

Repræsentantskabsmøde den 7. juni 2022

Valby den 7. juni 2022

Referat af repræsentantskabsmøde den 7. juni 2022

Til stede:

Martin Bjerg Nielsen, Knud Sørensen, Dennis Vagtborg Christensen, Flemming Bertelsen, Per Olsen, Per Elleby, Jens Jensen, Kim Petersen, Flemming Dam, Henning Wolffbrandt Hansen, Klaus Gerschanoff, Ken Petersson, Claus Windfeld, Casper Fisker, Søren Klitmøller, Steen Vadgaard (kl. 10.00), Claus Westerberg, Gerard Benjamin (kort), Kaj Duvander (kl. 9.30), Jan Baagø Jørgensen (kl. 13.00), Kim Bach

Dirigent: Klaus Gerschanoff

Referent: Claus Windfeld

Ad. 1. Velkomst (KPP)

Ken Petersson bød velkommen til mødet. Der blev foretaget en præsentationsrunde til glæde for de nye: Per Elleby og kort Gerard Benjamin

Ad. 2. Gensidig orientering, herunder

Flemming Bertelsen foreslog, at nye medarbejdere præsenteres for Repræsentantskabet.

Kaj Duvander ønske om, at dagsordener fremover sendes i Outlook frem for mail

Flemming Bertelsen: Det er altid de samme, der er her og det er få, når vi skal være 34 til stede.

Diskussion af det manglende fremmøde til alle arrangementer i FOA 1.

Herunder blev også nævnt Henrik Hasts bud på, at hvis hvert repræsentantskabsmedlem blot tog to personer mere med, så ville det se anderledes ud.

Kim Bach: Kan være skræmt væk sidste år på grund af elendige pølser – denne gang var det rigtig gode pølser fra Harrys Place

Dennis Vagtberg Christensen: Flere og flere portører er ikke uddannede. Et tal på over 100 ikke uddannede. Der har tidligere været et samarbejde med lederne, men det er ikke-eksisterende i dag. Der skal laves uddannelsesaftale allerede ved ansættelsen.

Kaj Duvander: På Riget er der også flere og flere u-uddannede

Steen Vadgaard: Går ud fra, at det er et overenskomstbrud, hvis ikke portørerne får uddannelse? FOA 1 skal have bruddene ind, så det kan rejses, men det kan kun de lokale TR melde ind. Overenskomstpørgsmål hører ikke til i repræsentantskabet. Det ved man i de faglige udvalg.

Kaj Duvander: Repræsentantskabet skal sætte ting i gang. Diskussion af frikøb.

Per Olsen: Faggruppen kvalificerer arbejdet og sender papirer ind.

Claus Westerberg: Budget-underskud og nu ide-katalog på 146 sider baseret på forskellige analyser om fælles FM-enhed. Alle medarbejdere undtaget rådhusbetjente skulle være en del af det. Bøn til rep./TR om hjælp til at imødegå dette.

Steen Vadgaard – samme øvelse i Københavns Kommune for tredje gang. Det er så også faldet i vasken for tredje gang. Har ikke givet de nødvendige effektivitetsgevinster. Ikke fået nok ud af centraliseringen.

FOA 1 prøver at finde papirer, som Claus Westerberg evt. kan bruge.

Dennis Vagtberg Christensen oplever, at der blive udliciteret i stedet f.eks. i Center for Ejendomme i Region H.

Ad. 3. HB-møde (KPP m.fl.)

65/22 Forslag til kompensationsordning

Indledning: Det har været et væsentligt element i debatten om en ny struktur i a-kassen, at ændringerne vil påvirke de lokale fagforeningers økonomi, når a-kassen flytter i egne lokaler. Derfor indstiller strukturudvalget til HB at der etableres en kompensationsordning.

Sag: Forslaget er, at forbundet kan kompensere fagforeningerne for tab, begrundet i a-kassens fraflytning i perioden 1/1 2024 – 31/12 2026. Strukturudvalget foreslår en model, hvor der kompenseres for tab i husleje og andre udgifter som følge af a-kassens fraflytning.

Det er en forudsætning for at få kompensation, at fagforeningerne ikke foretager en ensidig opsigelse af huslejeaftalen til fraflytning før pr. 31/12 2023.

