

Udlicitering af rengøring

Guide om udlicitering
på rengøringsområdet



Indhold

Forord	3
Hvad taler vi om? Hvad kan jeg gøre?	5
5 trin mod en udlicitering	6
Trin 1: Kommunen vil undersøge udbud	7
Er der gode argumenter mod en udlicitering?	7
Koordiner jeres indsats og brug MED-udvalgene	8
Giv 'procedureretningslinjerne' et tjek	8
Hvad skal jeg sige i MED?	8
Hvorfor skal jeg deltage i MED-mødet?	10
Har jeg andre muligheder for at få indflydelse?	10
Trin 2: Kommunen beslutter, rengøringen skal i udbud	11
Hvordan vil kommunen sikre et ordentligt udbudsmateriale?	11
Vil kommunen afgive et kontrolbud?	12
Kan vi få den plads i udbudsgruppen?	12
Kan vi være med til at lave et kontrolbud?	12
Kan jeg få den fornødne tid som tillidsvalgt til at deltage i arbejdet?	12
Lidt mere om krav til kvalitet og rengøringsstandard [INSTA 800]	13
Lidt mere om virksomhedsoverdragelsesloven	13
Lidt mere om sikring af løn- og ansættelsesvilkår	14
Trin 3: Kommunen sender opgaven i udbud	15
Vær med til at lave kontrolbuddet	15
Lav et realistisk kontrolbud	15
Lidt mere om udvikling af service- og rengøringsområdet	16
Trin 4: Kommunen vælger vinderen af udbuddet	18
Kommunen udliciterer eller annullerer udbuddet	18
Jeres mulighed for indflydelse?	18
Trin 5: Kommunen overdrager opgaver og medarbejdere til vinderen	19
Kontrolbuddet har vundet – hvad nu?	19
Hold fokus på arbejdsmiljøet	19
En privat virksomhed har vundet – hvad nu?	20
Efter udliciteringen	21
Hjælp fra din faglige organisation	21

Forord

Kost- og Servicesektoren vil med denne guide give dig, der er tillidsrepræsentant eller medarbejder på rengøringsområdet nogle redskaber til at arbejde med udlicitering.

Det er afgørende, at vi fra starten tvinger politikerne og ledelsen til at indtænke alle konsekvenser af en udlicitering.

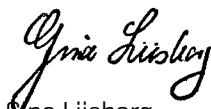
Erfaringen er, at udlicitering ofte går galt, specielt fordi kvaliteten af rengøringen ikke er tilfredsstillende.

I guiden finder du svar på, hvad udlicitering betyder for dig og dine kolleger. Går jeg ned i løn? Får jeg nye arbejdsopgaver og ændrede arbejdstider? Er det kun en spareøvelse uden fokus på kvalitet? Og hvad med arbejdsmiljøet?

Kost- og Servicesektoren i FOA støtter dig i arbejdet med at sikre gode arbejdspladser, også når udlicitering kommer på tale. Vi arbejder for anstændige løn- og arbejdsvilkår og et arbejdsmiljø, der støtter op om, at du kan levere et godt stykke arbejde.

Vi håber, at denne guide er en hjælp, og at du husker, at du altid kan finde hjælp i din lokale FOA-afdeling, hvis kommunen eller regionen vil udlicitere.

Venlig hilsen



Gina Liisborg
Sektorformand
Kost- og Servicesektoren



Hvad taler vi om? Hvad kan jeg gøre?

Et udbud er, når en kommune eller en region inviterer private virksomheder til at give tilbud på, hvad det vil koste dem at løse en opgave. Det kan for eksempel være rengøring på skolerne.

Kravene til rengøringsopgaven bliver af kommunen/regionen beskrevet i et udbudsmateriale.

Hvis kommunen eller regionen vælger et af tilbuddene på rengøringsopgaven, indgår de og virksomheden en kontrakt om udlisitering af opgaven. Så overgår opgaven til en privat arbejdsgiver.

Virksomheden løser opgaven i en kontraktperiode, for eksempel 4 år. Når kontrakten udløber, kan opgaven blive 'hjemtaget' eller udbudt igen.

En udlisitering kan ændre løn og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljøet og kvaliteten af arbejdet. Det kan desværre også ende med, at medarbejderne bliver fyret.

Du kan bruge jeres MED-aftale og TR-aftalen til at få indflydelse og prøve at påvirke beslutningerne om udbud. Du kan også hente hjælp i arbejdsmiljøloven. Og du kan påvirke beslutningerne af mere uformelle

veje, for eksempel ved lave alliancer med brugergrupper og politikere.

Her kan du læse mere om, hvordan du kan få indflydelse. Jo tidligere du sætter ind, jo større indflydelse kan du få.

Du kan som medarbejder læse mere om udbud og udlisitering på:
www.kortlink.dk/hs6r

Du kan som tillidsrepræsentant læse mere om udbud og udlisitering på TillidsZonen. Her kan du blandt andet finde en ordbog med forklaringer på alle begreberne.

Nu er den gal igen!

Birthe er tillidsrepræsentant på centralsygehuset. For 2 år siden var der krise i regionen. Budgetterne kunne ikke holde. Politikerne besluttede at spare på rengøringen. "Det var jo ikke en strategisk ydelse for regionen", sagde de.

Kontrakten gik til United Service, som samtidig overtog alle de nuværende ansatte, sådan som regionen havde krævet i udbudsmaterialet. Men allerede på informationsmødet 1 uge før overdragelsen fik medarbejderne at vide, at der ville ske rationaliseringer og indskrænkninger.

På centralsygehuset betød det afsked med 10 af de 30 kolleger, Birthe havde haft. For dem, der blev tilbage betød det deltid og ændrede arbejdstider samt højere arbejdstempo efter en ny opmåling.

Blot 6 måneder efter overdragelsen kom så skandalen. Et intensiv-afsnit på børneafdelingen fortalte i Detektor om snavs i kuvøserne og støvbolde i hjørnerne. En grundig gennemgang af hele sygehuset viste derefter, at rengøringsstandarder slet ikke levede op til kravene i kontrakten.

I første omgang fik firmaet hurtigt rettet op. Men blot 1 måned efter var den gal igen. Og denne gang endte problemerne med en opsigelse af kontrakten. Herefter kom alle medarbejderne tilbage til regionen.

Men nu er der igen tale om udbud. Birthe kan næste ikke klare at skulle igennem det hele én gang til. Hvad gør Birthe nu?



