

REFERAT

FOA 1 - Repræsentantskabet

Dato: 01.02.2022 kl. 8:30
Sted: FOA 1, store mødesal i kælderen (indgang via gavlen)
Arkivsag: 17/133725

Tilstede: Ken Patrick Petersson (), Jesper Hesselholdt (), Flemming Bertelsen (), , Martin Bjerg Nielsen (), Knud Ove Kofod Sørensen (), Flemming Erik Dam (), Claus Windfeld (), Steen Vadgaard (), Klaus Halle Gerschanoff (), Dennis Vagtborg Christensen (), Lars Lund (), Casper Meidahl Fisker (), Søren Thim Klitmøller (), Kim Agesen Bach (), Jens Jensen (), Kim Aage Petersen (), Lars Berchen Bjerg (), Per Olsen (), Claus Johan Westerberg (), Kaj Duvander (), Marianne Luckow

**Fremmødte
suppleanter:**

Ikke tilstede: Robert Jensen (), Henning Wolffbrandt Hansen (), Helle Torngaard Rasmussen (), Hans-Erik Steen Bach Dønvig (), Steen Michael Warcelman (), Bruno Nielsen (), Jan Baagø Jørgensen (), Benny Gerhardt (), Camilla Glavind (), Rasmus Lehmann Johnsen (), Peter Olsen ()

Andre:

Referent: Claus Windfeld

Dirigent: Klaus Gerschanoff og Lars Lund

DAGSORDEN			Side
Dagsorden			
1/22	17/133816-57	Velkomst	3
2/22	17/133817-51	Gensidig orientering	3
3/22	17/133820-50	Hovedbestyrelsesmøde	5
4/22	22/29923-1	Personalsituationen i FOA 1	13

5/22	21/329429-3	Frederikshavner projekt	16
6/22	22/29934-1	Projekt om ny løn	16
7/22	17/133824-37	Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar	17

Dagsorden

1/22 Velkomst

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	1/22

Indledning: Velkomst fra afdelingsledelsen.

Sag:

Indstilling: Til orientering

Mødebehandling

Ken Petersson bød velkommen til mødet

Beslutning

Ingen beslutninger på dette punkt

[Gem]

2/22 Gensidig orientering

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	2/22

Indledning: Gensidig orientering. Herunder Vinterpakke Region H og Ny ambulancetjeneste Region H.

Sag:

Indstilling: Gensidig orientering

Mødebehandling

Ken Petersson orienterede om forhandlingerne i Region H – 1 milliard til sundhedspersonalet. Fordelingen kunne ensidigt vurderes af arbejdsgiverne, da der ikke i forslaget var en egentlig forhandlingsret. Det ser dog ud til, at alle grupper har fået penge fra puljen. En del medarbejdere er meget utilfredse med resultatet. Der kunne dog have været endnu flere sure.

Per Olsen gav sit bud på, hvordan det er foregået, hvor der ikke har været ens kriterier og nogle har fået, selv om de ikke havde været en del af de grupper, som egentlig var tiltænkt

Søren Klitmøller uddybede, hvad der er sket i HBR. Har ikke brugt så meget krudt på vinterpakken, da de ikke er omfattet i HBR. Håber, at Københavns Kommune finder penge til ambulancefolkene.

Dennis Vagtborg:

Der er tilbageholdt 13 mill på Hvidovre til fordeling på afdelingerne

Ken Petersson:

HBR tabte udbuddet af ambulancetjenesten. Region H's tilbud blev godtaget sammen med Falck. Ambulancepersonalet forsvinder fra faget, så der er meget stor mangel på ambulancefolk. Tilbudt at hjælpe med at få tingene på plads. Det slemme alternativ kan være, at Region H ikke kan løfte opgaven og at Falck får det hele.

Søren Klitmøller:

HBR er kommet i dialog med Region H. Der skal afklaring på overenskomstforholdene.

Ken Petersson:

Det vigtige spil har været det politiske. De to borgmestre Lars Gårdhøj og Lars Weiss kunne ikke samarbejde. Buddet er på overenskomst med holddriftaftalen og vi arbejder på at det bliver SOSU-arbejdstidsaftalen. Der er i øvrigt et helt elendigt arbejdsmiljø, som skal løses og det betyder også, at der er endnu flere, der smutter fra faget.

Søren Klitmøller:

Der mangler folk alle steder og Region H regner med, at alle fra HBR kommer til regionen, men der er ikke mange tilbage. Glad for at høre, at dialogen er i gang og at FOA er hen over.

Ken Petersson:

FTR er ved at blive opsagt, så der er jævnligt forhandlinger, hvor vi ikke kan blive enige. Arbejdsgiver har længe været efter medarbejderen. Der kan ikke indgås en frivillig aftale med mindre den bliver rigtig god. Sagen er efter FOAs holdning ikke til en afskedigelse. Der er ikke tvingende oversager.

Claus Westerberg:

Klubben har forsøgt at få flyttet foreningskontoen til PenSam, men de er åbenbart ved at nedlægge den slags konti. Den nuværende har større og større gebyrer.

Ken Petersson:

PenSam er en privatkundebank, så der er ikke erhvervskunder og der er ikke forskel på kundernes vilkår. Fokus på privatkunderne. Der er opbakning i HB til den vej. Kender du problematikken om, at gebyrerne er meget store. Der er andre foreninger, der samler alle deres konti hos hovedkontoret.

