

# **FOA KONGRES 2004**

*faglighed og tryghed*

## **FOA i bevægelse**

Vedtaget af FOAs 3. ordinære kongres

5. 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:

<b>Krav om fornyelse</b> .....	5
<b>Fagbevægelse</b> .....	6
<b>Samfund</b> .....	6
<b>Medlemmer</b> .....	7
FOAs værdier .....	7
Medlemmerne i centrum .....	8
<b>Ressourcer og arbejdsdeling i FOA</b> .....	9
De tillidsvalgte .....	9
Afdelingerne .....	10
Forbundshuset .....	10
Sektorernes rolle .....	11
Samarbejde med andre organisationer .....	11
Fagbevægelsens struktur .....	12
<b>Den medlemsrettede indsats</b> .....	12
1) Løn og ansættelse .....	13
2) Arbejds miljø 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
<b>Udvidet klageinstans</b> .....	45



# FOA i bevægelse

»FOA i bevægelse« skal sammen med lovene give hovedbestyrelsen et klart grundlag til at styre forbundets aktiviteter med. »FOA i bevægelse« definerer:

- De værdier, forbundet bygger på.
- De indsatsområder, der skal prioriteres i kongresperioden 2004 – 2008.
- De fagpolitiske mål, der er for hvert indsatsområde, og som efterfølgende skal udmøntes i handlingsplaner af hovedbestyrelsen.
- De principper, forbundet arbejder efter inden for hvert indsatsområde.
- De løfter, forbundet *som helhed* giver medlemmerne. Det er vigtigt at understrege, at der i første omgang kun afgives ret få konkrete løfter ud af mange mulige. Der kommer fremover flere løfter til.

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

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

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

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

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

## Krav om fornyelse

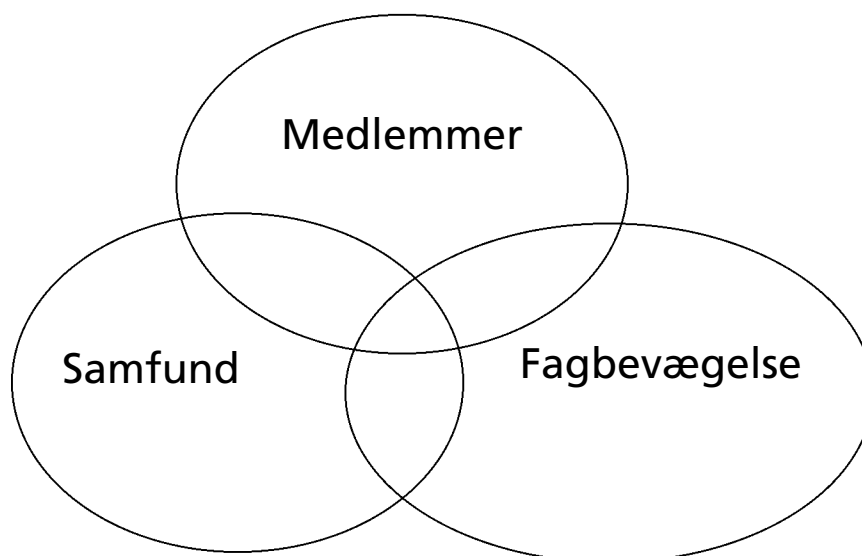
Der er brug for at FOA fornyer sig:

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

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

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

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



## Fagbevægelse

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.

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.

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

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

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

## Samfund

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.

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

Samtidig skal FOA have fokus på de arbejdsforhold, der er i den offentlige sektor. FOA er imod udlicitering og den stigende tendens til en markedsførelse af den offentlige sektor, bl.a. fordi det er vores medlemmer, der bliver ramt for at sikre den økonomiske gevinst. Det sker bl.a. ved, at de får dårligere arbejdsforhold og en heraf følgende stigning i nedslidning, arbejdsskader og sygedage. Desuden kan en markedsførelse af den offentlige sektor føre til en skævvridning af samfundet, hvor der bl.a. indføres brugerbetaling med social slagside.

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

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

## Medlemmer

### FOAs værdier

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

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

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

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

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

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

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

Der er fire måder at skabe værdi for medlemmerne:

- Den *kollektive tryghed* leverer vi, når vi sikrer ordentlige vilkår for ansættelsen. Det udgør det traditionelle arbejde med aftaler, love og regler – på alt fra beskæftigelse til arbejdsmiljø.
- Den *individuelle tryghed* leverer vi oftest, når den enkelte har problemer. Feks. med lønindplacering eller en arbejdsskade.
- Den *kollektive faglighed* leverer vi, når vi skaber bedre *rammer* for udviklingen af arbejdslivet, fagene og arbejdspladserne. Det er en leverance, der er af nyere dato end kollektiv tryghed. Indsatsen for kollektiv faglighed handler om fagene og om – gennem aftalesystemet – at sikre den enkeltes mulighed for at udvikle arbejdslivet.
- Den *individuelle faglighed* leverer vi, når vi hjælper individet til at udvikle sig i sit arbejdsliv og på arbejdspladsen og til at finde sit tilhørsforhold i arbejdslivet. Her har vi traditionelt haft problemer med at levere noget entydigt, fordi FOA organiserer en så forskelligartet gruppe.

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

### Medlemmerne i centrum

*»Retten til indflydelse er ikke nok for vores medlemmer. Vi har også en forpligtelse til aktivt at opsøge dem, høre på dem og levere dem det, som de ønsker af os«.*

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

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

Og det er nødvendigt at tage fat nu: Fagligt arbejde er en kamp om identitet og mening. Alternativet er den rene forretning – forsikringsvirksomheden, som leverer en vare, men som ingen identificerer sig med. Alle skal kunne identificere sig med FOA som fagligt fællesskab og som faglig organisation. Det er vores opgave at sikre dette gennem et bedre og meningsfuldt tilbud.

Spørgsmålet er så, hvordan gør vi det?

Er det ikke nok med lokale generalforsamlinger og kongresserne? De sikrer jo (formelt), at FOA er medlemsstyret, at medlemmerne er i centrum hele tiden og at FOA leverer det, som medlemmerne ønsker. Men er det den fulde sandhed?

Igennem de seneste år er mange generalforsamlinger kommet til at minde mere om et repræsentantskab end en generalforsamling. Det er kun en lille gruppe af medlemmerne, der er i centrum.

Medlemsstyre kræver aktivt medlemsdemokrati. Derfor må vi skabe et supplement til generalforsamlingerne og kongresserne. Et supplement, som kan hjælpe os til, at flere medlemmer bliver hørt. Vi kan gøre forskellige ting:

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

Vi har allerede etableret et fælles medlemspanel og en del af kongresforberedelsen har bestået i at gennemføre en række medlemsundersøgelser. Undersøgelser, fokusgrupper og medlemspaneler er konkrete værktøjer, der får »det tavse flertal« i tale. Målet er at få en mere omfattende og mere systematisk feedback fra medlemmerne. Og så at handle på det, vi hører.

