

FOA KONGRES08 

F O A — F A G O G A R B E J D E



Agenda

En sammenhængende organisation

FOAs målprogram
kongressen 7.-9. oktober 2008

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen og Mona Striib

Redaktion: Tom Bjerregaard, Maria Bregnhardt; Louise Vergo,

Nina Banerjee, Per Lange og Michael Hæstrup

Layout omslag: GraFOA Maja Honoré

Foto: Mike Kollöffel

Tryk: FOAs trykkeri

Oplag: 750 eksemplarer

1	INDHOLD	
2		
3	Indledning	5
4	En sammenhængende organisation	5
5	Det fagpolitiske spor	6
6	Det organisatoriske spor	6
7	Fagpolitisk spor.....	8
8	Overenskomster.....	8
9	<i>Overenskomstforhandlinger på det private område</i>	8
10	<i>Overenskomstforhandlinger på det offentlige område</i>	9
11	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	10
12	Flere hænder	10
13	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	11
14	Anerkendelse, faglighed og uddannelse	12
15	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	13
16	Arbejds miljø	14
17	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	15
18	Kvalitet og velfærd	16
19	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	17
20	Organisatoriske spor.....	18
21	Synlighed og medlemsorganisering	18
22	<i>Synlighed.....</i>	18
23	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	19
24	<i>Medlemsorganisering</i>	19
25	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	20
26	Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation	20
27	<i>De berørte har beslutningsretten</i>	21
28	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	21
29	<i>Mere demokrati til regionsansatte medlemmer</i>	21
30	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	22
31	Fokus på lederskab	22
32	<i>Hovedbestyrelsen som det fælles forbunds lederskab.....</i>	22
33	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	23
34	<i>Handlekraft og lokal opbakning og ejerskab</i>	23
35	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	23
36	<i>Hensynet til kapaciteten i organisationen.....</i>	23
37	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	23
38	<i>En arbejdsdeling som understøtter handlekraft og kapaciteten i organisationen</i>	23
39	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	24
40	Konsolidering af arbejdet med demokratiløftet og serviceløfterne	25
41	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	25
42	Styrkelse af den decentrale organisation.....	26

43	<i>Styrkelse af FOA på arbejdspladsen</i>	26
44	<i>Tillidsrepræsentanterne.....</i>	26
45	<i>Sikkerhedsrepræsentanterne.....</i>	27
46	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	27
47	<i>Fokus på ledelse af fagligt aktive.....</i>	28
48	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	28
49	<i>Gribe det faglige engagement.....</i>	28
50	<i>Det har FOA nået på næste kongres.....</i>	29
51		

52 Indledning

53 En sammenhængende organisation

54 Kongresperioden 2004-08 har været begivenhedsrig med et nyt forbund, kommunalreform,
55 nyt regeringsgrundlag, velfærdsreform, kvalitetsreform, trepartsaftale og fornyelse af over-
56 enskomsten med den første strejke i mange år. Herudover er der sat en masse små og store
57 skibe i søen. Alt det der er sat i gang skal følges op, konsolideres og udvikles videre.

58 Udgangspunktet er godt. FOA har opnået banebrydende resultater og er synlig som aldrig
59 før. FOA kendes på at sætte medlemmerne i centrum, og FOA er blevet en central med-
60 spiller i udviklingen af den offentlige sektor og velfærdssamfundet.

61 Den store udfordring i den kommende kongresperiode er at fastholde grebet og udvikle
62 FOA videre. Dette er i sig selv en stor opgave. Netop derfor er det afgørende at stoppe op
63 og gøre status for at arbejde videre på et nyt og bedre grundlag. Dette nye grundlag er
64 Agenda, der lægger op til konsolidering og en målrettet prioritering af de områder, hvor
65 FOA fortsat skal udvikle sig. FOA skal arbejde fokuseret for at sikre en indsats af høj kvali-
66 tet. Det betyder, at nogle emner vil være ude af fokus i den kommende kongresperiode. De
67 er ikke glemt, men nedprioriteret.

68 I den kommende kongresperiode skal vi bygge videre på de gode erfaringer, vi har høstet.
69 Vi skal gøre mere af det, der har virket.

70 Når FOA fortsat skal være synlig for medlemmerne og i offentligheden, og fastholde de
71 mange muligheder, vi selv har været med til at skabe, så må vi arbejde ud fra en vision om
72 ”En sammenhængende organisation”, hvor vi bygger videre på tidligere beslutninger om at
73 sætte medlemmerne i centrum.

74 At sætte medlemmerne i centrum indebærer, at FOA har afgivet løfter om den service,
75 medlemmerne kan forvente af FOA. FOA skal fortsat tilbyde individuel service til alle
76 medlemmer – en service, der er tilpasset og relevant i forhold til det enkelte medlems be-
77 hov. Men det er lige så vigtigt, at FOA prioriterer den generelle politiske interessevareta-
78 gelse og politikudvikling. Udviklingen af organisationen skal derfor sikre, at FOA varetager
79 både den individuelle service og de kollektive interesser.

80 At sætte medlemmerne i centrum forudsætter et levende lokalt demokrati og en løbende
81 dialog med medlemmerne. Derfor har FOA også afgivet løfte om det enkelte medlems
82 demokratiske rettigheder.

83 Fællesskabet FOA er forpligtende. Det forpligtende fællesskab FOA er ikke noget den en-
84 kelte afdeling kan melde sig ud af. Den enkelte afdeling har en forpligtelse overfor fælles-
85 skabet, fordi det man gør i en afdeling kan få konsekvenser i en anden, og fordi hver enkelt
86 afdeling med sine handlinger er med til at tegne hele fællesskabet. Med andre ord arbejder
87 FOA fortsat med den organisatoriske udvikling ud fra overskriften ”Det vi gør lokalt giver
88 ekko i hele organisationen”, som vedtaget på strukturkongressen januar 2006.

89 Det fagpolitiske spor

- 90 FOA skal fortsat udvikle sig fagpolitisk ved at have fokus på og markere vores holdninger.
91 Det gælder både de lavtlønnedes forhold, ligestilling, bedre betingelser for at levere velfærd
92 i den offentlige sektor og mere i løn til FOAs grupper. Fagpolitikken skal gøre FOA tydelig
93 og gennemskelig for medlemmerne og definere FOAs rolle i samfundet.
- 94 FOA skal som organisation formå at rumme et bredt spektrum af medlemmer - fra det
95 medlem, der tvivler på nødvendigheden og værdien af en fagforening over den traditionelle
96 fagligt aktive, som går vejen som tillidsvalgt til de mere aktivt orienterede. Alle har det
97 til fælles, at de vil vurdere om FOA er i stand til at levere varen. Om FOA formår at rum-
98 me deres engagement og skabe værdi og mening for dem. Det er, hvad vi skal leve op til.
- 99 FOA er ikke noget politisk parti, men skal forholde sig politisk til samfundets udvikling.
100 FOA skal være kendt for sin indsats på arbejdspladserne og agere politisk, når det forbed-
101 rer medlemmernes vilkår.

102 Det organisatoriske spor

- 103 FOA skal geares til at tage udfordringerne op og bygge videre på de beslutninger, der blev
104 taget ved kongresserne i 2004 og 2006. Der er stadig pres på økonomien, og det skal der
105 fortsat tages effektivt hånd om. Medlemsorganisering skal fortsat prioriteres højt, og der
106 skal findes en balance mellem suverænitet og forpligtende fællesskab. Det regionale niveau
107 skal styrkes. En klar arbejdsdeling mellem afdelinger og forbund skal implementeres, og
108 forbundshuset skal tilpasse sig sin nye rolle. Demokratiløftet skal udfoldes og serviceløfter-
109 nes rolle og indhold skal i den kommende kongresperiode udvikles.
- 110 Det er vigtigt at skabe sammenhæng i FOA - ikke mindst fordi FOA er en decentral orga-
111 nisation. Afdelingerne er basis for varetagelsen af servicen over for medlemmerne og ar-
112 bejdspladserne, FOA har et fleksibelt sektorsystem som paraply for faggrupperne og for-
113 bundet er basis for varetagelsen af fællesskabets overordnede interesser. At skabe sammen-
114 hæng handler bl.a. om at opbygge en bredere forståelse af begrebet ”fagligt engagement”
115 og finde plads til nye former for fagligt engagement.
- 116 Fagligt engagement var tidligere ensbetydende med, at man lod sig vælge af kolleger og
117 fagfæller til at varetage en fagpolitisk post – enten på arbejdspladsen eller i fagforeningen.
118 Man tog del i det repræsentative demokrati. De medlemmer findes stadig, og de bliver sta-
119 dig mere engagerede.
- 120 Den store gruppe som ikke lader sig vælge, er dog ikke fagligt uengageret. Mange af dem er
121 blot engagerede på en anden måde. Flere og flere ønsker at engagere sig kortvarigt - for
122 eksempel i et projekt, som de finder umiddelbart relevant, og som har en afslutning.
- 123 Erfaringen viser, at medlemmernes engagement i en beslutning stiger, jo mere indflydelse
124 beslutningen har på den konkrete hverdag.
- 125 FOA skal kunne rumme mange typer fagligt engagement og lægge flere beslutninger ud til
126 direkte demokratiske afgørelser. FOA skal have en mere åben, involverende og levende
127 beslutningsproces. For mange beslutninger truffet i repræsentative fora kan virke ødelæg-
128 gende for engagementet og det kan reducere legitimiteten i beslutningerne.

- 129 FOA skal finde sine ben som faglig bevægelse med medlemmerne i centrum og profes-
130 sionelt drevet serviceorganisation, og der skal findes en balance mellem forskellige grupper
131 interesser.
- 132 Sammenhæng er en anden måde at tale om solidaritet på, fordi den enkelte gruppe skal
133 kunne se sig selv som en del af en større sammenhæng. Sammenhæng handler dybest set
134 om, at der er sammenhæng mellem det FOA siger, og det FOA gør og om at den fagpolitik
135 FOA arbejder for, er understøttet organisatorisk.

