

Gruppearbejde 1.

Udsagn fra Midtvejskurset:

Det har vi selv sagt om struktur

1. Nødvendigt med en god, motiverende og uddybende dagsorden
2. Relevant materiale, alt for meget det samme, noget, der fanger mere
3. Materialet til mødet skal sendes ud i god tid, så deltagerne kan holde fokus
4. Dagsorden skal ud til tiden og al info skal ud på en mail
5. Inden mødet vil deltagerne gerne have alle de informationer, de kan få, så frister kan overholdes

Spørgsmålene:

1. Diskuter hvilken struktur, I ønsker på jeres møder. Hvordan bliver I omstillingsparate og imødekomende overfor en ny struktur?
2. Formuler strukturen så møderne bliver konstruktive
3. Formuler hvad der skal til for at møderne kommer sikkert i mål
4. Hvordan vil I sikre, I overholder jeres nye mødestruktur?
5. Udvælg de vigtigste ønsker om ændret adfærd og skriv dem ned
6. Yderligere kommentarer, debatter og input, der har indgået i jeres gruppearbejde, skal ligeledes fremlægges

Gruppe 4.

1. Plads til forbedringer med mere dynamik. Mere drøftelse og diskussion
2. Diskussion i mindre grupper
3. HB-fremlæggelsen giver diskussion
4. Rep. bør være med til at indstille punkter

Gruppe 3

1. Dagsordenspunkter – lidt mindre HB og mere interessante punkter
2. Vejledende afstemning
3. Forskellig længde på møderne – korte møder uhensigtsmæssige, når man skal tilbage på arbejde, flere seminarer, færre dagsmøder og flere elektroniske møder
4. En diskussion af alt muligt andet

Gruppe 5

1. Ingen problemer med nuværende struktur
2. Formalia overholdes – f.eks. dagsordener og indstillinger ud tidligt
3. Tunge punkter om formiddagen
4. ? – giver ingen mening at besvare med svarene ovenfor
5. Tages under andet gruppearbejde om adfærd
6. Intet svar på spørgsmålet - men der har været mange diskussioner

Gruppe 2

1. Større engagement – evt. udlægge punkter til de enkelte rep.medlemmer. Forudsætter, at rep.medlemmerne har læst dagsordenspunkter og HB-dagsordenen
2. Fortsætte med at mødeleder stadig sætter punktum
3. Ny mødestruktur tages op med jævne mellemrum
4. Prioritering
5. Kunne vi stille større krav til hinanden i rep. – byde ind til dagsordenen

Gruppe 6

1. Godt som det er
2. Fint – ingen ændringer
3. God forberedelse for alle deltagere
4. Opfordre deltagere til god forberedelse
5. Forberedelse

Gruppe 1

- Godt som det er
- Vejledende afstemninger
- Vende dagsordenen – gensidig orientering i starten af dagsordenen

Plenum – tilkendegivelser til nye ideer

- Vejledende afstemninger
- Ændring af dagsordenen, så gensidig orientering bliver flyttet op på dagsordenen
- Forskellige former for møder, flere seminarer, Skype-møder og møder som nu
- Debattere i mindre grupper
- Generel meningsudveksling om værdien af Skype-møder – koncentrationskrævende – undersøges evt. testmøde

- Mere dynamik og punkter fra rep-medlemmerne + rep.medlemmerne er med til at formulere dagsordenen vil være en god ide
- Der må godt sorteres i HB-dagsordenen – helt op til KPP
- Uddeleger opgaver

Gruppearbejde 2

Udsagn fra Midtvejskurser

1. Anerkende hinanden, lytte og ikke forlade lokalet for at ordne andre faglige sager, tale pænt på trods af uenigheder
2. Mødedisciplin hele vejen rundt
3. Mød velforberedt og kom til tiden
4. Vis respekt for hinanden
5. Klare regler for brug af elektronisk midler eks. Facebook, nyheder, sms osv
6. Under mødet skal der samles op på hvem der gør hvad efter mødet

Spørgsmål.

