

Referat

Faggruppelandsmøde

18. - 19. april 2017

Den 18. april 2017

1. Velkomst og præsentation – kl. 10.00 – 10.20

Reiner Burgwald bød velkommen og fortalte om den nye struktur til faggruppelandsmødet.
Deltagere præsenterede sig selv.

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

Faggruppen skal vælge en mødeleder og en referent.

Konklusion

Peter Holm blev valgt som mødeleder.

Kenneth Hansen blev valgt som referent.

3. Godkendelse af dagsorden – kl. 10.25 – 10.30

Dagsorden for mødet gennemgås og godkendes.

Konklusion

Peter gennemgik dagsorden.

Lars Bo fortalte om, hvad det ville sige at være med i faggruppen, så man kunne overveje om man ville være med i faggruppebestyrelsen (faglige udvalg).

EGEN FAGGRUPPES EMNER

Den enkelte faggruppe behandler egen dagsorden.

4. Landet rundt - Udveksling af erfaringer mellem kommunerne – 10.30 – 12.00

Sagsfremstilling

Fælles erfaringer kommunerne imellem (lære af hinanden).

Indstilling

At man bliver klogere og ikke opfinder den dybe tallerken 2 gange.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- Om uddannelse og hvad det har haft af konsekvenser for dem, som har uddannet sig i henhold til løn, og hvilke arbejdsområder man så skal arbejde med. Der ønskes, at der bliver en fælles retningslinje på landsplan.
- Omkring Ejendomsserviceteknikeruddannelsen kunne det være ønskeligt, at man fik en landsdækkende forhåndsaftale, der kunne garantere vores kollegaer en højere grundløn efter endt uddannelse, uanset hvilken kommune man er ansat i. F.eks. fik alle, der har taget uddannelsen med ansættelse i Thisted Kommune 2 løntrin, med ansættelse i Varde 3 løntrin, i Horsens fik ufaglærte et lønløft, mens faglærte fik intet. I Aalborg har man en forhåndsaftale med 5 løntrin til ufaglærte, og er man ansat som faglært og bliver aflønnet herfor med 3 løntrin, så fratrækkes de fra de 5 trin og udløser således 2 trin til de faglærte. Man beholder sin titel som TSM / TSL efter endt uddannelse.
- I en kommune blev man efter endt uddannelse ansat som ejendomsservicetekniker, og gik derved ned i løn.
- Snakkede om dem, som bliver nedgraderet fra en lederstilling til servicemedarbejder og derved også bliver trukket i løn, og det er ikke fair, da man efter nedgradering faktisk laver det samme arbejde som før.
- Nogle kommuner er begyndt at køre på et styringssystem, der hedder Dalux, hvor man skal ind og rapportere alt, hvad der skal laves, og hvad der skal bruges. Der er nogle indkøringsvanskeligheder, da der faktisk kan gå op til en uge før tingene bliver lavet.
- En positiv ting er, at nogle har fået kurser og uddannelse, men det har desværre ikke resulteret i mere i lønningsposen.
- Vendsyssel har et problem, da kommunen har lavet ny struktur, og de får ikke lov til kurser og uddannelse, og de får ansvar ud, og ledere tager ikke ansvar.
- Der mangler et krav på løntrin, når man tager uddannelse, som dækker hele landet.
- Ejendomsserviceteknikeruddannelse er meget bred.
- Vi drømmer om, at nogle kurser bliver lagt ud i forskellige byer, og dermed kunne man samarbejde kommuner imellem for at få flest mulige med, så man ikke skal aflyse et kursus.
- F.eks. har kollegaerne i Aalborg sammen med Tech - College Aalborg, fået sammensat et grundlæggende forløb, som er blevet kaldt "IT/AV-operatør" af en varighed på 13 dage. Tanken var, at der til kurset blev tilrettelagt flere efterfølgende forløb, for at klæde vore kollegaer på løbende indenfor den teknologi, der hele tiden udvikler sig indenfor vores fagområde.
- Kunne man centralt aftale en form for samarbejde imellem kommunerne, fagforbundet og uddannelsesstederne, således at vi kunne samle visse målrettede uddannelser - f.eks. 3 steder i landet - så havde vi måske større chance for at kunne fylde holdene op, så aflysninger mindskes. Vi skal se muligheder frem for begrænsninger.
- De fleste af os skal være længe på arbejdsmarkedet, inden vi kan gå på pension. Hvor kan vi se os selv i det job vi udfører i dag, når vi bliver 65 - 66 - 67 - 68 - 69 og derover? For de flestes tilfælde sikkert tvivlsomt om det bliver tilfældet, når bevægelsesapparatet svigter. Når vi i et arbejdsliv sørger for at uddanne os bredt og sørger for løbende at holde os ajour med den teknologiske udvikling, så kunne målet jo blandt andet være, at vi, når vi er nedslidte og alderen trænger sig på, havde mulighed for at overgå til andre jobfunktioner indenfor vores arbejdsområde alt afhængig af, hvad der er muligt at forhandle sig frem til, når den tid kommer.
- Udliciteringer er ikke altid godt, for hvis der er nogle klager, kommer de stadig tilbage, og man skal gå videre med klagen til det firma, der har opgaven.

