



Baggrundsmateriale til kongresoplægget om en strategi for en fælles organiseringsindsats


Kongres
2013

Indholdsfortegnelse

Overordnet strategi for en fælles organiseringsindsats	5
Delstrategi om målgrupper	9
Delstrategi for organiseringsindsatsen på virksomhederne	12
Delstrategi for organiseringsindsatsen på erhvervsskolerne	15
Vision for organiseringsindsatsen i 3F	18
Styregruppens medlemmer	19

Forord

Kongressen skal i år tage stilling til et oplæg om en fælles organiseringsindsats for 3F.

Der er igangsat mange projekter, og der arbejdes flere steder målrettet på at vende udviklingen. Men i slutningen af 2011 besluttede hovedbestyrelsen, at en fælles, fokuseret og målrettet indsats i hele organisationen er nødvendig for at vende udviklingen i medlemstallet, organisationsgraden og overenskomstdækningen. Hovedbestyrelsen nedsatte derfor en bredt sammensat styregruppe til at udvikle en vision og strategi for en fælles organiseringsindsats.

Strategioplæggene er resultatet af styregruppens arbejde, og de sætter en retning for den kommende indsats for at øge organisationsgraden og overenskomstdækningen - og at vende medlemsudviklingen.

Med kongresoplægget skal kongressen godkende den ramme, som er nødvendig for, at hovedbestyrelsen kan realisere strategien.

Kongresoplægget bygger på et grundigt forarbejde, som præsenteres i dette hæfte:

- En vision for organiseringsindsatsen
- En overordnet strategi
- Tre delstrategier

Materialet er behandlet i flere omgange af hovedbestyrelsen, og det er behandlet på en konference i Nyborg i juni måned 2013 for alle afdelingerne.



Poul Erik Skov Christensen



Overordnet strategi for en fælles organiseringsindsats

I december 2011 besluttede 3F's hovedbestyrelse at igangsætte etableringen af en samlet strategi for organisering.

Baggrunden var et ønske om at øge organisationsgraden og overenskomstdækningen og at vende medlemsudviklingen.

Der har gennem årene været iværksat en lang række tiltag i såvel afdelinger som forbund med det formål at vende udviklingen. En blivende positiv effekt på medlemstallet er dog udeblevet. Det kan bl.a. skyldes, at der har været tale om isolerede tiltag, som generelt set ikke har været tænkt ind i en koordineret strategi.

3F har et stærkt fundament, der gør det muligt at vinde tabt terræn tilbage og at hæve organisationsgraden. Men det kræver, at hele organisationen står sammen om en fælles, koordineret og fokuseret indsats og sammen tager ansvaret herfor.

Denne strategi er et udtryk for en sådan indsats, og den følges op med konkrete handlingsplaner.

Med strategien lægges der op til at forstærke fokus på organisering i hele organisationen. Det forudsættes, at forbund og afdelinger indgår i et gensidigt forpligtende samarbejde for strategiens realisering, og at forbundet aktivt støtter den enkelte afdeling i at have rette værktøjer og rette kompetencer til at realisere strategien, og at afdelingernes ledelser aktivt driver processen lokalt.

Sammen kan vi skabe målbare resultater og dermed udvikle det 3F, der er så vigtig for det danske arbejdsmarked og dermed for den danske model. 3F skal først og fremmest være stærke for vores medlemmer.

Fagligt engagerede medlemmer

Visionen for 3F's organiseringsindsats er at sætte medlemmet i centrum og dermed at skabe en fagforening med udgangspunkt i det enkelte medlem. Medlemmet skal - ved at organisationen tager afsæt i det enkelte medlem - kunne se sig selv i sin egen fagforening.

Vi vil udvikle en fagforening med fagligt engagerede medlemmer, hvor det enkelte medlem er sig bevidst om fællesskabets betydning, og hvor man kan og vil engagere sine kolleger i fællesskabet. Det skal bl.a. ske ved, at afdelinger og tilidsvalgte i højere grad støtter op om de spørgsmål og problemstillinger, som har

betydning for det enkelte medlem. Hvor det er muligt, skal disse problemstillinger ophæves til kollektive og faglige udfordringer, der kan diskuteres og behandles i fællesskaber. Denne proces skal understøttes af en koordineret indsats mellem tillidsvalgte, afdelinger og forbundet.

Der skal være plads til alle medlemmer, og 3F skal til stadighed søge at vække medlemmernes interesse for fagligt engagement ved at tilbyde arrangementer og interessenetværk.

