

FOA KONGRES 2004

faglighed og tryghed

Beretning 2000-2004

3. ordinære kongres
4.- 8. oktober 2004

Ansvarshavende redaktør: Dennis Kristensen

Forbundet af Offentligt Ansatte

Redaktion: Per Lange og Peter Valenius

Layout: Joe Andersson og Maja Honoré

Oplag: 750 expl.

Tryk: FOAs trykkeri

Beretning 2000-2004

Forbundet af Offentligt Ansatte

Indholdsfortegnelse

Forord	5
FOA i forandring	6
Overenskomster og ansættelsesforhold	12
Udvikling af arbejdspladserne	40
Miljø og forskning	60
Personalepolitik og personalepolitiske projekter	72
Arbejdsmarkedspolitik – beskæftigelsespolitik	84
Uddannelsesområdet	98
Internationalt arbejde	117
Organisation og drift	120
Bilagsdel	204

Forord

Den kongres, som forestår, bliver en skelsættende kongres.

Vi skal sætte kursen for FOA i fremtiden og i fællesskab ruste os til de store udfordringer, vi står over for.

På en kongres ser man imidlertid også tilbage og aflægger beretning om den indsats, FOA har præsteret i den forløbne kongresperiode.

Kongresberetningen er i sin helhed et stort værk, som afspejler mange af de opgaver, som FOA har løftet i de forgangne fire år. Alligevel er der også ting og sager, som ikke er kommet med, for ellers ville værket være blevet endnu fyldigere.

Kongresberetningen skal ikke læses fra ende til anden. Der er tale om et opslagsværk, som kan bruges i årene fremover, hvis man har brug for oplysninger om dette eller hint. Det kan være på overenskomstområdet, hvordan det gik med udliciteringer i kongresperioden, hvem der sad i hovedbestyrelsen osv.

Det kan være svært at have et samlet overblik over, hvad der sker indenfor FOA's områder. Vi diskuterer og gennemfører en fornyelse af FOA. Vi drøfter ny kommunal struktur, og hvad det kan medføre for FOA's vedkommende. Vi er midt i fusionsdrøftelserne med PMF. Vi har fortsat en borgerlig regering, og hvad det medfører for fagbevægelsen. Vi har som fagbevægelse brug for et nyt ansigt i offentligheden – eller som det også hedder – et bedre image. Vi skal møde vore medlemmer på nye måder, og sådan kunne jeg blive ved.

Jeg synes, det har været både en spændende og udfordrende tid, siden jeg i 2002 blev valgt til forbundsformand.

Jeg er heller ikke i tvivl om, at udfordringerne vil vokse i årene fremover.

Vi skal imidlertid vove forandringen, så vi på den måde fremtidssikrer vores forbund. Det kan vi kun gøre ved hele tiden at befinde os i en omstillingsproces.

I sidste ende gælder det FOA's fremtid.



Dennis Kristensen

Forbundsformand

FOA i forandring

Syv skridt og debatten herom

Med debatoplægget: »Syv skridt på vejen mod kongressen og et nyt FOA«, som blev vedtaget på hovedbestyrelsens møde i juni 2003 blev grundlaget for udviklingen frem mod det nye FOA lagt.

Første skridt var en udbredt debat på alle niveauer i forbundet. Det var afgørende at en række forhold blev tydeliggjort og afklaret inden kongressen i 2004. Debatoplægget og debatten skulle være udgangspunktet for et egentligt beslutningsgrundlag. Debatten har siden kørt blandt medlemmer, tillidsrepræsentanter, i afdelingerne og i forbundets hovedbestyrelse.

»Syv skridt« skitserer et forbund med et fornyet og nærværende demokrati – en medlemsstyret fagforening, hvor der lægges vægt på, at den enkelte kan blive hørt. Ret til indflydelse er ikke nok. FOA skal på alle

niveauer være opsøgende og lyttende, og medlemmerne skal have, hvad der efterspørges. Det betyder ikke »frit valg på alle hylder«. Det skal være meget tydeligt, hvad FOA kan og vil levere. Det betyder heller ikke, at FOA skal leve efter devisen »kunden har altid ret«. FOA skal have mod til at udfordre medlemmerne og at gøre ting, der ved første øjekast virker ulogisk eller er upopulært, men som på længere sigt er, hvad der skal til.

Fremover skal forskellige medlemmer have individuel service. Der er brug for en meget systematisk feedback, så FOA løbende har et klart billede af, hvad der leveres til medlemmerne, og om det er det rigtige, der leveres. Det handler om størst mulig effektivitet – at gøre det rigtige på den rigtige måde.

Alle aktiviteter i forbundet, sektorerne og lokalafdelinger skal vurderes i lyset af hvilken nytteværdi det skaber for medlemmerne.

Det skal tydeliggøres, at FOA ikke er noget politisk parti, men heller ikke upolitisk. FOA skal være synlig som en del af fagbevægelsen og have klare politiske synspunkter. Hvis FOA udvikler sig til at være en upolitisk serviceorganisation eller forsikringsordning, så er alt for alvor tabt.

FOA skal først og fremmest være kendt for sin indsats på arbejdspladserne, fordi medlemmerne identificerer sig langt mere med deres fag og



deres arbejdsplade end med deres fagforening. FOA skal samle kræfterne om det, der opleves som meningsfuldt og nødvendigt af medlemmerne.

FOA skal være kendt for at bygge på tryghed og faglighed. Tryghed er en traditionel kerneydelse. Faglighed er også en af FOA's traditionelle indsatsområder. Kampen har dels været at skaffe medlemmerne uddannelse og dels at få anerkendt medlemmernes faglighed, fordi faglighed i vores samfund knyttes tæt til formel uddannelse.

Med debatoplægget »Syv skridt på vejen mod kongressen og et nyt FOA« blev der taget initiativ til en debat om, hvilket fællesskab, hvilken struktur og hvilken arbejdsdeling der ville være et behov for, hvis FOA skal fornys som skitseret ovenfor. Målet er et fællesskab, en struktur og en arbejdsdeling, der vender sig mod medlemmerne og løser opgaverne med størst mulig effektivitet.

Der har indtil nu været lagt stor vægt på nærhedsprincippet. Dette princip skal fortsat være en grundsten i FOA. Spørgsmålet er imidlertid om der kan skabes nærhed på nye måder.

Grundlaget for en fornyelse af FOA's fællesskab, struktur og arbejdsdeling er et mere forpligtende fællesskab mellem forbund og afdelinger. Afdelinger er i dag suveræne. Det blev sat til diskussion, om der måtte være behov for et mere forpligtende fællesskab forbund og afdelinger imellem.

Det blev også sat til diskussion, hvem der skal gøre hvad.

Arbejdspladserne er i centrum. Derfor har det også været afgørende at få drøfte, hvilken rolle tillidsrepræsentanterne skal spille fremover.

Spørgsmålet om struktur presser sig på. Det gælder feks. antallet af afdelinger set i lyset af den kommende Strukturreform. Hvad er i den forbindelse det optimale medlemsgrundlag for en FOA afdeling?

En omstillings- og strukturpuljen på 60 mio. kr. har understøttet fornyelsen af FOA både med hensyn til teknologisk udvikling og organisationsudvikling. De forskellige omstillingsforslag er omtalt særskilt senere hen i beretningen.

Således skulle f.eks. »Projekt arbejdsdeling« understøtte debatten frem mod kongressen.

Uanset hvilken struktur og arbejdsdeling, der i sidste ende vælges på kongressen, så er det grundlæggende princip et mere forpligtende fællesskab, som kan udmøntes i konkrete løfter til medlemmerne. Et løfte om, hvad man kan forvente. Det kan være den enkelte afdelings løfte overfor

medlemmerne. Det kan være forbundets løfte overfor afdelingerne. Et forpligtende løfte. Det er afgørende at synliggøre, hvad afdelingerne kan forvente fra forbundet og omvendt.

At debatten har sat sig sine spor, vil fremgå efterfølgende mange steder i denne beretning.

FOA i bevægelse

»FOA i bevægelse« er en opsamling på hele den forudgående debat. Tankerne er samlet i et kongresdokument, som et udvidet hovedbestyrelsesmøde behandlede i juni 2004 forud for kongressen, Oplægget ligger i forlængelse af »Fagpolitiske mål 2000 – 2004« og debatten om De syv skridt.

Der er tale om en nyskabelse. 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, som også har været drøftet undervejs i forbindelse med oplægget »Syv skridt på vejen mod kongressen og et nyt FOA«.

I dokumentet er værdier, indsatsområder, fagpolitiske mål og konkrete løfter til medlemmerne beskrevet i forlængelse af hinanden. På den måde illustreres 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 der skal afholdes en strukturkongres.

Der er brug for at FOA fornyer sig:

FOA har oplevet medlemstilbagegang og er økonomisk presset – selv om 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. 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.

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, der tæller.

Debatten om velfærdssamfundets udvikling har brug for faglige argumenter. Derfor er gået ind i hele velfærdsdebatten, og vil være at finde som en aktiv spiller på dette område af hensyn til vore medlemmers velfærd. Der er 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 vil bidrage 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.

FOA skal 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 skatte kroner at glem-

Værdierne
i FOA og OAA





me 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.

Det er gennem arbejdet med FOA's værdier, at der kan skabes »værdi« for medlemmerne. Det er derfor 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 overenskomster og beskæftigelse til arbejdsmiljø.

Den individuelle tryghed leverer vi oftest, når den enkelte har problemer. F.eks. 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 medlemmet 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«, hed det bla. i »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.

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.

Det er de beslutninger, som den kommende kongres skal tage.

Overenskomster og ansættelsesforhold

Det offentlige område

I kongresperioden er overenskomsterne på det (amts-) kommunale område fornyet en enkelt gang. Til gengæld var selve fornyelsen OK-02) den mest turbulente i FOA's historie.

Alle forhandlinger for (amts-) kommunalt ansatte endte i Forligsinstitutionens regi, og har sat sig tydelige spor i KTO-samarbejdet og i FOA's eget arbejde med overenskomster og aftaler.

Den kommende overenskomstfornyelse – OK-05 – vil nok foregå meget forskelligt fra tidligere overenskomstfornyelser.

Lønudviklingen generelt

En afgørende præmis for FOA er at sikre reallønsudviklingen for alle ansatte medlemmer.

Det er lykkedes at nå meget tæt på dette mål set hen over kongresperioden.

Den generelle lønudvikling i overenskomstperioderne 1999 – 2002 og 2002 – 2005 er opgjort til 13,16 %. Hertil kommer lønpuljer til de centrale forhandlinger på 1,82 %, som er aftalt fordelt, så stort set alle har fået en andel heraf. Prisudviklingen i samme periode ligger på knap 14 %.

I samme periode er der af rammerne til overenskomstfornyelserne afsat yderligere 2,15 % til øvrige generelle forbedringer (f.eks. pension, arbejdstid, ferie(fri)dage, særydelser, barsel/omsorg) samt yderligere 3,2 % af den økonomisk ramme til decentral løndannelse (Ny Løn).

Især den decentrale løndannelse – og anvendelse af midlerne hertil – har præget kongresperioden.

Nye lønformer

Menigt brand- og beredskabspersonale overgik som de sidste FOA-grupper til ny løn med virkning fra 1. januar 2001. Herefter er alle FOA-overenskomster på det (amts-) kommunale område baseret på nye lønformer.

Overgang fra et lønsystem til et andet – og anderledes – lønsystem er altid vanskeligt.

Erfaringerne fra overgangen 1. april 1998 var dog en vigtig belastning både for de centrale parter med udformningen af overgangsbestemmelserne, og for de decentrale parter ved anvendelsen af overgangsbestemmelserne.

Det lokale arbejde

Arbejdet med nye lønformer har fyldt meget i afdelingernes hverdag.

Efter at indplaceringer i det nye lønsystem er overstået, har vægten i arbejdet med ny løn flyttet sig til det egentlige: forhandling og aftaler om løn for relevante funktioner og kvalifikationer.

Forhandlingerne om ny løn flytter i stigende omfang fra kommuneniveau til arbejdspladsniveau. Det betyder generelt, at tillidsrepræsentanternes rolle efterhånden flytter sig fra at deltage i – til at varetage – forhandlingerne.

I beretningsperioden har hovedtendensen været som beskrevet ovenfor, selv om der også er set eksempler på at afdelinger har tilbagekaldt forhandlings- og aftalekompetencen fra tillidsrepræsentanter.

Der er indgået en mængde aftaler om ny løn ved de lokale forhandlinger.

Disse aftaler gøres af den enkelte afdeling tilgængelig elektronisk på FOA-NET(Løn-net). Hensigten er at gøre mest mulig relevant viden tilgængelig på tværs af delinger.

Inddragelse af forbundet

Forbundet har årligt deltaget i ca. 100 såkaldte niveau 2 / fase-2-forhandlinger.

Det vil sige forhandlinger, hvor de centrale parter deltager i lokale forhandlingsmøder for at hjælpe de lokale parter til at finde løsninger på en uenighed om fastsættelse af funktions- eller kvalifikationslønnen.

Langt de fleste sager er afsluttet ved niveau-2-forhandlinger – enten ved opnået enighed – eller ved erkendelse af, at et bedre konkret resultat næppe opnås ved videreførelse til niveau-3-forhandling.

Ved niveau-3 forhandlingerne forsøger de centrale parter at aftale lokalt bindende løsninger med hinanden.

Ved niveau-3-forhandlingerne er der som hovedregel opnået et acceptabelt resultat.

Det afgørende mål for om det nye lønsystem virker efter hensigten er dog de lokale parter aftaler og deres vurdering af forhandlingsresultaterne – og lønudviklingen.



Lønudviklingen lokalt

Den generelle tendens i ny løn på det (amts-)kommunale har i kongresperioden været:

Der udmøntes mindre end der er forudsat ved de generelle forlig.

Der udmøntes store lønstigninger lokalt til de højestlønnede, d.v.s. cheferne.

De lavtlønnede har generelt svært ved at opnå en rimelig andel af lønforbedringerne ved de lokale forhandlinger, og kvinderne har fortsat svært ved at følge med lønudviklingen hos mændene.

FOA's medlemsgrupper har klaret sig forskelligt i »konkurrencen« om ny løn. Blandt de, der har hentet mest hjem ved lokale lønforhandlinger kan nævnes buschauffører, pædagogiske konsulenter og en række ledergrupper.

FOA's største medlemsgruppe, SOSU-gruppen har samlet siden 1998 haft en gennemsnitlig lønudvikling et stykke over gennemsnittet for hele KTO-området.

Dette forhold skyldes til dels at SOSU-gruppens sammensætning hele tiden ændrer sig mod højere uddannelsesniveau og dermed højere løn.

Man kan sige, at SOSU-gruppen ikke kun har forhandlet sig – men også uddannet sig – til den positive lønudvikling.

I 2003 har gruppen haft en meget markant fremgang. Det skyldes nok de mange lokale aftaler, der er indgået for at imødegå lønnedgang for en del faste aften- og nattevagter.

Samtidig medvirker de forhøjede ulempebetalinger på området generelt fra 1. april 2003 også til at hæve det gennemsnitlige niveau.

Ny løn og fremtiden

I februar 2003 offentliggjorde forbundet en stor medlemsundersøgelse om holdningerne til ny løn.

Undersøgelsen viste gennemgående utilfredshed med ny løn. Knap halvdelen er utilfredse, mens 20 % er tilfredse med ny løn samlet set.

På statsområdet kan der måles en generelt positiv lønudvikling. En del af denne udvikling skyldes ikke nødvendigvis, at de statsansatte får så meget mere i lønposen, men i et vist omfang, at personalesammensætningen ændres ved at der bliver færre ansatte i staten – og at det især er de i forvejen lavestlønnede, som forsvinder fra ansættelse i staten.

OK-02 – Forløbet

Indhentelse og koordinering af krav

FOA's generelle og specielle krav blev som tidligere indhentet af afdelingerne fra medlemmerne, bearbejdet og indsendt til behandling i forbundet.

På det første strategimøde i oktober 2001 med deltagelse af afdelingsrepræsentanter, hovedbestyrelsesmedlemmer og faglige udvalg, blev FOA's generelle krav til overenskomstfornyelsen fastlagt og videregivet til koordinering i DKK – og senere fremsendelse til endelig beslutning i KTO.

Udtagelsen af de generelle krav til fornyelse af de (amts-) kommunale overenskomster via KTO-samarbejdet forløb relativt ukompliceret. Det samme var tilfældet på det statslige område.

De endeligt udtagne fælles generelle krav svarede stort set til FOA's forslag til generelle krav.

For FOA var det afgørende hovedkrav, at sikre en positiv reallønsudvikling i den kommende overenskomstperiode for alle (amts-) kommunalt ansatte.

Reallønsstigninger skulle ikke forbeholdes de, der får andel i lokalt aftalte lønforbedringer i ny løn.

Spørgsmålet om ny løn – og ændringer i aftalen herom – spillede desuden for FOA og mange andre organisationer i KTO en væsentlig rolle i kravudtagelsen.

Et andet afgørende krav var at få øget antallet af feriefridage, så de offentligt ansatte på dette felt kom på linie med de ansatte på det private arbejdsmarked.

Som det fremgår nedenfor, blev der hurtigt opnået en tilfredsstillende løsning på spørgsmålet om feriefridage. Forholdet mellem penge til ny løn lokalt – og generelle lønstigninger – blev omdrejningspunktet i »slaget om OK-02.«

Forhandlingsforløbet – de generelle krav

På det første forhandlingsmøde den 18. december 2001 mellem KTO og de (amts-) kommunale arbejdsgivere blev parternes krav præsenteret og uddybet. Først på det følgende forhandlingsmøde blev der opnået konkrete forhandlingsresultater.

KTO og de (amts-)kommunale arbejdsgivere blev ved forhandling den 11. januar 2002 enige om:

At afsætte midler til løn- og pensionsforbedringer til de enkelte organisationers specielle forhandlinger

Forbedringer på pensionsområdet: d.v.s. forhøjelse af »mini-pensionen« fra 2,4 % til 7,5 % af lønnen – og ekstraordinær forhøjelse af lønberegningsgrundlaget i alle pensionsordninger.

At afsætte midler til forbedring af arbejdstidsregler på særligt belastede døgnområder.

Strategimøde 2 i FOA godkendte den 16. januar 2002 det indgåede delforlig og gav udtryk for støtte til en samlet KTO-strategi om at søge at afslutte de generelle forhandlinger inden forhandlingerne i Folketinget om finansloven for alvor kom i gang. Ellers var der risiko for sammenblanding af de 2 emner og politisk indblanding i de kommunale forhandlinger.

Denne overordnede strategi var der tilsyneladende opbakning til blandt KTO-organisationerne, ligesom de (amts-) kommunale arbejdsgivere var indstillet på at søge at opnå et hurtigt forlig.

Ved forhandlinger den 27.- 28. januar 2002 lykkedes det ikke at nå et forhandlingsresultat på det kommunale område. Det, der skilte parterne, var uenighed om 2 afgørende spørgsmål:

Størrelsen af de generelle lønstigninger

Afsættelse af midler (forlodsfinansiering) til lokale aftaler om ny løn.

Forhandlingssammenbrud

Næste forhandling fandt sted kort tid senere – den 5. februar 2002. Her måtte parterne konstatere et egentligt forhandlingssammenbrud. Det blev dog aftalt, at reservere den 27. februar 2002 til at mødes igen – til at vurdere situationen, herunder konfliktvarslerens omfang.

Årsagen til sammenbruddet var uenighed om forlodsfinansieringen af ny løn i den kommende overenskomstperiode.

På et repræsentantskabsmøde i KTO den 8. februar 2002, blev blokeringen mod at indgå en aftale med de (amts-) kommunale arbejdsgivere opretholdt af organisationer, som repræsenterer ca. en fjerdel af KTO's medlemmer. På grund af hovedorganisationsområdernes veto-ret efter KTO's vedtægter kunne Akademikernes Centralorganisation sammen

med folkeskolelærernes og sygeplejerskernes organisationer fra FTF-området sende de resterende 3/4 af KTO-medlemmerne i konflikt.

Der blev ved repræsentantskabsmødet truffet beslutning om, at KTO skulle varetage de senere generelle forhandlinger i forligsinstitutionen, og at KTO skulle forsøge at koordinere de enkelte organisationers konfliktvarsler.

På strategimøde 3 i FOA den 12. februar 2002 var opfattelsen, at den forligsmulighed, som lå på bordet den 5. februar 2002 var tilfredsstillende.

Strategimødet besluttede dog at varsle konflikt sammen med de øvrige KTO-organisationer – selv om man fandt det vanskeligt at forklare konfliktgrundlaget for medlemmerne.

Ved samme strategimøde godkendtes det indgåede statsforlig, som i hovedtræk svarede til det, KTO kunne opnå ved et forlig på det kommunale område – herunder generelle lønstigninger i overenskomstperioden på 5,55 %. I samme periode forventedes prisstigninger på ca. 5,1 %.

Forligsinstitutionen

Den 25. februar 2002 var KTO og de (amts-) kommunale arbejdsgivere indkaldt til det første møde i Forligsinstitutionen, hvor parterne orienterede forligsmanden om sammenbruddet og status i forhandlingerne.

Den 26. februar 2002 besluttede FOA's hovedbestyrelse at sende konfliktvarsel for ca. 20.000 medlemmer. Hovedbestyrelsen besluttede – som noget nyt i FOA – at yde fuld dækning for løntab til medlemmer i strejke. FOA's strejkesteder var koordineret med de øvrige KTO-organisationer i muligt omfang.

Efter møde i forligsinstitutionen den 27. – 28. februar 2002 meddelte forligsmanden en tænkepause i de generelle forhandlinger frem til 10. marts 2002. I denne periode krævede forligsmanden til gengæld fuldt tryk på de specielle forhandlinger for at opnå løsninger på dette felt.

Langt størstedelen af de specielle forhandlinger – herunder FOA's forhandlinger – blev afsluttet med enighed inden forligsmanden den 19. marts 2002 udsatte de varslede konflikter fra 2. april 2002 til starten af maj måned 2002.

Mæglingsforslag

Den 21. marts 2002 offentliggjorde forligsmanden så et samlet mæglingsforslag efter længere tids intens mødevirksomhed med KTO og arbejdsgiverne i forligsinstitutionen.

På strategimøde 4 i FOA den 22. marts 2002 besluttede 192 ud af 193 deltagere at anbefale FOA's medlemmer at stemme ja til det mæglingsforslag, som indeholdt både de generelle (KTO-) vilkår og resultaterne af FOA's specielle forhandlinger. Et mæglingsforslag, som indeholdt hovedparten af det forligs-tilbud, som strategimøde 2 i februar havde vurderet som tilfredsstillende.

Det afgørende stridsemne – forlodsfinansieringen – var i mæglingsforslaget fastsat til 1,87 % i overenskomstperioden mod de 1,5 %, som var »smertegrænsen« for de organisationer, som havde afvist forslaget den 5. februar 2002.

Mæglingsforslaget skulle herefter til godkendelse efter de enkelte KTO-medlemsorganisationers regler for stillingtagen til et overenskomstresultat.

De specielle forhandlinger

De specielle krav til FOA's egne overenskomster (og fællesoverenskomster med andre forbund) blev – som ved tidligere overenskomstfornyelser – behandlet i sektorerne, hvor sektorbestyrelserne tager politisk stilling til kravene.

På strategimøde nr. 3 foretog deltagerne en fælles prioritering af de specielle krav. Denne politisk vanskelige opgave blev løst med indbyrdes forståelse, hensyntagen og handlekraft. Herved blev der sikret en fælles forbunds-linie i de videre forhandlinger på de forskellige overenskomstområder, og en styrkelse af forbundets mulighed for at lægge samlet pres på arbejdsgiverne, når de endelige og samlede løsninger forhandlede på plads.

KTO- forhandlingerne kom til at præge forløbet af FOA's specielle forhandlinger.

Efter sammenbruddet i de generelle forhandlinger den 5. februar 2002 blev forhandlingerne sat fuldstændigt i stå indtil forligsmanden den 28. februar 2002 meddelte, at forhandlingerne om specielle krav skulle søges afsluttet hurtigst muligt – og senest 19. marts 2002.



Hvor de egentlige forhandlinger om ændringer i de enkelte overenskomster plejer at løbe over flere måneder, skulle der altså forhandles og træffes beslutninger meget hurtigt i den opståede situation.

Det lykkedes faktisk sektorerne og forbundet at nå dette mål med over 100 selvstændige overenskomster og aftaler på den afsatte korte tid.

Den 12. marts 2002 kunne resultatet af de samlede forhandlinger for samtlige (amts-) kommunale overenskomster, hvor FOA er eneste part offentliggøres. Den 15. marts blev der opnået forlig med H:S om de specielle krav.

FOA's styrke i disse forhandlinger kan i høj grad tilskrives beslutningerne om prioritering af kravene ved strategimøde 3 den 12. februar 2002.

Den 18. marts blev der indgået forlig med arbejdsgiverne om arbejdstidsforhold for SOSU-personale.

Arbejdstidsaftalerne viste sig senere at indeholde elementer, som ikke burde være accepteret ved denne lejlighed.

Det lykkedes forbundet – efter forligsmandens offentliggørelse af mæglingsforslaget – at aftale ændringer i bestemmelser om aften-/ nattjeneste, som forbedrer vilkårene for de ansatte i forhold til det, der blev aftalt den 18. marts 2002. Arbejdstidsreglerne ændres ret gennemgribende pr. 1. april 2003 med procentvise tillæg for arbejde aften, nat og weekend i stedet for faste satser.

På brandområdet måtte den endelige løsning findes i forligsinstitutionens regi, fordi arbejdsgiverne ønskede at videreføre arbejdstilrettelæggelsen med døgnvagt for brandmænd i København og Frederiksberg. FOA havde opsagt bestemmelsen i overenskomsten og aftalen med disse kommuner, som muliggør den særlige arbejdstilrettelæggelse med tjenester af 24 timers varighed, og stillet krav om »mere normal« arbejdstilrettelæggelse.

Muligheden for at frigøre sig fra aftalen var vanskelig, fordi forligsinstitutionens praksis er, at hidtidige regler videreføres medmindre der opnås enighed mellem overenskomstparterne om andet.

Forhandlingerne om overenskomster fælles med andre forbund viste sig i nogle tilfælde at være betydeligt vanskelige, da andre organisationer prioriterede de enkelte medlemsgrupper anderledes end FOA. Dette problem var især til stede i forhandlinger på teknik- og serviceområdet i fælles forhandlinger med SID.

Urafstemning

Efter FOA's love skal et forhandlingsresultat om overenskomstfornyelse sendes til godkendelse blandt de berørte medlemmer.

Den 5. april blev der udsendt 168.714 hæfter om det samlede overenskomstresultat 2002 – 2005 og stemmeseddel til et udtræk af stemmeberettigede fra FOA's medlemssystem.

Hæftet indeholdt: Den redegørelse fra KTO om det generelle resultat, som efter beslutning i KTO udsendtes enslydende fra alle KTO-organisationer.

FOA's egen beskrivelse af resultatet af de specielle forhandlinger.

Mæglingsforslaget af 21. marts 2002 fra forligsmanden.

Desværre var der fejl i det foretagne udtræk. Samtlige pensionistmedlemmer fik tilsendt urafstemningsmateriale, hvor det kun er tjenestemandspensionister, som efter lovene har stemmeret vedrørende egne forhold. Desuden havde en del medlemmer beskæftiget ved selvejende institutioner ikke fået materialet, fordi de fejlagtigt var registreret som ansatte ved private virksomheder. Endelig var der medlemmer ved enkelte kommunale institutioner, som fejlagtigt ikke var med i udtrækket.

Disse fejl og mangler medførte henvendelser til forbundet om manglende stemmemateriale – og eftersendelse heraf i et stort omfang.

Det afgørende problem var, at en del medlemmer blev så sent opmærksomme på at de ikke havde fået urafstemningsmaterialet, at de i praksis ikke kunne nå at deltage i afstemningen, som sluttede den 24. april 2002. Derfor blev der stillet spørgsmål ved gyldigheden af afstemningen.

Både berettiget vrede medlemmer og andre organisationer var med til at rejse en storm i medierne om FOA's urafstemning – ikke mindst da det viste sig, at det samlede overenskomstresultat var vedtaget med et beskedent flertal.

Forbundet redegjorde for fejlene til forligsmanden. Efter nærmere granskning af redegørelsen kunne forligsmanden den 3. maj 2002 konkludere, at fejlene ikke var af en størrelsesorden, der på nogen måde kunne rokke ved det samlede afstemningsresultat.

Forbundet valgte herefter at gå åbent frem i medierne og redegøre for de skete fejl, samt undskylde og beklage. Efterfølgende kom det frem i medierne, at andre KTO-organisationer havde stemt efter vedtægter og praksis, som for eksempel indebar ekstra stemmesedler til uddeling lokalt og udsendelse af stemmesedler til alle pensionister og privatansatte.

Forbundets informationsindsats under OK-02

Evalueringen af forløbet af OK-99 pegede på en forbedring af forbundets informationsindsats.

På www.foa.dk blev der løbende bragt nyheder om forhandlingerne om OK-02 på det generelle – og på det specielle område. FOA har ved flere lejligheder ved OK-2002 været blandt de første til at bringe relevante nyheder i kort form om forhandlinger og resultater.

Der har ikke været kritik af denne nyhedsformidling og orientering, selv om der direkte på www.foa.dk blev opfordret hertil.

Desuden er der i FOA-bladet bragt artikler og information om forhandlingerne.

Væsentligt materiale om forhandlingsresultater / delresultater i form af plancher o.l. er udsendt elektronisk til afdelingerne, så snart det har været tilgængeligt.

Generelt var informationsindsatsen forbedret betydeligt ved denne forhandlingsrunde i forhold til tidligere.

Den samlede overenskomstfornyelse godkendt

Forligsmandens mæglingsforslag blev godkendt af KTO's medlemsorganisationer ved urafstemning med ret snæver margin.

I forhold til FOA's mål og kravene fra medlemmerne til OK-2002 var det opnåede resultat tilfredsstillende.

På det generelle område blev der opnået generelle lønstigninger, som sikrer en positiv reallønsudvikling til alle kommunalt ansatte medlemmer hen over overenskomstperioden.

Målet om »den 6. ferieuge« nås i løbet af overenskomstperioden – og der er foretaget en stor del af de krævede opstramninger i aftalen om ny løn.

Gennemsnitsløngarantien indebærer, at alle grupper på landsplan sikres en lønudvikling frem til 2005, der svarer til den aftalte økonomiske ramme inklusive de midler, der er afsat til lokale aftaler om ny løn.

Muligheden for en rimelig pension til alle blev forbedret med den større mini-pension, og alle månedslønnede er sikret funktionærvilkår.

Desuden blev vilkårene for tillidsrepræsentanterne forbedret. For FOA var det særligt betydningsfuldt, at TR kan få overblik over de øvrige ansatte på arbejdspladserne. Dette forbedrer mulighederne for at styrke fastholdelse og hvervning af medlemmer.

På det specielle område er der desuden opnået forbedringer af grund-

løn og pensionsordninger til de mange faggrupper, som FOA politisk valgte at prioritere.

Den samlede løsning styrker grupper, som enten har svært ved at klare sig i konkurrencen om de lokale lønmidler eller har urimeligt dårlige vilkår. Endelig kan det fremhæves, at der i resultatet ligger en styrkelse af den faglige udvikling, f.eks. ved forbedringerne i aflønningen for gennemført videreuddannelse, (f.eks. PGU).

På arbejdstidsområdet blev systemet på SOSU-området 1. april 2003 omlagt med fordele for de fleste – men også med forringelser for andre. Den aftalte ændring med procentvise tillæg af alle faste løndelev peger fremad på den måde, at lokalt aftalte lønforbedringer indgår i den løn, som de procentvise ulempe-tillæg beregnes af. (Efterfølgende viste det sig, at netop den nye arbejdstidsaftale medførte problemer, som satte FOA på den anden ende).

FOA har aldrig før været så tæt på et samlet nej til en urafstemning som ved OK-2002 på trods af resultatet og anbefalingerne fra organisationen.

At stemmedeltagelsen på trods af en forbedret informationsindsats fortsat ligger nede på ca. 35 % af de stemmeberettigede gav anledning til berettiget bekymring..

Meget tyder på, at den afstand imellem medlemmerne og de politiske beslutningstagere om overenskomstforhold i organisationerne, som har været iøjnefaldende i andre forbund, nåede FOA i denne beretningsperiode.

OK-02 – opfølgning

Ud over de nødvendige evalueringsdiskussioner og overvejelser om ændringer i forhandlingsstrukturen, skulle 2003 være et mere »stiltfærdigt år«, hvor nye færdigredigerede overenskomster og aftaler blev anvendt i amter og kommuner.

Sådan blev det ikke. Overenskomster og aftaler skulle have været redigeret løbende under overenskomstforhandlingerne med arbejdsgiverne.

Den korte frist til færdiggørelse af forhandlingerne og aflevering af forhandlingsresultater til forligsinstitutionen umuliggjorde denne arbejdsform.

Efterfølgende viste det sig, at især Amtsrådsforeningen havde svært ved at leve op til forudsætningerne om en hurtig udformning af overenskomst- og aftaleudkast.

Selv om den sene færdiggørelse af overenskomster og aftaler har vakt berettiget irritation, var det de 2 arbejdstidsaftaler på SOSU-området, der stjal billedet fra alt andet.

Arbejdstidsaftaler – SOSU

I beretningen til forbundets årsmøde 2002 stod der herom på side 14 – under afsnittet »Overenskomstfornyelse 2002 – synspunkter og vurderinger«:

»På arbejdstidsområdet sker den store omlægning af systemet på SOSU-området 1. april 2003 med fordele for de fleste – men også med begrænsede forringelser for nogle«.

Denne noget tørre konstatering viste sig, at indeholde sprængstof, som satte FOA under pres, og fik medlemmer på barrikaderne i protester mod effekterne af de nye arbejdstidsaftaler og »skaffede« organisationen megen negativ omtale i medierne.

Nogle uheldige sammenfald var med til at forstærke problemerne:

Nettoficeringen af lønnen, som skete samtidig og som er en rent teknisk forenkling, gav nogle det indtryk, at de herved gik ned i løn.

»April-problemet«, som bestod i, at den faste løn faldt for faste aften- og nattevagter i april måned 2003. Ulempe tillæggene steg ganske vist fra samme dato, men blev ikke udbetalt før i efterfølgende måneder.

Dette problem burde ikke være opstået, men hverken FOA – eller arbejdsgiversiden – var opmærksom herpå, da aftalerne blev indgået.

Det afgørende problem var, at forbundet (og arbejdsgivernes forhandlere) havde undervurderet omfanget af de negative effekter ved arbejdstidsaftalerne for faste aften- og nattevagter.

Vurderingsgrundlaget viste sig at være for spinkelt – og fejlagtigt.

Først efter ændring af de faste aften og nattevagters ansættelsesbrøk fra $\frac{1}{34}$ til $\frac{1}{37}$ er det blevet muligt ud fra lønstatistikken at se, hvor mange faste aften- og nattevagter, der risikerede lønnedgang ved omlægning af arbejdstidsreglerne.

Efterfølgende specialudtræk fra lønstatistikken tydede på, at op til ca. 8000 medlemmer kunne risikere en lønnedgang ved omlægningen.

Som konsekvens af uroen blandt medlemmerne og mediernes omtale af problemerne indkaldte SOSU-sektoren til ekstraordinært årsmøde i juni måned 2003.

Ved mødet blev der stillet et mistillidsvotum til sektorformand Lene B. Hansen, som blev vedtaget af et flertal. Den øvrige sektorbestyrelse meddelte, at de på denne baggrund også stillede deres mandater til rådighed.

På sektorens årsmøde i september 2003 blev der valgt ny formand, Karen Stæhr, og ny sektorbestyrelse.

Forhandlinger til sikring mod lønnedgang

Efterfølgende tog forbundet over i forhold til nogle af de opgaver, der hidtil blev varetaget af sektoren på dette område.

Forbundet har ført forhandlinger med de centrale arbejdsgiverparter med henblik på at finde løsninger centralt – eller lokalt – som kan sikre medlemmer mod lønnedgang.

Desuden har forbundet lagt et særligt program til beregning af lønforhold ved overgang fra gamle til nye arbejdstidsregler på www.foa.dk. Dette regneprogram er meget detaljeret og har været vanskeligt at anvende.

Forbundet har i sommeren 2003 udsendt en samlet vejledning til afdelingerne om sikring mod lønnedgang ved lokale forhandlinger. Dette initiativ beror på en beslutning i forbundets hovedbestyrelse på mødet den 24. juni 2003.

Hovedbestyrelsesbeslutningen – og den udsendte vejledning – præciserer den altafgørende opgave – nemlig ved (lokale) forhandlinger at sikre medlemmer mod lønnedgang.

I september måned 2003 lykkedes det så forbundet at blive enig med Kommunernes Landsforening om udsendelse af et fælles redskab til lønopretning. En del af dette initiativ var et relativt enkelt regneprogram til brug ved de lokale forhandlinger om lønopretning.

Som hovedregel er det lykkedes for afdelingerne at nå de nødvendige forhandlingsresultater med arbejdsgiverne lokalt.

Information om arbejdstidsaftalerne

De nye arbejdstidsaftaler viste et stort behov for oplysning om forståelse og fortolkning af reglerne. Forbundet valgte som konsekvens heraf i første omgang at gøre spørgsmål fra afdelinger – og svar herpå tilgængeligt på www.foa.dk.

Forbundet tog også initiativ til en kommenteret udgave af arbejdstids-

reglerne, som blev udarbejdet i fællesskab med de andre organisationer omfattet af aftalerne (Sundhedskartellet m.fl.). En kommenteret arbejdstidsaftale (Amtsrådsforeningen) er ligeledes gjort tilgængelig på www.foa.dk. FOA's spørgsmål og svar om arbejdstid var et væsentligt konkret grundlag for dette arbejde.

Evaluering af OK-02 frem mod OK-05

En række forhold og begivenheder ved OK-02 har samlet givet baggrund for en dyberegående evaluering af forløbet:

Forløbet og resultatet på arbejdstidsområdet

Samarbejdet i KTO og Forligsinstitutionens inddragelse.

Deltagelsen ved urafstemning og det spinkle flertal af JA-stemmer i FOA.

Nedenfor er det forsøgt at opgøre de væsentligste konklusioner af overvejelser og evalueringer i punktform.

Disse konklusioner og konstateringer har spillet en afgørende rolle for, hvordan forhandlingerne om OK-05 planlægges gennemført.

Konklusioner af forløbet

Medlemmerne bør inddrages mere aktivt i forhandlingsprocessen, især når der forhandles noget, der for den enkelte kan spille en meget afgørende rolle – som for eksempel arbejdstid.

Samspillet/kommunikationen mellem forbund og afdelinger skal forbedres og systematiseres. Afdelingernes viden om de faktiske forhold lokalt bør indsamles og bruges mere systematisk.

En aftale, der indebærer væsentlige ændringer for de enkelte medlemmer bør være færdig i god tid før ændringerne træder i kraft – eller udsættes.

Store reformer bør ikke færdigforhandles i regi af Forligsinstitutionen – under stærkt tidspres.

I forhandlinger, hvor et resultat er fordelagtigt for en stor del af medlemmerne, bør der fokuseres mere på at sikre mod forringelser for mindretallet – også selv om mindretallet konkret er meget lille i en fremtidig situation. Udtrykt på en anden måde: De individuelle rettigheder bør ikke fortabes af syne i en »kollektiv fremmarch«.

Ingen medlemmer må gå ned i løn som følge af et forhandlingsresultat.

Samarbejdet i KTO og Forligsinstitutionens inddragelse

»Den danske model« med frie forhandlinger og aftaler direkte mellem parterne på arbejdsmarkedet er i fare, hvis overenskomstforhandlinger på det kommunale område fortsætter med at ende hos statens forligsmand.

Organisationer, som repræsenterer et lille mindretal i KTO-fællesskabet skal ikke kunne blokere for flertallets ønsker om et forlig – og »køre på frihjul« i forventning om at flertallet »nok alligevel stemmer resultatet hjem«.

En fælles afstemning om et fælles forhandlingsresultat bør afgøres efter ensartede afstemningsregler i de enkelte KTO-medlemsorganisationer.

KTO-organisationernes reelle indflydelse på de økonomiske rammer for overenskomstfornyelser er utilfredsstillende, når rammerne reelt fastlægges af finansministeren ved økonomiforhandlinger med amters og kommuners repræsentanter.

Deltagelsen ved urafstemning

og det spinkle flertal af JA-stemmer i FOA

Der skal »bygges bro« mellem medlemmerne og organisationens politiske beslutningstagere om overenskomst- og forhandlingsforhold. Forhandlingerne skal tættere på medlemmerne.

Inddragelse af faggrupper i større omfang end tidligere er forhåbentlig et brugbart middel.

Oplæg til lokale diskussioner om OK-05 udformes, så medlemmerne bedre kan give udtryk for deres krav og ønsker til løn- og ansættelsesvilkår generelt i stedet for meget detaljerede krav til nye overenskomster.

Der er bragt bedre orden i FOA's medlemssystem så urafstemningsmateriale kan udsendes til de medlemmer – og kun de medlemmer – som efter lovene er stemmeberettigede.

Informationsindsatsen skal faktisk »fange« medlemmernes interesse – selv om søgningen på www.foa.dk var stor under forhandlingerne om OK-02. Den elektroniske informationsindsats skal nok i større omfang følges op med orientering på arbejdspladsniveau – eller anden form lokalt.

Verden vendt på hovedet – anderledes forhandlinger ved OK-05

Under overskriften: »Krav til OK-05 – tæt på medlemmerne« indkaldte forbundet i starten af marts 2004 i brev til afdelingerne overenskomstkrav fra medlemmerne.

I en medsendt redegørelse – »Verden vendt på hovedet« – blev det fremhævet, at FOA er klar til at forhandle alle krav ved forhandlinger om den enkelte overenskomst. Tidligere blev kun ganske få emner »overladt« fra KTO og forbundsniveau til forhandlinger på sektor-niveau.

Deadline for indsendelse af kravene var fastsat til 15. juni 2005.

I slutningen af marts 2004 blev der tilsvarende udsendt forbundsformandens utraditionelle – og korte – debatoplæg til afdelingernes eventuelle anvendelse ved lokale aktiviteter.

Debatoplægget begrænsede sig til 9 overordnede temaer for krav til OK-05 – i overensstemmelse med ønsket om holdningsprægede medlemsdiskussioner, som grundlag for overenskomstkrav.

Fremgangsmåden er konsekvens af:

Organisationspolitiske beslutninger i FOA's hovedbestyrelse om at bringe overenskomstforhandlingerne så tæt som muligt på medlemmerne.

Diskussionerne i KTO om fremtidens forhandlinger.

Om forhandlingerne faktisk ender med at foregå efter denne linie er afhængigt af en række forhold:

Medlemmernes ønsker og krav.

Arbejdsgivernes vilje til at indrette sig på denne forhandlingsform.

Samarbejdet mellem lønmodtagerorganisationerne i – og uden for – KTO.

Det private overenskomstområde

Overenskomstfornyelsen – OK-2000

Det første forlig på det private arbejdsmarked blev indgået relativt tidligt i år 2000 mellem Dansk Industri og CO-Industri. Dette forlig blev »model« for efterfølgende forlig på det private område – og for det mæglingsforslag, som blev udarbejdet til at »samle de områder op«, hvor der ikke kunne opnås enighed om et forlig.

FOA indgik forlig med Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA) om fornyelse af 1998-overenskomsten i en fireårig overenskomst, som rakte frem til år 2004. Dette forligns centrale elementer er de samme, som i CO-Industri's forlig med Dansk Industri:

- Forhøjelse af grundlønningerne med aftalte kronebeløb hvert år i overenskomstperioden.

- Forbedrede tillægsgbetalinger for ubekvemme arbejdstider.

- Flere feriefri dage – til 5 i alt – i løbet af overenskomstperioden.

- Forbedrede pensionsbestemmelser.

- Forbedrede uddannelsesmuligheder for tillidsrepræsentanter.

Efterfølgende er FOA's overenskomst med SBA anvendt som model for den – efterhånden – længere række – af selvstændige overenskomster med private arbejdsgivere, som forbundet har indgået.

Oprioriteringen af det private område viser sig tydeligt i antallet af tiltrædelses-overenskomster og selvstændige overenskomster. Dette kan aflæses både af overenskomstoversigten på FOA-NET og på FOA's hjemmeside.

Overenskomster og tiltrædelsesoverenskomster fordeler sig ud over hele FOA's naturlige faglige område. Det er dog social- og sundhedssektoren, der (også) på det private område dækker langt flest medlemmer med overenskomster – blandt andet også i f.eks. vikarbureauer og lægehuse.

Arriva-OK

Forbundet og ARRIVA Danmark A/S har opnået enighed om fornyelse af overenskomsten for buschauffører indtil den 1. marts 2004. Blandt andet kan fremhæves:

- Opsigelsesreglerne efter funktionærloven – dog efter 1 års ansættelse – er opretholdt

- Der er aftalt stigninger i lønsatserne

Der er bibeholdt 12 % pensionsordning
DA/LO-hovedaftalen er gældende
Pause- og hviletidsbestemmelserne er videreført
Alle vagter skal starte og slutte samme sted
De opsparede feriefridage udbetales og pr. 2. maj 2001 overgår man til nyt feriefridagssystem
Feriegodtgørelsen er på 1 %
Retten til fuld løn under barsel m.v. er opretholdt
Omsorgsreglerne er samtidig bortfaldet
Betalning til fællestillidsrepræsentantordning bortfaldet pr. 1. april 2001.



Overenskomstfornyelse OK-2004

FOA's overenskomster med arbejdsgiverorganisationer blev i foråret 2004 fornyet ved forhandling og aftale med vores modparter.

Flere af forligene er indgået med Forligsmandens medvirken. Forligsmanden besluttede, at alle forligene på det private arbejdsmarked skulle sendes til afstemning på én gang («sammenkædning»).

Afstemningen foregik som en afstemning om det mæglingsforslag, som Forligsmanden fremsatte. Der var to betydelige elementer, som ikke var en del af de enkelte forlig, men er forhandlet mellem hovedorganisationerne:

Barselsudligningsordningen (barselsfonden) betyder, at virksomheder, som er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening skal indbetale bidrag til en fond. Herfra kan der hentes bidrag til dækning af en virksomheds udgifter til løn under barsel til en ansat.

Hensigten med denne ordning er at undgå, at arbejdsgiverne vælger at ansætte mænd, fordi de ikke vil risikere ekstra udgifter til yngre kvinder, som (måske) skal på barsel.

Udligningsordningen skal i gang senest 1. juli 2005, og kommer også til at gælde FOA's overenskomster, som er fornyet pr. 1.marts 2004.

Indhentning af arbejdsopgaver efter overenskomststridig arbejdsnærlæggelse uden overarbejdsbetaling, gælder kun på de områder, hvor arbejdsgiver har rejst krav om »Konfliktbegrænsende foranstaltninger«. Denne ordning gælder således ikke for FOA's overenskomster. Det ændrer dog ikke ved, at vi er lidt bekymrede over dette, idet vi må forudse, at arbejdsgiverne vil rejse kravet for alle områder ved næste overenskomstfornyelse.

Forhandlingsprocessen er for FOA præget af, at vi på det private område er en lille organisation, som kommer bagest i køen, når der skal forhandles.

På trods heraf lykkedes det – som nævnt – at få forhandlet FOA's overenskomster færdig ved direkte forhandling med de modstående arbejdsgiverorganisationer.

Nedenfor er i hovedtræk gengivet de væsentligste ændringer i overenskomsterne:

Dansk Handel & Service – frit valg

Forlig med Dansk Handel & Service om fornyelse af overenskomsten, der dækker frit valg-området og serviceopgaver inden for omsorg og pleje.

Resultatet blev:

Forhøjelse af den månedlige grundløn med ca. 425 kr. fra 1. marts 2004, ca. 440 kr. fra 1. marts 2005 og yderligere ca. 425 kr. fra 1. marts 2006.

Forhøjelse af månedlige anciennitetstillæg med 43 kr. fra 1. marts 2005 og yderligere 43 kr. fra 1. marts 2006.

Forbedret pensionsordning ved at nyansatte, som ikke i forvejen har pensionsordning, efter 1 års ansættelse får fuld pensionsordning (12 pct.), hvor den tidligere grænse var 3 år.

Forhøjelse af genetillæg med 3 pct. pr. 1. marts 2004, 3 pct. pr. 1. marts 2005 og 3 pct. pr. 1. marts 2006.

Fra 1. juni 2004 indføres ret til frihed med løn ved barns hospitalsindlæggelse.

Forhøjelse af aften- og lørdagstillæg med 40 øre pr. time fra 1. marts 2004, 40 øre pr. time fra 1. marts 2005 og yderligere 40 øre pr. time fra 2006.

Servicebranchens Arbejdsgiverforening – frit valg

Forlig med Servicebranchens Arbejdsgiverforening, SBA, om fornyelse af »overenskomsten om udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske (amts)kommuner«:

Grundlønnen hæves med kr. 8,05 i timen, som på det øvrige normal-lønsområde. Omregnet til månedsløn forbedres den med kr. 424,87 nu, kr. 440,90 til 1. marts 2005 og kr. 424,87 1. marts 2006.

Alle arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 3 pct. i hvert af de tre år. Stedstillæggene forhøjes.

Optjening af pensionsret forkortes, så der efter et års beskæftigelse er ret til 6 pct. pension og efter 18 måneder 12 pct. pension.

Desuden er der indført en ret til betalt frihed ved barns hospitalsindlæggelse.

Ret til månedsløn og pension ved 8 eller flere timers beskæftigelse om ugen.

Servicebranchens Arbejdsgiverforening – portører

Grundlønnen forhøjes med ca. 425 kr. pr. måned fra 1. marts 2004, knap 440 kr. pr. måned fra 1. marts 2005 og ca. 425 kr. pr. måned fra 1. marts 2006

Genetillæg forhøjes med 3 pct. i hvert af de tre år.

Pensionsindbetalinger forhøjes med 0,4 pct. i hvert af de 3 år.

Ydelse af særligt anciennitetstillæg efter 8 år – mod tidligere efter 9 år.

Kontorfaciliteter stilles til rådighed for tillidsrepræsentanter.

Forbedrede regler for barsel og adoption. Perioden med ret til løn udvides fra 14 til 20 uger.

Ret til frihed ved barns hospitalsindlæggelse.

Ny overenskomstbestemmelse om kompetenceudvikling, herunder ret til arbejdsgiverbetalt efteruddannelse ved afskedigelse.

Foreningen af sygeplejebureauer i Danmark (FASID)

– vikarbureauer

Forhøjelse af timelønnen til månedslønnede vikarer med 2,65 kr. den 1. marts 2004, 2,75 kr. pr. time den 1. marts 2005 og 2,65 kr. pr. time den 1. marts 2006.

Forhøjelse af timelønnen til timelønnede vikarer med 3,25 kr. pr. time den 1. marts 2004, 1. marts 2005 og 1. marts 2006. En stigning på i alt en stigning på 9,75 kr. pr. time i overenskomstperioden.

Forhøjelse af erfaringstillæg med 1 kr. pr. time.

Forhøjelse af tillæg for aften- og natarbejde fra 20 pct. til 22 pct. med virkning fra 1. september 2005.

Nedsættelse af grænsen for ansættelse på timelønsvilkår fra 15 timer/uge til 10 timer/uge.

Ret til betalt frihed for månedslønnede ved barns hospitalsindlæggelse

EUREST – kantiner, kiosker, caféer mv.

Grundlønningen pr. time reguleres med kr. 2,65 pr. 15. marts 2004, kr. 2,75 pr. 15. marts 2005 og kr. 2,65 pr. 15. marts 2006

Anciennitetstillæggene reguleres: tillægget med to års brancheerfaring stiger i perioden fra 635 kr. til 694 kr. pr. måned og med fem års brancheerfaring fra 1.540 kr. til 1.680 kr. pr. måned.

Pensionsbidragene forhøjes to gange med 0,6% fra arbejdsgiveren og to gange 0,3% fra lønmodtageren. Den samlede pensionsindbetaling stiger således fra 9% til 10,8% af indkomsten.

Forskudttidstillæggene forhøjes tre gange fra hhv. 30 og 46 kr. til – endeligt – hhv. kr. 30,90 og kr. 47,39.

Ret til betalt frihed ved barns hospitalsindlæggelse, med et loft på 120 kr. pr. time.

Enighed om, at eventuel ansættelse af vikarer skal ske på samme vilkår, som i øvrigt er gældende på overenskomstens område.

Arriva A/S – chauffører

Grundtimelønningen reguleres med kr. 2,65 pr. 1/4 2004, med kr. 2,75 pr. 1/4 2005 og med kr. 2,65 pr. 1/4 2006

TF tillægget forhøjes til kr. 475,00 pr. 1. juli 2004, til kr. 573,00 pr. 1. juli 2005 og til kr. 673,00 pr. 1. juli 2006.

Anciennitetstillægget forhøjes med tre gange kr. 0,25 pr. time, nemlig pr. 1. marts 2004, pr. 1. marts 2005 og pr. 1. marts 2006.

Ledbustillægget forhøjes pr. 1. marts 2004 til kr. 5,90, pr. 1. marts 2005 til kr. 6,10 og pr. 1. marts 2006 til kr. 6,30.

Tillæg for linieindøvning forhøjes pr. 1. marts 2004 til kr. 26,94, pr. 1. marts 2005 til kr. 27,75 og pr. 1. marts 2006 til kr. 28,58

Tillægget for instruktion forhøjes pr. 1. marts 2004 til kr. 86,21, pr. 1. marts 2005 til kr. 88,80 og pr. 1. marts 2006 til kr. 91,46.

Forskudttidstillægget forhøjes pr. 1. marts 2004 til kr. 18,90, pr. 1. marts 2005 til kr. 19,50 og pr. 1. marts 2006 til kr. 20,10.

Weekendtillægget forhøjes pr. 1. marts 2004 til kr. 22,75, pr. 1. marts 2005 til kr. 23,40 og pr. 1. marts 2006 til kr. 24,10

Der indføres ret til betalt frihed for månedslønnede ved mindreårigt barns hospitalsindlæggelse.

Konvertering af frihed til løntillæg: kompensationsfrihed gives for 2/3

som hele fridage og for 1/3 som et tillæg til den enkelte i forhold til dennes månedslønssats.

Timelønnede chauffører: ændring af omfanget af timelønsansættelse
Forsøgsordning vedrørende incitamentsaftale om skader

Det private overenskomstområde generelt

Sikring af fornuftige løn- og ansættelsesvilkår til medlemmerne ved overgang fra offentlig til privat ansættelse, er et prioriteret indsatsområde.

I beretningsperioden er arbejdet med det private overenskomstområde løbende videreført med det resultat, at antallet af FOA's private overenskomster fortsat stiger. Det fremgår af både FOA-NET og www.foa.dk.

Forhandlinger med Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA) om en overenskomst for sygehusportører i den private sektor er startet i foråret fælles med Dansk Funktionærforbund, som p.t. dækker området alene med overenskomst.

FOA's dilemma i denne forbindelse er, at en overenskomst med FOA som part på den ene side sikrer de bedste vilkår for de portører, hvis arbejde udliciteres. På den anden side betyder en sådan overenskomst, at amternes konkrete muligheder for »smertefrit« at udlicitere portørtjenester forbedres.

Beslutningen om at forsøge at overenskomstdække området er ikke en accept af udlicitering af portørtjenester.

Blandt andet disse erfaringer og overvejelser indgik, da forbundet startede forhandlinger med Kristelig Arbejdsgiverforening om en overenskomst på Frit-valg-området

Virksomhedsoverdragelse

I det forløbne år har Folketinget ændret loven om Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Baggrunden var en præcisering på baggrund af et EU-direktiv, men i arbejdet med implementeringen af direktivet lykkedes det fagbevægelsen at få rejst spørgsmålet om videreførelse af de kollektive rettigheder i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Dette krav kom fagbevægelsen dog ikke igennem med, men der skete en opstramning og præcisering af reglerne om passivitet, således at erhververen inden 5 uger fra han vidste eller burde vide, at de ansatte havde en kollektiv overenskomst skal meddele, hvis han ikke ønsker at

indtræde i overenskomsten – ellers fanger bordet. Det kan dog tidligst ske 3 uger efter overtagelsen.

Desuden vil det fremover være muligt at foretage en fagretslig behandling af overtrædelse af de individuelle rettigheder, samt flere andre mindre forbedringer.

Det frie valg

Uanset FOA's overordnede holdning til udlicitering af – blandt andet – pleje og omsorgsopgaver, igangsatte forbundet en offensiv indsats for at overenskomstdække firmaer, som bød ind på den fritvalgsordning, der trådte i kraft 1. januar 2003.

Forbundet fremsender overenskomstudkast til de firmaer, som er godkendt af de enkelte kommuner til at varetage »driftsmæssige opgaver inden for pleje og omsorg for danske (amts-) kommuner«.

I forbindelse med denne offensiv besluttede hovedbestyrelsen, at afdelingerne kan forhandle med de enkelte lokale firmaer om tilpasninger i forhold til den udsendte standardoverenskomst. Der er således taget hul på en udvikling, hvor afdelingerne har en mere aktiv rolle ved forhandling om lokale overenskomster.

På centralt plan er det afklaret med Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA), at FOA's eksisterende overenskomst også dækker fritvalgsområdet.

I foråret 2003 er der forhandlet en overenskomst med Dansk Handel & Service på fritvalgsområdet. Overenskomsten blev godkendt af Hovedbestyrelsen på møde i august 2003.

Det ser ud til, at det lykkes at sikre medlemmernes ansættelsesvilkår i fritvalgsområdet, og at FOA bliver en markant organisation på dette område.

Om frit valg af hjælp til pleje- og omsorg m.v. bliver en form, der kommer til at »fylde« noget væsentligt i social- og sundhedsområdet er usikkert.

FOA-overenskomst med KA Pleje

Den 19. maj 2004 indgik Forbundet af Offentligt Ansatte og arbejdsgiverforeningen Kristelig Arbejdsgiverforening – KA Pleje en overenskomst, der dækker fritvalgsområdet.

KA Pleje er en ny arbejdsgiverforening, der tidligere har været en del af Kristelig Arbejdsgiverforening. Den nye overenskomst var historisk, da

det er første gang, at et LO-forbund indgår overenskomst med en kristelig arbejdsgiverorganisation.

Bag beslutningen om at indgå denne overenskomst lå afgørende overvejelser og diskussioner i FOA's politiske forsamlinger. Her er fordele og ulemper ved dette nye skridt målt op mod hinanden.

FOA sikrer med KA Pleje-overenskomsten betydeligt bedre løn- og arbejdsvilkår for de cirka 200 medlemmer af FOA, der arbejder i virksomheder under KA Pleje. Disse virksomheder kan ikke længere byde på – og sikre sig – offentlige fritvalgs-opgaver, fordi de har lavere lønomskostninger end andre private virksomheder eller kommunerne. Der bliver nu en mere lige konkurrence på markedet.

Desuden indeholder den nye overenskomst en bestemmelse om, at det kun er FOA, der er aftalepart på fritvalgsområdet. Dermed holdes Kristelig Fagforening ude fra området.

Overenskomsten indeholder en udvidet fredspligt. Det betyder, at der ikke er de sædvanlige konfliktbestemmelser om strejke og lockout indbygget i overenskomsten.

Overenskomsten indeholder dog en bestemmelse, der betyder, at der kan iværksættes konflikt over for de enkelte virksomheder, som omfattes af overenskomsten – efter en opsigelse af overenskomsten til bortfald overfor KA Pleje.

Der har såvel i FOA – som i medierne og i LO-regi været delte meninger om FOA's indgåelse af denne overenskomst.

Portører

Forhandlinger med Service Branchens Arbejdsgiverforening – SBA – om en overenskomst, der dækker udliciteret portørarbejde fik et dramatisk forløb.

Det afgørende grundlag for problemerne er, at forbundet i 90-erne afviste at indgå overenskomst med det private firma, som overtog driften af Aabenraa Sygehus.

Herefter dækkede Dansk Funktionærforbund arbejdet med en overenskomst for »serviceportører« med SBA som overenskomstpart.

Sønderjyllands Amt udliciterede senere portørarbejdet ved de øvrige sygehuse i amtet og som konsekvens heraf aftalte FOA ved OK-98 med SBA, at søge indgået en portøroverenskomst fælles med Dansk Funktionærforbund.

Af forskellige grunde har det været meget længe før der for alvor kom gang i forhandlingerne – først mellem FOA og Dansk Funktionærforbund om forhandlingsudspil og grænseforhold. Herefter mellem de 2 organisationer og SBA og ISS (som har kontrakt om porttjenesten med amtet).

Forhandlingerne med arbejdsgiversiden har været meget vanskelige – og da der endelig syntes at være udsigt til et konkret resultat – fortrød arbejdsgiverne alligevel i foråret 2003. De havde fundet ud af, at overenskomsten ville blive for dyr for dem.

Denne udvikling førte til omfattende arbejdsnedlæggelser blandt portørerne ved de sønderjyske sygehuse – og krav til ISS om erstatning for manglende overholdelse af kontrakten fra Sønderjyllands Amt.

Overenskomstforhandlingerne blev afsluttet med enighed om en ny overenskomst i starten af august 2003.

Grænsekonflikter

På LO's ekstraordinære kongres 8. februar 2003 blev der vedtaget et nyt regelsæt for behandling af grænsekonflikter.

Hovedindholdet i det nye regelsæt er blandt andet, at der indføres en mæglingsinstans, før der eventuelt skal ske en behandling i grænseappellen. Mæglingsmanden behøver ikke at være en jurist, men kan eksempelvis være en arbejdsmarkedsforsker eller en anden person, der har indsigt i arbejdsmarkedets udviklingstendenser, og som samtidig kan forventes at være en kreativ mægler.

Grundlaget for mægling og afgørelse i grænseudvalget er ikke alene, hvilken organisation der ejer overenskomsten. Mægleren og grænseudvalget skal samtidig lægge væsentlig vægt på medlemmernes ønsker om organisationsforhold samt hvilket forbund, der generelt organiserer området, hvor uddannelsen hører til osv.

I kølvandet på den ekstraordinære kongres har SiD rejst to grænsesager i forhold til FOA. Det drejer sig begge to om sager inden for busområdet, nemlig buschauffører ansat ved de private firmaer i HUR-området samt buschauffører ansat ved Århus Sporveje.

