

FUSIONS-NYT



Det interne arbejde med at forme den nye afdeling har nu for alvor taget form.

Derfor kan du fremover nu læse artikler, som primært er skrevet til valgte og ansatte i de nuværende afdelinger og artikler, som er skrevet til tillidsvalgte, bestyrelser og andre.

Artikler i dette nummer:

Til valgte og ansatte:

- *Arbejdsgrupper i startboksen*
- *Interviewrunden tæt på afsluttet*
- *Nyt fra MMU (Midlertidigt MED Udvalg)*
- *Brug fællesskabet på FOA Net*

Til medlemmer, tillidsvalgte, bestyrelser mfl.:

- *Hvordan får vi områdebestyrelserne godt fra start?*
- *Planlægning af medlemsaktiviteter skal i gang*
- *Medlemskalenderen for 2016 er bestilt*
- *Status på lønudvalget*
- *Status på arbejdet med åbningstider*

Arbejdsgrupperne i startboksen

De 8 arbejdsgrupper er så småt ved at komme i gang, og der udsendes invitationer fra deres politisk ansvarlige. Nogle af grupperne starter senere på året.

Alle arbejdsgrupper arbejder efter et kommissorium, som præciserer hvad arbejdsgruppen skal beskæftige sig med og hvad der skal afleveres.

Arbejdsgrupperne startet administrativt, hvorefter de suppleres med de relevante fagligt valgte, som arbejder med de pågældende områder (specielt arbejdsgruppe 3, som i øvrigt forventes at blive opdelt i nogle undergrupper).



Oversigt over deltagere i arbejdsgrupper er vedlagt som bilag+

Hvornår er teamstrukturen klar?

Arbejdsgrupperne starter op nu, og målet er at de enkelte grupper udarbejder anbefalinger til hvordan det enkelte speciale bedst kan organiseres. Det vil sige at der skal snakkes arbejds gange fra start til slut, og i den proces skal vi have afdækket ”best practice” og derved får beskrevet den bedste løsningsmetode / løsningsmodel, når sagsbehandlingen fremover skal spredes på 6 geografier.

Der skal også formuleres forslag til teamdannelse – altså hvem det er som skal have særlige kompetencer i deres behandling af særlige sagsområder.

Arbejdsgrupperne skal altså både drøfte samarbejdet om sagerne, den bedste organisering af samarbejdet, samt hvilke understøttende behov man ser, eksempelvis i form af en toptunet administrativ IT struktur.

Der lægges også op til en effektiv drøftelse. Det forventes at man kan ”slå sømmene i” organiseringen af teamstrukturen, på et udvidet styregruppemøde den 30. september. Styregruppen udvides på dette møde med MMU (Midlertidigt MED-udvalg), samt af Politisk Ledelse.

Hvornår bliver alle orienteret om deres team?

Alle ansatte og valgte skal derfor være indstillet på, at udmelding af afdelingens interne struktur først er helt på plads efter d. 30.9. Det er senere, end formandskabet luftede under interviewrunden med de ansatte i de 4 afdelinger. Grunden til dette er, at sikre at alle arbejdsgrupper har taget godt hul på arbejdet, for at der kan træffes en kvalificeret beslutning. *”Vi skulle nødig gøre ligesom det samme som vi nogle gange kritiserer vores arbejdsgivere for – nemlig at trække en struktur ned over hovedet på medarbejderne, uden den har været drøftet godt nok”,* udtaler formandskabet.

Interviewrunden tæt på afsluttet

Formandskabet er i skrivende stund tæt på at være i mål med interviewrunden. Formandskabet fortæller, at runden har både givet et godt indsigts i måden vi arbejder på givet et stort indblik i alle ansattes ønsker og syn på fremtiden.

Da der går noget tid fra interviewet til, at der skal lægges planer for bemanding og teams (se artiklen ovenfor) er der taget et notat fra hver samtale, så vigtig viden fra interviewet fastholdes.

Det er målet, at benytte sig af de enkelte medarbejderes individuelle kompetencer, både i relation til deres faglighed og deres kendskab til de enkelte arbejdspladser og arbejdsområder.



Der lægges derfor ikke op til en masse ”flytten rundt” på fagforeningens medarbejdere. Det har i øvrigt også været stort set enslydende, at man glæder sig til at få nye kolleger, men man har det godt hvor man pt. har arbejdsplads, og dér vil man gerne blive.

