

# Kongresoplæg

2015 – Medlemmernes FOA



## **Kongresoplæg: 2015 – Medlemmernes FOA**

**Redaktion:** Per Lange, Jens Peter Ernst-Lyngbye, Louise Vergo og Lise Isager

**Politisk ansvarlig:** Hovedbestyrelsen

**Layout af omslag:** GraFOA Maja Honoré

**Produktion og Tryk:** Pjec1heden og FOAs trykkeri, september 2013



# Kongresoplæg

2015 – Medlemmernes FOA

# Indholdsfortegnelse

1		
2		
3	<b>Indledning og læsevejledning</b>	<b>5</b>
4	Oplæggets opbygning	6
5		
6	<b>Kapitel 1: Kongresoplæggets ambition</b>	<b>7</b>
7	Medlemsperspektivet i højsædet	7
8	Kongresoplæggets ambition	8
9		
10	<b>Kapitel 2: Faglighed og fællesskab</b>	<b>9</b>
11	Et fællesskab, der styrker fagligheden på arbejdspladsen	9
12	Udvikling af arbejdet med fag og faglighed	9
13		
14	<b>Kapitel 3: Faglig service og kvalitet</b>	<b>12</b>
15	Kompetent service med indlevelse og inddragelse	12
16	Mere værdi for kontingentet	12
17	Større tilgængelighed	14
18	Større kvalitet i sagsbehandlingen	14
19	Øget indsats på arbejdspladserne	15
20		
21	<b>Kapitel 4: Påvirkning og indflydelse</b>	<b>17</b>
22	Bredere involvering gennem sociale medier	17
23	Bedre motivering og understøttelse af tillidsvalgte	18
24	Øget samspil om arbejdsgivere	18
25	Flere lokale og regionale dagsordener	19
26		
27	<b>Kapitel 5: Fællesskabets grundlag</b>	<b>20</b>
28	Et demokrati, det er nemmere at tage del i	20
29	Et demokrati med færre og mere effektive møder	20
30	Et demokrati med kortere vej fra beslutning til handling	21
31	Et demokrati med større sammenhæng	22
32	Et demokrati, hvor det er lettere at komme til orde	22
33	Et demokrati, der spørger medlemmer	23
34	Evalueringer og videndeling, der udfordrer vaner og styrker indsatserne	23

# 1 Indledning og læsevejledning

2  
3 Dette oplæg er hovedbestyrelsens forslag til kongressen i 2013. Det er et oplæg, der hviler  
4 på det omfattende arbejde, som er foregået gennem '2015 – Medlemmernes FOA'. Sigtet  
5 med oplægget er at give et konkret bud på, hvordan vi ændrer FOAs organisation, struktur  
6 og kultur, så vi kan møde fremtidens krav til en fagforening. Det vil blive et arbejde på de  
7 indre linjer, men det vil få betydning for, hvordan vi når frem til vores fagpolitiske mål.  
8 Ambitionen er at skabe et FOA, der i 2015 har stor politisk indflydelse og stor værdi for  
9 medlemmernes arbejdsliv. Oplægget beskriver de organisatoriske mål og indsatser, som vi  
10 vil arbejde efter i kongresperioden.

11  
12 Oplægget består af fem kapitler, der udgør et samlet forslag til ændringer, vi kan foretage  
13 i kongresperioden. Det første kapitel (1) beskriver forslagernes ramme, afsæt og ambition.  
14 De efterfølgende fire kapitler (2-5) beskriver fire områder, hvor vi skal gøre en særlig indsats  
15 i kongresperioden.

16  
17 Oplægget indeholder forslag, som nødvendiggør lovændringer. De konkrete lovændringer er  
18 beskrevet i lovpakken og skal behandles sammen med øvrige ændringsforslag.

19  
20 I **kapitel 1** beskrives forudsætningerne for oplægget. Forudsætningerne omfatter de fire vil-  
21 kår, som vi har debatteret 2015-forslaget ud fra i kongresopløbet. Dertil kommer medlem-  
22 mernes perspektiv, der udgør kernen i hele arbejdet med '2015 – Medlemmernes FOA'. Sidst  
23 i kapitlet beskrives kongresoplæggets bærende ambition – det overordnede mål, som de for-  
24 skellige forslag til ændringer vil gøre det muligt for os at opnå.

25  
26 I **kapitel 2** er beskrevet forslag til, hvordan vi i FOA kan blive et fællesskab, der styrker faget  
27 og fagligheden på arbejdspladsen og i fagområdet. Det er samtidig et forslag om at styrke  
28 indsatsen for at fremme medlemmernes fag og faglighed på arbejdspladserne, i fagområder-  
29 ne, i afdelingerne, i sektorerne og i hele fællesskabet.

30  
31 I **kapitel 3** er beskrevet fem forslag til, hvordan vi forbedrer værdien og kvaliteten af vores  
32 individuelle og kollektive faglige ydelser med afsæt i et medlemsperspektiv. Forslagene hand-  
33 ler om, hvordan vi kan levere kompetente ydelser med indlevelse og inddragelse, og hvordan  
34 vi gennem faglige ydelser kan skabe mere værdi for kontingentet, hvordan vi kan gøre FOA  
35 nærværende og tilgængelig, hvordan vi kan skabe effektiv sagsbehandling, og hvordan vi  
36 kan øge indsatsen på arbejdspladserne.

1 I **kapitel 4** beskrives forslag til, hvordan vi styrker arbejdet med at påvirke og opnå indfly-  
2 delse. Indflydelse på rammerne for medlemmernes arbejdsliv og indflydelse på udviklingen af  
3 velfærdssamfundet. Forslagene handler om, hvordan vi bliver bedre til involvering gennem  
4 sociale medier, hvordan vi bliver bedre til at involvere de tillidsvalgte og medlemmerne på  
5 arbejdspladserne, hvordan vi styrker arbejdet i forhold til arbejdsgiverne, og hvordan vi kan  
6 sætte flere lokale og regionale dagsordener.

