



En stærk organisation & et aktivt medlemsdemokrati

Konstruktørforeningen
15. marts 2025



Erik Harr

Direktør i FADL –
Foreningen af Danske
Lægestuderende

Driver på deltid
Din Camino – Ledelse & Organisation

Forfatter til forskellige fagbøger –
senest Skoven Som Samtalerum
(2. udgave, 2023)

Årets Leder 2019 af Dansk
Journalistforbund



Agenda

1. Fagforeningers udfordringer
2. Den stærke organisation med det aktive medlemsdemokrati
 - Med centrale fokusområder



Hvad er en forening?

En frivillig sammenslutning af personer eller aktører, der slutter sig sammen om et eller flere formål

Hvad er en forening?

En frivillig sammenslutning af personer eller aktører, der slutter sig sammen om et eller flere formål

Hvad er så en fagforening?

1. Den laveste fællesnævner – alle skal have lige lidt?
2. Eksponent for rigiditet og snævre faggrænser?
3. 'Beskyttelsespenge' – hvis tingene går galt?
4. Et forsikringselskab?
5. En social samværsklub?



I politisk ledede organisationer....

- Vi lever af meninger. Mange vil gerne have indflydelse
- Indbygget værdilogik for, hvad der er rigtigt og forkert
- Bundlinjen – det vi måler resultater på – kan være diffus



Magt i organisationer

- Organisationer – og mennesker – er ikke nødvendigvis rationelle
- Folk har ofte forskellige, modsatrettede interesser og prioriteter
- Organisationer er *politiske* steder – det kræver klog magtanvendelse

Udfordringer – især med de unge

- Det kan være diffust for målgruppen, hvad en fagforening er
- Målgruppen ved – måske – at de får samme overenskomst uden medlemskab af en fagforening
- De unge har ikke nødvendigvis hørt om ‘den danske model’
- De kender ikke til arbejdsløshed – i hvert fald ikke i samme omfang som tidligere generationer



Udfordringer – især med de unge

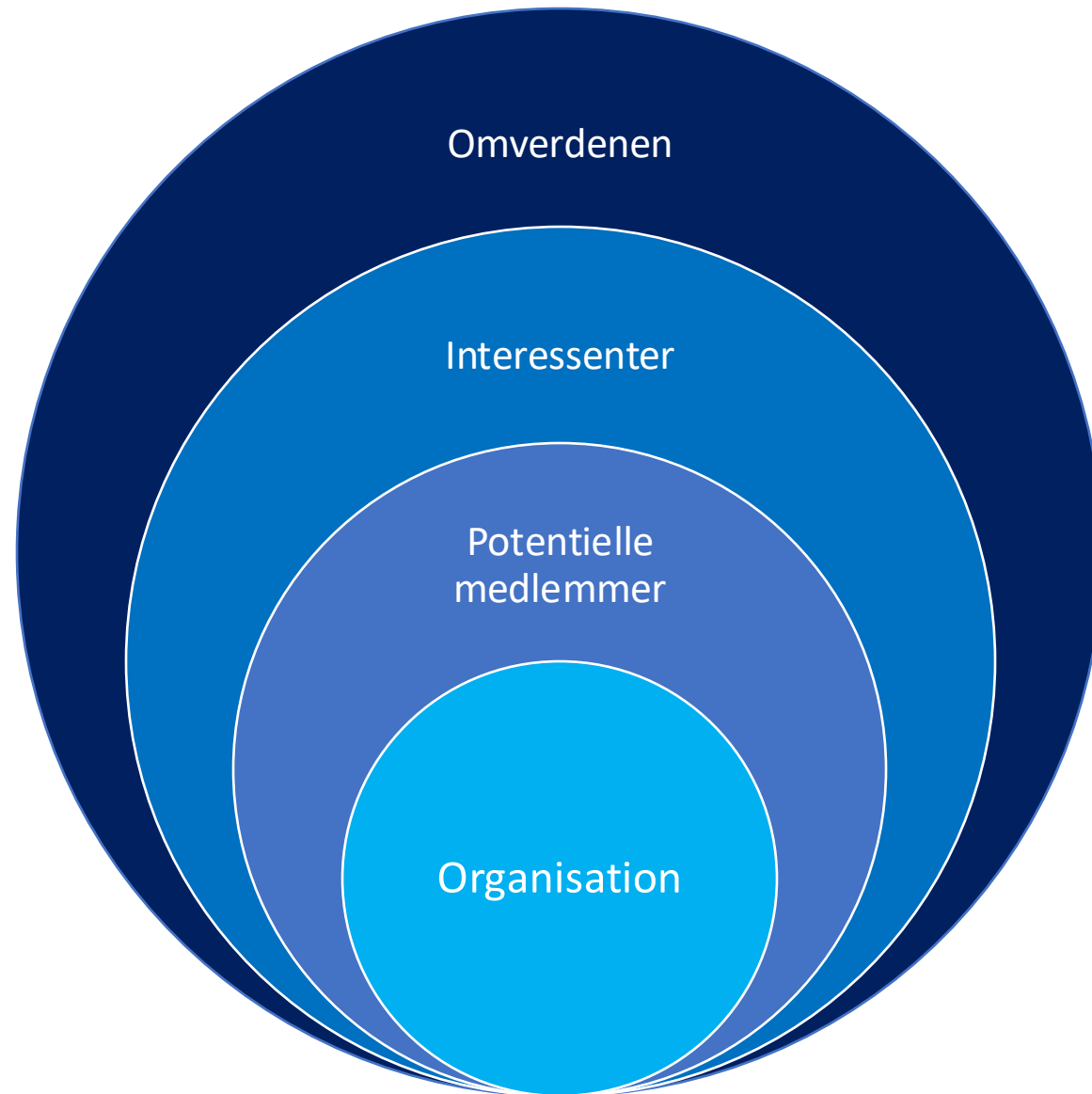
- De køber ikke nødvendigvis ideen om 'solidaritet'
- Er det overhovedet et fællesskab med appel?
- What's in it for me?