Fælles spilleregler og adfærd under rep.møder

1. Diskuter hvilken adfærd, I ønsker på jeres møder. Hvad er tilladt og ikke tilladt?
2. Formulér levereglerne i sætninger, der er konstruktive, ambitiøse, fremadrettede og handlingsvisende med fokus på ønsket adfærd. F.eks. vi vil lytte til hinanden.
3. Udvælg de vigtigste ønsker om adfærd og skriv dem ned

Gruppe 4

Eksempler fra gårsdagen:

- Hun fortalte og nogle gik over til køerne – man bliver distraheret
- Vineriet ligeså, hun fortalte og andre snakkede internt

Svar:

- Man skal lytte
- Engagement
- Velforberedt

- Gensidig respekt

Ikke tilladt:

- Komme for sent
- Forstyrre
- Uopmærksomhed

Gruppe 1

1. a. Møde til tiden
b. Deltag aktivt i mødet
c. It skal bruges med omtanke
2. Mød til tiden og deltag aktivt i mødet. Respekter andres holdning og vis respekt for hinanden
3. Talerækken
Tilmelding/afbud
4. Forbud mod mobiler

Gruppe 2.

- Møde i møderne
- Møde til tiden
- Inden mødets start gør man opmærksom, at man venter en telefon
- Telefon på lydløs og besvare i pauserne
- Det er ok med lpad, hvis man bruger den til det, der vedører mødet
- Forventning om, at man bliver til mødet/kurset er slut

Debat:

Vi starter altid til tiden

Gruppe 5

Vær til stede i nuet

- Vi viser gensidig respekt og tillid
- Vi kommer til tiden
- Vi vil være mentalt til stede
- Vi har telefonerne på lydløs og taler i dem i pauserne
- Vi udleverer ikke papirer på møderne

Gruppe 6

Vigtigt med gensidig respekt – har vi allerede

- Vi vil udvise gensidig respekt for hinanden

Yderligere

- Ikke problem med elektronikken bortset fra hvis man sidder og læser avis eller andet uvedkommende
- Problemer på TR og Midtvejs

Gruppe 3

Vigtigt med gensidig respekt – har vi allerede

- Vi vil udvise gensidig respekt for hinanden Vi er mentalt til stede på møderne
- Det kan være nødvendigt at forlade mødet for at ringe – men man forstyrrer mindst muligt, når man kommer og går

Yderligere

- Ikke problem med elektronikken bortset fra hvis man sidder og læser avis eller andet uvedkommende
- Problemer på TR og Midtvejs

Konklusioner:

- Telefoner på lydløs og besvarelser i pauserne
- Elektronikken bruges til de opgaver, der har med mødet at gøre
- Dirigenterne tager kammeratlig snak med dem, som kommer for sent – diskussion Allan er uenig i

Afslutning fra i går:

- Vejledende afstemninger - **godkendt**
- Ændring af dagsordenen, så gensidig orientering bliver flyttet op på dagsordenen – **godkendt 17-3-1**
- Forskellige former for møder, flere seminarer, Skype-møder og møder som nu – **godkendt at arbejde videre med forbehold for økonomi 18-3**
Arbejdsgruppe nedsættes: H.C. Bang, Tom Lindberg, Leif Devitt Møller, Jesper Hesselholdt

Flere forslag om Skypemøder:

- **Punkter hvor det giver mening**
- **Tålmodighed, da 32 er mange**
- **HB-dagsordener**
- Debattere i mindre grupper – **godkendt 20-1**
- Mere dynamik og punkter fra rep-medlemmerne + rep.medlemmerne er med til at formulere dagsordenen vil være en god ide – **godkendt enstemmigt**
- Der må godt sorteres i HB-dagsordenen – helt op til KPP – **godkendt 19-2**
- Uddeleger opgaver til det enkelte rep.medlem – **falder med stemmerne 10-10-1**

Budget 2016 – indstilling og notat sættes ind hjemme.

Notat

Dato:	September 2015
Emne:	Budget 2016 – oplæg til rep-seminar september 2015
Til:	Repræsentantskabet
Udfærdiget af:	JH

Budget 2016

Budgetudkast 2016 udviser indledningsvist et overskud på ca. kr. 14.000.

Bemærkninger til budgetudkast 2016

Medlemsudvikling/kontingentindtægter

Medlemsudviklingen i perioden 30/6 2014 – 30/6 2015 har været følgende:

Kontin-gent	Kontin-gent-katego-ri	Kontin-gent pr. md.	Antal 30/6 2014	Antal 30/6 2015	Differen-ce antal	Differenc-e procent
100 %	Fuld tid	231,00	3726	3745	+19	+0,51 %
75 %	Deltid, Efterlø- n	173,25	119	118	-1	-0,84 %

I alt			3.845	3.863	+18	+0,47 %
-------	--	--	-------	-------	-----	---------

I budgetudkast 2016 er medlemstallet som udgangspunkt forudsat at forblive uændret i perioden 30/6 2015 – 30/6 2016.

