
HOVEDBESTYRELSESMØDE

Tid: Onsdag den 24. juni 2020, kl. 11.30 – 17.00

Udvalgsmøder kl. 10.00 – 11.30
(Frokost kl. 11.30 – 12.00 og Politiker tid kl. 17.00 – 17.15)
Middag kl. 18.00 i Hansens Gamle Familiehøve, Pile Allé 10-12 på Frederiksberg

Deltagere: Tine Segel, Jette Fugl, Andreas Damsbo Brix, Daniel Ackey, Gitte Andersen, Jacob Holm Krogsøe, Julie Arndrup, Kristine Sofie Højen, Nikoline Dohm Lauridsen, Sarah Elizabeth Hvidberg og Helle Fridberg (medarbejderrepræsentant) (punkt 1-6)

Torben Jensen, Anette Lerche, Anders Grønbæk (punkt fra punkt 4), Karen Boldt Aagaard (punkt 1-4), Karin V. Madsen (punkt 7), Ulla Thorborg (punkt 5) og Gitte Holm (referent)

Afbud: Martin Schmidt-Nielsen og Rikke Blaabjerg

Sted: Akademikertårnet, Lindevangs Allé 2, mødelokale 3 på 1. sal
(Frokost serveres i Akademikertårnet på 3. sal ved højbordene)

Mødeleder: Tine Segel

Ordstyrer: Jette Fugl

-
1. Afreportering fra de politiske udvalg
 2. Status på arbejdet med den nuværende politiske strategi
 3. Politisk strategi 2022-2024
 4. Opsamling efter Corona-nedlukning
 5. OK'21 krav – 1. behandling
 6. Evaluering af kriterier og løsningsmodeller - Grænsedragning
 7. Godkendelse af overenskomstresultat DR 2020-2023
 8. Aktuelt
 9. Orienteringspunkter
 - 9.1 Meddelelser
 - 9.2 Nyt fra Akademikerne (AC) og Akademikernes A-kasse (AKA)
 - 9.3 Orientering fra sekretariatet

10. Referat fra forretningsudvalgsmøde den 4. juni 2020

11. Eventuelt

1. **Afrapportering fra de politiske udvalg**

Stærk Faglig Stemme

Jacob Holm Krogsøe orienterede om, at de på udvalgsmødet havde drøftet visionsprojektet, hvor der i samarbejde med Elsebeth Tank blev afholdt to workshops i hhv. december 2019 og februar 2020, hvor en række deltagere fra folke-, forsknings-, uddannelsesbiblioteker og private organisationer blev inviteret til debat og diskussion af, hvilke fagfaglige kompetencer og værdier, der kommer til at være omdrejningspunkt i de kommende år, og hvad det er for kernekompetencer, der gør forbundets medlemmer relevante på fremtidens arbejdsmarked.

Det har været talt en del om, at bibliotekerne har forandret sig igennem de senere år, og at der burde udarbejdes et bibliotekarløfte, der indeholder en mission, der kan bruges i forhold til rekruttering etc. jf. hvilke fælles værdier medlemmerne har.

"Vi arbejder for et åbent, demokratisk og vidende samfund ved at finde, sikre og formidle viden og kultur, så den bliver inspirerende, relevant, anvendelig og tilgængelig for andre."

Jacob Holm Krogsøe nævnte, at det gør det mere aktivt og personlig, og skal bruges ude på arbejdspladserne til at starte debat omkring, hvad fagligheden er. Det er ikke nok med en værktøjskasse, men kræver at sekretariatsmedarbejdere og hovedbestyrelsesmedlemmer deltager i debat og faciliterer den ude på arbejdspladserne.

Mange er ikke klar over, hvad arbejdet indeholder, og det bør indgå i den politiske strategi i næste generalforsamlingsperiode. Der kan være divergerende opfattelse af, hvad man selv synes, at man løser af opgaver, og hvad samfunde tror, man udfører af opgaver.

BF'ere i en ny tid

Daniel Ackey sagde, at de på udvalgsmødet havde talt om status for hervedning.

I 2018 var der 20 indmeldelser. Målet i 2019 var 50 nye medlemmer, men der var 62 indmeldelser i 2019, hvoraf 39 af dem fortsat er medlem.

I 2020 er det ikke længere tilladt at uddele hvervegaver på uddannelsesstederne, så der er ved indmeldelse fremsendt gavekort i stedet for. Det forventes, at Forbundet kan komme ud på flere uddannelsessteder i 2021, hvor efterdønningerne efter Corona-situationen skønnes at ville være normaliseret.

Der skal arbejdes med flere og nye tilbud jf. arrangementer også online.

Der skal større fokus på faggrupper og samarbejder imellem dem.

Der skal ses på, hvordan vi får og fastholder de privatansatte og skaber netværk og faggrupper.

Kompetencemodellen skal bruges aktivt, og der skal fortsat være dialog med uddannelsesinstitutionerne.

