

REFERAT

FOA 1 - Repræsentantskabet

Dato: 30.03.2022 kl. 8:30
Sted: FOA 1, Valby, Store Mødesal i kælderen (indgang via gavlen)
Arkivsag: 17/133725

Tilstede: Ken Patrick Petersson (), Flemming Bertelsen (), Martin Bjerg Nielsen (), Jens Jensen (), Kaj Duvander (), Flemming Erik Dam (), Claus Windfeld (), Hans-Erik Steen Bach Dønvig (), Dennis Vagtborg Christensen (), Lars Lund (), Casper Meidahl Fisker (), Per Olsen (), Søren Thim Klitmøller (Forlader mødet kl. 10.00), Claus Johan Westerberg (), Kim Aage Petersen (), Marianne Luckow (), Steen Vadgaard (Tiltræder kl. 10.45),

**Fremmødte
suppleanter:**

Ikke tilstede: Jesper Hesselholdt (), Robert Jensen (), Klaus Halle Gerschanoff (), Benny Gerhardt (), Knud Ove Kofod Sørensen (), Lars Berchen Bjerg (), Henning Wolffbrandt Hansen (), Helle Torngaard Rasmussen (), Steen Michael Warcelman (), Jan Baagø Jørgensen (), Kim Agesen Bach (), Camilla Glavind (), Rasmus Lehmann Johnsen (), Peter Olsen (), Thomas Bøgely Snerle (), Tomislav Petrina (),

Andre: Brian Rosendal Nielsen

Referent: Claus Windfeld

Dirigent: Lars Lund

DAGSORDEN			Side
Dagsorden			
13/22	17/133816-61	Velkomst	3
14/22	17/133817-55	Gensidig orientering	3
15/22	17/133820-53	Hovedbestyrelsesmøde	4

16/22	17/133824-39	Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar	12

Dagsorden

13/22 Velkomst

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	30.03.2022	13/22

Indledning: Velkomst fra afdelingsledelsen.

Sag:

Indstilling: Til orientering

Mødebehandling

Ken Petersson bød velkommen

Lars Lund fortalte, at der et ekstra punkt på dagsordenen – Brian Rosendahl Nielsen, akassedirektøren orienterede om a-kassestrukturen

Beslutning

Ingen beslutninger på dette punkt

[Gem]

14/22 Gensidig orientering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	30.03.2022	14/22

Indledning: Gensidig orientering.

Sag:

Indstilling: Gensidig orientering

Mødebehandling

A-kasseleder Brian Rosendahl Nielsen orienterede om den kommende a-kassestruktur. Oplægget vedhæftes referatet.

Claus Westerberg:

Nedskæringer efter grønthøstermetoden. Alle ainstitutioner skal lægge 1,5 %. Beløbet bliver i første omgang indefrosset. Overvejes, om det er muligt at udskyde anlægsprojekter. For Clas' skole er det 750.000 kr

Flemming Bertelsen:

I Brøndby er vi i gang med kompetenceudvikling. 5 medarbejdere ønsker yderligere kompetenceudvikling. Bl.a tilbud om ejendomsserviceteknikeruddannelsen.

Per Olsen:

Region Nord intern transport mellem arbejdspladserne. Er det taget op.

Ken Petersson:

Bruges til politisk påvirkning. Sagt til nuværende regionsformand, regionsdirektør og den ny direktør i Akut-beredskabet. Meldt, at det traditionelt har været portørarbejde.

Ken Petersson:

Runnere m. fl. Positivt møde. Center for HR var enige med FOA. Det er det rene wild west. Centerdirektører inviteret med. Amager-Hvidovre men desværre ikke Bispebjerg, hvor der er rigtig mange. Tjekket de forskellige grupper. FOA 1s udfordring, at der er er ansat medarbejder med portørlignende arbejde. 80 % af alle ansættelser er job, som hører til på hospitalmedhjælperoverenskomster, hvor de skal ansættes på den overenskomst eller andre relevante overenskomster. Oprydning lokalt sammen med TR. Derefter nyt møde, hvor ændringerne gennemgås. 0-timerskontrakter blev også diskuteret. FOAs oplevelse er, at det er misbrug af arbejdskraften.

