

medlemmernes
2015 foa

Hvad nu, FOA ?

Arbejdshæfte

Kære medlemmer.

Det her hæfte kan I bruge, når I giver indspark til de delegerede fra vores afdeling om debatoplægget "Hvad Nu, FOA?".

De delegerede fra vores afdeling har brug for at blive klædt på af jer. De har brug for at lytte til jeres oplevelser, meninger og ønsker, så de kan bære dem med ind i debatten om FOAs fremtid. En debat der finder sted frem til FOAs kongres 30. oktober – 1. november 2013.

Hæftet giver jer mulighed for at sætte kryds ved de bud på løsninger, som det er vigtigst for jer, at FOA får debatteret. I skal altså ikke kun sætte kryds ud for de bud, I er enige i. Det skal være de bud på løsninger, som er de mest meningsfulde og relevante – de bud som I mener, vil have en positiv effekt på jeres arbejdsliv og på FOA.

I er velkomne til at komme med andre bud på løsninger, end dem som bliver lagt frem i det her hæfte. Sig dem højt, så sørger vi for at skrive dem ned og tage dem i debatten.

FOA og værdien for medlemmet



Vi vil bede jer om at sætte kryds ved de bud på løsninger, som I opfatter som de mest relevante, at vi tager fat på og arbejder videre med.

Har vi de rigtige ydelser til medlemmerne?

Her er en række forskellige bud på, hvordan vi kan sørge for at vores ydelser og tilbud matcher medlemmernes ønsker og behov, så de oplever, at de får (mere end) nok for deres kontingent.

Mulige bud på løsninger

Vi ser otte bud på løsninger til at sikre, at FOA tilbyder medlemmerne de rigtige ydelser. Vær venligst opmærksom på, at I højst må sætte kryds ved to af de otte bud.

Første bud: Vi kan udvikle flere fælles minimumsydelser

Flere fælles ydelser giver os en fælles forståelse af, hvad det er, man får ved at være medlem af FOA. Fordelen ved fælles ydelser er, at man som medlem er garanteret et minimum af ydelser. Det bliver desuden lettere at samarbejde på tværs af FOA om at levere ydelserne, og vi undgår at skulle opfinde den dybe tallerken flere gange.



Andet bud: Vi kan skabe mere plads til lokale ydelser

Mere plads til lokale ydelser gør det lettere at tilpasse servicen til de lokale medlemmers ønsker og behov. At udvikle lokale ydelser er samtidig en mulighed for FOA- afdelingen til at komme i tættere kontakt med medlemmerne og foretage de justeringer og tilpasninger af ydelserne, som de ønsker.

Tredje bud: Vi kan gøre ydelserne mere tilpasningsdygtige

Samfundsudviklingen stiller krav til, at vi bedre tilpasser både centrale og lokale ydelser. Eksperimenter og undersøgelser har givet os gode erfaringer med at udvikle ydelser i tæt dialog med medlemmerne. Derfor kan vi med små ændringer skabe store forskelle, men det kræver, at medlemmerne kan se, at deres input fører til en forandring.

Fjerde bud: Vi kan styrke vores ydelser til ledige og udsmidningstruede

I 2004 var problemerne med ledighed og udsmidningstruede i dagpengesystemet ikke så aktuelle, som de er i dag. Flere afdelinger tilbyder f.eks. jobformidling og individuel psykologhjælp til ledige. Vi kan gøre ydelser til ledige og udsmidningstruede til en standardydelse.

Femte bud: Vi kan reformulere serviceløfterne

Serviceløfterne kan få en større rolle og bruges som løftestang for større medlemstilfredshed. Sammensætningen af FOAs medlemmer har ændret sig, og det samme gælder samfundsforholdene og forholdene på arbejdspladserne, hvilket også kan eller skal afspejles i løfterne.

Sjette bud: Vi kan styrke kommunikationen af den værdi, FOA leverer

Dette bud anerkender en tankegang om, at nogle af FOAs medlemmer måske mere opfatter sig som kunder frem for medlemmer af en forening. Og måske ikke engagerer sig så meget i fællesskabet, fordi de prioriterer noget andet i deres liv. Vi kan overveje at styrke kommunikationen til denne gruppe og gøre det endnu tydeligere, hvad FOA leverer af værdi. Både når det gælder de individuelle og de kollektive ydelser.

Syvende bud: Vi skal tilbyde medlemmerne noget, man kun får i FOA

Ikke-medlemmer kan i dag bruge flere af FOAs digitale ydelser uden at være medlem. Ved at tilbyde vores medlemmer eksklusivitet til flere ydelser, kan vi give medlemmerne oplevelsen af, at de får noget særligt ud af at være medlem af FOA.

Et eksempel er funktioner og materialer på hjemmesiden, som man kun får adgang til, hvis man er medlem, og som man bruger NemID til at få adgang til.

Ottende bud: Vi kan spørge medlemmerne

Vi kan invitere medlemmer til et medlemspanel, hvor de beskriver deres oplevelse af FOA, deres forventninger til os mv. Tilbuddet om en plads i medlemspanelet er et signal om, at vi vil lytte til medlemmernes behov.

Hvordan sikrer vi den rette minimumskvalitet?

