råd og vej-
684		ledning.
685		• FOA kan også komme ud på din arbejdsplads og fortælle dig og dine kollegaer om
686		arbejdsmiljø og give råd om, hvad I selv kan gøre for at forebygge problemer ved-
687		rørende arbejdsmiljøet.

688 *Hvordan gør du*
689 Du kan henvende dig gennem din sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant.
690 Eller du kan kontakte din afdeling. Her vil du kunne tale med en fagperson, som
691 arbejder med arbejdsmiljø.

692 Hvis du ønsker, at FOA skal deltage i et møde omkring arbejdsmiljøet på din
693 arbejdsplads, skal du også tale med fagpersonen og aftale nærmere.

694 *Hvad kan du forvente*
695 Henvender du dig til afdelingen, kan du som medlem forvente, at en henvendelse vil
696 blive besvaret inden for 5 arbejdsdage, hvor du enten får svar på dit spørgsmål eller
697 information om det videre forløb i sagen.

698 Afdelingen vurderer om problemets karakter er sådan, at arbejdspladsbesøg er nød-
699 vendigt/rigtigt.

700 FOA kan optage forhandling med din arbejdsgiver med henblik på at få løst arbejds-
701 miljøproblemer.«

702 **Arbejdsdeling**
703 **knyttet til løftet**
704 **»Vurdering af**
705 **arbejds miljø«**
706 Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver
707 enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de til-
708 lidsvalgte.

Vurdering af arbejdsmiljø

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Henvendelse om et arbejdsmiljø-problem	Telefonisk henvendelse søges afklaret med det samme. Hvis det ikke er muligt at tale med fagpersonen med det samme, skal det aftales, hvornår denne kan ringe medlemmet op. Giver svar på henvendelse inden 5 arbejdsdage eller besked om, hvordan det videre forløb i sagen er.	Opkvalificerer afdelingsrepræsentanterne bl.a. ved årlige arbejdsmiljøkonferencer. Rådgiver og vejleder afdelingsrepræsentanterne i forbindelse med opgaven. Udarbejder informationsmateriale henvendt til sikkerhedsrepræsentanter og afdelinger.
Anmodning om møde/snak om arbejdsmiljø og forebyggelse	Giver svar på henvendelse inden 5 arbejdsdage eller besked om, hvordan det videre forløb i sagen er. Deltager i / afholder møde på arbejdspladsen eller i afdelingen.	Holder afdelingen fagligt ajour. Afdelingen kan søge inspiration og vejledning i forbundet, samt rekvirere materiale til mødet.

725	Værdi	Tryghed
726	Indsatsområde	3) Sygdom og arbejdsskade
727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738	Fagpolitiske mål	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at der i arbejdet med at nedbringe sygefraværet og omfanget af arbejdsskader sættes fokus på årsagen til fravær og på forebyggelse, herunder være opmærksomme på, om visse sygdomme og arbejdsskader er kønsbetingede. - at medlemmerne får en korrekt sagsbehandling, hvis de bliver syge. - at de tillidsvalgte får medindflydelse, når der aftales fraværspolitik, f.eks. om muligheder og vilkår for delvis raskmeldinger. - at medlemmerne får kvalificeret støtte og vejledning i deres arbejdsskade eller erstatningssag. - at medlemmer med problemer som følge af sygdom eller arbejdsskade får mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen.
739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762	Hvordan arbejder FOA med sygdom og arbejdsskade?	<p>Sygdom og arbejdsskader rammer mange af FOAs medlemmer. Det er ikke alene den syge, der bliver involveret i den enkelte sygdoms eller arbejdsskadesag. Da arbejdsmiljøet har stor indflydelse på både omfanget af sygefravær og antallet af arbejdsskader, ligger der en stor udfordring i at følge op på den viden om arbejdsmiljøet, der fås fra behandling af enkeltsager.</p> <p>FOAs medlemmer har et sygefravær, der er højere end gennemsnittet på det danske arbejdsmarked, og en stor del af sygefraværet bunder i forhold på arbejdspladsen. Det vil være til gavn for både FOAs medlemmer, brugerne af de offentlige ydelser og for den offentlige økonomi, hvis sygefraværet reduceres. Det kræver først og fremmest, at medarbejderne får bedre udviklingsmuligheder, har gode ledere og bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen.</p> <p>Der findes klare regler for kommunernes opfølgning på sygefravær og for, hvem der skal inddrages i opfølgningen. FOA har bl.a. en vigtig opgave i at sætte fokus på kommunernes håndtering af reglerne. FOA ønsker at fremstå som en aktiv samarbejdspartner mellem medlem, arbejdsgiver og kommunen.</p> <p>FOA skal støtte og vejlede medlemmerne både i den konkrete sagsbehandling og i at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. I forbindelse med øget fokus på delvis raskmelding skal det sikres, at der både tages hensyn til de sygemeldte på deltid og de øvrige kollegaer.</p> <p>FOA arbejder med sygefravær og arbejdsskader på flere niveauer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>I forhold til det enkelte medlem:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Information, rådgivning og støtte til at få korrekt sagsbehandling. - Information, rådgivning og støtte vedrørende et fortsat forsørgelsesgrundlag. - Hjælp til at anke/føre en sag videre, hvor det efter en faglig vurdering er relevant.

763		<ul style="list-style-type: none"> • <i>I forhold til den enkelte arbejdsplads:</i>
764		- Støtte til udformning af en aktiv fraværspolitik, som bl.a. tager stilling til, hvordan der følges op på kollegaers fravær, og hvordan kollegaer kan vende delvist tilbage på arbejdspladsen, uden at det bliver en belastning for det øvrige personale.
765		
766		- Støtte til at se en evt. sammenhæng mellem arbejdsmiljøet, arbejdsskader og fravær.
767		
768		
769		- Klæde tillidsvalgte på til at involvere sig i arbejdet med sygefravær og arbejdsskader, bl.a. rundbordssamtaler.
770		
771		<ul style="list-style-type: none"> • <i>I forhold til samarbejde med andre aktører:</i>
772		- Indgå samarbejdsaftaler med kommuner og andre aktører.
773		- Indgå aftaler med øvrige organisationer.
774		<ul style="list-style-type: none"> • <i>I forhold til politik og lovgivning:</i>
775		- Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger så det sikres, at lovgivning både tager hensyn til det enkelte medlem og til arbejdspladserne.
776		
777		- Undersøge effekten af ny lovgivning – f.eks. arbejdsskadeloven, sygedagpengeloven og førtidspensionsloven.
778		
779	Løfter til medlemmerne inden for indsatsområdet »sygdom og arbejdsskade«	Løfte til medlemmerne om: Hjælp ved arbejdsskadesager
780		»Som FOA-medlem kan du få hjælp til, at din arbejdsskade bliver behandlet korrekt.
781		- Hvis du har fået en skade på arbejdet, kan du henvende dig til FOA. Vi vil hjælpe dig til at afdække omfanget af dit problem (arbejdsskaden) samt give dig en overordnet rådgivning om, hvad du kan gøre her og nu.
782		
783		- Du kan som medlem tage kontakt til din sikkerhedsrepræsentant, tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling for at få et personligt møde om din arbejdsskade samt om dine konkrete handlemuligheder.
784		
785		- FOA vil foretage en gennemgang af sagen og kan ud fra en faglig vurdering vælge at hjælpe dig til at gå videre med din arbejdsskadesag.
786		
787		
788		
789		
790		<i>Hvordan gør du?</i>
791		Hvis du har fået en arbejdsskade eller tror, at dine symptomer eller sygdom er arbejdsbetinget, skal du kontakte din sikkerhedsrepræsentant, tillidsrepræsentant eller din afdeling. Vi vil i første omgang råde dig til, hvad du skal gøre i forhold til at anmelde din eventuelle arbejdsskade og fortælle dig lidt om, hvordan du kan forvente, at det videre forløb bliver.
792		
793		
794		
795		
796		Du kan også få et møde, hvor vi sammen gennemgår skadeforløbet for at finde ud af, om der er andre muligheder i din sag.
797		
798		Hvis afdelingen vurderer, at sagen ikke er blevet behandlet optimalt, kan vi aftale, at vi går videre med din sag.
799		

800 *Hvad kan du forvente?*

801 Kontakter du afdelingen, kan du forvente, at få svar på dine spørgsmål eller besked
802 om, hvordan vi behandler sagen. Det vil enten ske med det samme eller senest inden
803 for 5 arbejdsdage efter din henvendelse til afdelingen.

