

**Fusionsprojektet er på vej på sommerferie og ser tilbage på en begivenhedsrig måned med et vellykket fælles bestyrelsesmøde, en række ændringer til oplægget om den nye organisation, en køreplan for arbejdet efter sommerferien og en positiv respons fra et udsnit af medlemmerne. Dette kan du alt sammen læse om i det 7 nummer af nyhedsbrevet.**

## **Indhold i dette nummer:**

Det er viljen til at udvikle os sammen, der driver værket.....	2
Hvad siger medlemmerne til fusionen? .....	3
De regions- og privatansatte .....	4
Bedre demokratiske muligheder i sektor- og afdelingsrepræsentantskaber.....	6
Billigere kontingent - uden røde tal på bundlinjen .....	7
Mere bindende tilsagn fra bestyrelserne. ....	8
Nyt fælles bestyrelsesmøde inden jul .....	8
Hvad skal barnet hedde? .....	8
Bilag: Pointer fra bestyrelsernes debat 3.6 .....	11



## Det er viljen til at udvikle os sammen, der driver værket...

**Sådan lød budskabet fra Sigurd Gormsen, på det fælles bestyrelsesmøde en solbeskinnet 3. juni, hvor over 60 deltagere var mødt op til både at høre om- og debattere fusionen.**

På bestyrelsesmødet fortalte Sigurd Gormsen om oplægget til en politisk organisation og om hvad der motiverer de fem afdelinger til at samles om projektet.

Sigurd lagde stor vægt på, at det ikke er økonomisk tænkning eller sparehensyn der driver fusionen. Det handler derimod om at udvikle en stærk, tidssvarende, effektiv og slagkraftig fagforening.

En fagforening som kan adskille sig fra "de overenskomstløse forretninger" og kan være en stærk politisk aktør, der får indflydelse på medlemmernes dagligdag og vilkår. Endelig må det også gerne blive mere enkelt og effektivt at drive fagforening. I dag bruger vi omkring 30 procent af tiden på intern administration. Det skal vi gøre bedre! I en større sammenlagt afdeling, vil vi kunne nedbringe administrationsomkostningerne, og flytte disse ressourcer til medlemsrelevant fagligt arbejde.

Sigurds oplæg blev fulgt op af et oplæg om medlemsundersøgelsen, der er gennemført med et udsnit af de nuværende afdelingers medlemmer. Anden halvdel af mødet var sat af til en åben og bred debat om fusionen, med de fremmødte bestyrelsesmedlemmer.

Gennem debatten blev bestyrelsernes synspunkter, idéer og gode råd til det videre fusionsarbejdet skrevet ned. Find dem i bilaget til dette nyhedsbrev.

På styregruppens møde d. 25. juni, har der efterfølgende været justeringer af oplægget. Bl.a. omkring de regions- og privatansatte og repræsentantskabsmødernes sammensætning. Læs mere om dette nedenfor.



### Drøft i bestyrelsen...

- Er vi fortsat med i projektet – dvs. moralsk forpligtede til at arbejde videre?
- Hvad forventer vi af det næste, fælles bestyrelsesmøde, som afholdes inden årets udgang?

## Hvad siger medlemmerne til fusionen?

**Styrk fagligheden og indflydelsen for min faggruppe og dens udvikling - og bevar det gode lokalkendskab. Sådan kunne et enkelt budskab lyde fra de ca. 2.000 medlemmer, der har svaret på, hvad de vurderer der er vigtigst omkring fusionen.**

Medlemmerne blev i undersøgelsen spurgt til 16 forskellige emner. Emner, som alle tager afsæt i de områder afdelingerne ønsker at styrke med en fusion. Rangordner hvad medlemmerne finder vigtigst, ser medlemmernes "top 16" sådan ud:

