

# Mundtlig beretning

v. Dennis Kristensen  
16.-18. november 2016



**Politisk ansvarlig:** Dennis Kristensen

**Produktion:** Grafisk Team og FOAs trykkeri

IN\_Mundtlig beretning 1411-16

# SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Formandens beretning  
FOA-kongres 2016

## Indhold

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN .....	3
Reformernes ulighed .....	6
Et ubehageligt sporskifte .....	7
Uligheden vokser .....	8
Kontanthjælpsloftet vendte tilbage.....	9
Vi bør gå forrest.....	10
Skal vi knokle, til vi segner? .....	11
Vi har brug for en fleksibel pensionsalder .....	11
Folketinget skylder .....	12
Pres på velfærd, er pres på den offentlige sektor .....	13
Buen er spændt til bristepunktet .....	13
Vi skal bruge ytringsfriheden.....	13
Fra stormøde til handling .....	14
Det gik helt galt i psykiatrien .....	14
Det store illusionsnummer .....	17
Det lange lys på .....	18
Velstand og velfærd skal følges ad .....	18
Liberaliseringens vinde blæser stærkere internationalt.....	19
Vi er bekymrede for frihandels- og liberaliseringsaftaler .....	19
Et par eksempler.....	20
Skattekrone skal bruges effektivt.....	21
Lokal indflydelse .....	21
Centrale initiativer .....	22
Konkurserne står i kø.....	22
Privatansatte bindes på mund og hånd.....	23
Indflydelse på eget arbejde er ikke blevet umoderne .....	25
NPM står i vejen for kerneopgaven .....	25
Fagligheden er tvunget på retræte.....	26
Lokale partnerskaber om en anden vej .....	26
Der skal bedre arbejdsmiljø til.....	27
Det er tid at sige fra .....	27

Bedre arbejdsmiljø er højt prioriteret .....	27
Vi skal gå på 2 ben .....	28
Vi skal prioritere indsatsen mod stress.....	29
Den nye integrationsuddannelse er noget skidt.....	30
Det går den gale vej.....	32
Fra kriseforlig til beskeden omfordeling.....	32
Lokale lønforhandlinger uden resultater .....	32
Ingen vil røre ved uligeløn og lavtløn .....	33
FOAs kampagne 'Det du er værd' .....	33
Der skal flere kompetencer til .....	34
Tæt på at lykkes i 2015 .....	34
Kompetencefondene skal være med til at rykke .....	34
'Fra ufaglært til faglært' fik en svær fødsel .....	35
Ny runde trepartsforhandlinger .....	35
Det går rigtigt godt i PenSam.....	37
Delpension er nu en mulighed.....	37
Øget pensionsalder udfordrer .....	37
Samspilsproblemerne er der fortsat.....	38
Vi skal fokusere på repræsentativitet.....	39
1 eller 2 hovedorganisationer?.....	39
Faldende medlemstal .....	39
Ny model for organisering .....	40
Vi står for svagt på det private arbejdsmarked .....	40
Lad os give hinanden et håndslag.....	41
Kristelig Fagforening gør sig klar til at slås.....	41
Fra defensiv til offensiv .....	42

## Velfærd under pres

Der bliver brug for mere og mere, men der afsættes mindre og mindre til at betale regningen.

Det er vel i virkeligheden den offentligt finansierede velfærds og service' næsten uoverstigelige paradoks i de kommende år.

Og det er vel i virkeligheden også det paradoks, som gennem de seneste årtier har betydet forringelse efter forringelse for de grupper i den danske befolkning, som på forskellig måde er afhængig af fællesskabets hjælp.

Det paradoks har ramt børnene, eleverne, de uddannelsessøgende, de syge, de ældre, de handicappede og de udsatte.

Det er ikke kun den enkelte eller den enkeltes nærmeste, der bliver ramt, når sparekniven har skåret i en af velfærdsydelseerne.

Det er også vores samfundsmodel.

Den model, hvor vi bevidst har valgt at tage ansvar ikke blot for os selv og vores, men også for dem, vi ikke kender. Og hvor vi har anvendt skat som middel til at finansiere det fælles ansvar.

Det er den model, som er blevet mere og mere sønderskudt, og det er den model, vi kommer til at slås om i de kommende år.

### Reformernes ulighed

De mange skudhuller i velfærden har hver for sig bidraget til at øge uligheden blandt danskerne – til at gøre forskellen mellem danskernes muligheder og levestandard større.

Og forskellene er vokset i Danmark.

De bedst stillede har fremgang på alle områder, mens de dårligst stillede støder på tilbagegang efter tilbagegang.

Det nye kontanthjælpsloft er et af de seneste eksempler på, at de dårligst stillede presses. Presses på muligheden for at blive boende. Presses på mulighederne for at give børn blot nogle af de muligheder, som kammeraterne har for at deltage i sport, fødselsdage, oplevelser og alt det andet, som hører hjemme i en god barndom. Og presses på muligheden for at leve et familieliv, som ikke ligger milevidt fra de øvrige danskeres.

De seneste årtiers reformer har alt for ofte båret i samme retning. Mere pres på de, der er presset mest i forvejen. Mere pres på arbejdsløse, på sygedagpengemodtagere, på førtidspensionister, på flexjobbere, på handicappede og på udstødte.

De fleste reformer blev indført i lyset af den økonomiske krise, men her, hvor vi formentlig begynder at kunne se lyset for enden af tunnellen, er der ingen af partierne bag reformerne, som for alvor signalerer, at bedre tider skal bruges til at rette op på de dårlige tiders reformer.

### Et ubehageligt sporskifte

Det blev ikke kun midlertidige velfærdsforringelser tvunget af en samfundsøkonomi i krise.

Det er i stedet et sporskifte i forhold til den danske velfærdsmodel, vi har været vidne til gennem mere end 10 år.

Et sporskifte fra udbredt fælles ansvarlighed for de svageste til starten på en epoke med 'Klar dig selv.'

Et sporskifte, hvor skattelettelser vandt over velfærd. Ikke mindst skattelettelser til erhvervsliv og de bedst stillede.

Et sporskifte, hvor afstanden mellem danskere i beskæftigelse og danskere, der mister jobbet, danskere, hvis helbred ikke kan stå distancen, eller danskere, der aldrig fik en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet, målrettet og bevidst øges.

Et sporskifte, hvor de allerbedst stillede stikker af fra resten af befolkningen. Hvor eliten forskanser sig i rigmandsghettoer, og øger deres forspring i forhold til resten af befolkningen i levetid, levetid, formuer og muligheder år for år.

Og et sporskifte, hvor konkurrencestatens værdigrundlag og konsekvenser passer som fod i hose i store dele af elitens verdensbillede. Mens det politiske sigte i det klassiske velfærdssamfund primært har været at skabe og sikre beskæftigelse, og derigennem understøtte den enkeltes mulighed for at blive og forblive selvforsørgende, så flytter det politiske fokus med konkurrencestaten til at skabe og sikre forudsætningerne for den stærkeste mulige konkurrenceevne for virksomhederne. Dermed flyttes velfærdssamfundets fokus på at skabe jobs til konkurrencestatens fokus på at udvide udbuddet af arbejdskraft, sådan som vi allerede har oplevet det i reform efter reform.

Den udvikling udvider i de kommende år – i hurtigt tempo – kløften mellem elitens forventninger og de almindelige danskeres forventninger til samfundet.

Eliten vil ud i overhalingsbanen. Medlemmerne af eliten mener, at den bane naturligt må tilhøre dem, der er *"dygtigere, hurtigere og mere risikovillige end andre"*, som antropologen Dennis Nørmark har formuleret det. De almindelige danskere synes, at begge kørebaner er betalt af fællesskabet, og at alle derfor har ret til at anvende dem begge. Og at ingen skal kunne løbe en risiko, der kan tage andre med i faldet.

Og netop konkurrencestaten er som skabt til sortering af, hvem der kører i hvilke baner. Produktiviteten skal øges, mens omkostningerne skal sænkes. Konsekvenserne er flere udstødte, større ulighed, tab af trivsel og livskvalitet, udtynding af samfundets demokratiske kontrol. Men det anses for at være krigsomkostninger, som er ligefrem ønskværdige eller i det mindste

acceptable i elitens verdensbillede, hvor solidaritet handler om dem, der kan og vil bidrage til øget konkurrenceevne.

For de almindelige danskere er det derimod det fælles billede af det enkelte menneskes værdi og den deraf følgende opbakning til fællesskabsløsninger, der minimerer den enkeltes sociale risici og bygger på solidaritet med de udsatte og sårbare.

De 2 verdensbilleder må nødvendigvis kolliderer i opgør efter opgør mellem eliten og de almindelige danskere.

Dét, vi har oplevet de seneste år – og jeg er bange for, at det også vil blive dét, vi vil opleve i de kommende – er i bund og grund en kamp om den danske samfundsmodel. En kamp om velfærd, om solidaritet, om lige muligheder og om lige adgang.

En kamp om verdensbilleder, som måske kan illustreres med den velfærdsstat, som socialdemokratiets statsminister Viggo Kampmann stillede sig i spidsen for at skabe og det skrækbillede, som venstres tidligere finansminister Thor Petersen for nylig maalede op: *"Hvad er velfærd? Er det velfærd, hvis vi har et samfund, hvor familier kan klare sig selv og har det godt uden at få hjælp udefra? Nej, det er det ikke hos de fleste danskere. Vi måler i stedet velfærd på, hvor mange penge vi bruger på dét, som folk ikke selv magter. Sygehuse, børnepasning og lægebesøg. Så hvis vi tager alle penge fra folk og bruger hver en krone i det offentlige, så er det optimal og god velfærd. Nordkorea er et godt eksempel. Det ville være total velfærd."*

Velfærdsstaten, hvor vi tager ansvar for hinanden, er i Venstres optik forløberen for den totalitære stat. Du milde!

### Uligheden vokser

Uligheden mellem de bedst stillede og de dårligst stillede i det danske samfund stiger i disse år, og er nu på sit højeste i nyere tid.

Ulighed er forøget med godt 30 pct. fra midt 90'erne og frem til 2013.

Antallet af økonomisk fattige er mere end fordoblet fra indgangen til det nye årtusinde til i 2013 fra 16.242 til 40.041.

Det er ikke mindst skattelettelserne, der har været med til at øge uligheden. Og den omfordeling til fordel for de bedre og bedst stillede, som skattelettelserne har medført, bliver suppleret med en blind tro på, at man øger incitamentet til at arbejde ved at gøre forskellen på at arbejde og være på overførselsindkomst større. At den økonomiske pisk er vejen til at finde de arbejdspladser, som ikke eksisterer.

AE-rådet har netop påvist, at indkomsten fra 2003 til 2013 for de rigeste 10 pct. er vokset med næsten 30 pct., mens de fattigste 10 pct. har oplevet en decideret tilbagegang i realindkomsten.

De bedst stillede er ganske enkelt ved at stikke af fra resten.



Vi er trods alt stadig ét af de mest lige lande, men vi skal fortsat værne om ligheden som en værdi. Det gør os simpelthen alle sammen rigere.

I mine øjne er det først og fremmest et spørgsmål om retfærdighed og moral.

