

REFERAT

FOA 1 - Repræsentantskabet

Dato: 12.04.2021 kl. 8:30
Sted: Online
Arkivsag: 17/133725

Tilstede: Benny Gerhardt, Martin Bjerg Nielsen, Tom Lindberg, Klaus Gerschanoff, Claus Windfeld, Ken Petersson, Lars Lund, Bjarne Ipsen, Claus Westerberg, Dennis Vagtborg, Dianna Morley, Erik Jørgensen, Jens Jensen, Henning Wolffbrandt Hansen, Henrik Fosdam, Jan Baagø Johansen, Jesper Hesselholdt, Kaj Duvander, Kim Bach, Knud Sørensen, Steen Vadgaard, Søren Klitmøller, Bjarne Ipsen, Per Olsen, Lars Bjerg

Fremmødte
suppleanter:

Ikke tilstede:

Andre:

Referent: Claus Windfeld

Dirigent: Klaus Gerschanoff og Lars Lund

DAGSORDEN			Side
Dagsorden			
9/21	17/133816-45	Velkomst	3
10/21	17/133817-42	Gensidig orientering	3
11/21	20/35797-3	Medlemshvervning - en status	4
12/21	17/133820-41	Hovedbestyrelsesmøde	5
13/21	17/133824-32	Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar	11
14/21	20/231863-	OK-21 orientering om status	11

	10		
15/21	20/231819-5	Manglende klubdokumentation	12
16/21	18/590962-9	MED Løft i omegnskommunerne (Fokuspunkt fra GF)	13
17/21	21/119444-1	FOA 1's deltagelse i Folkemødet på baggrund af forbundsbeslutning	17
18/21	20/312533-4	Relationstræning som fast uddannelse til alle tillidsvalgte	17
19/21	21/119445-1	Tilbage melding fra den nedsatte arbejdsgruppe	20
20/21	20/231828-4	Lovudvalget tilbage melding	21
21/21	17/133826-33	Økonomiorientering	23

Dagsorden

9/21 Velkomst

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	9/21

Indledning: Velkomst fra afdelingsledelsen.

Sag:

Indstilling: Til orientering

Mødebehandling

Ken Petersson bød velkommen

Beslutning

[Gem]

10/21 Gensidig orientering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	10/21

Indledning: Gensidig orientering

Sag:

Indstilling: Gensidig orientering

Mødebehandling

Claus Westerberg: Ændring af struktur til fælles FM.

Centrale enheder kommer med tests. Siden fredag er eleverne kommet tilbage. Teknisk serviceleder skal nu hente materialer, hvor det før var centralt.

Dianna Morley: Kolleger «svinet» til at sure corona-gæster, som ikke overholder retningslinjer. Derfor åbnes flere toiletter.

Det er helt almindelige corona-trætte danskere.

Bjarne Ipsen: Forhandling om ny turnus i Trafikservice. Billetkontrollen går sin «skæve» gang, hvor medarbejderne begynder at sige op bl.a. på grund af arbejdsforholdene – men også andre grunde.

Kim Bach: 4 – 6 nye medlemmer – både nye og medarbejdere, som har været her i længere tid. Corona-opgaver, hvor det er nemt at sidde i forvaltningen og tænke tanker med en kugleramme. Nye testcentre, hvor opgaven kommer mandag aften og tirsdag morgen kommer medarbejder for at tjekke testlokalerne – som selvfølgelig ikke er klar. Lovede testmaterialer er ikke kommet. Kører ikke på skinner.

Benny Gerhardt: Ny lederuddannelse i CEIS. Positivt, at man gerne vil uddanne. Travlt på grund af alle byggerierne, hvor ikke alt lykkes til tiden.

Martin Bjerg Nielsen: Teknik og Miljø har håndteret corona rigtig godt. Lokallønsforhandlingerne flyttet fra forår til efterår uden egentlig information. Center for Parkering har informeret medarbejderne – oktoberforhandling men med tilbagevirkende kraft fra 1. januar. Ingen information om ny ferieaftale.

Jan Baagø Jørgensen: Corona håndteret godt i Høje-Tåstrup. Frivillig basis om man har været med i test-teams. Delvis åbent på badene på grund af elitesvømmere. Ændret lønstruktur, hvor de lavest lønnede er blevet hævet. Enig i, at det er irriterende, at feriegodtgørelsen kommer i 3 portioner.

Claus Windfeld: De nye regler skyldes Ferieloven.

Beslutning

Ingen beslutning på dette punkt.

[Gem]

11/21 Medlemshvervning - en status

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	11/21

Indledning: Klaus Gerschanoff giver en mundtlig redegørelse for status af medlemshvervning i FOA 1

Sag:

Indstilling: Til orientering.

Mødebehandling

3.428 medlemmer d.d. alt inklusive. Vi har fået flere medlemmer i flere måneder i træk. På teknik og service er der kommet en række nye medlemmer. Der arbejdes rigtig godt med det – Bjarne Ipsen og Tom Lindberg nævnt konkret.

Indsatsområde: TR/AMR skal tilbydes kursus i relationstræning – se punkt 18/21 nedenfor.
Håber, at de, der har været på kurset, har været glade for det.

Martin Bjerg Nielsen. Godt kursus – men kan være svært for «en gammel rotte» at finde ud af, hvad man skal bruge kurset til det. Men sådan skal man heller ikke tænke. Der er forskellige måder at gøre det på på arbejdspladserne. Nye kan også få inspiration.

Bjarne Ipsen: anbefaler også kurset. Har i øvrigt succes med at hverve blandt medlemmer, som endnu ikke er startet.

Per Olsen: Arbejdet på Gentofte i mange år, hvor man blev medlem med det samme. Man kan ikke overføre erfaringer fra et sted til et andet. Uddannede bliver først medlem, når uddannelse er færdig samtidig med, at de får 2 trin.

Kim Bach og Jan Jørgensen er tilfredse med kurset.

Kim Bach har oplevet, at potentielle medlemmer ofte tænker på sig selv og hvad de kan få ud af det og hvad det koster.

Kaj Duvander: På Glostrup kommer man i fagforening ed ansættelsen.

Dianna Morley: Må man melde ind uden at tale med dem inden. Har problem med en enkelt kollega, som ikke ønsker vil være medlem. Han bruger nu corona-krisen som udgangspunkt for ikke at blive medlem. Uskik, at man blot flytter medlemmer internt i FOA uden at spørge det enkelte medlem. Dianna blev automatisk flyttet, selv om hun takkede nej til et job på Bornholm.

Klaus Gerschanoff: Nej, de skal give positiv tilkendegivelse. Og kommer gerne ud, når der bliver åbnet igen.