Top 16- Hvor vigtigt er følgende for dig? Svar på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er "Slet ikke vigtigt" mens 10 er "Meget vigtigt".	Gennemsnit	Antal svar
1. FOA har et stort kendskab til arbejdspladser, lokale aftaler m.m. i din kommune	8,92	1.766
2. FOA styrker arbejdet for din faggruppe og dens udvikling	8,57	1.747
3. FOA styrker arbejdet med at sikre uddannelse og lokal efteruddannelse	8,55	1.747
4. FOA påvirker i højere grad de lokale politiske beslutninger	8,25	1.906
5. FOA får flere eksperter i afdelingen, der kan hjælpe dig, hvis behovet opstår	7,83	1.952
6. FOA præger udviklingen på arbejdspladserne mere end i dag	7,61	1.693
7. FOA beholder kontorer i de nuværende byer	7,58	1.992
8. FOA bliver mere synlig i lokale og regionale medier	7,54	1.904
9. FOA har et kontor tæt på, hvor du bor eller arbejder	7,53	2.018
10. FOA bliver mere synlig på din arbejdsplads	7,41	1.592
11. Det bliver lidt billigere at være medlem af FOA	7,37	1.892
12. Du kan komme til at tale med en ansat i FOA, som du kender i forvejen	7,25	1.981
13. FOA får flere faglige medlemstilbud fx kurser, temaarrangementer, netværk og lign.	6,72	1.938
14. Det bliver lidt lettere at få indflydelse i FOA fx via arbejdsgrupper, spørgeskemaer, elektroniske afstemninger og lign.	6,67	1.905
15. FOA får længere åbningstid	5,59	1.912
16. FOA får flere sociale og kulturelle medlemstilbud (udflugter, fester m.m.)	4,54	1.928
<i>Note: Antallet af respondenter varierer fra spørgsmål til spørgsmål, dels fordi respondenter, der har svaret "Ved ikke", ikke er regnet med i tabellen, dels fordi spørgsmål, som specifikt drejer sig om medlemmernes konkrete arbejdspladser, kun er udsendt til medlemmer i arbejde.</i>		

På det fælles bestyrelsesmøde, var der senere en debat om hvad den nye FOA afdeling kan gøre, bl.a. for at leve op til de forventninger som ovenstående undersøgelse *kan* være udtryk for.

Ordet *kan* er vigtigt i denne sammenhæng, for det skal understreges, at det ikke er alle medlemmer der har besvaret undersøgelsen, men alene en stikprøve, der naturligvis kan være behæftet med usikkerhed.

### Fra debatter om faglighed og lokalkendskab:

"Der samarbejdes nu via netværk. Det kan vi styrke og optimere, for vi får samlet kræfterne i de respektive sektorer. Vi sidder ikke fem steder, men forpligter os sammen og arbejder med fælles mål"

"Eksempelvis bliver vi 65 plejehjemsassistenter i alt. Så vi kan vi virkelig gøre en fælles indsats for en forholdsvis lille faggruppe, der let bliver overset i dag"

"Hold fast i, at vi ude i de fem områder har kendskab til forvaltning, politikere og samarbejdspartere. Vi har brugt tid og energi på at opbygge relationerne. Der skal ikke komme en 'tilfældig' valgt ud, der ikke har kendskabet"

I debatten blev der lagt vægt på, at det f.eks. er langt lettere at lave gode tilbud og indsatser for forskellige faggrupper, når der er flere samlet. Endelig lagde bestyrelserne vægt på, at der fortsat er en stærk forankring af FOA i områderne, dvs. at dét indgående kendskab der er opbygget til arbejdsgivere mv. ikke forsvinder.

## Drøft i bestyrelsen...

- Ét er hvad undersøgelser siger. Hvad hører vi selv fra vores kolleger på arbejdspladserne? Hvad lægger kollegerne vægt på, at en fusioneret afdeling skal kunne?

## De regions- og privatansatte

**I debatten på det fælles bestyrelsesmøde, blev det efterlyst at få sat flere ord på hvordan den fremtidige FOA afdeling vil tage hånd om medlemmer og tillidsvalgte, der har regionen, staten eller en privat virksomhed som arbejdsgiver.**

Efterfølgende har styregruppen drøftet de regionsansatte og de privatansatte medlemmer, og beskrevet hvordan de indgår i strukturen i den nye afdeling. Det er gældende, at *alle* medlemmers demokratiske indgang til afdelingen, er via det område man er en del af. Der oprettes altså ikke særlige valgområder for eksempelvis regionsansatte, eller ansatte i private firmaer.

### De regionsansatte

I dag findes der velfungerende netværk omkring de regionsansattes tillidsfolk. Disse kan videreføres og udbygges i den kommende nye afdeling, i dialog med de relevante medlemmer og tillidsvalgte.

De regionsansatte vil i fremtiden blive bedre understøttet af FOA afdelingen. Dels fordi sektorerne styrkes og de regionsansatte er forankret i sektorens arbejde med faglighed. Dels fordi der i afdelingens politiske ledelse, vil være en regionsansvarlig valgt politiker, som har de regionsansatte som hovedområde, og har mandat til at forhandle på vegne af afdelingens medlemmer i regionen.

Den regionsansvarlige vil blive bakket op af det eksisterende regions-sekretariat og den

fuldtidsansatte regionskonsulent, hvis opgaver alene er koncentreret om regionen, og som er ansat af det FOA-regionale samarbejde.