Lønninger

Der er budgetteret med den ændrede personalesammensætning som blev besluttet i forbindelse med budget 2015.

Der er ikke budgetteret med generelle lønstigninger i 2016 jævnfør OK 15, men der er budgetteret med de 0,4 % som udmøntes til de enkelte overenskomster 1/1 2016.

Der er budgetteret med særlige lønreguleringer.

TR-uddannelse, møder og AKUT-midler

Uddannelsesbudgettet er igen forholdsvis usikkert, men er udarbejdet på skøn fra den uddannelsesansvarlige.

Der er budgetteret med øgede omkostninger til introkurser for nyvalgte på baggrund af øget rekrutteringsindsats.

Ligeledes er der budgetteret med regionskonferencer med baggrund i tidligere års erfaringer.

Der budgetteres ikke længere med indtægter på kursussalg, da dette ikke længere ligger i FOA 1 regi.

Der er budgetteret med 10 deltagere i en rep-inspirationstur i forbindelse med kongresafholdelse.

Der er budgetteret med 9 deltagere i Folkemødet – heraf 3 tillidsvalgte.

Der er budgetteret med 3 deltagere fra FOA 1 i ”112-dagen”.

Lønrefusionen til arbejdsgivere svinger utrolig meget fra år til år. I 2016 er lønrefusionenstaksten øget med 10 % med baggrund i halvårsregnskabet for 2015.

Rent teknisk er budgettet og regnskabet udført på den måde, at midlerne fra forbundet først indtægtsføres, når de er forbrugt – og de dermed ikke skal returneres til forbundet.

Samlet er der budgetteret med uddannelse og møder, som jævnfør retningslinierne kunne finansieres over midler fra forbundet, for mere end 1,3 million. Vi får imidlertid kun udlagt kr. 971.000,- fra forbundet (2015-tal), så de sidste omkostninger må ”kontingentfinansieres”.

Ejendom

Der er i budgetudkastet ikke budgettet med større indvendige eller udvendige vedligeholdelsesarbejder – men alene med nødvendige løbende reparationer.

Ikke budgetteret

- Der er **ikke** budgetteret med eventuelle ændrede indtægter/udgifter i forbindelse med fokusområder for 2016

Kontingentregulering i forhold til pris- og/eller lønudviklingen

Hvis FOA 1s kontingent (inkl. daværende branchekontingenter) havde fulgt **prisudviklingen** i perioden 1997 – 2014, skulle kontingentet i 2014 have været kr. **249,71** månedligt.

Hvis FOA 1s kontingent (inkl. daværende branchekontingenter) havde fulgt **lønudviklingen** (1. kvartal for den kommunale sektor) i perioden 1997 – 2014, skulle kontingentet i 2014 have været kr. **306,80** månedligt.

Hvis FOA 1s kontingent (inkl. daværende branchekontingenter) havde fulgt et gennemsnit af **pris- og lønudviklingen** i perioden 1997 – 2014, skulle kontingentet i 2014 have været kr. **277,04** månedligt.

Kontingentet til FOA 1 er i 2015 kr. **231,00** månedligt. Dette er reguleret tre gange:

- I 2006 fra 191,- til 206,-
- I 2011 fra 206,- til 221,-
- I 2015 fra 221,- til 231,-

Skruer at skrue på

Post	Bemærkninger	Yderligere bemærkninger	Bud på en mulig budgetforbedring
Kontingent	Forhøjelse af kontingentet	46.002,- pr. 1 kr. stigning i fuldtidskontingent	
Løn	Færre ansatte		309.000,- til 547.000,-
Landsmøder	Tilskud		49.000,-
Personaleseminar			40.000,-
Personaleudvikling	I øvrigt		90.000,-
Etterren	Intet afdelingsblad	40.000,- pr. nummer	200.000,-
Lommebøger	Ingen lommebøger		50.000,-
Tilskud	Medlemskurser		10.000,-

m.v.			
	Klubtilskud	Reduktion eller bortfald	31.000,- til 468.000,-
	Seniorklubtilskud	Reduktion eller bortfald	5.000,- til 82.000,-
	Jubilæumsfest		25.000,-
	Jubilæumsgaver		28.000,-
	Kulturelle medlemsarrangementer		85.000,-

Mere overordnede/langsigtede betragtninger

Efter 4 år med overskud (2008 – 2011), fulgte 2 år med underskud (2012 & 2013), hvilket særligt skyldes ombygningsomkostninger. 2014 gav et kæmpe overskud, hvilket særligt skyldes salg af halvdelen af ejendommen.