5 trin mod en udlicitering

Vi har opdelt en udlicitering i 5 trin. Find det trin, der passer bedst til jeres aktuelle situation. Under hvert trin får I råd om, hvad I kan gøre.

Et udbud tager tid. Der kan gå et år eller mere fra politikerne begynder at tale om udlicitering til kontrakten er på plads.

For hver beslutning er der opgaver for dig og de øvrige tillidsvalgte.

Undervejs træffer kommunen eller regionen 5 store beslutninger. De kan ende med, at medarbejderne bliver overdraget til en privat virksomhed.

5 trin i arbejdsprocessen ved udlicitering

Trin	Beslutninger	Handlinger
1	Kommunen vil undersøge udbud	Kommunen undersøger 'udbudspotentialet'
2	Kommunen beslutter, rengøringen skal i udbud	Kommunen forbereder udbuddet, laver blandt andet udbudsmateriale
3	Kommunen sender opgaven i udbud	Private kan byde på opgaven, kommunen kan lave kontrolbud
4	Kommunen vælger vinderen af udbuddet	Kommunen forbereder virksomheds-overdragelse
5	Kommunen overdrager opgaver og medarbejdere til vinderen	Medarbejderne løser opgaven for den private virksomhed [kontraktperioden]

NB: I hvert afsnit skriver vi om 'kommunen', som udbyder en rengøringsopgave. Der kunne lige så godt have stået 'regionen'.

Trin 1: Kommunen vil undersøge udbud

Første trin mod en udlisitering er, at kommunen undersøger, om det kan betale sig at sende rengøringen i udbud. Vi giver gode råd om, hvad I skal sige, og hvordan I kan deltage på dette trin. I kan komme med argumenter mod udlisitering. I kan deltage ved at bruge jeres MED-aftale.

Er der gode argumenter mod en udlisitering?

Er forvaltningen ved at forberede et forslag til kommunalbestyrelsen eller et politisk udvalg om at se nærmere på 'konkurrenceudsættelse' af rengøringsopgaven?

Du skal fra starten presse på, for at kommunen også overvejer alternative muligheder.

Hvordan 'sælger' de udlisitering? Siger de for eksempel, at de private er mere 'innovative' og kan løse opgaverne mere effektivt, uden at det går ud over kvaliteten? Vores erfaringer er, at pris og kvalitet følges ad, også når det gælder rengøring.

Du kan bruge (mindst) 5 gode argumenter mod udlisitering af rengøring:

- 1. Udbud af rengøring er ofte en ren spareøvelse**
Når private firmaer skal løse opgaven til en lav pris og stadig tjene penge på det, går det som

regel ud over medarbejderne og borgerne. Eksempelvis viste det sig i Aarhus, at skolerengøringen blev så dårlig efter en udlisitering, at mange skoler måtte finde penge på deres eget budget for at kunne opsiges kontrakten og tage opgaven tilbage igen.

- 2. Private kan ikke automatisk gøre rent 30 % hurtigere end en offentlig virksomhed**

Arbejdstakt 130 i den private rengøringsoverenskomst betyder ikke automatisk, at de private virksomheder er 30 % mere effektive og dermed billigere. Arbejdstakten er et redskab til opmåling, som kun er relevant i nogle bestemte situationer. I andre tilfælde vil der være andre faktorer, som spiller ind. Uanset hvordan opgaven er opmålt, skal alle arbejdsgivere – private som offentlige – tage konkret stilling til, hvordan opgaverne skal kunne løses, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Og så det rent faktisk er muligt at løse opgaven.

- 3. Kontrol og opfølgning er dyre ekstraudgifter**

Mange kommuner oplever, at de hele tiden skal kontrollere rengøringskvaliteten og håndtere klager fra borgerne efter en udlisitering. Det koster dyrt at overlade

ansvaret for opgaven og dermed ledelsesretten til en leverandør. De skal så at sige erstatte deres ret til at lede arbejdet med deres ret til at kontrollere resultaterne. Det er ikke rigtigt, at de har brug for lige så meget kontrol, hvis kommunen selv løser opgaven. Her kan de nemlig bruge deres ledelses- og instruktionsret direkte.

- 4. Pas på dumpingtilbud med brug af underleverandører**

Forenede Service har eksempelvis ved flere lejligheder anvendt underleverandører, som har svindlet med både arbejdsforhold, skat og moms og lønningerne. På den måde fremmer udlisitering netop på rengøringsområdet ofte social dumping, også selvom kontraktleveranten har ordnede forhold og overenskomst. I Helsingør Kommune gik det helt galt, og der er nu faldet dom i en sag mod én af underleverandørerne for bedrageri og sort arbejde.

- 5. Udlisitering ødelægger sammenhængen med andre opgaver**

Rengøringsopgaven kan ofte kombineres med andre opgaver. På et sygehus kan serviceassistenten kombinere rengøringsopgaver med andre serviceopgaver. Hermed bliver hele

arbejdsdagen udnyttet effektivt og uden ensidige arbejdsopgaver og øget risiko for nedslidning. Samtidig får sygehuset en fleksibel arbejdskraft, der kan gå ind og støtte de andre faggrupper, når det brænder på. Den fleksibilitet og sammenhængskraft er nærmest umulig at få, hvis sygehuset udliciterer rengøringen og deler ansvaret for opgaverne mellem sygehuset og leverandøren.

Læs mere: 10 argumenter mod udlicitering – søg via www.foa.dk/forbund/publikationer

Koordiner jeres indsats og brug MED-udvalgene

Det er klogt at koordinere indsatsen med arbejdspladsens øvrige tillidsvalgte, jeres repræsentanter i de øverste MED og din lokale FOA-afdeling. Alle har nemlig en rolle at spille, når det handler om udlicitering.

En undersøgelse om udbud kan få store konsekvenser for jer, hvis den fører til en beslutning om at udlicitere. Derfor skal forvaltningen inddrage MED på rette niveau allerede nu. Henvis til MED-rammeaftalens § 7.

‘Rette niveau’ er det niveau, hvor beslutningen bliver taget. Hvis det er forvaltningschefen, der tager beslutningen, er det i forvaltnings-MED. Hvis det er direktionen, er det i MED-hovedudvalget. Hvis politikerne beder om undersøgelsen, skal de også inddrage MED-hovedudvalget først.

Hvis politikerne eller forvaltningen har truffet beslutningen om at undersøge udbud uden at inddrage MED på rette niveau, skal I give lederen ‘det gule kort’.