### Fra debatten...

"Tænk det private område ind i den nye organisation. Det kan være et kæmpe potentiale at tænke det ind. Kom ud og fang de private firmaer, få lavet overenskomster med dem et."

"I Holbæk mangler vi en tydeliggørelse af, hvordan regionsarbejdet tænkes"



Endelig vil der i den kommende afdeling, i endnu højere grad blive arbejdet med emner, som går på tværs af regionsansatte og medlemmer ansat hos andre arbejdsgivere. Afdelingen indgår forsat i det forpligtende regionsamarbejde med de øvrige FOA afdelinger i Region Sjælland.

### De privatansatte

Et kendetegn ved de privatansatte er, at deres arbejdsgiver ikke følger kommunegrænserne.

Derfor vil en større afdeling have bedre forudsætninger for at samarbejde på tværs af de 5 områder omkring de privatansattes forhold. Endelig er det langt lettere at dele viden, metoder og erfaringer med f.eks. at få indgået overenskomster mv.

Det vil være oplagt, at den kommende afdeling f.eks. indenfor og på tværs af sektorerne opbygger en fælles viden og ekspertise om privatansatte. En viden og ekspertise hvert område fuldt ud kan trække på, når et privatansat medlem har behov for det, eller når der skal laves indsatser på arbejdspladserne.

Det faglige arbejde omkring de privatansatte er også baseret i sektorerne, og bindes sammen af en valgt politiker, som arbejder tværfagligt med de særlige problemstillinger som de privatansatte medlemmer har.

De privatansatte medlemmer indgår, som øvrige medlemmer, i de fem områder og har hér igennem mulighed for demokratisk indflydelse.

## Drøft i bestyrelsen...

- Er der noget vi bør skærpe, når det gælder arbejdet med de regions- og privatansatte, eller i relation til andre særlige faggrupper?



## Bedre demokratiske muligheder i sektor- og afdelingsrepræsentantskaber

Det fælles bestyrelsesmøde har efterfølgende givet anledning til lokale debatter om repræsentantskabernes størrelse. Navnlig når det gælder sektorrepræsentantskabets størrelse, hvor der har været ytret ønske om bedre mulighed for deltagelse.

Styregruppen har derfor ændret den fordelingsnøgle, som anvendes til at fordele delegerede til repræsentantskaberne fra 1 delegeret pr. 300 medlemmer til 1 delegeret pr. 100 medlemmer. Dette giver bedre mulighed for områderne at sende deltagere til sektor-repræsentantskabet.

Derudover er det muligt for alle medlemmer af afdelingen, at deltage i repræsentantskabsmøderne med taleret, dog uden stemmeret. Alle medlemmer har dermed mulighed for at påvirke afdelingens beslutningsgange direkte, samtidigt med at "den geografiske nød" er knækket.

Fordeling af områdernes delegerede, til afdelingens repræsentantskabsmøder							
Forlods 10 + <b>1 pr. påbegyndt 100</b> medl. i sektorerne og <b>1 pr. påbegyndt 300</b> medl. til afdelingen.	Nordvestsjælland	Holbæk	Roskilde	Køge	Midtsjælland	PL / Bestyrelse	I alt, ca.
<b>Afdelingens repræsentantskabs møde</b> 10 + 1/300	18	17	24	18	24	PL ca. 22	<b>123</b>
<b>SOSU</b> 10 + 1/100	24	22	35	24	36	Maks 20	<b>161</b>
<b>Pædagogisk</b> 10 + 1/100	18	16	21	18	22	Maks 20	<b>115</b>
<b>Kost/Service</b> 10 + 1/100	11	11	13	13	12	Maks 15	<b>75</b>
<b>Teknik/service</b> 10 + 1/100	11	11	13	11	12	Maks 15	<b>73</b>
<i>Fordelingstallene skal ses som vejledende, idet de er baseret på erhvervsaktive medlemstal trukket i 1. kvartal 2014.</i>							

### Drøft i bestyrelsen...

- Hvilke fordele og ulemper er der ved den nye fordelingsnøgle?
- Er der andre forhold i relation til repræsentantskabsmøderne, som styregruppen skal være opmærksomme på?

## Billigere kontingent - uden røde tal på bundlinjen

**Beregninger viser, at økonomien i en sammenlagt afdeling vil være stabil og sund, bl.a. fordi udgangspunktet fra de fem afdelinger er godt. Derfor vil alle medlemmer kunne sættes kr. 5,- ned i kontingent - uden det giver underskud eller besparelser.**

Kontingentnedsættelsen er mulig, uden serviceforringelser, og uden der sker besparelser eller skal ske afskedigelser, som følge af interne besparelse som følge af stordriftsfordelene i en ny samlet afdeling.