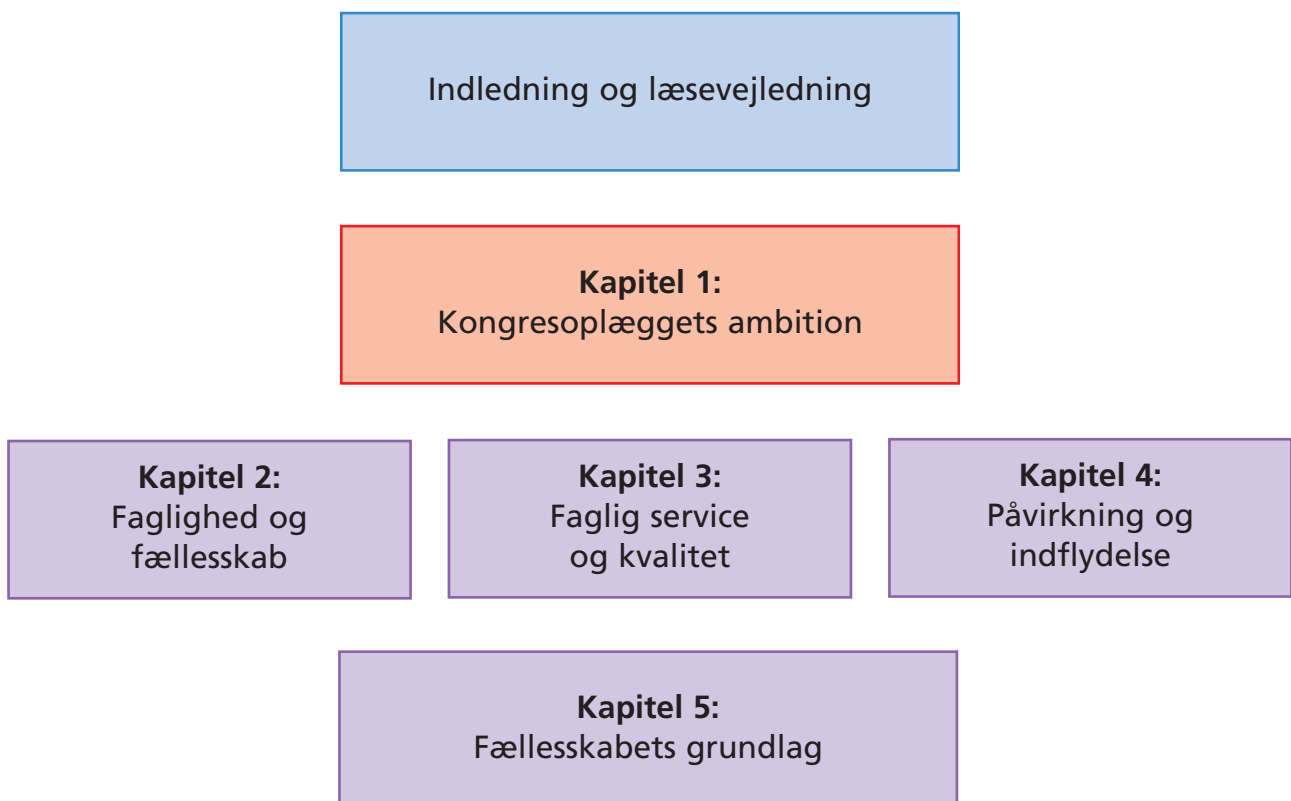
7

8 I **kapitel 5** beskrives forslag til udvikling af grundlaget for FOAs organisation og virke, nemlig  
9 demokratiet og samspillet mellem organisationens mange enkeltdele og aktører.  
10 Forslagene handler om, hvordan vi kan gøre demokratiet mere aktivt, samt hvordan vi gen-  
11 nem evalueringer og videndeling kan udfordre vaner og forstærke virkningen af det arbejde,  
12 vi gør. Kapitlet beskriver udviklingen af demokratiet og samspillet i organisationen som for-  
13 udsætningen for, at vi kan nå de mål, vi sætter os for de fire indsatsområder.

14

## 15 **Oplæggets opbygning**

16 Figuren nedenfor viser, hvordan oplægget er bygget op:



# Kapitel 1: Kongresoplæggets ambition

1 Dette kongresoplæg præsenterer ikke en nem og hurtig vej til fremtidens FOA, der er et  
2 FOA med endnu større politisk indflydelse og endnu større værdi for medlemmernes arbejds-  
3 liv. Til gengæld præsenterer det et bud på, hvad vi i fællesskab kan gøre for at komme hen  
4 til det sted i løbet af kongresperioden. Det er handlinger, som kræver mod og vilje til at  
5 rykke organisationen. Mod til at udfordre det vante og vilje til at iværksætte initiativer, som  
6 ingen af os kan løfte alene.

## 7 Debattens fire vilkår

8 Kongresoplægget tager afsæt i den debat om organisationens udvikling, som har fundet  
9 sted på otte regionale kongresmøder i løbet af foråret 2013.

10 Som forårets debat har dette kongresoplæg fire vilkår:

- 11 ■ FOA skal fortsat være decentralt forankret. Det er forudsætningen for både medlemsde-  
12 mokratiet og nærheden til medlemmet.
- 13 ■ Faggrupperne skal kunne se deres egen identitet i helheden. FOA organiserer knap  
14 50 faggrupper, så underopdeling er et grundvilkår.
- 15 ■ Forbundet skal rumme plads til mangfoldighed. Det gælder både i måden, vi arbejder  
16 på, og i vores struktur og organisering.
- 17 ■ Organisationen skal bero på et aktivt demokrati.

## 18 Medlemsperspektivet i højsædet

19 Debatten på forårets kongresmøder bekræftede to ting. For det første, at FOA rummer  
20 mange forskellige synspunkter og perspektiver. For det andet, at FOA rummer en enighed  
21 om, hvad det er, vi vil skrue op for – og det er medlemsperspektivet. Derfor er det medlem-  
22 sperspektivet, der udstikker retningen for de anbefalinger, som dette kongresoplæg kommer  
23 med. Debatten på forårets kongresmøder har vist, at vi ønsker at være tættere på og i direk-  
24 te samspil med medlemmerne – uanset hvilken faggruppe, de kommer fra, og uanset om  
25 deres arbejdsplads er kommunal, regional, statslig eller privat.