Sagen vedrørende HUR er kun på det indledende stadium, idet sagen efter FOA's opfattelse burde afvente opfyldelsen af et fælles protokollat, som de lokale afdelinger af SiD og FOA indgik ved LO-formandens mellemkomst umiddelbart før den ekstraordinære kongres. Dette proto-

kollat havde blandt andet som målsætning at sikre en fælles overenskomst for alle buschauffører i hovedstadsområdet.

Sagen vedrørende Århus Sporveje vedrører organiseringen af overenskomstansatte buschauffører. I dag er det sådan, at FOA har en tjenestemandsaftale omfattende over 700 tjenestemænd, mens SiD har en overenskomst omfattende under 100 overenskomstansatte.

FOA's forslag har været, at såvel tjenestemandsaftale som overenskomst blev gjort fælles samt at de ansatte frit kunne vælge, hvor de ville organisere sig. SiD fastholder, at de overenskomstansatte skal organiseres i SiD, selvom de stort set alle sammen i dag har valgt at organisere sig i FOA.

Parterne er nu blevet enige om at anmode en arbejdsmarkedsforsker om at være mæglingmand.

Også på Køkken- og Rengøringsområdet har FOA været inddraget i en grænsesag i det forløbne år. Det drejer sig om institutionerne under Fyns amt, hvor sagen er løst i mindelighed mellem FOA og KAD. Som udgangspunkt blev alle institutionerne og de berørtes ansættelsesforhold taget op til en gennemgang. Efter en konkret vurdering blev medarbejderne ud fra en række kriterier aftalt mellem parterne derefter henført til den relevante overenskomst, medmindre de ikke allerede befandt sig der.

Nye aftaler og fortolkninger

Beredskabspersonale

Siden 1995 har der ikke kunnet opnås enighed om fornyelse af overenskomsterne for beredskabspersonale samt brandpersonale i København og Frederiksberg kommuner, men den 21. februar 2001 blev parterne enige om indholdet i overenskomsterne.

Parterne har opnået enighed om fornyelse af overenskomsterne, der indeholder overgang til ny løn, lønfremgang til alle på mindst 1 løntrin, 2 obligatoriske funktionsløntrin for ambulancebehandlere og mulighed for yderligere lønfremgang gennem lokale arbejdstidsaftaler.

Arbejdstidsbestemmelser, herunder antallet af døgnvagter, er uændret.



Sosu-personalet

Videre- og efteruddannelsesreformen-VEU – som Folketinget vedtog, og som fik virkning fra 2001, viste sig at indeholde en utilsigtet effekt – nemlig at de økonomiske vilkår for FOA-medlemmer på opskoling blev forringet.

Efter flere møder om sagen med relevante ministre og de kommunale arbejdsgiverparter aftalte forbundet en løsning med arbejdsgiverne, der sikrer fuld sædvanlig løn for fuld tid i opskolingsperioden.

Forinden havde mange afdelinger været i gang med at forhandle og aftale lokale løsninger på problemet, som – forenklet – bestod i, at deltidsansatte, som valgte at tage et opskolingsår til social- og sundheds-hjælper – eller – assistent stod tilbage med færre penge i opskolingsåret end før VEU-reformen. Tilsvarende situation kunne dagplejere på PGU-uddannelse lande i.

De lokale forhandlinger og aftaler var med til at presse de centrale arbejdsgiverparter til en samlet løsning i form af ændrede lønbestemmelser under opskoling – midt i en overenskomstperiode.

I praksis har nogle kommuner efterfølgende valgt at holde igen med opskoling for at spare.

I aftalen er fastlagt vilkår under opskoling. Men aftalen indeholder ikke en forpligtelse for den enkelte kommune til at opskole et bestemt antal med lønvilkår efter aftalen. Aftalen giver heller ikke den enkelte interesserede ret til opskoling på aftalens vilkår.

Forbundet kan udelukkende forfølge kommuner fagretligt, hvis de systematisk undlader at opskole – med løn efter aftalen.

De lokale afdelinger har gennemført en stor indsats for at presse de enkelte kommuner til at leve op til hensigten med aftalen – opskoling af flest mulige på de aftalte vilkår.

Forbundet har i starten af 2004 udsendt brev til alle, der efter medlemssystemet kan være potentielle opskolings-kandidater.

Hensigten med denne aktivitet er først og fremmest at orientere om mulighederne for opskoling.

Dagplejere

På dagplejeområdet har der vist sig behov for tilpasninger i de overenskomstbestemte vilkår.

Flere kommuners tiltag i retning af integration på småbørnsområdet

mellem dagplejen og vuggestuer har medført drøftelser om fravigelse af dele af dagplejeoverenskomsten.

Der er indgået konkrete aftaler om fravigelser mellem FOA og enkelte kommuner. Formålet med fravigelserne er at åbne for etablering af gæstedagplejehuse.

Forhandlinger om sådanne ordninger er komplicerede, på grund af den uskarpe skillelinie mellem fælles faciliteter for dagplejere og dagplejebørn – og børneinstitutioner. De lokale forhandlinger har været ført med støtte fra forbundet.

Decentrale arbejdstidsaftaler

Især social- og sundhedsområdet var mål for den generelle KTO-aftale om decentrale arbejdstidsregler, som var et resultat af OK-99-forhandlingerne.

Der er gennemført lokale projekter med forsøg med arbejdspladsbase-rede arbejdstidsaftaler. Midler til igangsættelsen var aftalt som et led i det generelle 99-forlig.

Midlerne er brugt til forberedelse og gennemførelse af projekter, som efterfølgende kan anvendes som inspiration i andre kommuner / arbejdspladser på det kommunale område.

I SOSU-områdets arbejdstidsaftale, som trådte i kraft i 2003 har lokale forhandlinger og aftaler fået stor vægt som grundlag for den lokale arbejdstidsplanlægning.

Afskedigelsessager

Antallet af afskedigelser af FOA's medlemmer lå i år 2000 på ca. 9000, og dette tal har holdt sig nogenlunde stabilt igennem alle årene i kongresperioden.

Afskedigelsesstatistikkerne blev omlagt i slutningen af år 2000. Denne omlægning indebærer, at en samlet detaljeret opgørelse for år 2000 ikke har kunnet udarbejdes.

Med virkning fra 1. januar 2001 opgøres – og offentliggøres – forbundets statistik løbende hver måned på FOA-NET.

Blandt de omkring 9000 opsigelser årligt, er der ca. 300, der ender som sager i forbundet. Der er ikke samlede opgørelser over hvor mange opsigelsessager, der forhandles og løses endeligt af afdelingerne.

I tabeloversigten bagest i beretningen fremgår opsigelserne fordelt på medlemsgrupper og på årene i kongresperioden.



Udvikling af arbejdspladserne

Udlicitering har spillet fallit

Der har i den foregående kongresperiode 1996 – 2000 været stor fokus på udlicitering. Det har der ikke i helt så stort omfang været i denne kongresperiode. Der stilles fra mange sider spørgsmålstegn ved de påståede fordele, og udlicitering har kun været brugt i et mindre omfang indenfor den offentlige sektor.

Ser man på den offentlige sektors køb af fremmede tjenesteydelser i procent af bruttodriftsudgiften svinger graden af udlicitering omkring 10 procent i kommunerne og omkring 7 procent i amterne. Disse tal dækker over store forskelle f.eks. er rengøring og kollektiv trafik hårdt ramt af udlicitering, mens andre områder slet ikke er berørt.

Fokus på den offentlige sektor

Der har kongresperioden igennem været fokus på den offentlige sektors rolle og udvikling i velfærdssamfundet.

Der har på den ene side været fokus på og kritik af kvaliteten af de offentlige ydelser. Der har i denne sammenhæng også været fokus på den offentlige sektors effektivitet.

Der har på den anden side også været fokus på en markedsgørelse af den offentlige sektor med hovedvægten på at skabe et marked for private leverandører af velfærdsydelser.

Ideen om frit valg er blevet gjort til et alternativ til ideen om udlicitering. Der har fra borgerlig side været gjort en stor indsats for at markedsføre den offentlige sektor gennem frit valg og udfordringsret, men dette er indtil videre ikke lykkedes i større omfang. Det frie valg er indført på en række områder, og der er mange steder blevet brugt rigtig mange midler på at få det til at fungere. Det gælder for eksempel i forhold til hjemmeplejen. Alligevel benyttes det frie valg kun i begrænset omfang. Brugerne foretrækker fortsat den offentlige service og de offentlige tilbud.

Målet er stadig det samme – at markedsføre den offentlige sektor. At bringe flest mulige velfærdsopgaver over på private hænder.

Regeringen har desuden arbejdet for at udvide Offentligt Privat Partnerskab og for at øge brugen af »afknopning«, hvor offentligt ansatte

overtager de offentlige opgaver i et privat selskab. Ingen af disse initiativer har dog haft den store gennemslagskraft.

Regeringen har også foretaget et skift med hensyn til styring af kommunerne. Indførelsen af bl.a. udfordringsret, krav om udarbejdelse af servicestrategi og frit valg på ældreområdet har sat det kommunale selvstyre under pres.

Forbundet har informeret bredt om de nye emner. Der har bl.a. været afholdt en temadag om udfordringsret, frit valg, osv.

Der har på hovedbestyrelsesmøder været drøftet tilkøbsydelse og frit valg af velfærdsydelser. I oplægget blev diskuteret hvilke betingelser man kan stille, når der tales om frit valg mellem offentlig og privat. Når der skal være konkurrence om at levere velfærd, så skal der være lige muligheder for leverandørerne på markedet. Spørgsmålet er, om der reelt kan være lige muligheder for offentlig og privat? Hvilke hensyn kan ikke overlades til private? Hvilke muligheder har private i forhold til en offentlig leverandør?

Initiativet til at indføre frit valg i kommunerne er på nogle områder ikke længere hos kommunen selv, men via lovgivning lagt hos private. Derfor er det vigtigt, at der bliver taget fat i, hvilke betingelser der skal være opfyldt, når man åbner markedet for velfærdsydelser for både offentlig og private leverandører.

Med loven om udfordringsret har regeringen for alvor bevæget sig ind på et område, hvor lovgivning har været uønsket. Selv de store private selskaber har været imod lovgivning på området. Lov om udfordringsret skabte overskrifter som »Regeringen sætter udlicitering 10 år tilbage« – overskrifter som dækkede over utilfredshed fra ISS, Falck, Skanska, Elite Miljø og Forenet Service. Loven der giver private initiativretten til at overtage offentlige opgaver har da også vist sig at være mere ideologi end et praktisk værktøj.

Der har i længere tid været diskussion om konkurrenceforholdet mellem offentlig og privat. Hvilke konsekvenser kan det få, når offentlige velfærdsydelser bliver suppleret med tilkøbsydelser – og hvem skal i givet fald have ansvaret for tilkøbsydelserne? Diskussionen er blevet forstærket ved, at regeringen nu stiller krav om, at borgerne skal have frit valg mellem offentlige og privat producerede ydelser.

Der har flere gange fra forbundets side, været politiske udmeldinger om vores betænkeligheder ved de forskellige former for krav om mar-

kedsgørelse af velfærdsydelser. I de høringssvar der er givet fra forbundet, er der lagt vægt på de umiddelbare ulemper, der er ved at markedsføre velfærd. Et andet vigtigt punkt for FOA har været spørgsmålet om, hvordan man kan sikre, at en markedsføring af offentlige velfærdsydelser ikke får en social slagside. Der er desuden lagt vægt på, at hvis der skal være et marked med private leverandører, så er det nødvendigt, at der som minimum gives samme muligheder for de offentlige leverandører, som der gives til de private leverandører.

Forbundet har også argumenteret for, at hvis der skal private leverandører ind på det offentlige velfærdsområde, så må det som minimum være den enkelte offentlige myndighed, der selv tager initiativet.

Samlet set har indsatsen fra FOA været præget af en argumenter om, at velfærdsydelser ikke bør markedsføres, da konsekvenserne vil blive en forringelse af vores nuværende velfærdssamfund. At gøre velfærd til en handelsvare vil betyde, at det bliver økonomisk formåen der bliver afgørende frem for behov.

Udover de nævnte temadage for afdelingerne har forbundet afholdt kurser for ledermedlemmer om deres stilling og handlemuligheder, når der skal udbydes og evt. udliciteres opgaver. Ledermedlemmerne er i en dobbeltrolle. Dels skal de som ledere trimme arbejdspladsen, og de skal forberede et udbud. Dels er de selv truet, hvis opgaven udliciteres. Der er afholdt to kurser med ca. 35 ledermedlemmer pr. kursus for at ruste dem bedst mulig til at tackle den dobbeltrolle, de står i.

I foråret 2003 blev afholdt et tilsvarende kursus for tillidsrepræsentanter inden for teknik- og serviceområdet.

Herudover har forbundet løbende rådgivet afdelingerne i deres arbejde med servicestrategier, godkendelse af firmaer til levering af velfærdsydelser, m.m.

Sideløbende hermed har forbundet rådgivet på en række andre områder f.eks. gennemlæsning og kommentering af udbudsmaterialer, dokumenter og rapporter samt vejledning i afdelingernes og tillidsrepræsentanters strategier overfor det politiske niveau. Forbundet har i nogle tilfælde deltaget i møder rundet om i landet og har ydet vejledning i juridiske spørgsmål om f.eks. virksomhedsoverdragelse, udliciteringsprotokollat, EU-direktiv m.v.

Fokus på udvikling

Forbundet så rigtigt, da der i de fagpolitiske målsætninger 2000 – 2004 blev sat fokus på udvikling af den offentlige sektor.

På hovedbestyrelsens møde i december 2000 blev »Fokus på udvikling« udpeget som indsatsområde i kongresperioden, og der blev efterfølgende udarbejdet en handlingsplan 2000 – 2002, som blev vedtaget på hovedbestyrelsens møde i april 2001. Det har efterfølgende været nødvendigt at revidere planen tidsmæssigt, så den i stedet løb over årene 2002 – 2003.

Store dele af planen er ved beretningsperiodens afslutning gennemført. Nogle punkter er parkeret, fordi det har været nødvendigt at prioritere andre opgaver. Disse parkerede punkter vil blive taget op i næste kongresperiode. Ganske få punkter er blevet opgivet, fordi de var for ressourcekrævende at gennemføre og/eller fordi tiden løb fra dem

Kvalitetsprisen for den offentlige sektor

FOA har, som led i fokuseringen på kvalitet og udvikling, engageret sig i Kvalitetsprisen for den offentlige sektor.

FOA er repræsenteret i både priskomiteé og bedømmelsesudvalg.

Arbejdspladsudvikling og faglighed

Der er i beretningsperioden sat fokus på faglighed og arbejdspladsudvikling som centrale indsatsområder.

Det er det arbejdspladsnære og fagligheden, der er afgørende for medlemmerne. Herudover er fagligheden afgørende for at medlemmerne kan se sig som en del af et stort forbund som FOA. Det er afgørende, at medlemmerne kan se sig selv som en del af FOA, og at de føler, at deres interesser bliver godt varetaget. Ellers vil FOA og fagbevægelsen miste gennemslagskraft, indflydelse og tilslutning.

Sektorerne er garant for at forbundets aktiviteter i forhold til medlemmernes faglige udvikling og udviklingen af deres arbejdspladser er i orden set ud fra forbundets politiske mål, men især set ud fra en faglig og kvalitetsmæssig vurdering.

Sektorerne er forbundets »finger på pulsen« i forhold til faggruppernes situation og udviklingsbehov gennem samarbejde med sektorbestyrelser, faglige udvalg og faggrupper samt de lokale sektorer.

Sidst i beretningsperioden har forbundet taget hul på projekt faglig-

hed, der betyder en kortlægning og dokumentation af faggruppernes faglighed. Projektet rækker ind i næste kongresperiode.

Medarbejderportalen og udbudsportalen

Forbundets informationsindsats er blevet styrket i samarbejde med de øvrige forbund. LO, FTF og DKK har i beretningsperioden indgået et samarbejde om at lave en portal (www.medarbejderportalen.dk) med fokus på at levere vejledning og information om medarbejderforhold i forbindelse med omstilling, udbud og udlicitering.

Forbundet deltager i følgegruppen og har deltaget i undergrupperne om ældreområdet, kontrolbud, arbejdsmiljø, sygehusområdet, service og rengøring samt i et ad hoc projekt om servicestrategi og medbestemmelse og et projekt om Kommunen som virksomhed. Portalen bliver løbende forbedret og udviklet og udbygges med konkrete erfaringer, baggrundsmateriale og nye temaer. Der har været gennemført brugermøder, og input fra disse møder anvendes til at forbedre portalen.

Et af de nyere, større initiativer er en præsentation af data på kommuneniveau. Ligeledes har medarbejderportalen gennemført en analyse og vurdering af samtlige kommuners servicestrategier og udbudspolitik og givet dem 'karakter' efter i hvor høj grad de lever op til lovens krav.

Forbundet gør en indsats for at informere afdelinger og medlemmer om medarbejderportalens eksistens ved relevante lejligheder, og portalen er bl.a. blevet brugt aktivt på seminarer og kurser. Ligeledes vil information om portalen indgå i det faglige materiale om udlicitering på TR grunduddannelsen.

Udliciteringsnetværket

Udliciteringsnetværket bestod af en ressourceperson fra hver afdeling samt konsulenter fra forbundet. Netværket har fungeret siden 1999. I Udliciteringsnetværket udveksler afdelingerne erfaringer fra arbejdet med udlicitering, og forbundet formidler information til afdelingerne om aktuelle problemstillinger. Hidtil er der blevet afholdt et årligt seminar samt udsendt nyhedsbreve ca. hvert kvartal. I 2003 blev nyhedsbrevene i nogen grad blevet erstattet af temadage med afdelingsrepræsentanter hvor forbundet har informeret om den nye lovgivning vedrørende frit valg på ældreområdet, servicestrategi og udfordringsret. Til disse temadage blev der udarbejdet en materialesamling som ligger på FOA-Net og

siden er blevet anvendt i en række andre sammenhænge. Udliciteringsnetværket blev efter en rundspørge nedlagt i slutningen af 2003 og bliver erstattet af ad hoc temadage.

Udlicitering

Der har i beretningsperioden været forskellige sager af mere principiel karakter.

Esbjerg Centralsygehus har arbejdet på at gennemføre et udbud af rengøringsopgaverne over to år. Det har været store politiske problemer i Ribe amt, bl.a. fordi Sygehusudvalget i forbindelse med udbudet løb fra en gammel aftale om udvikling af arbejdspladserne på sygehusene. Hertil kom, at der ikke var mere end et enkelt firma, som kunne leve op til kravene i prækvalifikationen. Nu er der så et andet udbud i gang, hvor ISS, Completa og sygehusenes rengøringsorganisation byder på opgaven. Medarbejderne har arbejdet på at få krav om arbejdsmiljø ind i udbudsmaterialet, hvilket der i samarbejde med BST også er kommet. Ligeledes har amtet bemærket sig udbyderansvaret i forbindelse med overholdelse af loven.

HS har sendt serviceopgaver i udbud siden 1999. Bl.a. er rengøringen på Hvidovre, Amager og Frederiksberg hospitaler overtaget af private selskaber. KLS som organiserer medarbejderne har arbejdet meget for at synliggøre overfor politikere og andre, hvilke menneskelige omkostninger udliciteringerne har for medarbejderne. Således har KLS foretaget en undersøgelse for at afdække, hvorfor personalet faldt fra efter kort tid som privatansat. Rengøring på Bispebjerg Hospital blev også udbudt, men der valgte HS at indgå en 3-5-årig kontrakt med hospitalets egen rengøringsafdeling.

Frederiksborg Amt overlod i kongresperioden Eurest A/S driften af køkkenerne, kantinerne og kioskerne på amtets sygehuse. Personalet ønskede at deltage i et kontrolbud, men blev afskåret fra dette, da amtet mente, at de ikke kunne byde på den samlede pakke. Amtet ønskede med udbuddet, samtidig at ændre konceptet for levering af mad til patienter og deres pårørende. De ville indføre et såkaldt P3-koncept (Patienter, Pårørende og Personale). Ønsket var, at man ville kunne bestille varieret mad til de tre grupper, og at det skulle ske ved et decentral IT-baseret ordresystem. Konceptet er løbet ind i mange vanskeligheder og det er usikkert om det overhovedet vil komme i

gang i det omfang man ønskede i udbudsmaterialet. FOA har etableret et godt samarbejde med Eurest A/S om overgangen fra at være ansat af amtet til at være ansat i Eurest A/S. Således har Eurest A/S indgået en tiltrædelsesoverenskomst frem til april 2002 og efterfølgende tegnet overenskomst med FOA, som grundlæggende bygger på overenskomsten med amtet. FOA's aftale med Eurest A/S kan på sigt betyde en roligere overgang for medlemmer, hvis der sker flere udliciteringer på sygehusområdet. Der er ikke sket nogen afskedigelser af personale med baggrund i udliciteringen.

Skælskør Kommune ønskede store besparelser og bedre kvalitet, da de udbød rengøring, vask og indkøb for ældre i eget hjem. Hidtil blev rengøringen i eget hjem udført af et decideret rengøringsteam. Da kommunen alligevel skulle udbyde rengøringen på skolerne grundet kontraktsophør, blev det besluttet at tage rengøringsteamets opgaver med i udbudsrunden.

Flere af de store serviceselskaber bød på opgaven. Det kommunale rengøringsteams bud var på langt de fleste punkter konkurrencedygtigt. Sandsynligvis var det især prisen der gjorde, at kommunen ikke ønskede nogle af de private udbydere skulle varetage opgaven. Prisen var beregnet ud fra de nuværende udgifter og forhold, men også indlagt forskellige nye kvalitetsopfølgingsredskaber. Men for personalet havde ønsket været, at der ikke skulle fyres nogen i deres kontrolbud. Det blev der heller ikke. Og de kommunale politikere kunne takke medarbejderne for, at de pressede politikerne til, at der skulle gennemføres et kontrolbud.

Hvidovre Hospital gennemførte i 2001 et udbud af hospitalets køkkendrift. Medarbejderne havde mulighed for selv at give bud på opgaven, der blev givet bud fra ISS, Completa og køkkenet selv. I midten af december blev det afgjort, at køkkenets bud blev valgt til fordel for buddene fra de to store firmaer. Køkkenet havde i sit tilbud opnået en del besparelse ved udelukkende at holde sig til, hvad der var beskrevet i udbudsmaterialet. Det vil sige, at køkkenet i sit bud gjorde opmærksom på en række opgaver, der løses nu, men som ikke var medtaget i udbuddet, og som derfor ikke kan forventes at blive løst fremover. Køkkenet nåede frem til, at man ville kunne spare ca. 10 fuldtidsstillinger ved at rationalisere arbejdsgange og under forudsætning af, at det er de beskrevne opgaver, der alene skulle løses. I budet fra køkke-

net var desuden en beskrivelse af forskellige opgaver, som ikke var et krav i udbudsmaterialet, men som personalet forventede fortsat at løse inden for den afgivne pris.

I 1999 vedtog Folketinget en lov om færgefart, som påbyder offentlige instanser at udbyde offentligt finansierede eller støttede færgeruter. I den forbindelse arbejdede FOA på at få udbyderpligten ud af lovforslaget. Det betød desværre ikke, at udbudspligten blev udeladt af loven. Siden har der været flere udbud af færgeruter. Det har vist sig, at FOA havde ret i, at der ikke var nogle økonomiske fordele for amter og kommuner i at udbyde, for selvom få har budt på opgaverne, har der ikke været nogle økonomisk fordelagtige bud, og således er p.t. ingen af færgeruterne udliciteret.

Tilbagevækning

Beretningsperioden har også været præget af, at der flere steder, hvor man tidligere har valgt at udlicitere opgaver, nu har valgt at tage opgaverne tilbage i offentligt regi. Denne udvikling har været mest markant på rengøringsområdet.

Baggrunden for fravalget af de private leverandører er som oftest en massiv kritik af kvaliteten, der ikke har levet op til forventningerne. Således kan nævnes, at ISS enten har opsagt eller er blevet opsagt i Ålborg kommune, Frederiksberg Kommune og Greve kommune. Og tidligere blev Forenede Rengørings kontrakt med Esbjerg Kommune opsagt. Ikke alle kommuner har valgt at beholde opgaven i eget regi på trods af udliciteringsfiaskoen. Ålborg og Esbjerg kommuner tog opgaverne tilbage og Frederiksberg kommune ønskede ikke, at alle skoler skal være udliciteret og vælger ikke ubetinget det billigste tilbud længere.

Der har i perioden også været flere eksempler på, at private firmaer er blevet opsagt på både ældreområdet og på børnepasningsområdet.

ISS havde i en periode kontrakter på børnepasning, men efter massiv kritik opsagde kommunerne de fleste kontrakter med ISS, der overlod de sidste kontrakter til et datterselskab.

På ældreområdet bekendte flere private selskaber, at det skulle være slut med at dumpe priserne og at der ville komme prisstigninger på op til 30%. Forsøg på prisforhøjelser og genforhandlinger af kontrakter på ældreområdet på Frederiksberg, i Odense og i Fredericia og i Søllerød har gjort, at kommunerne selv overtog opgaverne igen.



Efter den nye lovgivning på ældreområdet, hvor alle private, der lever op til pris- og kvalitetskrav har ret til en kontrakt, er den første sag nu dukket op i Svendborg. Svendborg Kommune har opsagt et privat firma for ikke at leve op til kvalitetskravene, men det private firma truer med at sagsøge kommunen for mistet indtægt.

Privatiseringer af vaskerier

To vaskerier i hovedstadsområdet er blevet privatiseret den 1. januar 2001. Det drejer sig om KOROVA, som blev overtaget af Berendsen Textil Service A/S og Institutionsvask, der blev overtaget af Forenede Dampvaskerier A/S. FOA har arbejdet meget for at beholde overenskomsterne, og for at medarbejderne kunne bibeholde deres arbejdsforhold og rettigheder. Da de to private selskaber i forvejen har overenskomster med KAD og SID, var det ikke muligt ikke bibeholde overenskomsten.

Vaskeriet på Bispebjerg Hospital er fortsat, som det eneste offentlige storvaskeri offentligt drevet. Dette er i høj grad kunne lade sig gøre fordi medarbejderne på vaskeriet målrettet har indgået i arbejdet med at skabe et konkurrencedygtigt kontrolbud.

Standarder på rengøringsområdet (INSTA 800)

INSTA 800 er en nordisk standard udarbejdet af Dansk Standard i fællesskab med de øvrige nordiske lande. Standarden opfylder de Europæiske rammekrav til en kvalitetsstandard og kan derfor i lighed med andre nationale standarder benyttes i udbudsforretninger. Det er dog ikke en betingelse kun en mulighed.

Standarden er udarbejdet i regi af Dansk Standard og i et samarbejde mellem FOA, KAD og den private rengøringsbranche. Til gengæld har de offentlige arbejdsgivere ikke ønsket at deltage i arbejdet.

Den private rengøringsbranche har set INSTA 800 som et godt redskab til at komme i dialog med eventuelle ny kunder om, hvilket produkt man ønsker, men også et bedre ledelsesredskab overfor medarbejderne.

Det er FOA's forhåbning, at standarden vil betyde en mere ensartet opfattelse af rengøringskvaliteten, og tvinge de kommunale politikere til at tage stilling til kvaliteten i produktet, de betaler for frem for udelukkende at se på prisen.

Standarden er ikke så udbredt i øjeblikket af flere grunde, men en

væsentlig er, at de private konsulentfirmaer ikke bruger standarden i væsentligt omfang.

Kursus om opmåling af rengøringsopgaver

Ud fra princippet om, at problemerne skal løses, hvor de opstår, er det forbundets praksis, at afdelingerne så vidt muligt selv skal have kompetence på opmålingsområdet, så de kan rådgive tillidsvalgte, der bliver involveret i en opmåling.

Forbundet forespurgte samtlige afdelinger om behovet for at afholde et kursus i den forgangne periode. Og med baggrund i den undersøgelse er der blevet afholdt et opmålingskursus på Roskilde Højskole. Der deltog ca. 20 i kurset.

Der har siden ikke været afholdt kurser, da efterspørgslen ikke har været der, ydermere har sager som har været i forbundet ikke været mange. Enkelte sager har til gengæld været så omfattende, at forbundet har søgt assistance hos KLS i København, som har medarbejdere som arbejder med opmåling mv. på et meget professionelt niveau.

Statens og kommunernes indkøb (SKI)

SKI er ejet af Finansministeriet og Kommunernes Landsforening og har hidtil indkøbt varer for stat og kommuner – alt fra papirclips og toilet-papir til Pc'ere og biler. SKI har ca. 2 mio. varenumre og har 6.500 kunder i det offentlige. Formålet med SKI er at opnå store rabatter.

SKI ønskede i den forløbne periode også at indkøbe serviceydelser for kunderne. Man ønskede i første omgang at undersøge mulighederne for at købe rengøringsydelser. Formålet er også her at opnå besparelser.

Det betød, at SKI ville indgå rammeaftaler med en række rengøringsfirmaer, og at SKI på denne baggrund ville stå for udliciteringen af opgaven, når en kunde henvender sig. Det kunne f.eks. være en kommune, der ønskede at udlicitere skolerengøringen. Det ville betyde, at kommunen ikke længere var udbyder, men kunde hos SKI.

SKI valgte rengøring som det første område, fordi der allerede var en række erfaringer med at udlicitere rengøringsydelser.

DKK på vegne af bl.a. FOA har indklaget SKI for brud på EUs udbudsdirektiv. Efter en usædvanlig lang sagsbehandling og med udsigt til at tabe sagen ved klagenævnet besluttede SKI's bestyrelse at trække sig fra rammeudbud, når de indebærer overdragelse af medarbejdere.

Klagenævnet for udbud har med begrundelse i SKI's retræte sat en slags punktum i sagen ved at afvise at komme med en afgørelse.

ABService

ABService er en standardkontrakt for serviceydelser, der kan bruges ved udlicitering. Standardkontrakten er til frivillig brug for de offentlige udbydere – stat, amter og kommuner.

ABService er udarbejdet af udbydere, leverandører og medarbejderorganisationer i samarbejde.

I den endelige udgave af ABService har Økonomi- og Erhvervsministeriet valgt ensidigt at imødekomme arbejdsgiverorganisationernes ønsker. Det har de gjort ved helt at fjerne centrale bemærkninger og bestemmelser om lønmodtagernes retsstilling i forbindelse med udbud og udlicitering.

Medarbejderorganisationerne har derfor samlet meldt tilbage, at man ikke tilsluttede sig ABService.

ABService er udgivet af Økonomi- og Erhvervsstyrelsen kort efter den nuværende regering tiltrådte.

Arbejdspladspuljen

På kongressen blev afsat 250.000 kr. til arbejdspladsudvikling. FOA ønskede med puljen at støtte små, konkrete ideer til at udvikle arbejdspladserne i en positiv retning. Puljen er blevet brugt til følgende aktiviteter:

Studietur til Göteborg for Dagplejen Centrum i Århus kommune

Kursus og supervision med fokus på 'Det gode arbejdsmiljø' i

Dagplejen i Lyngby-Taarbæk kommune

Temadag for medarbejdere om bedre psykisk arbejdsmiljø ved

Dagplejen i Ikast kommune

Livsstilskursus for buschauffører ved Odense Bytrafik

Kursus der muliggør brug af 'de grønne naturbaser' i Dagplejen i

Risskov

Materialer og redskaber der muliggør ugentlig skovdag i dagplejen i

Hjortshøj

Arrangement om hvordan man skaber en spændende og attraktiv arbejdsplads for Plejecenter Birkelund.

Støtte til arrangementer i »socialudvalget« ved Lokalcenteret Tranbjerg.

Støtte til studierejse til Torino for Dagplejen Nord i Århus.

Projekt om arbejdsfastholdelse i ældresektoren i Morsø Kommune
Medarbejderudviklingskursus på Bornholms Centralsygehus.
Proceskonsultation for at skabe større fællesskab i Daglejen i Hedensted Kommune.
Skrivekursus for medarbejdere ved Områdecetret Lindevænget.

Alle der har fået støtte fra arbejdspladspuljen, er blevet bedt om at komme med en tilbagemelding om de aktiviteter der er blevet støttet.

Samarbejde med Dansk Sygeplejeråd

Siden 2000 har Dansk Sygeplejeråd og FOA haft et formelt samarbejde om problemstillinger på ældreområdet. Politikere og sekretariat fra de to organisationer mødes 8 -10 gange årligt og drøfter problemstillinger og mulige fælles aktiviteter.

Grundlaget for samarbejdet er et fælles kvalitetspapir, hvor organisationerne kommer med holdninger til, hvad kvalitet i ældreplejen er.

Samarbejdet er nok mest kendt for de fælles udmeldinger om etik i ældreplejen og de ti rettigheder til ældre. Dette er resultat af en tværgående arbejdsgruppes arbejde med etiske problemstillinger og handlingsanvisninger.

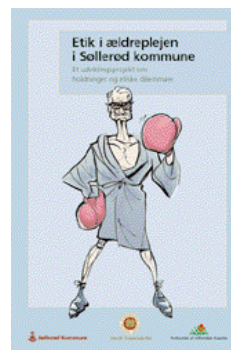
FOA og DSR har afholdt to seminar for politikere og repræsentanter for faggrupperne, hvor det blev drøftet, hvilke initiativer organisationerne i fællesskab skal beskæftige sig med.

I den forløbne periode har samarbejdet resulteret i en række aktiviteter. F.eks. løbende kontakt med Kommunernes Landsforening, ministerier, ældreorganisationer med videre, fælles udtalelser, koordinerede høringssvar udarbejdelse af materialer i forbindelse med aktiviteterne med etik i ældreplejen og meget andet.

Samarbejde om Udvikling på Sygehusene (SUS-samarbejdet)

– visionen

SUS-samarbejdet har i 3 overenskomstperioder udgjort en platform for dialog og samarbejde om organisations- og medarbejderudvikling på sygehusene. SUS-samarbejdet har givet politisk indflydelse og været medvirkende til at øge samarbejdspartnernes kendskab til og respekt for FOA's politiske holdninger bredt set og FOA-grupperne og deres kompetencer og udviklingsmuligheder helt konkret.



Arbejdet med SUS-samarbejdet varetages af Sygehusbranchen, da samarbejdet omfatter alle LO-grupperne og der opnås herigennem en mulighed for at samtænke branchearbejdet med udviklingsprojekterne, derudover bliver der en fælles finansiering på sekretariatsarbejdet.

Visionen bag SUS-samarbejdet er, at ledelse og medarbejdere sammen arbejder strategisk med udvikling af sygehusene med det formål at øge kvalitet og produktivitet samt skabe attraktive og værdifulde arbejdspladser til gavn for såvel patienter som for medarbejdere og sygehusejere.

De overordnede mål er;

Øget kvalitet i ydelserne gennem f.eks. kompetence udvikling

Større arbejdsglæde og jobtilfredshed

Udvikling i arbejdsorganisation og arbejdstilrettelæggelse.

SUS i 3 overenskomstperioder

SUS-samarbejdet har fungeret i 3 overenskomstperioder. De overordnede mål og visioner for samarbejdet har stort været de samme, men indenfor samarbejdet er der sket en markant udvikling. Samarbejdet er blevet udvidet, der arbejdes med langt mere omfattende projekter, der stilles krav til de deltagende sygehuse om at bruge rammeaftalerne i organisationsudviklingsprojekterne, derudover der lægges langt mere vægt på spredning af erfaringerne.

SUS-samarbejdet består i dag af Amtsrådsforeningen, Foreningen af Special læger, Foreningen af Yngre læger, Sundhedskartellet og Sygehusbranchen i Det Kommunale kartel, det vil sige alle parterne på sygehusområdet. Samarbejdet har en politisk følgegruppe bestående af formændene for parterne det vil sige: Kristian Ebbensgård og Bent Hansen, Amtsrådsforeningen, Karen Stæhr, Sygehusbranchen, Connie Kruckow, Sundhedskartellet, Mette Worsø, FAYL og Karsten Nielsen, FAS.

SUS-2 projektet

I SUS-2 projektet blev der sat fokus på kvalitets-, organisations- og medarbejderudvikling på 5 udvalgte sygehusafdelinger. Ideen var at sikre videns spredning af gode eksempler på udviklingsprojekter. Centrale temaer i projekterne var kompetenceudvikling, teamorganisering og udvikling af den enkelte medarbejders arbejdsfelt.

Evalueringen af projekterne lagde vægt på at der var sket en kompetenceudvikling af faggrupperne, en bedre vidensdeling mellem grupper-

ne, bedre samarbejde samt større effektivitet. Der er opnået gode effektiviseringsresultater og faggrupperne i projekterne er blevet langt bedre til at arbejde sammen og tværfagligt. Dette skete ved, at medarbejdere og ledere satte patientforløb, arbejdsgange og rutiner i fokus. Dette skabte bedre kontinuitet og kvalitet i de enkelte patientforløb, samt større jobtilfredshed hos den enkelte medarbejder.

I SUS-2 projektet blev der udviklet en hjemmeside www.susweb.dk, der dels beskriver aktiviteterne i SUS-samarbejdet, dels indeholder en omfattende eksempeldatabase over udviklingsprojekter på de danske sygehuse til inspiration og information.

Der blev udviklet et elektronisk kompetenceværktøj, der systematisk understøtter kompetenceudviklingen på en afdeling ved at tage udgangspunkt i de opgaver den givne afdeling har og gennem dette skabes et overblik over hvor der skal sættes ind med kompetenceudvikling i forhold til afdelingens opgaver og udviklingen i disse. Udgangspunktet er således bredt og giver gode muligheder for at styrke den enkeltes kompetenceudvikling

I SUS-2 perioden blev der sat fokus på internationale sygehusvinkler og SUS-samarbejdet har på EU-plan arbejdet stærkt for at få etableret en formel social dialog på sygehusområdet i EU. Et af målene med den sociale dialog er også at udbrede kendskabet til FOA's faggrupper. Sådanne faggrupper eksisterer stort set ikke i de øvrige EU-lande. Der er blevet afholdt flere internationale konferencer og der er langsomt men sikkert skabt forståelse for at en social dialog om sygehusområdet er vigtig for udviklingen af EU.

Overenskomstperiode 2002-2005 – SUS-3 projektet

SUS-3 samarbejdet bygger på erfaringer fra de tidligere projekter og er parternes fælles handlinger på anbefalingerne fra Indenrigs- og sundhedsministerens rådgivende udvalg samt på plejeprofiludvalget.

Foreningen af Speciallæger deltager i samarbejdet fra denne overenskomstperiode, således at samarbejdet nu dækker alle grupperne på sygehusene.

SUS-3 – eller partssamarbejde på sygehusene, som det kaldes i OK 2002-2005 perioden er en naturligforlængelse af det samarbejde der blev udviklet i de foregående OK-perioder.

Projektets design er mere omfattende end de tidligere sus-projekter. Der er tale om at der er sket en udvikling fra enkelte projekter til strategisk

udvikling af hele sygehuse ved brug af rammeaftalerne fra overenskomstforhandlingerne. Ideen er at bruge aftalesystemet til at sikre og forankre udviklingen under hensyn til lokale forhold.

I denne OK-periode sættes der endvidere fokus på erfaringsopsamling og formidling i fællesskab ud fra erkendelse af, at der foregår rigtig mange gode aktiviteter og det er væsentligt at få spredt disse erfaringer, således at nyudvikling kan bygge på de hidtidige erfaringer.

Der er igangsat følgende aktiviteter:

Udviklingsprojekter på Silkeborg Central sygehus og Storstrømmens sygehuse

Ny hjemmeside – de skaber overblik over aktiviteterne

Nyudviklet projektdatabase med udviklingsprojekter fra sygehusene

Projektavis

Temamøder og erfaringsudveksling

Seminar for nøglepersoner, der arbejder med organisations- og medarbejderudvikling på sygehusene mhp. etablering af faglige netværk

Elektronisk kompetenceværktøj i netversion

Udvikling af den sociale dialog i EU på sygehusområdet

Overblik over rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer på sygehusområdet

Projektsygehusene

De 2 udvalgte sygehuse arbejder med meget spændende og omfattende projekter.

Silkeborg Centralsygehus' formål projekter at bruge de muligheder som de centralt indgåede rammeaftaler giver i forhold til at understøtte strategien »Det gode grænseløse patientforløb.« Der sættes fokus på 3 områder:

Sikre kompetenceudvikling samtidig med at der sættes fokus på nedbringelse af sygefravær og produktivitet

Udvikle brug af Ny Løn i forhold til strategien

Sikre en individuel arbejdstidstilrettelæggelse

Storstrømmens sygehus projekts overordnet mål er at styrke medarbejdernes faglighed gennem en strategisk og systematisk kompetenceudvikling giver mulighed for udvikling af nye jobprofiler med andre og nye kompetenceområder.

Midler i projekt er kompetenceafdækning og implementering af rammeaftaler for at sikre fastholdelse af forandringer.

Delmål er

At udvikle en strategisk kompetence model

At udarbejde skabeloner for generelle og specialrettede kompetenceprofiler

At udarbejde og arbejde med individuelle udviklingsplaner

At styrke viden og erfaring i planlægning og realisering af læring i egen praksis

Sygehusbranchen og Sundhedskartellet har i samarbejde besøgt de berørte amter og understøttet det lokale samarbejde omkring projekterne i det omfang, der er behov for det.



Andre aktiviteter

Partssamarbejdet har fungeret bredere end de tidlige SUS-projekter, der handlede om udvikling på udvalgte sygehusafdelinger. Som led i parts-samarbejdet blev der i fællesskab afholdt konferencen »effektive sygehuse« i oktober 2002 som en opfølgning på regeringen 100 dages udvalg. Der var omkring 400 deltagere.

Som en del af partssamarbejdet har FOA i Sygehusbranchen deltaget i drøftelser i Amtsrådsforeningen om sundhedscentre og udvikling af et sammenhængende sundhedsvæsen. Dette arbejde resulterede i fælles udtalelsen »Det sammenhængende sundhedsvæsen skal udvikles – ikke fastlåses!«

SUS-samarbejdet har fungeret som en løftestang for et tættere samarbejde med de øvrige personale organisationer på sygehusområdet og har således været afgørende for samarbejdsaftalen mellem Sygehusbranchen, Sundhedskartellet, FAYL og FAS. Det har dermed også dannet baggrund for samarbejdet om udvikling og drift af hjemmesiden sygehusansatte.dk

Plejeprofiludvalget

Plejeprofiludvalget arbejdede i 1 1/2 år med at analysere udvikling indenfor sundhedsvæsenet særlig mhp. hvad udviklingen betyder for fremtidens krav til plejepersonalet kvalifikationer, analysere udbud og efterspørgsel efter plejepersonale, komme med forslag til initiativer til rekruttering og fastholdelse af plejepersonale samt komme med anbefalinger om kompetence- medarbejder- og organisationsudvikling.

Udvalgsarbejdet blev afsluttet med en rapport, der udkom i maj 2001 med en række tankevækkende konklusioner f.eks.:

Der vil være betydelige udfordringer med at rekruttere og fastholde tilstrækkeligt med plejepersonale i de kommende år

Der er et betydeligt ledelsesmæssig råderum for personalesammensætningen indenfor plejeområdet. Rapportens analyser viser at sammensætningen af plejepersonalegrupper er meget forskellig fra amt til amt. Der er sket en markant ændring i personalesammensætning på sygehusene, hvor antallet af sygeplejersker er steget med 19 % samtidig med at antallet af andet plejepersonale er faldet med 20 %.

På baggrund af analyserne lavede udvalget en række anbefalinger.

Hovedbudskabet i anbefalingerne er, at der ikke findes en bestemt personalesammensætning, der er den rigtige. Det er afgørende at der arbejdes med kompetence- og organisationsudvikling, der skal udvikles gode arbejdspladser på området. Der var i alt 24 konkrete anbefalinger.

Plejeprofil udvalget blev fulgt op af et initiativ, der blev betegnet som »Plejens år« I maj 2002 blev der afholdt en startkonference, hvor 8 udvalgte afdelinger fik såkaldte plejestafetter, for at sætte særlig fokus på udvikling af arbejdet indenfor plejen. I maj 2003 blev arbejdet afrapporteret på en afslutningskonference. En række amter fulgte initiativet op med afholdelse af regionale konference og aktiviteter indenfor emner.

Der foregår en stadig opfølgning af arbejdet med Plejeprofil udvalgets anbefalinger i forbindelse med Partssamarbejdet på sygehusene.

Der har i FOA regi været afholdt TR-kurser, der har taget udgangspunkt i Plejeprofiludvalgets arbejde og anbefalinger.

Etik i ældreplejen

FOA her sammen med DSR og Ældreplejen i Søllerød kommune gennemført et udviklingsprojekt om etik i ældreplejen. I materialet 'For meget forlangt?' præsenteres et bud på ældres 10 rettigheder i forhold til at modtage hjælp og de dilemmaer, der er knyttet hertil. Til materialet hører også et 'spil' med dialogkort, der beskriver konkrete situationer og lægger op til diskussion af de indbyggede etiske dilemmaer. Dette materiale har dannet udgangspunkt for udviklingsprojektet i Søllerød.

Samtlige medarbejdere i kommunens ældrepleje har deltaget i projektet og har over en periode diskuteret dilemmakort på arbejdspladsen. Diskussionerne er blevet styret af »tovholdere« på hver arbejdsplads, som er medarbejdere, der er blevet klædt på til netop denne opgave.

Projektet er afsluttet i marts 2004 og resultaterne har været meget positive, både set fra medarbejdernes og kommunens synsvinkel. Gennem projektet er der blevet skabt rum til refleksion om etik. Medarbejderne giver udtryk for at de via projektet har fundet nye måder at tale om dagligdagens dilemmaer, analysere dem og i fællesskab finde løsninger. De involverede arbejdspladser fortsætter med at bruge dialogkortene også efter projektet afslutning.

Pædagogik i dagplejen

Der har længe været dokumentation for dagplejens værd gennem forældrenes udsagn i brugerundersøgelser. 9 ud af 10 forældre er tilfredse eller meget tilfredse med dagplejen. Det har blandt andet en undersøgelse foretaget af Kommunernes Landsforening i 2003. Især dagplejens evne til at skabe trivsel for børnene og den daglige kontakt til forældrene er tilfredsstillende. Her scorer dagplejen generelt højere end daginstitutionerne. Men forældre til børn i dagplejen, er også mere tilfredse med den pædagogiske indsats i forhold til børnene, end forældre til børn i daginstitutioner.

Med rapporten »Børnene med i hverdagen – Dagplejepædagogik« (2003) har pædagogisk sektor nu også fået anerkendte forskere på børneområdet ord for, at der er pædagogik i dagplejen. Rapporten blev præsenteret på Pædagogisk sektors årlige landskonference i maj måned, og den skal nu bruges – blandt andet til at skaffe uddannelse til dagplejen. For anerkendelse i ord er ikke nok.

Væksthus på ældreområdet

Kongressen vedtog at afsætte 500.000 kr. til et væksthus på ældreområdet. Baggrunden er, at FOA gerne vil være med til at dyrke et mere udviklingsorienteret miljø på ældreområdet.

Det var målet at der arbejdes med idéudvikling indenfor kompetenceudvikling, organisationsudvikling, lederudvikling, rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, forbedring af områdets image og udvikling af nye servicetilbud til den enkelte ældre borger tilpasset den enkeltes behov.

FOA har forsøgt at få flere forskellige kommuner til at deltage i at lave et væksthus for idéer til udvikling af hjemmepleje og plejehjem. Ideerne var mange men det var vigtigt, at der blev tale om en slags forsøgslabora-

torium, hvor idéer afprøves og der udvikles nye metoder inden for f.eks. arbejdsorganisering, kvalitetsudvikling og kompetenceudvikling.

Gennem et stykke tid var der samtaler i gang med Middelfart Kommune om et større forsøgsprojekt, men hvor kommunen i sidste ende trak sig.

Den øvrige udvikling på ældreområdet især indførelsen af tvungen frit valg af leverandør har gjort at de fleste kommuner har koncentreret deres ressourcer på at gennemføre ordningen og har derfor ikke haft det fornødne overskud til at indgå i væksthushusprojekter.



Arbejdspladsudvikling på køkken og rengøringsområdet

På baggrund af bl.a. forbundets førtidspensionsundersøgelse har Køkken- og rengøringssektoren søgt og fået bevilget midler via EU's Socialfond til iværksættelse af et stort projekt, der foregår i hhv. Frederiksborg amt og Vestsjællands Amt. I Frederiksborg amt deltager 3 plejehjem (køkken/rengøring) og i Vestsjællands Amt deltager et plejehjem (køkken/rengøring) og en kaserne (køkken). Projektet foregår i tæt samarbejde med de lokale sektorer/afdelinger i hhv. Hillerød og Slagelse. Helt overordnet har projektet følgende mål: Forebyggelse af nedslidning gennem uddannelse og ændret arbejdsorganisering. Fastholdelse på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet. Større fleksibilitet for arbejdspladsen.

Det har samtidig været målet at iværksætte et anderledes projekt, med en række fornyende elementer.

Køkken- og rengøringsområdet er kendt for sine arbejdsmiljøproblemer. Der er behov for at gå nye veje for at forbedre arbejdsmiljøet og sikre kompetenceudvikling. Gennem udviklingsprojekter på i alt 6 arbejdspladser i 2 amter skaber projektet forskellige modeller for langsigtede arbejdsmiljøløsninger på området. I projektet deltager både kommunale, statslige og private arbejdspladser, hvilket giver mulighed for at etablere erfaringer med arbejdspladsudvikling på forskellige arbejdspladstyper.

Projektet kombinerer uddannelse og arbejdspladsudvikling på nye måder. Uddannelse ses traditionelt som et redskab til at ruste medarbejderne til at håndtere nye krav i arbejdet. Uddannelse benyttes typisk først efter, at beslutninger om, hvordan arbejdspladsen skal udvikles, er truffet. I dette projekt bruges uddannelse i stedet til at ruste medarbejdere og ledere til at indgå aktivt i udvikling af arbejdet og arbejdspladsen.

Projektet kombinerer formel uddannelse med kompetenceudvikling på arbejdspladsen og tilrettelægger individuelt tilpassede kompetenceudviklingsforløb for deltagerne.

Projektets aktiviteter tager udgangspunkt i de enkelte arbejdspladsers ønsker og behov. Gennem temagrupper inddrages medarbejdere og ledere i planlægningen af den enkelte arbejdsplads' aktiviteter i projektet. Derved opnås høj grad af medejerskab og dermed forhåbentligt høj effekt af projektets initiativer.

Frederiksberg projektet

Den offentlige skolerengøring er konkurrencedygtig, også selvom man ikke skruer tempoet urimeligt op er det muligt at organisere skolerengøring på en sådan måde, at det vil være attraktivt for kommuner og amter at bibeholde rengøringen i eget regi.

I 2002 startede FOA et fælles projekt med Frederiksberg kommune. Et projekt som blandt andet er en konsekvens af, at Frederiksberg kommune har haft nogle uheldige erfaringer med udlicitering på rengøringsområdet.

Projektet omhandlede i første omgang tre skoler med tilhørende SFO'er og siden ønskede yderligere to skoler at deltage i projektet.

Medarbejderne på skolerne gennemgik et større opskolingsforløb primært, så medarbejderne er blevet bedre til at arbejde i teams. Men et andet og lige så vigtigt omdrejningspunkt i projektet var, at rengøringskvaliteten blev forbedret i dialog med brugerne og i det hele taget at medarbejdergruppen blev en mere integreret del af skolernes samlede personale.

Det har vist sig nødvendigt også at lade store dele af medarbejdergruppen gennemføre sprogkurser for, at de gennemføre forløbet. Dette har givet den sidegevinst, at medarbejdere som tidligere ikke var så synlige i hverdagen har markeret sig mere. I det hele taget har mange af FOA's medlemmer, som har deltaget i projektet fået mange personlige gevinster ud af forløbet.

Som en del af projektet blev der også ansat en koordinator, som viderefører projektet, nu når projektforløbet er afsluttet.

Miljø og forskning

Arbejds miljøområdet

Det altoverskyggende arbejdsområde i indeværende kongresperiode har været at øve indflydelse på en reform af ulykkesbegrebet i arbejdsskadelovgivningen.

Målet har været at få et nyt forståeligt og anvendeligt ulykkesbegreb, så FOA's medlemmer kan opnå anerkendelse af de skader, de i stort omfang er udsat for på deres arbejdspladser.

En særlig udfordring har været arbejdsskademyndighedernes afvisning af anerkendelse af skader indenfor FOA's arbejdsområder. Vi har arbejdet for at det såkaldte forventelighedsbegreb blev fjernet. Det vil sige skader opstået under arbejde, hvor den udløsende og skadende begivenhed kunne være forventelig for medarbejderen blev afvist. Mange af FOA's medlemmer, der arbejder med hjælp til ældre, børn eller handicappede blev udsat for denne urimelige praksis.

I perioden har FOA deltaget i 2 ministerielle udvalgsarbejder, der begge endte uden enighed parterne imellem. Det var et særdeles omfattende udvalgsarbejde.

FOA bidrog i LO-samarbejdet med dokumentation, udarbejdelse af hørings svar og sideløbende hermed en indsats sammen med en række FTF-organisationer i form af henvendelse direkte til minister og politiske ordførere i de politiske partier.

Indsatsen bar frugt, og et nyt ulykkesbegreb så dagens lys 1. januar 2003.

Ulykkesbegrebet opfylder de betingelser, som har været kardinalpunktet for FOA, at begrebet var enkelt forståeligt og gjorde definitivt op med begrebet forventelighed som afvisningsårsag.

I perioden er administrationen af arbejdsskadeloven flyttet til Beskæftigelsesministeriet, og administrativt og politisk har det betydet en større åbenhed omkring samarbejdet om udvikling af praksis og et øget fokus på det forebyggende arbejde.

Revision af Erhvervssygdomslisten

Samtidig med den politiske aftale om nyt arbejdsskadebegreb, besluttede Folketinget, at også erhvervssygdomsområdet trænger til en revision.

Der arbejdes i et nyt udvalg med at udmønte den politiske beslutning om udvidelse og modernisering af erhvervs sygdomsbegrebet.

Heri har FOA en særlig rolle fordi social- og sundhedsområdet sammen med rengøringsområdet er i fokus på grund af et uforholdsmæssigt stort antal skader.

FOA er repræsenteret i udvalgsarbejdet. Revisionen af arbejdsskade-lovgivningen har tillige særligt fokuseret på at flytte indsatsen fra erstatning til skadede, til at forebygge at skader sker. Dette er nu indskrevet i loven, så opmærksomhed herpå til stadighed opretholdes.

Registersamkørsel – arbejdsskadeundersøgelse

FOA bestilte i 2003 en registersamkørsel imellem Arbejdsskadestyrelsens tal for anmeldte, anerkendte og afviste skader efter Lov om arbejdsskade med FOA's medlemsregister.

Resultatet var ret nedslående. For stort set alle andre faggrupper var der registreret et fald i antal anmeldte og anerkendte arbejdsskader. For FOA's medlemmer blev der dokumenteret en overrepræsentation af skader for FOA medlemmer med 150 %, en stigning i antal anmeldte skader i årene fra 1998 til 2001, typiske skader på medlemmernes ryg, skuldre og knæ, en højere andel overbelastningsskader og dertil en højere andel afviste overbelastningsskader.

Med denne undersøgelse skabte vi på ny opmærksomhed omkring, at den forebyggende indsats og arbejdsmiljøarbejdet i kommuner og amter skal opprioriteres, hvis denne negative udvikling skal vendes.

Civile søgsmål

FOA gennemfører en række civile søgsmål mod arbejdsgivere og myndigheder. Det kan dreje om konkrete erstatningskrav efter erstatningsansvarsloven, manglende anerkendelse efter arbejdsskadeloven, følger efter ulykker, voldsepisoder eller f.eks. mere principielle spørgsmål, som vi ønsker at forfølge på medlemmets vegne.

I en årrække har FOA f.eks. haft andel i en principiel sag om indførelse af nye rengøringsvogne i Fyns amt, den såkaldte rengøringsvognsag.

Sagen handlede om indførelse af ny teknik, store arbejdsbelastninger, arbejdsgiverens manglende vilje til at inddrage medarbejdere, der pådrø sig helbredsmæssige problemer som følge af arbejdet med den nye vogn.

Sagen endte nedslående nok med at FOA og KAD tabte sagen ved Højesteret.

Sagen gav imidlertid nyttige erfaringer, som vil være anvendelige i sager i årene der kommer.



Information og vejledning

I erkendelse af de alt for mange skader på FOA medlemmer har vi intensiveret samarbejdet med afdelingerne om sagsbehandling, forebyggelse og arbejdsmiljøindsats.

Det har blandt andet resulteret i afholdelse af flere kurser, hvor fokus har været en koordineret indsats med skadebehandling/forebyggelse/faglig indsats som fællesnævner. Derudover har vi i stigende omfang deltaget i »gå hjem møder«, TR/SR møder i afdelingerne, faggruppelandsmøder og lignende.

Forbundet har sammen med Pen-Sam og Kommuneforsikring etableret et samarbejde mhp. at fremme indsatsen overfor medlemmer med arbejdsskader. Formålet er at sikre en hurtig indsats for arbejdsfastholdelse og hurtigere indsats fra alle aktørers side.

Lænderyglidelser

Lænderyglidelse på grund af rygbelastende plejearbejde blev d. 1. juni 2001 optaget på Erhvervs sygdomsfortegnelsen.

På et principielt møde i Erhvervs sygdomsudvalget den 27. februar 2001 blev det på opfordring af LO aftalt, at området skulle følges i en 2-årig periode. Arbejdsskadestyrelsen skulle herefter redegøre for udviklingen til Erhvervs sygdomsudvalget (rygudvalget).

Arbejdsskadestyrelsen har evalueret den administrative afgørelsespraksis i »plejesagerne«, efter at afgørelserne overgik fra udvalgsregi til sagsbehandlerregi medio 2001.

Statistik over afgørelser i lænderygsager viser generelt en udvikling hen imod en højere anerkendelsesprocent på lænderygs sygdomsområdet set over en 5-årig periode (1998-2002).

Fordelt på køn er udviklingen meget markant, idet særligt kvinder får anerkendt langt flere lænderygs sygdomme end tidligere, dog forholds-mæssigt stadig lidt færre end mændene.

Anerkendelsesprocenter, ryglidelser, 1998-2002 (ASK statistik april 2003)

	1998	1999	2000	2001	2002
Kvinder	0,7	6,8	10,0	13,0	15,0
Mænd	9,0	17,0	21,2	23,9	17,7

Nedskæringer fra 2001

I kongresperioden har der, på godt og ondt, været politisk fokus på arbejdsmiljøområdet.

Starten af kongresperioden var præget af den tidligere socialdemokratiske regerings – og ikke mindst den daværende arbejdsminister Ove Hygums ønske om at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen med omfattende politiske og administrative opstramninger.

FOA's medlemsgrupper havde regeringens bevågenhed. Der blev iværksat en række lovændringer eksempelvis indført en arbejdsmiljøafgift til arbejdspladser med et dårligt arbejdsmiljø, bøder til arbejdspladser der ikke havde en arbejdspladsvurdering, udbygning af bedriftssundhedstjenesten (BST) på sygehusområdet samt fokus på udbyderansvar i forbindelse med udlicitering mm.

Ligesom regeringsskiftet i 2001 har haft store konsekvenser indenfor mange andre områder, har det borgerlige flertal i Folketinget markant forandret situationen.

Den borgerlige regering ønskede hurtigt at afvikle disse initiativer. Arbejdsmiljøafgiften blev ophævet og BST- udbygningen (der udover sygehusområdet bl.a. skulle have omfattet børne-, transport- og rengøringsområdet) blev sat i stå. Herudover skar regeringen kraftigt ned på Arbejdstilsynets ressourcer og reducerede forskningen i arbejdsmiljø med ca. 35 %. Normeringen i de eksisterende BST'er blev forringet.

I 2002 opfordrede beskæftigelsesministeren arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet (AMR) til at komme med et bud på fremtidens arbejdsmiljøsystem. Desværre stod parterne langt fra hinanden, bl.a. i forbindelse med diskussionerne om BST's fremtid. Såvel de private som de offentlige arbejdsgivere var indstillet på en afvikling, hvor vi i FOA stadig har kæmpet for en fastholdelse af de eksisterende BST'er for ikke at forringe det forebyggende arbejde, der var igangsat.

Arbejdsmiljøreform – igen

I efteråret 2003 fremlagde beskæftigelsesministeren så et udkast til en arbejdsmiljøreform, og der var en hektisk politisk aktivitet dels gennem vores deltagelse i LO og direkte over for de politiske partier.

Regeringen indgik forlig i februar 2004 med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en ny reform og ønskede således ikke at tage hensyn til fagbevægelsens indsigelser eller forslag.

Der er forringelser i den forebyggende arbejdsmiljøindsats, specielt ved at den obligatoriske bedriftssundhedstjeneste (BST) liberaliseres (reelt bortfalder). Dette sker fra den 1. januar 2005 ved at Arbejdstilsynet (AT) tager ud på alle arbejdspladser og foretager en screening.

Det er fastlagt, at alle arbejdspladser indenfor det (amts)kommunale område, som er omfattet af BST, skal være screenet inden den 1. juli 2005 og dermed være fritaget for BST-pligten.

Alle andre arbejdspladser skal fritages for BST-pligten over en 3-årig periode til og med udgangen af 2008.

I forbindelse med udbygningen af BST inden for det kommunale område er kommuner og amter blevet økonomisk kompenseret igennem det udvidede totalbalance-princip (DUT). De 131 mio. kroner, som kommuner og amter har fået bliver de nu frataget, og det er Beskæftigelsesministerens plan, at disse penge i stedet skal bruges til at finansiere de 140 nye stillinger, der skal oprettes i AT.

FOA har fastholdt, at ophævelsen af BST-pligten er en ren ideologisk beslutning, da vi kan dokumentere, at BST har styrket arbejdsmiljøarbejdet på de kommunale arbejdspladser og BST-medarbejdere har været velkvalificerede til at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Alle virksomheder skal screenes i løbet af en kommende 7-årig periode, og efterfølgende screenet mindst hvert 3. år. Arbejdstilsynet vil bruge en 1 time til 11/2 på hver virksomhed for at få et overblik over arbejdsmiljøet. Hvis det her vurderes, at arbejdsmiljøet er i orden foretages der ikke yderligere. Hvis det vurderes, at arbejdsmiljøet ikke er i orden, skal der efterfølgende foretages et tilpasset tilsyn af AT, som så vil afgøre, hvad der er nødvendigt for at få arbejdsmiljøet i orden. Her kan det pålægges, at arbejdspladsen skal søge rådgivning for at løse f.eks. konkrete arbejdsmiljøproblemer. Alt i alt meget lidt forebyggende tænkning i reformen.