Det betyder, at afdelingen i en opstart vil have forskelligt kontingent i områderne ligesom i dag. Over en periode, som den kommende ledelse skal gøre så kort som muligt, vil kontingentet skulle tilpasses til et ensartet niveau.

Styregruppen har i beregninger desuden afdækket, at der er muligheder for at rationalisere på interne omkostninger, uden det har betydning for afdelingens kerneydelser og serviceniveau.

### Fra debatter om økonomi og kontingent

"Vær opmærksomme på, at alt ikke giver besparelser, selvom færre løser opgaverne. Vi skal være helt klare på, om der skal spares eller ske serviceforbedringer og vi skal utrykthed omkring omstilling for ansatte.

"Tag højde for, at selve fusionen også har nogle omkostninger. Både i tid og penge når det gælder omstilling af medarbejdere mv.. Hold fast i at der er plads til alle. Tag stilling til genbesættelse. Det er helt naturligt, at vi tilpasser os til medlemstallet. Det samme sker jo ude på vores arbejdspladser"

"Vi skal stile efter laveste kontingentniveau. Vi skal finde de midler, det vil kræve hvis vi skal harmonisere. Vi skal drøfte genbesættelser meget grundigt og over en længere periode (5 år) vil det være muligt at hente lønkroner på intern administration mv. via naturlig afgang. Men fusionen er ikke en spare-øvelse og der skal stadig være kompetente personale til at løse opgaverne "

Dog afventer man med at indregne yderligere rationaler, til en ny afdeling er kommet godt på vej og der er større vished om hvordan gevinsterne skal realiseres.

Rationalerne vil bl.a. fremkomme ved at alle nyansættelser ikke automatisk genbesættes, men der tages stilling til genbesættelser, i det enkelte tilfælde.

Målet er fortsat, at flytte ressourcer fra intern administration til konkret faglig medlemservice. FOAs nye afdeling, skal være det første valg, for alle potentielle medlemmer!

### Budgetgruppen i arbejdstøjet

Næste skridt i arbejdet med økonomien, er at få lagt et budget for første år. En af de store poster på et budget er lønnen. Derfor har styregruppen drøftet lønniveauer for politisk valgte. En gennemgang viser, at forskellene mellem lønniveauerne i dag ikke er så store. Derfor arbejdes på en række lønniveauer, der ligner de niveauer, der kendes fra i dag.

Budgetgruppen består af: Helle Schultz Thomsen (FOA Holbæk), Hanne Hennings (FOA Midtsjælland), Eva Lenskjold (FOA Køge), Tina Pedersen (FOA Roskilde) Lone Danielsen og tovholder Jutta Larsen (Begge FOA Nordvestsjælland). Gruppen mødes efter sommerferien.

## Mere bindende tilsagn fra bestyrelserne.

**Den politiske struktur, og grundlaget for afdelingen er ved at være på plads. Efter sommerferien skal alle bestyrelser derfor afgøre, om de fortsætter i fusionsprojektet og dermed moralsk forpligter sig til det videre arbejde frem mod en stiftende generalforsamling.**

**Alle bestyrelser giver deres svar på dette, til styregruppemødet den 17.9.**

Grunden til at bestyrelserne nu skal tage mere bindende stilling til fusionsprojektet er, at projektet nu er i en fase, hvor det er mere afgørende at vide hvem der er med og hvem der ikke er med. Der skal sættes politisk ledelse, formændene for afdelingen, sektorerne og de daglige ledere skal udpeges, og der skal lægges budget. Derfor er det vigtigt at kende det forventelige grundlag. Se mere i afsnittet "I arbejdstøjet efter sommerferien".

Det er naturligvis fortsat afdelingernes medlemmer, som på deres generalforsamlinger afgør om den enkelte afdeling endeligt er med eller ej.

## Nyt fælles bestyrelsesmøde inden jul

**På næste fællesmøde vil afdelingsbestyrelserne blive præsenteret for et endnu mere konkretiseret grundlag for fusionen.** Mødet er endnu ikke datosat, men vil blive afholdt sidst på året 2014.

Styregruppen forventer, at overskrifterne på mødet bliver:

- Præsentation af politisk ledelse, som den ser ud i overgangsperioden.
- Den videre handlingsplan med fusionsprojektet
- Udkast til love
- Første års budget
- Kåring af afdelingens nye navn (Læs om navnekonkurrencen nedenfor)
- Tidspunkt for stiftende generalforsamling
- Debatter mellem alle ovenstående emner

### Drøft i bestyrelsen...

- Vil vi være en del af den nye afdeling – og gå ud og sælge "projektet" til medlemmerne?
- Er der andet som bør med på fælles bestyrelsesmødet?