804 Du kan også forvente, at vi gennemgår din arbejdsskadesag sammen med dig i afde-
805 lingen – enten hvis der er noget du er i tvivl om, eller hvis der opstår problemer i
806 sagen.«

807 **Løfte til medlemmerne: Hjælp ved sygefravær**

808 »Hvis du oplever problemer med sygefravær, kan FOA hjælpe dig på følgende måde:
809 - Du kan tage kontakt til FOA og få overordnede råd og vejledning om, hvad du
810 kan gøre.
811 - Vi tilbyder dig, om nødvendigt, et personligt møde, hvor konkrete handlemulig-
812 heder diskuteres.

813 *Hvordan gør du?*

814 Hvis dit sygefravær begynder at blive et problem, er det en god idé tidligt at kontak-
815 te FOA. Måske er din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant også inddraget, hvis I har
816 en fraværspolitik på din arbejdsplads. Din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant eller
817 din afdeling kan give dig gode råd om, hvordan du skal forholde dig på arbejdsplad-
818 sen, og fortælle dig om de forpligtelser, din bopælskommunes sygedagpengekonto-
819 har. Du har også selv nogle forpligtelser, når du er syg, som du skal være opmærk-
820 som på.

821 Vi kan hjælpe dig med at finde ud af, hvad du skal gøre.

822 *Hvad kan du forvente?*

823 Kontakter du afdelingen, kan du forvente at få svar på dine spørgsmål eller besked
824 om, hvordan vi behandler sagen. Det vil enten ske med det samme eller senest inden
825 for 5 arbejdsdage efter din henvendelse til afdelingen.

826 Når fraværet har varet så længe, at din bopælskommune (sygedagpengekonto-
827 ret) indkalder dig til opfølgning, kan du inden mødet i kommunen få et møde med din til-
828 lidsrepræsentant eller afdeling, hvor I taler om årsagen til fraværet, hvad du kan for-
829 vente at kommunen vil gøre, og hvad du selv kan gøre. Du skal aftale tid til mødet
830 minimum 5 arbejdsdage før.«

831 **Arbejdsdeling**
 832 **knyttet til løftet**
 833 **»Hjælp ved**
 834 **arbejdsskade-**
 835 **sager«**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

Hjælp ved arbejdsskadesager

836

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
837 838 839 840 841 842 843 844	<p>Første henvendelse fra medlem der har fået en arbejdsskade</p> <p>Rådgivning senest efter 5 arbejdsdage om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - anmeldelse af skaden - henvisning til arbejdsmedicinsk klinik - anmeldelse til voldsoffernævn - den konkrete arbejdssituation. <p>Skadeforebyggelse vurderes.</p>	Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring første henvendelse fra medlemmet.
845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864	<p>Møde med medlem</p> <p>Indkaldt medlem til møde, evt. sammen med en tillidsvalgt.</p> <p>Sagen bliver gennemgået og handlingsmuligheder bliver foreslået.</p> <p>Rådgiver ud fra den aktuelle situation f.eks. om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bør skaden anerkendes - er erstatningsudmålingen i overensstemmelse med praksis - bør sagen genoptages - gør andre forhold sig gældende <p>Vurderer på baggrund af det dybere kendskab til skaden/arbejdspladsen, om der skal iværksættes tiltag, der kan forebygge flere arbejdsskadesager.</p>	Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring handlemuligheder for medlemmet.
865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875	<p>Følge arbejdsskadesagen til dørs</p> <p>Får fuldmagt til at bistå medlemmet</p> <ul style="list-style-type: none"> - i arbejdsskadesystemet - i det sociale system. <p>Følger sagen for at vurdere, om den bliver behandlet korrekt.</p> <p>Sender sagen ind til forbundet, hvis afdelingen forgæves har forsøgt at få sagen korrekt behandlet eller at det udøvede skøn vurderes forkert.</p>	<p>Besvarer spørgsmål.</p> <p>Vurderer om de indsendte sager skal sendes videre til et retsligt efterspil.</p>

876
877
878
879

**Arbejdsdeling
knyttet til løftet
»Hjælp ved
sygefravær«**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

880

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Første henvendelse fra medlem, der oplever sygefravær som et problem	<p>Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles.</p> <p>Rådgiver ud fra hvor lang tid medlemmet har været sygemeldt og i forhold til fraværrets karakter.</p> <p>Spørger til sygedagpengekontorets og arbejdspladsens eventuelle indsats.</p> <p>Spørger ind til, om sygefraværet er en følge af nedslidning eller på anden måde arbejdsbetinget.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring første henvendelse fra medlemmet.</p>
Møde med medlem	<p>Aftaler sammen med tillidsrepræsentanten møde med medlem, hvor der på baggrund af kendskab til medlemmets situation foreslås forskellige handlingsmuligheder.</p> <p>Fortæller om, hvilke forpligtelser kommunen har.</p> <p>Afdelingen holder kommunen fast på indgåede partnerskabsaftaler</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring handlemuligheder for medlemmet.</p> <p>Formidler konkret viden og eksempler til afdelingerne.</p>

