

TEKNIK- OG SERVICESEKTOREN

Sektorårsmøde 6. november 2012

Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Bus
Specialarbejder, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, S
Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Bus
Specialarbejder, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, S
Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Bus
Håndværker, Miljøkontrollør, Specialarbejder, Buschauffør, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandma
Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjemspedel, Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjen
Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndværker, Miljøkontrollør, Specialarbejder, Badeassistenter, Idræ
Skibsassistent, Maskinmester, Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjemspedel, Rådhusbetjent, B
Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndværker, Miljøkontrollør, Spec
Bedstemand, Skibsassistent, Maskinmester, Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjemspedel, Rå
Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndvæ
Skibsfører, Overstyrmand, Styrmand, Bedstemand, Skibsassistent, Maskinmester, Motorpasser, Brofoged,
Buschauffør, Håndværker, Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafikmester, Traf
Ambulancebehandler, Paramediciner, Skibsfører, Overstyrmand, Styrmand, Bedstemand, Skibsassistent, I
celeder, Teknisk servicemedarbejder, Buschauffør, Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Driftsassis
Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, Skibsfører, Overstyrmand, Styrman
Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Buschauffør, Parker
Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, Skibsfører, Overst
Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Buschauffør, Parker
Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, Skibsfører, Overst
Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Buschauffør, Forma
Miljøkontrollør, Specialarbejder, Buschauffør, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulan
Havnebetjent, Plejehjemspedel, Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, T
Formænd, Håndværker, Miljøkontrollør, Specialarbejder, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd
Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjemspedel, Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjen
Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndværker, Miljøkontrollør, Specialarbejder, Badeassistenter, Idræt
Maskinmester, Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjemspedel, Rådhusbetjent, Biblioteksbetjen
Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndværker, Miljøkontrollør, Badea
Skibsassistent, Håndværker, Maskinmester, Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjemspedel, Råd
Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndvæ
Skibsfører, Overstyrmand, Styrmand, Bedstemand, Skibsassistent, Maskinmester, Motorpasser, Brofoged,
Buschauffør, Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafikmester, Trafikleder, Forma
Paramediciner, Skibsfører, Overstyrmand, Styrmand, Bedstemand, Skibsassistent, Maskinmester, Motorpa
medarbejder, Buschauffør, Formænd, Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Driftsassistent, Trafik
Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, Skibsfører, Overstyrmand, Styrman
Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Buschauffør, Parkeringserviceassister
Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, Formænd, Skibsfører, Overstyrman
Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Buschauffør, Parke
Specialarbejder, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler, Paramediciner, S
Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk servicemedarbejder, Bus
Miljøkontrollør, Specialarbejder, Badeassistenter, Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehandler,
Plejehjemspedel, Rådhusbetjent, Biblioteksbetjent, Paramediciner, Skibsfører, Overstyrmand, Styrman
Håndværker, Miljøkontrollør, Specialarbejder, Ba
Motorpasser, Brofoged, Havnebetjent, Plejehjem
Trafikmester, Trafikleder, Formænd, Håndværker,
Bedstemand, Skibsassistent, Håndværker, Maskin
Parkeringserviceassistent, Trafikkontrollør, Drifts
Skibsfører, Overstyrmand, Styrmand, Bedstemand,
Buschauffør, Parkeringserviceassistent, Trafikkon
Paramediciner, Skibsfører, Overstyrmand, Styrman
medarbejder, Buschauffør, Formænd, Parkerings
Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehan
Regionsbetjent, Teknisk serviceleder, Teknisk serv
Idrætsassistenter, Brandmænd, Ambulancebehan
Biblioteksbetjent, Regionsbetjent, Teknisk service

Politisk ansvarlig: Sektorformand Reiner Burgwald

Redaktion: Konsulent Erik Kristiansen

Layout: Joe Anderson, GraFOA

Tryk: FOAs Trykkeri og Pjec1heden, oktober 2012

Indhold

Forandringer kræver handling og forhandling	3
Faggruppernes udfordringer og mulige løsninger	5
Badeassistenter	5
Idrætsassistenter	6
Søfartspersonale	7
Plekehjemsbede og -betjente	8
Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente	9
Tekniske servicemedarbejdere - skoler	10
Tekniske serviceledere - skoler	11
Brand- og beredskab	12
Ambulancer og sundhedsberedskabet	13
Trafikområdet: Buschauffører, parkeringsserviceassistenter, trafikkontrollører og driftsassistenter	14
Et år med mange aktiviteter	15
På vej mod nye overenskomster i 2013	18
Uddannelse er et af svarene	22
Offentlig sektor under forandring?	23
Hvad er hvad?	23
Offentlige Private Partnerskaber (OPP)	24
Centralisering	24
Facility Management (FM)	24
Hvad gør Forbundet?	24
Fremtidssikret arbejdsmiljøstrategi	26
Beskæftigelsespolitikken på gale veje	26
Vigende medlemsudvikling – med små plusser	28
Bilag til statusrapporten	30
Bilag 1. Medlemmer og suppleanter af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren 1. oktober 2012	30
Bilag 2. Medlemmer og suppleanter i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren 1. oktober 2012	30

Forandringer kræver handling og forhandling

Teknik- og Servicesektoren ønsker med årsmødet i 2012 at sætte fokus på de enkelte faggrupper i sektoren.

Denne statusrapport for perioden siden årsmødet i november 2011 indeholder derfor et afsnit om de enkelte faggruppers situation og nogle af de udfordringer, som faggrupperne har på kort og længere sigt. Vi har samtidig oprettet en Facebook-side for sektorens faggrupper, hvor vi lægger op til en drøftelse med faggrupperne og internt mellem medlemmerne i faggruppen.

Du kan tilmelde dig Facebook siden: "FOA Teknik-Service: Debat og erfaringsudveksling" gennem følgende link: <http://www.facebook.com/groups/391742924230076/>. Du vil herefter blive godkendt som medlem. Du kan også bruge nedenstående link og QR-kode eller link og QR-kode på hver faggruppe til at komme ind på siden uden at være medlem af gruppen.

Målet er, at medlemmerne i de enkelte faggrupper og på tværs af faggrupperne kan udveksle erfaringer, ideer og forslag til initiativer. Det er ligeledes håbet, at det enkelte medlem, som står med en udfordring kan få gode råd af medlemmer med konkrete erfaringer fra lignende situationer.

Du kan høre sektorformand Reiner Burgwalds velkomst til Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/home.php#!/groups/391742924230076/permalink/392136237524078/

Ingen kan være i tvivl om, at der er nok at tage fat på. Der sker meget store omlægninger i kommunerne for at få budgettern til at hænge sammen. Der tales om Facility Management (FM), omorganiseringer, ejendomscentre, Offentlige Private Partnerskaber (OPP), konkurrenceudsættelse og udliciteringer.

Lige meget hvad der tales om, så kan det have meget store konsekvenser for de ansattes løn- og arbejdsvilkår og i sidste ende for, om deres job nedlægges eller overføres til en privat arbejdsgiver, som gennem OPP eller udlicitering, overtager funktionerne.

Samtidig med at der sker rationaliseringer, og der bliver færre ansatte, så oplever vi, at der ansættes et stigende antal medarbejdere med løntilskud. Inden for teknisk service i kommunerne er næsten ¼ ansat med løntilskud og er på 3 år vokset med over 30 %. Det er en uholdbar situation både for de ordinært ansatte, men i ligeså høj grad for de løntilskudsansatte, som ikke får den nødvendige støtte og opkvalificering.

Erfaringen er, at det ikke fører til en hverken bedre eller billigere offentlig sektor. Brugere oplever dalende kvalitet og de forventede økonomiske gevinster forsvinder ofte

i efterfølgende større udgifter til renovering, større vand- og varmemeforbrug samt dårligere indeklima med alvorlige konsekvenser for både brugerne og de ansatte.

I Teknik- og Servicesektoren kan vi ikke stiltiende bare se på, at alle disse forandringer sker. Vi skal i stedet påvise, at de forventede gevinster på lidt længere sigt forsvinder og ikke mindst, at vores velfærdsmodel krakelerer.

Det kræver handling fra vores side. Konstruktive med- og modspil fra tillidsrepræsentanterne i MED-udvalgene. Direkte forhandlinger sektor/afdelinger og de relevante ledelsesniveauer i kommunerne. Politisk pres for at få indflydelse og en ordentlig personalepolitik over for de politiske partier og de enkelte medlemmer i kommunalbestyrelserne.

