

De demokratiske konsekvenser af principperne

1. princip: Medlemmerne i centrum

Medlemmerne i centrum er det første princip og det indebærer, at medlemmerne tildeles grundlæggende rettigheder. Rettigheder som på den ene side sikrer, at medlemmerne vil modtage den nødvendige service, at medlemservice bliver en rettighed og på den anden side sikrer, at medlemmerne har maksimal indflydelse på beslutninger, der vedrører egne forhold.

Den nødvendige service – med smag

FOA har afgivet – og vil i fremtiden udvikle – løfter om den service, medlemmerne kan forvente af FOA. Løfterne giver medlemmet retten til kompetent, rettidig og involverende sagsbehandling.

Servicen retter sig mod individer og grupper af individer. Mange medlemmer er dybt afhængige af at FOA har et højt serviceniveau, og de har krav på en service af højeste kvalitet. Det kan være et medlem der opsiges, et medlem der pådrager sig en arbejdsskade, som udsættes for urimelige arbejdsmiljømæssige belastninger, som fejlindplaceres lønmæssigt osv. Nogle gange kan deres arbejdsliv stå og falde med FOAs evne til at levere individuel service. Det forhold er afspejlet med termen “nødvendig service”.

Medlemmerne i centrum defineres med principklæringen til også at være en “ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold”. Det princip stiller et krav til FOAs sagsbehandling om at den skal være gennemsigtig. Gennemsigtig så medlemmet også kan inddrages i processen. Hvis det ikke sker, mister medlemmet reelt muligheden for at få indflydelse på sin egen sag. Rettigheden betyder nemlig ikke at FOA lægger ansvaret for sagsbehandlingen fra sig, men derimod at FOA tager ansvar for, at det er medlemmets egne ønsker, der styrer beslutningsprocessen.

Spørgsmålet er dog i hvilken grad vi vil lade medlemmernes individuelle ønsker styre udbudet af serviceydelser. Når vi taler om “nødvendig service – med smag!”, så er det fordi vi ofte har en meget skarp holdning til hvad vi vil – eller rettere, hvad vi ikke vil med den individuelle service:

- Vi vil ikke ende som en ren serviceorganisation
- Vi vil ikke ende som et forsikringsselskab

Vi vil levere en service, der fortsat smager af fagforening! Den smag kan beskrives som en solidaritet med de svageste. FOA er garant for den svageste part og vi vil derfor ikke lade de stærke fjerne serviceydelser, som er til for at hjælpe de, som ikke kan klare sig uden.

FAKTA:

“De individorienterede medlemmer [...] er bange for at forsvinde som individer i den grå masse af anonyme medlemmer. Det er derfor nødvendigt at FOA udvikler tilbud der matcher individet, både centralt og lokalt, hvis medlemsbasen skal fastholdes” (FOA-Værdiundersøgelse 2005)

Smagen af fagforening indebærer blandt andet, at vi ikke vil grundkontingent med tilkøb af serviceydelser og vi vil heller ikke skære i serviceniveauet og nedsætte kontingentet, selvom medlemmer som Helle gerne så det ske.

SPØRGSMÅL:

Kommer vi med “skræmmebilledet” af “forsikrings-selskabet” og “serviceorganisationen” til at tage afstand fra de medlemmer, som rent faktisk vægter den individuelle service højere end fællesskabet? Ønsker FOA i fremtiden at de medlemmer også sættes i centrum?

Ret til indflydelse på egne forhold

FAKTA: ØNSKER ALLE MEDLEMMER INDFLYDELSE?

Den **vigtigste** skillelinje i FOAs medlemskare er ifølge FOAs værdiundersøgelse skellet mellem de som ønsker indflydelse og de som *ikke* ønsker indflydelse. FOAs medlemmer er således delt i to store grupper, hvor den ene klart udtrykker, at de ikke ønsker indflydelse, men overlader beslutningerne til arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og fagforening.

Et FOA der matcher medlemmernes ønsker og krav, kræver et levende lokalt demokrati og en løbende dialog med medlemmerne. Derfor lægger FOA op til at medlemmerne gives særlige demokratiske rettigheder.

Der er især to ting, vi vil opnå ved at give medlemmerne klare demokratiske rettigheder.

Det ene vi vil opnå, er at medlemmerne bliver mere inddraget i udviklingen af FOA, så organisationen kommer til at stemme mere overens med alle medlemmers værdier for en faglig organisation.

Det andet vi vil opnå er, at den enkelte beslutning får en større legitimitet og at medlemmerne kan stå indenfor de beslutninger der træffes.