Kim Bach:

Nye baspremier, som primært vil ramme personale – rammer både skolernes tekniske ejendomsledere, tekniske ejendomsmedarbejdere og specialarbejdere. Mangler dialog med Henning og Hans. Ingen respons fra dem.

Jesper Hesselholdt:

Flere og flere klubber har problemer med deres banker f.eks efter generalforsamlingerne. Der er

også problemer med overhovedet at få lov til at blive i bankerne. Tror ikke, at hverken FOA eller forbundet vil kunne hjælpe. Det er hvidvaskningsreglerne, som giver store problemer.

Jesper Hesselholdt:

Jesper er i fuld gang med årsregnskabet. Problemer med fordelingsregnskabet. Kan ikke laves i det ny regnskabssystem, så dikussioner med forbundet om den del.

Beslutning

Ingen beslutninger på dette punkt

[Gem]

3/22 Hovedbestyrelsesmøde

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	3/22

Indledning: Gennemgang og stillingtagen til hovedbestyrelsens dagsorden

Sag:

Indstilling: Til orientering og stillingtagen

Bilag: Hovedbestyrelsens dagsorden (eftersendes)

Mødebehandling

10/22 Opfølgning på FOAs medlemsundersøgelse samt FH Kongres og kongresprojekt

Indledning: FOAs Hovedbestyrelse fik på sit møde i december fremlagt hovedresultaterne af medlemsundersøgelsen af Epinion. Forbundets analyseteam arbejder naturligvis konstant med at gå ned i undersøgelsen, så FOA kan bruge undersøgelsesresultaterne i det konkrete faglige arbejde og ikke mindst tage nødvendige initiativer på baggrund af resultaterne. Det er vigtigt, at HB allerede nu dykker ned i nogle af resultaterne og på baggrund heraf, drøfter hvilke eventuelle skridt der bør tages, da undersøgelsen på flere områder bør vække til eftertanke og handling.

I FH indgår FOA naturligvis også i forberedelserne af FH's første ordinære kongres den 30. oktober – 1. november i 2022 og i den forbindelse er iværksat projekt "Arbejdsmarkedet og organiseringen af lønmodtagerne nu og fremadrettet". Fra dette projekt har Politisk Ledelse fået forelagt en række spændende analyser, som udover at være en del af forberedelsen af FH kongressen også bør indgå i de drøftelser, som HB har på baggrund af FOAs medlemsundersøgelse.

Sidst er det opfattelsen, at såvel medlemsundersøgelsen som analyserne fra FHprojektet, indeholder temaer som FOA skal have fat om i forhold til

medlemsorganiseringsindsatsen, hvorfor "organisering er overliggeren" er et væsentligt perspektiv, uanset om vi drøfter medlemsundersøgelsen eller FHs analyser i kongresprojektet.

Sagen indeholder 3 punkter:

1. Præsentation af FH's kongresprojekt og udvalgte analyser
2. Drøftelse af udvalgte hovedresultater fra medlemsundersøgelsen
3. Orientering om FH kongressen 30. oktober – 1. november i 2022

Sag: 1.

Præsentation af FH kongres projekt og udvalgte analyser

FH's kongresprojekt "Arbejdsmarkedet og organiseringen af lønmodtagerne nu og fremadrettet" har blandt andet til formål at skabe en fælles forståelse af arbejdsmarkedets udvikling og organisering af lønmodtagerne nu og fremadrettet mellem organisationerne. Allerede nu foreligger en række interessante analyser.

På dette HB-møde er FH's projektleder for kongresprojektet, Maria Glargaard Lager, inviteret til at præsentere hovedessensen i disse analyser. Analyserne omfatter bl.a. mange statistiske resultater om medlemsudvikling, rundspørgeresultater om de unges holdninger til fagforeninger, de uorganiseredes holdninger til fagforeninger, befolkningens holdning til fagforeningsmedlemskab og de ting, som fagforeninger har på hylderne samt om medlemmers bevægelser ud og ind af fagforeninger m.v.

Dette baggrundsmateriale vil blive en del af den egentlige forberedelse til FHkongressen og vil forhåbentlig udmønte sig i konkrete initiativer. Det vil være givtigt for HBs diskussioner, at analyserne allerede nu inddrages i sammenhæng med resultaterne af vores egen medlemsundersøgelsen. Men materialet fra FH kan også benyttes i vores organiseringsstrategi, som HB fastlagde senest i juni 2021.

Kommissoriet for arbejdsgruppen er vedlagt – Fra FOA indgår i arbejdsgruppen Thomas Enghausen og chef for Fag og Politik, Kasper Manniche.

2.

Drøftelse af udvalgte hovedresultater fra medlemsundersøgelsen

Vedlagte bilag beskæftiger sig med 6 hovedresultater, som Politisk Ledelse finder grund til at HB diskuterer:

- 1) Medlemmernes vilkår er under pres
- 2) Den overordnede tilfredshed med FOA er faldende
- 3) Tilfredshed med hjælp, rådgivning og service er den vigtigste faktor for medlemmerne
- 4) Tilfredsheden med de resultater FOA falder markant
- 5) Medlemmerne er utilfredse med FOAs synlighed på arbejdspladsen
- 6) Udviklinger for udvalgte målgrupper

HB foretager en drøftelse af hver af de 6 hovedresultater. Herudover gives HB en status på den lokale del af medlemsundersøgelsen, som afdelingerne naturligvis har en stor interesse i, men som ikke ændrer ved undersøgelsens hovedresultater.

