

REFERAT

FOA 1 - Repræsentantskabet

Dato: 08.12.2021 kl. 8:30

Sted: FOA 1, kælderen

Arkivsag: 17/133725

Tilstede: Jesper Hesselholdt (), Flemming Bertelsen (), Martin Bjerg Nielsen (), Knud Ove Kofod Sørensen (), Jens Jensen (), Helle Torngaard Rasmussen (), Klaus Halle Gerschanoff (), Lars Lund (), Per Olsen (), Søren Thim Klitmøller (), Jan Baagø Jørgensen (), Claus Johan Westerberg (), Kim Aage Petersen (),

**Fremmødte
suppleanter:** Thomas Snerle

Afbud: Ken Petersson, Steen Vadgaard, Claus Windfeld, Kaj Duvander, Dennis Vagtborg, Henning Wolfbrandt Hansen

Andre:

Referent: Jesper Hesselholdt

Dirigent: Klaus Gerschanoff og Lars Lund

DAGSORDEN			Side
Dagsorden			
53/21	17/133816-55	Velkomst	3
54/21	17/133817-50	Gensidig orientering	3
55/21	17/133820-49	Hovedbestyrelsesmøde	4
56/21	21/235281-5	Generalforsamlingsevaluering	12
57/21	17/133826-41	Økonomiorientering	13
58/21	17/133824-36	Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar	15

--	--	--	--

Dagsorden

53/21 Velkomst

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 – Repræsentantskabet	08.12.2021	53/21

Indledning: Velkomst fra afdelingsledelsen.

Sag:

Indstilling: Til orientering

Mødebehandling

Dirigenterne bød velkommen i Ken Peterssons fravær.

Repræsentantskabet drøftede den nye ordning med framelding i stedet for tilmelding. Ved indeværende møde var der indkommet 6 afbud, og 14 personer deltog i mødet, så der mangler ca. 15 personer, der ikke har meldt afbud.

Drøftede samtidig hvad årsagen er til, at en del repræsentantskabsmedlemmer ikke deltager i møderne, herunder generalforsamlingen. Drøftede spørgsmålet om de «fødte» medlemmer af repræsentantskabet deltager mindre i møder end de valgte blandt TR og AMR.

Tages op til drøftelse ved senere møde.

Beslutning

Repræsentantskabet drøfter på et senere møde:

- Tilmelding i stedet for framelding
- Repræsentantskabets (manglende) deltagelse i møder

[Gem]

54/21 Gensidig orientering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	08.12.2021	54/21

Indledning: Gensidig orientering.

Sag:

Indstilling: Gensidig orientering

Mødebehandling

Klaus orienterede om, at Jeppe Langballe har sagt op pr 31/12 2020. Ansættelse af en ny er igangsat. Flemming orienterede om, at en kommende AMR forventes at blive overflyttet til FOA 1.

Jan orienterede om, at en AMR i Høje Taastrup ligeledes er på vej til FOA 1 efter en kedelig faglig sag. Per orienterede om, at faggruppen (portører) i øjeblikket føler "medvind" i forhold til at overtage nye opgaver og dermed få nye kollegaer.

På forespørgsel fra Claus orienterede Klaus om medlemsorganisering via "Frederikshavnermodellen".

Jens orienterede om, at Seniorklub 1 og 4 er lagt sammen i Seniorklub BB14 pr 1/1 2022. Tilbage er denne seniorklub samt seniorklubben for arbejdsledere (b 9).

Flemming orienterede om, at maden ved julefrokosten var elendig, hvilket der var bred enighed om.

Beslutning

[Gem]

55/21 Hovedbestyrelsesmøde

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	08.12.2021	55/21

Indledning: Gennemgang og stillingtagen til hovedbestyrelsens dagsorden

Sag:

Indstilling: Til orientering og stillingtagen

Bilag: Hovedbestyrelsens dagsorden (eftersendes)

Mødebehandling

181/21 Forberedelse af OK 23 - Det private område

Indledning: Overenskomsterne på det private område skal fornyes i foråret 2023. Forberedelserne skal derfor i gang nu, hvorfor sagen behandles i HB.

Sag: Opfølgning på OK20: I vedhæftede dokument findes en oversigt over de aftalte fællesindsatser, forsøgsordninger og indsatser som blev aftalt i forbindelse med OK20.

Hver af disse aftaler bør evalueres politisk, og der bør evt. tages stilling til hvorvidt FOA ønsker at disse forlænges/fortsættes.