Nikoline Dohm Lauridsen sagde, at der allerede er gang i mange af disse ting, så det kan være svært at måle effekt, da det er i proces.

Mål er flere online tilbud, værktøjer til det nye arbejdsliv og fortsat hvervning fra flere uddannelser.

Karriere, Kompetencer og Arbejdsliv

Jette Fugl sagde, at de på udvalgsrådet havde talt om status på projekter.

I projekt Lyst til Ledelse er der ved at blive udarbejdet en folder med interviews med medlemmer, der er gået ledervejen.

Projekt Karrieremuligheder på privatområdet tager udgangspunkt i undersøgelse af privatansattes medlemmers arbejdsområder og stillingsbetegnelser.

Projekt Arbejdsmiljø handler om sygdom og fastholdelse. Mange af de offentligt ansatte medlemmer bliver afskediget med begrundelse i sygdom (stress). Projektet skal målrettes beslutningstagere og TR i forhold til, at færres sygdomssager ender i en afsked. Projektet skal præsentere forskellige løsningsforslag og PFA tilbud.

Der blev også talt om status på fokusområderne.

Jobmobilitet: Forbundet har mange tilbud, der understøtter jobmobilitet, men er de synlige nok. Der skal tilknyttes kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling: Webinarer og miniuddannelser er en stor succes.

Understøttelse af lederne i deres karriere: Der er set på ledere og deres karriere, der er oprettet Linked-In gruppe til Forbundets Ledernetværk, og det skal overvejes, hvordan det lykkes at inddrage Ledernetværket.

Honorering af skæve arbejdstider: Det arbejdes der med i AC-regi.

Konsekvenser af at færre ressourcer ikke ender hos den enkelte: Der skal større fokus på fastholdelse. Hvordan sikrer vi, at TR og kolleger tager passende hensyn til kolleger med fysisk sygdom eller psykisk diagnose.

Konklusion:

Afrapporteringen fra udvalgsrådene blev taget til efterretning.

2. Status på arbejdet med den nuværende politiske strategi

Torben Jensen sagde, at det i begyndelsen af denne generalforsamlingsperiode blev besluttet at tage en status på arbejdet med den nuværende politiske strategi midtvejs i perioden samt tage stilling til, om der skal ske ændringer i arbejdsmetoden i den sidste halvdel af perioden.

Der er blevet arbejdet med udmøntningen af den politiske strategi på alle niveauer i organisationen, og i forhold til udvalgsarbejdet har der jævnligt været drøftelser omkring indhold og form. På forretningsudvalgsrådsmøde den 4. juni blev der talt om, at der skal være fokus på, at udvalgene drøfter politik og ikke detaljer i de enkelte projekter. Dette kan bl.a. sikres ved, at udvalgene ikke udelukkende drøfter projekterne men også underområderne indenfor det respektive fokusområde i den politiske strategi.

I forhold til medlemmer i de enkelte udvalg er man som udgangspunkt valgt ind i udvalget for hele den 3-årige periode.

Gitte Andersen nævnte, at der skal skelnes mellem den politiske og administrative del i udvalgsarbejdet, selvom det godt kan overlappes. For Gitte Andersens vedkommende gav det god mening for hende fortsat at være i udvalget Karriere, kompetencer og arbejdsliv. Det har været en udfordring at tage stilling til, hvor meget der skal behandles i udvalgene, og hvor meget der skal videre til behandling i hovedbestyrelsen. Der skal også tages hensyn til sekretariatets ressourcer i forhold til eksempelvis navneskifte, Corona-situation, OK'21 etc.

Kristine Sofie Højen mente, at det som nyt hovedbestyrelsesmedlem tager tid at sætte sig ind i det politiske arbejde, så det er godt at deltage i det samme udvalg i hele perioden. Det er store dagsordener vi som forbund rykker på, og derfor går det måske lidt langsomt.

Anette Lerche orienterede om, at der på sidste hovedbestyrelsesmøde bl.a. var status på udvalgsprojekterne i udvalget Stærk Faglig Stemme jf. eksempelvis Fag- og ansættelsesgruppernes politiske dagsordener, der løbende arbejdes med, og hvor der er afholdt en mini-meningsdannerworkshop for at give bestyrelserne redskaber til arbejdet med historiefortælling og meningsdannelse.

I forhold til medlemmernes kompetencer er der udgivet en opdateret version af Fra Google til Grundighed vol 2. Der arbejdes fortsat med synliggørelse af Kl'ernes rolle til at fremme læselyst, og der startes ny meningsdanneruddannelser i september med 11 deltagere, og der er nogle på venteliste.

Jacob Holm Krogsøe sagde, at han kunne se, hvor vigtig jobmobilitet er, nu hvor han selv har skiftet job. Det hænger godt sammen med arbejdet i udvalget Stærk Faglig Stemme. Vores tillidsrepræsentanter skal blive bedre rustet til at rekruttere potentielle medlemmer. I forhold til udvalgsarbejdet mente Jacob Holm Krogsøe, at disse kan suppleres med mailkorrespondance og/eller online møder.