## 1 **Kongresoplæggets ambition**

2 Oplægget beskriver en retning for, hvordan vi i de kommende år skaber fremtidens FOA.

3 Det er sket ud fra vores fælles overvejelser om, hvad der er det vigtigste for os at gøre nu og  
4 på sigt.

5

6 Oplægget giver en række anbefalinger til, hvad vi kan gøre, for at nå 2015-målene om at:

7

8 ■ fastholde og tiltrække medlemmer

9 ■ yde nærværende og kompetent hjælp til medlemmer på arbejdspladsen

10 ■ have ydelser, som matcher medlemmernes ønsker og behov og som vi løbende udvikler  
11 sammen med medlemmerne

12 ■ give det enkelte medlem mulighed for at skabe bedre arbejdsliv sammen med fælles-  
13 skabet

14 ■ øve indflydelse på faget, fagområdet, arbejdssituationen og velfærdssamfundet.

15

16 Fælles for anbefalingerne er, at de afspejler det fælles ønske om at øge vores perspektiv  
17 på medlemmerne, og det som fællesskabet giver medlemmerne mulighed for at gøre.

18 Det kan vi lade komme til udtryk ved at justere et af afsnittene i vores formålsparagraf.

19 Så medlemmerne bliver beskrevet som en forudsætning for fællesskabet frem for en  
20 ressource.



# Kapitel 2: Faglighed og fællesskab

## Et fællesskab, der styrker fagligheden på arbejdspladsen

I øjeblikket er det ikke alle medlemmer, der ved eller oplever, at et medlemskab af FOA styrker deres fag og deres faglighed. Det kalder på, at vi gentænker og reorganiserer indsatsen for at fremme medlemmernes fag og faglighed på arbejdspladserne, i afdelingerne, i sektorerne og i hele fællesskabet. Vi skal vise, hvordan FOA danner rammen om et fællesskab, der gør den enkelte i stand til at styrke netop det fag og den faglighed, der er brug for på hans eller hendes arbejdsplads og fagområde. Det skal stå klart for medlemmerne, at de er med til at styrke deres fag og faglighed, når de er med i FOA. Det skal være tydeligt for medlemmerne, at fagligheden er indbegrebet af den forskel, der er mellem FOA og de overenskomstløse foreninger.

I FOA skal vi også sørge for at komme på forkant med udviklingen af medlemmernes faglighed og jobområder. Det kræver, at vi bidrager til, at medlemmernes faglighed og uddannelser lever op til de aktuelle krav og forventninger, ligesom vi skal komme med visionære bud på, hvilke af fremtidens fagligheder og jobområder det er oplagt, at FOAs medlemmer byder ind på. Vi skal også være visionære, når vi bringer medlemmernes viden og erfaring i spil i den politiske debat om udviklingen af velfærdssamfundet. Det bliver vi, når vi inddrager medlemmernes konkrete og erfaringsbaserede eksempler på, hvordan velfærdsopgaver kan blive løst med god kvalitet og mere effektivt. Vi har solide argumenter, der viser, at vores medlemmers faglighed er en forudsætning for at finde bedre løsninger på de udfordringer, der er på de centrale velfærds- og serviceområder. De argumenter skal vi bringe i spil.

## Udvikling af arbejdet med fag og faglighed

Der er to spørgsmål, som danner udgangspunkt for kongressens debat om, hvordan vi udvikler arbejdet med fag og faglighed: Hvordan gør vi medlemmernes ønsker og behov til omdrejningspunktet for ethvert initiativ på området, og hvordan øger vi sammenhængen mellem de forskellige indsatser på tværs af organisationen? Det er to oplagte og ret overordnede spørgsmål. Dertil kommer seks konkrete krav som vores udvikling af arbejdet også må leve op til:

1. Vores indsats for faglig kvalitet og uddannelse skal i høj grad skabe sammenhæng mellem det, der sker på arbejdspladserne og i jobområderne og den lokale og centrale politik, vi udvikler.
2. Den politiske kobling eller integration mellem indsatser i afdelinger og indsatser i sektorer

1 skal være sammenhængende. Det gælder især indsatser i forhold til arbejdsmiljø, løn,  
2 arbejdstid, fag og faglig udvikling.

3 **3.** Vores lokale og centrale arbejde med påvirkning skal i høj grad tage afsæt i udviklingen  
4 på arbejdspladserne og i jobområderne.

5 **4.** Vi skal i høj grad motivere og understøtte de tillidsvalgtes arbejde med at øge dialogen  
6 om faglighed blandt kolleger og med ledelse. Vi skal fremhæve de forskellige faggruppers  
7 fælles interesser.

8 **5.** Vi skal være på forkant med de krav og forventninger, der vil blive stillet til faggrupperne.  
9 Vi må have et skarpt blik for udviklingen i relevante jobområder.

10 **6.** Vi skal skabe rammer for fællesskab, interessevaretagelse, faglige tilbud og aktiviteter for  
11 alle faggrupper uanset størrelse.

12  
13 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen, at den i løbet af kongresperioden arbejder  
14 med udvikling af arbejdet med fag og faglighed, der lever op til ovennævnte krav.

15 Sektorerne udarbejder til hovedbestyrelsen bud på, hvordan arbejdet kan udvikles på sekto-  
16 rernes respektive arbejdsområder. Hvor det er relevant udarbejdes bud i fællesskab mellem to  
17 eller flere sektorer, f.eks. når der er arbejdspladsfællesskab mellem flere sektors medlem-  
18 mer.

19 Sektorerne gennemfører ligeledes drøftelser af, om der er behov for ændringer af den  
20 eksisterende faggruppestruktur, og giver deres bud på, hvordan der sikres et godt samspil  
21 mellem faggrupper og sektorer og afdelinger i den videre udvikling af arbejdet med fag og  
22 faglighed.

23  
24 Hovedbestyrelsen skal arbejde med udvikling af fag og faglighed med afsæt i viden og  
25 erfaringer fra en række aktiviteter, som den afholder i kongresperioden. Aktiviteterne kan  
26 f.eks. være:

- 27
- 28 ■ undersøgelser af medlemmernes tilfredshed og oplevelse af FOAs arbejde med fag og
- 29 faglighed
- 30 ■ tværgående samarbejder om faggrupper og fagområder
- 31 ■ tværgående samarbejder om fælles kurser, uddannelser og andre aktiviteter, der drejer
- 32 sig om faglighed
- 33 ■ initiativer der motiverer og hjælper tillidsvalgte til at sætte fagligheden på dagsordenen
- 34 på arbejdspladsen
- 35 ■ initiativer, der øger de tillidsvalgtes videndeling om faglige temaer på tværs af organisa-

1 tionen (det kunne være en intern social medieplatform)

2 ■ initiativer, der forsyner deltagere på TR-uddannelsen (grunduddannelse og andre lærings-  
3 forløb) med redskaber til at arbejde med faglighed på arbejdspladsen

4 ■ initiativer, der skaber rammer for fællesskab og dialog for faggrupper f.eks. som samar-  
5 bejder mellem afdelinger

6 ■ kampagner, debatter og lignende, der viser FOA som en organisation, der giver sine  
7 medlemmer mulighed for at styrke deres faglighed.