881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895

896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906

907	Værdi	Tryghed
908	Indsatsområde	4) Beskæftigelse og fastholdelse
909	Fagpolitiske mål	Det er FOAs mål:
910		
911		- at samarbejde med arbejdsgiverne om at rekruttere og fastholde medarbejdere.
912		- at de tillidsvalgte også inddrages ved virksomhedspraktik og ved ansættelse af kollegaer på særlige vilkår og medvirker til en positiv indstilling hertil.
913		- at opnå større kvalitet og effekt i aktiveringen på offentlige arbejdspladser samt ligestilling for ledige i tilskudsjob på offentlige og private arbejdspladser.
914		- at medlemmerne har mulighed for at blive på arbejdsmarkedet, så længe de
915		ønsker det, og på så ordinære vilkår som muligt – uanset alder eller om
916		arbejdsevnen er nedsat pga. sygdom eller nedslidning.
917		- at etniske minoriteter bliver integreret ved at komme i arbejde – om nødvendigt
918		gennem særlige uddannelses tilbud og aktivering.
919	- som aktør i beskæftigelsesindsatsen at sikre en højere kvalitet og effekt i tilbudde-	
920	ne til de ledige samt sikre de lediges retssikkerhed.	
921	- at fastholde tilknytningen til arbejdsløshedskassen, hvor der i tæt samarbejde ydes	
922	en god og individuel service tæt på medlemmerne.	
923	- at ledige medlemmer har mulighed for hurtigst muligt at komme i ordinær	
924	beskæftigelse.	
925	- at arbejde for en attraktiv personalepolitik og initiativer der skaber bedre	
926	sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.	
927		
928		
929	Hvordan arbejder FOA med beskæftigelse og fastholdelse?	Den offentlige sektor vil de kommende år blive sat under pres, dels fordi en større
930		del af medarbejderne i den offentlige sektor pensioneres end i den private sektor, og
931		dels fordi ungdomsårgangene er små. FOA har et medansvar for, at medlemmerne i
932		fremtiden har kollegaer nok til de opgaver, der skal udføres.
933		Der skal derfor rekrutteres en forholdsmæssig større andel af en ungdomsårgang end
934		i dag, og de nuværende medarbejdere skal gerne blive på de offentlige arbejdspladser
935		og på arbejdsmarkedet.
936		Det kan ske på forskellig vis bl.a. gennem en attraktiv personalepolitik og initiativer,
937		der skaber bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. En offensiv seniorpo-
938		litik kan ligeledes være med til at fastholde erfarne medarbejdere.
939	FOA arbejder ligeledes for, at kollegaer med anden etnisk baggrund integreres på	
940	arbejdspladserne. For at støtte at etniske minoriteter kan gennemføre uddannelser på	
941	lige vilkår med andre, arbejder FOA for, at der etableres for-forløb til alle uddan-	
942	nelser på FOAs område.	
943		
944	Medlemmer med nedsat arbejdsevne skal desuden sikres mulighed for at blive på	
945	arbejdsmarkedet. I de tilfælde hvor alle muligheder for revalidering og ansættelse på	
946	normale vilkår for et medlem er undersøgt/afprøvet, ønsker FOA at medvirke til	
947	etablering af fleksjob som fastholdelse. FOA skal varetage interesserne for både de	
	medlemmer, der har brug for særlige vilkår, og de medlemmer, der er ansat på ordi-	

- 948 nære vilkår og skal samtidig arbejde for, at der er balance mellem antallet af ordinært
 949 og særligt ansatte. Det er vigtigt med en høj grad af medarbejderinddragelse ved
 950 beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Det skal modvirke mis-
 951 brug og medvirke til at f.eks. krav om merbeskæftigelse overholdes.
- 952 Medlemmer, som er meget nedslidte og med lille arbejdsevne, bør kunne vælge
 953 mellem en førtidspension og at blive fastholdt på arbejdsmarkedet i f.eks. et fleksjob.
- 954 Den fagligt funderede a-kasse giver mulighed for et nært samarbejde mellem de faglig-
 955 ge afdelinger og a-kassen. FOA skal give ledige medlemmer og medlemmer, der
 956 ønsker anden beskæftigelse, hjælp til at finde et nyt job, bl.a. gennem »FOA Job«.
- 957 FOA vil arbejde for en fortsat statslig styring af beskæftigelsesindsatsen og en høj
 958 grad af partsinddragelse. FOA mener, at der kun bør anvendes andre aktører end AF
 959 i beskæftigelsesindsatsen, hvor det kan begrundes med højere kvalitet og effekt.
- 960 FOA arbejder med beskæftigelse og fastholdelse på flere forskellige måder.
- 961 • *I forhold til det enkelte medlem:*
- 962 - Hjælp til jobsøgning.
 - 963 - Rådgivning om efter- og videreuddannelse.
 - 964 - Opfølgning i forhold til ledige medlemmer i hele deres ledighedsperiode, her-
 965 under arbejde for opkvalificerende aktiveringsforløb.
 - 966 - Hjælp til afklaring af, hvilke muligheder der findes, når arbejdsevnen er nedsat.
 - 967 - Bistå med forhandling af løn- og ansættelsesvilkår på særlige vilkår.
- 968 • *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
- 969 - Medvirke til, at der i MED- eller hovedsamarbejdsudvalg udarbejdes personale-
 970 politik, som forholder sig til bl.a. balancen mellem familie- og arbejdsliv, ligestil-
 971 lingspolitik, seniorpolitik, arbejdsfastholdelse samt retningslinier for aktivering og
 972 andre ansættelser på særlige vilkår.
 - 973 - Give tillidsvalgte viden om regler ved ansættelser på særlige vilkår.
 - 974 - Føre sager om f.eks. misbrug af virksomhedspraktik.
 - 975 - Medvirke til, at der reageres, når nedsættelse af arbejdsevnen hos kollegaer har
 976 sammenhæng til arbejdsmiljøet.
 - 977 - Etablere jobrotationsprojekter.
- 978 • *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
- 979 - Indgå aftaler om fælles ansøgninger inden for beskæftigelsesindsatsen, f.eks. med
 980 andre LO-forbund.
 - 981 - Indgå generelle aftaler med f.eks. kommuner om fastholdelse af ansatte med ned-
 982 sat arbejdsevne.
 - 983 - Indgå forpligtende samarbejdsaftaler med AF, kommuner og andre aktører med
 984 henblik på at sætte medlemmernes muligheder og ønsker i centrum.

- 985 • *I forhold til politik og lovgivning:*
 986 - Påvirke politikerne og generere ideer til lovgivningsmæssige fastholdelsesinitiativer.
 987
 988 - Søge indflydelse på fordelingen mellem det offentlige og private arbejdsmarked,
 989 hvad angår særligt ansatte – f.eks. fleksjob.
 990 - Arbejde for, at der sker en ligestilling mellem offentlige og private løntilskudsjob.
 991 - Arbejde for, at uddannelse og kompetenceudvikling får en høj prioritet i beskæftigelsespolitikken.
 992
 993 - Arbejde for afgørende grad af partsinddragelse i beskæftigelsespolitikken.
 994 - Arbejde for en statslig styring af beskæftigelsespolitikken.
 995 - Arbejde for, at fleksjobbere kan forblive i dagpenge- og efterlønsystemet.

996 **Løfter til medlemmerne inden for indsatsområdet »beskæftigelse og fastholdelse«**
 997
 998
 999
 1000
 1001
 1002
 1003
 1004
 1005
 1006
 1007
 1008

Løfte til medlemmerne om: Hjælp til fastholdelse ved nedsat arbejdsevne

»Hvis du oplever problemer med at udføre dit job på grund af ændringer i din arbejdsevne, kan du få hjælp af FOA på følgende måde:

- Du kan tage kontakt til FOA og få overordnede råd og vejledning om, hvad du kan gøre ved misforholdet mellem kravene til dit arbejde og din egen arbejdsevne.
- Vi tilbyder at gennemgå alle relevante dokumenter i din sag, lave en vurdering af den og på baggrund af den vurdering give dig konkrete råd om dine muligheder og rettigheder.
- Hvis du har fået konstateret »nedsat arbejdsevne« hos relevant myndighed, tilbyder vi at bistå dig i det videre forløb. Det kan fx være hjælp med henblik på revalidering.

Hvordan gør du?

Hvis du føler, at du ikke kan holde til dit arbejde mere, kan det være fordi din arbejdsevne er nedsat. Du kan med fordel vælge at kontakte din tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller FOA-afdeling tidligt i forløbet for at få rådgivning om dine muligheder. Jo tidligere indsats, jo større chance er der for, at du kan blive på arbejdsmarkedet. Du kan også få at vide, hvad din bopælskommune bør gøre for dig.