Beslutning

Ingen beslutninger på dette punkt

[Gem]

15/22 Hovedbestyrelsesmøde

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	30.03.2022	15/22

Indledning: Gennemgang og stillingtagen til hovedbestyrelsens dagsorden

Sag:

Indstilling: Til orientering og stillingtagen

Bilag: Hovedbestyrelsens dagsorden for d.14/3-2022 – link er fremsendt

Mødebehandling

39/22 Frem mod OK24

Blot en mundtlig orientering – ingen indstilling

40/22 Løntræffet september 2022

Indledning: D. 6-7. september er der Løntræf for knap 2000 tillidsrepræsentanter, afdelinger og forbund. Løntræffet er en vigtig brik i FOAs lønkampagne, og et stort skridt på vejen til at hele FOAs organisation kan arbejde for et øget fokus på løn, vilkår og en mere retfærdig løndannelse. Denne sag beskriver indholdet på træffet og lægger op til drøftelse af samspillet mellem træffet og FOA-afdelingerne både før- under og efter træffet.

Knap 1.600 pladser er forhåndsreserveret. Inden HB-mødet udsendes status på antallet af tilmeldte.

Sag: HB vedtog en fælles ramme for træffet i december 2021. Arbejdsgruppen er nu klar med et rammeprogram for løntræffet. Dette er vedlagt som bilag 1.

Med løntræffet understreger vi for alvor at FOA-afdelinger og tillidsrepræsentanter er grundlæggende bærere af den danske model. Historien om lighed i lønnen og fastholdelse af rettigheder skriver ikke sig selv. Det kræver vores mod, vilje og indsats til at gøre op med de forældede mekanismer, der skaber ulighed i lønnen. Det gøres alle vegne; på arbejdspladsen, i lokale forhandlinger og centralt.

Løntræffet skal derfor give:

- Gejst! – nu gælder det kampen for lønnen
- Skudsikker viden og facts om løn og løndannelse
- Mod til at ta' debatten om løn overalt (arbejdsplads, sociale medier mv)
- Et fælles boost til arbejdet med retfærdig løn, rigtig løn og korrekt løn
- Afstemte forventninger omkring ok-24
- En klar køreplan for vejen frem mod mere lige løn (lokalt og centralt)

På løntræffet arbejdes med at vi ser løn som en helhed via 4 elementer:

- Retfærdig løn dvs. de overordnede rammer for løndannelsen og lønforskellene mellem faggrupperne
- Rigtig løn dvs. at vi får den rigtige løn ved de lokale lønforhandlinger og lønindplacering af nyansatte, hvor tendensen desværre er at FOAs faggrupper står svagest
- Korrekt løn dvs. at den løn der udbetales, også er i overensstemmelse med aftaler og arbejdstilrettelæggelse.
- Vejen frem som bliver løntræffets konklusion på hvad vi gør centralt og lokalt i perioden efter træffet og frem mod navnlig OK-24

Steen Vadgaard orienterede om løntræffet og lønkampagnen. Opfordring til at afholde medlemsmøder, hvor FOA 1 også arrangerer møder. Vi har tidligere haft lignende arrangementer uden større held, da der ikke kommer nogle.

Dennis Vagtborg: 667 kr i tillæg til portørerne. Ved næste OK vil der stadig være forhandling om krone-beløb.

Længere diskussion af prioriteringer i overenskomstforhandlingerne med indlæg fra blandt andet Dennis Vagtborg, Steen Vadgaard og Ken Petersson – vil blive løftet i de kommende forhandlinger op imod OK 2024.

Diskussion af lønninger blandt portører, hvor portørerne i Region H skulle være «Røven af 4 division». Skal bruges i kommende lønforhandlinger. Der er ellers også logiske grunde til, at det er sådan f.eks, at der er mange nyansatte i Region H og de er lavere lønnet. Tallene skal selvfølgelig tjekkes.

Diskussion af praksis om brug af engangstillæg hos arbejdsgiverne. Der mangler varige tillæg. Der har tidligere været diskussion af problemet i repræsentantskabet og på TR-møder. Der blev udviklet en lønpolitik på baggrund af disse diskussioner.

Opfordring til at lade være med at skrive under og køre faseforhandlinger.

Hvis en TR anker over fordelingen og beløbets størrelse. Men hvis ikke TR indgår aftaler på de givne betingelser, er der andre organisationer, der gerne vil have pengene.

