



Ekstraordinær Kongres 2017

Kongresforslag til den ekstraordinære kongres den 21.-22. juni 2017

Organisationsudviklingsprojektet

Kongresforslag "Organisationsudviklingsprojektet"

Baggrund

DSR's kongres besluttede i maj 2016, at gennemføre et organisationsudviklingsprojekt for at ruste sig til fremtiden. Organisationsudviklingsprojektet har taget afsæt i kongressens beslutning om at udviklingen af organisationen skal tage afsæt i et helheds- og bæredygtigheds- perspektiv, der understøtter medlemsdemokratiet og medlemsinvolvering. I forbindelse med kongressens beslutning blev en række kongresforslag trukket med henvisning til at forslagene ville indgå i det fremtidige organisationsudviklingsprojekt i Dansk Sygeplejeråd.

Kongressen besluttede i maj 2016:

"At hovedbestyrelsen sætter sig i spidsen for at gennemføre et organisationsudviklingsprojekt, der tager afsæt i udvikling af organisationen i et helheds- og bæredygtigheds- perspektiv, der understøtter medlemsdemokratiet og medlemsinvolvering. Hovedbestyrelsen tilrettelægger udviklingsarbejdet med stor inddragelse fra alle dele af organisationen. I arbejdet vil indgå en række elementer, der har betydning for organisationens udvikling og sammenhængskraft herunder struktur, processer, ressourcer, og værdiskabelse for medlemmerne. Udviklingsarbejdet skal være afsluttet inden sommeren 2017, så det kan iværksættes inden afholdelse af det næste valg til KB og Lederforeningen."

Ambitionen

Ambitionen med organisationsudviklingsprojektet er, at fremtidens DSR skal opleves af medlemmer og tillidsvalgte som en tidssvarende organisation, der er attraktivt at være medlem af. Formålet er derfor at udvikle og forbedre de muligheder og potentialer, der er i organisationen og de resultater og den værdi, som vi skaber sammen med medlemmerne og på den politiske bane. Med organisationsudviklingsprojektet er det derfor ønsket, at DSR gennem udvikling af de samlede ressourcer og potentialer, vi som fællesskab repræsenterer, kan få størst mulig indflydelse i samfundsspørgsmål, i sundhedspolitikken og i interessevaretagelsen.

Udfordringerne

Organisationsudviklingsprojektets afsæt har været den præmis, at omfattende forandringer i samfund og velfærdsinstitutioner udfordrer de faglige organisationer og giver anledning til at vi må udvikle organisationen, således at de magtressourcer vi som fællesskab repræsenterer kan få størst mulig indflydelse i samfundsspørgsmål, i sundhedspolitikken og i interessevaretagelsen.

I APL-undersøgelsen 2014 beskrives de strukturelle magtressourcer som begreb for den magt arbejdsgiver henholdsvis lønmodtagere kan have over 'produktionen' – det vil sige indflydelse på arbejdet, rammerne for arbejdet og udviklingen af arbejdet.

Dertil er tre sekundære magtressourcer, der påvirkes gensidigt og kan modificere den strukturelle magtressource:

- De organisatoriske magtressourcer som begreb for fagforeningernes evne til at optræde og handle enigt og inddrage medlemmer i løsninger, herunder internt organisationsdemokrati.
- De institutionelle magtressourcer som begreb for hvor stærkt man står i forhandlings og samarbejdssystemer – påvirkeligt af samfundsudviklinger mm.
- De kommunikative magtressourcer som begreb for evnen til at være dagsordensættende.

Involvering og inddragelse på nye måder

Med ønsket om at leve op til ambitionen og imødegå udfordringerne så vi også i fremtiden i fællesskab i alle enheder i DSR er en demokratisk medlemsinvolverende organisation og en sundhedspolitisk aktør, der er tydelig, handler enigt og opnår politisk indflydelse har der derfor igennem det sidste år været grundige involverende diskussioner på kryds og tværs om, hvordan fremtidens DSR skal se ud.