Sektoren har i det sidste år over for flere ministre også fremlagt forslag til, hvordan vi inden for de givne ressourcer kan skabe bedre offentlige institutioner og tilbud. En mere målrettet brug af de kommunale bade- og idrætsanlæg kan indfri kommunernes forpligtelse til at styrke den forebyggende indsats i forhold til befolkningens sundhed. Rigtige og målrettede energirenoveringer kan skabe økonomiske gevinster og et bedre indeklima f.eks. i de danske folkeskoler til gavn for indlæringen og de ansatte.

Vi er også godt på vej mod nye overenskomstforhandlinger på det offentlige arbejdsmarked i 2013. Kravene er store og mangeartede. Om vores evner og styrke kan presse arbejdsgiverne til at opnå resultater, som kan stå mål med vores krav, vil tiden jo vise.

Vi skal fra lønmodtagerside stille større krav om at blive medinddraget og få reel indflydelse på de forandringer, som der sker i den offentlige sektor. Vi skal påvirke politikerne og på lige fod med embedsmændenes ulidelige række af nedskæringsforslag fremlægge vores forslag til holdbare alternative løsninger.

Det kræver, at politikerne reelt vil lytte. Men det kræver også, at vi finder de ressourcer og de redskaber, som er nødvendige for at vise en alternativ vej.

På vegne af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren



Reiner Burgwald
Sektorformand



Kurt Bentsen
Sektornæstformand

Faggruppernes udfordringer og mulige løsninger

Badeassistenter

"Der skal fokus på sundhed og forebyggelse. I stedet for at fokusere på nedskæringer så skal vi fokusere på nye aktiviteter, der kan skabe værdi for brugerne."

Badeassistent Christian om udfordringer på området.

Badeassistenterne har en lang række arbejdsfunktioner. Fra de traditionelle opgaver som livreddere, sikring af vandkvalitet, at få det tekniske til at fungere samt hygiejne og rengøring til nye opgaver inden for wellness-området med vægt på forkælelse af krop og sjæl.

FOA har i samarbejde med faggruppen i nogle år arbejdet for at få etableret en erhvervsuddannelse. Badeassistentuddannelsen er nu en realitet. Det første hold har gennemført uddannelsen. Det andet hold startede uddannelsen i december 2011. Og det 3. hold skal i gang inden årets udgang.

Strategien er nu at styrke både arbejdsgivernes og badeassistenternes viden om uddannelsen, således at flere badeassistenter får muligheden, og at flere erhvervsskoler udbyder uddannelsen.

Med kommunernes ansvar for den forebyggende sundhedsindsats ligger der et stort potentiale i at bruge svømmehallerne til målrettede aktiviteter over for alle befolkningsgrupper, ligesom svømmehallerne mere målrettet kan bruges til genoptræning efter f.eks. knæ- og hofteoperationer.

Det er derfor vigtigt at arbejde for, at kommunerne får en mere offensiv strategi i forhold til brugen af svømmehallernes faciliteter og ikke, som vi ser i mange kommuner, reducerer åbningstiderne og typen af aktiviteter. Vi oplever således i dag meget lange ventelister til svømmeundervisning, og mange kommuner har fjernet svømmeundervisningen i folkeskolen.

Det er også en særlig udfordring, at området er præget af mange løst ansatte medarbejdere. Det svækker mulighederne for en faglig udvikling af området og svækker desværre faget som helhed.

FOA har i perioden udarbejdet et værktøj til analyser og forebyggelse af ulykker på bade- og idrætsområdet. Værktøjet kan hentes på:

applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=990.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for badeassistenterne, som kan læses her:

applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=819

Du kan høre bud på badeassistenternes udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/photo.php?v=10151190087162590&set=o.391742924230076

Idrætsassistenter

"Fra rengøring over teknikker til IT-eksperter. Tolerance, rummelighed og trivsel."

Idrætsassistent Carstens beskrivelse af kravene til jobbet.

Nedskæringer og omstillinger er hverdagskost. Hvor der er behov for mere uddannelse og at kommunerne bruger deres idrætsanlæg til at fremme sundheden blandt borgerne, så vælger kommunerne at skære ned og overlader mere og mere til de lokale idrætsklubber.

I forbundet og sektoren har ønsket om at udvikle en erhvervsuddannelse til vores idrætsassistenter fyldt meget. Det er en svær og stor opgave, og derfor går det langsomt. Meget langsomt. Til gengæld er vi overbevist om, at det er ved at øge faggruppens kompetencer, at vi på lidt længere sigt gør mest gavn.

Det er flere steder lykkedes at få tegnet overenskomst med DGI-centre. Tendensen er – lidt besynderligt – at de enkelte centre vælger at være medlemmer i forskellige arbejdsgiverorganisationer. Det havde unægtelig gjort det nemmere for os alle, hvis vi kunne lave en (ramme)overenskomst med DGI som helhed, og man så lokalt kunne udfylde rammerne efter de forhold, der nu hersker der.

I forhandlingerne har vi kun gode erfaringer med DGI, og det virker som om, de har ambitioner på idrættens og borgerne vegne, hvilket ikke altid er tilfældet med kommunerne.

I forbindelse med overenskomsterne med DGI har der været uoverensstemmelser med både 3F og HK omkring hvilke opgaver idrætsassistenter må løse. Der er næppe fundet en endelig løsning, men det giver sig selv, at en relativ lille arbejdsplads ikke ønsker mange overenskomster, og vi derfor som fagbevægelse må acceptere en rimelig stor grad af fleksibilitet.

FOA har i perioden udarbejdet et værktøj til analyser og forebyggelse af ulykker på bade- og idrætsområdet. Værktøjet kan hentes på: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=990.

På Fyn har vi problemer med at få et idrætscenter og en kommune til at forstå, at man er omfattet af vores overenskomst, og at den skal følges. Derfor har vi måttet bede LO indklage idrætscentret for Arbejdsretten, og sagen går sin gang. Sund fornuft og samtaler har desværre ikke været nok.

Der kan berettes både om udliciteringer af rengøring, men heldigvis også, at man visse steder bruger sin sunde fornuft og hjemtager rengøringen igen. Idræt og god hygiejne klæder altså hinanden bedst.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for idrætsassistenterne, som kan læses her: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=890

Du kan høre bud på idrætsassistenternes udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/home.php#!/groups/391742924230076/permalink/392073160863719/

Søfartspersonale

"Der skal laves tiltag, så vi kan tiltrække yngre arbejdskraft"
Skibsfører Ole om udfordringen for de kommunale færger

Det maritime område i FOA har ændret navn til FOA Søfart, som samtidig er blevet medlem af CO-Søfart.

Fastholdelse er et tilbagevendende problem, når spørgsmålet falder på at rekruttere yngre søfolk. Hvis man som sætteskipper ansættes på en færge, hvor kravene til ens sønæringsbevis er mindre, taber man retten til at sejle som sætteskipper efter en årrække.

Det skal der findes en løsning på. Det er aftalt med KL – ved overenskomstforhandlingerne i 2011 – at vi i fællesskab skal se på dette problem. Indtil videre er der kun sket meget lidt. Det drøftes i øjeblikket, om vi sammen med kollegerne i CO-Søfart, kan lave en "bilateral" aftale, der sikrer, at de, der har behovet for sejltid, faktisk kan få det.

Det sidste år har budt på mange – lidt specielle – problemer. Modsat mange af sektorens øvrige områder, så er indlicitering tendensen på det maritime område og ikke udlicitering. Hvis tendensen fortsætter, vil der om få år ikke være mange – om nogen – private færgeselskaber, der sejler med passagerer mellem dansk fastland og de danske øer.

Selv om det er en glædelig udvikling – og vil styrke området og faggruppen over årene – så er det ikke uden problemer. KL er bekymret for, om det lønniveau, der er på f.eks. Ærø-færgerne, vil smitte af på vores kommunale færger. Derfor har KL afvist, at det er vores overenskomst, der dækker alle personalegrupper på færgerne.

I FOA er vi af den klare overbevisning, at det er tilfældet, og LO har på vegne af forbundet afgivet klageskrift og nedlagt påstand om, at KL skal anerkende, at det er vores overenskomst, der gælder. Sagen behandles i en faglig voldgift i begyndelsen af december. Siden sagen omkring Ærø-færgerne blev aktuel, er flere andre færger kommet i samme situation og KL's argumenter bliver tyndere og tyndere.

