

## **Referat af ordinært delegeretmøde**

**torsdag den 19.april 2018**

Huset, Middelfart

### **1. Mødets åbning**

Foreningens formand, Lars Bonde Eriksen, åbnede TAT's femte ordinære delegeretmøde kl. 10.00

### **2. Navneopråb**

Formanden foretog navneopråb. Alle de 22 tilmeldte delegerede var tilstede ved mødets åbning, repræsenterende 233 stemmer.

### **3. Delegeretmødets dagsorden**

Formanden forelagde hovedbestyrelsens indstilling til forretningsorden. Ingen ønskede ordet til punktet og forretningsorden var enstemmigt vedtaget.

### **4. Valg af dirigent**

Formanden fremlagde hovedbestyrelsens indstilling af tidligere sekretariatschef i SKAF, Mariann Skovgaard som mødets dirigent. Hun blev valgt med akklamation og formanden overlod mødeledelsen til den valgte dirigent.

Mariann Skovgaard takkede for valget og konstaterede, at delegeretmødet var indkaldt i henhold til vedtægternes bestemmelser og at det derfor var lovligt i enhver henseende.

### **5. Valg af stemmetællere**

Dirigenten fremlagde forslag til stemmetællere; Hanne Lundager, Gitte Anholm og Turid Leirvoll. Der fremkom ikke andre forslag og de foreslåede blev erklæret valgt.

### **6. Hovedbestyrelsens beretning for 2015 – 2018 og kerneopgaver for HB 2018 – 2021**

Den skriftlige beretning var udsendt. Formandens mundtlige beretning for delegeret perioden, samt hovedpunkter til HB's opgaver de kommende år;

## **Mundtlig beretning 2018**

*Siden sidst har det faglig arbejde i fagforeningerne været præget af dels følgerne af lovindgrebet overfor lærerne, dels et nyt styringsregime i Moderniseringsstyrelsen.*

*Det at den danske model med lovindgrebet, blev sat ud af kraft, og at de frie forhandlinger og arbejdsmarkedet blev reguleret af en lov og ikke aftaler for fx arbejdstid var helt uhørt.*

*I Moderniseringsstyrelsen og dermed Finansministeriet, har man fjernet sig fra tidligere tiders dialog og respektfuld samarbejdsform. Oven i dette har der i Moderniseringsstyrelsen været en enorm udskiftning der har understøttet den ny identitet og holdning, men samtidig blotlagt en kæmpe mangle på erfaring og historisk indsigt.*

*Det har gjort arbejdet mere vanskeligt end i en tid med forståelse og ønsket om lydhørhed over for ideer og tanker.*

### **Tillidsfolk**

*Lokalt har det vist sig vanskeligt at få folk til at stille op til tillidsposter. Der er sikkert flere grunde til denne udvikling, men ligesom der i toppen af den statslige ledelse er sket et skifte, så er der også lokalt sket et skifte, hvor man før som tillidsvalg nød respekt og anerkendelse som faglig aktiv på arbejdspladserne er det nu mere eller mindre forsvundet. Arbejdsgiverne ligger begrænsninger ind overfor faglige møder og deltagelse i faglige aktiviteter fx kan nævnes en næstformand i SU må ikke tage med ud til møder om store organisatoriske ændringer, med mindre han flexer ud og det samtidig ikke medfører tab af produktion, at der kun må holdes et fagligt møde/generalforsamling af en times varighed om året og de tillidsvalgte skal anmelde og have sådanne møder godkendt. Ved at udhule tillidsvalgtes rettigheder fjernes kernen i den danske model rundt på arbejdspladserne og den vitale faglige organisering.*

*I TAT har vi heldigvis fortsat en række super dygtige tillidsfolk, der hver dag gør en kæmpe forskel for kollegaerne og medvirker til en udvikling af arbejdspladserne der fortjener den største ros – kan arbejdsgiverne ikke dette vil jeg gerne sige jer af hjerte tak.*

*Uden jer og jeres vågne øjne ville vi slet ikke kunne løfte den faglige opgave vi har – også her er det fællesskabet der løfter sammen.*

### **Udflytning af statens arbejdspladser**

*Udflytning af statslige arbejdspladser, har påvirket rigtig mange og den lethed som politikkerne tager på emnet er ikke overførbart til dem det rammer. Set ude fra virker det som om, at man helt har mistet et menneskelige grundsyn – mennesket er andet end et cpr nr/ en brik. Historieskrivning er vigtigere for selv samme politiker end fornuftige og menneskelige løsninger.*