Ken Petersson:

TR-møde med lønforhandling som eneste punkt.

41/22 Fremtidens forbrugergruppesystem i PenSam

Indledning: PenSam har som arbejdsmarkedspensionsselskab for FOA's faggrupper en lang og stolt tradition for, at forbrugergruppedemokratiet er en integreret del af PenSam's virke. Og dermed vigtig for udviklingen af PenSam som et medlemsorienteret og konkurrencedygtigt arbejdsmarkedspensionsselskab. I de seneste år har PenSam gennemgået en markant forretningsmæssig forandring mod et mere enkelt og standardiseret PenSam. Dette er muligt, da FOA's faggrupper på tværs af sektorer grundlæggende er ens og har de samme pensionsbehov. Dette skal PenSam's forbrugergruppedemokrati også afspejle. Samtidig har oplevelserne ved de seneste årsmøder i forbrugergrupperne vedrørende henholdsvis sundhedsordningen og ændringerne af gruppesummerne ved førtids- og seniorpension vist, at der er behov for at se mere grundigt på forbrugergruppesystemet for at sikre den rette balance mellem enkelte gruppers særinteresser og det samlede kollektiv. Der pågår således et arbejde med indretningen af fremtidens forbrugergruppedemokrati, som skal drøftes på forårsmødet i forbrugergrupperne den 30.03.2022. PenSam vil på mødet fremlægge principper for indretningen af forbrugergruppesystemet med fokus på fremtidens pensionsordning. Det er i sidste ende bestyrelsen i PenSam Pension, som fastlægger indretningen af forbrugergruppesystemet, men på forårsmødet får forbrugergrupperne mulighed for at komme med en udtalelse, som kan indgå som input i bestyrelsens behandling. Principperne for reformen er i vid udstrækning baseret på de logikker, som også gør sig gældende i FOA. Der lægges således op til én forbrugergruppe på 60 medlemmer, hvilket svarer til størrelsen på FOA's hovedbestyrelse. Herudover udpeger FOA centralt 4 medlemmer repræsenterende de 4 fagsektorer. Da arbejdet i forbrugergrupperne handler om fremtidens pension, skal man fremover være bidragsaktiv for at stille op og stemme til forbrugergruppevalgene, hvor man selv påvirkes af de beslutninger, der drøftes og beslutes. Dette skal blandt andet ses i lyset af, at andelen af bidragsaktive falder betydeligt blandt PenSam's medlemmer. Denne logik kendes ligeledes fra FOA's principper for opstillingsparathed til FOA's Hovedbestyrelse og øvrige tillidshverv. Endelig lægges op til at forenkle strukturen, så repræsentantskabet fremover udgøres af den samlede forbrugergruppe med et formandskab. Repræsentantskabet har til opgave at udpege et medlem til bestyrelsen af PenSam Pension. Princippet om, at man fremover skal være bidragsaktiv for at stille op eller stemme til forbrugergruppevalget, vil således have som

konsekvens, at hvilende og pensionister ikke fremover vil have mulighed for at deltage i valget af bestyrelsesmedlem.

Oplægget har været drøftet på flere møder i forbrugergruppeledelserne i februar og marts. Her er der langt hen ad vejen opbakning til de grundlæggende principper for det nye forbrugergruppedemokrati, mens der på nogle punkter enten er ønsker om tilpasninger eller mindretal, som ønsker en anden løsning.

- Sag: Oplægget til en reform af forbrugergrupperne tager afsæt i de nedenstående principper:
- Én forbrugergruppe med færre medlemmer
 - De nuværende forbrugergrupper samles til én forbrugergruppe, hvilket understøttes af sammenfaldet i pensionsbehov mellem sektorerne, rationaliteten i PenSam samt kommunikéet fra de delegerede i Pensionskassen PenSam forud for fusionen med PenSam Liv.
 - Den samlede forbrugergruppe består af 60 medlemmer, hvilket modsvarer strukturen i FOA's Hovedbestyrelse. Medlemmer vil blive demokratisk valgt ud fra en fordelingsnøgle, der sikrer repræsentation af alle fire sektorer og geografisk spredning.
 - Herudover udpeger FOA centralt 4 medlemmer repræsenterende de 4 fagsektorer.
 - Suppleanter vil kun blive indkaldt, såfremt et medlem udtræder af forbrugergruppen.
- Opstillingsberettigede skal være bidragsaktive
- Forbrugergruppen har til formål at behandle indretningen af den fremtidige pensionsordning, hvorfor det er naturligt, at det udelukkende er de bidragsaktive medlemmer, der er valgbare og har stemmeret. Herved er fokus på tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvilket kendes fra FOA's principper for opstillingsparathed til FOA's Hovedbestyrelse og øvrige tillidshverv.
- Konstituering af et formandskab og valg af bestyrelsesmedlem
- En revideret struktur gør det naturligt, at forbrugergruppen vælges som repræsentantskab, hvis rolle er at udpege et bestyrelsesmedlem til PenSam Pension, og at forbrugergruppen herunder konstituerer sig med et formandskab bestående af én formand og én næstformand.
 - Med denne struktur bortfalder de sektorparate formandskaber, ligesom forbrugergruppeledelsen, som organ, ophører.

