

LM-sak 8.5/2019 Prioritert strategiarbeid i kommende landsmøteperiode - FOs ledermedlemmer

Landsstyret innstiller for landsmøtet:

- 1 Landsstyret utvikler en strategi for ledermedlemmer basert på saksframstillingen.

Saksframstilling:

Dette forslaget bygger på:

- a) Fafo-rapport 2009:28, Medlemmer i lederstillinger – utfordringer for Fellesorganisasjonen
- b) Kongressvedtak 2010, sak 8.1. Organisasjonsutvikling – Tiltak rettet mot ledermedlemmer
- c) Protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 30.–31. august 2012
- d) Notat med anbefalinger knyttet til tilbudet til ledermedlemmer i FO fra FOs organisasjonsutvalg 15. oktober 2012
- e) LS-møte 27.–29. mai 2019.

Det er klart ønskelig å bistå ledermedlemmene våre på en god måte. Punktene 1 a–d er likevel ikke fulgt opp godt nok. Derfor er det behov for ny giv i dette arbeidet. Det skal påpekes at det har vært jobbet med oppfølging av kongressvedtaket gjennom arbeidene i organisasjonsutvalget f.o.m. 2012 og i arbeidsgruppa for ledermedlemmer. Her er det utarbeidet et godt grunnlagsmateriale det er naturlig å jobbe videre med.

Ledermedlemmene i FO innehar lederstillinger på flere nivåer innenfor ulike sektorer og virksomheter. Spennet i lederstillinger som medlemmer av FO besitter, er derfor stort, fra ledere av store private institusjoner eller kommunale enheter med utstrakt budsjett- og personalansvar, til mellomlederstillinger innenfor helseforetak eller i den kommunale barnevernstjenesten. FOs medlemmer i lederstillinger befinner seg slik innenfor svært ulike virksomhetsvise styringsstrukturer og tariffområder og er ingen ensartet gruppe.

FOs organisasjonsmodell, der ledere og ansatte er medlem av samme fagforbund, er typisk for profesjonsforbund. Andre profesjonsgrupper der ledere og ansatte for øvrig er organisert sammen, er for eksempel sykepleiere, leger, lærere og førskolelærere. Det yrkesfaglige og profesjonsfaglige fellesskapet er viktigere enn at man har ulike stillinger eller posisjoner.

Det er avgjørende for FO å være en organisasjon som er attraktiv også etter at man går over i rollen som arbeidsgiver. FO må derfor også ha fokus på ledere fordi det primære fokuset hos en fagforening naturlig nok ligger på arbeidstakere.

Ledermedlemmer har stor innflytelse på utvikling av tiltak og er viktige som politiske aktører i kommunene. De er viktige for sosialpolitiske perspektiver, de ansetter (våre profesjoner) og vet hva våre utdanninger står for. Ledermedlemmene er «rollemodeller», dvs. premissleverandører mht. holdninger til å være organisert i FO. Ledere har også stor innflytelse i alle organisasjoner og er derfor vesentlige for FOs innflytelse på arbeidsplassene.

FOs ledermedlemmer er ikke en ensartet gruppe. De har ulike begrunnelser for medlemskapet sitt, og dette gjenspeiler seg i hvilke forventninger de har til forbundet. De er både toppledere og mellomledere, i privat og offentlig sektor, som har en profesjonsfaglig begrunnelse for medlemskapet sitt i FO. Det kan være grunn til å anta at det er denne gruppen som har den sterkeste tilknytningen til FO, fordi medlemskapet er med på å styrke identiteten som fagperson, og fordi de fremholder at denne identiteten er vel så viktig som identiteten som leder.

De fleste ledere som har en naturlig tilhørighet til FO, forblir medlemmer også etter at de kommer i lederstillinger. De oppfatter FO langt på vei som et forbund som er flinke til å kjempe for de lavtlønte medlemmene sine, men som i mange sammenhenger glemmer at de er et forbund som organiserer hele profesjoner fra topp til bunn. Lederne opplever også at de får lite igjen for medlemskapet sitt og synes det er på høy tid at det fokuseres på ledermedlemmer. Dette er viktige forhold som bør adresseres i en strategi.

Fafo-rapportens kapittel fire beskriver tre typer ledertilknytning:

- Ledere med ideologisk forankring til FO
- Ledere med profesjonsfaglig forankring til FO
- Ledere med en pragmatisk forankring til FO

Disse har ulike forventninger til FO.

