

Referat af ordinær generalforsamling i Servicesektoren, FOA Vestsjælland.

Den 24. marts 2021 kl. 18.00 – 21.00

Sektorgeneralforsamlingen blev afholdt virtuelt via Zoom, grundet corona situationen.

Indhold

1. Velkomst.....	1
2. Valg af dirigent.....	1
3. valg af referent	2
4. Berigtigelse af generalforsamlingen	2
5. Godkendelse af forretningsorden.....	2
6. valg af stemmetællere	2
7. Mundtlig beretning ved sektorformand Hans Pedersen	2
De faglige mål og lønstrategi	3
Sektorarbejdet lokalt og centralt.....	4
Hvad er der ellers sket.....	4
Afslutning.....	5
8. Indkomne forslag (fra 2020):	5
A. Faglige mål for generalforsamlingsperioden	5
B. Lønstrategi.....	7
9. Valg	9
A. Valg til sektorbestyrelsen.....	9
B. Valg af faggrupperepræsentanter	10
10. Eventuelt.....	10
11. Afslutning.....	10

1. Velkomst

Hans Pedersen bød på sektorens vegne velkommen til en lidt underlig generalforsamlingen, som bliver afviklet via Zoom

2. Valg af dirigent

Hans indstillede Niels Georg Pedersen, som blev valgt

3. valg af referent

Sigurd Gormsen blev valgt

4. Berigtigelse af generalforsamlingen

Dirigenten oplyste at generalforsamlingen var varslet på følgende datoer:

- 28.10.20 - i nyhedsbrev
- 28.10.20 - indsat på hjemmesiden

På den baggrund var generalforsamlingen varslet korrekt jf. afdelingens love,

5. Godkendelse af forretningsorden



Forretningsorden
Servicesektoren 240.

Forretningsordenen blev godkendt.

6. valg af stemmetællere

Der blev ikke valgt stemmetællere, idet der kun var fremmødet 10 stemmeberettigede medlemmer.

7. Mundtlig beretning ved sektorformand Hans Pedersen

Hans aflagde sektorbestyrelsens beretning:

2020 og 2021 har været nogle mærkelige år.

Corona har taget meget fokus. Både i afdelingen og hos arbejdsgiverne. Mange har arbejdet hjemmefra, og de arbejdspladser, der har været åbne, har skullet fungere i en meget anderledes hverdag, med nye opgaver, restriktioner og tilpasning til en "ny virkelighed".

Det har bremset mange af de opgaver som vi plejer at løse. Men dermed ikke sagt, at der ikke er sket noget på sektorens områder.

Lige efter nedlukningen gik alt stort set i stå. Fra afdelingen skulle vi lære at arbejde hjemmefra. Lederne og HR-kontorerne arbejdede, og mange gør det stadig, hjemmefra, og det primære fokus var at få arbejdspladserne til at fungere under nedlukningen. Stort set alt andet blev udskudt.

Det var først lige før sommeren, at der begyndte at ske lidt, der ikke handlede om Corona.

Corona har også været en udfordring for mange af vores medlemmer. Nogen har været hjemsendt og nogen har stort set arbejdet som normalt, dog med en masse restriktioner. Vi har medlemmer der har løst helt andre opgaver end de plejer. For eksempel, kantinemedhjælpere der har arbejdet i rengøringen, og livreddere der har hjulpet til på plejecentre. Vores maritime personale havde store

udfordringer i sommeren, da det var gratis at sejle til øerne. Det var på det tidspunkt svært at overholde Corona restriktionerne.

Heldigvis har vi gennem aftaler med arbejdsgiverne, og fælleserklæringerne fra Forhandlingsfællesskabet, sikret at vores medlemmer kan arbejde sundhedsmæssigt forsvarligt under Corona. De udfordringer der har været, er der taget hån om fra tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og afdelingen.

I har selv været midt i det, og ved hvad det handler om, så ikke mere om det.

