

FOAKONGRES08 

**Debatoplæg
fra www.foa.dk**

"FOAs rolle i samfundet"	2
FOAs ansvar overfor samfundet – at sikre opbakningen til den faglige organisering.....	2
Veje til indflydelse.....	3
Nye arbejdsgivere – samme medlemsgrupper	3
Lige muligheder for alle	4
Livet skal leves med værdighed	4
Fællesskabet er nødvendigt – ellers vokser uligheden.....	4
Det skal være muligt at gøre arbejdet ordentligt.....	5
Velfærdssamfundet er ikke et supermarked.....	5
Hvor er de henne alle sammen?.....	6
Vi vil behandles ordentligt og med respekt	6
Hænderne op af lommerne.....	6
"Kvaliteten i faglig organisering"	8
Medlemsorganisering.....	8
"Det handler om at være tryk"?.....	8
Fagligt engagement.....	9
Tilgængelighed og nærvær.....	9

”FOAs rolle i samfundet”

FOA sætter fokus på velfærden i det danske samfund. Vi stiller kritiske spørgsmål til, hvordan velfærden har det, og vi har en holdning til, hvordan velfærdssamfundet skal udvikles.

Vi har som medlemmer af FOA en interesse i det. Vi er både medarbejdere og borgere og tilhører en gruppe, der lider under manglende anerkendelse, stress, nedslidning og arbejdsskader. Som borgere har vi mere end så mange andre samfundsgrupper brug for det solidariske velfærdssamfund. Som medarbejdere har vi brug for mindre arbejdspress, større indflydelse på eget arbejde, kompetenceudvikling og uddannelse og en fair løn. Arbejdsvilkår, der sikrer at det er muligt at varetage et fuldtidsjob livet igennem, så det også bliver muligt at nyde livet efter arbejdslivet – uden at være slidt op. Derfor er det vigtigt, at FOA har fokus på arbejdet med at skabe velfærd.

Velfærd leveres oftest gennem et personligt møde mellem borgeren og os FOAs medlemmer. Mødet handler om omsorg, tillid og kvalitet. Det er vigtigt, at dette personlige møde ikke bliver gjort til en vare. Det er nødvendigt med styring, men kravene til dokumentation og registrering er gået over gevind. Fagligheden og kvaliteten skal i stedet i centrum, og det skal ske på en måde, hvor vi sætter dagsordenen.

FOAs ansvar overfor samfundet – at sikre opbakningen til den faglige organisering

FOA skal droppe flinkeskolen i forhold til den øvrige omverden. FOA skal gå efter den størst mulige gevinst for medlemmerne – samfundet skal nok klare sig alligevel!

Vi mener at FOAs ansvar overfor den øvrige omverden alene er at sikre opbakningen til den faglige organisering. Når vi tager initiativer til at holde på medlemmerne, forbedrer servicen, kommer ud på arbejdspladserne, deltager i den offentlige debat; som medlemmer af FOA opfylder vi vores forpligtelse overfor vores omverden, når vi viser værdien af den faglige organisering og gør det attraktivt at være medlem.

Medlemskabet af en faglig organisation er en opbakning til ”den danske model”, hvor arbejdsmarkedets parter aftaler spilleregler og vilkår. Den høje organisationsprocent – og dermed også de stærke faglige organisationer – er en væsentlig forklaring på de skandinaviske økonomiers styrke. Det skyldes især, at det er lykkedes at skabe stabilitet og ro på arbejdsmarkedet. De som frasiger sig medlemskab – og de som modarbejder den faglige organisering – underminerer efter vores mening den danske model og muligheden for indflydelse.

Mødet mellem FOA og det øvrige samfund er lidt paradoksalt. Som medlemmer oplever vi oftest først kvaliteten i faglig organisering, når vi er på kanten af konflikt, mens vores omverden oplever kvaliteten når der er fred – ved at vi undgår konflikter.

En faldende organisationsprocent er et samfundsmæssigt problem, fordi det truer hele grundlaget for den danske model og dermed truer det muligheden for ordnede vilkår – både for **virksomheder** og lønmodtagere.

