

Referat
Faggruppelandsmøde
29. – 30. april 2019
Comwell Kolding, Skovbrynet 1, 6000 Kolding

1. Velkomst og præsentation – kl. 10.00 – 10.20

Faggruppeformand Michael Magnussen bød velkommen.

2. Valg af mødeleder og referent – kl. 10.20 – 10.25

Mødeleder og referent vælges

Konklusion

Christian Sørensen vælges til referent.

Jørgen Hansen vælges til mødeleder.

3. Godkendelse af dagsorden – kl. 10.25 – 10.30

Det konstateres, at der er enighed om, at udsendte dagsorden danner grundlag for mødets afholdelse. Evt. ændringer og tilføjelser besluttet af faggruppen.

Konklusion

Dagsorden godkendt.

4. Siden sidst – Erfaringsudveksling i faggruppen – kl. 10.30 – 12.00

v/Faggruppeformanden

Sagsfremstilling

Faggruppens deltagere giver en orientering om den aktuelle situation i kommunen i forhold til organisatoriske, faglige og overenskomstmæssige forhold.

Indstilling

Faggruppens deltagere orienterer.

Bilag

Ingen

Konklusion

Ringkøbing: *Der bakses med fælles ejendomsdrift. Der er efter 20 år endelig valgt en TR.*

Holstebro: *Danske Diakonhjem er i en rivende udvikling. Samarbejde mellem FOA og Diakonhjemmene kunne være bedre. Der mangler et fast holdepunkt (efter Flemming Hansen gik på pension).*

I organisationen går det godt. Der er godt styr økonomien.

Der er en diskussion i FOA-afdelingen om nedlægning af sektorer, som der er delte meninger om.

FOA Plejehjemstekniker / Teknik- og Servicesektoren

Der gives udtryk for, at det kommunale system ikke fungerer nær så godt, som det gør i Danske Diakonhjem. Hvis man sammenligner, er det økonomien, der er afgørende. Pengene er på det enkelte plejecenter og ikke i en stor forvaltning.

Faggruppen er enig i, at det er betænkeligt, at når en kommunal institution lukkes, så opstår et friplejehjem, som giver overskud efterfølgende.

Vejle: *Der er serviceforringelse på vej. Og det giver ikke bedre arbejdsmiljø. Der arbejdes i grupper, som ikke fungerer helt så godt.*

Lillebælt: *Der har været sammenlægninger af centre, som ikke har været en god oplevelse. Skiftende serviceaftaler giver mening i Excel, men ikke i den virkelige verden.*

Ålborg: *Der går rygter om, at der kommer fælles ejendomsdrift.*

Faggruppen er enig om, at det er vigtig at få beskrevet hvilke opgaver, der ikke skal løses ved overgang til fælles ejendomsdrift.

Der er i gruppen stor frygt for Facility management.

Odense: *Der har været en omorganisering til teams, som har været en god oplevelse med god medarbejderinddragelse.*

FÆLLES EMNER

Fælles emner afvikles sammen med alle faggrupper

5. Temaerne på FOAs kongres 2019 – kl. 13.00 – 15.30 v/sekretorformand Reiner Burgwald og sektornæstformand Jan Nonboe

Sagsfremstilling

FOAs hovedbestyrelse har besluttet, at medlemmerne skal være involveret i udformningen af FOAs målprogram 2019 – 2022 ud fra 4 overordnede temaer:

- *FOA-medlemmer er en del af et stærkt fællesskab på arbejdspladserne (Arbejdsfællesskab og arbejdsmiljø)*
- *FOA-medlemmer er uundværlige på fremtidens arbejdsmarked (Faglig udvikling og uddannelse)*
- *FOA-medlemmer står aldrig alene (Socialpolitisk ansvar og sikkerhed)*
- *FOA-medlemmer skal have den løn, de har krav på og ordentlige vilkår (Løn- og ansættelsesvilkår)*

Forud for faggruppelandsmødet får alle deltagere mulighed for at vælge sig ind på de to af de fire temaer, ligesom der er udsendt et kort oplæg om hver af de fire temaer.