MED skal inddrages tids nok til, at medarbejdernes input kan få betydning for beslutningen. Repræsentanterne i MED-hovedudvalget eller områdeudvalget skal også kunne nå at inddrage jer, som arbejder med de opgaver, som kan komme i udbud. Det gælder også selvom, de endnu ikke har besluttet sig for præcis hvilke opgaver, der skal i udbud.

Giv ‘procedureretningslinjerne’ et tjek

MED-hovedudvalgets procedureretningslinjer for større omstillinger – det lyder støvet, men er helt centralt. Her står, hvordan medarbejderne skal inddrages i et udbud. Både i MED og på andre måder.

Vi ser ind i mellem, at arbejdspladserne ikke bliver inddraget i drøftelserne. Som tillidsvalgt i MED-hoved- eller områdeudvalget skal du sikre, at alle berørte medarbejdere bliver en del af drøftelserne.

Er du tillidsvalgt på en arbejdsplads, gør du klogt i at få god kontakt til dine repræsentanter i MED-hovedudvalget. I får brug for hinanden undervejs i udbuddet.

Hvad skal jeg sige i MED?

I område- eller MED-hovedudvalget kan I møde chefer, som mener, at private kan levere det samme for færre midler.

Spørg, hvordan cheferne forestiller sig, at I kan øge tempoet, uden at det går ud over arbejdsmiljøet og kvaliteten.

Giv eksempler på, at udlicitering har givet elendig service, dårlige arbejdsvilkår. Hvordan vil kommunen undgå det? Læs mere i 10 argu-

menter mod udlicitering eller spørg efter flere eksempler i din lokale FOA-afdeling, der også kan hente hjælp i forbundet, hvis det bliver nødvendigt.

I kan også møde politikere eller chefer, som mener, at de private er mere ‘innovative’ og derfor kan lave mere for mindre, uden at det går ud over medarbejderne.

Bed om eksempler, som viser, at private er bedre til innovation på netop jeres område. Er der dokumentation for en positiv effekt af de eksempler, de henter frem?

Gå i offensiven fra starten. I er selv de største eksperter på de opgaver, som I løser i dag. Udnyt jeres viden.

Måske har I idéer til, hvordan I kunne løse jeres arbejde smartere? Hvordan I kunne arbejde sammen om opgaverne på en ny og mere effektiv måde? Hvad kunne I få ud af at sammentænke rengøring med andre opgaver og samtidig se på den samlede effekt af en god rengøring? Hvad spilder I tiden på i dag?

Tal med de andre faggrupper på arbejdspladsen om fordele og ulemper ved at ændre på rengøringsopgaven: Bliver sygefraværet lavere på plejecentret, hvis der bliver gjort bedre rent? Bliver de ældre dårligere, hvis standarden bliver dårligere?

I kan inddrage jeres leder eller få jeres repræsentanter i område- eller MED-hovedudvalget til at præsentere idéerne som alternativer til et udbud. Eller som et argument for, at kommunen i det mindste laver et kontrolbud (se mere i næste afsnit).



Jeres lokale FOA-afdeling kan hjælpe med forberedelsen!

Som tillidsvalgt eller medarbejder på rengøringsområdet bør du sikre dig, at repræsentanterne i MED-hovedudvalget ved, at de skal inddrage dig og dine kolleger.

Få repræsentanterne i forvaltnings- eller MED-hovedudvalget til at foreslå, at I nedsætter en projektgruppe med medarbejderrepræsentanter, som kan følge hele processen i detaljer. Arbejdsgiverne er kun forpligtet til at inddrage MED-systemet, før

de tager den endelige beslutning om at starte et udbud (med mindre der er aftalt noget andet i jeres procedureretningslinjer). Men medarbejderne bør kvalificere beslutningerne og give input undervejs. Og god inddragelse er med til at sikre en gen-

Skolerengøring er ikke kun rengøring

Skolerengøring omfatter også ofte hovedrengøring i ferierne, måske vinduespudsning og gardinvedligeholdelse. Måske hjælper I også med kaffe til lærerne og med at stille skolemælken frem? Og nogle gange er det måske

godt med en ekstra voksen på gangene til at holde opsyn med lokaler og inventar? Det er forbløffende, hvor mange gange den slags opgaver bliver 'glemt' i et udbud!

nemsigtig og retfærdig proces, som i sidste ende er en klar fordel for arbejdsgiverne.

I kan selv deltage i MED-mødet. Gør repræsentanterne i område- eller MED-hovedudvalget opmærksom på, at jeres tillidsrepræsentant eller en medarbejder fra området kan deltage på deres møde, når udbuddet skal drøftes. Det står i MED-rammeaftalens § 7, stk. 6.

Hvorfor skal jeg deltage i MED-mødet?

Der er 2 gode grunde til, at område- eller MED-hovedudvalget skal inddrage jer fra området.

For det første sikrer inddragelsen, at I er på omdrejningshøjde med situationen og ved, hvad der bliver sagt om jeres fremtid. Det er med til at sikre, at det psykiske arbejdsmiljø er i orden, selvom usikkerheden er stor.

For det andet sikrer inddragelsen, at repræsentanterne i MED-hovedudvalget har detaljeret viden om opgaverne, når de skal drøfte udbuddet med forvaltningscheferne. Du kan fortælle, hvordan I arbejder, om alle de opgaver I løser, effektiviseringer I allerede har været igennem, samarbejdet med andre ansatte, per-

sonalets engagement, forholdet til borgerne og så videre.

Har jeg andre muligheder for at få indflydelse?

Jeres lokale FOA-afdeling eller afdelingsformand kan også gå mere politisk til værks. De kan holde kaffemøder med lokale politikere, indgå alliancer med borgergrupper, interesseorganisationer som patientforeninger eller andre faggrupper. For måske er både borgerne og de andre ansatte på arbejdspladsen bekymrede for den rengøringsstandard, private firmaer kan levere, hvis de også skal tjene penge på opgaven?

Du kan også selv være en del af det politiske arbejde. Du kan for eksempel skrive læserbreve om sagen til den lokale presse eller engagere dine kolleger til at møde op til byrådsmøderne. Ligesom du og dine kolleger er de bedste til at klæde den lokale FOA-afdeling og formanden på, inden kontakten til politikerne.

Nogle gange kan det også være en god idé, at jeres lokale FOA-afdeling hjælper med at lave et møde mellem jer og politikere eller brugere. Det kan for eksempel arrangeres sådan, at den lokale FOA-afdeling stiller lokaler og praktisk bistand til

rådighed, men at det er jer selv som medarbejdergruppe, der beder om et møde med borgmester, kommunalpolitikere – eller måske med skolebestyrelsen?