De faglige mål og lønstrategi

Da vi ikke holdt generalforsamling i 2020, har vi ikke haft faglige mål at arbejde efter. Den lønstrategi sektorbestyrelsen udarbejdede, er af samme grund heller ikke blevet vedtaget.

Det er dog dem, der har været grundlaget for arbejdet i den sidste periode.

Hvordan er det så gået.....???

Både godt og skidt.

Da lønforhandlinger skal varetages af områderne i afdelingen, er det svært at have det fulde overblik over, hvordan det er gået. Men det er desværre helt sikkert, at vi ikke har fået lønforhandlet for alle sektorens medlemmer, som de ellers har krav på.

Vi mangler at få udbredt vores lønstrategi (da den ikke er vedtaget endnu) og afdelingens overordnede lønstrategi, som laves i samarbejde med Forbundet, er heller ikke færdig.

Lønforhandlingerne er dog gennemført en del steder, men der er stadig hængepartier. Resultaterne har været svingende. Nogen steder har vi fået gode resultater, mens det andre steder næsten har været pinligt.

Vi har sendt nogle enkelte lønforhandlinger til "niveau forhandling".

Vi har også fået lavet nogle nye forhåndsftaler, og nogle af de gamle, er blevet opdateret.

De faglige mål, har vi langt fra nået, men vi er i gang.

Det primære fokus har været på arbejdstid. Det er et problem at man mange steder, ikke laver en opgørelse af arbejdstiden. Det betyder at mange af vores medlemmer ikke får løn for al den tid de arbejder. For en fuldtidsansat betales der løn for 1924 timer pr. år inklusive ferier og helligdage, men der er i gennemsnit 1931 timer på et år. Mange arbejder altså 7 timer "gratis". Derfor har det været et top prioriteret område. Men også dette har været bremset af Corona situationen.

Arbejdet med lokale arbejdstidsaftaler er trods alt gået i gang. Vi har lavet aftale for Agersø Omø færgerne, vi er i gang på det tekniske område i Slagelse, Ringsted, Kalundborg og Sejerø Bugt færgerne. Resten af områderne skal også sættes i gang.

Uddannelse halter stadig i kommunerne. Det går nogenlunde med Ejendomsservicetekniker uddannelsen, men Serviceassistent uddannelsen er ikke eksisterende. Det er vores indtryk, at det skyldes manglende kendskab til uddannelsen, både fra arbejdsgivere og vores medlemmer.

Det er derfor aftalt at vi i samarbejde med 3F, som også er part i uddannelsen, at vi skal i dialog med kommunerne så vi kan præsentere uddannelsen, og ikke mindst gøre opmærksom på, hvordan de

kan få gavn af faglært personale. Vi skal i samme ombæring, udbrede kendskabet om uddannelsen til medlemmerne. Der er lige nu stort fokus på hygiejne og rengøring, så vi håber at vi nu kan rykke på det område.

Serviceassistent uddannelsen er i fuld gang i Region Sjælland. Det giver så helt andre udfordringer. Mere om det senere.

Sektorarbejdet lokalt og centralt

Sektorarbejdet i FOA Vestsjælland har kørt på meget lavt blus. Det er ikke meget vi har fået snakket sammen, da vi ikke har kunnet mødes fysisk, og der har ikke rigtig været stemning for at holde onlinemøder.

Vi har alle sammen skullet få en anderledes hverdag til at fungere, og derfor har der været enighed om, kun at holde møder, hvis der var noget der var uopsætteligt.

Den centrale sektor har været præget af det samme. Der har godt nok jævnligt været holdt onlinemøder, men da meget af arbejdet her, også har været bremset af Corona, har det været småt med at komme i mål med noget.