136 Fagpolitisk spor

137 Selvom Danmark er et af de rigeste lande i verden, er uligheden vokset de seneste år. På
138 trods af højkonjunktur og rekordlav ledighed, har den stigende polarisering for alvor bidt
139 sig fast i Danmark. Der er store forskelle når det gælder uddannelse, boligforhold, indfly-
140 delse på samfundet, arbejdsmiljø, sundhed og levetid¹. Derfor er det vigtigt at have fokus
141 på medlemmernes forsørgelsesgrundlag og livskvalitet i det hele taget.

142 FOA skal fortsat være en markant politisk aktør, der arbejder for et solidarisk velfærdssam-
143 fund med en solid offentlig sektor, der sætter dagsorden for både kvalitet i arbejdet og kva-
144 litet i velfærden. FOAs socialpolitiske profil skal signalere en synlig og offensiv socialpolitik
145 og give en fælles platform at agere ud fra. Hermed søger FOA at styrke og præge den soci-
146 alpolitiske indsats og udvikling.

147 Økonomien sætter rammerne for velfærden i regionerne og kommunerne. For stramme
148 økonomiske rammer giver færre hænder, mindre tid og i sidste ende en ringere kvalitet i
149 velfærden.

150 Intet tyder på, at regeringen vil slippe de meget stramme tøjler, kommunerne og regionerne
151 har med skattestop og lave vækstrater. Regeringens økonomiske plan frem mod 2015 lover
152 lavere økonomisk vækst i velfærdsydelse end vi har oplevet de seneste år. Det er som
153 om, at kommunerne har fået hevet tæppet væk under sig.

154 Overenskomster

155 FOA har overenskomster både på det offentlige og private område. Agendaen kigger der-
156 for frem både i forhold til overenskomstforhandlingerne på det private område i 2010 og
157 på det offentlige område i 2011.

158 *Overenskomstforhandlinger på det private område*

159 Overenskomstfornyelsen på hele det private område i 2007 forløb ret stilfærdigt. FOA spil-
160 ler på grund af sin andel af overenskomster og medlemmer på det private arbejdsmarked en
161 langt mindre rolle ved forhandlinger på det private (og det statslige) område end på det
162 kommunale og regionale område.

163 FOA har på trods af dette brug for at styrke sin indsats for at få tegnet flere overenskom-
164 ster på det private område. Blandt andet er der brug for en særlig indsats i forhold til han-
165 dicaphjælperne, hvor de seneste lovændringer nu betyder at området privatiseres, hvorfor
166 FOA har særligt behov for at markere sig som naturlig overenskomstpårt på området.

167 Udover den øgede løbende aktivitet på området, skal FOA forstærke indsatsen for at ind-
168 drage de privatansatte medlemmer mere aktivt i forberedelserne af overenskomstfornyel-
169 serne.

¹ LO's hvidbog om ulighed 2007

170 ***Overenskomstforhandlinger på det offentlige område***

171 Overenskomstfornyelsen 2008 (OK-08) på det kommunale og regionale område startede
172 med et medlemsstyret forspil i sommeren 2007. Rigtig mange FOA-medlemmer især fra
173 social- og sundhedssektoren nedlagde arbejdet og mange demonstrerede i protest mod
174 dårlige lønvilkår og dårlige muligheder for at udføre arbejdet på et fagligt forsvarligt niveau.

175 Om forløbet af OK-08 og FOAs rolle i den forbindelse kan det fastslås, at:

176 - FOA satte dagsordenen for forhandlingerne på det kommunale og regionale område
177 med temaet ”Mandeløn til kvindeafdeling”.

178 - FOA lykkedes med at fastholde lønkampen centralt i medierne igennem hele forløbet
179 af OK-08.

180 - FOA lykkedes med lokale initiativer før og under de varslede konflikter i foråret, som
181 styrkede og fastholdt befolkningens opbakning til vores lønkamp.

182 - FOA lykkedes med at forhandle et overenskomstresultat, som samlet set var bedre, end
183 det andre organisationer opnåede til deres medlemmer ved OK-08.

184 De samlede forhandlingsresultater blev godkendt ved urafstemninger med meget høj delta-
185 gelse – og solide flertal. Der var naturligt nok delte meninger om resultaterne var gode nok.

186 Vurderingen af, om der kunne være opnået et bedre resultat for eksempel ved en længere
187 konflikt eller en anderledes strategi, var forskellig blandt medlemmer i forskellige sektorer
188 og blandt valgte i FOA.

189 Forhandlingsforløbet og samarbejdet med andre organisationer, især i KTO, viste nogle
190 stærke interesse modsætninger og et fællesskab, der endte med at virke som en hindring for
191 gennemførelse af vores mål om ”Mandeløn til kvindeafdeling”.

192 I praksis var det arbejdsgivermodparten, KL, som tog bestik af den forhandlingspolitiske
193 situation med forslag om afsættelse af en historisk stor skævdelingspulje.

194 Selvom mange FOA-medlemmer fik et godt procentvist overenskomstresultat, har de sta-
195 dig fået en lavere lønstigning i kroner om måneden end mange højtlønnede, der acceptere-
196 de et lavere procentvis resultat.

197 Dette blev fulgt op af beklagelser fra højt lønsgrupper over, at FOAs procentvise resultat
198 førte til lavere generelle udmøntninger fra den fælles reguleringsordning til de højt lønnede.
199 På den baggrund var det svært at se muligheder for en acceptabel fælles lønpolitik.

200 Lønpolitikken er så afgørende for overenskomstfornyelser, at der må ske væsentlige æn-
201 dringer heri. Ligeledes må der ske væsentlige ændringer i samarbejdet herom i KTO inden
202 2011, hvis samarbejdet mellem de 48 organisationer i KTO skal fortsætte.

203 FOA har også givet bolden op til debat om reguleringsordningen skal bevares. Ordningen
204 sikrer en vis parallelitet i lønudviklingen i forhold til det private arbejdsmarked, men måske
205 virker den til gengæld hæmmende på muligheder for en selvstændig offensiv lønpolitik på
206 det kommunale og regionale område. Når ordningen er med til at forhindre en lønpolitik,
207 der gavner de lavtlønnede (kvindegrupper) og ikke giver det forventede resultat, er det tid
208 til nye tanker og overvejelser.

209 Ved OK-08 blev ordningerne om lokale lønforhandlinger forskelligt - og typisk med færre
210 midler end hidtil afsat på FOAs overenskomstområder. Lokale lønforhandlinger og deres
211 værdi og form, må igen diskuteres i FOA, op til OK-11.

212 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 213 - En markant forbedret overenskomstdækning på det private område
- 214 - Præget arbejdet i en nedsat ligelønskommission, så der er politisk vilje til at støtte
215 FOAs projekt "Mandeløn til kvindefag"
- 216 - Tættere på målet "Mandeløn til kvindefag" med en yderligere og markant forbedring af
217 lønvilkår for de lavtlønnede kvindegrupper i kommuner og regioner
- 218 - Ændret lønpolitikken i KTO-samarbejdet, så linjen med at alle lønforbedringer udmåles
219 procentvis, er erstattet med en anden lønprofil til fordel for de lavere lønnede ansatte
- 220 - Reguleringsordningen for offentligt ansatte er, efter en konstruktiv og grundig debat i
221 KTO, enten forladt som krav eller opretholdt med væsentlige forbedringer
- 222 - Styrket de enkelte organisationers råderum ved overenskomstforhandlingerne yderlige-
223 re
- 224 - Taget grundlæggende stilling til hvilken rolle lokale lønforhandlinger skal spille for
225 FOAs medlemmer på det kommunale og regionale arbejdsmarked

226 **Flere hænder**

227 Rekrutteringsproblemerne vokser i disse år, og stadig flere kommuner har problemer med
228 at tiltrække arbejdskraft. Samtidig vokser behovet for service på grund af ændringer i be-
229 folkningens alderssammensætning. Alene på ældreområdet viser FOAs beregninger, at der
230 vil være behov for omtrent 10.000 flere ansatte om 10 år, hvis standarderne for den enkelte
231 borger skal være den samme som i dag. Dertil kommer, at en tredjedel af de ansatte i kom-
232 muner og regioner er over 50 år og derfor må forventes at gå på pension inden for en over-
233 skuelig årrække. Det er de store årgange, som går af og som de noget mindre årgange får
234 svært ved at erstatte.

235 Det er en udfordring, for ubesatte stillinger øger arbejdspresset, forringer kvaliteten og er
236 med til at undergrave berettigede krav om bedre normeringer på flere områder. Det er der-
237 for også vigtigt at arbejde for, at flere ikke-uddannede får en uddannelse. Hvis den nuvæ-
238 rende udvikling fortsætter uden at der gøres noget, vil vi ikke i fremtiden have mulighed for
239 at have et velfærdssamfund, hvor man får hjælp, når man har brug for det.

240 FOA skal arbejde på at udvikle et sammenhængende bud på, hvordan den offentlige sektor
241 kan tiltrække arbejdskraften til at levere den velfærd, vi alle ønsker, og være en central aktør
242 i de kommende trepartsdrøftelser.

243 Mange kommuner har taget initiativer til at styrke rekrutteringen. Det er gode initiativer,
244 men ofte kortsigtede og enkeltstående, så de ikke dækker det fremadrettede rekrutterings-
245 behov. For få kommuner har i samarbejde med FOA planlagt en flerårig indsats ud fra et
246 lokalt behov.

