

DEL
TAGER
DANMARK

VI FORMER
FREMSKEDNE
FÆLLESSKAB

Vi spreder magt gennem deltagelse

// Fra modløshed
til håb

// Fra opdelinger
til fællesskab

// Fra ulighed til
lige muligheder

Resultater skabes ikke af en stor leder

DELTAGEREFFEKTEN

Deltagereffekten opnås, når medlemmer, der deltager aktivt, markant forøger foreningens evne til at nå sine mål og påvirke sin omverden.

Flere hænder



vi kan nå mere

Flere hjerner→

bedre løsninger

Flere stemmer→

øget legitimitet & gennemslagskraft

Flere ambassadører



flere og mere loyale

medlemmer

Fælles sejre



større sammenhold

ORGANIZATION CHART

of

THE TABULATING MACHINE CO.

BOARD OF DIRECTORS - C-T-R-CO.
 Alfred DeBuys
 George W. Fairchild
 Charles R. Flint
 A. Ward Ford
 Oscar L. Gubelman
 Samuel M. Hastings
 John W. Herbert
 Joel S. Coffin
 Clarence P. King
 Stacy C. Richmond
 Joseph E. Rogers
 Christopher D. Smithers
 Thomas J. Watson
 George I. Wilber
 Rollin S. Woodruff

OFFICERS-C-T-R-CO.
 Thomas J. Watson - Pres & Genl. Mgr
 George W. Fairchild - Vice President
 James S. Ogsbury - Secy & Treasurer

COMPUTING-TABULATING-RECORDING CO.
 Offices - 50 Broad St - New York City

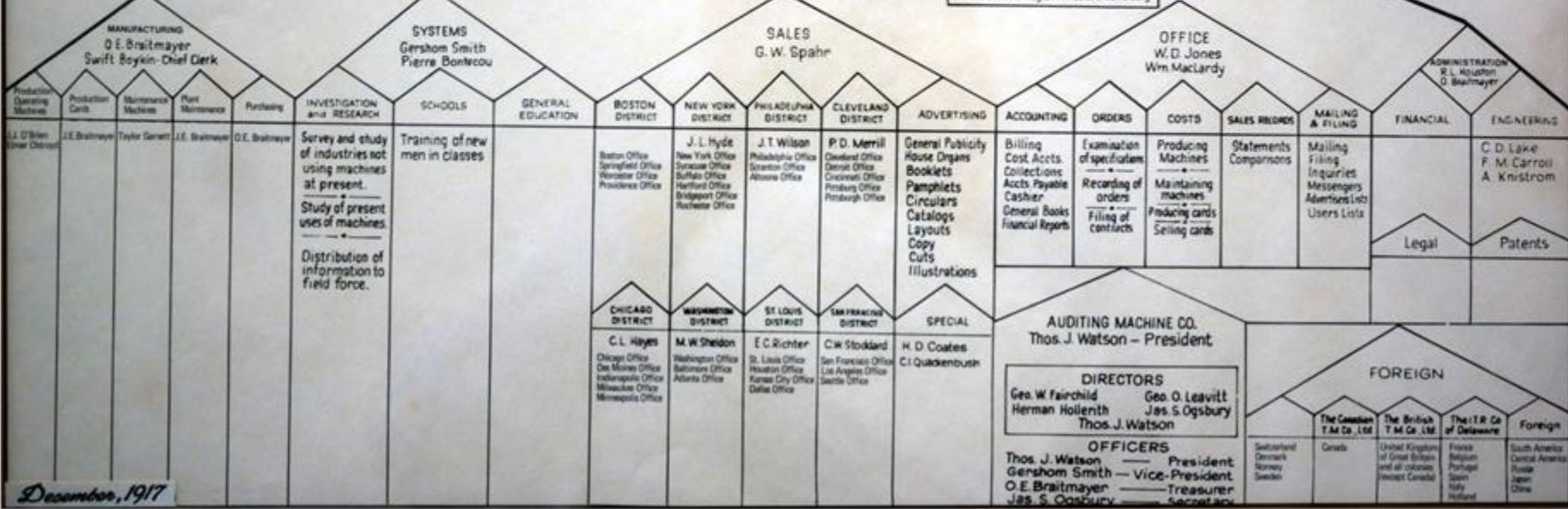
THE TABULATING MACHINE CO.
 General Offices - 50 Broad St.
 New York City

DIRECTORS
 George M. Bond
 George W. Fairchild
 James S. Ogsbury
 Gershom Smith
 Thomas J. Watson

FACTORIES - WASHINGTON, D. C.
 - ENDICOTT, N. Y.
 - DAYTON, O.