FOA er meget bekymret for om et lynbesøg fra AT's side på 1 til 11/2 time vil give et reelt billede af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet.

Ligeledes at det ikke vil være muligt at få afdækket, om der f.eks. er psykiske arbejdsmiljøproblemer på den pågældende arbejdsplads.

Vold som udtryksform

»Vold som udtryksform« er en aktivitet, som FOA fortsat deltager i, og som har til formål at forebygge vold og trusler om vold på (amts)kommunale arbejdspladser. Vold som udtryksform styres af en gruppe, hvor FOA er repræsenteret sammen med DSR, SL og brugerorganisationer.

Aktiviteterne er primært lokale aktiviteter i de 5 regioner, som landet er delt op i. Der afholdes temadage og kurser, udvikles materiale og erfaringsudveksles for at fastlægge en voldspolitik og handleplaner på de enkelte arbejdspladser.

Social Udviklings Center (SUS) er sekretariat og tovholder på aktiviteterne og der er fortsat netværksgrupper inden for områderne: Psykiatri, forsorgshjem, børn & unge og udviklingshæmmede.

Sammen med indsatserne i de forskellige Branchearbejdsmiljøråd har dette arbejde medvirket til at skabe debat om voldsforebyggelse og konflikthåndtering.

Medindflydelse og medbestemmelse (MED)

Det blev ved OK 2002 besluttet, at der skulle foretages en MED-evaluering med det formål, at:

- Afdække erfaringer med implementering af MED-aftaler i amter og kommuner

- Få afdækket, hvilke muligheder systemet rummer for at forbedre og udvikle samarbejde mellem ledere og medarbejdere

- Undersøge, om samarbejdet rent faktisk er blevet styrket, og hvad årsagerne til dette er

- Give de centrale parter større indblik i, hvilke problemstillinger der drøftes i MED-udvalgene

- Undersøge, om kommunernes sikkerhedsarbejde er blevet styrket og effektiviseret

- Undersøge, om strukturen fremmer samarbejde

Evalueringen er foretaget af Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier v. Københavns Universitet (FAOS). Evalueringen blev færdig i maj 2004, og vil af parterne blive brugt til at vurdere, om



der skal ske justeringer og forandringer i MED-aftalen ved overenskomstfornyelsen i 2005.

Ny TR-aftale med mulighed for lokale aftaler

Ved OK 2002 blev der indført en ny mulighed for, at man lokalt kan indgå TR-aftaler, som dels erstatter TR-bestemmelserne i MED-aftalen og dels kan erstatte de centrale fastsatte bestemmelser omkring TR/SU-aftalen.

Det er herefter blevet muligt for de lokale faglige organisationer og arbejdsgivere at indgå en aftale, hvor næsten alle elementer i de centrale TR-regler kan indgå i forhandlingen, dog med indholdet af TR-beskyttelsen mod afsked og beskyttelsen af TR som en væsentlig undtagelse.

Der er fastlagt, at ved uoverensstemmelse og fortolkning af lokale aftaler er det fagretslige system gældende, undtaget hvis man alene indgår en aftale om tillidsrepræsentanternes vilkår i henhold til TR-vilkårsprotokollatet.

Elementer i en lokal aftale er f.eks.:

Ny struktur for TR / FTR og suppleanter (der kan aftales, at der ikke er samme antal suppleanter som TR)

En arbejdsfordeling mellem TR og FTR og eventuelt deres suppleanter

Ændre reglerne for, hvem der er valgbar og længden af valgperioden

Tidsforbrug til TR-arbejdet

Normeringsmæssige hensyn, vikarordninger og frikøb og rettigheder ved lokale adgang og teknisk udstyr, herunder adgang til Internettet
TR-ernes lønvilkår (både i forhold til begrebet »sædvanlig løn« og i henhold til reglerne om ny løndannelse)

Vilkår for TR-ernes deltagelse i kurser, hverv, møder og i hvilket omfang aktiviteterne må have

Der er i forbindelse med denne aftale udarbejdet en fælles vejledning mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere og KTO har suppleret med en selvstændig vejledning om lokale TR-aftaler. Der er dog endnu ikke indgået nogle lokale TR-aftaler.

Arbejds miljøcertificering

Den tidligere SR-regering fik vedtaget, at kommuner og amter kunne blive certificeret på arbejdsmiljøområdet ud fra nogle bestemte kriterier.

Dermed kunne man undgå at betale den særlige arbejdsmiljøafgift, der var lagt pr. ansat.

I den nye arbejdsmiljøreform har man fastholdt ordningen ud fra samme kriterier. Virksomheder, der er certificeret, bliver fritaget for screening. De får en grøn smiley og bliver fritaget for almindelige tilsyn fra Arbejdstilsynet (AT). AT kan komme på besøg ved arbejdsulykker eller som følge af medarbejderklager.

Inden for det kommunale område er Herning, Silkeborg og Thisted certificeret for nuværende. Der er sygehuse inden for det (amts)kommunale område, som er på vej til at blive certificerede.

Der er igennem de personalepolitiske midler igangsat et fælles projekt om certificering mellem KTO, Amtsrådsforeningen og KL. Projektet har til formål at afdække, hvad det er for nogle forhold og forudsætninger, der skal være for at kunne blive certificeret. Der skal arbejdes med, at (amts)kommunale arbejdspladser kan blive certificeret. FOA deltager som projektleder heri.

Arbejdet i HB-udvalget om arbejdsmiljø

I foråret 2001 nedsatte Hovedbestyrelsen et arbejdsmiljøudvalg, der bl.a. løbende har drøftet ændringerne på arbejdsmiljøområdet og opfølgningen på de fagpolitiske målsætninger for forbundets arbejdsmiljøindsats i øvrigt.

Udvalget har fulgt FOA's deltagelse i Arbejdsmiljørådet og i de centrale udvalg, som beskæftigelsesministeren har haft nedsat i forbindelse med reform arbejdet.

Udvalget har endvidere fulgt FOA's bidrag til LO's koordinering af dette arbejde. I forhold til strukturen på arbejdsmiljøområdet har udvalgets drøftelser primært drejet sig om FOA's rolle i forhold til at indgå aftaler på arbejdsmiljøområdet, certificering af arbejdsmiljøet på de amtskommunale arbejdspladser.

I 2004 har udvalget gjort status over arbejdet. Det blev konstateret, at udvalget har sikret, at FOA uanset lovgivningsændringer har fastholdt en selvstændig profil og aktivitet på arbejdsmiljøområdet.

Særlig indsats for det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdet for et bedre psykisk arbejdsmiljø er et højt prioriteret område for FOA. Som opfølgning på de fagpolitiske målsætninger er der iværk-

sat flere konkrete initiativer i retning af at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for medlemmerne.

Hovedbestyrelsen besluttede bl.a. i efteråret 2001, at FOA skulle iværksætte en særlig indsats målrettet FOA's lokalafdelinger og tillidsvalgte for at styrke afdelingernes indsats om psykisk arbejdsmiljø.

Indsatsen blev oprindeligt indstillet af HB's udvalg om arbejdsmiljø, som løbende har drøftet indsatsen. En mindre arbejdsgruppe fra udvalget har deltaget aktivt i udarbejdelsen af materiale. Materialet består af: En pjece om psykisk arbejdsmiljø målrettet de tillidsvalgte, 1 håndbog om psykisk arbejdsmiljø målrettet lokalafdelingerne og udvalgte arbejdspladser/tillidsvalgte, en vejledning om psykiske arbejdsskader (mobning og chikane) ligeledes målrettet afdelingerne samt 1 plakat der sætter fokus på emnet.

FOA-materialet er blevet en stor succes, og der er trykt 25.000 eksemplarer af pjecen, godt 2000 eksemplarer af håndbogen samt 4000 eksemplarer af plakaten.

Det udarbejdede materiale blev i oktober og november 2002 præsenteret på 6 temadage rundt om i landet. FOA's fremtidige indsats for det psykiske arbejdsmiljø er blevet drøftet på disse temadage, på arbejdsmiljøkonferencen november 2002, samt på et møde i hovedbestyrelsens udvalg den 9. januar 2003.

Herudover har der været afholdt 2 kurser som led i organisationsleder-uddannelsen: »Psykisk arbejdsmiljø fra teori til praksis«. Kursets formål er både at styrke arbejdet med medlemsservicen dvs. beredskabet over for det enkelte medlem (både ledere og medarbejdere), OG det forebyggende arbejde på arbejdspladserne, samt at styrke afdelingerne til at indgå i en fremadrettet proces.

Endelig besluttede hovedbestyrelsen i efteråret 2003 at iværksætte et projekt om psykisk arbejdsmiljø i samarbejde med FOA Ringsted og FOA Køge.

Det overordnede formål med projektet er at afprøve redskaber/tiltag, der kan bidrage til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø for FOA's medlemmer. Herigennem ønsker vi få en viden om, hvad der i praksis virker i forhold til at påvirke det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser i en positiv retning.

Konkret er det projektets mål at styrke medlemmer, tillidsvalgte og ledelse på udvalgte FOA arbejdspladser.



Den viden og erfaring vi får med, hvilke tiltag, der virker i praksis skal gavne hele FOA. Erfaringerne skal til øvrige FOA afdelinger/kommuner. Det er endvidere et mål, at de aktiviteter der igangsættes på de deltagende arbejdspladser kan fortsætte efter projektets afslutning. Forbundet har i perioden modtaget et stigende antal henvendelser og sager fra afdelingerne, som er udløber af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Som konsekvens heraf har FOA udarbejdet den nævnte vejledning, der beskriver, hvordan man som sagsbehandler i afdelingerne komme godt fra start i sager omkring bl.a. mobning og chikane.

Der har generelt været stigende behov for vejledning om dette emne og FOA har udover vores eget materiale deltaget aktivt i udarbejdelse af en del vejledninger til håndtering af de psykiske arbejdsmiljøproblemer. Både arbejdsmiljø- og personalepolitiske projektet har haft fokus herpå.

Branchearbejdsmiljøråd (BAR)

FOA har i kongresperioden været repræsenteret i fem Branchearbejdsmiljøråd (BAR), der referer til Arbejdsmiljørådet. De fem BAR omfatter: BAR Social & Sundhed, BAR Service & Tjenesteydelser, BAR Undervisning & Forskning, BAR Transport & Engros samt BAR for Bygge & Anlæg. Fordelen ved BAR strukturen er, at arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne i fællesskab udarbejder og formidler brancherettet information om arbejdsmiljø.

I perioden har de enkelte råd udarbejdet vejledningsmateriale og afholdt temadage mv. om bl.a.:

- Arbejdsmiljøbelastninger ved rengørings- og køkkenarbejde

- Arbejdstid og arbejdsmiljø

- Psykisk arbejdsmiljø, herunder mobning og vold

- Indeklima

- Arbejdsmiljø for tekniske servicemedarbejdere

- Personløft

- APV i eget hjem

- Arbejdsmiljøstyring

Forbundet har koordineret indsatsen i de enkelte branchearbejdsmiljøråd ved at afholde 1-2 årlige møder for alle FOA's BAR repræsentanter.

Herudover har der været sektorvis opfølgning på flere af BAR aktiviteterne.

Forskning

Arbejds miljø forsknings fond

Beskæftigelsesministeriet nedsatte i 2003 en Arbejds miljø forsknings fond med det formål at styrke arbejds miljø forskningen i Danmark.

Fonden støtter forskning og udvikling i arbejds miljø med henblik på at forebygge, begrænse og afhjælpe udstødning af personer fra arbejds markedet på grund af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser, nedslidning mv.

Fonden råder i perioden 2003 – 2006 over ca. 159 mio. kr

Fonden består af to udvalg: Det strategiske Arbejds miljø forskningsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter, herunder FOA, er repræsenteret, og Det Videnskabelige Arbejds miljø forskningsudvalg, hvor forskerne er repræsenteret.

Det Videnskabelige Arbejds miljø forskningsudvalg vurderer ansøgninger efter kvalitetskriterier. Det strategiske forskningsudvalg vurderer ansøgninger efter relevanskriterier.

Det er vurderingen, at forbundet har haft god indflydelse på de forskningstemaer fonden har opslået. Disse har bl.a. omfattet forskning i forebyggelse af udstødning og sygefravær samt forskning i de særlige arbejds miljø problemer der kan opstå når man arbejder med mennesker.

Forbedring af arbejds miljø et inden for ældre området

Arbejds miljø instituttet har fået bevilget 22 millioner kr. over 4 år til et tværfagligt forskningsprogram. Programmet blev oprindeligt kaldt ROK-SOSU (Ressourcer og krav inden for social og sundhedssektoren) men har i 2004 taget navneforandring til FOR-SOSU (Fastholdelse og rekruttering af Social- og Sundhedshjælpere).

Projektets overordnede mål i perioden 2003 – 2006 er »at foretage forskning, der skaber viden, der kan bidrage til, at arbejdet bliver mere attraktivt med henblik på at reducere social- og sundhedshjælperes og assistenters fravær og førtidige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Projektet mål er endvidere at øge rekrutteringen til branchen«.

I forbindelse med projektet er der den 13. juni 2003 afholdt et dialogmøde for arbejds miljø professionelle og branchens parter om projektet ligesom der er nedsat en styregruppe hvor forbundet er repræsenteret med 2 repræsentanter.

Se endvidere projektets hjemmeside: www.ami.dk/Projekter/FORSOSU.

Temamøder om forskning

Forbundet har i kongresperioden afholdt 2 temamøder om forskning:

Den 21. februar 2002 afholdt forbundet et møde med Johnni Hansen fra Kræftens bekæmpelse, vedrørende hvorvidt natarbejde øger risikoen for at få brystkræft.

Den 19. marts 2003 afholdt forbundet et møde med Elsa Bach fra Arbejds miljøinstituttet, vedrørende AMI's undersøgelse af sammenhængen mellem arbejdsmiljø og sygdom

Personalepolitik og personalepolitiske projekter

Personalepolitisk Forum

Partssamarbejdet i Personalepolitisk Forum har været koncentreret om at gennemføre større personalepolitiske projekter. Under overskriften »Attraktive kommunale arbejdspladser« er der f.eks. gennemført et større projekt i kommuner og amter.

Projektet har været organiseret som en stafet, der videregives til andre kommuner og amter og det har skabt en stor lokal aktivitet og engagement om mange forskellige indsatser, fra arbejdsmiljø og forebyggelse til kompetenceudvikling, sundhedsfremme og organisations- og ledelsesudvikling.

Samarbejdet med arbejdsgiverne i Personalepolitisk Forum er fastsat i OK-aftalen og har været fulgt op generelt med temadrøftelse om aktuelle personalepolitiske emner som f.eks. integration, ledelsesindsats, kommunalreform mv. Forum har mødtes 3 – 4 gange årligt for at fremme dialogen om en udviklende personalepolitik

Der er til de fælles projekter produceret en række Nyhedsbreve, inspirationspjecer, DR-programmer om personalepolitik og udvikling af hjemmesider og andre løbende formidlingsaktiviteter.

Personalepolitisk Messe 2001 og 2004

Der er afholdt Personalepolitisk Messe 2 gange i denne kongresperiode.

Det er samarbejdet mellem KTO-organisationerne og arbejdsgiverparterne i Personalepolitisk Forum, der har været vært ved disse store arrangementer. Der blev afholdt Messe over 2 dage i 2001 i Odense Congress Center. Der var over 6.000 besøgende og den primære målgruppe var medlemmerne af samarbejdsorganerne lokalt i amter og kommuner.

I juni 2004 blev succesen gentaget. Denne gang i Bella Centret i København og med samme målgruppe, ledere og medarbejderrepræsentanter fra de kommunale arbejdspladser.

Messerne har præsenteret et væld af spændende personalepolitiske aktiviteter i form af workshops, konferencer og udstillinger.

FOA har begge gange deltaget med en velbesøgt stand og i afviklingen

af en række workshop, arrangementer mv. Desuden har forbundet i samarbejde med KL præsenteret erfaringerne fra de personalepolitiske projekter »Den gode praktikplads« og »Sådan fastholder vi social- og sundhedspersonale.

Personalepolitiske projekter

Der er igangsat mange fælles personalepolitiske projekter og aktiviteter for de udviklingsmidler, som er aftalt i OK-perioden. Der har været separate styregrupper nedsat for hhv. KL-området og Amtsrådsforeningens område. Der er og har været gennemført mangfoldige aktiviteter, som FOA medlemmer og tillidsvalgte har deltaget i lokalt, og mange projektmidler er blevet anvendt for at udvikle nye organisationsformer, udvikle samarbejdet om personalepolitikken og afprøve nye metoder i samarbejdet.

Midlerne styres med et krav om evaluering og formidling, og dette er sket på mange måder, bl.a. ved udviklingen af www.personaleweb.dk og ved formidling på fælles regionale temadage mv.

FOA har deltaget i alle sammenhænge og i samarbejdet i DKK og KTO på lønmodtagersiden. Enkelte projekter med særlig FOA-interesse skal her fremhæves.

Projekt: Fastholdelse af social- og sundhedspersonale

I 2003 til 2004 blev der gennemført et projekt med det formål at skabe attraktive arbejdspladser, som kan fastholde social- og sundhedspersonalet i ældreområdet.

Der blev afsat 550.000.-kr. til lokale forsøg og kommunerne kunne søge fra 5 – 50.000.-kr. til at afprøve nye idéer og metoder til jobudvikling, læring, bedre personalepleje m.v. Der blev udsendt en folder om støttemulighederne til samtlige kommuner og FOA's lokale afdelinger.

Der var stor interesse for at deltage, idet 63 kommuner søgte projektmidler og 15 kommuner fik støtte på mellem 17.000.- kr. og 50.000.- kr. Ved udvælgelsen af projektkommuner blev der lagt vægt på at:

Projektets primære formål var fastholdelse af social- og sundhedspersonale

Flere fokusemner blev tilgodeset eller kombineret og

De metoder, værktøjer og samarbejdsformer, der blev afprøvet kunne inspirere andre kommuner og

Både små og store kommuner over hele landet blev tilgodeset.

De lokale projekter blev gennemført i samarbejde mellem ledelse, tillidsrepræsentant og medarbejdere og projekterne blev godkendt af det lokale samarbejds- eller MED – udvalg.

Projektlederne fra FOA og KL aflagde et besøg i alle projektkommuner for at drøfte forløb, arbejdsmetoder og evalueringsform.

I november 2003 blev der afholdt en inspirationsdag med præsentation af projekterne og eksterne oplægsholdere.

I projektkommunerne arbejdes der med mange forskellige metoder, som kan bidrage til at fastholde social- og sundhedspersonale.

Emnerne er: Arbejdsglæde og indflydelse, sundhedsfremme, kommunikation og samarbejde, jobudvikling for social- og sundhedsassistenter, mentorordninger og makkerskaber, TUS og GRUS (teamudviklingssamtaler og gruppeudviklingssamtaler), konflikthåndtering og interne vikarkorps.

Der er udarbejdet et inspirationskatalog »Personalepleje gør en forskel« og hvor metoderne og de kommunale erfaringer præsenteres. Kataloget præsenteres på Den personalepolitiske Messe i juni 2004 både i en workshop og på parternes fælles stand samt på FOA's stand.

Seniorpolitiske projekter

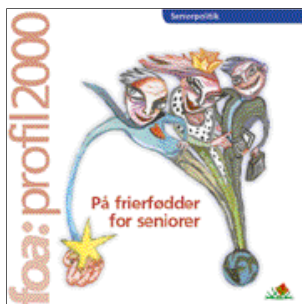
FOA afsluttede i februar 2001 et større seniorprojekt, som blev støttet af Arbejdsministeriet med 750.000.- kr. I samarbejde med seks kommuner blev der udviklet en række idéer til at implementere seniorpolitikken.

Som en del af projektresultatet blev der udarbejdet en række værktøjspjecer: »Gang i seniorpolitikken, På frierfodder for seniorer, Hul på fremtiden og Dagplejer – også efter de 50«.

Værktøjspjecerne er tilgængelige på FOA's hjemmeside og blev også udsendt til FOA's lokale afdelinger med en opfordring til at fremme implementeringen af seniorpolitikken på de (amts) – kommunale arbejdspladser. Erfaringerne fra projektet blev præsenteret i to workshop på Den personalepolitiske Messe i år 2001.

I 2002 blev der afholdt 15 regionale temadage, heraf fem fyraftensmøder udelukkende om seniorpolitik og 10 dagmøder med både seniorpolitik og det sociale kapitel på programmet. Arrangementerne blev etableret ud fra et lokalt ønske og behov og det var lokalafdelingernes planlægning, der var styrende for afholdelsen af aktiviteterne.

Derudover har forbundet været repræsenteret i en arbejdsgruppe i H:S om seniorpolitik og i Det Kommunale Kartel om hvordan seniorpolitik-



ken kan udmøntes i forhold til sygehusbranchen. Resultatet var et oplæg med idéer til lokale aktiviteter inspireret af FOA's værktøjspecer om seniorpolitik.

Ligestilling

Et ligestillingsperspektiv

Udgangspunktet for forbundets arbejde med ligestilling har været de fagpolitiske målsætninger, som blev vedtaget på forbundets kongres i 2000.

Der blev nedsat et ad hoc udvalg om ligestilling i juni 2001 med repræsentanter fra politisk ledelse, hovedbestyrelsen, afdelingerne og sektorerne. Udvalget fik til opgave at forholde sig til spørgsmålet om orlovsordninger, ligeløn og konsekvenserne af overenskomstfornyelsen set i et ligestillingsperspektiv. Derudover skulle udvalget udarbejde forslag til handlingsplan. Udvalgets fremlagde indstilling om orlovsordninger i november 2001 og forslag til handlingsplan i april 2002. Udvalget fulgte op på handlingsplanen med to konferencer og afsluttede sit arbejde i september 2003.

Forbedrede orlovsordninger

På foranledning af udvalget vedtog hovedbestyrelsen i november 2001 en række forslag til forbedringer af børnefamiliernes vilkår. Det blev blandt andet anbefalet at:

- Barselsorloven udvides til et år med en dagpengesats på 100 %

- Der indbetales pensionsbidrag af dagpengene

- Der sikres større fleksibilitet i orlovsordningerne, så forældrene selv kan vælge placeringen af orloven og fordelingen mellem dem, samt vælge orlov på deltid

- Fædre bør sikres selvstændige rettigheder til orlov i lighed med mødre og

- Der bør sikres børnepasningsgaranti fra barnet er 6 måneder.

Forbundet arbejdede målrettet og systematisk med at påvirke den politiske beslutningsproces under diskussionerne af de mange forskellige forslag til forbedringer af orlovsordningerne.

Som bekendt vedtog regeringen en udvidelse af orlovsordningerne og mere fleksibilitet i foråret 2002.



Efter vedtagelse af den nye lov har FOA rettet henvendelse til Beskæftigelsesministeren og påpeget urimelige konsekvenser ved beregning af barselsdagpenge til deltidsansatte.

Derudover har FOA udarbejdet en pjece om de nye regler: Far, mor og barn. Pjecen er udsendt til FOA's afdelinger.

Handlingsplan for forbundets ligestillingsarbejde

I april 2002 vedtog hovedbestyrelsen en handlingsplan for det fremtidige ligestillingsarbejde, og der blev udpeget en række indsats områder og vedtaget aktiviteter såsom at:

FOA aktivt arbejder for at sikre ligeløn blandt andet ved at gennemgå og vurdere overenskomstresultaterne og lokale lønforhandlinger ud fra en ligestillingssynsvinkel, herunder udarbejder kønsopdelt lønstatistik, Der følges op på HB – beslutningen om forbedrede orlovsordninger gennem politisk påvirkning både før, under og efter lovens vedtagelse, vurdering af de ligestillingsmæssige konsekvenser og virkninger af de nye lovbestemmelser samt udarbejde en pjece om de nye orlovsordninger samt arbejde for at få flere fædre til at bruge deres orlovsrettigheder og

Der årligt udarbejdes en kønsopdelt statistik på valgte og ansatte både centralt og lokalt

FOA tager initiativer, der kan fremme et mere kønsblandet arbejdsmarked. Denne indsats prioriteres i 2003 – 2004 og

FOA arbejder på at integrere ligestillingsaspektet i ungdomsarbejdet ved at synliggøre kønnets indvirkning på jobsituationen og udarbejde en pjece målrette de unge.

Konferencer

Forbundet har afholdt tre ligestillingskonferencer:

Den 8. marts 2002 som en markering af kvindernes internationale dag, hvor vi satte fokus på højere status på omsorgsjobs og ligeløn på arbejdsmarkedet. I forbindelse med konferencen blev der trykt en plakat. November 2003 hvor der var et blandet program med oplæg om LO's ligestillingsarbejde, lønforhandlinger for kvinder, handel med kvinder og det kønsopdelte arbejdsmarked samt erfaringer fra et EU – projekt, om at få flere mænd ind på social- og sundhedsområdet.

Marts 2004 med fokus på »Sundhed er en menneskeret – set i et

kønsperspektiv« med oplæg om hvilke initiativer regeringen har igangsat omkring køn og sundhed, præsentation af den nye forskningsrapport »Kønsforskelle i sundhed og sygdom« samt debat om sundhed og sygdom er kønsbestemt og/eller branchebestemt.

Konferenceemnerne har på forskellig vis taget afsæt i den vedtagne handlingsplan.

Det rummelige arbejdsmarked

Det sociale område

Det rummelige arbejdsmarked har ofte været på den politiske dagsorden i de forløbne 4 år. Også i forbundet og i afdelingerne har arbejdet med sygemeldte medlemmer og medlemmer med nedsat arbejdsevne fyldt meget. FOA's arbejdspladser er desværre medvirkende til, at FOA's medlemmer oftere er sygemeldte og oftere får nedsat deres arbejdsevne end på arbejdsmarkedet som helhed.

Derfor arbejder FOA stadig efter devisen forebyggelse, fastholdelse og integration. FOA har lavet flere undersøgelser som dokumenterer den kedelige overrepræsentation. Undersøgelserne er omtalt nedenfor.

Reglerne indenfor det rummelig arbejdsmarked er for en stor dels vedkommende blevet flyttet fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet. Det er sket som et led i en overordnede strategi om, at alle tiltag der kan få flere i arbejde, skal samles under et tag/ministerium.

Som led i Flere i arbejde blev FOA's socialpolitiske handlingsplan til en del af den beskæftigelsespolitiske handlingsplan. Den beskæftigelsespolitiske handlingsplan er omtalt under afsnittet om beskæftigelsespolitik, lige som processen og indholdet af Flere i arbejde er omtalt samme sted.

Førtidspensionsreformen

Den 1. januar 2003 trådte nye førtidspensionsregler i kraft. To år før blev reformen vedtaget. De nye regler om førtidspension betyder, at førtidspension først kan tilkendes, når andre aktiv rettede støtteordninger ikke længere kan hjælpe personen til beskæftigelse og selvforsørgelse.

Erhvervsevnekriteriet er blevet erstattet af arbejdsevnekriteriet.

Arbejdsevnekriteriet betyder, at fokus er på de ting personen kan varetage på arbejdsmarkedet på trods af nedsat arbejdsevne.

I forbindelse med reformen skal kommunerne bl.a. i førtidspensions-sager lave en ressourceprofil som skal sikre en ensartet sagsbehandling og større retsikkerhed. De foreløbige erfaringer viser dog en meget uensartet brug af ressourceprofiler. Det har betydet, at mange afdelinger har brugt mange ressourcer på at få kommunerne til at lave en ordentlig ressourceprofil.

Forbundet har afholdt temadage om reformen og brugen af ressourceprofil for at klæde afdelingerne på, så de har været i stand til at forholde sig konstruktivt og kritisk til kommunernes håndtering af ressourceprofiler og førtidspensionsregler.

Førtidspensionsundersøgelse

Forbundet foretog i løbet af 2002 en registersamkøring af medlemsregistret (FIKS) med Den Sociale Ankestyrelses førtidspensionsregister. Undersøgelsen dækker perioden 1999-2001. Samkøringen dokumenterer, at FOA's medlemmer har en risiko, der er mere end 50 % højere end den øvrige befolkning for at ende på førtidspension.

Projekter

FOA har deltaget i LO og KL's projekt om sygemeldte forsikrede ledige og aktivering af svage ledige. Projektet foregik i Roskilde, Nakskov, Fredericia og Skive kommuner. Projektet er blevet oplevet meget positivt af de deltagende afdelinger og kasser.

Formålet med projektet var bl.a. at sikre, at de forsikrede ledige fastholdes på arbejdsmarkedet eller sikres en hurtigere tilbagevenden for at stå til rådighed for beskæftigelse. Måden har været et øget samarbejde mellem kommunen, lokalenheden og den faglige afdeling. Projektet har bl.a. resulteret i, at der er blevet udarbejdet en række hjælpe-dokumenter til lokalerhederne.

FOA har været initiativtager til et forskningsprojekt om, hvordan kommunale arbejdspladser påvirkes af at ansætte personer på særlige vilkår.

Af undersøgelsen fremgår det blandt andet, at arbejdspladserne er rummelige på mange forskellige måder. På de fleste arbejdspladser er både medarbejdere og ledere positive overfor begrebet rummelighed. Der er motivation på arbejdspladserne for at være socialt ansvarlige.



Undersøgelsen viste dog også nogle barrierer for mere rummelighed. Økonomien er den største barriere. Derudover mangler der ofte en politik for området i kommunerne og på arbejdspladserne. De centrale aktører i både kommuner og fagforeninger forventer, at tillidsrepræsentanterne klarer en række opgaver i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked. Men ifølge undersøgelsen har tillidsrepræsentanterne ikke alle samme forståelse af deres rolle.

Rammeaftalen om socialt kapitel

Rammeaftalen om socialt kapitel er forbedret på et par punkter ved overenskomstfornyelsen i 2002. Herudover er aftalen blevet forenklet sprogligt.

Forbedringerne er først og fremmest, at allerede ansatte medarbejdere, der overgår til enten et fleksjob eller et aftalebaseret job på særlige vilkår har fået ret til at få beregnet deres pensionsbidrag ud fra den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad. Desuden blev det fastlagt, at et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Derudover blev rammeaftalen om socialt kapitel genforhandlet i slutningen af 2003 for at få ændret den som følge af Flere i arbejde. Formålet var også at få alle de målgrupper, der kan komme i virksomhedspraktik og løntilskudsjob ind i aftalen. Det lykkedes desværre ikke, da arbejdsgiverne blot ville konsekvens tilrette. Bestemmelserne om medarbejderinddragelse blev dog forbedret.

Udviklingen i antal fleksjob i FOA og på landsplan

Antallet af personer i fleksjob stiger både i landet som helhed og for FOA-medlemmer. De seneste landstal er fra 1. kvartal 2004, hvor der var i alt 28.010 personer i fleksjob. Siden 1. kvartal 2001 er antallet af fleksjob steget med 159 procent, hvilket svarer til mere end en fordobling.

Lige over halvdelen af fleksjobberne er ansat i den offentlige sektor.

Udviklingen i antallet af forbundsmedlemmer i fleksjob kan belyses ved hjælp af tal fra Danmarks Statistik, FIKS og Pen-Sam. Tallene fra Danmarks Statistik og Pen-Sam tyder på, at antallet af fleksjob i FOA er steget forholdsvis mere end landstallene.

Fra Danmarks Statistik har forbundet fået oplyst, hvor mange OAA-medlemmer, der var i fleks- og skånejob i perioden 2000-2003, jf. tabel-

len nedenfor, som også viser det samlede antal personer i fleks- og skånejob i hele landet.

Personer i fleks-og skånejob

	4. kv. 2000	4.kvt. 2001	4. kv. 2002	4. kv. 2003
OAA-medlemmer	1.228	1.842	2.623	3.105
Indeks	100	150	214	253
Landet som helhed	15.311	20.897	27.576	32.336
Indeks	100	136	180	211

Kilde: Særkørsel hos Danmarks Statistik

Som det fremgår af tabellen, er antallet af fleks- og skånejob steget mere i OAA end i hele landet. I OAA har stigningen været på 153 procent fra 2000 til 2003; på landsplan har den været 111 procent.

OAA's andel af samtlige fleks- og skånejob er derfor steget i perioden – fra 8,0 procent i 4. kvartal 2000 til 9,6 procent i 4. kvartal 2003.

Tallene fra Pen-Sam peger viser en endnu større stigning i antal fleksjob på FOA's områder. Pr. 30. september 2000 var der 590 medlemmer i Pen-Sam, der var ansat i fleks-/skånejob mv. 3 år senere – den 30. september 2003 – var dette tal næsten 4-doblet til 2.333 medlemmer.

Tallene fra Pen-Sam omtales senere i dette afsnit.

Siden slutningen af 2001 har det været muligt at registrere medlemmer, der er i fleksjob, i FIKS. I maj 2004 havde 37 afdelinger registreret medlemmer i fleksjob, og i alt var der registreret 1.160 fleksjobbere.

Antallet af personer i fleksjob i henhold til FIKS ligger således væsentligt lavere end oplysningerne fra Danmarks Statistik og Pen-Sam. Det kan dels skyldes, at ikke alle medlemmer i fleksjob registreres i FIKS, dels at ikke alle fleksjobbere er organiseret i FOA.

I nedenstående tabel er opgjort de medlemmer i fleksjob, der er registreret i FIKS, fordelt på sektorer. På grund af den ufuldstændige registrering undervurderes det faktiske antal fleksjobbere formentligt. Men tallene kan bl.a. belyse, hvor udbredte fleksjobbene er i de enkelte sektorer.

Antal medlemmer i fleksjob fordelt på sektorer

Sektor	Maj 2002		Maj 2003		Maj 2004	
	Fleks- jobbere	Fleksjob- bere pr. 1.000 medl.	Fleks- jobbere	Fleksjob- bere pr. 1.000 medl.	Fleks- jobbere	Fleksjob- bere pr. 1.000 medl.
Køkken- og rengøringssektoren	71	4	215	13	329	22
Pædagogisk sektor	12	0	41	1	72	2
Social- og sundhedssektoren	152	1	460	5	647	7
Teknik- og service sektoren	39	3	74	7	112	10
Hovedtotal	297	2	821	5	1.160	7

Kilde: FOA-Nøgletal. Anmærkning: Det er antallet af erhvervsaktive medlemmer, som antallet af fleksjobbere er sat i forhold til.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, er andelen af fleksjobbere størst i Køkken- og rengøringssektoren, hvor 22 ud af 1.000 erhvervsaktive medlemmer er i fleksjob, og lavest i Pædagogisk sektor, hvor kun 2 ud af 1.000 medlemmer er i fleksjob. I FOA som helhed er 7 ud af 1.000 medlemmer i fleksjob.

Hvert år siden 2000 har Pen-Sam pr. 30. september opgjort, hvor mange medlemmer (af Pen-Sam), der er ansat i fleks- og skånejob. Tallene omfatter både fleksjob, skånejob med løntilskud og aftalebaserede job på særlige vilkår. Det er ikke muligt at skille de 3 jobtyper ad, men der er ingen tvivl om, at langt de fleste af jobbene er fleksjob.

Pr. 30. september 2003 registrerede Pen-Sam 2.333 personer i fleksjob mv. 751 af de pågældende fleksjob mv. blev oprettet i perioden 30. september 2002-30. september 2003. Af disse 751 personer havde 403 eller over halvdelen i forvejen en pensionsordning i Pen-Sam.

Pr. 30. september 2003 havde 33 procent af personerne i fleksjob mv. en pensionsordning i P12, mens ca. 66 procent havde en pensionsordning i P90.⁽¹⁾

⁽¹⁾ P12 omfatter Pensionsordningen for Social- og sundhedsgrupper, Pensionsordningen for portører, Trafikfunktionærernes Pensionsforening, Pensionsordningen for amtsvejrmænd m.fl., Pensionsordningen for den pædagogiske sektor og Pensionsordningen for FOA-ledere. P90 omfatter bl.a. dagplejere, hjemmehjælpere, skolepedeller, rengøringsassistenter, servicemedarbejdere, rådhusbetjente og lønarbejdere.



Næsten 80 procent af alle Pen-Sam-medlemmer i fleksjob mv. tilhører én af de følgende 6 faggrupper: Sygehjælpere, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, lønarbejdere, hjemmehjælpere og servicemedarbejdere.

Af de 2.333 Pen-Sam medlemmer, der pr. 30. september 2003 var ansat i fleksjob mv., var 1.902 eller 82 procent kvinder. Ca. 90 procent af medlemmerne af Pen-Sam er kvinder. Mænd er således overrepræsenterede blandt Pen-Sam-medlemmer i fleksjob mv.

Modtagere af ledighedsydelse

Forbundet fik i foråret 2004 foretaget en samkørsel fra Danmarks Statistik omhandlende medlemmer, der modtager ledighedsydelse. På grund af opgørelsesmetoden var de nyeste tal på samkøringstidspunktet fra 2002.

Ledighedsydelse gives til personer, der er visiteret til et fleksjob, men som i en periode ikke er i fleksjob. Dette kan være tiden før første fleksjob, i perioden mellem to fleksjob, under ferie, ved barsel eller sygdom.

I 2002 modtog 1.010 FOA-medlemmer ledighedsydelse. På landsplan var tallet 8.767 personer. Generelt er der sket en stigning på 62-64 procent i antallet af modtagere fra 2001 til 2002. Antallet af modtagere af ledighedsydelse mellem fleksjob er steget 87 procent for landet som helhed, og 48 procent for FOA-medlemmer. For ledighedsydelse i perioden før første fleksjob er stigningerne på hhv. 90 procent og 70 procent. Med undtagelse af ledighedsydelse under ferie er modtagelse af ledighedsydelse udtryk for en venteposition og dermed noget, der søges undgået. Det må derfor tolkes som positivt, at stigningen i antallet af modtagere af disse ydelser har været mindre for FOA-medlemmer end på landsplan.

Personer, der modtog ledighedsydelse i 2001 og 2002 for hhv. hele landet og FOA

Personer	Hele landet			FOA		
	2001	2002	%-vis ændr.	2001	2002	%-vis ændr.
Ledighedsydelse mellem fleksjob	1568	2938	87%	157	232	48%
Ledighedsydelse i visitationsperioden før første fleksjob	1577	2991	90%	222	378	70%
Ledighedsydelse under ferie	2719	3874	42%	298	504	69%
Særlig ydelse	54	98	81%	4	9	-
Ledighedsydelse efter udstøttet beskæftigelse	0	5	-	0	0	-
Ledighedsydelse under sygdom og barsel	0	151	-	0	11	-
I alt	5357	8767	64%	625	1010	62%

Kilde: Danmarks Statistik, særkørsel

I tabellen nedenfor er der skønsmæssigt beregnet, hvor lang tid personer på ledighedsydelse har modtaget ydelsen. Som det fremgår, har FOA-medlemmerne gennemsnitligt fået ledighedsydelse før første fleksjob og mellem fleksjob i lidt færre dage end andre modtagere af disse ydelser.

Skøn over, hvor lang tid modtagerne af ledighedsydelse har fået de pågældende ydelser (2002).*)

Antal kalenderdage i gennemsnit	Hele landet	FOA
Ledighedsydelse mellem fleksjob	108 dage	98 dage
Ledighedsydelse i visitationsperioden før første fleksjob	132 dage	126 dage
Ledighedsydelse under ferie	49 dage	51 dage
I alt	105 dage	98 dage

Kilde: Danmarks Statistik, særkørsel

*) Perioderne kan pga. opgørelsesmetoden hos Danmarks Statistik være overvurderede.

Arbejdsmarkedspolitik – beskæftigelsespolitik

Store ændringer

Perioden siden sidste kongres har været præget af store forandringer på det arbejdsmarkedspolitiske område. Den mindste ændring er selve navneskiftet fra arbejdsmarkeds- til beskæftigelsespolitik – selvom denne ændring også signalerer den nye borgerlige regerings øgede fokus på at få de ledige i arbejde hurtigst muligt.

Af større betydning er harmoniseringen af redskaber, retningslinjer og opgaver i Arbejdsformidlingen (AF) og kommunerne, samt det øgede samarbejde de to systemer imellem. Desuden er hele den arbejdsmarkedsrettede del af socialpolitikken overflyttet fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet. Hermed er de første skridt taget til det enstrengede beskæftigelsessystem, der er regeringens erklærede mål. En anden markant nyudvikling er den øgede udlicitering af AF's opgaver til andre aktører som skoler, fagforeninger, private bureauer mv. En tredje nyskabelse er det intensiverede kontaktførelse, hvor alle ledige – uanset forsørgelse – skal have kontakt med myndighederne minimum hver 3. måned.

Ændringerne er alle et led i det politiske forlig om »Flere i Arbejde« fra efteråret 2002, hvor regeringen fik tilslutning fra Socialdemokraterne, Det radikale Venstre, Kristeligt Folkeparti og Dansk Folkeparti til udformningen af en ny beskæftigelsesreform. Reformen trådte i kraft i flere faser, men var endeligt på plads den 1. juli 2003. Dens overordnede formål er, som titlen lyder, at få »Flere i Arbejde«. Arbejdsstyrken skal øges, hvis den demografiske udvikling med flere ældre og færre unge ikke skal underminere velfærdssamfundet. Med en blanding af øget individualisering, kontrol, privatisering og specialisering ville forligspartierne skaffe 80.000 flere i arbejde inden 2010.

De hidtidige resultater er dog ikke overbevisende. Ledigheden er steget og beskæftigelsen faldet. I folkemunde blev den nye reform derfor hurtigt omdøbt til »Fire i Arbejde« og senere til »Færre i Arbejde«. Et af de store problemer med reformen er da også, at den er udformet under en højkonjunktur, men skal fungere under en lavkonjunktur.

FOA's udspil til »Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken«

Den socialdemokratiske arbejdsminister meddelte i marts 2001, at der skulle ske et kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken og opfordrede alle parter til at komme med deres bidrag. Årsagen til kursskiftet var bl.a. den demografiske udvikling og risikoen for mangel på arbejdskraft.

Forbundets hovedbestyrelse nedsatte i april 2001 et ad hoc udvalg, med det formål at udarbejde et konkret udspil til et kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken og præge og inspirere den politiske debat under den daværende SR-regerings arbejde med at ændre arbejdsmarkedspolitikken.

FOA's udspil til »Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken« tog udgangspunkt i de fagpolitiske mål fra kongressen 2000 og blev godkendt af hovedbestyrelsen i juni 2001. Notatet har siden været FOA's beskæftigelsespolitiske platform.

FOA og »Flere i Arbejde«

Regeringsskiftet i november 2001 gav helt nye vilkår for ad hoc udvalgets arbejde. Debatoplægget om »Flere i arbejde« blev fremlagt i maj 2002, og statsministeren inviterede til 4-partsdrøftelser. Udvalget fulgte arbejdet med »Flere i arbejde« tæt i hele forløbet fra debatoplæg til politisk aftale og lovgivning og indgik på den måde som baggrundsgruppe for forbundets arbejde i LO, Landsarbejdsrådet, og senere Beskæftigelsesrådet. Desuden tog forbundet også selvstændige initiativer, f.eks. i form af møder med de politiske ordførere, for at påvirke delelementer i den nye lovgivning.

FOA's overordnede vurdering af den nye reform er, at den indeholder både roser og tidsler.

Blandt roserne skal særligt fremhæves:

Ens rettigheder og pligter for alle ledige:

Efter FOA's opfattelse skal indsatsen tage udgangspunkt i den enkelte lediges individuelle forudsætninger og ønsker, og det har reformen skabt bedre muligheder for. Blandt andet gennem det intensiverede individuelle kontaktførelse, hvor 3-måneders kontakten ideelt set forhindrer, at ledige glemmes eller parkeres i perspektivløse aktiveringsforløb.

Mulighed for at blive inddraget som anden aktør:

Den øgede anvendelse af andre aktører giver fagforeninger og a-kasser mulighed for selv at udbyde kontaktførelse mv. for deres ledige med-

lemmer. Den styrkede aktørindsats er dog ikke en rose uden torne (se nedenfor).

Mulighed for at blive inddraget som anden aktør:

De tidligere redskaber, offentlig og individuel jobtræning, var uden tidsbegrænsning og blev derfor alt for ofte brugt til at parkere ledige i perspektivløse forløb. Risikoen for langvarige aktiveringsforløb er blevet mindre med den nye reform. Et andet redskab til at modvirke misbrug er, at de lokale koordinationsudvalg, der har til opgave at overvåge brugen af virksomhedspraktik, udover den almene statistik også skal have opgivet navnene på de virksomheder, der har ledige i praktik.

Skærpede krav til medarbejderinddragelse:

Kravene til medarbejderinddragelse på offentlige arbejdspladser er nu de samme som på private arbejdspladser. Desuden skal beregningen af, om der er tale om merbeskæftigelse, fremover ske på baggrund af budgettet for den enkelte arbejdsplads og ikke som før på baggrund af budgettet for hele forvaltningen. Det vil forhåbentligt betyde en større spredning af de aktiverede på flere arbejdspladser. De strammere krav til anvendelsen af aktiveringsredskaberne skyldes bl.a. FOA's bidrag til LO's høringssvar til reformforslaget.

Der er også store tidsler i reformen – urimeligheder, det ikke lykkedes at få fjernet, og nye problemer, der er opstået med den nye lovgivning.

Ikke fuld ligestilling:

På trods af FOA's indsats er indtægtsloftet på det offentlige område fastholdt, så aktiverede i offentlige tilskudsjob fortsat højest får udbetalt, hvad der svarer til dagpengemaksimum. Faktisk er der sket en forringelse, da det nu er den lediges individuelle dagpengesats, der er indtægtsloftet. Der er stadig også kun kvoter for andelen af aktiverede på private arbejdspladser, mens der på offentlige arbejdspladser bare skal være et 'rimeligt' forhold mellem antallet af ordinært og ekstraordinært ansatte.

Ret til ordinært arbejde i virksomhedspraktik:

Ledige i virksomhedspraktik må nu godt udføre ordinært arbejde, hvad de ikke måtte under individuel jobtræning. Da tidsbegrænsningen på de 4/13/26 uger (afhængigt af målgruppe) kan overskrides »ud fra en kon-

kret, individuel vurdering«, frygter FOA, at der hermed er åbnet en ladeport for misbrug af de aktiverede som gratis arbejdskraft.

Øgede bemyndigelser til ministeren:

Loven giver på flere områder ministeren øgede beføjelser til at udstikke retningslinjer for den regionale beskæftigelsesindsats. Ministerens foreløbige brug af muligheden har – stik modsat ånden i forligsaftalen – ført til en yderligere underminering af arbejdsmarkedsrådernes regionale frihed. For eksempel har ministeren brugt loven til at lægge stramme rammer for aktivmidlernes fordeling på de forskellige redskaber. Med det resultat, at mulighederne for at opkvalificere de ledige er blevet beskåret. Det skal ses i forlængelse af, at det ikke lykkedes LO at få 'opkvalificering' med i lovens formålsparagraf. Regeringens manglende forståelse for nødvendigheden af at opkvalificere de ledige er ekstra katastrofal i en tid med stigende arbejdsløshed.

Særlige problemer på social- og sundhedsområdet:

Endelig er det et særligt problem for FOA, at det ikke – på trods af løfter under forhandlingerne – lykkedes at få integreret den hidtidige forsøgsordning med tilskud til kommuner, der ønsker at give voksenløn til elever på social- og sundhedsuddannelserne, i den generelle bekendtgørelse om tilskud til voksenlærlinge. Forsøgsordningen er blevet permanentgjort, men da der fortsat kræves en 'merindsats' (dvs. at vokselever skal ansættes udover det normerede elevoptag), er der stadig begrænsninger for AF's mulighed for at give tilskud – uanset rekrutteringsproblemer på området.

FOA har gennem hele forløbet haft nær kontakt med beskæftigelsesministeren om sagen – men altså uden de store resultater. I det mindste lykkedes det – i samarbejde med den socialdemokratiske ordfører – at få forhindret ministerens forslag om, at ledige ikke kunne få tilskud til voksenløn.

Samarbejdet med Socialdemokraterne har også ført til forbedringer af lediges mulighed for at tage en social- og sundhedsuddannelse med aktiveringsydelse som led i en tidlig indsats. I den oprindelige lovtækt kunne der kun gives tilbud om uddannelser, der var statsligt finansierede, dvs. ikke de amtsligt finansierede social- og sundhedsuddannelser. Men efter indsigelser fra FOA og den socialdemokratiske ordfører blev



teksten ændret, så den nu også omfatter uddannelser, der er »offentligt finansieret og statsligt godkendt«. Siden er det også lykkedes at give ændringen tilbagevirkende kraft, så ledige, der var startet på en social- og sundhedsuddannelse før lovændringen, kunne få genoptaget deres sag og få efterbetalt aktiveringsydelsen.

FOA som anden aktør i beskæftigelsesindsatsen

Både AF og kommunerne har gennem flere år anvendt andre aktører som skoler og private konsulenter i beskæftigelsesindsatsen. Men med den nye beskæftigelsesreform er inddragelsen af andre aktører blevet et overordnet politisk mål svarende til regeringens generelle ønske om at privatisere offentlige opgaver. Myndighedsansvaret ligger dog fortsat i AF og kommunerne.

FOA har umiddelbart hilst den øgede anvendelse af andre aktører velkommen, fordi det giver mulighed for at specialisere og kvalificere indsatsen over for de ledige. For eksempel har fagbevægelsens særlige forudsætninger for at vejlede og servicere sine egne medlemmer.

Hovedbestyrelsen anbefalede derfor i december 2002 de faglige afdelinger, der kunne magte det, at byde ind som aktør, og de fleste afdelinger har fulgt opfordringen og også fået del i udbuddene – det store flertal dog kun som underleverandører til LO eller AOF. Kun to afdelinger (Randers og Århus) har underskrevet rammeaftaler som hovedleverandør med AF.

Forbundet har støttet afdelingerne gennem direkte rådgivning og kurser på organisationslederuddannelsen om »FOA som aktør i arbejdsmarkedsindsatsen«. En spørgeskemaundersøgelse, som forbundet har gennemført i afdelingerne, viser da også, at de fleste afdelinger er kommet igennem ansøgningsprocessen uden de store problemer, ligesom også den praktiske gennemførelse af kontaktførelserne forløber stort set tilfredsstillende.

Det største problem med udliciteringen er knyttet til AF's varetagelse af opgaven. For eksempel har der været problemer med at sikre de ledige ret til selv at vælge aktør. Flere steder i landet er udbuddet gået til aktører, der tilsyneladende ikke magter opgaven. FOA's holdning er, at udliciteringer altid skal føre til øget kvalitet og effekt. Vi vil ikke være med til at bruge de ledige som gidsler i regeringens udliciteringscirkus.

Et andet problem er det kompetencetab, der sker i AF, når vigtige

opgaver lægges ud, og kun administration og kontrol ligger tilbage i AF. Ugebrevet A4 har desuden vist, at der bruges enorme ressourcer på udliciteringen, med det resultat, at et kontaktforløb for en ledig kan være op til seks gange så dyrt hos en privat aktør som hos AF. Det betyder færre midler til aktivering af ledige, herunder også til den tidlige indsats for de mest udsatte grupper.

Den øgede brug af andre aktører i beskæftigelsesindsatsen udgør derfor en tredobbelt udfordring for FOA: For det første i form at selve opgaven som aktør, for det andet i form af RAR-medlemmernes ansvar for rammerne for og konsekvenserne af udliciteringen, og for det tredje i form af afdelingernes og enhedernes sikring af medlemmernes retssikkerhed, når de henvises til andre aktører.

FOA har gennem sin repræsentation i Beskæftigelsesrådet sat fokus på de forskellige problemer i aktørindsatsen, bl.a. i form af krav til den kommende evaluering af indsatsen.

Fremtidens beskæftigelsespolitiske system

Set fra regeringens side var den nye beskæftigelsesreform kun første skridt på vejen mod det fuldstændigt enstrengede beskæftigelsessystem, hvor alle ledige går ind ad den samme dør og får de samme tilbud, uanset forsørgelsesgrundlag. I samme retning trækker harmoniseringen af redskaber og opgaver i kommuner og AF, samarbejde mellem AF og kommuner i lokale arbejdsmarkedscentre, overførslen af den kommunale beskæftigelsesindsats fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet samt sammenlægningen af Landsarbejdsrådet og Det sociale Råd i Beskæftigelsesrådet.

Den endelige afklaring af, hvordan fremtidens beskæftigelsessystem skal se ud, samt ikke mindst hvordan det endeligt skal placeres, afventer i skrivende stund regeringens politiske udmøntning af det politiske forlig omkring Strukturreformen indgået mellem regeringen og Dansk Folkeparti.

FOA har sammen med det øvrige LO, FTF, DA, Lederne og SALA i hele processen anbefalet en fortsat statsligt forankring af beskæftigelsesindsatsen med en høj grad af partsindflydelse og en klar sammenhæng mellem myndighed, finansiering og udførelse af indsatsen. Parterne ønsker også at fastholde det tostrengede forsørgelsessystem, hvor forsikrede melder sig ledige hos og får penge fra a-kassen, mens ikke-forsikre-

de gør det samme hos kommunen. Derimod skal selve indsatsen over for de ledige være 'enstrengt' og foregå i statslige arbejdsmarkedscentre med placering i kommunerne. Denne organisering vil gøre det muligt at forene det bedste fra AF-systemet og det bedste fra det kommunale system: AF's fokus på arbejdsmarkedet og kommunernes mere helhedsprægede tilgang til den enkelte ledige.

Kommunernes manglende prioritering og ansvarlighed ift. beskæftigelsesindsatsen kom også klart til udtryk, da FOA i januar 2004 kontaktede 125 af landets socialchefer for at høre, hvordan det gik med at indføre den nye beskæftigelsesreform. Over 1/3 af kommunerne var her – over 1/2 år efter reformens indførelse – endnu ikke færdige med at tilpasse deres praksis efter de nye retningslinjer, og 1/6 meddelte, at de heller ikke havde planer om at ændre noget som helst!

Dette sørgelige resultat blev formidlet til beskæftigelsesministeren på FOA's beskæftigelsespolitiske konference 2004. Ministeren udtalte derefter i flere medier, at hvis kommunerne ikke levede op til lovgivningen, skulle han nok komme efter dem med bål og brand og træk i refusionerne. FOA fulgte straks op med et brev, hvori vi efterlyste mere præcise oplysninger om, hvilke sanktioner ministeren havde tænkt sig at indføre. Siden har ministeren ved lov strammet retningslinjerne for kommunernes rådighedsvurdering af de ledige.

Misbrug af aktiverede på FOA's arbejdspladser

Kommunernes manglende ansvarlighed er også tydelig i forbundets igangværende sag mod Frederiksberg Hospital. I foråret 2003 blev FOA 1 af tillidsrepræsentanten på Frederiksberg Hospital gjort opmærksom på, at aktiverede kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning i årevis havde udført ordinært arbejde på hospitalet. Afdelingen tog kontakt til forbundet, der fandt, at der var tale om brud på både overenskomst og lovgivning. F.eks. var tillidsrepræsentanterne ikke blevet orienteret om hospitalets brug af ekstraordinær arbejdskraft.

Efter resultatløse forhandlinger med ledelsen for Frederiksberg Hospital gik sagen i marts 2004 til Arbejdsretten, hvor LO på vegne af FOA kræver erstatning til de aktiverede. Der forventes dom i sagen senere på året.

Frederiksberg-sagen gav anledning til et fornyet fokus på kommunernes aktiveringspraksis. Meldingen fra afdelingerne er, at mange kommu-

ner sjofler aktiveringsindsatsen, samt at ledelse og tillidsrepræsentanter ofte ikke er klædt på til at varetage deres opgaver på området. Det samme konkluderede en undersøgelse, som CASA i 2002 udførte for FOA af aktivering på FOA's arbejdspladser – om end undersøgelsen også viste, at mange arbejdspladser er glade for de ekstra par hænder, en aktiveret kan bidrage med i nedskæringstider.

KTO's rammeaftale om socialt kapital har vist sig kun at have begrænset nytteværdi som hjælperedskab til afdelingernes indsats på området, og den forventes heller ikke at få det i sin reviderede udgave fra 2004. Derimod har pjecen »Med på vognen« (2002), der gennemgår rammeaftalens paragraffer og supplerer dem med FOA's holdninger, været et populært redskab i afdelingerne. Pjecen er pt. under revidering og vil blive fulgt op af andre nye redskaber, der kan understøtte tillidsrepræsentanternes arbejde med at styrke aftaledækningen og kvaliteten i aktiveringen på FOA's arbejdspladser.

FOA Job

Hovedbestyrelsen besluttede i juni 2003, at FOA skulle deltage i udviklingen af fagbevægelsens elektroniske jobsøgningssystem, FagJob. Med projektet vil LO-fagbevægelsen markere sig mere offensivt i samfundets jobformidling samt yde en bedre service til medlemmer og arbejdsgivere.

Systemet, der under navnet FOA Job blev lanceret på foa.dk i januar 2004, er unikt i flere henseender: Det afsøger løbende internettet for alle relevante jobopslag og kan derfor tilbyde over dobbelt så mange job som andre elektroniske jobportaler. Det søger ikke kun på det, man direkte beder om, men også på det nært beslægtede. Da det samtidig er fodret med de deltagende forbunds særlige viden om deres jobområder, får brugerne mange flere tilbud på hver søgning end på andre portaler. Endelig kan systemet rette stavfejl, hvilket er af stor betydning for læsesvage medlemmer.

Udover den direkte jobsøgningsfunktion kan systemet også tilbyde kompetencematch gennem brugernes indlagte CV'er, abonnement på bestemte jobopslag via e-mail, medarbejdermatch til egentlig jobformidling, statistik og meget mere.

FOA Job er blevet testet af afdelingerne i Ringkøbing Amt. Efter implementeringen er systemet blevet introduceret til afdelinger og lokal-



enheder på temadage rundt om i landet. Med FOA Job kan forbundet tilbyde medlemmerne – ledige som beskæftigede – en unik service i deres jobsøgning. Systemet er også værdifuldt, når afdelingerne søger om at få del i AF's udbud af kontaktføluløb for ledige.

Beskrivelser af opgave- og rollefordeling

I september 2003 godkendte Hovedbestyrelsen ad hoc-udvalgets forslag til FOA's nye beskæftigelsespolitiske handlingsplan, samt beskrivelser af forbundets opgave- og rollefordeling på området. Både plan og beskrivelser tog udgangspunkt i den nye beskæftigelsespolitiske situation som følge af den nye lovgivning. I handlingsplanen er følgende områder prioriteret som de vigtigste i FOA's fremtidige beskæftigelsespolitik, nemlig at:

- Ligestilling af ansættelser i løntilskudsjob og i virksomhedspraktik på private og offentlige arbejdspladser

- Den sammentænkte indsats og øget brug af andre aktører

- Fastholdelse på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet

- Kompetenceudvikling af ledige og beskæftigede

- Integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet

- KTO's rammeaftale om socialt kapital

Møder og konferencer

Forbundet har afholdt årlige arbejdsmarkeds-/beskæftigelsespolitiske konferencer for FOA's medlemmer af de regionale arbejdsmarkedsråd, de arbejdsmarkedspolitiske ansvarlige i afdelingerne samt a-kasselederne. I 2003 blev også de socialpolitiske ansvarlige i afdelingerne inviteret, og i 2004 desuden forbundets repræsentanter i de lokale koordinationsudvalg. På konferencerne er aktuelle spørgsmål blevet drøftet med udgangspunkt i oplæg fra politikere og forskere. Beskæftigelsesministeren deltog i konferencerne både i 2003 og 2004.

Herudover er der flere gange årligt afholdt møder og konferencer for FOA's medlemmer af arbejdsmarkedsrådene. Fra 2003 afholdes nogle af møderne sammen med forbundets medlemmer af koordinationsudvalgene. Endelig er der afholdt arbejdsmarkedspolitiske områdemøder rundt om i landet for a-kasselederne og de arbejdsmarkedsansvarlige i afdelingerne.

Både møder og konferencer er med til at styrke dialogen mellem de mange personer i FOA, der arbejder med beskæftigelsespolitik – til gavn for udviklingen af forbundets beskæftigelsespolitiske strategi.

Arbejdsløsheden blandt medlemmerne

Danmarks Statistik offentliggør hver måned tal for den gennemsnitlige ledighed fordelt på a-kasser. Fra maj 2000 til maj 2004 har ledighedsprocenten blandt medlemmer af OAA været lavere end ledighedsprocenten blandt alle forsikrede, jf. figuren nedenfor.

Den gennemsnitlige ledighed for samtlige forsikrede og forsikrede i OAA



Kilde: Danmarks Statistikbank.

I de forløbne fire år er ledighedsprocenten i maj måned steget fra 5,3 til 6,5 for samtlige forsikrede. I Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse (OAA) ligger ledigheden i maj 2004 imidlertid lavere end i maj 2000. Den gennemsnitlige ledighed i OAA var således på 4,1 procent i maj 2004 mod 4,5 procent i maj 2000. Ledigheden faldt i starten af perioden, steg herefter i 2003 for så stort set at stagnere fra omkring årsskiftet 2003/2004.

Fra maj 2003 til maj 2004 er ledighedsprocenten i OAA steget lidt mere end i alle a-kasser set under ét. I maj 2004 var det gennemsnitlige antal ledige i OAA 6.442.

Antallet af dagpengemodtagere

I maj 2004 modtog i alt 8.240 medlemmer af OAA dagpenge. Dette svarer til 5.190 fuldtidsledige.

Ses på udviklingen over tid har både OAA som helhed og de enkelte sektorer oplevet et fald i antallet af dagpengemodtagere (omregnet til fuldtidsmodtagere) fra maj 2001 til maj 2002. Fra 2002 til 2003 steg antallet af dagpengemodtagere igen alle fire sektorer. Det er dog kun for Pædagogisk Sektor, at antallet kommer op på samme niveau som i 2001.

Omvendt er det kun Pædagogisk Sektor, der har oplevet et fald i antallet af fuldtidsmodtagere fra maj 2003 til maj 2004. De tre øvrige sektorer har oplevet et stigende antal dagpengemodtagere. Den relative stigning det seneste år har været størst i Teknik- og servicesektoren og mindst i Social- og sundhedssektoren. Dette fremgår af tabellen nedenfor.