Slut med ”Flinkeskolen”

FOA er ikke ansvarlig for den danske samfundsøkonomi, det indtryk får man, når landets statsminister ”løfter pegefingern” og advarer mod for store lønstigninger i forbindelse med forhandlinger af de offentligt ansattes løn. Det er politisk plat at hævde, at vi har det. Det betyder nemlig, at FOAs medlemmer fortsat skal være underbetalte, mens andre gruppers lønninger stiger voldsomt og de bedst stillede får skattelettelser.

FOA og fagbevægelsen har faktisk tradition for at tage et meget stort samfundsøkonomisk hensyn.

Men når konsekvensen af at følge den tradition, er at vi er med til at opretholde uligheden i samfundet, så bryder vi med den. Samfundsøkonomien er en meget kompleks størrelse og FOAs krav er en meget lille faktor i det store spil.

FOA skal turde forfølge en dagsorden, der udelukkende handler om at sikre medlemmerne de bedst mulige vilkår på arbejdsmarkedet. FOAs medlemmer har ikke råbt op, mens andre grupper forfulgte egne interesser. De tænkte ikke på FOAs medlemmer og velfærdssamfundet. Andre har gjort hvad de kunne.

Nu gør vi, hvad vi kan.

Veje til indflydelse

FOA kan ikke gøre det alene. Vi søger indflydelse i en lang række organisationer, som mere eller mindre direkte bidrager til, at vi kan opfylde vores mission og faglige mål. Nogle organisationer deltager vi direkte i, andre hjælper vi kun økonomisk. Nogle løser opgaver for FOA til direkte gavn for os som medlemmer. Andre støtter vi i en god sags tjeneste.

Vi betragter medlemskaber ud fra deres nytteværdi. Nyttens kan både være i form af solidaritet og det kan være i form af direkte, faglige resultater.

Vi skal skelne mellem solidaritet og interessevaretagelse.

Solidaritetsarbejde er en politisk indsats til gavn for de svageste. Solidaritetsarbejde kan fx være støtte til opbygningen af fagforeninger og støtte til sammenlignelige faggrupper i den tredje verden. Vi støtter en sag som vi tror på og som vi selv kæmper for i det daglige.

Interessevaretagelse kan være når vi beder fx LO om at påvirke det politiske system op til en trepartsforhandling. Eller vi støtter forhandlingsfællesskabet KTO med ressourcer, fordi vi står stærkere, når vi står sammen med andre offentligt ansatte. Interessevaretagelsen skal have et klart formål, nogen ville endda sige en bundlinje. Nyttewærdien måles på det, vi får igen som medlemmer, fx i form af bedre løn og arbejdsvilkår.

Nye arbejdsgivere – samme medlemsgrupper

FOA har både offentligt og privat ansatte medlemmer. Det har vi til trods for en mulig interessekonflikt mellem privat- og offentligt ansatte på visse fagområder, fordi det er i alles interesse at faggrupperne står samlet. Det øger kvaliteten ved den faglige organisering, at interessekonflikterne minimeres og at offentligt og privat ansatte ikke kan spilles ud mod hinanden.

Stadig flere kolleger skifter/supplerer stillingen på en offentlig arbejdsplads ud med ansættelse i et vikarbureau. Andre oplever at deres arbejde udliciteres. Atter andre ansættes i private firmaer indenfor frit valg i ældreplejen. Resultatet er, at mange af os får private arbejdsgivere.

Alle medlemmer har naturligvis de samme rettigheder til service og demokratisk indflydelse, hvad enten de er privat eller offentligt ansatte. Derfor er det vigtigt at medlemmer hos private arbejdsgivere oplever at have den samme stærke organisation bag sig, som de offentligt ansatte har. Vi skal kunne servicere de privatansatte medlemmer og sikre, at de kan få indflydelse på deres arbejdsvilkår i det daglige, herunder i forbindelse med indgåelse af overenskomster.