Bilag A

Tidsplan for OK23: Det bør afklares hvornår tidligt man ønsker at starte processen op mod OK23, både hvad angår HB's behandlinger, men også i forhold til den medlemsrettede indsats. Vedhæftet findes et forslag til tidsplan.

Bilag B

Omfang af medlemsinvolvering: Som omtalt i ovenstående forslag til tidsplan, foreslås det at HB vedtager et forslag til debatoplæg der kan offentliggøres blandt FOAs medlemmer. Herefter foreslås det at der igen arbejdes med medlemsinddragelse i forhold til udvælgelse af krav, som herefter besluttet endeligt af HB. Det foreslås at FLOM primært varetager dette arbejde. Forventninger og krav til OK23: Selvom der gøres en indsats for at indhente krav fra medlemmer, samt inspiration generelt i organisationen, må det forventes, at den overordnede økonomiske ramme i forbindelse med OK23, fastlægges af andre dele af FH-fagbevægelsen, gennem de retningsgivende forlig. Indhentningen af FOAs krav, har historisk haft præg af en række forventelige forslag til forbedringer af løn- og arbejdstid. Og det er jo godt. Men dertil kommer en række mere principielle/grundlæggende overvejelser FOA bør forholde sig til politisk, der bør fastlægges en køreplan for disse diskussioner og afklaringer. Vedhæftet findes uddybning af dette.

Bilag C

Forhandlingsudvalg/-repræsentation og ekstern kommunikation: Det bør afklares tidligt i forløbet, hvem der udgør de relevante forhandlingsudvalg og repræsentationen af disse. Dertil kommer at det er oplagt at vi i bedre omfang end sidst, forsøger at udarbejde en køreplan for hvilke dagsordener vi ønsker at fremme, frem mod overenskomstforhandlingerne. Så disse krav kan opbygges og mangfoldiggøres eksternt.

Der vil senere blive indtænkt en strategi for organisering.

182/21 Mere i lokal løn og flere medlemmer – lokal løn i kongresperioden

Indledning: HB besluttede i 2020 at styrke indsatsen om lokal løn ved at igangsætte lokallønsprogrammet. Det foreslås at videreføre lokallønsprogrammet.

Sag: Vi har i FOA i mange år arbejdet med lokal løn. Men når vi ser på hvad der udmøntes, så har FOAs grupper ikke fået den ønskede andel af de lokale lønmidler. HB besluttede derfor i 2020 at igangsætte lokallønsprogrammet. Lokallønsprogrammet er et skræddersyet forløb, hvor 5 afdelinger i første omgang er blevet tilbudt sparring og undervisning fra forbundet til at understøtte deres arbejde med lokal løn og organisering. Lokallønsprogrammet blev igangsat ved følgende afdelinger: PMF-afdeling 4, FOA Sydsjælland, FOA Vestsjælland, FOA Mariagerfjord og FOA Roskilde. Den foreløbige evaluering har vist, at både afdelinger og forbund har oplevet at det har været positivt at have en systematisk dialog om lokal løn og organisering. Lokallønsprogrammets temaer, indhold og systematiske tilgang er blevet taget godt imod af afdelingerne. Det er projektgruppens vurdering, at lokallønsprogrammet har skærpet forbundets og afdelingernes fokus på at samtænke lokal løn med organisering samt muligheden for at arbejde sammen på tværs af sektorerne. Forudsætningen for at få mere i lokal løn og flere medlemmer, er at afdelingerne er systematiske og konsekvente i deres arbejde med lokal løn og organisering. Det kan kun opnås, hvis både afdeling og tillidsvalgte har samme indgang til opgaveløsningen.

183/21 HBs lederskab og samspil

Indledning: HB er forbundets øverste myndighed – dvs. ledelse – mellem kongresserne. HB har dermed mulighed for at være afgørende for alt hvad vi kan og vil opnå. På

den baggrund og ud fra HB-medlemmernes svar i rundspørge fra juni 2021 finder PL, at det vil gavne organisationen, at HB arbejder med sit lederskab og indstiller derfor dette til HB. PL vil også have fokus på sin egen rolle. HB har arbejdet med sit samspil og lederskab over flere år, senest i februar 2020 med opsamling august 2020. Arbejdet og rundspørgen omhandler også mødelogistik.

