

# Serviceløfter og demokrati løfte ....

Medlemmernes FOA

---

Nordsjælland november 2012



## Demokratiløftet



Hvad går det ud på ?

---

Den eller de der berøres af en beslutning, ejer retten til, at blive orienteret, hørt om - og træffe beslutning om egne forhold !

# Løfter i FOA

Serviceløfterne

Forbundet 11 løfter med tilhørende arbejdsdeling

A-kassen 8 løfter

TR og AMR løfte

---

Det forpligtende fællesskab

Hvor godt kender i serviceløfterne ?

Medlemmerne i centrum

Fællesskab giver styrke

Styrken i direkte demokrati

Faglighed er det afgørende  
element

---

Fleksibilitet i den lokale  
struktur



**Det direkte demokrati  
er vejen til at gøre det  
repræsentative demokrati  
stærkt og nærværende  
for medlemmerne**

The background features a 2x3 grid of colored squares. Each square contains a stylized hand of a different color, all with fingers spread and palms facing forward. The colors are: top-left purple with a yellow hand, top-middle green with an orange hand, top-right pink with a teal hand, bottom-left orange with a light green hand, bottom-middle blue with a purple hand, and bottom-right yellow with a red hand.

# Medlemmernes FOA 2015

Hvad betyder demokratiøftet for vores måde at levere det vi lover i serviceløfterne?

# De 4 vigtigste mål

---



FOA fastholder og tiltrækker flere medlemmer.



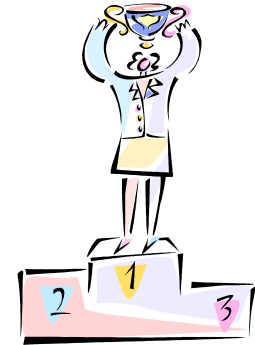
FOA yder en nærværende og kompetent hjælp på arbejdspladsen.



FOA kommunikerer værdien af fagforeningsmedlemsskabet tydeligt

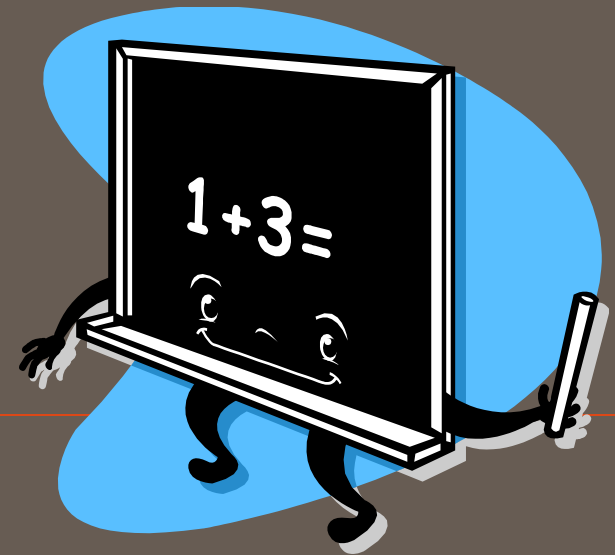


FOA har og kommunikerer et tydeligt medlemstilbud der matcher medlemmernes ønsker og behov



## Hvis vi lige et øjeblik kridter banen op .....

- 35.869 færre offentligt ansatte fra efteråret 2009 til nu
- Hver 5 mellem 18 og 66 år på offentlig forsørgelse
- 8000 afviste unge på social- og sundhedsuddannelserne



- 7000 mangler praktikplads på øvrige erhvervsuddannelser
  - Nulvækst bider sig fast



2 års dagpengeperiode og genoptjeningsretten fordoblet

Akutpakker

Flere skal i aktivering

40.000 i løntilskud 30.000 i virksomhedspraktik

---

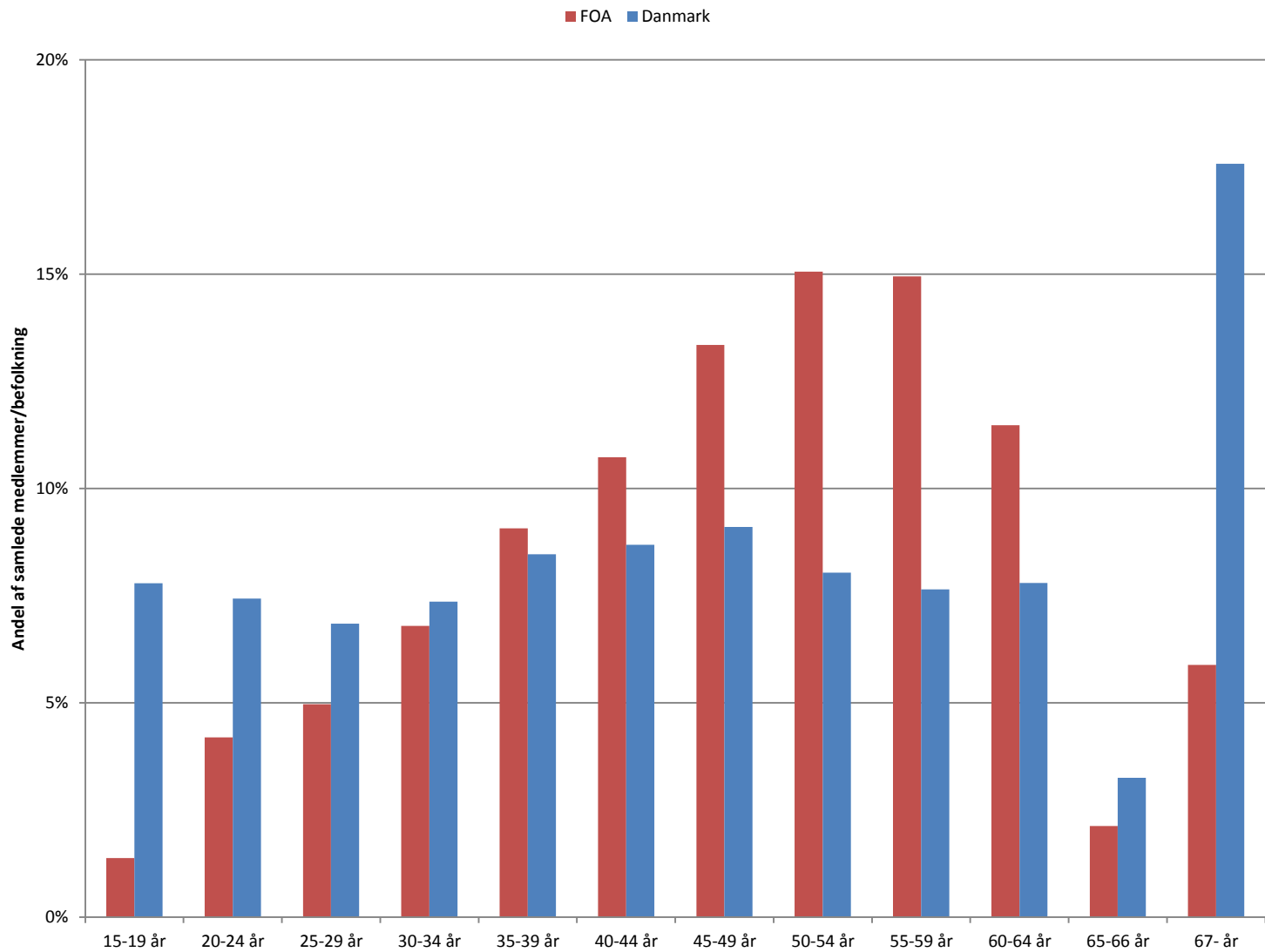
Efterlønnen forringet...seniorførtidspensionen er ren sminke