Økonomi: Maksimalt 37.700.000 Kr.

Finansiering: Det indstilles at kompensationen finansieres af formuen

Indstilling: Ordningen er baseret på gensidig tillid og det er en forudsætning, at der er tale om et faktisk tab, som følge af a-kassens fraflytning.

Den enkelte fagforenings maksimale kompensation beregnes som den fremskrevne husleje for hele perioden tillagt 20 %. Den enkelte fagforening kan eventuelt selv beregne sin maksimale kompensation, ved at tage den tidligere fremskrevne husleje og tillægge 20 %. Der kan ikke ydes yderligere kompensation.

Der kan være situationer, hvor tabet opstår på anden måde, end at lokalerne står tomme og ubenyttede efter a-kassens fraflytning og hvor der stadig kan kompenseres - dog ikke over den maksimalt udregnede kompensation. Blandt de situationer, der har været drøftet, er:

- At lokalerne ikke kan udlejes og fagforeningen selv vælger at anvende dem helt eller delvist. Dog kan fagforeningen ikke udleje de faglige lokaler, for selv at flytte i a-kassens lokaler og få kompensation, hvis der herved ikke er et reelt tab.
- At lokalerne kan udlejes, men til en lavere husleje.
- At lokalerne kan udlejes, men kun for en del af perioden.

Fremsendt på e-mail til de berørte fagforeninger den 8. februar 2022

- At der kun kan udlejes en del af lokalerne (færre m²).
- Kombinationer af ovenstående.

Hvis fagforeningen får et tab pga. af egen fraflytning, kan man få en kompensation, der aldrig kan overskride makskompensationen. Dette aftales konkret imellem fagforening og forbundet. Som en del af tabet kan medregnes:

- Tab ved salg af ejendom. Her kan man indregne tab på afhændelse af Lokaler, hvis salgsprisen er mindre end den bogførte værdi på salgstidspunktet.
- Flytteomkostninger.
- Salærer til advokat og ejendomsmægler pga. flytningen (salær for vurdering af ejendommens værdi).

- Bod/aftale til udlejer for at slippe ud af eksisterende kontrakt/lejemål.

Udbetaling af kompensation sker ved sagens afslutning eller med samme frekvens og metode, som man i dag får huslejeudbetalinger fra a-kassen. Altså kvartalsvise aconto udbetalinger og årlig regulering/opgørelse.

Skulle der opstå uenighed om beregningen af en kompensation, kan den forelægges HB til fuld og endelig afgørelse.

66/22 FOAs politik og strategi for arbejdsmiljøarbejdet – nye aktiviteter frem til kongres 2023

Indledning: FOA's arbejdsmiljøstrategi er blevet opdateret. Der er i den forbindelse udarbejdet et forslag til en aktivitetsplan, som prioriterer udvalgte aktiviteter, som også skal understøtte de prioriterede kongresmål om at FOA arbejder for at sikre sammenhæng mellem opgaver og ressourcer på arbejdspladserne og arbejdet med arbejdsfællesskaber. Fokus på arbejdsfællesskaber som kongresmål afspejler sig i den opdaterede strategi ved, at stærke arbejdsfællesskaber er blevet en selvstændig vision. Aktivitetsplanen beskriver udvalgte aktiviteter som forbund og afdelinger vil/kan give særligt fokus i den resterende kongresperiode frem til kongressen i 2023, sådan at strategien kan komme ud og leve til gavn for medlemmerne.

Sagen er til beslutning

Sag: FOAs arbejdsmiljøstrategi fra 2012 er blevet opdateret, og den nye strategi er i december 2021 godkendt i HB. Strategien er formuleret med vision, formål, mål og principper for, hvordan forbund, afdelinger og tillidsvalgte i fællesskab kan sætte fokus på at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Strategien skal desuden give retning til arbejdsmiljøindsatsen i FOA med særligt fokus på at skubbe konkrete aktiviteter, der kan mærkes af medlemmerne, i gang. For at omsætte og implementere strategien er der derfor udarbejdet en aktivitetsplan, der skal understøtte de konkrete handlinger, der ønskes iværksat frem mod kongressen i 2023. jf. bilag 1.