Du har både en ret og en pligt til at ytre dig om de forhold, du har fået kendskab til som offentligt ansat. Men du skal naturligvis gøre det med omtanke. Du skal først og fremmest overholde din tavshedspligt og udtale dig sandt og loyalt. Det gælder både i et læserbrev og på et møde med politikerne.

I pjecen: Sig det højt – gør det fagligt – søg via www.foa.dk/forbund/publikationer, kan du læse mere om din ytringsfrihed, din tavshedspligt, og om hvordan du undgår at komme i klemme.

Beskidte toiletter på skolen er en god historie i lokalpressen

Selv de landsdækkende medier har lavet historier om snavs på skolerne som følge af besparelser efter en udlisitering.

Skolelærere, pædagoger og ikke mindst forældrerepræsentanter vil ofte bakke op om en kritik af dårlig rengøring.



Trin 2: Kommunen beslutter, rengøringen skal i udbud

Den endelige beslutning om at sende rengøringsopgaven i udbud er politisk. Den skal drøftes forud for beslutningen på rette niveau i MED (se trin 1). Hvis politikerne beslutter at sende rengøringsopgaven i udbud, står kommunen i trin 2 foran et omfattende arbejde. Her er nogle af de spørgsmål, I kan rejse undervejs i arbejdet.

Hvordan vil kommunen sikre et ordentligt udbudsmateriale?

Efter politikerne har besluttet at udbyde en opgave, nedsætter forvaltningen typisk en udbudsgruppe, som skal lave det såkaldte 'udbudsmateriale'. Udbudsmaterialet er en slags salgsmateriale for opgaven. Det beskriver den opgave, som private virksomheder kan byde på.

Fakta

Fortjeneste til tilbudsgiver?

På rengøringsområdet er det helt almindeligt, at de private tilbudsgivere kalkulerer med, at deres fortjeneste først og fremmest skal komme ved at løse ekstraopgaver. Hvis vigtige opgaver eller arbejdsmiljøkrav ikke er beskrevet ordentligt, vil kommunen få en ekstraregning.

Udbudsmaterialet beskriver alle kravene til opgaven og til arbejdet – for eksempel også krav til medarbejdernes uddannelsesniveau og krav til løn- og ansættelsesvilkår.

Beskrivelsen skal være gennemtænkt og præcis. Virksomheder tager sig betalt for alt, der ikke er beskrevet i udbudsmaterialet.

Vil kommunen afgive et kontrolbud?

Et kontrolbud er kommunens bud på, hvad det vil koste at løse opgaven selv. Hvis kommunen leder efter den bedste løsning til den bedste pris, bør kommunen altid tjekke, om den bedste løsning er kommunens egen.

Mange kommuner sammenligner de private bud på opgaven med arbejdspladsens nuværende omkostninger, en såkaldt kontrolberegning. Men det er at sammenligne pærer og bananer, fordi de private byder på opgaven, som den er beskrevet i udbudsmaterialet og ikke som den bliver udført i dag. Et kontrolbud forholder sig derimod til udbudsmaterialet på lige fod med de private virksomheder.

Kan vi få den plads i udbudsgruppen?

Det er i udbudsmaterialet, at I kan sikre medarbejderne ordentlige arbejdsvilkår og borgerne en god kvalitet, hvis arbejdsopgaverne udlíciteres.

Pres på via MED for at få en plads i udbudsgruppen. Sidder du ikke selv i område- eller MED-hovedudvalget, skal du gøre jeres repræsentanter opmærksomme på behovet. Kommunen kan ikke beskrive opgaverne ordentligt uden medarbejdernes viden om opgaverne i hverdagen.

I kan for eksempel sikre, at udbudsmaterialet stiller krav til rengøringsmidler og til kompetencer hos medarbejderne. Det er også her, I kan beskrive relationer til borgerne eller de kolleger i kommunen, som er afhængige af jeres arbejde. Det kan fx være vigtigt for andre aktiviteter på plejecentret, hvornår der bliver gjort rent. Og vigtigt for skolen, hvornår der vil være en ekstra voksen til stede.

Kan vi være med til at lave et kontrolbud?

Det er også vigtigt, at I er med til at lave kontrolbuddet.

Det er i MED-hoved- eller områdeudvalget, at I kan drøfte, om der skal være et kontrolbud. Tag det op, hvis du sidder i udvalget – og tag det op med din repræsentant i udvalget, hvis du ikke selv er repræsenteret.

Sørg for, at I bliver repræsenteret i den arbejdsgruppe, der skal lave et eventuelt kontrolbud.

Den samme medarbejder kan godt både være med til at lave udbudsmaterialet og kontrolbuddet. Men personer, der har lavet kontrolbuddet, må dog ikke være med til at vurdere de indkomne tilbud. Det er fastlagt i en bekendtgørelse og i en vejledning om kontrolbud.

Når I forhåbentlig bliver en del af arbejdsgruppen, skal jeres repræsentant klædes på med viden om arbejdsforholdene og det arbejde, I alle sammen leverer.

Kan jeg få den fornødne tid som tillidsvalgt til at deltage i arbejdet?

Du skal skabe tid til arbejdet med kravene i udbudsmaterialet. Tag eventuelt en lokal forhandling med din leder på arbejdspladsen.

Hvis ikke han eller hun kan tage beslutning om den slags, må du sende spørgsmålet om den nødvendige tid videre til jeres fællestillidsrepræsentant, som kan forhandle med chefen længere oppe i systemet.

Har I ikke en tillidsrepræsentant kan den lokale FOA-afdeling forhandle med kommunen.

Fakta

Gode råd til et fælles grundlag for udbudsmateriale og kontrolbud

Dokumenter arbejdet. Skriv alt ned fra tal, som beskriver jeres 'produktion' (hvor meget og med hvilken kvalitet), drift og økonomi til resultater af trivselsundersøgelser og arbejdspladsvurderinger.

Få styr på bemærkninger fra Arbejdstilsynet (som går i arv til en ny leverandør) og eventuelle særlige arbejdsmiljømæssige belastninger.

Beskriv, hvordan I samarbejder med andre, det kan være servicelederen på skolen, portøren på hospitalet eller andre faggrupper på plejecentret.

I bør også drøfte, hvad der hjælper jer til at yde en god service – og hvad der gør det svært.