Tine Segel syntes, at det havde været godt at få en skriftlig afrapportering på status for udvalgsarbejdet på sidste hovedbestyrelsesmøde, og hun var glad for at kunne deltage i møder på skift i de tre udvalg. Det er fint at blive mindet om, at arbejdet i udvalgene skal holdes op imod den politiske strategi, men det er også en balance. Navneskiftet er en vigtig markør jf. Gitte Andersens kommentar og udviklingsprojektet er indirekte i brug i forhold til andre faglige organisationer. "Hvad er det for en fagforening, vi ønsker at være, for hvem og hvordan". Koordinering er vigtig, og det skal huskes at indtænke Lederkollegiet.

Jette Fugl mente, at praktik og politik godt kan clashe. Sekretariatet løser konkrete arbejdsopgaver, som politikerne stille spørgsmål til – begge parter kan øve sig i, hvordan det kan drøftes på en konstruktiv måde. Jette Fugl syntes desuden, at der mistes nogle politiske diskussioner i hovedbestyrelsen, da disse tages i de enkelte udvalg. Hvilke emner og diskussioner fra udvalgene skal bringes op i hovedbestyrelsen til fælles behandling og diskussion.

Jette Fugl ønskede at fortsætte i udvalget Karriere, kompetencer og arbejdsliv men mente, at man generelt mister nogle mellemregninger og diskussioner fra de enkelte udvalg, når status fra arbejdet i udvalgene bliver en fremlæggelse på hovedbestyrelsesmøder.

Torben Jensen sagde, at det er en del af udvalgenes arbejde at drøfte, hvilke emner der skal videre til behandling i hovedbestyrelsen. Torben Jensen opfordrede til, at udviklingsprojektet anses som afsluttet, idet Forbundet rekrutterer bredere, formålsparagraffen i vedtægterne er ændret og Forbundet har fået nyt navn. I forhold til udvalgsarbejdet er vi i gang og det kører jf. de omskiftelige omstændigheder som Gitte Andersen påpegede. Torben Jensen var glad for at høre, at der er gode erfaringer med udvalgsarbejdet og en tro på at komme i mål med

den politiske strategi.

Nikoline Dohm Lauridsen syntes, at fri brainstorm havde fungere godt på dagens udvalgs møde, der ikke var så målfokuseret.

Daniel Ackey var enig i, at der på den måde bliver mindre afrapportering. Det er rigtig fint, at Nanna Berg starter møder med at orientere om dagsorden, og afslutter mødet med, hvad udvalget skal gå videre med, og hvad der gik godt på mødet.

Gitte Andersen syntes, at det var godt, at udvalget kunne have diskussioner og være uenige jf. ressourcer i sekretariatet.

Julie Andrup mente, at det var nemmere at have diskussioner i udvalgene, når man ikke er så mange – det bliver mere konkret.

Jette Fugl syntes ikke, at der er den samme diskussion i udvalgene og i hovedbestyrelsen, hun manglede diskussionerne fra udvalgene. Der kan være diskussioner, som hun kunne have en holdning til men ikke havde indflydelse på, når de blev holdt i udvalgene og ikke samlet i hovedbestyrelsen.

Torben Jensen nævnte, at der tidligere har været holdt udvalgs møder imellem hovedbestyrelses møder men dette blev ændret til, at udvalgs møder holdes samme dag forud for hovedbestyrelses møder. Sekretariatet vil se på planlægning af udvalgs møder i forhold til at kunne behandle indstillinger fra udvalgene i hovedbestyrelsen, så det ikke kun bliver en afrapportering fra udvalgs arbejdet.

Konklusion:

Tine Segel sagde, at status for den politiske strategi er, at der arbejdes med alle fokusområder. Temaer skal bringes til behandling i hovedbestyrelsen. Der er et spændingsfelt mellem praktik og politik. Kontakt mellem udvalgs møder kan foregå online og/eller pr. e-mail.

3. Politisk strategi 2022-2024

Torben Jensen nævnte, at der på generalforsamlingen i 2021 skal fremlægges ny politisk strategi (Princip- og arbejdsprogram) for perioden 2022 – 2024.

Sekretariatet udarbejder udkast til strategien men vil forud for dette gerne høre hovedbestyrelsens overordnede betragtninger jf. eksempelvis antal fokusområder, forhold mellem fokusområder og driftsbetonede opgaver samt om der skal indhendes hjælp udefra til inspiration.

Jacob Holm Krogsøe syntes, at der i næste generalforsamlingsperiode måske kun skal være to fokusområder, så der bliver flere medlemmer i udvalgene. Det ene fokusområde kunne være konkret jf. Karriere, kompetencer og arbejdsliv, og det andet kunne være omkring faglighed. Det er vigtigt, at vi tør være ambitiøse på det område. Der skal være fokus på det positive og ikke så meget omkring nedadgående medlemstal.