Den faglige bevidsthed tager udgangspunkt i faget og branchen og skal altid ske på medlemmets præmisser og med faget/branchen som omdrejningspunktet. Medlemmet skal vide, at man i 3F kan indgå i netværk med afsæt i faglige problemstillinger og have mulighed for at møde ligestillede med samme interesser og karakteristika. 3F etablerer sådanne særlige interessenetværk - fysiske som digitale - med afsæt i medlemmets præmisser og ønsker. Disse netværk skal eksistere i den tidsperiode, hvor de er interessante for grupper af medlemmer, hvorefter de skal nedlægges.

3F er bevidst om det enkelte medlems karakteristika, såsom fag, køn, branche, alder, geografi og etnicitet. 3F anvender denne viden til at give medlemmet en unik oplevelse med afsæt i det enkelte medlem. For at bringe medlemmet i centrum skal medlemmet altid mødes digitalt, skriftligt, telefonisk og personligt med udgangspunkt i sine karakteristika.

En forudsætning for at kunne møde medlemmerne efter deres respektive karakteristika er en gruppering af medlemmerne. Denne gruppering/målretning skal først og fremmest baseres på medlemmets faglige tilhørsforhold, men branche, køn, alder, geografi og etnicitet kan også spille en rolle.

Udover en målrettet kommunikation danner grupperingen også grundlag for at tilbyde interessenetværk - fysisk som elektronisk - med afsæt i medlemmet. Med fysiske netværksmiljøer menes f.eks., at afdelingerne stiller lokaler samt personale til rådighed for netværksmøder. Med digitale netværk menes, at organisationen stiller digitale netværk til rådighed - i form af teknologi, facilitering og ekspertise. Dette betyder, at medlemmer får mulighed for at deltage i fagrelevante interessenetværk. De digitale netværk har en særlig betydning for medlemmer, der arbejder alene og uden kolleger i det daglige.

Gennem medlemskabet af 3F skal medlemmet opleve et fællesskab, der skaber oplevelser, og som gør andre potentielle medlemmer interesserede i at lære 3F at kende.

Kompetente og aktive tillidsvalgte

De tillidsvalgte spiller en central og afgørende rolle for 3F's fremtidige succes. Ikke alle arbejdspladser har tillidsvalgte, og på disse arbejdspladser skal så vidt muligt etableres kontaktpersoner, der kan fungere som ambassadører for 3F.

Tillidsvalgte og kontaktpersoner udgør 3F på arbejdspladserne, og sammen skal vi sikre, at 3F er lokalt tilstede og tæt på de øvrige medlemmer.

En forudsætning er kompetente, engagerede og aktive tillidsvalgte. De tillidsvalgte skal have særligt fokus på at organisere deres kolleger. Det skal bl.a. ske ved, at afdelinger og tillidsvalgte sammen udarbejder fælles handlingsplaner, der sikrer, at mulige meningsdannere og ambassadører engageres, og at organiseringsindsatsen struktureres og målrettes.

En sådan udvikling af de tillidsvalgte stiller store krav til 3F's evne til at skabe en udviklende ramme for den tillidsvalgtes løbende virke. Derfor vil 3F stille værktøjer som f.eks. introduktionsforløb, grunduddannelse, kompetenceafklaringsforløb, kompetenceudvikling, coaching og udviklingssamtaler til rådighed for vores tillidsvalgte. Dette skal ske i et varigt samarbejde, hvor de tillidsvalgte får mulighed for at trække på erfaringer fra andre tillidsvalgte i form af netværk eller mentorordninger.

Særligt samarbejdet mellem vores tillidsvalgte skal fremmes. Det skal bl.a. ske ved at stille udviklende netværk - fysiske som digitale - til rådighed. I det hele taget skal organisationen arbejde for at inddrage de tillidsvalgte i organisationens udvikling.

Målet er at hjælpe de tillidsvalgte til at agere proaktivt og være i front - både for så vidt angår organiseringsindsatsen som de daglige, faglige problemer. Især den grundlæggende uddannelse skal skabe et fundament, som kan danne grundlag for den fortsatte og varige udvikling.



Forbund og afdelinger

At udvikle et stærkere 3F med fagligt, engagerede medlemmer er ikke en let opgave. Det kræver, at hele organisationen står sammen og nøje overvejer, hvorledes ressourcerne bedst udnyttes til at skabe det fælles mål, hvor vi sammen fokuserer på organisering. Det kræver særligt en klar og aftalt rollefordeling mellem forbund, afdelinger og tillidsvalgte, således at samarbejdet sker på den mest effektive måde.

Forbundet skal først og fremmest stille redskaber til rådighed for afdelingerne, således at organiseringsarbejdet understøttes inden for en fælles ramme. Det er primært i form af metoder, der løbende opsamler erfaringer fra organiseringsindsatsen, men også gennem uddannelse af afdelingsledelser og øvrige valgte og ansatte, der deltager i organiseringsarbejdet. Det kan også være i form af it-understøttelse, ressourcer og analyser, der kan være med til at koordinere indsatsen og give en hånd, der hvor det vil gøre en forskel.