*Udflytning af statslige arbejdspladser er i sin grundtanke ikke en dårlig ide, men den måde man laver det på virker helt forkert. Man siger det er intelligent udflytning, men hvad med videnstab og de relationer og samarbejdsformer, der tidligere har båret selv store omlægninger igennem, ligegyldigt og pludselig uden værdi. Skulle det have været intelligent, burde man have set på omsætningstal i styrelserne, lave gode frivillige ordninger (fx fleksibel arbejdstid/aftrædelsesordninger) og se på rekrutteringsmuligheder i de områder man flytter arbejdspladser til.*

*Ved at lave udflytninger med afsæt i frivillighed og genbesættelse ved almindelig afgang nye job/pension ville man over en 3-4 årig periode kunne have opbygget en lang række styrelser med overlevering og oplæring samt fastholde nogle gode arbejdspladser og relationer, hvor loyaliteten over for arbejdspladsen*

og respekten for beslutningen ville gå hånd i hånd. Det er ikke blevet sådan, og vi oplever også et stort dyk i kvalitet og produktion, men det har ingen betydning, og kommer rigsrevisionen med kritik er det sikkert medarbejdernes skyld.

### **Besparelser**

2% besparelserne har nu huseret i rigtig mange år, og styrelserne har efterhånden nået et niveau, hvor der er skåret ind til benet. Selvom styrelserne får det man kalder genopretninger, fortsætter "salami-metoden" og man oplever i bedste fald en nul-løsning. Udover disse besparelser ser man også ved ny etablering - fx ved udflytning eller modernisering af institutioner, at renovering lægges på huslejen, således styrelsen herigennem pålægges endnu større besparelser.

Budgetloven fik desværre den virkning vi allerede ved vedtagelsen påpegede. Nu er stigende løn til de offentlige ansatte direkte skyld i manglende finansiering og udvikling eller fastholdelse af velfærden. Tænk at de der sørger for fundamentet omkring velfærdsstaten nu også skal klandres for at de via deres løn er en begrænsende faktor for velfærdsstaten. Alle de der er i gruppen betaler jo også skat og kan vel forvente at de så også må færdes i velfærdsstaten.

### **Uddannelsesområdet**

På uddannelses institutionerne har statens spareiver nået nye højder.

De unge skal presses gennem forløb så de hurtigt bliver klar til arbejdsmarkedet. Ingen fjumre år, og valg af livsretning tidligere og tidligere i deres skoleforløb – godt at man ikke selv havde de forhold den gang man skulle vælge en vej i livet. Hvor ville man så have været i dag?

Men ikke nok med skolerne skal tilpasse sig, så er den økonomiske dagsorden også med til at presse en centralisme igennem i større og større enheder – med den ene hånd vil man nærdemokratiet og de små samfund, men på den anden side vil man af økonomiske hensyn det modsatte.

På især Erhvervsskolerne har der gennem en årrække været en bølge af fusioner, hvor skoler samles i store driftsenheder på tværs af geografi. Denne stordrift presser hele organisationen og vi oplever store tilpasningsrunder med fyrringer og øget pres på alle niveauer, og ikke mindst de lederniveauer vi i TAT har inde på livet. Mange leder føler sig presset i dagligdagen og ofte har de en stor udfordring med at være mellemløbet mellem den øverste ledelse og så lærerne. Det at fortælle historien om arbejdspladsens vision, mission og værdigrundlag i de nye konstellationer er ikke nogen let opgave.

I forhold til kvaliteten med færre hænder og store udfordringer i et miljø, hvor elevsøgning til de erhvervsrettede uddannelser ikke er så stor som ønsket og hvor gymnasierne opfattes som den eneste farbare vej til drømmejobbet, ja, så presser skolerne yderligere og som følge af reduceret indtjening pr elev/bevillingerne.

Selvom der er en god vilje, så bliver man nødt til at se på området og fra statens side støtte op for at fastholde nogle helt fantastiske uddannelser for de unge mennesker og som er helt vitale for det kommende år udvikling af samfundet. Hvor ville vi være henne uden muligheden for at kalde på en tømmers, murer, VVSmand, mekaniker etc., videnssamfundet vil simpelthen kollapse i mangel på disse kernemedarbejdere.

TAT har i samarbejde med en række af lederne på Erhvervsskolerne fået bevilliget penge fra kompetencefonden til nogle projekter, der netop skal tage fat på ledernes rolle i den virkelighed de er og arbejder i. Vi håber det vil være startskuddet til, at man også får fokus på lederne og deres rolle i dette fusion-liv, der ikke vil mindskes i årene fremover.