THOMAS J. WATSON *President*
R. L. Houston *General Manager*

OFFICERS
 Thomas J. Watson - President
 Gershom Smith - Vice-President
 R. L. Houston - Treasurer
 W. D. Jones - Asst. Treasurer
 James S. Ogsbury - Secretary
 O. E. Braitmayer - Asst. Secretary



Fremtidens fagforeninger skabes i dag

Byggesten til fremtidens fagforening

Mine hovedbudskaber i dag

1. Fagforeninger er alfa og omega, hvis vi skal have et godt arbejdsliv - og et godt samfund
2. Verden forandrer sig og det må faglige strategier også gøre. Det gælder i samfundet - og det gælder på arbejdspladserne!
3. Hvis man vil opnå forandringer skal man engagere kollegerne - i det små og i det store - og bygge bro til resten af samfundet. Gennem fremtidsdrømme og samfundsansvar og ved at skabe en *deltagereffekt*

Byggesten til fremtidens fagforeninger

”Den armé, vi skaber, må være stærk og fast , thi den skal erobre en verden, men den må være demokratisk ordnet, thi vi skal udvikle mennesker.....”

Jens Jensen, den første DsF-formand , 1898



NUTID
PROBLEMER
POTENTIALER

Et trygt, lige og produktivt
arbejdsmarked

FREMTID
LØSNINGER
RESULTATER

ORGANISATION

1. Orientering løn

2. Høj organisationsgrad

3. Uddannelse

4. Velfærd og sundhed

5. Tryghed

6. Demokrati

UDFORDRINGER



Figur 1.3. De seks bølger

- 
1. GLOBALISERING OG TEKNOLOGI
 2. DELTAGERØKONOMIEN
 3. ULIGHEDSKRISEN
 4. KLIMA- OG BÆREDYGTIGHEDSKRISEN
 5. VELFÆRD UNDER PRES
 6. KRISE I ARBEJDETS ORGANISERING

Danske skoleelever har vikar en måned om året

Nemlig.com er langt fra alene: Rå forhold på lagre

Dumpekarakter til folkeskole-reform:
Hverken faglighed eller trivsel er blevet bedre

9. maj 2019 kl 15:54

Uligheden er steget siden 2015 og har gjort det i 30 år

DAGENS TAL: Uligheden i Danmark er blevet større siden valget i 2015 og ramte i 2017 det højeste niveau i 30 år målt på gini-koefficienten.

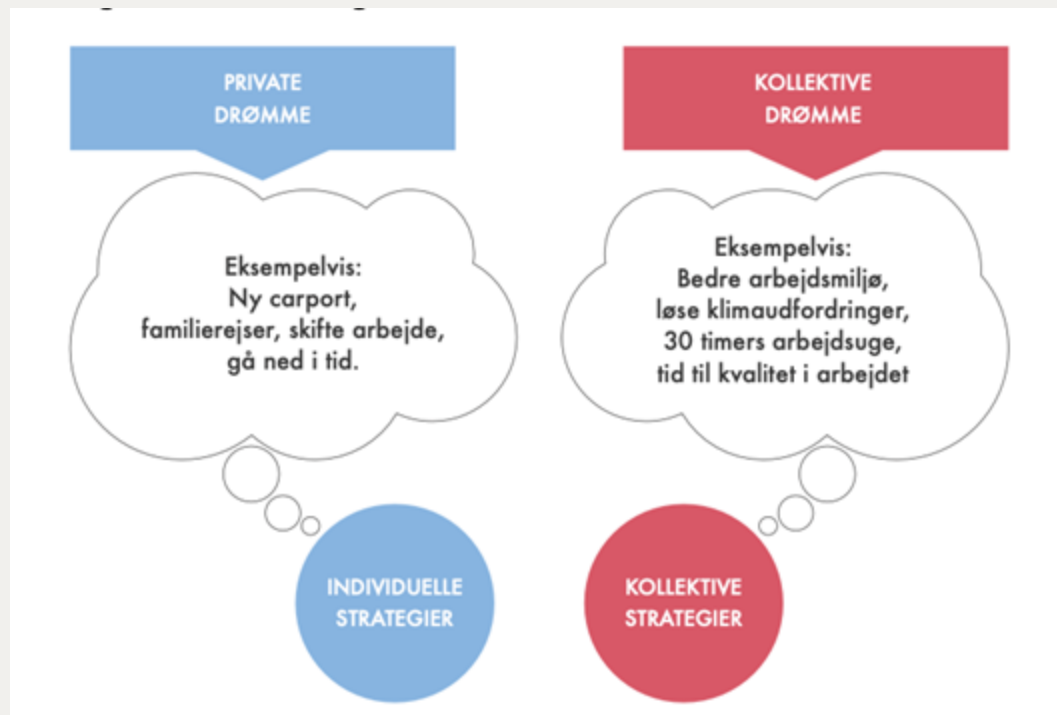
Der er meget at slås for. Men også vigtige udfordringer