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

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

Medlemmerne deltager ikke pr. automatik i dialogen med fagforeningen, og vi skal passe på med at ignorere de, som ikke møder op af sig selv. Dialogen skal flyttes ud til arbejdspladserne og dreje sig om det, der fylder noget i medlemmernes hverdag: løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsforhold og så



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

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

**- Fra udbuds- til efterspørgselsstyret:**

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

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

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

Medlemmerne i centrum indebærer også, at det bliver mere tydeligt, at vi kun er til for medlemmerne.

## Ressourcer og arbejdsdeling i FOA

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

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

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

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

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

### De tillidsvalgte

De tillidsvalgte er repræsentanter og talerør for medlemmerne på arbejdspladserne. Det er deres fornemste opgave. En tillidsvalgt skal derfor ikke være ekspert på alle områder. De skal snarere være formidlende led mellem forbundet/afdelingen og kollegaerne/arbejdspladsen. FOA skal hele tiden være opmærksom på ikke at placere en uoverskuelig opgavemængde hos de tillidsvalgte. Derfor skal der være en politisk prioritering af de opgaver, FOA mener, at de tillidsvalgte skal løse.

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

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

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

## **Afdelingerne**

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

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

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

Det er afdelingerne, der har ansvaret for at give medlemmerne, hvad de har brug for inden for rammerne af de indsatsområder, der beskrives i det følgende. Det er desuden afdelingernes ansvar at indgå aftaler med de tillidsvalgte om uddelegering af arbejdsopgaver og kompetence. Afdelingerne skal endvidere give støtte og vejledning til tillidsvalgte i deres arbejde, samt bidrage med ekspertise, hvor der er behov for dette. Med decentraliseringen af TR-uddannelsen er der skabt mulighed for en høj grad af lokal tilpasning af uddannelsen. Meget tyder på, at TR-uddannelsen lokalt får større og større opmærksomhed – både politisk og ressourcemæssigt. Derudover er den lokalpolitiske interessevaretagelse afdelingernes ansvar - herunder at søge størst mulig lokalpolitisk indflydelse. Afdelingerne har ansvar for lokale overenskomstaftaler. Endeligt har afdelingen ansvar for FOAs lokale fagpolitiske system - afdelingsgeneralforsamlinger, sektorgeneralforsamlinger, afdelingsbestyrelsesmøder, afdelingssektorbestyrelsesmøder m.v.

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

## **Forbundshuset**

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

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

Forbundshuset driver FOAs politiske system: kongres, årsmøder, hovedbestyrelsesmøder, sektorbestyrelsesmøder osv.

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

Forbundet besidder ekspertise, som anvendes i den centrale interessevaretagelse, og som samtidig er til

rådighed for afdelingerne og de tillidsvalgte. Ekspertisen anvendes til formidling, konkret sagsbehandling, rådgivning og konsulentbistand til afdelingerne.

Forbundshuset stiller den administrative platform, herunder informations- og kommunikationsteknologi, til rådighed.

## **Sektorernes rolle**

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

Samtidig vil sektorerne få et større ansvar i forbindelse med indgåelsen af overenskomster, end de har i dag.

Samlet set betyder det, at sektorerne kommer til at spille en afgørende rolle i FOAs udvikling.

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

Sektorerne skal være forbundets faglighedsgaranter. Det skal de være på et overordnet plan over for faggrupperne, men også mere konkret i forhold til medlemmernes faglige udvikling og udviklingen af medlemmernes arbejdspladser.

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

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

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

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

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

## **Samarbejde med andre organisationer**

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

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

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

Generelt har globaliseringen ikke så stor indflydelse på de fag, FOA organiserer, som på en række andre fagområder, der ligger uden for FOAs traditionelle områder. Men det er ikke sikkert, at den tendens varer

ved. Vi kan allerede se tendensen inden for udlicitering i transportfagene, internationaliseringen af sygdomsbehandlingen, samt importen af arbejdskraft i sundhedssektoren.

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

Danmark er med udvidelsen af EU blevet del af et meget stort og uensartet arbejdsmarked, som – formentlig på længere sigt – kan komme til at påvirke FOAs medlemmer. Udvidelsen kan føre det europæiske arbejdsmarked i to forskellige retninger. Den ene retning indebærer øget konkurrence indbyrdes, hvor de nye østeuropæiske lande står for den billige arbejdskraft. Men den udvikling indebærer løn- og arbejdsforhold, som FOA ikke kan stå inden for.

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

### **Fagbevægelsens struktur**

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

## **Den medlemsrettede indsats**

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

Tryghed:

1. Løn og ansættelse
2. Arbejdsmiljø og forebyggelse
3. Sygdom og arbejdsskade
4. Beskæftigelse og fastholdelse

Faglighed:

5. Faglig identitet og faglig anerkendelse
6. Uddannelse og kompetenceudvikling
7. Arbejdspladsernes udvikling

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

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

Værdi	Tryghed				Faglighed		
<b>Indsatsområde</b>	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
<b>Fagpolitiske mål</b>							
<b>Hvordan arbej- der FOA med indsatsområdet</b>							
<b>Løfte til med- lemmerne</b>							
<b>Arbejdsdeling knyttet til løftet</b>							

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

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

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

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

## Hvordan arbejder FOA med løn og ansættelse?

FOA arbejder med løn og ansættelse både på det kollektive og det individuelle niveau.

I forhold til de *kollektive opgaver* 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.

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.

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.

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.

I forhold til det *enkelte medlem* skal FOA bidrage til den bedst mulige tryghed i ansættelsen.

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.

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.

FOA arbejder for at sikre gode løn- og ansættelsesforhold for medlemmerne på flere forskellige måder.

- *I forhold til det enkelte medlem:*
  - 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.

- Varetagelse af medlemmets individuelle rettigheder i forbindelse med omstruktureringer eller udliciteringer.
- Varetagelse af medlemmets interesser i forbindelse med afsked.
- *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
  - Indgå i samarbejdsstrukturen og varetage medlemmernes interesser i MED/SU-sammenhæng.
  - Forhandling af lokale aftaler (løn- og tryghedsaftaler, personalepolitikker m.m.).
- *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
  - Forhandling og indgåelse af overenskomster med arbejdsgiverorganisationer.
  - Indgåelse af overenskomster med private arbejdsgivere.
  - Indgåelse i forhandlingssamarbejder med andre faglige organisationer.
  - Indgåelse af grænseaftaler med andre faglige organisationer.
- *I forhold til politik og lovgivning:*
  - 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.

