

Bilag B til hovedbestyrelsens beslutningsforslag

## Fagligt udviklingsår i 2024

Hovedbestyrelsen (HB) foreslår, at vi i løbet af 2024 gennemfører et fælles projekt i form af et fagligt udviklingsår. Udviklingsåret skal munde ud i et forslag til HB, om hvordan vi imødekommer ambitionen om at brede deltagelsen i arbejdet med faglighed og faglig udvikling ud til flere, fx tillidsvalgte på arbejdspladserne og andre kolleger med et særligt stort fagligt engagement og indsigt (faglige ambassadører, faglige fyrtårne, ...).

HBs forslag om et fagligt udviklingsår tager afsæt i, at det i dag er svært at gennemskue, hvad vi opnår i kraft af vores faggruppestruktur og aktiviteterne heri (jf. § 11 stk. 1 og stk. 3.) Både fra et medlemsperspektiv og et organisationsperspektiv. Det skal projektet bidrage til at gøre mere klart. Projektet skal derfor tage sit udspring i, at det faglige udviklingsår skal bruges til at gøre os skarpere på, hvad FOA kan og vil opnå i sit arbejde for og med faggrupperne.

Derfor skal vi i løbet af det faglige udviklingsår undersøge og afprøve, hvordan vi i højere grad kan indfri potentialet i de aktiviteter, der knytter sig til arbejdet med faggrupper og faggruppelandsmøder. Eksempelvis det potentiale, der er for en højere grad af medlemsengagement i arbejdet med faglighed og faglig udvikling og det potentiale, der er for et bedre samarbejde på tværs af organisationen.

## Rammen og økonomien

### *Rammen*

Indholdsmæssigt skal projektet bygge på princip 4 i FOAs love og principper. Her beskrives faglig udvikling sådan: *"Udgangspunktet for arbejdet med faglighed i FOA er, at medlemmerne identificerer sig med kollegerne og arbejdspladsen. Fagligheden udvikles ude på arbejdspladserne, fordi fagligheden dannes som en blanding af erfaring, uddannelse og det konkrete job den enkelte indgår i"* (...).

Princip 4 beskriver, at præmissen for vores arbejde med faglighed er, at faglighed er forankret i det arbejdspladsnære. Det nye i projektet er, at vi skal udfordre den nuværende faggruppestruktur og tilknyttede rettighedsforståelse. Vi skal undersøge andre måder, hvorpå vi kan engagere medlemmerne i faglighedsarbejdet på, end via den repræsentative struktur<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> HB har fx diskuteret, hvordan vi opnår et større grad af medlemsengagement i arbejdet med fagets og fagets udvikling. Udfordringen er, at aktiviteterne omkring faggruppestrukturen kun omfatter en meget lille del af medlemsgruppen og viden og information kun i meget lille grad kommer resten af faggruppens medlemmer og organisationen generelt set til gavn. Yderlige referencer: I 2015-eksperimenterne viste, at kun 6 % af medlemmerne er engageret via det repræsentative demokrati. Nyere medlemsundersøgelser viser, at 7 ud af 10 medlemmer ikke har deltaget i et FOA-arrangement i de seneste to år. Noget tyder altså på, at det hverken er alene via aktiviteter eller den repræsentative struktur, at vi engagerer vores medlemmer.

### Økonomien

Projektet ikke er motiveret af et ønske om at opnå besparelser ved at slanke faggruppestrukturen.

Formålet er at undersøge og afprøve alternativer til den nuværende struktur, samt udnytte potentialet i det, vi ved, virker i dag.<sup>2</sup>

Men der skal samtidig tages højde for, at den fremtidige struktur, aktivitetsniveauet og ressourcetrækket, skal være økonomisk realistisk i forhold til FOAs økonomi både lokalt og centralt. Om det reelt betyder flere eller færre midler vides endnu ikke, men der skal ikke udvikles en struktur, som FOA ikke har råd til på sigt.

### Indholdet i projektet

Samarbejdet på tværs af organisationen har været et gennemgående tema for alle drøftelser i hovedbestyrelsen og har desuden været den direkte anledning til, at debatoplægget *Et stærkere fællesskab* indeholder et forslag om at forny faggruppestrukturen og faggruppelandsmøderne. Konkret lægges der derfor op til, at vi i løbet af udviklingsåret 2024 afprøver nye samarbejdsformer i arbejdet med faget og fagenes fremtid. Samarbejder der går på tværs af sektorer og på tværs af arbejdspladser og lokale afdelinger.