Der har været en drøftelse af aktivitetsplanen med de arbejdsmiljøansvarlige i

afdelingerne på en temadag d. 5. maj 2022. Formålet med temadagen var at udfolde strategien til konkret handling med henblik på at understøtte afdelingernes arbejdsmiljøarbejde samt at inspirere til udvikling af lokale arbejdsmiljøstrategier. Fokus var således på, hvordan vi som forbund og afdeling kan samarbejde om at sætte handling bag strategien.

Aktivitetsplanen er derfor et bud på en fælles plan for, hvordan vi i FOA kan sætte handling bag vores fælles strategi. Fra forbundets side er aktiviteterne blandt andet bundet op på, at vi i samarbejde med afdelingerne fastholder et vedvarende fokus på arbejdsmiljø. Således vil der fra forbundet være et gennemgående og vedvarende blik i tilrettelæggelsen af aktiviteterne på, hvordan vi kan omsætte viden, bekendtgørelser og nye tiltag til konkret handling ude på arbejdspladserne.

Aktiviteterne i aktivitetsplanen står ikke alene: FOA arbejder med arbejdsmiljø hver dag også uden direkte at have arbejdsmiljø som overskrift. Fx er er seniorindsatsen, sygefravær og fastholdelsesaktiviteterne eksempler på aktiviteter, som er vigtige veje til at forbedre medlemmernes vilkår. Disse fremgår ikke af den konkrete aktivitetsplan.

Formål

Formålet med aktivitetsplanen er at prioritere aktiviteter, som der i den kommende kongresperiode skal arbejdes med for at opnå visionerne for arbejdsmiljøarbejdet i FOA og beslutte den økonomiske ramme for at kunne løfte opgaven. Formålet er også at prioritere formål fra strategien som understøtter allerede vedtagne indsatser i FOA. Derfor er de prioriterede formål kongresmålet om at arbejde for at sikre sammenhæng mellem opgaver og ressourcer samt formål om at arbejde med fastholdelse og rekruttering, to særlige fokuspunkter.

Succeskriterier og effekt for medlemmerne:

Succeskriteriet er, at vi i afdelinger og forbund i fællesskab får aktiveret indholdet i arbejdsmiljøstrategien, og at afdelingerne får udarbejdet lokale arbejdsmiljøstrategier med udgangspunkt i strategien. Samtidigt er det et mål, at de foreslåede aktiviteter i aktivitetsplanen bliver afholdt for afdelinger og

tillidsvalgte for at understøtte konkret handling på arbejdspladserne. Handlingen skal dermed også synliggøre FOA som politisk aktør på arbejdsmiljøområdet, og dermed skabe synlighed for vores medlemmer på en dagsorden, der er vigtig for dem.

Økonomi: 130.000 kr.

Finansiering: Aktiviteterne finansieres via aktivitetspuljen.

68/22 Frem mod OK24, herunder lønkomitéen

Indledning: HB vil blive orienteret om det aktuelle arbejde med hhv. temaerne i Lønstrukturkomiteen og FOAs lønkampagne frem mode OK 24, herunder løntræffet samt forberedelse og opfølgning af møder ifm. lønkomitéen.

69/22 14.45-15.15 Økonomiaftale og finanslov 2023 - hvilke dagsordner går vi med

Indledning: Økonomiaftalerne for kommuner og regioners økonomi i 2023 lander forventeligt i starten af juni. Regeringen forventes at præsentere sit finanslovsforslag i slutningen af august. Krigen i Ukraine har som bekendt medført en ny politisk prioritering der har ændret det økonomiske råderum og vil formentligt medføre en strammere økonomi i både kommuner og regioner. Der lægges her op til en diskussion af hvordan FOA skal placere sig strategisk i diskussionen om indholdet i hhv. økonomiaftalerne (ØA) og Finanslov (FL).

Sag: Regeringen fastholder at der skal være penge til demografien i økonomiaftalerne, men tilkendegiver samtidigt, at der et stort prioriteringsbehov lokalt – altså at der nok skal komme flere penge ud til velfærden i kroner og øre, men at pengene skal række til meget mere. Samtidigt indregner man fortsat "sund aldring", hvilket medfører en underfinansiering af det faktiske demografiske træk.

