

Det åbne oplæg til FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27

Kære delegationer

Her er det åbne og foreløbige oplæg til **FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27**. Oplægget bygger på input fra medlemmerne, input fra delegationerne på de regionale kongresmøder og input fra faggruppelandsmøderne. Dertil kommer inspiration fra en paneldebat på hovedbestyrelsens møde den 13. juni, hvor gæster udefra udfordrede hovedbestyrelsens holdninger til, hvad FOA skal kæmpe for i de næste fire år¹.

Nu er der én debat tilbage, før vi skal træffe en kollektiv beslutning om **FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27**. Det er debatten fra kongressens talerstol. Den 22. november skal vi udveksle og afveje argumenter for og imod egne og andres forslag til, hvilke visioner og mål for fælles handling, vi skal vælge at gå efter i de næste fire år.

Prioriteringen af hvad der er 'det vigtigste af alt det vigtige' er hverken simpel eller nem. Derfor er det nødvendigt at få så mange forskellige synspunkter og idéer frem som muligt i debatten fra kongressens talerstol. Fælles handlekraft er afhængig af en bred debat.

Som delegerede skal vi tage konsekvensen af den alvorlige situation, FOA befinder sig i. Det indebærer, at vi er ærlige om organisationens sårbarhed som følge af medlemsfaldet. Vi skal finde modet til at tage de nødvendige beslutninger. Det kræver, at vi holder fast i troen på vores fælles handlekraft og tilliden til, at vi er i gang med at skabe fremtidens FOA-fællesskab. De visioner og mål for fælles handling som kongressen vælger, skal vække genkendelse og engagement, også udenfor kongressalen. Kongressen skal vælge lige netop de visioner og mål, der kan rumme, ramme og rykke os alle – medlemmer og tillidsvalgte på arbejdspladserne, lokale FOA-fagforeninger, sektorer og forbund.

Dette oplæg til visioner og mål for fælles handling er en foreløbig udgave, som kongressen skal skære til og færdiggøre. Det indeholder fire visioner og 36 mål for fælles handling. Dilemmaet er, at alle 36 mål for fælles handling er relevante, men vi kan ikke gå efter dem alle i løbet af en kongresperiode. Vi skal vælge nogle til og fravælge andre. Derfor opfordrer vi som hovedbestyrelse til, at I som delegerede forbereder jeres indlæg fra kongressens talerstol ud fra fem spørgsmål:

1. Der er formuleret en vision for hvert af de fire kongrestemaer:

Tegner de et tiltrækkende og troværdigt billede af den fremtid, vi kæmper for?

Lægger de op til forandringer, der er tilpas store og vidtgående, eller skal de skærpes?

Note 1

I panelet sad Mette Kiergaard, Ældreminister og MF for Moderaterne, Kristian Vendelbo, Adm. Direktør i KL.

Agnete Meldgaard Hansen, PHD i Arbejdslivsstudier og lektor ved RUC, Torben M. Andersen, Professor i Økonomi ved AAU.

2. Under **fremtidens fællesskab** er der 11 bud på mål for fælles handling:

- Hvilke 5 mål, mener I, er de vigtigste?
- Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

3. Under **fremtidens arbejdsliv** er der 8 bud på mål for fælles handling:

- Hvilke 3 mål, mener I, er de vigtigste?
- Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

4. Under **fremtidens faglighed** er der 8 bud på mål for fælles handling:

- Hvilke 3 mål, mener I, er de vigtigste?
- Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

5. Under **fremtidens velfærd** er der 9 bud på mål for fælles handling:

- Hvilke 3 mål, mener I, er de vigtigste?
- Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

Hovedbestyrelsen lægger altså op til, at **FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27** beskriver den fremtid vi vil kæmpe for. Og de mål for fælles handling, vi derfor vil rykke på sammen – på tværs af arbejdspladser, lokale FOA-fagforeninger, sektorer og forbund.

Vi ses på kongressen!