Det er først og fremst toppledere som synes å ha en ideologisk forankring til FO. De fremholder at de velger å være fagorganisert ut fra et ønske om å være en del av den politiske bevegelsen som FO tilhører. De opplever ikke at kontingenten de betaler, er for høy. Likevel er det viktig for dem å føle at «de blir sett av forbundet», at kontingenten de betaler, «går til noe», og at forbundet har noen tilbud som også er rettet mot dem. Selv om de egentlig ikke har behov for tilbudene i seg selv og dermed kanskje ikke vil benytte seg av eventuelle tilbud, ønsker de noe oppmerksomhet fra FO. En slik oppmerksomhet opplever de ikke at de får i dag.

Det er både toppledere og mellomledere, i privat og offentlig sektor, som har en profesjonsfaglig begrunnelse for medlemskapet sitt i FO. Det kan være rimelig å anta at det er denne gruppen som har den sterkeste tilknytningen til FO, fordi medlemskapet er med på å styrke identiteten som fagperson, og fordi de fremholder at denne identiteten er vel så viktig som identiteten som leder.

Samtidig som denne gruppen består av dem med kanskje den sterkeste tilknytningen, er det også disse lederne som har de største forventningene til forbundet. Mange fremholder at FO har få tilbud for ledere, og at de har et klart ønske om at forbundet øker sin oppmerksomhet mot dem som gruppe. Lederne med en profesjonsfaglig forankring til FO ønsker også at forbundet skal legge til rette for regionale ledernetverk. Et tema i slike uformelle ledernetverk kan gjerne være knyttet til lederrollen i de profesjonene som FO organiserer. De ønsker også en årlig nasjonal lederkonferanse.

Det er først og fremst mellomledere som har en pragmatisk forankring til FO. Typisk henvises det til gode forsikringsbetingelser som årsak til at man er medlem. Det er også i denne gruppen vi finner ledere som oftest har vurdert å bli medlemmer i andre forbund, og der vi oftest finner dem som synes medlemskontingenten er høy nok

eller for høy. De pragmatiske lederne ønsker, behov og forventninger til FO synes først og fremst å være innrettet mot tradisjonelle fagforeningsspørsmål som bistand i lønnsforhandlinger og i eventuelle konfliktsaker. De ønsker at FO skal ha dyktige tillitsvalgte som er flinke til å forhandle deres lønn, og som også vil representere dem i konflikter på arbeidsplassen.

Videre arbeid med strategien:

FO har et mål om å styrke den generelle servicen og den profesjonsfaglige bistanden til alle medlemmer, også ledermedlemmer. En tydelig og godt kommunisert strategi for ledermedlemmer antas å bidra sterkt til FOs måloppnåelse. En tydelig strategi for ledermedlemmer kan styrke bevisstheten om at FO har tilbud som også omfatter dem som gruppe. Ledermedlemmer skal vite at FO er der like mye for dem som for øvrige medlemmer. På den måten viser vi at vi er et solidarisk forbund for alle.

Hovedmålene bør være å styrke tilbudene til og ivaretagelsen av ledermedlemmer. Kanskje vel så mye handler dette også om omdømme- og organisasjonsbygging. Det bør settes delmål for kommende landsmøteperiode. Strategien bør tegne et positivt bilde av FOs satsing på en svært viktig medlemsgruppe og kommunisere hva FO ønsker å oppnå med satsingen.

Mulige tiltak:

Fafo-rapporten legger vekt på tre områder: organisasjonsmodell, lokale lønnsforhandlinger og profesjonsfaglige tiltak.

Organisasjonsmodell:

Det er stor oppslutning om FOs organisasjonsmodell blant lederne. Det er ingen som gir uttrykk for ønsker om at FO skiller ut lederne i en egen gruppe, slik som enkelte andre profesjonsforbund har valgt å gjøre. Det er imidlertid knyttet en del praktiske utfordringer til den vertikale organisasjonsmodellen FO har valgt. I undersøkelsen gjort av Fafo kommer det fram at forbundet har noen utfordringer knyttet til hvordan konflikter på arbeidsplassen, som involverer FO-medlemmer i både overordnet og underordnet stilling, skal håndteres innenfor det ordinære tillitsvalgtsapparatet.

Kanskje må FO også gjøre noen avveininger med hensyn til hvilke medlemsgrupper de ønsker å tilby bistand i situasjoner med konflikt på arbeidsplassen. Det er viktig at forbundet i opplæringen av sine tillitsvalgte legger vekt på hvordan den tillitsvalgte skal håndtere en situasjon hvor begge de involverte partene i en konflikt er medlemmer av FO. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike ledergruppene når det gjelder hvilket behov de har for bistand fra FO ved konflikt på arbeidsplassen. I slike tilfeller opptrer ofte topplederne som arbeidsgiverrepresentanter og bruker arbeidsgiverapparatet som støtte, mens mellomlederne ofte trenger bistand fra FO på lik linje med de øvrige ansatte.