Beslutning

Ingen beslutning på dette punkt

[Gem]

12/21 Hovedbestyrelsesmøde

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	12/21

Indledning: Gennemgang og stillingtagen til hovedbestyrelsens dagsorden

Sag:

Indstilling: Til orientering og stillingtagen

Bilag: Hovedbestyrelsens dagsorden (eftersendes)

Mødebehandling

62/21 OK-21

Ingen indstilling – fast punkt til maj 2021

63/21 Lov- og struktur – strukturkongres

HB godkendte i februar udvalgets indstilling hvilket indebærer at udvalget skal forberede nedenstående temadebatter frem til og med juni HB-mødet.

HB – Marts 2021	Afdelingernes og forbundets kerneopgaver i et FOA med et stærkere fællesskab.(heri indgår arbejdsdeling)
HB – April 2021	Faggrupperne Den nuværende struktur omkring faggrupperne er ikke tidssvarende. Vi definerer faggrupper ud fra faglighed, uddannelse og arbejdspladsen/ arbejdets organisering ?
HB – Maj 2021	Tillidsrepræsentantens placering i FOAs demokrati Fokus på TRs kerneopgave og heraf uddannelse og kompetencer
HB – Juni 2021	Sammenlignelig struktur og sammenhæng mellem det lokale og centrale arbejde & sikring af ensartet valggrundlag
HB – Juni 2021	Midtvejs status og stillingtagen til om der fortsat er kvalificeret flertal til at gennemføre en strukturkongres.

1. Afdelingernes og forbundets kerneopgaver

Vedlagte notat danner baggrund for HBs debat. I notatet på side 8 er udarbejdet forslag til skitse til rammen for FOA kerneopgaver. Som det fremgår af notatet, anbefales det, at der tages afsæt i det HB allerede har fået præsenteret af udvalget i forhold til kerneopgaven og at dette, sammen med strategien for faglig service og kvalitet, udgør rammen.

HB skal i denne temadebat drøftet hvilke kerneopgaver FOA skal levere på?

”Skitse til rammen for FOAs kerneopgaver” er udvalgets forslag til ramme.

Den konkrete diskussion af den konkrete kerneopgave (niveau 3) anbefales først af finde sted i perioden fra strukturkongressen i 2022 og frem til den ordinære kongres i 2023.

HB skal først og fremmest forholde sig til om det beskrevne niveau 1, som blev præsenteret i forbindelse med fremlæggelse af modellerne i december og niveau 2 som i forhold til de fire af indsatsområder udgør FOAs strategi for faglig

66/21 Lov- og struktur - strukturkongres

service og kvalitet, er dækkende for en overordnet beskrivelse af kerneopgaverne.

Som det fremgår af notatet, så anbefales det at den konkrete stillingtagen til organisering af det enkelte sagsområde først sker efter strukturkongressen.

De nævnte opgaver under det beskrevne niveau 3 er taget fra den kortlægning der er sket i kompetenceløft-projektet, hvor 32 afdelinger har deltaget.

2. Faggrupperne

Der har i hele processen været et markant flertal i udvalget for at den nuværende struktur for faggrupperne ikke er tidssvarende og at faggrupperne bør defineres ud fra faglighed, uddannelse og arbejdspladsen/ arbejdets organisering, da

det er de elementer som er afgørende for hvad medlemmerne identificerer sig med og ikke som forbundslovene i dag fastlægger, at det er landsdækkende overenskomster, der definerer en faggruppe.

De netop afsluttede overenskomstforhandlinger og særligt forløbet og forhandlinger om sammenskrivning af flere faggruppers overenskomster på det regionale serviceområde, satte et meget konkret fokus på faggruppe-temaet.

Dette gælder både den principielle diskussion om retten til at beslutte om egne forhold og fællesskabets mulighed for at træffe beslutninger om overenskomstforhold, men satte ligeledes fokus på værdien af en overenskomst for en faggruppe og ikke mindst hvilken reaktion der kan komme fra faggrupper / faglige udvalg, hvis FOA ikke i tilstrækkelig grad og løbende inddrager dem i arbejdet eller hvis de oplever, det ikke sker.

Notatet fra Advokat Peter Nisbeth/FH vedlægges. Dette koncentrerer sig udelukkende om det lovlige i HBs afstemning om hvorvidt FOA skulle fortsætte overenskomstforhandlingerne uagtet det faglige udvalg for portørerne havde sagt nej. Notatet er på det punkt meget klart, men rejser selvfølgelig en helt principiel diskussion om hvordan det stærkere fællesskab i praksis skal opleves af faggrupperne og medlemmerne og være medvirkende til at man som medlem ønsker at deltage i de faglige diskussioner.

HB må nødvendigvis tage bestik af situationen på baggrund af den erfaring. Vil der kunne opnås kvalificeret flertal til et forslag der nedlægger de faglige udvalg som vi kender dem i dag? og kan arbejdet med faggrupperne gribes an således at det tager et mere konkret afsæt i faggruppen og ikke i en principiel stillingtagen til ensartet struktur.

Vedlagte notat danner grundlag for HBs drøftelse og heri indgår forslaget om en model for arbejdet med faggrupperne, som opererer med både et overenskomstspor og et fagligheds-spor.

Tages under punkt 20/21

64/21 Status omkring COVID-19

65/21 Vacciner og afledte problemstillinger

Fast punkt på dagsordenen.

Ingen indstilling

Der er vedhæftet flere tidligere dokumenter brugt i HB

FOA mener, at man ikke kan tvinge medarbejdere til at blive vaccineret.

Når FOA mener, at man ikke kan tvinges, kan man på den anden side helelr ikke fastholde, at det arbejdet, der er skyld i vaccinationen, og derfor kan man heller ikke kræve, at det skal ske i arbejdstiden.

Bjarne Ipsen: Meget restriktiv sygefraværspolitik, hvor der hurtigt indkaldes til samtaler. Der kan være medarbejdere, som bliver syge af vaccinationen. Dilemma, at det kan være «dråben», som betyder, at medarbejdere kan risikere afskedigelse.

Benny Gerhardt: Region H har politik på området.

Jan Jørgensen: Afenter, hvad der kan komme af sager. Må man afskedige medarbejdere, som har en arbejdsskade.

Klaus Gerschanoft: Man kan godt fyre medarbejdere, der har en arbejdsskade.

Claus Windfeld: Tidligere en regel, om at man ikke kunne fyres på grund af en arbejdsskade med 120-dages-reglen, hvis fraværet alene skyldes arbejdsskaden.

Kim Bach: Registreringer af corona-arbejdsskader – alt bliver anmeldt. Bliver ikke godkendt, hvis ikke sygefraværet har været mindre end 5 uger.

Ken Petersson: Hvis Bjarne Ipsen har behov for hjælp i tilfælde af en sag, så sig til.