- *De nye skal måske have uddannelse, da dem, der har været der længe og måske indenfor en overkommelig tid vælger at stoppe grundet alder, har en vis viden om, hvordan tingene foregår, som vil gå tabt og de nye vil starte på bar bund.*
- *Nogle ledere ved egentlig ikke, hvilke arbejdsopgaver man laver, før man er væk - så får de øjnene op for det.*

5. Kompetenceudvikling for faggruppen – kl. 13.00 – 15.00

Sagsfremstilling

Det fremtidige behov for kompetenceudvikling af faggruppen skal fastlægges.

Hensyn til kolleger med særlige behov.

Indstilling

Drøftelse på baggrund af oplæg fra konsulent Marie S. Hoppe, FOA Faglig.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *Marie Schwartz Hoppe har meget at gøre med ejendomsserviceteknikeruddannelsen og er ansvarlig for dette område - hun fik en rundgang af, hvem vi var og hvad vi lavede.*
- *FOA og KL har forhandlet en aftale om, hvor der kan søges penge, så man får de ufaglærte til at blive faglærte - det gøres ved, at man får et økonomisk tilskud. Puljen er til dem, der i forvejen ikke har en faglært uddannelse.*
- *Der findes ikke ret mange AMU-uddannelser, som henvender sig til ejendomsserviceteknikere, så der er lavet en analyse, hvor man har fundet ud af, hvilke behov der er for at udvikle nye kurser.*
- *Hvis man i forvejen har en uddannelse, kan man stadig godt søge, hvis ens leder eller afdeling synes, at det er en god ide, og det er 5 år siden man sidst har taget uddannelse samt hvis den uddannelse, man har, ikke har relevans for fagområdet.*
- *Hvilke opgaver har vi, som der måske har brug for, at der kommer noget ekstra uddannelse på - såsom IT, der kommer mere ind i hverdagen, der skal nok stilles nogle krav om, at kommunerne som kræver, at man kan det, at de så også sørger for at oplære folk i det.*
- *Folk ønsker, når der bliver indført nye it-værktøjer, at der så bliver instrueret i det, så man ikke arbejder i blinde.*
- *Efteruddannelse - måske kigge efter vvs-uddannelsen og Teknologisk Institut, som ville være relevant i forhold til energioptimering.*
- *En opfølgning på ejendomsserviceteknikeruddannelsen - da der sker nye ting, ville det være en god idé, så man er opdateret hele tiden.*
- *Brugerkontakt og konflikt – ønsker, at der kunne komme et kursus, der kunne putte nogle redskaber i rygsækken, så man kunne lære at håndtere konflikter. Et vagtkursus kunne være en mulighed.*

6. Hvad kan vi gøre for at imødegå udlicitering? – kl. 15.30 – 17.00

Sagsfremstilling

Drøftelse af hvad man kan gøre for at imødegå udlicitering.