Daniel Ackey nævnte, at noget konkret kunne være nye arbejdsformer efter Coronasituationen både for ledere og medarbejdere.

Tine Segel mente, at fokusområder både kan være konkrete og i helikopterperspektiv og ville gerne fastholde arbejdsform og metode i strategien.

Vi bør ikke lægge os fast på fokusområder endnu, men umiddelbart er der fortsat meget stof i de nuværende, så det er måske ikke nødvendigt at starte med et blankt stykke papir. Det er naturligvis også en mulighed, at der kan være to fokusområder jf. Jacob Holm Krogsøes bemærkning – det kunne være noget omkring fagforeningsdelen og interessevaretagelsesdelen, men de er dog gensidig afhængige af hinanden, så det er ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt at tænke i for brede og overordnede spor.

Nikoline Dohm Lauridsen syntes, at det er godt med fokus på kernefaglighed. Flere af de nuværende fokusområder kan fortsætte i den nye politiske strategi. Generel fagforeningskontekst – hvordan hænger den politiske strategi sammen med den verden, vi lever i.

Gitte Andersen syntes, det var spændende med en overordnet/visionær tilgang jf. Jacob Holm Krogsøes bemærkning. Gitte Andersen sagde, at det skal kobles op på vedtægterne og det skal sikres, at politiske diskussioner tages op i hovedbestyrelsen jf. Jette Fugls bemærkning.

Jette Fugl var enig med Jacob Holm Krogsøe og Gitte Andersen. Det skal overvejes at have færre overordnede overskrifter, der kan indholde flere underpunkter. Flere snitflader har sammenfald og skal tænkes bedre sammen. Indholdet er det vigtigste men også rammen, der matcher vores arbejdsform.

Torben Jensen sagde, at vi i denne periode er gået fra 4 til 3 fokusområder. Det kan blive svært at have fokus, hvis områder bliver for brede. Torben Jensen anbefalede, at hovedbestyrelsen p.t. ikke vælger antal fokusområder. De faglige emner, der drøftes i processen vil vise, hvor mange fokusområder, der skal være.

Tine Segel var enig med Torben Jensen, men det er godt at lufte tanker omkring det. Tine Segel syntes, at det var godt at få en udefra til at deltage i udarbejdelse af den politiske strategi som i de foregående år.

Andreas Damsbo Brix mente også, at der manglede synergi imellem diskussioner i udvalgene og i hovedbestyrelsen. Det der drøftes i udvalgene mangler at blive løftet op i hovedbestyrelsen.

Konklusion:

Der arbejdes videre med udkast til den Politiske Strategi 2022-2024 i forretningsudvalget.

4. Opsamling efter Corona-nedlukning

Anette Lerche sagde, at perioden med nedlukning grundet Corona situationen og den efterfølgende gradvise genåbning har haft betydning for Forbundets arbejde og opgaver samt for Forbundets medlemmer. Formålet med punktet er at samle op på indsatser og erfaringer til videre brug i sekretariatets arbejde og få hovedbetyrelsens perspektiver og betragtninger.

Omkring arbejdsmiljø, ansættelsesmæssige rettigheder og forpligtelser under Corona sagde Anders Grønbæk, at Rådgivning og Forhandling er ved at samle positive erfaringer fra tillidsrepræsentanterne for at vurdere, hvad nedlukningen får at betydning på længere sigt, de med fordel kan bruges fremover. Der har været mange positive tilbagemeldinger især omkring omstillingsparathed etc.

Mange ledere har været gode til at informere medarbejderne og udvist empati, andre har været mindre gode og nogle har gjort brug af Fælleserklæringen, men sidstnævnte er ikke

det generelle billede. Det har fungeret fint med afholdelse af digitale møder, nogle syntes dog, at der har været for mange, så det er en balance. Nogle synes, det har givet en fleksibilitet, der ikke har været der før.

I forhold til hvordan det har været som tillidsrepræsentant har flere sagt, at de har fået talt med flere kolleger end før, og at ledelsen har været mere lydhør end ellers. Men det kan være svært at være TR i en en-til-en situation i et digitalt set-up. Der er brug for at få skabt overblik jf. digitalt arbejde – blik for helhed. Digitale møder har givet gode relationer også i forhold til samarbejdspartnere i andre organisationer. For nogle har det været en øjenåbner, hvor meget de sociale relationer betyder på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanterne har givet udtryk for stor tilfredshed med Forbundets information på hjemmesiden og webinar tilbud. Der har været meget information, der har skullet sætte sig ind i, og den skulle måske have været mere målrettet de forskellige sektorer. Men generelt har der været stor tilfredshed med nyhedsbreve, kommunikation og rådgivning. Nogle syntes dog, at Forbundet skulle have haft en holdning til udlevering af bogposer.