Det der har fyldt mest, har været OK21. De udfordringer vores faggrupper har med arbejdstidsaftalen, selvbetalte pauser osv., samtidig med en skævvridning af midlerne til fordel for nogle få grupper, har i høj grad præget debatten. Der er generel tilfredshed med resultatet, men skuffelse over, at FOA fællesskabet, ikke løfter de problemstillinger sektoren har haft de sidste mange år.

Der indkaldes fra Forbundet og afdelingen, til orienteringsmøder om OK21.

Hvad er der ellers sket.....

Som tidligere nævnt, har Corona fyldt meget det sidste år, ikke mindst på det regionale område, da det er der vores sygehuse er forankret. Det har givet meget arbejde i det fælles FOA regionale samarbejde "Sektorfagudvalget". Vi har stort set holdt ugentlige møder, da Corona udfordringerne for vores Social og Sundhedsassistenter, Portører og Serviceassistenter har været ret massive.

Det har været en udfordring, at Region Sjælland udelukkende har haft sit fokus på plejepersonalet. Hele serviceområdet, ikke mindst Portører og Serviceassistenter, har været forbigået. Vi har i samarbejde med 3F og HK prøvet at lave fleksibilitets og beredskabsaftaler for serviceområdet, som man har på plejeområdet, men desværre uden held. Vi har dog ikke opgivet endnu, og presser stadig på for at få aftaler.

Der er også store udfordringer i test- og vaccinations centrene, med ansættelsesforhold og arbejdsvilkår.

Vi havde i foråret en arbejdsmiljøsag for regionsbetjentene på Psykiatrihospitalet og Sikringen i Slagelse. Det udsprang af mistillid mellem ledelse og medarbejdere, men også mellem 2 fraktioner af medarbejdere. Sagen endte desværre ikke godt. En del af medarbejderne ville/turde ikke anerkende at der var problemer, men beskyldte de tillidsvalgte for at "opfinde" problemerne. Det gjorde at de tillidsvalgte trak fra deres poster. Det understreger vigtigheden af, at hvis man ikke står sammen på arbejdspladserne, vinder vi ingen sejre.

Serviceassistent projektet i Region Sjælland spørger stadig. Der bliver godt nok sendt medarbejdere på uddannelse, primært rengøringsassistenter, men det fungerer ikke optimalt. Portørerne er stadig

ikke glade for uddannelsen, og når der er personale på uddannelse, kniber det med at få kvalificerede afløsere. Det giver især problemer på portørområdet.

Vi har fra FOA afdelingerne foreslået flere modeller for politikerne, og ledelsen, som kunne afhjælpe problemet, men det er de ikke lydhøre overfor. Det skyldes meget, at 3F er meget glade for projektet, og at portørerne bare brokker sig uden grund. Samarbejdet med 3F om serviceassistent projektet, er nærmest ikke eksisterende.

På Sejerøbugt Færgerne, havde vi en sag om deltidsansattes honorering ved inddraget vagtlistefridag. Kalundborg Kommune påstod at det var merarbejde, Men FOA Vestsjælland påstod, at det skulle honoreres som overarbejde. Kalundborg Kommune accepterede vores påstand.

På Agersø Omø Færgerne havde vi en sag om manglende mulighed for at holde pause i sommerperioden. Det drejede sig primært om Agersø færgerne. Slagelse Kommune accepterede at mandskabet havde ret til pause, men da sommersejlplanen ikke tillader det, kompenseres mandskabet for manglende pauser, ved nedskrivning på årsnormen.

Region Sjælland har sendt ambulancedriften i udbud. Det udbydes som 4 deludbud, da ambulancedriften organiseres i 4 områder, Slagelse Holbæk, Køge og Nykøbing F. Regionen har meldt ud at de hjemtager mindst 2 af områderne til egen drift. Det vil sige, at vi får en ny stor faggruppe af ambulance personale i 2024, når den nuværende kontrakt med Falck udløber. Det forventes at 2 selskaber, Falck og PreMed, vil byde på den resterende del, men regionen kan ud fra kontrolbud vælge at hjemtage hele ambulancedriften.