Den demokratiske rettighed består i, at medlemmerne gives retten til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold, så længe denne ret ikke beskærer andre med-

lemmers muligheder for at varetage egne interesser. Rettigheden kan betegnes som “minoritetsbeskyttende” foranstaltning, som er nødvendig i en organisation der rummer så mange faggrupper, afdelinger, overenskomstområder. Der rummer så meget mangfoldighed. Minoritetsbeskyttelsen ligger i, at fællesskabet ikke blander sig i forhold, der kun berører specifikke grupper eller enkeltindivider.

Med princippet om medlemmerne i centrum bliver målet for fx en forhandling ikke at fællesskabet definerer resultatet, men derimod at den enkelte gør det – gerne ved at have en række valgmuligheder, og fællesskabets opgave bliver så at tilvejebringe valgmulighederne. Det kan gælde indholdet i overenskomster, men det kan også gælde andre forhold. Fællesskabet skal derfor ikke vælge for den enkelte, men derimod bane vejen for den enkeltes valg.

Det betyder også, at et mandat, til fx en forhandling, først og fremmest hentes hos de direkte berørte, og vi vender tilbage til de berørte med resultatet af forhandlingen. Dermed siger vi også, at de berørte ved selv, hvad der er i deres interesser. Hvad der tjener dem bedst. I praksis indebærer dette princip en *individualisering af demokratiet*.

Princippet om medlemmerne i centrum får kun reel betydning og vil kun betyde reel forandring, hvis vi alle steder i organisationen begynder at gå væk fra devisen om “at vi ved bedst, hvad der er i medlemmernes interesser”, og henimod en devise om, at “den enkelte ved selv, hvad der i hans eller hendes interesser”. Det er et meget grundlæggende værdimæssigt opgør.

SPØRGSMÅL:

Hvad skal vi gøre ved, at det ikke er alle medlemmer, der er interesseret i “retten til at blive hørt? Og som rent faktisk kan opleve det som en svækkelse – og ikke en styrkelse – af deres faglige organisation?”

2. princip: Fællesskab giver styrke

“Medlemmerne i centrum” er ikke et udtryk for individualisme, men en anerkendelse af, at det enkelte medlem har brug for et stærkt fællesskab i det daglige. Fælles mål og handling er en af grundpillerne i den danske fagbevægelse og er én af grundene til at den danske fagbevægelse er unik, og sammenlignet med øvrige lande, stadigvæk har en appel til langt største parten af lønmodtagerne. Dette på trods af det seneste tiårs medlemsfald generelt i fagbevægelsen.

Fællesskabet giver styrke når vi hver især bakker op omkring det. Det sker først når den enkelte kan se meningen og betydningen af, at fællesskabet træffer beslutninger og handler på vegne af de mange. Fællesskabet svækkes, hvis det enkelte medlem ikke har og oplever indflydelse på de forhold, der vedrører den enkelte og hvis vi ikke er i stand til at forklare vores handlinger. Med princip 2 fastlægges det, at et stærkt fællesskab er til gavn for medlemmerne og at dette fællesskab ikke må afskære det enkelte medlem eller faggruppen fra retten til at have indflydelse på egne forhold.

Der er således en meget tæt sammenhæng mellem det første og det andet princip. Medlemmerne i centrum indebærer nemlig – på visse områder – et nyt syn på fællesskabet. Det kræver en fornyelse af fællesskabet.

Fornyelsen af fællesskabet

“Make poverty history” indsamlinger på grund af naturkatastrofer og hungersnød appellerer til mange mennesker. Formålet er klart og overskueligt, den enkelte oplever at gøre en forskel og vi samles med andre, fordi langt de fleste mennesker har et menneskesyn, der handler om respekt for demokratiet, retten til at ytre sig, retten til brød og arbejde og i det hele taget retten til et anstændigt liv.

Fællesskaber opstår i en mere dynamisk proces end tidligere. Der er en stigende tendens til, at vi samler os om enkelt sager, på tværs af politiske holdninger, og på grundlag af et fælles værdisæt. Vi bygger i mindre grad store organisationer omkring værdierne men fokuserer i større grad på konkrete handlinger. De fleste fællesskaber i dag har en begyndelses- og en slutdato.

Når FOA – sammen med den øvrige fagbevægelse – oplever en faldende tilslutning til fællesskabet, er det fordi FOA som fællesskab ikke har formået at forny sig i takt med omverden. Vi forsvarer vores form for fællesskab ved at tage afstand til andre former for fællesskab. Vi konkluderer at “de unge” ikke vil være med i fællesskabet, og overser de mange fællesskaber der hele tiden opstår blandt unge. I vores forsvar for vores fællesskab, overser vi at det er en bestemt form for fællesskab, der tages afstand fra. Et fællesskab, der “ved bedst” – og som agerer derefter. Konklusionen er, at det hverken er lykkedes for FOA eller den øvrige fag-

bevægelse at forny fællesskabet. Vi har alt for travlt med at forsvare vores tilstedeværelse og det fællesskab vi kender.