Fuldtids dagpengemodtagere i OAA (2001 – 2004), ekskl. uden for sektor

Fuldtids dagpengemodtagere	maj-01	maj-02	maj-03	maj-04
Køkken- og rengøringssektor	1.176	916	994	1.050
Pædagogisk sektor	1.046	870	1.095	1.058
Social- og sundhedssektor	2.960	2.359	2.639	2.711
Teknik- og servicesektor	337	280	325	358
Hovedtotal	5.536	4.433	5.064	5.190

Kilde: FOA-Nøgletal

Dagpengemodtagere og ledighedsrisiko i OAA – fordelt på sektorer

Nedenfor er vist antallet af dagpengemodtagere og ledighedsindekset for maj 2004 fordelt på sektorer.

Dagpengemodtagere i OAA i maj 2004 fordelt på sektorer

	Antal modtagere	Gennemsnitligt antal dagpenge-modtagere (fuldtidsledige)	A-kassemedl. ekskl. efterløn og overgangsydelse	Ledighedsrisiko*)
Køkken- og rengøringssektoren	1.499	1.050	14.927	212
Pædagogisk sektor	1.527	1.058	30.329	105
Social- og sundhedssektoren	4.710	2.711	100.275	81
Teknik- og servicesektoren	486	358	10.480	103
Alle sektorer inkl. uden for sektor	8.240	5.190	156.161	100

Kilde: FOA-Nøgletal

*) Ledighedsrisikoen er udregnet som indeks ved at sammenholde det gennemsnitlige antal dagpengemodtagere og antal a-kassemedlemmer for hver sektor med tallet for sektorerne under ét (5.190/156.161).

Som det fremgår af tabellen ovenfor, var der i maj 2004 godt dobbelt så stor risiko for at modtage dagpenge, og dermed være ledig, i Køkken- og rengøringssektoren (indeks 212), som for alle sektorerne samlet (indeks 100). SOSU-sektoren er den sektor, hvor ledighedsrisikoen er mindst (indeks 81).

Inden for hver sektor kan der være store variationer i ledighedsgraden faggrupperne imellem. Eksempelvis har husmedhjælpere i staten langt større risiko for at blive ledige (indeks 213) end kantineledere (indeks 81). Begge faggrupper tilhører imidlertid under Køkken- og rengøringssektoren.

I tabellen nedenfor er udviklingen i ledighedsrisikoen fra maj 2001 til maj 2004 vist. Som det fremgår, har Køkken- og rengøringssektoren gennem hele perioden en ledighedsrisiko, der er ca. dobbelt så høj som de øvrige sektorer. Social- og sundhedssektoren har gennem hele perioden den laveste ledighedsrisiko, og den har været konstant perioden igennem. Teknik- og servicesektoren og Pædagogisk Sektor har oplevet en stigende ledighedsrisiko i kongresperioden.

Ledighedsrisiko fordelt på sektorer (maj 2001 til maj 2004)

Ledighedsrisiko	maj-01	maj-02	maj-03	maj-04
Køkken- og rengøringssektoren	202	204	198	212
Pædagogisk sektor	97	101	112	105
Social- og sundhedssektor	85	84	82	81
Teknik- og servicesektor	89	93	95	103
Alle sektorer, inkl. uden for sektor	100	100	100	100

Kilde: FOA-Nøgletal

Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger

Forbundet har fået lavet en særkørsel fra Danmarks Statistik, som belyser de arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, som medlemmer af Offentligt Ansattes Arbejdslederskab deltog i i kongresperioden.

Gennem hele perioden (2000 til 2003) er det samlede antal medlemmer i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger gradvist faldet. I 4. kvartal 2000 var 31.357 OAA-medlemmer i en eller anden form for arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, mens der ved udgangen af 2003 i alt var 28.729.

Overgangsydelse og efterløn regnes også med i opgørelsen over arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger. Ved udgangen af 2003 omfattede disse i alt 21.226 personer, mod 20.514 ved udgangen af 2000. Bag disse tal skjuler sig dog, at antallet af personer på efterløn er steget i perioden, mens antallet af personer på overgangsydelse er faldet, grundet ordningens ophør. Dette fremgår af tabellen nedenfor, hvor antallet af OAA-medlemmer i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger er opgjort for 4. kvartal 2000 og 2003.



OAA-medlemmer i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, 2000 til 2003

	4. kv. 2000	4. kv. 2003	Procentvis ændring
Støttet beskæftigelse	1.584	1.798	14%
Orlov	4.658	286	-94%
Uddannelse	3.294	2.006	-39%
Integrationsuddannelse	2	6	200%
Anden aktivering	78	303	288%
Fleks- og skånejob	1.228	3.105	153%
Overgangsydelse	2.154	824	-62%
Efterløn	18.360	20.402	11%
I alt	31.357	28.729	-8%

Kilde: Danmarks Statistik, Særkørsel

Der er sket et drastisk fald i antallet af medlemmer på orlov eller under uddannelse. Omvendt har der i perioden været en stigning i antallet af medlemmer i fleks- og skånejobs, samt i antallet af medlemmer i støttet beskæftigelse.

Størstedelen af de 1.708 medlemmer i støttet beskæftigelse i 4. kvartal 2003 var enten i dagpengeberettiget jobtræning (803 personer) eller i servicejob (782 personer). Dette fremgår af tabellen nedenfor.

Medlemmer i støttet beskæftigelse i 4. kvartal 2003

Støttet beskæftigelse	Total	Procent
Jobtræning, dagpengeberettigede	803	45%
Jobtræning, kontanthjælpsberettigede	48	3%
Individuel jobtræning, dagpengeberettigede	1	0%
Individuel jobtræning, kontanthjælpsberettigede	164	9%
Puljejob, dagpenge	-	-
Servicejob ²⁾	782	43%
Frivilligt ulønnet arbejde, kontanthjælp	1	0%
Støttet beskæftigelse ialt	1798	100%

Kilde: Danmarks Statistik, Særkørsel

²⁾ Pr. 1. april 2002 er servicejobordningen ophørt, så der ikke længere kan gives tilskud til at oprette nye servicejob.

3 ud af 4 jobs i form af støttet beskæftigelse etableres i kommunalt regi. Amterne står for 12 procent af jobbene, det private område for 4 procent og staten for 2 procent.

Hvad fleks- og skånejobs angår, stod kommunerne for 54 procent af disse. 21 procent af alle fleks- og skånejobs findes på private område, 10 procent i amterne og 5 procent i staten.

Overledighed blandt indvandrere og efterkommere

Forbundet har fået foretaget en samkøring af oplysninger om forsikrede i OAA og ledighed fordelt på oprindelsesland i år 2000 og i 2003.

Samkøringen viser, at der både i år 2000 og i 2003 var en markant overledighed blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, men forskellen er dog blevet mindre i periodens.

I 2000 var ledigheden blandt OAA-forsikrede med dansk oprindelse 4,9 procent, mens den for forsikrede med ikke-vestligt oprindelsesland var 11,3 procent. Forskellen på den bedst stillede gruppe (dansk oprindelse) og den dårligst stillede gruppe (ikke-vestlig oprindelse) var således på 6,4 procentpoint i 2000.

I 2003 var ledigheden for forsikrede med dansk oprindelse faldet til 4,2 procent, mens den for forsikrede med ikke-vestlig oprindelse var 9,1 procent. Forskellen mellem de to grupper var således reduceret til 4,9 procentpoint i 2003.

Uddannelsesområdet

Ændrede forudsætninger

Uddannelsesområdet har den forløbne periode været præget af en række omfattende reformer, som har skabt ændrede vilkår både på voksen- og ungdomsuddannelsesområdet. Regeringen har gennemført en række lovgivninger, der markant har ændret styrings- og rådgivningsstrukturen på grund- og voksen- og efteruddannelsesområdet. Finansieringen af voksen- og efteruddannelsesområdet er med finanslovene 2002 til 2004 løbende blevet nedskåret.

For at skabe det finansielle grundlag for skattestoppet er uddannelsesområdet et af de områder, der har været hårdt ramt af besparelser og rationaliseringer. Set med uddannelsesøjne har kongresperioden derfor været en travl og udfordrende tid, hvor FOA har været nødt til at kæmpe med næb og klør for at sikre rimelige uddannelsesvilkår for medlemmerne.

Undervisningsministeren har siden efteråret 2002 indført deltagerbetaling på en række erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser samt aktivitetslofter over de øvrige.

I den forbindelse har social og sundhedsområdet haft regeringens særlige bevågenhed, og derfor fået en mere positiv behandling end de andre områder, forbundets medlemmer uddannes til.

Det har været centralt for FOA at modvirke og imødegå regeringens angreb på vore medlemsgruppers vilkår for deltagelse i efter- og videreuddannelse. Her har vi især fokuseret på relevante arbejdsmarkedsuddannelser og erhvervsuddannelser. Vi har i bestyrelserne for Arbejdsmarkedets Uddannelses Finansiering (AUF) og i Arbejdsgivernes Elev Refusion (AER) arbejdet for at reducere deltagerbetaling og undgå adgangsbegrænsning i forhold til medlemmernes deltagelse i disse uddannelser.

Regeringen bebudede kort efter dens tiltrædelse i 2001, at man ville forenkle rådsstrukturen på uddannelsesområdet. Formålet var at sikre fleksibilitet og effektivitet i uddannelsessystemet. Regeringen har fået vedtaget en lov, hvor den overordnede koordinerende rådgivning inden for det grundlæggende erhvervsrettede uddannelsesområde overgår fra Erhvervsuddannelsesråd til det nye Rådet for de grundlæggende

erhvervsrettede uddannelser (REU). En konsekvens heraf blev at Rådet for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser blev nedlagt. Parterne har selvstændigt oprettet et udvalg for grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, der delvis skal varetage de opgaver, de hidtidige råd har varetaget.

Voksen og Efteruddannelses reformen (VEU)

Folketinget vedtog den såkaldte Voksen og Efteruddannelses Reform (VEU) i samlingen 2000. Det betød at:

Nye økonomiske principper skulle implementeres

Alle AMU-uddannelser blev gennemgået for at sikre, at indholdet levede op til de nye støttebetingelser

De nye uddannelsesstilbud skulle synliggøres for medlemmerne.

FOA har afgivet høringssvar i forhold til de mange nye VEU-bekendtgørelser. For at give FOA-afdelingerne indsigt i reformen har forbundet afholdt VEU-informations møder i alle amter. På disse velbesøgte møder blev VEU-reformen gennemgået set gennem en FOA-optik, og der udspandt sig en god dialog omkring, hvordan vi kunne tackle reformens udfordringer.

I forlængelse af VEU-reformen har der i LO regi været en hel del opfølgingsarbejde. LO har på de enkelte områder nedsat arbejdsgrupper, der kunne støtte LO's arbejde over for ministerierne.

Overordnet har LO's voksen- og efteruddannelsesudvalg samlet tråde, og FOA har deltaget i arbejdsgrupper omkring implementering af den forberedende voksenundervisning (FVU), grundlæggende voksenuddannelse (GVU) samt en arbejdsgruppe omkring de nye regler m.v. på AMU-området.

VEU-reformens uddannelsesmæssige nyskabelser

Forberedende Voksen Undervisning (FVU):

Et af de positive elementer i VEU-reformen er FVU. FVU er et tilbud til de personer, hvis læse/stave- og regnefærdigheder er utilstrækkelige. I FOA hilste vi denne nye mulighed velkommen, idet vi også har medlemmer, der får svært ved at klare fremtidige udfordringer på grund af for dårlige danskfærdigheder.



Grundlæggende voksenuddannelse (GVU):

GVU giver voksne en meget smidig adgang til faglært niveau uden en forpligtigende uddannelsesaftale med en arbejdsgiver. Her er FOA mere skeptisk. Vi er bekymrede for, om GVU, der lægger op til, at den enkelte selv må sørge for at få sin uddannelse inden for en seksårig periode, vil give den enkelte for ringe vilkår i forhold til praktikuddannelse og økonomiske vilkår. Det kunne afholde nogle ansatte fra at tage sig en uddannelse som voksen.

Indtil nu er der kun etableret meget få GVU aftaler i det hele taget. Men flere af vore søsterorganisationer – og de kommunale arbejdsgivere – er mindre forbeholdne end vi. Det vil naturligvis lægge et ekstra pres på at fremme denne mulighed i forhold til de uddannelser, der er relevante for vore medlemmer.

Voksen Videre Uddannelse (VVU):

VVU åbner op for at skabe professionsrettet efteruddannelse ovenpå en SOSU-uddannelse eller en erhvervsuddannelse. En undersøgelse, som FOA har fået lavet af SOSU-assistenters videreuddannelsesbehov er grundstenen i vores tiltag i forhold til VVU på området.

VEU-reformens finansieringsmæssige nyskabelser

VEU-reformen berører i høj grad også finansiering og godtgørelse ved voksnes deltagelse i efter- og videreuddannelse. Her er der tale om en forenkling i forhold til tidligere, hvor forskellige ordninger og kombinationer heraf gjorde det vanskeligt for den enkelte at overskue sine muligheder og navigere i forhold hertil.

FOA har i VEU-sammenhænge arbejdet for en ligestilling mellem SOSU-uddannelserne og de øvrige erhvervsuddannelser. Det er lykkedes. SOSU-uddannede har nu samme adgang til VEU-godtgørelse som erhvervsuddannede faggrupper. Men ingen medalje uden en bagside, for der har vist sig nye problemer, idet regelsættet for VEU-godtgørelsen er væsentligt mere restriktivt end den tidligere orlovslovgivning. Efter intense forhandlinger er problemerne løst. Dels ved en ændring af bekendtgørelsen og dels ved en ændring af overenskomsttalen vedrørende opskolingsydelsen, således at ingen medlemmer er ringere økonomisk stillet under opskolingsuddannelse end før.



Arbejdsmarkedsuddannelser

AMU blev i høj grad berørt af VEU-reformen både administrativt og økonomisk. Ved sammenlægning af beslægtede efteruddannelsesudvalg er de oprindelige 54 udvalg blevet reduceret til 12. Samtidig er der skabt langt mere fleksible rammer for afholdelse af AMU-uddannelser. Der er fjernet en lang række af de rigide regler og rammer, vi fra FOA's side har kritiseret gennem årene

Regeringen har i tre faser gennemført et større reformarbejde. Man har omlagt den finansieringsmæssige styring og tilvejebragt en enstrengt institutionsstruktur i 2002. Senest har man ved lov om arbejdsmarkedsuddannelser i 2003 tilvejebragt grundlag for et nyt beskrivelsessystem inden for AMU

Forbundets repræsentanter i efteruddannelsesudvalgene har arbejdet hårdt med at omskrive de hidtidige AMU-uddannelser i de nye fælles kompetencebeskrivelser, og de ca. 2.500 AMU-uddannelser er fra starten af 2004 samlet i ca. 120 fælles kompetencebeskrivelser.

Der er nu opsat uddannelsesmål og rammer for de grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer inden for hver fælles kompetencebeskrivelse. De fælles kompetencebeskrivelser angiver både de hidtidige mål i arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag på erhvervsuddannelserne, der dækkes ind under den fælles kompetencebeskrivelse for jobområdet.

Forbundet finder det hensigtsmæssigt, at arbejdsmarkedsuddannelserne på denne måde er blevet opbrudt i fælles kompetencebeskrivelser målrettet jobområder. Vi syntes også, at det er hensigtsmæssigt, at der skabes lige vilkår for deltagelse i erhvervsuddannelsernes enkeltfag og arbejdsmarkedsuddannelser. De lokale uddannelsesudvalg for arbejdsmarkedsuddannelserne er med loven blevet styrket, og får fremover samme status som de lokale uddannelsesudvalg på erhvervsuddannelsesområdet.

Arbejdsmarkedets Uddannelses Finansiering (AUF)

AUF'en er en anden af VEU-reformens nyskabelser. Fremover forvalter en fond (AUF) udgifterne i forbindelse med erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. AUF'en leverer midler til AMU-aktiviteter, samt til en række andre uddannelses tilbud.

AUF'en ledes af en paritetisk bestyrelse. Bestyrelsen indstiller til arbejdsministeren og undervisningsministeren vedrørende spørgsmål

omkring finansiering og vilkår for deltagelse i uddannelse. Hensigten var, at bestyrelsen via sin indsigt i arbejdsmarkedsforhold skulle kanalisere uddannelsesmidlerne derhen, hvor det skønnedes mest hensigtsmæssigt.

Den borgerlige regering har imidlertid støttet AUF-bestyrelsens indflydelse, ligesom den har reduceret »pengetankens størrelse«. Samtidigt har den reduceret AUF-bestyrelsens kompetence, så undervisningsministeren selv kan styre og fordele midlerne

Efter FOAs opfattelse er vi ved at nærme os en centralt styret uddannelsespolitik, hvor alene regeringen skal vurdere og styre det danske samfunds uddannelsesstrategi. I denne sag er arbejdsgivere og arbejdstagere enige om at regeringens egenrådighed er for stor.

AUF'en blev nedlagt i 2003, og hovedparten af dens kompetencer er nu lagt over i det nye udvalg Rådet for Erhvervsrettede Voksen- og Efteruddannelse (REVE), der blev konstitueret i juni 2003.

REVE overtager de problemer, AUF stod i. I foråret 2002 støttede undervisningsministeren AUF bestyrelsens indflydelse. Vi så med finansloven 2003 og 2004 en yderligere nedskæring af ressourcerne til AUF'en. Presset fra de private arbejdsgivere mod de AMU-uddannelser og andre voksen- og efteruddannelser det offentlige område benytter har været stigende siden 2003.

På trods af en mindre nedgang i voksen- og efteruddannelsesaktiviteten for de offentlige, har vi konstateret, at behovet er større end forbruget.

Amter og kommuner har en lang planlægningshorisont, når det gælder voksen- og efteruddannelse for medarbejderne. Og da skolerne ikke har kunnet melde klart ud om økonomi og antal elevuger, og tilmed af økonomiske årsager måttet aflyse en del kurser, har tiltroen til voksen- og efteruddannelsessystemet som instrument til udvikling af de offentlige medarbejders kompetencer, været faldende.

Revision af loven om social- og sundhedsuddannelser

Ud over VEU-reformen blev der også i samme periode gennemført en revision af loven om social- og sundhedsuddannelser.

FOA har haft et tæt samarbejde med LO omkring SOSU/PGU-reformen. LO har støttet FOA's synspunkter, hvilket også har betydet en større indsigt i, og respekt omkring det offentlige uddannelsesområde hos de andre LO organisationer.

Samarbejdet med PMF, SID og KAD har været opprioriteret i den

periode, hvor vi har arbejdet med SOSU-reformen. Der har været stor enighed i hovedlinierne i reformen, hvilket også har betydet, at organisationerne kunne fremstå stærkere over for arbejdsgiverne og ministeriet ved fremførelsen af vores synspunkter.

LO har støttet forbundet omkring reformen af social- og sundhedsuddannelserne, og specielt i spørgsmålet om nedskæringen af pladserne på merit-pgu'en, har LO i samarbejde med FOA, PMF, SiD og KAD taget forskellige politiske initiativer, der dog ikke har ført til nogen reel forbedring af situationen.

Udfordringerne omkring pgu'en har betydet et tættere samarbejde med specielt PMF, og senest har FOA og PMF taget initiativ til en pjece om pgu'en, der er blevet udsendt til samtlige kommunale beslutningstagere.

FOA har naturligvis haft en betydelig interesse i at præge indholdet af uddannelserne, og det er lykkedes at forlænge SOSU-uddannelserne med 2 måneder og PGU'en med 6 uger samtidig med, at de har fået et kvalitativt løft på indholdssiden. De ordinære uddannelser har nu flg. varighed:

SOSU-hjælper: 1 år og 2 måneder

SOSU-assistent: 1 år og 8 måneder

PGU: 1 år og 7 1/2 måned

Samme betegnelse – forskellige uddannelser

På samme tid eksisterer der to forskellige versioner af social- og sundhedsuddannelserne og PGU'en. De har samme navn, men uddannelsesindholdet er forskelligt.

Med vedtagelsen af den nye lov om social og sundhedsuddannelser tog FOA det for givet, at de særlige uddannelser for de erfarne medarbejdere blev revideret, så de i indhold og form modsvarede de nye uddannelser. Men som følge af de budgetmæssige problemer valgte undervisningsministeriet i sidste øjeblik, formentlig efter behørig vejledning fra finansministeriet, at forsætte med de gamle merit-/opskolings-uddannelser. Det betyder, at der nu udbydes to forskellige uddannelser til, på den ene side, meritelever/opskolings elever og på den anden side »ordinære elever«, på henholdsvis PGU og de to social- og sundhedsuddannelser.

FOA er løbet regeringen på dørene for at få ændret på denne problemstilling, men indtil nu uden held.

Erhvervsuddannelsesområdet

Reformen

Erhvervsuddannelsesområdet har i kongresperioden været præget af erhvervsuddannelsesreformen, der trådte i kraft 1. januar 2001. Modellen med de 7 forskellige grundforløb og de efterfølgende hovedforløb er implementeret. Den har i store træk levet op til intentionerne i forhold til større valgfrihed og fleksibilitet.

Der er dog stadig store problemer med at skaffe det fornødne antal praktikpladser i en række brancher. Det har øget udgifterne til skolepraktikken voldsomt, og på denne baggrund vedtog Regeringen, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre i 2003 en flerårsaftale for erhvervsskolerne.

Herefter har FOA i foråret 2003 deltaget i samtaler med regeringen, Dansk Arbejdsgiverforening og andre LO-organisationer med henblik på bidrag til en reform af erhvervsuddannelserne. Arbejdsmarkedets parter har afgivet deres anbefalinger, og aftalepartierne har som første skridt vedtaget lov om ændring af lov om erhvervsuddannelser i juni 2003.

Ændringerne har som hovedformål at styrke fleksibilitet og faglighed i erhvervsuddannelserne. Kort sagt vil man med disse ændringer skabe fleksible erhvervsuddannelser med afstigningsmuligheder på flere niveauer for dermed at mindske behovet for skolepraktik. Aftalen lægger op til at indføre nye tiltag i løbet af 2004.

FOA har fulgt udviklingen på erhvervsuddannelsesområdet nøje. Vi er generelt positive i forhold til at skabe nye og mere tidssvarende erhvervsuddannelser. Men der er en række forudsætninger, som vi har prioriteret højt og fortsat vil arbejde for at sikre i forhold til reformen, nemlig at:

Kvaliteten af uddannelserne skal bevares, så de færdiguddannede matcher arbejdsmarkedets kompetencebehov.

Der skal være et reelt arbejdsmarkedspolitisk behov for den delkompetence, som en ny afkortet erhvervsuddannelse giver.

Alle skal have ret til på et senere tidspunkt at gennemføre den resterende del af erhvervsuddannelsen på ordentlige økonomiske vilkår, således at den enkelte senere er i stand til at erhverve sig den fulde faglige kompetence på brancheområdet.

Skolernes økonomi og praktikpladssituationen

Stadig flere erhvervsskoler har røde tal på bundlinien i deres regnskaber. Det hænger sammen med, at taksterne er for unuancerede i forhold til de reelle udgifter, der er forbundet med at afholde uddannelserne. Det er uacceptabelt, at skolerne har tab på deres primære drift.

Regeringen har i trepartsdrøftelserne med arbejdsmarkedets parter lagt op til en sanering af skolernes økonomi, samt at der skabes flere nye praktikpladser, så den omfattende skolepraktik kan undgås. Skolepraktikken er en dyr foranstaltning, samtidig med at kvaliteten er svingende. Desværre har udviklingen vist, at der stadig er udbredt mangel på praktikpladser. Dette endda på trods af forskellige incitamenter i form af præmieringsordninger dels til skolerne for at skabe restlærepladser dels til eleverne når de er i ordinær praktik.

FOA har over for arbejdsgiverne markeret, at de bør tage deres uddannelsesforpligtigelse alvorligt. Vi har i den forbindelse afholdt møder med flere kommuner samt med KL's formand.

Skolekontaktområdet

FOA prioriterer LO's tværfaglige skolekontaktarbejde højt. Det er vigtigt, at vore gæstelærere er med til at præge elevernes holdninger til arbejdslivet i almindelighed og fagforeningsmedlemskab i særdeleshed.

Mødet med FOA-gæstelæreren er ofte den faktor, som er med til at åbne elevens øjne for forskellige faglige problemstillinger omkring løn- og ansættelsesforhold, og dermed kan gæstelæreren blive en central brik i rekrutteringsspelet. Ligesom FOA-gæstelæreren har førstehåndsviden om FOA's arbejdsområder, og dermed er med til at åbne elevernes øjne for jobmulighederne her.

Vi er gennem det tværfaglige skolekontaktarbejde i LO med til løbende at udvikle nye gæstelærermaterialer og revidere gæstelærerruddannelsen.

FOA har i øvrigt fulgt udviklingen på folkeskoleområdet nøje. Vi er bekymrede i forhold til regeringens politik på området. Den bærer præg af at man arbejder hen mod en mere elitær og delt folkeskole, hvor man i stigende omfang niveaudeler klasserne på bekostning af enhedsskolen, hvor man bestræbte sig på differentieret undervisning af alle elever. Det er en uheldig og udemokratisk udvikling, som vi i samarbejde med forældrene må forsøge at vende.





KTO-aftalen om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning

Kompetenceudvikling har fået en stadig mere betydningsfuld rolle i spillet om lønudvikling og jobfastholdelse. Uanset hvilke brancher vi betragter, er det helt centralt for vore medlemmer, at de får mulighed for at udvikle såvel de brede almene kompetencer og de snævre faglige spidskompetencer.

KTO-aftalen om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning fra OK 99 gav sparsomme resultater. Evalueringen af aftalen viste, at kendskabet til aftalen er ikke overvældende, og man er kun meget få steder gået i gang med en egentlig uddannelsesplanlægning på arbejdspladserne. FOA har gennemført mindre undersøgelser, og leveret materiale til KTO som opfølgning på aftalen.

Forbundet har nøje fulgt implementeringen af aftalen i kommuner og amter. Det kan konstateres, at under 50% af kommunerne har drøftet aftalen i det øverste MED eller SU udvalg, hvilket også er blevet bekræftet gennem en mindre telefonundersøgelse, forbundet foretog i vinteren 2001.

I forlængelse af afslutningen af evalueringen af OK 99 aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling har forbundet brugt ressourcer på at formidle denne samt på at afstikke rammer for en forlænget aftale i forbindelse med OK 02.

Ved indgåelsen af den nye aftale om kompetenceudvikling pr. 1. april 2002 ønskede KTO-siden en opstramning af den løse tekst fra OK 99 samt en mulighed for at få aftalen til at virke over for det enkelte medlem på den enkelte arbejdsplads.

Med indgåelsen af OK 02-aftalen er det bestemt at:

Der årligt skal afholdes en drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet

Der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere

Der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år
SU/MED-udvalget skal drøfte arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

Den nye aftale, der forpligter såvel medarbejdere som ledelse til gensidig dialog om udviklingsmål, betragter forbundet som et betydeligt bedre redskab til at sikre medlemmerne uddannelse og jobudvikling.

Kompetent – ganske enkelt

I forbindelse med OK-02 aftalen blev det besluttet af HB, at FOA iværksatte en indsats, der på baggrund af dialog og konkret handling skaber grundlag for at opstille individuelle udviklingsmål på arbejdspladserne.

I forbindelse med indsatsen er der udarbejdet forskellige materialer, bl.a. web-siden www.kompetent.dk., pjecen »Kompetent – ganske enkelt« samt en række relevante undervisningsmaterialer. Der er gennemført en række regionale møder med afdelinger og TR, og der er blevet bragt en række artikler og et indstik i FOA-bladet om indsatsen og kompetenceudvikling.

Der har været afholdt en række regionale møder som heldagsmøder eller fyraftensmøder. Afdelingerne har amtsvis samarbejdet om møderne, som er gennemført med meget stor succes og med særdeles stor opbakning. Både ledere og TR har deltaget.

Konferencer, pjecer og forskning

Omdrejningspunktet for konferenceaktiviteterne har været formidling af det meget nye, der sker på uddannelsesområdet. De velbesøgte konferencer og temadage har derfor spændt bredt over alle de uddannelsesområder, der målretter sig FOA's medlemmer. Hertil har der været afholdt koordineringsmøder i forbundshuset, regionale møder med borgmestre og amtsborgmestre, og forbundet har deltaget i en række regionale konferencer tilrettelagt af afdelingerne.

Forbundet har i kongresperioden fortsat både nyudgivelse og genudgivelse af en række pjecer og debathæfter på uddannelsesområdet.

Formålet med udgivelserne har både været at give vores TR et redskab i forbindelse med drøftelserne om hvilke uddannelser vores medlemmer har adgang til. Og det har været formålet at udgive aktuel forskning i en let læselig og debatterende form.

Reformen af de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser

Den uddannelsespolitiske indsats har i kongresperioden været præget af aktiviteter i forbindelse med den konkrete udvikling og implementering af de nye social- og sundhedsuddannelser samt den pædagogiske grunduddannelse. FOA formåede at placere sig centralt ved forhandlingsbordet, da uddannelsesreformen skulle på plads og vi har opnået et resultat, der ligger tæt på vore ønsker.

Reformen trådte i kraft den 1. januar 2002. Uddannelserne har taget form efter erhvervsuddannelserne, som de nu ligger tæt op af både med hensyn til struktur og tilrettelæggelse. Uddannelserne er blevet moderniseret, så de lever op til de krav der stilles til uddannelse i dag.

Nu er der nu fælles skoleoptag for begge uddannelser. Det medfører, at eleverne fremover bliver optaget direkte på skolerne, og herefter indgår en ansættelseskontrakt med kommunerne/amterne. Forbundet satsede på denne model, så nu er sikret fri adgang for alle, der har lyst og forudsætninger til at uddanne sig indenfor området

Social- og sundhedshjælperuddannelsen er forlænget fra 12 måneder til 14 måneder, og social- og sundhedsassistentuddannelsen er forlænget fra 18 måneder til 20 måneder. Det er udelukkende skoledelen, der er forøget med almene fag, som der gives merit for i erhvervsuddannelserne.

Der bliver indført en personlig uddannelsesplan for hver elev.

Denne skal sikre en bedre sammenhæng mellem skole og praktik.

Den manglende sammenhæng har netop betydet, at praktikken har udgjort et praksischock for mange elever.

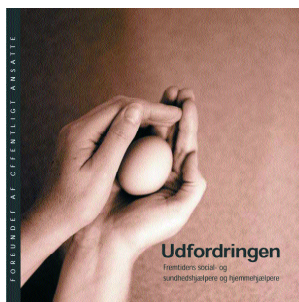
Det tidligere indgangså er blevet erstattet af et fælles grundforløb både for SOSU og PGU på 20 uger. Det kan tilrettelægges fleksibelt, med mulighed for forlængelse op til i alt 40 uger, alt afhængig af elevernes individuelle behov.

FOA har understøttet iværksættelsen af forsøg med IKT-baseret læring i social- og sundhedshjælperuddannelsen. Der er høstet gode erfaringer, som er værd at trække på i fremtiden.

Uddannelsernes idé og indhold er omsat til praksis. Rundt omkring i landet har FOA's repræsentanter i uddannelsesråd og fællesbestyrelser været medvirkende til at bære reformen igennem. FOA har afholdt en lang række konferencer, hvor fælles erfaringer er blevet drøftet, og strategier for nye tiltag er blevet formuleret.

De reviderede social- og sundhedsuddannelser skal revideres i folketingsåret 2005-2006. Der er i den forbindelse iværksat et evalueringsarbejde med udgangspunkt i tre felter; en generel analyse, en aftagertilfredshedsanalyse og en selvevaluering af skolernes oplevelser med hensyn til implementering af den nye reform. Evalueringsarbejdet forventes færdigt i oktober 2004.

Reformen er blevet utroligt godt modtaget af de uddannelsessøgende.



Antallet af ansøgere til uddannelserne er steget, og som noget helt nyt må man mange steder afvise interesserede. Fra den fælles tilmelding til ungdomsuddannelserne viser statistikken, at der også blandt de helt unge fra 9. og 10. klasse er en øget interesse for social- og sundhedsuddannelserne.

Ansøgere, dimensionering og optag

I løbet af efteråret 2002 kunne vi for første gang danne os et overblik over, hvad reformen af social- og sundhedsuddannelserne havde betydet for rekruttering til uddannelserne

Det hidtidige statistikgrundlag på social- og sundhedsuddannelserne har været meget dårligt, og vi har under den gamle lov ikke haft mulighed for at få oplysninger om, hvor mange der har ansøgt om at blive ansat og få uddannelsen. Dette har ændret sig med skoleoptaget, og vi fik i 2002 for første gang statistik på antal ansøgere til uddannelserne.

Det kan konstateres, at der stadig er et stort misforhold mellem antal optagne og dimensioneringen. Det har undret forbundet, idet antallet af ansøgninger til alle dele af uddannelserne har været større end de optagne.

Dimensioneringen opfyldes ikke.

Årsstatus 2002 over de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser

Uddannelse	Dimensionering	Antal ansøgninger	Antal optag
Grundforløb	1.199	1.733	1.440
Social- og sundhedshjælper	7.339	8.609	5.961
Social- og sundhedsassistent	3.474	3.979	2.915

Ved en gennemgang af den mere detaljerede amtsstatistik kan vi konstatere, at der i mange amter ikke optages det antal elever, der er dimensioneret til. Forbundet har derfor gennemført en miniundersøgelse for at afdække årsagerne til dette. Det viser sig, at en del kommuner af sparegrunde ikke optager det antal elever, som de burde jf. dimensioneringen. Nogle skoler har desuden reduceret i antallet af hold efter nedskæring af deres økonomi.

Årsstatus 2003 over de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser

Uddannelse	Dimensionering	Antal ansøgninger	Antal optag
Grundforløb	1645	2333	1795
Social- og sundhedshjælper	7326	11988	6533
Social- og sundhedsassistent	3396	5245	2955

På grundforløbet er dimensionering, optag og ansøgninger steget sammenlignet med tallene fra 2002. På social- og sundhedshjælperuddannelsen og på social- og sundhedsassistentuddannelsen er dimensioneringen stort set uændret i forhold til 2002, men der spores en mindre stigning antal optag og en stor stigning i antal ansøgninger. Optaget er ligesom i de foregående år under dimensioneringen.

Der ses således et generelt misforhold mellem dimensionering og antal optag på uddannelserne.

Dette kan skyldes flere ting. For det første at den uddannelsessøgende ikke er kvalificeret. For det andet er der misforhold mellem antal ansøgninger og antal ansøgere, flere ansøgere har flere ansøgninger ude til forskellige skoler, og nogle ansøgere fortryder eller møder slet ikke op ved uddannelsesstart. For det tredje forventer nogle at få tildelt voksenelevløb, og hvis dette ikke indfries falder vedkommende fra eller trækker sin ansøgning.

Alt i alt efterlader det et billede af, at unge og voksne er interesseret i at uddanne sig inden for social- og sundhedsområdet. Det lægger stadig et pres på kommuner og amter i at skaffe og kvalificerer praktikpladser til de mange nuværende og kommende elever. FOA har derfor arbejdet intenst for at finde nye strategier i relation til rekruttering og formindskelse af frafaldet på uddannelserne.

Opskoling

Både i 2002 og første halvår 2003 har vi kunnet konstatere, at antallet af elever der søges ind på opkolingsuddannelserne er faldende. Ser vi på forbundets statistikker over antallet af medlemmer med de gamle uddannelser kan det undre, at antallet af optagne på opkolingsuddannelserne har været så markant faldende.

Derfor godkendte HB på sit møde i januar 2004 en ansøgning om midler til en undersøgelse af, hvor mange hjemmehjælpere, sygehjælpere,



plejere og plejehjemsassistenter, der ønsker at få en opkolingsuddannelse.

De indkomne data er nu registreret og bearbejdet. Svarprocenten i undersøgelsen er 54. Hvis man opregner de modtagne svar under hensyn til svarprocenten, kan det skønnes, at der samlet set er ca. 2.800 medlemmer, som stadig ønsker opskoling.

I skrivende stund er der ikke politisk taget stilling til, hvilke tiltag der skal i værksættes i relation til undersøgelsens resultater, men FOA har nu statistisk belæg for at arbejde for et fortsat opkolingsstilbud.

SOSU-Rådet nedlægges og Udvalget oprettes

Rådet for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser blev nedlagt med udgangen af juni 2003. I den forbindelse overgik den overordnede koordinerende rådgivning for SOSU-uddannelsesområdet til det nye Råd for de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser (REU).

Såvel forbundet, arbejdsgiverne som Rådet for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser har både samlet og hver for sig gjort indsigelser mod, at Rådet skulle nedlægges.

Men undervisningsministeren stod imidlertid ikke til at røkke, og de (amts)kommunale parter og LO-forbundene indledte kort før sommerferien 2003 drøftelser om nedsættelse af Udvalget for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser. Dette udvalg blev etableret i efteråret 2003. Der arbejdes i skrivende stund på, at sikre og tydeliggøre udvalgets kompetencer, så de kan løfte opgaven efter det gamle råd.

Arbejdsmarkedsuddannelser

Antallet af de uddannelser der udbydes til FOA's medlemmer på social- og sundhedsområdet er i stadig stigning.

AMU-uddannelserne bliver løbende evalueret. Evalueringerne viser, at der blandt deltagerne er en særdeles stor tilfredshed med uddannelserne, og kursisterne vurderer, at de er meget jobrelevante. Uddannelserne på social- og sundhedsområdet har en meget høj deltagertilfredshed i forhold til andre AMU-uddannelser.

Næsten samtlige AMU-uddannelser er nu samlet på social- og sundhedsskolerne. Det har været en bevidst strategi fra FOA's side at samle områdets efteruddannelser på de skoler, der udbyder grunduddannelsen. Hermed skabes der et bredere uddannelsesmiljø, og en samtænkning af

grund- og efteruddannelser vil på sigt betyde en bedre merittrækning på grunduddannelserne.

AMU-uddannelserne på social- og sundhedsområdet har i kongresperioden været for deltagerbetaling i forbindelse med den borgerlige regerings nedskæringer på området. Til gengæld har området været underlagt skiftende aktivitetsrammer, der har vanskeliggjort planlægning af efteruddannelse på social- og sundhedsskolerne.

Forbundet har både i AUF-bestyrelsen og direkte over for undervisningsministeren peget på de uheldige konsekvenser af den skiftende rammestyring. Men desværre skaber de senere års turbulens omkring AMU's økonomi og rammer stadig dønninger i form af, at langtidsplanlægning af efteruddannelse omgærdes med usikkerhed.

Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet (EPOS) har i 2003 brugt mange ressourcer på at tilrette vores uddannelser, så de passer ind i det nye AMU-koncept med fælles kompetencebeskrivelser der dækker jobområder.

Under pres fra integrationsministeren

I efteråret 2002 kom social- og sundhedsuddannelserne under pres fra integrationsministeren. Presset udsprang af regeringens oplæg »På vej mod en ny integrationspolitik«. Ministeren ønskede, at social- og sundhedshjælperuddannelse skulle være en »jobåbner« for flygtninge/indvandrere og foreslog en række konkrete initiativer.

Rådet for Social- og sundhedsuddannelserne var bekymrede for, at social- og sundhedsuddannelserne skulle gøres til genstand for en »devaluering« ved at flygtninge og indvandrere kunne tage dele af uddannelserne, og herefter arbejde på området uden at være faglærte, og uden en sikkerhed for, at de ville blive det. Rådet foreslog i stedet at benytte de integrationsmetoder, social- og sundhedsskolerne i forvejen bruger for at forberede flygtninge og indvandrere til at klare de sproglige, personlige og faglige krav, som de ordinære uddannelser stiller.

Der er ingen tvivl om, at social- og sundhedsuddannelserne både nu og fremover vil blive sat under stort pres for at kunne optage flygtninge og indvandrere. Det er forbundets holdning, at vi ønsker, at alle medarbejdere i den kommunale hjemmepleje har en fuldt social- og sundhedshjælperuddannelse, og forbundet vil derfor arbejde for, at der flere steder bliver iværksat tiltag med indslusningsforløb for flygtninge og indvan-

drere. Forbundet ønsker ikke, at uddannelserne devalueres gennem integrationspolitiske tiltag der ikke fører til en fuld uddannelse.

Tilfredsheden med SOSU-uddannelse og arbejdsliv i ældreområdet

FOA har fået udarbejdet en undersøgelse blandt social- og sundhedsmedlemmerne om tilfredsheden med uddannelse og arbejdsliv i ældreområdet. Det var et ganske omfattende arbejde, der blev gennemført. I alt 3008 elever og medarbejdere deltog i en spørgeskemaundersøgelse, og hertil kom fire fokusgruppeinterview. Undersøgelsen viser, at der er stor tilfredshed med arbejdets indhold. Omsorgsarbejde er meningsfuldt, og giver stor personlig tilfredsstillelse.

Der er meget kritik af arbejdsforholdene, der beskrives som fysisk og psykisk stressende. Men nok så interessant peger undersøgelsen på, at det største problem for mange dels er fagenes manglende anerkendelse, og dels mangel på faglige udviklingsmuligheder. Disse to problemer vil FOA fremover tage hånd om i vores uddannelsespolitiske strategier. Det bliver et af vores vigtigste mål, at forbedre fagenes image gennem fokus på faglighed og forbedring af mulighederne for efter- og videreuddannelse.

Integrationen af sundhedsuddannede med anden etnisk baggrund

Der skal være plads på arbejdsmarkedet, til alle der vil. Det har altid været FOA's holdning. Etniske minoriteter skal integreres på arbejdsmarkedet, og der skal gives den nødvendige uddannelse for at sikre etnisk ligestilling på længere sigt. FOA har medvirket til, at KTO midler afsat til Videre- og Efteruddannelse samt Omstilling i H:S i den forløbne periode er blevet afsat til integrationen af sundhedsuddannede med anden etnisk baggrund

KTO-projekt »Det gode praktikforløb«

Hensigten med projektet var at skaffe viden om social- og sundhedshjælperlevernes praktikforløb og disse resultater blev videreformidlet dels via pjecen »Praktikkens dilemma« og dels via 4 regionale temamøder.

For social- og sundhedshjælperuddannelsens praktikdel tegnede undersøgelsesrapporten et billede af især tre vigtige læringsrum, om men

de alle tre var præget af dilemmaer. Læringsrummene var: Overordnede relationen elev-vejleder, relationen elev-borger og logbogen.

På baggrund af projektresultaterne er der ikke aktuelt taget stilling til, om hvorvidt resultaterne afføder yderligere aktivitet.

Den pædagogiske grunduddannelse (PGU'en)

Den uddannelsespolitiske indsats har i kongresperioden været præget af aktiviteter i forbindelse med den konkrete udvikling og implementering af de nye social-og sundhedsuddannelser herunder den pædagogiske grunduddannelse. FOA formåede at placere sig centralt ved forhandlingsbordet, da uddannelsesreformen skulle på plads og vi har opnået et resultat, der ligger tæt på vore ønsker.

Reformen trådte i kraft den 1. januar 2002. Uddannelserne har taget form efter erhvervsuddannelserne, som de nu ligger tæt op af både med hensyn til struktur og tilrettelæggelse

Nu er der nu fælles skoleoptag for begge uddannelser. Det medfører, at eleverne fremover bliver optaget direkte på skolerne, og herefter indgår en ansættelseskontrakt med kommunerne/amterne. Forbundet satsede på denne model, så nu er sikret fri adgang for alle, der har lyst og forudsætninger til at uddanne sig indenfor området

PGU'en er forlænget fra 1 år og 6 måneder til 1 år og 7 1/2 måned. Forlængelsen består af almene fag, som giver merit i erhvervsuddannelserne.

Det tidligere indgangsår er blevet erstattet af et fælles grundforløb både for SOSU og PGU på 20 uger. Det kan tilrettelægges fleksibelt, med mulighed for forlængelse op til i alt 40 uger, alt afhængig af elevernes individuelle behov.

PGU'en er blevet utroligt godt modtaget af de uddannelsessøgende. Antallet af ansøgere til uddannelserne har været meget stort. Men desværre oplever mange unge, at der er en katastrofal mangel på praktikpladser. Kun hver femte PGU-ansøger bliver optaget, og vi ved, at langt flere opgiver at søge optagelse grundet det lave antal elevpladser, der udbydes.

FOA anser kommunernes politik overfor PGU'en som meget bekymrende. Skræks scenariet er, at PGU'en langsomt vil blive kvalt. Antallet af ordinære elevpladser er faldet gennem hele kongresperioden, og i dag er uddannelsen indstillet i flere amter. Vi samarbejder med PMF, KAD og



SiD om uddannelsen og forsøger bl.a. gennem tilbagevendende aktioner («Store PGU dag»), konferencer og henvendelser til kommuner og ministerier at få mere opmærksomhed og flere elevpladser.

Serviceområderne

På trods af regeringens forringelser i forhold til uddannelsesområdet har FOA arbejdet for at skabe de bedst mulige efter- og videreuddannelsesvilkår for vore medlemmer på serviceområdet.

Hvis arbejdspladsernes stigende krav til medarbejderne i forhold til omstillingsparathed og tilpasningsevne skal tilgodeses, kræves det, at den enkelte er åben i forhold til at ændre sine daglige rutiner og påtage sig nye arbejdsopgaver i kombination med de hidtidige. Forudsætningen for denne synergieffekt er kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og ikke mindst gennem en forstærket efter- og videreuddannelsesindsats.

AMU-uddannelserne på serviceområdet er ajourført og tilpasset således de matcher arbejdspladsernes aktuelle krav til kvalifikationsudvikling. Der er udviklet en række gode undervisningsmaterialer til uddannelserne. De tilgodeser kravet om kvalitet og læsbarhed, samtidig med de tager udgangspunkt i den enkelte elevs behov. I den forbindelse er den nyeste teknologi inddraget i form af CD-ROM og internet.

Både på køkkenområdet og serviceområdet har der været en stagnerende / dalende aktivitet over kongresperioden. FOA har arbejdet på, at der også fremover findes en bred vifte af korte målrettede arbejdsmarkedsuddannelser, der er i stand til hurtigt at løse flaskehalsproblemer og omskoling mellem forskellige brancheområder

»Åbenværkstedsmodellen« er blevet en succes på rengøringsområdet, hvor skolerne i høj grad har taget modellen til sig. Her underviser man elever på forskellige rengøringsuddannelser sammen. Skolen har således lettere ved at samle det tilstrækkelige antal elever til et rentabelt hold, og eleverne oplever ikke aflysninger på grund af manglende tilslutning.

En undersøgelse fra Serviceerhvervenes uddannelsessekretariat har således påvist, at næsten alle skoler, der udbyder uddannelserne, bruger denne undervisningsform med succes. Disse positive erfaringer bør overføres til andre brancheområder fremover.

Sektorerne har gennem repræsentation i serviceuddannelsernes styren-



de organer fulgt uddannelserne tæt med henblik på fornyelse og tiltag for at sikre et fortsat udbud af kvalificerede serviceuddannelser.

På grund af overgang til nyt statistiksystem er det på nuværende tidspunkt umuligt at få endelige tal for 2003 og 2004 på disse områder. Dette er en helt utilfredsstillende situation, som gør det yderst vanskeligt at planlægge og dokumentere uddannelsesbehovet for 2004.

FOA ser en bred vifte af korte målrettede arbejdsmarkedsuddannelser, der er i stand til hurtigt at løse kompetenceproblemer i forskellige brancheområder, som en grundlæggende og nødvendig del af arbejdsmarkedspolitikken. Set i dette lys er det uforståeligt, at regeringen med sit skattestop og deraf følgende besparelsesrunder samt indførelse af deltagerbetaling og aktivitetsloft er i fuld gang med at nedrosle AMU-aktiviteterne yderligere.

Sektorerne har gennem repræsentation i serviceuddannelsernes styrende organer fulgt uddannelserne tæt med henblik på fornyelse og tiltag for at sikre et fortsat udbud af kvalificere

Internationalt arbejde

ISKA og EPSU

Også for globale organisationer udgør kongresser en særlig begivenhed. Den 27. verdenskongres i 2002 vedtog at igangsætte en kampagne for offentlige tjenester af god kvalitet.

Kampagnens vision er at opnå »En verden, hvor der er ligestilling og mindre fattigdom, hvor alle samfundsborgere har lige adgang til offentlige tjenester af god kvalitet, og hvor de som udfører disse tjenester opnår fulde rettigheder og har trygge ansættelsesvilkår.«

Kampagnen skal køre frem til næste kongres i 2007.

ISKA bruger en anseelig mængde af sine ressourcer på arbejde i verdenshandelsorganisationen (WTO). Under WTO har der i de seneste 8 år foregået de såkaldte GATS-forhandlinger (General Agreement on Trade in Services). ISKA kæmper for at sikre at vitale offentlige tjenester inden for uddannelse, social og sundhed samt vandforsyning ikke bliver underlagt WTO's regler og dermed åben for private/multinationale selskaber.

Sammen med ILO og EPSU kører ISKA en kampagne om ligeløn. Udover at indsamle og bearbejde data om lønforskelle mellem mænd og kvinder, udgiver ISKA nu også et elektronisk nyhedsbrev hver anden måned. Nyhedsbrevet fokuserer på resultater af lokale ligelønskampagner, nationale forhandlinger samt henviser til nye forskningsresultater der måtte blive offentliggjorte.

European Federation of Public Service Unions – EPSU

I den forgangene kongresperiode er der desværre sket en reduktion af den nordiske indflydelse i EPSU's øverste ledelse. Syd- og mellemeuropæisk tankegang præger i øjeblikket arbejdet.

Heldigvis er der dog inden for den sociale dialog sket mærkbare fremskridt, som i høj grad skyldes dansk/nordisk forarbejde.

I komiteen for offentlige værker, er der blevet etableret en formel sektordialog med deltagelse af den europæiske arbejdsgiverorganisation EURELECTREC. Hele sektoren har i perioden gennemgået en kolossal udvikling på grund af den liberalisering EU's ministerråd har vedtaget.

Komiteen for social og sundhed har endnu ikke haft succes med at indkredse en europæisk arbejdsgiverpart, som er villig til at indgå i en sektordialog. Hidtil har der været afholdt 3 social dialog konferencer, hvor forskellige arbejdsgiverparter har været repræsenteret.

I komiteen for lokal og regional forvaltning er det efter års indsats lykkedes at få en formel sektordialog etableret. Arbejdsgiverparten i dialogen er CEMR's arbejdsgiverplatform (Council of European Municipalities and Regions). Set med danske øjne er det ikke uinteressant, da formanden for denne platform er borgmester Aleksander Aagaard fra KL.

Arbejdet i sekorkomiteen er foreløbig resulteret i 5 nedsatte arbejdsgrupper om:

Telearbejde

Beskæftigelse

Social dialog i de nye EU medlemslande

Offentlig/privat partnerskab

Human ressource management

I komiteen for statsforvaltning er der fortsat problemer med at få selv en uformel social dialog til at fungere.

Problemet er, at den europæiske kristelige og liberale fagbevægelse også har visse bastioner i EU. Kommissionen er derfor indstillet på, at disse europæiske organisationer, uanset deres ubetydelige størrelse, skal være repræsenteret i en sektor dialog. Det tyske EPSU forbund har hidtil blokeret for en sådan udvikling, hvilket har bevirket at EPSU har måtte melde afbud til møder med generaldirektør kredsen. I skrivende stund er problemet fortsat eksisterende.

I den forløbende kongres periode har EPSU arrangeret årlige aftalekonferencer for medlemsforbundenes forhandlingschefer. På konferencerne orienterede de respektive lande om udviklingen inden for aftaleområdet.

På det tværsektorielle plan er der for første gang indgået en aftale mellem EFS, UNICE og CEEP om telearbejde³. Tidligere aftaler om blandt andet deltid og tidsbegrænset ansættelse er efterfølgende blevet ophøjet til EU-direktiver men telearbejdsaftalen er den første egentlige aftale, som alene binder parterne.

I skrivende stund er der ved at blive lagt sidste hånd på de 5 reso-

lutioner som skal danne udgangspunkt for EPSU's kongres i juni måned og som skal være arbejdsgrundlaget i næste kongresperiode. De 5 områder er:

- Den offentlige sektor i EU
- De kollektive forhandlinger
- Pensioner
- Ligestilling
- EU's udvidelse

³ UNICE er den europæiske private arbejdsgiverorganisation og CEEP er repræsentant for de offentlige arbejdsgivere.

Kommunalt Ansattes Nordiske Samarbejde – KNS

Et alvorligt problem for de 4 KNS forbund har været en konstant tilbagegang i medlemsantallet. Repræsentantskabsmøderne, der holdes hvert 2. år, har derfor indgående drøftet forslag til øget medlemsrekrutering. En række konferencer med samme tema er ligeledes blevet afholdt.

Den øgede privatisering inden for blandt andet ældreområdet har medført at en række store (nordiske) firmaer har overtaget opgaver inden for hjemmeplejen i de nordiske lande. Et snævrere samarbejde mellem KNS forbundene om overenskomst- og aftalepolitik har derfor været nødvendig. I sommeren 2003 mødtes de 4 forbunds ledelser samt forhandlingschefer for at præsentere erfaringer og visioner.

Gennem en årrække har FOA været det eneste forbund med fusionserfaringer. Dette er ikke længere tilfældet. I denne kongresperiode har Svensk Kommunal Arbejder Forbund optaget Landarbejderforbundet og i Norge er Norsk Kommuneforbund og Norsk Helse- og Socialforbund gået sammen og har dannet Fagforbundet.

I Finland er man langt fremme i fusionsforhandlingerne mellem Finsk Kommunalarbejderforbund og VAL (LO forbund for statsansatte).

Støttefonden som KNS driver har i perioden ydet 200.000 kr. til oprettelse af en juridisk og psykologisk klinik for ansatte i hospitalssektoren i Nicaragua. I Thailand er der et 3-årigt udviklingsprojekt i gang som finansieres sammen med finsk LO. Prisen er 100.000 US dollars. Et lignende projekt er under overvejelse i Indonesien.

Organisation og drift

TR-uddannelserne

Det er glædeligt, at konstatere at der i denne kongresperiode, tilsyneladende har været en generel stigning i søgningen til uddannelsesaktiviteterne . FOA er det forbund, der har den næsthøjeste uddannelsesaktivitet i LO.

De stigende krav til FOAs tillidsvalgte – både fra arbejdspladserne og FOAs lokalafdelinger har betydet at de tillidsvalgte løbende har efterspurgt kompetenceløft, formidlingsmæssige færdigheder og redskaber, systematisk og hurtig adgang til opdateret viden og grundlæggende IT-kompetencer. Disse krav har betydet konstant nye udfordringer til FOAs TR-uddannelser og aktørerne heri – såvel centralt som decentralt

FOA har været i stand til at imødekomme disse uddannelsesmæssige udfordringer. For det første har FOA et velfungerende netværk af uddannelsesansvarlige, der i samarbejde med regionale konsulenter og undervisere løbende har vurderet behov og niveau for kursusaktiviteter og uddannelsernes indhold.

Derudover har der i hele kongresperioden løbende været fokus på udvikling af kompetencer på alle niveauer i TR-uddannelserne, både hos TR-afdelingens ansatte – undervisere og konsulenter – og hos kursisterne, således at der generelt har kunnet ske et kvalitetsløft i undervisningen, både med henblik på at honorere de krav der stilles fra TRerne, men specielt med henblik på at anvende og dygtiggøre sig inden for IT.

Afvikling af TR-grunduddannelsen har fundet sin form. Det kan konstateres at decentraliseringen har været en succes. Afdelingerne har påtaget sig mere og mere af ansvaret for afviklingen af både grunduddannelse og øvrig kursusaktivitet. En proces der har krævet mange ressourcer og forandringer i afdelingerne, og som ikke har kunnet lade sig gøre uden afdelingernes store engagement. Mange forbund har udtrykt ønske om lignende tiltag, og er forbavsede over at det er lykkedes så flot i FOA.

Der har i FOA centralt været stor fokus på arbejdet med at finde og udvikle tekniske løsninger, der fremadrettet skal give hurtigere og opda-



teret adgang til viden (Tillidszonen), fleksibel afvikling af undervisning (e-læring) og bedre udnyttelse af IT i den pædagogiske (en ny udgave af FPI'en). Og praktiske planlægning af undervisning (FIU-NET).

Nye muligheder

Med beslutningen i LOs forretningsudvalg om at ændre FIU-systemet fik FOA nye muligheder. LO besluttede trods nylige ændringer i udbuddet af FIU kurserne i sidste kongresperiode, at ændre systemet, bl.a. pga. den faldende tilslutning til kurserne, og fordi pengestrømmene i FIU blev for uigennemskuelige for de politiske beslutningstagere.

Økonomien blev fra 2002 lagt ud til forbundene og der skete en omlægning i FIU, der betød at vi gik fra et udbudsstyret system til et efterspørgselssystem.

LOs forretningsudvalg nedsatte i juni 2000 et udvalg, der skulle analysere FIU-systemet og udarbejde et forslag til en ny udviklingsplan for FIU samt sikre en kvalitetsudvikling af FIU-systemet.

Udvalgets indstilling blev besluttet på HB mødet i LO den 16. februar 2001 med virkning fra den 1. januar 2002.

Ændringerne betød at vi gik fra et udbudsstyret uddannelsessystem til et efterspørgselssystem, og at der skete en omlægning af FIU aktiviteterne efter følgende principper:

Forbundene tildeltes en andel af de midler der indbetales til FIU-fonden

Der blev afsat 20 % af forbundenes indbetalinger til FIU-fonden til finansiering af fællesskabets administration og aktiviteter

Der blev afsat 5 %, i en treårig periode til finansiering af den lokale indsats. Derefter skal lokale kurser udelukkende finansieres af forbundene. Herefter vil de 5 % bliver udlagt til forbundene.

Der blev afsat 5 % til at billiggøre forbundenes køb af kurser på Esbjerg højskole og LO-skolen. Den tidligere Roskilde højskole fik også tildelt midler. Skolen er imidlertid efterfølgende blevet solgt.

Fællesaktiviteter skal besluttes ved den årlige budgetlægning i LOs FU/HB.

Konsekvenser for FOA

FOA var godt rustet til at få det maksimale ud af omlægningen, idet vi med succes havde gennemført en fuld decentralisering af TR-grundud-

dannelsen. Afdelingerne havde både erfaring med og ekspertise i at vurdere uddannelsesbehovet hos de tillidsvalgte, og havde derfor god mulighed for at kunne indgå i planlægningen af lokale uddannelser.

Derudover fik FOA større mulighed for at arbejde mere indgående med at imødegå efterspørgslen om større fleksibilitet og til mere målrettet at arbejde med kompetenceudvikling hos de tillidsvalgte.

Der var dog to områder hvor omlægningen i særlig grad fik betydning for FOA, og som også krævede en række nye tiltag. Det var i forhold til økonomi og kursusudbud. Vi var ikke længere afhængige af en række formaliteter for at få vore uddannelsespenge tilbage, i form af refusioner fra FIU-systemet. Vi beholdt pengene hjemme, bortset fra de midler der blev afsat til fællesskabsaktiviteter.

Modsat skal FOA betale den fulde pris for at deltage på kurserne, til gengæld får vi så mulighed for frit at kunne vælge mellem tilbud og kursusudbydere. Det har senere betydet, at der er taget beslutning i HB om at forbundet ikke længere dækker udgifter til deltagelse på længerevarende forløb på LO-skolerne. Forløb der ofte havde priser på langt over 100.000,00 kr. pr. deltager.

Det nye FIU og konsekvenserne for FOA var til debat på HB-mødet i juni 2001.

Fagbevægelsens Competence Center (FKC)

FKC er i den forløbne periode blevet oprettet som et fælles kompetencecenter, som skal sætte fokus på kompetence og kompetenceudvikling. Et center, som kan tage sig af de indsatsområder, som man har fundet bedst placeret i fællesskabet. Grundprincipperne i FKCs arbejde er åbenhed, aktivitet, kvalitet, fleksible løsninger og ressourcebevidsthed.

FKC har i forbindelse med de enkelte indsatsområder nedsat referencegrupper. FOA har repræsentanter i alle grupper.

FOAs nye værdioplæg og indsatsområder- endnu en udfordring

Med vedtagelsen af FOAs debatoplæg »7 skridt på vejen mod kongressen og et nyt FOA« på HB-mødet i maj 2003 blev der sat større fokus på behovet for kompetenceløft på mange niveauer i organisationen.

Oplægget satte fokus på værdier som faglighed og tryghed, både i forhold til individet og det kollektive. Der arbejdes løbende med at implementere værdierne og oplægget både i organisationslederuddannelsen

(bestyrelseskurser i samarbejde med afdelingerne) og på TR-grunduddannelsen.

Strategi i forhold til TR-indsatsen

Der blev i slutningen af kongresperioden (2003) besluttet nogle overordnede målsætninger for forbundets arbejde med TR. Bl.a. for at der kunne opnås større effekt af TRernes arbejde, og for at fastholde de tillidsvalgte længere i jobbet. Der blev besluttet, at TR-indsatsen så vidt muligt skulle tilpasses den enkelte TR, hvor målet for den samlede indsats var, at TR-arbejdet skal være lærerigt og udviklende, men ikke for svært!

Der blev igangsat et projekt, hvor der skal arbejdes målrettet med tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling. Projektet har til formål at sikre:

Øget kapacitet til uddannelse

Bedre planlægning af uddannelsen, så den passer til mere individuelle profiler

Bedre kommunikation og information til TR

Refleksion og effektmåling

At udvide uddannelseskapaleteten betød »mere uddannelse for de samme midler«, fx ved større målrettet planlægning og samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, og ved mere målrettet brug af e-læring.

Det betød også, at der blev igangsat et arbejde med bedre planlægning af uddannelse, så den passer til mere individuelle TR-profiler. Kompetenceafklaring og uddannelsesplanlægning udgjorde i 2003 sammen med webportalen – »Fællesskab på Nettet«(senere Tillidszonen) – de faste elementer i TR-indsatsen og havde til formål at sikre »den rette læring på det rette tidspunkt«, en nødvendighed, hvis TR skal blive i stand til at honorere de mange forskellige krav, der stilles til deres arbejde.

Overordnet skal TR-arbejdet opfattes som en sammenhængende læreproces. Det stiller krav til uddannelsesplanlægning og materialeproduktion, som i langt højere grad skal tilpasses TRs behov.