Sag:

HBs lederskab

HB er i rundspørgen bl.a. blevet spurgt om, hvornår HBs lederskab er godt. HB-medlemmer svarer blandt andet, at det er når HB lykkedes med at træffe beslutninger for fællesskabet. Samt, at gode beslutninger forudsætter tydelighed i sagsfremstillinger og mundtlige oplæg, fx om hvad der skal drøftes og ud fra hvilket perspektiv.

Flere svar peger på, at det kan være nødvendigt at arbejde videre med rummet for dialog. Fx at der skal være plads til ikke at vide alt på forhånd og at vi fælles får belyst alle aspekter af en sag, så beslutninger kan træffes på et oplyst grundlag. Det kan også handle om kendskabet og tilliden til hinanden, fx om afdelingerne har tillid til forbundshuset og om forbundshuset forstår afdelingernes perspektiv. Det er forudsætninger for den røde tråd, der fremmer handlekraften.

Svarene viser også, at mange HB-medlemmer ønsker at bidrage mere, især ved at tage ordet mere.

PL foreslår, at HB på et møde til næste år følger op med en fælles temadrøftelse af sit lederskab for organisationen. PL drøfter også sin rolle.

Mødelogistik, der understøtter lederskab og samspil

HB har i sine tidligere drøftelser af samspil haft en række forslag og bemærkninger til sagsfremstillingerne, dirigenter, referater, dagsordner, mødeplanlægning og mødeafvikling. HB har også ønsket en beslutningsoversigt på FOA Net.

Disse forslag har forbundet fulgt op på og HB udtrykker i rundspørgen god tilfredshed med resultaterne. Forbundet vil fortsat udvikle 'mødelogistikken', 185/21 HBs lederskab og samspil

- 2 -

både ud fra kommentarerne og i lyset af det kommende arbejde med HBs lederskab. Det vil være en opgave for hovedbestyrelsen i fællesskab at arbejde med sit lederskab for organisationen.

Fremtidige møder vil blive varierede

HB blev også i rundspørgen spurgt til, hvad der kunne forbedre fremtidige møder. 6 ud af 10 HB-medlemmer peger på tydeligere spørgsmål til debat.

Knap halvdelen ønsker flere oplægsholdere til fysiske mø

184/21 14.00-15.30 Lov- og struktur tema: Kongressens formål og HBs sammensætning, opgave og lederskab

185/21 Nedlæggelse af forbrugergrupperne i PenSam

Indledning: HB-medlem Steen Andersen, FOA Nordsjælland har ønsket punkt på hb-mødet.

Sag: Steen Andersen skriver: FOAs hovedbestyrelse bemyndiger Pensams bestyrelse til at nedlægge forbrugergrupperne i PenSam med øjeblikkelig virkning og senest 1. februar 2022.

Begrundelsen er at finanstilsynets sætter rammer for begrænsningerne af forbrugergruppernes muligheder, at man skal tage kraftige beslutninger om omlægninger af dækninger til foråret, som jeg mener er bestyrelsen i Pensam bestyrelse der skal tage disse beslutninger, samt endvidere beslutningen fra HB

om at ændre forbrugergruppens beslutning af 4. november 2021.

Repræsentantskabet kan ikke støtte Steen Andersens forslag.

186/21 Præsentation af FOAs medlemsundersøgelse 2021 om arbejdsvilkår og Medlemstilfredshed

- Indledning: HB modtager en præsentation af de centrale resultater af FOA's medlemsundersøgelse 2021 om arbejdsvilkår og medlemstilfredshed.
- Sag: HB besluttede i august at gentage spørgsmålene om medlemstilfredshed fra undersøgelse i 2015 og 2017. De lokale FOA-fagforeninger har haft mulighed for, at stille deres egne spørgsmål. Det blev efterfølgende besluttet at fremrykke undersøgelsen samt at tilføje spørgsmål om medlemmernes arbejdsvilkår. Analysefirmaet Epinion har stået for at gennemføre undersøgelsen og der vil på mødet være endelige resultater, der vil blive præsenteret for HB af Epinion.
- Indstilling: Politisk ledelse indstiller, at HB drøfter medlemsundersøgelsen på baggrund af Epinions fremlæggelse.