Vi plejer at beregne det demografiske træk både nationalt og på

kommuneniveau, når Danmarks Statistik opdaterer befolkningsfremskrivningen i maj/juni. Det vil vi gøre igen. Beregningen af stigende udgifter på kommuneniveau er typisk meget efterspurgt pressemæssigt og giver en god dækning i de lokale medier. Det rejser en diskussion om velfærden prioriteres ordentligt, og om der er penge nok til personale og dermed også om vilkårene for de ansatte.

I det følgende afsnit præsenterer vi i overskrifter en række af FOAs prioriterede politiske områder, som vil kunne adresseres i hhv. økonomiaftaler og finansloven. Områderne er ikke i prioriteret rækkefølge, udtømmende eller gensidigt udelukkende, men blot et oplæg til diskussion.

Hygiejnisk rengøring

På baggrund af erfaringerne under pandemien er der et vindue åbent ift. at investere i hygiejnisk rengøring. Dette kan dagsordensættes både ift. ØA og FL. Rengøring er en investering i lavere sygefravær, som kan være med til at reducere manglen på arbejdskraft. Bemærk her KL og FOAs Høring om Hygiejnisk rengøring i Folketinget d. 13. juni 2022 som mulighed for pressenedslag m.v.

Deltid/fuldtid

Vi har tidligere beregnet, at det vil koste 0,9 mia.kr. om året at flytte den femtedel af hjælpere- og assistenter, der ønsker flere timer fra deltid til fuld tid. Det er et bredt anerkendt problem, som der også arbejdes hårdt på i partsprojektet, der er i gang.

Lønstrukturkomitéen

Hvis det skal lade sig gøre at ændre i lønstrukturerne på det offentlige arbejdsmarked kræver det nye penge. Denne dagsorden er dog udfordret af både den økonomiske og den politiske situation. Det kan være relevant ift. finanslovsforhandlingerne, men vil blive kraftigt udfordret af det meget lille økonomiske råderum der er tilovers.

Ulighed i sundhed

FOA har i mange år arbejdet for at reducere ulighed i sundhed. FOA kan foreslå en pulje til skævdeling mellem de nye sundhedsklynger for at reducere

uligheden i behandlingssystemet. Det vil være relevant ift.

finanslovsforhandlingerne. Ulighed i sundhed er anerkendt på tværs af det politiske spektrum og dagsordenen vil derfor have en vis salgbarhed.

Flere SOSU'er

Rekrutteringsproblemerne må løses. En ny aftale om 1.000 stillinger uden bureaukratiet kunne være relevant ift. finanslovsforhandlingerne. Manglen på medarbejdere er bredt anerkendt, men vi vil måske blive opfattet som grådige i lyset af den seneste aftale.

BPA-Handicaphjælp

FOA har i mange år arbejdet for at handicaphjælpere i BPA-ordninger ligestilles med andre ansatte i SOSU-området. Der er megen velvilje for forslagene, men indtil videre er det eneste konkrete resultat 30 mio. på FL22 til at rette lidt op på rådigheds-problemet. Uafhængigt af diskussionen om den "tomme takstmodel" (se sag 34/22) bør FOA og FH igen dagsordensætte den statslige løndumping der foregår på handicaphjælperområdet, Det kan overvejes, særligt at drive kampagne for et enkelt element, som f.eks. kunne være 6. ferieuge.

Udvidet råderum til velfærd

FOA bør frem mod finanslovsforhandlingerne kunne fremlægge bud på hvordan man øger råderummet til velfærd i form af konkrete skatteforslag, fx tilbagerulning af tidligere topskattelettelser ol.

70/22 15.15-15.45 FH-kongres forberedelse

Indledning: På mødet i april drøftede hovedbestyrelsen tre punkter i forbindelse med forberedelsen af FH-kongressen:

- 1) FOA Kongresprojektets forslag til løsninger
- 2) Forberedelse af FH-kongres, hvor HB godkendte indstillingen om FOAs delegerede til FH kongressen og
- 3) Medlemsudviklingen i FOA i 2021, samt organisering og fastholdelse.

I denne sag sættes der fokus på forberedelse af FH-kongressen.