For FOA-medlemmerne handler det ikke kun om, hvad FOA leverer, men også hvordan vi leverer det. Det vil sige kvaliteten af ydelsen. Vi skal drøfte, om vi bør skærpe de fælles standarder for kvaliteten. Undersøgelser og erfaringer fra eksperimenter i FOA viser, at medlemmer på tværs af de enkelte afdelinger grundlæggende har de samme forventninger til de ydelser, de modtager.

Mulige bud på løsninger

Vi ser tre bud på løsninger. Vær venligst opmærksom på, at I højest må sætte kryds ved et enkelt af de tre bud.

Første bud: Vi kan inddrage medlemmerne mere i udviklingen af den gode service

En mulighed er at inddrage medlemmerne mere i udviklingen af kvalitet og god service. I sidste ende er det jo medlemmerne, der bedst kan bedømme, hvad der er god kvalitet. Flere erfaringer viser, at det er en god idé, som får os til at se nye muligheder.

Vi bør derfor tage stilling til, hvordan vi mere systematisk og løbende kan inddrage medlemmerne i udviklingen af kvalitet og god service. Inddragelsen kan ske både lokalt og centralt.

Andet bud: Vi kan skærpe vores fælles standarder for kvalitet

Alle FOAs medlemmer har via serviceløfter krav på samme minimumskvalitet i ydelserne, f.eks. når det gælder svartider. Spørgsmålet er, om alle indfrier disse standarder i dag, eller om vi skal gøre mere, for at det sker. Skal vi f.eks. måle, om vi når de mål, standarderne sætter til brug for egenkontrol?

Tredje bud: Vi kan digitalisere vores kvalitetsstandarder

FOA har allerede vedtaget at styrke arbejdet med digitalisering i hele FOA. Digitalisering kan være en vej til at sætte fælles standarder for, hvordan en sag skal behandles, så medlemmet er garanteret f.eks. rettidighed, åbenhed og ensartethed i sagsbehandlingen. Teknologi og sagsbehandlingsværktøjer forudsætter et vist mål af minimumsstandarder.

Hvordan gør vi FOA mere tilgængelig?

Medlemsundersøgelser viser, at tilgængelighed er en af de vigtigste faktorer for medlemmernes oplevelser af god service. Medlemmerne vil have, at FOA er der, når de har brug for det. Hvordan kan vi bedst øge tilgængeligheden og skabe det bedst mulige samspil mellem forskellige adgange til FOA?

Mulige bud på løsninger

Vi ser fire bud på løsninger, når det gælder tilgængelighed. Vær venligst opmærksom på, at I højest må sætte kryds ved et enkelt af de fire bud!

Første bud: Vi kan øge tilgængeligheden uden for åbningstiden

Vi kan øge tilgængeligheden på hverdage uden for åbningstiden. Flere erfaringer peger på, at mange medlemmer er positivt stemte over for især at kunne kontakte FOA uden for åbningstiden fredag eftermiddag. Et fælles FOA-callcenter kan være en vej til at øge tilgængelighed både i yder- og dagtimerne.

Andet bud: Vi kan udvide åbningstiden i alle FOA-afdelinger

Især erfaringerne fra eksperimentet med callcenteret viste, at hvis vi øger telefontiden med få timer om ugen, især fredag eftermiddag, vil det give flere mulighed for at komme i kontakt med os og få hjælp.

Tredje bud: Vi kan styrke brugen af fælles digitale løsninger

Digitale løsninger kan på mange måder styrke tilgængelighed, f.eks. med selvbetjenings- og chatløsninger. Endelig kan vi også bruge digitale møder til at minimere afstanden mellem medlemmet og en ekspert, som sidder i FOA.

Fjerde bud: Vi kan fortsat styrke tilgængeligheden på arbejdspladsen

Hovedparten af FOA-afdelingerne satser i dag på øget lokal opgaveløsning med delegering af opgaver til TR gennem TR-løftet. De foreløbige erfaringer er, at dette har styrket tilgængeligheden, nærheden og kvaliteten af ydelserne. Løftet medfører, at afdelingen lokalt skal finde løsninger, når der f.eks. ikke er TR-dækning. Herunder skærper løftet afdelingens rolle som sagsbehandlere og kvalitetssikring af de opgaver, TR løfter.

Fagligheden er vores særkende – hvordan styrker vi vores fokus på den?

FOA har en unik mulighed for at adskille sig fra de overenskomstløse foreninger, fordi vi både arbejder med medlemmernes overenskomstforhold og med faget og fagligheden. Spørgsmålet er, hvordan vi styrker vores fokus på fagligheden. Løsningerne på disse spørgsmål er fordelt på det lokale, regionale og nationale niveau.

Vi ser otte bud på løsninger. Vær venligst opmærksom på, at I højest må sætte kryds ved to af de otte bud.

Mulige bud på løsninger lokalt

Arbejdspladsen og den lokale FOA-afdeling er en god ramme for arbejdet med den arbejdspladsnære faglighed. Det er på arbejdspladsen, vi skal vise, hvad FOA-faggrupperne er gode til og kæmpe for gruppernes udvikling og jobtryghed. Lokalt kan vi bevare det medlemsnære aspekt.

Første bud: Vi kan styrke TR til arbejdet med faglighed

Vi kan uddanne og støtte de tillidsvalgte til at sætte faglighed på dagsordenen og skabe rammer for, at der er dialog om fagligheden på arbejdspladsen.

