

FOA Nordsjælland

Skriftlig beretning for perioden 2011 / 2013

På vegne af FOA Nordsjællands afdelingsbestyrelse, fremlægger afdelingsformand Lene Lindberg hermed organisationens skriftlige beretning for perioden 2011 / 2013.

Indledning

Vores første valgperiode på 4 år som politisk valgte er gået. Tiden er fløjet af sted, og undervejs har vi oplevet meget og meget.

Vi har haft mange udfordringer i perioden - nogle sværere end andre - men jeg vil som afdelingsformand mene, at udfordringerne er blevet løst på en særdeles kompetent måde af de politisk valgte, afdelingsbestyrelsen og de tillidsvalgte i fællesskab, og med hjælp fra de ansatte medarbejdere i FOA Nordsjælland.

Jeg vil derfor starte med at takke Jer alle for det samarbejde der har været i den forgangne valgperiode, og for den indsats I alle yder dagligt.

På den sidste afdelingsgeneralforsamling i 2011 sagde jeg i den mundtlige beretning, at de første 2 år havde været en svær periode med mange udfordringer. Jeg tillod mig faktisk at sige, at vi som nye politisk valgte havde følt, at vi skulle lære at kravle før vi kunne gå.

Nu er der gået yderligere 2 år, og nu tør jeg godt at sige, at vi sammen med afdelingsbestyrelsen, de tillidsvalgte og de ansatte er kommet på benene, og at vi står godt og solidt!

Dermed mener jeg, at vi som faglig organisation er på rette vej. Vi ved hvor vi vil hen. Vi arbejder hårdt for det til dagligt, og vi er glade for de resultater vi skaber – og hele tiden med det for øje, at vi har det enkelte medlem i centrum. For det er den vigtigste værdi for vores afdeling. Det er medlemmerne vi arbejder for, deres vilkår og deres ve og vel.

Den nuværende politiske ledelse har valgt at modtage genvalg på den kommende generalforsamling der afholdes den 10. april 2013. Det i sig selv viser, at hver især har viljen til at fortsætte med at kæmpe for medlemmernes rettigheder, og for den politiske indflydelse vi mener, at vi har som organisation.

De politiske udfordringer

Bliver vi hørt

På trods af FOA Nordsjællands indflydelse, så er det ikke altid det lykkes os at få gennemtrumfet vores ønsker. Her tænker jeg bl.a. på de arbejdspladser der enten er sammenlagt eller helt er nedlagt. Herudover har vi områder der har været ekstremt hårdt ramt – og et af dem er dagplejeområdet. Det skyldes faldende børnetal, og mange kommuner har derfor droppet dagplejepladserne ned, og nogle steder er de nærmest ikke-eksisterende.

I FOA Nordsjælland har vi gjort hvad vi kunne for at påvirke de lokale politikere, da vi ønskede at de skulle have samme forståelse af området som FOA – nemlig at dagplejetilbuddet er et ganske særligt tilbud til forældre, og at forældre bør have valgmuligheder når de skal ønske pasning af deres børn. Vores anbefalinger har klart været, at dagplejetilbuddet skulle bevares, men det er ikke i alle kommuner vi har haft held med vores henvendelser.

Vi kan tage et andet eksempel, såsom lukningen af Helsingør Hospital. Set med nordsjællandske briller så føles det som om, at de regionale politikere der henhører under hovedstaden, er ligeglade med yderområderne, herunder Helsingørområdet. Vi havde allerede fået lukket Hørsholm og Esbønderup – og Hornbæk følger trop, uden at der skete reduktioner i det indre København.

Udover at lukningen medførte store betænkeligheder hos borgerne, så skal vi ikke glemme de medlemmer der var ansat på Helsingør Hospital. Lukningen af Helsingør Hospital kom som en bombe for de pågældende medlemmer, idet det blev lukket før den oprindelige tidsplan. De medlemmer FOA Nordsjælland havde på Helsingør Hospital, var frustrerede, oprørte og usikre på deres fremtid.