Rutinene for hvordan en leder som kommer i konflikt på arbeidsplassen, skal gå fram for å få den nødvendige bistanden fra FO, er i dag uklare, og praksis for hvordan dette gjøres, varierer for de ulike regionene. Det er et sterkt ønske fra lederne at FO utarbeider klare og forståelige rutiner omkring hvem man som leder kontakter dersom man har behov for bistand fra forbundet i en konflikt på arbeidsplassen.

Fafo har pekt på at det kan være klokt av forbundet å rette oppmerksomhet mot førstelinjelederne. Denne ledergruppen står med «ett bein i hver leir» – de er en del av ledelsen, men har samtidig god kontakt med de øvrige ansatte og med brukerne. En stor andel av FOs ledermedlemmer befinner seg i førstelinjen. Disse ledermedlemmene er i en posisjon hvor de ofte har behov for bistand fra fagforeningen, og tiltak rettet mot denne gruppen vil treffe mange ledermedlemmer.

Lokale lønnsforhandlinger:

Den kanskje største utfordringen FO står overfor når det gjelder å bistå medlemmer i lederstillinger, er knyttet til de lokale lønnsforhandlingene. Dette er et tema som omfatter selve kjernen i tradisjonelt fagforeningsarbeid. Mange av FOs ledermedlemmer er i kommunal sektor og er omfattet av lønnsbestemmelser hvor forhandlingsfullmakten ligger hos FO lokalt. Det samme gjelder lederne innenfor helseforetakene, som er omfattet av tariffavtalen med Spekter. FO er prinsipielt imot lokale lønnsforhandlinger, men må likevel forhandle lokalt for både ledermedlemmer og øvrige medlemmer som er omfattet av tariffavtaler med bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger.

Som en konsekvens av forhandlingsmodellene med lokal lønnsdannelse for ledere er det et sterkt press fra lederne om at de tillitsvalgte skal bruke mye tid på de individuelle lønnsforhandlingene. Det kan derfor se ut som om det er et behov for en tydelig lønnspolitisk strategi fra forbundet når det gjelder spennet mellom individuell lønnsfastsettelse for ledermedlemmene og kollektiv lønnsfastsettelse for de øvrige medlemmene skal håndteres både lokalt og sentralt. Likelønn i lederstillinger bør også inngå i vurderingen da det synes å være ulikheter i lønnsnivåene for ledere i stillinger med tilsvarende ansvars- og oppgaveportefølje.

Profesjonsfaglige tiltak:

Mange av ledermedlemmene gir en ideologisk og/eller profesjonsfaglig begrunnelse for medlemskapet sitt i FO, og for dem er tilknytningen og lojaliteten til både FO og LO ofte sterk. Disse medlemmene har også klare ønsker og forventninger knyttet til det profesjonsfaglige tilbudet. Når det gjelder ledermedlemmenes ønsker omkring det profesjonsfaglige tilbudet, kan forbundet antagelig innfri mye av dette med små konkrete grep som vil treffe mange. For eksempel:

- Fagbladet Fontene og spesialnummeret Fontene forskning er viktige kilder for profesjonsfaglig påfyll og bør publisere artikler som tar opp dilemmaer og utfordringer knyttet til forholdet mellom ledelse og profesjon.
- Ledernetverk var et tiltak som flere ledermedlemmer syntes ville være en god idé som en arena for erfaringsutveksling og faglig påfyll.
- En egen konferanse for ledere i regi av FO er et profesjonsfaglig tilbud som får stor oppslutning blant lederne. Det synes ønskelig med en konferanse av høy faglig aktualitet og kvalitet, arrangert hvert eller annethvert år. Hensikten med å delta er å få faglige innspill og ideer om hvordan de som ledere i et profesjonsyrke kan møte nye utfordringer.

Avslutning:

Det er foreløpig ett tiltak som er vedtatt gjennomført, ref. LS-sak 24/2019, Avtale om kurs og rådgivning for ledermedlemmer i FO. Formålet med avtalen, som er inngått med Modum Bad, er å sikre FOs ledermedlemmer rom for refleksjon og rådgivning på områdene arbeid, helse, samliv, familie og fritid. Målsettingen er å fremme helse

og livskvalitet, styrke bevissthet og identitet i yrkesrollen, samt forebygge utbrenthet og sykefravær. Avtalen vil være gjeldende fra 1. januar 2020. Et slikt tiltak er etterspurt, og kan bidra godt til en bedre ivaretagelse av ledermedlemmene.

Det anbefales at landsstyret vurderer de tiltakene som er beskrevet over, og som kan bidra til å styrke satsingen på ledermedlemmene. Både Fafu-rapporten (a) og notat med anbefalinger knyttet til tilbudet til ledermedlemmer (d) kan være gode dokumenter å ha som utgangspunkt for utarbeidelse av en tydelig strategi.