Ved budgetlægningen for 2015 blev truffet vidtgående beslutninger for at få budgettet i balance med både personaletilpasninger og kontingentstigning.

FOA 1s formue (egenkapital fratrukket fonde) udgjorde ved indgangen til 2015 ca. 4.800.000,-.

Indflydelse på budgetudkastet 2016 sat i forhold til budget 2015, har især følgende:

- Kr. 431.000,- **flere udgifter** til møde & uddannelsesaktiviteter til særligt eksterne møder, lønrefusion, kursusadministration, eksterne kurser, og intern fortæring

Diskussion/spørgsmål:

H.C. Bang: 112-dage?

KPP: Inspirationsdage i brand, hvor FOA 1 deltager – Konference Christiansborg 12.000 kr for 3 personer

CW: Generel lønstigning på vist nok 0,6 %

JH: er budgetteret (eller vil blive det)

KPP: Alarmer – kun en lille nedgang, selv om ny aftale starter med udgangen af april

JH: Budget er på baggrund af nuværende ordning

SV: Uddannelse – FOA 1 yder i modsætning til andre afdelinger ikke kørselsgodtgørelse, hvilket giver diskussioner. Lægger op til, at vi ændrer tidligere praksis om, at kursister ikke får kørselsgodtgørelse. Tages op på senere på rep. Sikkert ikke den store udgift.

Henrik Jensen: KL har sendt melding til kommunerne, at det fremover kun er den lave sats, der udbetales.

Jens Jensen: Klubtilskud/refusion seniorklubber

JH: Ikke nedskæring – blot et udtryk for, hvad der er udbetalt i 2014 og 1. halvår 2015.

KPP: Kursusbudget giver ikke mulighed for at komme på (ret mange) FiU-kurser.

SV: Redegjorde for hidtidig praksis og hvad kurser koster i FiU-systemet. Linjeuddannelse m.fl. betales af forbundet.

Kaj Duvander: Sætte penge af til kurser/uddannelse. Tænke i, at arbejdsgiveren kan delfinanciere – så det bliver mindre bekosteligt. Forslag til en udvidelse af budgettet til telt på Folkemødet.

JH: Budget 1,3 mill, men forbundet finansierer kun 1 mill. Kurser i en uge på LO-Skolen koster ca. 10.000 kr, mens et kursus i FOA 1 koster kun fortæring på 500 kr, da vi ikke betaler for forbundsunderviserne. Der er afsat 50.000 kr til kurser på LO-Skolen.

H.C. Bang: det er ikke en FOA-opgave, at have et telt på Bornholm. Det er forbundets.

KPP: Det vil måske koste op imod 1 mill. Så der må være andre måder at gøre opmærksom på, hvad vores faggrupper laver. Der er alt for mange andre tilbud. Region H er der i forvejen, så vi kan måske bruge den mulighed.

KG: Vi skal synliggøre vores faggrupper, men der er for meget med den model. Anbefaler en mere præcis formulering

JH: Ønsker en tilkendegivelse af holdning til budgettet.

Budgettet er vedtaget med de foreliggende bemærkninger ovenfor

Fokusområder – fremtidige aktiviteter

Arbejdsmiljø

Sagsfremstilling:

Baggrund:

FOA 1 har valgt at have fokus på arbejdsmiljøet. Emnet er så bredt, at vi her kun har berørt en lille flig af det samlede arbejde med arbejdsmiljøet – overskriften er kompetenceudvikling og at sikre større indflydelse og sikkerhed for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant.

Hvordan skal vi sikre, at vores arbejdsmiljørepræsentanter løbende bliver bedre rustet til at kunne udføre hvervet som arbejdsmiljørepræsentant?

Indstilling:

Det indstilles, at repræsentantskabet drøfter og eventuelt beslutter hvilke af nedenstående punkter, der enten skal arbejdes videre med eller som allerede nu kan tages med til

budgetdiskussionen på næste rep-møde.

1. Deltagelse i Midtvejskonferencen

Hvordan sikrer vi en større tilknytning til afdelingen, når vi snakker arbejdsmiljørepræsentanter?