Hvis du allerede har fået konstateret, at din arbejdsevne er nedsat, er det også en god ide at kontakte din tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller afdeling. Afdelingen kan gennemgå din sag sammen med dig og hjælpe dig med en vurdering af, om alt er forløbet korrekt. Afdelingen kan hjælpe dig med at afklare dine revalideringsmuligheder og hjælpe dig med at forhandle, hvis du skal ansættes på særlige vilkår som f.eks. fleksjob.

Hvad kan du forvente?

Kontakter du afdelingen, kan du forvente, at få svar på dine spørgsmål eller besked om, hvordan vi behandler sagen. Det vil enten ske med det samme eller senest inden for 5 arbejdsdage efter din henvendelse til afdelingen.

1026 Længere henne i forløbet kan du forvente, at alle relevante dokumenter bliver gen-
1027 nemgået sammen med dig for at sikre, at du har modtaget den rigtige sagsbehand-
1028 ling i kommunen. Når din arbejdsevne er blevet konstateret nedsat, tilbyder tillidsre-
1029 præsentanten eller afdelingen at deltage ved samtaler i kommunen, på arbejdspladser
1030 eller andre relevante steder.«

1031 **Løfte til medlemmerne om: Hjælp til selvhjælp til jobsøgning og forebyggelse af**
1032 **ledighed**

1033 »Som medlem af FOA har du øget mulighed for at få overblik over dine jobmulighe-
1034 der på følgende måde:

- 1035 - Du kan i din afdeling få adgang til en pc med et direkte link til FOA Job. FOA
1036 Job indeholder alle ledige stillinger inden for FOAs område, men også uden for
1037 forbundets job-område.
- 1038 - Du kan i afdelingen få hjælp til at bruge FOA Job. Du kan f.eks. få hjælp til at
1039 søge job inden for bestemte fagområder og få hjælp til at lægge dit CV ind i syste-
1040 met.

1041 *Hvordan gør du?*

1042 Hvis du er opsagt fra dit job, under uddannelse eller har behov for at finde et nyt
1043 arbejde, kan du bruge FOA's jobportal, FOA Job. Du kan enten komme ned i afde-
1044 lingen og bruge afdelingens pc, eller du kan gå ind på FOA Job hjemmefra. Du kan
1045 få hjælp til at finde FOA Job, og til hvordan FOA Job virker. Du kan også prøve dig
1046 frem selv ved at gå ind på www.foa.dk og derefter finde FOA Job.

1047 Du kan bruge FOA Job både, hvis du er interesseret i arbejde inden for FOA's job-
1048 områder, og hvis du er interesseret i job på helt andre områder. Det gode ved syste-
1049 met er, at det er dig, der bestemmer, hvilke job der skal søges efter. Du kan f.eks.
1050 vælge kun at søge job inden for en bestemt kommune eller kun på bestemte job-
1051 funktioner. FOA Job retter selv stavfejl og søger ikke kun på de jobbetegnelser, du
1052 direkte beder om, men også på de nært beslægtede. For eksempel kan der dukke en
1053 stilling som ejendomsserviceassistent eller skolepedel op, selv om du har søgt et
1054 pedel-job.

1055 *Hvad kan du forvente?*

1056 Når du kommer ind i afdelingen, kan du forvente, at der står en eller flere pc'ere til
1057 rådighed for dig med et direkte link til FOA Job. Her kan du selv søge på FOA Job.

1058 Hvis du vil have hjælp til at bruge systemet, er det en god ide at ringe i forvejen for
1059 at være sikker på, at der er en, der har tid til at hjælpe dig. Du kan forvente, at du
1060 kan få en aftale om hjælp inden for 5 arbejdsdage efter, at du har spurgt om hjælp.
1061 Du kan få hjælp til at søge job, til at lægge dit CV ind og til at oprette en jobagent,
1062 der sender dig en mail, når der er relevante ledige job.«

1063
1064
1065
1066
1067
1068
1069

**Arbejdsdeling
knyttet til løftet
»Hjælp til fast-
holdelse ved
nedsat arbejds-
evne«**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

Hjælp til fastholdelse ved nedsat arbejdssevne

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Første henvendelse fra medlem der har nedsat arbejdssevne	<p>Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles.</p> <p>Rådgiver ud fra hvor langt medlemmet er i forhold til afklaring af arbejdssevnen.</p> <p>Er medlemmets arbejdssevne kun nedsat i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver, og kan der derfor på arbejdspladsen aftales omflytning/personlig assistance? Eller er det kun realistisk, at medlemmet bliver på arbejdsmarkedet på særlige vilkår?</p> <p>Spørger til sygedagpengekontolets eventuelle indsats, jf. sygedagpenge-loven.</p> <p>Inddrager de tillidsvalgte, når det er relevant.</p>	Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivsspørgsmål omkring første henvendelse fra medlemmet.
Møde med medlem	<p>Indkalder eventuelt medlem til møde sammen med tillidsrepræsentanten, hvor der på baggrund af kendskabet til medlemmets situation foreslås handlingsmuligheder.</p> <p>Afdelingen støtter medlemmet i at opnå revalidering/omskoling til et andet arbejdsområde. Afdelingen bidrager med kendskab til det lokale arbejdsmarked og viden om evt. uddannelsesmuligheder.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivsspørgsmål omkring handlemuligheder for medlemmet.</p> <p>Formidler konkret viden og eksempler til afdelingerne.</p>
Følge medlemmet med den konstaterede nedsatte arbejdssevne	<p>Får fuldmagt fra medlemmet til at følge sagen eller sikrer på anden måde modtagelse af relevante sagsakter. Følger sagen for at vurdere, om den bliver behandlet korrekt.</p> <p>Hjælper medlemmet med at blive afklaret i forhold til muligheder for forsørgelse.</p> <p>Følger sagen og anker, hvis der vurderes, at den ikke bliver behandlet korrekt. Sender den evt. derefter til vurdering i forbundet med henblik på at forfølge sagen i et retsligt efterspil.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivsspørgsmål.</p> <p>Vurderer om de indsendte sager skal sendes videre til retsligt efterspil.</p>

1070
1071
1072
1073
1074
1075
1076
1077
1078
1079
1080
1081
1082
1083
1084
1085
1086
1087
1088
1089
1090
1091
1092

1093
1094
1095
1096
1097
1098
1099
1100
1101
1102
1103
1104

1105
1106
1107
1108
1109
1110
1111
1112
1113
1114
1115
1116
1117
1118
1119

1120
1121
1122
1123
1124
1125
1126

1127
1128
1129
1130
1131
1132
1133
1134
1135
1136
1137
1138
1139
1140

1141
1142
1143
1144
1145
1146
1147
1148

**Arbejdsdeling
knyttet til løftet
»Hjælp til selv-
hjælp til job-
søgning og
forebyggelse
af ledighed«**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

Hjælp til selvhjælp til jobsøgning og forebyggelse af ledighed

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Opstilling af pc med link til FOA Job i afdelingen	Sørger for, at der altid er mindst en pc til rådighed for medlemmer, som kommer ind i afdelingens åbningstid. Sørger for, at et tilstrækkeligt antal i afdelingen ved, hvordan man går ind på FOA Job. Sørger for at orientere om FOA Job på uddannelsessteder/skoler. Sørger for at informere tillidsrepræsentanterne om mulighederne i FOA Job.	Sørger for, at FOA Job fungerer og hele tiden er ajourført. Sørger for pjece med introduktion til FOA Job til udlevering til medlemmerne til selvstudie. Sørger for ajourføring af vejledning til brug af FOA Job.
Hjælp i brugen af FOA Job	Kan give et medlem hjælp i brugen af FOA Job. Kender alle muligheder i FOA Job og kan vise dem til medlemmerne. Ved hvordan et CV med fordel kan laves i FOA Job.	Holder kurser for afdelingerne i FOA Job.