Lige muligheder for alle

Velfærdssamfundet er en kollektiv garanti for, at den enkelte kan leve med værdighed. Det er mere end at overleve, det betyder tryghed, livskvalitet og trivsel. Et værdigt liv for alle forudsætter at fællesskabet skaber et godt grundlag for, at den enkelte kan udfolde sig. Vi kan ikke være andet bekendt.

Livet skal leves med værdighed

Det fælles grundlag – velfærdssamfundet - skal være af god kvalitet. Kvalitet har forskellige aspekter, men det står helt centralt, at den faglige kvalitet er i orden. Faglig kvalitet handler om, hvordan vi gør, så vi løser opgaven bedst. Medarbejderne skal have mulighederne og rammerne, så de kan gøre det godt, men kvalitet skabes først i mødet mellem borgeren og medarbejderen. Kvaliteten af dette møde er altafgørende for oplevelsen af kvalitet.

Mødet mellem borgerne og de professionelle er omdrejningspunktet i velfærdssamfundet. Det er her velfærden skabes. Er mødet forhastet, uprofessionelt og dårligt, er velfærdssamfundet ikke godt nok og opbakningen forsvinder. Det taler for, at de offentlige arbejdspladser skal udvikles, så medarbejderne får gode betingelser for at yde en god indsats.

FOA ser velfærd fra to sider, fordi FOAs medlemmer er både borgere og medarbejdere i velfærdssamfundet. FOA er et fagforbund, der står for social ansvarlighed og solidaritet. FOA er fortalere for medlemmernes interesser, også når de er borgere i velfærdssamfundet og har behov for solidarisk velfærd.

Solidaritet betyder at stå sammen og løfte i flok, og vi kan mere sammen. Det betyder, at vi skal have en offentlig sektor, der er demokratisk styret og stor nok til at sætte den fælles standard for velfærden, så vi hver især kan leve med værdighed. Liberale politikere fra forskellige partier mener det modsatte. De vil reformere den offentlige sektor, men i virkeligheden sætter de velfærdssamfundet på sultekur, fordi de mener at ulighed fremmer udviklingen, at markedskræfterne er bedre end demokrati og at den enkelte skal klare sig selv.

FOA mener, at den enkelte skal have de bedst tænkelige muligheder for at leve sit liv med værdighed. Det er det fællesskabet skal sikre. FOAs medlemmer skal være i centrum, både når de er medarbejder og borgere. På arbejdspladserne har FOA fokus på løn, vilkår, arbejdsmiljø og medindflydelse. I velfærdssamfundet fokuserer FOA på at sikre lige muligheder - og på at bekæmpe enhver ulighed.

Det er ikke tilstrækkeligt at sikre medlemmernes løn- og arbejdsvilkår. Det er også vigtigt at påvirke lovgivningen og den offentlige forvaltning, så medlemmer, der er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet, får den bedst mulige støtte og hjælp. Et stigende antal af FOAs medlemmer udstødes eller befinder sig i risikogruppen for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet på grund af arbejdsrelateret sygdom eller andre sociale problemer. Det er vigtigt at have fokus på medlemmernes forsørgelsesgrundlag, uanset om de er i arbejde eller ej.

Det er også vigtigt, at FOA påvirker dagsorden og lovgivningen på det sociale område.

Fællesskabet er nødvendigt – ellers vokser uligheden

Selvom Danmark er et af de rigeste lande i verden er uligheden i samfundet stigende, og ulighed får et samfund til at falde fra hinanden. På trods af højkonjunktur og rekord lav ledighed har den stigende ulighed bidt sig fast i Danmark. Der er tale om konkret ulighed i f.eks. løn, men der er især tale om uligheden i muligheder. Uligheden forfølger bestemte grupper livet igennem, og det er ulighed på alle områder – uddannelse, job, sundhed, osv. Et barn, der vokser op i en familie med både en mor og far med akademikerbaggrund, har 13 gange større chance for at gennemføre en ungdomsuddannelse end den jævnaldrende, der bor hos en enlig ufaglært mor på kontanthjælp. Der er også store forskelle, når det gælder boligforhold, indflydelse på samfundet, arbejdsmiljø, sundhed og levetid.