Mona Striib

På vegne af hovedbestyrelsen

Om delegationernes forberedelse til kongresdebatten

Som noget nyt bliver FOAs visioner og mål for fælles handling først færdiggjort på kongressen. Derfor opfordrer hovedbestyrelsen til, at delegationerne, udover konkrete ændringsforslag, også overvejer hvilke mål for fælles handling, de vil prioritere under hvert tema.

Om debatten på kongressen

Debatten finder sted fra talerstolen, hvor talspersoner for delegationerne og sektorerne fremlægger deres argumenter for og imod de forskellige visioner og mål for fælles handling. Som noget nyt lægger hovedbestyrelsen op til, at der både argumenteres for konkrete ændringsforslag og for en konkret prioritering.

Onsdag den 22. november kommer vi til at debattere ét tema ad gangen:

1. Fremtidens fællesskab
2. Fremtidens arbejdsliv
3. Fremtidens faglighed
4. Fremtidens velfærd

Fra åbent oplæg til et færdigt beslutningsforslag

Ved hver temadebat gennemføres der digitale pejlinger. Pejlingerne skal vise hvilke mål for fælles handling, delegationerne prioriterer som de allervigtigste. Altså hvilke mål der er bredest opbakning til.

Sidst på dagen udformes et samlet beslutningsforslag ud fra debatten fra talerstolen og ud fra de digitale pejlinger. Den følgende morgen fremlægger forbundsformanden et beslutningsforslag til **FOAs visioner og mål for fælles handling 2023-27**, som der derefter stemmes om.

Der vil blive mulighed for at delegationsmøder før afstemningen.

1. Fremtidens fællesskab

Forslag til vision

Om fire år opfordrer medlemmerne oftere deres uorganiserede kolleger til at melde sig ind i FOA, fordi vi er et fagforbund, der adskiller os positivt fra andre. Medlemmernes begejstring for FOA-fællesskabet er et direkte resultat af, at vi i de seneste fire år har samlet hele organisationen – tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, valgte og ansatte i lokale FOA-fagforeninger og forbund – om at vende medlemsudviklingen.

Medlemmerne vil ikke undvære FOA, fordi:

- alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne, valgte og ansatte i de lokale FOA-fagforeninger og forbundshuset tilbyder dem en faglig service, de ikke kan få andre steder.
- de ikke bliver behandlet som kunder, der skal betjenes, men som medlemmer af et engagerende fællesskab, hvor vi handler sammen.
- fællesskabet øger deres medindflydelse og gennemslagskraft.

Organisering og fastholdelse er et fælles ansvar i FOA. Det indebærer, at vi alle ved, hvordan man tager medansvar, for at flere vælger at melde sig ind i FOA, for at flere vælger at blive i FOA, og for at flere vælger at deltage i det faglige arbejde. Når vi om fire år ser os tilbage, har flere fællesskabsløsninger været afgørende for, at det er sket. Vores fællesskabsløsninger gør, at flere medlemmer på arbejdspladserne nu mærker FOA-fællesskabet og den forskel, det gør for dem og deres kolleger. Medlemmerne kan se, at der er en klar sammenhæng mellem de udfordringer og problemer, de står med på arbejdspladsen, og de ting vi kæmper for i fællesskab.

Medlemmernes aktive deltagelse har bidraget til at styrke FOAs position som en troværdig med- og modpart. Og det sikrer, at FOA kan mønstre den nødvendige gennemslagskraft – når vi forhandler aftaler og overenskomster.