Men dertil kommer, at ulighed er en dårlig forretning.

Forskere har påvist, at øget ulighed svækker et lands konkurrenceevne. OECD og Verdensbanken har været ude og advare om, at den stigende ulighed i et lands økonomi svækker landets muligheder for vækst. OECD har ligefrem påvist, at hvis et lands ulighed stiger, så falder væksten i landet – landet går simpelthen glip af øget rigdom.

Det danske velfærdssystem bygger på en stor omfordeling gennem skatter og overførsler. Det er med til at udjævne forskellene mellem rig og fattig. Det fører til større lighed, når velfærden vokser, fordi velfærd og service også er omfordeling.

Der er ikke meget, der tyder på, at den nye regering har lært af, hvad der egentlig gik galt i grådighedens årti i de glade 00'ere. Regeringen kører i hvert fald videre i det spor, som den ufrivilligt måtte forlade for 4 år siden.

### Kontanthjælpsloftet vendte tilbage

Lige nu er det ikke mindst 'det moderne' kontanthjælpsloft, som vil øge uligheden.

Loftet er ikke blevet moderniseret mere, end at det fortsat handler om at reducere den samlede økonomiske hjælp til mennesker, der har brug for fællesskabets støtte.

Kontanthjælpsloftet gælder for alle modtagere af integrationsydelse, uddannelseshjælp og kontanthjælp.

De økonomiske konsekvenser er naturligvis helt afgørende for dem, der skal prøve at få økonomien til at hænge sammen, når de rammer ind i loftet. Men loftet er mere end en begrænsning af økonomisk støtte.

Det er samtidig et signal til dem, der midlertidigt eller varigt er udenfor arbejdsmarkedet om, vi som samfund ønsker at straffe dem, der ikke kan eller ikke får muligheden for at arbejde helt eller delvist. Et signal til både dem, der er blevet skubbet ud af arbejdsmarkedet, og til dem, der aldrig fik chancen for at komme ind.

Det med at straffe er af kosmetiske årsager så pakket ind i mantraet om, at det skal kunne betale sig at arbejde.

Tankegangen bag er lige så simpel, som den er usympatisk. Du skal ned på et eksistensgrundlag, der er så lavt, at du tvinges til at finde et arbejde, der kaster mere af sig end den loftsramte økonomiske støtte. Og er du syg, så skal du i det mindste finde 225 timers arbejde om året for at bevare retten til økonomisk støtte uden reduktion.

4.000 af FOAs medlemmer modtager kontanthjælp, og langt de fleste – 3.500 – har forinden opbrugt retten til arbejdsløshedsdagpenge. De har med andre ord været i arbejde og er for rigtig manges vedkommende efter mange års arbejde i kommuner eller regioner ramt af sparekniven i de offentlige budgetter. De ville hellere end gerne være blevet på deres arbejdsplads.

Alligevel skal de ustandseligt lægge øre til påstanden om, at kontanthjælpsloftet hjælper med at motivere dem til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. At de dagpenge, der delvist skulle erstatte deres tabte arbejdsindtægt, som siden blev til den lavere kontanthjælp, nu er underlagt et loft, der vil kunne bringe dem tilbage i arbejde. Det er simpelthen en absurd tankegang.

Vi kan i mine øjne ikke være bekendt, at gå på jagt efter menneskers eksistensgrundlag og børns udfoldelsesmuligheder i stedet for at bruge kræfterne på at skabe de arbejdspladser, som skal til, hvis de, der er skubbet ud, eller de, der ikke kom ind, skal have en reel mulighed for at blive selvforsørgende.

Og vi kan ikke være bekendt at gå på jagt efter mennesker, som reelt ikke kan arbejde. Ingen af delene er et velfærdssamfund værdigt.

Det handler både om at give alle lige adgang og lige muligheder og om fælles ansvarlighed overfor de, hvis tilværelse slår knuder undervejs.

Det er på tide, at vi i fællesskab sejler op mod dem, der ikke vil de lige muligheder og den fælles ansvarlighed.

Og det er på mere end høje tid, at vi tager den kamp mod dem, der vil mere ulighed og mindre fællesskab.

### **Vi bør gå forrest**

Fagbevægelsens historiske udspring var de svagestes sammenrotning for at skaffe tøj på ungerne, mad på bordet og arbejdsforhold, som var til at overleve.

I dag er fagbevægelsens medlemmer ikke længere generelt de svageste. Fagbevægelsen repræsenterer ganske vist både svage og stærke grupper på arbejdsmarkedet. Men i dag skal de svageste findes udenfor arbejdsmarkedet. Blandt dem, der aldrig fik en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet, blandt dem, der ikke har kunnet bide sig fast på jobmarkedet og blandt dem, der blev udstødt undervejs.

Men fagbevægelsens medlemmer er også blandt dem, der netop ender udenfor arbejdsmarkedet i den stadig strammere definition af begrebet arbejdsmarkedstilknytning.

Det er også vores medlemmer, der rammes af disse års voldsomme stramninger på levevilkårene for syge, handicappede og socialt udsatte.

Det er også vores medlemmer, der får ringere mulighed for sygedagpenge, flexjob og førtidspension.

Vores historiske udgangspunkt må i mine øjne give os en forpligtelse til også at give stemme til dagens svageste. Til også at kæmpe for forbedringer for dem, der i dag er de mest pressede.

## Skal vi knokle, til vi segner?

Det ultimative mål for ulighed er levetid.

Levetiden i Danmark er stigende. Men levetiden halter stadig efter de andre nordiske lande. Der er dog meget stor forskel på levetiden blandt den rigeste fjerdedel og den fattigste fjerdedel i Danmark. Blandt mænd er der næsten 10 års forskel. Og blandt kvinder 6 år. Det værste er dog, at denne forskel er vokset. Ja, fordoblet på 25 år.

Men ikke nok med det, så viser tallene også, at når man runder de 60, så er der også stor forskel på, hvor mange leveår uden helbredsproblemer, man har forude. Er man ufaglært, så vil man omkring de 70 år begynde at få helbredsproblemer, mens det er 74 år for dem med videregående uddannelser. Så når pensionsalderen snart bliver 70 år, så rammer den meget skævt. Denne uretfærdighed bør naturligvis rettes op.

Konkret handler det altså om, at dem, der starter tidligt på arbejdsmarkedet og som nedslides hurtigere af jobbet, slet ikke kan holde til en kraftigt forhøjet pensionsalder i samme grad som højtuddannede med sen jobdebut og uden fysisk nedslidende arbejde.

Dem med jobstart i de tidlige ungdomsår, som kan være nedslidte af et langt arbejdsliv, skal have mulighed for at trække sig tilbage tidligere end gennemsnittet, så de også kan få tid til et aktivt otium af en rimelig længde efter arbejdslivet.

### Vi har brug for en fleksibel pensionsalder

Det er derfor, at FOA peger på, at de fremtidige forhøjelser af pensionsalderen bør gøres fleksibel, så pensionsalderen for de med de dårligste udsigter til det lange liv uden funktionsnedsættelser, kan gå fra arbejdsmarkedet med oprejst pande og helbredet i orden, tidligere end de, der scorer de mange ekstra leveår uden funktionsnedsættelser.

Tyskland har kunnet finde ud af at lave differentieret pensionsalder. Det skal Danmark også kunne.

Folketinget lagde med Velfærdsaftalen i 2006 grunden til en løbende opjustering af folkepensionsalderen. Udgangspunktet var, at vi til stadighed skal kunne være på pension i 14,5 år, og at pensionsalderen derfor løbende skal følge stigningen i levealderen.

Folketinget kigger imidlertid på levealder og stigning i levealderen for danskerne som gennemsnit, og det giver et helt skævt resultat.

I ved godt, at man godt kan have en gennemsnitlig god kropstemperatur, hvis man placerer hovedet i en gasovn og fødderne i en dybfryser. Det er bare ikke sikkert, at man overlever det.

Det samme gælder den gennemsnitlige levealder. De bedst stillede scorer langt over gennemsnittet, og de dårligst stillede må nøjes med langt under.

Forhøjelse af pensionsalderen vil blive et tilbagevendende emne i de næste mange år. Derfor skal FOA fortsat kæmpe for retfærdighed og værdighed i pensionsalderen med vores forslag til en fleksibel pensionsalder.

### Folketinget skylder

Foringelserne af efterlønsordningen og de voldsomme stramninger af adgangen til førtidspension blev ikke fulgt op med den lovede adgang for nedslidte til at kunne forlade arbejdsmarkedet på en værdig måde.

Seniorførtidspensionen blev et blændværk og ikke et sikkerhedsnet under dem, hvis helbred ikke holder til en stigende afgangsalder.

Før forringelserne af mulighederne for at gå i utide, forlod FOAs medlemmer i gennemsnit arbejdsmarkedet som 61-årige. Nu skal en 50-årig holde 7 år længere – ja tilmed 7½ år, hvis regeringens 2025-plan bliver til noget – mens akademikeren kun skal tage det halve, nemlig 3½ år.

Folketinget skylder de, der har knoklet mest, en reel mulighed for at kunne gå af, når helbredet vakler.

Og FOAs medlemmer frygter den stigende pensionsalder. Kun godt halvdelen af FOAs medlemmer – 55 pct. – er helt eller delvis enige i, at de forventer at kunne arbejde, til de når folkepensionsalderen, mens 22 pct. er helt uenige i det. Blandt de medlemmer, der har et dårligt eller meget dårligt helbred, er det kun hver femte (19 pct.), der har en vis forventning om at kunne arbejde, til de når folkepensionsalderen.

Den kamp for en værdig afgang fra arbejdsmarkedet skal FOA tage sammen med medlemmerne.

## Pres på velfærd, er pres på den offentlige sektor

Frustrationerne blandt de offentligt ansatte vokser i takt med velfærds- og serviceforringelserne.

Det gælder naturligvis også den store del af de offentligt ansatte, der er medlem af FOA.

Kvalitet i velfærden er direkte forbundet med tiden til mødet. Tiden til mødet mellem en borger med et behov og en professionel med faglighed, erfaring, viden og sund fornuft i rygsækken. Tiden til fagligheden og pladsen til det faglige skøn.

Derfor er det ikke kun velfærdsydelsen, der slås i stykker, når sparekniven igen og igen svinges. Det er også de ansattes mulighed for at gøre den forskel for borgerne, som de brænder for at gøre. Og det er også de ansattes arbejdsmiljø, der presses helt urimeligt.

Vores medlemsundersøgelser bekræftes af medlemsdebatten op til denne kongres. Stress og jag. Vold og trusler. Oplevelsen af at ikke kunne lykkes med sit arbejde eller ikke kunne gøre en forskel. Frygten for, om helbredet holder hele arbejdslivet.