Et fornyet fællesskab sætter fokus på fællesskabets styrke gennem fælles konkrete handlinger, der er fremadrettede, og ikke gennem historiefortælling om tidligere tiders bedrifter.

Det fællesskab vi kender i FOA, opleves af Helle som et kvælende greb om den enkeltes frihed til selv at vælge. Denne kvælende følelse får lønmodtagerne til at sige fra overfor medlemskabet af en fagforening – de kan ikke se sig selv i fællesskabet.

FAKTA: TILLIDEN TIL FÆLLESSKABETS BESLUTNINGER HOS MEDLEMMERNE

”FOA står stærkest hos Iben og Johanne, der er enige om at vægte fællesskabet højt (men som er uenige om selvbestemmelse og forandring). Helle er kritisk og usikker på, om der er plads til den enkelte i fællesskabet.” Helle er individualisten i ”light”-udgave, som fremfører sine egne interesser, men som også har et socialt engagement.

FOA er kendetegnet ved en mangfoldighed af faggrupper og medlemmer, og er ligeledes kendetegnet ved, at vi har mange ikke-uddannede og korttids uddannede. Deres arbejdspladser og arbejdsforhold er under kraftig forandring. Skattestoppet har sat fokus på økonomien og ikke på velfærden, og det har sat skub i en stigende privatisering og udlicitering af offentlige velfærdssopgaver. Tempoet er sat i vejret for at styrke konkurrenceevnen. Arbejdsmiljø, kompetenceudvikling m.v. for den enkelte og velfærden kommer i anden række. Problemer er der nok af – og der er brug for et stærkt fællesskab!

Fællesskabet skal i offensiven, ikke med dogmatiske betragtninger om hvad vi har skabt, men med konkret handling, der viser at fællesskabet giver styrke. Og så skal FOA gå forrest og vise, at det kan betale sig at give til fællesskabet. At det kan betale sig, at være forpligtet overfor fællesskabet.

Det forpligtende fællesskab

Med serviceløfterne til medlemmerne er retningen for fællesskabet sat: Det forpligtende fællesskab rummer først en forpligtelse overfor medlemmerne – dernæst overfor resten af organisationen. Forpligtelsen er at levere et indhold, ikke at se ud på en bestemt måde.

Det er et mere moderne og tidssvarende fællesskab, der her tegner sig.

Hvor det forpligtende fællesskab tidligere bestod i, at alle ”skibene” (i princippet) var ens (en forpligtelse til en bestemt struktur), består det i dag i, at skibene har en fælles kurs. Skibene er afdelingerne og forbundet, og de behøver ikke at være ens for at kunne sejle i samme retning.

Det er vigtigt at fællesskabet FOA er forpligtende for deltagerne. Fællesskabet FOA er ikke

længere noget den enkelte afdeling kan melde sig ud af. Det er ikke frivilligt. FOA får mere og mere karakter af at være et "skæbnesfællesskab". Et skæbnesfællesskab mellem en række selvstændige fagforeninger og et forbund. Vi deler navn og meget hen af vejen også identitet. Det man gør i en FOA-afdeling, får en konsekvens i en anden. Derfor titlen på debatoplægget: "Det vi gør lokalt, giver ekko i hele organisationen".

Den enkelte har således en forpligtelse overfor fællesskabet, fordi den enkelte med sine handlinger, er med til at tegne hele fællesskabet.

Det repræsentative demokratis forpligtelse

Beslutningerne om indholdet i det forpligtende fællesskab træffes oftest i repræsentative forsamlinger og kun sjældent gennem direkte demokrati. Det forpligtende fællesskab tager sig af sager og træffer beslutninger, som går på tværs af medlemsgrupperne.

Det forpligtende fællesskab begrænser i praksis det enkelte medlems direkte demokratiske indflydelse. Fx kan et medlem eller medlemmerne på en generalforsamling ikke undsige sig serviceløfterne. Derfor er det afgørende, at de repræsentative forsamlinger repræsenterer og respekterer hele medlemsskaren og dennes mangfoldighed, når der træffes beslutninger.

Og her har vi et paradoks: Hvis vi vender tilbage til medlemsundersøgelsens segmenter, kan vi konstatere at de medlemsgrupper som søger stabilitet og tryghed, ikke ønsker at tage del i det repræsentative og heller ikke råber op. De repræsentative forsamlinger består – populært sagt – af mennesker som ønsker indflydelse og forandringer.