8

9 Hovedbestyrelsens arbejde med udvikling af arbejdet med fag og faglighed skal trække på  
10 de erfaringer og spørgsmål, som sektorerne (bestyrelser samt faggrupper i fællesskab og på  
11 tværs af sektorer) har sat fokus på:

12

13 ■ nytteværdien ved at gennemføre faglige projekter på tværs af faggrupper.

14 ■ hvordan vi øger vores påvirkning af lokale og nationale beslutningstagere ved brug af  
15 faglige argumenter.

16 ■ hvorvidt der er faggrupper, der bør slås sammen, eller skilles ad f.eks. på baggrund af  
17 arbejdsgiverområder, arbejdsområder eller fagområder, eller om der evt. bør oprettes nye  
18 faggrupper.

# Kapitel 3: Faglig service og kvalitet

De senere års faldende medlemstal og stigende konkurrence fra de overenskomstløse foreninger kalder på, at vi forbedrer kvaliteten af vores individuelle og kollektive service – de faglige ydelser vi tilbyder vores medlemmer. Medlemmerne skal opleve et FOA, som er mere tilgængeligt og lettere at komme i kontakt med. Vi skal til stadighed udvikle de faglige ydelser, så de imødekommer medlemmernes ønsker og behov. Det kræver, at vi styrker vores kompetencer og det kræver, at vi bliver enige om, hvilken faglig ydelser vi vil levere til medlemmerne og hvilken kvalitet, der skal kendetegne den.

## Kompetent service med indlevelse og inddragelse

Det er afgørende, at medlemmerne oplever, at de penge, de betaler i kontingent hver måned, skaber værdi for dem i det daglige. De skal opleve, at FOAs faglige service udspringer af en omfattende viden om og erfaring med netop deres fag, faglighed og arbejdsvilkår. Og de skal opleve, at den faglige service, de får fra os, bliver givet med empati og vilje til at inddrage deres ønsker og behov.

For at indfri den ambition må vi gøre det til en fælles rutine at tilpasse og udvikle vores faglige service i samspil med medlemmerne og i takt med samfundsudviklingen. Det kræver, at vi styrker vores samspil med de tillidsvalgte på arbejdspladserne. Det kræver også, at vi løbende indsamler viden om, hvordan medlemmerne oplever os, så vi kan tage afsæt i deres perspektiv, når vi tilpasser og udvikler vores faglige service.

## Mere værdi for kontingentet

For snart 10 år siden definerede vi 11 serviceløfter, som alle afdelinger i fællesskabet forpligtede sig til at levere til deres medlemmer. Men medlemmernes forventninger til den faglige service, FOA leverer, har ændret sig. Samtidig har vi selv ændret vores organisation – f.eks. inddrager vi de tillidsvalgte mere i dag, end vi gjorde for 10 år siden. Vi har også indledt en digitalisering af de faglige personsager, der vil give muligheder for en ny måde at organisere arbejdet på.

- 1 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at:
- 2
- 3 ■ justere de eksisterende serviceløfter, så der skelnes mellem individuelle løfter, der handler  
4 om det som fællesskabet gør for medlemmer i enkeltsager, og kollektive løfter, der drejer  
5 sig om den fælles fagpolitiske interessevaretagelse. Det anbefales, at de kollektive service-  
6 løfter bliver defineret som kerneydelser frem for serviceløfter.
- 7
- 8 ■ lægge op til en mere dynamisk måde at arbejde med serviceløfter på. Det kan ske ved,  
9 t hovedbestyrelsen jævnlige forholder sig til, hvilken service forbund og afdelinger skal for-  
10 pligte sig til at tilbyde medlemmerne. Hovedbestyrelsen bemyndiges til årligt at justere og  
11 opdatere de fælles serviceløfter.
- 12
- 13 ■ præcisere indholdet i serviceløfterne, især rettighedsgrundlaget og arbejdsgangene.  
14 Det skal bl.a. fremgå, hvad det enkelte løfte går ud på, og hvem der udfører hvad  
15 i forhold til det enkelte løfte m.m.
- 16
- 17 ■ synliggøre hvilke kerneydelser, man får i FOA med henblik på at fastholde og tiltrække  
18 medlemmer. Vi skal øge kendskabet til den service, vi tilbyder i FOA, og sørge for at de  
19 særlige fordele ved at være en del af FOA-fællesskabet er kendt på arbejdspladserne  
20 – der hvor vi har medlemmer, der hvor vi kan få organiseret flere medlemmer, og der  
21 hvor vi ikke har nogen medlemmer.
- 22
- 23 ■ udarbejde en strategi for, hvordan vi møder medlemmerne. Dvs. en strategi for, hvordan  
24 vi yder hjælp og service på en måde som medlemmerne oplever som nyttig og af høj  
25 kvalitet. Medlemmerne skal inddrages, når vi udvikler strategien. Medlemsinddragelsen  
26 skal ske både centralt og lokalt og både på arbejdsplads- og afdelingsniveau.
- 27
- 28 ■ udarbejde et overblik over opgaver ift. serviceløfter og kerneydelser på tværs af FOA.  
29 Vi skal tage stilling til, hvilken arbejdsdeling, hvilke ressourcer og hvilke kompetencer,  
30 der skal til, for at vi kan imødekomme medlemmernes forventninger til kvalitet. Det inde-  
31 bærer, at vi definerer kvalitet som en kombination af faglighed, empati og effektivitet.
- 32
- 33 ■ tage stilling til det ovennævnte spørgsmål og drøfte, hvordan vi vil drage nytte af mulig-  
34 hederne for at nedsætte ressourceforbruget og skabe større kvalitet i opgaveløsningen  
35 ved hjælp af opgavefællesskaber. Det indebærer også, at vi drøfter, hvorvidt og hvordan  
36 vi vil tilrettelægge opgaveløsningen mere ensartet på tværs af organisationen.