Det vil betyde, at medlemmerne oplever, at FOA arbejder med deres faglighed i hverdagen. Da ikke alle FOAs medlemmer har en TR, er det vigtigt, at arbejdet med faglighed ikke udelukkende finder sted på arbejdspladsen.

Andet bud: Vi kan skærpe arbejdet med faglighed i FOA afdelingen

Vi kan styrke samarbejdet i og mellem FOA-afdelingerne, når det gælder arbejdet med faglighed. F.eks. forpligtede afdelingerne på flere lokale, medlemsnære ydelser og løfter om faglighed.

Tredje bud: Vi kan få en lokal ansvarlig for hver faggruppe

For at sikre at opgaverne med den lokale faglighed løses lokalt, kan der lokalt udpeges en ansvarlig for den enkelte faggruppe. Den lokale ansvarlige har til opgave at sikre systematik, kvalitet og synlighed i arbejdet med faglighed. Hvordan den ansvarlige findes, og hvem det skal være, afgøres lokalt. Den lokale ansvarlige har desuden til opgave at sørge for, at faggruppen er repræsenteret i det centrale arbejde.

Mulige bud på løsninger regionalt

Samarbejde mellem afdelinger i en region har vist, at vi kan styrke indholdet i de faglige tilbud til medlemmerne og give dem mulighed for at diskutere faglige udfordringer på tværs af afdelinger.

De regionale løsninger er egnet til at samle især mindre faggrupper eller faggrupper med særlige forhold.

Fjerde bud: Vi kan samarbejde om servicering af faggrupper

Regionalt kan vi samarbejde på flere måder om at servicere og understøtte faggrupperne. Vi kan f.eks. udvikle uddannelses- og netværkstilbud til faggrupperne og eventuelt også samarbejde om sagsbehandling, uddannelsesarbejde og indflydelse. Endelig kan digital understøttelse også give mening regionalt.

**Mulige bud på løsninger nationalt**

Den nationale ramme er ideel til at samle viden, metoder, værktøjer og andet, når det gælder faggrupperne. Den nationale ramme er også ideel, når vi øver indflydelse på f.eks. fagenes uddannelsesmuligheder og de politiske rammevilkår, som indvirker på fagenes udvikling.

Vi kan også oprette nationale løsninger for faggrupperne ud fra overvejelser om faggruppens størrelse, antal medlemmer uden kontakt til andre inden for samme gruppe eller faggruppens TR-tilknytning.

Femte bud: Vi kan oprette en landsforening for ledere

Når det gælder lederne, har vi en stor udfordring, som ikke alene kan løses af netværk. Lederne har ofte brug for en anden karakter af sagsbehandling, en anden dialog og andre typer tilbud, der bedre møder deres faglighed. Vi kan oprette en landsdækkende lederforening med dobbeltmedlemskab, hvor man både er medlem af sin lokalafdeling og af lederforeningen. Her skal vi finde en løsning, så det ikke bliver dyrere at være ledermedlem af FOA.

**Sjette bud: Vi kan oprette digitale tilbud til faggrupperne**

Arbejdet med faglighed kan generelt styrkes af digitale løsninger som f.eks. hjemmesider med fagligt indhold til bestemte faggrupper eller elektroniske netværk. Det er kun fantasien (og økonomien), der sætter grænser for f.eks. udvikling af apps og digitale løsninger til de enkelte faggrupper.

**Syvende bud: Vi kan oprette en tværgående enhed**

FOA kan oprette en tværgående enhed, som f.eks. kan organiseres som et rejsehold for faglighed, uddannelse og arbejdspladsudvikling. Enheden servicerer afdelingerne, uanset hvordan arbejdet med faglighed er organiseret lokalt. Enheden styres af sektorformændene centralt.

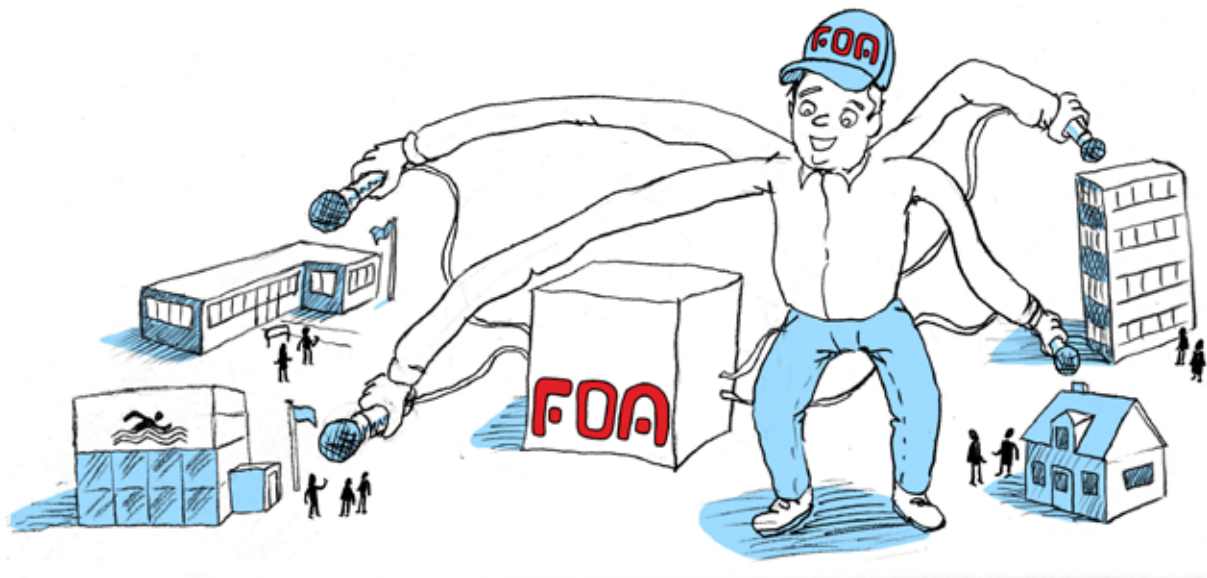
**Ottende bud: Vi kan skabe en ny rød tråd mellem det lokale og centrale arbejde**