Vi risikerer et samfund, hvor uddannelse udgør skillelinien mellem det gode og det dårlige liv. Et samfund, hvor en stor gruppe efterlades uden de samme muligheder som resten af befolkningen.

Det skal være muligt at gøre arbejdet ordentligt

Det er i kommunerne, at velfærdssamfundet formes. Kommunerne er under pres både politisk, økonomisk og ressourcemæssigt fordi der ikke er hænder nok. Problemerne handler dog ikke kun om underskud, men også om hvad vi vil med fremtidens velfærdssamfund.

Medarbejderne ønsker først og fremmest at gøre arbejdet godt – forsvarligt og med høj kvalitet. Det kræver et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Man kan sige det meget enkelt: Godt arbejdsmiljø er en forudsætning for kvalitet i det hele taget. Der er ikke så meget tvivl om, hvad godt arbejdsmiljø er, og der er heller ikke tvivl om, at der er plads til forbedring på de danske arbejdspladser.

Arbejdsmiljøet skal forbedres, og vi skal bruge den viden om godt arbejdsmiljø, der allerede findes. Det handler ikke kun om at forebygge sygdom, skader og nedslidning, men om at skabe trivsel og livskvalitet også, når man er på arbejde.

FOAs medlemmer lider under manglende anerkendelse, stress, nedslidning og arbejdsskader. Arbejdsvilkår, der sikrer, at man kan varetage et fuldtidsjob livet igennem, er vigtigt i arbejdet med at skabe velfærd. Hvad skal der til? Er det mindre arbejdspress, større indflydelse på eget arbejde, kompetence og uddannelse og en fair løn?

De seneste år har arbejdet med velfærd været under pres: Nedskæringer, effektiviseringer, større arbejdsbyrder, tidsrøvende evalueringer og kvalitetsstyring tager tid fra arbejdets kerne. Arbejdet falder fra hinanden, og medarbejderne mister følelsen af rytme og sammenhæng i arbejdet. Mange oplever umulige situationer, hvor opgaverne ikke kan løses, så det giver mening. Det skyldes det pres den offentlige sektor er under, men det skyldes også, at liberale politikere forsøger at gøre økonomisk tænkning og markedstænkning til det bærende princip i samfundet. Det virker ikke, og det undergraver demokratiet, fællesskabet og kvaliteten.

Velfærdssamfundet er ikke et supermarked

Markedstænkning betyder at man tænker i kontrakter og styring frem for samarbejde, tillid, kvalitet og demokrati. Man opnår ikke kvalitet gennem styring, kontrol, målinger og kontrakter, men ved at lade de der ved noget om det sætte dagsordenen. Kontrakter skaber stivhed. Nøjeregnende beskrivelser af, hvordan arbejdet skal udføres er mistillid til medarbejdernes faglighed og erfaring, og disse "manualer" slår arbejdet i stykker. Kravene til dokumentation og registrering er gået over gevind. Fagligheden og kvaliteten skal i stedet i centrum, og det skal ske på en måde, hvor fagpersoner sætter dagsordenen.

Det skal være behov og ikke pengepungen, der bestemmer hvad velfærdssamfundet tilbyder. FOA tager afstand fra brugerbetaling og udlicitering, fordi et skattefinansieret velfærdssamfund skal sikre retfærdig og rimelig omfordeling til fordel for de svage. FOA ønsker ikke et kommercielt, ulige og markedsstyret samfund, hvor man kun tænker i "management". Intet overlades til tilfældigheder, personlig smag, men desværre heller ikke til medarbejdernes faglige vurderinger og professionelle skøn. Alt skal gøres mere rationelt, effektivt og professionelt, men man opnår det modsatte. Vi har efterhånden vænnet os til at tænke på os selv og hinanden som en ressource og investeringer, der kan styres og forvaltes effektivt for at skabe overskud på den personlige bundlinie. Det er et skråplan.

Hvor er de henne alle sammen?