Claus Windfeld fremlagde forslaget

Martin Bjerg Nielsen: Det er først fra 2024 og i første omgang til 2028

Dennis Vagtborg: Oprindeligt havde hver gruppe sin egen pensionskasse. Giver mening, at ikke alle kan lave deres egne særlige ordninger. Det er dyrt for den samlede pensionskasse.

42/22 FH Kongres og kongresprojekt, medlemsundersøgelse og organisering

Indledning: På HB-mødet i februar fik HB forelagt en række analyser fra FH kongresprojektet. Også denne gang vælger vi at koble FHs kongresprojekt, FH kongressen med FOAs egen medlemsundersøgelse og organiseringsindsatsen. Sagen indeholder derfor følgende elementer:

1. Forelæggelse og drøftelse af FHs kongresprojektets forslag til løsninger på de fremlagte analyser
2. Orientering om HBs forberedelse til FH kongressen
3. Drøftelse af medlemsudviklingen i 2021 med fokus på fastholdelsesindsatsen og elevorganiseringsindsatsen

Sag: FH kongresprojekt og FH kongres

FH kongresprojekt har nu afsluttet sit arbejde og arbejdsgruppens løsningsforslag indgår nu videre i det kongresforberedende arbejde. FOAs HB fik på sidste møde forelagt en række tal og analyser. Disse har ført til at der arbejdes videre med 5 mulige forslag.

☑ Fælles digital indgangsportal

- Fælles styrket unge-indsats
- ælles indsats i særligt udfordrede brancher
- Brug af BIG DATA/digital infrastruktur
- Call-center løsning

FOA har fra starten af spillet med på at udvikle fælles ideer og forslag, som kan medvirke til at løse de gigantiske problemer fagbevægelsen står overfor og det er tid til at gøre noget ekstraordinært både i fællesskabet FH og i den enkelte organisation, hvis ikke vi gradvist skal miste organisationens legitimitet. FHs kongresudvalg, hvor Mona sidder, skal på FH's hovedbestyrelse den 10.juni forelægge udvalgets anbefalinger og kongresudvalget afholder sit sidste møde medio maj.

FOAs HB forelægges de fem forslag med henblik på at få en pejling på hvorledes HB stiller sig til forslagene. Det er langt fra sikkert, at forslagene "overlever" frem til kongressen, da det er uvist hvorledes de øvrige organisationer forholder sig til dem. Det er ikke alle forslag som FOA nødvendigvis er enige i, men vi har anerkendt, at de kan være en løsning for nogle organisationer.

43/22 FOA skal stå stærkere på det specialiserede socialområde

Indledning: Det specialiserede socialområde er et stort arbejdsmarked, og antallet af beskæftigede på området er voksende. Området er samtidig plaget af række udfordringer både hvad angår kvaliteten i ydelserne (underfinansiering) og vilkår omkring ansættelserne på området.

Det indstilles, at der i FOA arbejdes mere systematisk med området, hvor en række målsætninger til sammen sigter på at styrke FOAs forhandlingsmæssige, faglige og organisatoriske tilstedeværelse. Der vil i indsatsen være et selvstændigt fokus på omsorgs- og pædagogmedhjælpergruppen, jf. nedenfor.