Debatten på faggruppelandsmødet kommer til at foregå i grupper af ca. seks deltagere blandet på tværs af faggrupperne.

Indstilling

Alle deltagere på faggruppelandsmødet bidrager til at komme med bud på de 4 temaer.

Bilag

Beskrivelse af de 4 temaer udsendes sammen med denne dagsorden og ligger i faggruppens netværk på FOA Net.

Konklusion

De 4 overordnede kongrestemaer blev dels behandlet i grupper på tværs af faggrupperne, dels i de enkelte faggrupper.

Der blev på faggruppelandsmøderne på tværs af faggrupperne peget på en række generelle temaer:

1. Synlighed omkring sektorens fag, arbejdspladser og faggrupper
2. AMR/APV-systemet målrettet sektorens arbejdspladser/ret til arbejdsmiljørepræsentant
3. Mere bevågenhed på tendenser med afgørende betydning for arbejdets udførelse: Centralisering, manglende synlig ledelse, alene arbejde m.v.
4. Forebyggelse/reformer/initiativer, så medlemmerne kan holde til et helt arbejdsliv indenfor deres fag
5. FOA skal synliggøre relevansen af medlemskabet overfor sektorens medlemmer (FOA har et image som et kvindeforbund)
6. Højere organisationsprocent – vigtigt for fællesskabet
7. FOA skal have bedre kendskab til faggruppernes overenskomster og faglige områder
8. Efterlysning af anerkendt uddannelse samt ret- og pligtbestemmelser

Tilbagemeldingerne på de fire kongrestemaer fra de tværgående grupper var:

Gennemgående for alle 4 temaer efterlyses specialviden og synlighed om sektorens arbejdsområder, overenskomster og faggrupper:

- FOA-fællesskabet afspejler ikke Teknik- og Servicesektoren.
- Tal dit fag op – tal sektoren op!
- Er FOA god nok til at favne den enkelte faggruppe?
- Om tre år har FOA skabt en national afdeling for hver sektor. Specialisering af områderne.
- Om tre år er FOA bedre til at fremme faggrupperne. Både i deres tale og beskrivelse.

Stor interesse for løn- og ansættelsesforhold, men også for pension og tilbagetrækning. På en af dugene var følgende budskab til kongressen, som alt i alt opsummerede det generelle behov fra sektoren:

Om tre år har FOA forbedret løn- og ansættelsesforhold (også i forbindelse med flere år på arbejdsmarkedet). Gennemført OK-forhandlinger i kroner og ører og ikke i pct. Sikret fair pension med fokus på nedslidning, indflydelse på pensionsmidler og synlighed omkring faggrupperne.

TEMA 1: Fællesskab og arbejdsmiljø

Deltagernes bud på, hvad FOA skal gøre for at medlemmerne bliver en del af et stærkt fællesskab på arbejdspladserne, peger i mange retninger, og det er svært at pege på et enkelt budskab. Det skyldes temaets mange fortolkningsmuligheder af "fællesskab". I øjenfaldende sammenlignet med tendensen i medlemsdebatten er, at fokus på det enkelte medlems arbejdsmiljø/trivsel ikke fylder så meget, med undtagelse af et ønske om forebyggelse af nedslidning.

Dog har 2 grupper peget på, at **AMR-systemet og APV** skal målrettes sektoren.

- Sikret bedre uddannede arbejdsmiljørepræsentanter ude på arbejdspladserne.
- Større fokus på AMR og deres indflydelse på APV, så den målrettes sektoren.

FOA Plejehjemstekniker / Teknik- og Servicesektoren

Ledelse- og arbejdsgiveransvar:

To grupper ønsker, at FOA har fokus på ledelse og arbejdsgiveransvar, så der **udvises ordentlighed og tilliden gives tilbage til medarbejderne**. I kommentarerne peges der på manglende fælles regler og retningslinjer for arbejdsudførelse som en udfordring for fællesskabet, da det skaber utryghed i ansættelsen.