På trods af FOA Nordsjællands utallige skriftlige og personlige henvendelser til det politiske niveau, læserbreve m.v., ja, så gik vores ønske om at bibeholde Helsingør Hospital ikke i opfyldelse. Tilbage stod vi over for opgaven at sørge for, at de berørte medlemmer fik de varslingsvilkår de skulle jævnfør lovgivningen, nu da de blev flyttet til henholdsvis Hillerød og Frederikssund.

I forbindelse med lukningen af Helsingør Hospital, var der fra ledelsens side absolut ingen dialog med de berørte medarbejdere, hvilket vi gjorde kraftigt opmærksom på. Tænker en ledelse slet ikke på, at der er mennesker bag ved de medarbejdere de har? Det var ikke sådan vi som organisation oplevede det i dette tilfælde, og det finder jeg skræmmende på vegne af vores medlemmer og samfundet i det hele taget.

Så kan vi se på selve debatten der har været i forbindelse med lukningen af Helsingør Hospital - den har for mig at se været lidt underlig at følge. Da lukningen blev meldt ud,

var det så som så med debat, men jeg skal love for at den tog til, da selve lukningen var en realitet – og her tænker jeg både regionalt og lokalt.

Så kom hele diskussionen omkring etableringen af et sundhedshus i Helsingør. Der blev vi hørt, eftersom vi er medvirkende årsag til, at gruppen af serviceassistenter blev en del heraf, hvilket vi finder meget positivt.

Servicesektorens område er under hårdt pres nok i forvejen, så der er rigeligt at slås for. Mange arbejdsgivere kigger på udlicitering af området, f.eks. i Gribskov kommune hvor det drøftes, at hele områder skal udliciteres. Vi er i gang med at påvirke den pågældende kommune til at ændre denne kurs, og har derfor sat alle de sejl ind vi kan.

Men vi oplever modgang når vi forsøger at komme på banen rent politisk. Når kommunerne og regionen udøver politiske tiltag, og vi i samme forbindelse modtager oplysninger som ikke stemmer overens med de oplevelser vores medlemmer har af situationen, så tager vi kontakt til de ansvarlige kommunalpolitikere. De gange vi har henvendt os til en kommunalpolitiker, bliver vi venligt inviteret til møde om den pågældende problemstilling vi rejser.

Men vi har også erfaret, at de politiske systemer er styret af topembedsmænd. Vi har endda oplevet, at vi ikke kunne få direkte kontakt til en kommunalpolitiker, uden at vores henvendelse først blev sendt til en embedsansat.

Hvad skal vi med et politisk organ, hvis det er embedsfolkene der styrer det hele bagved? Det finder vi ret skræmmende, men vi lader det ikke være en stopklods for os som faglig organisation. Når politikere træffer beslutningerne i sidste ende, så skal de også selv stå til ansvar herfor, og vi vil have friheden til at være i dialog med dem på vegne af vores medlemmer.

Den økonomiske krise og dens afsmittende effekt

Arbejdsmarkedspolitik

Vores samfund har været meget belastet af den økonomiske krise og det har helt klart haft en afsmittende effekt på arbejdsmarkedet. Arbejdsløsheden er steget markant, ikke mindst indenfor FOAs områder.

Udover sammenlagte eller nedlagte arbejdspladser, så har der også været en del besparelser hos de arbejdsgivere der henhører under FOA Nordsjælland. Det har desværre betydet, at vi har en del medlemmer der er blevet opsagt fra deres arbejde eller er blevet vilkårsændret. Med baggrund i de massive opsigelser vi har oplevet, så har vi som afdeling arbejdet meget målrettet med arbejdsmarkedspolitik i den forgangne generalforsamlingsperiode.

I FOA Nordsjælland har vi valgt at gå aktivt ind i kampen om at skaffe job til vores ledige. Vi har udviklet et tættere samarbejde med A-kassen, og taget tiltag til forskellige muligheder for at hjælpe vores ledige kolleger tilbage på arbejdsmarkedet.

Faglig afdeling deltager i samtaler med medlemmer som A-kassen indkalder til, hvis faglig afdeling kan bidrage med noget i forhold til det enkelte medlem. Det kan for eksempel være råd og vejledning i forbindelse med uddannelse.