Checkliste til udbudsmateriale om rengøring?

Her er nogle af de vigtigste spørgsmål, I skal stille til udbudsmaterialet. Få hjælp i din lokale FOA-afdeling for at konkretisere spørgsmålene og til at følge op på svarene:

	Spørgsmål
1	Er alle opgaver kommet med? Er der taget stilling til alle de opgaver, I løser i dag?
2	Er der krav til kvaliteten? Henviser kommunen til INSTA 800 (standard for rengøringskrav) eller bruger man krav til rengøringsfrekvenser og hyppighed?
3	Pris og kvalitet? Vælger kommunen leverandør ud fra både kvalitet og pris og ikke kun ud fra laveste pris?
4	Er der krav til miljø og arbejdsmiljø? Krav til indholdet af APV'en, krav til arbejdsmiljøorganisation, krav til fastholdelse og udvikling af medarbejderne m.m.?
5	Er løn- og ansættelsesvilkår sikret i hele kontraktperioden? Sikring udover de vilkår, der følger af at overholde lovgivningen (virksomhedsoverdragelsesloven)
6	Vil de nuværende ansatte bevare arbejdet? Er der krav om at virksomhedsoverdragelsesloven altid vil gælde?

Lidt mere om krav til kvalitet og rengøringsstandard (INSTA 800)

INSTA 800 er en såkaldt funktionsstandard. Standarden stiller krav om et bestemt niveau for rengøring af et lokale og ikke om en bestemt arbejdsform eller arbejdstakt.

Hvis udbyderen bruger INSTA 800 er det lettere at beskrive og kontrollere krav til kvalitet frem for kun et krav til prisen. Modsat må leverandøren selv bestemme, hvordan de vil gøre rent.

Hvis I gør rent efter INSTA 800 betyder det i første omgang, at arbejdsopgaven vil afhænge af en konkret vurdering af rengøringsbehovet. I vurderingen indgår 2 ting: En fastlagt kvalitetsstandard til lokalet og dernæst en vurdering af, hvor lokalet ikke lever op til standarden – det vil sige, hvor der skal gøres rent. Det er rengøringsmedarbejderen, som i første omgang skal vurdere behovet

og tilpasse rengøringen derefter: Er der tale om en operationsstue, som lige er blevet brugt? Eller er der tale om en gang i den afdeling af biblioteket, som øjensynligt ikke er brugt siden sidst, der blev gjort rent? Man siger ofte, at rengøringspersonalet skal starte med at 'gøre rent med øjnene' og vurdere, hvad rengøringsbehovet er.

Ved en traditionel frekvensrengøring er der en direkte sammenhæng mellem areal, opgaver og arbejdstid. Der er mere eller mindre en facitliste mellem opgaven og den effektive arbejdstid – men dog kun for den del, der indgår i en almindelig opmåling.

Frekvensrengøring vil ofte give problemer med kvaliteten, hvis der ikke er taget hensyn til den aktuelle belastning, lokalernes stand, tilgængelighed m.m. – eller når der er forudsat et alt for højt arbejdstempo! Her skal ikke 'gøres rent med øjnene',

men laves lige meget hver gang, uanset hvor snavset der er.

Lidt mere om virksomheds- overdragelsesloven

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – eller virksomhedsoverdragelsesloven skal beskytte medarbejdere, der får en ny arbejdsgiver ved at deres arbejdsplads skifter ejer. Det kan blandt andet ske ved en udlicitering., og som hovedregel vil loven gælde, når det handler om rengøringsopgaver. I skal altid søge hjælp i jeres lokale FOA-afdeling, når der er tale om en virksomhedsoverdragelse!

Hvis medarbejderne bliver virksomhedsoverdraget vil de beholde alle deres nuværende løn og ansættelsesvilkår. Men dog kun på det nuværende niveau indtil det er muligt at opsige vilkårene. Det er typisk i resten af overenskomstperioden.

Nogle gange hævder private virksomheder, at der slet ikke er tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand, også selvom der er

Fakta**I skal sammen med jeres lokale FOA-afdeling arbejde for:**

- At virksomhedsoverdragelsesloven gælder, og at medarbejderne er sikret overdragelse på nuværende vilkår, så de ikke bliver sagt op på forhånd.
- At beskyttelsen udvides til at gælde hele kontraktperioden, sådan at de nuværende løn- og ansættelsesvilkår gælder i hele kontraktperioden.

overført medarbejdere til den nye arbejdsgiver. Hvis de har ret, gælder beskyttelsen af medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår ikke. Med mindre udbudsmaterialet slår fast, at medarbejderne skal være sikret, som om loven var gældende.

I kan også blive afskediget, selvom I er blevet overdraget, hvis 'blot' der er en anden saglig grund end selve overdragelsen. Eksempelvis hvis der bliver effektiviseret eller skåret ned i kvaliteten.

Anden gang kommunen udbyder opgaven, kan der opstå et særligt problem: Selvom virksomhedsoverdragelsesloven måske vil gælde, kan I alligevel blive afskediget forud for det nye udbud. Det er lovligt, alene hvis der er tvivl om, hvorvidt I vil kunne blive overdraget fra den nuværende leverandør til en ny leverandør.

Lidt mere om sikring af løn- og ansættelsesvilkår

Virksomhedsoverdragelsesloven beskytter de nuværende ansatte ved et udbud.

I kan også få kommunen til at følge ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i forbindelse med udbud. Det vil beskytte alle, som bliver ansat til at løse opgaver for kommunen hos de private leverandører.

I følger ILO-konvention 94 skal leverandørerne sikre løn- og ansættelsesvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der normalt gælder for arbejde af samme art – det vil sige ifølge de mest udbredte overenskomster på området. På rengøringsområdet vil det formodentlig sige den private overenskomst med 3F, men det kan afhænge af en konkret vurdering af opgaverne.

Arbejdsklausuler efter ILO-konvention 94 er samlet en dårligere beskyttelse end den, kommunen bør give de nuværende ansatte om uændrede løn- og ansættelsesvilkår. Så vidt muligt bør I derfor ikke 'nøjes' med de generelle krav til arbejdsklausuler.

Uanset hvad I får kommunen til at stille af krav, bør I også drøfte, hvordan kommunen eller regionen vil håndhæve kravene. Heldigvis er der efterhånden nogle gode eksempler på, at kommunerne rent faktisk gør noget for at sikre, at kravene bliver overholdt – men det er langt fra alle kommuner, som i dag gør en aktiv indsats. Spørg til aktuelle eksempler i jeres lokale FOA-afdeling!