- Sikret at ansvaret og tilliden er kommet tilbage til medarbejderne, og samtidig har FOA fået skabt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.
- Kæmpet for at arbejdsgiverne udviser større ordentlighed overfor deres medarbejdere.

Organisering og medlemshvervning, bliver nævnt som indsatsområder FOA bør prioritere for at styrke fællesskabet på arbejdspladserne, men også for at styrke tilknytningen til FOA-fællesskabet:

- Kæmpe for en højere organisationsprocent, og for mere indflydelse til Teknik- og Servicesektoren samt FOAs faggrupper mere generelt
- Målrettet fået 100% medlemskab!

Ydre strukturelle forhold i form af øget arbejdspress grundet presset økonomi, centralisering og atypiske ansættelser samt alene-arbejde. Om tre år har FOA:

- Stoppet besparelser og alene-arbejde! (Stop besparelser – stop alene-arbejde!)
- Gjort op med egoismen. Der er brug det store fællesskab, så vi kan arbejde imod arbejdspress, nedslidning og manglende indflydelse.
- Fokus på deltidsansættelser, atypiske ansættelser og uorganiserede.
- Sørgt for, at ingen medarbejdere bliver nedslidte og syge af at gå på arbejde.

Tema 2: Faglig udvikling og uddannelse.

I Tema 2 kom budskaber om, hvad FOA skal prioritere de næste tre år, så medlemmerne fortsat er uundværlige på arbejdsmarkedet. 2 gennemgående udfordringer er **muligheden** for at komme på uddannelse og **kvaliteten** af uddannelsen. Flere borde koblede uddannelsesspørgsmålet til spørgsmål om tilbagetrækning.

- FOA er mere proaktiv ift. budgetterne og faglig udvikling, manglende uddannelse til at kunne følge med udviklingen. Hvis vi skal kunne holde i jobbet til pensionsalderen, skal FOA lave et mere fair pensionssystem og en realistisk plan for kompetenceudvikling
- Om tre år har FOA etableret faguddannelser, der imødegår udfordringer med stigende pensionsalderen
- Uddannelse skal være redskabet til at kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet

Mulighed for uddannelse: mange af budskaberne handler om muligheden for uddannelse, der er begrænset af økonomi, tid og ledelse. Derfor peger flere på **løsninger ved at bruge Kompetencefonden**. Om tre år har FOA:

- Skabt mere brug af Kompetencefonden (og løst problemet med dårlige normeringer, så medlemmerne kan komme af sted på uddannelse).
- Prioriteret og anerkendt alle uddannelsesniveauer. Presset arbejdsgiver til flere relevante kurser. Tilpasning af OK til de enkelte faggrupper.
- Sikret bedre mulighed for uddannelse og bedre økonomiske fordele ved uddannelse.
- Bedre muligheder for videreuddannelse. Evt. gennem Kompetencefonden. Meget mere oplysning om mulighederne for Kompetencefonden.
- Lagt mere efteruddannelse i OK baseret på en fælles strategi i hele landet.

FOA Plejehjemstekniker / Teknik- og Servicesektoren

- Skabt bedre uddannelsesforhold. Der mangler: muligheder, økonomi til afløsere, kompetenceløft, respekt for grupperne, fokus på alene-arbejde.
- Sikret arbejdsgiverbetalt uddannelse (handlede primært om paramedicinerne).

Kvaliteten i uddannelsen/anerkendt uddannelse/relevant uddannelse: Andre peger herunder på, at de ikke har godkendt uddannelsesstilbud, at faggrupperne er overset eller kvaliteten i uddannelserne er for lav. Særlige udfordringer er manglende viden om teknologi.

Fået højnet uddannelsen og talt den op.

Uddannelse til alle faggrupper, udvikling af kompetencer tilpasset fremtidens arbejdsmarked. Evt. som akademiuddannelse.

Om tre år har FOAs medlemmer større viden, mere erfaring og større kompetencer.