Klaus Gerschanoft lovede at undersøge reglerne for anmeldelse af Covid-19-arbejdsskader. Svaret er her:

For COVID-19 indebærer det, at arbejdsgiveren skal anmelde sygdomstilfælde med COVID-19, når følgende tre kriterier er opfyldt:

- 1) *en medarbejder er blevet syg med COVID-19,*
- 2) *der er mistanke om, at medarbejderen kan være blevet smittet i forbindelse med en konkret hændelse eller kortvarig udsættelse for smitte i forbindelse med arbejdet, samt*
- 3) *Èn af følgende kriterier er opfyldt:*
 1. *medarbejderen kan have krav på ydelser efter arbejdsskadesikringsloven (fx behandlingsudgifter, godtgørelse for varigt mén m.v.) ELLER*
 2. *medarbejderen har været sygemeldt (helt eller delvist) i mere end 5 uger.*

Anmeldelse skal ske hurtigst muligt og senest 9 dage efter, at medarbejderen er blevet syg. Er anmeldelse ikke sket senest 9 dage efter sygdommens opståen, skal anmeldelse ske senest på 5-ugers dagen for sygdommens opståen, hvis den sygdomsramte ikke forventes at kunne genoptage sit arbejde i fuldt omfang senest på dette tidspunkt.

66/21 Status og opfølgning på organiseringsindsatsen

Indledning:

Eftersom organisering er overliggøren for alle FOAs faglige indsats skal HB naturligvis løbende tage stilling til og drøfte organiseringsområdet. Ydermere foranlediget af HBs behandling 11.marts af regnskabet for 2020 og den udsendte

rapport fra FAOS vedr. den faldende organisationsprocent, som blev eftersendt i forbindelse med omtale af rapporten på et tidligere HB-møde, så aktualiserer det, at HB på april mødet gør status og drøfter organiseringsindsatsen.

Der ligger først og fremmest op til en status og en fælles drøftelse af vores indsats og med lokale bidrag, fra afdelingernes egne aktiviteter og erfaringer.

Sag:

Sagen indeholder følgende elementer:

- A. Status over medlemstallet i 2020 (Bilag A)
- B. Status og orientering om afholdte og kommende initiativer i 2020/21 (Bilag B)
- C. Orientering om FHs overordnet OK-kampagne indsats og FH kongresprojekt.
- D. Indstilling vedr. drøftelse af kontingentforhold
- E. Præsentation af nyt organiserings- og ledelsesværktøj
- A. Status over medlemstallet i 2020 (Bilag A)

Da HB fik forelagt regnskabet for 2020 blev det naturligvis fremhævet, at FOA fortsat mister medlemmer, men at det særligt var medlemsfaldet de sidste måneder fra 2019, som gjorde at vi startede dårligere ud end forudsat for budgettet i 2020 og at regnskabsresultatet blandt andet skulle ses i det lys.

I forhold til 2021 er vi budgetmæssigt gået mere positivt ind i budgetåret, i det FOA pr. 31.december havde 279 medlemmer (omregnet til fuldtidsbetalende medlemmer) flere end der er grundlaget for budgettet.

Vedlagte bilag A er en status over medlemstallet i 2020 og om den øgede digitale tilstedeværelse.

Der har været et samlet medlemsfald på 1,02%, hvilket er knap halvdelen af faldet, som FOA havde i 2019, som var på 1,95% og faktisk det laveste fald siden 2012.

Vi skal selvfølgelig ikke fejre et fald og negligere, at vi fortsat har et medlemsfald, hvilket analysen af medlemsudviklingen de seneste 10 år, som HB fik forelagt i december 2020, også påviser. Men vi skal også huske hinanden på, at der er centrale og lokale indsatser, der giver resultater.

B. Status og orientering om afholdte og kommende initiativer i 2020/21 (Bilag B)

Hvis FOA skal fastholde sin organisationsprocent på 2010-niveau, så mangler vi 7000 medlemmer. De skal overordnet findes ved:

- At vi bliver bedre til at fastholde medlemmer.
- At vi bliver bedre til at organisere eleverne
- At vi bliver bedre til at lave målrettede faggruppe indsatser.
- At vi bliver bedre til at kommunikere og vise sammenhæng mellem vores kerneydelse og medlemskabet
- At vi bliver bedre og som minimum fastholder 2020-niveauet for FOAs digitale tilstedeværelse.
- At vi bliver bedre til at være i dialog med TR om opgaven

Dette er en fortsættelse af FOAs strategi om at "organisering er overliggøren" for FOAs faglige aktiviteter og service, og understøttes af flere af de konkrete aktiviteter, initiativer og kampagner, som har været igangsat og igangsættes. Disse er kort beskrevet i bilag B.

67/21 FOAs arbejde med kommune- og regionsvalg 2021

Indledning:

I december drøftede HB FOAs arbejde med kommune- og regionsvalget og besluttede, at tage stilling til det konkrete indhold til april. PL indstiller nu til HB, at vi fokuserer på 3-4 temaer og giver indsatsen et meget lokalt fokus.

Sag:

FOAs arbejde med det forestående kommune- og regionsvalg får et meget lokalt fokus. Forbundet leverer fakta, tal og input målrettet kommuner og regioner, som afdelingerne kan bruge op mod valget. Den tilgang er valgt på baggrund af diskussioner i politisk team 1, HB-netværket samt på selve HB.

FOAs 3-4 temaer til kommune- og regionsvalget 2021

PL foreslår, at indsatsen i udgangspunktet koncentrerer sig omkring 3-4 borgernære og lokale velfærdstemaer, som læner sig op ad FOAs store prioriterede områder i forbindelse med opfølgningen på finansloven for 2021:

☑ Ældreområdet herunder rekruttering på social- og sundhedsområdet

☑ Børneområdet herunder minimumsnormeringer og pædagogiske assistenter

☑ Hygiejnisk rengøring

☑ Et muligt fjerde tema: Social- og sundhedsassistenter og øvrige grupper på sygehusene. Alternativt kan det være det specialiserede socialområde el.lign.

Disse temaer vil som nævnt flugte godt med den prioritering, vi har lagt som opfølgning på finansloven. På den måde kan vi lægge endnu mere tryk på vores påvirkning.

Forbundet udarbejder materialer som afdelingerne kan bruge

Forbundet vil udarbejde en række analyser fordelt på de enkelte kommuner inden

for hvert tema fx i form af Danmarkskort og "trafiklys" (oversigter, hvor vi med rød, gul og grøn placerer kommunerne alt efter hvordan de ligger på nogle nøgletal). Det vil synliggøre hvordan den enkelte kommune/region ligger på hvert af

de tre-fire velfærdsområder. Afdelingerne kan så bruge dette materiale, fx til møder med

kandidaterne ol.

Forbundet kan også udarbejde regionale pressemeddelelser rettet mod kommunerne. Vi vil også kunne hjælpe afdelingerne med debatindlæg mv. Og op mod

valget kan vi genbruge "mere menneske – mindre system" i opslag ol., som passer godt til velfærdstemaerne.