Trin 3: Kommunen sender opgaven i udbud

Kommunen har lavet alt det forberedende arbejde. Udbudsmaterialet er skrevet, og nu offentliggør kommunen det med en frist for tilbud.

I bør nu have fokus på kontrolbuddet, hvis det er besluttet at lave et. Kontrolbuddet skal tage udgangspunkt i udbudsmaterialet og ikke de eksisterende opgaver.

Vær med til at lave kontrolbuddet

Kommunen nedsætter sædvanligvis en arbejdsgruppe, som laver kontrolbuddet. Typisk deltager lederrepræsentanter, en fra økonomiafde-

lingen, der kan regne på udgifterne og måske også en konsulent udefra.

Medarbejderne er typisk også repræsenteret i gruppen. Hvis ikke, bør I forhandle medinddragelse med ledelsen.

Lav et realistisk kontrolbud

Viser kontrolbuddet sig at være 'økonomisk mest fordelagtigt', vil kommunen normalt annullere udbuddet og fortsætte med selv at udføre arbejdet. Så skal arbejdet tage udgangspunkt i de arbejdsbeskrivelser, som står i kontrolbuddet.

Det kan betyde, at I skal omstrukturere, selvom kommunen beholder opgaven. Og det kan betyde nedskæringer på lige fod med en udlicitering.

Derfor er det helt centralt, at kontrolbuddet er realistisk. Kontrolbuddet skal ikke vinde opgaven for enhver pris. Gå ikke med til store besparelser, hvis ikke kontrolbuddet har konkrete anvisninger til, hvordan de skal findes. Ellers rammer besparelserne jer som en boomerang af øget tempo og dårligere kvalitet i arbejdet, når ændringerne træder i kraft.

Checkliste til kontrolbud på rengøringsområdet	
	Spørgsmål
1	Hvordan tilrettelægger vi arbejdet? Kan I selv tilrettelægge jeres arbejde i dagligdagen? Det giver ofte den mest effektive arbejdstilrettelæggelse, hvis medarbejderne som løser opgaven også selv tilrettelægger arbejdet. Kommunen kan måske spare en mellemløber, og I slipper for at bruge tid på opgaver, som ikke er strengt nødvendige.
2	Udnytter vi teknologi og kompetencer godt nok? Bruger I de maskiner, som kan lette arbejdet? Har I fået uddannelse i rengøringsteknikker? Kan I ændre på fordelingen af opgaverne og udnytte jeres kompetencer bedre? Hvem er gode til at nå loftet? Hvem er bedre til at tage de store flader? Ofte kan små ting gøre en stor forskel.
3	Skal vi kigge på prioritering og opmåling igen? Måske er det lang tid siden, området er blevet gennemgået fra bunden af. Der er måske ændret på belastningen af arealerne og kommunen har måske også lagt en ny prioritering ind i udbudsmaterialet. Den skal I tage fuld højde for. Det nytter ikke noget, hvis I synes, det ikke bliver godt nok ved at leve op til udbudsmaterialet. Det løb er kørt! Nu gælder det om at gøre det bedst muligt indenfor de rammer, der er lagt i udbuddet, hvis I vil være konkurrencedygtige som arbejdsplads.
4	Har vi fordele, de private ikke har? Der er måske nogle muligheder for at tænke på tværs af opgaverne på jeres arbejdsplads? Ofte vil en rengøringskontrakt med et privat firma begrænse mulighederne for at tænke på tværs af opgaverne på sygehuset eller i plejecentret. Hvordan er mulighederne for at løse rengøringsopgaver sammen med dem, der ikke er udbudt? Kan vi blive mere effektive ved at dele opgaverne på en ny måde? Måske vil en efter- eller videreuddannelse kunne øge mulighederne for at tænke tværfagligt og for at den samme medarbejder kan løse flere opgaver? Det kan være portør og rengøring på sygehuset eller køkken og rengøring på skole? Det er jer, som bestemmer, hvor langt I vil gå i den retning, og hvad I kan blive enige om. Men prøv i hvert fald at overveje mulighederne og snak med de andre personalegrupper om det.

hygiejneniveauet. Der er i perioden, ifølge udførte kvalitets- og hygiejnekontroller, også sket en forbedring af niveauet for disse. Det er med til at give dem en større faglig stolthed over deres arbejde. Der er meget, der tyder på, at disse forhold samtidig har forbedret medarbejdertilfredsheden.

Rengøringsarbejdet på Gentofte Hospital har været i en stærk udvikling de seneste år, og en af hjørneste-nene i det arbejde har været indførelsen af INSTA 800. FOA har samlet de gode erfaringer, som kan forklare, hvorfor resultaterne er bedre end på de andre hospitaler i regionen. I samarbejde med Gentofte Hospital er erfaringerne samlet i et idékatalog med 5 hovedpointer:

- **Gør rent med øjnene:** Medarbejderne skal have redskaber og faglighed til selv at kunne vurdere, hvor deres arbejdsindsats bruges bedst. Når medarbejderne træder ind i et rum, vurderes indsatsen ved at se, hvad det er, der skal gøres rent. Så drop de faste arbejdsplaner og gør medarbejderne i stand til at vurdere og beslutte, hvilken indsats der er nødvendig.
- **Det er o.k. at lave fejl:** Uanset hvor god man er, til det man laver, så overser man noget, eller laver en fejl. Kollegerne bruger hinanden til at finde fejl og mangler ved deres rengøring. De kontrollerer hinanden, men de opfatter det, de gør, som et redskab til at blive bedre.
- **Ledelsen i øjenhøjde:** På Gentofte Hospital udføres jævnligt kvalitetssikring, og serviceafdelingen måler om kvaliteten er god nok.

Lidt mere om udvikling af service- og rengøringsområdet

Her er 2 eksempler på, hvordan rengøringsområdet kan blive udviklet i eget regi som et alternativ til en udlisitering:

I Køge Kommune er man gået sammen med FOA om at sætte fokus på rengøring i pleje- og ældreboliger. Formålet er at bryde smitteveje og styrke medarbejderens faglighed og arbejdsforhold.

Det er sket ved at arbejde efter konceptet Ældre KVIK. Projektet inkluderede alle plejecentre i Køge Kommune. Ældre KVIK er en guide i god

rengøring i pleje- og ældreboliger for ledere og medarbejdere. Guiden er udviklet af Kost- og Servicesektoren i samarbejde med Dansk Standard. Konceptet bygger på indførelsen af de 2 standarder: INSTA 800 for Rengøringskvalitet og DS 2451-10 for Styring af infektionshygiejne.