Sag: FHs kongresudvalg, hvor Mona sidder, skal på FH's hovedbestyrelse den 10.juni forelægge udvalgets anbefalinger. Kongresudvalget afholder de sidste møder i maj og har på nuværende tidspunkt (før deadline for udsendelse af dagsordenpunkter til HB) forelagt deres endelige anbefalinger for FHs hovedbestyrelse. Mona giver derfor en mundtlig status på kongresudvalgets drøftelser.

Såfremt der er materiale der er klar til udsendelse – eftersendes dette inden FOAs HB-møde den 14. juni.

Kongresudvalget har fået til opgave at træffe beslutning om følgende mhp. efterfølgende godkendelse i FH's forretningsudvalg og FH's hovedbestyrelse forud for fremlæggelse på kongressen:

- Forslag til FH's rammebudget for kongresperioden 2023-2026
- Forslag til FH's indsatsområder for kongresperioden 2023-2026
- Forslag til eventuelle ændringer af FH's politiske governance-struktur
- Forslag til ændringer af FH's vedtægter
- Forslag på baggrund af kongresprojektet: Arbejdsmarkedets udvikling og organiseringen af lønmodtagerne
- Forslag til forretningsorden
- Forslag til stemmeudvalg
- Forslag til redaktionsudvalg
- Nedsættelse af lønudvalg

Hvis FOA (og andre medlemsorganisationer) ønsker at stille forslag, der skal behandles på kongressen skal de iflg. FHs vedtægter (§8 stk. 8), indsendes til forretningsudvalget senest den 1. august. Hvis det er ønsket, drøftes disse på FOAs hovedbestyrelsesmøde i juni.

Vi forventer at kunne behandle forslag fra FHs hovedbestyrelse på FOAs hovedbestyrelsesmøde i august.

Forslagene skal af FHs forretningsudvalg fremsendes til medlemsorganisationerne, herunder FOA senest 1 måned før kongressens afholdelse, hvilket vil være i slutningen af september (Kongressen afholdes 31. oktober til 1. november 2022)

Indledning: HB har ad flere omgange drøftet de grænseudfordringer, der opleves omkring FOAs fælles overenskomster med andre forbund, hvor der ikke er en klar grænsedeling knyttet til overenskomsten. Udfordringerne findes især på kostserviceområdet, hvor vi både i kommuner og regioner har fælles overenskomst med 3F for erhvervsuddannede serviceassistenter. Og det kan nok yderligere præciseres at det især handler om Region Midt, Region Sjælland og i et vist omfang Region Syd.

På dette HB-møde orienteres om de seneste drøftelser med 3F. Der forberedes en grundigere, strategisk, drøftelse på HB-mødet til august 2022

Sag: FOA, forbundet har i de seneste mange år og overenskomstrunder forsøgt at opnå klare, håndterbare, ikke-ressourcekrævende aftaler om grænserne mellem FOAs og 3Fs medlemsgrupper indenfor hus-/ren området, senest med ændringerne ved OK 21, den efterfølgende samarbejdsaftale mellem forbundene, samarbejdskonferencen i november 2021, og en række møder mellem forbundene om konkrete problemer lokalt, på forskellige niveauer i de første måneder af 2022.

Det er det foreløbige indtryk fra disse møder, at 3F ikke har viljen til at stå på mål for indholdet i samarbejdsaftalen. Især 2 forhold giver anledning til problemer: Repræsentationen for FOA-medlemmer, der står pensionsmæssigt i Pension Danmark og forhandlingsadgangen for nyansatte.

På dette HB-møde orienteres om status i drøftelserne med 3F og om forbundets arbejde frem mod HB-mødet i august, der bl.a. gerne skulle give HB et overblik over området og problemerne.

72/22 16.15-16.45 Orientering om FOAs medlemsudvikling

Indledning: De nyeste tal for FOAs medlemsudvikling og FOAs organisationsprocenter præsenteres for Politisk Ledelse og Hovedbestyrelsen.

Sag: Der er udarbejdet et notat om det seneste års medlemsudvikling i FOA pr. april 2022 samt et notat om FOAs organisationsprocenter pr. november 2021.