Afdelingerne skal prioritere indsatsen og sikre, at der udarbejdes handlingsplaner for organiseringsindsatsen på de enkelte virksomheder. Sådanne handlingsplaner skal være systematiske og bl.a. indeholde analyser af medlemspotentiale, metoder og måltal. Der skal være fokus på brancher og fag, og der skal være samarbejde på tværs af grupper, hvor dette er hensigtsmæssigt for afdelingen. Resultaterne skal løbende registreres, således at vi kan fokusere på de metoder, der giver det bedste resultat.

Afdelingerne sikrer således en prioriteret organiseringsindsats med udgangspunkt i områder med medlemspotentiale, fastholdelse af små fag eller på særlige "delområder" inden for brancherne.

Afdelingerne skal i højere grad prioritere og afsætte ressourcer til medlemsdialog. Det kan både være i form af virksomhedsbesøg, særligt på de virksomheder hvor der ikke er tillidsrepræsentanter, men også i form af telefonopkald til medlemmer, arrangementer og tilbud, der viser 3F's interesse for det enkelte medlem.

Med det formål at frigøre tid i afdelingerne til organiseringsarbejdet skal det vurderes, om der er opgaver, som med fordel kan varetages andre steder i organisationen, f.eks. regionalt, centralt eller af større afdelinger.

På baggrund af afdelingernes handlingsplaner og deres resultat sikres det, at data opsamles til brug for erfaringsudveksling og udvikling af organisationen.

Indsatsen på erhvervsskolerne er vigtig for organisationen, og der skabes en struktur, der sætter besøg på erhvervsskoler i system.

Endelig er det et fælles ansvar at påbegynde en indsats, hvor vi sammen styrker optimismen og begejstringen i organisationen. Dette skal bl.a. ske ved at opnå målbare succeser og ved at fastholde fokus på organisering. Det betyder f.eks., at øvrige initiativer fra forbundets side skal koordineres eller nedprioriteres. Vi skal ved nye initiativer altid spørge os selv, hvorvidt et givet initiativ fremmer organiseringen - enten direkte eller i form af effektivisering, der frigiver ressourcer til organiseringsarbejder.



Den nuværende arbejdsform i de besluttende organer revideres og genovervejes, således at motivationen og begejstring øges - at vi opsætter mål, at vi når dem og fejrer det.

Hvis vi formår at stå sammen, hvis vi arbejder i samme retning, og hvis vi fastholder et fælles fokus, kan vi sammen skabe de resultater, som er så vigtige for et fortsat stærkt 3F og fastholdelse af den danske model.

Delstrategi om målgrupper

Formål

Den seneste medlemsundersøgelse fra 2012 viser, at branchetilhørsforhold og fagligt tilhørsforhold er de parametre, der har størst betydning for medlemmets tilfredshed og loyalitet. Samtidig er branche/fag et område, hvorpå 3F utvetydigt adskiller sig fra konkurrenter og dermed det område, hvor 3F utvivlsomt kan give medlemmerne en unik og målrettet service. Formålet med at operere med målgrupper er derfor at sikre, at medlemmerne oplever en fagforening, der sætter medlemmerne i centrum gennem deres fag og branche.

Indhold

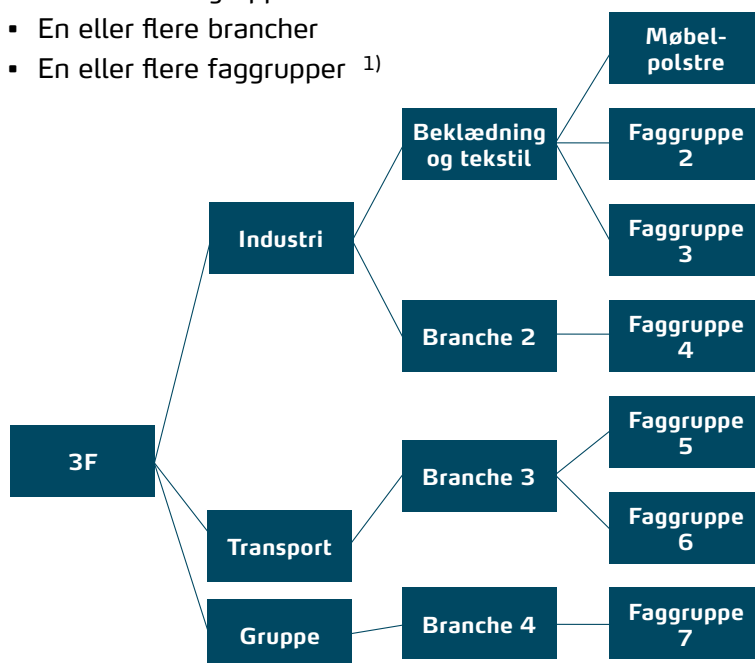
Principper

- Målgrupperingen sker for nuværende ud fra branche og fag. På sigt vil der være mulighed for at inddrage andre parametre.
- Målgrupperingen foldes ud i medlemskommunikationen, interessenetværk og medlemsarrangementer.
- Branche og fag skal defineres så præcist, at det enkelte medlem oplever 3F som en fagforening, der netop har fokus på medlemmets branche og fag.