FAKTA:

Johanne og Kurt ønsker ikke at blive valgt til tillidsposter i FOA. Men 6 ud af 10 vil meget gerne have besøg på arbejdspladsen fra valgte i afdelingen.

Derfor får de repræsentative forsamlinger i fremtiden en meget stor opgave med at sikre repræsentativiteten helt ud til de medlemsgrupper, der forholder sig tavse. Det repræsentative demokrati er Johanne og Kurts demokratiske garantier. De vil være endnu mere tavse i det direkte demokrati og blive "kørt endnu mere over" end de behøver at blive det i det repræsentative demokrati. Det repræsentative demokrati har derfor den styrke, at det kan tage hensyn til de tavse; de som ikke møder op.

SPØRGSMÅL:

Hvordan sikrer vi, at de tavse bliver hørt?

3. princip: Styrken i direkte demokrati

Medlemsrettighedernes store vægt i principerklæringen betyder, at det direkte demokrati kommer til at spille en større rolle, mens det repræsentative demokrati kommer til at spille en mindre. Retten til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold, indebærer i praksis både et mere levende og et mere direkte demokrati.

FOA er hver dag med til at træffe beslutninger, som har stor betydning for medlemmernes arbejdsliv. Det er afgørende, at de beslutninger er legitime og at de er i overensstemmelse med medlemmernes ønsker og behov.

Mere direkte demokrati er et led i fornyelsen af fællesskabet. Det er en fornyelse af fællesskabets beslutninger, som både skal forøge engagementet hos det enkelte medlem og sikre legitimiteten af de truffe beslutninger. Men en forudsætning for direkte demokrati er, at der er adgang til beslutningsarenaen. Det er der lokalt.

FAKTA:

Helle og Iben har internetadgang, Kurt har det i betydeligt omfang, mens Johanne stort set ikke har det.

Mere fagligt engagement

Fagligt engagement var tidligere (alene) ensbetydende med, at man lod sig vælge af kolleger og fagfæller til at varetage en fagpolitisk post – enten på arbejdspladsen eller i fagforeningen. Man tog del i det repræsentative demokrati. De medlemmer findes stadig, og de bliver stadig mere engagerede. Således viser de seneste opgørelser, at en tillidsrepræsentant i gennemsnittet bliver på sin post i 5,1 år, hvilket er en stigning på 50% indenfor få år.

Den store gruppe som ikke lader sig vælge, er dog ikke fagligt uengageret. Mange af dem er blot engagerede på en anden måde. Som vi beskrev under princip 2 forandrer fællesskaberne sig, og vi kan se, at flere og flere ønsker at engagere sig kortvarigt. Allerhelst i projekter de kan se en meget direkte relevans i – og en afslutning på. Erfaringen viser, at medlemmernes engagement i en beslutning stiger, jo mere indflydelse beslutningen har på den konkrete hverdag.

Dette engagement skal FOA kunne rumme, og det sker både ved at lægge flere beslutninger ud til direkte demokratiske afgørelser og ved at have en mere åben, involverende og levende beslutningsproces. For mange beslutninger truffet i repræsentative fora kan virke ødelæggende for engagementet og det kan reducere legitimiteten i beslutningerne.

Ansvarliggørelse af medlemmerne

Indførelsen af direkte demokrati indebærer en ansvarliggørelse af medlemmerne. Med indflydelsen følger et ansvar. Det kan vi ikke ændre på.

Derfor skal vi være meget opmærksomme, når vi flytter beslutningen, og dermed også en

del af ansvaret, ud til medlemmerne. Som vi refererede i medlemsundersøgelsen ønsker Johanne og Kurt ikke mere personligt ansvar for deres arbejdsliv. De ønsker at andre tager ansvaret.

Retten til direkte demokrati bør derfor ikke være ensbetydende med, at FOA skal lægge alle beslutninger ud til medlemmerne – ganske enkelt fordi det direkte demokrati ikke er til gavn for den gruppe, som ikke vil engagere sig. For dem vil mere direkte demokrati i praksis være en af-demokratisering, idet de ikke vil deltage.

Derfor indebærer retten til mere direkte demokrati, at FOA er opmærksom på, hvem der ønsker indflydelse og beslutningsbemyndigelse, og hvem der ikke gør – som fx blot ønsker at blive informeret.

SPØRGSMÅL:

Hvordan sikrer vi, at ansvarliggørelsen af medlemmerne ikke bliver til en sovepude for organisationen?

Hvem betaler for mere demokrati?