I FOA mener vi, at det vil være til gavn for alle kommuner med færger, at vi får samlet de ansatte under samme overenskomst, og i fællesskab får løftet løn- og ansættelsesvilkår. Derfor appellerer vi også til større samling blandt personalegrupperne. Der er en tendens til, at mange skibsførere holder sig uden for fællesskabet til skade for alle.

Et par sager, som har været behandlet i Søfartsstyrelsen, er faldet ud til vores fordel. Henholdsvis ønsket om nedsættelse af kravet til antallet af skibsassistenten på Læsø overfartens nye færge fra tre til to og om pligten til at sørge for, at overnatningsfaciliteter skal stilles til rådighed, når der ikke kan soves om bord.

Sagen omkring besætningsfastsættelsen på Læsøfærgen blev behandlet i Ankenævnet, og det er yders sjældent, at anker falder ud til medarbejdernes favør. Ingen tvivl om, at det skyldes vores nye medlemskab af CO-Søfart, at sagen fik det udfald som den gjorde. Et godt eksempel på, at det faktisk nytter at stå sammen.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for FOA Søfart, som kan læses her:

<http://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=982>

Du kan høre bud på FOA Søfarts udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/groups/391742924230076/permalink/391752777562424/

Plejhjemspedeller

"Vi skal prøve at tænke lidt frem."

Plejhjemspedel John om udfordringen for en plejhjemspedel

Omstruktureringer og udlicitering rammer også plejhjemmene/centre. Men der er også mange gode historier at fortælle. Der er behov for at tænke på næste generation af plejhjemspedeller og sørge for, at der kommer unge ind i jobbene.

Kravene udvikler sig løbende og ny teknologi finder vej til plejhjemmene. Elektroniske låsesystemer, særlige toiletter og "vaskemaskiner" er blot nogle af de nyskabelser, der gør sit indtog.

Der er gode erfaringer med rotationsprojekter, hvor pedeller får ejendomsserviceteknikeruddannelsen, og der samtidig skabes plads til en ledig som vikar. Hermed får nye folk mulighed for at snuse til faget, og den næste generation kan være på vej.

Når der omstruktureres i kommunerne er plejhjemsområdet typisk også inddraget. Det giver problemer og skaber utryghed. Der er jo en grund til, at nogle har søgt job i folkeskolen og nogle på et plejhjem. Det kan blive svært at fastholde fast personale, men der skal naturligvis slås for at bevare og udvikle de særlige kompetencer, der er behov for.

Syn af boliger og mange reelle små reparationer, samt betydningen af miljøet i almindelighed og udendørsarealerne i særdeleshed, er nogle af de opgaver, der adskiller den ene type institution fra den anden. Ofte bør det ikke kunne betale sig at lade et privat firma eller en vej- og parkafdeling vedligeholde de grønne områder.

At gøre sig selv uundværlig er noget, der hele tiden skal tænkes på og måder at skabe "tryghed i forandring", er et andet tema, der skal fylde, når faggruppen skal udvikles.

Offentlig-Private Partnerskaber (OPP) er endnu en trussel for faggruppens arbejdspladser. Ud over at mange plejecentre og ældreboliger gennem årene er overgået til de almennyttige boligselskaber, bliver OPP-projekter måske det næste problem. Et par kommuner har allerede besluttet at lade private opføre og drive plejhjem.

Området bliver ofte (mis)brugt til at placere (alt for) mange løntilskudspersoner. Det er ærgerligt for faget og ofte også i strid med de aftalte regler i "Aftale om det sociale kapitel". Men håndhæves reglerne ikke, er det jo omkostningsfrit for arbejdsgiverne.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for plejhjemspedellerne, som kan læses her:
applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=877

Du kan høre et bud på idrætsassistenternes udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/photo.php?v=10151190106657590&set=o.391742924230076

Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente

"Det store spørgsmål i kommunerne er Facility Management (FM). Selvstændigheden i jobbet forsvinder. Det har jo været "mit" hus."

Rådhus- og biblioteksbetjente Marinus og Per om udviklingen i jobbet.

Facility Management gør sit indtog og påvirker også rådhus- og biblioteksbetjentene.

Hele det tekniske serviceområde har jo, siden overenskomstens fødsel i 1995, været præget af, at man havde *sin* institution, og den passer man på som sit eget hus. Man har sine kolleger, og dem passer man på som sin egen familie. Kort sagt har man været meget engageret i sit arbejde og dedikeret til at passe på alt det væsentlige.

Passer vi ikke på, bliver FM et opgør med denne del af jobbet. I materialet "Teknisk service – et prioriteret valg", fra september 2011 gennemgås 3 forskellige kommuners måde at organisere tekniske serviceopgaver på. Her kan der hentes relevant viden til den lokale diskussion. I en række kommuner har man valgt at lave serviceteams uden at inddrage rådhusbetjentene.

Sammenlægninger af de administrative funktioner efter kommunesammenlægningerne er endnu ikke færdige i alle kommuner. Anlægsloftet, som desværre igen indføres, har sat en kæp i hjulet på nogle rådhusbyggerier, og krisen spiller naturligvis også en rolle.

Sikkerhed og tryghed spiller en stadig større rolle i vore kommuner. Særligt omkring socialcentrene har der jo været eksempler på vanvittig adfærd, og det der er værre. At gøre viden omkring sikkerhed til en kernekompetence for faggruppen er oplagt. Frem for at bruge rigtigt mange penge på private vagtværn, er det oplagt at uddanne kommunens egne folk og lade dem indgå i større eller mindre enheder af hensyn til jobbet alsidighed.

Der er meget at spare og stor fleksibilitet. Alene omgangen med fortrolige og personfølsomme oplysninger sætter begrænsninger for, hvad man kan bruge privat ansatte vagtfolk til.

Antallet af biblioteker falder fortsat. Om de elektroniske medier helt overtager området, og ordet "bibliotek" blot vil indgå i historiske fortællinger på lige fod med VHS-bånd, diskette og walkman, står hen i det uvisse.

Forventningen var, at der i takt med bibliotekslukninger ville komme flere biblioteksbusser, men det ser desværre ikke ud til at være tilfældet.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente, som kan læses her: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=821

Du kan høre bud på rådhus-, biblioteks- og regionsbetjentenes udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



<http://www.facebook.com/photo.php?v=10151190155032590&set=o.391742924230076>

Tekniske servicemedarbejdere - skoler

"Vi skal til stadighed udvide vores kompetencer. Vi tjener vores egen løn gennem sparede håndværkerudgifter samt mindre el-, vand- og varmekonsum. Folk i løntilskud kommer og går i stigende grad."

Tekniske servicemedarbejdere i folkeskoler Jan og Svenning om deres daglige virkelighed på jobbet.

Omstruktureringer, serviceteams og besparelser rammer også de tekniske servicepersonaler på landets folkeskoler. Måden, forandringerne gennemføres på, varierer meget. Nogle steder sker det med omtanke og en rimelig grad af sund fornuft. Andre steder besluttet det bare og er til stor skade for medlemmerne, og alt der i øvrigt har med skolen at gøre.

I sektorens materialer omkring organisering af opgaverne og i den besluttede faggruppepolitik kan der findes megen god inspiration til hvordan opgaverne løses bedst. Hvordan man får mest for pengene, og der samtidig skabes gode arbejdspladser med stort engagement.

Folkeskolen og børnenes indlæring fylder rigtigt meget i den offentlige debat. Men selv om al forskning og viden dokumenterer, at de fysiske rammer har stor betydning for om undervisningen kommer børnene til gode, er der meget lidt fokus på det.

Sektoren har sammen med Danmarks Lærerforening og BUPL udarbejdet et projekt, der skal få sat fokus på energirenoveringer og indeklima. Projektet har ved flere lejligheder været præsenteret for politikere og interesseorganisationer, og emnet nævnes også oftere og oftere i den politiske debat.

Som led i omstruktureringerne er det ved flere lejligheder lykkedes at få sat gang i uddannelse af faggruppens medlemmer. I flere kommuner har man iværksat såkaldte rotationsprojekter, hvor ordinært ansatte i skoleperioder afløses af ledige, der har gennemgået et kursus og typisk en uges sidemandsoplæring. På denne måde skabes der relevant og nyttig beskæftigelse til arbejdsløse, samtidig med at kompetencerne for faggruppens medlemmer øges og ofte med et svendebrev som ejendomsservicetekniker som resultat.

Drift, vedligeholdelse og service er nøgleord for alle landets kommunale institutioner. Som teknisk servicemedarbejder skal man både være bygningernes talerør, mestre alle hverdagens driftsopgaver og servicere øvrige personalegrupper og brugerne.