Førtidspension og fleks forhandles i disse dage

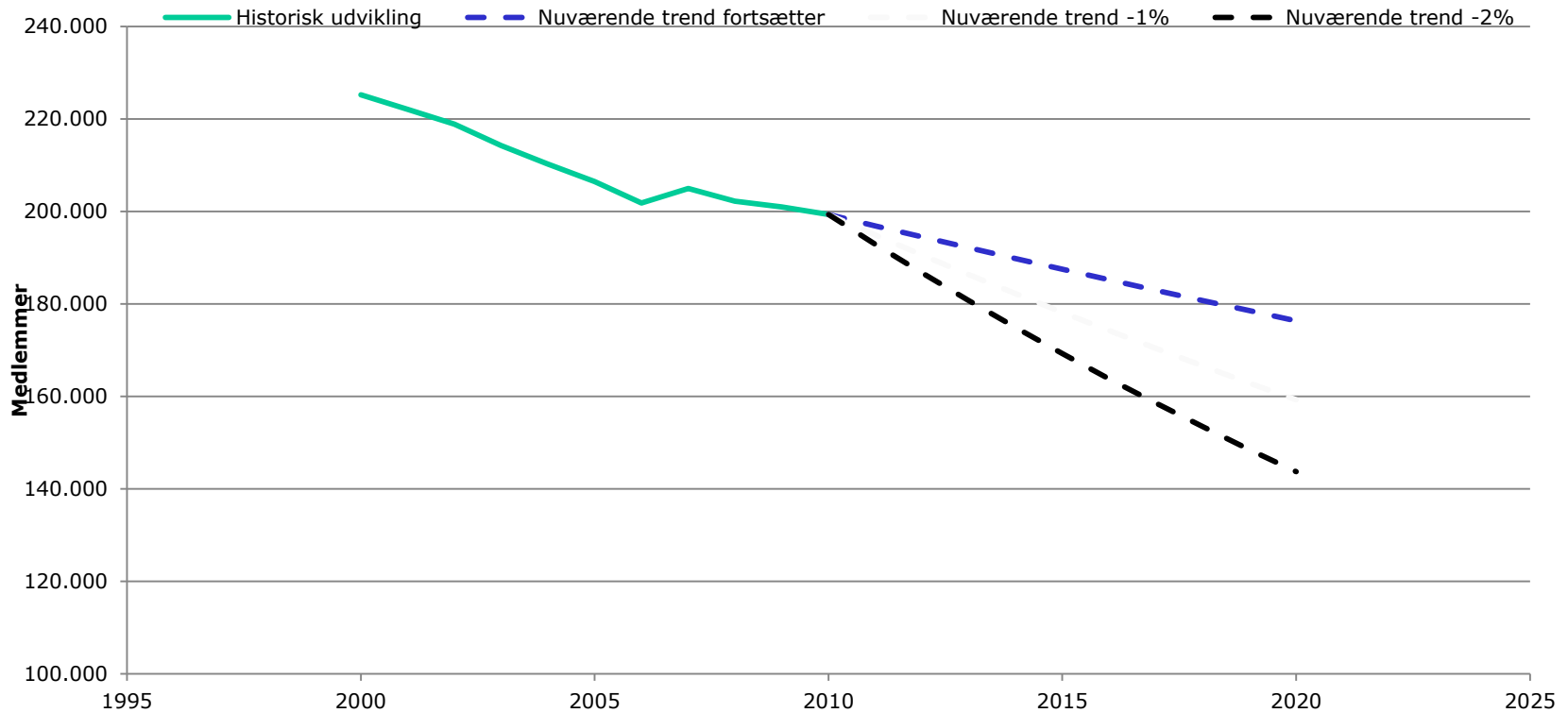
Arbejdsmarkedsreform og Socialreform på vej