Vi er for det meste enige om, at økonomien ikke må styre vores beslutninger, men at vi skal styre beslutningerne om økonomien. Vi er enige om, at der skal være en vis økonomisk rationalitet, men at FOA ikke skal spares ihjel.

Der kan næppe laves troværdige beregninger på, hvor meget det vil koste i kroner og øre at gennemføre princippet om mere direkte demokrati. Men vi kan godt gå ud fra at dette princip isoleret vil påføre FOA flere omkostninger. Derfor er det relevant at vi spørger os selv: I en tid hvor der er faldende medlemstal, pres på budgetterne og generelt stop for kontingentstigninger, hvor meget må det så koste at indføre mere direkte demokrati? Når vi opprioriterer noget det ene sted, nedprioriterer vi alt andet lige et andet sted. Hvad vil vi fjerne for at skabe det økonomiske rum til mere direkte demokrati

FAKTA: HVEM EFTERSPØRGER MERE DIREKTE DEMOKRATI?

Johanne og Kurt vil gerne have at andre træffer beslutningerne for dem. De ønsker ikke at blive inddraget direkte i beslutningerne. Kurt er mere interesseret i at få en god service end i at have indflydelse på organisationens udvikling. Helle vil gerne have selvbestemmelse, et mere bredspektret tilbud af serviceydelser, variabelt medlemskab ("A,B eller C-medlemskab"), mindre organisation og mindre kontingent.

Hvem bestemmer over det direkte demokrati?

I forlængelse af det opstår spørgsmålet om, hvem der skal afgøre, hvilke spørgsmål der er egnede til direkte demokratisk afgørelse, og hvilke der ikke er det. Eftersom FOA i dag er bygget op med tradition for repræsentativt demokrati, er udgangspunktet at mange beslutninger træffes repræsentativt og indirekte. Det repræsentative demokrati skal på visse områder nedlægge sig selv for at give plads til mere direkte demokrati. Vi kan meget vel komme i en situation, hvor netop det spørgsmål kommer til at blive en helt selvstændig konfliktflade.

I den forbindelse vil vi diskutere, "hvem ved bedst, hvad der er medlemmernes interesse – os eller dem?".

Meget tyder på, at en beslutning om fx valg af formand, ikke opfattes af det eksisterende repræsentative demokrati som egnet til direkte demokratisk afgørelse og at det repræsentative demokrati ikke vil afgive sin indflydelse på dette spørgsmål.

Det afgørende i afgrænsningen af omfanget af tredje princip er, at enkeltindivider eller grupper ikke må afskære andre fra deres selvbestemmelse. Princippet giver selvbestemmelse, men udfra et solidarisk grundlag.

Princippet om direkte demokrati og "retten til at blive hørt" bliver meget hårdt afprøvet, når FOAs medlemsgrupper internt er meget uenige, fx som med spørgsmålet om serviceassistenter, men hvor der kun kan træffes én beslutning. Her er problemet, at grupperne ikke kan få beslutningsretten, selvom det vedrører dem, netop fordi de har klart modstridende interesser. Problemstillingen har karakter af at være tværgående. Derfor må beslutningen også i sidste ende træffes af et forpligtende fællesskab/det repræsentative demokrati, som samtidig tager ansvar for beslutningen. Det er således et eksempel på en beslutning, som vi ikke kan lægge ud til direkte demokratisk afgørelse.

Men beslutningen om ikke at lægge beslutningen ud til direkte demokratisk afgørelse træffes *ikke* udfra en opfattelse af, at de berørte ikke selv ved, hvad der er bedst for dem selv. Den træffes udfra en erkendelse af, at de berørte er i konflikt med hinanden, og det at give beslutningsretten til den ene gruppe, samtidig indebærer at man fratager den fra en anden gruppe.

Hvem er de berørte?

Princippet om direkte demokrati skal sikre, at "de berørte" inddrages i de spørgsmål, der har betydning for dem selv.

Men hvem er egentlig "de berørte" i et spørgsmål. Det er der meget forskellige opfattelser af.

Et eksempel på dette er arbejdstidsaftalen, som jo går på tværs af faggrupper og som opfattes forskelligt af grupperne. Derfor kan én gruppe ikke alene træffe afgørelsen, flertallet kan, men hvad med hensynet til den minoritet, der kan komme i klemme ved en urafstemning?

Et andet eksempel er den meget aktuelle diskussion af opgave- og bemyndigelsesdelegering mellem afdeling og TR. Vi ved, at der er medlemmer, som helst ikke ser, at det er deres kollega som forhandler deres løn – eller gennemfører et løntjek. Vi ved også at der er medlemmer med det modsatte synspunkt. Medlemmerne er meget stærkt påvirkede af beslutningerne om, hvilke opgaver der udføres på arbejdspladsen og hvilke der udføres i afdelingen. Derfor er de berørte, men betyder det, at de også skal beslutte om arbejdsdelingen?