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

**Løfte til medlemmerne om: Løntjek**

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

- Derfor kan du som medlem tjekke din egen løn i forhold til lønningerne inden for dit arbejdsområde på [www.foa.dk/løn](http://www.foa.dk/løn) eller afdelingens hjemmeside.
- 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.
- Hvis der er problemer omkring din lønindplacering, vil vi hjælpe dig ved at tage relevante initiativer over for din arbejdsgiver.

*Hvordan gør du?*

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](http://www.foa.dk/løn).

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. Tidshorisonten afhænger af problemets art og eventuelle behov for kontakt til arbejdsgiver og andre.

*Hvad kan du forvente?*

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

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

---

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

»Som FOA-medlem kan du modtage hjælp og rådgivning, hvis du bliver eller påtænkes opsagt.

- Som FOA-medlem kan du få en vurdering af opsigelsen. Dvs. om den opfylder overenskomstens og lovgivningens krav til eksempelvis begrundelse og varsler.
- Du kan modtage rådgivning om, hvilke muligheder du har i den situation, du står i.
- FOA kan på dine vegne tage kontakt til arbejdsgiver, hvis opsigelsen ikke lever op til overenskomstens og lovgivningens rammer – med henblik på at indgå aftale om f.eks. omplacering, godtgørelse, vilkår for fratrædelse mv.
- Hvis kontakten til arbejdsgiveren ikke giver et positivt resultat – og vi skønner at sagen bør prøves – vil vi videreføre din sag i det fagretlige system/domstolene.

#### *Hvordan gør du?*

Som FOA-medlem kan du, hvis du er blevet opsagt eller påtænkes opsagt, henvende dig til din tillidsrepræsentant eller i din afdeling for at få hjælp.

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

#### *Hvad kan du forvente?*

Da afskedigelsessager ofte har korte frister om varslinger m.v., er det vigtigt, at du straks henvender dig til FOA, hvorefter din situation vil blive vurderet. Efter din henvendelse vil vi hurtigt henvende os til arbejdsgiver omkring din opsigelsessag. Du kan forvente, at afdelingen besvarer henvendelser hurtigst muligt, og senest inden for 3 arbejdsdage vil du få svar på din henvendelse eller besked om, hvordan sagen behandles. Du kan også forvente, at der hurtigst mulig aftales et møde mellem dig og din tillidsrepræsentant/afdelingsrepræsentant.

FOA vil tage stilling til sagligheden i opsigelsen og sammen med dig beslutte, om der skal indledes forhandling med arbejdsgiveren omkring de forhold, afskedigelsen er sket under.

Hvis du er offentligt ansat og påtænkes opsagt, har vi mulighed for at bistå dig ved arbejdsgiverens partshøring.«

---

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

»Når du som FOA-medlem har fået nyt job eller er overgået til andet ansættelsesforhold, tilbyder FOA at efterse dine nye ansættelsesforhold.

- Som FOA-medlem kan du få en vurdering af dit ansættelsesbevis med henblik på om, det lever op til gældende aftaler.



- Som FOA-medlem kan du ved bebudede ændringer i dit ansættelsesforhold få en vurdering af, om der er sket forringelser eller forbedringer.
- Hvis det er påkrævet, vil FOA på dine vegne optage forhandling med arbejdsgiveren med henblik på at kræve ændringer i ansættelsesbeviset.

#### *Hvordan gør du?*

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

Efter telefonisk aftale kan du også sende en kopi af beviset til afdelingen, som efterfølgende foretager vurderingen af beviset.

#### *Hvad kan du forvente?*

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

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

---

**Arbejdsdeling  
knyttet til løftet  
»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.

**Løntjek**

<b>Opgave</b>	<b>Afdelingens opgaver</b>	<b>Forbundets opgaver</b>
<b>www.foa.dk/-løn</b>	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.
<b>Løn-net (FOAnet)</b>	Holder sig orienteret om indholdet på hjemmesiden.  Lægger indgåede lønaftaler på Løn-net.	Driver og vedligeholder hjemmesiden.
<b>Modtagelse af henvendelse fra medlem om løn</b>	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.	Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.  Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.
<b>Hjælp til medlem om brugen af lønmagasin</b>	Telefonisk, skriftlig eller personlig rådgivning i forbindelse med læsning af lønmagasin.	Rådgivning om søgninger i lønmagasin/Løn-net.
<b>Møde med medlem</b>	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>
<b>Forhandling med arbejdsgiver</b>	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.

**Arbejdsdeling knyttet til løftet »Hjælp og rådgivning ved 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
<b>Modtagelse af henvendelse fra medlem om opsigelse</b>	<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>Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 3 arbejdsdage kan overholdes.</p> <p>Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.</p> <p>Forespørgsler til forbundet som ikke indeholder papir-dokumenter kan som hovedregel indsendes til: <i>forha001@foa.dk</i>.</p>
<b>Møde med medlem</b>	<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>
<b>Forhandling med arbejdsgiver</b>	<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>
<b>Fagretslig behandling</b>	<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>

**Arbejdsdeling  
knyttet til løftet  
»Tjek af ansættelsesbevis«**

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

**Tjek af ansættelsesbevis**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Modtagelse af henvendelse fra medlem om ansættelsesbevis</b>	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.  Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.  Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.
<b>Møde med medlem</b>	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> .
<b>Forhandling med arbejdsgiver</b>	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.

<b>Værdi</b>	Tryghed
<b>Indsatsområde</b>	<b>2) Arbejdsmiljø og forebyggelse</b>
<b>Fagpolitiske mål</b>	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at arbejde for arbejdspladser, hvor medarbejdere udvikles og udfordres, og hvor trivsel, sikkerhed og sundhed er højt prioriteret.</li> <li>- at ledelsen på alle niveauer sikrer, at medarbejdernes arbejdsmiljø samt kønsmæssige konsekvenser indgår i beslutningerne om projekter, uddannelse, arbejdstilrettelæggelse og udvikling af personalepolitikker.</li> <li>- at alle medarbejdere har indflydelse på egen arbejdsituation og inddrages i arbejdstilrettelæggelse, arbejdstidsplanlægning og ændringer heri.</li> <li>- at arbejdspladsvurderinger anvendes som et aktivt redskab i det forebyggende sundheds- og arbejdsmiljøarbejde.</li> <li>- at arbejdspladser og medarbejdere har adgang til faglig kvalificeret rådgivning og vejledning om forebyggelse, sundhedsfremme og arbejdsmiljø.</li> <li>- at forskning og ny viden omsættes og anvendes til arbejdspladsernes arbejde med arbejdsmiljø og forebyggelse, så kendskab bliver til kundskab.</li> </ul>
<b>Hvordan arbejder FOA med arbejdsmiljø og forebyggelse?</b>	<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 arbejdsituation.</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>

og arbejdsmiljø tilrettes denne naturligvis den konkrete målgruppe. Her indgår også viden om kønsmæssige eller kulturelt betingede forskelle.