1. Mange lønmodtagere oplever ikke, at fagforeningen er forbundet til hverdagslivet - eller drømme for et bedre arbejdsliv
2. Overenskomster og lovgivning kan ikke i sig selv skabe det gode arbejdsliv
3. Organiseringsformer er under forandring - og medlemmerne kan og vil bidrage på andre måder

Udfordring 1: Broen mellem medlemmernes problemer og fremtidens fælles løsninger mangler



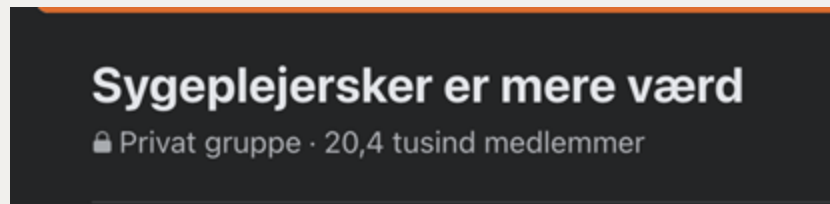
Vi mangler troen på kollektive drømme



Udfordring 2: Overenskomster og lovgivning kan ikke i sig selv skabe det gode arbejdsliv

"Generelt har danske lærere et højt stress-niveau, men på skoler med høj professionel kapital ligger man på niveau med eller under landsgennemsnittet for lønmodtagere. Det er ikke jobbet som lærer, der har størst betydning, men hvilken skole man er lærer på." Professor **Tage Søndergaard Kristensen**, folkeskolen.dk

Udfordring 3: Organiseringsformer er under forandring



Den konservative højborg, Gentofte, har på få år oprettet 34 særlige udvalg, hvor borgere sammen med politikere har fundet nye og kreative løsninger på nogle af samfundets største udfordringer. Nu breder modellen sig til regioner og måske Folketinget og flere EU-lande.



Xiaomi creates client loyalty through cocreation in their customer journey

ORGANIZATION CHART

of

THE TABULATING MACHINE CO.

BOARD OF DIRECTORS - C-T-R-CO.
 Alfred DeBuys
 George W. Fairchild
 Charles R. Flint
 A. Ward Ford
 Oscar L. Gubelman
 Samuel M. Hastings
 John W. Herbert
 Joel S. Coffin
 Clarence P. King
 Stacy C. Richmond
 Joseph E. Rogers
 Christopher D. Smithers
 Thomas J. Watson
 George I. Wilber
 Rollin S. Woodruff

OFFICERS-C-T-R-CO.
 Thomas J. Watson - Pres & Genl. Mgr
 George W. Fairchild - Vice President
 James S. Ogsbury - Secy & Treasurer