### Buen er spændt til bristepunktet

*"Jeg oplever grædende, stressramte og arbejdsstrætte kolleger. Opgaver og forventninger fra kommunen kan ikke løses med de resurser, der er til rådighed. Jeg overvejer selv at videreuddanne mig til en anden branche og forhåbentligt genoplive glæden ved et arbejdsliv."*

*"Det gør så ondt at vide, vi slet ikke har hænder/ører/tid nok til at hjælpe dem godt på vej. Det er grufuldt at vide, man kunne rette/regulere adfærd, spotte børn med behov for hjælp, men at der bare ikke er mulighed for det, da alle hænger i en tynd tråd af tid, opgaver. Når jeg tænker frem i tiden, til disse børn er de nye voksne, bliver jeg meget berørt over det, de kommer til at mangle, af empati og almindelige færdigheder, der gør det muligt for dem at få en stabilt og godt voksen liv."*

*"Der er snart ingen hverken borgere eller medarbejdere, der kan være tilfreds med dette. Vi løber røven ud af bukserne, og ikke engang en ok løn kan vi få. Og borgere, der bliver mere og mere kede af, vi ikke lige har lidt ex tid til et toiletbesøg eller ringe til lægen eller andre tværfaglige samarbejdspartnere. Det er bare ikke sjovt at være i hjemmeplejen mere."*

*"Presset er blevet for stort og mange bliver udbrændt. Hvis vi i Danmark bliver ved med at nedskære, kan vi godt sige farvel til vores velfærdssamfund."*

### Vi skal bruge ytringsfriheden

En langvarig økonomisk krise, stigende arbejdsløshed, nedskæringer og besparelser har lagt en dæmper på den interne kritik i den offentlige sektor. Det er forståeligt nok.

Men skatteyderne bør kunne forvente, at de ansatte reagerer, når de ikke længere har mulighed for at levere den velfærd og service, som skatteyderne er stillet i udsigt.

De offentligt ansatte har ikke blot den samme ytringsfrihed som resten af befolkningen. De har en udvidet ret til at ytre sig.

Men at bruge ytringsfriheden om sin egen arbejdsplads kan i nogle situationer kræve mod og handlekraft. Derfor var en af konklusionerne på vores stormøde 9. juni i år, at vi skal styrke forudsætningerne for, at medlemmerne kan og vil ytre sig, når det er nødvendigt at bringe fagligheden i spil.

Derfor søsætter vi nu et særligt beredskab, der har til formål både at udbrede kendskabet til reglerne og understøtte medlemmerne og afdelingerne i sager, hvor arbejdsgiveren sætter spørgsmålstegn ved retten til frit at ytre sig.

Vi har særlige problemer i forhold til de privatansattes tilsvarende muligheder for at ytre sig, som jeg vender tilbage til.

### **Fra stormøde til handling**

Stormødets temaer og oplæg ramte måske ét af vores allerstørste problemer; nemlig at arbejdsforhold og arbejdsmiljø bliver stadig mere kritisable, og det er blevet langt mere vanskeligt at få sat problemerne på dagsorden.

Kritikken fejes af banen eller forsvinder i systemet. Det er en farlig tendens, fordi det fjerner fokus fra problemernes rod og ansvaret for at løse dem. Vi må og skal kunne støtte hinanden til at turde rejse de problemer, der skaber stress, utryghed og dårlig samvittighed hos vores kolleger.

Selvom det er blevet sværere end før at være faglig organisation, er jeg optimistisk: Over 70 pct. af de knap 1.900 stormødedeltagere tilkendegav, at de efter stormødet skulle hjem og i gang med forskellige former for faglig aktivitet. Derfor valgte vi i hovedbestyrelsen at søsætte flere initiativer, der tilsammen støtter op om det engagement stormødet skabte:

Stormødet førte os også et skridt mere i retning af *den mere aktivistiske måde at arbejde på*. Der er i mange byer og på arbejdspladser været sat forskellige aktioner i gang – godt bakket op af den lokale FOA-afdeling og Velfærdsalliancen.

Til støtte for aktiviteterne har hovedbestyrelsen oprettet *en Task Force og et særligt ytringsfrihedsberedskab*.

Alle 3 dele skal understøtte afdelingernes og arbejdspladsrepræsentanternes lokale indsats.

### **Det gik helt galt i psykiatrien**

Jeg har været stærkt bekymret for, at Folketingets partier ikke ville kunne blive enige om en ekstraordinær indsats for at forebygge vold og trusler på bosteder for mennesker med psykiske lidelser.

Heldigvis blev den bekymring gjort til skamme, da partierne bag den såkaldte satspulje midt i oktober 2016 alligevel nåede til enighed om en særlig pakke til voldsforebyggelse på bosteder.

Det centrale i pakken er oprettelsen af et nyt tilbud til mennesker med en voldsom udadreagerende adfærd, som bostederne ikke kan rumme.

Det nye tilbud, der oprettes i starten af 2018 i hver region, bliver en såkaldt specialiseret socialpsykiatrisk afdeling drevet af regionerne under psykiatriloven. På landsplan skal tilbuddet kunne rumme 150 personer.

Det er en løsning, som FOA og Københavns Kommune har arbejdet for siden de første forfærdelige drab på ansatte på bosteder.

Der er langt fra enighed om det nye tilbud blandt brugerorganisationer, pårørendeorganisationer og faglige organisationer. Uenigheden er især gået på, dels mulighederne for begrænset anvendelse af tvang og dels på, om løsningen er vidtrækkende nok.

Oven på 5 drab på ansatte på 4 år på landets bosteder, har vi i FOA ikke været i tvivl om, at der er behov for et særligt tilbud med et højere sikkerhedsniveau til meget udadreagerende mennesker med psykiske lidelser.

Til gengæld er vi enige med andre om, at der fortsat er behov for at løfte den samlede psykiatri. Ikke mindst med flere hænder og flere senge.

Derfor skal vi senere på kongressen diskutere et debatoplæg til FOAs bud på, hvordan vi skaber en langt bedre psykiatri for både brugere, pårørende og ansatte.

Men det første skridt til at forebygge mere vold på bostederne er nu taget.

Heldigvis.

## Fra fattighjælp til universel velfærd

Den offentlige sektor og dens ansatte presses også af den liberaliseringsbølge, som har belejret Christiansborg.

Den bølge, som vil flytte skattefinansieret velfærd og service fra den offentlige sektor til den private.

Uden at male Fanden på væggen er det på mange måder vejen tilbage.

Tilbage til dengang, før vi etablerede velfærds løsninger betalt af fællesskabet, og længe før velfærdsstaten begyndte at tegne sig i horisonten.

Dengang, da kristelige aktivister, husmoderforeninger, socialt engagerede bedsteborgere og menigheder lagde kræfter i at bekæmpe de værste følger af fattigdom med hospitaler, asyler, folkekøkkener osv.

Frederiks Hospital i København blev allerede i 1757 det første egentlige hospital i Danmark med det formål *"Gud til Ære og Fattige og forladte hjælpeløse og nødlidende syge til Lægedom, Lettelse, Hjælp og Husværelse."*

Og 100 år senere kom de første franske katolske nonner til landet for at oprette hospitaler med Sankt Josephs Hospital i København som det første.

Siden fik vi selvejende skatteyderbetalt non-profit institutioner.

Og først langt, langt senere fik vi skatteyderbetalt privat velfærd og brugerbetalt privat velfærd.

Det sidste med brugerbetalt privat velfærd og service breder sig i takt med forringelserne af den offentlige sektor står for.

Er den offentlige sektor leverer bedre end den, private yder for skatteyderkroner?

Eller er det omvendt, at privat ydet velfærd er bedst?

Ingen af delene.

De velfærdsansatte i den offentlige og den private sektor brænder lige meget for de mennesker, de arbejder med. FOAs offentligt ansatte og privat ansatte indenfor velfærd og service brænder lige meget for at investere sig selv i andre og gøre en forskel.

De afgørende forskelle ligger i non-profit contra profit. I styring ud fra fælles ansvarlighed contra markedsstyring. I direkte demokratisk styring contra kontraktstyring.



Når det derimod handler om den nuværende udvikling mod stadig mere brugerbetalt privat velfærd og service, så skaber det en helt anden udfordring for et velfærdssamfund.

Det vil i mine øjne på længere sigt føre til et a-hold med forgyldt privat velfærd og et b-hold med skrabet offentlig velfærd.

Det vil ikke være det samfund, vi kender i dag. Det samfund vi trods fejl og mangler er stolte af at have været med til at opbygge.

### Det store illusionsnummer

Når så mange på Christianborg ønsker at flytte offentligt ansatte til den private sektor for at skabe øget vækst, så er det fup.

Når så mange vil sænke skatten ved at flytte velfærd fra den offentlige sektor til den private, så er det et illusionsnummer.

Det skaber hverken mere eller mindre vækst, at skatteyderbetalt velfærd og service ydes af private firmaer. Og der er dynamiske effekter af offentlige investeringer i den offentlige sektor såvel som i den private sektor. Velfærd og service kaster jobs af sig i den private sektor hos leverandører osv. uanset hvem, der står for udførelsen.

Og der bliver naturligvis ikke færre skatteyderfinansierede velfærds- og serviceansatte, uanset om ansættelsesbrevet udstedes af en offentlig institution eller en privat virksomhed. Det sænkes skatten ikke af.

Skatten sænkes først, hvis vi går fra skatteyderbetalte fællesskabsløsninger til individuelle brugerbetalingsløsninger. Hvis vi lader mennesker sejle deres egen sø.

# Det lange lys på

Hvad afleverer vi videre til næste generation?

Statsminister Lars Løkke Rasmussen udtrykte ved fremlæggelsen af regeringens Helhedsplan bekymring over, at vi kan risikere at blive den første generation i 200 år, der ikke leverer et stærkere Danmark videre til næste generation. Et stærkere Danmark, som er friere, rigere og rimeligere.

Statsministerens analyse er jeg enig i. Vi har siden statsbankerotten i 1813 typisk oplevet, at vores børn har fået flere muligheder, bedre uddannelse, større velstand og mere tryk end deres forældre oplevede som børn.

Når statsministeren alene fokuserer på at give velstand og vækst videre til næste generation, så ryger min enighed imidlertid.

## Velstand og velfærd skal følges ad

Den del af Helhedsplanen, som udgøres af regeringens 2025-plan, bryder nemlig afgørende med de seneste 70 års forsøg på at fordele vækst mellem individuel velstand og fællesskabsløsninger. Mellem vores egen bankkonto og den fællesfinansierede velfærd.

Når øget velstand ikke skal følges hånd i hånd med øget velfærd, så skaber vi øget ulighed mellem de, der er født med sølvskeen i munden, og dem, der er afhængige af fællesskabet.

Når regeringen i 2025 går efter et nogenlunde uændret antal offentligt ansatte, mens alle prognoser fastslår, at vi får væsentligt flere ældre, der lever længere, og børnetallet stiger, så skal flere dele den samme eller mindre velfærd.

Så skal flere børn i dagpasningen deles om det samme antal pædagoger og pædagogmedhjælpere. Så skal markant flere ældre deles om det samme antal social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Resultatet vil indlysende blive mindre tid til den enkelte.

Og billedet er i virkelighedens verden endnu værre.

Regeringen fastfryser så at sige antallet af ansatte i velfærd og service på det nuværende niveau. Et niveau, som er resultatet af den økonomiske krise. Et niveau, hvor alene kommunerne siden 2009 har nedlagt mere end 35.000 stillinger.