Nogle af de 6 hovedresultater har HB allerede godt fat om, blandt andet medlemmernes arbejdsvilkår, og forhåbentlig lykkes vi med lønkampagnen, når den skydes i gang omkring 1. marts. En række af de andre resultater knytter sig til emner, som HB har til gode at diskutere, blandt andet FOAs synlighed på arbejdspladsen, hvor HB har besluttet at skulle drøfte TR-strategi i tilknytning til Lov- og struktur diskussionerne.

Det er imidlertid vigtigt, at HB mere konkret forholder sig til og udveksler ideer til fælles initiativer, som kunne udvikles på baggrund af hovedresultaterne. Diskussionerne kan fx også dreje sig om at styrke FOAs service yderligere. Dette er ikke ensbetydende med, at FOA ikke i dag allerede leverer en god service,

men oplevelsen af, at FOA gør det i mindre grad, kan i lige så høj grad handle om manglende viden om rådgivningsmuligheder og service generelt.

3. Orientering om FH-kongressen 30. oktober – 1. november i 2022
FH's HB har nedsat et kongresudvalg, hvor Mona Striib sidder for FOA. Udvalget skal færdiggøre sine indstillinger til maj måned med henblik på at FH's HB kan tage stilling til dem i juni måned. Dette indebærer, at FOAs HB inddrages løbende og i takt med at indstillingerne begynder at tage form. Formentlig inddrages HB mere konkret fra marts måned, hvor udvalget har afholdt sine første møder.
Kommissoriet for FH's kongresudvalg er vedlagt
- Indstilling: Politisk ledelse indstiller, at HB diskuterer resultaterne af medlemsundersøgelsen og FH's kongresprojekt og de mulige initiativer og forslag det giver anledning til. På baggrund af denne diskussion kan HB blive forelagt en samlet opsamling på forslag og initiativer på mødet i april og derudover vender FH-projektet tilbage i forbindelse med forberedelserne til FHkongressen.

Ken Petersson:

Det er problematisk, at medlemstallene er vigende både i FOA og i FH-forbundene. Vi er nødsaget til at være OBS på det, da ved et vigende medlemstal, så vil vi miste vores legitimitet.

Søren Klitmøller:

Ros til Frederikshavnermodellen, hvor FOA skal være mere aggressive/proaktive. Mulighederne bliver bedre, når man ringer de potentielle medlemmer. De potentielle medlemmer fokus er ofte på økonomien.

Martin bjerg Nielsen.

At der ikke er fuld opbakning skyldes mange forskellige ting – dårligt sammenhold, mange etniske kolleger, som ikke kender Den Danske Model, for lidt kamporganisation, politikerne støtter ikke, periserne er steget hele tiden, der er mange afskedigelser, som naturligt betyder færre medlemmer (I Område for Parkering var der 130 ansatte tidligere – nu er der kun 80 – der skal i øvrigt ansættes 30 i efteråret oven i de 7, der lige er ansat)

Lars Lund:

Der skal ske mere både på arbejdspladsen og på de bonede gulve. Også velfærdssystemet er bygget op på organiseringen, alternativt bliver det udelukkende økonomien, som får betydning.

Ken Petersson:

Dem, der forsvinder er dem, som har fagforeningsmedlemskab som en del af DNA'et. Dem, der kommer, har ikke været en del af en faglig organisation. De skal lære det og TR er en meget vigtig aktør på den del.

Medarbejdergruppe, som ikke taler imod arbejdsgiverne, har vi fået ind på arbejdsmarkedet – udlændinge som f.eks. dem der er en del af NEMLIG-konflikten. Derfor er det vigtigt at tage kampen og få organiseret de potentielle medlemmer.

Flemming Bertelsen:

Alle skal arbejde på sagen og allerede fra første dag, hvor de er på arbejdspladsen. Vigtigt at udsprede budskaberne om fællesskabet via klubberne.

11/22 10 års plan for psykiatri - Orientering om fagligt oplæg

Indledning: Sundhedsstyrelsen og Socialstyrelsen har den 13. januar 2022 offentliggjort det faglige oplæg 'Bedre mental sundhed og en styrket indsats til mennesker med psykiske lidelser'. Forventningen er at regeringen indenfor ca. to måneder præsenterer sit bud på en 10 års udviklingsplan for psykiatrien og at målet er at indgå et bredt forlig om indhold og finansiering. Her præsenteres en kort gennemgang af det faglige oplæg og FOAs arbejde hermed til HB's orientering.

Sag: Indhold i det faglige oplæg til en 10-års plan

Det faglige oplæg rummer både en egentlig psykiatridel og en del om mental sundhed (i overensstemmelse med kommissoriet). Der er et bredt fokus hvor både det sundhedsfaglige og det pædagogiske bl.a. er inddraget. Oplægget handler således også om at skabe markant bedre forudsætninger for recovery, aktiviteter, forebyggelse mv.

I det faglige oplæg opridses de udfordringer områderne står i og der er opstillet mål for de næste 10 år, som forventes konkretiseret med den politiske aftale.