Sag: Det specialiserede socialområde – et område med væsentlige udfordringer
Det specialiserede socialområde er bl.a. kendetegnet ved, at der en meget høj andel af timelønnede, lav organiseringsgrad, få tillidsvalgte, generel manglende viden omkring arbejdstidsaftalen, lavt lokallønsniveau samt mangelfuld adgang til uddannelse og kompetenceudvikling. FOAs medlemsundersøgelse fra 2021 viste også, at der mange steder er udfordringer med at medlemmerne kan bruge deres faglige kompetencer og metoder inden for de nuværende rammer og flere melder om væsentlige udfordringer med arbejdsmiljøet (herunder fx vold, høje følelsesmæssige krav mv.), samt med at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere på området.

Hvis man ser på de FOA-faggrupper som arbejder på det specialiserede socialområde under et, så dækker FOA samlet set næsten lige så mange årsværk som Socialpædagogerne mens alle andre organisationer fylder langt mindre.

44/22 Drøftelse af tillæg til rapportering fra a-kassens strukturudvalg

Indledning: A-kassens strukturudvalg afrapporterede sit arbejde på HB-mødet den 8. februar 2022. Strukturudvalget foreslog en procesplan for det videre arbejde med akassens struktur, som hovedbestyrelsen godkendte.

Sag: Der har været afholdt 5 regionsmøder siden HB-mødet i februar. Alle afdelinger

har været repræsenteret på møderne. På møderne var der mulighed for at stille spørgsmål, gå i dybden med de forskellige modeller og de beregninger, der ligger bag, herunder komme med input, som udvalget kunne tage med i det videre arbejde inden de nærmere grundige drøftelser på dette HB-mødet. Under denne sag vil udvalget redegøre for de input, der er kommet på de regionale møder og som udvalget gerne vil drøfte nærmere i hovedbestyrelsen. Det drejer sig om følgende punkter:

- Skal vi opretholde en særlig løsning for Bornholm?
- Må a-kassens regionskontor placeres i en faglig afdeling?
- Kræver beslutningen et delegeretmøde?
- Kan strukturen fremskyndes?
- Medlemsadministrationen
- Sammenhængen mellem a-kassen og fagforeningerne (FOA DNA)

Formålet med drøftelserne i dag er en yderligere kvalificering af arbejdet fra akassens strukturudvalg med henblik på, at udvalget kan udarbejde et beslutningsgrundlag om a-kassens struktur til HB-mødet i juni.

Sideløbende med den politiske proces vil a-kassens øverste administrative ledelse fortsat løbende inddrage a-kasselederne og a-kasse MED.

45/22 Årsrapport 2021 fra FOA OK

Indledning: FOA OK har udarbejdet en årsrapport for 2021. Det følger af en beslutning fra HB fra 2019, hvor det blev besluttet at styrke overenskomstområdet.

Sag: Det blev i 2019 besluttet at styrke overenskomstområdet. Det skete på baggrund af kritik fra HB omkring for lang sagsbehandlingstid, for begrænset tilgængelighed m.v. Derfor blev det bl.a. besluttet, at FOA OK skal udarbejde en årsrapport efter afslutning af hvert kalenderår. Dette for at HB kan følge med i aktiviteten med fokus på sagsbehandlingen, faglige indsatser og tiltag.

Årsrapporten har været forelagt Politisk Team 4 ultimo januar 2022. Herefter har den været forelagt og drøftet med forbundets chefgruppe og i forbundets politisk ledelse.

Indstilling: Politisk ledelse indstiller, at HB tager årsrapporten til efterretning.

46/22 Offentlig økonomi og velfærd set i lyset af de stigende forsvarsudgifter

Indledning: Regeringen m.fl. har besluttet at øge forsvarsudgifterne til 2 pct. af BNP i perioden frem mod 2033, svarende til ca. 18 mia.kr. om året fra 2033. Aftalepartierne understreger, at der fortsat er penge til velfærden og de demografiske udgifter. Men aftalen vil alt andet lige gøre det sværere at finde nye penge til genopretning- og udvikling af velfærden.