Ved den rette organisering af løsningen af alle disse opgaver, kan der skabes megen synergi, spares penge og udvikles endnu bedre arbejdspladser. Men det kræver, at kommunerne og forvaltningerne vil. Det kræver, at der er mindst lige så megen opmærksomhed på udviklingen af personalets kompetencer og opgaver, som der er på ivrigheden efter at placere løntilskuds-personer i jobbene.

Gennem en målrettet uddannelsesindsats kan begge dele løses til gavn for de kommunale institutioner, det engagerede tekniske servicepersonale og de mange ledige, der brændende ønsker sig et job. (Se også under tekniske serviceledere – skoler).

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for tekniske servicemedarbejdere og -ledere – på skoler, som kan læses her: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=820

Du kan høre bud på tekniske servicemedarbejders udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/groups/391742924230076/permalink/391762057561496/

Tekniske serviceledere - skoler

"I kommunerne eksperimenterer man med andre måder at gøre tingene på. Ledelsen af opgavefordelingen er kommet tilbage. Der er større fleksibilitet ved at have eget personale på institutionerne."

Tekniske serviceledere Kim og Niels om udviklingen i jobbet.

Tiderne skifter. Skolestrukturen og antallet af skoler er næsten til debat i alle landets kommuner. Det ene sted flytter man ressourcer fra drift og vedligeholdelse af kommunens institutioner til administrative opgaver. Det andet sted lægger man igen kompetencerne ud på den enkelte skole.

Men tendensen er klar. Der omstruktureres og mange steder går det hårdt ud over de tekniske serviceledere både antalsmæssigt, men også på andre måder. I nogle kommuner virker det som om, at antallet af ledelsesniveauer for enhver pris skal reduceres uanset de arbejdsmæssige og menneskelige omkostninger. De konkrete eksempler, vi har set på dette, er da også alle mundet ud i, at man har flyttet ressourcer fra de udførende led til et nyt ledelsesslag, der ikke deltager i de daglige opgaver på institutionerne. Det er, som om man stirrer sig blind på begrebet serviceleder i stedet for at se på den enorme fleksibilitet, der udvises og de mange opgaver, der løses for at sikre, at skolens hovedopgave - undervisningen fungerer.

Offentligt Private Partnerskaber (OPP) er et nyt begreb, der har gjort sit indtog. Et OPP-projekt indebærer, at man går fra, at kommunen låner penge meget billigt, giver byggeopgaven til et entreprenørselskab, der naturligvis skal tjene penge til, at man i OPP låner pengene dyrere samtidig med at entreprenøren og driftsherren skal til gengæld tjene penge i 20 eller 30 år. Til gengæld forpligter kommunen sig og begrænser sine manøvremligheder i hele kontraktperioden. Undskyld, men det bringer altså mindelse om de gamle Molbo-historier.

Facility Management (FM) gør samtidig sit indtog i vores verden. Landets to største kommuner har besluttet at indføre et FM-koncept omkring drift og vedligeholdelse af byernes kommunale institutioner. Både i København og Aarhus er det dog endnu kun nået til tegnebordet.

FM kan indføres på mange niveauer og med inddragelse af flere eller færre arbejdsopgaver. At der er et ønske om at skabe et ensartet drifts- og vedligeholdelsesniveau i alle kommunens institutioner, er en god ide. Men, som med andre omstruktureringer vi er vidner til, så skal vi undgå at servicering af børn, andre ansatte og borgere forsvinder fra vores daglige arbejdsopgaver. Forsvinder det, risikerer man også, at dedikationen overfor bygningerne og kerneopgaven forsvinder.

Der er behov for, at vi i fællesskab får skabt et ensartet billede af, hvad FM er, og hvordan vi vil påvirke konceptet. Derfor gennemførte vi en to-dages konference i efteråret, hvor netop FM var temaet. Vi håber at gentage konferencen for en bredere kreds, og der vil blive lavet relevante materialer til brug for de lokale diskussioner.

Særligt under omstillinger er det måske på sin plads at passe på sig selv, læs her: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=705

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for tekniske servicemedarbejdere og -ledere – på skoler, som kan læses her: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=820

Du kan høre bud på tekniske servicelederes udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/groups/391742924230076/permalink/391767067560995/

Brand og beredskab

"Vi skal arbejde for en erhvervsuddannelse for brandmænd. Det er nødvendigt med udvikling fremfor afvikling. Det er vigtigt at se på arbejdstidsregler."

Brandmænd Jørgen, Steen og Jørgen om udfordringer i jobbet

Vi har vundet grænsesagen mod 3F om retten til at organisere kommunalt ansatte brand- og ambulancefolk. Men desværre er sagen dermed ikke endeligt bragt til afslutning. Der er fortsat en lille kerne af ansatte ved Hovedstadens brandvæsner, der – uvist af hvilke årsager – gør en ihærdig indsats for at ødelægge ellers gode arbejdspladser. Det er nærmest utilgiveligt.

Hvis disse personer – måske godt støttet af dem, der tabte grænsesagen, er sig bevidste om, hvad deres ageren kan føre til, så hører alting op. Er de blot naive, må vi vel bære over med dem. Balladen omkring Københavns Brandvæsen, landets absolut største kommunale beredskab, bringer minder om situationen ved Gentofte Brandvæsen for få år siden. Her førte ballade til, at hele molevitten blev foræret til Falck, med store omkostninger for vores medlemmer.

Det er lykkedes for de brandmænd, der så brændende ville i 3F, at få et netmedie til at køre en kampagne mod Københavns Brandvæsen. Anledningen var tre ulykker under et kursus for folk, der ønskede at indgå i en ny specialenhed. Ulykker, der burde være undgået og som – efter det første uheld – burde have sat en række tiltag i gang.

Vi lavede så hurtigt, som det nu lod sig gøre, en aftale med brandvæsnet om at sætte tre ting i gang. En undersøgelse af arbejdsmiljøorganisationen – er den så fintmasket, som den bør være? En kulturanalyse for at se på, om der er kulturelle forhold, der gør det vanskeligt at tilrettelægge arbejdet fuldt sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt? Og endelig at se på mulighederne for at udvikle en erhvervsuddannelse til brandmænd.

I Danmark har vi nok den korteste grunduddannelse for brandmænd – om ikke i hele EU – så i hvert fald i de gamle EU lande. Tiden og udviklingen råber ligefrem på bedre uddannelse. Opgaverne ændrer karakter og skal jobbene også være der i fremtiden, så skal flere beredskabsrelevante opgaver kunne løses.

Lige før sommerferien blev der af Forsvarsministeriet nedsat et udvalg med bl.a. det formål at se på "... om redningsberedskabet ... kan indrettes smartere og billigere". Analysen bliver gennemført af et eksternt konsulentfirma med den bundne opgave at finde besparelser på 50 millioner kroner. På nuværende tidspunkt skulle analysen have været offentliggjort, men den er blevet udsat to gange.

Der spekuleres naturligvis meget på, hvad analysen vil bringe og hvilke anbefalinger, der måtte komme til politikerne om en ny beredskabslov. Nogle frygter en statslig overtagelse, hvor andre peger på større enheder og færre led i det nuværende tre-delte beredskab.

Fra vores side anbefalede vi allerede ved den seneste revision af loven, at man laver færre beredskabskommissioner og dermed forpligter mindre kommuner til at sammenlægge deres beredskaber. Vi afventer med spænding, hvad der kommer til at ske.

Du kan høre bud på brand og beredskabs udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



www.facebook.com/groups/391742924230076/permalink/391767067560995#!/groups/391742924230076/permalink/391757794228589/

Ambulancer og sundhedsberedskabet

"Mit arbejde er meget varierende, meget alsidigt, man skal kunne mange forskellige ting."

Paramediciner Brian om udfordringerne i jobbet.

Den største succes i den forgangne periode er uden tvivl vores overenskomst for ambulanceuddannet personale med danske Regioner. Det var lidt af et drama, og der blev talt meget på kryds og tværs, før det faldt i hak.

Den første region – Region Hovedstaden - har hjemtaget en akutlæge-bil og ansat 9 medarbejdere til at bemande den. Det ligger i kortene, at regionen snart hjemtager flere, og man kan også se, at andre regioner har samme overvejelser.

Når næste udbudsrunde for alvor går i gang i 2014, bliver det spændende at se, hvor modige regionerne er, og om der bliver reel konkurrence om ambulancedriften.