Det er ikke let at skabe et velfungerende velfærdssamfund, hvis der mangler hænder. Det er åbenlyst, at der mangler arbejdskraft i Danmark. Måske er vi bare for få til at arbejde, men for os der arbejder, betyder det meget, hvordan arbejdet er, og hvad det gør ved os.

Den offentlige sektor er under pres og har svært ved at tiltrække tilstrækkelig arbejdskraft, fordi det ikke er attraktivt nok at være offentligt ansat. Det er ikke særligt prestigefyldt. Det er stressende og nedslidende, men til gengæld er lønnen urimelig lav. Hvis den nuværende udvikling fortsætter uden at der gøres noget, så vil vi ikke i fremtiden have mulighed for at have et velfærdssamfund, hvor man får hjælp, når man har brug for det.

Vi vil behandles ordentligt og med respekt

Medarbejderne skal anerkendes og deres kunnen og erfaring skal bruges godt, så de trives og udfolder deres kompetencer bedst muligt. Medarbejderne skal have indflydelse på eget arbejde, og kontrol og styring skal afløses af god ledelse og god tilrettelæggelse af arbejdet. Det betyder blandt andet også et tværfagligt samarbejde og arbejdsdeling, der bringer den enkelte bedst i spil fra dennes faglige udgangspunkt.

FOA arbejder for, at medlemmerne får den viden og de kompetencer deres arbejde kræver. Det kræver uddannelse og efteruddannelse. FOA har arbejdet meget med faglighed de seneste par år. Faglighed handler både om, hvordan man forstår sin egen faglighed, og hvordan andre (kollegaer, arbejdsgivere m.v.) opfatter og anerkender ens faglighed.

Som det er nu præges de offentligt ansattes hverdag af stadig større arbejdsbyrder og ansvarsområder, tidsrøvende registrering, evalueringer og kvalitetsstyring, der tager alt for megen tid fra velfærden – fra de mennesker, som det hele handler om, os borgerne. Medarbejderne befinder sig alt for ofte i umulige situationer, hvor opgaverne ikke kan løses, så det giver mening. Strukturforandringer, ændret ledelse, rationaliseringer og urimelige arbejdsbyrder er meget belastende.

For at kunne levere et godt stykke arbejde, som man kan være stolt af, så kræver det flere ting. Man skal have de kvalifikationer og den uddannelse, der er brug for – men kompetencer alene gør det ikke, der er også brug for, at man kan være stolt af sit arbejde, det vil sige, at man kender sin faglighed.

FOA arbejder for at sikre uddannelse til medlemmerne. Vi stiller krav om udvikling gennem et helt arbejdsliv. Men er de tilbud som medlemmerne får om uddannelse og kompetenceudvikling de rigtige tilbud – eller skal vi have et andet syn på uddannelse og kompetenceudvikling. Og er det alt arbejde, som kræver kompetencer og uddannelse? Er vi nået dertil, hvor der er så mange jobs, at man mange gange kan komme direkte ind fra gaden og få et fast arbejde?

Hænderne op af lommerne

Der er i de seneste par år kommet meget forskellige bud på, hvordan vi kan sikre, at der også fremover er nok til at løse velfærdsopgaverne. Der er en gruppe mennesker i udkanten af arbejdsmarkedet, der skal hjælpes helt ind på arbejdsmarkedet – det er her, arbejdsmarkedet skal vise sin rummelighed, men mange er og bliver helt ude af arbejdsarbejdsmarkedet, fordi de ikke magter et arbejde. De er ikke dovne, og der er en faglig begrundelse for, at de er på overførselsindkomst. Mistro og tvang skaber ikke kvalitet.

Vi kan man gøre meget mere for at få nydanskere ud på arbejdsmarkedet, og der kan inviteres arbejdskraft fra andre lande. Man kan ændre deltidsstillinger til fuldtidsstillinger, og man kan bruge ressourcerne bedre de steder, hvor man nu på spiller tid, penge og kvalitet på vikarbureauer.