Indstilling

Drøftelse af hvad man kan gøre for at imødegå udlicitering.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *Hvad tænkes der på konkurrenceudsættelse: hvad kan betale sig at få andre til at lave, og hvordan vil det fungere rent faktisk, og vil det holde i længden? Pris og kvalitet hænger sammen.*
- *Nogle kommuner vælger selv at beholde opgaven ved at tænke og spare selv, så det bliver i kommunalt regi.*
- *Man skal benchmarke, hvad det koster at drifte de kommunale bygninger, så det er ens over hele landet så der kan sammenlignes.*
- *Når man kan sammenligne, er det muligt at presse udbud igennem, så det er kun et spørgsmål om, hvor og hvornår det sker, at der er nogle, der prøver at sætte hele ejendomsdriften i udbud.*
- *Hvordan undgår vi, at det kommer i udbud har KL kun en løsning på, og det er ved at lave vores arbejde mere kompleks og have flere arbejdsopgaver ind under os og lave flere forskelligartede opgaver.*
- *FOAs svar er, at vi skal have kerneopgaverne i centrum, da vi er mere rationelle, og det andet bliver dyrere.*
- *Vi skal ikke tage sorgerne på forskud. Når rygter spredes, skal vi have overblik og give udtryk for bekymringer, stille krav og stille spørgsmål.*
- *Når skaden er sket, skal vi kræve at se udbudsmateriale og stille spørgsmål samt inddrage allierede, som så kan bruges til at presse.*
- *Vi skal tage imod fælles ejendomsdrift med kyshånd, da det kan være redningen mod udliciteringer, da det er svært at vælte en hel organisation.*
- *Tage alt den uddannelse, som vi kan få for at dygtiggøre os - det er også en mulighed for at undgå udliciteringer.*
- *Hvis uheldet er ude og ting bliver udliciteret, så vær OBS! på, hvad de laver i forhold til, hvad der blev lavet før og gør opmærksom på det, så de kan se, at det ikke har kunnet svare sig at udlicitere.*
- *Vi skal virke professionelle i det vi gør. Det har vi lært ved at uddanne og dygtige gøre os.*
- *En fra hver faggruppe skulle mødes, inden der er møde i Hoved-MED, så de kan snakke om, hvad der rører sig, og hvad der blev drøftet på sidste møde.*

7. Ny viden om fælles ejendomsdrift – kl. 17.00 – 18.00

Sagsfremstilling

Ved overenskomsten i 2015 blev der afsat penge til udvikling af de kommunale kerneopgaver – kaldet Fremfærd.

Fremfærd/Bruger har besluttet at igangsætte et projekt om at skabe ny viden om fælles ejendomsdrift med følgende delmål:

- At belyse, hvordan kerneopgaven og de faglige og tværfaglige samarbejder påvirkes ved indførelsen af fælles ejendomsdrift. Hvad sker der med kerneopgaven, når der i mange kommuner arbejdes med fælles ejendomsdrift, og hvad betyder det for medarbejdernes faglighed, udførelsen af kerneopgaven og tværfagligheden?
- At give en bedre og bredere forståelse af betydningen af fælles ejendomsdrift, hvor borgere, som kerneopgave, stadig er i centrum.

FOA Teknik og Service / Teknik- og Servicesektoren

- At undersøge, hvad der sker med ledelsesrummet, når der indføres fælles ejendomsdrift og de muligheder, der er for ledere i forhold til både strategisk og praktisk ledelse
- Desuden ønskes følgende spørgsmål besvaret:
 - Hvordan fælles ejendomsdrift kan have betydning for medarbejdernes faglighed?
 - Hvad fælles ejendomsdrift betyder for lederne og medarbejdernes arbejdsmiljø?
 - Hvordan medarbejderne kan styrke deres egen faglighed?
 - Hvordan medarbejderne kan fastholde og udvikle deres tværfaglighed?
 - Hvordan medarbejderne fortsat kan være en aktiv medspiller i løsningen af kerneopgaven?