FOA arbejder med at sikre medlemmerne et godt arbejdsmiljø på flere forskellige måder.

- *I forhold til det enkelte medlem:*
  - Rådgivning og støtte i forbindelse med konkrete arbejdsmiljøproblematikker, arbejdsmiljøudredninger, kortlægninger mv.
- *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
  - Udvikle redskaber og analyseværktøjer, som kan bruges på arbejdspladsniveau, når ændringer af arbejdspladsforholdene påvirker arbejdsmiljøet.
  - Vejlede om væsentlige arbejdsmiljøfaktorer.
  - Yde medlemmer rådgivning og bistand i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.
  - Klæde sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter på til at arbejde kompetent med arbejdsmiljøproblematikker og søge indflydelse på disse.
  - Arbejde for at arbejdsmiljøet er en prioriteret del af ledelsens arbejde, og at arbejdsmiljøet indgår i SU/MED-udvalget.
- *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
  - Igangsætte og koordinere projekter, undersøgelser mv. i de relevante branchearbejdsmiljøråd, forskningsmiljøer osv.
  - Sikre vidensdeling.
- *I forhold til politik og lovgivning:*
  - Søge indflydelse på lovgivning og regelarbejdet samt de politiske beslutninger, så medlemmernes arbejdsmiljø og rammebetingelserne for arbejdsmiljøarbejdet bliver forbedret.

**Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet  
»Arbejdsmiljø og forebyggelse«**

### **Løfte til medlemmerne om: Vurdering af arbejdsmiljø**

»Et FOA-medlem skal have et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Der er behov for løbende at vurdere arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Her kan FOA hjælpe.

- Hvis du som medlem af FOA er i tvivl om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads, kan du henvende dig til din sikkerhedsrepræsentant, din tillidsrepræsentant eller din afdeling og få drøftet dine spørgsmål samt få gode råd og vejledning.
- FOA kan også komme ud på din arbejdsplads og fortælle dig og dine kollegaer om arbejdsmiljø og give råd om, hvad I selv kan gøre for at forebygge problemer vedrørende arbejdsmiljøet.

#### *Hvordan gør du*

Du kan henvende dig gennem din sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant. Eller du kan kontakte din afdeling. Her vil du kunne tale med en fagperson, som arbejder med arbejdsmiljø.

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

*Hvad kan du forvente*

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

Afdelingen vurderer om problemets karakter er sådan, at arbejdspladsbesøg er nødvendigt/rigtigt.

FOA kan optage forhandling med din arbejdsgiver med henblik på at få løst arbejdsmiljøproblemer.«

**Arbejdsdeling knyttet til løftet »Vurdering af arbejdsmiljø«**

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

**Vurdering af arbejdsmiljø**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Henvendelse om et arbejdsmiljø-problem</b>	<p>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.</p> <p>Giver svar på henvendelse inden 5 arbejdsdage eller besked om, hvordan det videre forløb i sagen er.</p>	<p>Opkvalificerer afdelingsrepræsentanterne bl.a. ved årlige arbejdsmiljøkonferencer.</p> <p>Rådgiver og vejleder afdelingsrepræsentanterne i forbindelse med opgaven.</p> <p>Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.</p> <p>Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.</p> <p>Udarbejder informationsmateriale henvendt til sikkerhedsrepræsentanter og afdelinger.</p>
<b>Anmodning om møde/snak om arbejdsmiljø og forebyggelse</b>	<p>Giver svar på henvendelse inden 5 arbejdsdage eller besked om, hvordan det videre forløb i sagen er.</p> <p>Deltager i / afholder møde på arbejdspladsen eller i afdelingen.</p>	<p>Holder afdelingen fagligt ajour.</p> <p>Afdelingen kan søge inspiration og vejledning i forbundet, samt rekvirere materiale til mødet.</p>

<b>Værdi</b>	Tryghed
<b>Indsatsområde</b>	<b>3) Sygdom og arbejdsskade</b>
<b>Fagpolitiske mål</b>	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- at medlemmerne får en korrekt sagsbehandling, hvis de bliver syge.</li> <li>- at de tillidsvalgte får medindflydelse, når der aftales fraværspolitik, f.eks. om muligheder og vilkår for delvis raskmeldinger.</li> <li>- at medlemmerne får kvalificeret støtte og vejledning i deres arbejdsskade eller erstatningssag.</li> <li>- at medlemmer med problemer som følge af sygdom eller arbejdsskade får mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen.</li> </ul>
<b>Hvordan arbejder FOA med sygdom og arbejdsskade?</b>	<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"> <li>• <i>I forhold til det enkelte medlem:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information, rådgivning og støtte til at få korrekt sagsbehandling.</li> <li>- Information, rådgivning og støtte vedrørende et fortsat forsørgelsesgrundlag.</li> <li>- Hjælp til at anke/føre en sag videre, hvor det efter en faglig vurdering er relevant.</li> </ul> </li> </ul>



• *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*

- 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.
- Støtte til at se en evt. sammenhæng mellem arbejdsmiljøet, arbejdsskader og fravær.
- Klæde tillidsvalgte på til at involvere sig i arbejdet med sygefravær og arbejdsskader, bl.a. rundbordssamtaler.

• *I forhold til samarbejde med andre aktører:*

- Indgå samarbejdsaftaler med kommuner og andre aktører.
- Indgå aftaler med øvrige organisationer.

• *I forhold til politik og lovgivning:*

- Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger så det sikres, at lovgivning både tager hensyn til det enkelte medlem og til arbejdspladserne.
- Undersøge effekten af ny lovgivning – f.eks. arbejdsskadeloven, sygedagpengeloven og førtidspensionsloven.

**Løfter til medlemmerne inden for indsatsområdet »sygdom og arbejdsskade«**

**Løfte til medlemmerne om: Hjælp ved arbejdsskadesager**

»Som FOA-medlem kan du få hjælp til, at din arbejdsskade bliver behandlet korrekt.

- 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.
- 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.
- 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.

*Hvordan gør du?*

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.

Du kan også få et møde, hvor vi sammen gennemgår skadeforløbet for at finde ud af, om der er andre muligheder i din sag.

Hvis afdelingen vurderer, at sagen ikke er blevet behandlet optimalt, kan vi aftale, at vi går videre med din sag.

### *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.

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

---

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

»Hvis du oplever problemer med sygefravær, kan FOA hjælpe dig på følgende måde:

- Du kan tage kontakt til FOA og få overordnede råd og vejledning om, hvad du kan gøre.
- Vi tilbyder dig, om nødvendigt, et personligt møde, hvor konkrete handlemuligheder diskuteres.