Fagpolitisk er Forbundet det stille vand – men når Forbundet ikke er der, er det savnet. Vi skal arbejde med den synlighedspointe.

Nogle TR-kolleger har besluttet fortsat at holde nogle af deres møder digitalt.

Når der er samlet op på alle tilbagemeldinger fra tillidsrepræsentanterne får hovedbestyrelsen en fyldestgørende gennemgang.

Nikoline Dohm Lauridsen synes, der har været fokus på det fysiske arbejdsmiljø jf. hjemmearbejde og arbejdsstillinger. I forhold til afskedigelser skal det huskes, at det har været grundet Corona situationen jf. besparelser og ansættelsesstop.

Sarah Elizabeth Hvidberg sagde, at hun havde haft talt med en medarbejder på et folkebibliotek, og der var det tydeligt, at ledelsen ikke vidste, hvilke opgaver de enkelte medarbejdere varetog, så alle blev vurderet ens. Sarah Elizabeth Hvidberg syntes også, at det fysiske arbejdsmiljø har været en udfordring ved hjemmearbejde og syntes, at ergonomisk skrivebord, stol etc. burde været stillet til rådighed.

Andreas Damsbo Brix sagde, at de på hans arbejdsplads fremover måske skal arbejde mere hjemme og på andre måder, men det stiller krav til, at arbejdspladsen stiller skrivebord og stol til rådighed jf. mere fleksible arbejdsløsninger. I nogle kommuner er åbnet op for, at medarbejdere kan arbejde hjemme ved sygdom eller barn syg – men hvor går grænsen, det er en gråzone og hvornår er man for syg til at kunne arbejde. Andreas Damsbo Brix syntes, at det både var godt og skidt, at arbejdsforholdene var blevet mere fleksible.

Kristine Sofie Højen nævnte, at ledelsen på hendes arbejdsplads havde sagt, at medarbejderne ikke skulle ud og arbejde andet sted jf. Fælleserklæringen.

Jette Fugl oplever, at der på hendes arbejdsplads er kommet større fokus fra ledelsens side på andre arbejdsområder som eksempelvis undervisningsområdet, der under Corona blev 100% online. I forhold til Fælleserklæringen mente Jette Fugl, at bibliotekerne skulle have benyttet muligheden for at formidle bibliotekarisk online tilbud, ikke fysiske bogposer, i stedet for at spritte legetøj af i en børnehave. Som TR har Jette Fugl haft travlt, men det har fungeret online.

Tine Segel var enig i, at Fælleserklæringen blev udarbejdet i marts måned, hvor situationen på ældreområdet i særligt Spanien og Italien var meget alvorlig, så det er i den ånd, at Fælleserklæringen trådte i kraft. I forhold til besparelser og forhandling af budgetter til efteråret er det et spørgsmål, om der måles på udlån, besøgstal eller værdi af det, der

leveres.

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø vil der komme nogle senfølger ved hjemmearbejde. Der skal være en balance, hvis vi som Forbund mener, at der skal indrettes hjemmearbejdspladser med alt, hvad det medfører, men vi skal som fagforening se på, hvordan der arbejdes på nye måder.

Daniel Ackey mente, at nogle ikke have mulighed for at arbejde hjemme, så hvordan sikrer vi, at der ikke opstår et A eller B hold jf. at arbejde hjemme, hvis man er syg.

Jacob Holm Krogsøe havde savnet samhørighed i folkebibliotekssektoren jf. tolkning af regler eksempelvis omkring "bør", da det er tolket meget forskelligt. Jacob Holm Krogsøe syntes, at der efter genåbningen har været meget få brugere på hans arbejdsplads og tænkte, om det var en tendens, og om alle ressourcer er blevet brugt til digital formidling.

I forhold til diskussion af bogposer sagde Gitte Andersen, at vi valgte ikke at have en officiel holdning til, om det var en god eller dårlig idé. Der skal være fokus på arbejdsmiljø. Online møder er godt, men mange sidder på storrumskontor, hvor det kan være svært. Det er en stor styrke, at vi har vores TR-kolleger – det er ikke et netværk der skal oparbejdes.

Andreas Damsbo Brix sagde, at det kommunale selvstyre havde bragt frustration både internt på arbejdspladser og blandt borgere, da der var forskellige udmeldinger og beslutninger jf. eksempelvis bogposer, åbning af borgerservice etc. I forhold til hjemmearbejde bør der forventningsafstemmes med ledelsen.

Julie Arndrup nævnte, at nogle lavpraktiske ting som rengøring forhindrede genåbning, da åbne toiletter og computere kræver rengøring mindst én gang i timen. Det har været svært at skaffe rengøringsmidler, sprit etc, og vi har ikke fået de ting, der var forudsætning for at genåbne.

Tine Segel sagde, at der har været tale om at holde nogle opfølgingsmøder med HK Kommunal, Danmarks Biblioteksforening samt Bibliotekschefforeningen, og hun kan i det forum rejse spørgsmålet om ressourcer i forbindelse med genåbning.