Forslag til mål for fælles handling

1. Vi arbejder for TR- og AMR-dækning på alle arbejdspladser, så vi har relationerne til at kunne organisere kollegerne og styrken til at løfte i fællesskab.
2. Vi kontakter alle nye kolleger, allerede før de tiltræder, så vi kan repræsentere dem ved lønindplaceringen. Hvis de ikke er medlemmer, opfordrer vi dem også til at melde sig ind.
3. Vi besøger alle arbejdspladser med jævne mellemrum. Både for at tilbyde løntjek, men også for at høre hvad der rører sig, og om de har en sag, hvor FOA skal træde til og bakke op.
4. Vi besøger alle uddannelsessteder hyppigt. Vi skal både bidrage til undervisningen med viden om FOA og den danske model og være synlige på fællesarealerne. Vi skal invitere alle elever med i FOA og skabe FOA-fællesskaber for eleverne.
5. Vi aftaler ordentlige vilkår for tillidsrepræsentanterne med deres arbejdsgivere. Alle tillidsrepræsentanter skal have opbakning og tid til at engagere deres kolleger og varetage deres interesser.

6. Vi sørger for, at der er en nær relation mellem alle tillidsrepræsentanter og deres lokale fagforening, ligesom vi sørger for, at alle tillidsrepræsentanter får de rette kompetencer til at hjælpe deres kolleger og tale deres sag.
7. Vi forbedrer vores faglige service og tilgængelighed gennem fællesskabsløsninger på tværs af lokale FOA-fagforeninger, sektorer og forbund, så medlemmet får den rette hjælp i rette tid, uanset hvilken faggruppe medlemmet kommer fra.
8. Vi sørger for, at alle medlemsgrupper – uanset alder, køn, herkomst, faggruppe eller ansættelsesvilkår – oplever sig repræsenteret i fællesskabet.
9. Vi kontakter alle, der er på vej ud af FOA-fællesskabet, for at hjælpe dem til at blive eller for at blive klogere på, hvorfor de ikke længere vil være med.
10. Vi fremmer faglige fællesskaber på arbejdspladserne på tværs af FOAs faggrupper for at understøtte faglig udvikling og handlekraft. De faglige fællesskaber kan eksempelvis involveres, når der er dilemmaer på arbejdspladsen, eller der skal koordineres lokallønsforhandlinger.
11. Vi øger FOAs synlighed ved at sammenflette organiseringsaktiviteter, medlemskommunikation og digital tilstedeværelse, så både medlemmer og potentielle medlemmer ved, hvad FOA står for, og hvordan de kan engagere sig.

Din opgave

Under **fremtidens fællesskab** er der 11 bud på mål for fælles handling:

Hvilke 5 mål er de vigtigste?

Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

Hvad er din prioritet?

Vælg 5 mål ud af de 11 ovenfor



2. Fremtidens arbejdsliv

Forslag til vision

Om fire år har vi skabt ændringer af arbejdsvilkårene, så vi med stolthed kan fortælle om FOA-fællesskabets betydning for lønnen, medindflydelsen, arbejdsmiljøet og ligheden i samfundet. Medlemmerne har oplevet, at FOA kæmper for en løn, der i højere grad afspejler værdien af den opgave, de løser og det ansvar, de tager. Ligesom lønnen også skal afspejle den nedslidning, man udsættes for, når man arbejder med hjerne, hjerte og krop – både om dagen, om aftenen og om natten.

Arbejdsmiljøet har længe været for dårligt på FOAs områder, og derfor har vi brugt de seneste fire år på at forbedre sammenhængen mellem alt det, vi ved om lovgivningen, problemstillingerne og handlemulighederne på den ene side, og så den konkrete forskel vi gør for medlemmerne på deres arbejdspladser på den anden side. Vi har især lagt os i selen, for at medlemmerne får flere kolleger, så der er bedre tid til at levere faglig kvalitet, at holde pauser og fremme en faglig udvikling.

FOA holder fast i, at arbejdslivet kan se forskelligt ud alt efter hvilken livsfase, medlemmerne befinder sig i. Vi kæmper for, at medlemmerne får større medindflydelse på arbejde og arbejdstid, såvel som forbedrede muligheder for seniorordning og for at kunne trække sig værdigt tilbage, hvis man er nedslidt eller syg.