Det adresseres også, hvordan området langsigtet kan udbygges, og forudsætningerne for en succesfuld implementering oplistes:

- Et gradvist, strategisk og langsigtet kapacitetsløft i form af bl.a. flere medarbejdere på tværs af både sociale og sundhedsfaglige indsatser
- Bedre rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere på tværs af faggrupper samt kompetenceløft
- Mere fleksibel opgavevaretagelse
- En tydeligere ansvarsfordeling i opgaveløsningen og bedre sammenhæng på tværs af sektorer

Ingen kommentarer til dette punkt

12/22 Ældrelov

Indledning: Statsminister Mette Frederiksen meldte ud i sin nytårstale, at Danmark skal have en ny ældrelov. Der skal startes forfra med et blankt stykke papir. Ældreloven skal ifølge åbningstalen være "En ny kort og præcis ældrelov med klare værdier: Værdighed, Valgfrihed, Selvbestemmelse". Her gives en kort orientering om, hvordan FOA vil arbejde med den nye ældrelov.

Sag: FOA har de sidste to år systematisk sat en dagsorden for ældreområdet – blandt andet ved at være drivende i udvikling og afvikling af ældretopmøde 2020 og 2021.

En ny ældrelov skal understøtte helheden i arbejdet med borgerne og understøtte borgerens liv bedst muligt. FOA vil have fokus på, at en ny ældrelov skal sætte mødet mellem borgeren med behov for hjælp og medarbejderen i centrum. Medarbejderen kan med alt sin faglighed og det samlede offentlige system sikre det bedst mulige liv for borgeren. Loven kan give et tydeligt signal om, at det er det der er omdrejningspunktet for aktiviteterne i ældreplejen.

Der vil blive igangsat en proces med social- og ældreminister Astrid Krag i spidsen, hvor FOA vil blive inddraget. FOA forventes inddraget både særskilt og som en del af det partnerskab på ældreområdet, der består af Social- og ældreministeriet, KL, Ældre Sagen og FOA.

Ingen kommentarer til Ældreloven

13/22 Lederarbejdet i FOA

Ingen indstilling i mødebogen

Ken Petersson:

Lederarbejdet blive rikke taget så seriøst, som det bør blive. Opfatter nogle gange sig selv som «kontingentkvæg». I FOA 1 er opbygningen af lederarbejdet er anderledes. Det bliver taget seriøst og der er medarbejdere tilknyttet dette arbejde særskilt.

Der er ting, som samler lederne, men der er også store forskelle afhængig af deres arbejde.

Der skal bruges flere penge og energi på ledergrupperne. Der skal udvikles på gruppen.

Særskilt debat i forhold til den øvrige strukturdebat på kongressen.

Det bliver sendt ud.

14/22 A-kassens Strukturudvalg – rapport

Indledning: A-kassens strukturudvalg har afholdt fem møder i perioden april 2021 til januar 2022. Udvalget vil på dette møde afrapportere udvalgets drøftelser og overvejelser i sit arbejde.

Hovedbestyrelsen skal i den forbindelse drøfte og godkende den foreslåede procesplan til det videre arbejde med a-kassens struktur.

Sag: På hovedbestyrelsesmødet den 9. oktober 2018 vedtog hovedbestyrelsen, at der skulle nedsættes et strukturudvalg i a-kassen, hvis opgave var at evaluere differentieringsstrategien samt vurdere, om der er behov for ændringer i akassens struktur eller arbejdsopgaver.

Strukturudvalget afrapporterede på HB mødet den 2. oktober 2019. HB besluttede på mødet, at strukturudvalget blev gjort hvilende indtil efter en eventuel strukturkongres, og hvis indstillingen om en strukturkongres ikke blev vedtaget, skulle a-kassens strukturudvalg genopstå straks.

Da strukturkongressen ikke blev vedtaget, genopstod a-kassens strukturudvalg og udvalget er nu klar til at afrapportere udvalgets arbejde til HB.

På mødet vil udvalget redegøre for de økonomiske udfordringer i den nuværende struktur og forskellige modeller til en ny struktur, som udvalget har arbejdet med. Under de forskellige modeller har det været en forudsætning at fremtidssikre a-kassen og bevare et tydeligt FOA DNA. Udvalget har også arbejdet med en kompensationsordning for de faglige afdelinger i tilfælde af, at a-kassen flytter til egne lokaler. Denne kompensationsordning vil også blive gennemgået på HB-mødet. Materialet vil blive udsendt i forbindelse med HB-mødet. Udvalget er enige om, at der ikke skal træffes beslutning om en eventuel ny struktur uden grundige drøftelser. Der skal derfor ikke træffes beslutning om en eventuel ny struktur på dette HB-møde, men derimod træffes beslutning om selve processen.

Udvalget foreslår, at der indkaldes til regionsmøder, hvor hver afdeling deltager med to repræsentanter. På møderne vil der være mulighed for at stille spørgsmål, gå i dybden med de forskellige modeller og de beregninger, der ligger bag, herunder komme med input, som udvalget kan tage med i det videre arbejde forud for de nærmere grundige drøftelser på HB-mødet i april.

HB-mødet i april skal kvalificere arbejdet fra a-kassens 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 løbende inddrage a-kasselederne og a-kasse MED, ligesom samtlige medarbejdere i a-kassen vil blive indkaldt til et virtuelt møde den 9. februar, hvor de vil blive orienteret om strukturudvalgets arbejde og hovedbestyrelsens indledende drøftelser den 8. februar.