Vi mener, at indflydelse på, hvad der sker og skal ske, er lige så vigtigt for vores AMR som det er for vores TR. Derfor anser jeg Midtvejskonferencen som en oplagt mulighed i forhold til tilknytningen til afdelingen, og til det samarbejde det må og skal være med vores tillidsfolk. Vi har naturligvis ikke mulighed for at angive et nøjagtigt bud på en økonomisk ramme, men foreslår, vi kan opstille flere muligheder. Den angivne økonomiske ramme er indhentet fra den økonomiske ansvarlige her i afdelingen. Det skal dog nævnes, at det kun er et ca beløb.

De økonomiske rammer:

- En forsøgs periode på 2 år
- Et fastlagt antal pr år (20 personer) Pris ca 40.000
- Et fastlagt antal pr år (10 personer) Pris ca 20.000

Beslutning:

2. AMR – Møder

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have den samme faglige opmærksomhed som vores tillidsfolk er omfattet af: blandt andet 4 årlige møder, som skal bruges til, at FOA 1 bliver tættere knyttet til de forskellige AMR. Og omvendt skal AMR opleve, at de er en del af FOA – herunder få kendskab til det faglige netværk, som er i huset.

De økonomiske rammer:

- En forsøgsperiode på 2 år
- Ved 50 arbejdsmiljørepræsentanter - bespisning ca 10.000 kr

- Eventuelt frikøb?
- Leje af lokale osv. ca 3500 til 5000 kr., hvis det foregår ude i byen
- Resurser skal afsættes i afdelingen. Pris?

Beslutning:

3. Cafemøder med de faglige i afdelingen

Muligheden for, at arbejdsmiljørepræsentanten kan komme ind i afdelingen og møde de faglige samt de sagsbehandlere, der har deres sager. Således kan de få mulighed for at få sat ansigter på alle i afdelingen osv.

Det er mere end svært at give nogle bud på det økonomiske, men de nedenstående elementer vil altid indgå i programmet:

Økonomiske rammer

- Forsøgsperiode på 2 møder
- Udgifter til lidt kaffe og lidt brød
- Udgifter til lidt vand
- Udgifter til lidt mad

Beslutning:

4. Mentorordning

Vi har i afdelingen nedsat et arbejdsmiljøudvalg. Disse personer fra udvalget stiller sig til rådighed i forhold til en mentorrolle for nye arbejdsmiljørepræsentanter. De kan komme ud til møder, de kan deltage i bestyrelsesmøder med henblik på at understøtte eventuelle nye arbejdsmiljørepræsentanter, eller de kan komme ud på arbejdspladsen til et møde alene med arbejdsmiljørepræsentanten

De økonomiske rammer

- En forsøgsperiode på 1 år
- Frikøb af en eller flere fra udvalget
- Der vil komme udgifter til transport og mad og drikke til personen fra udvalget

Beslutning:

5. Deltagelse i diverse seminarer for vores arbejdsmiljørepræsentanter

Vi har i øjeblikket etableret et seminar med de 5 andre FOA afdelinger i København. En gang årligt samler vores arbejdsmiljørepræsentanter for kommunerne på et seminar på LO-skolen af 2 dages varighed – vi har bare ikke budgetteret med det her i afdelingen, og derfor er der ingen, der deltog sidste år. Seminaret løber af stablen i okt./nov. måned – vi har allerede temadag for regionsarbejdsmiljørepræsentanter 4 gange om året. Disse temadage bliver afholdt i SOSU afdelingen

De økonomiske rammer

- En forsøgsperiode på et år
- Ved deltagelse af 20 arbejdsmiljørepræsentanter (40.000 kr)
- Ved deltagelse af 10 arbejdsmiljørepræsentanter (20.000 kr)

Hvad gør vi i dag lokalt i forhold til uddannelse af vores arbejdsmiljørepræsentanter?

Overbygningskurser

1. Samtlige eller stort set samtlige af vores arbejdsmiljørepræsentanter har været til en udviklingsamtale (AMR-aftalen) inde i afdelingen, hvor vi på lige fod med vores tillidsrepræsentanter har udarbejdet en uddannelsesplan.

2. Når arbejdsmiljørepræsentanten kontakter

afdelingen med henblik på uddannelse, sker følgende, vi slår aftalen op på nettet for at se om den/det kursus læringsmål fremgår af den udarbejdet uddannelsesaftale.