Fra politisk ledelse kommer der forslag om at reducere antallet af politisk valgte fra de nuværende 13 til 9. Dette skal ske ved naturlig afgang. Der kommer også forslag om at ændre FOA Vestsjællands område struktur, til noget mere smidigt og "ensrettet". Der vil i løbet af foråret blive indkaldt til orienterings/debat møder om det for FTR/TR og områdebestyrelser. Sektorbestyrelserne skal naturligvis også drøfte det, og komme med deres holdninger.

Afslutning

Der er sikkert noget jeg har glemt, men det "stille år" har ikke været så stille endda.

2021 bliver forhåbentlig efterhånden mere normalt end 2021 har været, det bliver rart at kunne mødes fysisk. Online møder kan være godt, men det kan ikke erstatte det at mødes fysisk.

Beretningen blev enstemmigt vedtaget

8. Indkomne forslag (fra 2020):

A. Faglige mål for generalforsamlingsperioden

Hans Pedersen fremlagde forslag til arbejdsprogram for sektorens arbejde:

Forslag til arbejdsprogram for Servicesektoren i generalforsamlingsperioden 2021/2022.

Arbejdet i sektorerne styres af sektorbestyrelserne og sektorformand og -næstformand valgt på sektorgeneralforsamlingen. Sektorenes opgaver er beskrevet i afdelingens love, og sektorbestyrelserne og sektorformanden og næstformand refererer til sektorens generalforsamling.

Afdelings lovene §7, Stk. 11. Sektorernes kompetence.

Sektorerne har kompetence til under ansvar over for afdelingsrepræsentantskabet og afdelingens ledelse, bl.a. at varetage følgende:

- udvikle fagligheden, faget og fagpolitikken
- holde sig orienteret med og udvikle arbejdspladserne, arbejdspladsbesøg og medlemsorganisering
- sektorens uddannelser og efteruddannelser, elevarbejdet samt strategier for kompetenceudvikling
- medvirke til at iværksætte netværk, i sammenhæng til afdelingens sektor- og faggruppestruktur
- valg til faggrupperepræsentation mv.
- information til sektorens medlemmer
- indgåelse af procedureaftaler, indgiver høringssvar og indgår lokalaftaler relateret sektorens område o.l.
- synliggøre sektorens og faggrupperne i pressen mv.
- overenskomstudvikling, strategier for det lokale OK-arbejde, OK-fortolkning, strategier for ny løn
- afvikle sektorens generalforsamling
- samarbejde med områderne om det lokale faglige arbejde
- vidensbank og backup for tillidsvalgte og medlemmer i forhold til fagligheds- og sektorspørgsmål.

Særlige indsatsområder i generalforsamlingsperioden.

- **Løn.**
Der skal arbejdes for lønudvikling for sektorens faggrupper. Det skal ske ved at sikre at der er årlige lokallønsforhandlinger og forhåndsftaler.
- **Uddannelse og faglig udvikling.**
Der skal arbejdes for at sektorens faggrupper har mulighed for kompetenceudvikling. Blandt andet gennem kurser, AMU uddannelser og erhvervsuddannelser.
- **Arbejds miljø**
Der skal arbejdes for at sektorens faggrupper har et godt sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, så nedslidning, sygdom og psykiske lidelser ikke opstår på grund af arbejdet.
- **Ansættelsesforhold.**

Der skal arbejdes for at man har mulighed for at arbejde på fuld tid. At arbejdsgiverne ikke spekulerer i deltidsstillinger og at ekstraordinært ansatte ikke besætter stillinger, som burde være ordinære ansættelser.

- **Organisering, TR og AMR.**

Der skal ske en indsats for at få de uorganiserede med.

Der skal arbejdes for at der er tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne, der understøtter det lokale faglige arbejde.