Indstilling

Drøftelse af projektet på grundlag af oplæg fra konsulent Jeanette S. Bossen, FOA Faglig.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *Jeanette Sandberg Bossen fortalte om projekter i Fremfærd, herom Fælles Ejendomsdrift*
- *Grunden til projektet er at få kortlagt det med fælles ejendomsdrift, da flere og flere kommuner indfører det. Hvad der var godt og skidt, og hvad kerneopgaverne var, da man faktisk ved for lidt om det.*
- *Projektet skal se på, hvordan kerneopgaverne er, og hvordan brugerne tager imod det.*
- *De tre forløb: 1. Foreløbig viden fra dem som har det. 2. Bruger/borger, hvordan de tager imod det. 3. Undersøge kriterier for at have fælles ejendomsdrift.*
- *Nogle steder bliver der dikteret, at når man er i fælles ejendomsdrift, er det kun mursten og ikke det menneskelig, men det skal være begge dele for at have den gode dialog.*
- *Nogle steder bliver der lavet tilfredshedsundersøgelser, og det har gjort, at ledere har fået øjnene op for, at det ikke kun er mursten men også mennesker.*
- *De bløde værdier skal huskes og tages med videre.*
- *Kerneopgaverne er at få en hverdag til at hænge sammen.*
- *Beholde ejerskab da det gør, at man vil passe bedre på tingene og holde det mere vedlige.*
- *Nogle fordele er, at man kan sparre med hinanden, dog skal man passe på med at sætte forskellige arbejdssteder sammen, for eksempel en skole og et plejehjem.*
- *Der skal være nogle nøglepersoner tilknyttet et sted, og man så godt kan hjælpe til andre steder.*
- *Man skal spørge brugerne om, hvad de synes om det.*
- *Hvad er kerneopgaver? Det må defineres ud fra, hvem brugerne er.*
- *Det er ikke alle, der er klar til fælles ejendomsdrift, så man risikerer at nogle går ned med flaget.*

Den 19. april 2017

8. Overenskomstforhandlingerne i 2018 – Overenskomst "ønsker" eller krav – kl. 09.00 – 10.00

Sagsfremstilling

FOA Teknik og Service / Teknik- og Servicesektoren

Faggruppen skal sammen med 4 andre faggrupper drøfte overenskomstønsker og krav i forhold til overenskomsten for Teknisk Service.

Hvordan kan vi lægge pres på FOA, så vi sikrer, at der bliver forhandlet kroner hjem og ikke procenter?

Kan vi sikre at teksten bliver forståelig, da der er for mange ting, som ikke er klart formuleret?

Hvor ender ens krav, hvordan kan medlemmerne følge behandlingen af kravet?

Indstilling

Drøftelse på grundlag af oplæg fra sektorformand Reiner Burgwald.

Skal vi sammen stille krav?

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *Reiner Burgwald ønskede at høre, hvilke resultater vi ønsker at have til vores overenskomst.*
- *Hvad skal vi satse på – individ eller fællesskab – muligheder eller rettigheder.*
- *Højere grundløn, selvvalgt uddannelse som er relevant, arbejdstid, tillæg som nattevagt, aftrapningsordning for nedslidte medarbejdere, betalt pause, højere pensionsprocent.*
- *AMR skal have samme tillæg som TR, lønstigninger i kroner og ikke procent samt bedre seniorordning.*
- *Fællesskab, da der kan være stor forskel på, hvad folk får i løn, arbejdsgiver er mest til individet. Hvis man tager uddannelse, skal man have lønstigning, og der skal være flere rettigheder i stedet for, at der står mulighed.*
- *Seniorpolitik skulle være en ret. Vi skal stå sammen om krav, arbejdslivet skal være, så man kan holde hele livet.*
- *Finde balancen mellem individ og fællesskab. Der skal uddannes flere unge og vilkår for tillidsfolk skal forbedres.*

9. Faggruppens udfordringer, indsatsområder, krav til FOA og behov for støtte – kl.

10.00 – 10.30

Sagsfremstilling

Faggruppen skal skrive et "brev" til sektorbestyrelsen om

- faggruppens største udfordringer nu og i fremtiden
- faggruppens forslag til de centrale indsatsområder i de kommende år
- faggruppens krav til FOA indsats og støtte til faggruppen

Der skal vælges 3 indsatsområder

Vi foreslår, at der tages udgangspunkt i sektorens handlingsplan 2016-2019 og faggruppelandsmødets diskussioner.

