

# FOAs mål

FOAs visioner og mål for  
fælles handling 2023-27  
– vedtaget på kongressen



## Vi skal skabe et vendepunkt

FOAs 6. ordinære kongres har valgt netop de visioner og mål for fælles handling, som det er mest afgørende, at hele FOA-fællesskabet rykker på i de kommende fire år. De visioner og mål der kan og skal samle og engagere alle medlemmer og valgte.

Det er visioner og mål, der afspejler, at vi på tværs af hele FOA skal skabe et vendepunkt. Vi skal vende medlemsfald til medlemsfremgang. For at vi kan lykkes med at gøre det, er der brug for, at vi er visionære og handlekraftige. Så medlemmerne kan se og mærke et fællesskab, der kæmper de mest betydningsfulde kampe. Et fællesskab der gør dem mere magtfulde.

Medlemmerne skal have et arbejdsliv, de kan leve af, holde til og være stolte af. Derfor kæmper vi i FOA for et velfærdssamfund, der leverer velfærd af høj kvalitet under ordentlige vilkår for de ansatte.

Sammen gør vi forskellen.

# 1 Fremtidens fællesskab



## 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 afdelinger og forbund – om at vende medlemsudviklingen.

Medlemmerne vil ikke undvære FOA, fordi:

- alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne, valgte og ansatte i afdelingerne og forbundshuset tilbyder dem en faglig service, de ikke kan få andre steder
- FOA skaber store og små handlefællesskaber, der giver medlemmerne mulighed for at være med til at forandre deres egne vilkår
- fællesskabet øger medlemmernes indflydelse og gennemslagskraft
- FOA udvikler medlemmernes faglighed og dyrker deres faglige stolthed.

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, at flere vælger at blive i FOA, og 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 – både på offentlige og private arbejdspladser – 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.

I fremtidens fællesskab kan alle faggrupper, uanset størrelse, se sig i helheden, og vi skaber forandringer sammen. Det gør, at vi som FOA kan mønstre den nødvendige gennemslagskraft, når vi forhandler aftaler og overenskomster.

## Mål for fælles handling

- Ved en fælles indsats skal vi sørge for, at flere medlemmer får en tillidsrepræsentant og forbedre den nuværende TR-dækning. Vi arbejder for TR-dækning på alle arbejdspladser, for alle FOAs faggrupper, så vi har relationerne til at kunne organisere kollegerne og styrken til at løfte i fællesskab.
- Vi arbejder for, at opgaven med at organisere medlemmer har højeste prioritet og tænkes ind i alle opgaver, både for tillidsrepræsentanter og ansatte. Tillidsrepræsentanter løser opgaven på deres arbejdsplads(er). Den lokale FOA-fagforening løser opgaven på de arbejdspladser, der ikke har en tillidsrepræsentant.
- Vi aftaler ordentlige vilkår for tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne med deres arbejdsgivere. Det gør vi ved, at de får en skriftlig vilkårsaftale med arbejdsgiver. En aftale der sikrer, at tillidsrepræsentanterne har opbakning og tid til at engagere deres kolleger og varetage deres interesser.
- Vi sørger for, at der er en nær relation mellem alle tillidsrepræsentanter og deres lokale FOA-fagforening, ligesom vi sørger for, at alle tillidsrepræsentanter får en afklaring med deres lokale FOA-fagforening om deres rolle på arbejdspladsen og om arbejdsopgaver og uddannelse, så de har de rette kompetencer til at hjælpe deres kolleger og tale deres sag.
- 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.
- Vi besøger alle uddannelsessteder, også erhvervsskoler, hyppigt. Vi skal bidrage til undervisningen med viden om FOA og den danske model, og vi skal være synlige på fællesarealerne. Vi skal invitere alle elever med i FOA og skabe FOA-fællesskaber for eleverne.



## 2 Fremtidens arbejdsliv



## Vision

Om fire år har vi skabt ændringer af arbejdsvilkårene, så vi med stolthed kan fortælle om FOA-fællesskabets betydning for lønnen, indflydelsen, 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 den i højere grad 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. Den viden bruger vi til at gøre en konkret forskel på medlemmernes arbejdspladser. 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 faglig udvikling.

Om fire år står FOA frem som en fagforening, der har vist, at indflydelse er noget af det vigtigste for medarbejdernes arbejdsmiljø. Ligesom vi har vist, at indflydelse gælder løsningen af kerneopgaven, såvel som tilknytningen til arbejdspladsen og faget.

FOA holder fast i, at arbejdslivet kan se forskelligt ud alt efter hvilken livsfase, medlemmerne befinder sig i. FOA holder også fast i, at der skal være forbedrede muligheder for seniorordning og for at kunne trække sig værdigt tilbage, inden man er nedslidt eller syg. Seniorordninger skal gælde generelt i kommuner og regioner – ikke kun for områder med personalemangel. Derudover lykkes vi i stigende grad med at stå sammen på tværs af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, afdelinger, sektorer, forbund og alliancepartnere.

## Mål for fælles handling

- FOA kæmper for, at medlemmerne får større indflydelse på deres daglige arbejde, og for at medlemmerne er drivende i alle tiltag til forandring eller udvikling på arbejdspladserne.
- FOA kæmper for, at medlemmerne får større fleksibilitet i deres arbejdsliv med mulighed for hensyn til forskellige faser i livet, herunder også muligheder for ordentlige seniorordninger og værdig tilbagetrækning.
- FOA kæmper for, at udgangspunktet for det fleksible arbejdsliv er arbejdspladser, der er indrettet, så det er attraktivt såvel som fysisk og psykisk holdbart for medlemmerne at arbejde fuldtid. Med et FOA der værner om medlemmernes ret til fritid og retten til fuldtid og fastansættelse. Medlemmerne skal opleve et mere bæredygtigt arbejdsliv.
- FOA 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. Vi deltager i en styrket indsats for at forebygge fysisk og psykisk nedslidning.