TEMA 3: FOA-medlemmer står aldrig alene

Budskaberne er opdelt efter, om de sigter mod forebyggelse af nedslidning, eller at FOA skal skabe et bedre sikkerhedsnet for dem, der er i risikogruppen. **Mange budskaber handler om pension, et rummeligt arbejdsmarked med skånestillinger og mulighed for fleksibel tilbagetrækning.** I kommentarerne peger flere på, at arbejdsmiljøet og ledelse med manglende kendskab til opgaverne, er med til at øge arbejdspresset. Derfor handler flere budskaber om forebyggelse. Om tre år har FOA:

- Sikret, at arbejdsbyrden passer til arbejdstiden, og har samtidig fået mere fokus på seniorpolitikken.
- Sikret arbejdsvilkår, så vi kan holde til et helt arbejdsliv.
- Sikret et bedre socialt sikkerhedsnet og større fokus på arbejdsmiljø.
- Sikret lovkrav om brug af tekniske hjælpemidler og skabt individuel uddannelse for at bryde social arv.

Indsatser der skal sikre tryghed for nedslidte/langtidssyge. Om tre år har FOA:

Fundet en løsning på at fastholde folk i fællesskabet efter afskedigelse.

Kæmpet for en fleksibel tilbagetrækning og seniordage fra du fylder 50 år.

Arbejdet for en fleksibel tilbagetrækning i samarbejde med A-kasser og pensionskasser og KL samt sørget for gratis medlemskab for arbejdsløse, tidligere medlemmer.

Sørget for en god seniorordning og langsom udfasning.

Taget et socialt ansvar ved at lave en strategi, der skaber flere jobs til nedslidte.

Haft fokus på arbejdsmiljø, nedslidning og sikkerhedsnet ift. ansættelser og fyringer.

TEMA 4: Alle FOA-medlemmer skal have den rigtige løn og ordentlige vilkår

Mange af budskaberne handler konkret om lønnen: **grundløn, tillæg og sammenhæng mellem løn og anciennitet/kompetencer:**

- Kronebeløb i stedet for %
- Mindsteløn hæves
- Grundløn 17
- Grundlønnen hæves (x2)
- Konverteret tillæg til grundløn
- Skabe lige løn for samme kompetence/ anciennitet
- Udlignet lønforskellen – en nyansat skal ikke have mere i løn end en ansat, der har været på arbejdspladsen i meget længere tid

FOA Plejehjemstekniker / Teknik- og Servicesektoren

- Om 3 år har LO gjort op med geografisk løndifference og i stedet kæmpet for overenskomstmæssig kompetence

Andre budskaber omhandlede **vilkår, der skal sikres via overenskomsterne**:

- Kompensation for sundhedsskadeligt natarbejde
- Øget beskyttelse i døgnvagt
- Sørget for bedre jobbeskrivelser

Andre budskaber omhandler overordnede ønsker til **kvaliteten/udgangspunktet for at indgå overenskomsterne**:

- Større fokus på lokalaftaler
- Frit pensionsvalg eller pensionskasse
- Kvalitet i stedet for kvantitet
- Reiner og Jan skal ud til virksomhederne
- Større fælles kage
- Sikre at den danske model ikke bliver forringet
- Bedre til at sige nej til forringelser
- Lave mere klare overenskomster
- Bedre tilpasning af overenskomsterne, så de matcher faggrupperne

6. Den enkelte faggruppes bud på de 4 kongrestemaer – kl. 16.00 – 17.30 v/Faggruppeformanden

Sagsfremstilling

Faggruppen skal drøfte de 4 kongrestemaer og komme med faggruppens bud på de 4 kongrestemaer, herunder faggruppens forslag til FOAs prioritering af opgaver.

Indstilling

Deltagerne i faggruppen drøfter de 4 temaer med udgangspunkt i faggruppens behov.

Bilag

Beskrivelse af de 4 temaer udsendes sammen med denne dagsorden og ligger i faggruppens netværk på FOA Net.