Der er i dag meget store forskelle på hvilke opgaver, der løses på det lokale sektorniveau. Flere steder varetager lokale sektorvalgte opgaver, der ligger langt fra sektoren. Andre steder lokalt er sektorerne i mindre grad involveret i opgaveløsningen i afdelingen.

Vi kan overveje at have valgte centrale sektorformænd, måske uden centrale bestyrelser. De kan have overenskomstforhandling og faglighed som deres hovedopgave. Og lokale tillidsvalgte, faggruppeansvarlige eller sektorformænd/-repræsentant som deres bagland.



Demokratiet og medlemmet



Vi vil bede jer om at sætte kryds ved de bud på løsninger, som I opfatter som de mest relevante, at vi tager fat på og arbejder videre med.

En øget dialog

Vi skal drøfte de muligheder, vi har, for at komme i dialog med medlemmerne. Vores erfaringer viser, at medlemmerne gerne vil involvere sig, særligt hvis FOA kommer til medlemmerne og møder medlemmerne, der hvor de er. Det kan være på arbejdspladsen, i lokalområdet, i de lokale medier, på sociale medier. Det kan også være ved, at vi spørger medlemmerne direkte i medlemsundersøgelser eller gennem FOAs Medlemspuls.

Mulige bud på løsninger

Vi ser seks bud på løsninger. Vær venligst opmærksom på, at I højst må sætte kryds ved to af de seks bud!

Første bud: Vi kan ændre medlemssynet i formålparagraffen

Forbundets formålparagraf afspejler ikke, at vi i FOA er i meget tæt dialog med medlemmerne om generelle spørgsmål, der vedrører arbejdspladsen, såvel som spørgsmål, der vedrører den enkelte eller hele samfundet. Vi kan vælge at tydeliggøre, at vi er i dialog med medlemmerne, at vi bruger et sprog, som alle kan forstå og at beslutningsprocesser i FOA bygger på et princip om, at den, der har problemet, også ejer retten til at fastlægge den løsning, FOA skal arbejde mod.



Andet bud: Vi kan bruge sociale medier

Vi kan bruge forskellige former for sociale medier eller digitale løsninger til dialog med medlemmerne.

Det kan eksempelvis være FOA på Facebook, der ud over dialog med medlemmerne også opfordrer til dialog mellem medlemmer. Vi bør følge udviklingen, for der udvikles hele tiden nye sociale medier.

Tredje bud: Vi kan bruge paneler og spørgeskemaer

Vi har også positive erfaringer med at invitere medlemmerne til at komme med input og give deres holdninger til kende gennem elektroniske spørgeskemaer, f.eks. lokale medlemspulse som var et af eksperimenterne.

Fjerde bud: Vi kan reformulere FOAs løfter om medlemmernes muligheder for involvering og indflydelse i FOA

Medlemmernes mulighed for involvering og indflydelse i FOA er beskrevet flere steder i forbundets love, bl.a. i principklæringen. Siden lovene blev formuleret, har vi fået ny viden om medlemmernes ønsker til FOA-demokratiet og til, hvordan medlemmerne gerne vil involveres. Den viden har vi bl.a. fået gennem medlemsundersøgelser, eksperimenter og andre initiativer i de senest par år og de er kort skitseret ovenfor. Lad os reformulere de løfter, vi giver medlemmerne i FOAs love, så de svarer overens med den viden, vi har om medlemmernes ønsker til demokratiet i FOA og til at blive hørt og involveret.

Femte bud: Vi møder mere op på arbejdspladserne, fortæller og lytter

Vi har erfaringer med, hvor stor betydning det kan have, når formand og sektorformænd møder op på en arbejdsplads. Mødet kan foregå på forskellige måder. Men helt afgørende er, at FOA har noget at byde på, når vi kommer på besøg. At vi lytter til, hvad medlemmerne fortæller, at vi formidler noget til medlemmerne, eller hjælper dem med at tage et konkret problem op.

Sjette bud: Vi kan styrke arbejdspladsdemokratiet og TR

Når det gælder arbejdspladsdemokratiet, kan tillidsrepræsentanterne spille en afgørende rolle. Med den igangværende revision af TR-løftet, lægges op til at styrke TR's demokratiske rolle på arbejdspladen.