1149	Værdi	Faglighed
1150	Indsatsområde	5) Faglig identitet og faglig anerkendelse
1151	Fagpolitiske mål	Det er FOAs mål:
1152		
1153		- at synliggøre medlemmernes faglighed.
1154		- at medvirke til at skabe faglig identitet hos det enkelte medlem.
1155		- at skabe faglige fællesskaber, som det enkelte medlem kan identificere sig med.
1156		- at skabe respekt om og anerkendelse af medlemmernes faglighed for herigennem at bane vejen for højere status, større respekt for og større inddragelse af medlemmerne.
1157		- at tydelig og respekteret faglighed danner udgangspunkt for mere indflydelse på eget arbejde og større anerkendelse i form af løn, udviklingsmuligheder og spændende job.
1158		
1159		- at inddrage faggrupperepræsentanterne i arbejdet med faglig identitet og faglig anerkendelse.
1160		
1161		
1162		
1163		
1164	Hvordan arbejder FOA med faglig identitet og faglig anerkendelse?	Faglig identitet og faglig anerkendelse handler både om, hvordan medlemmerne forstår deres egen faglige identitet, og hvordan omgivelserne opfatter og anerkender medlemmernes faglighed. FOAs arbejde med indsatsområdet er derfor både rettet mod medlemmerne og mod deres samarbejdspartner i arbejdet: ledelsen, andre personalegrupper, brugerne/borgerne osv.
1165		
1166		
1167		
1168		
1169		FOA vil styrke medlemmernes faglige identitet ved at skabe faglige fællesskaber, som er nærværende og meningsfulde for medlemmerne. Fællesskaber der knytter sig til arbejdspladsen, faggruppen eller det særlige fagområde, man arbejder med.
1170		Udfordringen er at skabe aktiviteter, der indebærer, at hver enkelt faggruppe og hver enkelt medlem kan genkende deres faglighed i FOA. Det er via de faglige fællesskaber, at medlemmernes tilknytning til FOA styrkes.
1171		FOAs arbejde for at øge anerkendelsen af medlemmernes faglighed er både orienteret mod lederrepræsentanter og øvrige samarbejdspartner på arbejdspladsen samt mod en bredere opinion. Der sættes fokus på at synliggøre faggruppernes særlige faglighed og deres bidrag til arbejdspladsen og til velfærdssamfundet som sådan.
1172		Dette indebærer også, at indgå i drøftelser af, hvordan arbejdet kan organiseres, så medlemmernes kompetencer bruges bedst muligt, og hvordan medlemmernes kompetencer opdateres og videreudvikles.
1173		Arbejdet med at styrke medlemmernes faglige identitet og faglige anerkendelse vil tage højde for eventuelle køns- eller kulturbårne forskelle i måden at opfatte og synliggøre sin egen faglighed på blandt faggrupperne.
1174		FOA arbejder med at styrke fagidentiteten og den faglige anerkendelse på flere forskellige måder.
1175		
1176		
1177		
1178		
1179		
1180		
1181		
1182		
1183		
1184		
1185		
1186		
1187		• <i>I forhold til det enkelte medlem:</i>
1188		- Tilbud om deltagelse i faglige netværk eller arrangementer om fagrelevante emner og problemstillinger, der styrker og udvikler fagidentiteten.
1189		- Tilbud om IT-baseret støtte til faglige fællesskaber bl.a. via internet.
1190		- Artikler i FOA-Bladet om emner, der sætter fokus på fagidentitet, faglig stolthed og faglige fællesskaber.
1191		
1192		

- 1193
- 1194
- 1195
- 1196
- 1197
- 1198
- 1199
- *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
 - Arbejde for at arbejdets organisering og rammevilkårene gør det muligt for medlemmerne at udføre arbejde af en tilfredsstillende faglig kvalitet. Tydeligt markere FOAs holdninger i de tilfælde, hvor rammevilkårene truer kvaliteten i arbejdet, og konstruktivt arbejde for forbedringer.
 - Synliggøre for ledelse og mellemledere, hvad der er de særlige faglige kvaliteter hos FOAs faggrupper
- 1200
- 1201
- 1202
- 1203
- 1204
- 1205
- 1206
- *I forhold til andre aktører:*
 - Arbejde for alliancer med parter og organisationer, der deler FOAs interesse i at skabe gode rammer for kvalitet i arbejdet og høj faglighed.
 - Arbejde for at tydeliggøre medlemmernes faglige profiler og »image« både i forhold til arbejdsmarkedets organisationer og i en bredere opinion.
 - Arbejde for at styrke de »symboler« af forskellig art, der knytter sig til de enkelte faggrupper og som bidrager til at signalere status.
- 1207
- 1208
- 1209
- 1210
- *I forhold til politik og lovgivning:*
 - Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger, så medlemmernes mulighed for at udføre arbejde, de kan være fagligt stolte af fastholdes eller forbedres.

-
- 1211
- 1212
- 1213
- 1214
- 1215
- 1216
- 1217
- Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet »Faglig identitet og faglig anerkendelse«**
- Løfte til medlemmerne om: Indsats for faglig anerkendelse**
- »Som medlem af FOA tilhører du en af mange forskellige faggrupper, der på hver sin unikke måde bidrager til at skabe et bedre velfærdssamfund og tilfredse brugere.
- FOA arbejder for, at din faglighed anerkendes – af arbejdsgiverne og af det omgivende samfund i det hele taget.
- Derfor arbejder FOA på at formulere hver enkelt faggruppes faglighed – både hvordan den ser ud i dag, og i hvilken retning jobfagligheden kunne udvikle sig i årene fremover.
 - Vi arbejder for at synliggøre hver enkelt faggruppe: hvilke opgaver varetager I? hvordan bidrager faggruppen til arbejdspladsen, til brugerne og til samfundet? Vi arbejder for synliggørelse og anerkendelse både centralt i forhold til arbejdsgiverorganisationer og lokalt i forhold til arbejdspladserne.
 - Endelig har vi klare holdninger til, hvordan jobbene og arbejdspladserne kan udvikle sig, så dine og dine kollegaers faglige og personlige ressourcer bruges bedst muligt.
- Hvordan gør du*
- Henvend dig til din tillidsrepræsentant eller i din afdeling (eller læs det materiale afdelingen udsender) og forhør dig om, hvad der foregår omkring netop din faggruppe.
- Som medlem af FOA kan du være med til at sætte fokus på din faglighed. Og arbejde for at få større anerkendelse for din faglighed.
- 1218
- 1219
- 1220
- 1221
- 1222
- 1223
- 1224
- 1225
- 1226
- 1227
- 1228
- 1229
- 1230
- 1231
- 1232
- 1233

1234 I din afdeling er der løbende tiltag, som sætter fokus på din jobfaglighed. Har du
 1235 og/eller dine kollegaer ideer til, hvordan FOA kan arbejde med jobfaglighed, er I vel-
 1236 kommen til at kontakte afdelingen.»

1237 **Arbejdsdeling** Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver
 1238 **knyttet til løftet** enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de til-
 1239 lidsvalgte.