Dette problem kan ikke afklares uden at vi kigger på værdien bag princippet. I det her tilfælde kan værdien være, at det er de medlemmer der berøres **mest**, der bestemmer.

4. princip: Faglighed er det afgørende element

Principerklæringen siger, at FOA skal kunne opfange og udvikle medlemmernes faglighed og de faglige fællesskaber de indgår i på arbejdspladsen. FOAs struktur skal kunne afspejle denne mangfoldighed.

Princip nummer fire definerer at faglighed er et afgørende element i FOAs fremtid. Uden et stærkt fokus på faglighed, bliver det meget svært at overleve som faglig organisation. Mange medlemmer sætter fagligheden højt og de vurderer FOA ud fra FOAs evne til at skabe resultater for fagligheden.

Fagligheden er det afgørende element, dels fordi det er gennem en stærk faglighed, at identifikationen med FOA skabes, dels fordi det er gennem respekten for medlemmernes faglighed, at trygheden i ansættelsen sikres på kort og lang sigt.

FOAs mål for arbejdet med faglighed

Antagelsen om at medlemmerne først og fremmest identificerer sig med kollegerne og arbejdspladsen bliver mere og mere udbredt. Vi ved at den enkeltes faglighed og fag har stadig større betydning for den enkelte. Det skyldes dels et større fagligt engagement hos den enkelte, dels at der stilles stigende krav til fagligheden hos den enkelte. Medlemmerne er ikke længere entydigt klassiske lønmodtagere og der er stor forskel i opfattelsen af hvad faglighed er.

FAKTA: FORSKELLIGE SYN PÅ FAGLIGHED

For Helle og Iben handler faglighed om uddannelse, det at omsætte teori til praksis og generel dygtiggørelse. Helle motiveres af individuel karriere mens Iben stimuleres af det faglige fællesskab. For Johanne er fagligheden en ansvarsfølelse over for det arbejde der udføres, en nidkærhed overfor arbejdet og en stolthed ved et veludført stykke arbejde. For Kurt er faglighed forbundet med en ærekærhed og Kurt skelner ikke person og fagperson, men tager faglig kritik personligt.

En stærk faglighed giver mulighed for en stærk identitet og identitet er noget af det, som FOA kan give medlemmerne, og som gule fagforeninger, serviceorganisationer, forsikringsvirksomheder med mere ikke kan. Fagligheden bliver dermed et afgørende parameter i vores konkurrence med "gule" fagforeninger. Identifikation er afgørende for den enkelte, fordi det er når vi kan identificere os med noget, at det bliver meningsfuldt.

Men en stærk faglighed fører også til tryghed i ansættelsen.

Identifikation og tryghed i ansættelsen er derfor to konkrete mål for FOAs arbejde med faglighed. Opfyldelsen af de to mål er afgørende for FOAs udvikling som organisation, og derfor er fagligheden det afgørende element i FOA fremover.

Fagligheden skabes på arbejdspladsen

Det kan være sværere at definere fagligheden hos grupper der er ufaglærte eller kortuddannede. FOA-medlemmernes faglighed skabes i vid udstrækning på arbejdspladserne. For de grupper som har direkte kontakt til fx borgerne, defineres og udvikles fagligheden i mødet med brugeren.

Fagligheden defineres i vid udtrækning på arbejdspladsen ifht konkrete arbejdssituationer, særligt mødet med borgerne. FOA medlemmernes faglighed består af nogle erfaringer og redskaber, men også af et særligt medmenneskeligt og respektfuldt syn på borgeren. FOA kan være garanten for et medmenneskeligt og respektfuldt velfærdssamfund så længe betingelserne for at levere den medmenneskelige og respektfulde service er til stede. Men uden netop den faglighed er der heller ikke noget velfærdssamfund.

En af de helt store fagpolitiske opgaver, FOA står overfor, er at få dette budskab igennem til politikerne kommunalt, regionalt og i Folketinget.

Strukturen omkring faglighedsarbejdet

Vi siger altså at faglighed er et afgørende element i fremtiden, at medlemmerne skal sikres faglig udvikling og at budskabet om FOA-gruppernes faglighed skal trænge igennem hos politikerne. Det er opgaven.

Strukturen skal sikre, at vi kan løse den opgave bedst muligt. I forhold til principperne for FOAs organisatoriske og demokratiske udvikling, er det defineret klart, at medlemmerne er medlem af afdelingen – ikke af sektoren, selvom vi altså også siger at fagligheden er afgørende. Spørgsmålet er om det er et paradoks og en selvmodsigelse.