Nyt fra MMU

MMU har nu holdt et godt opstartsmøde. Der blev på mødet drøftet en lang række ting – blandt andet høringssvaret fra Roskilde (som var eneste hørings-svar) på "Planen for administrativ fusion". Dertil plan for arbejdet i 2015,



processen med reelt at blive en samlet organisation, og meget andet. Du kan læse referatet fra mødet på det nye fællesskab på FOA Net.

Styregruppen har efterfølgende taget stilling til en række af de spørgsmål der blev stillet på mødet. Konklusionerne var:

- **Formøder** indarbejdes i de kommende møder, så både medarbejder- og ledelsessiden har tid til at mødes inden og gennemgå dagsorden. Mødet sættes til en times varighed.
 - Sigurd går i gang med et **dialogoplæg til MED aftale**, til MMUs næste møde. I efterårets arbejde tages hul på at lægge en **ny fælles personalepolitik**.
 - Der afholdes **informations- og dialogmøder** for personalet. Første møde foregår på Ankerhus den Blandt andet skal personalepolitikker, teamstruktur, ny MED aftale mv. præsenteres. A-kassen inviteres til at deltage.
 - Der skal være en **fælles sommerfest i 2016**. Festen er en god anledning til at vi lærer hinanden godt at kende. Men meget af arbejdet med at lære hinanden at kende, forventes især at ske via **arbejdsgrupperne**, hvor man kommer tæt på hinandens hverdag og virkelighed.
 - Hver af de nuværende afdelinger, holder **julefrokost** for sig selv i 2015. Dette giver mulighed for også "at tage afsked" med den nuværende afdeling, og på den måde sætte et punktum før overgangen til FOA Sjælland.
 - Der blev på MMU mødet fra medarbejderrepræsentanterne foreslået, at etablere **fratrædelsesordninger**, for de medarbejdere som eventuelt ikke vil kunne se sig i den nye afdeling. Ledelsen lovede at forelægge forslaget for styregruppen.
- Styregruppen meddeler, at der ikke etableres fratrædelsesordninger, da det vurderes der ikke er behov for disse. Endelig skal processen lægge vægt på fastholdelse frem for afvikling. Ledelsen er dog åben for dialog, hvis et individuelt konkret og velbegrundet behov skulle vise sig.

Brug fællesskabet for FOA Net

Nu er der åbnet et fællesskab for alle valgte og ansatte på FOA Net. Brug det!



På fællesskabet kan du pt kun finde materiale fra MMU, samt de udsendte Nyheds-mail om fusionsarbejdet. Det er meningen at fællesskabet kommer til at indeholde alle relevante oplysninger og materialer om fusionen, og skal fungere som fællesskab for alle ansatte og valgte i FOA Sjælland, frem til Afdelingen får sit eget fælles FOA Net

Hvordan får vi områdebestyrelserne godt fra start?

Områdebestyrelsen er en helt ny størrelse i FOA Sjælland. Men hvad er det områdebestyrelsens opgave, formål og funktion er? Og hvordan skal områdebestyrelsen spille sammen med det øvrige demokrati?

På det kommende fælles bestyrelsesmøde skal disse overskifter drøftes. Artiklen her repeterer derfor den beslutning som vi traf med fusionsgrundlaget. Du finder også nogle spørgsmål til overvejelse inden det fælles bestyrelsesmøde.

Hvad var det nu vi besluttede...

I fusionsgrundlaget kan du i lovene på siderne 44 – 47 læse følgende tekst om arbejdet i Områderne, samt på side 23-24 om områdebestyrelsen:

Områdebestyrelsen arbejder aktivt med især påvirkning og indflydelse af områdets arbejdsgivere. Områdebestyrelsen arbejder desuden tæt sammen med netværk af f.eks. tillidsvalgte og medlemmer.

Områdebestyrelsen er ansvarlig for at:

- påvirke områdets kommuners rolle som leverandør af velfærd
- følge kommunernes udvikling i byråd, relevante udvalg og administration
- arrangere lokale aktiviteter
- planlægge og afvikle områdegeneralforsamlingen
- indstille repræsentanter til afdelingsrepræsentantskabet
- koordinere opfølgning på fælles beslutninger i afdelingens politiske ledelse
- fodre afdelingens sektorer og faglige sekretærer med lokal viden og synspunkter
- samarbejde med lokale faglige sammenslutninger
- koordinere lokalt PR- og synlighedsarbejde.