De overordnede konklusioner på projektet er, at serviceassistenterne på området har fået en større fleksibilitet i tilrettelæggelsen og udførelsen af deres arbejde, fordi de er blevet uddannet i konceptet Ældre KVIK. De har bl.a. lært hvor og hvordan, der skal gøres rent, for at det lever op til de fastsatte krav til kvalitets- og

Det er en del af områdeledernes arbejde dagligt at kontrollere den rengøringskvalitet medarbejderne leverer. Medarbejderne møder deres leder mindst en gang om ugen. Og mødet mellem ledelse og medarbejder er mere ligeværdigt nu end før.

- **Rengøring er ikke noget alle kan:** På Gentofte Hospital skal man have en faglig kunnen for at gøre rent. Derfor er der også en omfattende introduktion og undervisning af alle medarbejdere. Herved får fagligheden i arbejdet betydning for den enkelte.
- **Giv medarbejderne faglig stolthed:** Giv medarbejderne mulighed for at være stolte af det, de laver. Giv dem redskaberne til at kunne blive eksperterne på hygiejne og rengøring. Giv dem modet til at bruge det i relation til øvrige kolleger.



Trin 4: Kommunen vælger vinderen af udbuddet

Fristen for at give tilbud på opgaven er udløbet. Nu skal kommunens udbudsgruppe åbne tilbuddene og finde deres bud på en vinder ud fra de tildelingskriterier, som kommunen har valgt i udbudsmaterialet.

Kommunen udliciterer eller annullerer udbuddet

Kommunalbestyrelsen vælger en vinder på baggrund af udbudsgruppens indstilling. Hvis de vælger kontrolbuddet, sker det i praksis ved, at kommunen annullerer udbuddet. Herefter vil kommunen følge den opgavebeskrivelse, der er indeholdt i kontrolbuddet.

Kommunen kan også annullere et udbud, selvom der ikke er et kontrolbud. Det skal være sagligt begrundet, for eksempel med frygt for leveringssikkerheden, kvaliteten eller arbejdsmiljøet. I det tilfælde fortsætter arbejdet som hidtil.

Jeres mulighed for indflydelse?

I mange tilfælde vil valget af leverandør være givet på forhånd ud fra tildelingskriterier og krav til leverandøren. Der er ret få muligheder for at ændre på beslutningerne i denne fase. Men der er stadig mulighed for at fravælge dårlige leverandører og tvivlsomme tilbud. Eksempelvis en urealistisk lav pris eller en usaglig beskrivelse af kvalitet og kvalitets sikring.

Medarbejderne kan være repræsenteret i udbudsgruppen. I de tilfælde vil I være med til at vurdere tilbuddene. Det er ikke rigtigt, at I på forhånd er afskåret fra at deltage. Hvis I bliver mødt med det argument, må I få hjælp i jeres lokale FOA-afdeling til at overbevise lederne om, at det ikke er rigtigt. Modsat har I ikke krav på at deltage.

Når kommunen skal vurdere de indkomne tilbud sker det naturligvis i fortrolighed. Der er helt klart privatøkonomiske interesser på spil, som kræver at nogle oplysninger bliver behandlet fortroligt. Som medarbejderrepræsentanter i en udbudsgruppe, som skal stå for denne vurdering, kan I derfor blive pålagt tavshedspligt.

Vær opmærksom på, at I alligevel kan søge rådgivning i jeres lokale FOA-afdeling på trods af pålæg om tavshedspligt. Ligesom kommunen kan inddrage deres eksterne udbudskonsulent, har I mulighed for at inddrage jeres rådgiver. Rådgiveren er dog pålagt samme tavshedspligt, og det er en god idé at informere kommunen om, at I søger rådgivning til jeres hvert som tillidsrepræsentant, fordi der skal træffes beslutninger med væsentlige konsekvenser for jeres kolleger.

Indstilling fra udbudsgruppen om valg af leverandør har netop væsentlige konsekvenser for de berørte medarbejdere. Kommunen kan derfor ikke komme udenom, at [konsekvenserne af] valg af leverandør skal drøftes i relevante MED-udvalg. Typisk i MED-hovedudvalget da indstillingen som regel skal videre til kommunalbestyrelsen. Drøftelsen i MED må eventuelt ske på et grundlag, hvor tilbuddene fremstår anonymt, men således at medarbejderrepræsentanterne alligevel har mulighed for at kvalificere beslutningsgrundlaget/indstillingen.



Trin 5: Kommunen overdrager opgaver og medarbejdere til vinderen

Nu er kursen lagt. Vinder kontrolbuddet, vil kommunen ændre den måde, I arbejder på, efter det der står i kontrolbuddet. Ellers bliver arbejdet udliceret fra den dato, som er angivet i kontrakten.

Kontrolbuddet har vundet – hvad nu?

Vinder kontrolbuddet er opgaven stadig på kommunale hænder. I er

fortsat kommunalt ansat. Men I vil skulle gennemføre ændringer i jeres arbejde og organisering. Det er sandsynligt, at nogle bliver opsagt eller må gå ned i tid.

Hold fokus på arbejdsmiljøet

Du og ledelsen kan gøre meget for at undgå, at arbejdsmiljøet ryger helt i bund. Gennemsigtighed, inddragelse og støtte er kodeordene. Læs mere

om 'at skabe gode forandringer' på Videncenter for arbejdsmiljø www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Forandringer.

Forsøg at forhandle lokale tiltag for at støtte medarbejderne. Brug TR-aftalens § 11 stk. 2, som giver ret til forhandling af lokale spørgsmål med din leder.

Du kan for eksempel foreslå tiltag, der sikrer gennemsigtige forløb og tid og rum til social støtte og kompetenceafklaring.

En privat virksomhed har vundet – hvad nu?

Nu skal jeres arbejde udliciteres. Det kan måske betyde, at I skal 'virksomhedsoverdrages'. I så fald vil I 'automatisk' overgå til ansættelse hos den virksomhed, som har vundet opgaven.

Vær opmærksom på, at virksomhedsoverdragelsesloven kun beskytter den enkelte medarbejders individuelle løn- og arbejdsvilkår. De private rengøringsvirksomheder har typisk overenskomst med 3F. Den

private overenskomst med 3F er ret forskellig fra FOAs overenskomst. Det betyder væsentlige ændringer for jer, hvis I skifter over til de løn- og ansættelsesvilkår, der følger af 3F's overenskomst med de private arbejdsgivere. Endnu værre kan det blive, hvis opgaven bliver overladt til en virksomhed uden en anerkendt overenskomst. Det kan typisk ske, hvis opgaven bliver givet videre til en underleverandør.