Alle medlemmer og alle politisk valgte har været inviteret til at give deres besyv med både på de sociale medier og ved at møde frem på lokale møder, generalforsamlinger og fællesseminarer. Debatten startede ud med en grundforudsætning om, at vi er en organisation i bevægelse, og vi forandrer, mens vi går og at vi først har fokus på visioner, ønsker og krav til en moderne

medlemsinvolverende faglig organisation og dernæst på teknik, struktur og vedtægter. Udvikling af organisationen skabes imidlertid ikke med vedtægt alene, da meget også afhænger af kulturen/mindste, arbejdsformen og adfærd/handlinger samt en erkendelse af, at der allerede kan

Involvering på kryds og tværs af DSR

Organisationsudviklingsprojektet er afviklet gennem en involverende proces - om muligheder, forventninger og ønsker til interessevaretagelsen, fællesskabet og ledelse af fremtidens DSR. Processen har omfattet seminar for formandskaber, generalforsamlinger, FTR-seminar, Konference for FS, Ledelseslaboratorium, workshop i SLS samt en række af forskellige møder med tillidsvalgte og medlemmer og politikere på tværs af DSR's enheder. Undervejs er der arbejdet med forskellige eksperimenterende organisatoriske tiltag og nye måder at afholde involverende møder og udviklende laboratorier på. Der er udviklet inspirationsmateriale og tilbud om kompetenceudvikling i forhold til at facilitere inddragede processer og afvikle forskellige mødeformer. Endelig har de elektroniske kanaler som DSR's hjemmeside og Facebookgruppen "Sammen om DSR" genereret mange input til debatten.

Et udviklingslaboratorie med deltagelse af kongresdelegerede, andre tillidsvalgte, repræsentanter fra FS, medlemmer og ansatte zoomede afslutningsvis ind på de vigtigste bud fra den involverende proces, med formulering af en række opmærksomhedspunkter til fremtidens DSR.

iværksættes konkrete forandringer inden for de rammer vi har i dag – f.eks. tværgående dialogmøder med henblik på at styrke den røde tråd og sammenhængskraften, nye involverende arbejdsformer og netværk med medlemmerne og TR, nye faciliteringskompetencer i det politiske lederskab, nye veje til opsøgende arbejde ude på arbejdspladserne samt medlemsaktiviteter på tværs af kredsene og mulighed for at medlemmerne kan deltage i arrangementer i alle kredse mv.

Hovedbestyrelsens konkrete arbejde er mundet ud i et nyt forslag til formål, hvor det tydeliggøres, at interessevaretagelsen og politisk indflydelse sker i tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte gennem involverende og handlekraftige fællesskaber. Med inspiration fra den involverende proces er der herudover formuleret fire politiske pejlemærke for en ny ramme for fremtidens DSR. Formålet og de politiske pejlemærkerne danner dermed afsæt og udgangspunkt for hvilket fagligt fællesskab og hvilken organisation DSR vil være i fremtiden.

Formålet og pejlemærkerne fremmer nye muligheder for at styrke DSR's medlemsinvolverende aktiviteter og samspil og at TR i et gensidigt forpligtende samarbejde med kredsbestyrelserne får en væsentlig rolle i at bidrage til et større ejerskab til DSR's visioner og mål blandt de involverede og at debatten om f.eks. målene bredes længere ud på arbejdspladserne end tilfældet er i dag. I den nye ramme lægges der i vedtægterne også op til en ny form for aktiviteter, der giver nye muligheder for at eksperimentere og som sikrer, at alle medlemmer kan etablere "Faglige netværk", hvor der er opbakning og engagement til at involvere sig og hvor der er mulighed for at rådgive DSR på alle niveauer.

DSR's pejlemærker for fremtidens medlemsinvolverende organisation

Pejlemærkerne for fremtidens medlemsinvolverende organisation baseres på hvilket fagligt fællesskab og hvilken organisation vi gerne vil være samt hvilke forandringer og handlinger, der skal ske for at leve op til pejlemærkerne.