187/21 OK 24 lønkampagne og styrket indsats for løn og arbejdsvilkår

- Indledning: Hovedbestyrelsen besluttede på HB-mødet i oktober, at supplere lønkampagnen og arbejdet frem mod OK24 med et spor om medlemmernes arbejdsvilkår og sammenhæng til OK24. Det spor drejer sig om medlemsdialog, og om at give et modtryk mod misbrug og urimelige arbejdsvilkår på arbejdspladserne og finde veje frem mod flere lokale aftaler, der kan forbedre arbejdsvilkårene. I indeværende sag vil HB blive præsenteret for første runde af lønkampagnen, der skal løbe frem til OK24, og som HB tog stilling til på mødet i august. Herudover er beskrevet et foreløbigt forslag til tidsplan for aktiviteter der spiller sammen med lønkampagnen. Sagen rummer også forslag til et Løntræf i september 2022, som en nøgleaktivitet i forberedelsen af OK24 og i kampen for retfærdig løndannelse.
- Sag: Præsentation af ny lønkampagne
- HB bliver på mødet præsenteret for første runde af den nye lønkampagne. Kampagnen skal løbe frem mod OK24. Det kreative greb er blevet til på baggrund af HBs beslutning fra august om retningen for en ny lønkampagne. Siden er der arbejdet på højtryk med bl.a. undersøgelser og fokusgrupper for at spore os ind på en lønkampagne, der både løfter det overordnede mål om at skabe mere lighed i løndannelsen, og som medlemmerne kan se sig selv i. HB vil blive præsenteret for den første af i alt tre runder i kampagnen. Den første runde skal køre i slutningen af januar/start februar. Kampagnen starter med et større ligheds-skabende perspektiv, der er valgt for at vinde sympati bredt. De følgende to kampagnerunder vil skridt for skridt bevæge kampagnen fra den brede uligheds-dagsorden frem mod medlemmernes konkrete lønkrav ved OK24.
- Det organisatoriske spor i Lønkampagnen og i dialogen med medlemmerne om deres arbejdsvilkår
- For at medlemmerne og de tillidsvalgte skal blive en aktiv del af lønkampagnen frem mod OK24, skal de kunne tage debatten om løn og arbejdsvilkår på arbejdspladserne med kolleger og andre faggrupper, og for at have mulighed for en direkte og bedre dialog med FOA, iværksættes en række aktiviteter med start januar 2022.
- Repræsentantskabet støtter kampagnen, og ønsker, at vi i FOA 1 arbejder videre med OK-24 i løbet af foråret 2022 på f.eks. en temadag.**

188/21 Revideret arbejdsmiljøstrategi

Indledning: Det foreslå, at FOAs arbejdsmiljøstrategi fra 2012 revitaliseres, sådan at den afspejler den udvikling, som har været på arbejdsmiljøområdet siden 2012, og for at vi kan opfylde FOAs kongresmål (2019) og handleplaner.

Sag: Baggrund
FOAs arbejdsmiljøstrategi fra 2012 foreslås revitaliseret. Det er blandt andet sket på baggrund af en minievaluering i afdelingerne, drøftelser i politisk team 3 og på baggrund af bemærkninger fra sektorerne, hvor udkast til strategien har været forelagt sektorbestyrelserne. Endeligt har der været afholdt et møde i kongresnetværk 3 for afdelingerne.
Kongresnetværksmødet havde særligt fokus på, hvordan vi hjælper AMR (og TR) med at løfte kampen for et større fokus på kollektiv forebyggelse og en bedre sammenhæng mellem krav og ressourcer op i MED. Hvem FOA skal samarbejde med for at øge vores indflydelse ift. at understøtte stærke arbejdsfællesskaber og et godt arbejdsmiljø. Samt hvordan FOA understøtter arbejdsfællesskaber og arbejdsmiljøarbejdet på de arbejdspladser, hvor AMR er fra andre forbund.
Strategien har været til drøftelse på HB- mødet i november med indstilling fra politisk ledelse om endelig godkendelse på HB-møde i december. Der var på HB mødet i november ingen bemærkninger.
Formål
Formålet med at revitalisere strategien er at sikre retning for FOAs arbejde med arbejdsmiljø samtidigt med, at den enkelte afdeling kan arbejde med de arbejdsmiljødagsordner, som er meningsgivende i de enkelte afdelinger.
Succeskriterier og effekt for medlemmerne
Succeskriteriet for arbejdet med strategien er, at afdelingerne tager den til sig og bruger den aktivt til at sætte retning for arbejdsmiljøarbejdet, og at medlemmerne kan se, at FOA arbejder for de mål, som er afspejlet i strategien.

189/21 FOAs Socialpolitiske Vision - en hvidbog

Indledning: Sagen omhandler 2. drøftelse af FOAs Socialpolitiske Vision – en hvidbog.