# 3 Fremtidens faglighed



## 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. Det betyder, at vi er ved at vende udviklingen, så der igen er flere faglærte end ufaglærte på FOAs område. Vi kan også se, at der ansættes flere kolleger, og normeringerne bliver mere rimelige, særligt på de pædagogiske arbejdspladser og på 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 og synlighed om fagene, derudover giver den nogle af FOAs faggrupper en helt ny position på arbejdsmarkedet.

Vores dagsorden om rette kompetencer til rette opgaver rustar faggrupperne til fremtidens faglighed. Tendensen er mere frisættelse af faglighederne, større tværfagligt samarbejde, opgaveflytning mellem faggrupperne, samt mestring af teknologiske løsninger. Denne udvikling er begyndt på sundheds- og sygehusområdet, men vi oplever udviklingen breder sig til hele velfærdssektoren. Det øger kravene til medlemmernes kompetencer.

Fremtidens faglighed forudsætter faglært arbejdskraft og tilbud om løbende efteruddannelse. Om fire år er det blevet meget tydeligt for medarbejdere på FOAs områder, at vi forhandler uddannelsesmuligheder hjem til vores medlemmer og hjælper dem 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 sektorerne – at udforme et samarbejde om fremtidens faglighed. I tæt 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. For at sikre fremtidens faglighed inddrager vi også ungdommens forventninger, ideer og ønsker til deres fremtidige job og fag.

## Mål for fælles handling

- Vi kæmper for løn under uddannelse, også voksen-elevløen.
- Vi kæmper for nye karriereveje, der også har fokus på tværfaglighed og den grønne omstilling, hertil kommer specialistuddannelser indenfor blandt andet hygiejne, psykiatri og demens. Alle medarbejdere skal bidrage til den grønne omstilling og en bæredygtig fremtid, ligesom de skal have udviklingsmuligheder for at kunne indtræde i nye jobfunktioner.
- Vi kæmper for, at nye medarbejdere og elever på FOAs arbejdspladser får en ordentlig introduktion til opgaverne og en god start på det nye arbejde. Eleverne mødes af dygtige oplæringsvejledere og medarbejderne mødes af engagerede tillidsrepræsentanter.
- Vi træffer aftaler med arbejdsgiverne om, at alle ufaglærte nyansatte skal i gang med uddannelse senest to år efter ansættelse. Er du ansat på en FOA-overenskomst, er du sikret retten til efter- og videreuddannelse.



# 4 Fremtidens velfærd



## 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 solidarisk retning, der fremmer lighed. FOA modvirker den ulighed, der i de seneste årtier har skabt et A- og B-hold.

Vi argumenterer fagligt og konkret for, at de offentlige udgifter som minimum skal 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. Og vi har sat en dagsorden om, at kvaliteten af velfærdsydelserne ikke må afhænge af, om du bor i Frederikshavn eller på Frederiksberg. Hvad enten det gælder lokale, regionale eller nationale beslutninger om offentlig velfærd, så ved politikerne, at FOA har en kvalificeret mening og stiller de mest relevante spørgsmål til finansloven, og til de regionale og kommunale budgetter. Samtidig peger vi på praktiske løsninger til, hvordan velfærdsarbejde får en høj kvalitet, fx nye former for tværfaglige samarbejder på arbejdspladserne.

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 fagpolitisk stemme og synlig debattør på vegne af medlem-

merne 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 velfærds politik altid handler om etik og ansvarsfølelse, ikke mindst overfor syge, nedslidte og borgere på kanten af arbejdsmarkedet, såvel som for samfundets mest udsatte.

## Mål for fælles handling

- Vi kæmper for bedre normeringer, primært baseret på faglært arbejdskraft på FOAs områder. FOAs faggrupper har en nøglerolle og kan videreudvikle og forny velfærden, men det forudsætter ordentlige arbejdsvilkår.
- Vi kæmper for, at den offentlige velfærd vokser i takt med, at vi som samfund bliver rigere. Derfor lægger vi eksempler frem for politikerne i rådhus, i regionshuse og 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.
- Vi kæmper for at udbygge det offentlige velfærdssamfund og imod øget privatisering og profit på velfærd, for eksempel private sundhedsforsikringer. 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.
- Vi kæmper for et opgør med budgetloven, der afskaffer de snærende økonomiske bånd. Velfærden har i mange år været underfinansieret. 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.

NOVEMBER 2023

# FOAs mål

**FOAs visioner og mål for  
fælles handling 2023-27  
– vedtaget på kongressen**



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk/kongres

Politisk ansvarlig: Mona Striib Redaktion: Jo Gadegaard,  
Line Freja Lauth, Lise Isager, Louise Vergo og Rasmus  
Guldager Weber Fotos: Jørgen True og Robert Attermann  
Produktion: Grafisk Team/AK

IN\_Kongres\_2023\_Målprogram\_A4\_vedtaget\_04122023

## KONGRES 2023

### MERE LIGHED | MERE FÆLLESSKAB

FOA kan kun fortsætte med at forbedre medlemmernes vilkår, øge vores indflydelse og forbedre velfærden, hvis vi får vendt medlemsnedgang til medlemsfremgang.

Det kræver, at vi tænker og handler helt anderledes. Og det kræver mod af os alle. Af de tillidsvalgte på arbejdspladserne. Af valgte og ansatte i lokale FOA-fagforeninger og forbundet.

FOAs 6. ordinære kongres skal skabe det vendepunkt, som giver fællesskabet styrken til at vinde kampen for mere lighed.