Ken Petersson:

Strukturdebatten blev sat på pause indtil der var afklaring om strukturkongres.

Udfordring på a-kasse-delen er penge. Hvad koster det? Samme ydelse uanset udgifter.

Prisen er pt for dyr i forhold til andre. Bud på, hvad der kan være mest fornuftigt. Centralisering, hvor eksperterne er nødvendige – bud på, at der skal sendes eksperter ud på de neklete enheder, hvor tanken er, at der kan være 5 regionale enheder, hvor der nu er 34 afdelinger. Det kan betyde en væsentlig nedsættelse af grundgebyret. Det Faglige Hus betaler 118 kr. Det kan vi matche, men de har fået 16.000 nye medlemmer, så de kan sikkert presse prisen ydermere. Den geografiske nærhed bruges af færre og færre medlemmer, så det er ikke sikkert, at geografisk nærhed er så vigtigt længere.

Det vil give problemer i afdelingerne, hvis a-kassen ikke er indlejere længere.

Kompensationsordning i 2 år, så man kan indrette økonomien på det.

FOA-medlemmer vil kunne møde a-kassen fysisk, men det vil ske i den enkelte afdeling. Det vil ikke gælde rene a-kassemedlemmer.

Af samme grund er der ikke sket noget i afdelingen med hensyn til arbejder på huset. Der er kun nødvendige renoveringer i gang, da vi aldrig vil kunne få penge, hvis vi skal sælge.

15/22 Kompetencefondene i fremtiden

Indledning: Med midlerne fra den kommunale og den regionale kompetencefond kan arbejdsgivere og medarbejdere på FOA's område modtage et tilskud til uddannelse i arbejdstiden. Der gives tilskud til stort set alle former for uddannelse. Hovedparten af fondenes midler anvendes til uddannelsesbehov, som er defineret af den enkelte eller af arbejdspladsen.

Sag: I vedlagte oplæg foreslås det, at fondenes midler i højere grad også kan anvendes til at understøtte dét uddannelse, som sektorerne definerer som væsentligt for at udvikle faggruppernes jobområder og fag. Med OK 21 blev der inden for kost- og service og social- og sundhedsområdet eksempelvis aftalt initiativer, som skal understøttes af fondene. Forslaget indebærer, at FOA drøfter den samlede anvendelse af fondsmidlerne til behov for uddannelse, defineret af henholdsvis den enkelte, arbejdspladsen og faggruppen, blandt andet ved FOA Fælles-forhandlingerne i OK-regi.

Lars Lund:

Kompetencefonden skal tilrettes de sektorrettede uddannelse.

16/22 En ny 37 timers pligtaktivering på FOA fagområder

Indledning: Siden regeringens tiltrædelse har det været kendt at de ønskede en ny pligtaktivering af ikke-vestlige langtidsledige på kontanthjælpsydelse. I september 2021 kom regeringen endeligt med deres udspil som en del af Danmark kan mere 1. Udspillet blev fulgt op med statsministerens nytårstale, hvor netop FOAs fagområder blev nævnt som mål for den nye pligtaktivering. Forhandlingerne er påbegyndt på Christiansborg, og et forlig kan forventes i februar/marts måned.

Sag: FOA har tidligere sammen med øvrige forbund i FH udarbejdet et jobintegrationsredskab, som alternativ til regeringens udspil. Målet var at opnå en bedre integration og sikre job- og uddannelsesperspektivet. Men regeringen har valgt at fastholde deres oprindelige udspil, med henblik på at indgå et bredt forlig med de borgerlige. Der er derfor udarbejdet et nyt notat, hvor regeringens udspil gennemgås,

herunder konsekvenserne for medlemmer og arbejdspladser. Der er opstillet forslag til justeringer som FOA kan arbejde for at få ændret i udspillet, op til det kommende forlig. Som afslutning, forslag til en række organisatoriske krav til FOA.

Efter PL's behandling er det kommet frem, at regeringen formentlig vil få svært ved at samle et flertal bag udspillet (NB-beskæftigelse 25/1 2022). HB holdes løbende orienteret.

Indstilling: Politisk Ledelse indstiller punktet til HB's drøftelse og godkender de opstillede forslag, med henblik på at påvirke de aktuelle forhandlinger på Christiansborg.

Ken Petersson orienterede kort om sagen

17/22 Rekruttering - forslag til FOA-indsatser i 2022

Indledning: Rekruttering af personale på FOA's områder er en af de væsentligste udfordringer. Især på social- og sundhedsområdet og dele af det pædagogiske område er hverdagen så presset på grund af mangel på kollegaer, at alene dét risikerer at skubbe endnu flere medlemmer væk fra området. Stort set alle FOA-områder vil i løbet af de næste år mærke manglen på kollegaer, især faglærte kollegaer.

Sag: Arbejdsgiverne har et ansvar for at rekruttere og ansætte flere kollegaer og gøre det attraktivt at blive i jobbet. Det gælder på alle FOA's områder. FOA har over for medlemmer blandt andet et ansvar for, at arbejdsgiverne målrettet arbejder for rekruttering og fastholdelse, at motivere kollegaer til at blive faglærte, at understøtte en god arbejdspladskultur og et godt arbejdsfællesskab og sørge for, at rekruttering er på dagsordenen i alle relevante fora.