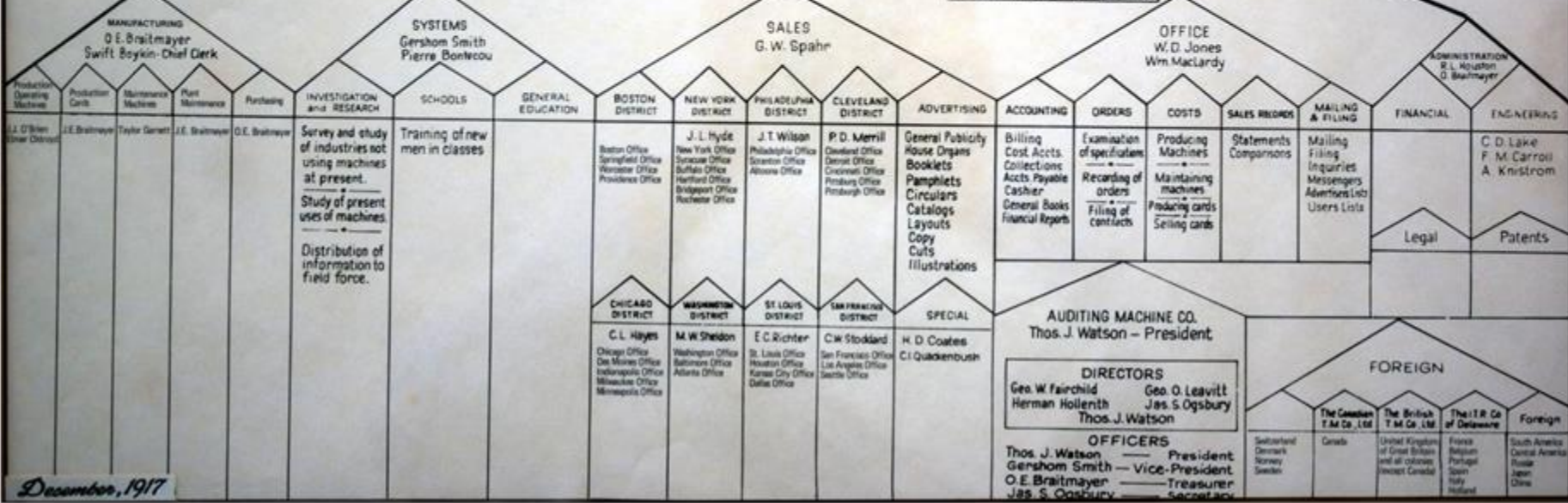
COMPUTING-TABULATING-RECORDING CO.
 Offices - 50 Broad St - New York City




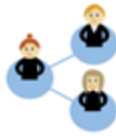







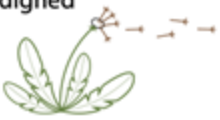
THE TABULATING MACHINE CO.
 General Offices - 50 Broad St.
 New York City

DIRECTORS
 George M. Bond
 George W. Fairchild
 James S. Ogsbury
 Gershom Smith
 Thomas J. Watson

FACTORIES - WASHINGTON, D. C.
 - ENDICOTT, N. Y.
 - DAYTON, O.
 THOMAS J. WATSON *President*
 R. L. Houston *General Manager*

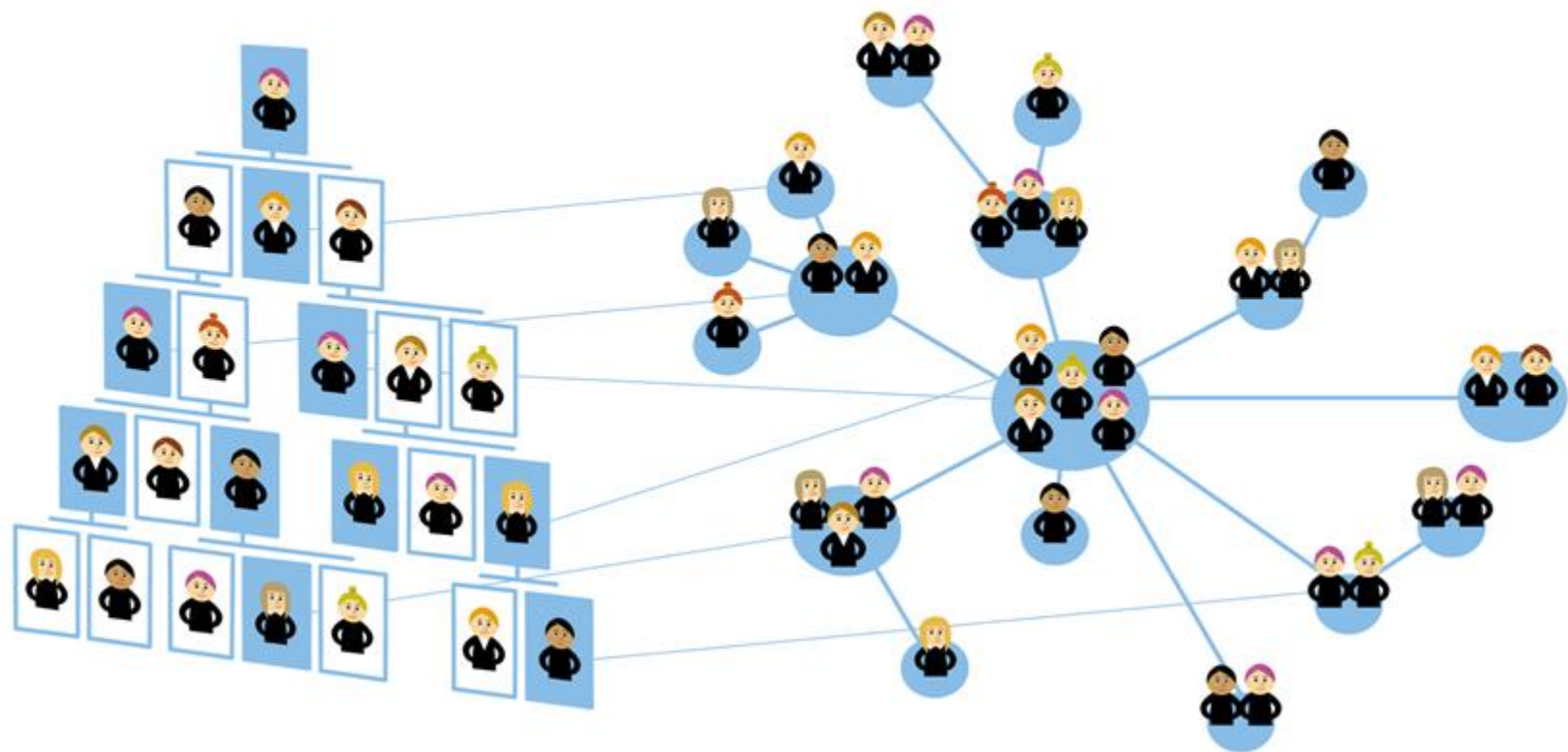
OFFICERS
 Thomas J. Watson - President
 Gershom Smith - Vice-President
 R. L. Houston - Treasurer
 W. D. Jones - Asst. Treasurer
 James S. Ogsbury - Secretary
 O. E. Braitmayer - Asst. Secretary