- **Arbejdstid**

Det skal tilstræbes at der indgås lokale arbejdstidsaftaler. Arbejdstidsaftaler skal indeholde elementer, der sikrer at der sker en opgørelse af arbejdstiden, at overenskomstmæssige rettigheder overholdes, og at ingen "arbejder gratis".

"Skuffeaftaler" skal gøres til reelle aftaler, der sikrer overenskomstbestemte rettigheder.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

B. Lønstrategi

Hans Pedersen fremlagde forslag til strategi for lokale lønforhandlinger på sektorens område i FOA Vestsjælland:

Lønstrategi/politik for Servicesektoren. FOA Vestsjælland

Udarbejdet af sektorbestyrelsen 10/2-2020

Faggrupperne i Servicesektoren har meget store forskelle i andelen af lokale lønmidler. Nogle grupper ligger over hvad der er forlodsfinansieret i overenskomsterne, og andre grupper har stort set ikke fået lokalløn.

Der kan være mange forklaringer på, hvad årsagen er, men det der skal arbejdes hen imod er, at faggrupperne som minimum skal have en lokalløns andel der svarer til det forlodsfinansierede.

For at nå det mål, skal vi gøre brug af de rettigheder vi har, jf. aftale om lokal løndannelse.

- Der skal (mindst) forhandles 1 gang årligt.
- Parterne har pligt til at forhandle.
- Det er ikke hensigten at medarbejdere i længerevarende ansættelsesforhold, skal forblive på grundløn.
- Der skal forhandles ved nyansættelser.

- Indgå procedureaftaler, så "spillereglerne" er aftalt. Herunder bl.a. at arbejdsgiver fremsender relevante oplysninger, tidsfrister for udveksling af lønforslag og tidsfrister for forhandling.
- Tillidsrepræsentanter skal have adgang til relevante oplysninger til brug for lønforhandling, herunder lønoplysninger og budgetter.
- Skrive uenighedsreferater hvis vi ikke kan opnå et rimeligt resultat (dette kan være svært at definere, men nogen er så langt bagud på lokalløn at der skal ske et løft).
- Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.
- Fastlæggelse af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen. Her kan vores MED udvalg gøre indsigelse, hvis vores faggrupper forbigås.
- *Få et overblik over tilbageløbsmidler inden lønforhandling.*

For at få lokallønsforhandlinger til at fungere, så vi sikrer at alle vores medlemmer får en årlig lønforhandling, kræver det et tæt samarbejde mellem sektor, områder og tillidsrepræsentanter.

Det skal aftales "hvem der gør hvad" så der ikke opstår misforståelser og "dobbeltarbejde".

Hvis vi skal kunne opnå vores mål om at alle får en årlig lønforhandling, kræver det at afdelingen/områderne arbejder effektivt. Det kan for eksempel ske, ved at forhandle samlet for alle FOA faggrupper under samme leder, på en given arbejdsplads.

Vi skal have en dialog med medlemmerne om "lønsolidaritet". Vi skal som udgangspunkt forhandle løn for arbejde, og derefter individuelt.

Det skal forstås på den måde, at løn er værdien af det arbejde der udføres. Der er så også individuelle kvalifikationer og funktioner, der kan påvirke den enkeltes løn.

Der er i dag alt for stor spredning i lønnen for medarbejdere der udfører samme arbejde, og stort set har samme kvalifikationer.

Der skal indgås forhåndsaftaler som tager udgangspunkt i arbejdets værdi. Det vil sige at forhåndsaftaler skal indeholde aftaler om laveste lønniveau. Derudover skal forhåndsaftaler indeholde aftaler om løn for kvalifikationer der understøtter arbejdets udførelse, og aftaler om løn for specielle funktioner.

Det er vigtigt at binde lønmidler i forhåndsaftaler, da det sikrer at lønmidlerne bliver i faggruppen.

Forhåndsaftaler må ikke være en hindring for individuelle lønforhandlinger.

Det er vigtigt at vi kan stå på mål for de resultater vi opnår, og forsvare dem overfor medlemmerne.