Det foreslås, at FOA i 2022 arbejder for en styrket rekrutteringsindsats med følgende otte forslag:

1. Regionale dialogmøder mellem FOA-afdelinger, FOA-A-kasse og forbund med rekruttering som tema. Formålet er at drøfte udfordringerne og mulige initiativer. Møderne afholdes i første halvår 2022 som fysiske møder. Forbundet afholder udgifter til forplejning, ikke stillingsmandsgodtgørelse. Resultatet af møderne afrapporteres til HB.
2. Camp for tre kommunerne og det lokale FOA samt andre relevante aktører. Campen skal samle alle gode kræfter, som hver især og tilsammen er afgørende for at løfte rekrutteringsindsatsen lokalt. Campen kan finansieres af Fremfærd-midler.
3. Til forårets forhandlinger om IGU, nyttejob mv. udarbejder FOA et forslag til en revideret og ny indsats for rekruttering og kvalificering af herboende ledige med en anden etnisk baggrund end dansk til velfærdsområderne. Oplægget skal være et indspark i løbende politiske forhandlinger om mere arbejdskraft.
4. FOA udarbejder et oplæg om de 2 regelsæt om import af udenlandsk arbejdskraft. Oplægget vil blandt andet indeholde modelforslag til, hvordan ansættelsen kan ske samt sproglig og evt. faglig kompetenceudvikling. Forslaget udvikles i samarbejde med afdelingerne og inddrager eksisterende erfaringer med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.
5. Flere unge og voksne på kanten af arbejdsmarkedet skal have forudsætningerne for at ansættes på FOA's område. I samarbejde med relevante aktører udarbejdes forslag til FOA-relevante initiativer, der kan understøtte, at flere gennemfører en erhvervsuddannelse til

velfærdsområdet. Forslagene kan bl.a. indgå i drøftelsen af mulige 2 Greformer i 2022 og 2023.

6. Det foreslås, at der nedsættes et rådgivende udvalg, som kan rådgive socialog ældreministeren om rekruttering, jobglæde, motivation og fastholdelse i sundhedsvæsenet. Der er behov for et konstant og længerevarende fokus på rekruttering og fastholdelse på især social- og sundhedsområdet – et politisk fokus på tværs af eksisterende ressortområder.

7. Det foreslås, at der indgås en ny stor trepartsaftale om det samlede sundhedsvæsen inklusiv rekruttering, fastholdelse, elevoptag og organisering af det samlede sundhedsvæsen (både sygehuse og ældreområdet) på x mia.kr. Der er brug for, at man nationalt tager ansvar for at sikre dette vigtige velfærdsområde, og at man går sammen både regering, arbejdstager og arbejdsgiver. FOA udarbejder et oplæg til en ny aftale til drøftelse med bl.a. regering, KL og Danske Regioner.

8. FOA overvåger løbende rekrutteringsudfordringerne på alle FOA's områder. Alle sektorer vil være tema for dialogmøderne under forslag 1. HB vil i 2. halvår 2022 få en status på beskæftigelsesudvikling og rekrutteringen i de fire sektorer.

Økonomi: Der afsættes op til 30.000 kr. til afholdelse af dialogmøder, forslag 1. Forslag 2 finansieres med Fremfærd-midler. Øvrige initiativer kræver ikke særskilt finansiering.

Finansiering: Forbundet afholder udgifter til forslag 1 fra allerede afsatte midler til uddannelse på aktivitetskontoen.

Indstilling: Politisk ledelse indstiller, at HB godkender de foreslåede initiativer for FOAs styrket rekrutteringsindsats i 2022.

18/22 Frem mod OK24

Indledning: HB vil blive orienteret om det aktuelle arbejde med hhv. temaerne i Lønstrukturkomiteen og FOAs lønkampagne frem mode OK 24, herunder løntræffet.

Sag: A) Lønstrukturkomiteen er så småt ved at komme i gang med selve arbejdet. I første omgang handler det om at fastlægge rette faggrupper, definitioner, metoder til aftalehistorik, opgaveafgrænsning m.v.
HB orienteres status og udfordringer i arbejdet omkring LSK.
B) HB er tidligere blevet orienteret om udskydelse af kampagnestart rent mediemæssigt til starten af marts 2022. På nuværende tidspunkt er "starten af marts 2022" fortsat planen, og der er ved at blive booket annoncer m.v.
Invitationen til Løntræffet i september udsendes omkring 1. februar 2022, og rammen for den konkrete er ved at bliver færdig.

Til orientering

19/22 Aktindsigt i HB-dagsordens bilag mv

Indledning: Et medlem har bedt om aktindsigt i bilag, som hører til HB-dagsordenen. Medlemmet skriver, at han ønsker dagsorden og bilag på nettet før HBmøderne afholdes. Han skriver bl.a. "Ellers er der jo lidt tale om en "lukket fest", hvor medlemmerne ikke får mulighed for orientere sig om og forholde sig til - og komme med input - til sagernes behandling. Det synes jeg vil være synd". Endvidere "at det vil være et gode, hvis også FOAs medlemmer ufiltreret kunne

orientere sig om og få adgang til at ytre sig om sagerne før de blev behandlet. Derfor forslaget om at lægge dagsorden og bilag åbent frem". Han beder desuden om aktindsigt i forskellige HB-bilag. Punktet er sat på dagsorden mhp. afklaring om, hvorvidt vi vil udlevere bilag til medlemmer.