-
- 247 FOA skal arbejde for, at trepartsaftalen og de nye overenskomster udmøntes og følges op,
248 så der sker en målrettet rekrutteringsindsats, ud fra behovet i de enkelte kommuner. For at
249 afdække indsatsen i de kommende år, skal FOA tage initiativ til at afdække behovet for
250 rekruttering, antal uddannelsespladser, samt andelen af ufaglærte i den enkelte kommune.
- 251 Lokale aftaler skal sikre samarbejde mellem kommunen, FOA, det lokale jobcenter og de
252 respektive uddannelsesinstitutioner, for at dække det lokale rekrutteringsbehov ved en ind-
253 sats overfor de ledige i det lokale beskæftigelsesopland.
- 254 Redskaberne er bl.a. de nye aftalte muligheder i trepartsaftalen og OK-08, samt en række
255 beskæftigelsespolitiske redskaber som for eksempel jobrotation, en ny aktiv rekruttering i
256 stedet for passiv aktivering, en særlig ungeindsats, integration af ledige med anden etnisk
257 baggrund end dansk, og selvfølgelig en aktiv brug af FOAs egen formidlingsindsats.
- 258 FOAs rekrutteringsindsats skal ligeledes forholde sig til international rekruttering.
- 259 Der skal fokuseres på fastholdelse af flere af de nuværende ansatte, så afgangens mindskes,
260 og rekrutteringsbehovet falder. Her er det for eksempel retten til fuldtid, ret til uddannelse,
261 nye ledelsesformer og teknologi, men også en bedre indsats for arbejdsmiljøet, sygeopføl-
262 ning og fastholdelse af seniorer.
- 263 At sikre flere hænder kræver en indsats for at få flere til at søge arbejde indenfor området.
264 Men det kræver også en indsats overfor dem, der allerede er ansatte og dem på uddannelse.
265 Det kræver lokal opfølgning, med et forpligtende aftalebaseret samarbejde med kommu-
266 nerne.
- 267 Rammerne for beskæftigelsespolitikken vil politisk være i fokus på Christiansborg de kom-
268 mende år, hvor udspil i ly af såvel Familie-, arbejds- og Arbejdsmarkedskommissionerne
269 fremføres. Her er det vigtigt, at FOA deltager i debatten, lokalt og centralt. I den forbindel-
270 se er der behov for, at FOA selv skaber et bedre overblik over FOAs arbejdsmarked.
- 271 ***Det har FOA nået på næste kongres***
- 272 – Afdækket FOAs arbejdsmarked, herunder normerings- og rekrutteringsforhold
- 273 – Udviklet rekrutteringsstrategier og indgået aftaler med relevante samarbejdspartnere,
274 herunder kommuner, jobcentre og uddannelsesinstitutioner
- 275 – Styrket tilgangen af arbejdskraft til FOAs fagområder, bl.a. ved flere unge i ordinær
276 uddannelse, målrettet aktivering og opkvalificering af ledige, opkvalificering af ikke-
277 uddannede og fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere
- 278 – En fortsat aktiv rolle som LO-repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd (LBR) og de
279 regionale beskæftigelse råd (RBR).

280 **Anerkendelse, faglighed og uddannelse**

281 Omdrejningspunktet for det enkelte medlem er arbejdets indhold, det medlemmet kan og
282 gør - faget og fagligheden. FOA skal bl.a. skabe værdi for medlemmerne ved, at deres fag-
283 lighed anerkendes og løbende udvikles. Faglig identitet og faglig anerkendelse handler både
284 om, hvordan medlemmerne forstår deres egen faglighed, og hvordan deres kollegaer, ar-
285 bejdsgivere og andre opfatter og anerkender deres faglighed.

286 Det er en udfordring, at sikre respekt og anerkendelse for det arbejde medlemmerne udfø-
287 rer i det daglige. Erfaringerne fra organisationsudvikling på både det private og det offentli-
288 ge arbejdsmarked skal bringes i spil. Disse erfaringer viser, at de bedste resultater opnås,
289 hvor medarbejderne på alle niveauer er i front, når afgørende beslutninger om udvikling og
290 forandring skal iværksættes. Medarbejdere, der har indflydelse og kontrol over eget arbejde,
291 præsterer det bedste resultat. Medarbejdere, der holdes udenfor beslutninger, og som ikke
292 har mulighed for at bruge deres kompetencer, bliver i bedste fald ligeglade overfor deres
293 arbejde og vil i værste fald direkte modarbejde forandring. Der skal lyttes til, hvad hver
294 enkelt medarbejder er optaget af. Medarbejdere, der bliver respekteret og lyttet til, kommer
295 både arbejdsgiveren og borgeren til gode. Det kan være gennem formel inddragelse gen-
296 nem MED-systemet, inddragelse i organisationsudvikling og velfærdsledelse. Nye uddan-
297 nelsesmuligheder, autorisation m.v. signalerer også respekt og anerkendelse.

298 Det er en udfordring at skabe faglig identitet og synliggøre det som hvert medlem kan og
299 gør, både i forhold til medlemmet selv, kollegaerne, borgerne, arbejdsgiverne og offentlig-
300 heden. Forsknings- og udviklingsprojekter skal synliggøre medlemmernes indsats på ar-
301 bejdspladserne og skabe ny viden om medlemmernes indsats og fagets indhold og betyd-
302 ning.

303 Det er en udfordring, at medlemmerne har mulighed for at identificere sig selv som en del
304 af et fagligt fællesskab, som er synligt både i offentligheden og i FOA. FOA skal tage afsæt i
305 forskellighed og mangfoldighed. Der er brug for alle i det faglige fællesskab, og alle med-
306 lemmer skal have mulighed for at diskutere deres fag.

307 Det er en udfordring, at alle FOAs medlemmer får mulighed for at dygtiggøre sig både i
308 deres arbejde og i deres personlige udvikling. Den øgede fokus på kvalitetsudvikling, kan
309 være med til at skabe forståelse for den enkelte medarbejders indsigt og kompetence som
310 omdrejningspunkt for den offentlige ydelse.

311 Medarbejderne skal anerkendes, og deres kunnen og erfaring skal bruges godt, så de trives
312 og udfolder deres kompetencer bedst muligt. Medarbejderne skal have indflydelse på eget
313 arbejde, og kontrol og styring skal afløses af god ledelse og god tilrettelæggelse af arbejdet i
314 overensstemmelse med MED-aftalen.

315 FOA arbejder for, at medlemmer får den viden og de kompetencer deres arbejde kræver.
316 Det kræver uddannelse og efteruddannelse.

317 Som det er nu, præges de offentligt ansattes hverdag af stadig større arbejdsbyrder og an-
318 svarsområder, tidsrøvende registrering, evalueringer og kvalitetsstyring, der tager alt for
319 megen tid fra velfærden – fra de mennesker, som det hele handler om, borgerne. Medar-
320 bejderne befinder sig alt for ofte i umulige situationer, hvor opgaverne ikke kan løses, så
321 det giver mening. Strukturforandringer, ændret ledelse, rationaliseringer og urimelige ar-
322 bejdsbyrder er meget belastende.

323 I stedet bør der være fokus på en kvalitetsudvikling, der har forståelse for den enkelte med-
324 arbejders indsigt og kompetence som omdrejningspunkt for den offentlige ydelse. For at
325 kunne levere et godt stykke arbejde, som man kan være stolt af, så kræver det flere ting.
326 Man skal have de kvalifikationer og den uddannelse, der er brug for. Men kompetencer
327 alene gør det ikke, der er også brug for, at man kan være stolt af sit arbejde, det vil sige, at
328 man kender sin faglighed, og rammerne for arbejdet skal gøre det muligt at løse opgaverne
329 kompetent og med høj kvalitet.

330 For at højne fagligheden på FOAs arbejdspladser er grunduddannelse og kompetenceud-
331 vikling en nødvendighed. Netop uddannelse og kompetenceudvikling som drivkraft for
332 faglig udvikling er vejen til anerkendelse for det stykke arbejde som medlemmerne leverer.

333 FOA arbejder for at sikre uddannelse til alle medlemmer. FOA kræver udvikling gennem et
334 helt arbejdsliv.

335 ***Det har FOA nået på næste kongres***

336 – Dokumenteret, hvad FOAs forskellige grupper ved og kan, og på den baggrund arbej-
337 det målrettet på at skabe respekt og anerkendelse for det arbejde som FOAs medlem-
338 mer udfører over for både borgere og arbejdsgivere

339 – Der er skabt uddannelsespladser, der som minimum opfylder resultaterne fra treparts-
340 aftalen på både de ordinære uddannelser og for grunduddannelser for voksne (GVU-
341 forløb). Der er skabt flere og bedre erhvervsuddannelser inden for FOAs fagområder,
342 samt brede og fleksible efter- og videreuddannelsesforløb

343 – Flere af FOAs medlemmer har deltaget i kompetenceudvikling, og FOAs medlemmer
344 synliggør tydeligere i ord og handlinger deres faglighed

345 – Været synlige og dagsordensættende i forhold til uddannelse til medlemmerne

346 – Deltaget aktivt i at unødvendig registrering og dokumentation er afskaffet

347 – Taget initiativ til forsknings- og udviklingsprojekter, der har skabt ny viden og indsigt i
348 de faglige områder som medlemmerne beskæftiger sig med.

349 Arbejdsmiljø

350 FOAs arbejde med arbejdsmiljø og forebyggelse er centralt for at sikre medlemmerne de
351 bedst mulige vilkår for trivsel og et godt helbred gennem et helt arbejdsliv. Et godt fysisk
352 og psykisk arbejdsmiljø uden overbelastning og med respekt og indflydelse er også en af
353 forudsætningerne for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og nedbringe syge-
354 fraværet.

355 FOA skal gå i dialog med medlemmerne om, hvad et godt arbejdsliv er, og hvordan man
356 bedst kan sikre en god balance mellem arbejde og familie.