## 1 **Større tilgængelighed**

2 Vi ved, at oplevelsen af, at "FOA er der for mig, når jeg har brug for det" betyder alt for et  
3 medlem. Det gælder især nu, hvor mange medlemmers arbejdsliv er præget af utryghed.

4 I øjeblikket efterspørger vores medlemmer, at vi bliver mere tilgængelige. Vi imødekommer  
5 ikke medlemmernes behov for hurtig og effektiv hjælp og afklaring med vores nuværende  
6 åbningstider og muligheder for telefonisk kontakt. Vi kan også konstatere, at mange med-  
7 lemmer ringer forgæves til os uden for åbningstiden. Dertil kommer, at tilfredsheden blandt  
8 de medlemmer, der har haft mulighed for at benytte det faglige callcenter i Nordjylland  
9 i forsøgsperioden, har været meget tilfredse med dette særlige tilbud.

10

11 Samtidig ved vi, at mange afdelinger har en hverdag, hvor megen tid går med at besvare  
12 enkle eller generelle spørgsmål fra medlemmerne. Den tid, som der bliver brugt på at besva-  
13 re sådanne spørgsmål fra medlemmerne, går imidlertid fra den tid, der kunne være blevet  
14 brugt til opgaver, som kræver lokalkendskab og nærhed til medlemmerne. Hvis vi kan finde  
15 en løsning, hvor vi i fællesskabsregi kan besvare de mest enkle og generelle spørgsmål fra  
16 medlemmerne, kan vi imødekomme medlemmernes efterlysning af større tilgængelighed.  
17 Samtidig kan vi give afdelingerne mere tid til de opgaver, der kræver lokalkendskab og  
18 nærhed til medlemmerne.

19

20 **Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen, at drøfte:**

21

- 22 ■ **hvordan FOA kan opnå større tilgængelighed for medlemmerne. Hovedbestyrelsen skal**  
23 **forholde sig til, hvilken løsning der er den mest ønskværdige for medlemmerne og for**  
24 **organisationen.**

25

## 26 **Større kvalitet i sagsbehandlingen**

27 Vi ved, at kvalitet i sagsbehandlingen øger medlemmernes tilfredshed. Vi ved også, at det  
28 ikke er afgørende for medlemmerne, at hjælpen kommer fra deres egen afdeling – det afgø-  
29 rende er, at kvaliteten er i orden. 7 ud af 10 medlemmer erklærede i en undersøgelse, at de  
30 var helt eller delvist enige i udsagnet "så længe hjælpen er god, kan den godt komme fra en  
31 anden FOA-afdeling.

32

33 Nogle afdelinger oplever, at det kan være svært at have tilstrækkelig specialistviden lokalt  
34 til at tage sig af f.eks. arbejdsskadesager og sygedagpengesager. Det kan gå ud over den  
35 faglige kvalitet, og det kan betyde, at de bruger lang tid på sagerne, fordi de ikke har haft  
36 så mange sager mellem hænderne, at de har kunnet opøve den tilstrækkelige rutine.

1 Vi ved, at vi ved at samle specialister på disse områder kan øge den faglige kvalitet af  
2 sagsbehandlingen og desuden mindske tidsforbruget pr. sag. Begge dele øger medlemmer-  
3 nes tilfredshed og styrker dermed vores evne til at fastholde medlemmer. Ydermere giver den  
4 mere effektive sagsbehandling os mulighed for at bruge tid på andre vigtige opgaver, f.eks.  
5 på arbejdspladserne. Det vil øge vores styrke og vores evne til at tiltrække flere medlemmer.

6

7 Fællesskaber om løsning af udvalgte sager kan også være en god løsning for afdelinger, der  
8 gerne vil kunne trække på specialindhjælp fra f.eks. en socialrådgiver, en jurist eller en anden  
9 specialist. Når afdelinger samler deres ressourcer og opgaveløsning på tværs, kan de deles  
10 om at finansiere specialindhjælp, hvilket kan være nødvendigt for at matche modparten og  
11 imødekomme medlemmernes forventninger til kvalitet.

12

13 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at:

14

15 ■ finde organisatoriske løsninger, der sikrer, at alle opgaver bliver placeret, der hvor de kan  
16 blive løst mest effektivt og med øget kvalitet. Det kan f.eks. ske ved at oprette fællesska-  
17 ber om løsning af de opgaver, der ikke kræver omfattende lokalkendskab. Fællesskaberne  
18 kan f.eks. være regionale. Udgangspunktet for alle løsninger skal være, at "alt, hvad der  
19 løses mest effektivt lokalt, løses lokalt – alt, hvad der løses mest effektivt i fællesskab,  
20 løftes i fællesskab".

21

22 ■ udarbejde et udkast til ønskværdige fællesskabsløsninger, og et overslag over den ressour-  
23 cemæssige besparelse, de vil medføre.

24

## 25 Øget indsats på arbejdspladserne

26 Vi ved, at medlemmerne sætter pris på, vi kommer ud på deres arbejdsplads, og vi har kon-  
27 kret erfaring med, at det giver os mulighed for at udvikle faglige tilbud og indsatser, som  
28 medlemmerne oplever er relevante, vedkommende og værdiskabende – og som de derfor  
29 bidrager til og tager del i at gennemføre.

30

31 Fordi vi vil være Danmarks mest decentrale fagforbund – og tage udgangspunkt i det som  
32 medlemmerne oplever ude på arbejdspladserne – må vi forholde os kritisk til organisationens  
33 samlede ressourceanvendelse, prioritering og placering af opgaver. Vi må tænke ud af de  
34 vante rammer – det kan vi f.eks. gøre ved at overveje, hvor det er nyttigt at oprette opgave-  
35 fællesskaber på tværs af organisationen. Ved at løse flere opgaver i fællesskaber kan vi fri-  
36 gøre ressourcer, som vi kan bruge til at øge vores indsats på arbejdspladserne – herunder

1 vores indsats for at motivere og understøtte de tillidsvalgte og koordinere samarbejdet  
2 mellem de tillidsvalgte og afdelingen. Den sidstnævnte indsats knytter sig til TR-Løfte 2, der  
3 bl.a. går ud på, at afdelingerne og forbundet i endnu højere grad understøtter de tillidsvalg-  
4 tes opgaveløsning gennem individuelle aftaler og uddannelse. Motivering af de tillidsvalgte  
5 og operationalisering af deres opgaver står i centrum ligesom et velkoordineret samspil,  
6 f.eks. når den tillidsvalgte starter en sag op og videregiver den til afdelingen.