### *Hvordan gør du?*

Hvis dit sygefravær begynder at blive et problem, er det en god idé tidligt at kontakte FOA. Måske er din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant også inddraget, hvis I har en fraværspolitik på din arbejdsplads. Din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant eller din afdeling kan give dig gode råd om, hvordan du skal forholde dig på arbejdspladsen, og fortælle dig om de forpligtelser, din bopælskommunes sygedagpengekonto har. Du har også selv nogle forpligtelser, når du er syg, som du skal være opmærksom på.

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

### *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.

Når fraværet har varet så længe, at din bopælskommune (sygedagpengekontoet) indkalder dig til opfølgning, kan du inden mødet i kommunen få et møde med din tillidsrepræsentant eller afdeling, hvor I taler om årsagen til fraværet, hvad du kan forvente at kommunen vil gøre, og hvad du selv kan gøre. Du skal aftale tid til mødet minimum 5 arbejdsdage før.«

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

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**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Første henvendelse fra medlem der har fået en arbejdsskade</b>	<p>Rådgivning senest efter 5 arbejdsdage om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anmeldelse af skaden</li> <li>- henvisning til arbejdsmedicinsk klinik</li> <li>- anmeldelse til voldsoffernævn</li> <li>- den konkrete arbejdssituation.</li> </ul> <p>Skadeforebyggelse vurderes.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring første henvendelse fra medlemmet.</p> <p>Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.</p> <p>Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.</p>
<b>Møde med medlem</b>	<p>Indkalder 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"> <li>- bør skaden anerkendes</li> <li>- er erstatningsudmålingen i overensstemmelse med praksis</li> <li>- bør sagen genoptages</li> <li>- gør andre forhold sig gældende</li> </ul> <p>Vurderer på baggrund af det dybere kendskab til skaden/arbejdspladsen, om der skal iværksættes tiltag, der kan forebygge flere arbejdsskadesager.</p>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring handlemuligheder for medlemmet.</p>
<b>Følge arbejdsskadesagen til dørs</b>	<p>Får fuldmagt til at bistå medlemmet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i arbejdsskadesystemet</li> <li>- i det sociale system.</li> </ul> <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>

**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.

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Første henvendelse fra medlem, der oplever sygefravær som et problem</b>	<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 fraværets karakter.</p> <p>Spørger til sygedagpengekontoets 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> <p>Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.</p> <p>Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.</p>
<b>Møde med medlem</b>	<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>

<b>Værdi</b>	Tryghed
<b>Indsatsområde</b>	<b>4) Beskæftigelse og fastholdelse</b>
<b>Fagpolitiske mål</b>	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at samarbejde med arbejdsgiverne om at rekruttere og fastholde medarbejdere.</li> <li>- at de tillidsvalgte også inddrages ved virksomhedspraktik og ved ansættelse af kollegaer på særlige vilkår og medvirker til en positiv indstilling hertil.</li> <li>- at opnå større kvalitet og effekt i aktiveringen på offentlige arbejdspladser samt ligestilling for ledige i tilskudsjob på offentlige og private arbejdspladser.</li> <li>- at medlemmerne har mulighed for at blive på arbejdsmarkedet, så længe de ønsker det, og på så ordinære vilkår som muligt – uanset alder eller om arbejdsevnen er nedsat pga. sygdom eller nedslidning.</li> <li>- at etniske minoriteter bliver integreret ved at komme i arbejde – om nødvendigt gennem særlige uddannelses tilbud og aktivering.</li> <li>- som aktør i beskæftigelsesindsatsen at sikre en højere kvalitet og effekt i tilbudene til de ledige samt sikre de lediges retssikkerhed.</li> <li>- at fastholde tilknytningen til arbejdsløsheds-kassen, hvor der i tæt samarbejde ydes en god og individuel service tæt på medlemmerne.</li> <li>- at ledige medlemmer har mulighed for hurtigst muligt at komme i ordinær beskæftigelse.</li> <li>- at arbejde for en attraktiv personalepolitik og initiativer der skaber bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.</li> </ul>
<b>Hvordan arbejder FOA med beskæftigelse og fastholdelse?</b>	<p>Den offentlige sektor vil de kommende år blive sat under pres, dels fordi en større del af medarbejderne i den offentlige sektor pensioneres end i den private sektor, og dels fordi ungdomsårgangene er små. FOA har et medansvar for, at medlemmerne i fremtiden har kollegaer nok til de opgaver, der skal udføres.</p> <p>Der skal derfor rekrutteres en forholdsmæssig større andel af en ungdomsårgang end i dag, og de nuværende medarbejdere skal gerne blive på de offentlige arbejdspladser og på arbejdsmarkedet.</p> <p>Det kan ske på forskellig vis bl.a. gennem en attraktiv personalepolitik og initiativer, der skaber bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. En offensiv seniorpolitik kan ligeledes være med til at fastholde erfarne medarbejdere.</p> <p>FOA arbejder ligeledes for, at kollegaer med anden etnisk baggrund integreres på arbejdspladserne. For at støtte at etniske minoriteter kan gennemføre uddannelser på lige vilkår med andre, arbejder FOA for, at der etableres for-forløb til alle uddannelser på FOAs område.</p> <p>Medlemmer med nedsat arbejdsevne skal desuden sikres mulighed for at blive på arbejdsmarkedet. I de tilfælde hvor alle muligheder for revalidering og ansættelse på normale vilkår for et medlem er undersøgt/afprøvet, ønsker FOA at medvirke til 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-</p>

nære vilkår og skal samtidig arbejde for, at der er balance mellem antallet af ordinært og særligt ansatte. Det er vigtigt med en høj grad af medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Det skal modvirke misbrug og medvirke til at f.eks. krav om merbeskæftigelse overholdes.

Medlemmer, som er meget nedslidte og med lille arbejdsevne, bør kunne vælge mellem en førtidspension og at blive fastholdt på arbejdsmarkedet i f.eks. et fleksjob.

Den fagligt funderede a-kasse giver mulighed for et nært samarbejde mellem de faglige afdelinger og a-kassen. FOA skal give ledige medlemmer og medlemmer, der ønsker anden beskæftigelse, hjælp til at finde et nyt job, bl.a. gennem »FOA Job«.

FOA vil arbejde for en fortsat statslig styring af beskæftigelsesindsatsen og en høj grad af partsinddragelse. FOA mener, at der kun bør anvendes andre aktører end AF i beskæftigelsesindsatsen, hvor det kan begrundes med højere kvalitet og effekt.

FOA arbejder med beskæftigelse og fastholdelse på flere forskellige måder.