<p>Gammel magt </p>	<p>Ny magt </p>
<p>Repræsentativ, formel beslutningstagning. Regeringer, institutioner. </p>	<p>Uformel, netværksbaseret, ad hoc beslutningstagning, selvorganisering. </p>
<p>Konkurrence, eksklusivitet, ressource, konsolidering. </p>	<p>Samarbejde, kollektiv intelligens, deling, open-source. </p>
<p>Fortrolighed, diskretion, adskillelse mellem privat og offentlig. </p>	<p>Radikal transparens. </p>
<p>Ekspertise, professionalisme, specialisering. </p>	<p>Skaberkultur, "do-it ourselves" etik </p>
<p>Langsigtet tilknytning og loyalitet, mindre deltagelse, passiv. </p>	<p>Kortsigtet, midlertidighed og mere betinget tilknytning, mere deltagelse. </p>

Model fra bogen *New Power*, af Jeremy Heimans og Henry Timms

Figur 4.3. Det dobbelte styresystem



Samtale

1. Er billedet af fagbevægelsen generelt genkendeligt hos jer?
2. Hvad kræver det af jer, hvis I skal give plads til den nye magt?

Når vi skal skabe
forandringer.....

Omstillinger og store forandringer er komplekse og kræver ændringer af forventninger, vaner, værdier, relationer og handlemønstre.

De fire undvigelsesmanøvrer

(Heifetz)