Virksomhederne låner fra foreningslivet

1. De har followers
2. De har communities
 - Zetland har medlemskaber og ikke abonnenter
3. De har influencers
4. De har ikke en krisefortælling
5. De taler om ting, der er sjovt



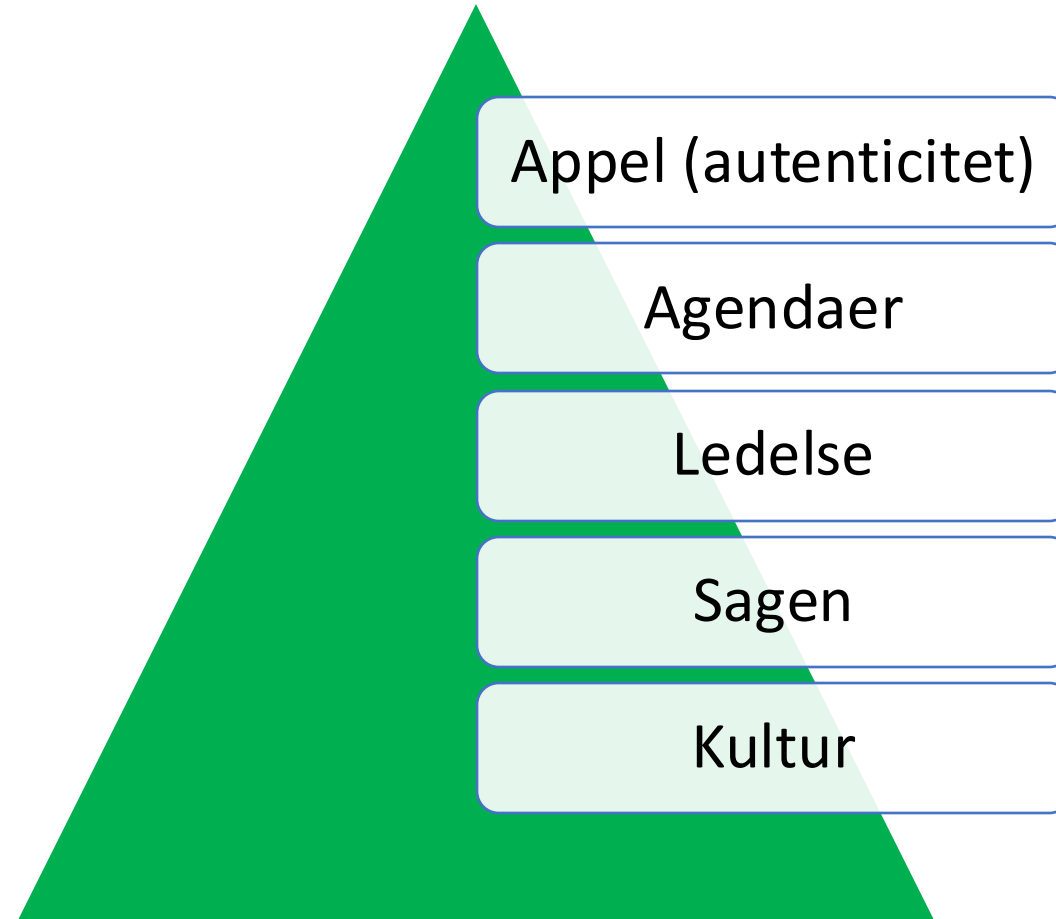
Organisationens ydre univers



Organisationens indre univers



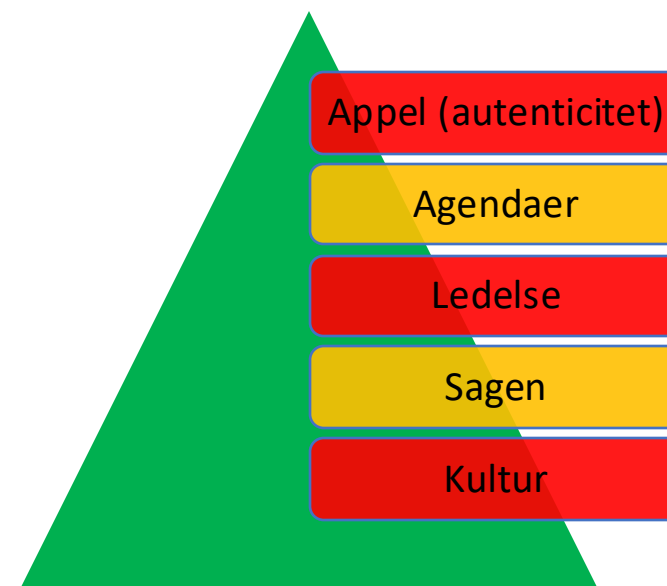
Indsatsområder i den politisk ledede organisation