HB besluttede i juni 2003 ligeledes at prioritere lokale forhandlinger om løn, ansættelse og arbejdstid som indsatsområder, der betyder at forbundet fremadrettet skal orientere sig mod følgende arbejde:



Afdækning og anvendelse af erfaringer i afdelingerne, sektorerne og blandt TR'erne

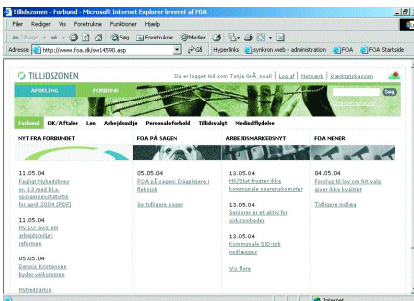
Mobilisering af TR – budskaber om løn, ansættelse og arbejdstid skal ud på arbejdspladserne

Udvikling af forskellige »pakker« – f.eks. pjecer, e-læring, kurser og konferencer

Udvikling af samlet TR strategi for indsatsområdet

Der er i denne kongresperiode udviklet følgende aktiviteter der retter sig mod TR-indsatsen. Aktiviteter og produkter, der er udviklet siden juni 2003, og er koordineret med vigtige udviklingsprojekter, såsom De Syv Skridt, Serviceløftet, etc:

1. Tillidszonen (tidl. Fællesskab på nettet)
2. Overbygningskurser der direkte relaterer sig til indsatsområderne
3. E-læring
4. Kompetencer i Spil (Kis)
5. Systematisk evaluering
6. Samarbejde med lokalafdelingerne
7. Samlet TR Strategi for indsatsområderne: lokale forhandlinger om Løn, Ansættelse og Arbejdstid samt kompetenceudvikling



Tillidszonen

Visionen om et fagligt fællesskab på Internettet for alle FOAs tillidsvalgte er nu en realitet. Hjemmesiden for FOAs tillidsvalgte blev besluttet på den sidste ordinære kongres 2000.

I efteråret 2002 blev der iværksat en baggrundsanalyse. Analysen skulle både afdække behov og interesse for en sådan hjemmeside blandt tillidsvalgte, men også om FOAs tillidsvalgte havde adgang til pc og internet. Det

viste sig at 91 % viste interesse for en faglig hjemmeside og at mere end 95 % havde adgang enten hjemme, via deres arbejde eller i deres lokale FOA afdeling. Samtidig var KTOs rammeaftale for lokal forhandling af tillidsvalgtes vilkår mht. internet og pc adgang en realitet, og dermed var forudsætningerne for at iværksætte projektet på plads.

I december 2002 fik projektet tildelt budget under omstillingspuljen på 60 millioner og derefter gik projektgruppen i samarbejde med to pilotafdelinger, FOA Herning og Social og Sundhedsafdelingen i Kø-

benhavn i gang med at udvikle hjemmesiden. I januar 2004 blev der ansat en driftsansvarlig web-koordinator i forbundet, som skal koordinere driften fremadrettet.

I 2004 op til kongressen er der blevet afviklet en pilotfase og efterfølgende har alle afdelingerne over en kort periode fået adgang til at lægge lokale materialer på. Alle tillidsvalgte har i samme periode modtaget en vejledning til Tillidszonen og en personlig adgangskode.

Tidligt i udviklingsfasen blev det besluttet, at adgang til hjemmeside skulle styres via personlige adgangskoder af hensyn til bl.a. debatgrupper og værktøjer med fortrolige informationer, som kun tillidsvalgte måtte få adgang til. En adgangskode som samtidig giver adgang til FOAjob og web-akassen.

Tillidszonen er et fælles organisationsprojekt, som både forbund, afdelinger og tillidsvalgte har ansvar for at udvikle og drive som led i at modernisere og understøtte en fortsat faglig udvikling i FOA.

E-læringsmoduler – et værktøj til lønforhandlinger

E-læring supplerer eksisterende uddannelses tilbud til TR. Der er udviklet et E-læringsmodul i forhold til lokale lønforhandlinger, hvor der er fokus på, hvordan TR kan tilrettelægge et lønforhandlingsforløb. Modulet integreres på TR uddannelserne og Tillidszonen.

»Kompetencer i spil« (KIS)

I 2003 begyndte arbejdet med at udvikle et IT-baseret værktøj – et uddannelsesplanlægningsværktøj – som direkte skal understøtte den systematiske kompetenceudvikling, og som samtidig skal give mulighed for en mere målrettet og fokuseret TR-indsats gennem en central database.

KiS er et dialogværktøj til bl.a. at vurdere og målrette TR's kompetencer i forhold til Løn, Ansættelse og Arbejdstid og efterfølgende til at udarbejde uddannelsesplaner. KiS har allerede været anvendt i en række afdelinger, og et elektronisk værktøj (integreret i FIU-SYS) til at opsamle kompetencer og planlægge kompetenceudvikling er under udvikling

»Spillet«

Første del af den målrettede kompetenceudvikling blev sat i gang med udviklingen af værktøjet »Kompetencer i spil«, senere forkortet til KIS.

Spillet blev udviklet til at kunne afdække de tillidsvalgte kompetencer, set i forhold til de opgaver, de skal løse på deres arbejdsplads.

Spillet tager udgangspunkt i den enkelte lokalafdelings TR-profil, eller i en beskrivelse de opgaver, som afdelingen har beskrevet som værende dem, de tillidsvalgte skal løse i fremtiden.

Målet med spillet er at afdække det kompetencegab, der er mellem de kompetencer, den enkelte har og dem der er nødvendige for at løse opgaverne på arbejdspladsen.

Efterfølgende danner analyse materialet basis for udarbejdelse af en personlig uddannelsesplan målrettet de aktuelle TR-opgaver.

Første halvdel af 2004 har været anvendt til at teste spillet. En del afdelinger har deltaget i testarbejdet og ca. 800 tillidsvalgte har været med i arbejdet. Spillet er nu færdigudviklet og vil i 2004 blive implementeret i afdelingerne.

I selve spillet indgår der nogle såkaldte »situationskort« hvor afdelingernes valgte kan udvælge 12 »opgave« / »Situationskort« af de 33 mulige.

Ud fra disse kort målrettes/udvælges den profil der er udarbejdet for TR/SR i lokalafdelingen. Situationskortene vil fremadrettet blive revideret en gang om året af en referencegruppe, bl.a. med repræsentanter fra lokalafdelingerne.

»Analyseværktøjet«

Analyseværktøjet – anden del af KIS – blev udviklet i første halvdel af 2004. Det er et elektronisk baseret værktøj der er koblet på personoplysningerne i FIKS og kursisthistorierne i FIUSYS.

Værktøjet er ved redaktionens afslutning i gang med at blive testet, og er ikke endnu ikke klar til at blive koblet på »spillet«. Der vil blive tilbudt kurser i anvendelsen og afdelingerne vil fremadrettet kunne opnå en »certificering« i brugen af værktøjet.

Databasen skal kunne bearbejde indtastede data, og således at der vil kunne fremkomme et billede af det kompetencegab den enkelte deltager har, og hvilke kurser der skal kunne tilbydes. Databasen vil blive koblet på LO-skolens, Esbjerg højskoles og AOF's kursusdatabaser.

Systematisk evaluering

Systematisk evaluering skal bidrage til at sikre udvikling og kvalitet af TR-grunduddannelsen og overbygningskurserne i forhold til nuværende

og fremtidige opgaver for TR. I øjeblikket udvikles et evalueringskoncept, som skal sikre læring, udvikling, de nødvendige forandringer og kvalitet i den grundlæggende uddannelsesmæssige indsats for TR.

Samarbejde med lokalafdelingerne

Der er afholdt to seminarer med fokus på at videreudvikle samarbejdet mellem lokal-afdelingerne og forbund. Målgruppen var de uddannelsesansvarlige. Resultaterne danner afsæt for en tættere involvering af lokalafdelingerne i formulering og implementering af den samlede TR-Strategi for indsatsområdet. Der fokuseres i perioden marts og resten af 2004 på et tæt samarbejde mellem lokalafdelinger og TR Koordinationsgruppen om formulering af den fremadrettede TR Uddannelsespolitik samt inddragelse af forventninger til TR's roller og opgaver (TR Profil).

Samlet TR-Strategi for forskellige indsatsområder

Der foregår en afdækning af samtlige eksisterende uddannelses tilbud og andre services til TR. Herunder evalueres kvaliteten, og der sikres koordinering med de andre væsentlige indsatser for at fremtidssikre FOA. Parallelt hermed arbejdes der, som det fremgår af ovenstående, med at udvikle »pakker«, TR mobiliseres og de første spadestik til formulering af TR Strategien er taget.

TR Koordinationsgruppen vil løbende vende tilbage med status på arbejdet.

TR-koordinationsgruppen i forbundet

På HB-mødet i november 2002 blev »Principper for forbundets TR-indsats« besluttet. I forbindelse hermed blev der nedsat en koordinationsgruppe. Gruppens opgave er at sikre en mere systematisk dialog og videndeling på tværs i forbundshuset, i forbindelse indsatsen overfor TR, og at TR-indsatsen i højere grad blev målrettet den enkelte TR, samt at udvikles én samlet strategi.

Arbejdet med en samlet strategi hænger meget direkte sammen med diskussionen af FOAs fremtid, værdier, kerneydelser og servicedeclarationer – samt omstillingsprojektet »Fremtidig arbejdsdeling i FOA«.

Målet for arbejdet er at afdelingerne skal inddrages direkte i arbejdet, og at koordineringen af TR-indsatsen kommer til at gælde for hele orga-

nisationen, så vi fremadrettet får en mere hensigtsmæssig arbejdsdeling, og undgår dobbeltarbejde.

Synlighed er blevet prioriteret højt i TR-koordinationsgruppens arbejde, hvis tanker og arbejde er tilgængeligt på FOA-net. Derudover blev der planlagt en række konkrete projekter, for at kunne nå den skitserede målsætning .

IKT i grunduddannelsen

Det begyndte med IKT i grunduddannelsen (I forrige kongresperiode), hvor målet var at de tillidsvalgte skulle blive bedre til at anvende elektronisk kommunikation og IKT i deres opgaveløsning. I første del af perioden var dette mål efterhånden indfriet. Der blev eksperimenteret i brugen af IKT, og der blev fundet en form, hvor der både blev arbejdet med Internet og undervist i brugen af pc'en. I stedet for at anvende decideret EDB undervisning en eller to dage som opstart på kurserne, blev IKT integreret i hele grunduddannelsen som et naturligt redskab til informationssøgning, skrivning og dialog deltagerne imellem. Der blev efterhånden integreret flere IT-baserede undervisningsredskaber i uddannelsen. Fx forskellige Cd-rom'er og websteder, og den første spæde start til at udvikle egentlige e-læringsværktøjer blev startet i begyndelsen af kongresperioden.

At satse på e-læring betyder at en del af undervisningen og læringen i fremtiden ville kunne foregå via internettet. Fordelene herved er:

- Øget fleksibilitet for deltagerne i tid og sted (Lær når du har tid og er motiveret). Du behøver ikke (altid) bevæge dig til et kursussted, da kurset foregår på Internettet)

- Bedre indlæring (fordi der med kombination af tekst, billeder, lyd, animation, video, interaktivitet, simuleringer osv. kan tages højde for, at forskellige mennesker lærer forskelligt)

- Mere uddannelse til flere (fordi det samme kursus på nettet kan tages af mange personer med en mindre indsats fra underviseren)

- Større fortrolighed med IT generelt

Januar 2002 blev der etableret et e-læringsområde, der skulle samle udviklingen af IT-værktøjer og e-læring til brug for uddannelsen af tillidsvalgte. Ud over at skulle varetage konkrete udviklingsprojekter på området, var målet også at arbejde med at opbygge kompetence til at

håndtere udvikling af egentlig e-læring. Arbejdet omfattede metodeudvikling, projektstyring, valg af værktøjer, implementeringsprocedurer mv.

Sideløbende med det forberedende arbejde blev der udviklet flere konkrete projekter:

Til brug på grunduddannelsen blev der færdigudviklet to web-baserede værktøjer – Tigerspring og Holdningsanalysen – som var det første værktøj til at understøtte kursisters kompetenceudvikling. Værktøjerne er en del af IT-værktøjerne til grunduddannelsen.

Der blev udviklet og implementeret et IT-baseret værktøj til FOAs undervisere – FOAs Pædagogiske Institut – som understøtter underviserens pædagogiske planlægning, håndtering af undervisningsmaterialer samt videndeling generelt.

Derudover deltog e-læringsområdet aktivt i det eksterne samarbejde med FKC og LO, samt de større LO-forbund og LOskoler. Samarbejdet bestod bl.a. i at udvikle et fælles e-læringssystem – FIU-NET – der indtil i dag anvendes af FOAs e-læringsgruppe til at udvikle e-læringsmoduler. Endvidere var målet at FIU-NET skulle være portalen hvor kursisterne kunne tage hele eller dele af et kursus på Internettet via systemet. FIUNET blev klar til brug omkring december 2002. I 2002 deltog FOAs e-læringsgruppe i samarbejde med LO-IT i videreudvikling af FIU-NET.

Videreudviklingen af FIU-NET indebar bl.a. et re-design af hele portalen, samt en udvidelse af funktionaliteterne, således at portalen blev mere anvendelig for både kursister og undervisere. I arbejdet med udvikling af indhold til FIU-NET udarbejdede FOAs e-læringsområder en e-checkliste samt en række skabeloner, der har gjort udviklingsarbejdet lettere i forhold til FIU-net, men også i FOAs eget udviklingsarbejde, og som kvalitetssikrede de produkter, der blev tilgængelige på FIU-NET.

E-checklisten og skabelonerne blev brugt i forbindelse med det første lær-selv materiale fra e-læringsområdet, der omhandlede rammeaftaler med speciel fokus på MED-aftalen. Materialet har været afprøvet på forskellige grunduddannelsesforløb. Materialet vil blive implementeret på grunduddannelsen. Desuden skal materialet i mindre dele indgå som elementer på Tillidszonen.

I 2003/2004 har TR-afdelingen udvidet målgruppen for e-læring, så der nu både udvikles e-læring til TR-uddannelserne og til uddannelse af valgte og ansatte i FOA.

Til TR-uddannelserne er vi i gang med at udvikle e-læring til de fire prioriterede indsatsområder for TR-området; ansættelse, arbejdstid, lønforhandlinger og kompetenceudvikling. E-læringen til indsatsområderne skal primært bruges i forbindelse med grunduddannelsen, hvor det skal give de tillidsvalgte den grundlæggende viden om de pågældende emner, men det skal også være muligt at inddrage dele af e-læringen på overbygningskurserne.

Desuden vil lær-selv materialerne være tilgængelige via Tillidszonen, så de tillidsvalgte også kan bruge dem efter kurset.

Et lær-selv materiale om lokale lønforhandlinger er allerede udviklet i foråret 2004 og vil blive afprøvet på en række grunduddannelsesforløb og overbygningskurser.

Tilsvarende er der igangsat udvikling af lær-selv materiale om ansættelse, og der vil også blive udviklet lær-selv materialer til de to øvrige indsatsområder.

Til uddannelse af valgte og ansatte er der som det første, udviklet et lær-selv materiale om IT og sikkerhed, der skal lære folk at handle med omtanke, når de bruger computeren. Lær-selv materialet indeholder retningslinier og regler for anvendelsen af IT-systemer i FOA samt håndteringen af fortrolige oplysninger. Lær-selv kurset er en hjælp til FOAs valgte og ansatte i deres daglige brug af computere, og skal samtidig garantere sikkerheden omkring medlemsoplysninger og andre fortrolige informationer i forbundet.

Der er udviklet lær-selv materialer til anvendelse i IT-superbrugeruddannelsen, samt som introduktion og hjælp i forbindelse med udskiftning af telefonerne i FOA.

Der er efterhånden høstet en del erfaringer om hvordan e-læring kan anvendes på et uddannelsesforløb. Primært ud fra lær-selv materialet om medbestemmelse og medindflydelse, som nu har været i brug i et års tid. Der har været evalueret på en række forløb, og evalueringerne viser, at kursisterne – hvis de får den fornødne uddannelse i brugen af e-læringsprogrammet – er meget positive over for denne måde at lære på, og vil meget gerne gøre brug af e-læring i deres fremtidige uddannelse i FOA.

FIUSYS

FOA har aktivt deltaget i processen omkring den fortsatte udvikling af det fælles FIU-kursusadministrationssystem FIUSYS, der nu anvendes

både i centralt i forbundshuset og decentralt til administration af TR-uddannelserne

TR-afdelingen og forbundets afdelinger har siden maj 2000, benyttet systemet til administration af kurser og aktiviteter for tillidsvalgte. FIUSYS har siden været under kontinuerlig udvikling.

I september 2003 blev det besluttet at implementere FIUSYS kursusadministrationssystem som værktøj til administration og budgetstyring af uddannelsesaktiviteter, møder og konferencer i forbundshuset og OAA, for at sikre hensigtsmæssige arbejdsgange og bedre udnyttelse af ressourcer i forbindelse med brugen af FIUSYS.

Økonomisektionen og TR-afdelingen har i samarbejde afviklet introduktionsdage brugere af FIUSYS både i forbundshuset og i lokalafdelingerne, og der er fulgt op med workshops når nye funktioner skulle implementeres.

FOAs pædagogiske institut (FPI) – Kursusplanlæggeren

2001 blev året hvor FOAs kursusplanlægning blev lagt på 'nettet' – FOAs pædagogiske institut er et værktøj, der blev udviklet for at sikre kvaliteten i undervisningen. Forbundet har stillet dette pædagogiske værktøj til rådighed for både undervisere og afdelinger. FPI indeholder et fleksibelt pædagogisk planlægningsværktøj, hvor forskellige kursusmodeller støtter og inspirerer til den lokale planlægning af grundkurserne.

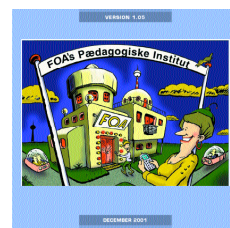
Der tilbydes pædagogisk inspiration i form af forskellige undervisningsmetoder og ikke mindst bearbejdet fagligt materiale – i en vidensdatabase – til undervisningen. FPI gør det nemt for underviserne via up- og downloads at udveksle kursusideer og andre erfaringer.

Fagligt sekretariat bidrager via FPI med det nyeste faglige stof, som løbende bliver opdateret. Derudover er der relevante link til faglige hjemmesider med love, aftaler og andet relevant stof, både i undervisningen, men også i det videre arbejde for de tillidsvalgte.

Implementeringen af IT-værktøjet har været både vanskelig og tidskrævende proces, idet den bryder med vante arbejdsprocesser både hos undervisere og faglige konsulenter i forbundet. På længere sigt vil en stor del af materialet gøres tilgængeligt for FOAs tillidsvalgte på internettet.

I 2003 indgik FOA i arbejdet med at udvikle »Vidensportal-projektet (Kursusplanlæggeren) sammen med LO, FKC og LO-skolen.«.

Udviklingsopgaven er en udvikling af FOAs tidligere 'FOAs pædagogiske



institut (FPI) der hermed blev liggende i FOA-regi, men med udviklingsmidler fra FIU. Udviklingen havde til formål at opdatere til en bedre It-kvalitet og til et værktøj, der ikke kun skulle sikre kvaliteten for materialerne, men også til et bedre online-værktøj. Portalen skal henvende sig til alle FIU-undervisere med omfattende link-samlinger, adgang til betalingsdatabaser, pædagogiske værktøjer, undervisningsmateriale-samlinger m.m.

Underviserportalen er et værktøj målrettet undervisere og udviklere tilknyttet forbund og skoler i FIU-samarbejdet. Underviserportalen giver undervisere lettere adgang til at udvikle og planlægge kurser i fællesskab, samt genanvende materialer og dokumenter udarbejdet af andre undervisere eller udviklere.

Kursusplanlæggeren er det centrale værktøj, hvor der er indbygget pædagogiske principper som styrker den pædagogiske refleksion.

Det nye værktøj tages i brug i FOA i forbindelse med projektet Undervisere på nettet medio 2004.

fiu-net.dk

FOA har været stærkt involveret i udviklingen af Vidensportalen (fiu.net.dk), som er en portal, hvor undervisere kan planlægge kurser, udveksle erfaringer og indhente ny viden. Vidensportalen er implementeret hos FOAs undervisere i et større uddannelses- og kompetenceudviklingsprojektet »Underviser på nettet« (UPN).

Underviser på Nettet

Som en naturlig afledning af forbundets indsatsområder for TR på e-læringsområdet, har forbundet igangsat kompetenceudviklingsprojektet: »Underviser på Nettet«, der introducerer en række nyudviklede IT værktøjer/portaler til undervisningsbrug.

»Underviser på Nettet« er en etårig uddannelse for undervisere, konsulenter og administrative medarbejdere i TR afdelingen. Med projektet er der ikke alene sat fokus på implementeringsprocesser for e-læring, men også på omstillingsparathed og adfærds- og holdningsændringer som kræves alle aktører i TR-grunduddannelsen incl. kursisterne.

Projektet blev sat i gang i dec. 2003 og består af 5 moduler med e-læringsperioder, som binder modulerne sammen. Det første 1/2-år af 2004 bestod fortrinsvis af læring i brugen af værktøjer og deres anvendelse.

delsesmuligheder i undervisningen, og sidste 1/2-år af 2004 implementeres de nye portaler til kursusplanlægning, kursusafvikling samt videndeling i sammenhæng med praktik.

At være en fuldbefaren Underviser på Nettet betyder at underviseren i højere grad, vil være i stand til at tilrettelægge fleksible undervisningsformer, der kan tilgodese flere og mangeartede behov, fordi internettet gør det muligt hurtigt at dele, søge, gemme, distribuere og tilrettelægge informationer. Mulighederne for at tilgodese supplement til individuel læring kan øges både kvalitativt og kvantitativ.

I fleksibel læring og med moderne internetteknologier har FOA muligheden for at udvide undervisningsrummet til også at indbefatte virtuelle interaktive rum af forskellige karakterer til forskellige formål. Udviklingen fremover går så at sige fra at lære IT over til, at bruge IT til at lære med. Men internettet er i sig selv ingen garanti for fleksibilitet. Implementeringsprocessen af værktøjer, vil fremover tillige skulle være tæt knyttet sammen med den pædagogiske udvikling både på e-læringsområdet og de organisatoriske sammenhænge.

TR-grunduddannelsen

I denne kongresperiode har grunduddannelsen decentralt generelt fundet sin form. Den decentrale grunduddannelse er nu fuldt implementeret i lokalafdelingerne. Der er løbende blevet afholdt møder i afdelingerne mellem afdelingernes uddannelsesansvarlige, regionale konsulenter og undervisere, hvor planlægning og afvikling af grunduddannelsen løbende er blevet drøftet og vurderet, således at TR-uddannelsen løbende er blevet målrettet i forhold til den lokale udvikling og de lokale behov. Der er blevet eksperimenteret en del med alternative måder at strukturere de forskellige grundkurser på – ligesom der har været afprøvet nye undervisningsformer. Det har været fint med en ramme for indholdselementerne i grunduddannelsen, hvori forskelligheden har kunnet udvikle sig.

De centralt udstukne uddannelsesmål er blevet suppleret med lokalt indhold. Et af formålene med decentraliseringen af grunduddannelsen har netop været opfyldelse af lokale uddannelsesbehov, hvor lokalafdelingens tillidsvalgte har kunnet bidrage med afvikling af kurserne, med deres viden på faglige områder. Lokale afdelingspolitikere har ofte fungeret som 'gæstelærere' på kurserne, således at der både har indgået lokal viden, men også politiske holdninger til emner og problemstillinger.

Indtil videre fungerer TR-grunduddannelsen stadig i de kendte rammer, med spændende forsøg rundt omkring. IT indgår stadig som en større og større del af kurserne. E-læring og tilstedeværelsesundervisning vil fremadrettet være et naturligt element side om side i grunduddannelsen. Der har flere steder rundt om i landet været arbejdet med mere målrettede og længerevarende TR-uddannelse, hvor forskellige uddannelsesudbydere er samarbejdspartnere for lokalafdelingen, i et mere planlagt uddannelsesforløb for den enkelte tillidsrepræsentant. Endvidere er der udviklet lokale uddannelsesforløb, der er målrettet sikkerhedsrepræsentanter.

G4-kurser

I første del af kongresperioden og i slutningen af side periode skete der en nedprioritering i antal G4 kurser, pga. manglende søgning til kurserne. I 2002 stiger søgningen igen, hvilket antallet af ekstraoprettede kurser var et tydeligt tegn på.

G-4 kurserne er igennem hele perioden afviklet både på højskolerne og lokalt på tværs af afdelingerne / amterne. Kurserne er afrundingen på grunduddannelsen med et koncentreret indhold af politiske værdier, medieanalyse, velfærdsdiskussioner m.m. Hvor første del af grunduddannelsen er redskabs- og færdighedspræget er G4-kurserne fokuseret på holdningsudvikling hos de tillidsvalgte.

I 2002 blev der forsøgt med at afviklet såkaldte store G4-kurser på omkring 80 deltagere, hvor der undervises flere hold af 22-26 deltagere på Esbjerg Højskole og Bymose Hegn Kursuscenter, hvor man på man på forskellig vis drager nytte af hinanden i det store fællesskab.

I 2003 afvikledes den største del af G4-undervisningen på fælleskurser med 60 til 80 deltagere.

De store G4-kurser på Esbjerg Højskole og Bymose Hegn Kursuscenter og blev alle afviklet som internatkurser. Samtidig med G4 kurserne blev der afviklet kurser for FOA-medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk. På disse kurser blev der sat fokus på etnisk ligestilling, både i fagbevægelsen og på arbejdspladsen.

Øvrige kursusaktiviteter

Der blev i 2001 afviklet et stort antal overbygningskurser på TR-grunduddannelsen. Kurserne blev udarbejdet med det formål at sikre uddannelse af tillidsvalgte i aktuelle udvalgte temaer.

Kurserne blev tilbudt som en overbygning/ forlængelse af TR-grunduddannelsen. På kurserne fik de tillidsvalgte mulighed for at arbejde mere målrettet med temaer og emner der specifikt vedrørte deres eget job tillidsvalgt.

Kurserne blev udbudt således, at afdelingerne kunnet rekvirere kurser gennem den regionale konsulent. Der var stor efterspørgsel efter kurserne, hvilket var en første pejling på at TR havde ønsker om at få suppleret deres grunduddannelse med mere målrettede faglige indholdselementer, der mere præcist passer til deres egen situation.

Temaerne i 2001 var:

Ny løn

Psykisk arbejdsmiljø

Det rummelige arbejdsmarked

Overenskomst – og overenskomstforståelse

Medlemshvervning

Udlisitering

Den svære samtale

PC-kørekort



I 2002 var overbygningskurserne specifikt rettede mod sektorerne og de behov der var for opkvalificering her.

Der blev afviklet grundkurser og overbygningskurser for seniorer, ligesom der blev afviklet kurser for fællestillidsrepræsentanter.

I 2003 blev der udviklet og udbudt OK-kurser til de tillidsvalgte, og der meget stor efterspørgsel på disse kurser. I samarbejde med sektorerne blev der udviklet overbygningskurser specifikt rettet mod de enkelte sektors behov. Ligesom der også blev afviklet grund- og overbygningskurser for seniorer og kurser for fællestillidsrepræsentanter.

Overbygningskurserne i 2004 år afspejler forbundets indsatsområder; lokale forhandlinger om løn, ansættelse og arbejdstid:

Der er udviklet fire forskellige kurser til afvikling både som eksternat og internatkurser:

1. 'Skab bedre forhandling om resultater for kollegernes lønudvikling – kursus i lønforhandling og forhandlingsteknik'- kursus på 3 dage.
Udbydes af forbundet i hvert amt
2. 'Arbejdstid og overenskomst' på 3 dage.

3. 'Aktiv ansættelsespolitik – få styr på ansættelse og organisering af nye kollegaer' – på 2 dage.
4. 'Kompetenceudvikling – tillidsrepræsentanten træner og handler på rammeaftalen så kollegaer oplever mulighed for personlig og faglig udvikling på arbejdspladsen' – på 2 dage.

Den varme kreds

Med et stigende medlemstal af medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, besluttedes det i 2003 at afvikle kurser for disse medlemmer. Kurserne blev afviklet som internatkurser på Esbjerg højskole og Bymose Hegn Kursuscenter. Målgruppen har været meget glade for kurserne. Kurser er i 2004 blevet omlagt til 3-dages kurser, som afvikles lokalt.

Frontløberuddannelsen

FOA har haft 4 medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk med på en kortere modulopbygget uddannelse. Uddannelsen blev udbudt af FKC i samarbejde med Esbjerg Højskole.

Organisationslederuddannelsen

I 2001 blev FOAs organisationslederuddannelse ændret således at uddannelsen var en længere sammenhængende proces, hvor den overordnede vision for den nye organisationslederuddannelse var at styrke den politiske handlekraft i afdelinger og forbund, ved at understøtte en bedre opgaveløsning indadtil, og skabe mere plads til det udadrettede politiske arbejde.

Målene med nyorganiseringen var at:

Skabe en sammenhængende indsats for både valgte og ansatte i både afdelinger og forbund (og A-kasse)

Tilbyde aktuelle kurser i fagligt-politiske emner

Tilbyde en bredere vifte af tilbud

Tilbyde et grundforløb i ledelse, der modsvarer de behov, som afdelingsprojektet afdækker

Tilbyde kurser for bestyrelser, der følger op på afdelingsprojektet

Nogle kurser henvendte sig kun til valgte og valgte/ansatte ledere i FOA, mens andre kurser også henvendte sig til ikke-valgte ansatte. Fremover blev der i højere grad lagt op til afdelingerne selv at bestemme, om man vil sende valgte eller ansatte på kurserne.

Det efterfølgende år (2002) blev der afviklet følgende kurser for valgte og ansatte organisationsledere i FOA:

- Introduktion til FOA for nyvalgte og nyansatte (3 dage),
- Ledelse og organisationsudvikling (3 gange 3 dage),
- Budget og regnskabsforståelse (2 dage),
- Uddannelsesplanlægningsværktøj (2 dage)
- Opfølgning på Guldgraverkurset, (1 dag)
- Sociallovgivning (3 dage)
- og Bestyrelseskurser. (2-3 dage)

Der blev i efteråret 2002 med succes afviklet et helt nyt kursus med et meget anderledes indhold: Helbred og Livsstil.

I 2003 viste opgørelsen at FOA havde haft det mest omfangsrige kursusudbud nogensinde – med et bredt, aktuelt og varieret program – bestående af to lange grundforløb, faglige politiske kurser, færdighedskurser og personlig kvalificerende kurser.

Følgende kurser blev afviklet i perioden:

- Introduktion til FOA for nyvalgte og nyansatte (3 dage)
- Ledelse og organisationsudvikling (3 gange 3 dage)
- Den politiske leder (3 gange 3 dage)
- Budget A (2 dage)
- Budget B (2 dage)
- Sociallovgivning (3 dage)
- Ny løn (3 dage)
- Sagsbehandling (3 dage)
- FOA som aktør (2 kurser á 3 dage)
- Løn- og medlemsstatistik (2 dage)
- FOAs Pædagogiske Institut (1 dag)
- Projektstyring (3 dage)
- Psykisk arbejdsmiljø (3 dage)
- Helbred og livsstil (5 kurser á 2 gange 1 dag)
- Temadag om barsel og ferie
- Bestyrelseskurser (2 – 3 dage)

I perioden fra oktober 2003 til maj 2004 har der været et kursusudbud med et bredt og varieret program. Heraf har der været særlig tilslutning til følgende kurser:

Den politiske leder (3 gange 3 dage)
Projektstyring (3 dage)
Kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning (2 dage)
MUS-samtale (1 dag)
Helbred og livsstil (2 dage)
Stresshåndtering (2 dage)
Psykisk arbejdsmiljø (3 dage)
Introduktion for nyvalgte (3 dage)
Ny løn (3 dage)
Sagsbehandling (3 dage)
Social lovgivning (3 dage)
Budget B (2 dage)
FOA som aktør (3 dage)

Bestyrelseskurser

Der har som tidligere været afholdt bestyrelseskurser, men i 2002 fik de et væsentligt andet indhold, der blev udbudt 5 forskellige moduler, og der blev nu også tilbudt bestyrelseskurser målrettet nye bestyrelsesmedlemmer, hvor indholdet var grundlæggende rettigheder og pligter for bestyrelsesmedlemmer. Kurset blev afviklet – modsat bestyrelseskurserne, der afvikledes i samarbejde med lokalafdelingerne – efter samme principper som organisationslederuddannelsen.

Efter sommerferien 2003 ændrede bestyrelseskurserne indhold. De nye bestyrelseskurser tager udgangspunkt i FOAs værdioplæg »7 skridt mod kongressen og et nyt FOA«. Der arbejdes målrettet med FOAs værdier, mål og strategier for det fremtidige arbejde.

Herunder har der med stor succes været afholdt et særlig tilrettelagt bestyrelseskursus med procesmetoden AI (Appreciative inquiry)- »anerkendende udforskning« og med afsæt i følgende temaer: kommunikation i en politisk ledet organisation, strategisk analyse, visionsarbejde og konkretisering af handleplaner nu og i fremtiden.

Øvrig uddannelse i organisationslederuddannelsen

Udover de interne uddannelsesaktiviteter blev der i løbet af foråret 2002 planlagt et eksternt tilbud:

Diplomuddannelse for ledere: Forbundet havde i samarbejde med Fagbevægelsens Kompetence Center (FKC) udviklet en diplomuddan-

nelse for valgte og ansatte ledere i fagbevægelsen. Diplomuddannelsen er en formel kompetencegivende uddannelse, der retter sig mod erfarne ledere. Det første hold startede – med succes – i oktober 2002, og det næste starter i september 2003.

I 2003/3004 har der været afviklet 3 akademiuddannelsesforløb for TR i samarbejde med Handelsskoler og en diplomuddannelse for TR i samarbejde med Forvaltningshøjskolen.

Øvrige aktiviteter

Der blev i 2002 iværksat et tværfagligt samarbejde, med det formål at koordinere organisationslederuddannelsens aktiviteter med A-kassens og forbundets øvrige uddannelsesaktiviteter, inkl. forbundets personaleuddannelse – med henblik på at få en mere effektiv udnyttelse af fælles ressourcer – således at der dels kunne blive en bedre sammenhæng mellem FOA uddannelsesaktiviteter og dels, at kurser udviklet til én målgruppe der hvor det var hensigtsmæssigt også kunne tilbydes andre målgrupper.

Indledningsvis resulterede samarbejdet i – at der i september 2002 – blev fremlagt en oversigt på FOA-NET, som på overskuelig vis præsenterede samtlige uddannelsesaktiviteter for ansatte og valgte i FOA.

Desuden har erfaringerne fra organisationslederuddannelsen dannet afsæt for deltagelse i følgende to referencegrupper for Fagbevægelsens Kompetencecenter (FKC): 1. Kompetenceudvikling og 2. Evaluering og effektmåling af uddannelse. Det konkrete arbejde fra referencegrupperne føres tilbage til arbejdet med organisationslederuddannelsen – specielt i forbindelse med planlægningsarbejdet.

Kompetenceudvikling i FOA

Indsatsen med kompetenceudvikling og uddannelse – til valgte og ansatte i FOA – var frem til maj 2003 placeret rundt om i forbundet, med det resultat at der ikke var den nødvendige sammenhængskraft og fælles retning på aktiviteterne. Indsatsen er nu blevet samlet i TR afdelingens sektion for udvikling og uddannelsesplanlægning – netop med henblik på at sikre en målrettet og ensrettet udviklingsindsats og en optimal udnyttelse af ressourcer.

Formålet med organisatorisk at placere kompetenceudvikling og al uddannelsesvirksomhed til valgte og ansatte i TR afdelingen – under sektion for udvikling og uddannelsesplanlægning har primært været at

udnytte og sikre sammenhængskraften mellem personaleuddannelsen, organisationsledersuddannelsen og TR uddannelsen
sikre en ensartet strategi – i forhold til forbundets medarbejdere, afdelingernes medarbejdere, TR og medlemmerne – og dermed også sikrer bedre udnyttelse af ressourcerne
benytte et allerede fungerende administrativt apparat/beredskab til registrering og styring af såvel personaleuddannelse som organisationsledersuddannelse

Målsætningen er, at udviklingssektionen skal koordinere og videreudvikle de tiltag, der allerede er igangsat eller under konkret overvejelse og ikke mindst fremme nye initiativer – i tæt samarbejde med ledelsen, klubberne og resten af organisationen.

Fokuspunkter for Kompetenceudvikling

Det overordnede mål med kompetenceudvikling er, at gøre FOA i stand til at imødegå de fremtidige udfordringer og sikre, at FOA og den enkelte medarbejder/leder/tillidsvalgt har den nødvendige kompetence i forhold til opgaverne. Fokuspunkter i 2003 og 2004 har været:

1. At styrke lederne i forhold til opgaven
2. At styrke den individuelle kompetenceudvikling
3. At sikre sammenhæng mellem kompetenceudvikling, uddannelse og andre læringsaktiviteter – således at uddannelsesstilbuddene understøtter organisationsforandrende strategier
4. At kvalitetssikre uddannelse og andre læringsaktiviteter – ved at sætte fokus på:
Kvalitet (Indhold, pædagogik, implementeringsevne, relevans, evaluering)
Fleksibilitet (omstillingsparathed, skræddersyede ydelser, innovation)
effektiv anvendelse af ressourcer (effektivitet og økonomi).

»Handling bag Ord« – lederudvikling

Forbundet har valgt at sætte gang i en omfattende ledelsesudviklingsproces for hele FOA -. Det vil sige Politisk Ledelse, Strategisk Ledelse, alle sektions- og a-kasselederne samt lederne af de faglige afdelinger og derigennem alle medarbejderne.

Formålet med udviklingsprocessen er at kvalificere ledelsen yderligere

til at omsætte FOA's strategi til operative målsætninger og handlingsplaner. Dette med særligt fokus på samarbejde med og involvering af medarbejderne.

Forløbet består af enkelte seminardage for lederne med konkrete temaer i forhold til udviklingsprocessen. Herudover vil coaching indgå som et element i forløbet. Indhold og proces vil være tæt koblet til deltagerens ledelsesmæssige opgaver og udfordringer.

Processen er startet med en indledende analyse i form af en række fokusgruppeinterview med medarbejdere og ledere, som er gennemført af Center for Ledelse.

Til at hjælpe os med gennemførelse af processen samarbejder vi med Center for Ledelse, som har stor erfaring med at styre sådanne ledelsesudviklingsprocesser.

Med Handling bag ord er der lagt op til en rigtig god proces, som flytter FOA i den ønskede retning – et endnu mere velfungerende og attraktivt forbund for vores medlemmer.

Forbundets Personaleuddannelse

Personaleuddannelsen for ansatte i FOA har i perioden fra oktober 2003 til maj 2004 haft et meget omfangsrigt kursusudbud – med et bredt, aktuelt og varieret program – bestående af flere lange modulforløb, færdighedskurser, IT-kurser og personlig kvalificerende kurser. Valgte har også haft mulighed for at deltage i disse kurser.

Pc-kørekort for Tillidsvalgte

2001 fik alle FOAs tillidsrepræsentanter, der enten selv havde en pc eller kunne låne en i afdelingerne, tilbud om at kunne tage PC-kørekort med underviserstøtte.

Derudover blev der tilbudt såkaldte opstartskurser (EDWIN) rundt om i landet. I første omgang udviklede FOA sammen med FIU en CD-ROM med de moduler, som udgjorde et helt PC-kørekort.

Cd-rom'en blev i udviklingsfasen tænkt anvendt som selvstudium, men FOA valgte, at tilbyde forberedende introduktion og efterfølgende vejledning fra 'en personlig vejleder' som kunne kontaktes via mail-programmet DiaLog.

Der blev i den forbindelse rettet henvendelse til alle borgmestre i kommunerne, om at give støtte til deres TR, i form af frihed til opstart

og finansiering af test. Næsten alle svarede og ca. halvdelen gav et positivt tilsagn.

I perioden har 982 tillidsrepræsentanter gennemført eller er påbegyndt PC-kørekort.

Pc-kørekort for valgte og ansatte

Som led i forbundets kompetenceudviklingsstrategi og oplægget »De syv skridt« blev det i 2003 besluttet at bruge midler fra omstillingspuljen (3,3 mio.), til at skabe et løft på IT-området ved at tilbyde Pc-kørekortkurser så alle valgte og ansatte i FOA kunne tilbydes at tage pc-kørekort i Office XP og Windows2000.

Uddannelsen afvikles efter konceptet »Lær selv – men ikke alene« hvilket betyder at alle får udleveret lær-selv-materiale samt tilbudt supplerende undervisning og vejledning. I forløbet anvendes de elektroniske værktøjer FIU-NET (til undervisning) og Centra (kommunikationsværktøj.)

I 2003 blev der uddannet et hold e-læringsundervisere, som skulle stå for Pc-kørekortundervisningen, ligesom der blev gennemført en række pilotkurser. Pilotfasen er nu (april 2004) afsluttet, hvorefter driftsfasen går i gang.

Driftsfasen afsluttes med udgangen af 2004. Inden da har samtlige ansatte og valgte fået tilbudt hele eller dele af Pc-kørekortet.

Det regionale område

Det regionale arbejde har i den forløbne periode ændret sig meget. I begyndelsen af kongresperioden var arbejdet i store træk arbejdet med den decentrale grunduddannelse, hvor opgaverne i stor udstrækning at drejede sig om planlægning og drøftelse af indhold og brug af forskellige metoder og IT.

Med udlægningen af midler fra FIU til FOA ændrede opgaverne sig igen markant. HB beslutning i 2002 'Det ny FIU i FOA' ændrede de opgaver der skulle varetages regionalt.

Udlægningen af midler fra FIU til FOA havde især inden for to områder betydning for FOA og krævede nye tiltag. Det drejede sig især om anvendelse af økonomi og om kursusudbud.

Samarbejdet afdelingerne og TR-afdelingen imellem har efterhånden fundet sin form, når det drejer sig om planlægning og afvikling af grunduddannelsen. De regionale konsulenter har siden decentralisering-

en af TR-grunduddannelsen haft hvert deres decentrale område og hver især løst samtlige af de opgaver, som de ifølge beslutningen om den decentrale TR-uddannelse har været pålagt. Derudover er også de opgaver afdelingerne har fundet nødvendige blevet løst af de regionale konsulenter.

For at udnytte ressourcerne bedst muligt og på grund af at afdelingerne har meget bedre tag i afviklingen af grunduddannelsen, blev der i 2002 påbegyndt drøftelse med afdelingen om omorganisering af de regionale områder, der skete en større central koordinering af det regionale arbejde, med en koordinator centralt i TR-afdelingen. Denne omorganisering var optakten til at de regionale konsulenter i langt højere grad fremadrettet kom til at dele de regionale områder, alt efter hvilken type opgave der var tale om i det pågældende område.

Der blev igangsat et forsøgsarbejde i Århus amt, der havde til formål at finde en form for samarbejde mellem afdelingernes uddannelsesansvarlige, ansatte konsulenter i afdelingerne, underviser og administrative medarbejdere uden den regionale konsulentens medvirken. Forsøget skulle danne grundlag for samarbejdet om afviklingen af grunduddannelsen generelt.

Målet var at de regionale konsulenter skal være afdelingerne behjælpelige i forhold til uddannelsesplanlægning og opgaver i forbindelse med 'Det ny FIU i FOA'. En af de vigtige opgaver var at være rådgivende og inspirerende i forhold til at opnå den vedtagne udvidelse af aktiviteterne med 15 % over en treårig periode.

Arbejdet med at udnytte ressourcerne bedst muligt arbejdes tog til i 2003/2004. De regionale konsulenter slap i det tempo lokalafdelingerne var parate til at overtage den konkrete planlægning af grunduddannelsen. De regionale konsulenter løser stadige de opgaver, afdelingerne har brug for hjælp og sparring til, men de indgår mere og mere i forskellige projekter og udviklingsopgaver lokalt.

Mange afdelinger har, i samarbejde med de regionale konsulenter via pilotprojekter finansieret af centrale midler, eksperimenteret med TR-uddannelsen. Der arbejdes her i 2004 mere konkret med opsamling og erfaringsudveksling de lokale områder og TR-afdelingen imellem, således at de lokale og centrale tiltag i større udstrækning kommer alle til gode.

Eksempler på konkrete projekter:

Kollegial supervision i Esbjerg.



Svendborg afdeling og AMU har i forbindelse med etablering af grunduddannelse givet sit bud på ændringer til den fremtidige grunduddannelse.

Akademimerkonomuddannelse for tillidsvalgte i FOA-Aalborg har efterhånden bredt sig til flere steder i landet. På denne baggrund er der indgået et mere formelt samarbejde med FKC (Fagbevægelsens KompetenceCenter) og FOA-Aalborg, Esbjerg, København (SOSU) og afdelingerne i Frederiksborg amt.



FOA-ferie

Der blev i 2001, 2002 og 2003 tilbudt spændende og begivenhedsrige ferier i det smukke Nordsjælland på Bymose Hegn Hotel og Kursuscenter. Temaerne blev baseret på forskellige attraktioner og ferietilbud, hvor der blev sat fokus på fælles oplevelser.

Men på grund af besparelser blev familieugerne nedlagt i 2004.

Dog blev der afviklet to senioruger i august 2004.

FOAs TR-træf og LOs Topmøde

FOAs 2. TR-træf blev afviklet d. 29. og 30. november 2000 i Vingsted, hvor 478 tillidsvalgte fra hele landet sammen med en række forbunds- og afdelingspolitikere deltog i to dages intensiv debat, diskussion og fællesskab om en lang række faglige emner. Der var mange positive reaktioner på arrangementet både blandt politikere og tillidsvalgte. Deltagernes erfaringer blev samlet i rapporten »TR-træf, Erfaringsopsamling, FOA 2000«. 8 tillidsvalgte blev interviewet og videreformidlet i rapporten »TR-træf & kommunikation i FOA

LOs TR-topmøde den 28. og 29. november 2001 blev afviklet på Odense Congresscenter. LO stod for planlægningen af den første dag, hvor 1497 tillidsvalgte fra alle forbund under LO deltog. På topmødets anden dag, som FOA selv stod for deltog 301 tillidsvalgte.

Den 4. og 5. december 2002 var knap 400 tillidsrepræsentanter fra hele landet samlet til TR-træf i Vingstedcentret ved Vejle. Træffets tema var »Fremtidens offentlige arbejdsplads«.

FOA-festivalen

I anledning af FOAs 10 års jubilæum afholdt forbundet i weekenden d. 22.-24. august 2003 arrangementet FOA-festival for tillidsvalgte og familier. TR-afdelingen stod for planlægningen af det storstilede arrangement

Tilbagemeldingerne fra deltagerne, har alle bekræftet, at festivalen trods begynderfejl var en stor succes, hvis form vi med held kan anvende til store arrangementer i fremtiden.

FIU-kurserne

Den samlede undervisning i FIU har siden aktiviteterne toppede i starten af 1990 ligget forholdsvis stabilt med mellem 34.000 og 36.000 deltageruger i de seneste 5 år.

Den største ændring fra 2001 og til 2002 er fordelingen mellem korte forløb og ugekurser, hvor der i 2002 er registreret flere korte forløb. Derudover er der i 2002 åbnet op for en registrering af netlæringslektioner på et kursus, der var der i 2002 i alt 265 kursister på, hvilket svarer til 53 uger.

I 2002 er andelen af kvinder, der deltager på FIU-kurserne igen steget til 48,2 % mod 48 % i 2001 og 42 % i 1993.

FOA og FIU-kurser

Aktiviteten for FOAs vedkommende ligger utroligt stabil fra 2001 til 2002. Ændringerne er så små, at der måtte medtages decimaler i procentudregningen. Der er reelt sket et fald på 0,8 procent, hvilket svarer til 55 deltageruger, fra 7138 til 7083 deltageruger.

Fordelingen ser således ud:

Grundkurser: 49 %

Særlige forbundsaktiviteter: 25 %

Ekstraordinær kongres og det forudgående forløb

Valg af ny formand

På hovedbestyrelsesmødet den 13.-14. november 2000 blev det besluttet, at der skulle udarbejdes en køreplan for en ekstraordinære kongres, da forbundsformand Poul Winckler ville falde for forbundets aldersgrænse i kongresperioden. Hovedbestyrelsen skulle 1. behandle denne dagsorden i 2001.

Køreplanen blev forelagt hovedbestyrelsen på møde den 12.-14. februar 2001. Et udarbejdet resposum fra advokat Bjørn Højbjerg-Petersen afklarede rejste spørgsmål vedrørende frister for opstilling af kandidater og indhold af dagsordenen.

Ifølge responssummet var fristen for opstilling af kandidater 1. marts 02. Vedrørende dagsordensindhold konkluderede det juridiske responsum følgende, at:

Dagsordenspunktet »Valg af ny forbundsformand for den resterende kongresperiode fra 2002-2004« er obligatorisk

Der er ingen almindelig adgang fra afdelinger eller forbundssektorer til at kræve andre punkter behandlet

Hvis et tilstrækkeligt antal afdelinger, jf. forbundslovenes § 5, stk. 2, 2. afsnit kræver en ekstraordinær kongres indkaldt til behandling af andre spørgsmål afgør hovedbestyrelsen, om disse skal optages på den foreløbige dagsorden for kongressen, eller om der skal indkaldes til en særlig ekstraordinær kongres til behandling af disse

Hovedbestyrelsen kan frit optage andre punkter på den foreløbige dagsorden. Kongressen kan med almindeligt flertal afvise behandling af sådanne yderligere punkter.

Såfremt en fra den daværende forbundsledelse blev valgt til ny forbundsformand, er det hovedbestyrelsen, der i henhold til § 15, stk. 1 kan konstituere en efterfølger. Kan der ikke opnås enighed herom, forbliver posten ubesat frem til førstkommande ordinære kongres, medmindre der er tale om næstformanden.

Hovedbestyrelsen tog på mødet i februar 2001 konklusionerne vedrørende frister og dagsorden til efterretning samt godkendte køreplanen, og hovedbestyrelsen vedtog at:

Anbefaling af kandidater først sker efter 1. marts 2002

Der holdes amtsvalgmoder marts/april 2002

Køreplanen herudover fastholdes

Ved fristens udløb den 1. marts 2002 var der følgende kandidater til valg af ny forbundsformand:

1. Inger Bolwinkel, forbundet (forbundssekretær)
2. Reiner Burgwald, forbundet (sektornæstformand for teknik- og servicesektoren)
3. Dennis Kristensen, afdelingsformand i FOA afdeling 1 – Storkøbenhavn
4. Palle Nielsen, afdelingsformand i Social- og sundhedsafdelingen i Storkøbenhavn.

Politisk ledelse havde følgende anbefaling: 7 fra politisk ledelse (Margit Vogensen, Inger Bolwinkel, Lisa Dahl Christensen, John Dupont, Ann Marie Liepke, Gine Liisborg og Winnie Lindner) anbefalede Inger Bolwinkel.

3 fra politisk ledelse (Bent Larsen, Reiner Burgwald og Lene B. Hansen) anbefalede Reiner Burgwald.

4 fra politisk ledelse (Poul Winckler, Jens Folkersen, Ruth Nielsen og Karen Halling-Illum) havde ingen anbefaling. Efterfølgende anbefalede Ruth Nielsen og Karen Halling-Illum Dennis Kristensen.

Den ekstraordinære kongres blev afholdt den 16. maj 2002, hvor der var 579 delegerede til stede. Afstemningen foregik skriftlig.



I første runde fordelte stemmerne sig således:

Der blev afgivet 576 gyldige stemmer og 2 blanke.

Inger Bolwinkel	168 stemmer
Reiner Burgwald	169 stemmer
Dennis Kristensen	201 stemmer
Palle Nielsen	38 stemmer.

I anden runde var stemmerne fordelt således:

Der blev afgivet 577 gyldige stemmer og 2 blanke.

Inger Bolwinkel	170 stemmer
Reiner Burgwald	201 stemmer
Dennis Kristensen	206 stemmer.

I tredje runde blev stemmerne fordelt således:

Der blev afgivet 573 gyldige stemmer, 4 blanke og 2 ugyldige.

Reiner Burgwald	283 stemmer
Dennis Kristensen	290 stemmer.

Dennis Kristensen blev derved valgt som ny forbundsformand for den resterende kongresperiode 2002-2004.

Fusionsdrøftelser mellem FOA og PMF

På et hovedbestyrelsesmøde mellem FOA og PMF den 6. maj 2004 vedtog det at anbefale en fusion mellem de to forbund.

I FOA's hovedbestyrelse stemte 40 medlemmer for fusionen, 3 stemte imod og 1 undlod at stemme.



Hos PMF var stemmetallene i hovedbestyrelsen, at 24 stemte for og 8 medlemmer stemte imod en fusion.

Forud var der gået et forberedende arbejde med et konkret fusionsgrundlag, som de to hovedbestyrelser dermed godkendte.

Det er vedtaget, at begge forbund skal tage stilling til fusionen på kongresser den 6. november 2004.

Efterfølgende skal der være en urafstemning frem til midten af december blandt medlemmerne, som skal tage stilling til fusionen. Ender afstemningen med et ja, så vil der blive indkaldt til en stiftende kongres i januar 2005.

Et nyt forbund vil få omkring 215.000 medlemmer.

Efter fusionen vil Pædagogisk sektor have ca. 56.000 medlemmer.

Alle dokumenter omkring fusionsdrøftelserne kan ses på www.nytforbund.dk.

Samarbejdsaftale med SL

På hovedbestyrelsesmødet i marts 2004 blev der godkendt en samarbejdsaftale mellem FOA og Socialpædagogernes Landsforbund – SL.

Samarbejdsaftalen tager udgangspunkt i forbundenes fælles arbejdsfelter, fælles arbejdspladser og et fagligt samarbejde på en lang række områder i forskellige faglige sammenhænge.

Samarbejdsaften vil blive søgt videreudviklet på halvårlige møder mellem de to forbunds ledelser.

DKK, KTO og LO

Forbundet er medlem af DKK – Det kommunale Kartel – hvor forbundsformand Dennis Kristensen besætter næstformandsposten, mens Kim Simonsen fra HK Kommunal er formand. FOA er langt det største medlemsforbund i DKK.

I KTO, som dækker over Kommunale Tjenestemand og Overenskomstansatte, er Dennis Kristensen formand. KTO dækker medlemsmæssigt på tværs af hovedorganisationerne og fører langt størsteparten af forhandlingerne på det offentlige område, idet dog en række sundhedsorganisationer med Dansk Sygeplejeråd i spidsen har udmeldt sig af KTO, med et ønske om at kunne føre deres egne selvstændige overenskomstforhandlinger fra og med den kommende overenskomstperiode.

Endelig er FOA også medlem af LO, hvor forbundsformand Dennis Kristensen har sæde i LO's Daglige Ledelse og i hovedbestyrelsen sammen med 3 øvrige repræsentanter for FOA.

Oplysninger om de enkelte hovedorganisationer kan hentes på nettet via deres respektive hjemmesider.

Hovedbestyrelsen pr. 1. juli 2004

Amt/sekter	HB-medlem	HB-suppleant
Forbundet	Dennis Kristensen Margit Vognsen Winnie Lindner Lisa D. Christensen Inger Bolwinkel John Dupont	
Københavns Amt	1. Palle Nielsen, SOSU-afdelingen 2. Marianne Jensen, SOSU-afdelingen 3. Ellen Pedersen, KLS 4. Britt Petersen, LFS 5. Ken Petersson, afdeling 1 6. Peter Kvist Jørgensen, TF	1. Jonna Abrahamsson, SOSU 2. Anne-Lise Nielsen, SOSU 3. Berit Clemmensen, KLS 4. Pia B. Ludvigsen, LFS 5. Lars W. Svane, afdeling 1 6. Bent Møller, TF
Frederiksborg Amt	1. Finn Olesen, Hillerød 2. Frank Hansen, Helsingør	1. Charlotte Jacobsen, Frederikssund 2. Inger Engdahl, Hillerød
Roskilde Amt	1. John Jensen, Roskilde	1. Jonna Slott, Køge
Vestsjællands Amt	1. Jutta Larsen, Nordvestsjælland 2. Sigurd Gormsen, Slagelse	1. Hanne Ulendorf, Holbæk 2. Anne Juhl Jensen, Nordvestsjælland
Storstrøms Amt	1. Bent Darning, Sydsjælland 2. Bent Hvolgaard, Næstved	1. Werner Møllerup, Vestlolland 2. ubesat frem til kongressen 2004
Bornholms Amt	1. Gitte Giese, Bornholm	2. Jens Ove Knudsen, Bornholm
Fyns Amt	1. Kirsten Johansen, Odense 2. Hanne Skafte, Svendborg 3. Gert Nelander, Middelfart	1. Grethe N. Smidt, Odense 2. Lisa Pihl Jensen, Svendborg 3. Mona Østmann, Middelfart
Sønderjyllands Amt	1. Karen Bertelsen, Vojens 2. Per Plambeck, Sønderborg	1. Karen Holst, Tønder 2. Eva Schmidt, Aabenraa

Ribe Amt	1. Alis Boesen, Esbjerg 2. Ruth Nykjær, Varde	1. Inge-Dora Josefsen, Esbjerg 2. Ida Sørensen, Varde
Vejle Amt	1. Hanne M. Petersen, Horsens 2. Lone Snedker, Vejle	1. Marianne Andersen, Fredericia 2. Mona Striib, Kolding
Ringkøbing Amt	1. Marianne H. Christensen, Herning 2. Karen Margrethe Thor Straten, Holstebro	1. Poul Holt, Herning 2. Kirsten Højland, Holstebro
Århus Amt	1. Allan Hørsted, Randers 2. Hanne Tinggard Bak, Randers 3. Søren S. Petersen, Silkeborg 4. Kirsten N. Andersen, Århus	1. Marianne Carøe, Randers 2. Birgitte Rasmussen, Silkeborg 3. Birthe Enemark, Silkeborg 4. Inge Jensen Pedersen, Århus
Viborg Amt	1. Vibeke Pedersen, Viborg 2. Anders Holm, Skive	1. Sonja Ottosen, Morsø 2. Leif Vestbjerg-Nielsen, Thisted
Nordjyllands Amt	1. Ina Jensen, Hjørring 2. Søren Dahl, Aalborg 3. Karen Christiansen, Hobro	1. Kirsten Eg, Frederikshavn 2. Pia Pedersen, Aalborg 3. Merry Hansen, Brønderslev
Køkken- og rengøringssektoren	Ann Marie Liepke Gina Liisborg Steen Andersen, Hillerød	1. Ulla Warming, Århus 2. Johanne Jensen, Hjørring
Pædagogisk sektor	Ruth Nielsen Karen Halling-Illum Olaf Christensen, LFS Jytte Mose, Esbjerg	1. Benedicte Helvad, Frederikssund 2. Eva Fogh, Hjørring
Social- og sundhedssektoren	Karen Stæhr Jens Folkersen Tony Hansen, Sønderborg Janne Ørnskov Andersen, Horsens Margit Olesen Simonsen, Viborg Grethe Nielsen, Holstebro Allan Kjærgaard-Pedersen, Roskilde	1. 2. Connie Geissler, Esbjerg 3. Hans Jørgensen, Odense
Teknik- og servicesektoren	Bent Larsen Reiner Burgwald Jens Erik Stigaard, Holstebro	1. Kurt Bentsen, Aalborg

Udskiftninger i hovedbestyrelsen i kongresperioden 2000-2004

Hovedbestyrelsesmedlemmer

	Navn på fratrådt	Valgkreds	Dato	Navn på indtrådt
1.	Mogens Larsen	Storstrøms Amt	28. maj 2001	Bent Hvolgaard
2.	Eva Persson	Københavns Amt	9. aug 2001	Ellen Pedersen
3.	Helle Poder	Nordjyllands Amt	31. dec 2001	Kirsten Eg
4.	Asger Schmidt	Sønderjyllands Amt	31. dec 2001	Karen Bertelsen (pr. 21/2)
5.	Søren Goldmann	Århus Amt	1. jan 2002	Birthe Enemark
6.	Claus Petersen	Roskilde Amt	23. jan 2002	John Jensen (pr. 19/3-02)
7.	Benny G. Hansen	Vestsjællands Amt	12. apr 2002	Jutta Larsen
8.	Alice S. Pedersen	Fyns Amt	18. apr 2002	Kirsten Johansen (pr. 30/4)
9.	Dennis Kristensen	Københavns amt	17. maj 2002	Ken P. Petersson (pr. 20/6)
10.	Leif Duus	Social- og sundhedssektoren	24. jan 2003	Kristian Gaardsøe (7/2)
11.	Grethe Enevoldsen	Århus	4. juni 2003	Kirsten Normann Andersen
12.	Birthe Enemark	Århus	4. juni 2003	Søren Søgård Petersen
13.	Ulla Poulsen	Århus	4. juni 2003	Hanne Tinggaard Bak
14.	Kirsten Eg	Nordjylland	4. juni 2003	Ina Jensen
15.	Lene B. Hansen	Social- og sundhedssektoren	27. juni 2003	Karen Stæhr (24/9-2003)
16.	Gunner Serup Jensen	Social- og sundhedssektoren	15. juli 2003	Tony Hansen (24/9-2003)
17.	Jonna Abrahamsson	Social- og sundhedssektoren	4. sep 2003	Margit Olesen Simonsen
18.	Lene Kirkeby	Social- og sundhedssektoren	24. sep 2003	Grethe Nielsen
19.	Ulla Vestergaard	Social- og sundhedssektoren	24. sep 2003	Dorthe Thomasen
20.	Kristian Gaardsøe	Social- og sundhedssektoren	24. sep 2003	Allan Kjærgaard-Pedersen
21.	Karen Stæhr	Københavns amt	24. sep 2003	Marianne Jensen (20/11-03)
22.	Dorthe Thomasen	Social- og sundhedssektoren	1. jan 2004	Janne Ørnkov Andersen

Hovedbestyrelsessuppleanter

	Navn på fratrådt	Valgkreds	Dato	Navn på indtrådt
	Birthe Østermark	Fyn	30. mar 2001	Lisa Pihl Jensen
	Jeanine Sørensen	Storstrøms Amt	28. maj 2001	Werner Mollerup
	Marianne Engers	Storstrøms Amt	28. maj 2001	Annie Pilegaard
	Elsie Nielsen	Frederiksborg	14. juni 2001	Charlotte Jacobsen
	Ellen Pedersen	København	1. nov	Berit Clemmesen
	Kirsten Eg	Nordjylland	1. jan 2002	Ina Jensen
	Birthe Enemark	Århus	1. jan 2002	Søren Goldmann
	Karen Bertelsen	Sønderjylland	21. feb 2002	Eva Schmidt
	Jutta Larsen	Vestsjælland	16. apr 2002	Hanne Ulendorf
	Kirsten Johansen	Fyn	30. apr 2002	Grethe N. Smidt (pr. 14/5)
	Niels Primdahl	Viborg	13. juni 2002	Sonja Ottosen
	Ken P. Petersson	København	17. maj 2002	Lars Svane (pr. 20/6)

Christel Smedegaard	Ribe	30. sep 2002	Connie Geissler
Jens Peter Andersen	København	31. dec 2003	Pia B. Ludvigsen (pr. 26/3)
Tom Lundsgaard	København	8. jan 2003	Bent Møller Jensen
Kristian Gaardsøe	SOSU-sektoren	7. feb 2003	Janne Ørnkov Andersen (pr. 24/9-2003)
Connie Geissler (på amt-pladsen)	Ribe	18. mar 2003	Inge-Dora Josefsen
Søren Goldmann	Århus	7. mar 2003	Birthe Enemark (4/6)
Hanne Tinggaard Bak	Århus	4. juni 2003	Ib K. Rasmussen
Ina Jensen	Nordjylland	4. juni 2003	Kirsten Eg
Dorthe Thomasen	SOSU-sektoren	24. sep 2003	Hans Jørgensen
Ulla Johansen	København	24. nov 2003	Jonna Abrahamsson
Janne Ørnkov Andersen	SOSU-sektoren	1. januar 2004	
Annie Pilegaard	Storstrøms amt	31. jan 2004	
Kjeld Eduardsen	Nordjylland	29. apr 2004	Merry Hansen (pr. 19/5)
Ib K. Rasmussen	Århus	1. maj 2004	Inge Jensen Pedersen

Medlemsudviklingen

Fald i medlemstallet

Pr. 30. maj 2004 havde FOA 187.287 medlemmer. I forhold til samme tidspunkt i 2001 er det et fald på 8.997 medlemmer, eller 5 procent.