Om områdebestyrelse	
Sammensætning:	Daglig leder, ressourceperson og 6-12 repræsentanter fra arbejdspladserne.
Valg:	Daglig leder vælges på områdegeneralforsamlingen. Ressourceperson vælges af afdelingsrepræsentantskabet.
Størrelse:	6-12 medlemmer
Samarbejder primært med:	Daglig leder og evt. ressourcepersonen.
Møder:	Områdebestyrelsen tilrettelægger selv deres møder og deres varighed. Der ydes daglønstab og transportgodtgørelse. Der skal som minimum afvikles 6 årlige møder forud for afdelingsbestyrelsesmøderne.

Hvordan får vi områdebestyrelsen godt fra start?

Dette spørgsmål skal vi drøfte på det fælles bestyrelsesmøde i juni. Tænk over spørgsmålene nedenfor, inden vi mødes.

Overvej hjemme...

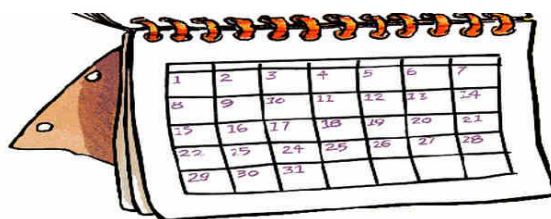
- Hvordan får vi områdebestyrelsen godt fra start?
- Hvordan får vi områdebestyrelsen til at spille sammen resten af den politiske organisation, som fusionsgrundlaget beskriver?

Planlægning af medlemsaktiviteter skal i gang

Med fusionsgrundlaget besluttede vi, at der skal være adgang til flere medlemsaktiviteter. Blandt andet, at der både skal være større aktiviteter (og måske derfor også lidt dyrere end normalt) – i en form som medlemmerne også har lyst til at køre lidt længere end normalt for at deltage i - og lokale aktiviteter i alle afdelingens områder. Nu skal planlægningen af aktiviteter i gang.

At planlægge gode aktiviteter, kræver at man er på forkant med kalenderen. Flere typer arrangementer kræver at man er ude i god tid. Derfor vurderer styregruppen, at vi snart skal i gang med dette arbejde. Styregruppen vil derfor indstille til afdelingsbestyrelsen at:

- Der nedsættes et fælles aktivitetsudvalg ved det fælles bestyrelsesmøde i juni, som supplement til eventuelle lokale arbejdsudvalg.
- Aktivitetsudvalget arbejder efter et kommissorium, så udvalget bl.a. skal drøfte:
 - Hvilke større typer af arrangementer skal vi have i afdelingen (eks. større navne, koordinerede aktiviteter og kampagner etc.), som det fælles udvalg er ansvarlig for
 - Hvilke arrangementer arrangeres områdevis, men som alle medlemmer selvfølgelig kan deltage i?
 - Hvordan skal balancen være mellem de større aktiviteter, og de områdevis arrangerede aktiviteter?
 - Hvordan får vi koordineret det med de mere faglige aktiviteter som arrangeres i sektorerne og eventuelle udvalg?
 - Hvordan får vi løftet og markedsført aktiviteterne, så de når ud til at alle 14.500 medlemmer. Skal vi eksempelvis have en halvårs eller en års aktivitetsoversigt, som sendes ud til alle medlemmer, sammen med FOA Fagbladet?
 - Hvordan styrer vi økonomien, så der både er plads til område- og fællesaktiviteter?



Fakta er, at efter sommerferien så er der ikke lang tid til eventuelle deadlines for aktivitetsoversigte, årskalendere o.l. Bo Viktor Jensen er politisk ansvarlig for arbejdet.

Status på lønudvalget

Lønniveauet for de politisk valgte er endnu ikke defineret. I fusionsgrundlaget fremgår det, at der skal ned-sættes et lønudvalg bestående af 2 repræsentanter fra hver af de 4 fusionsafdelinger, samt den ene af formændene for FOA Sjælland. Lønudvalget skal på baggrund af et forslag udarbejdet af styregruppen, indstille lønningerne for de politisk valgte til FOA Sjællands første afdelingsrepræsentantskab.

I FOA Roskilde og FOA Midtsjælland er der nu udpeget repræsentanter til lønudvalget og det samme sker på FOA Nordvestsjælland og FOA Holbæks kommende bestyrelsesmøde.

Styregruppen behandler oplæg og kommissorium for lønudvalgets arbejde i august. Derefter samles lønudvalget.