Sag: Af HB's forretningsorden fremgår det, at "Referaterne lægges samtidig elektronisk, så de er tilgængelige for afdelingerne og øvrige i FOA til orientering". På foa.dk kan alle hente referater fra hovedbestyrelsesmøderne. Det vil sige sagsfremstilling inkl. beslutning. Men altså ikke bilag. <https://www.foa.dk/om-foa/politisk-valgte/hovedbestyrelsen> FOA er ikke bundet af offentlighedsloven med hensyn til aktindsigt.

Ken Petersson redegjorde for sagen. Har i øvrigt undret sig over, at disse ikke er åbne. Referaterne er offentligt tilgængelige.

Lars Lund er enig i, at der skal være åbenhed omkring HB. Det er de demokratiske vilkår. Der kan være lukkede punkter på dagsordenen.

Beslutning

Evt. beslutninger fremgår efter de enkelte punkt.

[Gem]

4/22 Personalsituationen i FOA 1

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	4/22

Indledning: Orientering til repræsentantskabet om personalsituationen i FOA 1, og en førstebehandling

Sag: Der har været en del udskiftning i personalet i FOA 1 og der er også forandringer på vej.

Vi var nødt til at afskedige vores tidligere kommunikationsmedarbejder (Nina Ericsson og ansatte en ny (Nina Dreyer) i stillingen pr. 8. november.

Vores tidligere sagsbehandler Jeppe Mathias Langballe søgte og fik nye udfordringer med udgangen af december 2021. Jeppe er 1. januar startet i sin nye stilling hos Dansk Psykologforening.

Vi har haft den ledige stilling opslået og ansættelsesudvalget har i enighed peget på at besætte stillingen med Amalie Lund Jensen. Amalie er pt. ansat i 3F. Amalie starter hos FOA 1 d. 1. marts 2022.

Lars har meddelt Politisk ledelse at han ønsker at fratræde sin stilling som faglig sekretær og genindtræde i den stilling som han har orlov fra på Rigshospitalet.

Jobindholdet i stillingen som faglig sekretær levede ikke op til Lars forventninger og han benytter muligheden for at komme tilbage i forbindelse med hans orlovs udløb.

Der er en stående forpligtigelse for repræsentantskabet at vurdere stillinger som politisk valgt, når de bliver ledige.

Denne vurdering foretages efter 3 hovedkriterier:

1. Er der behov for stillingen som politisk valgt, hvis ja
 - a. Skal der afholdes ekstraordinær Generalforsamling, eller
 - b. Skal der først vælges på den ordinære, hvis ja til ordinær
 - i. Skal der konstitueres i stillingen indtil da, eller
 - ii. Skal stillingen stå tom.
2. Skal stillingen nedlægges og lønsummen spares
3. Skal lønsummen konverteres til en/flere ansatte

Der er det særlige i denne stilling at det er en stilling som vælges af og blandt ledermedlemmerne. Det er alene leder medlemmerne som har stemmeret og opstillingsret.

Afdelingens generalforsamling kan dog lave den lovændring som er nødvendig for at undgå at foretaget valget.

Hvis der ansættes i stedet for at vælge, skal organiseringen af arbejdet foretages således at ledermedlemmerne stadig kan føle sig ordentligt behandlet og ikke mindst deres lønforhandlinger og støtte i forbindelse med konflikter på arbejdspladser, må vi nødvendigvis holde adskilt fra sagsbehandlingen af medarbejdergrupper.

Denne "særlige" service overfor leder medlemmerne har vi kunne varetage med en valgt på området. Der har dog i stigende omfang været gjort brug af den valgte arbejdskræft på andre områder.

Det kunne derfor overvejes om ikke lederarbejdet bedre kunne udføres i samarbejde med de øvrige FOA afdelinger i regionen eller som en opgave som udføres i tættere samarbejde med forbundets ledersekretariat.

Grundlæggende er der 2 hovedområder som det er vigtigt for ledernes særlige udfordringer.

1. konkret sagsbehandling i forhold til løn og konflikter
2. ledernes udvikling, gruppevis kurser/temaaftener og individuel sparring

På området 2 er det en beslutning fra tidligere at vi gerne bruger noget mere

vores leder medlemmer, da det er forventningen at gode ledere skaber gode arbejdspladser, som vi har færre (fagforenings)udfordringer med.

FOA LFS har mange ledere, FOA SOSO har også en del, hvoraf der for nogle (tidl. Hjemmehjælpsledere) er et sammenfald med FOA 1's organisering. FOA Nordsjælland, FOA Frederikssund og FOA Bornholm har i mindre omfang også leder medlemmer. Bortset fra FOA LFS er det opfattelsen at de øvrige afdelinger ikke har lederområdet særligt højt prioriteret i deres nuværende organisering.

Indstilling: Repræsentantskabet orienteres om personaleændringerne og tager en førstebehandling om mulighederne ved den faglige sekretærs fratræden.

Bilag: Afdelingens vedtægter

Mødebehandling

Ken Petersson orienterede om Lars Lunds ophør i FOA 1

Redegjorde for forskellige muligheder for besættelse af stillingen – Generalforsamling eller ekstraordinær generalforsamling, stadig adskillelse af leder-og medarbejderområde

Der kan tænkes i at samle lederne fra flere afdelinger f.eks. i regionen.