357 FOA skal undersøge, hvad medlemmerne mener med godt arbejdsmiljø. Der skal sættes
358 mere fokus på, hvad der gør medlemmerne syge. Der er behov for en systematisk indsam-
359 ling af viden, der skal danne grundlag for FOAs indsats. Den viden, der opbygges, og det
360 medlemmerne peger på, skal være styrende for FOAs indsats.

361 Når medlemmerne spørges, peger de på, at arbejdsmiljø er et af de områder, hvor FOA
362 skal markere sig mere i den offentlige debat. FOA skal sætte fokus på, at det betaler sig at
363 gøre en indsats for arbejdsmiljøet.

364 FOA skal være en central aktør både lokalt og centralt. Arbejdsmiljø skal indtænkes i alle
365 FOAs aktiviteter, og der skal være fokus på handling. FOA skal være kendt for sin indsats
366 med arbejdsmiljø. FOAs arbejde og resultater skal være mere synlige overfor medlemmerne
367 og offentligheden.

368 FOA skal samarbejde med andre organisationer for løbende at forbedre arbejdsmiljøet.
369 FOA skal gøre sin politiske indflydelse gældende, for at sikre godt arbejdsmiljø for eksem-
370 pel ved at være i dialog med politikere. Det er vigtigt at synliggøre konsekvenser af regerin-
371 gens arbejdsmiljøreform, og generelt konsekvenser af den politik der føres.

372 Der skal sættes fokus på forebyggelse, og FOA skal arbejde for en prioritering af forebyg-
373 gelse. Men FOA skal også være der, når medlemmerne udsættes for dårligt arbejdsmiljø.
374 Arbejdsmiljø må aldrig blive den enkeltes problem. Arbejdsmiljø er et fælles anliggende,
375 hvor alle skal inddrages. Det er ikke kun et anliggende for sikkerhedsrepræsentanterne.

376 Der skal sættes øget fokus på den sociale kapital. Tillid, respekt og samarbejde er nøgleor-
377 det i arbejdspladsernes sociale kapital og i dette arbejde er det derfor vigtigt at styrke og
378 udvikle samarbejdet mellem tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne.

379 FOA skal synliggøre positive og negative konsekvenser for arbejdsmiljøet ved alle beslut-
380 ning, men FOA skal også finde positive indgangsvinkler til at tale om arbejdsmiljø – de
381 gode historier skal frem.

382 Den lokale indsats skal styrkes, den skal helt ud på arbejdspladserne med fokus på med-
383 lemmernes dagligdag. Det kræver, at FOA er mere opsøgende.

384 FOAs tillidsvalgte, er vigtige aktører. Der er behov for at definere de forskellige roller tyde-
385 ligere.

386 FOA skal udvikle brugbare, konkrete redskaber til alle tillidsvalgte. Der skal sættes mere
387 fokus på samarbejde og relationer mellem sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter
388 og ledelsen og fokus på ledernes ansvar. Der skal arbejdes for en bedre repræsentation af
389 sikkerhedsrepræsentanter i MED-systemet, og der er behov for en opkvalificering af MED-

- 390 udvalgsmedlemmerne vedrørende arbejdsmiljø. Det skal sikres at MED-
391 udvalgsmedlemmerne som minimum gennemgår den uddannelse som parterne har aftalt.
- 392 Et af midlerne til at nå ud på den enkelte arbejdsplads, er et intensiveret fokus på arbejds-
393 pladsvurdering (APV). Det er vigtigt at sætte APV i centrum som et praktisk og strategisk
394 værktøj, som arbejdspladserne bliver i stand til at bruge rigtigt. Praktisk - fordi det indehol-
395 der værktøjer til nødvendige forandringer på arbejdspladsen - og strategisk fordi det kan
396 indeholde dokumentation, der kan bruges i afdelingens faglige sagsbehandling om påkræ-
397 vede ændringer. Anvendt på den rigtige måde, tjener det også som dokumentation for
398 manglende overholdelse af arbejdsgiveransvaret ved behandling af sager ved domstolene.
- 399 Arbejdstilsynets undersøgelser viser, at ca. en tredjedel af alle danske virksomheder ikke
400 laver deres APV. Ved at synliggøre de civile retslige erstatningssager som FOA allerede kører
401 og intensivere indsatsen omkring APV, hvor der ligger et utal af overtrådte arbejdsgiver-
402 forpligtelser, indeholder et stort potentiale til forbedringer af arbejdsmiljøet og en meget
403 skarpere profil af FOAs arbejdsmiljøindsats.
- 404 FOA skal have fokus på arbejdet med APV. FOA skal sikre, at APV har fokus på såvel det
405 fysiske som det psykiske arbejdsmiljø, og APV skal helt i fokus som en central opgave for
406 sikkerhedsrepræsentanterne. Trivselsundersøgelserne skal også trækkes ind i arbejdet med
407 APV.
- 408 Der skal sikres en bedre kobling mellem OK og arbejdsmiljø. Der ligger i det hele taget en
409 udfordring i opfølgning på aftaler (OK-05 + OK-08: stress, vold m.m.), idet de kan bruges
410 som løftestang på arbejdspladserne til en fokuseret og målrettet indsats.
- 411 Det er ligeledes vigtigt, at arbejdsmiljøloven sættes i fokus, specielt i forhold til skiftende
412 regerings mange anslag mod de forebyggende elementer i loven. Samspilsmulighederne
413 mellem aftaler og lovgivning, for et bedre arbejdsmiljø, skal derfor prioriteres.
- 414 De tillidsvalgte skal ikke bare samarbejde, men også kritisere, stille krav og sætte grænser.
415 FOAs medlemmer skal støttes i at sige stop. Arbejdsmiljøloven kan bruges til at skærpe
416 faglige krav og følge op på arbejdsgiveransvar, og der skal føres sager som også bruges i
417 offentligheden.
- 418 FOA skal internt styrke ekspertise og viden omkring arbejdsmiljø, og der skal sættes fokus
419 på, hvordan man fremmer trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladserne.

420 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 421 - Været synlig og dagsordenssættende i arbejdet med arbejdsmiljø
- 422 - Påbegyndt en kortlægning af medlemmernes arbejdsmiljø
- 423 - Foretaget en analyse af medlemmernes meninger om arbejdsmiljø. Der er på den bag-
424 grund udarbejdet handlingsplan for FOAs fremtidige arbejde med arbejdsmiljø
- 425 - Skabt grundlag for, at tillidsvalgte og ledelse har en kvalificeret viden om arbejdet med
426 arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads, og arbejdet for og synliggjort sikkerhedsre-
427 præsentanterne som en styrket medspiller
- 428 - Været med til at sikre aftaler, der kan supplere lovgivningen om, hvordan det forebyg-
429 gende arbejde med arbejdsmiljø skal prioriteres

-
- 430 – Sat fokus på at arbejdet tilrettelægges så den enkelte ikke udsættes for sundhedsskadelige
431 belastninger, og fået fastslået i praksis, at arbejdsgiverne er og bliver holdt ansvarlige
432 for et godt arbejdsmiljø
- 433 – Sikret at arbejdspladserne er opmærksomme på den strategiske betydning af APV som
434 værktøj til forbedring af arbejdsmiljøet, og bruger det aktivt på arbejdspladserne
- 435 – Været med til at sikre at arbejdsgiverne giver medlemmer af sikkerhedsgrupperne, alle
436 hovedudvalgets medlemmer og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet
437 lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og
438 sundhedsmæssige spørgsmål. I den forbindelse betragtes den lovpligtige arbejdsmiljø-
439 uddannelse som et minimum.

440 **Kvalitet og velfærd**

441 FOAs bud på kvalitet skal have sit udspring i den faglighed, der hver dag praktiseres i mø-
442 det mellem ansat og borger. Det er omdrejningspunktet i velfærdssamfundet. Det skal
443 være medarbejdernes faglige vurderinger og professionelle skøn, der sætter standarden for,
444 hvad god kvalitet er. Kvalitet er for FOA kompetente medarbejdere og den måde opgaverne
445 bliver løst på, samt tilstrækkelig tid til opgaverne og hænder nok til at løse dem. FOA
446 skal have kvalitetsdebatten til at handle om udvikling, kvalitet i velfærden og kvaliteten i
447 arbejdet. De ansatte er eksperterne og skal selv være med til at pege på oplagte kvalitetsud-
448 viklingsmuligheder. Dette skal ske i dialog med borgere og politikere.

449 De årlige økonomaftaler giver de offentlige arbejdsgivere et meget lille spillerum. FOA skal
450 forsat dokumentere, at rammerne er for snævre, og arbejde for, at rammerne bliver mere
451 rummelige og fleksible, så der er plads til at levere en service af høj kvalitet.

452 Regeringens og arbejdsgivernes bud på kvalitet i den offentlige sektor kom til udtryk i bl.a.
453 kvalitetsreformen, som med rette kan kritiseres for at have mere fokus på styring og effek-
454 tivisering end på kvalitet og udvikling. En stor del af kvalitetsudspillene handlede reelt om
455 standardtænkning og kvalitetsstyringsinstrumenter som akkreditering m.m.

456 Det er nødvendigt med styring, men kravene til dokumentation og registrering er efterhån-
457 den gået over gevind. Det har FOA aktivt været med til at påpege og regeringen snakker nu
458 om afbureaukratisering.

459 Velfærdssamfundet skal fortsat skattefinansieres. Skattestoppet er med til at sætte alvorlige
460 begrænsninger i løsningen af både nuværende og kommende opgaver. FOA tager afstand
461 fra brugerbetaling, fordi kun et skattefinansieret velfærdssamfund kan sikre retfærdig og
462 rimelig omfordeling til fordel for de svage. FOA ønsker ikke regeringens ulige og markeds-
463 styrede samfund.