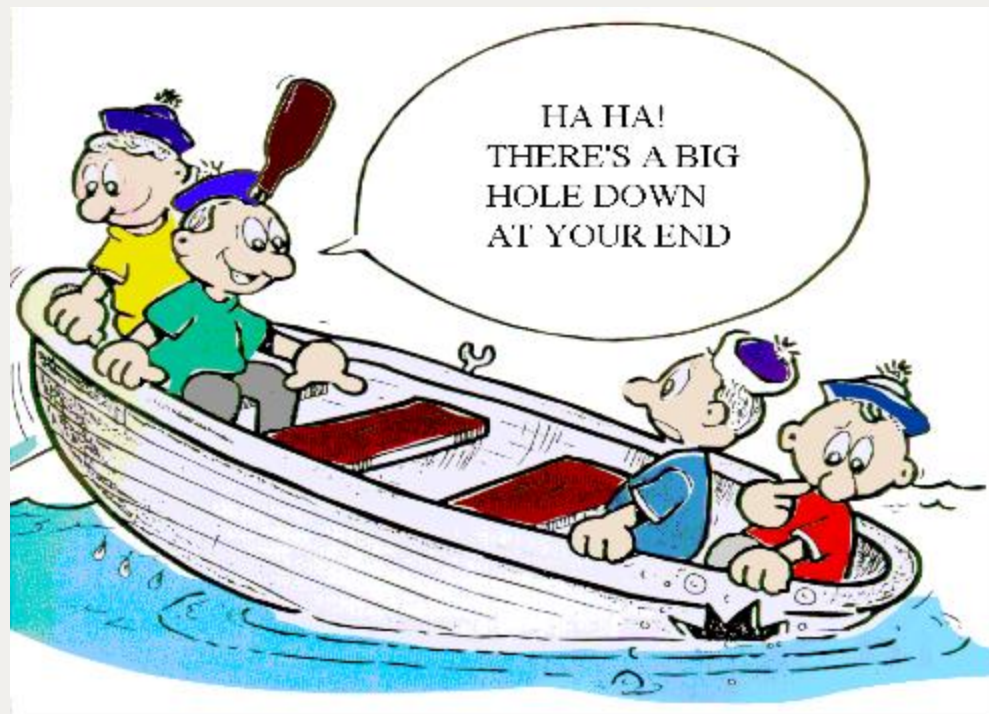
Find holger: “Det er ikke min opgave”

Røvhullernes sammenrend: “Det er de andres skyld”

Heltenes morgenmad: “Vi gør allerede alt det rigtige”

Udryd sult i verden: “Problemet er så stort at vi alligevel ikke kan gøre noget”

Findes nogle af de forklaringer i jeres bestyrelse?