## **Medlemmer generelt**

Arbejdspresset har mange steder medført, at flere bukker under, enten fordi de ikke kan klare mere og eller fordi de oplever at der ikke er rum til kvalitet længere. Her har vi i samarbejde med vores socialgiver i FTF hjulpet mange på vej til et værdigt liv med en fornuftig økonomi. Enkelte har vi reddet lige på målstregen, fordi vi i foreningen har fået underretning fra medlemmer eller tillidsfolk, at noget er galt. Det at kæmpe sig vej gennem det sociale system er ikke noget man bare gør. Det kræver indsigt og viden, idet kommunerne i mange tilfælde har mere fokus på bundlinjen end på de borger de skal hjælpe!

Ansættelsesretsligt har vi haft mange sager, som vi selv eller i samarbejde med vores advokat har løftet. I en sag havde medlemmet ikke fået korrekt løn og pension i et 5 årigt perspektiv, det blev en regulering på ca 250.000 kr. i efterbetaling.

Nye ansættelsesformer vinder ligeledes indpas. Individuelle kontrakter skyder frem, hvor vi før havde tjenestemænd eller tjenestemandslignende ansat. Arbejdsgiverne anser dem for friholdt for nogen form for regulering og kan dermed gøre med dem hvad de vil. Vi har her fanget nogle af dem op og hjulpet dem juridisk. Det er en ansættelsesform vi vil søge at få centralorganisationen til at se på, så vi ikke får en smutvej uden om almindelige rettigheder.

Lønforhandlinger er, med færre tillidsfolk, blevet et arbejde vi i sekretariatet mere og mere indgår i. Her mærker vi også hvad ny-løn har udviklet sig til. Det er ikke et åbent rum med gennemsækelighed, men snare et sted, hvor ledelserne ensidigt styrer, hvad der skal ske. Indstillinger sendes frem og bedst som man tror der skal forhandles så enten afvises det, eller hvad værre er så er de man møder ikke klædt på til at forhandle – dermed ender det ofte med meget skrivi og ikke forhandlinger med det formål at lytte til hinanden og her lade argumenter styre udviklingen. Nogle centrale ledelsesbeslutninger styrer forhandlingerne. Det var ikke den melodi vi spillede, da ny-løn blev skabt.

Kompetence udvikling er tidens krav og nødvendigt for at fastholde en plads på arbejdsmarkedet. Det er på nogle arbejdspladser - i et tæt samarbejde mellem tillidsfolk, ledelserne og TAT som fødselshjælper, lykkes at lave projekter, hvor organisatoriske ændringer understøttes af kompetenceudvikling. Dette via midler fra Kompetencesekretariatet. Her virker det at vi er fælles om tingene. Spændende at se evalueringerne

## **Foreningen**

Sekretariatet har siden sidste møde være underlagt mange forandringer, vi har forsøgt at drive sekretariatet i et administrativt fællesskab med andre CO10 organisationer, og med ændret besætning. Dette som følge af at vores sekretariats folk enten ikke kunne se sig selv i nye strukturer, eller man som følge af et langt liv på arbejdsmarkedet ønskede at træde ind i den 3. alder med energi til at bygge det op.

Det har ikke været alle de ting vi har forsøgt, der gav lige god mening. Da CS ikke ønskede at opretholde vores samarbejdsaftale, fik vi hurtigt en aftale med FTFa, som sprang til og med hvem vi har haft et fantastisk samarbejde - fra den første dag. Erfaringerne med at lave samarbejdsaftaler og en medspiller der ville os, har bare givet et fagligt miljø, der også giver gode forhold til alle jer medlemmer.

Vi har nu et sekretariat med en besætning på 2 medarbejdere, der begge brænder for medlemmerne og som sammen i hverdagen løfter de forventninger til service I og foreningen gerne vil måles på. De har hver deres styrker, og forstår at bringe dem i spil over for de rigtig mange opgaver der hverdag havner inde i hjertet af foreningen. Læren af det lange forløb er, at det vi altid har været glade for som medlemmer er netop den lige og nemme adgang til faglig hjælp, og et godt råd, når der opstår et behov. Dette niveau ved jeg nu, at vi har genvundet.

Viden om vores særlige område bygges ikke op på en dag, men i et veltilrettelagt vidensdelings forløb har Hans Jørgen Møllegaard, CO10, PFA, FTF, FTFA, vores politiske ledelse og advokat bidraget til oplæringen af vores nye besætning. Stor tak til Turid og Gitte for jeres indsats med opbygning og opdatering af vores faglige hjerte – sekretariatet!