Sag: Som konsekvens af HBs 1. behandling af den socialpolitiske Vision, er der foretaget tre justeringer på henholdsvis side 11, 16 og 35/36. De vedrører § 56 ordning, en skærpelse af ønsket om prioritering af særligt arbejdsskadesager i sygedagpengeforløb og borgere med anden etnisk herkomst der risikerer at blive fattige folkepensionister. Ændringerne er markeret synligt.
Den Socialpolitiske Vision sætter rammen for det fremtidige arbejde med at løfte indsatsen for de FOA-medlemmer, som er i risiko for eller allerede har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet pga. sygdom, nedslidning eller arbejdsskade. Der bliver arbejdet med at søge forbedringer på de områder, hvor der vurderes at være et politisk vindue for forbedringer/forandringer, og hvor forandringer er realistiske.
Der er sket en stor stigning på 4.000 medlemmer på sygedagpenge, hvilket svarer til en stigning på 46 pct. fra 2019-2020. Til gengæld er der 1000 færre i jobafklaringsforløb, hvilket kan forklares med det midlertidige særlige regelsæt om at ingen overgik fra sygedagpenge til jobafklaringsforløb under corona. Den resterende stigning på 3000 medlemmer kan ikke kun forklares med de særlige ordninger om sygedagpenge til personer i risikogrupper og refusion til arbejdsgivere. Af et svar til Folketinget fra beskæftigelsesministeren (BEU Alm. del, sp. 1), fremgår det, at i alt 1.123 personer (alle arbejdstagere) har været på ordningen på et eller flere tidspunkter i perioden 20. maj 2020 til 30 juni 2021

(910 fordi de selv var i risikogruppe og 211 fordi de var pårørende). Udviklingen følges fremadrettet.

Som skrevet til 1. behandlingen er andelen af FOA-medlemmer der opsiges pga. sygdom på 5 år, steget med 14 pct. til 58 pct. i første halvdel af 2021. Kun 40,9 pct. er 3 år efter de var på sygedagpenge, i beskæftigelse, og kun 10,3 pct. på jobafklaringsforløb, er i beskæftigelse 3 år efter. Hvis andelen af FOAs medlemmer på sygedagpenge fortsætter med at stige og deres udsigter følger ovennævnte statistikker, er der en brændende platform, som bør adresseres.

Økonomi: Den Socialpolitiske Vision – en hvidbog, skal ikke tildeles midler

190/21 Dobbeltorganiseringsaftale mellem FOA, BUPL og FSL (Frie Skolers Lærerforening)

Indledning: Det fremgår af "Aftale om dobbeltorganisering af medlemmer mellem Frie Skolers Lærerforening og BUPL/FOA," at ovenstående parter har indgået en aftale for at tage vare på de medlemmer, der har 2 ansættelsesforhold idet de er ansat både i en fri grundskole og i et tilhørende dagtilbud/SFO.

Sag: Baggrund:
I forlængelse af FOAs indtræden i overenskomst mellem frie grundskoler og BUPL den 1. april 2021, er det aftalt, at FOA overtager forhandlings- og organisationsretten for medarbejdere der ansættes på en fri grundskoles dagtilbud/SFO som pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent, og BUPL som hidtil har forhandlings- og organisationsretten for pædagoger og ledere. Forhandlingsretten varetages i praksis af et aftalefællesskab mellem BUPL og FOA (AFG). Forhandlings- og organisationsretten på den frie grundskole ligger hos Frie Skolers Lærerforening (FSL), i overensstemmelse med friskolelovens § 7. Dette indebærer, at pædagogisk personale, som både arbejder i dagtilbud/SFO og på skolen, reelt har 2 ansættelsesforhold og 2 ansættelsesbreve, hvor FSL har forhandlingsretten for den del af ansættelsen der finder sted på skolen, og AFG kan have forhandlingsretten for den del af ansættelsen der finder sted i dagtilbud/SFO når arbejdsgiver har tiltrådt overenskomsten.
Inden FOAs indtræden i overenskomsten, har BUPL og FSL haft en aftale om dobbeltorganisering. Aftalen indebar, at det medlem der både arbejder i dagtilbud/SFO og har undervisningstimer i skolen i indtil 70 % af den samlede arbejdstid, bliver dobbeltmedlem af BUPL og FSL. Aftalen indebar ligeledes, at medlemmet kun betaler ét kontingent, men får mulighed for at få varetaget sine interesser i hele ansættelsen i et samarbejde mellem FSL og BUPL. I praksis betalte medlemmet kontingent til FSL, og der skete herefter en overførsel af halvdelen heraf til BUPL.
Denne aftale er nu genforhandlet, og for FOAs medlemmers vedkommende skal der træffes beslutning om, hvordan kontingent og sagsbehandling varetages for medlemmer der har et dobbelt ansættelsesforhold, og som ønsker at tage imod tilbud om dobbelt medlemskab af FOA og FSL.