Der er 4 lønmodeller, som har både fordele og ulemper.

Funktionsløn; gives for at varetage en bestemt funktion. Ulempen er, at lønnen følger funktionen og ikke medarbejderen, som derfor ikke kan regne med at have lønnen altid.

Fordelen er at lønmidlerne er sikret på arbejdspladsen, da lønnen "skifter hænder" når en medarbejder fratræder, og funktionen overgår til en ny medarbejder.

Kvalifikationsløn; gives for den enkeltes kvalifikationer. Fordelen er at kvalifikationsløn følger medarbejderen, og ikke bare kan forsvinde. Ulempen ved kvalifikationsløn er, at lønmidlerne ikke er sikret når medarbejderen fratræder sin stilling.

Resultatløn; gives som en aftalt bonus, når et på forhånd aftalt resultat er opnået. Resultatløn buges meget sjældent blandt vores faggrupper. Det er en ulempe at det ikke er varig løn.

Engangstillæg; er ligesom resultatløn ikke en varig løn. Engangstillæg er, modsat resultatløn, ikke aftalt på forhånd.

Servicesektoren vil primært arbejde for at der udmøntes kvalifikationsløn, sekundært funktionsløn.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

9. Valg

A. Valg til sektorbestyrelsen.

Bestyrelsesmedlemmer 4 år: (på valg i 2021)

Gitte Christensen, genopstiller og blev valgt

Søren S. Hansen, genopstiller, genopstiller og blev valgt

Frederik W. Poulsen, genopstiller, genopstiller og blev valgt

Torsten Jonasson, genopstiller ikke. Der kunne ikke vælges en ny til bestyrelsen, så posten er vakant

Bestyrelsesmedlemmer 4 år: (på valg i 2020)

Mike Windsor, genopstiller, og blev valgt

Allan Jens Bentsen, genopstiller

Jens Christensen, genopstiller ikke. Der kunne ikke vælges en ny til bestyrelsen, så posten er vakant

Suppleanter 2 år: (på valg i 2021)

Juttah Larsen, genopstiller, genopstiller og blev valgt

Bo Nilsson, genopstiller ikke. Der kunne ikke vælges en ny suppleant, så posten er vakant

B. Valg af faggrupperepræsentanter.

Det indstilles at sektorbestyrelsen bemyndiges til at udpege faggrupperepræsentanter.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

10. Eventuelt

Der supplerende bemærkninger om ok21 resultaterne fra Sigurd, blandt andet at reallønnen var sikret, at der var en lille reallønsudvidelse. Sigurd opfordrede på Politisk Ledelses vegne til at stemme ja til overenskomsten, og til at få kollegerne til også at stemme. Det er PL vurdering at vi ikke kan forvente at forbedre resultatet ved en arbejdskamp i den nuværende corona situation.

Hans supplerede med kort at orientere om forløbet relateret en regional serviceoverenskomst som det ikke lykkedes at få forhandlet på plads, idet 3F af uklare årsager trak sig fra projektet.

Pia kommenterede dét at køkken- og rengøringspersonale m.v. i regionen ikke er en del af frontpersonalet når der skal vaccineres mod corona – det virker fuldstændigt underligt at de er sidst i køen. Det blev bakket op af Poul Heidemann, som pointerede at den problematik også gælder det tekniske servicepersonale

I øvrigt blev der efterlyst at vi snart kan samles fysisk, og festligholde det "ordentligt" – Poul mente at det bør ske i det Sydfynske øhav (eller var det i det Græske??) 😊

11. Afslutning

Hans sluttede mødet med et tak til Jens Christensen, Torsten Jonasson, og Bo Nielsson for deres arbejde i sektorbestyrelsen.

Jutta som havde sørget for goody-bags fik også en tak med på vejen.

Mødet afsluttet 19.10



Niels Georg Pedersen, dirigent

Sigurd Gormsen, referent