Vi skal dog have in mente, at undersøgelser peger på, at op mod 1/3 af FOA-medlemmerne ikke oplever, at deres TR er god til at høre og inddrage kollegerne. Derfor må vi også styrke TR's demokratiske rolle.

Et mere smidigt, formelt demokrati

Vores undersøgelser viser, at det er få medlemmer, der deltager i det formelle demokrati. Eksempelvis er det ca. 5 %, der har været til en generalforsamling i deres afdeling i de seneste to år.

Måske kan vi gøre det enklere og mere smidigt at tage del i det formelle demokrati, så vi bedre kan komme fremtidens medlemmer i møde?

Mulige bud på løsninger

Vi ser fire bud på løsninger. Vær venligst opmærksom på at I højest må sætte kryds ved et af de fire bud.

Første bud: Vi kan finde nye afstemningsformer

Få medlemmer deltager i generalforsamlinger. Undersøgelser viser, at dette kan handle om, at medlemmerne har en hverdag, der gør det svært at tage sig tid til det, at de skal organisere børnepasning mv., og at generalforsamlingerne kan opleves irrelevante og lidt kedelige. Måske kan vi gøre det lettere at give sin stemme til FOA. Det kan f.eks. ske gennem brevstemmer, e-mail, sms, urafstemninger og andre børnefamilievenlige muligheder.

Andet bud: Vi kan involvere tillidsrepræsentanterne mere i FOA-demokratiet

Vi kan skabe en mere direkte forbindelse mellem arbejdspladsdemokratiet og FOA-demokratiet ved at involvere tillidsrepræsentanterne endnu mere i det formelle demokrati i FOA. Her er flere muligheder:

Vi kan gøre det til en betingelse, at det kun er TR, der kan vælges til faggrupperepræsentanter. Har faggruppen ingen tillidsvalgt, kan et medlem vælges. Vi kan også invitere TR med til flere møder i det formelle demokrati, f.eks. hovedbestyrelsesmøde eller møder i de centrale sektorbestyrelser.

Vi kan oprette nye fora i det formelle demokrati, f.eks. et årsmøde, hvor alle afdelingsbestyrelser mødes med hovedbestyrelsen og de centrale sektorbestyrelser. Eller gøre TR'erne til den centrale sektorformands sparringspartner og dennes beslutningsforum. Samme model kan praktiseres lokalt, hvor en kreds af TR'ere kan udgøre den lokale sektorformands bagland frem for en bestyrelse.

Tredje bud: Vi kan styrke den røde tråd mellem de centrale sektorer og de lokale faggrupper

Erfaringen fra eksperimentet omkring FOAs lokale struktur pegede på, at det kan give problemer i samspillet mellem de centrale sektorer og de lokale faggrupper, hvis der ikke er en lokal sektorstruktur.

Hvis en sektorledelse for en sammenlagt sektor ikke repræsenterer alle sektorer, kan man ikke få adgang til alle sektorårsmøder. Medlemmerne bemærker det ikke selv, men deres mulighed for repræsentation i det formelle demokrati kan blive forringet. Kommunikationsvejen mellem det centrale og lokale niveau udfordres også, når den centrale struktur er en anden end den lokale.

Vi kan ændre lovene, så det er muligt at deltage i et sektorårsmøde på trods af, at man ikke er valgt sektor- eller faggrupperepræsentant. Eller vi kan skabe en helt ny rød tråd, som kapitel 2 også beskæftiger sig med.

Fjerde bud: Vi kan erstatte kongressen med andre mødeformer

Vi kan lade et årligt hovedbestyrelsesmøde med afdelinger med stemmeantal svarende til medlemstal træde i stedet for kongressen. Derudover kan man holde et afdelingsbestyrelsesårs møde, TR-temamøder eller stormøder. Eller vi kan finde en kongresform, hvor medlemmerne bestemmer indholdet og formen på kongressen og fortæller os, hvad vi skal.

**Demokrati på en mere effektiv måde**

I dag bruger vi 54 mio. kr. om året på det formelle demokrati.

Som vi slog fast i første kapitel, har FOA også en økonomisk udfordring. Derfor bør vi spørge os selv, om vi kan få den samme demokratiske værdi og kvalitet, men på en mere økonomisk eller tidsmæssig effektiv måde?

Mulige bud på løsninger

Vi ser to bud på løsninger. Vær venligst opmærksom på at I højst må sætte kryds ved et af de to bud.

Første bud: Vi kan bruge digitale møder til lovbestemte møder

Det digitale møde sparer både rejseomkostninger, rejsetid og mødeforplejning og kan være egnet til at afgøre sager, der ikke kan vente.

Vi kan overføre vores gode erfaringer med digitale møder til de lovbestemte møder, der hvor det digitale møde ikke vil forringe mødets kvalitet og udbytte.