191/21 Fremtidens Dagpleje

Indledning: Pædagogisk sektor ønsker, at forbundet sætter mere fokus på dagplejen. Der er behov for, at FOA styrker sin stemme, når det gælder dagplejens placering i det store dagtilbudskatalog. Det er yderst vigtigt for FOA, at dagplejen forbliver med at være et attraktivt pædagogisk tilbud. Ved OK21 aftalte sektoren og KL et fælles projekt om dagplejen. Dette projekt tænkes ind som en del af arbejdet. I denne sag lægges der op til at Hovedbestyrelsen diskuterer og bakker op om en indstilling om, at FOA frem til årsmødet i 2023 sætter særligt fokus på Fremtidens Dagpleje.

Sag: Antallet af dagplejere er mere end halveret de sidste fjorten år. I 2007 var der over 19.000 dagplejere og i dag er der cirka 8.500. Dette til trods for, at der er tale om et rigtig godt tilbud, som forældrene med børn i dagpleje er meget glade for. Det er ved at være sidste udkald, hvis faldet i dagplejen skal vendes. Vi står overfor et stigende børnetal, som indebærer, at der de næste 10 år er behov for ca. 40.000 ekstra dagtilbudspladser. Her vil dagplejen være et stærkt og naturligt tilbud. Pædagogisk Sektor vil med "Fremtidens Dagpleje" iværksætte et arbejde, hvor vi vil styrke dagplejens placering i viften af pædagogiske dagtilbud.

192/21 GDPR og TR

Indledning: Denne sagsfremstilling giver Hovedbestyrelsen en status på aftalen med arbejdsgiverne om anvendelse af it-udstyr og på FOAs samspil med TR om håndtering af data omfattet af GDPR, og lægger op til en drøftelse af disse tre forhold:

1. Betydningen og udmøntningen af aftalen mellem forhandlingsfælleskabet og KL/RTLN "GDPR-aftale vedr. TR's anvendelse af arbejdsgivers IT-udstyr".
2. FOAs instruktion af TR's håndtering i GDPR.
3. FOAs mulighed for at dokumentere at TR har fået instruktion om GDPR og motivere til TR gennemgå e-læringskurset.

Det er som bekendt arbejdsgivernes ansvar at stille IT-udstyr til TR's rådighed i forbindelse med udøvelsen af deres hverv og det er FOA afdelingerne, der er ansvarlig for persondata, når TR håndterer data på arbejdspladsen, der er underlagt GDPR.

Sag: Aftalen mellem forhandlingsfælleskabet og KL/RTLN "GDPR-aftale vedr. TR's anvendelse af arbejdsgivers it-udstyr"
Forhandlingsfællesskabet, KL og Danske Regioner rettede i januar 2020 henvendelse til Datatilsynet med anmodning om en vurdering af de databeskyttelsesretlige problemstillinger forbundet med tillidsrepræsentanters anvendelse af arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udøvelsen af deres hverv. Datatilsynet gav udtryk for, at parterne skulle indgå en aftale, som regulerede det indbyrdes forhold. Dette er tillige kommet til udtryk i Datatilsynets vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold:
"Parterne bør i sådan en situation indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke unødigt undermineres. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv."

193/21 FOA ordinær kongres 2023

Indledning: I forbundslovenes §4, stk. 2 står der "ordinær kongres afholdes hvert fjerde år i oktober kvartal...". Næste ordinære kongres afholdes altså i oktober kvartal 2023.

Sag: Forbundet har indhentet tilbud fra forskellige konferencesteder. Der er primært kigget på pris, fleksibilitet i lokalerne på stedet samt fysisk placering. De forskellige tilbud er ikke umiddelbart sammenlignelige, idet de hver især har forskellige sammensætning af prisen. Der er derfor udarbejdet et bilag, hvor

sammenlignelige priser er forsøgt udregnet. Nedenstående er vigtigste fakta:
Aalborg:

Hotellerne ligger i gåafstand (1 km).