Trepartsforhandling brød sammen

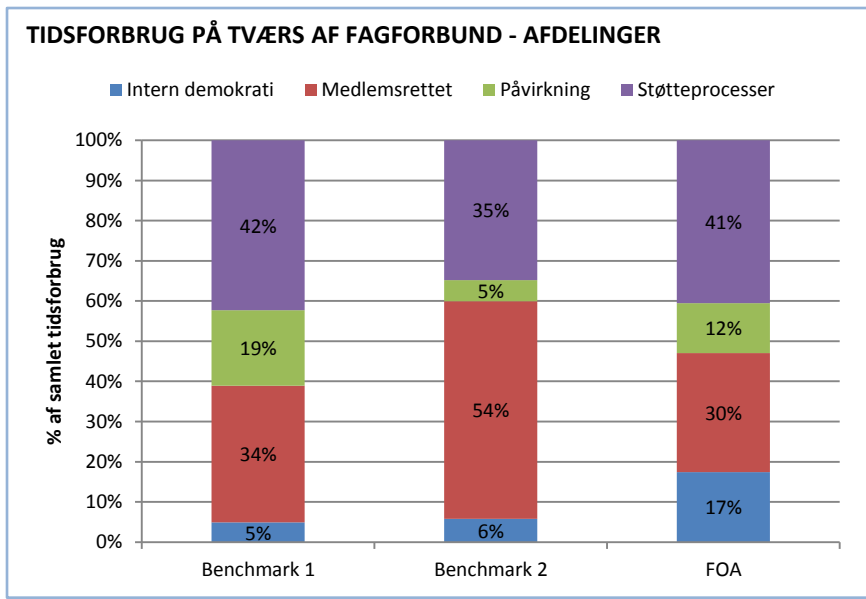
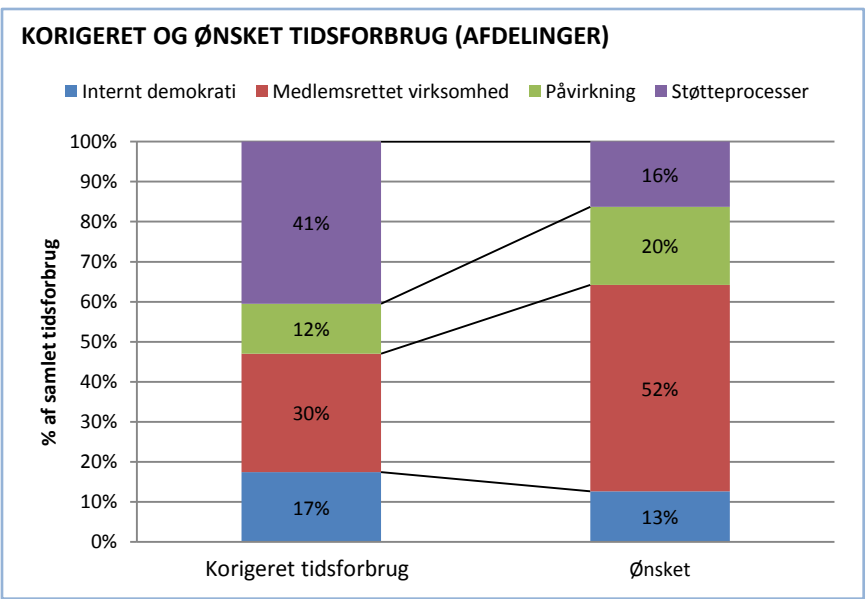
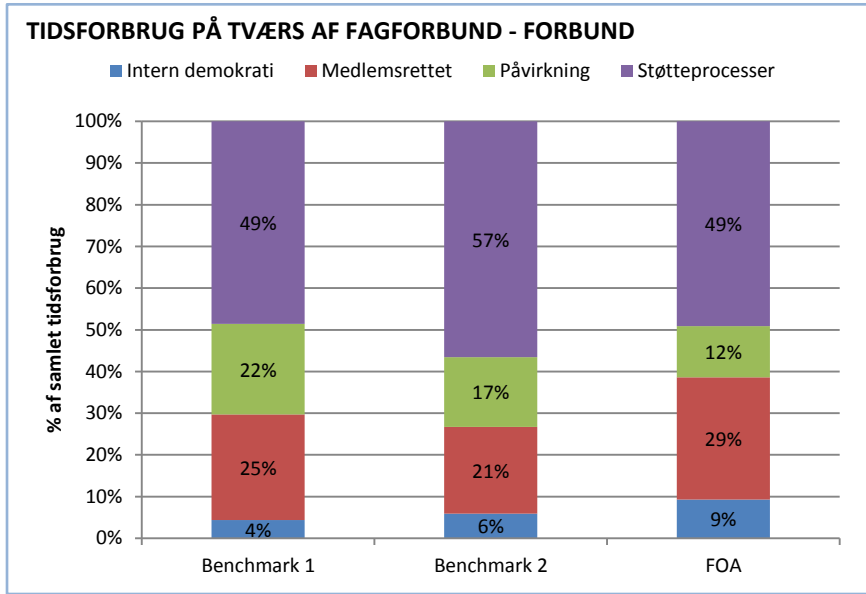
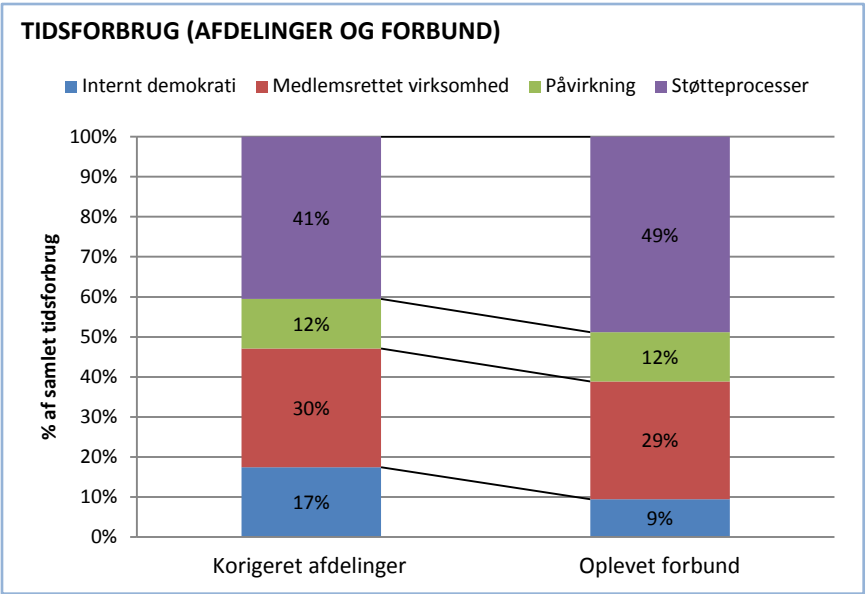