Kristine Sofie Højen syntes, at procedure omkring genåbning af selvbetjente biblioteker have virket kaotisk.

Anette Lerche sagde, at Kulturministeriet sender retningslinjer ud til interessenter, og Forbundet afventer Kulturministeriets udmeldinger på deres hjemmeside, inden vi selv orienterer om retningslinjer.

Torben Jensen nævnte, at Tine Segel, Anette Lerche og han selv flere gange har haft talt om, hvornår Forbundet skulle melde tingene ud. Det handler ikke altid om at komme først men om at være med, når de andre går videre for at blive hørt og interessevaretaget politisk.

Tine Segel var enig med Jacob Holm Krogsøe og Anderas Damsbo Brix i, at det har været mange forskellige udmeldinger, hvilket har skabt frustrationer rundt omkring, og man kan blive bekymret for, om det vil skade bibliotekernes omdømme.

Konklusion:

Tine Segel sagde, at det var godt, at sektoren har stået sammen, og der er blevet åbnet op på biblioteksområdet. Der mangler undersøgelse på hele arbejdsmiljøområdet blandt medlemmerne, så vi har mere information. Vi skal også huske de positive tilbagemeldinger. Der er behov for faglighed. Hvad måles vi på jf. besparelser – ældreområdet, studerende og børns læring. Og så skal vi huske på, at vi potentielt fortsat får udfordringer på det private

arbejdsmarked, og vores privatansatte medlemmer, må vi ikke glemme.

5. OK'21 krav – 1. behandling

Anders Grønbæk sagde, at det nu ligger klart, at der ikke bliver tale om en forlængelse af den nuværende overenskomst fra 2018 med 1 år, så der bliver ordinære overenskomstforhandlinger i 2021, hvorfor KI fortsætter forberedelserne af OK'21.

KI har indsamlet overenskomstkraav fra TR OK-Landsmødet den 9. marts, medlemmer og klubber, og sekretariatet har sammenskrevet de indkomne krav i en tematiseret oversigt. Sekretariatet har desuden gennemgået overenskomstkraavene fra OK'18 for at inddrage de krav herfra, som fortsat vurderes relevante og som ikke dækkes af de krav, der er indkommet i forbindelse med indsamlingsproccen af krav ved OK'21. Der er i alt 92 overenskomstkraav.

TR OK-arbejdsgruppen har på møde den 19. juni gennemgået kraavene og givet deres vurdering og indstilling med henblik på hovedbestyrelsens videre behandling. Arbejdsgruppen har et for et behandlet kraavene 1 – 43, og har i forhold til kraavene 44 – 92 alene forholdt sig til de krav, de anså for væsentlige, og hvor sekretariatet havde vurderinger, som de ikke umiddelbart var enige i.

Anders Grønbæk orienterede om de vilkår, der skal forhandles på. Corona situationen påvirker stadig, og inden kan spå om, hvordan det vil se ud ved årsskiftet. Vi ved, at økonomien på verdensplan er i bakgear, og i Danmark er der udsigt til fald i BNP på omkring 6% i 2020 i forhold til 2019 og markant højere ledighed – måske helt ind i 2023. Corona-krisen efterlader både en økonomiske og politiske regning, der skal betales.

I den private sektor er 250.000 lønmodtagere på tilskudsfinansiering, og når den ordning udfases vil ledigheden stige. Lønudviklingen på det private område vil stagnere eller blive negativ frem mod ultimo 2023. Ved overenskomstforhandlingerne på Industriens område i februar 2020 blev der aftalt forholdsvis store lønstigninger frem mod 2023, men ved de efterfølgende lokale lønforhandlinger på virksomhederne, der er foregået under Corona krisen, er der på mange virksomheder ikke opnået lønudvikling.

Når lønudviklingen på det private område stagnerer, påvirker det de offentlige lønninger, og dette kan medføre at reguleringsordningen bliver negativ, da det offentlige arbejdsmarked ikke må være lønførende.

Der forventes en meget beskeden lønramme ved OK'21. Det bliver en kriseoverenskomst som i 2011 og 2013, men selvom rammen i de år var meget lille, blev der alligevel forhandlet en mindre reallønsfremgang.

Det bliver en udfordring at forhandle en aftale, som medlemmerne vil bakke op om, selvom der ikke vil være væsentlige økonomiske forbedringer, så der skal findes andre veje til at skabe resultater som eksempelvis Fritvalg, fag/kompetence- og opgaveudvikling – noget der skaber synlighed i forhold til faglighed. Fra arbejdsgiverside vil vi blive mødt med krav om forringelser, forenkling og billiggørelse af aftaler.

KI udtager egne forslag til generelle og specielle krav der indsendes til Akademikerne, som så behandler og udtager generelle krav på vegne af medlemsorganisationerne. Efterfølgende behandler og udtager Forhandlingsfællesskabet generelle krav fra alle valggrupper inkl. Akademikerne.