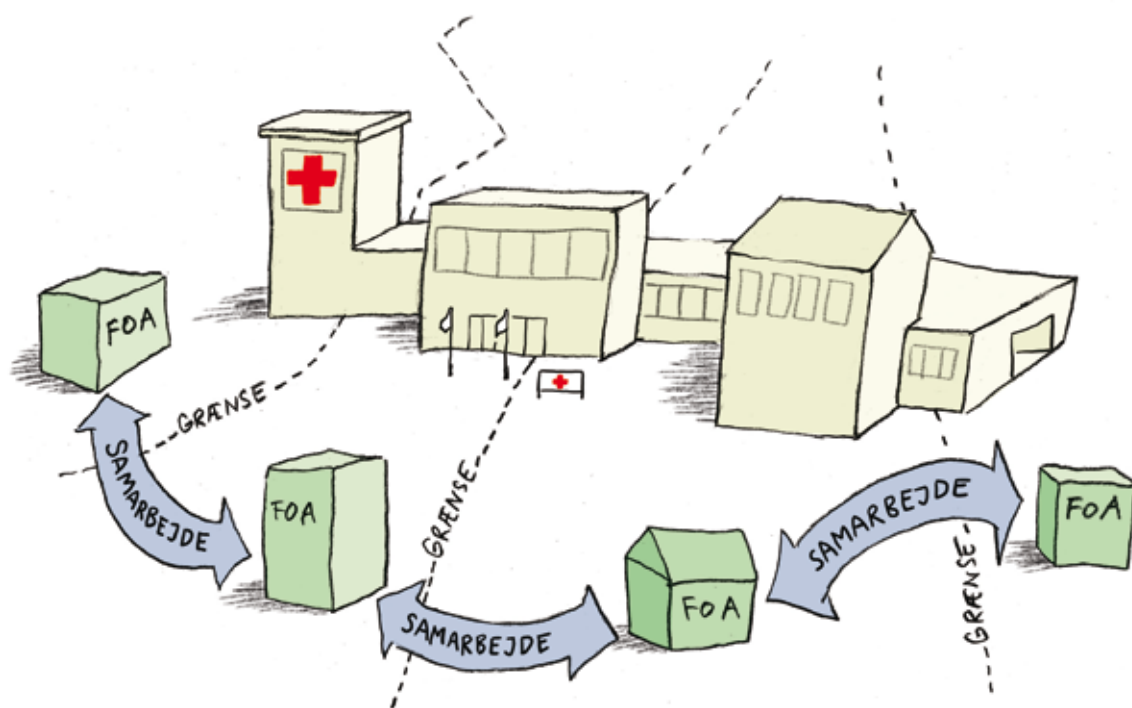
Vi kan også sætte os konkrete mål for, hvor mange og hvilke af vores møder vi vil digitalisere.

**Andet bud: Vi kan reducere antallet af mødedeltagere**

Vi kan reducere antallet af deltagere til møderne i det formelle demokrati og eksempelvis lade hovedbestyrelsen alene bestå af repræsentanter fra FOA-lokalafdelingerne, valgt regionsvis. Vi kan også supplere forbundets politiske ledelse med et udsnit af afdelingsvalgte valgt regionsvis.



Arbejdsgiverne og FOA



Vi vil bede jer om at sætte kryds ved de bud på løsninger, som I opfatter som de mest relevante, at vi tager fat på og arbejder videre med.

De privatansatte medlemmer

I FOA er vi generelt skeptiske over for den øgede privatisering af velfærdsopgaverne og de konsekvenser, det har for velfærdssamfundet.

Ikke desto mindre må og skal vi anerkende, at vi har et voksende antal medlemmer på det private område. Vi skal være opmærksomme på, at disse medlemmer skal have en lige så god service og behandling af FOA, som de øvrige medlemmer. Vi skal derfor balancere mellem at være skeptiske over for den generelle udvikling, og konstruktive overfor de privatansatte medlemmer.

Mulige bud på løsninger

Vi ser seks forskellige bud på løsninger, når det gælder de private arbejdsgivere. Vær venligst opmærksom på, at I højst må sætte kryds ved to af de seks bud.

Første bud: Gøre den særlige arbejdsdeling permanent

Vi kan gøre den særlige arbejdsdeling mellem forbundet og afdelingerne permanent, herunder kan vi have særlige tilbud om uddannelse til tillidsvalgte.



Andet bud: Finde en ny arbejdsdeling

Vi kan finde en ny arbejdsdeling, der tager hånd om den udvikling, der tegner sig med flere store landsdækkende virksomheder.

Tredje bud: Netværksdannelse

Vi kan videreføre erfaringerne med netværksskabelse blandt privatansatte medlemmer og måske gøre endnu mere for at styrke initiativ til netværk.

Fjerde bud: Central organisering af medlemmerne

Vi kan organisere de privatansatte medlemmer i en central enhed og samle både ekspertise og medlemservice her.

Femte bud: Organisere privatansatte, der hvor ledelsen er

Vi kan organisere de privatansatte medlemmer i de afdelinger, hvor ledelsen, vi skal forhandle med, er placeret geografisk.

Sjette bud: Måltrettet organiseringsindsats

Vi kan skærpe vores indsats for medlemsorganisering på det private område.

De regionsansatte medlemmer

Med kommunalreformen i 2007 fik vi regionale arbejdsgivere og arbejdspladser. Vi er nået relativt langt med at finde løsninger på området, som fungerer i hverdagen.

Der er dog stadig udfordringer, som vi kan blive bedre til at håndtere.

Mulige bud på løsninger

Vi ser seks forskellige bud på løsninger, når det gælder det regionale område. Vær venligst opmærksom på, at I højst må sætte kryds ved to af de seks bud.