- *I forhold til det enkelte medlem:*
  - Hjælp til jobsøgning.
  - Rådgivning om efter- og videreuddannelse.
  - Opfølgning i forhold til ledige medlemmer i hele deres ledighedsperiode, herunder arbejde for opkvalificerende aktiveringsforløb.
  - Hjælp til afklaring af, hvilke muligheder der findes, når arbejdsevnen er nedsat.
  - Bistå med forhandling af løn- og ansættelsesvilkår på særlige vilkår.
  
- *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
  - Medvirke til, at der i MED- eller hovedsamarbejdsudvalg udarbejdes personalepolitik, som forholder sig til bl.a. balancen mellem familie- og arbejdsliv, ligestillingspolitik, seniorpolitik, arbejdsfastholdelse samt retningslinier for aktivering og andre ansættelser på særlige vilkår.
  - Give tillidsvalgte viden om regler ved ansættelser på særlige vilkår.
  - Føre sager om f.eks. misbrug af virksomhedspraktik.
  - Medvirke til, at der reageres, når nedsættelse af arbejdsevnen hos kollegaer har sammenhæng til arbejdsmiljøet.
  - Etablere jobrotationsprojekter.
  
- *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
  - Indgå aftaler om fælles ansøgninger inden for beskæftigelsesindsatsen, f.eks. med andre LO-forbund.
  - Indgå generelle aftaler med f.eks. kommuner om fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne.
  - Indgå forpligtende samarbejdsaftaler med AF, kommuner og andre aktører med henblik på at sætte medlemmernes muligheder og ønsker i centrum.

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

**Løfter til medlemmerne inden for indsatsområdet »beskæftigelse og fastholdelse«**

**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.

Længere henne i forløbet kan du forvente, at alle relevante dokumenter bliver gennemgået sammen med dig for at sikre, at du har modtaget den rigtige sagsbehandling i kommunen. Når din arbejdsevne er blevet konstateret nedsat, tilbyder tillidsrepræsentanten eller afdelingen at deltage ved samtaler i kommunen, på arbejdspladser eller andre relevante steder.«

---

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

»Som medlem af FOA har du øget mulighed for at få overblik over dine jobmuligheder på følgende måde:

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

#### *Hvordan gør du?*

Hvis du er opsagt fra dit job, under uddannelse eller har behov for at finde et nyt arbejde, kan du bruge FOA's jobportal, FOA Job. Du kan enten komme ned i afdelingen og bruge afdelingens pc, eller du kan gå ind på FOA Job hjemmefra. Du kan få hjælp til at finde FOA Job, og til hvordan FOA Job virker. Du kan også prøve dig frem selv ved at gå ind på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) og derefter finde FOA Job.

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

#### *Hvad kan du forvente?*

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

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



**Arbejdsdeling knyttet til løftet »Hjælp til fastholdelse ved nedsat arbejdsevne«**

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 arbejdsevne**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Første henvendelse fra medlem der har nedsat arbejdsevne</b>	<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 arbejdsevnen.</p> <p>Er medlemmets arbejdsevne 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>	<p>Rådgiver afdelingsrepræsentanten i forhold til tvivlsspørgsmål omkring første henvendelse fra medlemmet.</p> <p>Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet sagsbehandlingstid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.</p> <p>Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.</p>
<b>Møde med medlem</b>	<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 tvivlsspørgsmål omkring handlemuligheder for medlemmet.</p> <p>Formidler konkret viden og eksempler til afdelingerne.</p>
<b>Følge medlemmet med den konstaterede nedsatte arbejdsevne</b>	<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 tvivlsspørgsmål.</p> <p>Vurderer om de indsendte sager skal sendes videre til retsligt efterspil.</p>

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

<b>Værdi</b>	Faglighed
<b>Indsatsområde</b>	<b>5) Faglig identitet og faglig anerkendelse</b>
<b>Fagpolitiske mål</b>	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at synliggøre medlemmernes faglighed.</li> <li>- at medvirke til at skabe faglig identitet hos det enkelte medlem.</li> <li>- at skabe faglige fællesskaber, som det enkelte medlem kan identificere sig med.</li> <li>- 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.</li> <li>- at tydelig og respekteret faglighed danner udgangspunkt for mere indflydelse på eget arbejde og større anerkendelse i form af løn, udviklingsmuligheder og spændende job.</li> <li>- at inddrage faggrupperepræsentanterne i arbejdet med faglig identitet og faglig anerkendelse.</li> </ul>
<b>Hvordan arbejder FOA med faglig identitet og faglig anerkendelse?</b>	<p>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.</p> <p>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. 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.</p> <p>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. 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.</p> <p>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.</p> <p>FOA arbejder med at styrke fagidentiteten og den faglige anerkendelse på flere forskellige måder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>I forhold til det enkelte medlem:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilbud om deltagelse i faglige netværk eller arrangementer om fagrelevante emner og problemstillinger, der styrker og udvikler fagidentiteten.</li> <li>- Tilbud om IT-baseret støtte til faglige fællesskaber bl.a. via internet.</li> <li>- Artikler i FOA-Bladet om emner, der sætter fokus på fagidentitet, faglig stolthed og faglige fællesskaber.</li> </ul> </li> </ul>

- *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
- *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.
- *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.

**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.

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

### Arbejdsdeling knyttet til løftet

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

#### Indsats for faglig anerkendelse

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Henvendelse om spørgsmål om faggruppearrangementer</b>	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  Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet svartid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.  Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.
<b>Synliggørelse af de enkelte faggrupper</b>	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 reviderer/kortlægger faggruppernes faglige identitet.

<b>Værdi</b>	Faglighed
<b>Indsatsområde</b>	<b>6) Uddannelse og kompetenceudvikling</b>
<b>Fagpolitiske mål</b>	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at grunduddannelse samt efter- og videreuddannelse er en rettighed for alle medlemmer.</li> <li>- 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.</li> <li>- at retten til kompetenceudvikling er et væsentligt element i centrale og lokale overenskomster og aftaler.</li> <li>- at både formelle og uformelle kompetencer anerkendes i uddannelsessystemet og på arbejdspladsen i form af merit og anden honorering.</li> <li>- at medlemmerne kan deltage i uddannelse uden at lide økonomiske afsavn, og at ydelserne forbedres, så økonomi ikke udgør en barriere.</li> <li>- at øve indflydelse lokalt og centralt for at sikre, at grunduddannelserne og efter- og videreuddannelserne altid har en høj kvalitet og værdi på arbejdsmarkedet.</li> <li>- at der skabes nye uddannelsesveje og metoder, der er fleksible og tilpasset kvinder og mænds forskellige arbejdssituationer og livsfaser.</li> <li>- at der sikres kompetenceudviklingsmuligheder for FOAs ledermedlemmer.</li> </ul>
<b>Hvordan arbejder FOA med uddannelse og kompetenceudvikling?</b>	<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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>FOA arbejder for at skabe gode vilkår for kompetenceudvikling og uddannelse af medlemmerne på flere forskellige måder.</p>