Det kan være meget vanskeligt at designe en ny struktur bag skrivebordet eller tænke sig til, hvordan et samarbejde fungerer i praksis. Det er projektets bærende idé, at vi gør os erfaringer med samarbejde *ved at samarbejde*. I praksis vil det betyde, at energien lægges i at forberede de aktiviteter, som der skal samarbejdes om mellem medlemmer, lokale afdelinger og sektorer i projektperioden, i stedet for at opstille teoretiske samarbejdsmodeller eller konkrete forretningsordner, *inden* der er gjort praktiske erfaringer med samarbejdet.

Derudover vil vi koble ideen om *Fagenes dage* (beskrives i det følgende afsnit) til nogle af de strategier og mål, som FOA allerede arbejder med. Det skal tydeliggøre værdien af arbejdet med faglighed og faglig udvikling. Samtidig er det idéen, at det vil tvinge projektet til tænke i andre målgrupper og medlemsprofiler end dem, der i dag repræsenteres i faggrupperne på faggruppelandsmødet.

### Projektets design og opbygning

I løbet af udviklingsåret skal vi afprøve nye koncepter for de faglige arrangementer, som i dag er kendt som faggruppelandsmøder. Formålet med arrangementerne vil stadig hænge sammen med det, vi kender fra faggruppelandsmøderne: At danne ramme om faglig udvikling for FOAs medlemmer. Det nye vil være måden, vi tilrettelægger arrangementerne. Vi skal f.eks. benytte muligheden for at lave arrangementer på tværs af sektorer og forsøge at tænke succeskriterier ind, der skal tydeliggøre værdien af *Fagenes dage* for FOAs organisation og for det enkelte medlem jf. tidligere afsnit.

---

Vi har flere eksempler på, hvordan sektorerne har ændret deres faggruppestruktur for at opnå en bedre ramme om udviklingen af faget. Seneste eksempler er Social- og sundhed og Kost- og Service.

INDHOLDMÆSSIGT står arrangementerne på mange års erfaringer med at skabe indhold, der har faget som omdrejningspunkt i samarbejde mellem forbund og de faglige udvalg.

FORMEN på arrangementet skal forstås i bredeste forstand: Vi eksperimenterer med forskellige former for arrangementer i udviklingsåret: Temadage, konferencer, udflugter, messer. 1-dages eller 2-dages samt digitale varianter.

KONCEPTET er både indhold og form, hvor vi har lagt et succeskriterie ind med arrangementet (ud over det generelle formål om faglig udvikling). Det tvinger os som organisation til at tænke i andre samarbejdsrelationer, end vi normalt gør.

Nedenfor er der 6 idébeskrivelser eller eksempler på, hvordan vi kan afvikle *Fagenes dage* i løbet af 2024. Idéerne skal færdigudvikles i 2023 i et samarbejde mellem interne og eksterne aktører. Dernæst skal de kvalificeres af faggrupperne, inden de skal afprøves i udviklingsåret. Eksempler på interne aktører, udover faggrupperepræsentanterne, er relevante enheder i forbundet, afdelingerne og naturligvis sektorerne. Eksempler på eksterne aktører er andre fagforeninger og interesseorganisationer.

Idé 1: Skaber mest mulig synlighed og politiske interesse for faggrupperne

Idé 2: Skaber mest mulig viden til gavn for forbundet/ centrale sektorer

Idé 3: Skaber mest mulig viden og værdi for lokale fagforeninger

Idé 4: Skaber gode forudsætninger for organisering og fastholdelse

Idé 5: Skaber medlemstilfredshed og engagement blandt deltagerne

Idé 6: Skaber værdi for alle de medlemmer, der ikke deltager i arrangementet

### **Afgrænsninger**

Der afholdes ikke almindelige faggruppelandsmøder i 2024. Derfor fortsætter de faglige udvalg i perioden. Udtræder medlemmerne af et fagligt udvalg undervejs, findes der andre til at indgå i samarbejdet via simpel udpegning.

HB skal anvende resultaterne fra det faglige udviklingsår som grundlag for indstillingen om, hvilke faggrupper FOA skal bestå af og hvilke tre sektorer forbundet skal have.