I FOA undrer vi os over, at ikke flere af de større kommunale beredskaber forbereder sig på at byde i næste omgang. Det er trods alt kommunernes borgere, der har behov for hjælp, og kommunerne er jo tiltænkt en større rolle i sundhedsvæsenet i almindelighed, så hvorfor ikke udnytte den viden, man besidder omkring beredskabsrelevante opgaver, til at komme med bud?

Regeringens nedsatte akutudvalg har bl.a. andet fået til opgave at drøfte og komme med indstillinger omkring fremtidens præhospitale indsats. Herunder de meget prestigefyldte ambulancehelikoptere, der har fløjet som forsøg på henholdsvis Sjælland og i Region Midt.

Desværre kan det være svært at appellere til sund fornuft, når et sådant projekt først er "lettet fra jorden". Det er rasende dyrt, og værdien er mere af psykologisk karakter, end det reelt betyder større tryghed for danskere bosat i de tyndtbefolkede dele af Danmark. Hvor en døgn-dækket akutbil koster ca. 3-4 millioner kr. om året, koster en akutlægebil ca. 10 millioner kr. og helikopteren ca. 40 millioner kr..

Uddannelsen af ambulancepersonale har fyldt meget i den sidste tid. Der bliver behov for flere og mere specialiserede kompetencer, og der er mange meninger, om hvordan uddannelsen skal udvikle sig. Flere repræsentanter fra regionerne gør sig til talsmænd for, at man skal etablere en helt ny uddannelse.

3F har foreslået at behandler-delen inkorporeres i den eksisterende erhvervsuddannelse, hvor FOA nærmest ligger et sted midt imellem. I FOA er vi enige om, at uddannelsens sundhedsmæssige profil skal skærpes væsentligt, og at man som minimum skal ende som ambulancebehandler. Vi følger udviklingen nøje og påvirker så målrettet og konstruktivt som muligt.

Du kan høre bud på ambulance og sundhedsberedskabets udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



<http://www.facebook.com/photo.php?v=10151191669412590&set=o.391742924230076>

Trafikområdet: Buschauffører, parkeringsserviceassistenter, trafikkontrollører og driftsassistenten

"Vi er en fremskudt servicedesk for kommunen i forhold til borgerne."

Parkeringsserviceassistent Carsten Madsens beskrivelse af kravene til en parkeringsserviceassistent

En betalingsring (hvordan kunne regeringen finde på at kalde noget så fornuftigt noget så tåbeligt?) rundt om landets hovedstad blev forpurret af manglende forberedelse, strid mellem hovedstadskommunerne og dårligt politisk håndværk. Desværre.

Vore politikere har ikke modet til at genere privatbilisterne, og derfor er vi fortsat vidne til, at der reelt intet gøres for at give trafikkanter et alternativ til privatbilerne. Hverken i hovedstaden eller i resten af landet.

En landsdækkende grunduddannelse til parkeringsserviceassistenter er endnu ikke kommet på plads. Vi håber dog fortsat, at der kan laves en alliance med arbejdsgiverne.

Ny teknologi med bl.a. flere betalingsmåder og mange år med store indtægter fra automater og afgifter ser ud til at have nået en grænse. Derfor er der behov for, at der reelt sættes fokus på servicedelen i faggruppens stillingsbetegnelse.

Faggruppen er med i de eksperimenter i FOA, hvor der sættes fokus på de mange små faggruppers vilkår i fremtidens FOA. Det skaber utvivlsomt engagement og giver megen nyttig viden om gruppens vilkår og arbejde.

For mange chikaneres forsat. Trusler og vold er desværre et stort problem, der møder faggruppens medlemmer. Heldigvis tyder intet på, at der er en stigende tendens, men for den det går ud over, er det meget alvorligt.

I FOA har vi lavet et ulykkesværktøj målrettet parkeringsservice og trafikkontrollører m.fl., som vi anbefaler at bruge. Værktøjet kan findes på:

applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=991

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for parkeringsserviceassistenter, som kan læses her:

applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=996

Busområdet opleves nok af de fleste medlemmer som værende fyldt med faglige sager, der ikke kan finde en afslutning. Der arbejdes stadig på at få sagerne behandlet, men den faglige klub ved Århus Sporveje, løb tør for tålmodighed og har sendt en klage til forbundets klageinstans. Klagen behandles netop i denne tid.

FOA har i perioden udviklet et analyseværktøj omkring ulykker og nær-ved-ulykker på busområdet. Værktøjet kan hentes på: applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=989

Du kan høre bud på parkeringsserviceassistenters udfordringer og deltage i debatten på Facebook-siden ved at klikke på nedenstående link eller ved at scanne QR-koden:



<https://www.facebook.com/groups/391742924230076/permalink/394009690670066/>

Et år med mange aktiviteter

Sektorbestyrelsen

Bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren har holdt 8 møder siden årsmødet i 2011, hvor det ene bestyrelsesmøde har været et temamøde over 2 dage. Sektorbestyrelsen indledte temamødet med et besøg på virksomheden Solar i Vejen, hvor bestyrelsen blev introduceret til de forskellige energiløsninger og muligheder for at forbedre indeklimaet på de kommunale institutioner til gavn for både brugerne og de ansatte.

Temamødet blev afviklet både i FOA Sønderjylland og i FOA Sønderborg, hvor der var mulighed for at høre om afdelingernes arbejde inden for sektorens områder.

I perioden er Benny Andersen, FOA Silkeborg-Skanderborg og Niels Bent Petersen, FOA Køge udtrådt af sektorbestyrelsen og erstattet af Louise K. Nielsen, FOA Frederikshavn og Michael Alm, FOA Midtjylland.

Der skal således på årsmødet i 2012 vælges 2 nye suppleanter til sektorbestyrelsen.

Sektorbestyrelsen har i det forløbne år drøftet de mange politiske initiativer, herunder trepart-forhandlingerne, reformen af førtidspension og fleksjob m.v.

Sektorbestyrelsen har i lyset af udviklingen på det offentlige arbejdsmarked besluttet at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde, hvor der er fokus på de kommuner, som har den laveste organisationsprocent.

Sektorbestyrelsen har løbende drøftet udviklingen i PenSam, og der har været udtrykt en stærk bekymring over den relativt lave forrentning af pensionsmidlerne. Bestyrelsen ser derfor frem til, at der med etableringen af de fem nye forbrugergrupper i PenSam bliver mulighed for større indflydelse på forvaltningen af midlerne og indretningen af pensionsordningen.

Faggruppelandsmødet i 2012

Teknik- og Servicesektorens faggruppelandsmøde 24.-25. april 2012 havde et godt forløb og et fyldigt indhold, både i faggrupperne og i forhold til de fælles aktiviteter. Der deltog knapt 190 medlemmer på faggruppelandsmødet.

Faggrupperne havde en række af spændende faglige emner på dagsordenen med bl.a. oplægsholdere udefra, såsom "ulykkestræ" (arbejdsmiljø), brugen af TillidsZonen, Facility Management, regler for civil anholdelse, juridiske forhold ved sikkerhed og bemanning i svømmehaller og meget mere.

Professor Henning Jørgensen, Aalborg Universitetscenter holdt et oplæg om det danske samfunds og fagbevægelsens aktuelle udfordringer, som var en "øjenåbner" for mange af deltagerne i forhold til de løbende politiske udmeldinger om nedskæringer, arbejdskraftmangel, reformer mv.

Der var ligeledes god opbakning til de tre fælles workshop om "fremtidens pensionssystem", "offentlige private partnerskaber (OPP), udlicitering og konkurrenceudsættelse samt "2015 – Medlemmernes FOA".

Faggrupperne tog godt imod opgaven med at beskrive faggruppens udfordringer og løsninger, som blev videooptaget. Der foreligger bidrag fra alle faggrupper på nær for trafikkontrollører, driftsassistenten og trafikmestre/-ledere.

Faggrupperne blev endvidere anmodet om i referaterne at komme med forslag til fagspecifikke emner i forhold til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2013.

På faggruppelandsmødet blev parkeringsserviceassistenter og badeassistenter præsenteret for de kommende eksperimenter for de 2 faggrupper, hvor målet er at sætte fokus på de små og mindre faggrupper. Eksperimenterne blev godt modtaget, og der var flere som tilmeldte sig til at deltage aktivt i det videre arbejde med eksperimenterne.