Nogle organisationer har ønsket en 1-årig forlængelse af den nuværende overenskomstaftale fra 2018, og andre har ønsket overenskomstforhandlinger i 2021.

Sundhedskarteller og BUPL har jf. Corona-krisen fået lovning på lønstigninger, så det vil være svært at få dem til at bakke op om en 1-årig forlængelse af OK'18.

Jette Fugl spurgte, om det er muligt at bevilge disse grupper lønstigninger udenom OK'21 midlerne, da Corona-krisen har været en ekstraordinær situation.

Anders Grønbæk sagde, at hvis man anvender midler udenfor rammen, skal man sikre sig, at det ikke påvirker alle andre på reguleringsordningen. Men den offentlige sektor må stadig ikke være lønførende. Teknisk set kan regeringen selvfølgelig godt bevilge en ekstra pulje penge uden for rammen. Men man kan så spørge til andre fagligheder, der også har vist samfundssind under Corona situationen. Der kan dog afsættes nogle midler af rammen til skævdeling som ved OK'15 og OK'18.

Sarah Elizabeth Hvidberg nævnte, at der er mangel på sundhedspersonale og pædagoger, så det er nok også et spørgsmål, om midlerne ønskes brugt til lønforstigninger eller ansættelser.

Anders Grønbæk orienterede endvidere om, at Forhandlingsfællesskabet og CFU forhandler alle generelle krav i forhold til Stat, Kommuner og Regioner. Akademikerne og medlemsorganisationerne forhandler akademiker overenskomster herunder specielle krav. KI forhandler særligt for tjenstemænd i Stat og Kommuner. Alle Akademiker organisationer tager selvstændigt stilling til forhandlingsresultatet, men indgår i Akademikerne's samlede stillingtagen.

Den 2. september udtager hovedbestyrelsen generelle og specielle krav, og der er frist for indsendelse af kravene til Akademikerne den 20. september. Den 25. september afholdes FHO seminar med drøftelse af organisationernes krav. I februar 2021 afsluttes forhandlingerne og i marts vil der være urafstemning. Den 19. april er der frist for tilbagemelding til arbejdsgiverne om resultat af urafstemninger om OK'21.

Primo oktober 2020 vil AC's formand, Lars Quistgaard, tage rundt og holde møder med medlemsorganisationerne, hvis dette måtte ønskes.

Tine Segel gjorde opmærksom på, at KI i perioden har bestyrelsesposten i Akademikerne og Dansk Psykolog Forening har posten i FHO og deltager i sættemøderne i december 2020. Ved forhandlingerne om de specielle krav deltager KI.

Tine Segel sagde desuden, at det i forhold til den økonomiske situation jf. Corona krisen kan blive et spørgsmål om, OK'21 resultatet bliver som vi ønsker, så det bliver vigtigt at forventningsafstemme ude blandt medlemmerne og kunne indfri nogle af forventningerne.

Derefter blev de 92 overenskomstkrav gennemgået. Kravene var delt op i temaerne Generell procentuelle lønstigninger til alle – sikring af reallønnen, Arbejdstids værn / AC's arbejdstidsprojekt, Fritvalg, fag-/kompetence/-opgaveudvikling og Arbejds miljø – tillæg til AMR.

Konklusion:

Hovedbestyrelsen besluttede at følge TR OK-arbejdsgruppens indstillinger og de krav, der ikke var nået at blive drøftet på TR OK-arbejdsgruppens møde den 19. juni bliver behandlet på møde i september. Sekretariatet vil desuden sammenskrive enslydende krav forud for 2. behandling i hovedbestyrelsen.

6. Evaluering af kriterier og løsningsmodeller - Grænsedragning

I 2017 godkendte AC en konfliktmekanisme til anvendelse i forbindelse med grænsedragning af uddannelser mellem AC's medlemsorganisationer, der består af et sæt principper for grænsedragning og en model for konfliktløsning mellem medlemsorganisationerne ved

uensidighed om grænsedragningen.

I 2019 er der godkendt et supplerende sæt principper for grænsedragning af bacheloruddannelser.

Flere af organisationerne i AC, herunder KI, har udtrykt ønske om en evaluering af model og principper i forhold til eventuelle justeringer og tilpasninger. På det grundlag har AC udarbejdet et notat til AC's grænsedragningsgruppe, der vil kunne give opmanden mulighed for at beslutte at opdele grænsedragningen til flere organisationer og vægte kriterierne.

Anders Grønbæk sagde, at de små organisationer oftest taber grænsedragningssager, da de store organisationer er bredt funderet og kan referere til, at de leve op til kriterierne for grænsedragning.

Konklusion:

Orienteringen blev taget til efterretning. Forbundet kan tilslutte sig notatet fra AC og deltager i møde i august/september, hvor grænsedragning drøftes igen.