Der kan kun være et omdrejningspunkt for medlemskabet – hvis FOA skal være en sammenhængende organisation. Hvis vi definerer et ekstra omdrejningspunkt skaber vi blot en ny organisation. Vi er derfor nødsaget til at vælge.

Når vi vælger, at det skal være afdelingen der er omdrejningspunktet – og ikke forbundet og den centrale sektor – så skyldes det, at afdelingerne er tættere på den enkelte arbejdsplads end den centrale sektor er det. Det lokale niveau som arbejder med fagligheden har både den kvalitet at være arbejdspladsnær og at være fagligt fokuseret, dvs. noget man kan identificere sig med.

Det lokale niveau er afgørende

I sin egenskab af at have både et arbejdspladsfokus og et fagligt fokus, bliver det lokale niveau som arbejder med fagligheden et afgørende redskab for FOA i fremtiden. En fremtid som indebærer, at FOA både skal være på arbejdspladserne og kunne understøtte medlemmernes faglighed, organisatorisk og politisk.

I forhold til at løse denne opgave befinder det lokale niveau som arbejder med fagligheden sig i et spændingsfelt mellem en central sektor og en afdeling. Spændingsfeltet er både demokratisk og organisatorisk. Demokratisk fordi afdelingen har fokus på arbejdspladsen og er tværgående ifht faggrupper og sektor, mens sektoren har fokus på faggruppen (eller flere faggrupper indenfor sektoren, men ikke på tværs af sektorer). Organisatorisk fordi ressourcerne tildeles lokalt i afdelingen, og ekspertisen ifht faggrupperne findes i den centrale sektor, som også kan rumme den fælles landsdækkende indsats for en gruppe.

Et helt afgørende element i principerklæringen er opfattelsen af, at fremtiden er lokal, at FOA skal oprustes på arbejdspladserne. Derfor må det også være det centrale sektorniveau der er forpligtet overfor det lokale niveau, som arbejder med fagligheden, fx når det gælder strukturel tilpasning – og ikke omvendt.

Spørgsmålet om det lokale niveaus rettigheder kan bedst afklares ved at kigge på det lokale niveaus tilhørsforhold til afdeling og forbund (central sektor).

Det lokale niveaus tilhørsforhold

Det er i samspil med afdelingen at den lokale sektor tildeles ressourcer, og det er i afdelingsbestyrelsen at den samlede tværfaglige strategi, fx ifht en arbejdsplads, afgøres.

Mens ressourcetildeling handler om et organisatorisk spillerum, handler den faglige strategi om et demokratisk. Det handler om retten til at træffe en beslutning, jf princip 1 og 3.

Det lokale niveau som arbejder med fagligheden har fælles interesser med afdelingen – og glæde af et samarbejde – når der er tale om en fælles arbejdspladsindsats. Røsten bliver stærkere, fordi der tales på baggrund af flere grupper og flere individer. Kollektivet bliver mere slagkraftigt, jo større det er. Omvendt kan det lokale niveau som arbejder med fagligheden også have modstridende interesser, og her kan afdelingens dagsorden om en fælles røst, fællesskabet, blive et problem for det lokale niveau der arbejder med faglighed. Her har niveauet brug for den centrale sektors gennemslagskraft overfor afdelingen.

Spørgsmålet om det primære tilhørsforhold for det lokale niveau som arbejder med fagligheden er til afdeling eller forbund og central sektor, må afgøres med spørgsmålet: Har FOAs grupper generelt flere fælles dagsordener end individuelle og modstridende. Hvis det første er tilfældet, er det mest rigtigt at lade det lokale niveau som arbejder med faglighed definere i forhold til afdeling, men med den minoritetsbeskyttelse, der ligger i det første princip – “retten til at blive hørt”. Hvis det andet er tilfældet, er det mest rigtigt at lade det lokale niveau som arbejder med faglighed definere i forhold til den centrale sektor. I så tilfælde må den fælles indsats sikres gennem princip 2 og det forpligtende fællesskab.

5. princip: Flexibilitet i den lokale struktur

Medlemmerne er medlem af afdelingen og det er især afdelingen der skal sikre medlemmets rettigheder til demokrati og service. Et stærkt lokalt demokrati er bindeleddet til det forpligtende fællesskab. Derfor lægges der med principerklæringens sidste princip op til, at afdelingerne får organisatorisk frihed til selv at fastlægge den lokale struktur. Det eneste krav er at afdelingen organiserer sig så den lever op til medlemmernes og faggruppernes rettigheder.