Første bud: Vi kan ændre FOAs organisation, så den passer til den regionale struktur

Medlemsskabet af en FOA-afdeling svarer ikke nødvendigvis til der, hvor ledelsen er placeret. At tilpasse organisationen til den regionale struktur indebærer, at vi f.eks. tager stilling til, hvorvidt grupper af regionsmedlemmer skal have mulighed for at vælge et andet afdelingstilhørsforhold. Vi kan også drøfte sekretariatsbetjening eller afdelingsfællesskaber for de regionsansatte.

Andet bud: Vi kan styrke kommunikationen og samarbejdet om den fælles vision

Der er ikke altid kendskab til de politiske synspunkter, der bliver meldt ud fra centralt hold om f.eks. problemer med afskedigelser på sygehusene eller udvikling af supersygehuse. Vi kan styrke samspillet mellem dem, der udtaler sig om regionerne.

Vi kan også tage stilling til, om vi kan forbedre samarbejdet mellem de centrale sektorer og lokalafdelingerne omkring kommunikation af budskaber. Vi kan også overveje at sammenkoble forbundssektorerne med de regionale samarbejder mellem afdelingerne. Endelig kan vi i hovedbestyrelsen finde en ny form eller et andet forum for drøftelse af regionsansattes forhold.

Tredje bud: Vi kan styrke de tillidsvalgte

Som regionstillidsvalgt kan det være meget krævende at skulle repræsentere alle kolleger. Der er langt mellem kollegerne. Der kan også være forskellige grader af delegering af kompetence til de tillidsvalgte.

Vi bør også tage stilling til, om vi regionsvis skal ensarte regions-TR-arbejdet i hver afdeling, hvilke krav vi stiller til de tillidsvalgtes kompetencer, vilkår og udviklingsmuligheder, og om vi skal være enige om hvilke opgaver, vi delegerer til dem (jf. TR aftalen). Endelig kan det kræve en særlig type uddannelse og anden understøttelse af TR.

Fjerde bud: Vi kan aftale tydelige forhandlingsmandater

Det er nødvendigt, at vi skaber en dør mellem regionerne og FOA og samtidig gør det mere gennemskeligt, hvem der forhandler hvad, og hvordan ansvaret er fordelt. Det kræver, at vi tager stilling til, hvordan vi afklarer forhandlingsmandater og beslutningskompetencer mellem FOA-afdelingerne i hver region. Og om disse ændringer eventuelt skal afspejle sig i forbundets og afdelingernes love.

Femte bud: Vi kan koordinere vores udtalelser

Vi kan stå stærkere i den sundhedspolitiske debat. Det kan være en udfordring at koordinere mange udtalelser. Især når vi ikke er enige om, hvad vi mener. Løsningen kan være at oprette fora, der drøfter problemstillingerne, udarbejder en fælles pressestrategi og/eller vælger en talsmand.

Sjette bud: Medlemmerne kan vælge en anden afdeling

Vi kan give medlemmerne mulighed for selv at vælge, hvor de vil være medlem. Heri ligger, at medlemmerne selv vurderer, hvilken FOA-afdeling inden for regionen, de mener, bedst varetager deres interesser.

Løsningen vil indebære mærkbare konsekvenser for de afdelinger, medlemmerne forlader, hvilket kan få betydning for de medlemmer, der er tilbage.

De statsansatte medlemmer

De statslige arbejdsgivere udfordrer FOA på flere måder. Samtidig er der et potentiale for nye medlemmer – ca. 200 flere fuldtidsansatte på det statslige område. Det er et forsigtigt skøn, da der også er mange deltidsansatte.

Mulige bud på løsninger

Specifikt for de statsansatte ser vi fire bud på løsninger. Vær venligst opmærksom på, at I højest må sætte kryds ved et af de fire bud.

Første bud: Vi kan samle de statsansatte i to regioner

Vi kan samle de statsansatte i to regioner med ansvaret placeret i de afdelinger med flest medlemmer.

Andet bud: Vi kan løfte statsansatte ud af afdelingsstrukturen

Vi kan løfte medlemmerne ud af afdelingsstrukturen og etablere et repræsentantskab for faggruppen på landsplan, der mødes i forbindelse med faggruppelandsmødet, hvor der vælges en repræsentant, der får mandat til at forhandle.

Tredje bud: Vi kan etablere landsdækkende netværk

Vi kan etablere landsdækkende netværk for statslige medlemmer forankret i det faglige udvalg og sektor eller i den afdeling med størst koncentration af medlemmer.

Fjerde bud: Vi kan lade forbundet forhandle for de statsansatte

Medlemmerne bevarer medlemskabet til FOA lokalt, men forbundet forhandler for de statsansatte.

Den økonomiske udfordring



Vi vil bede jer om at sætte kryds ved de bud på løsninger, som I opfatter som de mest relevante, at vi tager fat på og arbejder videre med.

Tiltrækning af flere medlemmer

Udfordringen med at tiltrække flere medlemmer har vi arbejdet med i flere år.

Lige nu arbejdes der bl.a. på højtryk for at gøre det enklere at melde sig ind i FOA og med mange andre initiativer. Men vi kan gøre mere for at vende udviklingen.