464 FOA har gennem hele sin historie arbejdet for, at velfærd og dermed mødet mellem borger
465 og medarbejder ikke skal gøres til en vare. Mange FOA-arbejdspladser er præget af mar-
466 kedsgørelse i form af udliciteringer, fritvalgsordninger og interne styreformer inspireret af
467 den private sektors økonomiske styringsredskaber – og udviklingen går hurtigt i den gale
468 retning.

469 Regeringen har haft frit valg øverst på dagsordenen i mange år. Der kommer flere og flere
470 områder i den offentlige velfærd, hvor borgerne skal vælge. Det frie valg går primært på

471 udbyder og ikke på ydelse. Behandlingsgarantier i sundhedssektoren betyder et øget pres på
472 styringen og økonomien af offentlige sygehuse og en øget brug af den private sundhedssek-
473 tor, som i disse år vokser meget kraftigt. Frit valg af velfærdsydelser er ikke noget nyt fæ-
474 nomen. Vi har allerede i større eller mindre udstrækning frit valg af læger, sygehus, folke-
475 skole, daginstitution, tandlæge, fysioterapeut, osv.

476 Alle er tilhængere af frihed. De borgerlige partier har imidlertid haft stor succes med at tage
477 patent på frihed ved at tale om frit valg. FOA skal fravriste regeringen dens eneret på at
478 definere, hvad frihed og frit valg er. Begrebet frit valg skal omdefineres, så det i højere grad
479 handler om at give borgerne en reel mulighed for frit valg mellem forskellige velfærdsyd-
480 elser i offentligt regi. Borgere og medarbejdere skal i fællesskab have større frihed til at vælge,
481 hvordan velfærden skal udføres og hvad ydelsen skal indeholde. FOA ønsker bredde i
482 valgmuligheder, men indenfor den offentlige sektor, og valgmuligheder som er tilpasset
483 forskellige menneskers værdier, ønsker og behov. Så bliver der tale om et ægte frit valg.

484 FOA har markeret sin modstand mod markedsgørelsen af den offentlige sektor.
485 Fritvalgsmodeller, som vi for eksempel ser på ældreområdet, kan kun accepteres af FOA,
486 på betingelse af at konkurrencen er lige mellem det offentlige og det private. Det vil bl.a.
487 kræve muligheder for tilkøb af ydelser fra offentlige leverandører og en række andre betin-
488 gelser, som FOA skal arbejde videre med.

489 FOA skal fortsat udarbejde statistik, analyser og undersøgelser til brug for input i den of-
490 fentlige debat og til at understøtte FOAs synspunkter, og FOA skal øve indflydelse på
491 udarbejdelsen af regler og love, der har betydning for medlemmernes daglige arbejdsliv.

492 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 493 – Udviklet bud på fremtidens velfærd med udgangspunkt i medlemmernes viden og erfa-
494 ringer
- 495 – Indgået aftaler om, hvordan medarbejderne skal inddrages, når der skal fastsættes kvali-
496 tetsstandarder, herunder at aftalerne fokuserer på kvalitetsudvikling frem for kontrol
- 497 – Udarbejdet modeller for, hvordan medarbejderne kan være med til at gennemgå ar-
498 bejds gange og procedurer med henblik på forbedringer af kvaliteten på arbejdspladser-
499 ne
- 500 – Dokumenteret forholdet mellem besluttet og leveret kvalitet, og på den baggrund sat
501 fokus på, hvilke konsekvenser den politiske styring og prioritering har for kvaliteten
- 502 – Arbejdet for at indføre et frit valg med fokus på ydelser frem for leverandører
- 503 – At FOA har fået skabt tilslutning til iværksættelse af en forskningsbaseret undersøgelse
504 af konsekvenserne af ældreplejens fritvalgsordning, herunder de arbejdsmiljømæssige
505 konsekvenser
- 506 – Fået mere indflydelse på de økonomiske rammer for den offentlige sektor både lokalt
507 og på landsplan
- 508 – Indgået samarbejder og alliancer med andre interessenter, der har interesse i at styrke
509 den offentlige velfærd.

510 **Organisatoriske spor**

511 De organisatoriske spor blev allerede lagt tilbage i 2004 med vedtagelsen af ”FOA i bevægelse”, som bl.a. indeholdt serviceløfter, og på strukturkongressen i januar 2006, hvor demokratiløftet blev vedtaget. Dette er yderligere fulgt op med vedtagelse af TR- og SR-løftet i hovedbestyrelsen. Denne kongres handler derfor i høj grad om at diskutere, hvordan vi fortsat sikrer en udvikling, der har medlemmet i centrum både når det handler om medlemservice og når det handler om medlemsdemokrati.

517 Arbejdet med de vedtagne løfter - demokrati-, service-, TR- og SR-løftet - og med organisationen som helhed, handler derfor om at vi konsoliderer os, i forståelsen af, at vi får sejlet de skibe i havn, vi allerede har sat i søen.

520 I den kommende periode skal der særlig vægt på nedenstående fem temaer, hvor det har vist sig at organisationen som helhed har brug for at styrke sit fokus:

522 - Synlighed og medlemsorganisering

523 - Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation

524 - Fokus på lederskab

525 - Konsolidering af arbejdet med demokratiløftet og serviceløfterne

526 - Styrkelse af den decentrale organisation.

527 **Synlighed og medlemsorganisering**

528 *Synlighed*

529 FOAs synlighed har ændret sig drastisk i kongresperioden 2004-2008. Fra at være en faglig organisation, der var mindre synlig end gennemsnittet af faglige organisationer, så er FOA i perioden 2004-2008 gået til at være landets mest synlige faglige organisation²

532 Forbundet har ønsket en bevidst satsning på åbenhed, synlighed og tilgængelighed, og det skyldes blandt andet:

534 – At medlemmerne har en legitim interesse i at vide, hvad deres penge går til, og hvad FOA mener og står for.

536 – At forbundets undersøgelser viser, at medlemmerne er glade for FOAs synlighed, som opfattes som medvirkende til øget indflydelse, til øget faglighed og også en smule faglig stolthed.

539 – At FOAs synlighed kraftig medvirker til det, der på moderne dansk kaldes corporate branding. Det betyder, at forbundet markedsføres på et værdigrundlag, som er i medlemmernes (og velfærdens) interesse.

² Kilde: Infomedica 2008

542 – At synlighed og gennemslagskraft ofte hænger sammen. Jo mere vi formår at dagsor-
543 densætte FOA-mærkesager, jo større chance for at vi får vores vilje i den sidste ende.

544 FOAs førerrolle skal fastholdes. Vi skal spille førsteviolinen blandt landets interesseorgani-
545 sationer, når det drejer sig om velfærd. Arbejdet med at synliggøre FOA og FOAs med-
546 lemsgrupper skal bestå i at øge den lokale synlighed i hele landet – og at alle faggrupper
547 føler sig synlige i tiden fremover.

548 FOAs digitale aktivitet er steget kraftigt i perioden 2004-2008. Den digitale kommunikation
549 er både hurtig og billig. Blandt andet derfor vil der i årene fremover være fokus på denne
550 kommunikationsform både som led i den medlemsvendte kommunikation og til den inter-
551 ne information.

552 Fagbladet skal fortsat prioritere stof, der centrerer sig om faglighed og tryghed. Det skal
553 være medlemmernes blad, om medlemmerne, for medlemmerne.

554 ***Det har FOA nået på næste kongres***

555 – Skabt synlighed omkring de konkrete resultater, som FOA har leveret og som medlem-
556 skabet af FOA indebærer

557 – Gennemført fælles faglige indsatser mindst en gang årligt, der kan sikre fælles synlighed
558 og bruges til at engagere både kommende og nuværende medlemmer fagligt

559 – Vedtaget en strategi, der sikrer, at FOAs medlemmer får et positivt og fagligt image

560 – FOA har velfungerende web-services, der er medlemsnære.

561 ***Medlemsorganisering***

562 Medlemsorganisering er et afgørende område, når vi taler om synlighed.

563 Medlemskabet af en faglig organisation er et personligt valg og ikke et valg man træffer
564 automatisk, blot fordi man er medlem af en gruppe. Medlemskabet giver ikke nødvendigvis
565 den samme identitet som det gav tidligere.

566 FOA har i indeværende kongresperiode arbejdet for at give medlemskabet af FOA en ny
567 mening og betydning for den enkelte, ved at sætte fokus på at medlemskabet af FOA både
568 handler om individuelle behov og om kollektivt ansvar.

569 FOA havde som en af de få faglige organisationer i LO-familien medlemsfremgang i 2007.
570 Der kom 3000 flere medlemmer til. Opgaven bliver nu både at organisere endnu flere og at
571 holde fast på de medlemmer, som allerede er i FOA.

572 Det skal vi gøre med udgangspunkt i tre indfaldsvinkler til organisering, som både kombi-
573 nerer det fagpolitiske og det organisatoriske.

574 Vi skal som faglig organisation sætte en samfundsmæssig dagsorden om, at medlemskab
575 handler om meget mere end kontingentkroner. Det handler om faglig organisering – og
576 faglig organisering er et samfundsmæssigt anliggende! Der er en tendens til, at faldet i orga-
577 nisationsprocenten alene gøres til et problem for fagbevægelsen selv. Men medlemskab
578 handler om at lade sig organisere. Organisationer som for eksempel OECD har i flere ana-

579 lyser peget på, at netop den høje organisationsprocent er en væsentlig forklaring på de
580 skandinaviske økonomiers styrke.

581 Derudover skal vi bygge videre på de gode erfaringer med en række fælles fagpolitiske initi-
582 ativer og kampagner, såsom initiativerne med ”Mere i løn & flere hænder” og ”Vilje til vel-
583 færd”. Vi har vist, at medlemsorganisering ligeså meget handler om at gøre medlemskabet
584 aktivt, som det handler om at fremhæve individuelle medlemsfordele. Når medlemmerne
585 bliver aktive er de med til at ændre en dagsorden og sætte det politiske system under pres.