# Medlemsudviklinger

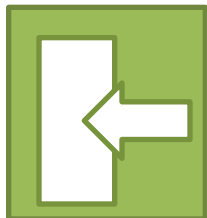


# FOA – Tidsforbrug (overblik)



## Interessevaretagelse er medlemmernes primære årsag til fagforeningsmedlemskab i FOA.

### HOVEDÅRSAGER TIL AT VÆRE MEDLEM AF FAGFORENING



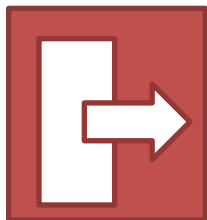
#### FOA:

- For at få mine interesser varetaget (82 pct.)
- For at kunne stå i en A-kasse (78 pct.)
- Jeg synes, man bør være medlem af en fagforening (76 pct.)
- I solidaritet med mine kolleger (64 pct.)
- Det er et krav på arbejdspladsen (62 pct.)

#### LO:

- For at få mine interesser varetaget (74 pct.)
- For at kunne stå i en A-kasse (73 pct.)
- Jeg synes, man bør være medlem af en fagforening (66 pct.)
- I solidaritet med mine kolleger (48 pct.)
- Det er et krav på arbejdspladsen (47 pct.)

### HOVEDÅRSAGER TIL AT MELDE SIG UD AF DEN TRADITIONELLE FAGFORENING



#### FOA:

- Økonomiske årsager
- Føler ikke behov for sikkerhed/fagforeningen giver ingen relevant service
- Manglende viden/oplysning om FOA og FOA's ydelser
- Utilfredshed med FOA
- Ideologiske og holdningsmæssige årsager

12 pct. af medlemmerne har overvejet at melde sig ud af FOA.

#### LO:

- Økonomiske årsager
- Partipolitisk tilhørsforhold/ønsker ikke at støtte bestemte politiske synspunkter
- Fagforeningen giver ingen relevant service
- Opnår alligevel samme rettigheder som organiserede i den traditionelle fagforening

2 pct. af medlemmerne i LO-forbundene har overvejet at melde sig ud.

### MEDLEMMERNES EGNE ORD PÅ ÅRSAGER TIL MEDLEMSKAB AF NETOP FOA

- Det giver en **sikkerhed og tryghed** ift. risikoen for at miste sit job:

*"Jeg kan slet ikke forstå at der er nogen der tør at lade være."\**

- Der lægges vægt på **solidaritet og fagligt fællesskab** – både i forhold til forholdet til kollegaerne, og for at sikre, at fagforeningen er kompetent på ens eget fagområde og kan tilbyde fagspecifikke kurser:

*"Jo flere vi er sammen jo bedre kan vi kæmpe for de svage"\**

- Flere er medlem af FOA fordi de har fået det anbefalet af venner eller familie eller fordi der på anden vis har været **sociale relationer**, der har påvirket dem positivt til at indmelde sig:

*"Min TR er kanon. Hun er 90 pct. af grunden til at jeg har meldt mig ind"\**

- Betydningen af at blive bragt i situationer, hvor man bliver **konfronteret med spørgsmålet om fagforeningsmedlemskab** er stor. Mange melder sig først ind ifm. et jobskift, der også betyder brancheskift eller fordi de har besøg af FOA på arbejdspladsen:

*"Jeg har gået og tænkt i lang tid, at jeg gerne ville være medlem af FOA, og så var det jo så nemt lige at få det ordnet med det samme, nu I alligevel var der."\**

### HVILKE TYPER MEDLEMMER VURDERER FOA AT KUNNE ORGANISERE?

- + Sandsynligt at FOA kan organisere i fremtiden
  1. Fravalg af økonomiske årsager
  2. Uorganiserede unge, der ikke har valgt fag endnu og derfor ikke identificerer sig fagligt med deres job
  3. Personer der bare ikke har fået gjort noget ved det
- Mindre sandsynligt at FOA kan organisere i fremtiden
  4. Loyale medlemmer af andre forbund eller gule foreninger
  5. De utilfredse frafaldne
  6. Fravalg af ideologiske eller holdningsmæssige bevæggrunde