Metode

Målgrupperingen baseres på et "målgrupp hierarki", hvor branche og fag sættes i centrum, efter følgende struktur:

- Hele 3F
- En eller flere grupper
- En eller flere brancher
- En eller flere faggrupper ¹⁾



Et eksempel kan være udsendelse af en nyhed, hvor der skal tages stilling til om nyheden er relevant for alle medlemmer i 3F, i en given gruppe, i en given branche eller i en given faggruppe.

Afdelingerne kan kombinere målgrupperingen med de øvrige oplysninger, der fremgår af CRM f.eks. omkring tillidshverv. Dermed kan lokalafdelingerne tilpasse målgrupperingen til de lokale forhold.

Målgrupperingen spiller en afgørende rolle for 3 initiativer:

- Medlemskommunikation
- Interessenetværk og
- Medlemsarrangementer

Ethvert initiativ skal planlægges ud fra en vurdering af målgrupp hierarkiet, og ud fra hvilket målgruppeniveau, der er det mest hensigtsmæssige i forhold til at sætte medlemmet og dennes branche/fag i centrum. Et initiativ kan dermed målrettes alle medlemmer i 3F, alle medlemmer i en gruppe, alle medlemmer i en branche, alle medlemmer i en faggruppe, eller alle medlemmer i en eller flere målgrupper. Målgrupperne kan være inden for den enkelte gruppe/branche, men det kan også være på tværs af grupper/brancher, f.eks. lagerarbejdere i både Industrigruppen og Transportgruppen.

1) Den enkelte faggruppe har en faggruppekode, der er tilknyttet en overenskomst. Samtidig er faggruppekoden tilknyttet medlemmets ansættelsesforhold, således at det klart fremgår, hvilken faglig relation medlemmet har til overenskomster og dermed til 3F.

Værktøjer

Som supplement foretages der en dataopsamling. Formålet er at registrere aktiviteter og dermed etablere grundlaget for et værktøj, der giver ledelsen i forbund og afdelinger en mulighed for løbende at følge indsatsen inden for de enkelte målgrupper.

Med et sådant værktøj vil der kunne udvikles rapporter og statistikker, der viser hyppigheden af udsendte nyheder, igangværende interessenetværk og afholdte medlemsarrangementer for hver gruppe/branche/faggruppe. Dermed kan ledelsen i 3F løbende sikre sig, at de enkelte målgrupper får det fornødne fokus, og at de oplever et aktivt og værdiskabende 3F.

Der kan også foretages periodiske medlemsundersøgelser af medlemsloyalitet og tilfredshed.

Sådanne medlemsundersøgelser baseres primært på spørgeundersøgelser, men også på løbende måling af de enkelte nyhedsartiklers relevans for en given målgruppe, for værdien af igangsatte interessenetværk og gennemførte medlemsarrangementer.

Rollefordeling

Afdelinger og forbund (grupper såvel som forbundets sekretariater) skal sikre sig, at nyheder og andre initiativer målrettes, således at medlemmerne oplever, at 3F er en fagforening med tryk på fag/branche.

Det er forbundets ansvar at sikre, at samtlige faggrupper præsenteres for relevante artikler, nyheder og interessenetværk i digital form (nyhedsbreve, 3f.dk etc.). Det er ligeledes forbundets ansvar at sikre 3F's tilstedeværelse på landsdækkende brancherelaterede messer.

Det er afdelingernes ansvar at sikre den fysiske medlemskontakt og herunder medlemsarrangementer og interessenetværk, hvor den enkelte branche/fag er omdrejningspunktet.





Delstrategi for organiseringsindsatsen på virksomhederne

Formål

Et stærkt og vedvarende fokus på organisering er en forudsætning for at fastholde den danske model. Et væsentligt element er her organisering på den enkelte arbejdsplads. På den baggrund er formålet med denne delstrategi at styrke det faglige fællesskab, højne organisationsgraden og fastholde/udvikle den nødvendige faglige styrke på arbejdspladserne.