586 Endelig skal vi fortsætte med at lave fælles, koordinerede arbejdspladsbesøg. Ved den fælles
587 kampagne i uge 46 og 47 i 2007 gjorde FOA sig synlig på over 3500 arbejdspladser. Det
588 førte bl.a. til en række systematiske løntjek. Kampagnen viste, at medlemsorganisering også
589 sker ude på arbejdspladserne. At faglige sager skal opsøges. At FOA ved at besøge arbejds-
590 pladserne kan gøre sig relevant og synlig for de mange medlemmer, som aldrig kommer på
591 afdelingskontoret.

592 Kortere sagt, så handler de tre indfaldsvinkler til medlemsorganisering om: samfundsmæs-
593 sig værdi, mobilisering og tilstedeværelse.

594 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 595 – FOAs samlede organisationspotentialer er dokumenteret
- 596 – FOA har som minimum fastholdt det medlemstal der var ved kongressen i 2008
- 597 – FOA har haft særlig fokus på det private område
- 598 – FOA har i den indeværende kongresperiode prioriteret arbejdspladsbesøg
- 599 – Arbejdspladser uden TR-dækning har fået en særlig opmærksomhed
- 600 – Medlemmerne har erfaret, at når de har bedt FOA om at komme på arbejdspladsbesøg,
601 så er det sket.

602 **Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation**

603 Medlemmerne i centrum – medlemsstyret organisation har været et grundlæggende princip
604 i arbejdet med at udvikle FOAs organisation.

605 Medlemmerne i centrum er ikke et udtryk for individualisme, men en anerkendelse af, at
606 det enkelte medlem har brug for et stærkt fællesskab i det daglige. Fællesskab er en af
607 grundpillerne i den danske fagbevægelse og er én af grundene til at den danske fagbevægelse
608 er unik.

609 Hvordan man lokalt vælger at sætte medlemmerne i centrum, er et lokalt anliggende - under
610 ansvar overfor fællesskabet. Fællesskabet er forpligtende. Med serviceløfterne til medlem-
611 merne er retningen for fællesskabet sat. Forpligtelsen er at levere et indhold, ikke at have en
612 bestemt struktur. Afdelingerne og forbundet behøver ikke at være ens, men skal have en
613 fælles kurs for at arbejde i samme retning.

614 Fællesskabet FOA er forpligtende. Det forpligtende fællesskab FOA er ikke noget den enkelte afdeling kan melde sig ud af. Den enkelte har en forpligtelse overfor fællesskabet, 615 fordi den enkelte med sine handlinger er med til at tegne hele fællesskabet. 616

617 Det forpligtende fællesskab begrænser i praksis det enkelte medlems direkte demokratiske 618 indflydelse. Derfor er det afgørende, at de repræsentative forsamlinger repræsenterer og 619 respekterer hele medlemsskaren og dennes mangfoldighed, når der træffes beslutninger.

620 ***De berørte har beslutningsretten***

621 Da demokratiløftet blev vedtaget i januar 2006, blev retten til indflydelse defineret som 622 ”retten til at blive hørt, orienteret, inddraget og beslutte om egne forhold”. Der ligger i 623 demokratiløftet ikke nogen prioritering af de forskellige former for inddragelse. Men i anvendelsen og omtalen af demokratiløftet er det tydeligt, at det er retten til at beslutte om 624 egne forhold, der opfattes som det egentlige demokratiløfte. 625

626 FOA præciserer derfor nu, at det at beslutte, blive hørt eller orienteret ikke er sidestillede 627 former for inddragelse. Medlemmernes ret til at beslutte om egne forhold har den højeste 628 prioritet – og denne ret træder kun ud af kraft, når beslutningen påvirker andre negativt.

629 Det er svært at finde en demokratisk balance mellem mindretalsbeskyttelse på den ene side, 630 og flertallets ret til ikke at blive underkendt på den anden side. FOA kan ikke sige enten- 631 eller i dette spørgsmål.

632 At de berørte har beslutningsretten indebærer, at forsamlinger skal arbejde med at sam- 633 mensætte dagsordener, der afspejler de medlemmer eller repræsentanter, der har adgang til 634 forsamlingerne. Det er således dagsordenen og ikke antallet af fremmødte, der gør en for- 635 samling demokratisk.

636 ***Det har FOA nået på næste kongres***

637 – FOA har arbejdet for en fortsat indarbejdelse af demokratiløftet i alle beslutninger, 638 processer og forsamlinger

639 – Repræsentanter for FOA på arbejdspladsen, afdelingerne, forbundet, sektorerne og 640 faggrupperne har arbejdet for at inddrage medlemmerne

641 – FOA har arbejdet systematisk med medbestemmelse i FOA..

642 ***Mere demokrati til regionsansatte medlemmer***

643 Med kommunalreformens indtog 1. januar 2007 blev de tidligere amter erstattet af 5 regio- 644 ner. Allerede på strukturkongressen i januar 2006 slog FOA fast, at afdelingerne er frit sat i 645 forhold til den lokale struktur og i forhold til regionerne blev det fastsat i forbundslovene 646 at:

647 *”Afdelingerne (i samarbejde med de berørte lokale sektorer) skal inden for en region*
648 *organisere et samarbejde, der sikrer de regionalt ansatte tryk og faglighed gennem*
649 *bl.a. en fælles repræsentation i forhandlingsammenhæng samt elevservicering og elev-*
650 *arbejdet. Afdelingerne kan afholde kvartalsvise regionale møder for lokale sektor-*
651 *formænd/ sektor-ansvarlige.”*

652

653 Omkring 20.000 eller næsten hver tiende af FOAs medlemmer har en af regionerne som
654 arbejdsgiver.

655 Det regionsansatte medlems adgang til beslutninger om deres egen hverdag og egne for-
656 hold kan være svær at gennemskue, hvilket blandt anden skyldes at FOA har flere afdelin-
657 ger indenfor samme region og sågar på samme arbejdsplads, og deraf forskellige strukturer
658 og tilgange til konkrete problemstillinger.

659 Arbejdet i regionerne er struktureret forskelligt og ikke alle de regionsansatte medlemmer
660 har i dag den samme adgang til beslutningerne, som deres kolleger i kommunen. I den
661 kommende kongresperiode skal der derfor sættes fokus på de regionsansatte medlemmers
662 adgang til beslutningsprocesserne i FOA, og det fokus hovedbestyrelsen allerede har på det
663 regionale arbejde skal fastholdes.

664 ***Det har FOA nået på næste kongres***

665 – Etableret en struktur i den enkelte region, som sikrer at det regionsansatte medlems ret
666 til at beslutte om egne forhold bliver håndhævet. Det regionsansatte medlems adgang
667 til beslutninger er sikret på lige fod med øvrige medlemmer

668 – Etableret en struktur i den enkelte region, som sikrer at FOA som forhandlingspart på
669 regionalt plan, taler med en stemme over for de regionale arbejdsgivere, særligt i for-
670 hold til sygehusene

671 – Udarbejdet en markant fagpolitisk profil i regionale spørgsmål som matcher den særlige
672 styring af regionerne.

673 **Fokus på lederskab**

674 Et decentralt forankret FOA og et FOA som også ønsker at spille en rolle på den landspo-
675 litiske scene, forudsætter et stærkt lederskab både centralt og lokalt.

676 Der er kommet meget mere fokus på FOA som en faglig organisation i den seneste tid.
677 FOA er nu en organisation, hvis fagpolitiske udmeldinger trækker overskrifter og kommen-
678 tarer fra eksperter. Denne kraftige eksponering stiller krav om et stærkt lederskab i FOA.

679 ***Hovedbestyrelsen som det fælles forbunds lederskab***

680 Imellem kongresserne er lederskabet i forbundet hovedbestyrelsen. Det er vigtigt, at ho-
681 vedbestyrelsen agerer som et samlet lederskab for forbundet – og ikke som et repræsen-
682 tantskab for FOAs afdelinger.

683 Lederskabet skal respektere og anerkende det lokale niveau, men også turde tage handling
684 på, at ”det vi gør lokalt giver ekko i hele organisationen”. Den enkelte har en forpligtelse
685 overfor fællesskabet, fordi den enkelte med sine handlinger er med til at tegne hele fælles-
686 skabet.

687 Et lederskab skal besidde beslutningskraft for ikke at miste sin betydning, men lige så vig-
688 tigt er det, at beslutningerne føres ud i livet. Skal FOA som fællesskab kunne agere handle-
689 kraftigt, skal lederskabet styrkes.

690

691 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 692 – Hovedbestyrelsen er blevet styrket i rollen som samlet lederskab for forbundet
693 – Det enkelte hovedbestyrelsesmedlem er styrket som leder i det samlede lederskab.

694 ***Handlekraft og lokal opbakning og ejerskab***

695 Selvom den lokale generalforsamling er den højeste myndighed i den lokale afdeling, har
696 den enkelte afdelingsbestyrelse et ansvar for at udmønte de beslutninger der træffes i fæl-
697 lesskabets hovedbestyrelse.

698 Fællesskabet får sin styrke, når fællesskabets beslutninger bakkes op lokalt. En forudsæt-
699 ning for denne opbakning er lokalt ejerskab til de beslutninger, der træffes i hovedbestyrel-
700 sen. Hovedbestyrelsen skal derfor arbejde målrettet på at gennemføre en sagsbehandling
701 der sikrer, at de beslutninger der træffes, tager højde for lokale hensyn, så der kan skabes
702 ejerskab lokalt til beslutningerne.