FOA Nordsjælland har oprettet en Jobcafe som har vist sig at være en succes. Her bliver der givet individuel hjælp til at skrive ansøgninger og CV, ligesom der bliver talt om muligheder for brancheskift, uddannelse, kurser, og så har Jobcafeen udviklet sig til også at kunne bruges til snak og gode råd de ledige imellem.

Der har kun været et par gange hvor der ikke har været besøg i jobcafeen, hvilket vi tolker som, at der er brug for Jobcafeen videre frem.

Der er blevet etableret en del jobrotationsprojekter, hvilket også kan være med til at hjælpe ledige tilbage på arbejdsmarkedet. Foreløbig har FOA Nordsjælland været involveret i 7 projekter, store som små og både i kommunerne og i regionen. FOA Nordsjælland har fået skabt kontakt til nogle ledere, som nu henvender sig når der er ledige stillinger. Det gør, at FOA Nordsjælland også kan være direkte jobformidlere.

Det er FOA Nordsjællands store ønske, at vores ledige medlemmer kommer i arbejde så hurtigt som muligt og vi er af den overbevisning, at vi må fortsætte dette intense arbejde med arbejdsmarkedspolitikken.

Vækst i den offentlige sektor – HVOR?

Flere ledige – yderligere serviceforringelser

På trods af vores indsats, så er jeg bange for, at vi vil miste endnu flere stillinger indenfor FOA's område. Regeringens nye pakke om konkurrenceevnen vil dræne den offentlige sektor, og det vil igen gå ud over den offentlige service og velfærd til børn, ældre og syge.

FOA's hovedforbund har udarbejdet beregninger der viser, at regeringens nye nedskæring i vækstrammen for den offentlige sektor betyder cirka 13.000 færre offentligt fuldtidsansatte frem til 2020. Hidtil har regeringen haft som mål, at den offentlige sektor må vokse med 0,8 procent om året. Det svarer til, at beskæftigelsen er status quo i sektoren.

Men pakken dræner nu den offentlige sektor for medarbejdere. Vi har i dag godt og vel 35.000 offentlige fuldtidsansatte færre end i 2010. Udviklingen skal nu fortsætte, og det er en helt gal prioritering – især når det drejer sig om jobskabelse, som var den egentlige hensigt med den nye pakke.

Regeringen anvender penge på selskabsskattelettelser, der i bedste fald kan give nogle få hundrede arbejdspladser. Blev de samme penge anvendt til offentlig service, ville det give mere end 5000 fuldtidsstillinger om året. Se det er da værd at tænke lidt over.

Det virker som om, at regeringen ikke vil anerkende den ros, som Danmarks velfærdsmodel får internationalt. Regeringen går den stik modsatte vej – og gør den offentlige sektor mindre og den private sektor større.

Der er ingen tvivl om, at vi i Danmark har brug for en god og stabil privat sektor der producerer, eksporterer og sikrer arbejdspladser. En god privat sektor er afgørende for en god offentlig sektor.

Til gengæld er det også nødvendigt med en god offentlig sektor for at sikre erhvervslivet gode vilkår i Danmark. Grunden til, at vi bliver rost så meget er nemlig den, at arbejdsstyrken i Danmark er sikret gode daginstitutioner, gode hospitaler og de ældre ordentlig hjemmepleje og sygehjælp.

Med regeringens "Vækstplan DK", som netop er blevet fremlagt, skal der rundt regnet skæres 13 milliarder kroner i den offentlige sektor over 7 år. Derudover skal der moderniseres og effektiviseres for 12 milliarder. Blandt andet igennem at forny de offentlige ansattes overenskomstbestemte arbejdstidsaftaler.

Det tager ikke lang tid at regne ud, at det vil betyde fyringer og serviceforringelser i den offentlige sektor. En sektor der i forvejen er presset på sine kerneydelser og derfor trues mere end nogensinde før af private ordninger samt private tilkøbsydelser og forsikringer.

Arbejdsmiljøet bliver ramt

Efter utallige fyringer, så står de resterende kolleger tilbage på arbejdspladsen. Udover at de kan have mistet en eller flere gode kolleger, så har de også deres arbejde at tænke på.

Og hvem skal løse de opgaver som de fyrede medarbejdere havde. Medlemmerne kan ryge ind i en ond cirkel og bliver gidsler i et politisk spil om besparelser.