Indhold

Principper

- De fagligt engagerede medlemmer og vores tillidsvalgte skal styrkes i at varetage organiseringsindsatsen på arbejdspladserne.
- Alle afdelinger skal systematisk og vedvarende arbejde på at opbygge faglig styrke/fællesskab på virksomheder og i brancher inden for deres dækningsområde.
- Afdelingerne skal fastsætte mål²⁾ for deres organiseringsindsats på virksomhederne og beskrive disse i handlingsplaner.
- Forbundet understøtter afdelingerne generelt i deres organiseringsindsats, herunder i forhold til at genopbygge organiseringen i brancher og på virksomheder, hvor 3F's organisationsgrad er lav.
- Alle valgte og ansatte understøtter organisering.

2) Måltallet for organisationsgraden fastsættes ud fra de lokale og branchemæssige vilkår herunder mål for, hvornår en virksomhed kan betragtes som organiseret, TR, AMR, organisationsprocent, faglig styrke mv. Det kan ligeledes være mål for, hvilke tilbud de tillidsvalgte skal have fra afdeling.

- Faglig sagsbehandling bør gøres til en del af organiseringen hvor det er muligt. Medlemmerne skal inddrages og medvirke til organisering på arbejdspladsen eller branchen.
- Tillidsvalgte har det primære ansvar for at organisere deres kolleger og opbygge den faglige styrke på den enkelte arbejdsplads.

Metode

For at understøtte kravet om systematik skal afdelingerne udarbejde en overordnet plan for organiseringsindsatsen på virksomhederne samt for brancher og delbrancher. Denne plan beskriver afdelingernes mål for indsatsen. På baggrund af den overordnede plan udarbejder afdelingerne en plan for indsatsen på den enkelte virksomhed og branche/delbranche. På arbejdspladser, hvor der er tillidsvalgte udarbejdes planen i samarbejde hermed.

Indsatsen skal tage afsæt i arbejdsgangen "Opsøgende arbejde" (en del af 3F Medlemsservice), der beskriver, hvordan afdelingen forbereder og planlægger indsatsen på arbejdspladserne. Arbejdsgangen er ikke udtømmende og dækker kun dele af den samlede indsats. Det er derfor nødvendigt at supplere arbejdsgangen. Denne supplerings af arbejdsgangen skal særligt ske ved at beskrive og kortlægge fælles metoder omkring organisering og fastholdelse af medlemmerne. Forbundet tager initiativ hertil.

Målet for metodevalget skal bl.a. være involvering og faglige fællesskaber. Organisering skal opleves som et samarbejde i et fællesskab mellem afdeling/forbund, tillidsvalgte, arbejdsplads og medlemmer. Udvikling af metoderne skal blandt andet bidrage til nye tilgange i håndteringen af medlemmernes problemer og sager. Faglige sager skal i højere grad løses på arbejdspladsen, således at en bredere skare af kollegaerne bliver involveret, og således at medlemmerne i højere grad selv løser problemerne i et fagligt fællesskab.

Værktøjer

Uddannelse af tillidsvalgte.

De tillidsvalgte skal opleve at få tilbud om en personlig uddannelsesplan ved nyvalg, som løbende skal ajourføres.

På samme måde skal de nyvalgte via afdelingen introduceres til arbejdet som tillidsvalgt. Disse forhold er beskrevet i 3F Medlemsservice, ligesom arbejdsgangen omkring tillidsvalgte, forholder sig til introduktion, uddannelsesplan og løbende kontakt og dialog mellem afdeling og tillidsvalgte. Det skal sikres, at afdelingerne løbende er opdateret på de uddannelser, der tilbydes de tillidsvalgte.

"Den nye organiseringsuddannelse" er et godt eksempel på, hvordan 3F giver de tillidsvalgte nye redskaber til at organisere kollegaerne i et fagligt fællesskab. Faglig styrke på arbejdspladsen skal være den røde tråd i uddannelsen af de tillidsvalgte.

Der skal være fokus på, at 3F i højere grad involverer arbejdsmiljørepræsentanterne og meningsdannere som et vigtigt aktiv for organiseringsindsatsen på arbejdspladserne.

Uddannelse for valgte og ansatte

Uddannelsen af valgte og ansatte i afdelingerne skal have sigte på professionalisme og organisering. Uddannelsen skal indholdsmæssigt følge det samme spor som den uddannelse, der gennemføres for de tillidsvalgte. Der skal således være overensstemmelse mellem de metoder, der arbejdes med for de tillidsvalgte, og de metoder der arbejdes med for valgte og ansatte. Dog skal der ved uddannelsen af valgte og ansatte i afdelingerne tages højde for, at de spiller en særlig rolle som inspiratorer og organisatorer over for tillidsvalgte og medlemmer samt at de skal kunne spille en formidlende rolle over for virksomhedernes ledelse.

It-værktøjer

Afdelingerne skal målrettet uddannes i, hvordan CRM kan anvendes til at systematisere organiseringsindsatsen. Der skal udarbejdes manualer, som gør det nemt for afdelingerne at håndtere CRM. I det omfang at CRM ikke kan levere de ønskede redskaber, skal der gennemføres forbedringer af systemet.