FOAs medlemstal falder fortsat blandt både erhvervsaktive og elever, selvom beskæftigelsen på FOAs overenskomster er stigende. Fra april 2021 til april 2022 faldt antallet af

erhvervsaktive medlemmer med 2.843 (-2,1 %). De nyeste beskæftigelsestal (februar 2022) viser, at beskæftigelsen på FOAs kommunale og

regionale overenskomster det seneste år er steget med 3.748 månedslønnede (2,2 %).

De nyeste organisationsprocenter pr. november 2021 viser, at organiseringen fortsat falder i både kommuner og regioner. I kommunerne faldt organiseringen på FOAs overenskomster fra 68,6 procent i november 2020 til 67,0 procent i november 2021.

I regionerne faldt organiseringen fra 63,9 procent i november 2020 til 62,1 procent i november 2021. Organiseringen af elever på FOAs område er i samme periode faldet fra 58,7 procent til 52,7 procent.

Bilaget om udviklingen i FOAs organisationsprocenter eftersendes.

Ad. 4. Punkter til rep- & TR-møder (dirigenter)

Flemming Bertelsen: Evaluering af OK-forhandlingerne på Repræsentantskabsseminaret evt. Midtvejs i 2023.

Klaus Gerschanoff: Vi prøvede at få forbundet til at være med på Midtvejs sidste gang, men det lykkedes ikke.

Ad. 5. Repræsentation på generalforsamling (fra Midtvejskursus)

Blev nævnt under gensidig orientering

Ad. 6. Orientering vedr. løntræffet (CW)

FOA 1 har 44 pladser, men har benyttet 24 pladser. Det er gratis for FOA 1.

Materialet bliver sendt direkte fra forbundet – herunder praktiske ting og vedrørende busafgang mm fra FOA 1.

Flemming Bertelsen: Dobbeltværelser? (KG: Ja) Evaluering af OK-forhandlingerne på Repræsentantskabsseminaret evt. Midtvejs i 2023.

Klaus Gerschanoff: Vi prøvede at få forbundet til at være med på Midtvejs

Ad. 7. Ambulancedrift i Region Hovedstaden (KPP)

Søren Klitmøller orienterede om stemningen blandt medarbejderne.

Medarbejderne er overgået til Region H og der er god stemning – bortset fra, at der er problemer med vagtplaner og medarbejderne er stadig fysisk til stede på HBR's lokationer

Der er stadig nogle på "delt" ordning, hvor de delvis kører for HBR.

Efter 1. februar 2023 bliver flyttet til regionens lokationer.

Ad. 8. Struktur lederarbejdet (KPP)

LFS og SOSU-afdelingen har afvist at være med til en fælles løsning, så det er ikke længere aktuelt

Lars Lund gav nogle bud på, hvor mange og hvilke opgaver han har haft i jobbet i FOA 1. Der er flere opgaver, som har været problematiske, da han ikke kunne komme i en interessekonflikt f.eks. når han havde et medlem i telefonen, som havde store problemer med lederen på stedet og hvor Lars kunne imødegå en sag, hvor han efterfølgende skulle repræsentere lederen.

Lars har "fyldt" stillingen ud med en række andre opgaver – arbejdsmiljø/socialt sager/fælles opgaver for FOA 1. Hans bud er, at han har brugt 25 – 30 % af sin tid på reelt lederarbejde.

Derfor skal der findes en anden løsning.

Ledersparringen kan udføres i forbundet, hvor det er en opgave, der varetages efter optagelsen af lederne i Lederforum.

Alternativ løsning ville have været Flemming Nielsen fra Københavns Rådhus, men han valgte at takke nej til jobbet.

Der skal findes en løsning hen over sommeren – evt. i form af en valgt på generalforsamling eller

Flemming Bertelsen foreslår, at det bliver punkt på repræsentantskabsseminaret.

Martin Bjerg Nielsen: Hvad siger ledermedlemmerne?