- *I forhold til det enkelte medlem:*
  - FOA søger at motivere medlemmer til at uddanne sig.
  - FOA rådgiver om forskellige muligheder for efter- og videreuddannelse.
  - FOA rådgiver om vilkår for kompetenceudvikling og uddannelse.
  - FOA støtter i at forhandle løn under uddannelse.
- *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
  - Forhandling af lokale kompetenceudviklingsaftaler.
  - Skabe rammer for kvalificerede udviklingssamtaler, f.eks. individuelle medarbejderudviklingssamtaler eller gruppebaserede udviklingssamtaler.
  - Oplysning om aftaler om uddannelse.
- *I forhold til samarbejde med andre aktører:*
  - Samarbejde med arbejdsgiverrepræsentanter om at sikre indhold og kvalitet i erhvervsuddannelser, social- og sundhedsuddannelser og efteruddannelser i AMU-regi samt efter- og videreuddannelser.
  - Tage medansvar for uddannelsernes drift ved repræsentation i bestyrelser og udvalg.
  - Forhandling af rammeaftaler om kompetenceudvikling.
- *I forhold til politik og lovgivning:*
  - Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger på det uddannelsespolitiske område.

**Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet »Uddannelse og kompetenceudvikling«**

**Løfte til medlemmet om: Uddannelse og kompetenceudvikling**

»Som medlem af FOA har du måske en efteruddannelse i AMU-regi, en erhvervsuddannelse eller en social- og sundhedsuddannelse.

FOA arbejder for, at kvaliteten i din uddannelse og efteruddannelse er høj, og at du efter endt uddannelse har kompetencer, som der er behov for i dit job, og har øget værdi og anseelse på arbejdsmarkedet.

- Derfor tager FOA medansvar for at udvikle og opdatere din uddannelse. Det gør vi i samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne.
- FOA tager også medansvar for driften af uddannelserne ved at arbejde i lokale skolebestyrelser og uddannelsesudvalg.
- Vi tilbyder rådgivning om rammer og betingelser, hvis du vil uddanne dig.

*Hvordan gør du*

Forhør dig hos din tillidsrepræsentant eller i din afdeling om det arbejde, der foregår omkring din uddannelse, eller den uddannelse du påtænker at starte på. Og om dine muligheder for at få indflydelse på dine uddannelsesforhold.

Tillidsrepræsentanten eller afdelingen kan også give dig nærmere oplysninger om uddannelserne og om dine økonomiske forhold, hvis du tænker på at starte en grunduddannelse, efteruddannelse eller videreuddannelse inden for FOA's område.«

**Arbejdsdeling  
knyttet til  
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.

**Uddannelse og kompetenceudvikling**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Henvendelse om spørgsmål om uddannelse/videreuddannelse</b>	<p>Inden for 5 arbejdsdage efter henvendelsen, gives svar på henvendelsen.</p> <p>Afdelingen holder sig orienteret om de lokale uddannelsesinstitutioner.</p>	<p>Rådgivning og vejledning vedrørende spørgsmål om udviklingen på uddannelsesområdet.</p> <p>Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet svartid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.</p> <p>Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.</p> <p>Forbundet udarbejder løbende materiale til medlemmer, tillidsrepræsentanter og afdelinger om uddannelsesmuligheder.</p>
<b>Indflydelse på uddannelserne</b>	<p>Afdelingen deltager om muligt i det lokale arbejde på uddannelsesinstitutionerne, og samarbejder med arbejdsgiverne om uddannelsesbehov m.v.</p>	<p>Øver indflydelse på den centrale politik på uddannelsesområdet.</p> <p>Formidler resultater, ændringer og lovgivning til afdelingerne</p>



<b>Værdi</b>	Faglighed
<b>Indsatsområde</b>	<b>7) Arbejdspladsernes udvikling</b>
<b>Fagpolitiske mål</b>	<p>Det er FOAs mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at være den foretrukne dialogpartner i spørgsmål om udvikling af de offentlige arbejdspladser.</li> <li>- at arbejde imod markedsførelse og for udvikling af de offentlige arbejdspladser.</li> <li>- at følge udviklingen og løbende gøre opmærksom på positive udviklingsmuligheder og metoder til arbejdspladsudvikling bl.a. ved at deltage i konkrete udviklingsprojekter.</li> <li>- at medarbejdernes viden og erfaring bruges, og at medarbejderne har indflydelse på arbejdspladsens udvikling.</li> <li>- 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.</li> <li>- at gøre en målrettet indsats for FOAs ledermedlemmer.</li> <li>- at virksomhedsoverdragelse ikke betyder ringere løn og vilkår i øvrigt.</li> <li>- at lov om virksomhedsoverdragelse ændres, så de eksisterende kollektive overenskomster automatisk går over til den nye arbejdsgiver.</li> <li>- at fagbevægelsen internt afklarer, hvilke overenskomster udliciterede medarbejdere skal følge.</li> <li>- at indgå klare og hensigtsmæssige grænseaftaler, hvor de ansatte selv får indflydelse på organisationstilhørsforholdet.</li> <li>- at medvirke til at moderne teknologi anvendes hensigtsmæssigt på de offentlige arbejdspladser.</li> </ul>
<b>Hvordan arbejder FOA med arbejdspladsernes udvikling?</b>	<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>

Det er vigtigt for arbejdsglæden at kunne følge en opgave over flere processer eller længere tid, således at den enkelte medarbejder kan se resultaterne af sin indsats. Endvidere er det centralt, at det er muligt at udføre arbejdet fagligt tilfredsstillende og på et serviceniveau, der matcher brugernes behov. FOA ønsker at sætte fokus på kvaliteten af det udførte arbejde. Her er det vigtigt at tage udgangspunkt i kompleksiteten af arbejdet med mennesker, omsorg og velfærd.

En ændret kommunal struktur vil kunne ændre på både, hvordan en stor del af de offentlige opgaver er struktureret og styret, og på hvordan det enkelte medlems konkrete arbejdsorganisering. Her ser FOA det som en stor og helt central opgave at støtte medlemmerne i at få størst mulig indflydelse på arbejdspladsudviklingen.

FOA arbejder med at påvirke arbejdspladsernes udvikling på flere forskellige måder.