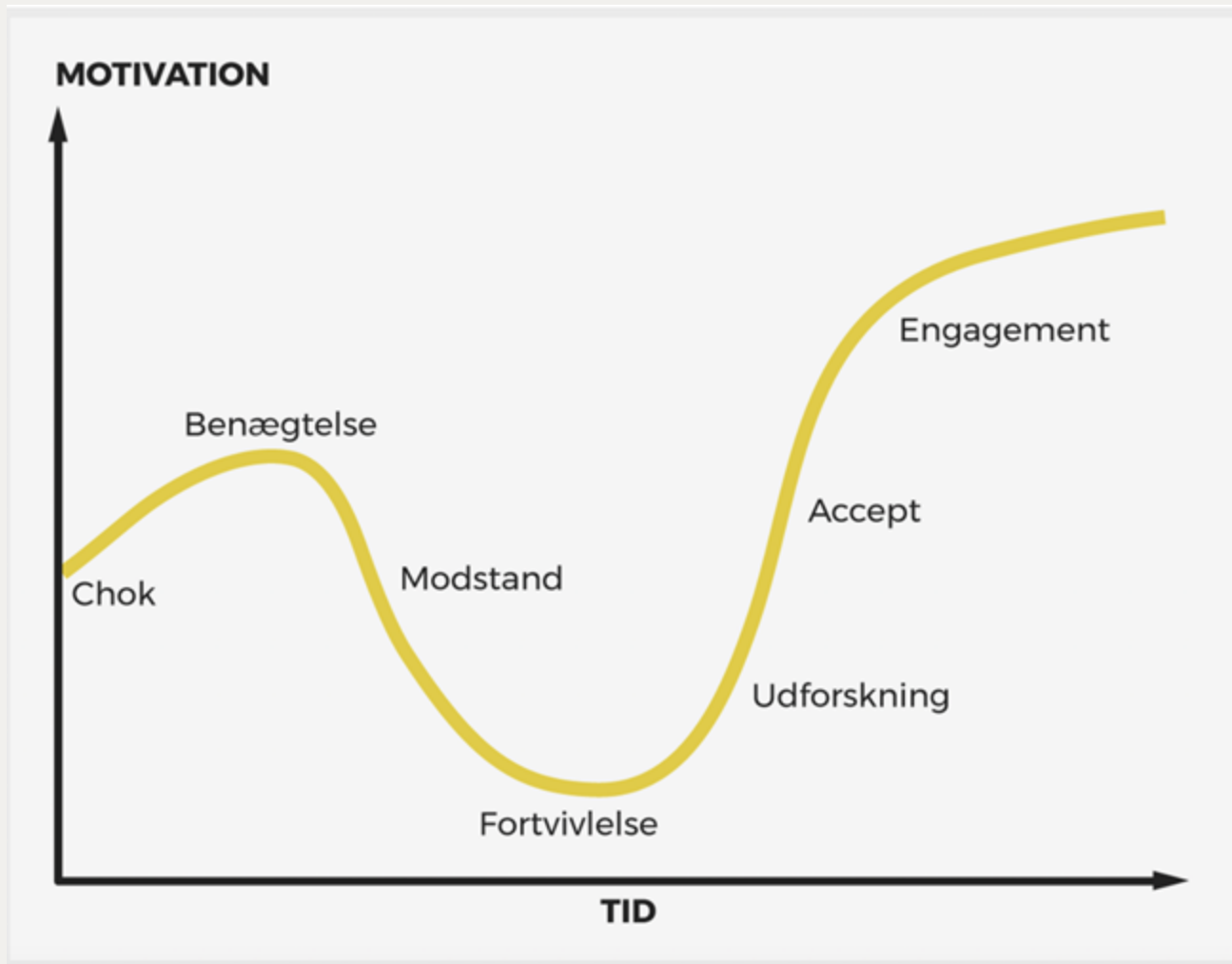
Fortiden kan sætte fremtiden skakmat

Kamp – går til angreb på alle beslutninger, det er os eller dem.

Flugt – trækker sig, glatter ud.

Frys – handlingslammelse, måske går det over, hvis jeg bare 'bliver stående' her?

Pardannelse – sætter al deres lid til, at to i gruppen (mor og far) redder dem

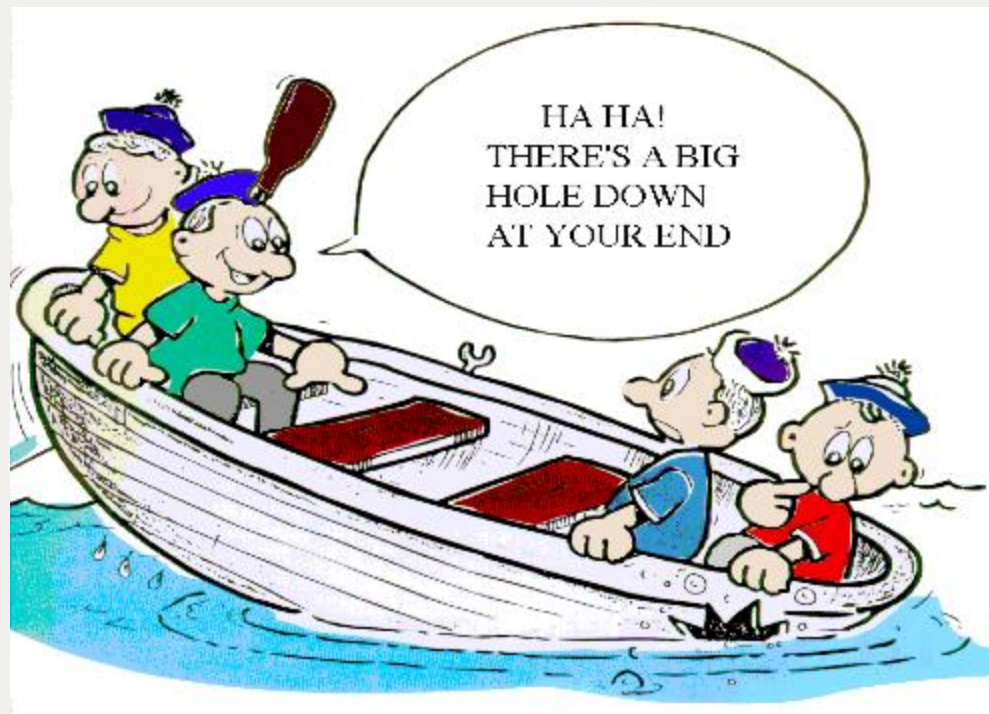


Bridges tre transitionsfaser

1: Ending - letting go

2: Neutral fase

3: En ny begyndelse



Hvad kræver det af DMF at skabe fremtidens fagforening?

Hvilke forandringer kalder det på hos jer? Hvad kræver det af jer?

Hvordan kan I være omsorgsfulde over for hinandens forskellige tabserfaringer - men også holde jeres undvigemanøvrer i skak?

Hvordan kan I sørge for at være ET hold, EN fagforening, både mentalt og organisatorisk?