Fra organisatorisk lighed til organisatorisk frihed

FOAs fremtid er på arbejdspladserne og arbejdspladserne er under forandring. FOA skal hurtigt kunne omstille sig, når forandringerne sker, og det kræver fleksibilitet.

Det sidste princip indebærer en overgang fra organisatorisk lighed til organisatorisk frihed. Princippet vil samtidig kunne styrke det direkte demokrati, idet det er lokalt – og ikke på forbundsniveau – at medlemmerne har mest direkte adgang til beslutningsarenaen (især gennem generalforsamlingerne).

Friheden til at strukturere sig lokalt er en organisatorisk frihed, som skal gøre det lokale niveau i stand til at skabe og opfange det lokale medlemsengagement, og bedst muligt agere på lokale krav og ønsker. Det skal give lokalafdelingerne den nødvendige fleksibilitet.

Som vi skriver under princip 2, lægges der med principerklæringen op til, at “skibene” skal have en fælles retning – de skal ikke nødvendigvis se ens ud.

Det er kernen i princip 5, som rent faktisk skal gøre skibene i stand til at sejle i samme retning, helt konkret til at leve op til det forpligtende fællesskabs beslutninger om, hvad medlemmerne som minimum skal have leveret fra FOA.

Krav til indholdet

Der kan kun være et omdrejningspunkt for medlemskabet. Hvis det omdrejningspunkt er afdelingen – og ikke forbundet – indebærer det, at man lokalt strukturerer sig som det skønnes bedst. I denne strukturering skal der både tages hensyn til “minoritetsbeskyttelse” – som er defineret med “demokratiløftet” – og til det landsdækkende servicefællesskab, som er defineret med serviceløfterne.

Begge løfter er opstået fordi der er behov for at forny fællesskabet, og denne fornyelse indebærer, at vi viser fællesskabets styrke gennem fælles handling, samtidig med at vi danner et fællesskab med respekt for den enkelte.

Friheden til at selv at bestemme, hvad man leverer til medlemmerne, det faglige arbejde, er reduceret med serviceløfterne. Det lokale demokrati skal acceptere, at der er truffet beslutninger i det store forpligtende fællesskab, som man lokalt skal leve op til. Derfor indebærer det femte princip alene, at rammen for det lokale arbejde gøres mere fleksibel.

...ikke krav til strukturen

Vi kan stille skarpe krav til indholdet, netop fordi vi ikke stiller særlige krav til strukturen. De indholdsmæssige krav kan lade sig gøre, og er rimelige, fordi vi samtidig gør det nemmere at skabe den struktur lokalt, der bedst kan leve op til indholdskravene. Hvis vi begynder at stille for store krav til strukturen, bryder vi med den logik, der ligger i serviceløfterne og demokratiløfterne. Vi gør det sværere at leve op til forpligtelsen i fællesskabet – som vel at mærke mere er en forpligtelse overfor medlemmerne end det er overfor organisationen.

Skarpt sat op vil vi – hvis vi undlader at lempe kravene til den lokale struktur – fravige princippet om medlemmerne i centrum og fællesskabets styrke, fordi vi reducerer afdelingens mulighed for at leve op til de to principper.

Det princip der gør principerklæringen helstøbt!

Udformningen af det femte princip er det, som definerer hele principerklæringens sammenhængskraft og som afgør om principerklæringen definerer en klar retning for den fremtidige organisatoriske og demokratiske udvikling, eller om den skaber åbent rum for konflikter og misforståelser.

Det princip som er formuleret ovenfor er en logisk følge af de øvrige fire principper.

I sin nuværende formulering bliver principerklæringen helstøbt og ikke selvmodsigende:

- Princippet bygger bro mellem det enkelte medlems ret til service og indflydelse (princip 1) og det forpligtende fællesskabs ret til at træffe beslutninger på vegne af større medlemsgrupper (princip 2). Brobygningen består i at medlemmerne er tættere på det forpligtende fællesskabs beslutningsarenaer, fordi det forpligtende fællesskab består af afdelinger og afdelingsrepræsentanter, som er tilstede i det daglige.
- Princippet hjælper afdelingerne til at leve op til de grundlæggende medlemsrettigheder, formuleret i princip 1.
- Princippet gør at afdelingen får bedre mulighed for at leve op til erklæringen om at fagligheden er afgørende, når det gælder den fælles tværgående og arbejdspladsrettede indsats.
- Princippet gør os i stand til at leve op til det tredje princip om mere direkte demokrati – uden at det alene indebærer flere urafstemninger. Afdelingen kan som beslutningsarena være direkte – som den er det ved generalforsamlingerne – men den kan også rykke helt ud på den enkelte arbejdsplads. Det er en arena der er tæt på medlemmerne.