De seneste tre år har tilbagegangen i snit været på ca. 3.000 medlemmer årligt. Desværre dækker udviklingen over, at forbundet har oplevet et kraftigere fald blandt erhvervsaktive medlemmer, mens antallet af pensionister er steget, jf. tabellen nedenfor.

Medlemsudvikling skyldes ikke færre jobs indenfor de områder FOA organiserer, men lavere organisering, særligt blandt yngre medlemmer. Det er afgørende, at forbundet bliver bedre til at få indmeldt og fastholdt flere nye medlemmer, til at erstatte de store årgange blandt forbundets nuværende medlemmer, som pga. naturlig afgang trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet de kommende 10-15 år.

Medlemsudviklingen, maj 2001 og maj 2004

	maj 2001	maj 2004	Ændring	Procentvis ændring
Efterløn	15.661	15.431	-230	-1%
Erhvervsaktive	163.172	154.021	-9.151	-6%
– heraf elever	6.177	5.149	-1.028	-17%
Overgangsydelse	1.702	598	-1.104	-65%
Pensionister	15.425	16.889	1.464	9%
I alt	196.284	187.287	-8.997	-5%

Note: Det kraftige fald blandt medlemmer på overgangsydelse skyldes, at ordningen jo er ophørt. Der kommer således ingen tilgang.

Tabellen nedenfor viser medlemstallet fordelt på sektorer. Det største medlemsfald i forhold til sektorens størrelse er sket inden for Køkken- og rengøringssektoren. Køkken- og rengøringssektoren har mistet 12 procent af de erhvervsaktive medlemmer i perioden maj 2001 til maj 2004. Dette er væsentligt mere end de øvrige 3 sektorer, jf. tabellen nedenfor.

Sektorfordelt udvikling (maj 2001 og maj 2004)

Sektor	maj-2001	maj-2004	Ændring	Procentvis ændring
Køkken- og rengøringssektoren	16.977	14.971	-2.006	-12%
Pædagogisk sektor	31.619	29.503	-2.116	-7%
Social- og sundhedssektoren	103.121	99.135	-3.986	-4%
Teknik- og service sektoren	11.394	10.657	-737	-6%
I alt	163.111	154.266	-8.845	-5%

Note: Sektortallene er eksklusiv efterløn, overgangsydelse og pensionister. Endelig var 385 og 103 medlemmer uden sektorangivelse på de to tidspunkter.

Medlemmernes aldersfordeling

I maj 2004 var gennemsnitsalderen for erhvervsaktive medlemmer 44,9 år, mens den i maj 2000 var den 43,4 år. Over 4 år er gennemsnitsalderen således steget med 1,5 år for erhvervsaktive medlemmer. Denne forskydning i medlemmernes aldersprofil illustreres i figuren nedenfor.

Andelen af erhvervsaktive medlemmer under 30 år udgjorde i maj 2004 9 procent, mod 11 procent på samme tidspunkt i 2000. Omvendt er andelen af medlemmer over 50 år steget fra 32 procent til 37 procent.

Gruppen over 50 år vil inden for de næste 10-15 år trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. De erstattes af årgange, som er mindre interesseret i fagligt medlemskab.

Kønsfordelingen

Ud af FOA's 154.967 erhvervsaktive medlemmer (pr. 31.5.2004) er 135.896 – eller 88 procent kvinder, og 12 procent mænd. Denne kønsfordeling har været konstant gennem hele kongresperioden.

Blandt de tillidsvalgte og i de besluttende organer er kvinder imidlertid underrepræsenterede. I hovedbestyrelsen udgjorde kvinderne pr. 31. maj 2004 55 procent. I PL udgjorde kvinderne 64 procent. 67 procent af afdelingsformændene er kvinder og 78 – 79 procent af de tillidsvalgte er kvinder. Dette fremgår af figuren nedenfor.

Kønsfordelingen på disse poster har ligget stabil de foregående år. Kun i hovedbestyrelsen svinger kønsfordelingen noget. I 2000 var andelen af kvinder således oppe på 63 procent – mod de nævnte 55 procent i år.



Medlemmer med anden etnisk oprindelse end dansk

Ved udgangen af 2003 havde OAA i alt 157.731 medlemmer, hvoraf 8.989 var af udenlandsk herkomst. I 2000 var antallet af medlemmer i OAA 165.256 og 7.922 var af udenlandsk oprindelse. Der er altså i en periode med samlet medlemstilbagegang alligevel blevet flere medlemmer med udenlandsk baggrund. Andelen af medlemmer med udenlandsk herkomst udgør nu 5 procent af medlemmerne af OAA. Til sammenligning udgør indvandrere og efterkommere ca. 9 pct. af befolkningen mellem 16 og 64 år.

Størstedelen af medlemmerne med udenlandsk herkomst (5.797 personer) er fra ikke-vestlige lande. 3.110 medlemmer er fra vestlige lande.

Medlemmer af OAA fordelt efter oprindelse, 2000 og 2003

Oprindelsesland	2000		2003	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Danmark	157.634	95,4%	148.742	94,3%
Vestlige lande	3.178	1,9%	3.110	2,0%
Ikke-vestlige lande	4.679	2,8%	5.797	3,7%
Uoplyst	65	0,0%	82	0,1%
I alt	165.256	100,0%	157.731	100,0%

Note: Tallene er lavet som særkørsel fra Danmarks Statistik

En indvandrer defineres af Danmarks Statistik som en person, der er født i udlandet, og hvis forældre begge er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om forældrene, og man er født i udlandet, betragtes man også som indvandrer. En efterkommer er født i Danmark, og begge forældre er enten indvandrere eller efterkommere. Hvis der ikke er oplysninger om forældrene, og man er udenlandsk statsborger, betragtes man også som efterkommer. Man skal således have mindst én forældre, der er dansk statsborger og født i Danmark, for ikke at blive betragtet som indvandrer eller efterkommer (Danmarks Statistik).

Langt de fleste medlemmer med udenlandsk herkomst er indvandrere. I 2003 var 8.396 af medlemmerne med udenlandsk herkomst indvandrere, mens kun 511 var efterkommere.

Faldende organisationsprocenter

Forbundet har i kongresperioden fået foretaget 2 registersamkøringer, som belyser organisationsgraden på forbundets områder.

En samkøring mellem FIKS og Det Fælleskommunale Lønstatistiksystem har givet viden om organisationsgraden på det (amts)kommunale område i henholdsvis 1999 og 2002.⁴⁾

I 1999 var den samlede organisationsprocent på FOA's del af det (amts)kommunale område 78, mens den i 2002 var faldet til 76. Ser man kun på de månedslønnede, var organisationsprocenten for disse ansatte 84 i 1999 og 82 i 2002.

Den anden samkøring er sket mellem FIKS og Personalestyrelsens oplysninger om husmedhjælpere i staten (nu køkkenmedhjælpere i staten). Resultaterne af samkøringen pegede i retning af, at der ultimo 2002 var en lavere organisationsprocent i denne faggruppe end på det (amts)kommunale område.

⁴⁾ Rapporten »Organisationsprocenter i FOA 1999 og 2002« er tilgængelig på FOA-Net.

Medlemsorganisering

Generelt

I slutningen af 1990`erne begyndte medlemstallet for første gang at falde indenfor fagbevægelsen.

Årsagerne er selvfølgelig mange, og den væsentligste er, at de store generationer af ældre begynder at forlade arbejdsmarkedet, og dermed også fagbevægelsen.

De nye unge, er ikke umiddelbart interesseret i at blive medlemmer i en fagbevægelse, som de dels ikke kender forhistorien omkring, dels kan de ikke se deres egen individuelle interesse i at skulle bidrage med et kontingent, som i deres øjne er for højt, i forhold til det udbytte som de synes de skal have af investeringen.

Omvendt tyder erfaringen på, at FOAs medlemmer, begynder at indmelde sig, når de i en alder af omkring 30-35 begynder at etablere familie og får forpligtelser af forskellig art, bl.a. krav om efterløns sikring, arbejdsløshedsforsikring m.v.

Det medfører, at hele fagbevægelsen er sat under pres, på mange forskellige fronter.

Udviklingen medførte, at hovedbestyrelsen vedtog at der skulle ske en indsats.

Projekt 2000-2002

Hovedbestyrelsens bevilling omfattede i første omgang, nogle hensigts erklæringer om at indsatsen bør opprioriteres, og at forbundet stiller en række redskaber til rådighed.

Disse redskaber var bl.a. kursus- /mødevirksomhed som kan fremme vidensdeling, et tilskud til organiseringsaktiviteter, således at afdelinger og forbund deles om udgifterne (5 kr. pr. medlem), samt en indsats for at analysere udviklingen løbende.

Der udarbejdes nu hvert år en medlemsanalyse, som viser udviklingen i medlemstallet, herunder en sammenligning mellem afdelingerne.

Endvidere er der udarbejdet en analyse over organisationsprocenter, som danner baggrund for de videre initiativer på området.

Der har i perioden været afholdt nogle fælles møder for afdelingerne, hvor organisering har været drøftet på tværs af organisationen.



Projekt 2003-2004

Efter at det kunne konstateres, at det ikke var muligt umiddelbart at ændre på frafaldet af medlemmer i de enkelte afdelinger, vedtog hovedbestyrelsen et nyt projekt.

Dette projekt omfatter både tilskud til afdelingsaktiviteter samt iværksættelse af redskaber som skulle hjælpe afdelingerne med at vende udviklingen.

Disse redskaber fordeler sig på en række delprojekter, der iværksættes i forhold til de behov og ønsker som kommer fra lokalafdelingerne:

Forbundet finansierer bl.a. en bus samt leje af mobil-homes og campingvogn, som redskaber til at afdelingerne lokalt kan komme ud og møde medlemmerne på arbejdspladserne.

Det tidligere afsatte puljebeløb fortsætter, dog således at aktiviteterne skal være mere målrettede mod specielle medlemsgrupper.

Der forventes nogle fælles organiseringsstiltag, som alle afdelinger kan deltage i.

Der udvikles løbende forbedret information omkring medlemsorganisering, herunder vidensdeling mellem afdelingerne.

De nuværende analyser forbedres og udvikles, herunder bl.a. medlemsanalysen, organisationsprocenter, frafaldsanalyser m.v.

Der er tanker om at opsamle alle gode ideer og indsatser omkring medlemsorganisering i et idekatalog, således der er tale om en bred vidensdeling om indsatser og effekter.

LO-styregruppen

Det er ikke kun FOA som mærker tilbagegang i medlemstallet. Hele LO-familien er i tilbagegang, bortset fra enkelte små organisationer. Årsagen er bl.a. den forskydning som hele tiden sker mellem de faggrupper som har en lang uddannelse bag sig, og de grupper som har en kort, eller ingen uddannelsesbaggrund.

Denne udvikling medfører, at LO har besluttet at forsøge at gennemføre fælles kampagner samt udveksle erfaringer mellem organisationerne.

LOs fælles arbejds- og styringsgruppe for medlemsorganisering, har gennemført flere fælles kampagner og afholder hvert år et medlems-hvervningstræf på Esbjerg Højskole.

Derudover følger gruppen de aktiviteter som gennemføres gennem jobpatruljen og fritidsguiden, ligesom der er etableret forsøg med f.eks. LOs hotline.

Yderligere informationer kan findes i LOs beretninger fra perioden.

Samarbejde i KNS

Forbundet har i kongresperioden samarbejdet med de øvrige KNS-organisationer omkring medlemsorganisering, og udvekslet erfaringer på Nordisk plan, gennem jævnlige fælles konferencer. Der er endvidere etableret et uformelt netværk, som løbende drøfter udviklingen i de enkelte organisationer, og bidrager med ideer og inspiration til den videre udvikling omkring medlemsorganisering.

Øvrige områder som berøres af medlemsorganisering

Medlemsorganisering er ikke et afgrænset område, men bør gennemløbe alle de aktiviteter som retter sig mod de forskellige medlemsgrupper.

Således har de enkelte delområder taget højde for medlemsorganisering på følgende måde:

FOA-ungdom er særdeles målrettet mod medlemsorganisering, og har tilbudt de enkelte afdelinger at være til stede og indgå i den direkte medlemsorganisering. Der har været tale om deltagelse i forskellige lokale aktiviteter, som fremgår under FOA-ungdoms beretning.

På elevområdet er der ligeledes sat fokus på medlemsorganisering, og der er løbende afholdt møder med de elevansvarlige i amterne for at sætte fokus på organiseringen, og udveksle erfaringer, bl.a. fra besøg og samarbejde med de forskellige skoler og seminarier.

På faggruppelandsmøderne i sektorerne har der været en stigende interesse for medlemsorganisering, og forbundet har givet forskellige input til de faggrupper, som har ønsket at sætte fokus på aktiviteterne. Hvert år, har der været oplæg om medlemsorganisering til forskellige faggrupper, hvilket er signal om, at der er en voksende interesse for, at også faggrupperne kan bidrage med at fastholde og organisere nye medlemmer.

Lederområdet

Lederne har en særlig bevågenhed omkring organisering, idet tilfredse ledermedlemmer i FOA kan være gode ambassadører omkring medlemsorganisering for basisgrupperne. Derfor har lederzonen bl.a. lagt

vægt på, at skabe gode vilkår for lederne i FOA, således at disse med stolthed kan fremhæve at den rigtige organisering af deres medarbejdere vil være i FOA.

Nyt kommunalt landkort

FOA's overordnede anbefalinger

Hovedbestyrelsen besluttet i december 2002 at nedsætte en følgegruppe vedrørende Strukturkommissionen. I en rapport fra følgegruppe til hovedbestyrelsen hed det:

Der skal – især for at sikre bæredygtighed i sygehusvæsenet – være færre regioner end det antal beslutningsenheder, der i dag er i sygehusvæsenet (15). Følgegruppen finder, at FOA bør kunne tilslutte sig et forslag om 5-8 regioner, som har været drøftet i hovedorganisationernes fællesudvalg, men hælder til flest mulige frem for kun 5 regioner – for at sikre en fornuftig balance mellem regioner med sygehuse med lands- og landsdelsfunktioner (3 amter og H:S har i dag sådanne funktioner) og regioner uden disse funktioner.

For at sikre faglig og økonomisk bæredygtighed bør der fremover være færre kommuner end i dag.

De fremtidige kommuner skal – med de nuværende opgaver – som minimum have 15-20.000 indbyggere.

Der skal etableres en hovedstadsregion byggende på primærkommuner og én region, der bl.a. skal styre sygehusvæsenet og den kollektive trafik.

København og Frederiksberg kommuner skal derfor ikke bevare deres amtslige funktioner.

Der bør sikres ressourcer til en øget rådgivningsindsats over for afdelingerne fra forbundets side – dette kan indebære en omprioritering af den nuværende ressourcefordeling.

Indsatsen skal koncentreres om medlemmernes retsstilling både forud for (medinddragelse og information) og i forbindelse med den faktiske gennemførelse (rettigheder ved virksomhedsoverdragelse) af en ny struktur. Forbundet vil tillige skulle varetage opgaven med tilpasningsforhandlinger, evt. forhandlinger om nye overenskomster samt (gen)forhandle grænseaftaler.

Afdelingerne må forventes at skulle genforhandle lokalaftaler, herunder forhåndsftaler, hvor der også vil være behov for en ekstra rådgivningsindsats fra forbundet.

Forbundet skal søge at påvirke lovgivningen vedr. de ansættelsesmæssige forhold, så disse bliver klarere end i lovgivningen om Bornholms Regionskommune.

Følgegruppens virksomhed

Følgegruppen har holdt 4 møder, herunder en 12-12-konference, og har i 3 omgange taget initiativ til drøftelser i hovedbestyrelsen: I maj, hvor erfaringerne fra dannelsen af Bornholms Regionskommune var på dagsordenen; i juni, hvor formanden for Strukturkommissionen, Johannes Due, mødtes med hovedbestyrelsen, og i november, hvor hovedbestyrelsen fik lejlighed til at debattere med kommunalordfører Ole Stavad (S) og næstformand for Venstres folketingsgruppe Rikke Hvilshøj.

I marts var følgegruppens medlemmer inviteret til at overvære forbundets konference på Nyborg Strand for forbundets kommunal- og amtsrådsvalgte medlemmer, hvori der også indgik drøftelser af en evt. kommunalreform.

Følgegruppen har som led i sit arbejde mødtes med repræsentanter for KL, ARF og Socialdemokraterne, og på en 12-12-konference i september var deltagerkredsen udvidet med formand/næstformand fra sektorerne.

Følgegruppen har bl.a. fulgt arbejdet i fællesudvalget mellem LO, FTF og AC om Strukturkommissionen, hvor forbundsformanden deltager som én af LO's repræsentanter.

Mål med en kommunalreform

Hovedbestyrelsen kunne anbefale, at forbundet tilsluttede sig de mål med en kommunalreform, som hovedorganisationernes fællesudvalg havde opstillet:

En klarere arbejdsdeling mellem de forskellige niveauer (centralt, regionalt, lokalt)

Færre kommunale/regionale samarbejder og selskaber med sløret ansvarsfordeling

Større sikkerhed i opgaveløsningen på områder, der kræver specialt-kendskab

- Mere professionel ledelse og delegation
- Større inddragelse af medarbejderne, også ved omstillinger
- Fagligt og økonomisk bæredygtige enheder
- Retssikkerhed for borgerne
- Entydigt og gennemskueligt demokratisk ansvar

Hertil kommer følgende mål, der kan opstilles for FOA:

- Mulighed for klare overenskomstmæssige skillelinjer
- Fortsat mulighed for at organisere både offentligt ansatte og privat ansatte, som arbejder med offentlige opgaver
- Sikre, at medlemmernes overenskomstmæssige vilkår ikke forringes ved eventuel overgang til anden arbejdsgiver.

Regioner med direkte valgte

Hovedbestyrelsen vedtog på sit møde i juni 2003 oplægget »Det gode sundhedsvæsen – med fokus på sygehusene«. Det slås i oplægget fast, at det er FOA's holdning, at der også i en ny kommunal struktur skal være et regionalt niveau, som styres direkte af folkevalgte.

Med udgangspunkt i bl.a. rapporten fra indenrigs- og sundhedsministerens rådgivende udvalg vedr. sundhedsvæsenet (Kjeld Møller Pedersen-rapporten), hvor befolkningsunderlaget for at drive sygehusvæsen angives til mindst 400.000-700.000 indbyggere, støtter oplægget, at de nuværende amter afløses af et antal regioner – færre, end hvad der er af amter i dag.

Synspunktet om, at sygehusvæsenet skal styres af direkte valgte, indebærer, at H:S efter forbundets opfattelse ikke kan fortsætte. En konsekvens af denne holdning må være, at forbundet ønsker en hovedstadsregion, som mindst omfatter Københavns og Frederiksberg kommuner samt Københavns Amt.

Opgaver i de fremtidige regioner

I hovedorganisationernes fælles udvalg har man peget på, at et fremtidigt regionalt niveau bør have sundhedsvæsen, specialiserede sociale opgaver samt planlægning af kollektiv trafik og miljøindsats som væsentlige opgaver. Det bør mindst være disse opgaver, som løses på regionalt niveau.

Forbundet kunne tilslutte sig dette, idet meget store kommuner dog

bør have mulighed for at varetage dele af de specialiserede sociale opgaver. Herudover peger følgegruppen på følgende opgaver på regionalt niveau: Fysisk planlægning, gymnasier og HF, erhvervs politik og turisme samt større tværgående kulturelle aktiviteter.

Sundhedsvæsenet

Forbundet har drøftet sundhedsvæsenet i forbindelse med godkendelsen af oplægget »Det gode sundhedsvæsen – med fokus på sygehusene« i juni 2003. Her er en række af forbundets holdninger præsenteret.

Det er forbundets holdning, at fremtidens sundhedssystem bør udvikles som et sammenhængende system med et antal politisk styrede regioner. Regionerne skal drive og finansiere sygehusvæsenet og sygesikringen.

Det skal være et direkte og demokratisk valgt niveau, der styrer sundhedssektoren.

Det regionale niveau skal omfatte sundhedssektoren – forstået som sygehuse, sundhedscentre (afhængig af, hvilke opgaver der varetages), praktiserende læger og speciallæger – og der skal sikres en veldefineret sammenhæng med social- og sundhedsvæsenet i kommunerne.

Regionernes opgaver bliver at finansiere, allokere (fordele), planlægge, koordinere og samarbejde med især kommunerne. Et sammenhængende sundhedssystem skal videreudvikles ud fra en helhedstænkning med udgangspunkt i patienternes behov. Der skal udvikles løsninger, der passer til de forskellige behov og løsningsmuligheder bl.a. afhængigt af geografiske forhold.

Nye organisationsformer

Udviklingen af højt specialiserede sygehuse sætter fokus på behovet for udvikling af lokale sundhedstilbud, der sikrer nærhed og tilgængelighed for borgerne i deres kontakt med sundhedsvæsenet.

Borgerne skal opleve sundhedsvæsenet som et sammenhængende system.

Følgegruppen støtter ideen om udvikling af lokale sundhedscentre som én mulighed for at styrke et sammenhængende sundhedssystem, men ønsker at se udvikling af nye organisationsformer i et bredt perspektiv.

Sundhedscentre kan antage mange forskellige former afhængigt af, hvilket lokalt sundhedstilbud der ønskes varetaget i det givne lokalområde.

Et andet middel til at sikre mere sammenhængende patientforløb er at etablere sundhedstilbud til borgerne på tværs af sundhedsvæsenet. Relevante sygehusfunktioner og opgaver skal flyttes ud fra sygehusene til nærmiljøet og til patientens eget hjem.

Skab attraktive arbejdspladser og styrk ledelserne

Det er forbundets holdning, at sundhedsvæsenet skal være et attraktivt arbejdsområde. Der skal sættes på at udvikle arbejdspladserne og sikre en fleksibel arbejdstilrettelæggelse og drift. Det kræver større frihedsgrader til de enkelte sygehuse og til sygehusenes ledere. Lederne skal styrkes, og de politisk valgte skal fokusere på overordnet prioritering, ansvar og kontrol.

Faggrupperne skal anvendes til de funktioner, de er uddannede til, og deres kompetencer skal anvendes bedst muligt. Opgaveudvikling og bedre brug af personalets kompetencer bliver helt centralt for udviklingen af sygehusene de kommende år. Medarbejderne skal arbejde tværfagligt og teamorienteret, når det giver bedre kvalitet og et mere sammenhængende patientforløb.

Der er endvidere behov for en langsigtet økonomisk planlægning for at sikre sygehusene og sygehuslederne reelle frihedsgrader og beslutningsmuligheder, der bl.a. kan betyde, at alle patientgrupper tilgodeses i planlægning og styring. De økonomiske incitament er skal sikre, at også de svageste patienter får tilbud om optimal pleje, behandling, genoptræning mv.

Uddannelse

Det regionale uddannelsesområde består i dag af en række institutioner af meget forskellig karakter og type. Nogle er forankret i amtsligt regi (SOSU, sygeplejeskoler, gymnasierne, HF, AVU m.fl.), medens andre er selvejende institutioner (erhvervsskoler, handelsskoler, AMU-Centre, CVU, seminarier m.fl.).

Specielt på de erhvervsfaglige grunduddannelser er det af mange grunde uheldigt, at der ikke er bedre sammenhæng mellem skolestruktur, elevoptag, skoledrift og økonomi, end der er.

Forbundets politiske ledelse har i forbindelse med drøftelserne i LO om eventuelle opgaveændringer på uddannelsesområdet mellem stat, kommuner og amter i august 2003 drøftet den fremtidige placering af



social- og sundhedsuddannelserne. Drøftelserne tog udgangspunkt i opgaveplacering og styring af social- og sundhedsuddannelserne, såfremt amterne blev nedlagt eller omformet til så store enheder, at de hidtil styringsmæssige rammer for uddannelserne blev ændret.

Det var holdningen i politisk ledelse, at det ved en større strukturel ændring var at foretrække at flytte opgaverne omkring sosu-uddannelserne til statsligt regi (ændre lovgivningen og gøre skolerne til selvejende institutioner) frem for at flytte uddannelserne til et mindre antal regioner eller til kommunalt regi.

Begrundelsen herfor er både uddannelsespolitisk og praktisk, da en overflytning vil medføre ens økonomiske og institutionsmæssige rammer på ungdomsuddannelsesområdet. Det er ligeledes vurderingen, at et samspil mellem sosu-uddannelserne og de øvrige erhvervsfaglige uddannelser vil skabe mere gennemskuelighed på uddannelsesområdet, sikre elevtilgangen og mindske frafaldet set i et større perspektiv.

Dette er også indeholdt i FOA's oprindelige forslag om de nye SOSU-uddannelser »Den 8. indgangsvej«.

Det skal dog sikres, at økonomien for de selvejende institutioner gøres bedre, end tilfældet er i dag, evt. gennem en flerårig aftale om grunduddannelsernes økonomi.

Hvor hovedorganisationerne, LO, FTF og AC er enige om det hensigtsmæssige omkring de erhvervsfaglige grunduddannelser og sygeplejeskolerens fremtidige styring og placering i et statsligt regi som selvejende institutioner, er der ikke enighed om gymnasiernes fremtidige styring og placering. LO mener, at gymnasierne skal styres på sammen måde som erhvervsskolerne og handelsskolerne, medens FTF og AC finder, at gymnasierne også fremover skal være placeret på det regionale niveau.

Hvad gymnasierne angår, var FOA på linje med FTF og AC. FOA finder, at gymnasiet er en ungdomsuddannelse, som ikke giver en selvstændig erhvervskompetence, men alene adgang til andre uddannelser.

Kollektiv trafik

Forbundet har i LO foreslået, at opgaveområdet kollektiv trafik blev drøftet i fællesudvalget med henblik på evt. fælles anbefalinger. I LO-regi har det på sekretariatsplan imidlertid ikke umiddelbart været muligt at forene de forbund, der organiserer buschauffører og de forbund, der organiserer jernbaneansatte, om fælles anbefalinger.

Forbundet anbefalede, at i hvert fald busdriften fremover styres på regionalt niveau af direkte valgte.

Det kan oplyses, at Trafikministeriet anbefaler, at modellen med fælleskommunale trafikselskaber, som anvendes i langt de fleste amter, udbredes til hele landet og kombineres med afregningssystemer, som giver primærkommunerne mulighed for at få opfyldt særlige lokale ønsker. I disse trafikselskaber skal regionen have bestemmende indflydelse.

Tilslutter forbundet sig denne anbefaling, vil det indebære, at Odense Bybusser og Århus Sporveje ikke kan fortsætte i deres nuværende form.

Amterne og HUR (Hovedstadens Udviklingsråd) har overtaget ansvaret for de hidtidige privatbaner. Også de øvrige regionale dele af jernbanenetten bør overgå til styring på regionalt niveau, så den kollektive trafik på regionalt niveau styres af samme myndighed. Det bemærkes, at Trafikministeriet – hvis der oprettes regioner, som er større end de kendte amter – ikke har betænkeligheder ved at lade større dele af jernbanedriften styre fra regionalt niveau.

Også ønsket om, at direkte valgte skal styre opgaveområderne fysisk planlægning og kollektiv trafik, taler derfor for at fratage Københavns og Frederiksberg kommuner de amtslige funktioner, de har i dag.

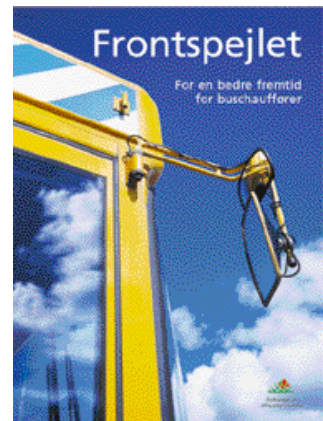
Set ud fra et snævert trafik-synspunkt bør en kommende hovedstadsregion have samme udstrækning som HUR-området i dag (Københavns og Frederiksberg kommuner samt Københavns, Roskilde og Frederiksborg Amter).

Regioner med skatteudskrivningsret

Der er bred enighed om, at økonomisk ansvar og beslutningskompetence så vidt muligt skal følges ad i den offentlige sektor. Den beslutningstager, som tager ansvar for udgiften, må også tage ansvar for finansieringen. Skal dette princip følges, skal de folkevalgte i fremtidige regioner kunne udskrive skatter som hidtil.

Er der ingen ret til at udskrive skatter, mister man desuden sammenhæng mellem skattebetaling i regionen og regionens samlede serviceniveau.

Én af begrundelserne for, at der fortsat skal være regioner, er, at der er forskel på behovene fra region til region. Forskellene skal respekteres som forskelligt udgangspunkt for befolkningens behov for regional service.



Et regionsråd med ansvar for opgaver og økonomi giver størst sandsynlighed for, at de regionale politikere fører en ansvarlig politik, mens politisk valgte i regioner uden skatteudskrivning formodentlig vil sende »regningen« til staten (i endnu højere grad end i dag).

Kun i en situation med skatteudskrivningsret kan vælgerne med mening stemme for et højere eller lavere udgiftsniveau. Sporene fra H:S og HUR skræmmer.

Fortalerne for at fratage politikerne på det regionale niveau retten til at udskrive skat argumenterer bl.a. med, at skatter til det regionale niveau alligevel er tæt på at være en »sundhedsskat«, eftersom sygesikring og sundhedsvæsen formodentlig vil udgøre omkring 3/4 af de kommende regioners udgifter.

Synspunktet er, at politikerne alligevel ikke kan omprioritere i nogen særlig udstrækning, så staten kan lige så godt fordele tilskud til regionerne. Argumentation er imidlertid ikke holdbar; der er fortsat omprioriteringsmuligheder.

Herudover henviser nogle af tilhængerne af regioner uden skatteudskrivning til, at skattestop og styring af den kommunale økonomi indebærer, at amter (og kommuner) allerede er frataget deres reelle selvstændighed til at udskrive skat.

Det er forbundets opfattelse, at skattestoppet skal afskaffes. Men det er et vilkår, at enhver ansvarlig regering vil søge at styre de samlede kommunale udgifter. Dette vilkår kan imidlertid ikke begrunde at afskaffe regionernes ret til at justere skatteprocenterne op og ned – kunne det det, skulle kommunerne heller ikke have en sådan ret.

Hovedbestyrelsen anbefalede på denne baggrund, at forbundet støtter, at der også fremover skal være ret til at udskrive skatter på regionalt niveau.

Færre kommuner end i dag

Der var enighed i hovedbestyrelsen om, at der fremover bør være færre kommuner end i dag for at sikre faglig bæredygtighed i opgaveløsningen og økonomisk bæredygtighed – bl.a. i forhold til meget udgiftskrævende enkeltsager/opgaver.

Man skal i den forbindelse gøre sig klart, at jo mindre kommuner, der vil være fremover, jo større behov vil der være for et regionalt niveau.

I den offentlige debat er der ret bred enighed om, at der måske nok er

stordriftsfordele at hente på nogle områder, men at de besparelser, der herved vil kunne opnås, ikke i sig selv kan begrunde en kommunalreform.

I modsat retning kan trække erfaringer fra tidligere sammenlægninger, som tyder på en udgiftsdrivende effekt i form af, at man søger at lægge sig på det hidtil højeste serviceniveau.

Argumentationen for større kommuner er derfor i langt højere grad, at det er nødvendigt med større enheder for at sikre faglig og økonomisk bæredygtighed – både i forhold til de nuværende opgaver og i forhold til en fremtid, hvor kompleksiteten i opgaverne ventes at blive større end i dag. Der peges bl.a. på de specialiserede sociale opgaver over for borgere med særlige behov.

Fremtidssikring er således et selvstændigt argument, som bl.a. formanden for Strukturkommissionen har fremført og som ser ud til at være en del af baggrunden for, at han har udtalt sig til fordel for et minimum så højt som 35-50.000 indbyggere.

I fællesudvalget mellem hovedorganisationerne lå der et forslag om at pege på 20-35.000 indbyggere som minimum for en kommune, men udvalget har ikke draget nogen konklusion på dette punkt.

Der er i dag 130 kommuner, der har under 10.000 indbyggere. 78 kommuner har 10-20.000 indbyggere.

23 kommuner har 20-30.000 indbyggere, 13 kommuner har 30-40.000 indbyggere, og 10 kommuner har 40-50.000 indbyggere.

Kun 17 af landets 271 kommuner har i dag mere end 50.000 indbyggere.

Hovedbestyrelsen har – af hensyn til bl.a. nærheden til borgerne – foreløbig ønsket at anbefale en lidt lavere minimumsstørrelse end den, der drøftes i hovedorganisationernes fællesudvalg.

Hovedbestyrelsen skal derfor pege på, at indbyggertallet i de nye kommuner mindst bør ligge i størrelsesordenen 15-20.000.

208 af de nuværende 271 kommuner har mindre end 20.000 indbyggere. 182 af disse har under 15.000 indbyggere.

Frivillige sammenlægninger eller lovgivning om sammenlægninger

Der skal være den fornødne tid til en demokratisk debat, før der træffes beslutninger om nye kommuner og regioner. Det er følgegruppens

opfattelse, at en kommunalreform næppe kan gennemføres udelukkende ad frivillighedens vej. Der vil naturligvis skulle lovgives om opgavernes placering og finansiering. Herudover vil der formodentlig også blive behov for lovgivning om afgrænsningen af de nye kommuner og regioner.

Kun et bredt flertal i Folketinget kan sikre en holdbar og politisk bæredygtig kommunalreform.

Der vil være forskel på en situation, hvor kommunerne stort set bevarer samme opgaveportefølje som i dag, og en situation, hvor kommunerne skal overtage flere og mere komplicerede opgaver end i dag.

Implementering af en reform

Hovedbestyrelsen forudsatte, at der forud for en reform finder den nødvendige folkelige debat sted, samtidig med at reformen indføres uden unødigt forsinkelse.

Overvejelser om konsekvenserne for FOA

Som led i arbejdet i FOA med de »Syv skridt mod kongressen« drøftes bl.a. opgavefordelingen mellem forbund og afdelinger.

Hovedbestyrelsen pegede på, at det ikke vil være hensigtsmæssigt med større ændringer af den lokale struktur i FOA, før det endelige, nye Danmarkskort, som en kommunalreform vil føre til, er kendt.

Det kan ikke udelukkes, at vi på kongressen i oktober 2004 kender konkrete forslag til opgavefordeling og måske forslag til kommunesammenlægninger og nye regioner, men der er næppe truffet endelig beslutning om strukturen. Ændringer af den lokale struktur i FOA må tage højde for, hvordan den kommunale og regionale struktur bliver.

Det siger sig selv, at også antallet af tillidsvalgte og deres »dækningsområde« vil være påvirket af dels den kommunale struktur, dels forvaltnings- og ledelsesstrukturen i de enkelte kommuner og regioner.

Især Teknik- og servicesektoren kan blive berørt – de hidtidige grænseaftaler mellem FOA og SiD, hvorefter medlemmer i købstadskommuner hører til FOA's område, og medlemmer i de tidligere sognekommuner hører til SiD's område vil skulle genforhandles. Det samme gælder på køkken- og rengøringsområdet – bl.a. i forhold til KLS.

Ophæves den særstatus, som i dag gælder for Københavns og Frederiksberg kommuner, kan aftaleforholdene ændre sig.

Der vil blive behov for et særligt fagligt beredskab i forberedelses- og

implementeringsfasen – andre aktiviteter må nedprioriteres i denne periode. Der er som bekendt stor usikkerhed om, hvornår disse faser indtræder.

Det vil derfor blive nødvendigt at omprioritere indsatsen i afdelinger og forbund, så der skaffes ressourcer til at medvirke fra forbundets side i forbindelse med overdragelse af medarbejdere, indgåelse og/eller oprettelse af nye overenskomster, etablering af nye forhandlingssystemer, etablering og genforhandling af grænseaftaler, forhåndsftaler m.v.

Status på kommunalreformen

De politiske forhandlinger omkring en fremtidig kommunalreform er som bekendt endt med et smalt forlig mellem regeringen og Dansk Folkeparti. FOA har dybt beklaget denne udgang på sagen.

Fra Socialdemokratiet og Det radikale Venstres side er det givet til kende, at på alle de områder, hvor man ikke er enige, vil tingene blive lavet om, så snart et nyt flertal giver mulighed herfor. Det vil kaste den offentlige sektor ud i en langvarig og dyb usikkerhed, som særligt vil ramme de offentligt ansatte. FOA er samtidig gået i gang med at opbygge et beredskab, som kan sættes ind efterhånden som kommunalreformen realiseres.

FOA's Nøgletal og Statistik

Tre hovedområder

»FOA's Nøgletal og Statistik« er omdrejningspunktet for forbundets statistikproduktion. Systemet blev etableret i oktober 2002 og udbygges, forfines og opdateres løbende.

Sigtet med FOA's Nøgletal er bla. at

Medlemsoplysninger skal være lettilgængelige,

Medlemsoplysninger skal kunne hentes lynhurtigt

Medlemsoplysningerne skal dække bredt, men samtidig give mulighed for høj detaljeringsgrad

Adgangen til FOA's Nøgletal og Statistik sker via FOA NET. Systemet består af en række uafhængige databaser, der er lavet ud fra medlemsregistret FIKS samt en række databaser som er produkt af samkøring af

FIKS med eksterne registre. Kvaliteten af statistikkerne i FOA's Nøgletal er således helt afhængig af kvaliteten af indberetningerne til FIKS.

På baggrund af databaserne er der lavet standardrapporter med få eller ingen valgmuligheder, varedeklarationer, der beskriver hvad statistikkerne indeholder og endelig mulighed for at lave egne forespørgsler. På denne måde kan der designes helt specifikke udtræk til lige netop den enkelte brugers behov. Der er lavet en vejledning både på skrift og som video. Dette skulle gerne sætte den enkelte i stand til at bruge systemet af egen drift og der afholdes kurser efter behov.

FOA's Nøgletal består af tre hovedområder: Medlemsstatistik, Arbejdsmarked og Tilbagebetrækningsordninger. De seneste udbygninger af systemet har været nye databaser vedrørende fleksjob, arbejdsskader samt mulighed for, at afdelingen kan få vist navne og adresser på de medlemmer, der ligger bag udtrækket. Det skal understreges, at afdelingen kun kan få vist navne og adresser på sine egne medlemmer. En afdeling kan således ikke lave en forespørgsel på en anden afdeling og få vist navne og adresser på denne afdelings medlemmer.

Afdelingsudvikling

I kongresperioden, er forbundet anmodet om at yde bistand til en række lokale udviklingsprojekter, således at erfaringerne kan komme den samlede organisation til gode.

I perioden har personale fra forbundet været inddraget i større omfang i følgende lokalområder:

De 5 afdelinger i Vestsjællands amt indledte et samarbejde omkring sammenlægning, ved hjælp af ekstern bistand, som efterfølgende blev fulgt op af bistand fra forbundet.

I løbet af processen fravalgte en enkelt afdeling at deltage, hvorefter de 4 øvrige intensiverede arbejdet med en sammenlægning.

I den afgørende fase, blev forslaget forkastet af generalforsamlingerne på to af de fire afdelinger, hvorefter det samlede projekt måtte opgives. Dog fortsatte de to afdelinger som fik flertal for ideen, således at der i dag eksisterer en samlet afdeling FOA-Nordvestjylland som består af de tidligere afdelinger Kalundborg og Odsherred-Svinninge.

Arbejdet har dog ikke været forgæves, idet de forskellige ideer og erfaringer som blev opnået, nu kan anvendes andre steder i organisationen hvor udvikling er i gang.

Forbundets afdelinger i Næstved, Sydsjælland og Møn, har gennem to år arbejdet med tanker om en fusion, som blev godkendt på diverse generalforsamlinger.

Herefter eksisterer kun en afdeling, med navnet FOA-Sydsjælland, og som muligvis danner skole for den proces som skal foregå i forbindelse med kommunalreformen.

Silkeborg afdeling holdt en generalforsamling, som afsatte afdelingsformanden. Efterfølgende var der fortsat uro i afdelingen, hvorfor denne anmodede forbundet om hjælp til at stabilisere situationen.

Forbundet har ved hjælp af ekstern bistand, opnået at afdelingen nu fremstår som en dynamisk og moderne organisation, som har tilpasset strukturen i forhold til de centrale udmeldinger som en ny forbundsformand har fremført, som vigtige indsatsområder i de kommende år.

I Århus afdeling har forbundet bistået med en moderniseringsplan for afdelingen, som ligger på linie med de centrale initiativer der arbejdes med i forbindelse med » Syv skridt«.

Det er væsentlig for forbundet, at udviklingen i lokalafdelingerne følger de retningslinier, som vedtages i de centrale mødefora i forbundet. Århus afdelings modernisering, ses som et væsentlig led i denne samlede udvikling af forbundet.


Morsø afdeling kom på grund af nogle særlige omstændigheder i vanskeligheder som følge af manglende samarbejde i bestyrelsen. Forbundet har været opmærksom på problemerne, og har været inde i et forsøg på at finde en løsning herpå.

Forbundet har deltaget i et udvidet samarbejde mellem afdelingerne i Vejle og Sønderjyllands amter, og ser frem til at de opstillede forudsætninger kan danne grundlag for et tættere samarbejde fremover.

MedlemsPulsen og andre aktiviteter

Et medlemspanel

Politisk ledelse besluttede i slutningen af 2003, at etablere et medlemspanel kaldet MedlemsPulsen. Der er tale om et internetbaseret medlemspanel, hvor de tilmeldte medlemmer via mail modtager spørgsmål om et aktuelt emne, som de over internettet besvarer. Derved rådes over en billig og hurtig metode, til at afvikle medlemsundersøgelser.



MedlemsPulsen

FOA vil gerne gøre det endnu bedre for dig og dine kollegaer. Til det formål har vi brug for din hjælp.

Vi vil gerne levere en bedre service og være med til at skabe trygge rammer på din arbejdsplads. Og vi vil gerne blive bedre til at støtte dig i dit daglige engagement. Kort sagt: FOA vil gerne komme tættere på din hverdag og dine behov. Den forandring ønsker vi din hjælp til.

Vi vil gerne høre, hvad du har på hjerte. Derfor inviterer vi dig til at indgå i FOAs nye panel – MedlemsPulsen. Her vil du 4-6 gange om året blive bedt om at bruge 10 minutter på at sige din mening om emner, der berører dig, dit arbejdsliv og dit forhold til FOA.

Hvem kan være med?
Vi har brug for at høre fra rigtig mange. Så alle medlemmer, der har lyst, og som har adgang til en computer og egen e-postadresse, kan blive en del af MedlemsPulsen.

Hver gang, vi gerne vil høre din mening om et emne, vil du modtage en række spørgsmål i en e-mail.

Sådan gør du
Gå ind på www.foa.dk og klik på MedlemsPulsen. Her skal du blot udfylde feltene med de nødvendige oplysninger – og så er du automatisk optaget i FOAs medlemspanel.

PRÆMIER
Hver måned trækker vi lod blandt paneldeltagerne om en række præmier. Hovedpræmien er et gavekort til et weekend-ophold for to på et Cornwall-hotel i Danmark. Desuden trækker vi lod om fem gavekurve a 250 kroner.

Panelet skal bruges til at foretage undersøgelser af medlemmernes holdninger til forskellige spørgsmål, der vedrører deres arbejds- og livssituation og deres forhold til FOA.

Medio maj er ca. 2.000 tilmeldt panelet, og der kommer løbende flere til. Rekrutteringen til panelet er sket telefonisk, via forbundets hjemmeside, annoncer i FOA-BLADET, et personligt brev fra formanden til 5.000 repræsentativt udvalgte medlemmer samt gratis annoncering i nogle af afdelingernes blade. Rekrutteringen fortsætter i FOA-BLADET og på hjemmesiden. Rekrutteringen tydede i øvrigt på, at ca. 70 pct. af FOAs medlemmer har adgang til internettet.

Tre undersøgelser via panelet

Panelet skal støtte sigtet i debatoplægget Syv skridt på vej mod kongressen og et nyt FOA, som bl.a. er den medlemsstyrede fagforening. Medlemmernes indflydelse på FOAs beslutninger skal øges og medlemsdemokratiet styrkes. Medlemmerne skal ikke kun vide, at de ret til indflydelse. De skal også aktivt opsøges og spørges til råds.

I 1. halvår er gennemført tre undersøgelser via panelet. En kortlægning af medlemmernes sygefravær, som gav fin presseomtale og som er særskilt omtalt nedenfor. En undersøgelse af medlemmernes holdning til forbundets navn og logo, som fremlagdes på formandsmødet 8. marts 2004. Endelig er i forbindelse med Syv Skridt gennemført en service-løfte-undersøgelse. Der har været flotte svarprocenter på undersøgelserne, over 60 %.



Sygefravær

Medlemmer af Forbundet af Offentligt Ansatte – det er bl.a. dagplejere, rengøringsassistenter, social- og sundhedshjælpere, buschauffører – har et sygefravær, der svarer til, at ca. 9.000 fuldtidsansatte ikke er på arbejde i et helt år. Det viser en undersøgelse, som FOA har gennemført i samarbejde med analysefirmaet Epinion A/S.

I gennemsnit har FOAs medlemmer 15 sygedage om året. Det er dobbelt så mange sygedage, som ansatte på det private arbejdsmarked har.

Alders- og kønssammensætningen i FOA trækker i sig selv sygefraværet op, men det kan på ingen måde forklare det høje sygefravær.

Sygefravær koster 2,8 milliarder kroner

De direkte omkostninger, dvs. løn og vikardækning, der er forbundet med sygefraværet, er 2,8 milliarder kroner. Dertil kommer de indirekte omkostninger ved fraværet såsom medicinudgifter, lægebistand, produktionsstab, der skønnes at være betragtelige.

Sygefraværet er derfor både et velfærdstab for de ansatte, for de brugere, der ikke bliver plejet, får gjort rent eller bliver passet, og for samfundet som helhed. En reduktion af FOA-medlemmers sygefravær vil være til gavn for det enkelte FOA-medlem, for de ældre og børnene og for amts- og kommunekasserne.

Hvis FOA-medlemmernes sygefravær kunne nedbringes med f.eks. fem dage, ville det give en besparelse på knap én milliard kroner alene til løn- og vikarudgifterne. Hvis man reducerede sygefraværet med 'kun' tre dage, ville besparelsen være på knap 600 millioner kroner.

Syv ud af 10 er gået syge på arbejde

Influenza, forkølelse og lignende er en lige så almindelig årsag til fravær som på det øvrige arbejdsmarked. Men en stor del af FOA-medlemmernes sygdom skyldes forhold på deres arbejdspladser.

Hovedparten – op mod 80 procent – af forbundets medlemmer siger, at de er tilfredse med deres arbejde, med udviklingsmulighederne og med ledelsen, og så godt som alle er glade for deres kollegaer.

Sammenholdet på arbejdspladsen – og ansvarsfølelsen over for brugerne – kan således også forklare, at 70 procent er gået på arbejde, selvom de har været syge.

Dårligt arbejdsmiljø giver flere sygedage

Mere end halvdelen af medlemmerne mener dog, at deres arbejde er fysisk og psykisk hårdt. Hver tredje synes, at arbejdsmiljøet ikke er godt. Har man en god leder, gode udviklingsmuligheder og fleksibilitet på arbejdet, reduceres den enkeltes sygefravær markant. Medlemmer, der trives med deres ledere og arbejdet, har 2-3 gange lavere sygefravær end dem, som ikke gør det.

De medlemmer, der f.eks. har et godt forhold til deres ledere, har i gennemsnit 11 sygedage om året, mens de medlemmer, som ikke mener at have et godt forhold til lederne i snit har 32 sygedage.

De medlemmer, som synes udviklingsmulighederne på jobbet er gode,

har et årligt sygefravær på 11 dage mod 23 dage for dem, som ikke synes, at udviklingsmulighederne er gode. De medlemmer, som er tilfredse med arbejdet, har et årligt sygefravær på 12 dage mod 26 dage for de medlemmer, som er utilfredse med arbejdet.

Endelig har de medlemmer, som finder arbejdet monotont 21 sygedage årligt, mens de medlemmer, som ikke synes arbejdet er monotont kun 12 sygedage årligt. Seks ud af ti FOA-medlemmer mener, at forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø vil reducere sygefraværet.

Partistøtte via kontingentet til politiske partier eller partipolitisk arbejde

Det har ført til et mærkbart fald i antallet af henvendelser, at vi sammen med kuponen i FOA-bladet gør opmærksom på, at vi ikke løbende yder støtte via kontingentet, og at kontingentet til FOA ikke bliver mindre ved framelding.

Tallene nedenfor viser udviklingen i antallet af medlemmer, der har valgt partistøtten fra:

Fravalg af partistøtte

	2001	2002	2003	2004
Antal nej-erklæringer	11.510	11.528	10.968	10.457
l % i forhold til medlemstal	5,8	5,9	5,7	5,5
Stigning/fald i forhold til året før i %	-3	0,2	-5	-5

Fra 1993 til 1996 steg antallet af medlemmer, der valgte partistøtten fra med 4.155. Fra 1997 til 2000 var den tilsvarende stigning på 3.524 medlemmer.

Fra 2001 til 2004 faldt antallet af nej-erklæringer fra 11.510 til 10.457, svarende til 5%.

Måske afspejler faldet i antallet af nej-erklæringer fra 2002 til 2004, at vi på kuponen har tilføjet en rubrik, hvori medlemmerne kan annullere en tidligere framelding. Men virkeligheden er nok snarere, at faldet afspejler den generelle situation med fald i medlemstallet.

Kulturfonden

Fondens formål er at yde tilskud til oprettelse og drift af de på amatør-basis oprettede teatre, orkestre, sangkor og andre underholdningsgrup-

per, der er oprettet af og med Forbundet af Offentligt Ansattes medlemmer. Også medlemmer, der udfolder sig på egen hånd, kan komme i betragtning.

I 2001 blev der udloddet 20.000 kr. til 10 ansøgere, i 2002 blev der udloddet 15.000 kr. til 8 ansøgere og i 2003 blev der udloddet 12.000 kr. til 5 ansøgere. I juni 2004 er der udloddet 25.000 kr. fordelt på 6 ansøgere.

Tilskuddene er anvendt til en række forskellige formål. Af de mere specielle formål, der er givet tilskud til, kan fremhæves støtte til en politisk flygtning, der via fotografier skaber opmærksomhed om velfærdssamfundets skyggesider, til en digtsamling skrevet af elever på social- og sundhedsskolen i Viborg Amt og udgivet af en holdlærer, og til en rockfest arrangeret af Socialpsykiatri Odsherred. Derudover er der ydet tilskud til fremstilling af billedkunst, reparation af keramikovn, forskellige sangkor og revy-, musik- og teaterforestillinger rundt om i landet. Generelt er der igen i denne kongresperiode givet flest penge til sangkor og musikgrupper, som bidrager til at øge livskvaliteten for de ældre rundt omkring på plejehjem og andre institutioner.

FOA's Klageinstans

Med virkning fra den 1. januar 2002 blev tidligere højesteretsdommer Hans Kardel udpeget som dommer i Klageinstansen.

Formålet med klageinstansen er at sikre det enkelte medlems rettigheder i FOA og OAA. Dommeren kan behandle sager fra medlemmer over sagsbehandlingen og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder.

Undtaget er sager af egentlig politisk karakter f. eks. OK-forhandlinger og andre forhandlinger vedrørende generelle ansættelsesvilkår samt det generelle politiske og fagpolitiske arbejde) samt sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.

I 2002 har klageinstansen modtaget 25 klager og 28 klager i 2003. En lille stigning i forhold til året før, men er væsentligt under antallet af klager i 2000 og 2001 (45 og 43). Antallet af klager synes at have stabiliseret sig på knapt 30 om året.

I 2003 har 6 medlemmer opnået et positivt resultat. Erstatningsbeløbene har været varierende – fra 100 kr. til mere end 100.000 kr.

Marie Christensens Legat

Formålet er at yde økonomisk støtte til kvinder, der er midlertidigt boende på kvinde- og mødre hjem, stiftelserne og institutioner m.v. kan ansøge om legatportioner til uddannelse, boligetablering m.v. Samtidig kan de ovenfor nævnte institutioner ansøge legatets bestyrelse om midler til bygningsmæssige forbedringer for de pågældende institutioners ejendomme til gavn for brugerne af disse.

I 2003 uddelte bestyrelsen i alt 13 legatportioner på hhv. 5 stk á 50.000,- kr. til krisehjem-/centre samt 8 stk á 10.000,- kr. til enlige kvinder. Samlet beløbsstørrelse på 330.000,- kr.

Lederområdet

En udfordring

Forbundet har fortsat arbejdet med en styrket indsats over for lederne.

Ledersekretariatet (nu LederZonen) har i samarbejde med Fagligt Udvalg for ledere brugt mange ressourcer på arbejdet med at foreslå en ny struktur for lederområdet.

Forslaget baserede sig på en regionsstruktur, med en styrkelse af det lokale lederarbejde.

Forslaget blev udsendt til høring blandt afdelingerne, og indeholdt udover strukturen, også en udvidet definition på lederne, samt et oplæg om opdeling af lederskabet.

Høringen medførte at forslaget er blevet henvist til den kommende kongres (efterfølgende strukturkongres).

På den baggrund blev et nyt forslag udarbejdet og blev forelagt hovedbestyrelsen i juni 2003, som godkendte nye initiativer benævnt LederZonen.

Fagligt Udvalg for Ledere

Ved Landsmøde for Ledere 2001 blev der afholdt valg til Fagligt Udvalg for ledere.

Udvalget afholder 3 årlige møder. Pga. af arbejdet med ny struktur blev i 2003 og foråret 2004 afholdt 4 ekstraordinære møder.



Uddannelse/aktiviteter

LederZonen har i den forløbne periode medvirket til arbejdet med lederuddannelse centralt som lokalt.

Der er oprettet rene FOA-hold på »Grunduddannelse for ledere« på Handelsskolerne i Århus og Ishøj.

Der er holdt møder med Center for Offentlige Kompetenceudvikling (COK) for at sætte vores fingeraftryk på deres tilbud om uddannelse til ledermedlemmer.

2 Kurser i »Udvikling og omstilling – Udbud og udlicitering«.

I samarbejde med afdelingerne 10 gå-hjem-møder om stresshåndtering.

Der afholdes et årligt Ledertræf. Temaerne på træffene har været: *År*

2001: Ledelse og læring, 2002: Ledelse med personlighed, 2003:

Ledelse hele vejen rundt og i 2004: Ledelse – når forandringens vinde blæser. Træffene har været besøgt af mere end 800 FOA-ledere.

Årligt Landsmøde med følgende temaer:

2001: Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og Arbejdet i Personalepolitisk Forum.

2002: Betingelser for ledelse i den offentlige sektor? Hvordan forbereder/udvikler vi lederne til udlicitering og Lederes psykiske arbejdsmiljø.

2003: Hvordan berøres ledere og mellemledere af udviklingen med stordrift i kommuner og amter? Opfølgning på KTO-aftalen – lønudvikling for ledere.

2004: KTO – ledernes projekt. Strukturkommissionens rapport og konsekvenser for FOA's ledergrupper. LO's frihedsrapport.

Fra januar 2004 har LederZonen udsendt et månedligt Lederbrev med emner af interesse for gruppen. Brevet er som forsøg udsendt til en prøvegruppe på 465 ledere (- efter omlægning af FIKS gav de pågældende stillingskoder 963 ledere).

Fagligt Udvalg for ledere vurderer, at den forestående kommunalreform bliver en vældig udfordring for lederne i kommunerne. Der vil ikke være behov for samme antal stillinger på en række områder, og det kan betyde, at de enkelte ledermedlemmer må vurdere, hvor og hvordan deres fremtid skal sikres.

Det bliver FOA., som skal varetage disse medlemmers interesser.

For at blive klædt sig på til disse problemstillinger, har LederZonen

holdt møde med FOA-ledere på Bornholm for at få deres erfaringer fra sammenlægningen til Bornholms Regionskommune.

Resultatet af møderne vil indgå i vurderingen af de tiltag, vi skal tilbyde vores ledermedlemmer i resten af landet i forbindelse med den forestående sammenlægning.

Som en del af KTO-forliget 2002, blev afsat særlige midler til udvikling af lederområdet.

LederZonen har sammen med de øvrige organisationer i KTO arbejdet med udvikling af dels WEBsted for ledere, www.lederweb.dk, samt deltaget i et udviklingsarbejde omkring ledelsesudvikling og ledelseskvalificering.

Første etape af dette arbejde bliver bl.a. præsenteret på Personalemessen 2004.

Som en udløber af KTO-arbejdet, har FOA sammen med HK, SL og TF undersøgt, hvordan LH arbejder med deres ledere. Disse informationer indgår i det videre arbejde i LederZonen.

Foruden de eksterne aktiviteter, har LederZonen deltaget i en række faggruppelandsmøder, sektorårsmøder samt sektorarrangementer for FOAs ledere.

Endvidere har LederZonen været initiativtager til en fælles nordisk konference i KNS om ledermedlemmernes vilkår på nordisk plan. Dette medførte et par studiebesøg fra de øvrige nordiske lande som ville høre om FOAs arbejde med ledermedlemmer.

Forlagssamarbejdet

I kongresperioden har forbundet fortsat det samarbejde med Dafolo som blev indledt for 10 år siden, da SOSU-uddannelserne blev etableret. Gennem årene er der udgivet en lang række bøger, som er anvendt af de forskellige skoler på området. Som så mange andre steder i samfundet, er der konkurrence, således også på dette felt, hvilket medførte, at samarbejdet ophørte i 2002, hvorefter Dafolo overførte rettighederne til udgivelserne til Munksgård forlag. FOA har efterfølgende indledt samarbejde med Munksgård forlag, således at de hidtidige erfaringer kan videreføres, dog uden de tætte økonomiske sammenhænge som var gældende overfor Dafolo. Der arbejdes p.t. med at udvikle samarbejdsformer, som kan komme de enkelte elever til gode, i forhold til de enkelte afdelingers samarbejde med de lokale skoler.

FOA Ungdoms udvikling

Formelle netværk

Ungdomsarbejdet, der er målrettet medlemmer under 30 år, kom for alvor i gang i slutningen af 2000 med de nye rammer, der blev vedtaget på kongressen i oktober 2000. Hovedbestyrelsen godkendte endvidere at udvide antallet i FOA-Ungdoms landsudvalg til 7 personer i marts 2001.

Siden starten af 2001 har sloganet for FOA-ungdom været »FOA-ungdom spirer og gror – steder du slet ikke tror!« Baggrunden for dette slogan var den kontinuerlige vækst, der har været igennem de sidste år.

Der er lavet en større indsats på skoler, arbejdspladser og vi fik på den måde vores budskab ud. Der blev desuden lavet en medlemsorganiserings gruppe.

Det har vist sig at bære frugt. De unge vil gerne være med og de vil gerne have indflydelse på deres fagforening. De er engagerede når de får muligheden for medbestemmelse.

Der har været afholdt en politisk konference, hvor der deltog 34 unge. Konferencen dannede grundlaget for det videre arbejde i den politiske gruppe. Gruppen udarbejdede »principper og visioner« som er FOA Ungdoms principprogram, der var til debat på landsmødet 03.

I 2003 høstede frugterne af den fælles indsats, – en fremgang i antallet af aktive unge og ikke mindre end 108 tilmeldte til landsmødet. Med det antal kan vi sagens måle os med de andre større forbund, når det gælder aktive unge. De unge vil gerne være med til at sætte dagsorden i FOA Ungdom. I »principper og visioner« var der mulighed for at være med til at sætte dagsordenen i ungdomsarbejdet.

FOA Ungdom er blevet mere politisk

Holdningsprogrammet var til diskussion på landsmødet i 03, her var der mange der gerne ville debattere og snakke om FOA Ungdoms fremtid. Der var stor ros til den måde det blev holdt på, der var ingen talerstol, deltagerne kunne sige hvad de ville, når de ville. Landsmødet blev delt op i små grupper, hvor deltagerne kunne diskutere holdningsprogrammet.

Holdnings programmet blev vedtaget, og det indebærer bl.a. at:

Vi gerne vi have plads på kongressen.

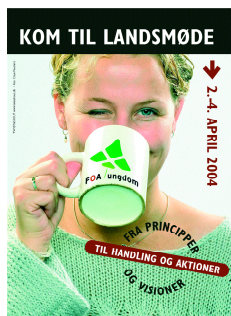
Vi gerne vil have plads i hovedbestyrelsen.

Vi vil øge synligheden for FOA Ungdom intern/eksternt.
Vi vil arbejde på en højere medlemsprocent blandt unge.