Konklusion

FOA Plejehjemsteknikers bud på kongrestemaerne var:

1. Fokus på større og mere fællesskab
2. Arbejde for kurser og tiden til det
3. Bedre forhandlinger/mere synlighed. Solidariteten rækker desværre ikke ret langt.
4. Bedre tilbagetrækningsmuligheder tidligere, seniordage fra evt. 58 år. Bedre pensionssats.
5. Højere grundløn. Ejendomsserviceteknikeruddannelsen med fuldt gennemslag. Kroner i stedet for % sats.

7. Fælles opsamling på kongrestemaer – kl. 17.30 – 18.00
v/sekretorformand Reiner Burgwald

Sagsfremstilling

Tilbage melding fra faggrupperne og fælles opsamling på bud på kongrestemaerne.

Indstilling

Fælles opsamling.

Bilag

Ingen

Konklusion

*Den gennemgående efterspørgsel hos faggrupperne var mere synlighed og viden om deres område som en del af FOAs faglige service. Derudover er der flere budskaber, der omhandler **lokalløn og pension/seniorordninger/tilbagetrækning**.*

Faggruppernes tilbage meldinger var (den højest prioriterede er markeret):

- *Sikring af medlemstilgang og fastholdelse af dem vi har*
- ***Faggruppen har en faglig funderet person, der kan rådgive og vejlede under OK, lokalløn, og i løsningen af de daglige problemer***
- *Rimelige pensionsforhold – nogle ønsker at fortsætte, og derfor skal de have mulighed for at generhverve sine skibsførerpapirer. Lovbestemte rettigheder – kostpengesagen*

FOA Trafikservice:

- *Kulturændring så ikke etniske danskere så de bliver en del af fællesskabet gennem rigtige fagforeninger*
- *Ret til videreuddannelse indenfor OK – også karriereskifte. Optjener xx antal uger pr. år man er ansat*
Flexibel tilbagetrækning som ikke kun er for dem, der er nedslidte men også dem, der ønsker at træde tilbage
- ***Afskaf lokal løn – det er en parodi. Vi får ikke nok ud af det, og der bliver brugt mange ressourcer på det***

FOA Ambulance

- *Enstrettede OK for ambulancepersonale i hele Danmark, både på det regionale og kommunale område*
Samlede kompetencer i få specialiserede FOA-afdelinger
- *Frihed og løn til kompetenceudvikling*
- *Fokus på arbejdsmiljø – forebyggelse af nedslidning*

FOA Brand og Redning

- *FOA bliver bedre til aktivt at bruge arbejdsmiljøloven overfor de arbejdsgivere, der ikke overholder den*
- *Brandfolk er ufaglærte – derfor skal vi være sikret en arbejdsgiverbetalt uddannelse*
- ***Hårdt fysisk arbejde og stigende pensionsalder betyder, at FOA skal have en seniorpolitik, der sikrer de ældre kolleger***
- *Arbejdstidsreglerne – der er brug for en klar fortolkning af beredskabstid og effektiv tid –*
- *Små beredskaber bruger man kreative løsninger som deltidsbrandmænd – det skal FOA have en sætte fokus på, hvor have en faglig holdning til*

FOA Plejehjemstekniker / Teknik- og Servicesektoren

FOA Sport

- *Flere organiserede kolleger på arbejdspladserne*
- *Forbyd alene-arbejde*
- *Godkendt uddannelse / Høj faglighed hos de ansatte*
- *Indsigt i det økonomiske råderum på arbejdspladsen – får vi det, vi har ret til?*

FOA Teknisk Ledelse

- *Arbejdspres og økonomien – sammenholdt med en tilbagetrækning.*
- *Ret til uddannelse – uddannelse skal belønnes*
- *Fleksibel tilbagetrækning ret til 30 timers uge*
- *Tillæg skal være i kroner ikke i pct.*
- ***Faggruppen vil have højere andel af lokallønsmidler – betalt frokost***

FOA Plejehjemsteknikere

- *Uddannelsen skal udbredes meget mere*
- *Højere grundløn*
- ***Bedre tilbagetrækningsmuligheder***
- *Tid og ressourcer til eftervidereuddannelse*