703 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 704 – I kongresperioden har hovedbestyrelsen som lederskab sikret at beslutninger som le-
705 derskabet har truffet i fællesskab føres ud i livet lokalt og centralt
706 – Hovedbestyrelsen har fokuseret på at træffe beslutninger om de sager, der nødvendig-
707 gør fælles beslutninger – og har holdt sig fra at tage sig af sager, som hører til i andre
708 fora.

709 ***Hensynet til kapaciteten i organisationen***

710 Lokal opbakning og gennemslagskraft i hele landet forudsætter også, at der er ressourcer til
711 at udmønte og implementere fællesskabets beslutninger. Hovedbestyrelsen har som leder-
712 skab derfor en meget vigtig opgave i at tage hensyn til den lokale kapacitet og ressourcesi-
713 tuationen centralt.

714 I dag tages der ikke tilstrækkelig hensyn til den lokale kapacitet i fællesskabets beslutninger,
715 ligesom der ikke i tilstrækkelig grad tages højde for ressourcesituationen centralt i forhold
716 til de beslutninger fællesskabet løbende træffer. Det er afgørende for den næste kongrespe-
717 riode, at organisationen og ressourcerne kan følge med.

718 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 719 – Hovedbestyrelsen har arbejdet systematisk med at fokusere og prioritere sine beslut-
720 ninger, således at de tager hensyn til den lokale og den centrale kapacitet
721 – Alle beslutninger i hovedbestyrelsen har indeholdt en beslutning om, hvordan samspil-
722 let mellem lokalt og centralt niveau udmøntes i praksis.

723 ***En arbejdsdeling som understøtter handlekraft og kapaciteten i organisationen***

724 En decentralt forankret organisation, hvor medlemmet er medlem i afdelingen og hvor
725 afdelingen er medlem af forbundet, indebærer helt grundlæggende, at det er afdelingen, der
726 har ansvaret for den service det enkelte medlem skal modtage, og for den inddragelse der
727 helt konkret skal ske af det enkelte medlem.

728 Forbundet, forstået både som den politiske ledelse, hovedbestyrelsen og som administrati-
729 onen, skal varetage forbundets overordnede politiske interesser og det er det fælles leder-
730 skab, det vil sige hovedbestyrelsen, der skal sikre udvikling af politikker og strategier, der
731 gør, at FOA har den handlekraft, der er nødvendig, hvis FOA fortsat skal være dagsordens-
732 sættende for udviklingen af den offentlige sektor og af velfærdssamfundet som helhed.

733 Det sidste års arbejde og drøftelser vedrørende arbejdsdelingen mellem forbund og afde-
734 ling har vist, at der er behov for en arbejdsdeling, der kan understøtte, at FOA kan agere
735 handlekraftigt under hensyntagen til kapaciteten i organisationen. Dette gælder når FOA
736 som helhed skal kunne agere på en arena, hvor der er mange aktører og mange politiske
737 interesser.

738 Et FOA som ønsker at levere en udstrakt grad af demokrati til det enkelte medlem og en
739 professionel service til det enkelte medlem, og som bygger på den decentrale forankring,
740 forudsætter samtidig klarhed, styring og prioritering af og om de opgaver, der skal løses.

741 En klar arbejdsdeling handler om meget mere end forholdet mellem den enkelte afdeling
742 og forbundet og skal helt grundlæggende ses i forhold til, at FOA ønsker at give den største
743 værdi for det enkelte medlem i forhold til; medlemmets indflydelse på eget arbejde og ar-
744 bejdsforhold, medlemmets indflydelse på organisationens beslutninger, medlemmets mod-
745 tagelse af professionel service og interessevaretagelse, og at medlemskronen først og frem-
746 mest bruges til initiativer og aktiviteter, der har medlemmerne i centrum.

747 I den næste kongresperiode skal FOA afklare den nærmere konkrete arbejdsdeling byggen-
748 de på principperne;

- 749 – Afdelingen har ansvaret for servicen og for inddragelse af det enkelte medlem
- 750 – Forbundet har ansvaret for den overordnede interessevaretagelse med baggrund i kon-
751 gressens og hovedbestyrelsens konkrete beslutninger indenfor de konkrete politikkom-
752 råder
- 753 – Forbundet yder en ensartet service overfor alle afdelinger
- 754 – Forbundet tilbyder en række servicepakker til afdelingerne, som afdelingerne kan vælge
755 mod egenbetaling.

756 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 757 – Forbundet har arbejdet systematisk med at tydeliggøre og definere hvilken hjælp og
758 viden afdelingen kan få i forbundet
- 759 – Forbundet og afdelingerne har arbejdet for, at den lokale viden i højere grad bliver til-
760 gængelig for fællesskabet
- 761 – Hovedbestyrelsen har fastlagt arbejdsdelingen indenfor alle faglige og administrative
762 områder
- 763 – Arbejdsdelingen er kommunikeret ud i hele organisationen og er kendt og tilgængelig
764 for enhver.

765 **Konsolidering af arbejdet med demokratiløftet og serviceløf-** 766 **terne**

767 Hovedbestyrelsen skal arbejde med sammenhængen mellem løfterne og sikre, at de bliver
768 en konsolideret del af FOA som organisation. Der er brug for en fortsat fælles udvikling af
769 løfterne og det skal sikres, at FOA som forpligtigende fællesskab bliver bedre til at følge
770 med ændrede krav.

771 Der skal sættes fokus på, at fællesskabets løfter skal implementeres lokalt.

772 I temaet ”medlemmerne i centrum” blev demokratiløftet skærpet. Men demokratiløftet er
773 stadig abstrakt og arbejdet med demokratiløftet er en kompleks proces.

774 Der findes ikke en opskrift på, hvad man skal gøre og heller ikke en lovtekst som siger,
775 hvad der er rigtigt og hvad der er forkert. Arbejdet med løftet er en fælles proces. I den
776 kommende kongresperiode skal hovedbestyrelsen folde demokratiløftet ud, så det bliver
777 mere klart, hvilke krav løftet stiller til FOAs ageren på arbejdspladsniveau, i afdelingen og i
778 forbundet.

779 Beslutningen om at give et demokratiløft gør, at FOA er meget mere end et forsikringsse-
780 lskab. Det viser at FOA er et fagligt og demokratisk fællesskab. Samtidig er det afgørende
781 for det videre arbejde med demokratiløftet, at det ikke bruges som en trumf, vi kan slå hin-
782 anden i hovedet med efter forgodtbefindende. Det hæmmer udviklingen af demokratiløftet
783 og af en fleksibel og handlekraftig organisation.

784 Brugen af serviceløfterne skal fortsat udvikles. FOA skal arbejde mere indgående med pro-
785 cessen i at levere service end med procedurer for servicen. Det indebærer, at der skal føres
786 en løbende diskussion på flere niveauer i organisation om, hvordan vi skal arbejde med
787 løfterne. Serviceløfterne udgør et minimumskrav til den enkelte afdelings serviceniveau og
788 til forbundets servicering af afdelingerne i medlemssager. De viser, hvad man som mini-
789 mum skal kunne levere som afdeling og som forbund.

790 Der afgives med serviceløfterne både løfter om tryghed og faglighed. Faglighedsløfterne er
791 mindre præcise end tryghedsløfterne og har derfor i højere grad brug for en præcisering.

792 Både den individuelle medlemsservice og det kollektive arbejde er afgørende for et FOA
793 med medlemmerne i centrum. Den individuelle service og det kollektive arbejde er hinan-
794 dens forudsætninger og skal understøtte hinanden. Kunsten er at få det koblet i organisati-
795 onen.

796 ***Det har FOA nået på næste kongres***

797 – Hovedbestyrelsen har på baggrund af årlige statusrapporter om demokratiløftet og ser-
798 viceløfterne løbende kvalificeret arbejdet med løfterne

799 – I FOA har vi i højere grad brugt erfaringer fra den individuelle sagsbehandling til at
800 løse faglige problemstillinger, der har betydning for medlemmerne kollektivt

801 – FOA har i højere grad brugt enkeltsager til at skabe resultater på medlemmernes vegne

802 – Hovedbestyrelsen har defineret kvaliteten i serviceløfterne nærmere.

803 **Styrkelse af den decentrale organisation**

804 Vi skal sikre at vores organisation er så decentral som mulig. Især den arbejdspladsrettede
805 indsats, og FOAs tilstedeværelse på arbejdspladserne skal styrkes. En styrkelse af den de-
806 centrale organisation har stærke afdelinger som omdrejningspunkt.

807 ***Styrkelse af FOA på arbejdspladsen***

808 I den kommende kongresperiode skal "FOA på arbejdspladsen" styrkes. Her spiller FOAs
809 tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter en afgørende rolle. Tillidsrepræsentanter-
810 ne skal bruges mere og bedre til arbejdet med serviceløfterne, samt til at løfte den kollektive
811 medlemservice og medlemsorganiseringen. Samtidigt skal sikkerhedsrepræsentanterne
812 knyttes tættere til organisationen, så de er del af den faglige organisation.

813 ***Tillidsrepræsentanterne***

814 Tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne er centrale, fordi de er den repræ-
815 sentant der mest præcist matcher medlemmets umiddelbare interesser – eget fag, egen ar-
816 bejdsplads og egen arbejdsgiver (kommune, region eller andet). Det giver dem en central
817 rolle, både når det handler om at engagere og inddrage medlemmerne, og repræsentere dem
818 og løse serviceopgaver for dem. Men organisationen har en stor opgave i at bakke de lokale
819 repræsentanter op og klæde dem på, for at de kan løfte opgaverne.

820 En større inddragelse af tillidsrepræsentanterne i løsningen af serviceopgaver stiller krav til
821 FOA. Tillidsrepræsentanterne skal udstyres med de nødvendige kompetencer og redskaber,
822 for eksempel redskaber til medlemsorganisering, medlemsmøder, tjeklister til serviceløfter-
823 ne og så videre.