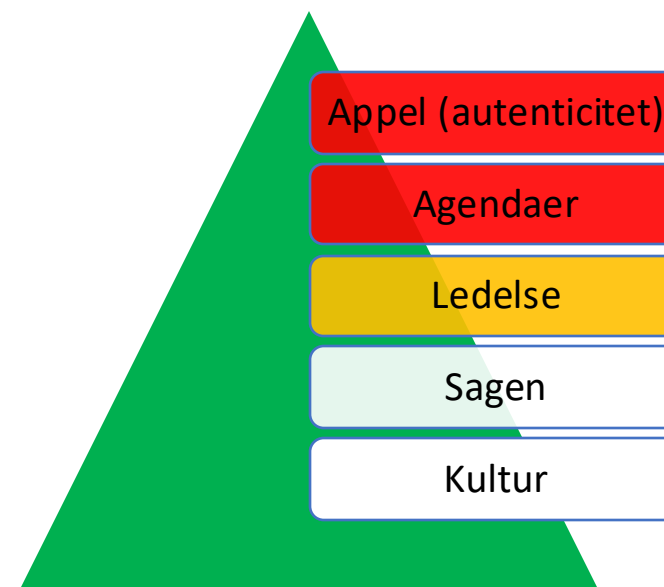
FH



Kilde: https://finanswatch.dk/Finansnyt/Pengeinstitutter/Arbejdernes_Landsbank/article15962998.ece



DSR vs. Foreningen af Danske Sygeplejersker



Kilde: <https://dsr.dk/nyheder-fra-dsr-c/grete-christensen-stopper-som-formand-i-dansk-sygeplejerraad/> + <https://www.facebook.com/danskesygeplejersker/>

DJØF



Sara Gundelach Vergo · 1.
Formand for Djøf - og stærkt optaget af, hvordan vi definerer - o...
1md. · 🌐

Wuhuuuu 🤔🤔

Kig godt på billedet herunder. Det ligner helt almindelige mennesker - og det er det også.

Men de er også noget ganske særligt: De er de 60 vindere af Bedst over 60. I **Djøf** har vi lanceret Bedst over 60, fordi vi synes, det er på tide, at vi allesammen hylder vores erfarne medarbejdere.

Og vi har fået vildt mange og vildt rørende nomineringer. I er vilde med jeres kloge, nærværende, dedikerede, omsorgsfulde, kritiske, sjove, givende, loyale og inspirerende kollegaer og chefer.

Husk at drysse konfetti ud over dem engang imellem. De er guld!



Sara Gundelach Vergo · 1.
Formand for Djøf - og stærkt optaget af, hvordan vi definerer - og skabe...
3md. · 🌐

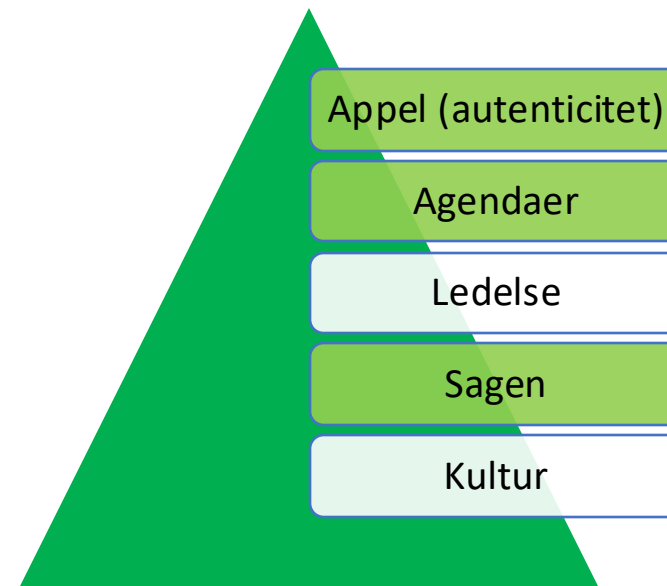
Egentlig kunne jeg bare blive liggende her. For i dag burde det være kvindernes sidste arbejdsdag i år - hvis de skulle have den samme timeløn som mænd.

For kvinder tjener i gennemsnit 12,4% mindre end mænd. Og ja. En del af det kan forklares med, at mænd og kvinder arbejder i forskellige brancher - fx er der flere kvinder i den offentlige sektor, som typisk lønner lavere end den private sektor.

Sara Gundelach Vergo · 1.
Formand for Djøf - og stærkt optaget af, hvordan vi definerer - o...
1md. · 🌐

Din blodprocent er foruroligende lav, sagde sygeplejersken, da jeg var til rutinetjek.

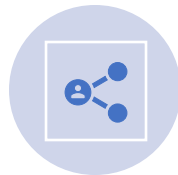
Ja, svarede jeg, det undrer mig ikke, for jeg har haft voldsom menstruation i det meste af en måned. Fordi overgangsalder 🙄



Det gode afsæt



Hvem er vi?



Hvad vil vi?

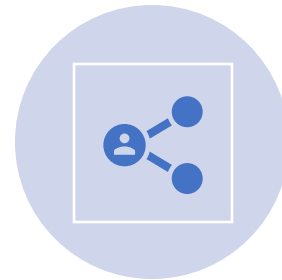


Hvordan gør vi det?

Plenum



Hvem er I?



Hvad vil I?



2. Den stærke organisation med det aktive medlemsdemokrati







Pointe

Ting er ikke altid, hvad de ser ud til at være

Vi afkoder på baggrund af allerede etablerede meninger

Det er afgørende at kende konteksten

To dominante demokratiformer

Repræsentativt demokrati

- Vi vælger nogen til at bestemme for os; til at tage de vigtige beslutninger
- Men hvad nu hvis flertallet hele tiden kanøfler mindretallet?