Med tilstrækkelig omfordeling til de velstillede vil statsministeren nok kunne levere mere velstand til den næste generation af velstillede, men vi risikerer samtidig at blive den første generation i 200 år, som giver ringere velfærd videre til den næste generation.

## Liberaliseringens vinde blæser stærkere internationalt

Vi har ofte bekræftet hinanden i, at vi som fagbevægelse skal bruge flere kræfter på EU's påvirkninger af arbejdslivet og arbejdsmarkedet.

I realiteten vedtages der ikke længere i synderlig udstrækning selvstændig dansk arbejdsmarkedspolitik i Folketinget. Det er i stedet i stigende grad EU-regulering gennem direktiver, aftaler og domstolsafgørelser, der skaber forbedringer eller forringelser på det danske arbejdsmarked.

Og når kilderne til ændringer på arbejdsmarkedet flytter fra Christiansborg til Bruxelles, så må fagbevægelsen også flytte fokus.

Hvis vi skal kunne opretholde den danske model, så skal vi i mine øjne finde den rigtige balance mellem europæiske minimumsbeskyttelsesregler for lønmodtagere fra EU-systemet og kollektive lønmodtagerrettigheder bygget ovenpå ved overenskomstparternes forhandlingsborde på det danske arbejdsmarked.

Men det er ikke kun EU-regulering, der i stigende grad påvirker lønmodtagere og fagbevægelse.

Det gælder også globaliseringens stigende påvirkning gennem internationale institutioner og gennem liberaliseringen af handel med varer og tjenesteydelser, herunder ikke mindst de mange forhandlinger om frihandelsaftaler.

I mine øjne har fagbevægelsen grundlæggende ingen interesse i, at lande barrikaderer sig bag toldmure.

Derfor er vi nødsaget til også at beskæftige os med frihandel.

## Vi er bekymrede for frihandels- og liberaliseringsaftaler

Og der er særlig grund til, at vi beskæftiger os med den netop indgåede aftale mellem EU og Canada (CETA), frihandelsforhandlingerne mellem EU og USA (TTIP) og liberaliseringsforhandlingerne mellem EU og en stribe lande kloden over (TISA).

Der er især 3 områder, som vi som forbund for et stort antal offentligt ansatte bør have fokus på:

- Nationalstaterne skal ikke kunne tvinges til at ændre samfundsopbygning.
- Dansk velfærd skal ikke være et anliggende for andre.
- Arbejdsmarkedets udvikling skal ikke styres af liberalisering.

FOA har i LO vendt tommelfingeren ned til CETA, fordi vi er bekymrede for den samlede effekt af de mange forhandlinger om frihandel, selvom CETA nok er den aftale, der er mindst grund til at være bekymret for i forhold til de aftaler, som vil følge i kølvandet på CETA-forhandlingerne.

## Et par eksempler

Et par eksempler kan illustrere bekymringen.

Hvis den amerikanske hjemmehjælpsparallel til Uber – Home Heroes er brancebetegnelsen – vælger at satse på det danske hjemmehjælpsmarked, så vores ældre borgere og deres pårørende via en app kan bestille ekstra rengøring og tøjvask eller ekstra pleje hos en 'selvstændig' hjemmehjælp, der er tilmeldt Home Heroes, kan vi så i Danmark suverænt beslutte, at disse ikke-uddannede hjemmehjælpere skal betragtes som lønmodtagere med bestemte danske rettigheder?

Hvis vi gør det, vil Home Heroes så kunne anlægge sag med et krav om milliarderstatning mod den danske stat for i strid med en kommende TTIP-aftale at diskriminere Home Heroes?

Og vil et dansk Folketing overhovedet turde løbe den risiko?

Eller hvis Danmark ved hjælp af ændret dansk lov og EU-regulering begynder at stille krav om, at de virksomheder, der f.eks. ønsker at drive danske plejehjem med offentlig støtte ikke må bruge den såkaldte Luxembourg-finte til at sende overskuddet i skattely? Kan den danske stat så være sikker på, at et eventuelt sagsanlæg fra en canadisk kapitalfond omgående vil blive afvist som åbenlyst grundløs? Det vurderer vi ikke.

Når aftalerne så tilmed er skruet sådan sammen, at de velfærdsområder mv., der ikke udtrykkeligt er undtaget fra reglerne om investeringsbeskyttelse, er omfattet af risikoen for, at den danske stat får en retssag og et milliardkrav på halsen, så er der slet ikke nogen grund til at støtte CETA og TTIP. Især ikke, når man ved, at Danmark har valgt ikke at undtage bl.a. sundhedsområdet.

# Skatte kroner skal bruges effektivt

De skatte kroner, der bruges på velfærd og service, skal naturligvis resultere i mest mulig velfærd og service i den højst mulige kvalitet.

Det synspunkt er ikke reserveret til dem, der vil afvikle den offentlige sektor. Det er i endnu højere grad et synspunkt for dem, der vil udvikle i stedet for at afvikle offentlig velfærd og service.

Og det synspunkt om udvikling deles af FOAs medlemmer.

Alligevel er det lykkedes for de private arbejdsgiverforeninger og deres tænketank Cepos at tegne et billede af, at effektivitet alene er forbundet med overdragelse af opgaver til private firmaer.

Det billede kan vi ikke genkende i FOA.

Vi anerkender, at den private sektors produktion er forudsætningen for de skatteindtægter, der skal finansiere velfærd og service. Og vi lægger til, at den offentlige sektor er forudsætningen for, at den private sektor kan fungere. Vi er ganske enkelt hinandens forudsætninger.

Alligevel er alt for mange lands- og lokalpolitikere hoppet på den vogn, der lover guld og grønne skove, hvis blot det private initiativ kan komme til fadet. For lokalpolitikernes vedkommende godt hjulpet på vej af de stadig mere snærende økonomiske bånd.

I 2013 besluttede kongressen, at FOA skal modarbejde udliciteringer og privatiseringer. Samtidig skal vi sikre, at vores privatansatte medlemmer har ordentlige løn- og ansættelsesvilkår.

Det forudsætter, at FOA prøver at påvirke lokale beslutninger om at konkurrenceudsætte og centrale beslutninger om, hvordan den private sektor skal deltage i løsningen af velfærdsopgaver i det hele taget. Det kunne være centrale beslutninger om regler for fritvalgsordninger, profit på daginstitutioner, brugen af arbejdsklausuler og krav om, at kommunerne skal udbyde en bestemt procentdel af deres opgaver.

## Lokal indflydelse

For at tage det lokale niveau først, handler det om FOAs indflydelse på kommunale og regionale beslutninger om at udlicitere og privatisere.

Forbundet og afdelingerne har øvet indflydelse på en række sager om udlicitering og i mange tilfælde med positive resultater. En kommune endte med at opgive et planlagt udbud af plejecentre, flere kommuner har udbudt en mindre del af deres ældrepleje end de havde planlagt, og en kommune droppede deres planer om at sælge en svømmehal.

Forbundets skriftlige vejledning har været igennem den helt store vridemaskine. For eksempel kan afdelinger og tillidsvalgte, der skal drøfte udliciteringsplaner, nu hente hjælp i pjecen '10 argumenter mod udlicitering.'. De kan også finde 13 konkrete krav, som hjælper kommunen til at 'gøre det ordentligt', hvis de vil udbyde køkkenarbejdet eller plejecentret.

Indflydelse kræver også, at FOA opdager sagerne om udbud og privatisering. I 2016 er forbundet begyndt at overvåge kommuner og regioners politiske dagsordener og referater for at opspore nye sager. Når forbundet finder relevante sager, henvender vi os til afdelingen, de centrale sektorer eller andre forbund. Det er sket 44 gange i løbet af årets første 10 måneder.

### Centrale initiativer

FOA har støttet et stort forskningsprojekt om effekten ved udlicitering. En af konklusionerne er, at der ikke generelt kan dokumenteres en positiv økonomisk effekt. Der er derimod videnskabeligt bevis for flere negative effekter for medarbejderne.

Ved siden af den forskning, vi selv er med til at igangsætte, har forbundet søgt indflydelse på analyser og indsamling af viden om udbud og udlicitering. For eksempel er vi lykkedes med at få påvist, at den offentlige sektor ofte er konkurrencedygtig, når den får lov til at afgive kontrolbud/eget bud.

Forbundet har arbejdet med at sikre lov- og overenskomstrammer, som giver de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår for privatansatte, der løser opgaver for det offentlige. Vi har blandt andet gjort en indsats for at sikre, at offentlige myndigheder kan stille udbuds krav om både arbejdsforhold, kvalitet og miljø i den nye udbudslov.

I den kommende periode skal vi i mine øjne grave endnu dybere i konkurrenceudsættelse.

Vi skal fortsat arbejde for, at kommuner og regioner bruger arbejdsklausuler med et reelt indhold og følger op på klausulerne med tilsyn og kontrol. Sporene fra vores aktuelle konflikt mod DK-Pleje for at opnå en anstændig overenskomst skræmmer.

### Konkurserne står i kø

Vi har for alvor i denne kongresperiode oplevet konkurser i den private ældrepleje.

Fra 2006 til og med 2012 var der 5 konkurser. Det skete under den såkaldte godkendelsesordning, hvor de private fik samme timepris, som kommunens egen ældrepleje kostede. Altså uden konkurrence på pris.

Siden lovændringen om udbud af godkendelsesordningen trådte i kraft i 2013, har vi oplevet ikke færre end 36 konkurser. I løbet af de 3½ år har konkurserne ramt mindst 11.500 svage og ældre borgere og 1.800 ansatte. Det er resultatet af en priskonkurrence, hvor de store med pengetanke i ryggen udrydder de små og mellemstore med begrænsede kassekreditter i den lokale bank.

Næsten hver 2. kommune – 42 kommuner – har oplevet én eller flere konkurser.

Det fremgår af FOAs kortlægning af konkurserne i ældreplejen – konkursindex.dk – som vi har offentliggjort op til denne kongres.

FOA har gjort en stor indsats for at skabe opmærksomhed omkring problemet og komme med løsningsforslag. Vi er blandt andet kommet med en række konkrete anbefalinger og forslag til

standarder om forebyggelse af konkurser og krav til private leverandører, som kommunerne kan anvende.

Noget er lykkedes. Vi har skabt opmærksomhed og forståelse for, at situationen er uholdbar. I dag erkender både DI og Dansk Erhverv, at der skal mere fokus på kvalitet, når kommunerne vil have private på banen i ældreplejen.

Men det virker dobbeltmoralsk, når de private brancheorganisationer kræver mere fokus på kvalitet, og alligevel fortsætter med hvert år at udsende deres såkaldte beregninger til kommunalbestyrelserne over, hvor mange millioner den enkelte kommune kan spare ved at gennemføre udbud.

Alene 2016 har indtil nu budt på 8 konkurser.

Konkurserne rammer FOAs medlemmer på mere end en måde. Først og fremmest er der de kolleger, som ofte med timers varsel står uden arbejde. Typisk sidst på måneden. Måske endda uden at få betaling for det arbejde, de har udført på det seneste.

Bag konkursindex.dk gemmer der sig ældre mennesker af kød og blod, der mister den hjælp, de er blevet vant til, og der gemmer sig medlemmer med familier, der får problemer med at betale terminen og købe ind til maden.