FOA RBR

- *Bedre AMR-uddannelse*
- *Ret til uddannelse evt. tværfaglig uddannelse*
- ***Ret til differentieret pensionsalder***
- *Højere grundløn og flere penge til den enkelte ok*

FOA Teknisk Service

- *TR skal være med til alle nyansættelser*
- *Faggruppen har ret til min. 1 amr fra egne rækker*
- *Mere info om kurser*
- ***Sikre medlemmerne mod psykisk og fysisk nedslidning***

FOA FED

- *FOA har en aktiv rolle omkring kommunens fælles ejendomsdrift*
- *FOA har udarbejdet krav til eftervidereuddannelse i overenskomsten*
- ***FOA har fået styr på lokalløn***
- *FOA har styr på vores rettigheder (arbejdstidsbestemmelser og arbejdsbeskrivelser)*

FOA Parkering

- *Opgaver der gør os uundværlige – udvidelse af arbejdsområdet*
- *FOA skal være mere synlige overfor faggruppen (FOAs image er et kvindeforbund)*
- ***Nedsat arbejdstid, ret til nedsat arb. tid via seniorordning efter 60 år***

8. Aftenarrangement – kl. 20.00 – 21.00 v/sekterformand Reiner Burgwald

EGEN FAGGRUPPES EMNER

Den enkelte faggruppe behandler egen dagsorden

9. Opsamling af drøftelserne fra dagen før – kl. 09.00 – 10.00 v/faggruppeformanden

Sagsfremstilling

Faggruppen samler op på erfaringsudvekslingen og kongrestemaerne fra dagen før.

Indstilling

Faggruppen samler op på drøftelserne fra dagen før.

Bilag

Ingen

Konklusion

Ærø: Det går godt. Der er en del lønefterslæb. Der skal bygges nyt hjælpemiddelsdepot. Det gamle er kasseret i forhold til brand.

Viborg: Der er ikke tilfredshed med distriktsinddelingen. Meget stift system og ikke særlig effektivt. Medlemmerne mangler opbakning til ændringer både fra afdeling og ledelse.

Århus: Der er besparelser i alle magistrater. Kommunalbestyrelsen har besluttet, at der skal ske samdrift. Det er ikke nemt at gennemskue konsekvenserne af samdriften pga., at der ikke ligger en helt klar køreplan for strukturen.

Der er indført bedre oplæring af ny medarbejdere.

Thisted: Der er har været et forsøg på at lave fælles ejendomsdrift, som gennem godt samarbejde i MED-systemet og mellem TR er blevet stoppet.

Hjørring: Her er der ikke facility management på vej. Der arbejdes i teams, og det kører fantastisk godt.

10. Drøftelse af forslag til ny faggruppestruktur – kl. 10.00– 10.30 v/faggruppeformanden

Sagsfremstilling

Sektorbestyrelsen har fremlagt et forslag til ny faggruppestruktur i Teknik- og Servicesektoren, som indeholder markante ændringer i faggruppestrukturen og i de faglige udvalg indenfor teknisk service. Forslaget skal endelig godkendes på sektorårsmødet den 8. oktober 2019.

Indstilling

Faggruppen drøfter sektorbestyrelsen forslag til ny faggruppestruktur.

Bilag

Sektorbestyrelsens forslag til ændringer i faggruppestrukturen og i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren.

Konklusion

Faggruppen er bange for, at fagligheden bliver udvandet med forslaget til ny faggruppestruktur.

*Der er visse snitflader, hvor det giver mening at samarbejde, men gruppen er **ikke klar til at sammenlægge faggrupperne, da det vil ødelægge fagligheden, og vi kommer til at mangle den faglige sparring.***

11. Styrkelse af målrettet uddannelse og af netværk på tværs af faggrupperne – kl. 10.30 – 12.00

Skypeoplæg v/uddannelseskonsulent Birgitte Boe, Tech College, Aalborg

Sagsfremstilling

Udfordringen er, at der er svært at samle tilstrækkeligt med deltagere til AMU-kurser, der ofte har en begrænset målgruppe. Det kan være til nye kurser eller kurser tilrettelagt lokalt i kommunerne for én faggruppe. Men det kan også skyldes indbyrdes konkurrence mellem uddannelsesstederne. Det kan også skyldes, at der kun søges kurser i lokalområdet.