Som nævnt i første kapitel er der plads til forbedring af FOAs organisationsprocenter, hvor vi alene i det offentlige har 70.000 potentielle medlemmer.

Mulige bud på løsninger

Vi ser tre bud på løsninger, der kan tiltrække flere medlemmer. Vær venligst opmærksom på, at I højest må sætte kryds ved et af de tre bud.

Første bud: Vi kan markedsføre det usynlige

Vi er allerede godt i gang med at forklare og markedsføre den danske model. Men vi kan kommunikere værdien af overenskomsterne og det arbejde, vi gør for at sikre en bedre lønudvikling og skabe arbejde endnu tydeligere. FOA gør meget for medlemmerne på hverdagsplan. Vi påvirker f.eks. uddannelses- og erhvervsudviklingen og de politiske vilkår. Men vi synliggør ikke altid vores indsats. Derfor lægger medlemmerne ikke mærke til den.

Andet bud: Vi kan klæde de tillidsvalgte på til opgaven

Vi kan blive endnu bedre til at inddrage og delagtiggøre tillidsvalgte i at forklare, hvad FOA står for, hvilke resultater FOA opnår, og hvad man får for sit kontingent. Vi kan blandt andet sætte spot på hvilke vanskeligheder, der er for TR ved at forklare værdien af at være medlem.

Tredje bud: Vi kan målrette indsatsen endnu mere

En analyse af FOAs organisationsprocenter viser, at der er stor forskel på, hvor gode vi er til at organisere. Derfor har vi i hovedbestyrelsen besluttet, at indsatsen skal rettes derhen, hvor organiseringen er lavest, og hvor der er størst potentiale.

FOA bruger i høj grad personlig kontakt i organiseringen. Det virker godt, når vi har kontakten, men metoden efterlader en stor gruppe, vi ikke er i kontakt med.

Derfor kan en af metoderne til at tiltrække flere medlemmer være en mere systematisk, vedholdende og målrettet indsats rettet mod arbejdspladser og områder med en lav organisationsprocent.

En fremtid med færre indtægter

Uanset hvor gode vi bliver til at medlemsorganisere, skal vi tilpasse os en fremtid med færre indtægter. Det kræver en effektiv administration, hvor opgaverne bliver placeret der, hvor de bliver løst mest effektivt. Vi kan f.eks. finde mere effektive måder at servicere medlemmerne på, og vi kan forsøge at ændre måden, vi arbejder på. Det kan medføre både bekymringer og spørgsmål om f.eks. kvalitet, kendskab til lokale forhold og konsekvenser for den enkeltes job.

Mulige bud på løsninger

Vi ser tre bud på løsninger til at nedbringe tidsforbruget på administration og støtteprocesser, effektivisere det medlemsrettede arbejde og forbedre kvaliteten i opgaveløsningen. Vær venligst opmærksom på, at I højest må sætte kryds ved et af de tre bud.

Første bud: Vi kan styrke samarbejdet om ikke-medlemsvendte opgaver

Opgaver, som er uafhængige af de lokale medlemmers behov, kan med fordel løses i fællesskab. Det gælder især opga-

ver som udbud og administration af TR-uddannelse, administration af uddannelsesmidler, løn og bogholderi. Andre opgaver såsom elev-/ungearbejde og kontingentopkrævning kan med fordel samles i et fællesskab eller flere fællesskaber.

Herudover kan der være mange andre forslag til opgaver, der kan løses i fællesskab.



Andet bud: Vi kan styrke samarbejdet og kvaliteten af medlemsvendte opgaver

FOA-afdelingerne bruger knap halvdelen af tiden på medlemsvendt sagsbehandling. Disse opgaver kræver i forskellig grad kontakt til medlemmet og eventuelt også lokal viden. Her kan vi overveje at indføre modeller efter samme fremgangsmåder som beskrevet i første bud.

Eksperimentet "Den Effektive Organisation" beskriver, hvordan vi kan oprette fællesskaber omkring sagsbehandlings-specialister. Det kan i praksis gøres på forskellige måder.

En del af tiden går med at besvare opkald, hvor svaret typisk er at finde på hjemmesiden. Desuden ringer flere forgæves uden for telefontiden. Opkaldene medfører typisk afbrydelser, og de kræver bemanning i spidsbelastningsperioder.

Evalueringen af vores callcenter-eksperiment beskriver et callcenter, som mellem kl. 10-15 besvarer og visiterer de opkald, som lokalafdelingen ikke når. "Den Effektive Organisation" beskriver også et heldags-callcenter, der fungerer som fælles reception for afdelingerne. Begge løsninger vil betyde, at færre medarbejdere er bundet til telefonen.



Tredje bud: Vi kan finde nye måder at arbejde på

I december 2011 satte FOAs hovedbestyrelse det som mål at udnytte teknologien til at komme tættere på medlemmerne.

FOAs strategi for digitalisering peger på, at et stort antal af både medlemsvendte arbejdsgange og interne støtteprocesser er oplagte at digitalisere.

FOA er en organisation med en stor mødeaktivitet, og vi kan derfor gennemføre en omfattende effektivisering af rejsetid og mødeomkostninger ved brug af Skype eller andre digitale mødeformer. Samtidig kan det blive lettere at deles om eksperter og ressourcepersoner.





Stauings Plads 1-3
1790 København V

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