## Hvad skal barnet hedde?

**Har du et godt navn til den nye afdeling? Så deltag i navnekonkurrencen og vind en tur for 2 med Oslo-båden. Vinderen kåres ved det næste fælles bestyrelsesmøde.**

"FOA 5", "FOA 2", "FOA High Five" Flere forslag svirrer allerede i luften, uden det helt oplagte bud på et navn har vist sig. Projektet har derfor udskrevet en navnekonkurrence.

### Sådan gør du

Send dit navneforslag og dine kontaktoplysninger (Fulde navn, din afdeling og et telefonnummer) på en mail til Lone Kaufmann ([Lmkp@foa.dk](mailto:Lmkp@foa.dk)). Seneste frist er d. 17. okt.'14.





## I arbejdstøjet efter sommerferien

**Fusionsprojektet går nu på sommerferie. Men efter sommerferien starter arbejdet igen. Overskriften for arbejdet vil være at opstille forslag til politisk ledelse i overgangsperioden, og i øvrigt at få defineret den "pakke" som medlemmerne skal tage stilling til på de kommende afdelingsgeneralforsamlinger.**

De politiske rammer for den nye afdelings struktur er ved at være på plads. Vi kender medlemmernes mulighed for medbestemmelse og indflydelse. Værdigrundlaget er på plads. Afdelingens øverste myndighed er defineret. Repræsentantskabernes størrelse og sammensætning er kendt.

Opgavefordelingen er i store træk på plads mellem daglig ledelse og Politisk Ledelse. Sektorernes rolle er defineret. Vi er godt i gang med at færdigskrive lovene. Rammerne er ved at være på plads – nu skal de fyldes mere ud. Blandt andet skal den Politiske ledelse som skal fungere i overgangsperioden sammensættes.

Udgangspunktet er, at det er de som er politikere i de eksisterende afdelinger, som danner den nye politiske ledelse, men at alle skal være indstillet på nye ansvars- og arbejdsopgaver. Denne sammensætning gælder i overgangsperioden frem mod at der kan ske et nyvalg på et repræsentantskabsmøde i den nye afdeling.

Først skal ske en afklaring af hvilke lønnede politisk valgte, der kandiderer til posten som afdelingsformand eller afdelingsnæstformand, som i fællesskab danner formandsskabet.

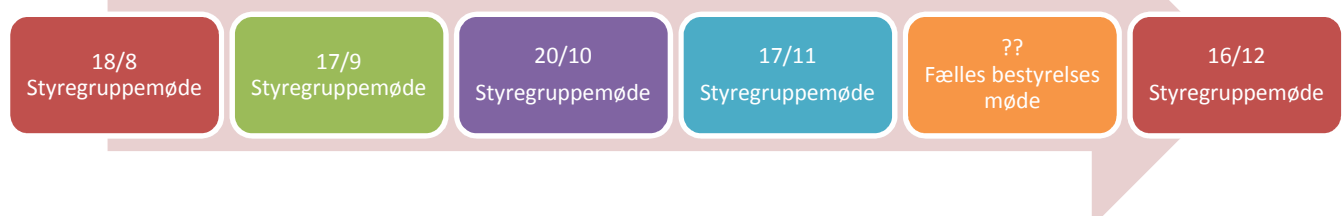
Alle de som i dag er "fuldtidslønnede" politisk valgte i de 5 afdelinger, kan byde ind på disse poster. Kandidaterne forelægges styregruppen. Er der flere kandidater til samme post, inddrages afdelingsbestyrelserne i de 5 afdelinger i processen.

Når formand og næstformand for overgangsperioden er fundet, går disse i gang med en dialog med de nuværende politiske valgte, om hvilke ønsker de enkelte politikere har til primære hovedansvarsområder.

Er der f.eks. indenfor sektorerne eller andre steder flere der ønsker en bestemt post, eller et bestemt område, tager styregruppen konkret stilling til det videre forløb. Et forløb, som eksempelvis kan inddrage sektorsystemet i relation til sektorposterne, og som skal præsenteres for den samlede gruppe af politikere i løbet af efteråret.

Ambitionen er, at det samlede 'hold' af politisk ledelse står klar den 17. november 2014.

### Efterårets styregruppemøder, m.v.



#### Hvorfor overgangsperiode?

Før en ny afdeling er etableret, med en ny geografi og sammensætning, vil der ikke være det nødvendige valggrundlag, for at man kan blive valgt til en post.