På HB-mødet i juni vil der blive præsenteret eksempler på konkret materiale i layout mv. til HB sammen med en mere nøjagtig tidsplan for hvornår vi lancerer hvad.

Økonomi: Der er sparet 2,25 mio. kr. op til valget i 2021. Der vil kunne komme udgifter til formidling og kommunikation lokalt og centralt, til at understøtte vores budskaber.

Ken Petersson redegjorde for punktet – herunder SOSU-området og hygiejne-dagsordenen.

Jan Jørgensen: Burde have fokus på nedskæringer igennem mange år, hvor bl.a. vores faggrupper er blevet udfaset. Politikere skal stilles til ansvar for nedskæringerne.

Ken Petersson: Det er ikke alle faggrupper, der er blevet færre af. Der er flere administrative og akademikere. Fokus på, at mange af de manuelle opgaver skal udføres og det kræver hænder til at gøre det.

Benny Gerhardt: Der skal være fokus på de grupper, der udfører arbejdet. Også i Region H kommer der flere akademikere og chefer på arbejdspladsen. Bespørgelser på udførende medarbejdere. Fokus på, hvad en administrativ medarbejder koster.

Steen Vadgaard: FOAs fokusområder er på 3 områder, hvor Teknik og Service ikke er repræsenteret. Fokus også på udlicitering/konkurrenceudsættelse.

Claus Windfeld: Der er i sektoren også fokus på sundhed og svømmehaller både igangværende og op til kommunalvalget.

Kaj Duvander: Møde med Lars Gaardhøj, hvor han skal følge medarbejderne på Glostrup. Kommer i uge 20 og Kaj giver FOA 1 besked.

Claus Windfeld: Fokus også på statslige område, hvor Staten styrer budgetforhandlingerne med kommuner meget stramt, selv om Budgetloven er blevet lettet og den nuværende regeringen har lettet den meget stramme styring herunder kollektive bødestrafte.

Ken Petersson: Konkurrenceudsættelse bør være et fælles tema.

Til Kaj: Få et billede af Lars Gaardhøj, hvor han skubber en seng. Vi kommer gerne ud – men i begrænset omfang pgs corona.

68/21 FOAs generelle holdning til borgerforslag

Indledning:

Politisk ledelse modtager i stigende grad henvendelser vedr. FOAs opbakning til borgerforslag. PL lægger derfor op til en principiel drøftelse af, hvordan hhv, HB og PL bidrager på FOAs vegne.

Sag:

Vi afgør selv som privatpersoner og borgere om vi vil skrive under på borgerforslag, men ind imellem efterspørges det at FOA giver sin holdning til kende ift.

borgerforslag. PL mener der er behov for en principiel drøftelse af, hvordan vi forholder os som organisation, herunder hvad vi udtaler os om og hvem der gør det.

PL har i den forbindelse gjort følgende overvejelser om principper:

☑ PL udtaler sig i tråd med kongresbeslutninger og tidligere vedtagne beslutninger eller værdigrundlag. Hvem der udtaler sig følger af PLs ansvarsfordeling (konstituering)

☐ Hvis borgerforslag angår emner der ikke er i overensstemmelse med FOAs kongresbeslutninger mm., så tager HB stilling til hvilken holdning FOA giver til kende, samt hvem der udtaler sig på vegne af FOA

Indstilling:

PL indstiller, at hovedbestyrelsen drøfter principper for, hvordan vi som organisation, forholder os til borgerforslag, herunder hvad vi udtaler os om og hvem der gør det

Jan Jørgensen: Fagbevægelsen burde benytte sig af lejligheden.

Ken Petersson: Politikere «håndsky» på visse områder f.eks. omskæring af drengebørn. Kan også ske i EU dog med 1 mill. Underskrivere. Nævner kampen for vand, hvor fagbevægelsen var enige og stillede forslag til EU om vand er strategisk infrastruktur og dermed ikke skal kapitaliseres..

Beslutning

[Gem]

13/21 Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	13/21

Mødebehandling

Beslutning

[Gem]

14/21 OK-21 orientering om status

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	14/21

Indledning: Der gives en mundtlig orientering på mødet

Sag:

Indstilling: Til orientering.

Mødebehandling

Ingen nye oplysninger bortset fra, at FOA 1 fører på den interne hitliste.
I Lovudvalget gik rygterne på, at FOA 1 havde igangsat en massiv nej-kampagne

Beslutning

Ingen beslutning på dette punkt

[Gem]

15/21 Manglende klubdokumentation

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	15/21

Indledning: I fortsættelse af punktet fra sidste repræsentantskabsmøde.

Sag: **Klub 305, de blå portører på Herlev Hospital.** Klubben har fået styr på det, og er nu lige med.

Klub 310, skolebetjentmedhjælpere i København. Claus og Klaus havde aftalt alt omkring en ekstraordinær generalforsamling med klubformand Hans Dønvig. Desværre udeblev det lovede materiale fra Hans, og generalforsamlingen blev aflyst. Claus Windfeld, Klaus Gerschanoff og Steen Vadgaard har nu besluttet at indkalde medlemmerne til en ekstraordinær generalforsamling uden om Hans, og her efterlyse folk, som er villige til at indgå i det faglige arbejde i bestyrelsen. Hvis dette mislykkes, lukkes klubben øjeblikkeligt. Hvis dette lykkes, fortsætter klubben, som også får udbetalt de indefrosne klubmidler.

Klub 901, TG4. Lukning af klubben blev udsat til dette møde, og Lars Lund har undersøgt muligheden for at finde folk, der ønsker at videreføre klubben.

Klub 437, Glostrup Ejendomme. Har fået kontakt til ny klubkasserer, der intet har overtaget fra tidligere klubkasserer. Har bedt ham fremskaffe kontoudskrifter fra klubbens levetid, så vi sammen kan sammenstykke et regnskab. Afventer stadig dette.

Indstilling: **Klub 305** fortsætter uændret.

Klub 310 afventer ekstraordinære generalforsamling afholdt af FOA 1.

Klub 901 afventer tilbagemelding fra Lars Lund.

Klub 437 afventer tilbagemelding fra ny klubkasserer.

Mødebehandling

Klub 901 har meldt tilbage, at vi blot skal lukke

Klub 310: Klaus Gerschanoff, Claus Windfeld og Steen Vadgaard har besluttet at indkalde til generalforsamling for at finde nogle, der kan køre klubben videre. Der bliver indkaldt uden Hans Dønvig, men han bliver selvfølgelig inviteret og orienteret inden.

Kaj Duvander: Ked af, at der lukkes klubber. FOA 1s officielle holdning er den modsatte.

Lars Lund: Klub 901 er klub for vejformænd m.fl i København og Frederiksberg. Der er ingen aktivitet og der er ikke kraft til at køre klubben videre.