Derudover lykkes vi i stigende grad med at stå sammen på tværs af tillidsvalgte, lokale FOA-fagforeninger, sektorer, forbund og alliancepartnere.

Forslag til mål for fælles handling

1. Medlemmerne oplever, at vi er synlige forkæmpere for mere lighed, blandt andet ved en mere retfærdig fordeling ved overenskomstforhandlingerne.
2. Vi forhandler kollektive lokallønsaftaler hvert år for alle arbejdspladser, så medlemmerne oplever lokalløn som en fælles vej til lønudvikling, og vi bruger det som en drivkraft for organisering af potentielle medlemmer.
3. Vi gør fuldtid og fastansættelse til en mulighed på alle FOA-medlemmernes arbejdspladser. Vi kæmper for at indrette arbejdspladserne, så det bliver attraktivt og holdbart for medlemmerne at arbejde fuldtid.
4. Vi kæmper for, at medlemmerne har større medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og står fast på, at der skal værnes om medlemmernes fritid. Det forstår vi som et bæredygtigt arbejdsliv.
5. Vi kæmper for, at medlemmerne får større fleksibilitet i deres arbejdsliv, så der kan tages større hensyn til forskellige livsfaser, eksempelvis når man begynder i sit første job, eller når man har små børn.

6. Vi gør arbejdsmiljøet på medlemmernes arbejdspladser til et fælles ansvar for såvel tillidsrepræsentanter, som arbejdsmiljørepræsentanter og lokale FOA-fagforeninger, så arbejdsvilkår og arbejdsmiljø knyttes sammen til gavn for medlemmerne.
7. Vi deltager i at skabe konkrete, mærkbare forbedringer af arbejdsmiljøet på FOA-medlemmernes arbejdspladser. Arbejdsfællesskaberne, som medlemmerne er en del af, skal være centrale i udviklingen af arbejdslivet og arbejdsmiljøet.
8. Vi kæmper for muligheder for ordentlige seniorordninger og for muligheden for at kunne trække sig værdigt tilbage, når helbred og sygdom begrænser arbejdsevnen.

Din opgave

Under **fremtidens arbejdsliv** er der 8 bud på mål for fælles handling:

Hvilke 3 mål er de vigtigste?

Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

Hvad er din prioritet?

Vælg 3 mål ud af de 8 ovenfor



3. Fremtidens faglighed

Forslag til vision

Om fire år arbejder FOAs faggrupper stadig med meget forskellige opgaver på de mest centrale velfærdsområder. Det nye er, at FOAs faggrupper ser og mærker, at deres fag og opgaver inspirerer flere unge til at søge ind i faget, og vi er ved at vende udviklingen, så der igen er flere faglærte end ufaglærte på FOAs områder.

FOA er tæt involveret i, hvordan vi som samfund håndterer problemet med at rekruttere nok medarbejdere til velfærden. Selv om vi ikke nødvendigvis er nået i mål med alle vores krav, så kan vi se, at der ansættes flere kolleger, og normeringerne bliver mere rimelige, særligt på de pædagogiske arbejdspladser og social- og sundhedsområderne.

Om fire år har FOA banet en vej, der giver faggrupperne en nøglerolle i fremtidens bæredygtige velfærd. Det er FOA-faggrupper med faglighed indenfor energi, bygningsdrift og vedligehold, kost og rengøring, som viser vejen for en velfærd, der reducerer ressourceforbruget og genanvender mest muligt. Den grønne profilering af fagene bidrager også til at skabe variation i opgaverne, skaber synlighed om fagene og giver desuden nogle af FOAs faggrupper en helt ny position på arbejdsmarkedet.

Vores dagsorden om frisættelse og et større tværfagligt samarbejde øger kravene til medlemmernes kompetencer. Det samme gælder implementeringen af flere og flere velfærdsteknologiske løsninger. Begge dele forudsætter faglært arbejdskraft og tilbud om løbende efteruddannelse. Om fire år er det blevet meget tydeligt for medarbejdere på FOAs områder, at vi både forhandler uddannelsesmuligheder hjem til vores medlemmer og hjælper det enkelte medlem med at bruge dem.