Indstilling:

Det indstilles, at faggruppen i fællesskab udarbejder et "brev" til sektorbestyrelsen med ovenstående indhold.

Bilag:

FOA Teknik og Service / Teknik- og Servicesektoren

1. Teknik- og Servicesektorens handlingsplan 2016-2019
2. Årshjul for FOA Teknisk Service

Konklusion

Faggruppen pegede på følgende indsatser:

- *Det skal være ens ret til at tage uddannelse.*
- *Der skal være en rød tråd på landsplan, så det er mere ensartet.*
- *Ved uddannelse som ejendomsservicetekniker skal man have 8 løntrin oven i grundløn.*

FÆLLES EMNER – kl. 10.30 – 13.00

Fælles emner afvikles sammen med alle faggrupper

10. Visioner for FOA, v/næstformand Mona Striib, FOA – kl. 10.30 – 11.30

Sagsfremstilling

FOAs næstformand Mona Striib lægger op til en drøftelse af visioner for FOA.

Indstilling

Oplæg til drøftelse.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *Hvordan ser jeg FOA 2020?*
- *Udfordringer i sigte.*
- *Udviklingen går den forkerte vej.*
- *Samfundsudvikling: Finanskrise – ny dagsorden for velfærdssamfundet – civilsamfundet – frivillige – samskabelse.*
- *Kommunerne skal spare og har mere fokus på effektiviseringsfokus.*
- *Hvis dem, som har penge i skattely betalte, eller de store koncerner betalte skat, ville vi have råd til velfærd.*
- *Reform på reform giver nogle uheldige konsekvenser og giver store sagsmængder.*
- *Besparelser: Fuldtid – deltid, ansatte på få timer, robuste medarbejdere, større enheder f. eks FED, udlicitering, der tænkes i fonde og pensionsselskaber til at drive et velfærdssamfund.*
- *Arbejdspresset stiger, krav ændres: Løbe hurtigere, ikke indregnes køretid, gå på kompromis med fagligheden, arbejdsglæde vendes til frustration, ledige oplever at de mangler de rette kompetencer til at blive ansat, den teknologiske udvikling går stærkt, der skal tænkes frem i uddannelsesbehov.*
- *En forandring der fryder: 2007 ekstra ordinært mange ansatte i det offentlige, som nu er vent til det private.*
- *FOA i fremtiden: Stærke, professionel, forhandlingsmodpart, levende demokrati.*
- *Sammen gør vi forskellen: Handlekraftig – Inspirerende – Hjælpesom.*
- *Stærk decentral forankret organisation: Demokrati løftet – medlemmer i centrum.*

- *Medlemstallet daler: 46 % er aldrig blevet kontaktet om deres medlemskab, hvordan knækker vi den nød?*
- *Mere af: Klare strategier på kerneområder, bevidsthed om hvad færre medlemmer betyder for lokalafdeling, fokus på de enkelte faggruppers udviklingsmuligheder, holdningsdialog, ændre kurs når noget ikke virker, færre ting i gang på samme tid.*
- *Studsetærskel og retfærdighedsgen skal plejes.*
- *Vi vil ikke ende der, hvor problemer bliver løst på en ikke god måde.*

11. Medlemmernes forventninger til OK 18 – paneldebat med sektorformand Reiner Burgwald, sektornæstformand Jan Nonboe og forhandlingschef Jakob Bang, FOA – kl. 11.30 – 13.00

Sagsfremstilling

FOAs forhandlingschef Jakob Bang lægger op til en drøftelse af forventningerne til overenskomstforhandlingerne i 2018 med en efterfølgende paneldebat med deltagerne på faggruppelandsmødet.