Temadag om udlicitering og Offentlige Private Partnerskaber (OPP)

Teknik- og Servicesektoren afholdt i juni 2001 i samarbejde med Kost- og Servicesektoren en temadag for afdelinger, faglige udvalg, tillidsrepræsentanter og andre interessenter om konsekvenserne af udlicitering samt af OPP for beskæftigelsen og organiseringen af arbejdet inden for sektorens arbejdsområder.

Kost- og Servicesektorens faggrupper rammes i stort omfang af konkurrenceudsættelse og udlicitering.

Teknik- og Servicesektoren oplever i mindre omfang udlicitering, men der er flere og flere eksempler på OPP, hvor drift og vedligeholdelse af skoler overgår til et privat ejendomsselskab.

I temadagen deltog ca. 60 personer, som var sektorformænd og sektoransvarlige i afdelinger, medlemmer af faglige udvalg, tillidsrepræsentanter og andre interessenter.

På konferencen blev der lagt vægt på følgende emner:

1. Den politiske ramme for udlicitering og OPP.
2. Effekterne og konsekvenserne af udlicitering og OPP, herunder konkrete erfaringer.
3. FOAs opprioritering af arbejdet med udlicitering, herunder udvikling af initiativer og værktøjer.
4. Den videre strategi for arbejdet.

Temadagen var således startskuddet på at styrke indsatsen i forhold til den stigende konkurrenceudsættelse af offentlige opgaver.

Teknik- og Servicesektoren har specielt fokus på den stigende tendens til etablering af kommunale ejendomscentre, hvor de tekniske serviceopgaver samles og fokus på OPP, som kan forventes at få et stigende omfang i kommunerne.

Fælles bestyrelseskonference med Kost- og Servicesektoren og Den Offentlige gruppe i 3F

Teknik- og Servicesektoren har i september 2012 afholdt en fælles bestyrelseskonference med Kost- og Servicesektoren og Den Offentlige Gruppe i 3F. Det centrale emne var en drøftelse af det fælles overenskomstarbejde med fokus på overenskomstforhandlingerne i 2013.

Bestyrelserne blev endvidere præsenteret for resultaterne af den undersøgelse, som Center for Arbejdsmarkedsforskning i Aalborg har gennemført for FTF om, hvordan samarbejdssystemet fungerer i den offentlige sektor.

EPSU's (organisationen af offentligt ansattes fagforeninger i Europa) underskriftindsamling for rent vand og sanitet blev også drøftet med henblik på at tilrettelægge indsatsen for at skaffe 60.000 underskrifter fra Danmark.

Den fælles bestyrelseskonference havde et godt forløb, men der er behov for en mere tæt drøftelse af de centrale emner op til overenskomstforhandlingerne i 2013, hvor en række fælles overenskomster skal fornys.

Samarbejdsprojekt med Danmarks Lærerforening og BUPL om bedre indeklima, beskæftigelse og energibesparelser

Teknik- og Servicesektoren har indgået et samarbejde med Danmarks Lærerforening, BUPL, BBA – Brancheforeningen for ByggeAutomation om gennem GATE 21 at gennemføre initiativer, som skal indebære, at indeklimaet i skoler og daginstitutioner forbedres til gavn både for børnene og de ansatte.

Udgangspunktet er, at mindst 50 % af klasseværelserne og opholdsrummene på landets skoler og daginstitutioner ikke opfylder de fastsatte krav til arbejdsmiljøet, ligesom børnenes velbefindende er dårligt.

Det er påvist, at folkeskoleelevers indlæringssevne falder dramatisk, hvis luftkvaliteten er dårlig. Det var også den centrale konklusion på sektorens skolekonference i 2011.

Det er hensigten at gennemføre en målrettet indsats for at motivere landets kommuner til at rette op på det dårlige arbejdsmiljø. Det skal ske gennem målrettede investeringer i effektiv ventilation, bedre belysning og opvarmning.

Den konkrete erfaring fra en række kommuner er, at energi- og driftsbesparelserne kan tilbagebetale investeringen flere gange over anlæggets levetid.

Kommunerne kan i visse tilfælde selv finansiere investeringen, men målet med projektet er samtidig, at kommunerne skal bringes viden om at få renoveringerne lånefinansieret enten hos Kommune Kredit, forsyningsvirksomhederne og andre, der udbyder de såkaldte ESCO-modeller, hvor besparelsen så at sige finansierer investeringen.

Projektet forankres i GATE 21, hvor partnerne er kommuner, videninstitutioner og private virksomheder med indsigt på området. Det er tanken, at kampagnen skal finansieres af staten og eventuelt supplerende fondsmidler. Der regnes med en samlet udgift på 39 millioner kr. over 4 år.

Målsætningen er, at der over de 4 år investeres omkring 2 milliarder kr., som samtidig vil føre til 2.100 nye arbejdspladser.

FOAs organisationsudviklingsprojekt "2015 – Medlemmernes FOA"

Sektorbestyrelsen har løbende drøftet FOAs organisationsudviklingsprojekt med de 5 udviklingsspor:

1. Profilspejlet, som handler om at skabe grundlaget for et stærkere fælleskab og om at styrke medlemmernes faglige identitet.
2. Påvirkningsspejlet, som handler om gennem overenskomsten og politisk påvirkning at skabe gode fælles rammer.
3. Spejlet for faglige ydelser, som handler om at sikre, at medlemmerne får de rigtige ydelser.
4. TR-spejlet, som handler om at sikre kompetente tillidsrepræsentanter på alle FOA-arbejdspladser.
5. Demokrati/aktivismespejlet, som handler om at skabe et engagerende og tilgængeligt demokrati for medlemmerne.

Sektorbestyrelsen har i deres drøftelser i særlig grad haft fokus på, hvordan sektorens mange små og mindre faggrupper kan sikres en optimal betjening generelt i FOA og specielt i afdelingerne, hvor den nødvendige ekspertise ikke altid er til stede.

Sektorbestyrelsen har derfor været meget positiv overfor, at der i de igangsatte eksperimenter i 2012 sættes fokus på betjeningen af de små og mindre faggrupper set fra en afdeling og set centralt fra.

Sektorbestyrelsen har videre besluttet, at der på sektorens årsmøde 6. november 2012 i lyset af organisationsudviklingsprojektet skal være en temadebat om fremtidens faggrupper og sektor for at få sektorens svar på den fremtidige inddragelse og betjening af alle faggrupperne.

På vej mod nye overenskomster i 2013

Sektorbestyrelsen har i det seneste år haft stor opmærksomhed på forberedelse af overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked i 2013 med henblik på en koordinering af de generelle og specifikke krav, der skal stilles.

Forslag til overenskomstkraft har allerede været behandlet på sektorens faggruppelandsmøde i april 2012, hvor de enkelte faggrupper kom med forslag til mulige krav.

Sektorbestyrelsen har sammen med sektorens faglige udvalg deltaget i FOAs strategimøder den 7. maj og 25. september 2012, hvor de generelle krav blev udtaget, ligesom sektorbestyrelsen har indkaldt de faglige udvalg til en drøftelse af de sektorspecifikke krav 22. november 2012.

Strukturændringer og besparelser presser de overenskomstmæssige vilkår

Det er stramme tider for den offentlige økonomi, og det gælder på snart sagt alle områder, også det kommunale. Det er indtrykket, at kommunerne går lige til stregen af vore overenskomster, og måske endda tager et skridt videre. Derfor anbefales det at holde et vågent øje med omlægninger af arbejdsopgaverne, strukturændringer, rationaliseringer og alle andre forandringer, som kan tænkes at få indflydelse på vore medlemmers forhold.

Der ser ud til at være en tendens, at kommunerne foretager strukturændringer, der dybest set har til formål at gennemføre besparelser. Man centraliserer en række funktioner og trækker samtidig ansvar, kompetence, selvstændighed og kompleksitet ud af stillingerne decentralt. På teknik- og serviceområdet betyder det ikke bare afskedigelser, men også degraderinger.

Det gælder i en række kommuner, hvor tekniske serviceledere opsiges som sådan og tilbydes genansættelse som teknisk servicemedarbejdere. Men det gælder også fx formænd, der opsiges fra ansættelse under formandsoverenskomsten og tilbydes genansættelse som specialarbejder under 3F's overenskomst.

Selve beslutningen om strukturændringer, normeringsforhold mv. ligger inden for ledelsesretten og vores muligheder for at gøre usaglighed gældende er ret begrænsede. Vores tilgang til forhandlingen af sagerne har været, at kommunerne forsømmer at følge beslutningerne om strukturændringer "til dørs", hvilket betyder, at vores medlemmer langt hen ad vejen udfører det samme stykke arbejde, men blot til en lavere løn.