Der er ikke etableret fælles øverste myndighed, og derfor er der ikke noget sted hvor en ny ledelse kan vælges, eller hvor det første budget og afdelingens love kan vedtages.

Derfor er man nød til at aftale en fælles løsning på disse ting, og så bede medlemmerne sige ja eller nej til den samlede "pakke", på deres afdelings generalforsamlinger.

Derefter går afdelingerne til den stiftende generalforsamling med hver en stemme, og stemmer ja til den nye afdeling, som dermed er oprettet.

Overgangsperiodens længde besluttet som en del af "pakken".

### **"Pakken" i øvrigt.**

Styregruppen vil i efteråret i øvrigt have fokus relativt stift rettet på sammensætningen af "pakken". "Pakken" som er det grundlag, som den nye afdeling starter op med, og som afdelingernes generalforsamlinger skal tage stilling ud fra.

"Pakken"s indhold aftales i styregruppen, ud fra afdelingernes ønsker til den nye afdeling. Pakken, som er tidsbestemt frem til viderebehandling på et senere repræsentantskabsmøde, indeholder blandt andet:

- Afdelingens love
- Bestemmelser om overgangsperiodens længde
- Første års budget, herunder kontingent
- Overslagsbudgetter for overgangsperioden
- Sammensætning af Politisk Ledelse, og bestemmelser om behandling af vakancer / ledige poster.
- Samlet fusionsgrundlag, herunder tidsplan for den videre politiske proces, dato for stiftende generalforsamling, etc.

Pakken vil til gengæld ikke indeholde så meget om den administrative organisation, idet det primært er et arbejdsområde for politisk ledelse. Det betyder imidlertid ikke, at det ikke er noget der arbejdes med. Tvært imod, vil beskrivelsen af den nye afdelings interne arbejdsform og administrative struktur være et område som i den kommen tid vil blive planlagt – parallelt med færdiggørelsen "pakken".

### **Hvornår bliver flere inddraget?**

Måske læser du dette nyhedsbrev som ansat eller fra en anden position i din nuværende FOA afdeling og tænker "hmm... Hvornår bliver jeg inddraget?" Det enkle svar på dette spørgsmål er: Så tidligt som muligt. Den grundlæggende værdi for fusionsprocessen er fortsat, at der vil være et højt informationsniveau, og en stor inddragelse af de som omfattes af beslutningerne. Det er i øvrigt også den grundlæggende tese i FOAs demokratiøfte.

Reelt skal den politiske overgangsledelse for den nye afdeling, først helt på plads, og vi skal have det omtalte mere moralsk bindende tilsagn om afdelingernes videre deltagelse, før vi for alvor kaster os ud i udformningen af det vi kalder den administrative organisation.

I sektorerne vil en kommende ledelse skulle igangsætte et arbejde med at afklare hvordan sektorerne skal arbejde, efter hvilke mål, fælles normer og ambitionsniveauer. Dette kan selvsagt kun ske indenfor sektorernes rammer.

Ligeså vel vil man f.eks. som ansat sagsbehandler eller administrativ medarbejder, selv skulle være med til f.eks. at afklare hvordan der skal arbejdes og samarbejdes indenfor dét team man skal indgå i etc.

Endelig kan det først afklares hvilke medarbejdere, der skal indgå i hvilke funktioner mv. når ledelsen er fundet.

## Bilag: Pointer fra bestyrelsernes debat 3.6

### Giver det mening at fusionere?

Debattens svar:

- *Ja! En fusion kan komme medlemmerne til gavn. Det kan styrke interessevaretagelsen, at samle kompetente folk, der kan yde service.*
- *Idéen er god – der sker meget i samfundet og gør vi ikke noget, hægtes vi af udviklingen. En fusion giver os gode muligheder for at styrke interessevaretagelsen for faggrupper (f.eks. pædagogiske assistenter, medhjælpere)*
- *Bevar nærværet – en FOA i Køge og de andre byer, hvor man kan komme. Kan vi på sigt udligne antallet af politisk ansatte er det godt.*
- *Vi kunne savne at tidshorizonten ikke er for lang. Man skal ikke opleve for lang periode med alt for forskellige svar.*
- *Vær opmærksom på, at hvis de tillidsvalgte deltagelse i netværk mv. er en vigtig del af fusionen, kan det indebære en del frikøb mv.*

### Hvad må en fusion ikke give køb på?

Debattens svar:

- *Hold fast i, at vi ude i de fem områder har kendskab til forvaltning, politikere og samarbejdspartnere. Vi har brugt tid og energi på at opbygge relationerne. Der skal ikke komme en 'tilfældig' valgt ud, der ikke har kendskabet*
- *Hold fokus på, at vi skal ud til vores medlemmer. Vend bøtten, tænk anderledes. Læg nogle varer på hylderne, som folk gerne vil have. Lav et rejsehold, der tager ud til medlemmerne og sælger varen. Kom ud på arbejdspladser og tjek løn, håndter konflikter og tjek overenskomster.*
- *Vi skal være dér hvor der er opgaver. Vi skal synliggøre at vi er der hvor opgaverne er, at vi tør ta' sager derude hvor isen knager. Vise vi gør en forskel.*
- *Hold fast i medlemmerne & græsrodderne – dér hvor vores tillidsvalgte er*
- *Vigtigt vi bliver i nærområdet rent fysisk. Medlemmerne kan komme, hvis de får et problem. Vi skal være i hælene på arbejdsgiverne, når de ikke overholder OK mv. Medlemmerne skal stadig opleve at have deres fagforening i nærområdet.*
- *En bekymring kan være, at den daglige leder, med det lokale kendskab vil være én person, der skal spænde over mange opgaver og kende alle sektorer. Den person får for travlt. Der er brug for at, der er flere personer, er kan tage ansvar i de enkelte huse. Et svar herpå fra styregruppen var, at afdelingens politikere konstituerer sig sådan, at alle opgaver løses og flaskehalse dækkes. F.eks. vil den daglige ansvarlige ikke sidde alene i området, men der vil være andre valgte tilstede også.*

- Vi har masser af sorte områder med potentielle medlemmer.
- Tænk det private område ind i den nye organisation. Det kan være et kæmpe potentiale at tænke det ind. Kom ud og fang de private firmaer, få lavet overenskomster med dem, få fat i de brodne kar mv.

### **Hvordan kan arbejdet med fag og faglighed blive styrket?**

#### *Debattens svar:*

- I de to regionerne bliver kurser nedprioriteret. Ved at fusionere og stå stærkere, kan vi ta' alle regionens sygehuse + region Hovedstaden. Lave kurser på tværs, gør det fagspecifikt.
- Oplagt at vi samarbejder og bruger erfaringerne fra faglighedsarbejdet i alle fem afdelinger. Vi er allerede i gang, og det skal vi fortsætte.
- Der samarbejdes nu via netværk. Det kan vi styrke og optimere, for vi får samlet kræfterne i de respektive sektorer. Vi sidder ikke fem steder, men forpligter os sammen og arbejder med fælles mål.
- Få opstillet fælles politikker, man følger i alle fem områder. Gør at vi står som en stærkere samarbejdspartner overfor arbejdsgivere. Vi bliver svære at 'tryne' også ift. At omgå overenskomsterne.
- Eksempelvis bliver vi Får vi 65 plejehjemsassistenter i alt. Så vi kan vi virkelig gøre en fælles indsats for en forholdsvis lille faggruppe, der let bliver overset i dag.

### **Hvordan får vi et godt afdelings-repræsentantskab?**

#### *Debattens svar:*

- De delegerede skal være folk der vil det! Alene dét vil højne kvaliteten af møderne, sammenlignet med nuværende generalforsamlinger. Det bliver vigtigt, at man får taget lokale problematikker ind i det store fællesskab. En samling ildsjæle! Det må gerne inspirere andre til at deltage i det.
- Kig kritisk på antallet af møder. Kan vi gøre noget i forhold til hvor mange der skal deltage. Navnlig sektorvalgte får travlt

### **Hvordan får vi det bedst mulige samarbejde med de tillidsvalgte på arbejdspladsen?**

#### *Debattens svar:*

- Bestyrelser skal ikke kører som aftenmøder, men med daglønstab.
- Måske kan vi bruge vores netværk bedre? Bruge AKUT midler til at frikøbe TR til den læring og sparring der foregår i et netværk. Vi kan komme langt, med at tænke i læring i netværk.

- Vi får jo gode muligheder for at lave mere specialiserede netværk. Kunne f.eks. samle alle TR på specialområdet eller andre former for netværk?
- Flere oplever at være pressede på TR tiden Det er fint at kunne blive frikøbt til netværk. Det vil være godt at kunne mødes både i området og på tværs af området og hente sparring. Godt at kunne gå tilbage til området og bringe ens viden tilbage.
- Jeg ser frem til fusionen, for jeg er omsorgsmedhjælper. Vi er meget alene, har ingen FTR og ser frem til at få et større netværk. Få mere viden. Brug hinanden
- Vi kan gå mere målrettet ud af arbejde med TR aftalerne. Vigtigt de kører, når den nye organisation er på plads. Vigtigt TR får den sparring de har brug for.