Fremadrettet er der en udfordring med faldende medlemstal, og manglende vilje til organisering, og på nogen områder også i grænsekamp med andre organisationer, der ikke respekterer aftale og forhandlingsret. Men i dette område, er der også mange muligheder, og der er områder, hvor der fortsat rekrutteres.

De mange der ikke er organiseret skal naturligvis mobiliseres, med en langt mere synlig profil, og så skal der arbejdes med de nye ansættelsesformer individuelle kontrakter.

## **LO/FTF**

I sidste uge sagde FTF og LO ja til en fusion, hvilket betyder at der nu dannes en ny hovedorganisation med 1.5 mio. medlemmer (ca. 1 mio. fra LO og 500.000 fra FTF). Dette er resultatet af 5 års arbejde. Mange har spurgt om, hvorfor FTF ikke gik i samarbejde med AC, der på uddannelsesområdet ligner FTF mere. Men tidligt i forløbet oplyste AC, at de ikke ønskede denne form for samarbejde.

Nu forestår der et kæmpe arbejde med at få den nye organisation på plads, men der venter også et stort arbejde med at finde synergi og samarbejde mellem de mange organisationer der nu mødes. Også her vil TATs nye virkelighed blive aktuel, men der ligger også rigtig mange muligheder, hvor vi med dygtighed kan manøvre os i position, hvor det nye fællesskab skal støtte vores faglige arbejde af. Centralorganisationerne vil over tid også skulle se på de samarbejdsflader vi kender i dag. Kort sagt vil den faglige verden klart ændres med den meget overordnede beslutning med at samle to hovedorganisationer.

Første skridt er at få de overordnede ting på plads, og der vil ske tilpasninger i sekretariaterne skal passes til og der skal siges farvel til en række medarbejdere – her skal vi så vise, at det kan ske respektfuldt og i en god ånd.

## **Aftaleforhandlingerne**

Det hele startede med en proces, hvor de faglige organisationer på overordnet niveau mødtes og fastlagde en strategi for de kommende forhandlinger. Her enedes man om hvordan man vil forhandle og arbejde med de krav organisationerne ville sende frem. Musketereden blev her født i et fortroligt rum. I min tid som faglig aktiv har jeg aldrig oplevet så fantastisk en følelse som at stå sammen med kollegaer fra andre organisationer og virkelig mærke at denne gang står vi skulder ved skulder – helt vild skøn oplevelse.

Herefter gik organisationerne så i gang med indsamling af krav, og i TAT havde vi i lighed med tidligere en proces, hvor bestyrelsen sendte nogle overordnede tanker ud og indbød jer til at spille ind med ønsker og ideer. Rigtig mange benyttede sig af dette, og vi fik et rigtigt fint grundlag til at forme de krav vi sendte til centralorganisationen. Mange af vores krav nød fremme helt frem og med i de krav der blev lagt frem for Moderniseringsstyrelsen.

Herefter gik det hele i stå, da kravet om arbejdstid for lærerne pure blev afvist. Forløbet blev i udpræget grad præget af det jeg indledningsvis beskrev om klima, tillid og respekt i forhandlingsrummet. Ministeren havde også i forløbet klart lagt en konfrontatorisk kurs med en række udtalelser om de offentlige medarbejdere, dette suppleret med nogle resultatlønskontrakter til top chefer i Moderniseringsstyrelsen, hvor den udløsende faktor populært sagt var - jo dårligere vilkår vi giver de offentlige ansatte jo mere i resultatløns.

Da man sent kom i gang var forhandlingerne ville man fra arbejdsgiversiden ikke forhandle på de vigtigste elementer, men ville gerne tale om små hjørner som fx forhold for tjenestebolig etc. For os var rammen vigtig og ikke mindst reguleringsordningen og det forhadte privatlønsværn, samt vores betalte frokostpause. Frokostpausen oplyste ministeren at hun ikke agtede at fjerne den, men ved senere møder fortalte departementschefen fra Finansministeriet, at det var som ministeren sagde, direkte adspurgt, om man skulle forstå det sådan, at hvis en styrelse valgte at opsigte frokostpausen, så ville Finansministeriet gribe ind, var svaret nej, det var jo deres ledelsesret, og så var vi lige vidt med garantier og løfter.

Strejkevarsler blev sendt frem – der blev udtaget 10% og arbejdsgiverne svarede igen med en lock out i stort omfang. En størrelse der har vist sig helt uden overvejelser, hvorfor nødberedskab er blevet ønsket bredt, men kun efterkommet i så minimal udstrækning som overhovedet muligt – man bør jo tænke sig om inden man melder så voldsomt ud!