## For højt kontingent ift. egen indtægt er den primære årsag til at melde sig ud af FOA.

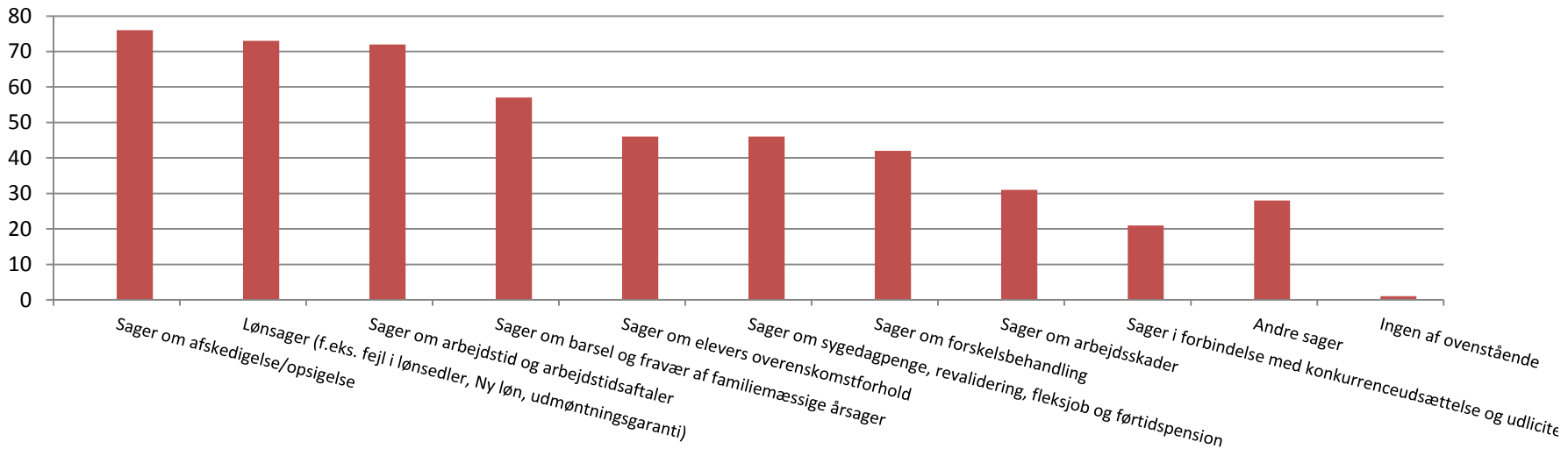
### Eksempler på spørgsmål

- Hvilken service og ydelser er væsentlige for at kunne fastholde og rekruttere medlemmer i fremtiden?
- Dækker de nuværende ydelser medlemmernes behov eller er der grupper der skal fokuseres mere på - fx ledige medlemmer?

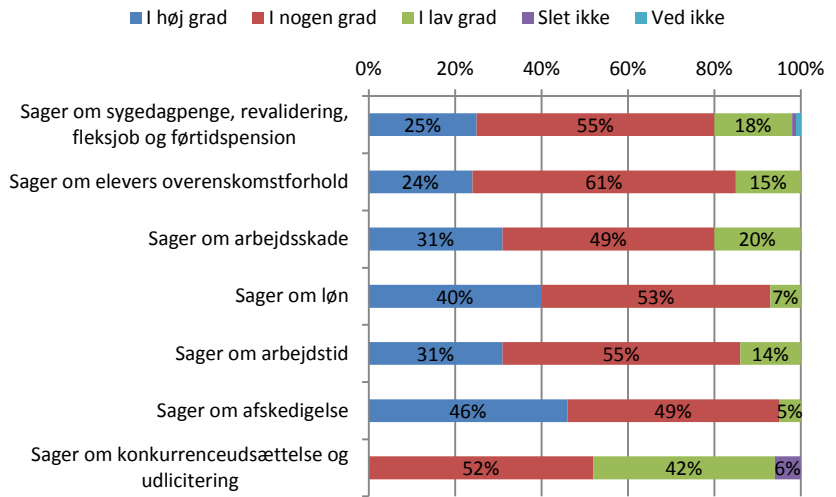
#### Kilder:

- LO-dokumentation, nr. 1/2010. Udviklingen i den faglige organisering: Årsager og konsekvenser for den danske sektor
- TR-undersøgelsen 2010. Rapport I. Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen. LO og FAOS
- Arbejdsliv og politik – signalementet af lønmodtagere i det 21. århundrede
- \*Hvad skal vi med FOA? FOA – Kampagne og Analyse 2010

HÅNTERING AF SAGER – HVILKE SAGER ARBEJDER DU MED...?



HÅNTERING AF SAGER – HVOR GODT ER DU KLÆDT PÅ TIL...?



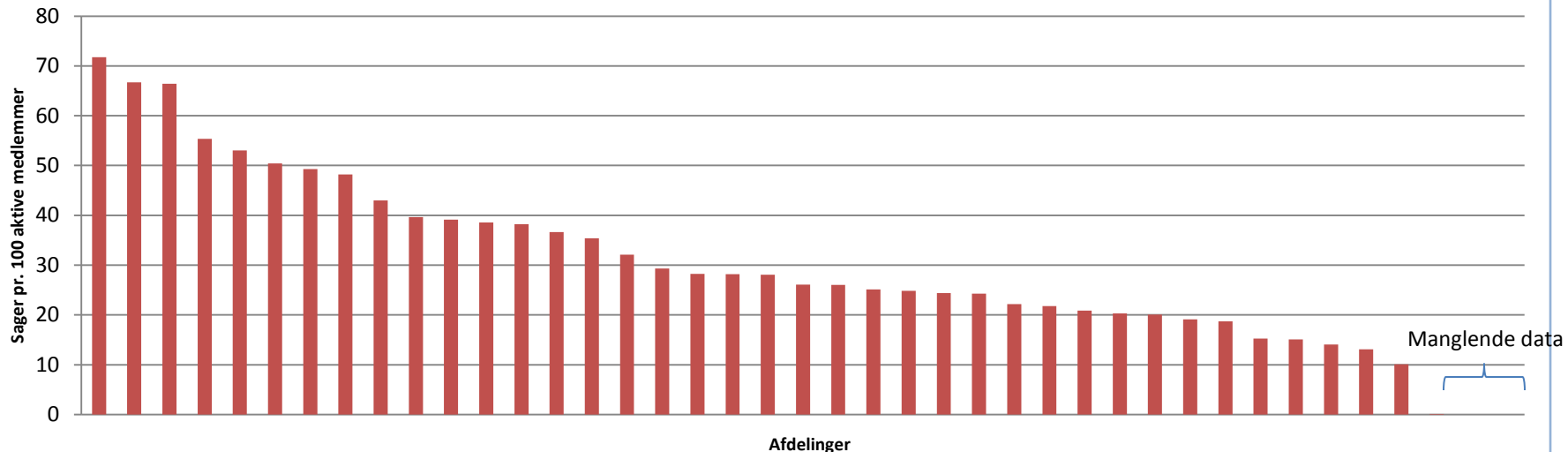
Hvis man alene på baggrund af figuren til venstre, skal pege på hvilke typer af faglige sager, der er størst usikkerhed omkring er det:

- **Sager om konkurrenceudsættelse og udlicitering** (6 procent føler sig slet ikke godt nok klædt på, 42 procent føler sig i lav grad godt nok klædt på, ingen føler sig i høj grad godt klædt på)
- **Sager om sygedagpenge, revalidering, fleksjob og førtidspension** (2 procent føler sig slet ikke godt nok klædt på, 18 procent føler sig i lav grad godt nok klædt på)
- **Sager om arbejdsskader** (20 procent føler sig i lav grad godt klædt på)
- **Sager om elevers overenskomstforhold** (15 procent føler sig i lav grad godt klædt på)
- **Sager om arbejdstid** (14 procent føler sig i lav grad godt klædt på)

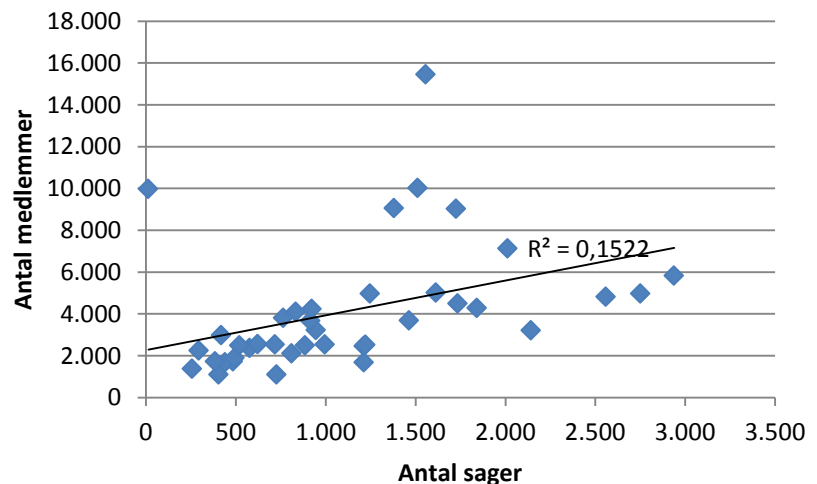
Kilde: FOA – Notat om muskelkraft

# FOA – Sager pr. 100 medlem

## SAGER PR. 100 AKTIVE MEDLEMMER



## SAGER OG MEDLEMMER



- Der er en relativ stor varians i antallet af antallet af sager pr. 100 aktive medlemmer
- Den afdeling med flest sager pr. 100 medlemmer har knap 72 sager pr. 100 medlemmer
- Afdelingen med færrest sager pr. 100 medlemmer har kun 0,1 sager pr. 100 medlemmer – Det kan skyldes manglende registrering
- Trods den skæve fordeling vist ovenfor er der en vis sammenhæng mellem antal sager og antal medlemmer, hvilket også fremgår af figuren til venstre

## Det vi gør for medlemmerne

### Det sociale

”Vi køber en hel cirkusforestilling – det bliver altid udsolgt”

”Vi har selvfølgelig juletræsfest og der kommer mange af dem som tidligere har været med som børn”

”I år har vi holdt en sommerfest med stor koncert, der kom en masse folk, som vi ikke plejer at se – det var en stor succes”

”Vi har en sejltur, jeg troede det var løgn men det var hyggeligt og folk elsker det”

”Sociale aktiviteter, LEGO-land det gider de – men faglige budskaber det gider de ikke”

”Vi har mange medlemsarrangementer – fx juletræsfest, DHL, Loppemarked, kor, intet er for stort eller for småt så længe medlemmerne selv bidrager”

Alle afdelinger fortæller, at de sætter medlemmet i centrum og ved siden af sagsbehandling gerne vil have andre tilbud til medlemmet.

”Det skal være medlemsbasere de ønsker. Lad medlemmerne definere ikke os”

### ”Det faglige

”Fagklubberne holder faglige arrangementer, som de selv arrangerer.

Det er mere faglighed og mindre bøj og bowling som det var før”

”De små faggrupper vi gerne netværk men når det kommer til stykket så kommer de ikke”

”Medlemmerne er meget fag-fagligt interesserede.

”Medlemmerne vil have mere fokus på den enkeltes udvikling – kurser, efter- og videreuddannelse,

Det skal vi ud over rampen med”

# ”Medlemsorganisering – vi er gode men kan godt blive bedre!”

## Hjælp – de gule kommer.

- ”Vi er ikke rigtig ude på skolerne”
- ”Handler det om at have flest medlemmer, eller handler det om at arbejdsmarkedet skal være organiseret?”
- ”De kan jo noget – de har fået folk overbevist om, at de er billigst”
- ”Aktivisme-stilen passer altså ikke her – det passer ikke til os eller vores medlemmer”
- ”Vi prioriterer ikke organisering nok. Vi bør lave et årshjul i stedet for at tage på arbejdspladsbesøg én gang om året. Det bør indtænkes i de andre opgaver. Vi ved det godt.”
- ”Vores tillidsvalgte er berøringsangste. De er blevet skræmt.”
- ”Medlemmerne tror at de kan undvære fællesskabet, men det kan de ikke. Det er noget, de er blevet bildt ind”
- ”Vi skal kunne vise og forklare forskellen på en gul og en FOA/rigtig fagforening”
- ”Hvad får jeg får de 1125 kr. om måneden? De har svært ved at gennemskue forskellen på produktet – får jeg den samme dækningsgrad”