1240 **Indsats for faglig anerkendelse**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
1242 Henvendelse 1243 om spørgsmål 1244 om faggruppe- 1245 arrangementer	Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelse	Formidler til afdelingerne, hvilke tiltag forbundet og de centrale sektorer arbejder med i forhold til at sætte fokus på fagligheden
1246 Synliggørelse 1247 af de enkelte 1248 faggrupper	Tager løbende kontakt til arbejdsgivere og samarbejdspartnere for at styrke fagligheden for den enkelte faggruppe og det enkelte medlem	Arbejder for at synliggøre faggruppernes faglighed over for arbejdsgivere og samarbejdspartnere centralt. Løbende revidere/kortlægger faggruppernes faglige identitet.

1251	Værdi	Faglighed
1252	Indsatsområde	6) Uddannelse og kompetenceudvikling
1253 1254 1255 1256 1257 1258 1259 1260 1261 1262 1263 1264 1265 1266 1267 1268 1269 1270	Fagpolitiske mål	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at grunduddannelse samt efter- og videreuddannelse er en rettighed for alle medlemmer. - at alle beskæftigede såvel som ledige medlemmer får mulighed for personlig og faglig udvikling, og at medlemmernes kompetencer vedligeholdes og udvikles gennem lokal uddannelsesplanlægning og individuelle udviklingsplaner. - at retten til kompetenceudvikling er et væsentligt element i centrale og lokale overenskomster og aftaler. - at både formelle og uformelle kompetencer anerkendes i uddannelsessystemet og på arbejdspladsen i form af merit og anden honorering. - at medlemmerne kan deltage i uddannelse uden at lide økonomiske afsavn, og at ydelserne forbedres, så økonomi ikke udgør en barriere. - at øve indflydelse lokalt og centralt for at sikre, at grunduddannelserne og efter- og videreuddannelserne altid har en høj kvalitet og værdi på arbejdsmarkedet. - at der skabes nye uddannelsesveje og metoder, der er fleksible og tilpasset kvinder og mænds forskellige arbejdssituationer og livsfaser. - at der sikres kompetenceudviklingsmuligheder for FOAs ledermedlemmer.
1271 1272 1273 1274 1275 1276 1277	Hvordan arbejder FOA med uddannelse og kompetenceudvikling?	<p>FOA arbejder for, at medlemmerne har mulighed for at tilegne sig den viden og de kompetencer, der matcher kravene på en moderne arbejdsplads, og som gør det muligt at udføre arbejdet tilfredsstillende.</p> <p>FOA arbejder for at sikre optimale uddannelsesmuligheder for alle vores medlemsgrupper. Det sker bl.a. ved at medvirke til at udvikle nye grund-, efter- og videreuddannelser og sikre en høj kvalitet i disse.</p>
1278 1279 1280		Ligeledes arbejder FOA for, at medlemmernes generelle jobkompetencer forbedres. Det betyder, at det såvel er faglige som personlige og almene kompetencer, der skal øge medlemmerne jobmobilitet.
1281 1282 1283 1284		Arbejdspladserne er i en stadig udvikling: ny teknologi, andre borgerkrav og krav til bedre kommunikation m.v. FOA's medlemmer skal kunne matche denne udvikling. Derfor arbejder FOA for, at mulighederne for kompetenceudvikling på arbejdspladsen løbende forbedres.
1285 1286 1287		Et af redskaberne er øget dialog på arbejdspladsen i form af forskellige former for medarbejderudviklingssamtaler. FOA arbejder for, at arbejdsgiverne afsætter midler til systematisk kompetenceudvikling.
1288 1289		FOA arbejder for at skabe gode vilkår for kompetenceudvikling og uddannelse af medlemmerne på flere forskellige måder.

- 1290 • *I forhold til det enkelte medlem:*
- 1291 - FOA søger at motivere medlemmer til at uddanne sig.
- 1292 - FOA rådgiver om forskellige muligheder for efter- og videreuddannelse.
- 1293 - FOA rådgiver om vilkår for kompetenceudvikling og uddannelse.
- FOA støtter i at forhandle løn under uddannelse.
- 1294
- 1295 • *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
- 1296 - Forhandling af lokale kompetenceudviklingsaftaler.
- 1297 - Skabe rammer for kvalificerede udviklingssamtaler, f.eks. individuelle medarbejderudviklingssamtaler eller gruppebaserede udviklingssamtaler.
- 1298 - Oplysning om aftaler om uddannelse.
- 1299
- 1300 • *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
- 1301 - Samarbejde med arbejdsgiverrepræsentanter om at sikre indhold og kvalitet i
- 1302 erhvervsuddannelser, social- og sundhedsuddannelser og efteruddannelser i
- 1303 AMU-regi samt efter- og videreuddannelser.
- 1304 - Tage medansvar for uddannelsernes drift ved repræsentation i bestyrelser og
- 1305 udvalg.
- 1306 - Forhandling af rammeaftaler om kompetenceudvikling.
- 1307 • *I forhold til politik og lovgivning:*
- 1308 - Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger på det uddannelsespoli-
- 1309 tiske område.

- 1310 **Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet »Uddannelse og kompetenceudvikling«**
- 1311 **Løfte til medlemmet om: Uddannelse og kompetenceudvikling**
- 1312 »Som medlem af FOA har du måske en efteruddannelse i AMU-regi, en erhvervs-
- 1313 uddannelse eller en social- og sundhedsuddannelse.
- 1314 FOA arbejder for, at kvaliteten i din uddannelse og efteruddannelse er høj, og at du
- 1315 efter endt uddannelse har kompetencer, som der er behov for i dit job, og har øget
- 1316 værdi og anseelse på arbejdsmarkedet.
- 1317 • Derfor tager FOA medansvar for at udvikle og opdatere din uddannelse. Det gør
- 1318 vi i samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne.
- 1319 • FOA tager også medansvar for driften af uddannelserne ved at arbejde i lokale sko-
- 1320 lebestyrelser og uddannelsesudvalg.
- 1321 • Vi tilbyder rådgivning om rammer og betingelser, hvis du vil uddanne dig.
- 1322 *Hvordan gør du*
- 1323 Forhør dig hos din tillidsrepræsentant eller i din afdeling om det arbejde, der fore-
- 1324 går omkring din uddannelse, eller den uddannelse du påtænker at starte på. Og om
- 1325 dine muligheder for at få indflydelse på dine uddannelsesforhold.
- 1326 Tillidsrepræsentanten eller afdelingen kan også give dig nærmere oplysninger om
- 1327 uddannelserne og om dine økonomiske forhold, hvis du tænker på at starte en
- 1328 grunduddannelse, efteruddannelse eller videreuddannelse inden for FOA's område.«

1329 **Arbejdsdeling**
1330 **knyttet til**
1331 **løftet**

Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de tillidsvalgte.