Vi har siden 2003 haft en plads i HB. Det har været godt for ungdomsarbejdet, dels fordi vi som unge får et indblik i, hvad der sker i forbundet.

Dels fordi vi har mulighed for at udtale os om de punkter, der er på dagsordenen. Der er således mulighed for at få de unges mening/holdning med i diskussioner om forbundets fremtid

FOA Ungdom er desuden også blevet mere politisk og tværfaglig. Vi er i samarbejde med de andre forbund og politiske partier med til at sætte dagsordenen i forhold til uddannelse, arbejdsmiljø, velfærd og imod krig.



FOA Ungdoms struktur

Tema-grupper som har omdrejningspunkt i forhold til forskellige faglige interesseområder, har været en ny måde at organisere unge på landsplan på. Fremgangen viser, at de unge gerne vil organisere sig og være fagligt aktive. Ungdomsarbejdet er god grobund for at få flere unge tillidsvalgte og på sigt flere unge undervisere på TR-uddannelserne.

I øjeblikket har vi følgende emnegrupper i FOA Ungdom:

Politiske gruppe

Gruppen arbejder på en synliggørelse af FOA Ungdom i form af aktuelle udmeldinger om områder, der berøre vores medlemmer eller områder som vi kan bakke op om.

Desuden er gruppen med når der bliver lavet politiske aktiviteter på tværs af forbund og politiske partier. Gruppen fremstår som politisk spydspids for FOA Ungdom udad til. Den deltager bl.a. På DSU's kongresser.

Medlemsorganiserings gruppe

Gruppen planlægger og kører kampagner, der er målrettet unge potentielle medlemmer af FOA. Da fastholdelse er en lige så stor del af arbejdet i gruppen, laver gruppen også kampagner og oplysninger til allerede organiserede medlemmer af FOA. Gruppen arbejder samtidig på at få flere unge medlemmer gjort til en del af FOA Ungdoms aktivistiske kultur. Gruppen har også (gør stadig) tilbudt afdelingerne at komme ud på skoler og i afdelinger, for at fortælle om ungdomsarbejde, starte ungdomsarbejde op og hvad man som ung har fordel af i FOA.

Ligestillingsgruppen

Arbejder på at synliggøre manglende ligestilling på forskellige områder blandt andet på løn og ansættelsesforhold i den offentlige sektor. Gruppen arbejder og diskuterer blandt andet med forståelsen af de gamle kønsrollemodeller i forhold til de nye krav til kønnene.

International/Balkan Gruppe

Gruppen arbejder med at lave humanitære projekter, både tværfagligt og gennem egne projekter. Gruppen deltager bl.a. også i det internationale arbejde på tværs af lande og forbund. Gruppen har bl.a. været til konferencer i Letland, Norge, Finland.

PR gruppen

Dette er den nyeste gruppe i FOA Ungdom. Det er i erkendelse, af hvis vi vil ud med vores budskaber, må vi også have en strategi for det, og nogle der kan gøre det. Gruppens opgave er at gøre opmærksom på de ting FOA Ungdom laver.

Elevarbejde

Kamp om pladserne

Elevarbejdet er gået frem de sidste 4 år. Eleverne er mere aktive og engagerede i elevarbejdet.

Der er valg til landselevbestyrelsen hvert år, og de sidste par år har der været kampvalg om pladserne. Der bliver hvert år valgt en formand, og der bliver udpeget en repræsentant til Udvalget for social og sundhedsuddannelserne og to til den centrale Social- og Sundheds sektors bestyrelse. Også her er der kamp om pladserne.

Landselevbestyrelsen

Der bliver på det første møde med den nye bestyrelse lavet en handleplan for, hvad der skal ske året igennem. Her bliver de faste aktiviteter fastlagt, og bestyrelsen bestemmer hvilke emner de vil arbejde med året igennem, samt hvilke overskrifter landselevaktiviteterne skal have.

Arbejdet i bestyrelsen er blevet mere emne/projekt opdelt, så dem der brænder for et bestemt emne kan arbejde med det. Det kan fx være plakatgruppen, synlighed osv. Det har gjort arbejdet mere konstruktivt og flydende, hvilke man også kan se på resultaterne.

Bestyrelsen har hvert år planlagt temaet på »store praktik dag«. Det er så op til de lokale afdelinger, der ønsker at holde noget på dagen, at udfylde rammerne. Det er gået hen og blevet en tilbage vendende tradition, som der bliver set frem til.

Landselevaktiviteten

Hvert år bliver der afholdt 2 landselevaktiviteter, hvor medlemmer fra lokalafdelingerne har mulighed for at deltage. Det er bestyrelsen, der vælger temaet på aktiviteten. Det er temaer der er oppe i tiden, såsom »Har du lyst til at være ét med din overenskomst, vi forstår at trække en kanin op af hatten eller en ko ud af ærmet« » gør en forskel!!! – Fokus på elevernes og FOA's værdier« »OK 05 krav, kendskab og indblik«. Det er blot nogle af de titler der har været oppe og vende. Deltagertallet har i de første år været noget svingende. I 2002 var der på den første aktivitet 52 elever og på den anden aktivitet 40 elever. I 2003 valgte bestyrelse at lave tilmeldingsproceduren om, og siden har der været udsolgt hver gang, dvs. at der har været 100 elever tilmeldt, med op til 50 elever på en venteliste.

Hjemmesiden

I 2001 blev der lavet en hjemmeside til eleverne under FOA.dk, hvor der bl.a. var et debat rum hvor eleverne kunne chatten sammen, udover er der også mulighed for at afdelingerne kan skrive om lokale aktiviteter.

Siden har ikke virket helt som planlagt.

Der er derfor nedsat en gruppe der skal kigge på en ny hjemmeside.

Senioraktiviteter

Faglige seniorer

Antallet af medlemmer i FOA's seniorklubber har svinget lidt i kongresperioden.

Ved udgangen af år 2000 var medlemstallet 16.947, i 2002 var det 18.313 og ved udgangen af udgangen 2003 17.487 medlemmer.

Der er seniorklubber i alle FOA's afdelinger med undtagelse af én. Der er 3 FOA – afdelinger, der har flere end én seniorklub.

Forbundet holder to årlige landsmøder for seniorklubformændene.

Der har været mange spændende emner på programmet, blandt andet »Borgere med anden etnisk baggrund«, »Fremtidens »unge« ældre«, »Aktuelle ældrepolitiske spørgsmål«, »Indflydelse på den lokale ældrepolitik«, »Kriminalitet og vold mod ældre«, »Ældres boligforhold«, »Fleksibel hjemmehjælp« m.v. Også oplægsholderne har spændt vidt fra Socialministeren, Formanden for Kommunernes Landsforening, andre fremtrædende politikere og fremtidsforsker til kriminalassistent og sosu-medarbejdere med anden etnisk baggrund.

På landsmøderne hvert andet år foretages nyvalg til Det faglige udvalg, som består af tre ordinære medlemmer og tre suppleanter. Det faglige udvalg holder møde fire gange årligt og bidrager blandt andet til planlægningen af landsmøderne.

I kongresperioden er der udsendt en informationsfolder om Det faglige udvalgs arbejde og værktøjspecen »FOA's seniorarbejde – inspiration til det lokale klubarbejde« er opdateret. Endvidere er der udarbejdet en velkomstfolder til nye pensionister »Vær med i seniorklubben«.

Ældreråd og Klageråd

Ved udgangen af 2003 var 75 FOA – medlemmer valgt ind i de kommunale ældreråd og 25 medlemmer i klagerådene.

Der er udarbejdet en folder om samarbejdet med ældreråd og klageråd, som er udsendt til afdelingerne og seniorklubberne med opfordring om at styrke samarbejdet og derigennem øve indflydelse på den lokale ældrepolitik.

Der har været afholdt tre konferencer for medlemmer af Ældreråd og Klageråd med det formål at give deltagerne mulighed for at udveksle erfaringer om arbejdet i ældrerådene og formidle FOA's aktuelle fagpolitiske holdninger til ældreområdet.

De fagpolitiske emner på programmet har været »Styrket brugerindflydelse«, »Samspillet mellem kommunalpolitikere og medlemmer af Ældreråd og Klageråd«, »Ældrerådene og Klagerådernes fremtidige opgaver« og debat om aktuelle ældrepolitiske spørgsmål.

Derudover har der i 2001 været afholdt et fællesmøde mellem repræsentanter for Ældreråd og Klageråd og FOA's seniorklubformænd. Formålet var at styrke samarbejdet og den gensidige information.

Integration

Svært at holde aktiviteter i gang

Andelen af FOA medlemmer, der har en anden etnisk baggrund end dansk, er svagt stigende. Cirka 5% af medlemmerne er indvandrere eller efterkommere, og to tredjedele af disse er medlemmer i hovedstadsregionen.

Denne medlemsgruppe har særlige behov både når det drejer sig om de traditionelle fagforeningsydelse men også i form af støtte i et samfund, der kan opleves som værende fjendtligt stemt – her skal FOA afdelingerne træde til som en tryk og udviklende ramme om det enkelte medlem og fællesskabet.

Men på trods af det åbenlyse behov har det været vanskeligt at holde FOA aktiviteter i gang på området og det er præget af, at der er meget få, men meget engagerede personer involveret i arbejdet. En del er aktive i lokale NIF'er (Netværk i Fagbevægelsen), og det lykkes også stadig at lave netværk i nogle afdelinger.

Bred repræsentation

Forbundets indsats er først og fremmest knyttet til de enkelte politikområder, for eksempel:

Arbejdsmiljø: Udarbejdelse af særligt visuelt/letlæseligt materiale til undervisning indenfor rengøringsområdet

Beskæftigelses og socialpolitik: Integration af etniske minoriteter er et af seks prioriterede indsatsområder

Personalepolitik: Mangfoldighed i amterne, inspirationsmateriale der skal styrke integrationsindsatsen

Ældrepolitik: Aktiviteter med henblik på at ældreklubberne kan medvirke til at integrere etniske ældre

Uddannelsespolitik: Etablering af to-kulturelle forløb og forkurser til uddannelse, integration af etniske på SOSU uddannelserne

FOA kurser: Afholdelse af særlige kurser, bl.a. »Frontløber«.

For at gøre opmærksom på problemer og særlige behov har der været en bred og gentaget dækning med artikler og gode historier i FOA bladet.

Forbundet er repræsenteret i flere netværk og organisationer, bl.a. Plads til alle kampagnen, og vi arbejder gennem LO med de mere generelle og overordnede spørgsmål. Fagbevægelsens fælles arbejde med inte-

grationsområdet er under omlægning, og vi sigter på at der laves en god platform for indsatsen, samt at der sættes fælles ressourcer af i LO fagbevægelsen – vi anser i høj grad integrationsarbejdet for at være en tværfaglig aktivitet.

Information & Presse

Seks principper

Forbundets hovedbestyrelse vedtog i 2003 seks principper, der ligger til grund for forbundets informationsvirksomhed.

De seks principper er:

Åbenhed

Synlighed og gennemsigtighed over for medlemmerne

Tilgængelighed for medlemmerne

Synliggørelse over for omverdenen

Understøttelse af forbundets og medlemmernes ønsker om faglighed

Påvirkning af den politiske dagsorden

Bag principperne ligger et ønske om at blive mere udadvendt og at være i større samklang med medlemmerne. En række af forbundets undersøgelser viser, at medlemmerne netop ønsker synlighed og åbenhed af deres fagforening. Det giver grobund for tiltro og tillid til fagforeningen, når medlemmerne selv kan se, at der sker noget. Og omvendt har indadvendthed og lukkethed det med at blive en katalysator for nogle af de helt forkerte myter om fagbevægelsen.

Styrket web-indsats

Forbundets informations- og presseafdeling er i kongresperioden vokset fra 8 til 15 medarbejdere. Det skyldes i første række, at forbundets hjemmeside ved sidste kongres i 2000 var helt ny – og at der i kongresperioden er sket en kraftig opprioritering af web-indsatsen, der har resulteret i en stærkt forbedret hjemmeside, i Tillidszonen for de tillidsvalgte, og blandt andet i en web a-kasse. Derudover deltager forbundet i en række tværgående web-projekter. Hovedaktiviteten er fortsat udgivelse af FOA-BLADET. Desuden er forbundets udadvendte pressearbejde i 2003 blevet opprioriteret.

Styrket opsøgende indsats

Den udadvendte informationsindsats er opprioriteret kraftigt i kongresperioden. FOA optræder i dag dagligt i medierne – hvad et forbund af FOAs størrelse naturligt bør gøre. Som noget nyt kan alle medlemmer også følge med på forbundets hjemmeside i omtalen i andre medier af os selv. Nogle afdelinger – men ikke alle – er også flittige, når det drejer sig om at påvirke samfundsudviklingen og sætte dagsordenen gennem medierne.

Antallet af pressemeddelelser udsendt af forbundet ligger årligt i dag på omkring 60 stykker – og der er her tale om mere end en tidobling set i forhold til sidste kongresperiode. Nogle af pressemeddelelserne bliver til store historier i aviserne – andre bliver overset eller forbigået. Sådan er vilkårene, men generelt set kan FOA ikke klage over en dårlig eller ensidig presse. FOA har fået dårlig presse på blandt andet sagen om urafstemningen om overenskomsten i 2002 og arbejdstidsaftalen på SOSU-området – og der har også været fejl og grove generaliseringer i pressen i den anledning.

Flere ressourcer har gjort det muligt at være mere opsøgende og professionel i forhold til medierne. Erfaringerne er gode. En række af FOAs undersøgelser, analyser og øvrige dokumentationsmateriale har på denne facon været med til at sætte dagsordenen i medierne. Synligheden har været stigende. Og en række FOA-udspil har påvirket den offentlige debat.

Medieregnskab til debat

FOA fik hos Observer Danmark i 2002 udarbejdet et kommunikationsregnskab. Et kommunikationsregnskab er ingen facitliste på en organisations »medieregnskab«, men det betragtes sædvanligvis af både virksomheder og organisationer som et redskab, der kan måle mediemæssige styrker og svagheder.

Kommunikationsregnskabet bestod af fire selvstændige analyser. En medieanalyse – der var en optælling af synlighed og gennemslagskraft. En medlemsanalyse – der i vores tilfælde var blevet til en tillidsrepræsentant-undersøgelse, hvor tre medlemmer fra hver faggruppe deltog. En ekspertanalyse – 12 eksperter så på organisationen udefra og blev bedt om at vurdere os. Og endelig en opinionsanalyse, hvor et repræsentativt udsnit af befolkningen blev bedt om at fortælle om de kender os og hvad de synes om os.

Resultatet af kommunikationsregnskabet bekræftede overordnet det

billede, som er og var kendt i FOA. Kommunikationsregnskabet fortæller en positiv historie om medlems-tilfredshed, om tilgængelighed og blandt andet også om en generel positiv omtale i medierne (i 2002). Men kommunikationsregnskabet pegede også på tre felter, hvor resultaterne kunne blive bedre

De tre områder var:

- 1) Kendskabet til FOA (41 procent af befolkningen vidste i 2002 ikke, hvad FOA er)
- 2) Synligheden for FOA (sammenlignelige faglige organisationer som BUPL, KAD og DSR fik i 2002 mere medieomtale end FOA)
- 3) Et flertal i TR-korpset kunne ikke fortælle, hvad der er FOAs kerneværdier og identitet.

Ovennævnte tre problemfelter hænger naturligvis sammen. Når for få kender FOA, så skyldes det, at synligheden kunne være bedre. Og når synligheden ikke er helt i top, så vil også medlemmerne i mange tilfælde have svært ved at svare på, hvad FOA præcist står for.

I øvrigt er synligheden (forstået som medieomtale) i dag betydeligt bedre end i 2002. FOAs formand er blevet kendt navn i medierne, hvilket meget ofte medfører selvstændige henvendelser fra medierne.

FOA-BLADET – det centrale redskab

Det centrale redskab i informationsindsatsen er naturligvis FOA-BLADET, der udkommer 11 gange årligt. FOA-BLADET er medlemmernes fælles forum og den regelmæssige direkte kontakt fra FOA og til det enkelte medlem.

FOA-BLADET er et redskab til at skabe faglig identitet og styrke medlemmernes faglighed. Indholdet skal være brugbart i relation til medlemmernes arbejdsliv, og det skal give en god læseoplevelse. I fagbladet kan medlemmerne følge udviklingen på tværs af branche og geografi og se, hvad der rører sig blandt kolleger på andre arbejdspladser og i andre faggrupper. Medlemmerne skal kunne finde sig selv, men de skal også kunne finde det bredere fællesskab, der leverer offentlig service.

Medlemmernes rolle i den offentlige service var også emnet for FOAs velfærdskampagne i forbindelse med valgkampen i 2001, og i fagbladet blev det udmøntet med tre temaer: Den gode arbejdsplads, ledelse og udlicitering.



Løn- og arbejdsvilkår

Løn- og arbejdsvilkår – ikke mindst ny løn og arbejdstidsaftalen – har fyldt meget i medlemmernes hverdag og dermed også i fagbladets spalter. I 2001 behandlede fagbladet ny løn i relation til ligeløn i en række artikler, i 2002 var overenskomstforhandlingerne og -resultaterne meget i spalterne, og i 2003 fik FOA-BLADET foretaget en medlemsundersøgelse af ny løn. PLS Rambøll Management gennemførte undersøgelsen, og resultaterne dokumenterede ny løns udbredte popularitet.

Undersøgelsen blev både udgangspunkt for opfølgende journalistik i bladet og fik god gennemslagskraft i andre medier.

Arbejdstid, herunder svenske erfaringer med det såkaldte 3-3-system, natarbejde/skiftarbejde (herunder de arbejdsmiljømæssige aspekter) og senest arbejdstidsaftalen har også været varme emner i perioden. Artiklerne om 3-3-systemet blev fulgt op af en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.200 FOA-medlemmer.

Redaktionelt prioriteres artikler om kompetenceudvikling og arbejdspladser i forandring højt, og der kommer mange henvendelser fra medlemmer med forslag til at skrive om, hvad netop deres arbejdsplads har gang i.



I øjenhøjde med medlemmerne

De fire sektorer har faste sider, minimum to pr. nummer, og valget af indhold sker i samarbejde med sektorerne. I hvert nummer er der endvidere temaer om emner som f.eks. psykiatri, demens, selvmordsforebyggelse, seniorpolitik, handicapsexualitet, ledelse og udlicitering. Arbejdsmiljø, arbejdsskader og uddannelse er meget hyppige emner i bladet, og det rummelige arbejdsmarked har også været behandlet i adskillige artikler.

FOA-BLADET arbejder på, at unge medlemmer også skal kunne se sig selv i deres fagblad, og det er kommet til udtryk i artikler om FOA-Ungdoms aktiviteter, portrætter af unge fagligt aktive, uddannelse m.v. Af mere organisatorisk stof kan nævnes omtaler fra årsmøder, faggrupplandsmøder og udvalgte konferencer.

2003 var FOAs 10-års jubilæumsår, og i hvert nummer af FOA-BLADET var der medlemskonkurrencer. Der var stor interesse for konkurrencerne. Skaf et medlemskonkurrencen gav omkring 1.000 nye medlemmer, og konkurrencen om at skrive dagbog gav stof til at bringe en serie i bladet.

Som pusterum i det faglige stof har fagbladet en serie 'en anden side', hvor det er medlemmernes ikke-arbejdsrelaterede aktiviteter, der er fokus på, f.eks. hjælpearbejde, sportspræstationer, musikudøvelse eller specielle fritidsinteresser.

Frem til primo 2002 havde FOA-BLADET også et opslag kaldet off side, hvor gamle illustrationer blev kombineret på humoristisk vis med aktuelle citater fra aviser, fagblade m.v. Dette opslag er prioriteret ud af bladet for at skaffe mere plads til det faglige stof.

I 2001 blev der bragt riv-ud-tillæg om henholdsvis demens og dagpleje. Begge tillæg var produceret i tæt samarbejde med medlemmer. Demenstillægget var skrevet af en social- og sundhedsassistent og bearbejdet af redaktionen, og dagplejetillægget var udarbejdet som et ad hoc-samarbejde mellem en gruppe fra Karlebo Dagpleje og en journalist fra bladet.

Begge tillæg var der mange efterbestillinger på, og specielt demens-tillægget var der efterspørgsel efter i flere år.

I perioden er det i stigende omfang blevet muligt at supplere artiklerne med www-henvisninger, der giver læserne mulighed for at gå videre med emnerne. Hvor det er relevant lægges baggrundsmateriale på nettet som supplement, og i det hele taget er intentionen at skabe synergi mellem den trykte udgave og www.foa.dk

Er FOA-Bladet relevant for medlemmerne

For at sikre at den redaktionelle linje er i overensstemmelse med medlemmernes behov og forventninger til deres fagblad, foretages der årligt læserundersøgelser.

I undersøgelsen fra december 2000 gav svarpersonerne følgende bedømmelse:

Relevant og vedkommende: 78,2 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

En vigtig informationskilde: 70 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

Troværdigt: 61,8 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

Let at læse: 80,9 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

Generelt var det de faglige artikler, artikler der relaterer til hverdagen, der toppede. Tre ud af fire læsere bruger mere end 15 minutter på at læse fagbladet og godt 40 procent mere end 1/2 time.





Bladet bliver også brugt som diskussions-oplæg: 54,6 procent diskuterer mindst en gang imellem bladets indhold med kollegerne.

I 2001 var læsernes bedømmelse forbedret, og i 2002 kulminerede vurderingen af FOA-BLADET:

Relevant og vedkommende: 99,1 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

En vigtig informationskilde: 90 procent svarer »enig« eller »til dels enig«

Troværdigt: 92,9 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

Let at læse: 95,6 procent svarer »enig« eller »til dels enig«.

Tidsforbruget er steget: Ni ud af ti bruger mere end et kvarter på at læse bladet. Og flere bruger fagbladet som diskussions-oplæg: Otte ud af ti diskuterer mindst engang imellem bladets indhold med kollegerne. Resultaterne stammer fra en spørgeskema-undersøgelse, der dog lidt under, at under halvdelen har svaret.

I undersøgelsen fra september 2003 er læsernes bedømmelse og tidsforbrug på niveau med 2001, blandt andet er troværdigheden faldet til 80 procent. Muligvis er det arbejdstidssagen, der giver skrammer i fagbladets troværdighed.

FOAs nyeste PLS-medlemsundersøgelse fra 2004 viser, at på spørgsmålet om hvor højt FOA-BLADET bør prioriteres, svarer 62 procent »som i dag«, 29 procent »højere end i dag«, 1 procent »lavere end i dag« og 8 procent »ved ikke«.

På spørgsmålet om, hvordan medlemmerne vurderer FOA-BLADETS kvalitet, svarer 45 procent »høj kvalitet«, 46 procent »middel kvalitet«, 5 procent »lav kvalitet« og 4 procent »ved ikke«. Som det fremgår af PLS-medlemsundersøgelsen, betragter medlemmerne FOA-BLADET som en kerneydelse, og næsten en tredjedel ønsker endog en højere prioritering end i dag.

Bortfald af portostøtte

Når det gælder økonomien, har den borgerlige regering gjort livet særdeles surt for fagbladsudgiverne. Bortfaldet af portostøtten fra marts 2004 har været en bombe under FOA-BLADETS økonomi.

Da regeringens planer blev kendt gjorde Dansk Fagpresse en ihærdig indsats for at påvirke regeringens beslutning, men uden resultat.

Samtidig med bortfaldet af portostøtten benyttede Post Danmark anledningen til at skrue priserne kraftigt i vejret.

Det lykkedes A-Pressen at forhandle en storkunderabat igennem med Post Danmark, så en række fagblade optræder som én kunde. For FOA-BLADET giver det en rabat på ca. 11 procent pr. nummer. Alligevel er merudgiften for resten af 2004 på ca. kroner 2.500.000,- som hovedbestyrelsen i marts 2004 besluttede at finansiere af den ikke disponerede del af LOs mediepulje.

FOA-BLADETS indtægter for stillingsannoncer har siden 2001 været faldende. Jobannoncernes frie fald skyldes både, at distriktsblade og gratisaviser har overtaget en stor del af stillingsannoncemarkedet, og at der nu kan annonceres gratis på FOAs jobportal www.foa.dk/job.

Siden 1999 har FOA-BLADET haft kommercielle annoncer, og udviklingen her er mere stabil med en svagt stigende tendens. I 2003 var der således en vis fremgang.

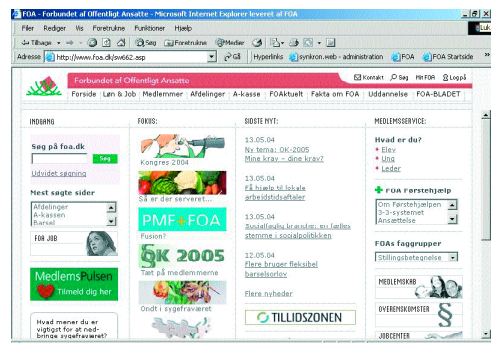
FOAs hjemmeside

Den anden hovedhjørnesten i informationsindsatsen er forbundets hjemmeside. Flere og flere klikker ind på FOAs hjemmeside www.foa.dk. I marts måned 2004 satte vi igen rekord i besøgende og sidevisninger. Der var i alt 453.288 sidevisninger på hjemmesiden i marts måned 2004. Det var mere end 50.000 mere end den forrige rekord.

Vores hjemmeside fyldte den 9. april 2004 fem år – og de første statistikker var ikke overbevisende. Til gengæld er udviklingen i 2004 særdeles positiv. I 2002 havde vi ca. 2,5 millioner sidevisninger. I 2003 havde vi 3,9 millioner sidevisninger. Kan vi bibeholde den nuværende trafik i den resterende del af året, så når vi formentlig over fem millioner sidevisninger i 2004.

I februar 2002 blev hjemmesiden lanceret i sit nuværende design. Samtidigt benyttede vi lejligheden til at skifte til et mere fleksibelt og moderne system.

I forbindelse med relanceringen af www.foa.dk i 2002 fik de lokale afdelinger tilbud om egen hjemmeside under www.foa.dk. 39 afdelinger ud af FOAs 46 afdelinger er i dag således tilmeldt hjemmesiden. 27 afdelinger er gået i luften med lokal hjemmeside under www.foa.dk og



kun syv afdelinger har i skrivende stund valgt ikke at have en lokal hjemmeside under www.foa.dk.

Der er i de sidste på år arbejdet meget med at gøre hjemmesiden mere visuel og senest også arbejdet med at tilføre hjemmesiden mere dynamik. De kommende indsatser omkring indholdet på hjemmesiden vil koncentrere sig omkring »produkter« på hjemmesiden, der kan være med til at:

- Øge medlems servicen
- Øge fagligheden
- Øge medlemsdemokratiet
- Styrke sammenhørigheden
- Synliggøre FOA
- Synliggøre medlemmerne
- Effektivisere arbejdsgangene
- Påvirke relevante meningsdannere

Øget medlems service

Lanceringen af Tillidszonen, der er FOAs portal for de tillidsvalgte og den digitale a-kasse, har banet vejen for i langt højere grad at kunne service vores medlemmer, idet man nu kan logge sig på og fx indtaste sit dagpengekort. Den nye login-funktion giver mulighed for på sigt at kunne »Se/ret egne oplysninger« (ej iværksat endnu). FOA kan dermed både lette administrationen og samtidigt give en bedre service til medlemmerne. Denne og lignende muligheder vil der blive arbejdet mere med i det kommende år. Andre eksempler, der allerede er iværksat i den mellemliggende periode: »Beregn dit kontingent«-modul, opbygning af lokale kontaktformularer, »Beregn din løn«-modul, online tilmelding til arrangementer mv.

Øget faglighed

I den mellemliggende periode er det faglige temastof udbygget. Bl.a. er der fra Køkken- og Rengøringssektorens side sat fokus på sund kost i det offentlige med lanceringen af en »Så er der serveret.« En maddatabase, der gør det muligt at planlægge menuer for flere dage af gangen uanset om det er en eller 50, der skal bespises. Af andre faglige temaer kan nævnes »Etik i ældreplejen«, »Dagplejepædagogik«, og »Arbejdsmiljø».

Øget medlemsdemokrati

I de senere år er der kommet flere »produkter« på hjemmesiden, der kan medvirke til at øge medlemsdemokratiet. Det gælder f.eks. mulighed for debat, hvor især »Dialog med formanden«, hvor medlemmerne kan skrive direkte til formanden og få svar, er blevet en succes. På sigt arbejder vi blandt andet med at give mulighed at kommentere direkte på den enkelte nyhed.

Påvirkning af relevante meningsdannere

Hjemmesider er også et redskab, der kan anvendes til at kunne påvirke FOA-relevante meningsdannere. Der er derfor i den mellemliggende periode været fokus på at opbygge særlige kommunikationskanaler: udsendelse af nyhedsbreve med mulighed for at abonnere på nyhedsbreve, mulighed for at downloade høringsvar og det seneste skud på stammen: etableringen af et presserum, hvor journalister kan hente materiale om FOA, downloade billeder, finde pressemeddelelser mv.

FOA NET

Information og Presse står for FOAs intranet, FOA NET, som er det interne webbaserede vidensdelingsinstrumentet i forbundet. FOA Net er i dag et integreret arbejdsværktøj i FOA, især i forbundshuset på Staunings Plads, men der har været en tendens til, at brugen af FOA NET er lidt stagnerende, hvilket er ærgerligt, da der er brugt mange ressourcer på at opbygge centrale baser med viden, f.eks. om Ny Løn.

FOA NET implementeres for tiden fuldt ud i de afdelinger, der ønsker det.

Produktion af pjecer, foldere, plakater og meget mere

Information og Presse står også – i samarbejdet med trykkeriet i kælderens på Staunings Plads – for produktion af pjecer, foldere, programmer, møderapporter, plakater og lign. i samarbejde med forbundets øvrige medarbejdere, der står for det faglige indhold. Generelt tages der fint imod forbundets pjecer, der i dag er blevet billiggjort betydeligt sammenlignet med tidligere. Det er fordi, vi i dag næsten udelukkende trykker »on demand«. Den nye teknologi betyder, at grafiske produktioner i dag kan gemmes på en cd-rom – og »on demand« – det vil sige når der er efterspørgsel – kan en produk-



tion genoptrykkes i både lille og stort oplag. Derfor er det ikke nødvendigt at have lager eller arkiv for pjece-produktionen. Man trykker det antal, der bestilles af for eksempel afdelingerne.

Der foregår løbende en diskussion om nytteværdien af pjecer. Nogle hævder, det vil være både bedre og billigere at lægge informationerne på internettet. Så kan man også hurtigere rekvirere dem. Erfaringen er, at mange medlemmer betragter pjecerne som både bedre, mere pædagogiske og mere tilgængelige end internettet, hvilket ikke bare hænger sammen med at ikke alle har adgang til internettet. Flere af pjecerne har oplag over 20.000 eks. – og er genoptrykt adskillige gange – blandt andet pjecer om barselsorlov og etik i ældreplejen. Sammenlignes der med antallet af downloads på internettet af de samme pjecer, så vinder den trykte udgave, som medlemmerne kan sidde med i hånden. Eller tager frem, når der er brug for den.

Pjeceproduktion vil fortsat – i hvert fald i den kommende kongresperiode – være en større del af informationsindsatsen i FOA..



IT og omstilling

IT i fokus

IT er for FOA et værktøj til at skabe nye og bedre serviceydelser overfor medlemmerne og til at løse opgaverne mere effektivt.

De seneste års udvikling omkring internettet og de teknologier, der er knyttet til Internettet, giver nye muligheder for opgaveløsning i Forbundet og for udvikling af organisationen. Teknologien giver også mulighed for øget samarbejde indenfor Forbundet og på tværs af de traditionelle organisatoriske rammer samt mellem lokalafdelingerne.

Omstillings- og strukturpuljen

Formålet med struktur- og omstillingspuljen er at skabe den økonomiske ramme for at forandre og udvikle organisationen, så den i større omfang er tidssvarende og i stand til at løse de fremtidige opgaver.

Der er iværksat projekter, som er målrettet investering i organisatoriske/faglige kompetencer samt ny teknologi.

Projekterne skal sikre, at pris, kvalitet og service er i god balance. Der skal tillige sikres driftsbesparelserne gennem de vedtagne projekter.

Der er både tale om forbunds- og afdelingsrettede projekter.

Samlet er der afsat en omstillingspulje på 60 millioner kroner, og der er indtil videre igangsat 10 projekter.

Nedenfor redegøres bl.a. for en del af de igangsatte projekter, idet nogle er omtalt andetsteds i beretningen, hvor de fagligt mere hører hjemme.

Fællesskab på nettet

Formålet med projektet er at udvikle en web-portal (hjemmeside) til FOA's tillidsvalgte. Analysen af behovet for indhold på en web-portal peger på, at værktøjer til at håndtere overenskomster og Ny løn er et stort ønske hos de tillidsvalgte. FOA Herning og SOSU-afdelingen i København har været tilknyttet som pilotafdelinger i udviklingsfasen. Hver pilotafdeling har tilknyttet lokale tillidsvalgte som sparringspartnere og testpiloter for projektgruppen i forbundshuset. Det har sikret relevans, kvalitet samt, at værktøjet udvikles med udgangspunkt i de tillidsvalgtes konkrete behov og ønsker i hverdagen.

Implementeringen af en WEB a-kasse i FOA

På hovedbestyrelsesmødet den 10. – 11. december 2002 blev det vedtaget at afsætte 2.5 millioner fra omstillings og strukturpuljen til køb og implementering af en WEB-baseret a-kasse.

Begrundelserne for denne investering var:

Dels at fastholde medlemmer – ikke mindst de unge, der er forvante med at bruge Internettet.

Dels at kunne konkurrere med øvrige a-kasser på service over for medlemmerne.

Dels at der på sigt måtte forventes en rationaliseringsgevinst efterhånden som automatiseringen af a-kassens udbetalinger m.v. udvikles.

Indkøb af systemer, tilpasningen til a-kassens eget udbetalingsystem (FIKS) samt ikke mindst udviklingen af et fælles login system har siden vist sig at være en del mere kompliceret end forventet.

Den elektroniske a-kasse er nu idriftsat og har nu kørt siden hen over sommeren. Der er startet blødt op af hensyn til en stabilisering af hele driftssituationen.

Stadig foregår meget af sagsbehandlingen endnu manuelt. Men styrken ligger i, at medlemmerne lige siden idriftsættelsen har, kunne ind-

sende en hvilken som helst af de officielle blanketter som elektroniske blanketter, hvor logiske kontroller sikrer, at alle relevante spørgsmål bliver besvaret og den maskinelle blanketudfyldelse sikrer, at data, som a-kassen skal anvende i sin sagsbehandling, er læsbare.

Med idriftsættelsen af WEB a-kassen har medlemmet fået en mulighed for at kunne kommunikere med a-kassen på alle tider af døgnet. D.v.s. på tidspunkter, der passer medlemmet bedst.

Set i lyset af informationssamfundets hastige udvikling er det vigtigt at medlemsservicen hele tiden holdes ajour med de tekniske muligheder.

De elektroniske muligheder er næsten ubegrænsede, hvis viljen er til stede, således kunne man godt forestille sig en fremtid, hvor medlemmet er sin egen sagsbehandler under ansvar som det allerede kendes fra digitaliseringen på told og skatte området.

Søsætningen af WEB a-kassen er således mere startskuddet på en ny teknisk verden end det er slutmålet.

E-læringsindsats

Formålet er at styrke den interne kompetenceudvikling samt sikre og højne kvaliteten af eksisterende og fremtidig personaleuddannelse i FOA. E-læringen vil eksempelvis blive brugt i forbindelse med implementering af nye IT-systemer i FOA, samt være et supplement til nye ansattes introduktion. Ud over den målbare effekt af de enkelte projekter vil udvikling og anvendelse af e-læring styrke FOA's samlede IT-kompetencer og skabe en bedre forståelse for IT-understøttet uddannelse.

Flere projekter er sat i gang – der iblandt udvikling af uddannelsesmateriale til IT-superbrugerne i FOA i samarbejde med IT-afdelingen. Arbejdet med e-læring er efterhånden ved at blive en kendt og anerkendt måde at supplere personaleuddannelse og kompetenceudvikling i FOA. For hvert projekt er både interessen for og effekten af arbejdet blevet større, og udadtil har FOA en status som et af de førende forbund i anvendelsen af e-læring.

Datastuer i lokalafdelingerne

Datastuerne skal fremover kunne tilbyde faciliteter, som på en driftssikker måde giver mulighed for at benytte moderne programmer som værktøj i undervisningen, således at der kan undervises både med og i programmerne. Desuden skal de nye datastuer være fleksible og nemme at admi-

nistrere, således at datastuerne kan reetableres efter kurser på en nem måde. Det skal ligeledes være muligt løbende at vedligeholde og opdatere programmerne, således at kursister oplever at arbejde med tidssvarende programmer.

Der skulle fremskaffes så mange arbejdspladser som muligt inden for den økonomiske ramme. Dette er løst ved at indkøbe et større antal brugte pc'ere, som er tilstrækkelige i ydelse til formålet.

Løsningen baseredes netværksmæssigt på det på projektstarttidspunktet kommende nye WAN, som FOA var i udbud med, og som skulle bære både telefoni og data. Dette gav mulighed for at sikre en nem og fleksibel administration, da datastuerne vil kunne administreres fra centralt hold, og vil være beskyttet af de sikkerhedsfaciliteter, som benyttes af FOA's administrative netværk.

FOA har indkøbt pc'ere til løsningen, men det lykkedes ikke at etablere et nyt WAN i samarbejde med TDC. Dette har forhindret, at datastueprojektet kunne færdiggøres.

P.t. er etablering af det nye WAN iværksat efter at der er tegnet kontrakt med SONG Networks. Dette arbejde vil være færdigt i løbet af efteråret. Herefter vil etablering af infrastrukturen til datastuerne kunne ske.

De første nye datastuer forventes idriftsat inden årsskiftet, dvs. relativt kort tid efter at det nye WAN er på plads og idriftsat.

ESDH-projektet

Bag bogstaverne ESDH gemmer sig et af de projekter, der er tænkt som hovedinitiativerne i omstillings- og strukturpuljen. ESDH står for Elektronisk Sags- og Dokumenthåndtering. Alle sager, alle papirer, alle breve, al korrespondance, e-mails, regnskaber, bilag m.v. skal gemmes i et elektronisk kartotek. Alt papirmateriale bliver lagret elektronisk, så alle sager hurtigt og effektivt kan findes frem, og der ikke skal bruges fysisk plads på store papirarkiver, da alt papirmateriale kan smides væk efter en kortere periode.

Samtidig vil systemet sikre en meget stor fleksibilitet i opgaveløsningen. Alle, der er tilsluttet systemet, har principielt adgang til alt, som kan kaldes frem.

De overordnede formål med indførelse af ESDH i FOA er:



At åbne mulighed for ændret organisering og dermed rationalisering, så der kan ydes en bedre service for færre penge.

Bruge IT til større gennemsigtighed i sagsbehandlingen, der opleves som en større tilknytning for medlemmerne.

Skabe teknologisk mulighed for at kunne ændre den nuværende opgave- og ansvarsfordeling i FOA.

At kunne yde en hurtigere og bedre medlemservice, f.eks. med længere åbningstid og mere selvbetjening.

Understøtte at arbejds- og åbningstid samt geografisk placering ikke skal være en barriere

At skabe en informationsmotorvej i FOA, der åbner mulighed for vidensdeling samt opgave- og vidensgenbrug.

ESDH-projektet skal medvirke til, at der bliver anskaffet og indført ESDH i hele FOA/OAA.

Kort før jul 2003 blev Traen Informationssystemer valgt som FOAs ESDH-leverandør efter en omfattende udbudsproces. Traens ESDH-system hedder 'Acadre'.

I første halvår 2004 har ESDH-projektet arbejdet på højtryk for at få det valgte ESDH-system tilpasset til FOA/OAAs verden. Det valgte system er et rammesystem, og det betyder netop, at systemet kan sættes op, så det passer til os.

ESDH-projektet har haft inddraget en del personer i forskellige arbejdsgrupper for at afdække ønskerne til opsætning af systemet. Der har både været inddraget personer fra faglige afdelinger og lokalerheder og personer fra Staunings Plads.

Fra august måned og frem til oktober afprøves ESDH-systemet for første gang i FOA/OAA i udvalgte pilotafdelinger. Pilotdriften foregår i FOA/OAA Sydsjælland, samt i tre sektioner i Forbundshuset. Erfaringerne fra pilotdriften skal bruges til at justere systemet, samt til at sikre den bedst mulige uddannelse af samtlige kommende brugere.

Slutmålet for projektet er, at ESDH-systemet er tilgængeligt i hele FOA/OAA, så vi alle kan få glæde af de muligheder, et ESDH-system fører med sig. Udrulningen af ESDH-systemet Acadre til hele FOA/OAA startes i november 2004 og forventes gennemført sommeren 2005.

Integration af telefoni og IT

Projektet skal ses i sammenhæng med ESDH-projektet. Projektet skal skabe mulighed for et fælles telefonisystem for forbund, afdelinger og Akasse og muliggøre etablering af kontaktcentre. Telefoniløsningen sikrer en billigere fremtidig løsning på telefonibehovet og giver samtidig muligheder for en bedre service for medlemmerne i fremtiden i form af større muligheder for selvvalg og mulighed for løsning med kontaktcenter-teknologi med udvidede åbningstider og bedre mulighed for sagsbehandling i de udvidede åbningstider. Fra april 2004 er de første lokalafdelinger gået i drift på de nye telefonisystemer.

FOA's jobformidlingssystem

HB besluttede i juni 2003, at FOA skulle deltage i udviklingen af fagbevægelsens nye elektroniske jobsøgningssystem, FagJob. Med projektet vil LO-fagbevægelsen markere sig mere offensivt i samfundets jobformidling samt yde en bedre service til medlemmer (ledige som beskæftigede) og arbejdsgivere.

FagJob-systemet (der i FOA er lanceret under navnet FOA Job) er unikt i flere henseender: Det afsøger løbende internettet for alle relevante jobopslag og kan derfor tilbyde over dobbelt så mange job som andre elektroniske jobportaler – heriblandt alle jobopslag inden for den offentlige sektor, hvilket gør det særligt attraktivt for FOA's medlemmer. Systemet er i øvrigt unikt i sin opbygning, idet det ikke kun søger på det, man direkte beder om, men også på det nært beslægtede. Da det samtidig er fodret med de deltagende forbunds særlige viden om deres jobområder, får brugerne mange flere tilbud på hver søgning end på andre portaler. Endelig kan systemet rette stavfejl, hvilket er af stor betydning for læsesvage medlemmer.

FOA Job's fase 1 med adgang til såkaldt 'simpel jobsøgning« startede på FOA.dk den 5. januar 2004.

Der er dog fortsat nogle problemer med for meget »snavs« i søgeresultaterne, dvs. for mange »ikke-job« eller irrelevante job. IT-leverandøren Ankiro arbejder intensivt for at øge systemets træfsikkerhed. Det er forventningen, at langt størstedelen af »snavset« kan fjernes.

FOA Job er blevet testet af afdelingerne i Ringkøbing Amt. Efter implementeringen er systemet blevet introduceret til afdelinger og lokalenheder på temadage rundt om i landet.

Fremtidig arbejdsdeling i FOA

Projekt Fremtidig arbejdsdeling i FOA blev startet i juni 2003 som en konkret udmøntning af beslutningerne i debatoplægget »Syv skridt mod kongressen og et nyt FOA«. I debatoplægget er det vedtaget, at FOA skal arbejde med:

- At sætte medlemmerne i centrum,
- At fokusere på værdierne tryghed, faglighed, individ og kollektiv
- At give et serviceløfte til medlemmerne,
- Samt skabe forudsætningerne for en rationel arbejdsdeling i FOA.

Det er de fire elementer, der skal skabe et nyt FOA. Ved at sætte fokus på netop de fire elementer fik vi en kongresforberedelse, hvor der blev snakket indhold før struktur.

Projektet har bidraget til en klar forståelse af indholdet i FOAs arbejde og særligt, hvor det er, FOA bevæger sig hen. Konklusionen ved kongressens begyndelse er, at:

FOA arbejder meget seriøst med identiteten medlemsstyret fagforening, hvor medlemmerne er i centrum i alt, hvad der foregår. Det indebærer at vi er opsøgende og lyttende overfor medlemmerne og ikke blot venter passivt på, at de henvender sig til os.

FOAs arbejde er defineret indenfor værdierne tryghed og faglighed, som syv konkrete indsatsområder. De fagpolitiske målsætninger er defineret i forhold til indsatsområderne.

FOA giver medlemmerne af FOA et serviceløfte. Det indebærer en klar definition på, hvilke ydelser man kan modtage som medlem af FOA – uanset hvor man er medlem. Hermed bliver FOA gjort til forpligtende fællesskab, hvor alle dele af fællesskabet skal arbejde for fælles mål – nemlig indfrielsen af løfterne.

FOA sætter fortsat fokus på at skabe en gennemskuelig og rationel arbejdsdeling, der frigør ressourcer til den medlemsrettede service.

FOA skal ikke bruge unødige ressourcer, hvor det kan undgås, og der skal være klarhed over, hvilken service afdelingerne kan forvente af forbundshuset.

Projektets formål fremgår af dokumentet »FOA i bevægelse« som indgår i temaet »Det nye FOA« på kongressen.

Sikkerhedsportal

Der er den 1. november 2002 åbnet en IT-sikkerhedsportal på FOA NET. Formålet er at skabe åbenhed omkring IT-sikkerhed, herunder mål og midler, således at IT-sikkerhed bliver en integreret del af medarbejderens hverdag både lokalt og i forbundshuset. Der er under punktet gode råd, nyheder, vejledninger, artikler, henvisninger med mere samt særlige punkter til superbrugere og indehavere af hjemme Pc'er.

I forlængelse af sikkerhedsportalen er der udviklet et e-læringskursus »IT og sikkerhed« i samarbejde mellem TR- og IT-afdelingen.

DataWareHouse på FOA NET

»FOA's Nøgletal og Statistik« formidler en lang række medlemsoplysninger, som ikke tidligere har været umiddelbart tilgængelige. Systemet er placeret på FOA-NET. Det sigter mod at lægge alle relevante medlemsoplysninger ud til valgte og ansatte i organisationen, og at oplysningerne kan hentes hurtigt og nemt. De oplysninger, der formidles, er af rent statistisk karakter.

FOA's nøgletal består af en række uafhængige databaser, der er lavet ud fra medlemsregistret FIKS. På baggrund af databaserne kan man se standardrapporter, lave egne forespørgsler samt læse varedeklarerationer over, hvad databaserne indeholder af oplysninger. Systemet er siden sin start i oktober 2002 løbende blevet udbygget med nye oplysninger og består nu af følgende tre hovedområder, Medlemsstatistik, Arbejdsmarked og Tilbagetræksordninger. Der er mulighed for, at brugerne kan designe deres egne statistikker.

FOA.dk

En ny re-designet forside med fokus på medlemsservice gik i luften i foråret 2003. Herunder FOA førstehjælp og »Rent ud sagt« (FOA mener), som der er direkte adgang til fra forsiden.

Størstedelen af afdelingerne er tilmeldt projektet med afdelingshjemmesider på FOA.dk.

Sektorerne har nu egne sider, der giver overblik over faggrupper, nyhedsbreve, pjecer og nye og veludbyggede sider om faglig uddannelse. Der er direkte adgang til sektorsiderne fra den nye forside. Der udsendes jævnligt nyhedsbreve fra 3 sektorer/Forbundet og lægges dagligt nyheder

på hjemmesiden. Nye temaer om Arbejdsskade, Arbejdsmiljø, FOA 10 år, FOA's historie og Frit Valg er kommet til.

FIKS

FIKS er hjørnестenen i vores betjening og administration af medlemmer. FIKS er eget udviklet og består af en række delsystemer. FIKS er baseret på centrale servere, der er placeret hos Pen-Sam. Ved design af brugergrænsefladen er der lagt vægt på at tilgodese sagsbehandlere, der har et stort indtastningsbehov.

Den faglige del af forsøget styres gennem FIKS Faglig, der med en browser grænseflade tilgodeser personer med et begrænset indtastningsbehov. Der er endvidere FIKS Lister, hvor man lokalt kan udtrække forskellige former for lister og labels.

Det decentralt placerede beredskab, som nu varetager supporten overfor brugerne, består af 10 medarbejdere placeret i 9 forskellige lokalerheder, besværrer ca. 200-250 henvendelser pr. måned, hvoraf ca. 60 % af henvendelserne klares umiddelbart, mens resten kræver en nærmere sagsbehandling.

Nyudvikling på FIKS

Arbejdet med nyudvikling i FIKS har været præget af programmering af løsninger. Der laves i gennemsnit ca. 100 ændringer og forbedringer pr måned på FIKS, de fleste er mindre rettelser, men af større opgaver kan nævnes: Vandrejournaler og styring af debitorer, ligesom klippekortet endnu engang har gennemgået en større ændring, hvilket har givet anledning til at kommunikationen til og fra Amanda også skulle ændres.

Desuden er der foretaget ganske mange ændringer med det formål at sikre at brugerne får det bedst mulige grundlag for at kunne godkende ændringer i udbetalingerne til medlemmerne.

Datakvaliteten i FIKS

Der har i perioden været foretaget et analysearbejde af, hvordan vi sikrer kvaliteten af data til kommende urafstemninger. På baggrund af analysearbejdet blev der igangsat 2 projekter:

Datagenopretning og kvalitetssikring i FIKS. (mere teknisk)

Faglige forretningsgange/bruger kompetence. (mere brugervendt)

I begge projekter deltog der afdelingsrepræsentanter.

Der er positive erfaringer med, at afdelingsrepræsentanterne indgik i



projektet med forbedringen af FIKS datakvaliteten (nedsat efter sidste urafstemning). Som led i datagenopretningen har det været udsendt brev til 140.000 medlemmer. Ligesom adresser i dag opdateres på baggrund af oplysninger fra CPR-registret.

Ny løn

Der er i perioden udviklet et system til registrering og søgning af aftaler om ny løn.

Windows 2000

Der er sket en opgradering af flere af de centrale servere i vores netværk til Windows 2000 og Microsoft netværksstyring. Dette har både givet et mere stabilt netværk, samt mindsket ressourcetrækket. Der er desuden en besparelse på licenskontoen til det gamle system.

Netværk

Der er skrevet kontrakt på en opgradering af det overordnede netværk i løbet af efteråret. Opgraderingen begrundes i overgang til billigere teknologi, samt forberedelse til telefoni, esdh samt andre applikationer.

Til afløsning af 7 år gammelt udstyr er der påbegyndt en opgradering af de lokale netværk. Hastigheden på det interne net i afdelingerne stiger fra 10 Mbit til 100 Mbit.

Opgraderingerne giver blandt andet mulighed for at få datastue, jobnet og vejledningspc'er ind på det overordnede netværk på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde.

Bilag

Bilag 1 – Status over de fagpolitiske målsætninger 2000-2004

Oversigten nedenfor er ført ájour frem til juli 2004.

Forord

Dette er FOA's fagpolitiske målsætninger for perioden 2000-2004. Målsætningerne udgør de overordnede rammer for FOA's aktiviteter i de næste fire år.

De fagpolitiske målsætninger afspejler debatten på FOA's kongres 2000.

De overordnede mål for forbundets arbejde er fastlagt i lovene. Forbundet skal:

Organisere offentligt ansatte og øvrige ansatte med tilsvarende arbejdsfunktioner på det private arbejdsmarked

virke for medlemmernes fælles interesser

påvirke samfundsudviklingen

fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund

skabe sunde og trygge arbejdspladser og arbejdsmiljø

forbedre medlemmernes løn-, pensions- og ansættelsesforhold

yde hjælp, støtte og service til det enkelte medlem efter behov gennem forbundets lokale afdelinger

yde hjælp og støtte til forbundets tillidsvalgte.

Kongressen i 1996 blev afsluttet med vedtagelse af en handlingsplan for perioden 1996-2000. Den indeholdt en blanding af fagpolitiske målsætninger og konkrete aktiviteter, hvoraf de fleste er gennemført. De målsætninger, der stadig er relevante, er sammen med de målsætninger, der er vedtaget undervejs i kongresperioden – og som stadig skønnes at være gældende – medtaget i de fagpolitiske målsætninger for perioden 2000-2004.

Når betegnelsen »fagpolitiske målsætninger« nu er valgt frem for »handlingsplan«, er det for at signalere, at kongressen som FOA's øverste politiske organ bestemmer den overordnede fagpolitiske kurs. Dermed er de fagpolitiske målsætninger en konkretisering af de overordnede mål for forbundets virke i kongresperioden 2000-2004.

Udarbejdelse af konkrete handlingsplaner, der er i overensstemmelse med de fastlagte målsætninger på de enkelte faglige områder, er et efterfølgende anliggende for hovedbestyrelsen.

Sektorernes rolle i forhold til målsætninger er at give input til hovedbestyrelsens arbejde med udformning af konkrete handlingsplaner og politikker og at arbejde med sektorrettede handlingsplaner med udgangspunkt i kongressens vedtagne målsætninger for kongresperioden 2000-2004.

FOA og omverdenen

FOA ønsker at påvirke samfundsudviklingen til gavn for medlemmerne og i pagt med grundlæggende værdier om fællesskab, demokrati og socialt ansvar.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Fortsat velfærd

Udviklingen af velfærdssamfundet er et anliggende for os alle. Solidariteten i samfundet starter med, at FOA og det enkelte medlem lever op til sit ansvar – og arbejdsgiverne til deres. Vi vil udvikle og omstille den offentlige sektor med udgangspunkt i menneskelige behov og de ansattes faglige indsigt og kreativitet. Vi skal søge alliancer med alle, som vil være med til at sætte en ny dagsorden for velfærdsdebatten.

Det er FOA's mål:

- at medarbejderne har gode muligheder for at yde en kvalificeret arbejdsindsats – og dermed levere velfærd
- at der er klageadgang og mulighed for indflydelse for den enkelte bruger eller modtager af offentlige ydelser
- at brugerindflydelse sker i samspil med medarbejderne
- at ansvaret for udvikling af velfærdssamfundet fastholdes på det politiske niveau

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

- Velfærds-kampagne op til valgene i 2001.
- Nedsættelse af permanent arbejdsgruppe i 2004
- Tema på kongres i 2004
- Velfærd tema i KNS-samarbejdet
- Det løbende samarbejde i DKK om velfærdspolitik.
- Deltagelse i LO's velfærdspolitiske udvalg, der arbejder sideløbende med regeringens velfærds-kommission.
- Presseindsats for at afdække konsekvenserne af regeringens skattepolitik – herunder skattestoppet.
- Økonomisk støtte til kampagnen »Et Danmark vi kan være bekendt«
- Følgegruppe vedrørende Struktur-/kommunalreformen og efterfølgende indsats i forbindelse hermed

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

- Der har været afholdt 3 konferencer for FOA-medlemmer af ældre- og klageråd samt et fællesmøde med FOA's seniorklubformænd. FOA har udsendt en folder om »Samarbejde med ældreråd.

- Forsøgt fastholdt i hele forbundets arbejde omkring Strukturreformen både i HB og i sektorerne.

– at medlemmer, der rammes af sygdom, ansættes i fleksjob, bliver arbejdsløse, overgår til førtidspension, efterløn eller seniorydelse samt medlemmer på uddannelses- og børnepasningsorlov opretholder et forsørgelsesgrundlag

– at påvirke især den del af velfærdsdebatten, der vedrører de serviceydelser, som medlemmerne leverer.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Fokus på udvikling

FOA vil sætte fokus på udvikling af den offentlige sektor og tager udgangspunkt i følgende fire punkter:

- FOA fastholder sin modstand mod udlicitering
- FOA finder fortsat ikke, at udlicitering er et brugbart redskab til udvikling af den offentlige sektor
- FOA forpligter sig til, at medvirke til at udvikle vel-drevne offentlige arbejdspladser, så der ikke er noget at hente ved udlicitering

Lovgivningen er påvirket – i samarbejde med LO og KTO – bl.a. gennem høringsvar om fleksydelse, ledighedsydelse, førtidspension og barselsorlov. FOA-udspil om børnepasningsorlov.

Der er stillet OK-krav om overenskomstmæssig løn og bedre pension til fleksjobbere.

Der samarbejdes i DKK, KTO og med Pen-Sam om fleksjobberes mulighed for at forblive i deres hidtidige pensionsordning.

Der er udarbejdet FOA-udspil til kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken.

Pensionsniveauet for FOA's førtidspensionister er undersøgt i førtidspensionsanalyse.

Der er opbygget fleksjobdatabase, der bl.a. giver mulighed for at sætte fokus på, hvilken løn medlemmer i fleksjob får.

Velfærds-kampagnen op til valgene 2001.

Velfærdspjece »Kommunalvalget 2001 – nogle tanker om velfærd«.

Løbende mht. bl.a. høringsvar om frit valg m.v., udmeldinger i pressen m.v.

Rundspørge til kommuner og amter om budgetterne for 2003 og 2004 har vist, at der ikke er sket et serviceløft på ældreområdet.

AKTIVITETER

Der er udarbejdet handleplan for hele punktet vedtaget på HB 17. april 2001.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

- Rådgivning ved udbud, kontraktstyring, m.m.
- Udliciteringsnetværket.
- Tjekliste ved udbud.
- Revision af eksisterende pjecer.
- Puljer til udvikling.

FOA forpligter sig til, at skabe de bedst mulige arbejdsforhold og arbejdsvilkår på arbejdspladserne – for såvel offentligt ansatte som privat ansatte medlemmer.

Det er FOA's mål:

- at blive en udviklingspartner, som arbejdsgiverne vælger at samarbejde med
- at FOA på alle niveauer til stadighed kommer med ideer og forslag til bedre måder at organisere arbejdet på
- at medlemmernes særlige viden og ekspertise om de offentlige arbejdspladser udbredes og anvendes, når den offentlige sektor udvikles
- at FOA's faglige repræsentanter er rustet til at indgå i udviklingsprojekter og dermed også forebygge udlicitering
- at FOA er med til at sikre, at diskussionerne om udvikling af den offentlige sektor skifter fokus fra økonomi – og markedstænkning til, hvordan omsorg, pleje og service forbedres i offentligt regi.

FOA servicering af privatansatte.

Følge og formidle ny lovgivning.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Analyse af Fagforbund som udviklingspartner

(RUC-undersøgelse)

Konference for kommunalpolitikere.

Intern temadag i forbundshuset

Forsøgsprojekter:

Middelfart.

Frederiksberg.

Søllerød.

Medarbejderportalen

Konference for lokalafdelingerne: Parat til udvikling.

Udliciteringskursus for FOA ledermedlemmer ialt fire gange.

Debatoplæg: Fokus på udvikling.

Analyse af udvalgte sektorområder.

FOA dokumentation: Sådan ser udviklingen ud.

FOA dokumentation: Udlicitering kan ikke betale sig.

FOA dokumentation: Faldgruber ved udbud.

Overbygningsmodul på TR-uddannelsen om Kontraktstyring, Udlicitering og Privatisering (KUP) Udvikles i løbet af sommeren og kurserne udbydes til efteråret.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Udvikling gennem ledelse

Udvikling og forandring kræver dygtige og forandringsvillige ledere.

Det er FOA's mål:

- at offentlige ledere udnytter de mange muligheder, de har for at handle og skabe gode arbejdspladser

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Ved KTO-forliget 2002 blev afsat puljer til særlig indsats overfor ledergrupperne

Der er etableret en fælles webportal, der bl.a. har til formål at give overblik over kompetencemulighederne. Endvidere er der en lang række informationer og nyheder for ledere i den kommunale sektor. I forlængelse af www.lederweb.dk, er udgivet et særligt magasin som kan downloades fra siden.

Der er i gang sat et udviklingsarbejde omkring ledere i samarbejde med KL. Udviklingsprojektet består af 3 dele. 1: De succesfulde ledere – at kortlægge hvilke egenskaber de succesfulde ledere er i besiddelse af, og kortlægge hvilke af disse egenskaber, der med fordel kan tillæres og hvilke, der med fordel kan tages højde for i rekrutteringssituationen. 2: Let vejen for de nye ledere – at afdække hvilke snublesten, der især ligger på de nye ledes vej 3: De erfarne ledere – at afdække hvad der kan fastholde de erfarne ledere

Der er opstartet et samarbejde mellem KL og KTO med titlen »Væsthus for ledelse« som skal skabe rammerne for fælles forum for drøftelser om fremtidens arbejdspladser, skabe dialog om god ledelse og etablere konkrete forsøgsprojekter, som afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer.

Der er afholdt fælles møder om ledelsesinitiativer i KTO hvor organisationerne har udvekslet erfaringer med ledelsesområdet

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Det faglige udvalg for Tekniske serviceledere har udarbejdet et strategi på papir, der har til formål at

– at offentlig ledelse sættes på den politiske dagsorden og anerkendes som en faglig disciplin

– at ledere på alle niveauer sikres vilkår for at udøve kvalificeret ledelse. Det gælder i forhold til udviklingsmuligheder, ledelsesmæssige råderum og sammenhæng mellem kompetence og ansvar.

– at der etableres et udviklings- og uddannelsesmiljø for amtskommunale ledere på alle niveauer, gerne med udgangspunkt i en egentlig lederhøjskole for offentlig ledelse

sætte fokus på faggruppernes Ledelses potentiale (ændret skolestruktur i disse år).

Pædagogisk sektor har sat særlig focus på ledelse i dagplejen og afholdt en række møder om emnet, ligesom emnet indgik på landsmødet i dagplejen.

Der er etableret et forsøg med lederbrev til udvalgte ledere i FOA. Ordningen evalueres p.t. med henblik på forsættelse.

Der er udviklet en række værktøjer til udvikling af arbejdspladsen, f.eks. i samarbejde med Personalepolitisk Forum og KTO.

FOA arbejder p.t. med at gøre ledelse til et fag, indenfor den struktur som eksisterer internt.

Der afvikles et årligt Ledertræf med nye tiltag hvert år, som »gør en forskel«. Der deltager ca. 180 ledere på træffet i gennemsnit om året.

Gennem påvirkning af uddannelse og udvikling af mellemledere sikres grundlag for organisatoriske forandringer der er til gavn for både medarbejdere og de ydelser de leverer

Den i AMU-udviklede grundlæggende lederuddannelse udvikles løbende og der informeres samtidig om udviklingen.