Medlemskalender for 2016 er bestilt

Der er nu bestilt medlemskalender for 2016. Den kommer ud med FOA-bladet i november. Kalenderen bliver en to-fløjet kalender, hvor årskalenderen udformes så medlemmerne kan benytte den til at notere sin vagtplan – ændringer i relationer til vagtplanen o.l. Ved siden af kalender-delen, vil der være et relativt kortfattet informations indstik, der kort indeholder kontaktoplysninger til afdelingen, samt nogle af de informationer man typisk kan få brug for som medlem.

Det er muligt, at vi på sigt, kan få planlagte aktiviteter indarbejdet i selve kalenderdelen. Det kræver til gengæld en god planlægningsdisciplin, da der er lange deadlines i den sammenhæng.

Det skal overvejes, om der skal være en kalenderløsning for tillidsvalgte, og hvordan den i givet fald skal udformes.

Status på arbejdet med åbningstider

Snart går arbejdet i gang med at fastlægge afdelingens åbnings- og telefontider, hvilket blandt andet får indflydelse på arbejdet i arbejdsgruppen "Frontfunktioner og frontpersonale".

Men allerede nu har styregruppen taget hul på udarbejdelsen af forslag, som lægger de generelle linjer for åbningstider og tilgængelighed. Der lægges op til følgende:

- Telefon- og åbningstid skal være ens – det er nemmest at huske
- Et medlem skal altid kunne bestille en tid udenfor åbningstiden
- Vi skal have samme åbningstid i både a-kasse enhederne og i Fagforeningen.
- Vi holder åbent mandag 9-15 tirsdag 9-12 onsdag 9-15 torsdag 9-16 fredag 9-13
Dette svarer til en samlet åbningstid på 26 timer, som er mellem 7 og 2 timers ugentlig udvidelse, i forhold til åbningstiden i dag..
- Der skal være en akut-telefon som PL deles om at bemande (besluttet på PL konference tidl. i år)



Arbejdsgruppen arbejder videre med et oplæg til fællesbestyrelsen som samles den 19. juni.

Bilag: Arbejdsgruppedeltagere

Pr. 13.05.15 – med forbehold for justeringer. Politiske tovholdere er markeret med **fed**

Roskilde	Midtsjælland	Nordvestsjælland	Holbæk	A-kassen
Gruppe 1 - frontfunktioner				
Rikke Jensen Hanne Dalhoff Heidi Rasmussen Janni Schneider	Sigurd Gormsen Tine Bailleu	Lone Danielsen	Hanne Herman- sen Malene Andersen	A-kasseleder Ulla Døj a-kasseleder Hen- rik Sten Jensen
Gruppe 2 – Kommunikation og ansigtet udadtil				
Bo Viktor Lone Hansen Preben Nørgaard Janni Schneider Heidi Rasmussen	Hanne Liechti Lars Langhof		Lars Thaarbøl	
Gruppe 3 – De faglige kerneydelser og teams				
Heidi Rasmussen Anitta Løvhøj Preben Nørgaard Julie Hermind Rikke Jensen Janni Schneider Hanne Dalhoff	Birgit Lundsberg Lotte Hansen Pia Smed Charlotte Sørensen Kate Sørensen Lars Langhof	Bettina Hansen Eva Bjerghave	Erik Just Pedersen Maria Jensen	
Gruppe 4 - Medlemsadministration og FIKS				
Janni Schneider Heidi Rasmussen Rikke Jensen Hanne Dalhoff	Judith Højegaard Sibel Pusat	Jutta Larsen Lone Danielsen	Sanne Damkjær	A-kasseleder Ulla Døj a-kasseleder Hen- rik Sten Jensen
Gruppe 5 - IT Superbrugere				
Preben Nørgaard	Sigurd Gormsen Hans Pedersen	Lone Danielsen	Per Hermansen	
Gruppe 6 – Økonomisk Drift				
Janni Schneider Anitta Løvhøj	Hanne Hennings Sibel Pusat	Jutta Larsen	Helle Thomsen	
Gruppe 7 – TR og AMR området				
Lone Hansen Julie Hermind Janni Schneider	Hanne Hennings Birgit Lundsberg Judith Højegaard Sibel Pusat		Gitte Dam	
Gruppe 8 – Intern Service				
Hanne Dalhoff Gitte Jensen	Hanne Hennings Jannie Christiansen Lene Johansen	Bettina Hansen Birgitte Pedersen		