1332

Uddannelse og kompetenceudvikling

1333

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
Henvendelse om spørgsmål om uddannelse/videreuddannelse	Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelsen. Afdelingen holder sig orienteret om de lokale uddannelsesinstitutioner.	Rådgivning og vejledning vedrørende spørgsmål om udviklingen på uddannelsesområdet. Forbundet udarbejder løbende materiale til medlemmer, tillidsrepræsentanter og afdelinger om uddannelsesmuligheder.
Indflydelse på uddannelserne	Afdelingen deltager om muligt i det lokale arbejde på uddannelsesinstitutionerne, og samarbejder med arbejdsgiverne om uddannelsesbehov m.v.	Øver indflydelse på den centrale politik på uddannelsesområdet. Formidler resultater, ændringer og lovgivning til afdelingerne

1342
1343
1344
1345
1346

1347	Værdi	Faglighed
1348	Indsatsområde	7) Arbejdspladsernes udvikling
1349 1350 1351 1352 1353 1354 1355 1356 1357 1358 1359 1360 1361 1362 1363 1364 1365 1366 1367 1368 1369 1370 1371	Fagpolitiske mål	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at være den foretrukne dialogpartner i spørgsmål om udvikling af de offentlige arbejdspladser. - at arbejde imod markedsgørelse og for udvikling af de offentlige arbejdspladser. - at følge udviklingen og løbende gøre opmærksom på positive udviklingsmuligheder og metoder til arbejdspladsudvikling bl.a. ved at deltage i konkrete udviklingsprojekter. - at medarbejdernes viden og erfaring bruges, og at medarbejderne har indflydelse på arbejdspladsens udvikling. - at sætte fokus på betydningen af ledelse i dagligdagen og for udvikling af arbejdspladserne, herunder at offentlige ledere får bedre betingelser for at udøve ledelse. - at gøre en målrettet indsats for FOAs ledermedlemmer. - at virksomhedsoverdragelse ikke betyder ringere løn og vilkår i øvrigt. - at lov om virksomhedsoverdragelse ændres, så de eksisterende kollektive overenskomster automatisk går over til den nye arbejdsgiver. - at fagbevægelsen internt afklarer, hvilke overenskomster udliciterede medarbejdere skal følge. - at indgå klare og hensigtsmæssige grænseaftaler, hvor de ansatte selv får indflydelse på organisationstilhørsforholdet. - at medvirke til at moderne teknologi anvendes hensigtsmæssigt på de offentlige arbejdspladser.
1372 1373 1374 1375 1376 1377 1378 1379 1380 1381 1382 1383 1384 1385 1386 1387 1388	Hvordan arbejder FOA med arbejdspladsernes udvikling?	<p>Arbejdspladsernes udvikling handler især om arbejdspladsernes struktur og om arbejdets organisering.</p> <p>FOA-medlemmernes arbejdspladser er præget af udlicitering, privatisering, omstilling, effektiviseringer m.v. Ofte fører dette til dårligere løn- og arbejdsvilkår. FOA arbejder for, at medlemmerne får indflydelse under sådanne processer, og for at løn- og arbejdsforhold ikke forringes, eksempelvis ved udlicitering.</p> <p>FOA er imod udlicitering, fordi velfærd er og fortsat skal være en offentlig ydelse, der udføres af offentligt ansatte medarbejdere.</p> <p>Derfor arbejder FOA ad to veje: for at fremme alternativer til udlicitering og for bedst mulige vilkår for medlemmerne i deres nye situation, hvis udlicitering er uundgåelig.</p> <p>I forhold til arbejdets organisering er det centralt at pointere, at det er via den konkrete arbejdsdeling, at der skabes gode eller dårlige job. Det er f.eks. muligt at skabe job med få eller mange forskellige arbejdsfunktioner og job med lidt eller meget beslutningskompetence. FOA arbejder for at skabe job med mulighed for variation i arbejdet og høj grad af indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse.</p>

1389		Det er vigtigt for arbejdsglæden at kunne følge en opgave over flere processer eller
1390		længere tid, således at den enkelte medarbejder kan se resultaterne af sin indsats.
1391		Endvidere er det centralt, at det er muligt at udføre arbejdet fagligt tilfredsstillende
1392		og på et serviceniveau, der matcher brugernes behov. FOA ønsker at sætte fokus på
1393		kvaliteten af det udførte arbejde. Her er det vigtigt at tage udgangspunkt i komplek-
1394		siteten af arbejdet med mennesker, omsorg og velfærd.
1395		En ændret kommunal struktur vil kunne ændre på både, hvordan en stor del af de
1396		offentlige opgaver er struktureret og styret, og på hvordan det enkelte medlems kon-
1397		krete arbejdsorganisering. Her ser FOA det som en stor og helt central opgave at
1398		støtte medlemmerne i at få størst mulig indflydelse på arbejdspladsudviklingen.
1399		FOA arbejder med at påvirke arbejdspladsernes udvikling på flere forskellige måder.
1400		• <i>I forhold til det enkelte medlem:</i>
1401		- Rådgivning og støtte i forbindelse med konkrete arbejdspladsforandringer
1402		• <i>I forhold til den enkelte arbejdsplads:</i>
1403		- Udvikle redskaber og analyseværktøjer der kan bruges, når medarbejderne skal
1404		tage stilling til arbejdspladsforandringer.
1405		- Rådgivning og bistand til medlemmerne i forbindelse med forandringer på
1406		arbejdspladsen.
1407		- Klæde tillidsvalgte på til at søge indflydelse og arbejde kompetent med arbejds-
1408		pladsudvikling.
1409		- Indgå rammeaftaler om indflydelse på arbejdspladsudviklingen og påse, at afta-
1410		lerne overholdes og anvendes på en måde, der sikrer medarbejderne information
1411		og giver indflydelse.
1412		• <i>I forhold til andre aktører på området:</i>
1413		- Igangssette og koordinere projekter og undersøgelser.
1414		- Sikre vidensdeling.
1415		• <i>I forhold til politik og lovgivning:</i>
1416		- Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger, der har konsekvenser
1417		for organiseringen af medlemmernes arbejdspladser og arbejdsindholdet.
1418		- Gå aktivt ind i diskussionen af samfundsmæssige prioriteringer, der kan påvirke
1419		medlemmernes arbejde.
1420	Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet »Arbejdspladsernes udvikling«	Løfte til medlemmerne om: Hjælp ved forandringer på arbejdspladsen
1421		»Som medlem af FOA kan du og dine kollegaer få hjælp, når din arbejdsplads er i
1422		forandring.
1423		• Du kan henvende dig til din tillidsrepræsentant eller afdeling, hvis der er foran-
1424		dringer på vej på din arbejdsplads, f.eks. omstruktureringer, nedskæringer, udbud.
1425		Her vil du kunne få rådgivning om din situation og muligheder.
1426		• FOA kan komme ud på din arbejdsplads og tale med dig og dine kollegaer om,
1427		hvad I i fællesskab kan gøre i den pågældende situation.
1428		
1429		

1430 • Får forandringen betydning for ansættelsesforhold, arbejdsmiljø eller andet
 1431 væsentligt i forhold til arbejdssituationen, kan du kontakte din tillidsrepræsen-
 1432 tant/sikkerhedsrepræsentant, og FOA kan hjælpe jer med at overskue konsekven-
 1433 ser og muligheder i situationen.

1434 *Hvordan gør du?*
 1435 Du kan henvende dig til din tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant få en
 1436 snak om situationen og sammen kontakte afdelingen, hvis det er nødvendigt. Du
 1437 kan lave en aftale med om et eventuelt medlemsmøde og eventuel kontakt til
 1438 arbejdsgiver.

1439 Vidtgående konsekvenser af forandringen af arbejdspladsen kan betyde, at FOA
 1440 skal handle inden for korte varsler og frister. Derfor er det vigtigt at henvende sig
 1441 hurtigt til tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten/afdelingen.