Arbejdsmiljøet kan blive betændt, kolleger kan gå ned med stress og lignende. Det er derfor vigtigt for FOA Nordsjælland, at alle arbejdsmiljørepræsentanter er klædt på til deres rolle, og samtidig bliver vidende om, hvilke pligter deres tillidshverv giver dem.

Der er et stigende pres i antallet af anmeldelser af psykiske arbejdsskadesager, hvor mange er begrundet i et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Vi har en del henvendelser hvor det viser sig, at arbejdsmiljøet på pågældendes arbejdsplads kan betragtes som en meget øm ligetorn. Afdelingen oplever desværre alt for tit, at mange af vores medlemmer er ramt af dette.

Oplever du som medlem, at arbejdsmiljøet på din arbejdsplads forringes, så vil jeg gerne herigennem opfordre til, at der omgående tages kontakt til arbejdsmiljørepræsentanten på arbejdspladsen.

Brug af frivillig arbejdskraft – hvad synes FOA?

Samtidig med at vi ser et stadigt stigende antal fyringer og en del serviceforringelser indenfor FOA's område, så løber vi ind i diskussionen om, hvorvidt vi går ind for frivilligt arbejde. I FOA Nordsjælland sætter vi pris på, at der er nogle godhjertede mennesker der ønsker at give en ekstra hånd med, og vi kan sagtens forstå at en arbejdsgiver tager imod en frivillig arbejdskraft.

På den anden side så ønsker vi ikke, at frivilligt arbejde skal komme til at veje for tungt på vægtskålen. Med det mener vi, at vi er positive overfor ideen, men vi skal være vågne og sikre os, at de frivillige hænder ikke sættes til at udføre opgaver på et område, som har været ramt af besparelser. Det vil vi holde skarpt øje med, for det er ikke hensigten med frivilligt arbejde, at det skal være på bekostning af FOAs medlemmer.

Afsmittende effekt på overenskomster

Den økonomiske krise har også haft en afsmittende effekt på forhandling af FOAs overenskomster. Der er lavet smalle forlig på FOAs overenskomster med små procenter. Overenskomstperioderne har været 2 årige med det håb, at der ville komme mere vækst på det private arbejdsmarked.

Ved forhandlinger af overenskomsten for 2008 – 2011 blev der aftalt en udmøntning på henholdsvis 0,7 % på det kommunale område, og 0,8 % på det Regionale område.

Det er lykkedes os i FOA Nordsjælland, at få udarbejdet nogle gode forhåndsftaler i mange af vores kommuner, dog på nær i Hillerød, hvor beløbene er blevet brugt til kompetenceudvikling, kvalifikationsløn og funktionsløn som forbedringer af forhåndsftalerne. Ikke fordi der er noget galt i det, udover at midlerne er taget af puljen der var afsat til lokalløn.

Vi arbejder hårdt for, at forhandle kvalifikations og funktionsløn til de der er medlem af FOA, men det er ikke altid at det lykkes. Der er mange ikke-medlemmer der "sætter sig" på de funktioner der er forhandlet funktionsløn på, og det kan I som medlemmer af FOA være med til at forhindre. Når der er nye funktioner der skal bemændes, så anbefal et FOA medlem med baggrund i pågældendes kompetence.

Vi er meget stolte over, at der på overenskomsten er aftalt en rammeaftale hvor løn til tillidsrepræsentanter skal forhandles, og at det derfor ikke er lokale midler der bliver brugt til forhåndsftaler.

Med hensyn til forhandling af tilbageløbsmidler har dette set sort ud. Kommunerne har ikke haft tilbageløbsmidler til forhandling, så når en medarbejder er fratrådt er midlerne ikke brugt til at løfte de tilbageværende medarbejdere.

Det skal dog nævnes, at Regionen har fundet få midler til forhandling heraf, og at medarbejdere indenfor kost- og servicesektoren har fået deres tilbageløbsmidler.

På arbejdstidsregelsæt, ansættelser og lønindplaceringer har vi hentet en del penge hjem til gavn for vores medlemmer. I skrivende stund nærmer vi os 9 mio. kroner for perioden 1. januar 2011 – primo marts 2013.