7

8 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at finde løsninger på, hvordan vi:

9

- 10 ■ etablerer netværk og værktøjer til inddragelse af medlemmer i udviklingen af afdelingens  
11 service og tilbud
- 12 ■ øger indsatsen på og i forhold til arbejdspladserne, og hvordan vi frigiver de nødvendige  
13 ressourcer til opgaven
- 14 ■ forstærker vores måde at motivere og understøtte tillidsvalgte ud fra principperne  
15 i TR-Løfte 2
- 16 ■ skærper vores fokus på at supplere den ydelse, den enkelte tillidsvalgte leverer på  
17 arbejdspladsen
- 18 ■ udvikler redskaber, der styrker de tillidsvalgtes opgaveløsning med respekt for, at de  
19 arbejder for kollegernes rettigheder og vilkår
- 20 ■ løbende udarbejder og fremlægger et samlet overblik over, hvilke arbejdsopgaver de  
21 tillidsvalgte typisk løser, herunder opgavernes omfang og de ressourcer og kompetencer,  
22 som opgaveløsningen kræver hos hhv. de tillidsvalgte og afdelingerne
- 23 ■ udarbejder støtteredskaber, så afdelingen kan se, hvor der er behov for særlig under-  
24 støttelse af de tillidsvalgte
- 25 ■ arbejder videre med at finde de bedste måder, hvorpå vi kan bakke de tillidsvalgte op.



# Kapitel 4: Påvirkning og indflydelse

Påvirkning er et af vores vigtigste midler til at opnå større indflydelse. Indflydelse på rammerne for medlemmernes arbejdsliv og indflydelse på udviklingen af velfærdssamfundet.

Vi stræber efter at få endnu større indflydelse og en endnu stærkere forhandlingsposition – lokalt, regionalt og nationalt. Det kan vi opnå, hvis vi forstærker vores indsats på bestemte områder. Vi skal f.eks. blive endnu bedre til at drage nytte af de nye muligheder for inddragelse, som de sociale medier giver os. Vi skal også blive endnu bedre til at involvere tillidsvalgte og medlemmer på arbejdspladserne. En tredje vigtig forudsætning for, at vi kan få større indflydelse og en stærkere forhandlingsposition, er, at vi styrker vores interne samspil om arbejdsgiverne, især det øgede antal private arbejdsgivere. Endelig må vi blive endnu skarpere til at sætte dagsorden i den offentlige debat.

## Bredere involvering gennem sociale medier

Involvering af medlemmer i en debat om et konkret emne på f.eks. Facebook er også påvirkning, fordi det gør dem, der deltager i debatten, skarpere på deres holdninger og meninger, og giver dem mod til at stå på mål for dem. Facebook kan også flytte nogle ikke-medlemmer, for når din gode kollega Pia 'liker' og deler et budskab fra FOA, så kan det være, at Lene pludselig hører sig selv sige: "Sådan havde jeg slet ikke tænkt på det før – måske er det kontingent alligevel ikke spild af penge".

De sociale medier gør det nemmere for medlemmerne at give deres mening til kende, og de kan gøre det mere spontant. Og når vi vælger et emne, som er vedkommende og relevant for deres arbejdsliv, så engagerer de sig gerne i en dialog på f.eks. Facebook. Det gælder også medlemmer, der måske ikke er vant til at tage ordet i en forsamling.

En debat på Facebook eller et andet socialt medie kan give medlemmerne mere lyst til at søge indflydelse på deres arbejdsplads. De sociale medier kan altså bidrage til at skabe og øge handlekraft i hverdagen.

Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at finde løsninger på, hvordan:

- afdelingerne kan indsamle og dele erfaringer med at bruge sociale medier til at involvere medlemmerne.

- 1 ■ forbundet kan integrere de ovennævnte erfaringer i rådgivningstilbud i brugen af sociale  
2 medier til afdelinger, sektorer og tillidsrepræsentanter. Derudover skal forbundet forstær-  
3 ke sin brug af sociale medier på måder, som giver medlemmerne mulighed for at kom-  
4 mentere og stå på mål for FOAs holdninger og strategier.

## 6 **Bedre motivering og understøttelse af tillidsvalgte**

7 Erfaringerne fra TR-Løfte 2 peger på, at vi kan blive endnu bedre til at motivere og under-  
8 støtte de tillidsvalgte til at søge større indflydelse. Vi kan i højere grad inspirere og motivere  
9 til at involvere kolleger og søge indflydelse, og vi skal stille konkrete erfaringer og redskaber  
10 til rådighed, så det bliver en overskuelig opgave at gøre det.

11  
12 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at finde løsninger på, hvordan vi:

- 13  
14 ■ indsamler og deler erfaringer med at motivere og understøtte de tillidsvalgte, når de søger  
15 indflydelse, f.eks. i MED, ved indgåelse af lokale aftaler eller aftaler med arbejdsgivere  
16 ■ sørger for, at forbundet integrerer de ovennævnte erfaringer i TR-uddannelsen.

## 19 **Øget samspil om arbejdsgivere**

20 Det er afgørende, at vi matcher arbejdsgiverne, også når de er private, regionale eller stats-  
21 lige. På de tre områder er vores indsats udfordret af, at FOAs interne strukturer går på tværs  
22 af arbejdsgivernes. I de seneste år har vi fundet nye løsninger ved at øge samspillet på tværs.  
23 Vi er nået et godt stykke vej. Foran os ligger dels arbejdet med at forstærke samspillet om  
24 de regionale arbejdsgivere, dertil kommer arbejdet med at gentænke og forstærke samspillet  
25 om de statslige og ikke mindst de private arbejdsgivere.

26  
27 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at finde løsninger, der:

- 28  
29 ■ lader forbundet forhandle for statsansatte medlemmer, så de berørte afdelinger ikke skal  
30 bruge ressourcer på at vedligeholde en kompetence, som en ganske lille gruppe af deres  
31 medlemmer har brug for.  
32  
33 ■ styrker indsatsen for privatansatte medlemmer og potentielle medlemmer. Den særlige  
34 arbejdsdeling mellem forbund og afdelinger om de private arbejdsgivere skal gentænkes  
35 og forstærkes.