Sag: Råderummet udvides og pengene bruges på forsvaret. Forsvarsudgifterne skal stige med omkring 18 mia.kr. Dette finansieres ved at revidere budgetlovens grænse for underskud på den strukturelle konto. Herved udvides råderummet med frem mod 2030, så de stigende forsvarsudgifter i udgangspunktet ikke betyder at der skal spares på velfærden. Der er fortsat penge til de demografiske udgifter. Men så er der heller ikke til andet. Dette vil alt andet lige betyde, at der skal prioriteres i de offentlige udgifter, når der skal findes penge til forbedringer i velfærden. Og derudover vil et ekstraordinært lønløft i forlængelse af Lønkomitéen kræve yderligere finansiering. FOA har arbejdet for at udvide råderummet længe

FOAs strategi har hidtil været at revidere budgetlovens underskudsgrænse for at finde penge til velfærdsinvesteringer. Denne mulighed har aftalepartierne delvist brugt på forsvarsudgifterne.

Men vi kan fortsat arbejde for at udvide råderummet yderligere ved at styre økonomien efter et strukturelt underskud på mere end 0,5 procent, som aftalepartierne lægger op til. Altså et underskud på op til 1 procent af BNP. Og vi kan fortsat arbejde for et øget skattetryk og et mere progressivt skattesystem, der også vil udvide råderummet.

47/22 Videreførelse af indsats på hygiejne og rengøringsområdet i 2022

Indledning: Der er brug for at fortsætte arbejdet med at styrke fokus på hygiejnisk rengøring og smitteforebyggelse. Der ansøges om midler til aktiviteter rettet mod lokal indflydelse i kommuner og regioner. De skal supplere centrale initiativer, blandt andet samarbejde med KL.

Indsatsen i 2020 og 2021 har medvirket til et fagligt fokus på rengøring centralt politisk og lokalt i en række kommuner og regioner. Nu skal interessen fastholdes og der skal sikres en langsigtet prioritering i hele den offentlige sektor.

I 2022 og 2023 vil vi have fokus på at skabe bedre rammer for FOAs grupper med rengøringsopgaver, herunder afklare overenskomstforhold, skabe bredere jobindhold så de bliver på FOAs overenskomster, flere fuldtidsstillinger og faglig udvikling med prioritering af faglært uddannelse for både medarbejdere og ledere inden for området.

Sag: Indsatsen er startet efter beslutninger i HB i maj 2020. Indsatsen har i efteråret 2021 haft fokus på aktiviteter og synlighed lokalt. Blandt andet på baggrund af en undersøgelse, FOA fik gennemført om kommunernes prioritering af rengøringsområdet før, under og efter Corona i 2021. En undersøgelse, der lå til grund for materialer til brug af FOA-aktiviteter under KV 21.

Udover den lokale, politiske indsats er der etableret samarbejde med centrale parter, særligt KL. Og der er arbejdet med at påvirke prioriteringerne frem mod Finansloven for 2022.

Der arbejdes samlet ud fra flere overordnede temaer og aktiviteter (uddybet i bilag) I 2022 og 2023 er der blandt andet brug for at fastholde fokus på den samfundsmæssige betydning af ordentlig og faglig rengøring, samt udbrede viden om de retningslinjer for hygiejnisk rengøring som Serumintitutet har udarbejdet.

49/22 OK23 - Debatoplæg, aktivitetsplan, kommunikation mm.

Indledning: HB skal på mødet i april vedtage den overordnede plan og retning, for overenskomstfornyelsen i 2023 på det private område.

Nedenfor findes indstilling vedr. forbundets politiske prioriteringer, debatoplæg til medlemmer, kravindsamling, indmeldelsesfrist, samt plan for kommunikation.

Sag: De private overenskomstforhandlinger adskiller sig på mange måder fra det offentlige, og forberedelserne bør afspejle dette. FOA har aktuelt 23 overenskomster til forhandling. Der er fortsat et stort organiseringspotentiale, som FOA bør prioritere at realisere for at stå så stærkt og legitimt i overenskomstforhandlingerne i 2023 som muligt.

Internt debatoplæg/prioriteringer

FOA OK har, bl. a. på baggrund af diskussioner i Team4, udarbejdet udkast til et debatoplæg til HB, som skal forsøge at tage pulsen på en række centrale

spørgsmål, som kunne blive aktuelle i forbindelse med OK23. Elementerne er i første omgang til intern drøftelse, og for at vurdere om FOA-OK i optakten til OK23 skal forsøge at afsøge disse forslag (bilag 1).

Debatoplæg til medlemmerne

På samme baggrund er udarbejdet et udkast til det generelle debatoplæg/medlemsoplæg, som tænkes udsendt til medlemmerne.