Set i lyset af nødvendigheden af en højere organisationsgrad er det vigtigt, at vi i hele 3F betragter det som en fællesopgave og ikke kun som et afdelingsanliggende eller et forbundsprojekt. Derfor lægges der op til et udviklende samarbejde mellem afdelinger, grupper og forbund.

Rollefordeling

Afdelingerne er ansvarlige for igangsættelse og drift af lokale organiseringsinitiativer og for beslutning om en organiseringsindsats på virksomheder eller i brancher. Med afsæt i det arbejdsfællesskab, der er mellem a-kassen og de faglige områder skal medarbejderne i a-kassen også være en del af organiseringsarbejdet.

Grupperne bidrager til indsatsen med viden og kompetencer. Ligeledes har grupperne ansvar for løbende at følge udviklingen i organisationsprocenten i de forskellige brancher og på baggrund heraf afveje behovet for en ekstraordinær indsats og i samråd med relevante afdelinger indstille en branche eller en virksomhed til at indgå i en ekstraordinær indsats.

Forbundets sekretariater har ansvaret for at udbyde uddannelse og træning inden for organiseringsarbejdet. Sekretariaterne skal ligeledes bidrage med tilbud om sparring og erfaringsudveksling. Der rådes over et udrykningsteam, der i særlige tilfælde - og på baggrund af en beslutning i Styregruppen - kan rykke ud og gennemføre en særlig indsats i en branche eller virksomhed i samarbejde med den lokale afdeling. Forbundet skal endvidere understøtte afdelinger med særlige behov i analysearbejde, "talararbejde", målsætninger og handleplaner for organisering.

Delstrategi for organiseringsindsats på erhvervsskolerne

Formål

Formålet er at organisere potentielle medlemmer under erhvervsuddannelser inden for 3F's områder samt at øge bevidstheden blandt personer under relevante erhvervsuddannelser om 3F og overenskomstens centrale betydning for lønmodtageres arbejdsliv og vilkår. Endvidere har delstrategien et underliggende sigte på, at 3F øger sit fokus på organiseringspotentialer indenfor voksen- og efteruddannelsesområdet.

Indhold

Principper

- Indsatsen skal foretages systematisk, således at alle relevante uddannelser, herunder AMU, besøges.
- Indsatsen skal tage udgangspunkt i branchen/faget og dermed skabe en klar sammenhæng mellem fag og fagforening.
- De 3F repræsentanter, der kommer på skolerne, bør have kendskab til de fag og brancher, som de skal organisere. Det skal tilstræbes, at det kontinuerligt er den/den samme personer, der kommer på skolen og har kontakten til lærerne.
- Skolebesøg skal så vidt muligt tilrettelægges som klassebesøg.
- Erfaringer fra skolebesøgene skal opsamles, og videndeling skal finde sted.
- Forskellige metoder for indsatsen skal afprøves for dermed at optimere indsatsen.
- Der opsættes årlige delmål for organisationsprocenten for hver uddannelsesretning/brancheområde i den kommende kongresperiode.