Ideer er velkomne, og hele spørgsmålet skal ikke overlades til arbejdsgiverne. Det er vigtigt at komme med bud på, hvordan vi kan skaffe hænder nok. Der kan blandt andet betyde opbrud i kendte måder at gøre tingene på. Det kan betyde opblødning mellem de forskellige faggrupper og arbejdsopgaver.

Regeringen reformerer og moderniserer i nytænkningens tegn, men i virkeligheden er det gammel vin på nye flasker. Regeringen forfølger med ildhu sit mål om at føre socialstaten til en minimalstat. De forsøger at erstatte pleje og omsorg med "ydelser", men man kan ikke købe sig til værdighed, og det må aldrig gøres til en vare.

”Kvaliteten i faglig organisering”

Medlemskabet af FOA skal være kendetegnet af:

- Demokrati – som sikrer det enkelte medlem indflydelse på egne vilkår og indflydelse på FOA som organisation
- Service – som er mulighed for tryghed og faglighed i det daglige, for den enkelte og for gruppen i form af aftaler, medlemservice mm
- Tilgængelighed – som er muligheden for at møde FOA i det daglige og dermed lakmusprøven på demokratiet og servicen. Demokrati og service virker kun, når FOA er tilgængeligt. Ellers er det tomme ord.

Medlemsorganisering

At være medlem af en faglig organisation er noget andet i dag end det var for 20 år siden. I dag er det et mere personligt og rationelt valg og ikke et valg man træffer automatisk, blot fordi man arbejder indenfor et bestemt fag.

En undersøgelse blandt FOAs tillidsrepræsentanter (marts 2007) viste, at medlemsorganisering er den opgave TR bruger mindst tid på om ugen – og den opgave TR forventer at bruge mindst tid på i fremtiden. Meldingen kom på et tidspunkt, hvor organisationsprocenten nogle steder var direkte problematisk. Det viser, at ikke engang TR mener, at det er i deres interesse, at der er en høj organisationsprocent. ”Medlemsorganisering er kun fagforeningens problem!”, lader til at være holdningen.

Debatten om medlemsorganisering – og vigtigheden af at være organiseret – er blevet afsporet. Medlemsorganisering er blevet præget af fagbevægelsens dårlige image, og er dermed kommet til at handle for meget om kontingentkroner og for lidt om værdien af faglig organisering. Værdien for den enkelte, for gruppen og for samfundet.

For det har værdi. Både for den enkelte og for samfundet. Det giver tryghed og faglighed for os som medlemmer i hverdagen, og det sikrer stabilitet og kvalitet i velfærdssamfundet. Derfor skal vi hver især, som medlemmer, tage meget mere aktivt del i debatten om medlemsorganisering og sørge for at kollegerne også deltager.

På det seneste har det givet gode resultater og oplevelser, når afdelingen og tillidsrepræsentanten har været ude på arbejdspladserne – vi kan, hvis vi vil.

”Det handler om at være tryg”?

2007 har om noget bevist, at vilkårene for den faglige organisering og opbakning til den, er langt bedre i ”krigstid” end i ”fredstid”. Siden konfliktscenariet blev tegnet skarpt op, har flere af vores kolleger meldt sig ind og flere har engageret sig i det faglige arbejde.

Igen er det blevet bekræftet, at det er langt nemmere at forstå kvaliteten af faglig organisering, når der er optræk til konflikt på arbejdsmarkedet, og problemerne ved at stå udenfor fællesskabet er mere tydelige.

Vi ynder at sige til os selv, at vi er et fagligt fællesskab og ikke et forsikringsselskab. Men hvis vi virkelig er et fagligt fællesskab – og ikke et forsikringsselskab – hvorfor er det så langt sværere at tiltrække medlemmer i fredstid? Er den seneste tid ikke et udtryk for, at mange ser FOA som et forsikringsselskab. Og at når blot FOA formår at kombinere pisk og gulerod, melder folk sig ind.