Claus Westerberg: enig med Kaj i, at det er trist at lukke klubben. Der må være en del medlemmer i klub 310.

Per Olsen: Vi skal følge indstillingen. Vi har brugt mang møder og tid på dette her.

Beslutning

Indstilling tages til efterretning

[Gem]

16/21 MED Løft i omegnskommunerne (Fokuspunkt fra GF)

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	16/21

Indledning: Repræsentantskabets skal evaluere FOA 1's fokuspunkt 2019-20 - MED i omegnskommunerne.

Sag: I samarbejde med forbundet iværksatte FOA 1 et MED program, for at styrke MED-arbejdet i omegnskommuner

Indstilling: Følgende er beslutningen fra generalforsamlingen:

Fremtidige Aktiviteter i generalforsamlingsperioden 2019/20

Repræsentantskabet indstiller til generalforsamlingen, at FOA 1 i generalforsamlingsperioden, gør en særligt indsats i omegnskommunerne med:

- At styrke MED-repræsentanternes relation til kollegerne og FOA1*
- At styrke MED-repræsentanternes handlekompetencer*

Dette skal nås ved at oprette netværk og etablere læring. FOA 1 indkalder repræsentanterne til opstartsmøde, hvor deltagerne og FOA 1 formulerer behov og metoder.

Baggrunden for indsatsen er, at en del MED-udvalgsmedlemmer oplever ingen eller lidt indflydelse, og at de føler det er svært at påvirke ledelsen. Ligesom en del medlemmer i en undersøgelse har udtrykt, at de gerne vil inddrages

Når vi koncentrerer indsatsen alene i omegnskommunerne, er årsagen at repræsentanterne i Region Hovedstaden og København/Frederiksberg kommune har tilsvarende netværk via dels det såkaldte TV1-netværk og dels København og Frederiksberg Fællesrepræsentation KFF.

Tovholder: Lars Lund og Steen Vadgaard

Målgruppen for indsatsen var MED-repræsentanter i omegnskommunerne, samt valgte og sagsbehandlere i FOA1, der understøtter MED-repræsentanterne. FOA1 har for mange år siden og i samarbejde med andre fagforeninger, etableret netværk og læring for MED-repræsentanter i Københavns- og Frederiksberg Kommune samt i Region Hovedstaden.

FOA 1 havde et ønske om at udvikle et MED-program, så vi også kunne understøtte MED-valgte i omegnskommunerne, selv om der er mange forskellige arbejdsgivere og MED-aftaler.

Efter en opstartsworkshop med de involverede MED-repræsentanter og FOA 1 blev der sat følgende mål for projektdeltagerne.

Deltagernes mål:

- At få overblik over rammeaftalen
- At få løst dét der bøvler når det gælder om at finde tid til MED-arbejdet
- At forstå samspillet mellem politiske beslutninger og MED (rette niveau)
- At styrke involveringen af baglandet
- At kunne producere bidrag til MED og derigennem bedre få ledelsen i tale

FOA 1's mål:

- At styrke MED-repræsentanternes relation til kollegerne
- At styrke MED-repræsentanternes relation til FOA 1/sagsbehandlere.
- At styrke MED-repræsentanternes handlekompetencer

Projektet har bestået af 4 workshopdage, hvor opstartsworkshoppen blev anvendt til at deltagerne kunne definere, hvad de individuelt havde af udfordringer, og ville arbejde med.

Fra forløbet vil vi fremhæve disse metoder og oplæg, der har været særlig udbytterige for deltagerne:

- Sparring i faste makkerpar
- Deltagerne udviklede egen problemstilling – og arbejdede med denne gennem hele forløbet
- Grundlæggende systemforståelse (kernen i MED) (workshop 2)
- Ud fra ”kernen i MED” udviklede deltagerne deres egen problemstilling
- Reglerne om kontakt til baglandet og konkrete eksempler på kanaler (workshop 3)
- Om at gå fra ”at være overbeviser til undersøger” i kontakten til baglandet (do.)
- Arbejdede med egen problemstilling (f.eks. om baglandskontakt) på hjemmearbejdsdag
- Om at bidrage i MED - og arbejde med egne eksempler på bidrag (workshop 4)
- Om at skabe tillid i samarbejdet med ledelsen (workshop 4)

Så langt kom vi

Til evalueringsmødet blev deltagerne bedt om at give eksempler på hvordan de bruger dét de har arbejdet med i projektet i hverdagen. Selvom hverdagen pga. corona er udfordret, er essensen af svarene følgende:

Deltagerne fortæller om baglandskontakt:

"På HMU prøvede jeg at stille et spørgsmål vi når ud til alle og om vi rammer de rigtige. Jeg er i tvivl bl.a. fordi jeg er AMR. Vi blev enige om hvordan vi kommunikerer igennem systemerne. Så nu regner vi med at drøftelserne når bedre ud. Det var en god snak at få og godt vores kommunaldirektør var med i sparringen"

*"Jeg har gennem projektet fået klarhed over min måde at kommunikere med mit bagland på. Hvem er de og hvordan får jeg fat i dem alle. Der er stadig en masse knuder som skal løses, men jeg er på Alle deltagerne er på forskellig vis opnået en spirende bevidsthed om den legitimitet det giver at være i løbende **kontakt med baglandet**. Herunder hvilke kanaler der er værd at bruge.*

- Corona har for nogle været en hæmsko for baglandskontakten, men deltagerne har gjort sig konstruktive erfaringer med virtuelle MED-møder og video-nyhedsbreve, som opleves som brugbart supplement (men ikke erstatning for) den daglige kontakt til kollegerne.
- Der er en øget bevidsthed om at baglandsarbejdet er noget man **selv bør tage initiativ til** som MED-repræsentant, selv være opsøgende af kolleger, sparringspartnere og bruge kontaktudvalg.
- Endelig har nogle af deltagerne ændret tilgang til ledelsen og beskriver selv dette som et mere konstruktivt samarbejde. Deltagerne beskriver hvordan de nu producerer egne bidrag til MED-møderne.

Deltagerne fortæller om ledelsessamarbejde:

"Vi har nogle gange diskussioner på medarbejdersiden om hvilke 'kampe' vi skal tage. Det er ikke altid de andre er med på at kæmpe, og så har jeg tænkt, det kan også være lige meget. Jeg har nu ændret syn, så jeg måske ser en fordel i at tage mindre kampe og få indflydelsen via detaljerne"

"Vi har evalueret vores samarbejde i Under MED og jeg har et forslag på dagsordenen omkring teamudvikling i vores billetkontrol i næste uge"

"Jeg tænker mere taktisk og ser 'en rød tråd' i de mange møder jeg deltager i "

FOA 1's vurdering er, at projektets mål i høj grad er opfyldt. Navnlig er temaet omkring baglandet slået godt an, så vigtigheden af baglandskontakten nu har en større plads i deltagerens bevidsthed. Endelig har FOA 1 fået honoreret ønsket om at få MED-repræsentanterne fra omegnskommunerne tættere på.