Med hensyn til de timelønnede er det et stort problem, da overenskomsterne undermineres. Sjældent ser de timelønnede selv problemet, før end at sygdom eller lignende rammer dem, og de dermed ikke har nogen rettigheder.

Vi har erfaret, at en del timelønnede arbejder med beskæftigelsesgrader som de månedslønnede, hvorfor FOA Nordsjælland tager de sager som et overenskomstbrud. Som månedslønnede får de helt andre rettigheder, og i de sager vi har haft, er der forhandlet manglende løn, pension og erstatninger hjem til de pågældende medlemmer.

Herudover skal jeg ikke undlade at nævne, at FOA Nordsjælland jævnligt gennemfører regelmæssige arbejdspladsbesøg i samarbejde med vores tillidsrepræsentanter.

Her bliver der bl.a. foretaget løntjek, såfremt medlemmerne ønsker det. Og jeg må sige, at vores besøg tit giver gevinst.

Derfor skal der lyde en opfordring herfra

Husk at tjekke jeres løn kontra jeres arbejdstidsopgørelser hver måned, og vi hjælper gerne. Er I flere kolleger der ønsker at få foretaget et løntjek, så kontakt os i afdelingen, så aftaler vi nærmere. Et løntjek kan også foretages individuelt. Bare tag kontakt til os, så kigger vi på sagen.

Faggruppernes arbejdsfelt berøres

Vi er også løbet ind i en anden problemstilling. Vi har en del faggrupper i FOA, hvis arbejdsfelt berører andre organisationers faggrupper. Se f.eks. på FOAs social- og sundhedsassistenter kontra sygeplejerskerne. Fagkrigen der var fremme for en del år tilbage, har ligget stille længe, og alle havde fundet deres fagområde.

Men nu sætter arbejdsgiverne dette på spil, idet vi mere og mere mærker, at social- og sundhedsassistenternes arbejdsfelt mindskes. Der er en del afdelinger rundt om på hospitalerne der ønsker, at deres område skal betjenes af sygeplejersker - og kun sygeplejersker – dette med den argumentation, at de kan dække bredere områder.

FOA Nordsjælland er af den opfattelse, at arbejdsgiverne bør satse på at give kompetenceudvikling til de social- og sundhedsassistenter der er ansat. Arbejdsgiverne har selv været med til at deltage i uddannelsen af vores social- og sundhedsassistenter – hvorfor stoppe en udvikling af denne faggruppe.

Social- og sundhedshjælperne er også under pres grundede ændrede opgaver i sundhedsvæsenet, hvor der er accelererende patientforløb, hvilket betyder at indlagte borgere udskrives til eget hjem hurtigere end før i tiden. Det betyder at kommunerne skal tage over og færdigbehandle de pågældende. Det har den konsekvens, at enkelte kommuner konverterer stillingskategorien social- og sundhedshjælper om til social- og sundhedsassistenter inden for enkelte områder.

I hjemmeplejen er social- og sundhedshjælperne presset i forhold til fritvalgsordninger, praktiske opgaver og den tese der hedder, at borgerne skal blive længst muligt i eget hjem. Dette gør, at social- og sundhedshjælperne i enkelte kommuner ikke har stor andel i de praktiske opgaver.

På børneområdet er der også problemstillinger, idet pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter sættes under pres fra pædagogerne. Antallet af pædagogmedhjælperstillinger er i drastisk fald, og især de pædagogiske assistenter ansættes ikke i kommunerne, da lønudgifter til dem kan være højere end eksempelvis til en nyuddannet pædagog.

De faggrupper vi som FOA har under vores vinger, er uundværlige i de stillinger de varetager, og vi vil følge alle faggrupper tæt i deres nuværende arbejdsfelt, og udviklingen af deres fag. Samtidig vil FOA Nordsjælland arbejde hårdt for, at sætte fokus på en kompetenceudvikling af de faggrupper der bliver ramt af ovenstående problemstilling.