Uanset hvilken FOA-faggruppe, man tilhører, er faglig nysgerrighed og engagement stadig afgørende. FOA har brugt de fire år efter kongressen i 2023 til – på tværs af sektorernes – at udforme et samarbejde om fremtidens faglighed. I dialog med faggrupperne, når vi mødes til konferencer og i andre fora, diskuterer og udvikler vi fagligheden ved at forholde os til tendenser og den teknologiske udvikling. Og vi inddrager ungdommens idéer, håb og drømme til deres fremtidige job og fag.

Forslag til mål for fælles handling

1. Vi kæmper for fleksible uddannelser, der kan tilpasses personlige udfordringer, evner og livs-faser.
2. Vi kæmper for løn under uddannelse, også vokselevløen.
3. Vi fanger skolebørnenes interesse for FOA-fagene. Med praktik, positive fortællinger og et særligt fokus på dem, der ikke har det nemt i den almene skole.
4. Vi kæmper for nye karriereveje, der også har fokus på tværfaglighed og den grønne omstilling, hertil kommer specialistuddannelser inden for blandt andet hygiejne, psykiatri og demens.

5. Vi kæmper for, at nye medarbejdere på FOAs områder får en vagtplan, der giver mulighed for ordentlig introduktion til opgaverne og møde med deres tillidsrepræsentant.
6. Vi træffer aftaler med arbejdsgiverne om, at alle ufaglærte nyansatte skal i gang med uddannelse senest to år efter ansættelse.
7. Vi kontakter alle medlemmer for at tilbyde rådgivning om uddannelse og karriereveje. Vi opfordrer også medlemmerne – og deres ledere – til at øge brugen af kompetencefondene.
8. Vi arrangerer uddannelsesdage for ufaglærte medlemmer. Vi inviterer uorganiserede kolleger med, så vi kan vise, hvad de kan tage del i, når de melder sig ind. Vi forhandler trepartsaftaler om flere praktikpladser, flere uddannelser og mere efter- og videreuddannelse, så flere får en uddannelse på FOAs områder.

Din opgave

Under **fremtidens faglighed** er der 8 bud på mål for fælles handling:

Hvilke 3 mål er de vigtigste?

Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

Hvad er din prioritet?

Vælg 3 mål ud af de 8 ovenfor



4. Fremtidens velfærd

Forslag til vision

Velfærden skal følge med tiden, når vi bliver flere børn og ældre. Ligesom velfærden skal følge med den generelle velstandsudvikling, når vi bliver rigere som samfund. Den offentlige velfærd er essentiel for en bæredygtig samfundsvækst, hvor vi har tillid til, at vi drager omsorg for hinanden såvel som for klimaet.

Om fire år står FOA frem som en fagforening, der trækker reformerne af velfærden i en mere solidarisk retning. Vi argumenterer fagligt og konkret for, at de offentlige udgifter som minimum bør vokse i takt med velstanden. Ellers bliver der en bedre velfærd for de velhavende og en ringere til dem, der ikke har råd til private tilbud. Udover at være usolidarisk er privatisering gennem forsikringer og øget egenbetaling også en ineffektiv udnyttelse af samfundets ressourcer.

Om fire år har FOA derfor udfordret fortællingen om, at der ikke længere er penge nok til en offentlig velfærd, vi som samfund kan være stolte af. Hvad enten det gælder lokale, regionale eller nationale beslutninger om offentlig velfærd, så ved politikerne, at FOA har en kvalificeret mening, stiller de mest relevante spørgsmål og kommer med praktiske løsninger.