1 **Flere lokale og regionale dagsordener**

2 FOAs medlemmer har en unik viden om, hvordan velfærdssamfundet kan blive endnu bedre.  
3 Den viden skal vi anvende, når vi deltager i den offentlige debat – den lokale, den regionale  
4 såvel som den nationale. FOAs indspark i den offentlige debat – især den lokale og den  
5 regionale – har potentiale til at ramme og rykke mange flere, end den gør i dag. Vi kan blive  
6 endnu bedre til at bruge medlemmernes viden og erfaring som autoritetsargument.

7  
8 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at finde løsninger, der:

- 9
- 10 ■ gør det nemt og nyttigt for afdelingerne at udveksle erfaringer med at sætte dagsordenen  
11 i velfærdsspørgsmål i lokale og regionale debatter og medier.
  - 12 ■ sikrer, at forbundet integrerer de ovennævnte erfaringer i deres tilbud til afdelingerne om  
13 rådgivning i skriftlig og mundtlig kommunikation.

# Kapitel 5: Fællesskabets grundlag

Fællesskabet FOA er en sammensat størrelse. Helheden består af mange forskellige dele. Derfor må vi udvikle vores indbyrdes samspil. Vi må forstærke de gamle og skabe nye forbindelser internt i FOAs organisation – og med vores medlemmerne, deres tillidsvalgte og deres arbejdspladser. Det er en forudsætning for, at vi kan øge vores styrke, legitimitet og tiltrækningskraft som organisation.

Vi vil gøre det ved at udvikle det formelle demokrati i FOA og øge dialogen med medlemmerne. Vi vil også skrue op for deling af viden og erfaringer ved at følge og evaluere det, vi opnår for medlemmerne. Udviklingen af demokratiet, medlemsdialogen og det interne organisatoriske samspil er samtidig helt grundlæggende for, at vi kan styrke os på de tre indsatsområder: Faglighed og fællesskab, faglig service og kvalitet samt påvirkning og indflydelse.

## **Et demokrati, det er nemmere at tage del i**

95 % af medlemmerne siger, at det er vigtigt, at FOA kender deres holdninger. Men der er ikke så mange medlemmer, der vælger at deltage aktivt i FOAs demokrati. F.eks. er det i gennemsnit kun 5 % af medlemmerne, der deltager i generalforsamlinger i deres afdeling eller sektor.

Derfor vil vi gerne finde frem til, hvordan vi kan gøre det nemmere, sjovere og mere spontant at tage del i FOAs demokrati.

Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen:

- at samle viden ind og afprøve nye måder at deltage i FOAs demokrati, som gør det nemmere og mere attraktivt for medlemmerne at vælge at tage aktivt del i det.
- at undersøge den effekt det har, hvis medlemmerne får bedre muligheder for at stemme elektronisk eller med fuldmagt til generalforsamlinger i deres afdeling og sektor.

## **Et demokrati med færre og mere effektive møder**

Den dialog, som finder sted på møder, er en central del af FOAs demokrati. Ikke mindst dialogen på de møder, der følger af forbundslovene. Disse møder er også en meget ressourcerelevende aktivitet. Isoleret set er det ikke et problem, men set i en sammenhæng hvor vi ønsker at bruge flere ressourcer på påvirkning og på aktiviteter tæt på medlemmerne, er det relativt store ressourceforbrug, vi bruger på lovpligtige møder en kritisk faktor. Dertil

1 kommer, at ny teknologi giver os mulighed for at holde sådanne møder på andre måder.  
2 Måder som vi allerede har erfaringer med, og som har vist sig også at være effektive  
3 i betydningen virkningsfulde.

4

5 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at effektivisere møder i det formelle demo-  
6 kratiske system ved at:

7

8 ■ udbrede brugen af elektroniske møder, ikke mindst i situationer, hvor der er brug for  
9 hurtig respons og mødet bliver indkaldt med kort varsel. Som organisation skal vi kunne  
10 reagere hurtigere. Derfor skal vi også minimere den tid, som vi anvender på møder og  
11 formindske vores rejsetid og rejseomkostninger.

12 ■ henlægge orienteringspunkter til elektroniske møder eller skriftlig kommunikation.

13

14 Kongressen pålægger også hovedbestyrelsen:

15

16 ■ at fællesskabet, sektorerne og afdelingerne gennemgår samtlige møder, der følger af  
17 forbunds-, sektor- og afdelingslove. Hensigten med gennemgangen er at vurdere, hvorvidt  
18 det er muligt at reducere antallet af møder.

19

20 ■ at vi fortsat eksperimenterer med at holde flere e-møder på alle niveauer i organisationen  
21 – og evt. også møder, hvor nogle er fysisk til stede, mens andre deltagere er med digitalt.  
22 Målet er også at involvere flere med kortere varsel. Når vi eksperimenterer, skal vi holde  
23 os kvaliteten af e-møder for øje.

24

## 25 **Et demokrati med kortere vej fra beslutning til handling**

26 Vi vil gerne skabe en tættere sammenhæng mellem de handlinger og valg, som FOA træffer  
27 på det politiske plan og de handlinger og valg, som medlemmer foretager hver dag på deres  
28 arbejdsplads. Vejen fra politisk beslutning til handling på arbejdspladserne kan blive kortere  
29 og mere dynamisk. Det er vi i fuld gang med at gøre i kraft af TR-Løfte 2.

30

31 TR-Løfte 2 øger organisationens evne til at motivere og understøtte de tillidsvalgtes handlinger  
32 og valg på arbejdspladsen, herunder deres involvering af kollegerne. Det næste skridt er  
33 at involvere de tillidsvalgte mere i udfoldelsen af 'hvordan-delen' af de beslutninger, der bli-  
34 ver truffet i det repræsentative demokratiske system. Nærmere bestemt den del, der handler  
35 om at beskrive, hvordan de tillidsvalgte omsætter overordnede beslutninger til konkrete  
36 handlinger på arbejdspladsen på en måde, som skaber værdi for medlemmerne.