Dem det hele drejer sig om – medlemmerne

Medlemmet i centrum – altid

Uanset hvad FOA Nordsjælland møder af udfordringer så har vi - som jeg indledte med - altid det for øje, at vi har det enkelte medlem i centrum. Vi ved, at den individuelle medlemsservice har fået større betydning i de seneste år.

Flere og flere medlemmer spørger, "hvad får jeg for mine medlemskroner?", og med de serviceløfter vi har beskrevet i afdelingen, giver vi et klart svar. Serviceløfterne definerer medlemsservice som en rettighed for alle, og i FOA på landsplan er det beskrevet, hvilke ting medlemmerne kan få hjælp til.

Løfter i FOA

I FOA har vi 4 løfter:

Serviceløfte

Demokratiløfte

TR-løfte (tillidsrepræsentanter)

AMR-løfte (arbejdsmiljørepræsentanter)

Jeg vil benytte denne lejlighed til at opridse de **11 serviceløfter** FOA har:

- Løntjek
- Hjælp og rådgivning ved opsigelse
- Tjek af ansættelsesbevis / kontrakt
- Vurdering af arbejdsmiljø
- Hjælp ved arbejdsskader
- Hjælp ved sygefravær
- Hjælp til fastholdelse ved nedsat arbejdsevne
- Hjælp til selvhjælp til jobsøgning og forebyggelse af ledighed
- Indsats for faglig anerkendelse
- Uddannelse og kompetenceudvikling
- Hjælp ved forandringer på arbejdspladsen

Disse løfter giver et medlem retten til kompetent, rettidig og involverende sagsbehandling. 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.

At medlemmet er i centrum betyder også, at medlemmet har en ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at være med til at beslutte ting om egne forhold. Det stiller et krav til FOAs sagsbehandling om, at den skal være gennemsigtig. Gennemsigtig så medlemmet også inddrages i processen.

Hvis det ikke sker, mister medlemmet reelt muligheden for at få indflydelse på sin egen sag. Rettigheden betyder 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.

Med serviceløfterne sætter vi fokus på tryghed og faglighed som FOAs kerneydelser til medlemmerne. I FOA Nordsjællands serviceløfter er det endvidere klart beskrevet, hvilke tidsfrister vi skal overholde i forbindelse med de enkelte områder.

Ud over at det er synligt hvad man får ud af sit medlemskab i FOA, så bruger vi også serviceløfter som et fælles styringsredskab her i FOA.

Selvom de 11 serviceløfter er beskrevet, så arbejder alle i afdelingen løbende på at udvikle serviceløfterne. Vi tror på, at selvom vi er gode nu, så kan vi blive endnu bedre, og den udvikling følger vi dagligt.

Der ændres i arbejdsgange, så vi får frigjort ressourcer der kommer vores medlemmer til gode. Vi har indført såkaldte elektroniske møder der hvor vi kan – også kaldet Skype (møder over nettet i stedet for personligt fremmøde) – det har også frigjort en del ressourcer.

Vi samarbejder tæt med de tillidsvalgte og sørger for, at de bliver uddannet, så de er klædt på til at hjælpe de medlemmer vi har i fællesskabet. Vi tror på, at jo tættere på medlemmet problemerne kan løses (altså lokalt), jo bedre er det for vores medlemmer.

Og her kommer FOAs **demokratiløfte** ind i billedet. Arbejdet med demokrati er grundlæggende for FOAs udvikling som faglig organisation. På FOAs strukturkongres tilbage i 2006 blev det slået fast, at FOA skal være Danmarks mest decentrale organisation. Det skal sikre, at FOA kommer så tæt på medlemmerne, som det overhovedet er muligt.

Med demokratiløftet slår FOA på landsplan fast, at vi kan agere stærkt på vegne af både det enkelte individ, men også på vegne af kollektivet. FOA er til for fællesskabet, som består af alle vores medlemmerne.

For at komme så tæt på medlemmerne som muligt, så har hovedbestyrelsen for nogle år tilbage besluttet, at der lokalt skal arbejdes med det vi kalder **TR-løftet** version 2. Dette projekt handler om, at få arbejdet hen imod at få udlagt mere kompetence til de tillidsvalgte, hvilket er et stort ønske i afdelingerne.

Det omfatter både afdelingens tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Og det er hvad vi kalder TR-løftet og AMR-løftet.