Direkte demokrati

- Vi stemmer om tingene direkte
- Skal vi så hele tiden stemme om alting?

Det aktive deltagelsesdemokrati

Hvor man **aktivt** deltager i **beslutningsprocesser**

Via jeres organisatoriske fora selv er med til at **skabe** organisationen

Løbende har en **dialog** om, hvad I vil – og hvordan I gør det

Det kræver gode **relationer** og **samtaleformer** – både internt i organisationen og eksternt i forhold til samarbejdspartnere.

5 pejlemærker for engagement

1. **Sagen** (eks. politisk)
2. **Relationer** (det sociale)
3. **Selvrealisering** (det personlige)
4. **Kompetenceudvikling** (fagligt, professionelt)
5. **Positionen** (status)



Lad os arbejde videre med....

1. Et stærkt fagligt udgangspunkt
 2. En social og lærende deltagelseskultur
 3. De gode historier og den stærke agenda
 4. De stærke partnerskaber – konstruktiv dialog med omverdenen
-

Essensen





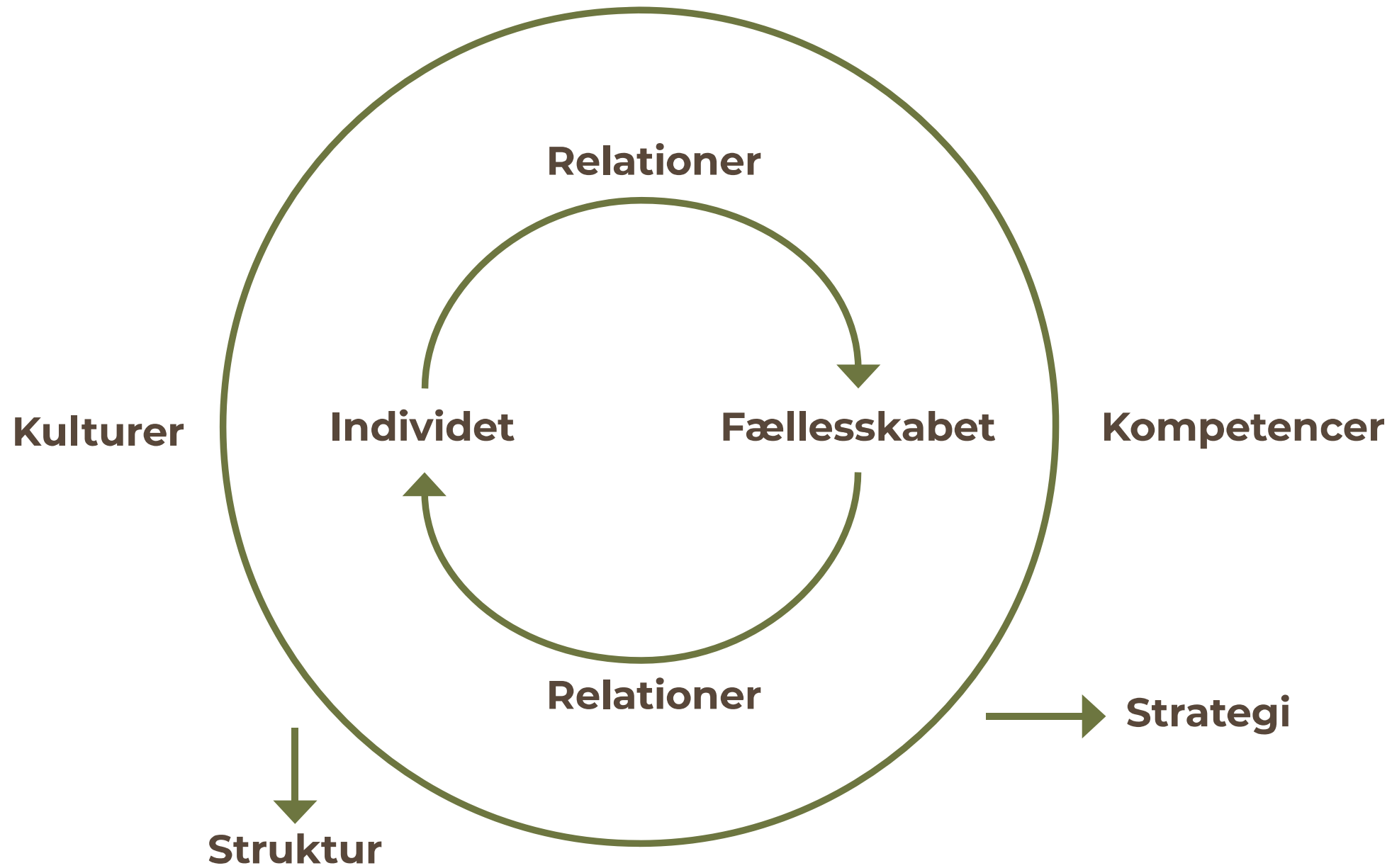
For husk nu

I er her frivilligt. Foreningen er jer. I har et formål.