Deltagerne fortæller om fremgangsmåde og metoder:

"Jeg har svært ved at komme videre hvis jeg låses fast på en tanke. Det der kan 'låse mig op' er at jeg får en makker, noget sparring eller andet. Det kan handle om at jeg måske som type bliver min egen værste fjende"

"Trods corona kunne TEAMS redde vores workshop. Jeg bruger TEAMS selv til MED-møder, så workshoppen har givet mig træningen, selvom jeg foretrækker at sidde i kælderen i FOA 1, hvor jeg er lidt mere på dupperne"

"Jeg har været godt tilfreds med jeres måde at gå til det på. Jeg tænker at de næste som skal igennem jeres program, vil få stor glæde af at arbejde sammen to og to, hvis og når det bliver en mulighed igen. Det har også været lærerigt at afholde møder på TEAMS, da det er en ny verden for mig."

Erfaringer med fremgangsmåden

Arbejdet i makkerpar har haft en særlig værdi for alle deltagerne, der i høj grad har udviklet deres problemstillinger og løsninger med hjælp fra makkeren.

Makkeren er også den, der kan medvirke til at man forstyrres i sin tænkning og ikke låses fast på en bestemt opfattelse.

Flere deltagere i programmet synes projektet har varet længe (pga. corona) og ville have foretrukket det fysiske fremmøde, da de oplever den fysiske kontakt i højere grad, befordrer sparring.

Anbefalinger til fremtidig understøttelse i omegnskommunerne.

1. De MED-repræsentanter som er valgt som AMR, tildeles sagsbehandler, ligesom TR har i FOA 1: De har KG som sparringspartner i arbejdsmiljøspørgsmål, men mangler understøttelse på de øvrige politikområder i MED.
2. Grundigere generel introduktion til MED-arbejdet i FOA1's intro for nyvalgte, skal MED-stoffet fylde mere og gøres tydeligere at FOA 1 står til rådighed for sparring og med-faglig viden. Denne anbefaling er generel og ikke kun gældende for omegnskommuner. "Værd at vide om MED" er obligatorisk materiale, da den er mere tilgængelig for en nyvalgt.

Projektet har været evalueret med deltagerne d. 10. marts 2021.

Mødebehandling

Beslutning

Tages til efterretning

[Gem]

17/21 FOA 1's deltagelse i Folkemødet på baggrund af forbundsbeslutning

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	17/21

Indledning: Folkemødet 2021 er igen meget usikkert pga. corona-situationen.

Sag: Folkemødet er besluttet gennemført som et delvist digitalt Folkemøde. Folkemødet planlægger stadig med et fysisk møde for færre deltagere, og med tilmelding til enten formiddagsmøde, eftermiddagsmøder eller aftenmøder. Man aner i skrivende stund ikke, hvor mange der må samles til Folkemødet.
Forbundet har besluttet ikke at deltage med eget telt i dette års Folkemøde, og det vides ikke, om andre arrangører deltager.

Indstilling: Det indstilles, at FOA 1 **ikke** deltager i Folkemøde 2021.

Mødebehandling

Ken Petersson: HB har diskuteret, om vi skulle melde sig til for at kunne fastholde pladsen ved brandstationen. HB har derfor besluttet, at vi ikke behøver tage derover.

Beslutning

Indstilling tages til efterretning

[Gem]

18/21 Relationstræning som fast uddannelse til alle tillidsvalgte

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	18/21

Indledning: "Træn din relationsmuskel" er et online organiseringskursus, som har fokus på konkrete og handlingsrettede værktøjer, som tillidsrepræsentanter kan bruge i organiseringsarbejdet. Kurset har ikke til formål at opfinde endnu en ny tilgang til organiseringsarbejdet, men derimod få organiseringstankegangen og de konkrete og handlingsrettede værktøjer "til

at leve” blandt tillidsrepræsentanterne og medlemmerne ude på arbejdspladserne i et styrket samspil med FOA 1.

Sag:

Formål og mål

Formålet med træningsforløbet er for så vidt tredelt. Først og fremmest er formålet naturligvis at organisere og fastholde flere medlemmer i FOA 1. Disse nuværende og kommende nye medlemmer skal i højere grad opleve værdien af et levende og aktivt fællesskab på arbejdspladsen, hvor FOA 1. som fagforening bliver mere synlig og nærværende gennem aktive tillidsvalgte. Derudover skal de opleve i højere grad at blive inddraget i de ting der rører sig på arbejdspladsen, så de i større grad bliver tillidsrepræsentantens medspillere.

For det andet skal træningsforløbet give tillidsrepræsentanten konkrete handlings- og aktionsrettede værktøjer, som i en vis udstrækning og dér, hvor det giver mening, skal animere til en mere aktivistisk tilgang til organiseringsarbejdet. Her tænker vi ikke nødvendigvis demonstrationer eller protester, men nærmere små lokale happenings, som kan understrege det arbejde tillidsrepræsentanten og FOA gør i forhold til de enkelte medlemmer og den enkelte arbejdsplads. På den måde bliver FOA en dynamisk fagforening tæt på og i direkte kontakt med medlemmernes hverdag.

Sidst, men absolut ikke mindst, skal træningsforløbet også give FOA 1. empirisk viden omkring, hvilke metoder og fremgangsmåder, der virker ude på de enkelte arbejdspladser. Ofte bliver de gode ideer til en form for ”vandrehistorier”, hvor nogen har hørt at nogen har gjort noget. Et konkret sigte ved træningsforløbet skal derfor være, at vi undervejs i forløbet hele tiden samler de gode ideer op, så vi efterfølgende kan samle et katalog med ideer, manualer og kontaktpersoner. Et sådant katalog kan være en form for ”FOA maggi terning”, som kan være grundlag for inspiration i hele organisationen.

Form

Organiseringskurset afholdes i udgangspunkt digitalt via platformen ”Microsoft Teams”. Dette skyldes primært Covid-19 pandemien og den deraf følgende omlægning af fysisk undervisning til digital undervisning. Derudover har det vist sig, at tillidsrepræsentanter på tværs af landet er glade for formen, hvor kurset afholdes digitalt med en varighed af 3 timer. Det giver dels tillidsrepræsentanter mulighed for delvist at indgå i vagtplanen på dagen eller bruge timerne før eller efter kurset sammen med afdelingen og drøfte relevante emner eller udfordringer i dét regi.