Indstilling

Faggruppelandsmødet drøfter forventningerne til OK 19.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *Dansk økonomi er i hurtig bedring.*
- *De privat ansatte får mere end under krisen.*
- *Trepart om voksen- og efteruddannelse.*
- *Regeringen fastholder stram offentlig økonomi.*
- *Hvem er parterne? Staten – Kommunen – Regionerne.*
- *På lønmodtagersiden er der enighed om den parallelle lønudvikling.*
- *FOA advarer mod, at vi ender med et forlig, hvor det vigtigste er bevarelsen af den automatiske regulering.*
- *KL mener, at overenskomsterne skal være mere enkle som en fælles interesse.*
- *KL mener, at vi skal have en konkurrencedygtig overenskomst (dagpleje – pædagogiske assistenter – beredskab).*
- *FOA planlægger kampagne om lavtløn og uligeløn (lavest lønnede og kvindepagene).*
- *FOA bruger: busser, busfilm, outdoor, annoncer, og sociale medier.*
- *I 2007 kom ældreplejen for alvor på banen (5 mia. kr. og et 10 års jubilæum).*
- *Hovedbestyrelsen har drøftet tre temaer (fra udlært til faglært – løft til lavtlønnede og kvindefag – MED-systemet).*
- *Mulige temaer: Sikring af reallønnen – mandeløn til kvindefag – parallelitet til lønudviklingen i det private – mest til de lavtlønnede – fritvalgskonto som i det private – uddannelse og kompetencer – pension og nedsat tid – et godt arbejdsliv – deltid, vikarer og midlertidigansatte – bedre vilkår for børnefamilier – udvikling af medindflydelse og det lokale aftalesystem.*

- *Vi skal have retten til uddannelse, men det skal ikke koste noget for os, da det jo er godt for arbejdsgiver, at vi kan dygtiggøre os.*
- *Weekendarbejde bør blive belønnet bedre, så man ikke går en halv lørdag uden tillæg.*

EGEN FAGGRUPPES EMNER

Den enkelte faggruppe behandler egen dagsorden

12. Valg af faggruppeformand og medlemmer samt suppleanter til fagligt udvalg – kl.

14.00 – 14.30

Sagsfremstilling

Faggruppen skal vælge faggruppeformand samt 2 medlemmer og 2 suppleanter til fagligt udvalg for FOA Teknik og Service.

Det nuværende faglige udvalg har følgende sammensætning:

- Faggruppeformand: Jan Rod Jensen
- Medlemmer: Niels Haarbye og Lars Bo Larsen
- Suppleanter: Jan Enderberg og Erik Rune Larsen

Indstilling

Faggruppen vælger fagligt udvalg.

Bilag

Ingen.

Konklusion

- *På valg var: Kenneth Hansen – Lars Bo Larsen – Niels Haarbye – Ole Fisker Schrøder – Torben Henningsen.*

Faggruppen valgte

- **Faggruppeformand:** Lars Bo Larsen; FOA Nordjylland
- **1. medlem:** Niels Haarby, FOA Nordsjælland
- **2. medlem:** Kenneth Hansen, FOA Guldborgsund
- **1. suppleant:** Torben Henningsen, FOA Nordjylland
- **2. suppleant:** Ole Fisker Schrøder, FOA Køge

13. Evaluering af faggruppelandsmødet – kl. 14.30 – 15.00

Sagsfremstilling

Faggruppen skal lave en evaluering af faggruppelandsmødets indhold og forløb.

Indstilling:

Det indstilles, at faggruppen evaluerer faggruppelandsmødet.

Bilag:

Ingen.

Konklusion:

- *Interessant at høre hvordan forskellige får hverdagen til at gå.*
- *Facebook-gruppe for FOA Teknisk Service Faggruppe.*
- *Emner der gerne vil tages op: database for kollegaers kompetencer (Spørgeskema).*
- *Meget stramt program.*
- *Mere tid til erfaringsudveksling.*

14. Eventuelt

15. Fælles opsamling og afslutning for faggrupperne inden for det tekniske serviceområde v/sekterformand Reiner Burgwald – kl. 15.00 – 16.00