Fordelen er, at kompetencen lægges så tæt som muligt på medlemmerne, og at eventuelle problemer dermed løses så lokalt som muligt. Herudover frigiver det nogle ressourcer internt i afdelingen. Ressourcer der kan benyttes til andre formål.

Disse ressourcer skal benyttes til, at de politisk valgte benytter hele arbejdstiden på at videregive afdelingens politiske budskaber, og de ansatte skal være eksperter der bistår de tillidsvalgte på arbejdspladserne. Det betyder samtidig en ændring i vores måde at arbejde på internt, og den udvikling er vi hele tiden i gang med i afdelingen.

For mig at se, vil det give medlemmerne en bedre service, samt større indflydelse på egne forhold - gennem dialog. FOA Nordsjælland har arbejdet aktivt med projektet i de sidste 2 år. Der er afholdt samtaler med de tillidsvalgte, og størstedelen har fået udarbejdet deres egen TR & AMR-aftale. Det vil være et projekt vi hele tiden følger op på, bl.a. igennem medlemsundersøgelser, idet vi ønsker oplyst om medlemmerne er tilfredse med det de får fra FOA Nordsjælland.

Kurser for medlemmer

Udover at tilbyde uddannelse til vores tillidsvalgte, så ønsker FOA Nordsjælland også at udbyde kurser, spændende temadage og foredrag til alle vores medlemmer. Derfor er vi glade for vores uddannelsesafdeling, som er en stor succes. Kurserne udbydes igennem afdelingens medlemsblad 2 gange årligt.

Det er et mål for uddannelsesafdelingen, at give inspiration og motivere medlemmerne til udvikling og læring. Valg af kursusudbud forsøges valgt i overensstemmelse med medlemmernes ønsker og behov for efteruddannelse. For at imødekomme dette holder vi os orienteret i forhold til samfundsudviklingen, udviklingen på arbejdspladserne gennem deltagelse i diverse uddannelsesudvalg, samt gennem vores tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne.

Derudover samarbejder FOA Nordsjællands uddannelsesafdeling med flere uddannelsesinstitutioner, hvor vi dels benytter os af deres eksisterende tilbud, samt i samarbejde udvikler nye kursustilbud. Så husk at se efter uddannelsesafdelingens gode tilbud, når du får medlemsbladet ind af døren.

Vejen frem – hvad skal der ske?

Vejen mod kongres 2013

I efteråret 2013 afholder FOA sin næste ordinære kongres. Arbejdet frem mod kongressen har allerede været i gang meget længe. I bund og grund handler hele arbejdet bagved om, hvordan vi tiltrækker nye medlemmer, og hvordan vi fastholder de medlemmer vi har på nuværende tidspunkt. Vi kalder det "2015 – medlemmernes FOA".

Hver dag i 2011 mistede FOA på landsplan, hvad der svarer til 14 fuldt betalende medlemmer. I vinteren 2011-2012 faldt medlemstallet yderligere. Vælger vi ikke at gøre noget ved udviklingen i medlemstallet og bevarer vi vores nuværende udgifter, ja så går det galt.

Derfor må vi tænke i nye og bedre veje til at fastholde og tiltrække medlemmer og få vores omkostninger bragt ned. Medlemsfaldet skyldes ikke alene, at mulige medlemmer vælger FOA fra. I disse år nedlægges der FOA-stillinger i stor stil, og mange forlader arbejdsmarkedet på grund af alder. Antallet af mulige medlemmer bliver altså mindre.

Med baggrund heri valgte FOAs hovedbestyrelse tilbage i 2011, at påbegynde en kortlægning af ressourcerne i lokalafdelingerne. I alt deltog 29 af FOAs afdelinger, herunder FOA Nordsjælland. Kortlægningen viste, at afdelingerne ønsker at prioritere ressourcerne anderledes. Ambitionen er at bruge næsten dobbelt så meget tid med direkte medlemsarbejde, end afdelingerne gør i dag.

Hovedbestyrelsen har tidligt i forløbet indkredset fire mål for fornyelsen af FOA. Hovedbestyrelsen har også lagt fem udviklingsspor, som kan føre os i retning af målene. Målene og udviklingssporene er resultatet af analysen af de barske realiteter, nemlig at medlemstallet er faldende.