Som en udløber af vores sammenhold på arbejdstagerside, blev det også vedtaget i CO10, at de tjenestemandorganisationer der ikke blev berørt af en evt konflikt ville støtte op om vores kollegaer, der evt skal kæmpe på gaderne for os alle. Det betyder, at vi i tilfælde af en konflikt går ind og støtter vores søsterorganisationer med et beløb der svare til dagpengesatsen fordelt mellem alle organisationerne, undtaget til dem, der laver låneordninger i Lån og Spar bank (låneordningen er noget foreningerne kan tegne i banken og den enkelte i konflikt får så løn via et lån, hvor man så efterfølgende får kontingent reduktion til det der svare til afdraget på lånet). Størrelsen af strejke støtten i CO10 afhænger naturligvis af omfanget, men ligger omkring 31 kr. pr medlem pr dag. Endelig kan vi også hjælpe og være med i konflikten på lovligvis – det er fællesskab når det er bedst!

Forhandlingerne gik i hårdknude, og er nu ved forligsinstitutionen. Vi har været vidne til et forløb, hvor der ikke har været stor udvikling, men her på det sidste, er der over en bred kam vist sig nogle åbninger både i forhold til rammen, lærerernes arbejdstid og spisepausen.

Hvad der sker må tiden vise, men en lang række af de krav vi havde kommer i den proces ikke til fadet denne gang, men det er helt afgørende at vi fortsat har et system, hvor det er frie forhandling der tæller. Forløbet vil kræve, at vi finder nye veje for den danske model, ikke mindst styrke forholdet mellem parterne er blevet udstillet ved disse forhandlinger og forstærkes, når modparten ikke ser os som jævnbyrdige parter, men kun ser på den reelle magtposition i den politiske og lovgivningsmæssige bagage. Hvad kan der så komme på tale, ja, svenskerne har på dele af det offentlige arbejdsmarked en form for neutral forhandlingsleder, der styre forhandlingerne, det er en vej uden om Finansministeriets totale magt position, og vil i hvert fald give bolden op til forhandlinger, hvor meninger og ønsker kan finde sted.

Årene fremover bliver præget af mange nye udfordringer, og ingen af delene bliver lette, men netop når der kræves noget ekstra af os, er vores faglighed og de mange øjne og tanker netop det der kan føde ideer der kan slå rod og vokse sig stærkere end det der var tidligere.

Nogle af de mest centrale prioriteringer de kommende år vil være;

- Rekruttere nye medlemmer
- TR-løsninger på tjenestesteder med få ansatte
- Fortsat fokus på kompetenceudvikling – med håb om at OK18 sikrer fortsatte kompetenceudviklingsmidler
- Psykisk arbejdsmiljø – der er en foruroligende øgning af dårligt helbred som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø og stres, som der skal sættes ind overfor
- Digitaliseringen fortsætter, også på TAT'ernes arbejdspladser. Det er vigtigt at udviklingen sker i god dialog og at medarbejderne inddrages, i såvel løsninger som gennemførelse – og at der tænkes i

*kontinuerlig kompetenceudvikling for de mange der får deres arbejdsindhold ændret eller som skal have nye job.*

- *En pæn del af tjenestemændene i TAT nærmer befinder sig i den sidste del af deres arbejdsliv og TAT skal fortsat bistå med at informere og inspirere til god tilrettelæggelse af seniorarbejdsliv og overgang til pensionstilværelsen*

*Vi skal fortsat holde den faglige fane højt – selv i en lille organisation, og være med der, hvor beslutninger træffes og så være klar til at hoppe med på bussen, når den holder ved stoppestedet med retning mod fremtiden. Udfordringerne er mange, men der er lys i tunnelen. Stærke fællesskaber kan påvirke og forandre.*

*Der er rigtige mange løsninger også for os!”*

Efter den skriftlige beretning gav dirigenten ordet frit til spørgsmål og kommentarer;

Henrik Philip Jørgensen havde to spørgsmål:

- Til de pågående OK18-forhandlinger: Hvordan defineres 'påbegyndte realitetsforhandlinger' som er det fælles krav til lærerens arbejdstidsforhandlinger.  
Formanden svarede at der indtil nu ikke er fremlagt reelt tilbud fra KL, så der er ikke noget at tage stilling til, hellere ikke til at sætte flueben ved.
- Beretningen omtaler en analyse der er lavet af medlemsudviklingen, der giver HB grundlag for at konkludere, at TAT kan fortsætte en sund foreningsaktivitet.  
Formanden svarede, at der har været en medlemstilbagegang, i særlig grad indenfor de klassiske tjenestemandsområder. Ikke fordi der er mange udmeldelser, men fordi stillingerne bliver besat på overenskomstvilkår, når nogen stopper, f.eks. for at gå på pension. Forudsætningerne, der ligger til grund for de næste tre års budget, indeholder hvervning af nye medlemmer, bl.a. på erhvervsskoleområdet og på områder der går over til kontraktansættelser. Dette kommer kasserer Susanne Winkler Hansen nærmere ind på ved fremlæggelse af budget.
- Henrik Philip Jørgensen replicerede at han sætter virkelig stor pris på TAT og er glad for at høre at der er grundlag for at fortsætte de næste tre år også.

Der var ikke flere der ønskede ordet.

**Dirigenten konstaterede, at beretningen var enstemmigt godkendt.**

## **7. Regnskab for 2015, 2016 og 2017**

Kassereren, Susanne Winkler Hansen, præsenterede regnskaberne.

Medlemsudvikling

Resultaterne er forskellige de tre år, hvilket skyldes at der har skullet løftes meget forskellige udfordringer og opgaver, som større personaleændringer i sekretariatet, kontorflytning, samt større faglige udfordringer, der har krævet ekstraudgifter til advokathjælp.

2015 var præget af ekstraordinære udgifter til faglig hjælp, herunder advokatbistand i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser. Og der kom en uforudset skat på kursgevinster, der ikke var taget højde for i de foregående år.

2016 synliggør at personaleudgifterne er påvirket af skiftende 'besætninger'

2017 bød igen på ekstraordinære udgifter til faglig bistand til medlemmer, dels som følge af anden bølge af udflytninger, dels krævende enkeltsager, der krævede brug af advokatressurser. HB har bevidst valgt at foretage nogle dispositioner, der gik udover budgettet, bl.a. til arbejde med opdatering af it ved flytning af kontorer fra CS til FTFA, samt opnormering af sekretariatet. Man kunne i stedet have revideret budgettet midtvejs i året, det har HB fravalgt.

Spørgsmål fra Peter Jørgensen om hvorfor der ikke er dato på revisorpåtegningen for 2017-regnskabet.

Susanne svarede at det er en fejl.

Der var ikke yderligere spørgsmål til regnskaberne.

### **Regnskaberne blev enstemmigt godkendt.**

## **8. Indkomne forslag**

Der var indkommet 4 forslag.

Dirigenten foreslog at 8 b (om kontingentøgning) blev behandlet sammen med pkt. 9 budget

Ingen ytrede sig imod. Pkt. 8b blev behandlet under dagsorden pkt. 9 - Budget

### **8a Forslag om årlig offentliggørelse af regnskab**

Forslaget var fremmet af Henrik Philip Jørgensen (HPJ) og bestyrelsen i lokalafdelingen ved Danmarks Statistik, og han fik ordet til en kort begrundelse af forslaget, fulgt op af formandens begrundelse for HB's indstilling, der takker for forslaget og støtter op om det med en mindre justering i formuleringen;

**TAT fra 2018 udarbejder årsrapport, regnskabet med budget vil derved blive offentligt.**

**Dirigenten satte derefter forslaget til afstemning og indstillingen blev enstemmig vedtaget**

### **8c Forslag om vedtægtsændringer**

Dirigenten gav ordet til næstformand Gert Nielsen, der præsenterede HB's indstillinger;

## **II Medlemskab**

**§ 7.** Udmeldelse af foreningen skal ske skriftligt til foreningens sekretariat med mindst 3 måneders varsel til en måneds udgang, dog ikke ved overgang til pension, hvor udmeldelse kan ske med virkning fra det tidspunkt, hvor overgang finder sted.

*Stk. 2.* Ved overgang til en anden stilling, der ikke er omfattet af foreningens forhandlingsret, kan udmeldelse ske med virkning fra det tidspunkt, hvor overgang finder sted.



Nyt

Stk. 3. Ved overgang til pension, er det muligt efter anmodning til foreningens sekretariat at blive overflyttet til TAT's seniorafdeling med virkning fra det tidspunkt overgang til pension finder sted.

## **XVI - Kontingent**

**§ 48.** Kontingentet fastsættes af delegeretmødet som et månedligt beløb, svarende til indeks 100.

Nyt

Stk. 2. Hovedbestyrelsen bemyndiges i helt ekstraordinære situationer til at fastsætte et ændret kontingent for en periode eller frem til næste delegeretmøde.