- Større indflydelse til sygeplejerskerne
- Involverende og handlekraftige fællesskaber
- Sammenhæng på kryds og tværs
- Et aktivt og levende medlemsdemokrati

Bilag A. Pejlemærker

Forudsætningen for at vi lykkes er imidlertid, at momentum i bevægelsen fastholdes og at alle forpligter sig til at bidrage og bringe de nye pejlemærker i spil, hvad enten det handler om at skabe nye medlemsinvolverende aktiviteter, eller det handler om at opnå politisk indflydelse. Derfor fortsætter arbejdet og bevægelsen med at ruste organisationen til bæredygtighed og involvering som en fælles indsats sammen med medlemmer, politikere, tillidsvalgte og medarbejdere også efter den ekstraordinære kongres.

Kongresforslag

I arbejdet med et samlet kongresforslag er indgået en række elementer i vedtægterne, der har betydning for at leve op til pejlemærkerne og organisationens udvikling og sammenhængskraft og herunder struktur, processer, ressourcer, og værdiskabelse for medlemmerne.

Der har i processen været afholdt dialogmøder mellem kredsbestyrelserne med det formål at skabe dialog på tværs af organisationen forud for og som supplement til det formelle spor og selve udarbejdelsen af det samlede kongresforslag. Møderne har været planlagt og faciliteret som en åben drøftelse af, hvordan man kan udvikle og forbedre de muligheder og potentialer, der er i DSR, og de resultater og den værdi, vi skaber sammen med medlemmerne og på den politiske bane for at understøtte pejlemærkerne.

Med afsæt i de mange involverende drøftelser har Hovedbestyrelsen udarbejdet et samlet forslag, som indeholder en række delelementer med forslag til ændringer i vedtægterne i relation til medlemmerne, de tillidsvalgte og DSR's interne sammenhængskraft. Se bilag B.

Samlet kongresforslag		
Sammenhængskraft	DSR's formålsbestemmelse	Formål
	KB	Kredsbestyrelsen
	Valg	Opstillingskredse Antal kredsbestyrelsesmedlemmer <ul style="list-style-type: none">Kredsnæstformænd indgår ikke i opgørelsen af kredsbestyrelsesmedlemmerDer vælges 1 kredsbestyrelsesmedlem pr. påbegyndt 700 medlemmer
Tillidsvalgte	FTR/TR	Tillidsrepræsentanter
		Leder-TR
Medlemmer	Medlemmer	Seniormedlemmer
		Klubber og faglige netværk

Sammenhængskraft

Ændringer til vedtægterne er funderet på, at der skal være et stærkt og synligt samspil i organisationen, der skaber sammenhæng og synergi mellem alle dele og enheder i DSR.

Medlemmerne

Forlag til ændringer i vedtægterne er baseret på, at medlemmerne skal opleve sig som en del af et værdiskabende kollegialt fællesskab med aktive og handlekompetente medlemmer. På arbejdspladserne er der behov for stærkere fællesskaber/netværk, hvor medlemmerne kan få indflydelse og skabe fælles løsninger sammen og resultater i forhold til arbejdspladsen, lokalt og på samfundsniveau.