### Privatansatte bindes på mund og hånd

Som jeg nævnte tidligere, så skal skatteborgerne med rette kunne forvente, at de ansatte i den offentlige velfærd og service siger til og fra, hvis borgerne ikke får de ydelser i den kvalitet, som beslutningstagerne stiller dem i udsigt. Så må fagligheden sættes i front.

Det stiller krav til de ansatte om at gøre brug af offentligt ansattes udvidede ytringsfrihed. En frihed, som er særligt beskyttet.

Men den film knækker måske, når private firmaer overtager opgaven.

Så kommer loyalitetspligten overfor den private arbejdsgiver ind på banen. Den loyalitetspligt fylder desværre fortsat meget på det private arbejdsmarked efter mere end 100 års arbejde for at demokratisere arbejdslivet.

Social- og sundhedshjælperen i den kommunale hjemmehjælp kan frit ytre sig, hvis hun konstaterer, at den er helt gal med de muligheder, hun har for at yde den praktiske hjælp og personlige pleje, som samfundet har visiteret den ældre til. Og prøver en kommunal leder eller politiker at skride ind overfor hende, så falder der brænde ned. Så står FOA klar ved brændestablen. Her varetager den kommunalt ansatte den ældres tarv. Tilsvarende på FOAs øvrige medlemsområder.

Er det i stedet en privat ansat social- og sundhedshjælper, der konstaterer, at den er helt gal med mulighederne for at yde det, den ældre er visiteret til af det samme samfund, så er det arbejdsgiveren, som står klar ved brændestablen. Og så er det FOA-medlemmet, der får brænde

nedover sig. Det er nemlig ikke afklaret om den udvidede ytringsfrihed viger for loyaliteten overfor det private plejefirmas ledere og ejere. Her er der risiko for, at den privat ansatte ikke kan varetage den ældres tarv.

Det dur ganske enkelt ikke.

Det uafklarede spørgsmål er, om formålet med den udvidede ytringsfrihed til offentligt ansatte kombineret med, at forvaltningsloven og lov om offentlighed gælder på visse områder, der overlades til private firmaer, gør, at den udvidede ytringsfrihed også gælder for privatansatte velfærds- og serviceansatte.

Hvis det ikke er tilfældet, så er det er ikke alene en helt urimelig forskelsbehandling af borgeren og den privatansatte. Det er også en retsstilling for privatansatte velfærds- og serviceansatte, som tiden for længst burde være løbet fra. På samme måde, som tiden løb fra Tyendeloven i 1920.

Derfor vil jeg gerne fra denne kongres sende et klart signal til Christiansborg: *”Få nu skabt en lovgivning, der klart og tydeligt sikrer samme retsstilling for brugerne af og de ansatte i den skatteyderfinansierede velfærd og service – uanset om opgaven løses af offentlige eller privat ansatte. Og det kan kun gå for langsomt. Det er ganske enkelt hykleri, når I taler om, at det ikke spiller nogen rolle, om skatteyderfinansieret velfærd og service ydes af privat eller offentligt ansatte, og I samtidig accepterer, at privatansatte indenfor velfærd og service måske er bundet på mund og hånd.”*

FOA støtter et forskningsprojekt om muligheder for at ytre sig offentligt, når man overgår til et privat plejefirma: Er mulighederne endnu dårligere for de privat ansatte – såvel formelt som reelt?

Foreløbige resultatet fra projektet viser for det første, at de privatansatte oplever øget arbejdspress, øget usikkerhed i ansættelsen og en høj grad af usikkerhed om lønforholdene.

Samtidig bekræfter projektet, at medarbejderne ikke tør ytre sig til en bredere offentlighed om kritisable forhold. Blandt de privatansatte er der generelt en forventning om, at de vil blive fyret, hvis de går til pressen og udtaler sig. Og mange – også offentligt ansatte – tror fejlagtigt, at tavshedspligten er altomfattende.

Projektet vil også se nærmere på de formelle regler for ytringsfriheden hos privatansatte, som løser opgaver for det offentlige.

Projektet bliver ledet af Rasmus Willig fra RUC.



# Indflydelse på eget arbejde er ikke blevet umoderne

Socialdemokratiets formand Mette Frederiksen fastslog for nylig, at de seneste årtiers styreform i den offentlige sektor New Public Management er nået til en endestation.

Det er jeg helt enig med Mette i.

En endestation er der, hvor rejsen slutter, og alle passagerer stiger ud. For FOAs vedkommende kan vi ikke komme hurtigt nok ud på perronen.

Og vi håber inderligt, at beslutningstagerne nedlægger linjen, så vi aldrig kommer til at køre med den igen.

New Public Management (NPM) er blevet fællesnævneren for den styringstænkning, hvor den offentlige sektor skal se sig selv og ledes som en forretning, hvor detailregulering og detailstyring er i front, hvor det handler om processer frem for mål, hvor det, der *kan* måles, vejes og tælles, *skal* måles, vejes og tælles, uanset om det giver værdi for brugerne af den offentlige velfærd og service.

Ja, hvor institutioner omdøbes til virksomheder og topledelse til koncerndirektioner.

## NPM står i vejen for kerneopgaven

Vi har brug for en ny styringstænkning.

En styringstænkning, der dyrker fællesskabsløsninger og fælles ansvarlighed for mennesker af kød og blod fremfor businesscases, forretningsplaner og kunder.

Vi har brug for et sporskifte, der værner om og udvikler vores velfærdsmodel. Den model, som den koreanske økonom Ha-Joon Chang har beskrevet således:

*”For mig står den skandinaviske velfærdsmodel som det store samfundsideal. I må virkelig værne om den. Når I brokker jer over tingenes tilstand, skyldes det simpelthen, at I ikke har prøvet at bo andre steder end i velfærdsstatens inderste hjertekammer. Hvis I havde, ville I vide, hvor godt et system I har opbygget. Mit budskab til de danske politikere er derfor meget klart: Pas på jeres unikke samfundsmodel.”*

At bevare den universelle velfærdsmodel betyder især at bevare velfærdsstatens 2 bærende søjler: på den ene side en offentlig sektor, der regulerer markedet, omfordeler økonomiske ressourcer og står for velfærdstilbuddene, og på den anden side arbejdsmarkedet, hvor parterne, med indgåelsen af overenskomster, aftaler osv., sørger for et ordnet og velfungerende arbejdsmarked.

New Public Management har ikke været med til at bevare velfærdssamfundets kerne.

Tværtimod.

## Fagligheden er tvunget på retræte

FOAs medlemmer (og mange andre offentligt ansatte) oplever, at vilkårene for at udfolde deres faglighed er blevet dårligere. De lider under alt for ofte at måtte udføre deres arbejde på en måde, som de finder forkert og i nogle tilfælde direkte forkastelig. De er belastede af omstruktureringer, rationaliseringer, højt arbejdspress og effektivitetsjag.

En bred kreds på godt 30 forvaltningsforskere gav i 2012 deres bud på, hvad de kalder, en ny forvaltningspolitik, der kan skabe en ny udvikling af den offentlige sektor. I 2013 udsendte kommunaldirektørforeningen debatoplægget 'Vejen til en ny forvaltningspolitik', hvor de erklærede sig enige i forvaltningsforskernes hovedpointer.

Produktivitetskommissionen fremhævede i deres rapport fra 2013 ligeledes behovet for at ændre kurs i den offentlige sektor.

## Lokale partnerskaber om en anden vej

FOA har indgået en række lokale partssamarbejdsaftaler med kommuner, der vil arbejde med former for styring, ledelse og samarbejde baseret på tillid og fælles fokus på kerneopgaven. Med styring og ledelse ud fra kerneopgaven kan medarbejderne få større fagligt handlerum – i tillid til medarbejdernes faglighed, dømmekraft og evne og vilje til at træffe ansvarlige beslutninger og udføre arbejdet samvittighedsfuldt.

Vi samarbejder med København, Hedensted, Silkeborg og Herlev kommuner. I Silkeborg har vi i en meget inddragende proces formuleret kerneopgaven for hele Sundhed og Omsorgsforvaltningen.

I Hedensted Kommune har FOA bl.a. arbejdet med at undersøge visitationspraksis på ældreområdet. I projektperioden skulle det afklares, om der administrativt og fagligt er fordele ved at forenkle visitationen.

I København er FOA part i et projekt med 3 forvaltninger om TR og AMR's rolle i en kommune, som har sat tillid på dagsordenen.

Herudover har FOA indgået samarbejde med en række andre forbund om at sætte en ny styringstænkning på dagsordenen – for at gøre tydeligt opmærksom på, at NPM er ved endestationen, for at pege på mulige alternativer og ikke mindst for at skubbe til den politiske vilje og det politiske mod til at gå nye veje.

FOA deltager i et 'brobygningsprojekt' med Kommunaldirektørforeningen, DSR, Politiforbundet og Djøf for i fællesskab at iværksætte aktiviteter, kommunikere og præge holdninger til, hvordan den offentlige sektor bliver endnu bedre til at give borgere og virksomheder en god service indenfor de politisk fastsatte rammer.

Målet er at give fælles politiske udmeldinger og aktiviteter, der kan være med til at påvirke dagsordenen om udviklingen af den offentlige sektor.

## Der skal bedre arbejdsmiljø til

Når jeg taler med FOA-medlemmer, så er arbejdsmiljøet rykket op på førstepladsen, når det gælder behovet for at kunne se, at ens fagforening gør en forskel.

FOAs medlemmer forventer, at afdelinger og forbund både lokalt og centralt sætter alle kræfter ind på at sikre et fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som man kan holde til gennem et helt arbejdsliv.

Kollegerne føler sig i den grad presset til det yderste.

Der skal løbes stærkere og stærkere, og det bliver sværere og sværere at gå hjem fra arbejdet med følelsen af at have gjort en forskel i kraft af sin faglighed, viden og erfaring – med følelsen af at have fået lov til at gøre en forskel.

Vores medlemsundersøgelser bekræfter det. Andelen af FOAs medlemmer, der føler sig stressede er mere end fordoblet de seneste 5 år. Fra 9 pct. i 2010 til 19 pct. i 2015. Samtidig oplever 72 pct. af medlemmerne at deres arbejdsmængde er blevet større indenfor det seneste år.

Og vores stormøde om arbejdsmiljø: 'Nok er nok' for knap 2.000 arbejdspladsrepræsentanter i Odense 9. juni i år viste det samme.

### Det er tid at sige fra

Vi er et af de forbund, som er synlige på arbejdsmiljøområdet. Det skal vi også være med vores størrelse og arbejdsområder.

Jeg tror alligevel, at vi har brug for at blive endnu mere skarpe, at blive endnu mere aggressive, når vi både lokalt og centralt stiller krav.

Helt fundamentalt handler det om respekt og ligeværd.

Vi skal ikke finde os i en brug og smid væk-kultur på arbejdspladser for kortere eller ikke-uddannede faggrupper. FOAs medlemmer er blandt dem, der udfører det vigtigste arbejde for, at dette samfund kan hænge sammen og fungere.