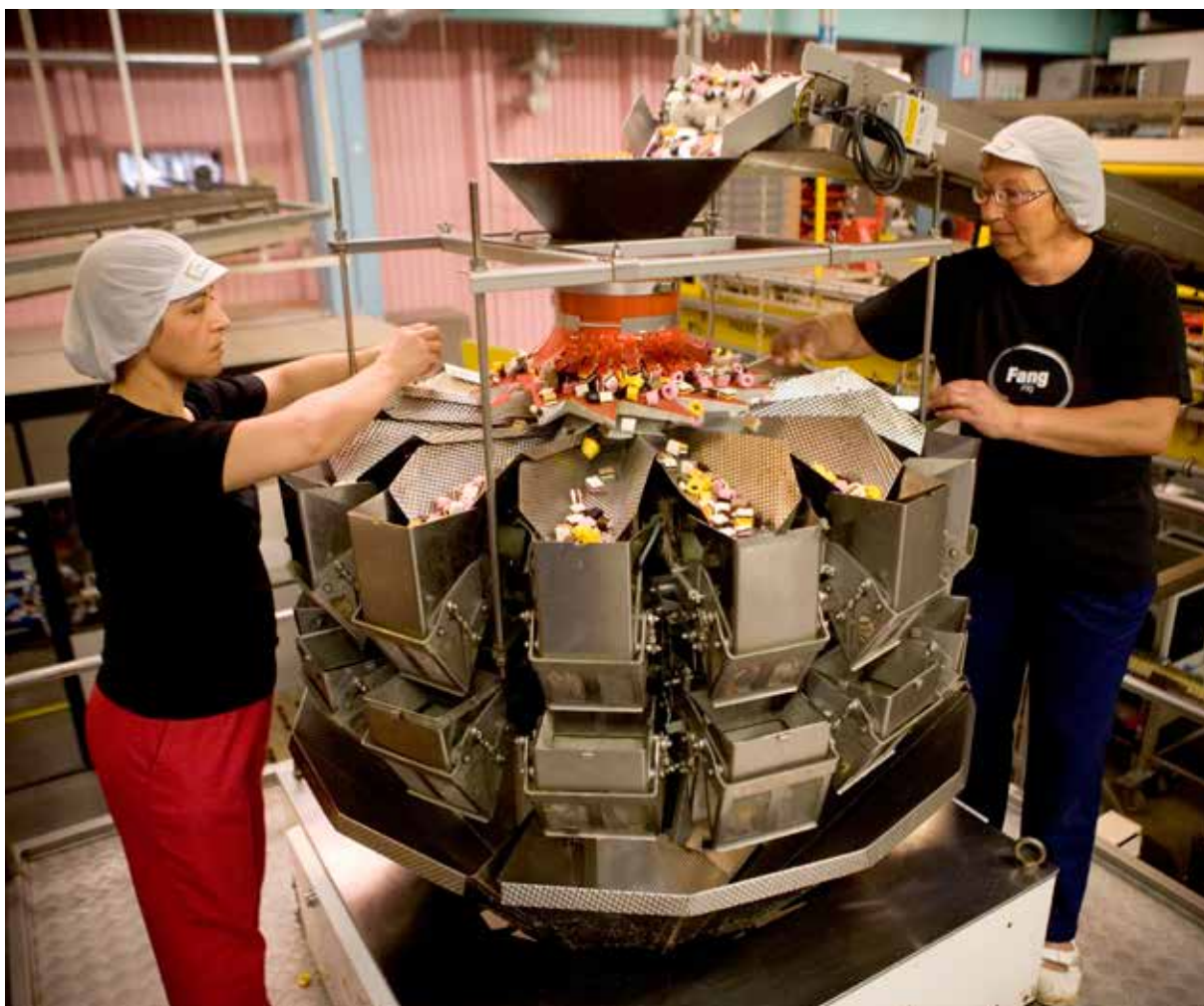


Metode

Der skal etableres en oversigt over samtlige relevante uddannelsesforløb. På dette grundlag struktureres skolebesøgene, hvem besøger skolen, hvornår besøges skolen og hvordan. Afdelingerne skal på den baggrund udarbejde en plan for de konkrete skolebesøg.

I samarbejde mellem afdelinger og grupper fastlægges mål for organisationsprocenten i løbet af uddannelsesforløbet. Hvert hold på erhvervsuddannelserne får besøg af 3F på mindst 3 af forløbene.

De gode erfaringer fra skolebesøg beskrives med henblik på at udvikle et koncept for de 3 besøg med plads til fag/brancheforskellighed. Indsatsen skal iagttage arbejdsgangene (3F Medlemsservice): "Unge under 30 år", "Jobtjek", "Opsøgende arbejde" og "Elektronisk kontakt og selvbetjening". For at kunne understøtte indsatsen vil det være nødvendigt at revidere de nævnte arbejdsgange, således at tidligere og nye erfaringer løbende tænkes sammen i en samlet koncept og arbejdsgang, der tager højde for fag/brancheforskellighed. Forbundet tager initiativ hertil.



Værktøjer

Der etableres vejledninger i, hvordan skolebesøgene konkret foretages, og der ses på muligheder for udvikling af særlige værktøjer og faginteressante indmeldelsesgaver.

CRM skal videreudvikles til at kunne håndtere en struktureret og systematisk organiseringsindsats på erhvervsskolerne.

Rollefordeling

Det er afdelingens ansvar at besøge erhvervsskoler og udarbejde en plan herfor.

Det er ligeledes afdelingens ansvar at opsætte årlige delmål for organisationsprocenten for hver uddannelsesretning/brancheområde, der understøtter formålet og den samlede målsætning.

For afdelinger, der ikke har en fast og et løbende skolebesøgsforløb, tilbyder forbundet et samarbejde med afdelingen, så en person fra forbundet, herunder frivillige fra 3FU, kan bistå en person fra afdelingen med besøg.

Grupperne har ansvaret for at der gennemføres besøg af en 3F afdeling på "fagcentrerede skoler", som har et stort geografisk dækningsområde, der favner flere 3F afdelinger. Koordineringen heraf foretages i samarbejde med de(n) relevante afdeling(er).

Grupperne har ligeledes ansvar for at bidrage med faglige input til undervisningsmaterialer, der medbringes på de tekniske skoler. Grupperne medvirker ligeledes til at sætte fokus på, hvordan 3F kan indtænke organisering i det arbejde, som vi i forvejen gør inden for voksen- og efteruddannelsesområdet.