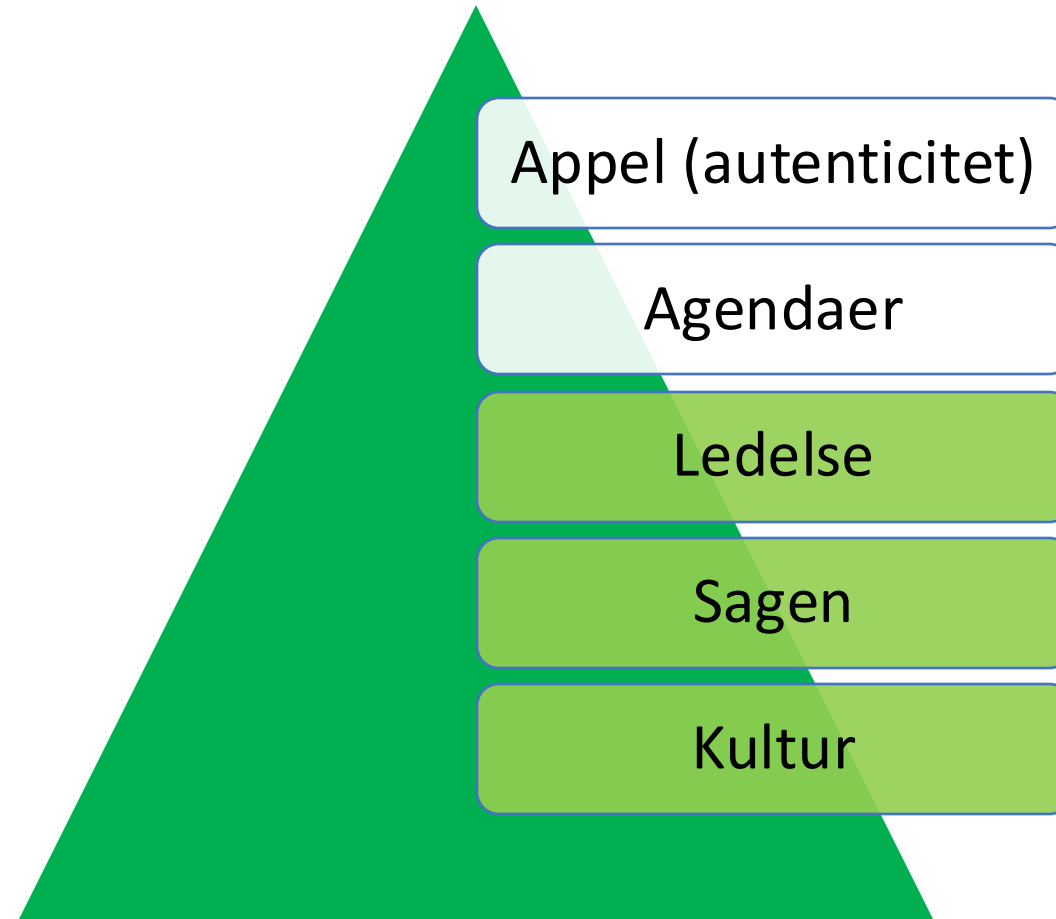
(En frivillig sammenslutning af personer eller aktører, der slutter sig sammen om et eller flere formål)

Udviklingsprocesser i organisationen

- Begynder vi lidt for ofte med **strukturen** og **strategien**
- Men vejen derhen handler om **kulturer** og **kompetencer**
- Og helt i centrum står det enkelte **individ** – jer hver især – og jeres **relationer** til hinanden.
- Det handler om jeres **fællesskab**. Det er det fokus, vi skal tage afsæt i.



Indsatsområder i den politisk ledede organisation





Morale om kultur

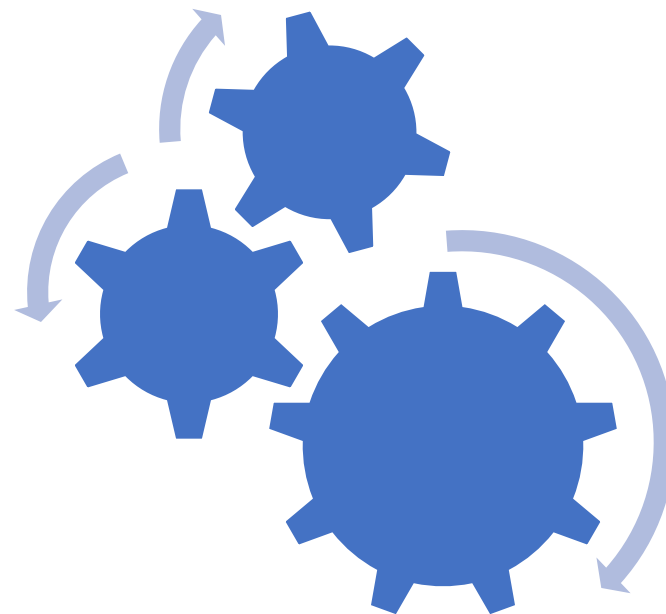
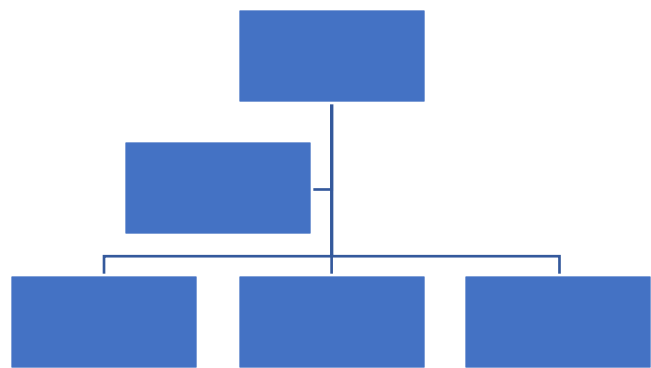
”Culture eats strategy for breakfast”