Fagligt engagement

En række fagpolitiske initiativer i 2006-2007 har vist, at FOA kan sætte en politisk dagsorden, når vi som medlemmer tager del i den faglige kamp. Indsatsen har vist os, at medlemsorganisering ligeså meget handler om at gøre medlemskabet aktivt, som det handler om at fremhæve individuelle medlemsfordele.

Det er alle de almindelige medlemmers højlydte protester, der har gjort, at så mange danskere støtter vores krav til overenskomstforhandlingerne. Når almindelige medlemmer bliver aktive, ændres den etablerede dagsorden og det politiske system sættes under pres.

2007 viste nye veje til fagligt engagement. Det viste at man ikke behøver være tillidsvalgt for at tage et fagpolitisk initiativ.

Mange ønsker at deltage i det faglige arbejde, men det er ikke alle som ønsker at skulle igennem det formelle faglige system med bestyrelsesmøder, uddannelsessystem osv. FOA skal give plads til at der findes andre former for fagligt engagement end deltagelse i generalforsamlinger og arbejdet som tillidsvalgt. Der skal være plads til et fagligt engagement som er møntet på enkeltssager og som har en kortere tidshorisont.

Tilgængelighed og nærvær

Vi kan som organisation hjælpe den enkelte i det daglige og vise kvaliteten af faglig organisering ved at være tilgængelige. Vi har i det følgende overvejet, hvad tilgængelighed konkret indebærer.

FOA har flere gange diskuteret muligheden for en 24-timers faglig hotline. Enkelte af de større faglige organisationer reklamerer med en form for faglig hotline, hvor medlemmer kan få svar på deres spørgsmål i løbet af meget kort tid.

Vi vil gerne tage emnet op, for hvis det kan skabe mere kvalitet i den faglige organisering, mere tryghed, så er det værd at gøre noget ved ideen.

Den faglige organisering får kvalitet og giver mening, når vi, som repræsenterer organisationen, møder medlemmerne på arbejdspladserne. Tilgængelighed er ikke kun et spørgsmål om, at medlemmerne kan få fat i fagforeningen, men ligeså meget, at organisationen er på arbejdspladsen.

2007 viste, at det faktisk slet ikke er så svært at argumentere for værdien af faglig organisering, når blot man møder kollegerne på arbejdspladsen. Derfor skal vi blive meget bedre til at komme ud på arbejdspladserne og møde folk, der hvor de er.

Nogle medlemmer er glade for at komme på besøg i fagforeningskontoret. Det giver tryghed at man kan diskutere sin situation med et menneske. Andre vil meget hellere bruge hjemmesiden eller tage telefonen.

En del af den faglige service, FOA giver til medlemmerne, er at de kan komme forbi og få diskuteret et fagligt spørgsmål eller løst et problem. Men det er ressourcekrævende at holde åbent. Derfor skal denne del af det faglige arbejde prioriteres efter den værdi det giver os som medlemmer.

Der er ingen fælles standarder på landsplan for, hvad åbningstiden skal være og ingen mindstekrav. Det fastlægges af den enkelte afdeling i dialog med medlemmerne, hvad åbningstiden skal være.

Det er jo nærliggende at mene, at fagforeningskontoret altid burde være åbent, men er det virkelig så vigtigt? Eller kan de fleste spørgsmål klares over telefon, internet eller vente til dagen efter?

Den enkelte afdeling er sammen med tillidsrepræsentanten det faglige omdrejningspunkt i dagligdagen. Mødet med afdelingen foregår ofte ved kontakten med tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen og i stigende grad, da tillidsrepræsentanten får delegeret mere og mere kompetence fra afdelingen.

Vi lægger meget vægt på at være stærkt repræsenteret lokalt. Organisationen FOA er bygget op med 46 lokale afdelinger. Afdelingerne er meget forskellige i størrelse. Den mindste har godt 800 medlemmer mens den største har godt 19.000. Der er derfor stor forskel i de ressourcer der er til rådighed lokalt.

Vi har valgt at indføre løfter om kvaliteten af medlemskabet: Et løfte om demokrati og inddragelse og et løfte om adgang til medlemservice. Din lokale afdeling skal som minimum kunne leve op til dette løfte.