Forbundet har ansvaret for at registrere og systematisere skolebesøgene samt at bistå afdelinger, der anmoder om hjælp til at forestå organiseringsindsatsen. En del af dette arbejde er at indhente oplysninger om relevante uddannelsesforløb.

Det er ligeledes forbundets opgave at udarbejde statistikker og nøgletal, således at indsatsen bliver målbar. Desuden sikrer forbundet erfaringsopsamling og sikre, at disse bliver delt og brugt, herunder forskellige fif til at få adgang og relationsopbygning til "modvillige" skoler. Endvidere foretages en nærmere erfaringsudveksling og vurdering om der er særlige omstændigheder man bør iagttage over for gruppen af personer under en erhvervsuddannelse, der har en anden etnisk baggrund end dansk.

Endelig skal forbundet udarbejde målrettede kursusforløb og undervisningsmaterialer til brug for afdelingerne. Forbundet sikrer ligeledes erfaringsudveksling om positive organiseringstiltag inden for voksen- og efteruddannelsesområdet.

Vision for organiseringsarbejdet i 3F

“Danmarks stærkeste fællesskab med hjerte og fornuft”

<p>Formål med den fælles organiseringsstrategi</p> <p>Sikre et styrket fællesskab: “Fællesskabet i centrum”.</p> <p>Sikre at organisering er en del af “hverdagen” i 3F.</p>	<p>Mission - vores overordnede mål</p> <p>Fastholde og udvikle fællesskabet og den faglige styrke på arbejdspladserne.</p> <p>Fastholde og styrke den danske model.</p> <p>Et stærkere 3F fagligt og politisk.</p> <p>Medlemmerne skaber fagforeningen.</p>
<p>Værdier vi står for</p> <p>Medlemmerne i centrum.</p> <p>Aktiv og organiserende medlemservice og sagsbehandling.</p> <p>Parternes samarbejde og indflydelse.</p> <p>Fællesskabet på arbejdspladserne.</p> <p>Bredt samarbejde i 3F organisationen, og ejerskab til beslutningerne om retning og prioritering.</p> <p>Ressourcebevidsthed og omkostnings-effektivitet.</p>	<p>Fremtid som vi ønsker at opnå med den fælles organiseringsstrategi</p> <p>Mangfoldigt og inkluderende fællesskab, hvor der er ejerskab til, at man løfter i flok og har videns- og erfaringsudveksling.</p> <p>Fagligt aktive medlemmer på arbejdspladsen.</p> <p>Kompetente og aktive tillidsvalgte, der gennem grunduddannelsen mv. har fokus på at organisere deres kolleger.</p> <p>Afdelinger der understøtter organiseringsindsatsen på arbejdspladserne, og som tillige selv fastlægger ambitiøse og realistiske strategier for organisering og overenskomstdækning, herunder på tværs af branchegrupper og medlemsgrupper.</p> <p>Et forbund, der understøtter de tillidsvalgtes og afdelingernes organiseringsindsats, som sikrer en fælles retning i organiseringsindsatsen, som sikrer optimale it arbejdsredskaber til brug for organiseringsindsatsen, og som sikrer fælles opgaveløsninger, hvor det er hensigtsmæssigt ift. organiseringsindsatsen.</p>

Styregruppens medlemmer

Poul Erik Skov Christensen (formand for styregruppen), Forbundsledelsen
Jane Korczak, Forbundsledelsen
Claus Jørgensen, Forbundsledelsen
Mads Andersen, Industrigruppen
Jan Villadsen, Transportgruppen
Arne Grevsen, Den Grønne Gruppe
Peter Hougård Nielsen, Byggegruppen
Ellen K. Lykkegaard, Den Offentlige Gruppe
Tina Møller Madsen, Privat Service, Hotel og Restauration
Søren Elsberg, 3F Aalborg (Region Nordjylland)
Laila Stidsborg, 3F Skagerak (Region Nordjylland)
Gert Ringgaard, 3F Skive-egnen (Region Midtjylland)
Jens Svenningsen, 3F Silkeborg (Region Midtjylland)
Brian Høvdal Lyst, 3F Varde-Billund (Region Syddanmark)
Charlotte Vincentz Petersen, 3F Odense GOPS (Region Syddanmark)
Flemming Lassen, 3F Kalundborg (Region Sjælland)
Kurt Rasmussen, 3F Slagelse (Region Sjælland)
Jan Mathiesen, 3F København (Region Hovedstaden)
Jim Staal, 3F Industri Vestegnen (Region Hovedstaden)
Rebekka Abildtrup Hansen (formand for ungdomsudvalget i 3F)

KONGRES


Kongres
2013