Ken Petersson: Ønske om, at man er med i en lederfagforening – kan være ubehageligt for både menige og ledermedlemmer at mødes i FOA 1 – ønske om en reel lederfagforening. Glade for den nuværende ordning for der har været en skillelinje mellem ledere/medarbejdere

Kaj Duvander foreslår Peter Hansen, tidligere portørarbejdsleder De Gamles By

Per Olsen – Kunne være vi skulle tænke strategisk på andre måder – finde nogle, som er på vej ud, men som godt kunne have interesse for det her. Der burde kunne være ledere, som kunne se sig selv som lederrepræsentant

Ad. 9. Undervisning på FOA 1 fagskoler (KG)

Politisk ledelse i FOA 1's har måtte sande, at der i fremtiden venter os en stor udfordring, set i forhold til vores organiseringsindsatser.

Derfor har politisk ledelse derfor valgt at hjemtage den tidligere organisationsplads, som FOA1 ved flere lejligheder, har anvendt en tillidsmand/kvinde til at varetage.

Tendensen er at FOA's medlemsskare bliver ældre og de yngre årgange er færre og svære at fastholde og organisere.

Grundet udbud mister vi desværre også en del medlemmer. Det er sidst sket, da Hovedstadens ambulancepersonale er overgået til Region Hovedstaden.

Politisk ledelse har derfor i gang sat en plan for de strategiske organiseringsændringer i FOA 1.

En del af planen for arbejdet med organiseringsændring, kommer i form af en stor indsats med at organisere samt de oplæg FOA1 afholder på diverse fagskoler.

Fremadrettet vil vi benytte denne nye skabelon.

- Den Danske model
- Aktuelle relevante faglige sager i organisationen
- Organisationsopbygning
- Organisationsopbygning for tillidsrepræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanter
- Uddannelsesaftaler

som indebærer en del ændringer og hermed vil betyde, at sagsbehandleren på de respektive fagområder og en repræsentant fra organiseringssteamet vil stå for oplæggene på skolerne.

Dette gælder alle skolerne indenfor FOA1's område

1. Tekniske skole i Glostrup der uddanner ejendomsteknikere
2. Redder-skolen i Hillerød-parløb med 3F
3. Portørskolen på SOSU-skolen i Herlev

Uenighed fra *Dennis Vagtborg Christensens* side i, at formen er ændret og at han ikke er med længere.

Kaj Duvander er enig med Dennis i, at fagligt udvalg er blevet "fyret" og er derfor uenig.

Martin Bjerg Nielsen: Rigtig at opprioritere området, da de unge faktisk ikke ved, hvad det handler om. Oplever også, at blandt de mange ikke etniske-danskere er den samme uvidenhed om Den Danske Model.

Kunne tænke sig, at det "etniske" kursus bliver genoplivet.

Søren Klitmøller: Vi har ikke tidligere været på skolen, så det er en god ting nu. Det kan godt være os, der burde have været der.

Kim Bach: Grænseaftale med 3F. Der er eksempler på, at 3F kaprer medlemmer på rengøringsområdet.

Steen Vadgaard: Der er ingen grænseaftale på rengøringsområdet. På specialarbejderområdet er der en grænseaftale.

Klaus Gerschhoff: På skolerne har vi en aftale om, at det private er 3F og det offentlige FOA

Ad. 10. Årsregnskab (KPP)

Ken Petersson orienterede om årsregnskabet og at STAR skal have det 1. juni. Derfor er det kommet ud på denne måde.

Men det er et færdigt årsregnskab.

Budgettet med et underskud, men det blev noget bedre end forventet. Efterreguleringer i fht til KLS og PMF kommer ikke til at ændre mærkbart i regnskabet

Bilagskontrollanterne reviderer den 8. juli.

Indlevering af billed-ID går noget trægt. Vi skal have fra hele rep., men indtil videre er der vist kun kommet fra 8 – 9 rep.medlemmer.

Også problemer med banken, der også vil have billed-ID fra alle i rep., men vi arbejder på, at det kun er PL, der skal aflevere.

Dagens gennemgang er udelukkende en førstebehandling af regnskabet

Ad. 11. TR/AMR løn for deres indsats internt (KPP)

Model i FOA 1, hvor der har været ugentlig møde, så TR ikke har haft en betydning i den daglige mødeaktivitet, da alle medarbejdere har deltaget.

NU har vi fået et MED og TR's rolle er øget.

Derfor etablerer vi en honorering for både TR/AMR.

Referent

Claus Windfeld