Peter Drucker, ledelsesguru

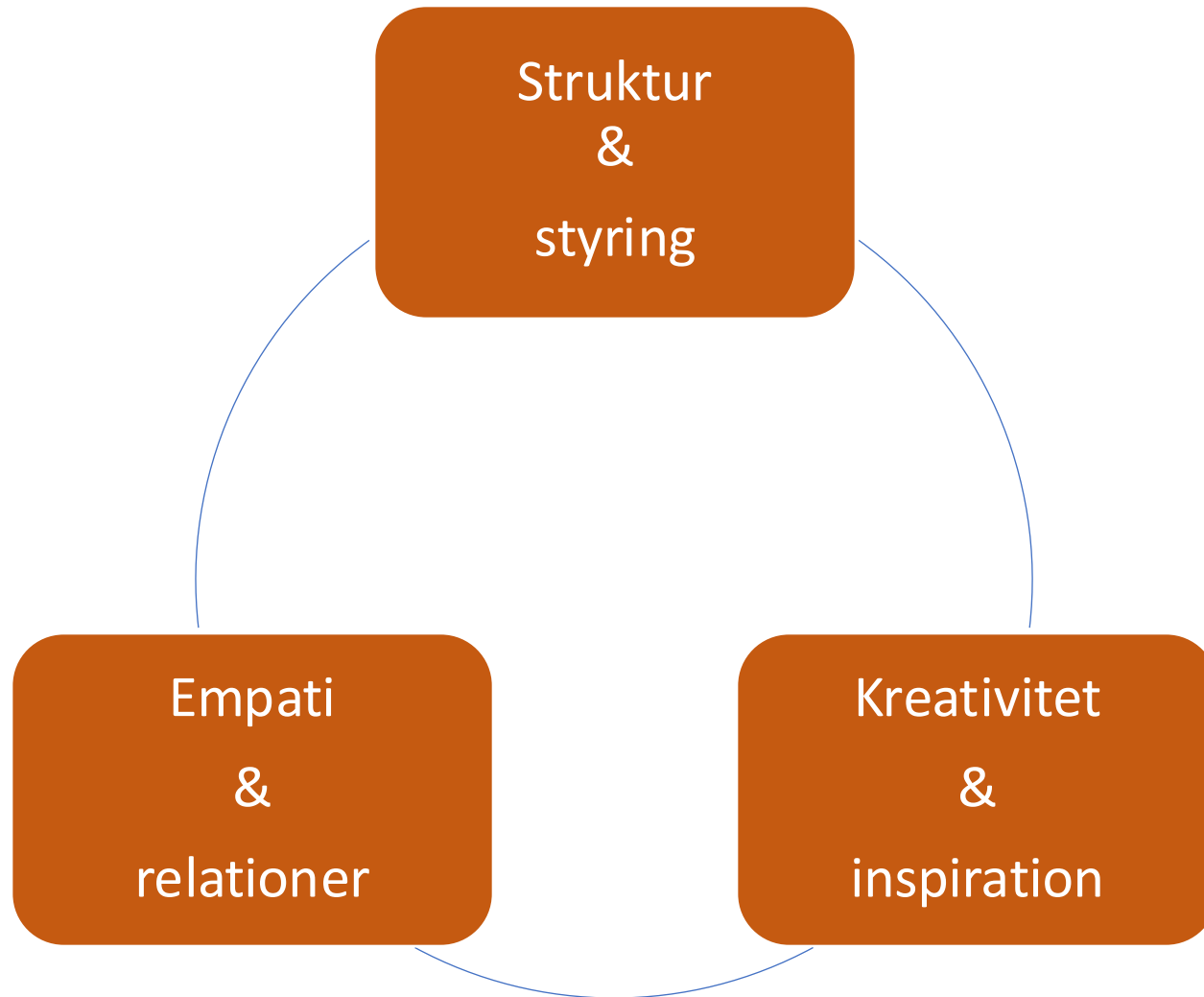
En anerkendende deltagelseskultur

- Facilitering, vidensdeling og inddragelse af relevante interessenter
- Fokus på god stemning og høj energi – måske også større vilje til eksperimentering
- Forandring som en del af organisationskulturen
- Vi skaber i handling – ikke i planlægning

Forskellige organisationsforståelser



Tre afgørende komponenter i organisationen





Den gode samtale

- Lytte, være interesseret – og give plads
- Argumenter – ikke blot for at vinde, men for at få en sag belyst
- Tro på, at andre har gode ideer, der kan bruges til noget
- At have en imødekommende samtalekultur, hvor I skaber gode platforme for hinanden

Samværsformer

- Er I organiseret på den rigtige måde?
- Er ansvaret godt nok fordelt?
- Kan beslutningsprocesserne forenkles?
- Kan I involvere jer selv og medlemmerne mere og på andre måder?
- Skal I have mere fokus på læring og kompetenceudvikling?



Stærke faglige nyheder

DEBATINDLÆG | 26/02/25

Forhastet indgreb kan skade konstruktøruddannelsen

Selvfølgelig skal uddannelserne løbende udvikles, så de matcher fremtidens behov. Men det kræver en grundig og målrettet proces i dialog med branchen – ikke forhastede indgreb. Sådan lyder det fra KF og SMVDanmark i et debatindlæg i mediet Uddannelsesmonitor.

03/03/25

Den nye overenskomst handler om dit familieliv

Hvis du er ansat i arkitektbranchen, kan du snart blive omfattet af en ny overenskomstaf tale, som giver bedre muligheder for at få familielivet til at hænge sammen med jobbet. Med mere fleksibilitet omkring sygdom, barsel og tid med børnebørnene, sikrer aftalen bedre vilkår i hverdagen.