Og vi skal ikke finde os i en kønsbestemt nedprioritering af arbejdsforholdene og dermed arbejdsmiljøet for de store kvindefag i omsorgs-, pasnings- og plejeområderne. Det er ganske enkelt på høje tid at sætte hælene i, og sige *"Gu' vil vi ej finde os i, at kvindefag nedvurderes på den måde."*

### Bedre arbejdsmiljø er højt prioriteret

Vi har prioriteret arbejdsmiljøet i kongresperioden. Den prioritering er rigtig og nødvendig, fordi så mange medlemmer er belastet fysisk og psykisk, fordi antallet af arbejdsskader for FOAs medlemmer er så højt, og fordi særligt det psykiske arbejdsmiljø er under pres.

Det belastede arbejdsmiljø går også ud over kvaliteten af arbejdet med borgere, brugere, børn og patienter.

I perioden har vi, med udgangspunkt i FOAs arbejdsmiljøstrategi fra 2012 og de årlige drøftelser om arbejdsmiljø i hovedbestyrelsen, haft særligt fokus på en stribe områder.

Det gælder stigningen i vold og trusler på FOAs arbejdspladser. Med afsæt i de 5 tragiske drab på bosteder på blot 4 år, har vi udarbejdet vores bud på en National Handlungsplan om arbejdsrelateret vold rettet mod hele arbejdsmarkedet.

Derudover har vi i samarbejde med andre arbejdet intensivt på at skabe større sikkerhed og bedre arbejdsmiljø på både bosteder og i den samlede psykiatri. Selvom samarbejdet med andre krakelerede i den sidste ende, så lykkedes det alligevel, som jeg tidligere har nævnt, at presse Folketinget til at indgå en aftale om en handlingsplan til forebyggelse af vold på botilbud under dette års satspuljeforhandlinger.

Den aftale vil indgå i kongressens behandling af forslaget til debatoplæg om FOAs bud på en bedre psykiatri.

Det gælder tillige den stigende udbredelse af alenearbejde, hvor vi både har fastlagt en FOA-politik på området, udarbejdet 10 gode råd om alenearbejde og udsendt en vejledning til afdelingernes arbejdspladsbesøg med fokus på alenearbejde mv. Og alenearbejde var i fokus for organiseringsugen i 2015.

Og det gælder indsatsen for det fysiske arbejdsmiljø, ikke mindst i forhold til Tilbagetrækningsreformer med stigende pensionsalder, som i høj grad udfordrer FOAs medlemmer, der udover at være udsat for et belastende psykisk arbejdsmiljø også er belastet af et hårdt fysisk nedslidende arbejde.

Endelig gælder det indsatsen overfor vores arbejdsmiljørepræsentanter.

## **Vi skal gå på 2 ben**

Vi kan og skal ikke som fagforening alene sikre det gode arbejdsmiljø. Det er og skal fortsat være arbejdsgivernes og lovgivernes ansvar, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Men vi skal både presse maksimalt på for og samarbejde om at skabe det gode arbejdsmiljø.

Vi har i FOA i en del år haft mange – ind i mellem hede – debatter om, hvorvidt vi forurener sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen ved ikke alene at bruge det lovbaserede sikkerhedssystem, men også at bruge det aftalebaserede overenskomstsistem.

Det er mit indtryk, at vi i fællesskab er nået frem til en relativ stor enighed om, at vi med de udfordringer, arbejdsmiljøet står overfor, er nødsaget til at gå på 2 ben. Både det lovbaserede og det aftalebaserede ben.

Vi har over en årrække indgået overenskomster med arbejdsmiljøtiltag. (Fx aftalen om trivsel og sundhed, der bla. omfatter stress, vold, mobning og chikane).

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 afsatte vi 25 mio. kr. af overenskomstmidlerne til en særlig indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser.

Det har ført til etableringen af SPARK (Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i kommunerne). Der er nu oprettet et sekretariat med 6 SPARK-konsulenter og en leder, der kan besøge og understøtte ca. 250 arbejdspladser om året – svarende til ca. 600-700 forløb/arbejdspladser frem til udgangen af 2018.

SPARK kan yde støtte indenfor temaerne; Forandringer og omstillinger, samarbejde, konflikter og mobning, vold og trusler samt problemer, der knytter sig til arbejdets indhold, omfang og udførelse.

Der har ikke overraskende vist sig at være en kolossal efterspørgsel på hjælp og støtte.

### **Vi skal prioritere indsatsen mod stress**

Det lidt udefinerbare stress-begreb rider de offentlige arbejdspladser som en mare.

Det hænger uden tvivl sammen med mange forskellige påvirkninger i arbejdsdagen. Manglende overensstemmelse mellem forventninger og muligheder, stigende arbejdspress, detaljstyring, nytteløse tidsrøvere ved registrerings-pc'en, manglende rum og plads til fagligheden osv.

FOA valgte i foråret 2016 sammen med PenSam at indgå i StressAlliancen med det formål at bidrage til at kvalificere stressindsatsen i Danmark.

Alliancen har sat sig det mål at forene, forstærke og formidle de løsninger, der knækker kurven for stress i Danmark.

Alliancen stod fornylig for et politisk topmøde på Christiansborg og har sat sig det mål at skabe en national samfundsplan for, hvordan vi reducerer antallet af stressramte og reducerer omkostninger ved stress.

## FOA bliver mere og mere mangfoldig

Siden 2008 er antallet af indvandrere og efterkommere steget med 25 pct., men mennesker med ikke-vestlig baggrund er skævt fordelt både geografisk, fagligt og forsørgelsesmæssigt.

I dag er 11 pct. af FOAs medlemmer indvandrere og efterkommere og 75 pct. kommer fra ikke-vestlige lande.

Det er i høj grad de københavnske arbejdspladser, der løfter integrationsindsatsen. 22 pct. af medlemmerne i de københavnske FOA-afdelinger har således ikke-vestlig baggrund, og det er især på rengørings- og vaskeriområderne og på enkelte arbejdspladser indenfor social- og sundhedsområdet, at andelen er høj.

Den offentlige sektor i et demokrati skal naturligvis afspejle befolkningens sammensætning på alle områder – også i forhold til etnisk baggrund. Alligevel skabes der i realiteten jobghettoer, hvor integrationsindsatsen ikke løftes i fællesskab i den offentlige sektor, men overlades til ufaglærte eller kortuddannede fagområder.

Og ledigheden blandt medlemmer med ikke-vestlig baggrund er markant højere end blandt de øvrige medlemmer. Knap 20 pct. af medlemmerne fra ikke-vestlige lande er ramt af ledighed, mens kun hvert 10. medlem med dansk oprindelse er ledig.

Vi er heller ikke selv som forbund lykkedes tilstrækkeligt med integration i forhold til faglige tillidshverv. For medlemmer med ikke-vestlig baggrund har kun 2,3 pct. tillidshverv, mens procentsatsen for øvrige medlemmer er knap 8.

### Den nye integrationsuddannelse er noget skidt

Sidste års voldsomme stigning i antallet af flygtninge vil i endnu højere grad kræve en målrettet mangfoldighedsindsats.

Med trepartsaftalen om arbejdsmarkedsintegration af flygtninge og familiesammenførte stilles der store krav til de private virksomheder om at oprette integrationsforløb under den nye integrationsuddannelse.

Indtil videre er det gået rigtig skidt.

Der er kun oprettet ganske få uddannelsesforløb.

Det private erhvervslivs foreløbigt meget tilbageholdende indsats skaber en alvorlig risiko for, at kommunerne også på dette område bliver den bagstopper, som skal samle langt den største del af boldene op.

FOA sagde nej til den nye uddannelse. Vi syntes, at der var langt mere integration og arbejdsmarkedsforberedelse i vores forslag om integrationselever.

Og vi syntes ikke mindst, at aftalens brug af den gamle erhvervsgrunduddannelses lønsatser var helt i skoven. På det offentlige område blev den løn aftalt med det klart formulerede formål at hjælpe 'de vilde knægte fra Vestegnen' i nærheden af arbejdsmarkedet.

Konsekvensen af at bruge den lønsats på 49 kr. i timen vil være, at flygtninge med forsørgerpligter på helt op til 40 år vil miste mange penge, når integrationsydelsen veksles til den meget lave EGU-sats.

Det er simpelthen uanstændigt.

## Det går den gale vej

Lønudviklingen for de ansatte i kommuner og regioner er de seneste år blevet endnu mere skæv. Afstanden mellem toppen og bunden af lønstigen er øget.

### Fra kriseforlig til beskeden omfordeling

FOA opnåede et fantastisk forlig i 2008.

Det gjorde vi takket være medlemsaktiviteterne i sommeren 2007, en samfundsøkonomi i fremgang og ikke mindst strejken i 2008. Det viste, at vi sammen kan ændre rammerne. Mest bemærkelsesværdigt var måske, at vi opnåede mere end det KTO-forlig, vi sagde nej til.

Til gengæld blev overenskomstforligene i 2011, 2013 og 2015 i høj grad præget af den økonomiske krise. Der var ganske enkelt tale om meget beskeden forlig, som balancerede på lige akkurat at kunne sikre reallønnen.

Arbejdsgiversidens koordinerede frontalangreb på underviserområdet i 2013 satte ikke alene den danske model på standby. Det var også med til at kridte banen op til forhandlingerne i 2015. Arbejdsgiverne viste sig dog at have så mange sår at slikke, at linjen fra 2013 med at pille en enkelt gruppe ud til bølgebank ikke blev forfulgt i 2015.

Mishandlingen af underviserne har skubbet lidt til sammenholdet på lønmodtagersiden.

Sundhedskartellet er vendt tilbage til fællesskabet. Jeg fornemmer samtidig en stærkere vilje til at stå sammen og sikre, at enkeltgrupper ikke bare skal overlades til arbejdsgivernes forgodtbefindende. Og vi så i 2015, at lønmodtagersiden – godt nok i beskeden omfang, men alligevel – accepterede skævdeling med projektet 'Fra ufaglært til faglært'.

Men vi så også en statslig arbejdsgiver, der er gået fra at bølgebanke undervisere til at angribe princippet om den parallelle mellem offentligt og privat ansatte. Det blev reguleringsordningen og det såkaldte 'Privatlønsværn', der kom til at tegne især den statslige arbejdsgivers optræden i 2015.

### Lokale lønforhandlinger uden resultater

Og så en desværre tilbagevendende fortælling: FOAs medlemmer får ikke et rimeligt og fair resultat ud af de decentrale lønforhandlinger i kommuner og regioner.

Det er der fortsat flere årsager til. Stadige besparelser på lønbudgetterne tilskynder ikke til at føre lokale lønforhandlinger, der ikke længere kan læne sig op af en forlodsfinansiering.

Og vi ser stadigvæk, at specialister og højtlønnede henter betydeligt mere hjem end de store basisgrupper, som alene i kraft af antallet af ansatte i grupperne er relativt dyrere at forhandle selv beskeden tillæg hjem til.



Og endelig er vi måske heller ikke selv gode nok til at gennemskue økonomien, og til at være vedholdende i forhandlingerne.

Situationen er uholdbar. Kommuner og regioner fastholder, at de anvender de midler, der oprindeligt er afsat til decentral løn. Men de bruger dem altså ikke på FOAs medlemmer. De omfordeles eller 'skævdeles' til andre grupper.