- *I forhold til det enkelte medlem:*
  - Rådgivning og støtte i forbindelse med konkrete arbejdspladsforandringer
  
- *I forhold til den enkelte arbejdsplads:*
  - Udvikle redskaber og analyseværktøjer der kan bruges, når medarbejderne skal tage stilling til arbejdspladsforandringer.
  - Rådgivning og bistand til medlemmerne i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.
  - Klæde tillidsvalgte på til at søge indflydelse og arbejde kompetent med arbejdspladsudvikling.
  - Indgå rammeaftaler om indflydelse på arbejdspladsudviklingen og påse, at aftalerne overholdes og anvendes på en måde, der sikrer medarbejderne information og giver indflydelse.
  
- *I forhold til andre aktører på området:*
  - Igangsætte og koordinere projekter og undersøgelser.
  - Sikre vidensdeling.
  
- *I forhold til politik og lovgivning:*
  - Søge indflydelse på lovgivning og politiske beslutninger, der har konsekvenser for organiseringen af medlemmernes arbejdspladser og arbejdsindholdet.
  - Gå aktivt ind i diskussionen af samfundsmæssige prioriteringer, der kan påvirke medlemmernes arbejde.

**Løfte til medlemmerne inden for indsatsområdet »Arbejdspladsernes udvikling«**

**Løfte til medlemmerne om: Hjælp ved forandringer på arbejdspladsen**

»Som medlem af FOA kan du og dine kollegaer få hjælp, når din arbejdsplads er i forandring.

- Du kan henvende dig til din tillidsrepræsentant eller afdeling, hvis der er forandringer på vej på din arbejdsplads, f.eks. omstruktureringer, nedskæringer, udbud. Her vil du kunne få rådgivning om din situation og muligheder.
- FOA kan komme ud på din arbejdsplads og tale med dig og dine kollegaer om, hvad I i fællesskab kan gøre i den pågældende situation.

- Får forandringen betydning for ansættelsesforhold, arbejdsmiljø eller andet væsentligt i forhold til arbejdssituationen, kan du kontakte din tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant, og FOA kan hjælpe jer med at overskue konsekvenser og muligheder i situationen.

#### *Hvordan gør du?*

Du kan henvende dig til din tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant få en snak om situationen og sammen kontakte afdelingen, hvis det er nødvendigt. Du kan lave en aftale med om et eventuelt medlemsmøde og eventuel kontakt til arbejdsgiver.

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

#### *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.

FOA kan, afhængig af problemets omfang, komme ud på arbejdspladsen.

Din tillidsrepræsentant/afdeling kontakter arbejdsgiver på din foranledning, hvis forandringen betyder virksomhedsoverdragelse, opsigelse og andet. Dette gør vi med henblik på en eventuel forhandling.«

---

**Arbejdsdeling knyttet til løftet »Hjælp ved forandringer på arbejdspladsen«**

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 forandringer på arbejdspladsen**

Opgave	Afdelingens opgaver	Forbundets opgaver
<b>Henvendelse om spørgsmål om forandringer på arbejdspladsen</b>	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.  Ved afdelingers overdragelse af sager og henvendelser til forbundet, fremsender forbundet kvittering for modtagelse af sagen. Forbundet oplyser samtidig om forventet svartid. Forbundet forpligter sig til at svare afdelingerne, således at den samlede tidsfrist over for medlemmet på 5 arbejdsdage kan overholdes.  Hovedbestyrelsen udarbejder og vedtager i kongresperioden en forretningsgang vedrørende disse procedurer.  Forbundet udarbejder løbende materiale til medlemmer, tillidsrepræsentanter og afdelinger og afholder temadage om udbud, styreformer, kommunesammenlægning og alternativer til udlicitering.
<b>Anmodning om møde/snak om arbejdspladsen i forandring</b>	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.
<b>Vurdering af konsekvenser og muligheder</b>	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.

# Udvidet klageinstans

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

Det forpligtende fællesskab indebærer, at:

*- Vi er i samme båd*

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

*- Vi skaber værdi for medlemmerne - sammen*

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

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

*- Løftet skal være reelt*

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

*- Vi tillægger fællesskabet reel værdi*

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

## Løfterne til medlemmerne og det forpligtende fællesskab

Løfterne til medlemmerne skal kytte fællesskabet sammen. Et kit der er baseret på indhold frem for struktur. Men hvis løfterne skal kunne få denne funktion i FOA, skal vi alle vise, at vi tager dem alvorligt. Det gør vi kun, når det bliver tydeliggjort, at der er konsekvenser forbundet med ikke at leve op til fællesskabets forpligtelser.

### *FOAs klageinstans*

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

Klageinstansen udgøres af en dommer udpeget af FOA's hovedbestyrelse for 4 år ad gangen.

Alle medlemsklager henvises til Klageinstansen.

Hovedbestyrelsen vedtager de nærmere retningslinier for sagsbehandlingen i Klageinstansen. Klageinstansens virke kan udvides til at omfatte behandling af løfter til medlemmerne, der ikke indfries. Det enkelte medlem kan indbringe klagen for FOA's Klageinstans.

Klageinstansen kan om en klage beslutte: at denne er ubegrundet, udtale sin kritik af en afgørelse eller handling, ændre afgørelsen eller indstille, at der udbetales erstatning.

Erstatning kan indstilles for at stille et medlem, som har været udsat for en manglende, uforsvarlig eller fejlagtig sagsbehandling, som om dette ikke er tilfældet. En erstatning skal dermed godtgøre, at et tab har fundet sted.

Erstatning tilfalder altid det forurettede, klagende medlem.

### **Bemærkninger til udvidelse af klageinstansens område**

Målet med løfterne til medlemmerne er at gå videre end det, medlemmet normalt vil kunne forvente at opnå via sit kontingent, hvor man sædvanligvis kommer ind under organisationens fællesskabsmålsætning, som i sit udspring er et kollektivt tilbud.

Løfterne skal i forlængelse heraf ses som et udvidet, individuelt tilbud ydet af fællesskabet til det enkelte medlem.

Forbundet har allerede på kongressen i 1996 besluttet sig for at oprette FOA's Klageinstans, som er en uvildig klageinstans med henblik på at sikre det enkelte medlems rettigheder i Forbundet af Offentligt Ansatte og i Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse.

Klageinstansen kan allerede beslutte, at en klage er ubegrundet, udtale kritik, ændre på afgørelser, indstille erstatninger.

Vedtages løfter til medlemmerne i tilknytning til lovene, vil det mest enkle være at benytte Klageinstansen også i tilknytning til disse løfter. Retningslinierne for Klageinstansen fremgår af årsberetningerne.

Der skal fortsat selvfølgelig kunne ydes påtale, ændres ved afgørelser m.v. som ovenfor beskrevet.

Enkeltpersoner i FOA kan ikke indstilles til at yde erstatning, idet disse forudsættes at handle på FOAs vegne.

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](http://www.foa.dk)