Der skal diskuteres med forbundet

Lars Lund fortalte om sine overvejelser og fortalte, hvorfor han vælger at smutte: For meget sagsbehandling, arbejde med arbejdsskader og for lidt tid til lederarbejde

Kaj Duvander:

Vi har også en forpligtigelse til at tænke på personalet

Flemming Bertelsen:

vi skal prioritere lederarbejdet

Ken Petersson:

Særlig kvalificering af arbejdet for ledere ligesom f.eks. socialrådgiverarbejde. som Lars nævner

Denne gang har vi været hurtige med at få ansat en afløser for Jeppe Langballe

Tror ikke på en hævning af kontingentet

Martin Bjerg Nielsen:

Tilbud om, at FOA 1 kan trække på TR, når der er behov for det

Ken Petersson:

Tak for tilbuddet, men det er ikke aktuelt, da det ofte er administrative opgaver og sagsbehandling.

Søren Klitmøller:

Vil stillingen efterfølgende besættes igen, men det er repræsentantskab og generalforsamling, der bestemmer. Men hvis pengene er brugt på noget andet er der ikke økonomi til det.

Martin Bjerg Nielsen:

Kan vi udskyde til generalforsamlingen i efteråret.

Steen Vadgaard:

Der kan indgås kontrakt med en evt. medarbejder, hvor rep. kan tage stilling til, om vi skal tilbage til en valgt arbejdslederrepræsentant

Kim Bach:

Undersøge alternative muligheder og de nuværende tilbud tager ikke højde for lederproblematikken f.eks. TR-kurser mm, hvor lederne ofte skal høre på historier om dårlige ledere
Skal bruges til offensiv overfor ledere udenfor FOA 1 (og som burde være hos os)

Lars Lund:

Dette vendes på næste lederudvalgsmøde i næste uge, så lederudvalget kan komme med deres bud.
Lederarbejdet i FOA fungerer ikke.

Beslutning

Der arbejdes videre med forskellige løsningsmuligheder for både lederarbejde og en løsning på problemerne i FOA 1

[Gem]

5/22 Frederikshavner projekt

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	5/22

Indledning: Fremstilles mundtligt på mødet.

Sag:

Indstilling:

Mødebehandling

*Klaus Gerschano*ff orienterede om situationen. Der er gang i arbejdet, der kommer lønftaler ned til Klaus, Nina og Mette og der bliver ringet til de potentielle medlemmer, selv om der har været meget sygdom. Der er kommet 11 nye medlemmer, så det går den rigtige vej. De tre nævnte tre personer arbejder også med restancekald og sletninger for at fastholde de nye medlemmer f.eks. er restancelisten bragt ned fra 170 til 35, så der er resultater.
Vi arbejder videre med Frederikshavnerprojektet

Beslutning

Vi fortsætter med projektet og det igangværende arbejde

[Gem]

6/22 Projekt om ny løn

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	6/22

Indledning: Fremstilles mundtligt på mødet

Sag:

Indstilling:

Mødebehandling

Ken Petersson orienterede om projektet om ny løn.

KLS har brugt forbundet i mange forskellige sammenhænge bla. beregningsarbejde. Den skal vi også være med på. Så Kens bud er, at den vogn hopper vi på, så vi også kan fastholde vores ranglisteplads blandt de bedste til at forhandle løn.

Vi skal have TR med på ideen, så vi generelt kan blive bedre til at forhandle.

Martin Bjerg Nielsen:

sidder ikke med i Hoved-MED, hvor selve processen bliver aftalt. Sidder generelt ikke med andre steder end ved egne forhandlinger

Lars Lund:

Slagsmålene skal tages – giver eksempel fra TMF, hvor der ikke var penge, selv om en stilling ikke havde været besat i et halvt år og kollegerne har dækket ind

Kaj Duvander:

Vi skal tage slagsmålet og sende uenighedsreferater ind, hvis ikke vi kan blive enige

Steen Vadgaard:

Der er penge og det er ikke sådan, at de forsvinder. Men tilbageløbsmidler har vi ikke krav på. Hvis ikke vi kan nå resultater lokalt, så skal der laves uenighedsreferater, så vi kan føre videre i tvistssystemet

Beslutning

Vi skal være en del af projektet

[Gem]

7/22 Punkter til repræsentantskabsmøde/-seminar & TR-møde/Midtvejsseminar

Behandlet af	Mødedato	Sagsnr
1 FOA 1 - Repræsentantskabet	01.02.2022	7/22

Mødebehandling

Martin Bjerg Nielsen:

Frederikshavnermodellen på Midtvej?

Klaus Gerschanoff:

Afrapportering og opfølgning på Frederikshavnerprojektet

Ken Petersson:

Lønprojektet på Midtvej og TR-møder

Per Olsen:

Overvågning mm står det stadig på listen

Ken Petersson:

Klima, som nu er blevet en del af overenskomsten. Det er aftalt, at medarbejderne skal være en del af det f.eks. de tekniske grupper, som har meget arbejde med klima og miljø

Kaj Duvander ønsker at invitationer til møder i FOA 1 bliver som outloo-invitationer

Beslutning

Der arbejdes videre med de nævnte punkter

[Gem]