Det bliver således ikke, via funktions- eller stillingsbeskrivelser præciseret, hvad man ikke længere skal lave, hvilken kompetence man ikke længere har, hvilket ansvar man ikke længere har, hvori reduktionen i kompleksitet i opgaverne ligger osv. osv.

Vores muligheder for at føre sagerne videre begrænses yderligere af en nylig tilkendegivelse i en faglig voldgiftssag, der betyder, at vi ikke kan gøre usaglighed gældende når medarbejderen har accepteret ansættelsen på de nye (= ringere) vilkår. I krisetider er medarbejdere forståeligt nok optaget af at bevare deres arbejde, og så accepterer man de ændrede vilkår.

Det betyder, at vores muligheder for at handle i medlemmernes interesse i de her sager i højere grad må tage udgangspunkt i løn- og ansættelsesvilkårene i de nye stillinger. Udviklingen i opgavesæt og arbejdstilrettelæggelse mv. i de nye stillinger skal følges tæt, og vi kan f.eks. insistere på afregning efter overenskomstens arbejdstidsregler, forhandle lokale arbejdstidsaftaler (f.eks. med dispositions-/rådighedstillæg) eller forhandle tillæg på grundlag af de funktioner de varetager.

Et element heri kan være at benytte arbejdstidsbestemmelserne i overenskomsten som løftestang. Vi ved at skolepedeller normalt har ansvaret for at lukke skolen efter diverse kulturtilbud om aftenen. Dette bringer den sædvanlige måde at tilrettelægge arbejdet på i modstrid med både arbejdsmiljøloven (11 timers regel) og aftalegrundlaget. Da overenskomsten ikke rummer mulighed for delt tjeneste med et ophold på over 3 timer, er dette reelt ikke muligt, uden der er indgået en lokal arbejdstidsaftale. Denne skal indeholde en passende honorering for både arbejdet og rådighedsforpligtelsen. Det overenskomstmæssige alternativ er rådighedsbetaling i hele "pausen" – uden dette dog løser miljøproblemet.

Der er behov for en vejledning til afdelingerne om dette.

Mange uløste faglige sager

Sektorbestyrelsen har løbende stor opmærksomhed på udviklingen i antallet af faglige sager og på sagsbehandlingstiden, hvor det har kunnet konstateres, at sagsbehandlingstiden i en række sager er uacceptabel lang. Årsagen er som hovedregel langsommelig sagsbehandling i KL.

Sektorbestyrelsen har derfor anbefalet, at der udarbejdes en offensiv strategi for at få afgjort de mange ventende faglige sager, hvor midlerne kan være at sende sagerne til faglig voldgift, og hvor det er muligt eller direkte til tjenestemandssretten.

Manglende forhandlinger om lokalløn

Sektorbestyrelsen har med stor bekymring konstateret, at der i de seneste år ikke har været stillet krav om lokallønsforhandlinger fra sektorens faggrupper. Det har betydet, at der har været meget begrænsede lønstigninger i de senere år.

Tilbageløbsmidlerne er enten blevet sparet væk eller er blevet brugt på faggrupper på andre områder – specielt de højere uddannede.

Dispositionstillæg

Sektorbestyrelsen har også haft fokus på problemer med medlemmernes ret til dispositionstillæg i henhold til overenskomsten for teknisk servicepersonale. Tillægget ydes, som det hedder i overenskomsten, som kompensation for at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden.

I den forløbne periode har vi oplevet nogle eksempler på, at kommunerne gerne vil have de pågældende medarbejdere til disposition, men at de helst ikke vil betale for det. Vi har adskillige eksempler på, at der tidligere har været rejst sager om dette, men at de er blevet forligt efter forhandling i KL, nemlig derved, at kommunen har givet sig.

Sektorbestyrelsen har besluttet at forfølge to sager fra hhv. Aalborg og Nordsjælland og indbringe dem for faglig voldgift. Som en væsentlig del af forberedelsen hertil søges de gamle sager frem for at klarlægge, om de faktiske omstændigheder i de gamle sager var lig dem, der nu ligger til afgørelse.

Ny ambulanceoverenskomst

Teknik- og Servicesektoren indgik i december 2011 en overenskomst med Danske Regioner for ambulanceassistenter, ambulancebehandlere og paramedicinere. Der er tale om en uddannelsesoverenskomst, hvorfor man skal have uddannelsen for at blive omfattet af overenskomsten.

Baggrunden for overenskomsten er, at regionerne ønsker mulighed for at stå for ambulance-driften.

Bedre styr på arbejdstid og løn

Sektorbestyrelsen har udviklet et arbejdstids- og lønberegningsredskab for det tekniske serviceområde i kommunerne.

Redskabet kan bruges af afdelinger og tillidsrepræsentanter til at undersøge, om den enkelte medarbejders arbejdstids- og lønforhold er i overensstemmelse med overenskomsten på området.

Der har med stor succes været gennemført en lang række af kurser i afdelingerne i anvendelsen af redskabet. Arbejdstids- og lønberegningsredskabet ligger på TillidsZonen.

Grænsesag mod 3F om brandmænd

FOA vandt i december 2011 grænsesagen rejst mod 3F, som i strid med reglerne har optaget BO – Brandmændenes Organisation. Det betyder, at det alene er FOA som kan optage brandmændene.

Det er imidlertid fortsat et problem, at Chaufførernes Fagforening i København i en eller anden grad støtter BO. Det har betydet, at FOA på ny har rejst sagen i LO's grænseudvalg.

BO er fortsat tilknyttet Chaufførernes Fagforening (CF) med stort set uændrede vilkår, og 3F har således ikke efterlevet grænseudvalgets afgørelse. BO bor fortsat hos CF, og CF opkræver kontingent, administrerer medlemmer, står for IT samt yder bistand i faglige og juridiske spørgsmål til BO's medlemmer og CF's medlemsblad. Chaufføren har fortsat BO opført som branche. Den eneste ændring før og efter grænsesagen er, at BO's medlemmer officielt er udmeldt af 3F. FOA har klaget over dette og begæret sagen genoptaget. Sagen behandles af LO's grænseudvalg 6. december 2012.

Efter afgørelsen i 2011 har FOA oplevet at brandfolkene stille og roligt vender tilbage, og BO's betydning bliver mindre. BO har til gengæld udvidet deres rekruttering til at omfatte hele landet – og også brandfolk uden for deres traditionelle område. BO har ihærdigt forsøgt at rekruttere deltidsbrandmænd på Fyn og i Sønderjylland – og har efter eget udsagn haft succes med det.

Der er, så vidt vides, ingen eksempler på at brandmænd fra FOAs område er blevet rekrutteret, men vi skal fortsat have vores opmærksomhed rettet mod BO's aktiviteter – og undlade at acceptere overflytninger til BO og Faglig Fælles A-kasse, der ikke har ret til at optage kommunalt ansat brand- og ambulancepersonale.

FOA er fortsat trængt på busområdet

I København har alliancen mellem Arriva og 3F efterhånden presset FOA helt ud af området. Der er således under en hårdfuld tilbage, der rent faktisk kører efter FOAs overenskomst og ca. 35, der har opretholdt medlemsskabet af FOA.

Vi er i fuld gang med forberedelsen af en voldgift, der skal behandle spørgsmålet om retten til at skifte tilbage til FOAs overenskomst – noget som en del, der har skiftet til 3F, har ønsket, men er blevet nægtet af Arriva.

Ved den private overenskomstfornyelse i 2012 aftalte Dansk Industri og 3F at arbejde med et projekt omkring overenskomsterne for buschauffører i København. Indtil der måtte ligge en ny og bedre overenskomst, er FOAs overenskomst den eneste garant for ordentlige overenskomster på området. Den danner udgangspunktet for den lokalaftale som er gældende på Arrivas anlæg i København.

I Odense er tjenestemændene isoleret på særlige ruter, der ikke kommer i udbud. De overenskomstansatte er alle overgået til Tidebus. De er dermed omfattet af landsoverenskomsten – og den kompensationsaftale som 3F & FOA har forhandlet med Tidebus.

I Aarhus har Århus Sporveje indtil videre fastholdt driften af bybusserne i Aarhus. Det er sket gennem en hårdhændet tilpasning af udgiftsniveauet og indskrænkninger i driften. Den proces er gået hårdt ud over de tjenestemandsansatte chauffører, der har oplevet flere hundrede afskedigelser i forløbet siden 2006. Samtidig forsøges det lokalt at spænde buen til det yderste i kreative fortolkninger af overenskomstbestemmelser og andre aftaletekster. Det medfører et stort antal sager, som kræver behandling i både FOA Århus og i forbundet.