Ca. 214 delegerede vil benytte flyrejse (+ medarbejdere)

Kongressen skal afkortes (torsdag) 3 timer for at kunne klargøre til fest (Der er én sal)

Odense:

Hotellerne ligger primært i Odense centrum (5 km i bus)

Ca. 7 delegerede vil benytte flyrejse

Der er desuden indhentet tilbud på afholdelse af sektorårsmøder dagen forud for kongressen.

Det er forudsat, at det kun er kongresdelegerede, som også deltager i sektorårsmøderne, som har brug for overnatning dagen forud for kongressen. Kongressen startes således, så stort set alle kan nå frem på første dagen.

Sidste ordinære kongres blev afholdt i Odense, og der var kritik af, at de kongresdelegerede som havde under en times transport ikke kunne overnatte sammen med de øvrige delegerede. Det foreslås derfor, at hvis kongressen placeres i Odense igen, så kan de ca. 45 kongresdelegerede fra lokalområdet overnatte.

Repræsentantskabet peger på Ålborg til kongressen.

194/21 Kvartalsregnskab pr. 30.09.2021

Indledning: Der er udarbejdet regnskaber pr. 30.09.2021.

I sagsfremstillingen gennemgås betydelige afvigelser til budgettet for forbundet, kontingentindtægter for forbund og a-kasse samt finansielle poster for forbund, strejkefond og a-kasse.

Regnskaberne er til HB's orientering/efterretning.

Sag: Forbund

Pr. 30.09.2021 er resultat 49.381 t.kr. mod et forventet resultat pr. 31.12.2021 på -42.601 t.kr.

Resultatet er bedre end forventet hvilket primært skyldes aktiviteter der enten ikke er afholdt eller er afholdt digitalt på grund af COVID-19 samt et godt afkast på værdipapirer.

På følgende områder er der en betydelig afvigelse til et periodiseret budget pr. 30.09.2021

195/21 Velkomstpakke til nyvalgte kommunalbestyrelser

Indledning: Kommunalvalg og nye byrådder

Kommunalvalget er vel overstået og forbundets indsats er ved at blive evalueret. Når data er klar, præsenteres PL og HB for en egentlig evalueringssag.

Inden da foreslår vi at forbundet leverer en digital velkomstpakke til de nyvalgte kommunalbestyrelsesmedlemmer, som afdelingerne, hvis de ønsker det, kan bruge som indgang til de nyvalgte.

Sag: En varm velkomst fra FOA

Vi har en oplagt mulighed for at præge de nyvalgte politikere og derfor sammensætter vi en velkomstpakke, der sporer deres opmærksomhed ind på FOAs prioriterede områder og tilbyder hjælp til politikerne til hvordan de kan håndtere rekrutteringsudfordringer i ældreplejen og på børneområdet, opkvalificering og uddannelse, hygiejnisk rengøring, sikre kolleger nok til at arbejdsmiljøet styrkes m.v.

Tillykke med valget – venlig hilsen din lokale FOA-afdeling
Grundtanken er, at vi både får hilst hjerteligt velkommen, får dagsordensat vores vigtigste dagsordner samt får skabt en kontakt mellem afdeling og politikere.
Velkomstpakken leveres til vores lokale afdelinger, der blot skal underskrive følgebrevet og sende pakken videre. Der er naturligvis mulighed for at rette og tilføje i materialerne, såvel som det er op til den enkelte afdeling, om man ønsker at bruge pakken.

196/21 Tilretning af hovedbestyrelsens forretningsorden

- Indledning: På HB-mødet den 11. november 2021 blev der rejst kritik af fristen for udsendelse af dagsorden til de digitale møder (forretningsordens §3, stk. 3.3 – andet afsnit)
- Sag: For at tilgodese afdelingernes forberedelse med bestyrelser/bagland foreslås dette afsnit ændret fra "to dages frist" til "fire dages frist", som er gældende ved de planlagte digitale hb-møder.
"Digitale møder afholdes med minimum tre uger imellem hvert møde. Møderne varer højst 2,5 time og dagsorden udsendes med to dages frist".
Repræsentantskabet peger på samme frist som fysiske møder, når det er ordinære møder

Beslutning

Beslutninger er skrevet ind ved hvert enkelt punkt

[Gem]

56/21 Generalforsamlingsevaluering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	08.12.2021	56/21

Indledning: FOA 1 afholdt ordinær generalforsamling 25/11 2021. Repræsentantskabet bør evaluere generalforsamlingen.