## ”Vi har ansat en til kun at organisere”

- ”Vi kommer på arbejdspladserne gennemsnitligt hvert andet år”
- ”De er glade for løntjek og vi finder også altid nogle penge til dem, så meget at kommunen er trætte af os”
- ”Vi kan noget andet end de Gule, og det skal vi bare fortælle dem”
- ”Vi ansætter nogle og så står politikerne igen ikke i første geled og kommer længere væk fra arbejdspladserne”
- ”Vi ligger på Agenda-målet”

## ”I det her hus er alle opmærksomme på medlemsorganisering”

- ”Vi inviterer til runde fødselsdage her i huset – så møder de os og hinanden og så bliver de her også selvom de går på efterløn”
- ”Vi har lavet et tiltag hvor det nye og det gamle medlem får en gavekurv når det nye medlem melder sig ind”
- ”De kommer tilbage fra de Gule, når de ser, at de ikke får den hjælp de behøvede”
- ”Der er noget vi ikke når og det er at ringe til dem når de melder sig ud”
- ”Det er ikke nok at folk melder sig ind de skal også vide hvem FOA er. De skal have ansigter på. Det er vigtigt for at fastholde dem”
- ”Vi har fat i alle dem, der burde være vores medlemmer og det har vi også fremadrettet. Alle de arbejdspladsmøder vi inviteres til deltager vi i”
- ”Vi har implementeret det i det daglige arbejde. Alle nyansatte kontaktes personligt ved lønplacering. Hvis personen ikke står i medlemsregisteret, reklamerer vi for FOA”.
- ”Vi kontakter alle, der ønsker at melde sig ud og hører hvorfor. Det fører ofte til, at de bliver.”



# Perspektiver på FOAs demokrati og beslutningsstruktur

## Forbund og afdelinger – det halter

- "Forbundshuset er lidt af et fort, der mangler åbenhed og tilgængelighed."
- "Kommunikationen og forståelsen mellem forbund og afdeling halter."
- "I forbundet undrer man sig over, at der er så mange i afdelingerne. I afdelingerne undrer man sig over, at der sidder f.eks. 7 konsulenter til en temadag"
- "Indstillingerne fra forbundshuset bærer bræg af centralisme"
- "Personer i forbundet som spytter sager ud, er ikke altid opmærksomme på, at vi [bruger tiden på] medlemmerne. Virker som beskæftigelsespolitik – kan ikke se, hvad det skal bruges til."
- "Hvis man får en god ide [der involverer forbundet] tager det fire måneder at sætte den i værk"

## Demokratiet og magten

"HB stemmer ja, men samtidig sidder medlemmerne ved bordene og siger, 'det har jeg nu ikke tænkt mig at gøre hjemme'"

"Aslan er ved at være drænet for energi i forhold til at sidde i HB"

"Man vedtager noget og så gør afdelingerne bare som de vil... Så er vi ikke demokratisk. Og hvordan skal vi så sælge det budskab til andre?!"

"Vi er kolleger men konkurrenter. Vi taler ikke om magten."

"Vi har en svag fællesskabskultur"

**"For mange tager udgangspunkt i deres taburetter, ikke i hvad man som fagforening vil"**

## Om suveræniteten

### Sådan tales der om suveræniteten

- "Der er ikke nogen, der griber ind. Hvem skal samle op, hvis en afdeling går konkurs?"
- "Hvis vi vil det bedste for medlemmerne, må vi ofre vores suveræniteten. Det bliver for personafhængigt"
- "...man sidder og tænker på sit eget lille kongedømme, [ikke] på FOA som helhed"
- "Vi stemmer for, men når man så kommer hjem, så siger man "det bestemmer jeg fan'ne selv""
- "Suveræniteten er jo godt, hvis det er [én] selv og der er besluttet noget på HB, som ikke helt passer en"
- "Problemet var det samme i PMF. Også selv om vi ikke havde det med suveræne afdelinger."
- "...det er afdelingens medlemmer...nej, hallo – vi er et fællesskab"

Dertil nævner en del, at suveræniteten giver for store forskelle i kontingent og forskelle i tilbud/vilkår for medlemmer og tillidsvalgte, som er svære at forklare. Endeligt peger rigtig mange på at hvis vi skal forandre FOA, skal der gøres op med suveræniteten eller den måde vi bruger suveræniteten – "som en undskyldning".

### Nogle får har noget positivt at sige om suveræniteten

- "Hvis du vil medlemsdemokratiet, så kan du ikke komme uden om suveræniteten"
- "Vi er lidt bz-agtige i FOA, men det er jo også det, som gør det spændende, at vi tør gøre det forskelligt en gang imellem"

## Spørgsmål: Hvad tror I kunne gøre medlemmerne mere engagerede? Svar: Det er et svært spørgsmål...

Hvis du som medlem står uden for systemet, så er det helt sort"

"Vi kan ikke finde rundt i strukturen – hvordan skal medlemmerne så ku'?"

"De har ikke tid i arbejdstiden"

Hvis vi vil have medlemmerne til at deltage, så må vi også give dem indflydelse og beslutningsret"

"hvordan får vi kommunikeret ud til dem som ikke sidder i bestyrelser osv."

"Vi kunne godt bruge nogle mere aktive valgte på alle niveauer"

"Bestyrelsen gør jo ikke at folk bliver engageret, men hvis der er et rum for holdninger og meninger , så ville det give mere interesse og engagement.. Selv ildsjæle og de unge, bliver jo fanget af vores system."

"For 5-10 år siden havde man små klubber og bestyrelser, men der er sket en afmatning og medlemmerne gider ikke mere"

"De menige medlemmer er svære at få fat i. De er i forældrebestyrelse og alt muligt andet, de skal køre børnene til sport... Det kan vi ikke konkurrere med"

Flere taler om, at vi bygger på en illusion om at vores medlemmer vil være aktive. Enkelte siger dog noget positivt. F.eks. om egne vellykkede **generalforsamlinger**, kampvalg eller **aktive medlemmer og faggrupper**.