Vi står fast på, at velfærd, når alt kommer til alt, handler om at prioritere: Skal pengene bruges på skattelettelser, eller skal de investeres i velfærd? Vi står fast på, at der skal investeres i velfærd. Så det bliver attraktivt at være velfærdsmedarbejder. Så der bliver råd til nok kolleger, tid til faglighed og attraktive uddannelsesmuligheder for de mange ufaglærte i velfærdsfagene til gavn for alle. Vi holder også fast i, at der altid skal være hjælp til sygemeldte og dem, der er truede på deres arbejdsevne.

Om fire år står FOA fortsat frem som en troværdig politisk stemme og synlig debattør på vegne af medlemmerne på arbejdspladserne. Vi har modet til at gå ind i trepartsforhandlinger om de mest komplekse problemstillinger, ligesom vi gerne drøfter selv de sværeste dilemmaer om, hvordan vi prioriterer velfærden, for eksempel på sundhedsområdet. Vi gør det tydeligt, at velfærdspolitik altid handler om etik og ansvarsfølelse ikke mindst overfor syge, nedslidte og borgere på kanten af arbejdsmarkedet, såvel som for samfundets mest udsatte.

Forslag til mål for fælles handling

1. Vi kæmper for bedre normeringer baseret primært på faglært arbejdskraft på FOAs områder. FOAs faggrupper har en nøglerolle og kan videreudvikle og forny velfærden, men det forudsætter ordentlige arbejdsvilkår.
2. Vi kæmper for, at den offentlige velfærd vokser i takt med, at vi som samfund bliver rigere. Derfor lægger vi eksempler frem for politikerne på Christiansborg, så de kan se konsekvenserne, også for væksten i den private sektor, hvis de ikke lader det fælles overskud komme den offentlige velfærd til gode.

3. Vi kæmper for at udbygge det offentlige velfærdssamfund og imod øget privatisering og profit på velfærd, for eksempel private sundhedsforsikringer.
4. Vi kæmper for, at finansloven tager investeringer i FOA-medlemmernes arbejdsvilkår lige så alvorligt som lavere skat til direktøren. Eksempelvis skal gevinsten ved færre sygedage indregnes ved investeringer i sundhedssystemet og gevinster ved investeringer i arbejdsmiljøet på alle velfærdsområder.
5. Vi kæmper for, at budgetloven ændres. Kommuner og regioner skal have en økonomisk ramme for mere end et enkelt år, så de undgår kortsigtede løsninger. Vi argumenterer for, at afskaffe de regler, der straffer kommuner og regioner økonomisk, hvis de bruger flere penge på velfærd, end regeringen giver dem lov til.
6. Vi kæmper i fællesskab, for at der ikke konkurreres på løn og ansættelsesvilkår ved udliciteringer og privatiseringer. Vi skal kræve, at de offentlige arbejdsgivere bruger arbejdsklausuler overfor private virksomheder og stiller krav om arbejdsmiljø og uddannelse.
7. Vi inspirerer arbejdspladserne til nye former for tværfaglige samarbejder på arbejdspladserne, der giver større faglig frihed til FOAs faggrupper. Vi skal vise gevinsterne ved små teams og arbejdsfællesskaber.
8. Vi hjælper medlemmerne med at tage velfærdspolitiske sager op på deres arbejdsplads, for eksempel om 0-minuts-ydelser i hjemmeplejen eller kvalitetsforringelser som følge af time-lønsansættelser.
9. Vi udbygger den bredest mulige alliance for at kæmpe for en velfærd, der gør meget mere for dem, der har brug for hjælp til at opnå og bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet og skærme samfundets svageste. En alliance der for eksempel også gør op med de prioriteringer, der gør, at de mest ressourcestærke får mest ud af det offentlige sundhedsvæsen.

Din opgave

Under **fremtidens velfærd** er der 9 bud på mål for fælles handling:

Hvilke 3 mål er de vigtigste?

Har I forslag til ændringer eller tilføjelser?

Hvad er din prioritet før kongressen?

Vælg 3 mål ud af de 9 ovenfor