Sag: Repræsentantskabet kan evaluere på f.eks.:

- Generalforsamlingens forløb
- Generalforsamlingens enkelte punkter
- Alt det praktiske omkring generalforsamlingen

Indstilling: Politisk Ledelse indstiller, at repræsentantskabet evaluerer generalforsamlingen.

Bilag: -

Mødebehandling

Jens: Lækker flæskestegs sandwich, ros til serviceteamet. Rystet over det manglende fremmøde.
Søren: Måske skal vi være bedre til at få vores medlemmer med.

Martin: Hvordan kan vi gøre det spændend for medlemmerne at deltage?

Per: Hvad er medlemmerne gået glip af, når de ikke har deltaget i generalforsamlingen?

Lars: Vi bør ikke acceptere udviklingen, at medlemmerne ikke gider deltage. Vi bør gøre noget ved det.

Beslutning

Generalforsamlingen er evalueret.

[Gem]

57/21 Økonomiorientering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	08.12.2021	57/21

Indledning:

Den faglige sekretær med økonomiansvar giver ved hvert ordinært repræsentantskabsmøde (dog ikke i februar) en oversigt over organisationens økonomi.

Sag:

Som bilag vedlægges "FOA 1 Til og med 31. oktober 2021!".

Balancen læses således:

- 1. & 2. kolonne definerer kontonummer og kontonavn i henhold til afdelingens nye kontoplan
- 3. & 4. kolonne angiver henholdsvis **Årsbudget** og **budget for året til dato**
- 5. kolonne angiver **regnskabstal** for de to sidste måneder
- 6. kolonne angiver **regnskabstal** for regnskabsåret til den angivne dato, og vil således være en summering af de enkelte perioder i regnskabsåret
- 7. kolonne angiver **afvigelser** i regnskabstal i forhold til budgettal for året til dato
- 8. kolonne angiver den procentvise regnskabsmæssige udnyttelse af budgettet for regnskabsåret i henhold til 4. & 6. kolonne

Balancen afgives altid for hele måneder af hensyn til muligheden for at sammenholde regnskabs- og budgettal.

Konti uden posteringer fremgår ikke af balancen.

FOA 1's egenkapital pr. 1. januar 2021:

- Formue: 4.900.470
- Fonde: 2.999.387
- **Egenkapital i alt: 7.899.857**

Balancen gælder perioden 1. januar – 31. oktober 2021.

Bemærkninger til balancen:

Det er værd at bemærke, at kontoplanen er ændret væsentligt i forhold til sidste år, og at alt endnu ikke er kommet ind på de korrekte konti.

100100 Elev kontingent

Elevkontingentet er flyttet fra tidligere at ligge i balancen til nu at ligge under indtægter.

102900 Huslejeindtægter

Huslejeindtægter er ikke faldet helt på plads endnu, men forventes at passe med budgettet.

207300 Tilskud til klubber

Bør ikke ligge under personaleomkostninger, da det er tilskud til medlemmernes klubber.

300100 – 302110 Møde-, uddannelses- og medlemsaktiviteter

Meget begrænsede aktiviteter pga corona i første halvår.

De samlede **indtægter** udgør i perioden kr 9.814.315,-.

De samlede **omkostninger** incl. renter m.v. og ekstraordinære poster udgør kr. 9.912.049,-.

Periodens **resultat** udgør dermed et **underskud** på kr. 97.7333,- imod et **budgetteret underskud** for perioden på kr. 882.565,-.

Det klart forbedrede resultat i forhold til budgettet skyldes i væsentlig grad de færre aktiviteter i foråret til møde- og uddannelsesaktiviteter. Dette kan ved årsafslutningen delvist modsvares af færre modtagne AKUT-midler.

Indstilling:

Den økonomiansvarlige indstiller, at repræsentantskabet tager orienteringen til efterretning.

Bilag:

Økonomirapport for perioden 1/1 – 31/10 2021.

Mødebehandling

Beslutning

Taget til efterretning.

[Gem]

58/21 Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	08.12.2021	58/21

Mødebehandling

- Ok-24 forberedelse i god tid inden Midtvejs med Mona (Martin) på TR og i rep.
- Hvordan får vi folk med til rep-møder og generalforsamling (Martin)

Beslutning

Taget til efterretning.

[Gem]