3. så undersøger vi om der er et kursus, det sker gennem FIUSYS Light – og om hvorvidt der er deltagere nok til et kursus – der skal være mindst 12 på et hold for at det kan afvikles – det skal dog nævnes, at hvis der kun er 12 stk., så skal vi ansøge om dispensation i forbundet.
4. Så tager vi afdelingens økonomiske ansvarlige med ind over, for vi kan ikke bare bruge penge, der ikke er afsat i budgettet –
5. Hvis vi ikke kan opnå 12 stk. i vores eget regi, kontaktes uddannelsesfællesskabet, som er de 5 FOA afdelinger i KBH – det undersøges, om de har arbejdsmiljørepræsentanter, der ligeledes har dette kursus som et læringspunkt –
6. Hvis vi så opnår over de 12 stk. – skriver vi aktiviteten ind i aktivitetsplanlægger modulet, som ligeledes ligger i FIUSYS Light
7. så skal der findes dato for afvikling - lokalitet – undervisere –
8. Hvis der ikke findes nok til et kursus, hverken i egen afdeling eller i uddannelsesfællesskabet – så skal der etableres sidemandsoplæring i afdelingen

De centrale udbudte kurser til vores arbejdsmiljørepræsentanter

1. De er omkostningsfrie for afdelingen
2. Vi er dog begrænset af, at vi ofte kun kan tilmelde ca 3-5 stk. per hold
3. Der trækkes en liste over de arbejdsmiljørepræsentanter, der har dette emne i deres læringsmål.
4. afdelingen udpeger ud fra listen, hvem der helt aktuelt bliver tilbudt dette her kursus
5. de udpegede bliver kontaktede pr mail eller pr

telefon

6. hvis de bekræfter, at de vil deltage, bliver de sat ind i vores system – FIUSYS

7. Så overtager forbundet sagen, og sender indkaldelse osv.

Afdelingens 2 temadage

1. Foa 1 har budgetteret med 2 temadage om året til vores arbejdsmiljørepræsentanter. Vi anvender de 2 temadage til specifikke læringsmål. Ofte har vi gæster udefra, der kommer og fortæller om forskellige emner indenfor arbejdsmiljøet. For at nævne nogle af de emner, vi har haft på programmet: APV arbejdet – den nye arbejdsmiljølov – udviklingsmål for AMR etc

Diskussion.

KPP: Beslutningsprocessen d.d. Skal vi beslutte overordnet om dette skal være et fokusområde for 2016.

Derefter diskussion af de enkelte elementer.

KG: Enig

Tom Lindberg: Skal være et fokusområde

JH: Alle elementer koster penge, så vi skal finde ud af inden oktobermødet i rep., hvad der skal bruges af penge. Adskiller sig på den måde, at vi tidligere ikke har bevilget særlige midler.

KPP: AMR lovpligtig uddannelse – med en rettighed til at holde 1½ dag om året.

H.C. Bang: Ønske om, at ulighedskampagnen fortsætter og er der andre fokusområder i spil.

ALO: Forøget indsats for ledere

SV: Ulighedskampagnen kan fortsætte, men udgangspunktet er, at de nuværende fokusområder stopper.

KPP: Indstilling om arbejdsmiljø og lederområdet. Men der kan være andre bud.

ALO har ikke lavet nogen indstilling – men områderne er styrket ledersparring, mentorordning, lederoverenskomster, ledernetværk – intet særskilt budget.

KPP: Fokus på lederområdet er direkte rettet mod medlemmerne, men Arbejdsmiljø er rettet mod AMR.

Jens Jensen: Rigtig godt forslag på arbejdsmiljøområdet, men det virker som et meget stort område, så er der plads til andet.

Kaja Kamp: Fokusområdet retter sig mod en lille gruppe af medlemmer. Så der bør være mere end et fokuspunkt.

SV og CW: Orienterede om, hvorfor det er valgt at stoppe med de to foregående områder. Det bliver meldt både i skriftlig beretning og på generalforsamlingen.

Repræsentantskabet godkendte de to nye fokusområder. Økonomien tages op på næste rep.møde

Evaluering

Steen Vadgaard: Første gang med så meget socialt samvær. Fint at vi ikke arbejder hele tiden, men om det skal fortsætte på samme måde.

Allan Olsen var godt tilfreds.

Henrik Jensen: Afhænger også af, hvor vi kommer hen næste gang.

Jesper Hesselholdt: PL vurderede, at der var plads i programmet denne gang til en stor mængde af social samvær.