"Medlemmerne elsker vores generalforsamlinger. De får en stor pose slik, som de gnasker i under beretningen, mens de stiller spørgsmål . Bagefter kårer vi årets arbejdsplads og der er underholdning.. Det er ude i en idrætshal og ikke på [et konference-sted]."

"Vi inviterer 300 dagplejere og 270 dukker op"

"Vores faggrupper er meget aktive, de arrangerer selv faglige arrangementer og de deltager i forhandlinger, hvis de vil det"

"Vi har verdens bedste bestyrelse"

"Hvis PL og HB vil ændre noget, så kan vi?"

# Det giver ikke mening for medlemmerne (1/2)

Hvilke af jeres opgaver skaber mindst værdi for medlemmerne?

Internt demokrati.

"Behøver vi at ha' fem generalforsamlinger?"

FOAs demokrati beskrives i en stor del af interviewene som

- Ikke at skabe værdi for medlemmerne,
- En tidsrøver
- Meget komplekst med mange enheder og mange politikere
- Beskrivelsen af demokratiet som komplekst kobles ofte med en organisation, der generelt er kompleks

I cirka halvdelen af interviewene bliver sektorerne – uopfordret – udpeget som en svaghed:

- De komplicerer strukturen
- Mange steder fungerer de ikke lokalt – flere steder har man lokalt fundet andre løsninger
- De fungerer som "en stat i staten"
- Det er ikke klart at de er den bedste løsning til at løfte fagligheden
- De sikrer ikke demokratiet

## Sådan tales der om demokratiet:

"Det er ikke tilgængeligt. Vi kender ikke strukturen. Det er for kompliceret – hele organisationen"

"Vi kan aldrig finde tid til at mødes, men alligevel møder vi os ihjel"

"Vi har meget tidsspilde i toget"

"Poster i forbundshuset betyder man er ude af huset – også selv om man ikke direkte kan se at det gavner afdelingen"

"Efter det forpligtigende samarbejde er kommet bruger vi mere tid på internt demokrati. Vi skal diskutere, opsummere og finde fælles fodslag..."

"Folk tager sig til hovedet over, vi er så mange politikere"

"Medlemmerne er ligeglade med, at jeg sidder i Lov- og Perspektivudvalget"

"FOAs eget demokrati og struktur er med til at udsulte FOA indefra"

"Det hele er meget bureaukratisk opbygget – det koster kassen"

"Vi kan ikke finde rundt i FOA. Hvordan skal medlemmerne så kunne?"

"Vi fandt ud af at årsmøderne er spild af tid for os"

"Fagforeningens største problem er sgu' generalforsamlingerne"

## Sådan tales der om sektorerne:

"Sektorerne giver som struktur ikke mening for medlemmerne, men for dem, der sidder i dem"

"Vores strukturer i forhold til medlemsindflydelse matcher ikke lokalt. Vi har ikke fire sektorbestyrelser og andre afdelinger har afskaffet sektorbestyrelserne helt."

"Vi er så sektororienterede [at vi ikke kan] samle en lille faggruppe på tværs af afdelingerne

til faglige arrangementer"

"Hvorfor kan de ikke bare udpeges på kongressen som alle andre. Det ville spare et led".

"Jeg har ikke noget imod sektorerne centralt, men herude lokalt fungerer de ikke. Det er et

led for meget. "

"Man kan jo også opleve, at sektorerne fungerer som afdelinger i afdelingen"

"Vi skal have fokus på indhold frem for struktur og faggruppe. Det man fokuserer på i en sektor kunne andre jo også få en del ud af."

"Der skal ske et opgør med sektortankegangen. Man varetager sit eget felt og ikke fællesskabet."

## Det giver ikke mening for medlemmerne (2/2)

### Nogle få har noget **positivt** at sige om **demokratiet** – men mest som princip:

"Det kan godt være, det ikke er alle medlemmer, der føler de har indflydelse, men det er vores

vigtigste opgave at sørge for at medlemmernes holdninger bliver delt ud på forbunds-, sektor- og afdelingsniveau"

"Det giver viden og indflydelse på Stauings Plads at være med i Hovedbestyrelsen"

"Medlemmerne har rettigheder i demokratiet. Især i forhold til overenskomster, hvor vi beslutter hvad vi skal gå efter. Ellers ville det være en privat virksomhed."

"Demokratiet sikrer at vi ikke sidder som enevældige regenter..."

Medlemmerne er [kun] ligeglade med det interne demokrati, så længe det går godt.."

### Nogle få siger noget **positivt** om **sektorerne** – eller om ideen bag:

"Afskaffer vi sektorvalgte skal der på en anden måde fokus på fagligheden. Om der behøver at være sektor eller ej, ved jeg ikke."

"Der skal stadig være sektorer, for at de store ikke tromler de små"

"De ved vi er sektoropdelte, de ved hvor deres tilhørsforhold er. Vi konkurrerer ikke"

"Sektoropdelingen sikrer, at medlemmerne kan identificere sig med FOA. Men sektorerne

kan med fordel samles – vi er for mange politikere"

I nogle interview bliver der direkte eller indirekte sagt, at sektor-opdelingen gør, at man i afdelingerne har nogle, der ved noget om alle områder og at det fungerer som en indgang til forbundshuset – "så ved man, hvem man skal ringe til i forbundshuset"

I mange interview bliver der givet udtryk for, at det er vigtigt at finde en måde at arbejde med fagligheden.

### Faggruppelandsmøder fungerer heller ikke:

"I dag bruger en masse mennesker tid til ingen nytte. Eksempelvis når der holdes faggruppelandsmøder."

"Repræsentanter på faggruppelandsmøder repræsenterer kun sig selv og X plejehjem, ikke andre assistenter på fx sygehuse. De tager heller ikke noget med tilbage."

“Det vi gør lokalt gir´ekko i hele organisationen”



Fremtiden for FOA er at være en stærk decentral og medlemsstyret organisation med et stærkt fælles fagligt fundament i et forpligtigende fællesskab.