Stk. 3. For hvert fulde 3 points udsving i nettoprisindekset udover 100 kan hovedbestyrelsen beslutte at regulere kontingentet med 3 % med virkning fra en 1. april eller 1. oktober. Beløbet afrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Nyt

Stk. 4. For ledige er kontingentet det halve af det ordinære fuldtidskontingent.

Stk. 5. For seniorafdelingens vedkommende kan delegeretmødet fastsætte et beløb, der for hvert medlem i afdelingen, skal betales i administrationsgebyr til foreningen.

Stk. 6. Æresmedlemmer er kontingentfrie.

## **XVIII Ikrafttræden**

**§ 55.** Disse vedtægter trådte i kraft umiddelbart efter vedtagelsen på delegeretmøde den 13. april 2000 og er efterfølgende ændret på de delegeretmøder 8. april 2003, 27. april 2006, 9. maj 2007, 25. marts 2009, 22. marts 2012, og 26. marts 2015 og 19. april 2018.

**Dirigenten gav ordet frit og hvert forslag blev behandlet for sig.**

Til § 7 havde Pia Elgaard Petersen et opklarende spørgsmål; Er det medlemmet selv, der skal henvende sig til TAT's sekretariat? Det svarede Gert Nielsen bekræftende på.

**Da der ikke var flere spørgsmål, blev indstillingen fra HB sat til afstemning. Indstillingen blev enstemmigt vedtaget.**

Til § 48 nyt stk 2;

Henrik Philip Jørgensen understregede at HB's bemyndigelse gælder i helt ekstraordinære situationer, som f.eks. en solidarisk strejkekontingent ved OK18.

Dirigenten gjorde, som tidligere sekretariatschef i SKAF, opmærksom på det forhold at tjenestemandorganisationer deltager i beslutningen om konflikt, men kan ikke selv strejke.

§48 nyt stk 4 – Ingen spørgsmål eller kommentarer

**HB's indstilling til ny § 48 blev sat til afstemning og blev enstemmigt vedtaget**

## **8d Seniorafdelingens betaling af administrationsgebyr.**

I medhold af vedtægternes § 48, stk. 3 indstiller hovedbestyrelsen efter dialog med seniorafdelingen, at der årligt betales 9 kr. pr. medlem i administrationsgebyr. Opgøres pr. 1. januar

Lars Bonde Eriksen begrundede forslaget og formanden for Seniorerne, Kurt Langeskov bakkede op om forslaget og takkede for den hjælp der ydes fra sekretariatet.

**HB's indstilling blev sat til afstemning og enstemmigt vedtaget.**

## **9. Budget for årene 2018-2021, samt 8 b Forslag om kontingentstigning**

Kasserer Susanne Winkler Hansen præsenterede HB's indstilling til budget for de kommende tre år. Budgettet bygger på de forudsætninger at den foreslåede kontingentstigning vedtages, samt en øgning i medlemstal.

'Bistandsfonden', etableret til at dække ekstraordinære udgifter til juridisk bistand til medlemmerne, står i dag som et passiv, og udgifter til advokatbistand føres i driftsregnskabet. Bistandsfonden tænkes derfor at indtægtsføres for at disse penge indgår i driftsregnskabet.

Dirigenten gav ordet frit.

Henrik Philip Jørgensen foreslog at satsen for tilskud til lokalafdelingerne øges fra 50 til 75 kroner pr medlem.

Lars Bonde Eriksen støttede op om forslaget, blot med den tilføjelse at det bør ske fra 2019 idet tilskuddene for indeværende år for de flestes vedkommende allerede er udbetalt.

Henrik Philip spurgte derudover ind til en af udgiftsposterne, som Lars oplyste at gælder uddannelse til TAT-tillidsvalgte gennem FTF

Da der ikke var flere spørgsmål eller kommentarer til budgettet, fik formanden ordet til begrundelse af HB's forslag om kontingentstigning.

Foreningen har gennem mange år genereret overskud, og de foregående hovedbestyrelser har i det lys ikke ønsket at hæve kontingentet, hellere ikke den årlige prisvækst/-regulering som HB er bemyndiget til i vedtægterne. Nu er situationen at der skal laves ekstra indsats for at vinde nye medlemmer, der skal skrues op for aktiviteter og medlemmerne skal have den nødvendige service og faglige hjælp når deres situation kræver det. Indstillingen fra HB er således;

**Det indstilles, at kontingentet (i nutidskroner) hæves med kr. 25 pr md. pr. august 2018 og 25 kr. pr. januar 2019, for aktive medlemmer.**

**Kontingentstigning i januar 2019 foretages med "opsparede" reguleringer. Herefter regnes januar 2019 som indeks 100 og mulige reguleringer registreres hvert år i marts og august og fremgår af årsrapport.**

Dirigenten gav derefter ordet frit.