Decentral løn kan ikke lige afskaffes, og vi kan og skal gøre mere ved de lokale forhandlinger, men det vil formentlig ikke kunne række til en fuld genopretning. Derfor er det med mine øjne rigtigt og vigtigt at de store grupper af velfærdsansatte prioriteres ved de centrale forhandlinger. Og her bør vi fortsat kæmpe for generelle lønstigninger fordelt som kroner og øre i stedet for procenter på samme måde som ved de centrale overenskomstforhandlinger på det private område.

### Ingen vil røre ved uligeløn og lavtløn

FOA argumenterer for prioritering af ligeløn på tværs af grupper og arbejdsmarkeder. Og vi mener at dem, der har mindst i indkomst, skal prioriteres højest, når lønnen skal aftales. Ligeløn og solidaritet er værdier, vi deler med mange.

Der er bare blevet så pokkers langt fra de pæne ord og politiske erklæringer. Der sker jo ikke noget, og nogle år går det den stik modsatte vej.

Mod større forskel på mænds og kvinders løn og mod større forskel på de højtlønnedes og de lavtlønnedes løn, og de lavest lønnede grupper prioriteres ikke, lønstigningerne aftales som procentstigninger til alle, opbygningen af pensionsordninger er betalt af grupperne selv, den decentrale løn fordeles til dem, der har mest i forvejen. Og jeg kunne desværre nok gøre listen endnu længere.

### FOAs kampagne 'Det du er værd'

I morgen kommer jeg til at stå her igen. Så vil jeg komme lidt nærmere ind på detaljerne i FOAs lavtløn- og ligelønskampagne. Men jeg syntes ikke, at I skulle snydes i beretningen. Der findes intet mere centralt for FOAs medlemmer – for FOA – end de overenskomster og den løn, vi er sat i verden for kæmpe for på medlemmernes vegne.

De grupper, der allerede fik en høj løn for 5 år siden, har scoret, mens dem med de lavere lønninger – igen – er blevet taberne i et uretfærdigt system, med den indbyggede systemfejl, at de højtlønnede altid sprænger banken.

Det gælder ved de centrale overenskomstforhandlinger, og det gælder lokalt.

Det gælder sågar i den anseelse, som højtlønnede nyder i samfundet, mens de, der bogstaveligt talt går gennem ild og vand for andre – de, der investerer sig selv 100 pct. i arbejdet med børn, syge, ældre og udsatte i stedet oplever manglende anerkendelse.

## Der skal flere kompetencer til

De rigtige kompetencer spiller en stadig større rolle på arbejdsmarkedet.

I den offentlige sektor handler det både om de rigtige kompetencer til at udvikle og øge kvaliteten af velfærds- og serviceydelser, og om at skabe tryghed for den enkelte til at kunne flytte sig med arbejdspladsen, når den flytter sig kompetencemæssigt.

### Tæt på at lykkes i 2015

Vi var tæt på ved overenskomstforhandlingerne med kommuner og regioner i 2015 at gennemføre et kompetencemæssigt kvantespring for FOA.

Der tegnede sig en overenskomst, der skulle sikre alle FOA-medlemmer en erhvervsuddannelse senest efter 2 års ansættelse.

Vi fik desværre ikke skruet et forslag sammen, som kunne vinde opbakning hos os selv. Især potentiel lønnedgang ved jobskifte til andre kommuner stillede sig i vejen.

I mine øjne bør vi gentage forsøget ved overenskomstforhandlingerne i 2018. Hvis vi vil det, bliver det ikke nemt. Langt fra. Der blæser desværre helt andre vinde fra Kommunernes Landsforening, end der gjorde sidste år.

Men vi bør lægge alle kræfter i forsøget.

Fremtidens velfærd og service vil i stigende grad stille krav om de rigtige kompetencer, og ufaglærte vil være i risiko for at blive udkonkurreret af faglærte på de store velfærdsområder.

Derfor bliver et af de afgørende spørgsmål, som vi i fællesskab skal besvare i forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i 2018 i kommuner og regioner, om uddannelse til alle skal være et samlet krav fra FOA på alle faggruppers vegne, eller om uddannelse skal håndteres af sektorerne ved de enkelte faggruppers egne forhandlinger.

Selvom det nu ser langt mere uoverstigeligt ud end i 2015, så synes jeg, at vi skylder vores ikke-uddannede faggrupper at gøre forsøget.

### Kompetencefondene skal være med til at rykke

Ved overenskomstforhandlingerne i 2013 aftalte FOA sammen med en række andre forbund at oprette Den Kommunale Kompetencefond, og ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte vi en tilsvarende kompetencefond på det regionale område.

Vi har vel traditionelt betragtet efter- og videreuddannelse som noget, der alene skulle finansieres af arbejdsgiveren eller skatteyderne.

Fordelingen af efter- og videreuddannelsesmidlerne viser imidlertid, at der skal mere til, hvis FOA-faggrupperne skal have reel adgang til efter- og videreuddannelse. Derfor er det rigtigt også at bruge overenskomstpenge på efter- og videreuddannelse.

Og det kan konstateres, at vi efter en lidt tøvende start, er ved at få godt gang i støtten til medlemmernes efteruddannelse gennem fondene.

Der er dog en tendens til, at de grupper, der allerede har uddannelse, også er de mest motiverede til at søge i fondene.

Derfor er jeg også glad for, at vi indenfor kompetencefondes rammer har kunnet aftale et projekt omkring læsesvage. Resultatet for den enkelte er personlig og faglig succes.

### 'Fra ufaglært til faglært' fik en svær fødsel

Ved det generelle overenskomstforlig i 2015 blev der afsat midler til et skævelingsprojekt med titlen 'Fra ufaglært til faglært'. Puljen er øremærket de ufaglærte medlemmer, der efter flere år på arbejdsmarkedet, kan have vanskeligt ved at skulle leve af den rene voksenelevløn i en kortere eller længere uddannelsesperiode.

Jeg er ærgerlig over, at det har taget så lang tid at få udmøntningen på plads med KL.

Jeg tror, at det er afgørende for vores muligheder for at sikre et samlet uddannelsesløft gennem overenskomsten til vores medlemmer, at de kan se, at deres privatøkonomi er uforandret under uddannelsen. Og at de har et job efter uddannelsen. Det er faldet endeligt på plads nu, og det er blevet, som vi ønskede det. Men det kunne altså godt have gået hurtigere. Meget hurtigere.

Som en udløber af 'Fra ufaglært til faglært', har vi drøftet med KL, hvordan vi eventuelt også kunne støtte de social- og sundhedshjælpere, der ønsker at uddanne sig til social- og sundhedsassistenter.

Vi er endt med at aftale et afgrænset forsøgsprojekt. Ideen om at sikre, at nuværende social- og sundhedshjælpere kan blive social- og sundhedsassistenter, når kommunerne ønsker flere assistenter, er vi helt med på. Men jeg er mere i tvivl, om vi her har fat i den rigtige måde at gøre det på.

Vi bør gå efter en udbygning ved de kommende overenskomstrunder, men det bør i mine øjne være en klar forudsætning, at arbejdsgiverne i så fald stiller sig helt anderledes til næste runde af dimensioneringsforhandlingerne på social- og sundhedsuddannelserne og uddannelsen til pædagogisk assistent. Det budskab har arbejdsgiverne – om ikke accepteret – så modtaget i meget klar tekst.

### Ny runde trepartsforhandlinger

Efter indgåelsen af trepartsaftalen om arbejdsmarkedsintegration af flygtninge og familiesammenførte, blev næste runde af forhandlingerne koncentreret om praktikpladser og kvalificeret arbejdskraft til hele landet.

Første del af denne forhandlingsrunde førte til en aftale.

Vi sagde nej til aftalen, selvom der er gode resultater i forhold til at skabe flere praktikpladser, fordi vi ikke fik en ny dimensioneringsaftale om social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse med.

Det gav anledning til en del debat i LO, hvor vi stod fast på, at dimensioneringsspørgsmålet udspringer af trepartsaftalen fra 2007 og at LO's Daglige Ledelse havde udpeget dimensioneringsspørgsmålet til et prioriteret emne.

Den korte version er, at det lykkedes at få en dimensioneringsaftale i hus, som skruer op for antallet af uddannelsespladser til social- og sundhedsassistenter, men ned for antallet af social- og sundhedshjælpere og pædagogiske assistenter.

I mine øjne gør det sidste, at vi nu i forbundet må blive enige om at gøre en fælles indsats for at sikre pædagogiske assistenters beskæftigelsesmuligheder.

Emnet om voksen- og efteruddannelse blev ved trepartsforhandlingerne udskudt til foråret 2017 efter overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked.

Det spændende bliver nu, om statsministeren reelt mener det emne alvorligt. Om vi kan nå frem til en trepartsaftale, som betyder nye og forbedrede muligheder for voksen- og efteruddannelse.

Lidt forenklet kan man vel sige, at arbejdsgiverne fik noget ved aftalen om flygtninge, mens regeringen fik noget ved aftalen om praktikpladser, og at det nu med voksen- og efteruddannelse er lønmodtagernes tur.

## Det går rigtigt godt i PenSam

Vores pensionselskab PenSam er inde i en rigtig god udvikling. Det var også nødvendigt, at selskabet fik vristet sig løs af nogle år med halvdårlige resultater og med betydelige ridser i lakken, når det gælder selskabets image.

Fremgangen kan ses på afkastet af investeringen af medlemmernes pensionsopsparing, og det kan ses på administrationsomkostningerne.

I PenSam Liv har afkastet været på næsten 8 pct. om året i gennemsnit de seneste 5 år. Det placerer afkastet helt i top sammenlignet med andre pensionselskaber.

Og administrationsomkostningerne presses ned år for år. Lige nu ligger vi i midterfeltet med konkrete planer for yderligere nedsættelser, der også på dette område skal bringe selskabet op i førerfeltet blandt pensionselskaber.

Det er der grund til, at vi i både PenSam og FOA er glade for og stolte af.

### Delpension er nu en mulighed

Ved overenskomstforhandlingerne i 2013 blev det aftalt, at medlemmerne skulle kunne forsætte på nedsat arbejdstid med delpension efter at have nået pensionsalderen.

Forbrugergrupperne i PenSam har ønsket ordningen indført, men det har desværre taget urimelig lang tid, fordi FOA og Kommunernes Landsforening (KL) endte med at være stærkt uenige om modellen på vores område. Det lignede faktisk en situation, hvor arbejdsgiverne slet ikke syntes, at denne mulighed for fleksibel tilbagetrækning skulle indføres på FOAs område.

Efter en del armlægninger er det dog faldet på plads, så FOAs medlemmer fra 1. juli i år kan gå på delpension, hvis arbejdstiden efter pensionsalderen nedsættes med mindst 10 pct.

Folkepensionsalderen bliver altså gradvist øget i de kommende år, og skattelovgivningen er indrettet sådan, at man tidligst kan starte udbetalingen på egne pensionsordninger 5 år inden folkepensionsalderen. Det er i denne mellempriode, at delpension kan bruges som en gradvis overgang til pensionering.