Men målene er også udtryk for, at hovedbestyrelsen så muligheder for at skabe en mere positiv udvikling f.eks. ved, at vi prioriterer det direkte medlemsarbejde endnu højere.

De fire mål er, at FOA i 2015 skal kunne:

- Fastholde og tiltrække flere medlemmer
- Yde en nærværende og kompetent hjælp til medlemmer på arbejdspladsen
- Kommunikere værdien af fagforeningsmedlemskabet tydeligt
- Have medlemstilbud, der matcher medlemmernes ønsker og behov.

De fem udviklingsspor er:

PROFIL

Medlemmerne skal opleve FOA som et stærkere fællesskab. Hver enkelt kan se sig selv som en del af fællesskabet.

PÅVIRKNING

Medlemmerne skal opleve et styrket kollektiv, hvor individet har mere indflydelse.

FAGLIGE YDELSER

Medlemmerne skal opleve: "Jeg får nok for mine penge".

TILLIDSVALGTE

Medlemmerne skal opleve kompetente tillidsvalgte på alle FOAs arbejdspladser.

DEMOKRATI OG AKTIVISME

Medlemmerne skal opleve et engagerende demokrati.

Frem mod kongressen er der iværksat en række tiltag, der skal danne grundlaget for en fælles debat om FOAs fremtid.

Dette arbejde følger flere veje nedsat af hovedbestyrelsen, herunder igangsætning af 11 forskellige eksperimenter. FOA Nordsjælland deltager i flere af disse, og jeg vil kort skitserer to af dem:

"Hvad vil medlemmerne have"

Eksperimentet handler om, at få undersøgt om medlemmerne får det de har brug for. Hvordan oplever medlemmerne deres møde med FOA Nordsjælland? Gennem interview med nogle af FOA Nordsjællands medlemmer har vi fået ny viden om, hvordan medlemmerne oplever deres møde med vores afdeling, f.eks. i receptionen, i telefonen, til et møde med en sagsbehandler og ved andre lejligheder. Ud fra den viden vi har fået undervejs i forløbet, er der nogle ting vi har ændret.

"Den effektive organisation"

FOA består af 42 lokale afdelinger, der hver især løser mange af de samme slags opgaver. Samarbejde og stordrift kan frigive ressourcer til direkte medlemsarbejde, men hvordan holder vi kvaliteten af medlemsservicen høj og omkostningerne nede? I eksperimentet blev der samlet erfaringer med fælles opgaveløsning. Gennem detaljerede kortlægninger er der set nærmere på, hvor vi kan frigive ressourcer og/eller forbedre kvaliteten ved fælles opgaveløsninger.

Det har været og er stadig spændende at deltage i de eksperimenter vi har meldt os til, for vi får set tingene på en anden måde. Vi har med baggrund i kortlægningen af afdelingens ressourcer, allerede kunnet ændre en del, så det har frigivet flere ressourcer der kommer medlemmerne til gode.

Og vi er ikke færdige endnu, idet vi betragter det som et løbende projekt, for som jeg tidligere skrev, så kan vi altid blive bedre – også i FOA Nordsjælland.

Afslutning

Dette var den skriftlige beretning fra afdelingsbestyrelsen. Jeg håber, at rigtig mange vil møde op på afdelingens generalforsamling der afholdes den 10. april 2013 i Frederiksborg Centret, Hillerød. Der vil jeg som afdelingsformand – på vegne af afdelingsbestyrelsen – fremlægge den mundtlige beretning, som sammen med denne skriftlige beretning forhåbentligt danner grundlag for en god debat. Så på gensyn til generalforsamlingen.

Jeg tillader mig at slutte af med et kinesisk citat, der ifølge mig siger meget:

”Hvis du tænker for længe på det næste skridt, kommer du til at tilbringe livet på et ben”.

I FOA Nordsjælland vil vi ikke vente på fremtiden. Vi går den i møde, og vi tør godt at tage næste skridt.

På vegne af
Afdelingsbestyrelsen i FOA Nordsjælland

Lene Lindberg
Afdelingsformand