Jens Flø påpegede at en kontingentforhøjelse ikke gør det nemmere at fastholde medlemmer

Peter Jørgensen opfordrede hovedbestyrelsen til, for fremtiden, at anvende de bemyndigelser man har.

Kurt Langeskov understregede, at den reelle kontingentstigning for det enkelte medlem er noget lavere på grund af skattefradraget

Lone Egstrup lagde vægt på at det for nogle år siden ville have været svært at anbefale en stigning, men at der nu sker meget i foreningen, mange nye aktiviteter og initiativer, og at hun derfor kan anbefale at gå ind for indstillingen.

Pia Elgaard Petersen understregede at det ikke er nemt at rekruttere medlemmer, en kontingentstigning gør det ikke nemmere. Der skal flere aktiviteter til i arbejdet med at fastholde medlemmerne.

Henrik Philip Jørgensen fremhævede det nye tilbud som er på vej til medlemmerne – tilbud om feriehuse i Spanien og Ebeltoft. Et godt tilbud.

Lars Bonde Eriksen fulgte op med lidt yderligere information om anvendelse af formuen i Interesseforeningen/TJM – hvor mange af TAT's medlemmer er forsikrede. 10% årligt kan anvendes til aktiviteter. Derudover har HB valgt at anvende noget af formuen til indkøb af feriehuse til rimelig udlejning til medlemmerne – en anvendelse af opsparede midler til gavn for medlemmerne.

Da der ikke var yderligere spørgsmål eller kommentarer satte dirigenten punkterne om budget og kontingentstigning til afstemning samlet.

**Indstillingen fra HB til budget for årene 2019 – 2021 og kontingentstigning blev vedtaget.**

## **10 Valg**

### **10.a Valg af formand**

Gert Nielsen begrundede HB's indstilling til genvalg af Lars Bonde Eriksen

**Dirigenten konstaterede at Lars Bonde Eriksen er genvalgt som formand for foreningen for 3 år**

### **10 b Valg af næstformand**

Lars Bonde Eriksen begrundede HB's indstilling til genvalg af Gert Nielsen

**Dirigenten konstaterede at Gert Nielsen er genvalgt som næstformand for foreningen for 3 år**

### **10 c Valg af kasserer**

Lars Bonde Eriksen begrundede HB's indstilling til genvalg af Susanne Winkler Hansen

**Dirigenten konstaterede at Susanne Winkler Hansen er genvalgt som foreningens kasserer for 3 år**

#### **10 d. Valg af hovedbestyrelsesmedlemmer og suppleanter**

Dirigenten henviser til at der foreligger en indstilling fra HB på 5 navne, hvoraf en ikke ønsker fast plads i hovedbestyrelsen og foreslår derfor at valget foretages samlet.

**Efter bifald konstaterer dirigenten følgende som valgt til hovedbestyrelsen for 3 år**

Kim Clausen  
Richard Hanlov  
Sandra Trasborg Hansen  
Claus Seierup Jensen  
Lars Rasmussen er valgt til suppleant for 3 år

Lars Bonde Eriksen fik ordet og takkede de medlemmer der nu træder ud af hovedbestyrelsen efter lang og solid indsats for TAT; Knud Erik Krøjer Hansen, Janne Lundager, Lars Rasmussen.

Og tillykke til den nyvalgte hovedbestyrelse!

#### **10 e. Valg af 2 revisorer**

Dirigenten konstaterer at 2 af de tidligere opstillede kandidater har trukket deres kandidatur og der er derfor 2 opstillede kandidater; Janne Lundager og Birgit E.Gohs-Jensen.

**Dirigenten konstaterer at de to er valgt som foreningens revisorer for 3 år**

**10 f. Dirigenten konstaterer også at der ikke er kandidater til posten som revisorsuppleant og anbefaler at man arbejder med det til næste delegeretmøde.**

#### **11. Mødets afslutning**

Formand Lars Bonde Eriksen takkede de delegerede for et godt møde og en rettede en særlig tak til Mariann Skovgaard for at lede os gennem mødet på bedste maner.

  
Mariann Skovgaard

Dirigent

  
Lars Bonde Eriksen

Formand