Udvikling af nye uddannelser til lederne sker i det omfang det er muligt i samarbejde med andre faglige organisationer. I den forbindelse skal FOA sætte fokus på VVU ligesom, der fortsat arbejdes på en murstensløs skole, særligt rettet mod ledere, jfr. initiativerne under KTO. FOA arbejder fortsat på at skabe lederuddannelse på forskellige niveauer så alle gruppers behov tilgodeses.

Fortsat samarbejde med uddannelsesinstitutioner, bl.a. Den Kommunale Højskole, Forvaltningshøjskolen, SOSU-skoler AMU og pædagogiskolerne om at lave en uddannelsesstilbud til FOA's ledergrupper. Følger udviklingen i uddannelsesstilbud til ledere, herunder opstiller forskellige forslag, som giver FOA's

-
- at ledere også bedømmes på og værdsættes for en personalepolitisk indsats.

ledere mulighed for at sammensætte et personligt uddannelsesforløb, evt. udviklet som en elektronisk løsning. Er delvist opfyldt gennem lederweb.

Fortsætter samarbejdet med KL og ARF om uddannelse og udviklingsmuligheder for ledere.

Har sat fokus på førledersuddannelse, i lyset af ledermangel de kommende år, jfr. arbejdet i KTO (særligt debatoplæg)

Sætter fokus på uddannelse og udvikling af FOA's ledere i de enkelte kommuner og amter, eksempelvis ved at støtte afdelinger m.fl i det daglige arbejde, jfr. materialer m.v. på FOA-net og FOA.dk

Der følges op på aftalen om kompetenceudvikling.

Samarbejder med andre, der arbejder med udvikling af lederområdet. Søger indflydelse på forskning og rette henvendelser til forskellige ledelsesmiljøer på højere læreanstalter. Bl.a. er udarbejdet en særlig rapport om LH.

Udarbejdet småskrifter, bøger, artikler m.v. Der er bl.a udviklet to pjecer for sosu-sektoren og pædagogisk sektor.

FOA Bladet har bragt omtale af lederudvikling blandt FOA's faggrupper.

FOA har særskilt sat focus på lederne ved den Personalepolitiske messe i 2004.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Aktiv personalepolitik giver attraktive arbejdspladser

Den personalepolitiske indsats er nøglen til arbejdspladssens udvikling.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Deltagelse i Personalepolitisk Forum (PF) og i KTO's personalepolitiske udvalg.

FOA er medarrangør af Den Personalepolitiske Messe maj 2001 og juni 2004. FOA Stand, materialer, workshops bl.a. om seniorpolitik, det gode praktikforløb og metoder til at fastholde social og sundhedspersonale mv.

Det er FOA's mål:

- at den personalepolitiske indsats styrkes og udvikles på alle arbejdspladser, så medlemmerne opnår større indflydelse på de daglige arbejdsvilkår

- at samspillet mellem arbejdsgivere og medarbejdere er baseret på dialog og gensidig respekt

- at de aftalte mål og indsatser opleves som forpligtende for alle parter

- at medarbejderne har indflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og udvikling af arbejdspladsen

- at der er et tæt samspil mellem samtlige tillidsvalgte på arbejdspladsen for at få øget indflydelse på de forskellige personalepolitiske områder og tiltag

- at der sker løbende opkvalificering og vidensformidling, så alle parter kan leve op til gældende mål og aftaler

Projektsamarbejde i Personalepolitisk Forum om bl.a.:

Det attraktive kommunale arbejdsmarked.

Fastholdelse af social- og sundhedspersonale.

Integration.

Leder- og organisationsudvikling.

Sygefraværspolitik m.v

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Personalepolitiske projekter på Amtsrådsforeningens område udvikles og gennemføres på arbejdspladser og formidles bredt.

Personalepolitiske projekter i kommunerne gennemført med fokus på medindflydelse, udvikling, kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og fastholdelse.

Igangsæt opfølgning af OK-02 (udviklingsaftalen i KTO).

Deltagelse i arbejdstidsprojekter og spredning af redskaber herfra til at tilgodese medarbejdernes ønsker om arbejdstidens længde – herunder ønske om fuldtidsjob – og arbejdstidens placering.

FOA temadag om personalepolitik

MED-evaluering og afholdt MED-temadag, maj 04.

Forberedelse OK 05

Etablering og udvikling af fælles portal www.personaleweb.dk.

Rammeaftalen om seniorpolitik og rammeaftalen

om socialt kapitel: Der er udarbejdet flere

informationspjecer og såvel politisk valgte som konsulenter deltager i lokale informations- og debat arrangementer.

FOA's kompetenceudviklingsprojekt m. OPUS »kom-

-
- at medarbejderne inddrages i dialog om etik og værdigrundlag for den enkelte arbejdsplads

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Lige muligheder

Uanset køn, alder, etnisk og social baggrund bør alle mennesker have lige muligheder og rettigheder på arbejdspladsen.

Det er FOA's mål:

- at kvinder og mænd skal have lige udviklingsmuligheder i forhold til videre- og efteruddannelse, advancement og karriere på arbejdspladsen
- at arbejdsgiveren skal acceptere både kvinders og mænds muligheder for at tage orlov til barsel og børnepasning, uden at det får indflydelse på udviklingsmulighederne
- at medarbejderstaben afspejler befolknings sammensætningen
- at alle arbejdspladser har en etnisk ligestillingspolitik, der skaber mulighed for integration af flygtninge og indvandrere

petent.dk« m. særlig info-indsats om kompetenceudvikling.

SOSU-sektoren har løbende arbejdet med emnet

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Ad hoc-udvalg om ligestilling nedsat (HB juni 2001)
Udvalgsarbejde okt. 2001-apr.2002.

Handlingsplan på ligestillingsområdet er vedtaget af HB i april 2002 – indeholder forslag til indsatsområder, aktiviteter og informationsmateriale.

Drøftelse i HB om etnisk integration, maj 2002 – bl.a. opfølgning på prioriteringen ved HB's tema-drøftelse i februar 2002.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Indgår til dels i handlingsplanen på ligestillingsområdet og i ligestillingskonferencen den 8.3.2002.

HB-beslutning om FOA's holdninger til forbedrede orlovsordninger vedtaget 12.11.2001.

Opfølgende aktiviteter indgår i handleplanen på ligestillingsområdet, bl.a. artikler i FOA bladet og pjecen: »Far, Mor og barn«.

Aktiviteter, der fremmer et mere kønsblandet arbejdsmarked, indgår dels i handlingsplanen på ligestillingsområdet og dels i ligestillingskonferencen den 24.-25.11.2003.

FOA har deltaget i KTO projekter om etnisk personalepolitik i kommuner og amter.

Der er udarbejdet rapporter om status for ansættelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund i kommuner og amter, samt om hindringer.

Temadag for afdelingerne i juni 2001 og 14. november 2002.

Antal medlemmer i OAA, der er indvandrere og efterkommere er opgjort – senest ved udgangen af 2003

Der er foretaget et rundspørge til afdelingerne om TR med anden etnisk baggrund.

Forbundet deltager i arbejdet i Plads til alle.

Der er gennemført debatværksted om etnisk ligestilling på TR-træffet i 2000.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Plads til alle

Det danske arbejdsmarked skal være rummeligt. Der skal være plads til alle, der vil.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Ad hoc udvalg under HB om kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken har været nedsat 2001-2003.

Udvalget har bl.a. udarbejdet udspil i 2001 og 2002, samt i 2002-2003 fungeret som baggrundsgruppe for FOA's repræsentanter i Landsarbejdsrådet og LO i forbindelse med drøftelserne om den nye beskæftigelsesreform (Flere i arbejde). Udvalget har endvidere i 2003 udarbejdet en ny beskæftigelsespolitisk handlingsplan, som inkluderer den hidtidige socialpolitiske handlingsplan.

Forskningsprojekt om det rummelige arbejdsmarked i et samarbejde mellem CASA og FOA.

Målet forfølges bl.a. gennem følgende mødeaktiviteter:

Årlige arbejdsmarkeds-/ beskæftigelsespolitiske konferencer for FOA-medlemmer af de regionale arbejdsmarkedsråd, arbejdsmarkedspolitiske og socialpolitiske ansvarlige, a-kasselederne og FOA-medlemmer af de sociale koordinationsudvalg.

Konferencer og møder for FOA-medlemmer af de regionale arbejdsmarkedsråd og FOA-medlemmer af de sociale koordinationsudvalg.

Det er FOA's mål:

- at alle medarbejdere har mulighed for at blive på arbejdsmarkedet, så længe de ønsker det, uanset om arbejdsevnen er nedsat pga. sygdom, nedslidning, alder eller andre forhold
-
- at personer i fleksjob, skal kunne optjene dagpenge- og efterlønsret som alle andre lønmodtagere.
-
- at modvirke udhuling af de faktiske normeringer, når der gives plads til alle
-
- at alle medarbejdere er åbne over for ansættelse af ledige, medarbejdere med anden etnisk baggrund og personer med nedsat arbejdsevne, og at medlemmerne accepterer disse kollegers personlige og kulturelle kvalifikationer

Arbejdsmarkedspolitiske møder for a-kasseledere og arbejdsmarkedspolitiske ansvarlige.

Temadage for de socialpolitiske ansvarlige.

FOA deltager i arbejdet i Beskæftigelsesrådet, i formøderne hertil i LO samt i LO's beskæftigelsespolitiske udvalg.

FOA har bidraget aktivt i debatten og med høringsvar samt afholdt møder med politiske ordførere i forbindelse med bl.a. førtidspensionsreformen, integrationsudspil, »Flere i arbejde« og Strukturkommissionen.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Udbrede kendskab til redskaber der forebygger, fastholder og integrerer, herunder sygdomspolitik, seniorpolitik, og kendskab til særlige ansættelser som fx fleksjob.

Deltaget i projekter mellem KTO, KL og ARF.

Udarbejdet informationsmateriale bl.a. i form af pjecer og bidrag på FOA-Net, FOA.dk og tillidszonen.

Høringsvar vedr. bl.a. fleksydelse. Rettighederne er kraftigt forbedret siden kongressen, men man er stadig ikke ligestillet.

Opsamling af viden i fx fleksjobdatabase.

Har søgt at gøre bestemmelserne om medbestemmelse i rammeaftalen om socialt kapitel så forpligtende som muligt.

Har været med til at ændre lovgivningen, så beregninger af merbeskæftigelse fremover skal beregnes på basis af budgettet for den enkelte arbejdsplads og ikke for hele forvaltningen.

Kurser for afdelingerne

Gode råd på tillidszonen

Medlemskab af Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet.

– at ansættelser på særlige vilkår ikke forringer vilkårene for de ordinært ansatte

– at den arbejdsmarkedspolitiske indsats medvirker til integration af de ledige og opkvalificering af hele arbejdsstyrken

– at både den offentlige og den private sektor bidrager til det rummelige arbejdsmarked

– at der skal være krav om forhandling med FOA forud for ansættelser på FOA's områder af ledige og personer med nedsat arbejdsevne

Forbedring af reglerne for inddragelse af tillidsvalgte ved ansættelser på særlige vilkår.

I forbindelse med den nye beskæftigelsesreform været med til at ændre lovgivningen, så der nu 1) er samme vilkår for medarbejderinddragelse i forhold til tilskudsansættelser på private og offentlige arbejdspladser, 2) er sat grænser for varigheden af aktivering på arbejdspladser.

Undersøgelse af, hvad særligt ansatte betyder for de øvrige ansatte.

Ført sager om misbrug af aktiverede på FOA's arbejdspladser.

Krævet opkvalificering af ledige forud for ansættelse i jobtræning f.eks. på social- og sundhedsområdet.

Lancering af elektronisk jobportal, FOAJob, på foa.dk som tilbud til såvel ledige som beskæftigede medlemmer.

Modvirket forringelser af lediges muligheder for at tage social- og sundhedsuddannelserne.

Mange FOA-afdelinger har budt ind på og fået del i AF's udbud af kontaktføløb for ledige og er på den måde med til at kvalificere tilbuddene til de ledige.

Undersøgt virkningerne og implementeringen af nye love bl.a. gennem rundspørge til afdelinger og kommuner.

Udspil til kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken, hvor der lægges vægt på ligestilling af reglerne for offentlig og privat jobtræning.

Opsamlet viden/statistik om den forholdsmæssige skæve fordeling af f.eks. fleksjobbere.

Ved genforhandling af rammeaftalen om socialt kapitel i 2003 er der med hensyn til løntilskudsjob opnået bestemmelser for inddragelse af allerede ansatte, der er mere forpligtende end lovgivningen.

En sikker og sund arbejdsplads

Et forebyggende arbejdsmiljøarbejde er forudsætningen for et sundt arbejdsliv.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

HB nedsatte i marts 2001 et ad hoc udvalg til at drøfte ændringer i lovgivningen på området og forholde sig til disse fagpolitiske målsætninger, samt foreslå kommende FOA aktiviteter.

Afholdelse af regionale temadage for afdelingernes arbejdsmiljøansvarlige/miljøudvalg

Har understøttet arbejdet med udbygningen af BST, herunder formidlingsmateriale i samarbejde med CASA.

BST for sygehusområdet (KTO/ARF-projekt).

Arbejdet forbevarelse af SBT i forbindelse med den nye arbejdsmiljøreform.

Udvikling af sundhedsfremmeprojekter som opfølgning af temadag for afdelingerne om sundhedsfremme oktober 2001.

Særlig FOA indsats om oprustning af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø målrettet lokale afdelinger i FOA.

Udarbejdelse af værktøjskasse til afdelingerne.

igangsat regionalt projekt om psykisk arbejdsmiljø i Sorø og Køge.

Revision af pjecemateriale til medlemmerne.

Styrke arbejdet med medlemservice og beredskab for det enkelte medlem/arbejdsskader.

FOA repræsentanter deltager i 5 af 11 branchearbejdsmiljøråd, og herunder deltager vi i en række projekter målrettet FOA's medlemmer. (Eks. Hjemmeplejen, rengøringsområdet, buschauffører, tekniske servicemedarbejdere, sygehusområdet, køkkenområdet).

Partssamarbejdet i Arbejdsmiljørådet.

Deltagelse i prioriteringsudvalget om arbejdsmiljøindsatsen samt den nye rollefordeling på arbejdsmiljøområdet i rådets strukturudvalg.

Det er FOA's mål:

- at alle arbejdspladser har en arbejdsmiljøpolitik, der følger med den samfundsmæssige, tekniske og faglige udvikling
-
- at den forebyggende indsats er indarbejdet i al planlægning, politiske beslutninger, projektering, uddannelse, indkøb og arbejdstilrettelæggelse
-
- at styrke MED-aftalen, så arbejdsmiljøarbejdet sikres på de enkelte arbejdspladser
-
- at arbejdspladserne får adgang til at anvende viden og erfaringer fra andre, herunder også fra Arbejdstilsynet, Bedriftssundhedstjenesten, Branchearbejdsmiljøråd mv.
-

- at Arbejdstilsynets kontrollerende tilsyn styrkes

Afholdt temadag om arbejdsskadelovgivningen for afdelingernes ansvarlige/sagsbehandlere.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Udarbejdet en mappe og CD-rom om arbejdsmiljø i dagplejen til afdelingerne og kommunerne.
Udarbejdet sektorrettede arbejdsmiljøkortlægninger.
Deltagelse i projekter om sammenhæng mellem arbejdsmiljø og personalepolitik (PAU m.fl.).

Ny hjemmeside om udlicitering.

Afholdt organisationslederuddannelse om psykisk arbejdsmiljø.

FOA medvirker til evalueringen af MED-aftalen.

FOA har deltaget i arbejdet for at forbedre uddannelsen for både sikkerhedsrepræsentanter, MED-repræsentanter/overbygningskurser etableret.

Udvikling af anvendelsen af ulykkesstatistikken i Arbejdstilsynet.

Opfølgning af BAR projekter om bl.a.:

APV i hjemmeplejen.

Støj og indeklima.

Psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø regnskab.

Handlingsplan om personløft.

Arbejdstid og arbejdsmiljø.

Ergonomi.

Vold.

Alene arbejde.

Temadage om konkrete branchearbejdsmiljørådsprojekter m.h.p. anvendelse på arbejdspladserne.

Opfølgning af PAU-projektet »Arbejdsmiljømetoder i kommunerne«.

Afholdelse af konference/temadag om undersøgelsen af arbejdsmiljø i køkkener i samarbejde med sektoren.

Fastholdelse af Arbejdstilsynets kontrollerende tilsyn.

– at der opnås synlige, positive resultater af de indsatser og projekter, der gennemføres for at forbedre arbejdsmiljøet og fremme sundhed og trivsel på arbejdspladserne

– at der løbende er uddannelse og opkvalificering til såvel sikkerhedsrepræsentanter som ledere og alle medarbejdere om sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold

– at principper for sundhedsfremme er kendt af alle

Deltagelse i Arbejdstilsynets indsatsområder.

Opfølgning på arbejdstidsprojekterne mhp. debat om og viden herom og medvirken til evaluering af aftalen om decentral arbejdstid.

Psykisk arbejdsmiljøindsats målrettet FOA's afdelinger, jf. ovennævnte.

Deltagelse i arbejdsmiljøforskningens arbejde.

Deltagelse i projekt »Vold som udtryksform«

Deltagelse i diverse forskningsprojekter

Afholdt temadage om forskning

Opkvalificering af materiale til sikkerhedsrepræsentanter i FIU.

Deltagelse og udvikling af AUKA's tilbud (nu PUF – Parternes Uddannelsesfællesskab).

Indsats over for FOA's ledergrupper bla. om stress.

Social- og sundhedssektoren har udgivet pjece om emnet.

FOA arbejdsgruppe arbejder med forslag.

Konference om sundhed for alle – set i et kønsperspektiv 2004

Afholdelse af temadag om sundhedsfremme.

Deltaget i Arbejds miljørådets sundhedsfremmeudvalg.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Faglig stolthed

Der skal være respekt om omsorgs- og servicearbejde.

Det er FOA's mål:

– at synliggøre og styrke respekten for de jobfunktioner, som medlemmerne varetager

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Konferencer, pjecer og øvrige aktiviteter i sektorerne.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Praksisforskning på initiativ af FOA.

FOA har søgt at sælge »de gode historier« til medierne for at skabe et retvisende billede af medlemmernes hverdag.

– at udvikle og styrke medlemmernes faglige identitet og kompetencer samt udvikle nye faglige profiler i respekt for de eksisterende

– at medlemmernes uformelle og menneskelige kvalifikationer værdsættes

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Retten til udvikling

Alle medlemmer skal have mulighed for personlig og faglig udvikling.

Det er FOA's mål:

– at medlemmernes kvalifikationer og kompetencer vedligeholdes og udvikles gennem lokal uddannelsesplanlægning og individuelle udviklingsplaner

VVU – Voksen Videre Uddannelse.

Gennem forhandling, presse, projekter m.v. skal der sættes lys på kompetencerne og der skal skabes rum på arbejdspladserne for at man på forskellig vis kan kvalificere til nye opgaveområder. Voksen Videre Uddannelse er en af metoderne.

Der udgives debathæfter og undersøgelser til at understøtte medlemmernes faglige identitet. I Den forbindelse kan indstik til FOA-bladet med jobfagligt indhold indgå ligesom lukkede web-sider på nettet kan bruges til styrkelse af faglighed og professionsidentitet.

FOA har arbejdet på at synliggøre de uformelle kvalifikationer, så medlemmerne gennem kompetenceafklarende forløb kan få merit for disse ved deltagelse i formelle uddannelsesforløb.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Gennemførelse af en FVU-konference for afdelinger og skoler.

Der skal arbejdes på, at få ansat en FVU konsulent, der skal hjælpe med at sætte området i fokus lokalt. Det skal være mere attraktivt at have jobmæssige ambitioner og i den forbindelse skal der sikres bedre efteruddannelsesmuligheder, der finansielt og indholdsmæssigt understøtter de ambitiøse medlemmer.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

På baggrund af aftalen om kompetenceudvikling (OK 2002) skal TR have materiale, der sikrer dem mulighed for at udnytte aftalen. I den forbindelse indgår revision af de allerede udviklede uddannelsesplanlægningsværktøjer.

-
- at alle medlemmer får del i og glæde af den teknologiske udvikling på arbejdspladsen

-
- at alle faggrupper inddrages i kvalitets- og serviceudvikling på arbejdspladsen
 - at motivere, støtte og vejlede de medlemmer, der ikke umiddelbart er motiverede for udvikling og uddannelse

Vi arbejder for bedre information om økonomiske og uddannelsesmæssige muligheder for at bevæge sig fra sit nuværende fagområde til et nyt.

FOA arbejder på, at teknologi indgår som en del af al uddannelse. Teknologi både som læringsredskab, men også som den genstand undervisningen retter sig mod.

FOA deltager fortsat i projekter hvor rammer og vilkår for brug af teknologi afprøves og samtidigt er til debat. Eksempelvis Fyrtårnsprojektet i Nordjylland og KOM-projektet i Høje-Taastrup.

FOA initierer fortsat teknologirettede projekter f.eks.:

I AMU-regi er der etableret teknologirettede temakurser inden for alle fire sektorområder. Endvidere arbejdes der i AMU med udvikling af såkaldt fjernundervisning, hvilket vil sige undervisning, der finder sted ved hjælp af informationsværktøjer

FOA har afholdt en konference om Forberedende Voksen Undervisning i efteråret 2002. Konferencen var rettet mod det opsøgende arbejde på arbejdspladserne og var derfor et tilbud til de FOA-repræsentanter, der laver opsøgende arbejde.

FOA arbejder for at skabe finansielt grundlag for ansættelse af FVU-konsulent, der kan assistere afdelinger og tillidsrepræsentanter med FVU-arbejdet. Der skal laves yderligere information vedrørende den grundlæggende lederuddannelse ligesom der skal forhandles med arbejdsgiverne med henblik på at skabe fælles anbefaling af den grundlæggende lederuddannelse.

Der arbejdes på at dokumentere betydningen af nedskæringerne på Daghøjskoleområdet (HB-tema).

at både reelle og uformelle kvalifikationer giver relevant afkortning af en uddannelse.

Mange FOA-medlemmer har utilstrækkelige færdigheder i dansk og regning. Der findes endvidere andre grunde til manglende motivation for udvikling og uddannelse som der fortsat skal arbejdes med – eksempelvis ledelse.

FOA har deltaget i udformning af den forberedende voksenundervisning (FVU) »og oplyst om mulighederne«.

FOA deltager i udviklingsarbejde omkring den kommunale ledelse samt tilstræbe at påvirke form og indhold på VUC-forløb – d.v.s. HF såvel som 9.-10. klasses undervisning tilrettelagt for voksne.

FOA er fortsat forbeholdne overfor GVU, men da GVU er en realitet, vil vi arbejde for, at blandt andet TR-kurser kan give merit i forhold til jobfaglig uddannelse.

Vi ønsker at sætte fokus på nødvendigheden af helhedstænkning i uddannelsesforløb således at eleverne uanset studieform sikres tematiseret undervisning og personlig læring.

Vi arbejder med meritmuligheder for AMU-uddannelser i relation til de erhvervsfaglige uddannelser. Der er i oplægget til ny AMU-reform og AUF-lov sat fokus på de uformelle kvalifikationer.

I såvel erhvervsuddannelserne som i de nye sosu-uddannelser er der skabt mulighed for afkortning af uddannelse, hvis der kan dokumenteres erfaring fra området, der berettiger denne afkortning.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Uddannelse

Grunduddannelse og efter- og videreuddannelse til alle er en rettighed, som FOA kæmper for.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

FOA har i perioden 2000-2004 arbejdet aktivt for at skabe optimale uddannelsesmuligheder for FOA's medlemmer gennem deltagelse i diverse råd og udvalg; herunder:

Rådet for de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser
Rådet for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
LO's Uddannelsespolitiske Udvalg
Udvalget for de grundlæggende sosu-uddannelser
Fagligt udvalg for ejendomsservicetekniker
Fagligt udvalg for sikkerhedsvagt
Fagligt udvalg for serviceassistent
Fagligt udvalg for hospitalstekniskassistent
Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske område
Social- og sundhedsområdet
Serviceerhvervenes Efteruddannelses udvalg
Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Vi har til stadighed fulgt arbejdsmarkedets efterspørgsel af kompetencer og vurderet behovet for nye grunduddannelser. Målet er p.t. opfyldt, idet der findes grunduddannelser på alle de områder, hvor parterne har vurderet et behov.

FOA har via afgivelse af diverse høringssvar, påvirkning af de centrale uddannelsespolitikere og foretræde for folketingets uddannelsespolitiske udvalg og retsudvalget søgt at sikre kvaliteten af vores grund- og efteruddannelser.

Vi har løbende opkvalificeret FOA's medlemmer i råd og udvalg, således at de har været i stand til at sikre uddannelsernes kvalitet.

FOA har påvirket arbejdet med drift, revision og nyetablering af uddannelser, der er rettet mod medlemmerne. Vi har endvidere gennem udadvendt politisk virke sikret maksimal indflydelse på reformarbejdet. Der er blevet sat fokus på praktikpladserne i samarbejde med KL og ARF.

Det er FOAs mål:

– at udvikle nye grunduddannelser til områder, der ikke er uddannelsesdækket

– at de grund- og efteruddannelser, som FOA har part i, altid har en høj kvalitet og værdi på arbejdsmarkedet

– at medlemmerne kan deltage i uddannelse uden at lide økonomiske afsavn

– at social- og sundhedsuddannelserne fornys, og der skabes sammenhæng til de øvrige ungdomsuddannelser, og at social- og sundhedsuddannelserne er synlige i folkeskolernes uddannelsesvejledning

– at de offentligt ansattes muligheder for efter- og videreuddannelse ikke forringes i forhold til de privatansattes.

Vi har arbejdet på at skabe bedre elevpladser gennem højnelse af vejledningskvaliteten i forbindelse med praktik under sosu-uddannelserne og vore øvrige erhvervsfaglige uddannelser. Herunder gennemførelse af undersøgelsen »Det gode praktikforløb«, afholdelse af regionale temamøder og repræsentation ved workshop på personalepolitisk messe.

FOA har i samarbejde med LO søgt at påvirke de ændrede godtgørelsessystemer, så de giver bedst mulig dækning.

FOA har arbejdet for voksenelevløn ved indgåelse af uddannelsesaftaler for medlemmer over 25 år. Der er sket en grundig information, så både eksterne parter såvel som medlemmer har kendskab til og stiller sig positivt overfor mulighed for at indgå aftaler.

De nye SOSU-uddannelser er trådt i kraft 1. jan 02. De reviderede SOSU-uddannelser er i det store hele tilpasset de vilkår der er gældende i erhvervsuddannelsesloven.

Der er lavet materiale, der sikrer SOSU-uddannelsernes synlighed, herunder også PGU, således de bliver en reel valgmulighed for unge, der forlader folkeskolen. FOA har desuden været repræsenteret på diverse ungdomsuddannelsesmesser rundt om i landet.

Der er arbejdet med nyt brochuremateriale samt profilering af uddannelserne på FOA.dk.

SOSU-uddannelserne er revideret med et højere alment- og fagligt niveau.

Forbundet har omkring SOSU-uddannelserne undersøgt ønskerne om opskoling og har dokumenteret, at der fortsat er behov for opkolingsuddannelser.

FOA har gennem repræsentation i diverse råd og udvalg under LO sikret samspil i uddannelsessystemet.

-
- at fremtidige aftaler forpligter arbejdsgiverne til, at der skal ske uddannelsesplanlægning i forhold til hver enkelt medarbejder

-
- at udbuddet og indholdet i efteruddannelserne lever op til kravene om kvalitet og har sammenhæng med udviklingen på arbejdspladserne.

Der er sat fokus på at dokumentere forringelserne i de betingelser, hvorunder grunduddannelse og efteruddannelse kan tages.

FOA har arbejdet for at skabe en forpligtende aftale vedrørende uddannelse og kompetenceudvikling. FOA indgik ved OK-02 en aftale om kompetenceudvikling.

FOA har siden fulgt op på ovennævnte aftale ved at afholde en række regionale møder, fremstille pjecer og oprette hjemmesiden www.kompetent.dk. Alt i alt for at styrke vores medlemmers beredskab og vores arbejdsgivers parathed i forhold til kompetenceudvikling.

FOA har foretaget en undersøgelse vedrørende vores medlemmers ønsker og behov for opskolingsuddannelsen. Undersøgelsens resultater er blevet videreformidlet.

Der er sket en løbende opfølgning på lovgivningsforhold og på de forventninger omverdenen har til de arbejdspladser, hvor vore medlemmer er ansat. Desuden indgår de tilbagemeldinger, der kommer fra medlemmer og afdelinger i forbundets bestræbelser på at påvirke efteruddannelserne så de bedst muligt matcher de konkrete behov.

FOA har såvel lokalt som centralt været aktiv i relation til reformen af arbejdsmarkedsuddannelserne, hvor man netop fokuserer på jobområder og kompetencebeskrivelser, for der igennem at sikre, at vores medlemmers kompetencer konstant matcher arbejdsmarkedets behov.

FOA har arbejdet med en systematisk rapportering til og fra afdelingerne om medlemmernes kompetenceudvikling.

FOA arbejder for mere end løn

FOA vil forbedre medlemmernes ansættelsesvilkår, herunder reallønnen og pensionsvilkårene, samt skabe større tryghed i ansættelsen. FOA vil også yde bedst mulig bistand til at sikre det enkelte medlems individuelle ansættelsesvilkår.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Den danske model

Den danske model med forpligtende kollektive aftaler mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgivere er fundament og målsætning for FOA's virke som for-handlingsberettiget organisation. FOA vil fastholde den til enhver tid siddende regering på, at den danske model styrkes.

Det er FOA's mål:

- at få indflydelse på og medvirke til at indgå aftaler om medarbejdernes løn- og ansættelsesforhold – alene og gennem forhandlingsfællesskaberne
- at de centrale aftaler åbner mulighed for, at arbejdsmiljø, medbestemmelse, personalepolitik og uddannelsesformål tilgodeses lokalt, bl.a. gennem indgåelse af rammeaftaler
- at få rammeaftalerne til at virke lokalt – og ellers stille krav om mere bindende bestemmelser eller sanktioner

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Igangsætte aktiviteter m.h.p. opfølgning af (ramme)aftaler.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Fremsættelse og forhandling af generelle og specielle krav til OK-02 og OK-05.

De centralt indgåede rammeaftaler åbner fortsat mulighed for at tilgodese de beskrevne formål ved lokale forhandlinger/aftaler. Hvilken effekt, der på dette område bliver konsekvens af OK-05 og den nye forhandlingsform er svært at forudsige.

Som led i den ved OK-02 indgåede generelle (KTO) vilkårsaftale, er en samlet oversigt over de gældende rammeaftaler og deres anvendelse indskrevet i FOA's overenskomster med henblik på at styrke overblikket over de lokale muligheder.

Regionale temadage om seniorpolitik og socialt kapitel blev afholdt i efteråret/vinteren 2002.

– at der gennem aftaler skabes bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, bl.a. ved bedre regler i forbindelse med barsel og ferie

– at pensionsforholdene bliver ens for alle inden for samme overenskomst

– at EU-regler indføres i Danmark gennem aftalesystemet

– at påvirke fastsættelsen af EU-regler, som har betydning for det danske arbejdsmarked, at få opprioriteret dialogen mellem de europæiske parter på arbejdsmarkedet og at påvirke EU-lovgivningsprocessen direkte via de europæiske arbejdstagerorganisationer

– at de lokale forhandlere er rustet til at udmønte rammeaftaler lokalt.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

God løn for godt arbejde

Lønnen skal udtrykke respekt for medlemmernes arbejde og derved bidrage til deres selvrespekt.

2 yderligere feriefridage aftalt ved OK-02.

KTO-barselsaftalen er stort set uændret ved OK-02.

Forlængelsen af retten til barselsfravær er kun indeholdt i lovgivningen herom. Om OK-05 medfører ændring i barselsaftalen er uafklaret.

FOA har vedtaget fagpolitiske holdninger til orlovsordningerne i nov. 2001, og de er formidlet til folketing og diverse samarbejdsorganisationer indførelse af barselsfond på det private arbejdsmarked ved OK-2004.

Pensionsforbedringer aftalt ved OK-02, herunder forbedring af »mini-pensionsordningen« fra 4,8% til 7,5%. Om der kan ske yderligere tilnærmelse mellem ordningerne ved OK-05 afhænger i stort omfang af prioriteringen heraf.

Indsats gennem LO – og selvstændigt – for at sikre at gennemførelse af EU-direktiver ikke sker ved lov, der griber ind i indgåede overenskomster og aftaler.

Påvirker igennem alle kanaler om alle emner, der vedrører arbejdsmarkedet i EU.

Kursus tilbud udviklet i samarbejde med DKK.

Udbydes løbende.

Temadage, pjecer, information via bl.a. FOA.dk og FOA-Net om rammeaftalerne.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Det er FOA's mål:

- at øge medlemsgruppernes andel af Ny Løn
- at decentral udmøntning af Ny Løn er baseret på gennemsikrelighed, objektivitet og kobling med den faglige udvikling
- at sikre lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi, herunder at være særlig opmærksom på forskelle i lønudviklingen mellem mænd og kvinder og modarbejde en skæv lønudvikling
- at medarbejdere, der ansættes inden for det rummelige arbejdsmarked, er dækket af en overenskomst-mæssig løn
- at styrke de lokale lønforhandleres position gennem for eksempel lokal konfliktret eller justering/effektivisering af tvistløsningssystemet

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Private arbejdsgivere

I lyset af opgaveglidningen mellem den offentlige og den private sektor skal medlemmerne sikres bedst mulige kollektivt aftalte vilkår ved overgang til privat ansættelse.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

IT-system – LØN-NET på FOA-NET gør lokale aftaler tilgængelige for alle afdelinger.

Etableringen af LØN-NET til vidensdeling om aftaler om ny løn og styrket indsats vedrørende organisationsuddannelse.

e-læring om ny løn på Tillidszonen.

Kulegravningsprojekter i KTO og i FOA-regi sammen med arbejdsgiverparter med det formål at advare lokale forhandlere mod faldgruber, der kan medføre lønforskelle mellem de 2 køn.

Synliggøre lønforskelle via undersøgelser og artikler i FOA-bladet .

Kønsopdelt lønstatistik, der kan anvendes både centralt og lokalt aftalt ved OK-02.

Aftalen om socialt kapitel er ved OK-02 forbedret på enkelte punkter. Der er ikke aftalt ændring, der indebærer, at erfaringsbaseret central aftalt kvalifikationsløns gælder tilsvarende for ekstraordinært ansatte. Der er aftalt at hidtidigt pensionsbidrag opretholdes ved overgang til aftalebaseret skånejob eller fleksjob. Emnet kan være et tema til OK-05.

Enkelte forbedringer af tvistløsningssystemet aftalt ved OK-02. Krav til OK-05 om anderledes lokalt lønsystem vil blive forhandlet.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Fleere overenskomster med private arbejdsgivere

Det er FOA's mål:

- at indgå overenskomster med private arbejdsgivere på alle områder, hvor traditionelle »FOA-områder« kan risikere at blive udliciteret.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Virksomhedsoverdragelse

Virksomhedsoverdragelse må ikke have som konsekvens, at de ansatte betaler for »konkurrencedygtighed«, med forringelser af løn og arbejdsvilkår, personalepolitik, overenskomster og samarbejdsaftaler.

Det er FOA's mål:

- at loven om virksomhedsoverdragelse ændres, så de eksisterende kollektive overenskomster automatisk går med over til den nye arbejdsgiver, eller der sikres muligheder for, at de ansatte er reelt medbestemmende om fremtidige overenskomstforhold
- at fagbevægelsen internt medvirker til at løse spørgsmålet om, hvilken overenskomst udliciterede medarbejdere skal følge
- at indgå klare og hensigtsmæssige grænseaftaler, hvor de ansatte selv får afgørende indflydelse på organisationstilhørsforholdet

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Indsatsen for at komme i dialog med private arbejdsgivere om overenskomst prioriteres. Modeller der øger afdelingernes selvstændige kompetence på området er taget i anvendelse. Antallet af private FOA-overenskomster øges fortsat.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Der skal i f.m. virksomhedsoverdragelse sikres, at medarbejderne har relevant uddannelse i forhold til de opgaver, de skal løse. Det skal endvidere sikres, at den nye arbejdsgiverpart forpligter sig til at efteruddanne de ansatte.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Påvirkning af kommunale beslutningstagere til sikring af de ansattes vilkår efter vedtagelsen af ændret VOL. P.t. meget vanskelige vilkår for lovændringer i retning af det angivne mål.

Løbende påvirkning i LO.

Løbende initiativer til fordomsfri dialog med andre organisationer. Fortsat vanskeligt at nå væsentlige konkrete resultater.

FOA parat til fremtiden

Målsætningerne i dette afsnit omhandler FOA's interne forhold, som er midler til at nå de fagpolitiske målsætninger.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

En demokratisk organisation

Demokrati er en grundlæggende værdi, som styrer den måde, hvorpå vi arbejder og indretter os.

Det er FOA's mål:

- at medlemmerne har størst mulig indflydelse på beslutninger og aktiviteter i afdelingerne og i forbundet
- at der inden for fællesskabet er plads til forskellighed
- at beslutninger baserer sig på såvel hensynet til flertallet som mindretal
- at repræsentationen i styrende organer såvel centralt som lokalt og blandt tillidsvalgte afspejler medlems sammensætningen mht. køn, alder, etnisk baggrund mv.
- at vi selv lever op til den ansvarlighed og har en adfærd, som vi forventer af andre.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

FOA – en attraktiv organisation for alle

FOA skal være en vedkommende organisation, som alle medlemmer identificerer sig med og føler sig hjemme i. Strukturen med faggrupper og sektorer skal sikre dette generelt. For enkelte medlemsgrupper skal der gøres en særlig indsats.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Debatten om »Syv skridt«
FOA i bevægelse

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

MedlemsPulsen

Emnet indgår i handlingsplan på ligestillingsområdet.
Temadag om etnisk ligestilling

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Velfærdskampagne
Medlemshvervning i FOA
Medlemshvervning via LO
Faggruppestatus sættes til debat
Hele debatten om »Syv skridt«

Det er FOA's mål:

- at organisere alle potentielle medlemmer på arbejdspladserne og uddannelsesstederne

-
- at engagere medlemmerne til at være med til at løse faglige opgaver

-
- at være en organisation, som også er attraktiv for dem, der forlader arbejdsmarkedet

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Informationssystem med medlemsoplysninger:

Antallet af medlemmer, ind- og udmeldte samt forsikrede ledige. Er bygget og tilgængeligt på FOA-net for afdelinger. Udvikles løbende med flere faciliteter.

Medlemsorganisering: Generelt: Medlemsorganisering berører en lang række områder i forbundet, og der er samarbejde omkring en del aktiviteter bl.a. ungdom(uddannelsesmesse), elever (idekatalog, bograbatter m.v.), TR-uddannelsen, TR-festival (konkurrence), netsider (FOA.net, Foa.dk, TR-zonen m.v.), A-kassen (fælles medlemsadm.), FIKS (registrering af medlemmer), Økonomi (opkrævning og restancer) o.s.v.

Der er i perioden godkendt to projekter i HB omkring medlemsorganisering som overordnet har medført følgende aktiviteter:

- Fælles landsmøde og 4 regionale møder om medlemsorganiseringens status og udvikling
- Organiseringspjece (Svalepjece)
- Tilskud til afdelinger til aktiviteter
- Rullende materiel til organisering (bus m.v.)
- En række analyser er udviklet bl.a. medlemsanalysen (årlig), frafaldsanalyse, organisationsprocentanalyse m.v. Disse suppleres af de forskellige analyser udviklet under 7-skridt

LO-regi: Der er nedsat en fælles styregruppe som koordinerer indsatsen. I perioden er afviklet en række aktiviteter bl.a. fælles hvervekampagne, fælles nyhedsbrev, hvervetræf m.v.

Støtte og udvikling af det lokale seniorklubarbejde bl.a. ved hjælp af pjecerne: »Inspiration til det lokale klubarbejde«, »Det faglige udvalgs arbejde« og »Vær med i seniorklubben. Der holdes 2 årlige landsmøder for seniorklubformænd, jf. lovene.

– at ledere foretrækker FOA som faglig organisation

– at være en organisation, der er lydhør over for unge medlemmer

På Landsmøde 2002 er udarbejdet ny definition af FOA's ledergrupper.

Faglig udvalg har udarbejdet forslag til ny lederstruktur, som ikke vandt tilslutning blandt afdelingerne. Forslaget indgår i den kommende strukturkongres.

Der er vedtaget nye opgaver for Lederzonen, bl.a. udsendes et lederbrev til udvalgte medlemmer som forsøg, der afholdes specielle lederkurser som forsøg i den kommende periode.

Der er foretaget en opdatering af ledergrupperne i FIKS og der etableres en særlig registrering i FOA-hverv der løbende kan udvikles

Vedr. udlicitering er udbudt særlige kurser til ledergrupperne.

Der er udbudt særlige fyraftensmøder i stress-håndtering

Der er afviklet en nordisk konference om ledernes vilkår i Norden (KNS-konference).

Ungdomsindsatsen bliver temadelt for at ramme en så bred målgruppe som muligt og gøre det overskueligt.

Unge kan vælge »tema« ud fra, hvad der interesserer dem og komme med i en gruppe, der arbejder med et specifikt område f.eks. Balkan, ligestilling og medlemshvervning. Målet er, at unge bliver engageret i FOA's øvrige aktiviteter på dette område, og at de unge er klædt på til at tage de politiske diskussioner både lokalt og på landsplan.

Der arbejdes på at få ungdomsarbejdet op at stå både lokalt og på landsplan. Der ydes støtte til de afdelinger, som ønsker hjælp i opstartsfasen. Målet er på sigt, at der bliver ungdomsudvalg/ungdomsaktiviteter i alle afdelinger.

FOA bliver medlem af Center for ungdomsforsikring (CFU), for dermed at få mulighed for at trække på centrets forskning og viden.

-
- at være en organisation, der er attraktiv for elever.

Emblem og gavepolitik.

FOA udleverer elevlommebøger til alle elever på social- og sundhedsskolerne, hvori elevernes rettigheder m.m. beskrives.

FOA arbejder på, at elever kan købe undervisningsbøgerne gennem lokalafdelingerne med betydelige rabatter.

Elevarbejdet har det sidste år handlet meget om elevernes og FOA's synlighed på skolerne.

I SOSU uddannelsesrådene er der nu en elevrepræsentant.

Der afholdes landselevaktiviteter 2 gange årligt, temaerne bliver bestemt af landselevbestyrelsen.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

AKTIVITETER

Samspil mellem forbund og afdelinger

Forbund og afdelinger skal fungere som en samlet organisation, hvor man gennem samarbejde yder det maksimale for medlemmerne. FOA skal være en fleksibel organisation, der til stadighed udvikler bedre former for dialog og kommunikation med medlemmerne.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

»FOA i bevægelse«

Det er FOA's mål:

- at arbejdsdelingen mellem forbundet og afdelinger er baseret på gensidig tillid og dialog
- at driften i forbundet og afdelingerne er effektiv, og at ressourcerne anvendes optimalt

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Projekt arbejdsdeling

Etablering af landsdækkende CallCenterløsning som på udvalgte områder kan medvirke til at forbedre medlemsservice, øge åbningstiden og øge effektiviteten.

Etablering af landsdækkende elektronisk sags- og dokumenthåndteringsystem med mulighed for indscanning af dokumenter og papirløs sagsbehandling.

– at forbundet kan hjælpe og understøtte afdelingerne, så flest mulige opgaver løses lokalt, og således at tillidsvalgte og andre medlemmer får støtte og vejledning

– at lokale og centrale erfaringer udveksles

– at udnytte teknologiske muligheder i videst muligt omfang med henblik på at optimere det faglige arbejde og for at sikre, at information gøres tilgængelig for flest mulige

– at bidrage til en fælles udvikling i forbundets lokale afdelinger

Standardisering af IT udstyr og systemer som er koblet op mod det fælles net.

Etablering af selvbetjeningsløsninger for forbund og a-kasse på FOA's hjemmeside.

Afdelingsprojektet er afsluttet og evalueres. Evalueringen fremlægges på årsmødet i oktober 02.

FOA-net udbygget med mulighed for etablering af lokale intranet for afdelingerne.

FOA.dk udbygges med mulighed for etablering af lokale web-steder for afdelingerne som en del af FOA's hjemmeside.

Elektronisk adgang til amtslige og kommunale løn og personalesamlinger.

Udbygningen af datawarehouseløsninger på FOA-net.

Etablering af et IT-baseret informationssystem til vidensdeling om aftaler om ny løn og styrket indsats vedrørende organisationsuddannelse.

Eksempler på bidrag på fagpolitiske områder:

Via databasen om fleksjob, spørgsmål/svar vedr. fleksjob, sociallovgivningskurser mv.

Aftaler om seniorpolitik indhentes og erfaringer er videreformidlet i pjecerne og vil senere blive tilgængelige på FOA-net.

Etablering af et IT-baseret informationssystem til vidensdeling om aftaler om ny løn og styrket indsats vedrørende organisationsuddannelse.

Informationer om fagpolitiske arbejdsområder lægges løbende på foa.dk og FOA-net samt opdateres til TR-undervisning i FPI (FOA's pædagogiske institut).

Etablering af en digital a-kasse og fagforening på udvalgte områder.

Skabe mulighed for at medlemmerne kan få udvalgte forsendelser på elektronisk medie i stedet for via papir.

Afholdelse af fælles IT-konference for forbund afdelinger og lokale enheder.

-
- at afdelingernes og forbundets service samt brugen af kontingentet er synlig for medlemmerne.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

De tillidsvalgte – FOA's nøglepersoner

FOA sætter det enkelte medlem i centrum for det faglige arbejde. Det betyder, at de faglige opgaver, der berører det enkelte medlem, skal løses så tæt på medlemmet som muligt. De tillidsvalgte på arbejdspladserne er dermed nøglepersoner i organisationen.

Det er FOA's mål:

- at forbedre de tillidsvalgtes generelle vilkår, det være sig økonomisk og mht. frihed til faglig kvalificering og personlig kompetenceudvikling

Forbundet er indgået i sammenlægningsforsøg og afdelingsudvikling af større omfang i bl.a. følgende områder: Vestsjælland, Sønderjylland, Vejle og Frederiksborg amter samt Silkeborg, Århus og Morsø afdelinger.

Serviceinformationer indsamles.

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Forbedrede vilkår for TR aftalt ved OK-02.

Der foreligger en 3-årig plan for en systematisk kompetenceudvikling. Startede april 2002.

Der udvikles en samlet TR strategi for indsatsområdet: Løn arbejdstid og ansættelse. Startede 2003.

Kompetencer i Spil (KIS): Et dialogværktøj til bl.a. at vurdere og målrette TR's kompetencer og efterfølgende udarbejde uddannelsesplaner.

Systematisk uddannelsesplanlægning: et elektronisk værktøj (i FIU-SYS) til at opsamle kompetencer og planlægge kompetenceudvikling og uddannelsesaktiviteter.

E-læring som supplement til eksisterende uddannelses tilbud til TR. Der er udviklet et modul for E-læring i forhold til MED aftalen og lokale lønforhandlinger med fokus på, hvordan TR kan tilrettelægge et løn-

– at styrke udviklingen af lokale netværk for FOA's tillidsvalgte

– at skabe ét samlet mødested på internettet – 'FOA's teknologiske højskole' – hvor tillidsvalgte kan få nyheder og informationer, kommunikere og udveksle erfaringer med hinanden og med afdelingen samt tage netbaserede kurser

– at alle tillidsvalgte får adgang til at anvende pc og internet i det faglige arbejde på arbejdspladsen

– at FIU-systemet udvikles således, at FIU-midlerne anvendes mere fleksibelt centralt, lokalt og på arbejdspladsniveau

– at der skabes mulighed for fælles uddannelse af tillidsvalgte på tværs af hovedorganisationerne.

forhandlingsforløb. I løbet af 2004 præsenteres yderligere to moduler (Arbejdstid og Ansættelsesforhold).

Akademiuddannelser

Systematisk Evaluering: Systematisk evaluering skal bidrage til at sikre udvikling og kvalitet af TR-grunduddannelsen og overbygningskurserne i forhold til nuværende og fremtidige opgaver for TR.

Indgår i den lokale TR-grunduddannelse. Løbende aktivitet.

Overbygningskursus i forbundets indsatsområder.

Udviklingsprojekter med lokalafdelingerne:

Igangsættelse af aktiviteter, der understøtter TR's arbejde. F.eks. Supervision/coaching og netværksdannelse.

Der er etableret et netundervisningssystem (FIU-Net).

Groupcare: Konferencsystem til udveksling af oplysninger og erfaringer.

Tillidszonen (TZ) er en internet portal, der bl.a. skal understøtte TR's arbejde med indsatsområderne løn, ansættelse, arbejdstid, arbejdsmiljø og personaleforhold:

Der findes derfor oplysninger om OK/aftaler, løn, arbejdsmiljø, personaleforhold – bl.a. barsel, ferie, kompetenceudvikling, seniorpolitik, sygefravær, samt medindflydelse mv. på portalen.

Under de forskellige emner præsenteres TR's rolle og der ligger vejledninger og pjecer, som kan understøtte TR's arbejde med de forskellige emner.

Krav herom imødekommet ved OK-02.

Ændringer i FIU. Er sket fra 2002.

FIU-midler skal kunne bruges til denne aktivitet. Er sket fra 2002.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Samarbejde med andre organisationer

FOA er et stort forbund, som ikke isolerer sig, men gerne indgår i forpligtende samarbejde med andre.

Det er FOA's mål:

- at samarbejde med organisationer og politisk valgte, hvis værdigrundlag harmonerer med FOA's
- at virke aktivt for at etablere og sikre lokalt organisations-samarbejde i overensstemmelse med de centrale formelle og uformelle organisations-samarbejder
- at etablere dialog og samarbejde med bruger-organisationer og andre interesseorganisationer med det langsigtede mål, at FOA's synspunkter kan fremmes
- at samarbejde på nordisk, europæisk og globalt plan med andre lønmodtager- og interesseorganisationer for at få størst mulig indflydelse på forhold af betydning for medlemmerne

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

FOA deltager aktivt i samarbejdet i DKK, LO og KTO
Samarbejdsaftale med SL
Fusionsaftale med PMF, som skal til endelig beslutning i slutningen af 2004
Pædagogisk Sektor har i Børnepolitisk netværksgruppe været med til at udarbejde en undersøgelse om børns oplevelser af en forlænget skoledag.
FOA samarbejder om bogudgivelser med MUNKSGÅRD Danmark.
Samarbejder internationalt.

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Samarbejde med øvrige forbund om udviklingen af overenskomstområdet.

Samarbejder med LO Faglige seniorer, Ældremobiliseringen, Ældresagen, Handicaporganisationer

Påvirke den danske EU-politik med henblik på at styrke den sociale dialog (arbejdsmarkedsforhandlinger) i Europa.

FAGPOLITISK MÅLSÆTNING

Fagbevægelsens struktur

Fagbevægelsens struktur skal afspejle virkeligheden på arbejdspladserne

Det er FOA's mål:

at der er én hovedorganisation med opdeling i brancher – lokalt og centralt

-
- at KTO stadig er et stærkt forhandlingsfællesskab for (amts-)kommunalt ansatte udbygget med en lokal forhandlingsmodel

AKTIVITETER

Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Sygehusbranche
Pædagogisk branche
Teknik- og service branche
LO's interessentundersøgelse og igangværende projekter

Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Fremsættelse af forslag herom via medierne og direkte i KTO.

Drøftelse heraf i KTO-regi.

Iværksættelse og KTO-koordinering af fælles konflikt ved OK-02.

Medvirke til at fastholde KTO som forhandlingsfællesskabet på det offentlige område efter OK-02, bla. gennem nye forhandlingsregler.

Nye forhandlingsregler vedtaget 2004.

Bilag 2

Oversigt over antal opsagte medlemmer og tillidsrepræsentanter i kongresperioden

Medlemmer:

Statistik 2001	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	146	238	246	101	731
Februar	143	184	241	100	668
Marts	107	205	287	96	695
April	122	158	188	108	576
Maj	114	127	231	120	592
Juni	100	162	225	208	695
Juli	102	123	217	116	558
August	92	173	195	100	560
September	80	139	201	111	531
Oktober	308	219	236	105	868
November	106	212	290	130	738
December	102	128	248	88	566
I Alt	1522	2068	2805	1383	7778

Medlemmer:

Statistik 2002	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	131	158	294	118	701
Februar	146	198	241	84	669
Marts	142	158	248	113	661
April	154	284	263	123	824
Maj	175	179	274	126	754
Juni	282	239	365	156	1042
Juli	184	211	209	106	710
August	215	154	244	112	725
September	221	137	263	133	754
Oktober	205	215	314	160	894
November	223	188	326	164	901
December	148	140	276	129	693
I Alt	2226	2261	3317	1524	9328

Medlemmer:

Statistik 2003	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	205	188	326	166	885
Februar	210	145	297	165	817
Marts	230	174	311	158	873
April	258	185	319	138	900
Maj	138	168	321	154	781
Juni	198	170	300	169	837
Juli	161	149	251	119	680
August	159	122	231	122	634
September	215	163	271	79	728
Oktober	174	177	289	113	753
November	205	196	316	124	841
December	151	146	281	84	662
I Alt	2304	1983	3513	1591	9391

Medlemmer:

Statistik 2004	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	142	132	285	109	668
Februar	230	175	297	165	867
Marts	191	176	265	148	780
April	187	159	261	119	726
Maj	71	198	239	119	627

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter:

TR/SU/SI statistik 2001	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar		2	7	2	11
Februar	1	1	6	2	10
Marts		1	9	1	11
April		2	7	2	11
Maj		1	4	3	8
Juni		1	7	1	9
Juli	1		3	5	9
August	1		4		5
September	2		1	1	4
Oktober	1		4		5
November		1	3		4
December			6	1	7
I Alt	6	9	61	18	94

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter:

Statistik 2002	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	1	1	6		8
Februar		1	4	1	6
Marts	1	2	2	1	6
April			3		3
Maj	1	1	4	2	8
Juni	4	1	6		11
Juli			3	1	4
August			4		4
September		2	1		3
Oktober	1	1	9	1	12
November	1		3	1	5
December		1		1	2
I Alt	9	10	45	8	72

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter:

Statistik 2003	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	3		5	2	10
Februar		1	4		5
Marts	2	1	5	1	9
April	1		2	1	4
Maj	3	1	2	1	7
Juni		1	7	3	11
Juli	1		1	4	6
August	1				
1					
September			1		1
Oktober					0
November		1	5	1	7
December			2		2
I Alt	11	5	34	13	63

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter:

TR/SU/SI statistik 2004	Arb.mgl./ Rational	Samarbv./ andet	Sygdom	Tavsheds pligt	I alt
Januar	1	1	3	1	6
Februar	0	0	4	1	5
Marts	1	1	6	1	9
April	0	0	0	0	0
Maj	0	0	4	2	6
I Alt	2	2	18	6	28

Bilag 3

Publikationer udgivet af forbundet i perioden 2000-2004

Når du bliver ledig
Når du vil holde ferie – som ledig
Find dit nye job på FOA Job
Om at stå til rådighed – når du er ledig
Dagpenge – når du arbejder på nedsat tid
Valget er dit – efterløn eller ej
Når du bliver medlem – Dimittend
Vedtægter for A-kassen (OAA)
Far, mor og barn
Med i bagagen – Det rummelige arbejdsmarked
Med på vognen – Det rummelige arbejdsmarked
Førtidspensionister 1999-2001
Et arbejdsliv i vækst
Undersøgelse af arbejdsskader i FOA 1998-2001
Alt for mange offentligt ansatte ender på førtidspension
Undersøgelse af førtidspensionister i FOA
På arbejdsmiljøets vegne
Samarbejde med ældreråd – hvorfor og hvordan?
Vær med i Seniorklubben
Det faglige udvalg – for seniorer
FOAs seniorarbejde – inspiration til det lokale klubarbejde
FOAs KLAGEINSTANS BERETNING 2003
Du og FOA i fremtiden
Årsmøde 2003 – Statusrapport
FOAs KLAGEINSTANS BERETNING 2002
Pionererne
Rapport fra årsmøde 2002 (forbundet)
Årsmøde 2002 – statusrapport (forbundet)
Ekstraordinær kongres 2002 – kongresprotokol
Vi gør dig stærkere
Årsmøde 2001 – Statusrapport (forbundet)
Vi leverer velfærd
Forbundslove
Årsmøde 2003 – Statusrapport (Køkken – og rengøringssektoren)

Årsmøde 2003 – Mundtlig beretning
(Køkken- og rengøringssektoren)
Værd at vide – om ansættelse af serviceassistentelever
Årsmøde 2001 – Statusrapport (Køkken- og rengøringssektoren)
Årsmøde 2001 – Mundtlig beretning
(Køkken- og rengøringssektoren)
Søger du udfordringer? – så bliv serviceassistent
Rengøring – et gode vi skal værne om
Dagens ret – Godt arbejdsmiljø
Er du ung i huset eller børnepasser?
Det sku' være så rent... – debatoplæg
Den nye VEU-reform 2001
Ledelse hele vejen rundt
Ledere på tværs 2002
Omstilling til selvstyring
Grib mulighederne som personaleleder (Det pædagogiske område)
Grib mulighederne som personaleleder (Social- og sundhedsområdet)
Almen og faglig efteruddannelse
Lønmagasin, april 2003
Lønmagasin, april 2002
Hvad mener forældrene om dagplejen?
Årsmøde 2003 – Statusrapport (Pædagogisk sektor)
Årsmøde 2003 – Mundtlig beretning (Pædagogisk sektor)
Rapport fra den internationale Dagplejekonference 2003
Dagplejen – hjem for værdier
Værdiregnskab – dagplejen 2003
Et barn er et barn
Børn med særlige behov
Børnene med i hverdagen
Family day-care In Denmark
Giv dagplejerne et uddannelsesløft
Den pædagogiske grunduddannelse
Hvis børn kunne vælge
Årsmøde 2002 – Mundtlig beretning (Pædagogisk sektor)
Årsmøde 2002 – Statusrapport (Pædagogisk sektor)
Ord på dagplejepædagogikken
Dagplejepædagogik – bevidst handling i det daglige

Tilsyn i dagplejen
Forældresamarbejdet i dagplejen
Årsmøde 2001 – Mundtlig beretning (Pædagogisk sektor)
Årsmøde 2001 – Statusrapport (Pædagogisk sektor)
Dagplejen barnets andet hjem
To sider af samme sag (Tilsyn i dagplejen)
Særlige ordninger i dagplejen
Virksomhedsplan (Visioner og mål i dagplejen)
Sammen kan vi udvikle os (Tilsyn i dagplejen)
Vi passer osse på os selv – om arbejdsmiljø i dagplejen
Det gør en forskel (PGU med merit – omsorgsmedhjælper)
Værd at vide om PGU (Meritudgaven)
Omsorgsmedhjælper
Bedre til jobbet (PGU med merit – dagplejere)
PGU – Meritudgave
Fællesskab i legestuen – erfaringer og idéer
Dagplejen år 2000 – profilering og kvalitetsudvikling
Tænk dig om (Forebyggelse af ulykker i dagplejen)
Gang i seniorpolitikken
Dagplejer – også efter de 50
Hul på fremtiden (arbejdsplads og seniorpolitik)
Fra ord til handling – evalueringsrapport
På frierfodder for seniorer
Etik i ældreplejen i Søllerød kommune
Fastholdelse af social- og sundhedspersonale
Fremtidsbilleder – i bakspejlet (Social- og sundhedssektoren)
Det gode sundhedsvæsen – med fokus på sygehusene
Udfordringen
Fremtidsbilleder – vores image
Arbejdet med mennesker – på et menneskeligt og fagligt grundlag
Helheden
Nye fortællinger – Nye billeder
I mødet med mennesker
I gensidig respekt
For meget forlangt? Rapport om ældreområdet
For meget forlangt?
Vores sundhed

Tag bladet fra munden
Flere veje – bedre liv (psykiatri & samfund)
Det unikke menneske – omsorg og pleje til flygtninge og indvandrere
Årsmøde 2003 – statusrapport (Teknik- og servicesektoren)
Fandt du vejen til Ny Løn?
Lønstatistik – Bilag til »Fandt du vejen til Ny Løn?«
Årsmøde 2001 – Mundtlig beretning (Teknik- og servicesektoren)
Årsmøde 2002 – Statusrapport (Teknik- og servicesektoren)
Bedre vilkår til tillidsvalgte
Årsmøde 2001 – Statusrapport (Teknik- og servicesektoren)
Årsmøde 2001 – Mundtlig beretning (Teknik- og servicesektoren)
FOA – din partner på arbejdspladsen
Kompetent – ganske enkelt
Rustet til dialog
Udvikling af personlige kompetencer
Vender dine hænder rigtigt – så blev ejendomsserviceassistent
Uddannelse og arbejdsliv i ældreområdet – RAPPORT
Uddannelse og arbejdsliv i ældreområdet
Søger du udfordringer? – så blev serviceassistent
Privat ansat – hvad så?
Personalepleje gør en forskel, maj 2004

Uddannelsesprojecer for:

Omsorgsmedhjælpere samt ansatte på klub,-narko-, og legeplads-
området (ikke uddannet pædagog)
Pædagoger ansat i dag-/døgninstitutioner, klubber, på legeplads-
området og narkoområdet
Dagplejepædagoger, dagplejeledere og pædagogiske konsulenter
Dagplejere og pædagogmedhjælpere
Tilsynsassistent på rengøringsområdet
Ung i huset
Husmedhjælper/kantinemedhjælper ansat i staten
Hospitalsmedhjælper København
Rengøringsleder
Kantineleder
Opsynspersonale på rengøringsområdet

Rengøringsassistent
Husassistenter ved højskoler og private kantiner
Hospitalsmedhjælper på køkkenområdet
Plejemedhjælper på rengøringsområdet
Køkkenmedhjælper
Personale ansat i sygehusvæsenet
Husassistenter i køkkener
Personale ansat inden for kommunernes/amternes psykiatriske tilbud
Personale med pleje- og omsorgsopgaver i kommunerne
Det tekniske serviceområde
Vejmænd
Trafikpersonale
Håndværker
Parkeringserviceassistent
Arbejdsleder
Brandpersonale
Kirkegårdsbetjent
Kedel-, maskin- eller motorpasser
Målerkontrollør
Specialarbejder
Vaskeripersonale
Amtsbetjente & skolebetjente
Husassistent på rengøringsområdet
Hospitalsserviceassistent



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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