Forbundet vil fortsat køre sager om grænsedragning, selvom sandsynligheden for at vinde disse sager er lille, da de er vigtige.

7. Godkendelse af overenskomstresultat DR 2020-2023

Karin V. Madsen deltog under punktet og orienterede om, at der den 3. juni 2020 blev indgået et forhandlingsprotokollat mellem DR og AC-organisationerne på DR om fornyelse af AC-overenskomsterne for de kommende tre år.

Rammen for overenskomstperioden 2017 – 2020 var på 1,2% grundet besparelser og medieførlig, derfor var hovedkravet fra medlemmerne i den kommende overenskomstperiode lønstigninger.

Forud for overenskomstresultatet havde organisationerne og DR været i Forligsinstitutionen, da DR's krav var ansvarlig lønudvikling og afgav konfliktvarsel som modsvar. Forligsmanden udsatte den varslede konflikt pr. 1. juni med 14 dage, hvor efter parterne blev sendt hjem for at opnå et forhandlingsresultat på egen hånd, hvilket lykkedes den 3. juni.

Den samlede ramme for den 3-årige overenskomstfornyelse er 4,65% plus 1 feriedag. Medregnet værdien af den ekstra feriedag er rammen reelt godt 5%.

Ved den vejledende urafstemning blandt KI's medlemmer (13 personer) på DR deltog 92% i afstemningen og 100% stemte ja til resultatet. Der har i de øvrige AC organisationer også været et pænt flertal for et ja til overenskomstresultatet.

Konklusion:

Hovedbestyrelsen godkendte forhandlingsresultatet på DR for overenskomstperioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

8. Aktuelt

Punktet udgik.

9. Orienteringspunkter

9.1 Meddelelser

Tine Segel

Juni

Den 17/6	Bogpanelet – seminar om bogbloggere
Den 19/6	Møde i TR-OK-arbejdsgruppe
Den 22/6	Opsamlende møde i Fremfærd Bruger
Den 23/6	Rådsmøde i Forbrugerrådet Tænk

August

Den 12/8	Halvårligt dialogmøde KI og SDU
Den 14/8	Pensionsgruppemøde
Den 17-18/8	Dataetisk netværk på Bornholm
Den 19/8	Møde i Fællesrepræsentationen "De 6"
Den 20-21/8	Eventuelt Kulturmøde Mors

Daniel Ackey

Den 16/6 Styregruppemøde i Broen til fremtiden

Gitte Andersen

Den 4/6 PFA Partnerpanel (videomøde)

Tine Segel nævnte, at Kulturmøde Mors bliver holdt digitalt. Forretningsudvalget har tidligere i år bevilget tilskud til Kulturmødet på 15.000 kr. Tine Segel har overvejet at besøge nogle arbejdspladser og møde medlemmer, men dette udskydes eventuelt til et andet tidspunkt.

I forhold til PFA arbejder de på at få etableret et forum for de AC organisationer, der har en kundeaftale. Forbundet Kommunikation og Sprog, DJ, Pharma Danmarks samt KI vil udarbejde notat omkring formål, så det ikke fremstår som, at PFA har særlig interesse i en given organisation.

Bogforum afvikles som planlagt. Dog har nogle forlag meddelt, at de træder ud. Bl.a. har Gyldendal og andre forlag varslet, at de vil lave et alternativ til Bogforum.

Den 23. juni var der Rådsmøde i Forbrugerrådet Tænk, hvor Tine Segel blev genvalgt som repræsentant.

9.2 Nyt fra Akademikerne (AC) og Akademikernes A-kasse (AKA)

Tine Segel nævnte, at der løbende har været sendt orienteringsmails fra AC til hovedbestyrelsen, så der var ikke nyt at berette.

Akademikernes A-kasse er så småt begyndt at åbne op for igen for rådgivning.

9.3 Orientering fra sekretariatet

Torben Jensen orienterede om, at alle medarbejdere er tilbage i sekretariatet. Flere personalearrangementer er udskudt til efteråret.

Anders Grønbæk tiltræder formelt som forhandlingschef den 1. juli 2020, når Bruno Pedersen går på pension.

Ulla Thorborg går på pension den 31. december 2020.

Haris Duna fratræder i september 2020.

Katja Klyvers, der tidligere har været ansat som studentermedhjælper, er blevet ansat som studentermedhjælper igen og hjælper Nanna Berg i forhold til hvervning på studiestederne i efteråret.

Louise Graa Christensen går på barsel i efteråret, og ledelsen tager stilling til barselvikar i den periode.

10. Referat fra forretningsudvalgsmøde den 4. juni 2020

Gitte Andersen sagde, at forretningsudvalget har besluttet, at det planlagte hovedbestyrelsesmøde i Jylland den 7. oktober 2020 erstattes af et hovedbestyrelsesseminar den 7. og 8. oktober.

11. Eventuelt

Intet at berette.