Tillidsrepræsentanterne vil blive præsenteret for viden og praktiske værktøjer inden for organiseringsarbejdet. Under hele kurset vil der være fokus på erfaringsudveksling, sparring og evaluering. Samtidig vil der være en vekselvirkning mellem det, som deltagerne lærer på kurset og det de skal arbejde med eller prøve af på arbejdspladsen frem mod opfølgingsmødet 4-6 uger efter selve kurset. Dette skal ikke forstås som lektier, hvor resultatet kan være rigtig eller forkert. Her handler det om at gøre sig nogle erfaringer

og få prøvet de værktøjerne af, så man i fremtiden bliver tryk ved opgaven og kan få succes med at fastholde og organisere kollegerne i det faglige fællesskab.

Metoder

Organiseringskurset er i udgangspunkt udviklet med nedenstående metoder som de bærende elementer. Nedenstående afsnit giver en kort introduktion til de tanker der ligger i de enkelte metodevalg og begrundet samtidig, hvorfor vi mener at disse er brugbare i forbindelse med træningsforløbet.

Dialog og sparring

Før selve kurset udsendes der en kort spørgeskemaundersøgelse til deltagerne. Her spørges der blandt andet ind til deltagerens tanker omkring organisering og relationer, og hvordan de konkrete arbejder med dette. Svarene bruges som grundlag for den første del af kurset, som har fokus på dialog med deltagerne og derigennem skabe et trykt rum, hvor vi kan erkende, at organisering er svært. Først når deltagerne har erkendt dette kan vi tage fat i ting, som er svære og begynde at ændre dem.

Aktionslæring

Ved hjælp af aktionslæring vil vi give tillidsrepræsentanterne mulighed for udvikling af en organiserende praksis. Det betyder, at tillidsrepræsentanterne skal blive i stand til at igangsætte forandringsprocesser, som tager udgangspunkt i de lokale udfordringer de og deres medlemmer oplever på den enkelte arbejdsplads. Metoden baserer sig på at forberede, gennemføre og evaluere små "aktioner" i hverdagen.

Adfærdsdesign

I træningsforløbet vil vi forsøge også at inddrage adfærdsdesign i det omfang det giver mening. I sin essens handler adfærdsdesign om at bruge den psykologiske viden vi har om, hvordan mennesker træffer beslutninger. Normalt tror vi, at vi har overvejet tingene grundigt og truffet rationelle valg. Men i 9 ud af 10 tilfælde har vi sparret på hjernekræften og i stedet brugt en håndfuld tommelfingerregler som beslutningsgrundlag. Det betyder, at mennesker, og dermed også vores kolleger på arbejdspladsen, opfører sig irrationelt og det er denne irrationalitet vi skal forsøge at forudsige og bruge organiserende.

Coaching

Under hele træningsforløbet vil tillidsrepræsentanterne opleve en række udfordringer på deres arbejdsplads. Det er i denne sammenhæng vigtigt, at forløbet som helhed coacher tillidsrepræsentanterne til selv at finde den rigtige løsning på udfordringen. Det betyder ikke, at vi som fagforening skal være passive, men vi må heller ikke overtage og løse udfordringen for dem. Tvært imod er det vigtig at kurset giver tillidsrepræsentanterne en række

værktøjer og et mind-set til selv at løse udfordringen. Det er i denne sammenhæng også vigtigt at turde fejle uden at det er lig med et nederlag.

Afslutning

Dette organiseringskursus har til formål at give konkret viden om, hvordan tillidsrepræsentanter tænker, føler og agerer i forhold til organisering.

Kurset skal ikke ses som et komplet nyt produkt eller tilbud, men skal bygges op omkring organiseringstankegangen i FOA 1. og de materialer og tilbud vi allerede har i afdelingen.

Det er samtidig vigtigt at understrege, at FOA 1. inddrages i forløbet fra start til slut og ligeledes gennem sparring og deltagelse skal klædes på til på sigt, at bistå tillidsrepræsentanterne og Arbejdsmiljørepræsentanten mere i forhold til organiseringsopgaven. Dette skal sikre, at organiseringsarbejdet bliver lokalt forankret. Af samme grund afholdes der opfølgingsmøder 4-6 uger efter selve organiseringskurset. På denne måde har tillidsrepræsentanterne mulighed for at prøve værktøjerne af og efterfølgende dele og drøfte succeser og udfordringer med FOA 1.

Hovedformålet er således ikke at opfinde noget nyt, men få organiseringsstankegangen og værktøjer "til at leve" blandt tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne og medlemmerne ude på arbejdspladserne i et styrket samspil med FOA 1.

Indstilling: At alle vores tillidsfolk og vores arbejdsmiljørepræsentanter bliver tilbudt at gennemføre vores nye kursus- træning din relations træning.

Mødebehandling

Mødebehandling er foregået i punkt 11/21

Beslutning

Indstilling taget til efterretning

[Gem]

19/21 Tilbage melding fra den nedsatte arbejdsgruppe

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	19/21

Indledning: Der har været afholdt et enkelt møde i arbejdsgruppen og der er produceret et spørgeskema, som kan udsendes til de tillidsvalgte. Repræsentantskabet præsenteres for spørgeskemaet.

Sag:

Indstilling: Til orientering

Mødebehandling

Ken Petersson fremlagde udvalgets arbejde.
Arbejdsgruppe, som skal arbejde med elektroniske møder.
Der er produceret et spørgeskemaer til TR/AMR
Ken gennemgik spørgeskemaet for repræsentantskabet.

Tom Lindberg: Spørgsmål om internettet er hurtigt nok.
Ken Petersson: Spørgsmålet ændres, så det er forståeligt.

Martin Bjerg Nielsen: Sank i udvalget om TR faktisk er klar over deres rettigheder mht IT. Kunne der lægges et spørgsmål ind i spørgeskemaet

Jesper Hesselholdt: Helst ikke for mange fritekstfelter. Det gør det noget sværere at behandle.
Kan være svært at gøre det brugeligt.

Beslutning

Punktet taget til efterretning

[Gem]

20/21 Lovudvalget tilbagemelding

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	20/21

Indledning: Der lægges op til en temadrøftelse i Hovedbestyrelsen om emnerne Kerneopgaver og Faggrupper. Repræsentantskabet tager en tilsvarende temadrøftelse om samme emner.

Sag:

Indstilling: Til drøftelse

Bilag: Bilag fra materiale i det seneste udsendte fra Hovedbestyrelsen:

Bilag 1) **Lov- og struktur - strukturkongres**

Bilag 2) Tema 1 Kerneopgaverne

Bilag 3) **Tema 2 Faggrupperne**

Bilag 4) Notat fra FH Peter Nisbeth

Mødebehandling

Ken Petersson foreslår diskussion af temadebatten på de to punkter, der er nævnt i HB-mødets dagsordenspunkt.

Redegjorde for de modeller, der allerede har været fremlagt

De 4 oprindelige temer herunder løn, uddannelse, arbejdsmiljø

Professionalisering af opgaverne

Kan strukturen ændres indenfor de nuværende rammer?