824 TR-løftet blev vedtaget i 2005. TR-løftet arbejder med begrebet "ledelse af frivillige", og
825 det praktiseres især gennem brugen af TR-aftaler. I TR-aftalen indgår tillidsrepræsentanter-
826 ne og afdeling aftaler om uddannelse, opgaveløsning og støtte i det daglige. TR-aftalen væg-
827 ter forskellighed frem for lighed, fordi tillidsrepræsentanterne har forskellige behov og øn-
828 sker. Tillidsrepræsentanterne afgør dermed selv i sidste ende, hvilke opgaver de skal løse.
829 Men selvom tillidsrepræsentanterne selv er med til at indgå aftalen, er den ikke bindende i
830 juridisk forstand. Den er dialogbaseret. Det er fortsat afdelingen, der har det endelige an-
831 svar for løsningen af især serviceopgaver på arbejdspladsen og det er vigtigt, at TR kan
832 aflevere en opgave i afdelingen, hvis hun eller han ikke magter den.

833 Med TR-aftalen kan tillidsrepræsentanterne forlange en bestemt kompetenceudvikling
834 og/eller støtte for at påtage sig en opgave, og en afdeling kan forlange en bestemt kompe-
835 tenceudvikling for at delegerer en opgave. På den måde opnås større sikkerhed for at tillids-
836 repræsentanterne reelt kan gribe og udfylde de opgaver der delegeres.

837 Samtidig skal FOA blive bedre til at forenkle de opgaver, der skal løses på arbejdspladsen,
838 således at indignation og fagpolitiske holdninger i sig selv bevares som et redskab i det fag-
839 lige arbejde.

840 ***Sikkerhedsrepræsentanterne***

841 FOA øger i den kommende kongresperiode indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. sikkerhedsrepræsentanterne er nøglen til et bedre arbejdsmiljø for FOAs medlemmer og de skal opleve, at de er en del af FOA.

844 I 2007 blev FOAs SR-løfte vedtaget. Heraf fremgår det bl.a. at uddannelsesindsatsen af sikkerhedsrepræsentanterne skal styrkes. FOA skal arbejde målrettet for, at det er FOA-medlemmer der vælges som sikkerhedsrepræsentant og der skal være fokus på, at de valgte SR får gennemført den lovpligtige uddannelse, før de modtager FOAs supplerende uddannelses tilbud.

849 FOA skal arbejde for, at det bliver mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant. Det gælder også sikkerhedsrepræsentanternes rolle i FOA-systemet. Sikkerhedsrepræsentanternes rolle skal skærpes og deres vilkår skal forbedres gennem fokus på tid og funktionsløn. Sikkerhedsrepræsentanternes vilkår skal løftes af FOA - ikke på den enkelte arbejdsplads.

854 Det er dog ikke kun sikkerhedsrepræsentanterne, der arbejder med arbejdsmiljø. Tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne og MED-repræsentanter er FOA-medlemmernes repræsentanter i flere sammenhænge, hvor der tages beslutninger der vedrører arbejdsmiljøet. Derfor skal det sikres, at de også har en god basis for dette, og at der er et stærkt samarbejde mellem de forskellige tillidsvalgte på arbejdspladsen.

859 Der skal også sættes mere fokus på samarbejde og relationer mellem sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og ledelsen og fokus på ledernes ansvar. Der skal arbejdes for en bedre repræsentation af sikkerhedsrepræsentanter i MED-systemet, og der er behov for en opkvalificering af alle MED-udvalgsmedlemmer vedrørende arbejdsmiljø. Det skal sikres at MED-udvalgsmedlemmer gennemgår den uddannelse som parterne har aftalt, og som der er fastlagt i arbejdsmiljøloven.

865 ***Det har FOA nået på næste kongres***

866 – FOA samarbejder med tillidsrepræsentanterne ud fra TR-løftets principper om frivillighed og motivation og respekt for at tillidsrepræsentanter er forskellige

868 – FOA samarbejder med den enkelte tillidsrepræsentant på grundlag af de gensidige TR-aftaler om opgaver, kompetenceudvikling og støtte

870 – FOA har haft særligt fokus på og har styrket samarbejdet og indsatsen for fællestillidsrepræsentanterne

872 – FOA har en strategi for hvilke roller tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne skal spille for medlemmerne, og hvordan det sikres at de reelt kan løfte de opgaver de påtager sig

875 – Tillidsrepræsentanterne er blevet inddraget i løsningen af serviceopgaver på arbejdspladsen

877 – FOA har sat fokus på behovet for, at der vælges en tillidsrepræsentant på alle de arbejdspladser, der er berettiget til at have en tillidsrepræsentant.

- 879 – FOA har sikret bedre vilkår for FOAs sikkerhedsrepræsentanter, dels gennem et fokus
880 internt i FOA på nye tilbud og fortsatte forbedringer af uddannelsen og dels gennem
881 aftaler med arbejdsgiverne om funktionsløn til sikkerhedsrepræsentanter og frikøb
- 882 – FOA har forbedret samarbejdet mellem arbejdspladsernes tillidsrepræsentanter, sikker-
883 hedsrepræsentanter og øvrige tillidsvalgte.

884 ***Fokus på ledelse af fagligt aktive***

885 FOA bliver i høj grad drevet frem af fagligt aktive medlemmer. Tillidsrepræsentanter, sik-
886 kerhedsrepræsentanter, MED-udvalgsmedlemmer, fagligt aktive uden tillidsposter, ildsjæle
887 og andre. FOA skal i den kommende kongresperiode sætte meget mere fokus på opgaven
888 med at lede de mange fagligt aktive medlemmer.

889 Det handler bl.a. om at skabe fagligt engagement.

890 Den opgave skal løftes gennem involverende ledelsesformer, hvilket indebærer en større
891 opmærksomhed på ledelsesbehovet hos den enkelte fagligt aktive – og mindre fokus på
892 positionen og den formelle del af det faglige arbejde.

893 Ledelse af fagligt aktive fokuserer på den fagligt aktives behov for at løse opgaver og ikke
894 på organisationens behov for at få løst opgaver.

895 ***Det har FOA nået på næste kongres***

896 – FOA har formået at styrke motivationen og det fagligt engagement hos de som har
897 påtaget sig opgaver på fællesskabets vegne

898 – FOA har styrket organisationen som helhed og lederne i særdeleshed i at lede fagligt
899 aktive.

900 ***Gribe det faglige engagement***

901 Ledelse af fagligt aktive drejer sig ikke kun om ledelse af tillidsvalgte. Det drejer sig også
902 om at arbejde med og motivere de mange aktive medlemmer, som ikke er fagligt valgte,
903 men som ønsker at deltage i det faglige arbejde på et mindre forpligtende og mindre for-
904 mælt grundlag. Det så vi under konflikten, hvor menige medlemmer tog initiativ til demon-
905 strationer, medlemsorganisering og meget mere. Men vi ser det også i det daglige, når et
906 medlem ønsker at tage del i en enkeltsag, for eksempel et projekt for bedre arbejdsmiljø,
907 faglig anerkendelse eller andet.

908 At gribe det faglige engagement betyder, at FOA giver engagementet plads og understøtter,
909 at det udvikler sig. På engagementets egne præmisser vel at mærke. FOA forsøger ikke at
910 overtage det, og forsøger ikke at strukturere og organisere det ind i kendte former.

911 FOA skal gribe det faglige engagement – i den form det nu engang tager hos den enkelte
912 og gruppen. Det er afgørende hvis FOA fortsat skal udvikle sig som en medlemsstyret or-
913 ganisation. Der skal gives plads til andre former for fagligt engagement end de traditionelle.
914 Det er en væsentlig opgave som hænger sammen med medlemsorganisering. Medlemsor-
915 ganisering handler om meget mere end kontingentkroner – det handler om fagligt engage-
916 ment og om et bedre arbejdsliv.

917 FOA har allerede erfaring med at rumme forskellige deltagelsesformer. For eksempel viste
918 konflikten, at FOA godt kan samarbejde med aktionsgrupper uden at det undergraver de-
919 mokratiet – selvom grupperne i sig selv ikke er demokratiske og kan have deres egen politi-
920 ske dagsorden. FOA skal være i stand til at håndtere, at der er nogle som brænder så meget
921 for faglige spørgsmål og som fokuserer på, at der kommer handling bag ordene, mere end
922 de er fokuserede på mandat, demokrati og formalia.

923 Vi ved, at medlemmerne gerne vil deltage, når der foregår noget som de selv mener, er vig-
924 tigt, for eksempel et overenskomstresultat eller linjerne i den lokale lønpolitik. FOA kan
925 gøre mere for at gøre faglige aktiviteter arbejdspladsrettede. Men FOA skal være meget
926 opmærksomme på, at det faglige engagement ikke druknes i møder, forretningsordener og
927 formalia. Snak skal munde ud i handling ellers mister medlemmerne tålmodigheden og inte-
928 ressen.

929 ***Det har FOA nået på næste kongres***

- 930 – FOA har skabt nye måder som den enkelte kan være fagligt aktiv på
- 931 – FOA har skabt mulighed for at medlemmerne kan engagere sig i forhold til eget fag,
932 egen arbejdsplads og egen arbejdsgiver under forskellige former
- 933 – FOA har oplevet, at stadig flere medlemmer melder sig på banen som fagligt aktive
934 indenfor afgrænsede områder.
- 935 – FOA har taget fagpolitiske initiativer indenfor emner, som de aktive medlemmer har
936 sat på dagsordenen gennem deres faglige engagement
- 937 – FOA har forbedret mulighederne for deltagelse i faglige arrangementer, bl.a. ved at
938 gøre flere faglige aktiviteter arbejdspladsrettede.
- 939



Stauings Plads 1-3
1790 København V

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