Den virksomhed, som skal overtage opgaver, vil ofte bede om 'tilpasningsforhandlinger' med de faglige organisationer om, hvordan medarbejderne kan overgå til den overenskomst, som resten af medarbejderne i virksomheden har. Under forhandlingerne skal parterne blive enige om, hvordan de overtagne medarbejdere skal kompenseres for de løn- og ansættelsesvilkår, som forringes, når de overgår til virksomhedens overenskomst. Det kunne være barns 2. sygedag eller seniorordning.

Vær også opmærksom på, at lovens krav ikke beskytter mod ændringer, der følger af andet end selve overdragelsen til en ny arbejdsgiver. De

ændringer, der kan komme på tale om ændret arbejdstid, ændret funktionstillæg som følge af nye arbejdsopgaver m.v., skal dog varsles med det varsel, der også ville gælde for ændringer i kommunen.

Endelig bør I være særligt opmærksomme på den beskyttelse af arbejdstempo og arbejdsvilkår, som også følger af virksomhedsoverdragelsesloven. Det betyder, at den nye arbejdsgiver ikke kan ændre på arbejdstid og arbejdstempo med henvisning til en ny opmåling efter reglerne i den private overenskomst. Ifølge en dom i arbejdsretten er de vilkår, der følger af overenskomsterne om opmåling og arbejdstakt også en del af de individuelle vilkår, som bliver fastholdt.

Fakta

Indflydelse og dialog

Arbejd for at nedskæringer sker ved frivillig afgang. Søg indflydelse gennem forhandling eller dialog med ledelsen.

Du kan også arbejde for en trykpolitik før udbuddet. Læs mere på TillidsZonen.

Fakta

Rettigheder og pligter

Kend jeres rettigheder og pligter ved virksomhedsoverdragelsen – se mere i afsnittet om udbuds krav. Og spørg altid i din lokale FOA-afdeling!





Efter udliciteringen

Nu er I privatansatte! Det betyder ændringer for både dig og dine kolleger.

Forvaltningsloven, herunder regler om høringspligt og aktindsigt, og de offentlige overenskomster og hovedaftalerne vil ikke længere dække jeres arbejdsplads. Men I vil sandsynligvis være beskyttet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Loven sikrer også specielt dig som tillidsvalgt med den beskyttelse mod firing, som du også havde før overdragelsen. Loven giver ikke garanti for, at du fortsat kan fungere som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Det vil afhænge

af virksomhedens størrelse, om virksomheden har en overenskomst, og om der i forvejen er valgt arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant.

Har virksomheden mere end 10 medarbejdere, skal I være dækket af en arbejdsmiljørepræsentant. Spørg din nye arbejdsgiver, hvordan arbejdsmiljøorganisationen ser ud.

Hjælp fra din faglige organisation

Hvis du stadig er medlem af FOA, er din lokale FOA-afdeling naturligvis stadig klar til at hjælpe dig som altid. Hvis du kommer til en virksomhed med overenskomst med 3F, kan I søge hjælp hos 3F efter overdragelsen og overveje medlemskab der.

Er der problemer, som du synes, kommunen som ansvarlig for opgaven skal gøre noget ved, er det også din fagforening, som kan gå til politikerne, forvaltningen eller til din nye arbejdsgiver. På den måde kommer du ikke i en 'loyalitetsklemme' mellem din nye arbejdsgiver, dine kolleger og kommunen.

Fakta

Tjek ansættelseskontrakt

Hvis du stadig er tillidsvalgt, er det en god idé at fortælle dine kolleger, at de skal tjekke deres ansættelseskontrakt for at se, om særligt aftalte vilkår er med.

Kommuner eller regioner kan hurtigt 'glemme' udliciterede medarbejdere. Også når kontrakten er ved at udløbe, og opgaven skal i udbud på ny. Men det er ikke kun første gang opgaven udbydes, at medarbejderne har brug for den sikring, virksomhedsoverdragelsesloven giver. Og det er ikke kun første gang, at der kan være usikkerhed om, hvorvidt loven gælder.

Specielt på rengøringsområdet er der en kedelig tendens til, at de pri-

vate virksomheder laver en såkaldt 'sikkerhedsopsigelse' af alle medarbejdere før et genudbud. På den måde sikrer virksomheden sig mod at stå tilbage med medarbejderne, men uden opgaver til dem. Modsat er medarbejderne så netop slet IKKE sikret! Hvis I skal undgå den situation, er det udbyderen, som skal tage ansvar for at fastholde de nuværende medarbejdere.

Samarbejd med din fagforening og med de øvrige faglige organisationer

med medlemmer i kommunen om at sikre medarbejderne deres rettigheder også ved 2.- og 3.-gangsudbud. Der skal også 2. og 3. gang stå i udbudsmaterialet, at medarbejderne er stillet, som hvis virksomhedsoverdragelsesloven gjaldt.



Udlicitering af rengøring

Guide om udlicitering på rengøringsområdet

Udlicitering af rengøringen i regioner og kommuner rammer mange af FOAs medlemmer – det har i de fleste tilfælde store konsekvenser for medlemmets løn- og ansættelsesvilkår og i mange tilfælde også for medlemmets ansættelsesforhold.

Vi bliver ofte mødt med det synspunkt, at det er billigere at overlade rengøringen til private, og at kvaliteten af rengøringen er den samme.

Talrige eksempler har vist, at det ikke er korrekt. Rengøringskvaliteten bliver som hovedregel dårligere. Arbejdsforholdene bliver dårligere. Arbejdsmiljøet bliver ringere.

I sidste ende betyder det, at det ofte heller ikke bliver billigere.

Vi ser derfor en tendens til at flere kommuner og regioner tager rengøringen tilbage, fordi kvaliteten af rengøringen ikke var god nok.

Det er derfor vigtigt, at vi allerede fra starten af en udlicitering tvinger politikerne og ledelsen til at indtænke alle konsekvenser af en udlicitering.

Kost- og Servicesektoren vil med denne guide give dig, der er tillidsrepræsentant eller medarbejder på rengøringsområdet nogle redskaber til at arbejde med udlicitering.

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
www.foa.dk



Kost- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på køkken- og rengøringsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.