Resultatet er i alle situationer, at der er for få deltagere på de enkelte kurser med den konsekvens, at de aflyses.

Uddannelseskonsulent Birgitte Boe, Tech College i Aalborg vil over Skype holde et oplæg om mulighederne for at sammensætte kurser, der er målrettet de behov, som vores faggrupper efterspørger.

Faggruppeformand Lars Bo Larsen (FOA Teknisk Service) vil komme med bud på, hvad faggruppen selv kunne tage initiativ til. Konsulent Peter Høgsted Tinggård, FOA Faglig vil bidrage med viden om de konkrete muligheder.

Indstilling

Faggruppeformændene for FOA Fælles Ejendomsdrift, FOA Plejehjemsteknikere, FOA Teknisk Service samt FOA Rådhus-, Biblioteks- og Regionsbetjente har drøftet de konkrete udfordringer og mulige løsninger med FOAs uddannelseskonsulenter og nedsat en arbejdsgruppe med faggruppeformændene på tværs af faggrupperne, som kan arbejde videre med området og komme med konkrete forslag til initiativer.

Bilag

Ingen

Konklusion

Det giver god mening at udbrede kendskabet til diverse kurser på uddannelsesstederne, så der kan blive fulde hold, og at vi undgår aflysninger af kurser.

12. Hvor stærkt står vi set ud fra vores uddannelse til ejendomsservicetekniker – kl. 13.00 – 14.00

v/faggruppeformanden

Sagsfremstilling

Faggruppen skal drøfte de fremtidige kompetencekrav til plejehjemsteknikere og om uddannelsen til ejendomsservicetekniker sikrer os de nødvendige kompetencer.

Indstilling

Faggruppen drøfter de fremtidige kompetencekrav.

Bilag

Ingen

Konklusion

Det er problematisk, at vi ikke har beskrevet, hvordan aflønningen er, når man tager uddannelsen og er jobklar med en vis erfaring. Det er vigtigt, at vi får aftalt løn inden uddannelsesforløbet startes, så man er sikret en rimelig løn.

13. Overenskomstkendskab – vi skal blive bedre til at holde fast i aftaler – kl. 14.00 – 15.00

v/sektornæstformand Jan Nonboe, FOA

Sagsfremstilling

Faggruppen skal drøfte, om der blandt medlemmerne er tilstrækkeligt kendskab til rettigheder i overenskomsten for det tekniske service. Det drejer jeg om retten til forhandling af lokal løn. Om retten til kompetenceudviklingssamtaler. Og meget mere.

Indstilling

Faggruppen drøfter, hvordan medlemmernes kendskab til overenskomsten kan styrkes.

Bilag

Ingen

Konklusion

Faggruppen havde en god diskussion om overenskomst og arbejdstid.

Jan Nonboe udsender udregningsmodel til årsnorm.

14. Faggruppens aktiviteter det kommende år – årshjul – kl. 15.00 – 15.30
v/faggruppeformanden

Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelserne i faggruppen på faggruppelandsmødet aftales det, hvad der skal arbejdes videre med i det kommende år.

Indstilling

Faggruppen beslutter hvilke aktiviteter, der skal arbejdes med i det kommende år.

Bilag

Ingen

Konklusion

Faggruppen besluttede følgende aktiviteter det kommende år:

- *Vi arbejder videre med faggruppen og fagligheden frem mod årsmødet. Efter årsmødet håber vi at fortsætte i faggruppen plejehjemstekniker.*
- *Faggruppen vil dog gerne se positivt på fælles emner ved fremadrettede faggruppelandsmøder, vi kan sagtens lave fælles emner uden sammenlægning af faggrupper.*
- *Faggruppen bemærker, at serviceledere fredes i forhold til sammenlægning af faggrupper*

15. Fælles afslutning for alle faggrupper – kl. 15.30 – 16.00
v/sectorformand Reiner Burgwald