RENOVERPRISEN | 10/02/25

131 projekter kæmper om Renoverprisen 2025

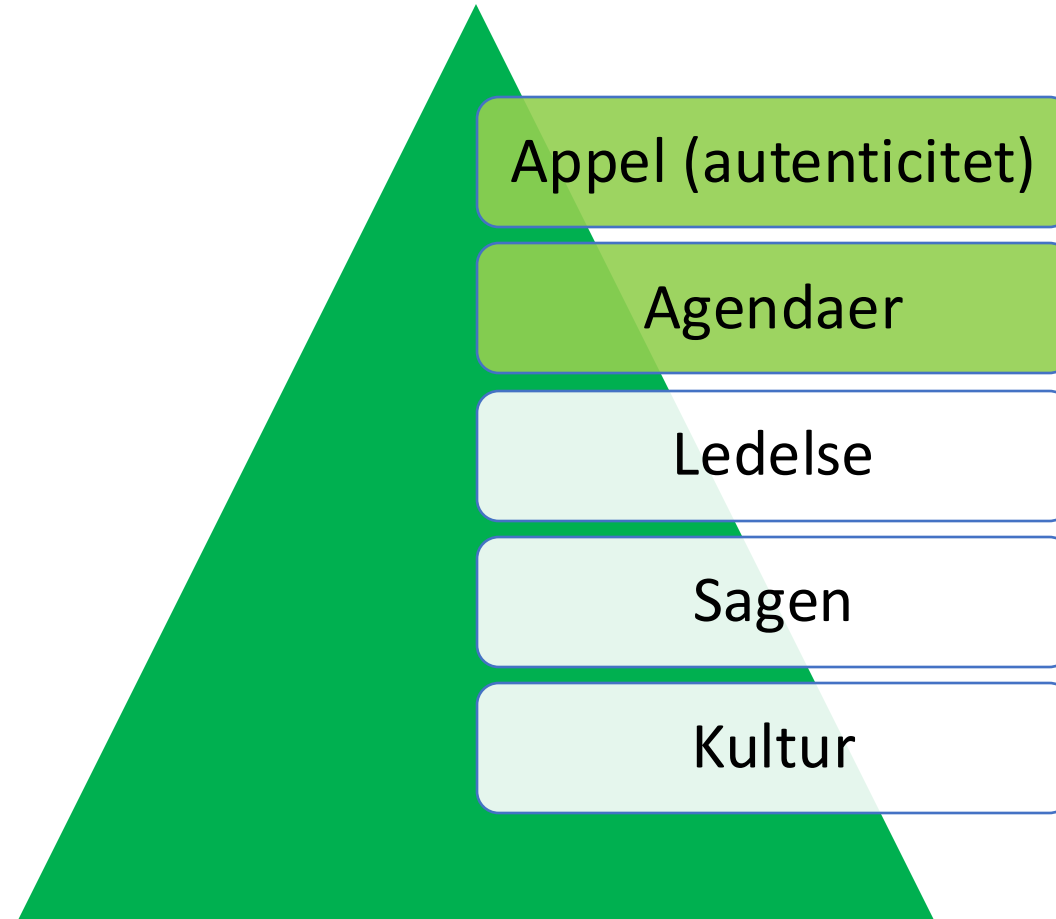
I hele Danmark bliver gamle bygninger nænsomt renoveret eller forvandlet til nye formål. 131 af dem er blevet indstillet til Renoverprisen 2025, og kampen om at blive kåret som årets mest vellykkede renovering er dermed skudt i gang.

Sagen

- Hvad er jeres vision?
- Har I en kernefortælling?
- Og i så fald: er den meget tydelig for jer selv og jeres medlemmer?