Den stigende folkepensionsalder betyder også, at vi må overveje en tilpasning af forsikring ved visse kritiske sygdomme og PenSam Føretidspension, ligesom der skal ses på tilpasning i forhold til dødsfaldssummerne og de øvrige elementer i gruppeforsikringerne.

Samtidig er skattelovgivningen indrettet sådan, at man tidligst kan starte udbetalingen på egne pensionsordninger 5 år inden folkepensionsalderen.

### Øget pensionsalder udfordrer

Den stigende pensionsalder er en særlig udfordring for FOA-faggrupperne, som generelt har markant dårligere helbred og kortere levetid end højt uddannede.

Derfor har vi sammen med PenSam lagt stor vægt på, at FOA-faggrupperne skal understøttes i at fastholde arbejdssevnen, og dermed sikre forudsætningen for en god pension.

PenSam har gennem mange år arbejdet med forebyggelses- og fastholdelsestilbud, og disse gøres fremover endnu mere målrettede. Kræfterne fokuseres for at kunne være til stede med en styrke og tydelighed, når det virkelig gælder. Det bliver en vigtig del at tilbuddet at guide bedst muligt. PenSam vil ikke udvikle tilbud, der konkurrerer med de offentlige tilbud – 'spring over køen tilbud'.

Tværtimod vil PenSam udvikle en tydelig guide til hjælp i det offentlige tilbud.

### **Sampilsproblemerne er der fortsat**

Vi er ikke sluppet af med sampilsproblemerne, som betyder, at udbetaling af egen pensionsopsparing fører til aftrapning af de offentlige pensionsydelser (ældrecheck og folkepensionstillæg) ligesom andre ydelser kan blive reguleret ned.

Udfordringen er stor de sidste 10-15 år inden pension, og i mange tilfælde kan det dårligt nok betale sig at spare op til egen alderdom i den periode.

PenSam anbefaler at indbetale på en aldersopsparing i de sidste år inden pension. Dermed bliver pensionsudbetalingerne ikke modregnet i folkepension og ældrecheck, så man får mest mulig pension for pengene. Det er dog ikke en optimal løsning.

Der er politik forståelse for behovet. Regeringen har i 2025-planen foreslået en løsning. Det er positivt, men løsningsforslaget har store mangler ikke mindst for lav- og mellemindkomstgrupperne og komplicerer pensionssystemet yderligere.

# Vi skal fokusere på repræsentativitet

## 1 eller 2 hovedorganisationer?

På LO's kongres i 2015 blev det besluttet, at LO og FTF i løbet af 2016 og 2017 skal afsøge muligheden for at finde et fælles grundlag for en fusion med ikrafttræden i 2018.

Vi har i FOAs hovedbestyrelse fra starten været enige i dette. Fagbevægelsen står overfor meget store udfordringer, og vi ser at arbejdsgiverne på mange områder centraliserer deres virke.

Her kan en ny hovedorganisation med et nyt stærkt grundlag være et af fagbevægelsens svar på de store udfordringer og en stærkere modpart til arbejdsgiverne.

Som en del af beslutningen og forberedelserne af en eventuel fusion afsøger LO og FTF for tiden også muligheden for en fælles uddannelsespolitisk strategi. Det tegner til, at vi kan blive enige om dette vigtige område.

Men der er fortsat store problemer med at finde et fælles grundlag, som alle kan bakke op. Her spiller bl.a. den decentrale struktur en vigtig rolle ikke mindst for vores kolleger i 3F.

Jeg tør ikke på nuværende tidspunkt forudsige, om vi kommer til at gå hele vejen og finde et grundlag, der kan skabe så stor opbakning i både FTF og LO, at en ny hovedorganisation ser dagens lys i 2018 - men jeg håber, det kommer til at ske.

## Faldende medlemstal

Et højt medlemstal er vigtigt for FOAs samlede indflydelses- og påvirkningsmuligheder. Det gælder i vores styrke overfor arbejdsgiverne, indflydelsen i samarbejdet med andre faglige organisationer og ikke mindst generelt i den offentlige debat. Og så har antallet af medlemmer også indflydelse på FOAs økonomi. Jo færre kontingentindbetalinger, jo færre midler er der til vores samlede faglige arbejde.

Medlemstallet i FOA er desværre fortsat faldende. Ved udgangen af september 2016 havde forbundet lidt over 183.000 medlemmer – det er 8.500 færre end for 3 år siden, da vi sidst var samlet til kongres.

Vi har de senere år fastholdt organisationsgraden på det offentlige område. Det er lille lyspunkt, selv om en stigende organisationsgrad ville være bedre. Nedskæringer og fyringer i kommuner og regioner er en væsentlig forklaring på, at vi har mistet så mange medlemmer.

Vores viden om organisationsgraden på det private område er desværre ikke lige så præcis, men FOA organiserer markant færre blandt de privat ansatte, der arbejder på det område, vi anser for FOAs.

Vores potentiale for organisering er fortsat meget stort. Det kan opgøres på flere måder, men samlet set drejer det sig i hvert fald om 50.000 personer.

Vi har i kongresperioden brugt mange ressourcer på organiseringsarbejdet i afdelingerne og i forbundet. Udviklingen viser, at det fortsat er helt afgørende, at der bruges mange ressourcer på at organisere potentielle medlemmer på både det offentlige og det private arbejdsmarked og på elevområdet.

### **Ny model for organisering**

Som bekendt er der nedlagt over 35.000 stillinger i kommunerne siden 2009. Det vil naturligt føre til medlemsfald på sigt.

Samtidig vider organisationsprocenten, at vi ikke er gode nok til at organisere de ansatte, når opgaverne privatiseres.

Hovedbestyrelsen har gennem længere tid arbejdet med en ny model for arbejdet med at organisere og fastholde på FOAs fagområder.

Denne FOA-model skal skabe bedre sammenhæng i vores strategier og forstærke de indsats, der i forvejen gøres for at organisere og fastholde medlemmer i FOA.

I den model skal FOA-afdelingerne kontinuerligt være til stede på arbejdspladser og skoler, og FOA skal i personlig kontakt med alle nyansatte.

Samtidig skal indsatsen bakkes op af et forøget brug af marketing på sociale medier og i radio.

Endelig skal nye medlemmer af FOA sikres en samlet og systematisk introduktion til de faglige og kontante medlemsfordele, der følger af medlemskabet.

### **Vi står for svagt på det private arbejdsmarked**

Andelen af offentlig finansieret velfærd og service, der udføres af private virksomheder, er stigende.

Det ses tydeligst i ældreplejen, hvor andelen af visiterede timer udelukkende til praktisk hjælp, der leveres af private plejefirmaer, nu udgør 50 pct., mens andelen af timer udelukkende visteret til personlig pleje udgør 12 pct.

Generelt ligger organisationsprocenten på det private arbejdsmarked en hel del lavere end på det offentlige.

På vores del af det private arbejdsmarked står det endnu værre til.

Vi har ikke adgang til præcise tal, men et usikkert skøn baseret på tal fra arbejdsløsheds-kassen peger på en organisationsgrad på blot omkring 30 pct.

Det er intet mindre end katastrofalt på langt sigt for dette forbund.



Der er alvorlig risiko for, at tendensen også vil gøre sig gældende i de kommende år for privatansatte på det pædagogiske område, ligesom vi tidligere har oplevet det på det tekniske område og kost- og serviceområdet.

Det betyder både risiko for stigende unfair konkurrence på løn og ansættelsesvilkår fra private firmaer uden overenskomst og risiko for stigende konkurrence på organisering af de privatansatte fra overenskomstløse foreninger som Kristelig Fagforening og Det faglige Hus.

### **Lad os give hinanden et håndslag**

Det skal vi kunne gøre bedre. Og gøre bedre i fællesskab.

Hovedbestyrelsen er derfor i gang med at forberede en storstilet organiseringsindsats på det private arbejdsmarked, hvor vi forestiller os over de næste 3 år at kaste ekstra ressourcer ind i en fælles indsats mellem afdelingerne og forbundet.

Jeg håber, at vi her på kongressen kan give hinanden håndslag på, at vi alle prioriterer denne opgave så højt, at vi for alvor får løftet organisationsprocenten og dermed får lagt et grundlag for også at få øget overenskomstdækningen markant.

### **Kristelig Fagforening gør sig klar til at slå**

Vi skal forvente en forstærket konkurrence fra Kristelig Fagforening, som har opsagt sin overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening. Hermed har de kristelige sikret sig frit spil i forhold til at prøve at organisere og overenskomstdække i ældreplejen, som FOA og Kristelig Arbejdsgiverforening har overenskomstdækket sammen.

Det så vi starten til, allerede inden Kristelig Fagforening opsagde overenskomsten med KAP Pleje, da Kristelig Fagforening gik ind som strejkebryder i vores konflikt mod DK-Pleje for at opnå en anstændig overenskomst.

I virkeligheden var det lidt imponerende, at Kristelig Fagforening ikke var i stand til at opnå en overenskomst på niveau med FOAs, på trods af, at FOA havde beredt vejen med konfliktvarslet, og kommunerne havde vedtaget arbejdsklausuler, der forpligter DK-Pleje til løn- og arbejdsvilkår svarende til det sædvanlige. Og det sædvanlige er jo FOAs overenskomst.

## Fra defensiv til offensiv

Den økonomiske krise og utrygheden i jobbet har tvunget mange arbejdspladser i defensiven. Vi reagerer ikke så skarpt længere. Vi tager ikke så ofte til genmæle. Og vi sætter ikke så ofte hælene i jorden og siger 'Hertil og ikke længere.'

Vi bliver nødt til at vende defensiven til en offensiv.

Det skylder vi de, der er afhængige af velfærden og servicen. Det skylder vi os selv og vores arbejdsliv. Og det skylder vi de skatteydere, som finansierer den fælles ansvarlighed.

Det var den offensiv, vi lagde grunden til ved stormødet 9. juni i år.

Og det er den offensiv, som vi på denne kongres skal give retning og indhold.

Jeg har i denne beretning omtalt mange problemer og udfordringer for velfærden, for medlemmerne, for FOA og for fagbevægelsen.

Men der er lyspunkter.

Der er bevægelse her og der. Der er flere og flere, der siger fra overfor udviklingen.

Det rejser det store spørgsmål: Er vindene ved at skifte mod mere solidaritet og fælles ansvarlighed?

Jeg tror det. Der er noget på vej. Så småt, men jeg synes, at jeg kan få øje på det alligevel.

De vinde skal vi vide at fange, når vi i fællesskab sætter os det mål at vende defensiven til en offensiv.



NOVEMBER 2016

# Mundtlig beretning

v. Dennis Kristensen  
16-18 november 2016



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk

## KONGRES 2016

FOAs medlemmer gør en forskel for borgerne – FOA skal gøre en forskel for medlemmerne. Kongres 2016 gennemføres under FOAs slogan SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

### Kongressens fokus er bl.a.

- den stigende ulighed
- sikring af velfærden
- anstændige arbejdsforhold på fremtidens arbejdspladser

Kongressen arbejder for fællesskabet – FOA er hjælpsom, inspirerende og handlekraftig.