Fokus på medlemmerne ønsker.

Tom Lindberg: Holdningen er, at der skal ske noget – blot ikke hos os. Tror ikke, at der vil ske noget på en strukturkongres.

Nævner konkret SOSU-assistent på kongressen, som nævnte at de støtter alle, som støtter dem.

Ønsker ikke, at der lukkes afdelinger og medarbejderne får mere at lave i den forbindelse, da medlemmerne så vil se fagforeningen endnu mindre.

Lars Lund: Se på, hvordan medlemmerne får den bedste hjælp fra afdelingen. Kan vi arbejde bedre sammen med andre afdelinger, så ikke alle afdelinger skal lave al ting.

Per Olsen: Snak om små og store afdelinger. Kerneopgaver kan flyttes og løses, hvor det er mest rigtigt. Opgaver kan lægges ud til afdelingerne. Vigtigt, at medlemmerne kan kende sig selv i den ny struktur. TR's placering i FOAs demokrati – hvilke opgaver skal TR have.

Ken Petersson: TR's placering, så man får indflydelse. Debat tages til maj, hvor det er på dagsordenen. Mange taler om opgaverne i forbundet f.eks. om sagsbehandlerfunktioner i regionerne. De fleste i forbundet har opgaver som hjælp for afdelingerne.

Bjarne Ipsen: 80 % af de potentielle medlemmer er iFOA 1. Skal ikke deles ud på 5 afdelinger som nu. Bør samles et sted. Geografi er ikke et væsentligt argument, da alting bliver digitalt. Kan sidde hvor som helst og tale med en sagsbehandler.

Jan Jørgensen: Se på, hvad der giver bedst synlighed. Gøre, hvad de rår bedst for medlemmerne. Fokuserer på opgaven.

Steen Vadgaard: vi har haft held med at hjælpe hinanden. Nævner TV1 i regionen, hvor man sætter sig sammen og finder fælles løsninger. Giver ikke mening, at vi skal lave alting selv. Kan også være dyrere, hvis alle skal lave alt. TR's rolle er vigtig. De skal inddrages.

Ken Petersson: Til Bjarne – den lille faggruppes vilkår skal tages med, når vi er i Tema 2. I nærheden en fysisk størrelse eller er det at man skal kende det lokale område. Anerkender at nærhed også kan være fysisk, hvis man f.eks. skal tale med sign fagforening i forbindelse med en fyring.

Afdelingsstruktur defineret efter kommunegrænser – er det logisk. Københavnerstrukturen er anderledes.

Konserverende, at der er mange små magtbastioner på grund af den nuværende struktur.

Tom Lindberg: Er der besparelser i forslaget.

Ken Petersson: Ja, det generelle billede er faldende medlemstal, så der tænkes også i besparelser.

Antallet af medlemmer skal vi tilpasse os. Tænkes interne besparelser – skal alle læse op på i en sag og skal vi automatisere opgaver, så de udføres af færre.

Tema 2 om faggrupper

Ken Petersson redegjorde for diskussionen om portørerne, hvor de holdt demonstrationer fordi de ikke blev hørt. Diskussion af udpegning til faggrupperne og de faglige udvalg, inddeling geografisk, fagligt bagland mm.

Tænke tanker om, hvordan faggrupperne skal struktureres.

Tom Lindberg: Redegjorde for samarbejdet i FOA Sport, hvor de to grupper splitter op og arbejder med deres egne områder. Ønske om mere tid til den enkelte gruppe.

Ken Petersson: Lige præcis det argument, der er baggrund for diskussionen. Det samme sker for andre grupper, da deres daglige opgave er blevet specialiseret, så de går på uendeligt, når andre emner er på banen.

De aktives demokrati, hvor det er de «rigtige», der debatterer gruppens forhold.

Claus Windfeld: Ken og Tom ridser tingene op. Det viser de problemer, der er der. Forskellige virkeligheder, når man udpeger et helt nyt medlem sammen med meget garvede tillidsfolk.

Diskussion af sektorrepræsentanternes ageren ved afstemningerne.

Beslutning

De nævnte punkter bliver fremført på HB

[Gem]

21/21 Økonomiorientering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	12.04.2021	21/21

Sag:

Forbundet har indført et nyt økonomisystem "365 Finance" som erstatning for det tidligere "Axapta". Dette fordi "Axapta" udfases, og ikke længere vil blive supporteret.

Det nye system er indført pr 1/1 2021. Efter min mening blev det indført for tidligt, uden at forbundet eller afdelingerne var klar til det. Forberedelsen var simpelthen ikke god nok.

Dette har betydet, at FOA 1 i en lang periode ikke kunne betale sine regninger til tiden. Det betød også, at FOA 1 ikke kunne udbetale fra Bistandsfonden til de lovede deadlines.

I skrivende stund (22/3 2021) kan vi ikke betale hverken regninger eller medlemmer af Bistandsfonden, da vi ikke kan godkende betalingerne i banken.

Alt dette kaos, samtidig med at der skulle udarbejdes et årsregnskab, har betydet, at der ikke har været mulighed for at fordybe sig i, hvordan det nye system kan afrapportere en brugbar rapport over økonomien i årets første måneder.

Jeg håber, at vi er kommet meget videre inden næste ordinære repræsentantskabsmøde, så der kan aflægges en økonomiorientering.

Indstilling:

Den økonomiansvarlige indstiller, at repræsentantskabet tager orienteringen til efterretning.

Den økonomiansvarlige indstiller, at repræsentantskabet tager den fremlagte økonomioversigt og orientering til efterretning.

Bilag:

FOA 1 standardbalance af 20/11 2020.

Mødebehandling

Jesper Hesselholdt orienterede om problemerne med det ny økonomisystem. Det har betydet, at det helle ikke har været muligt at lave en økonomiorientering på dette møde.
Satses på, at det kan ske på næste repræsentantskabsmøde.

Dennis Vagtborg: Investeringer – hvordan er det gået med det.

Jesper Hesselholdt: Det har vi – mig bekendt – ikke besluttet. Vi har besluttet at investere i bygningen. Det har pt heller ikke været muligt.

Ken Petersson: Enig med Jesper. Hvis der evt. skulle være penge tilbage derefter, skal der vurderes. KLS er presset på økonomien, så de har ikke nogle penge og spiser af formuen for at kunne klare den normale drift.

Åbnede diskussion op, om huset i coronatidens lys, er for stort. Kan man se på hjemmearbejde. Stikke fingeren i jorden, før vi gør noget.

Dennis Vagtborg: Vi valgte en beslutning om at investere, da vi pt betaler minus-renter.

Jesper Hesselholdt: Det er korrekt, at det ene ikke udelukker det andet. Vi besluttede at investere i ejendommen og dernæst i papirer.

Beslutning

Taget til efterretning

[Gem]