Debatoplægget sætter rammen for den information medlemmerne vil modtage frem mod kravindsamlingen, og opridser i hovedtræk hvad forbundet mener er de væsentligste informationer og rammen for debatten (bilag 2).

Organisering

Organiseringsindsatsen er naturligvis også overliggende på det private område og som nævnt tidligere, er der et ganske stort potentiale. Der skal naturligvis tænkes i en række kontaktformer såvel digitale som direkte møde med de ansatte på virksomhederne. Vi ved fra det private organiseringsprojekt, som FOA afsluttede i 2019, at synlighed omkring og på arbejdspladserne, mødet med medlemmer og potentielle medlemmer, har en stor betydning og effekt. Denne del af indsatsen skal ikke mindst afdelingerne være aktiv i. Derudover skal vi benytte OK 23 til at styrke TR-dækningen.

Hovedbestyrelsen skal beslutte sig for, hvornår indmeldelsesfristen skal ligge for at kunne modtage konfliktunderstøttelse. Her skal der balanceres mellem at senere datoer fremmer indmeldelse, mens der omvendt er et spørgsmål om retfærdighed forbundet med at have bidraget til FOA forud for det egentlige behov. Uanset beslutningen om dato bør der igangsættes en særlig indmeldelsesindsats i måneden op til, den kan bestå af online annoncering, dialog med tillidsrepræsentanter og digitale informationsspil (bilag 3).

Inddragelse af medlemmerne

For at informere og engagere medlemmerne og for at give dem indflydelse og betydning ift. de forestående overenskomstforhandlinger bør de inddrages i forbindelse med formuleringen af krav til overenskomsterne. Derfor indstilles der 3 forskellige tilgange til dette som enten kan prioriteres over en længere tidsperiode eller en kortere og mere intensiv indsats, hvilket udfoldes mere konkret (bilag 3).

Indstilling: PL indstiller til HB:

På HB mødet drøftes indholdet, dertil skal HB beslutte:

- Godkendelse af retningen i det interne debatoplæg, herunder de forskellige forslag til nye overenskomstforslag

- Godkendelse af det udadvendte medlemsoplæg

- Godkendelse af plan for indmeldelsesfrist og kravindsamling, herunder konkret stillingtagen til:

A. Indmeldelsesfristen, for at kunne modtage konfliktunderstøttelse, fastsættes til d. 30/11-2022 (3 måneder før OK-udløb), ligesom på det offentlige område ved OK21.

B. Der iværksættes en særlig organiserings-/indmeldelsesindsats i den sidste måned op til fristen?

C. Kravindsamling iværksættes både som kvantitative postkort (både fysisk og elektronisk) og som kvalitative dialoger.

D. Kravindsamlingen bakkes op af en intensiv indsats i 2 uger, f.eks. uge 39 – 40.

- Godkendelse af forslaget til kommunikationsplan

50/22 Lov- og strukturforberedelser, TR-temaet

Indledning: Hovedbestyrelsens proces frem til kongressen i 2023 indebærer som bekendt at

HB skal drøfte en række af de temaer, som tidligere er indgået i modellerne, som udvalget har præsenteret HB for og som grundlæggende knytter sig til de 7 områder i kongresbeslutningen, hvor FOA skal styrkes på.

HB skal på april mødet drøfte TR-temaet, TR-strategi

Sag: Til HBs drøftelse har Lov- og strukturudvalget udarbejdet vedlagte oplæg. Oplægget samler op på debatten fra maj 2021 og kommer med et revideret bud til HB på det, der evt. skal med til strukturdagen på kongressen og det, der skal arbejdes videre med efter kongressen.

Notatet indeholder 3 afsnit, hvert afsnit afsluttes med konkrete beslutningsforslag til principper for FOAs TR-demokrati og TR-strategi, der evt. skal med til kongressen november 2023:

1. TR's placering i organisationens demokrati og deres mulighed for at få indflydelse
2. TR's vilkår og deres mulig for at deltage i organisationsarbejde
3. FOAs relation til og samspil med TR om deres kerneopgaver, kompetencer og uddannelse

Beslutning

Ingen beslutninger på dette punkt
Stillingtagen fremgår af det enkelte punkt

[Gem]

16/22 Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	30.03.2022	16/22

Mødebehandling

Beslutning

Ingen beslutninger på dette punkt

[Gem]