De tillidsvalgte

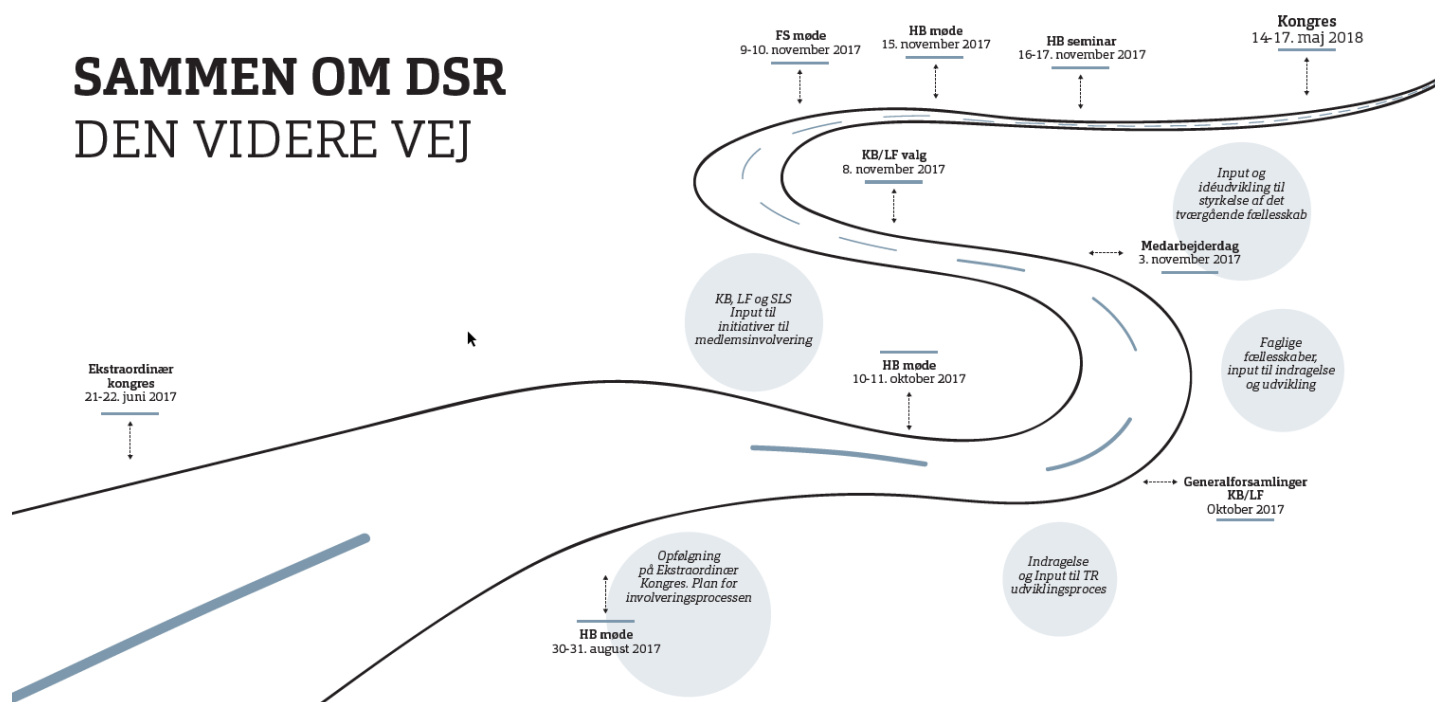
Ændringer i vedtægterne tager afsæt i, at tillidsrepræsentanterne (FTR/TR) skal være synlige og medvirke til at styrke fællesskabet på arbejdspladserne gennem involvering og samarbejde med medlemmerne. Tillidsrepræsentanterne har en væsentlig rolle i forhold til at skabe og sikre sammenhæng mellem medlemmernes interesser og DSR's politikker, strategier og indsatser, gennem et mere forpligtende samarbejde med kredsbestyrelserne.

Processen efter den ekstraordinære kongres

Hovedbestyrelsen har ansvaret for at omsætte pejlemærkerne og kongressens beslutninger til gensidig forpligtende handlinger og mål, men dette kan kun ske, hvis alle led i organisationen forpligter sig til at leve op til pejlemærkerne i sine daglige handlinger og i de politiske beslutninger. Samtidig skal der arbejdes videre i sammenhæng med DSR's vision og holdningspapirer.

På Hovedbestyrelsens-mødet i august 2017 skal Hovedbestyrelsen igangsætte en samlet plan for de handlinger, der iværksættes på det overordnede og tværgående niveau i DSR. Den rejse vi har været på i organisationsudviklingsprojektet, hvor vi er i fortsat bevægelse og forandrer mens vi går vil fortsætte, men vi går nu ind i en ny fase, hvor der skal handles og implementeres i alle dele af organisationen.

SAMMEN OM DSR DEN VIDERE VEJ



Der vil blive udarbejdet en tidsplan og årshjul, som tydeliggør indsatser og handlinger, der sikrer inddragelse og involvering af medlemmer på alle niveauer i organisationen samt hvordan vi sammen - TR, politisk valgte og medarbejdere – i handlinger, opgaveløsning og i samarbejde udlever pejlemærkerne.