1442 *Hvad kan du forvente?*
 1443 Kontakter du afdelingen, kan du forvente, at få svar på dine spørgsmål eller besked
 1444 om, hvordan vi behandler sagen. Det vil enten ske med det samme eller senest
 1445 inden for 5 arbejdsdage efter din henvendelse til afdelingen.
 1446 FOA kan, afhængig af problemets omfang, komme ud på arbejdspladsen.
 1447 Din tillidsrepræsentant/afdeling kontakter arbejdsgiver på din foranledning, hvis
 1448 forandringen betyder virksomhedsoverdragelse, opsigelse og andet. Dette gør vi
 1449 med henblik på en eventuel forhandling.«

1450 **Arbejdsdeling** Nedenfor beskrives arbejdsdelingen mellem afdeling og forbund. Det er op til hver
 1451 **knyttet til løftet** enkelt afdeling at fastlægge den konkrete arbejdsdeling mellem afdelingen og de til-
 1452 **»Hjælp ved for-** lidsvalgte.
 1453 **andringer på**
 1454 **arbejdspladsen«** **Hjælp ved forandringer på arbejdspladsen**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
1455 1456 1457 1458 1459 1460 1461 1462 1463 1464 Henvendelse om spørgsmål om forandringer	Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles.	Rådgivning og vejledning vedrørende spørgsmål om forandringer på arbejdspladsen. Forbundet udarbejder løbende materiale til medlemmer, tillidsrepræsentanter og afdelinger, og afholder temadage om udbud, styreformer, kommunesammenlægning og alternativer til udlicitering.
1465 1466 1467 1468 1469 1470 1471 Anmodning om møde/snak om arbejdspladsen i forandring	Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles. Deltager i/afholder møde på arbejdspladsen eller i afdelingen.	Afdelingen kan søge inspiration og vejledning i forbundet, samt rekvirere materiale til hjælp til mødet.
1472 1473 1474 1475 Vurdering af konsekvenser og muligheder	Tager kontakt til arbejdsgiver og eventuelt den nye arbejdsgiver, med henblik på at få afklaret situationen og medlemmernes fremtid.	Giver vejledning og sparring på opgaven.

1476 Sanktioner

1477 Løfterne til medlemmerne er en del af det forpligtende fællesskab. Et forpligtende fællesskab indebærer
1478 også at det har konsekvenser, når løfterne ikke indfries.

1479 Det forpligtende fællesskab indebærer, at:

1480 - *Vi er i samme båd*

1481 Vi er alle del af fællesskabet og kan ikke undsige os det. Når et medlem får en dårlig behandling i en
1482 afdeling, falder det tilbage på hele organisationen. Derfor er vi alle afhængige af, at alle leverer det, vi
1483 skal.

1484 - *Vi skaber værdi for medlemmerne – sammen*

1485 For nogle medlemmer er FOA ensbetydende med den lokale afdeling, og lokale forskelle er ikke blot
1486 accepteret, men ofte direkte ønsket. For andre er FOA en landsdækkende, samlet organisation. Et navn.
1487 Én identitet.

1488 Selvom vi accepterer lokale forskelle skal medlemmet kunne modtage samme minimumsydelser overalt i
1489 landet.

1490 - *Løftet skal være reelt*

1491 Når vi afgiver et løfte, viser vi hvert enkelt medlem, at vi tager ansvar for ydelserne til ham eller hende.
1492 Men at indføre sanktioner sender et tydeligt signal til medlemmerne om, at løftet er bindende. Det vil
1493 sige, at man som medlem kan regne med at modtage den beskrevne ydelse.

1494 - *Vi tillægger fællesskabet reel værdi*

1495 Når løfterne understøttes af et sanktionssystem, viser vi også medlemmerne, at vi tillægger fællesskabet
1496 værdi. Der skal være plads til lokale forskelle, uden at det rækker ved fællesskabets kerne.

1497 **Løfterne til medlemmerne og det forpligtende fællesskab**

1498 Løfterne til medlemmerne skal kitte fællesskabet sammen. Et kit der er baseret på indhold frem for struk-
1499 tur. Men hvis løfterne skal kunne få denne funktion i FOA, skal vi alle vise, at vi tager dem alvorligt. Det
1500 gør vi kun, når det bliver tydeliggjort, at der er konsekvenser forbundet med ikke at leve op til fællesska-
1501 bets forpligtelser.

1502 **Udmøntning af sanktioner**

1503 Når selve administrationen og udmøntningen af sanktionerne overfor afdelinger skal iværksættes, vil det
1504 være hensigtsmæssigt at tage udgangspunkt i FOAs eksisterende klageinstans.

1505 *FOAs klageinstans*

1506 FOAs klageinstans kan i dag behandle medlemsklager både lokalt og centralt. Klageinstansen omfatter
1507 også OAA.

- 1508 Klageinstansen udgøres af en dommer udpeget af FOA's hovedbestyrelse for 4 år ad gangen.
- 1509 Alle medlemsklager henvises til Klageinstansen.
- 1510 Hovedbestyrelsen vedtager de nærmere retningslinier for sagsbehandlingen i Klageinstansen.
- 1511 Klageinstansens virke kan udvides til at omfatte behandling af løfter til medlemmerne ikke indfries. Det
- 1512 enkelte medlem kan indbringe klagen for FOA's Klageinstans.
- 1513 Klageinstansen kan om en klage beslutte: at denne er ubegrundet, udtale sin kritik af en afgørelse eller
- 1514 handling, ændre afgørelsen, idømme en bod eller tilkende en erstatning.
- 1515 Erstatning kan idømmes for at stille et medlem, som har været udsat for en manglende, uforsvarlig eller
- 1516 fejlagtig sagsbehandling, som om dette ikke er tilfældet. En erstatning skal dermed godtgøre at et tab har
- 1517 fundet sted.
- 1518 Erstatning tilfalder altid det forurettede, klagende medlem.
- 1519 **Bemærkninger til udvidelse af klageinstansens område**
- 1520 Målet med løfterne til medlemmerne er at gå videre, end det medlemmet normalt vil kunne forvente at
- 1521 opnå via sit kontingent, hvor man sædvanligvis kommer ind under organisationens fællesskabsmålsæt-
- 1522 ning, som i sit udspring er et kollektivt tilbud.
- 1523 Løfterne skal i forlængelse heraf ses som et udvidet, individuelt tilbud ydet af fællesskabet til det enkelte
- 1524 medlem.
- 1525 Forbundet har allerede på kongressen i 1996 besluttet sig for at oprette FOA's Klageinstans, som er en
- 1526 uvildig klageinstans med henblik på at sikre det enkelte medlems rettigheder i Forbundet af Offentligt
- 1527 Ansatte og i Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse.
- 1528 Klageinstansen kan allerede beslutte, at en klage er ubegrundet, udtale kritik, ændre på afgørelser, foreslå
- 1529 erstatninger.
- 1530 Vedtages løfter til medlemmerne i tilknytning til lovene, vil det mest enkle være at benytte
- 1531 Klageinstansen også i tilknytning til disse løfter. Retningslinierne for Klageinstansen fremgår af årsberet-
- 1532 ningerne.
- 1533 Der skal fortsat selvfølgelig kunne ydes påtale, ændres ved afgørelser m.v. som ovenfor beskrevet.
- 1534 Enkelt personer i FOA kan ikke idømmes et erstatningsansvar, idet disse forudsættes at handle på FOA's
- 1535 vegne.
- 1536 Erstatning er udtryk for, at der er lidt et tab.



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3
1790 København V

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