Indsatsområder i den politisk ledede organisation





Kilde:
<https://www.britannica.com/biography/Greta-Thunberg>

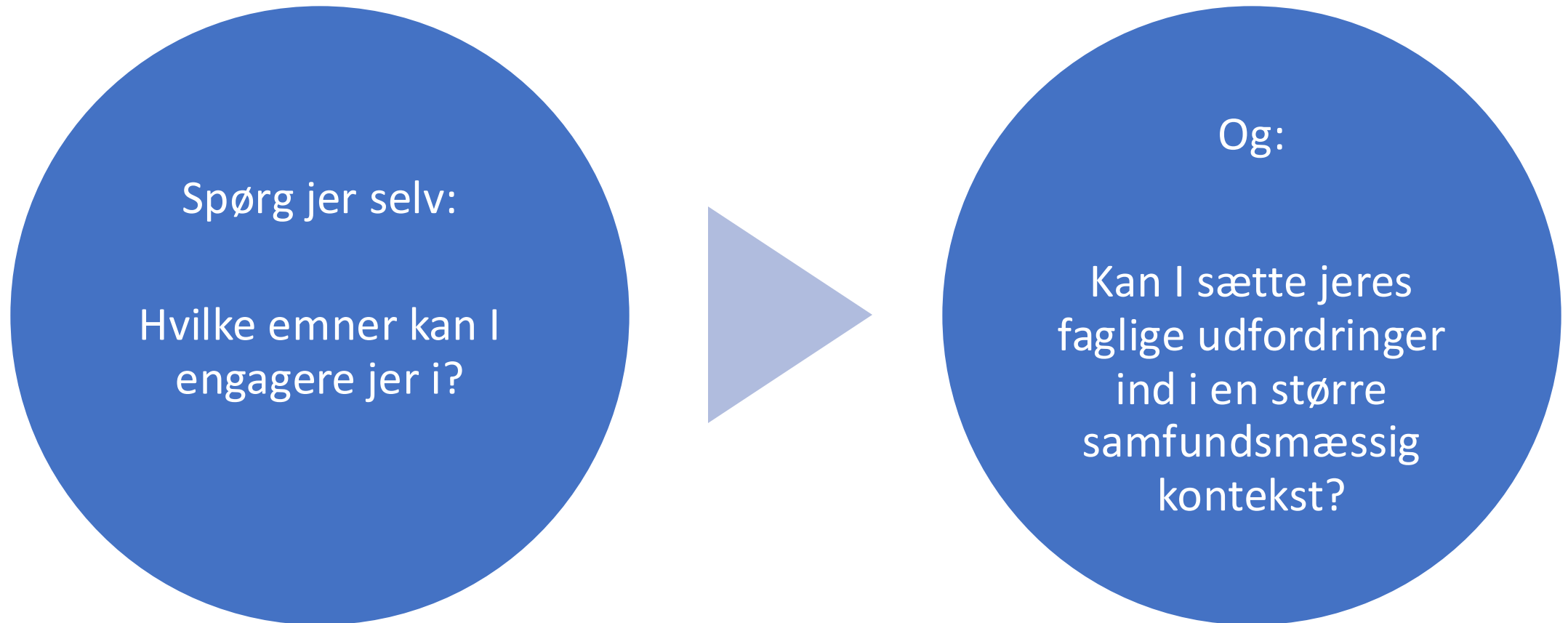
De gode historier og den stærke agenda

- En agenda er det, vi gerne vil have andre taler om – i større eller mindre fora
- Når dagsordenen sættes, er der også andre, der skal synes, det er væsentligt
 - Se tingene udefra ind

Fixpunkter i fagforeningsudvikling

- Kerneydelsen er vigtig – det er fagforeningernes why
- Men tonen er afgørende – og kanalerne det endnu mere
- Vi må ikke kun være sure – der skal også være begejstring
- Vores dagsordener skal 'oversættes' til bredere emner
- Som fagforeninger skal vi være med til at skabe det hele og gode liv

De gode historier og den stærke agenda



Byggestenene i en dagsorden

- AVIS + K
 - Aktualitet
 - Væsentlighed
 - Identifikation
 - Sensation
 - Konflikt
- At læne sig op ad et nyhedsmæssigt epicenter
- Udpege nogle få 'supertemaer'
- At sætte rammen om, hvad der er det væsentlige

Appel (autenticitet)

- Vedholdende at vise jeres tilstedeværelse
- Hav styr på data – orden i tallene
- Skabe historier, der kan bruges i det eksterne medie billede
- Brug mange forskellige mediekkanaler – på samme tid

Appel (autenticitet)

- Være aktiv i de rette diskussioner
- Hele tiden have fokus på, at jeres dagsordener skal skabe værdi for andre
- Dialog med de vigtige interessenter – og få dem til at deltage i jeres temaer
- Få jeres supertemaer koblet rigtigt ind i den rigtige sammenhæng

På vej

- Synlighed – digitalt og på arbejdspladserne
- Ambassadørerne er derude – ikke kun herinde
- Vigtigt, at få medlemmerne engageret
- Metafortællinger betyder noget – tænk bare på DJØF





KF's agenda og appel

- Det I repræsenterer er relevant for mange: I berører noget af det dyreste, mest synlige og vigtige i menneskers og arbejdspladsers hverdag.
- Kan I blive endnu bedre til at udvælge de 3-4 dagsordener, som I vedbliver at holde fokus på?
- Og hvordan kan I engagere jeres interessenter i jeres sager?

5 skridt i det gode handledesign

1. Vær enige om det, I vil – og inddrag jeres medlemmer
2. Find de klare vinkler – gerne med fokus på problemer og årsager. Men også på engagement og begejstring 😊
3. Find løsninger
4. Lav prøvehandlinger
5. Prøv det af, juster, lær – prøv af igen



Afsluttende nøgleord

- Skab mulighed for deltagelse & medskabelse
- Vær i dialog – og lyt til hinanden
- Få nye legekammerater
- Fællesskabet skal leve og være åbent



Afsluttende nøgleord

- Understøt gerne jeres organisatoriske aktiviteter med ny form for kompetenceudvikling
- Find talenterne. Dyrk dem – og lær af hinanden
- Træn, væk og styrk den politiske bevidsthed i forhold til de emner, der optager jer



Nu skal vi ud at gå

- 45 minutters gang i grupper her omkring Koldingfjord
- 15 minutters tavleøvelse, hvor jeres svar på arbejdsspørgsmålene sammenfattes
- Derefter er der kaffe
- Og så mødes vi til den afsluttende fælles samtale 😊

Arbejdsspørgsmål til grupperne

1. Hvordan skaber I helt generelt et mere levende medlemsdemokrati, hvor I deltager og får indflydelse?
2. Hvilke konkrete metoder eller tiltag skal tages i anvendelse, for at I kommer derhen?
3. Hvad gør I det næste halve år?

Forskellige læringsrum

- Når vi **lytter** – og **tænker** over det, vi hører
- Når vi **taler sammen** – og det sætter **nye tanker** i gang
- Når vi **deltager** i den store plenumdebat – og får nye ideer og **ønsker til handling**