### **Hvordan undgår vi mytedannelser om f.eks. kontorlukninger, nedskæringer etc.:**

#### *Debattens svar:*

- Tænk ud af boksen også i forhold til kommunikationskanaler. Tag alle midler i brug. Jo mere man får informeret – jo ringere betingelser. Kan ikke gøres for meget.
- Skræks scenariet kan være dét at man kommer til at se på andre organisationer, vi har set fusionere gennem årene. Dét vi skal melde ud er, at dette er meget anderledes end andre fusioner vi har set.
- Vi har alle mulighederne. Vi kan sætte en helsidesannonce i alle aviser, få en journalist til at hjælpe.. Orienter om den virkelige verden. At nu skal medlemmerne ha' noget mere for pengene. Fusionen er jo kun interessant hvis det indebærer en fordel for medlemmerne. Medlemmerne tænker "det må jo komme"
- Lad de interne rationaliseringerne komme ad åre.. Det er bare at komme i gang.
- Start med at kommunikere til de tillidsvalgte, så stemmes det ned.
- Vi (os bestyrelser) skal bære denne proces. Vi skal bære ud, tage snakken med kollegerne. Modvirker myten om at vi fusionerer os frem MED medlemmerne og ikke væk fra.

### **Hvad med den fremtidige kontingent-politik?**

#### *Debattens svar:*

- Kontingentet må ikke gå op, i forhold til det niveau vi har i dag i Roskilde. Roskilde ser gerne, at kontingentet bliver lavere end denne afdelings nuværende niveau. Dvs. dette skal der kigges på, når man harmoniserer kontingenterne
- Vi skal stile efter laveste kontingentniveau. Vi skal finde de midler, det vil kræve hvis vi skal harmonisere. Vi skal drøfte gen-besættelser meget grundigt og over en længere periode (5 år) vil det være muligt at hente lønkroner til intern administration mv. via naturlig afgang. Men fusionen er ikke en spare-øvelse og der skal stadig være kompetente personale til at løse opgaverne.



- Sætter vi kontingentet ned med 5,- er det ens for alle i fusionsøjeblikket. En kommende ledelse, skal lave et kontingent på de bedst mulige betingelser.
- Den pragmatiske løsningen (den der er lagt op til) er dejlig nem. Men det bliver vanskeligt at forsvare, at man som medlem af samme afdeling, betaler forskelligt for den samme service. I Holbæk kan vi godt se pragmatismen, men vi synes det er ærgerligt. Vi skal i fremtiden se på at sætte et kontingent, som modsvarer den service vi vil have.
- Kan projektet blive skarpere på, hvor der er rationaliseringer at hente, uden det går ud over medlems-service? Evt. budgetter lægges, så naturlige rationaliseringer indregnes.

### ***Hvad skal være på plads, for at vi kan sige ja til at fortsætte?***

#### *Debattens svar:*

- Vi skal ikke starte med et underskud. Der skal ikke ske aktivitetsforringelser. Mere afklaring på hvordan midler fordeles til sektorerne. Der skal lægges et budget, der stiler mod overskud.
- Roskilde vil tage beslutning efter dette møde. Vi drøfter det sidst i august og kan sige om vi er med eller ej. Vi synes der skal laves en budgetopfølgning efter sommerferien. Vær opmærksomme på, at alt ikke giver besparelser, selvom færre løser opgaverne. Vi skal være helt klare på, om der skal spares eller ske serviceforbedringer og vi skal utryghed omkring omstilling for ansatte.
- Tag højde for, at selve fusionen også har nogle omkostninger. Både i tid og penge i forhold til omstilling af medarbejdere mv.
- Hold fast i at der er plads til alle. Tag stilling til genbesættelse. O.k. at vi tilpasser ift. medlemstal (som vi kender det fra arbejdspladserne)
- Kan se fordel i at sektorerne lægges sammen. OK at tænke i tilpasning, frem for taburetter. Ok at anerkende at vi skal reducere og ikke tænker for meget i taburetter. Undgå at vi tærsker for meget langhalm. Send spørgsmål ud på forhånd og få afklaring på dét der skal afklares. Vi giver jo ikke livstids-garantier på ansættelser - vi vurderer ved stillingsophør.
- FOA NV kan komme med meldinger i august.
- OBS Glem ikke 2.800 seniorer.
- Holbæk mangler en tydeliggørelse af, hvordan regions-arbejdet tænkes. Vi skal ikke have et afsæt, hvor vi starter med et underskud. Vi har bestyrelsesmøde i juni eller møde efter sommerferien.
- Tage højde for, at der vil være udviklingsarbejde i starten.