## 1 **Et demokrati med større sammenhæng**

2 De lokale afdelinger i FOA må i dag organisere sig, som de vil. Der er imidlertid eksempler  
3 på, at forskelle mellem lokale og centrale sektorstrukturer gør det vanskeligt for medlemmer  
4 i lokale sektorer og faggrupper at blive repræsenteret på sektor- eller faggruppelandsmøder.  
5 Derfor kan kongressen overveje muligheden for at skabe større sammenhæng mellem det  
6 lokale og det centrale sektorniveau. Det kan ske ved at tillade, at medlemmer af en faggrup-  
7 pe kan vælge at lade sig repræsentere af et medlem fra en anden faggruppe på et faggrup-  
8 pelandsmøde. Faggruppen kan f.eks. vælge en tillidsrepræsentant, der dækker den pågæl-  
9 dende faggruppe, selv om han eller hun selv tilhører en anden faggruppe.

10

11 Ligeledes kan kongressen overveje muligheden for at styrke sammenhængen mellem det  
12 lokale og centrale sektorniveau ved at tillade, at medlemmer, der ikke tilhører den lokale sek-  
13 tor, kan få stemmeret samt valgbarhed, så længe medlemmet er valgt af den lokale afde-  
14 lingssektor eller tilsvarende demokratiske myndighed.

15

16 Der forekommer tilfælde, hvor grupper af medlemmer giver udtryk for, at de oplever, at  
17 deres interesser ville blive varetaget bedre, hvis de varetages af én frem for flere afdelinger.  
18 I dag er det muligt at imødekomme et sådant ønske fra en gruppe af medlemmer. Det kræ-  
19 ver imidlertid, at der foreligger en aftale mellem de berørte afdelinger. Det er imidlertid ikke  
20 altid muligt for de berørte afdelinger at nå til enighed. Derfor kan kongressen overveje det  
21 ønskværdige i at lade hovedbestyrelsen bestemme, hvorvidt man skal imødekomme ønsker  
22 fra grupper af medlemmer om at ændre afdelingstilhørsforhold i de tilfælde, hvor de berørte  
23 afdelinger ikke kan nå til enighed.

24

## 25 **Et demokrati, hvor det er lettere at komme til orde**

26 95 % af medlemmerne mener, at det er vigtigt, at FOA kender deres holdning. Vi ved, at  
27 medlemmerne ønsker, at vi gør det nemmere for dem at blive hørt. Derfor vil vi give med-  
28 lemmerne flere muligheder for at komme til orde – også uden at kandidere til en post i det  
29 formelle demokrati, hvad enten det er i afdelingsbestyrelsen, den lokale sektorbestyrelse eller  
30 lignende.

1 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen at finde løsninger, der:

2

3 ■ styrker dialogen med medlemmer, bl.a. gennem sociale medier f.eks. ved at øge organisa-  
4 tionens mulighed for tovejs-kommunikation med medlemmer og flervejs-kommunikation  
5 mellem medlemmer. Medlemmerne skal opfordres til at kommentere faglige emner som  
6 f.eks. velfærdsteknologi og arbejdsmiljø.

7 ■ opfordrer medlemmerne til at kommentere politiske beslutninger – både før og efter, de  
8 er truffet.

9 ■ opfordrer medlemmerne til at foreslå punkter til møder i det repræsentative demokrati,  
10 f.eks. møder i hovedbestyrelsen og afdelingsbestyrelsen.

11

## 12 **Et demokrati, der spørger medlemmer**

13 Vi har erfaringer, der viser, hvordan oplysninger fra medlemspulse og andre medlemsunder-  
14 søgelser kvalificerer den politiske debat og beslutningsproces. Lokale og landsdækkende  
15 medlemsundersøgelser bidrager til at gøre os klogere f.eks. på medlemmernes arbejdsfor-  
16 hold. Vi ved, at FOAs indspark i den offentlige debat – den lokale såvel som den landsdæk-  
17 kende – bliver endnu mere troværdig, når vi kan henvise til medlemsundersøgelser.

18

19 Endelig ved vi, at medlemmerne gerne svarer, når vi spørger dem om f.eks. deres arbejdsfor-  
20 hold, og selve det at blive spurgt styrker deres følelse af at være en vigtig del af fællesskabet.

21

22 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen:

23

24 ■ at invitere alle medlemmer med en e-mailadresse til at deltage i mindst én undersøgelse  
25 om året. Sektorerne og afdelingerne kan stille deres medlemmer spørgsmål efter eget  
26 ønske.

27 ■ at invitere nye medlemmer til at deltage i en kort undersøgelse. Forbundet foretager  
28 undersøgelsen i samarbejde med afdelingerne.

29

## 30 **Evalueringer og videndeling, der udfordrer vaner og styrker indsatserne**

31 FOA består af 42 afdelinger, fire sektorer og ca. 50 faggrupper. Mangfoldigheden indebæ-  
32 rer, at der er mange måder at nå de mål, som organisationen sætter sig. Det betyder også,  
33 at vi kan lære meget af hinanden ved at evaluere og videndele på tværs af organisationen  
34 – under forudsætning af at hensigten med at evaluere og videndele er at udfordre det vante  
35 eller det besluttede for at skabe forandring til fællesskabets fordel.

1 Kongressen pålægger derfor hovedbestyrelsen:

2

3 ■ at skabe systematikker for, hvordan fællesskabet evaluerer inden for de forskellige dele af  
4 organisationens forskellige områder. Hensigten skal være at indsamle og formidle viden  
5 om den praksis og de processer, som bidrager til, at vi opnår de mål, som vi sætter os.  
6 Evalueringerne skal også give os den viden, der gør det muligt for os at lære af vores fejl  
7 og rette dem. Evalueringerne sker på tværs af fællesskabet og omfatter også undersø-  
8 gelser af medlemstilfredshed.

9

10 ■ at skabe systematikker for, hvordan deling af bedste praksis og processer bliver en fast del  
11 af dagsordenen på hovedbestyrelsesmøder og i regionale fællesskaber. Videndelingen skal  
12 foregå på en måde, som gør det tydeligt, at det gode eksempel kan inspirere andre gode  
13 tiltag.

14

15 ■ at skabe systematikker, der øger vores viden om virkningen af det arbejde, vi gør, og de  
16 indsatser vi sætter i værk. Herunder viden som gør os i stand til at følge op og udvikle  
17 vores indsatser, så de virker til gavn for medlemmerne og fællesskabet.











Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)