Vi har forsøgt at finde en måde at afklare eventuelle uenigheder med KL, men uden held. Vi går nu i gang med at rejse sagerne fra en ende af. Det er vores vurdering af mulighederne for at nå resultater ved drøftelse eller forhandling ikke er til stede med KLs manglende vilje. Vi søger derfor at rejse sagerne direkte i Den Kommune Tjenestemandsret der, i modsætning til arbejdsretten, også behandler sager om fortolkning af aftaler.

Angreb på vores maritime overenskomst

FOA har oplevet, at KL forsøger at presse os ud af den maritime overenskomst ved at tilbyde Søfartens Ledere en aftale for navigatørerne på de ruter, der kommunaliseres. Vi har rejst sagen med Ærø-færgen som eksempel. Sagen behandles ved en faglig voldgift i december 2012.

Sagerne er et alvorligt angreb på FOAs maritime overenskomst – og den deling, der hidtil har været på området mellem os og Søfartens Ledere. Derudover sætter KL med sit angreb også de kommunale driftsselskaber i en kattepine. De har brug for at lave lokale arbejdstidsaftaler, der passer til de driftsforhold, der er på de enkelte ruter. Den proces besværliggøres noget af, at de skal laves med forskellige organisationer.

I FOA har vi hidtil afvist at indgå lokale aftaler, der ikke omfatter hele besætningen. Skulle man lokalt blive tilbudt en aftale mellem FOA og kommunen/driftsselskabet, der omfatter hele besætninger, bør man slå til.

Vi er pt. i gang med at undersøge, om der er basis for at indklage selskaber for overenskomstbrud, da de fortsætter med at arbejde efter den private overenskomst.

Uddannelse er et af svarene

FOA arbejder for at sikre medlemmerne adgang til grundlæggende erhvervsrettet uddannelse, løbende relevant uddannelse og efteruddannelse. Det er forbundets politik, at der skal være relevante uddannelsesmuligheder inden for alle service- og velfærdsområder til medlemmerne.

Forbundet og de enkelte faggrupper arbejder på at udvikle og vedligeholde alle uddannelserne i samarbejde med andre forbund, som også benytter uddannelserne og arbejdsgiverorganisationer på området. Det sker blandt andet i uddannelsernes faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg.

Der er i dag fire permanente erhvervsuddannelser, som dækker jobområder inden for Teknik- og Servicesektoren: Uddannelsen til ejendomsserviceteknikker, personbefordringsuddannelsen, uddannelsen til ambulanceassistent og uddannelsen til sikkerhedsvagt.

De fire uddannelser havde i 2011 følgende tilgang:

Uddannelse	Tilgang 2011 Mænd	Tilgang 2011 Kvinder	Tilgang i alt	Gennem- snitsalder
Ambulanceassistent	176	50	226	25 år
Ejendomsservice- tekniker	233	13	246	37 år
Personbefordring	82	27	109	47 år
Sikkerhedsvagt	13	3	16	26 år

Kilde: Uni C, Børne- og undervisningsministeriets statistik.

Aktivitetstallene omfatter også uddannelsesaftaler uden for FOAs område, fx på det private arbejdsmarked.

Herudover har FOA i samarbejde med blandt andet arbejdsgiverorganisationer etableret en erhvervsuddannelse til badeassistent. FOA arbejder for at etablere en tilsvarende uddannelse rettet mod idrætsassistenterne.

Samtidig findes der en lang række AMU-kurser, som giver kompetencer inden for stort set alle jobfunktioner inden for Teknik- og Servicesektoren.

Uddannelsen af reddere

Der arbejdes dels på at styrke uddannelsens sundhedsfaglige profil og nedtone de mere tekniske dele om bilerne, dels på at gøre behandleruddannelsen til en del af den samlede erhvervsuddannelse. Det vil give langt flere mulighed for at opnå kompetencer som ambulancebehandlere.

Der arbejdes desuden på at fastholde indflydelsen på uddannelsen til paramediciner.

Forbundet har deltaget i det af Regeringen nedsatte akutudvalg med henblik på at påvirke mulige ændringer i reglerne for den præhospitale indsats.

Faggruppen er blevet fast tilknyttet akutudvalget, som blandt andet drøfter hvilke kompetencer ambulancepersonalet skal have i fremtiden.

Sikkerhedsvagttuddannelsen

Aktiviteten på den ordinære uddannelse til sikkerhedsvagt, er steget en smule i forhold til sidste år. Der er indgået 26 uddannelsesaftaler i 2012. Derudover er der indgået en del GVU-aftaler. Disse aftaler indgår ikke i ministeriets statistik og tælles derfor ikke med i det samlede antal uddannelsesaftaler. I forhold til forlængelsen af AMU-uddannelsen "grundlæggende vagt", er der ikke noget nyt.

Uddannelsesudvalget for Vagt- og Sikkerhedsservice har fået lavet en analyse af de forskellige jobprofiler, der findes på vagtområdet. Analysens formål har været at afdække behovet for uddannelsesstrukturer for forskellige profiler. Rapporten blev offentliggjort i april 2012.

Selve rapporten kan ses på nedenstående link:

http://www.sus-udd.dk/wp-content/uploads/Endelig-rapport_vagt-02-05-12.pdf

Uddannelsen til badeassistent

Den 14. december 2012 får de første 20 elever svendebreve som faglærte badeassistenter. Erfaringerne fra uddannelsen er overvejende positive. Eleverne synes generelt, at de har fået nye værdifulde kompetencer.

Deres arbejdsgivere tilkendegiver, at de synes, at medarbejderne er blevet dygtigere og mere kreative. Erfaringerne fra 1. hold vil føre til justeringer i uddannelsen og ikke mindst i erhvervsskolernes tilrettelæggelse af uddannelsen.

2. hold har været i gang siden december 2011 og 3. hold påtænkes igangsat december 2012.

Forbundet arbejder sammen med Dansk Svømmebadsteknisk Forening og Halinspektørforeningen på, at uddannelsen skal blive et permanent tilbud, som også kan udbydes på en erhvervsskole i Jylland.

Uddannelse til idrætsassistent

Forbundet har i samarbejde med Halinspektørforeningen og Horsens Kommune udarbejdet et udkast til en uddannelse til idrætsassistenter. Erhvervsskolen i Horsens har ikke kunnet løfte opgaven, og der arbejdes nu på at etablere et samarbejde med en anden jysk erhvervsskole.

Uddannelse af brandmænd

Der er i samarbejde med det faglige udvalg taget de første indledende skridt til at udarbejde et oplæg om brandmændenes fremtidige kompetencer og behovet for at forbedre deres grundlæggende uddannelse.

Offentlig sektor under forandring?

Hvad er hvad?

Det er ikke kun "kært barn", der har mange navne. Der er også en meget bred vifte af forskellige begreber og forkortelse, når der tales om, at private løser opgaver, der traditionelt set er offentlige opgaver.

Konkurrenceudsættelse er et overordnet begreb, der dækker over alle situationer, hvor traditionelle offentlige opgaver udsættes for en eller anden form for konkurrence med private leverandører.

Offentlige Private Partnerskaber (OPP)

Den nye åbenbaring er OPP. Hvis der skal være tale om et OPP, så er den private med til at designe, opføre, finansiere og stå for den efterfølgende drift. Eksempelvis så vil et plejehjem, hvis det er et OPP, have en privat leverandør til at designe, finansiere og opføre plejehjemmet samt stå for den pleje og vedligeholdelse, der skal være. Der er typisk tale om meget lange OPP kontrakter på op til 25-30 år, hvor den offentlige myndighed er bundet af den kontrakt, der er indgået med den private leverandør.

Der er endnu ikke danske erfaringer med OPP, hvor kontraktperioden er udløbet, men udenlandske erfaringer viser, at projekterne ofte bliver væsentlige dyrere end forudsat. Desuden er der meget ringe mulighed for at tilpasse sig udviklingen i kontraktperioden, det betyder, at den offentlige leverandør er "bundet" af den virkelighed, der er, når kontrakten bliver indgået.

Centralisering

Der er en stigende tendens til, at kommunerne forsøger at samle de tekniske opgaver. Det har stor betydning for vores medlemmer. Der er både fordele og ulemper ved centralisering af opgaver.

Det kan være en fordel for medarbejderne, at de har bedre mulighed for at diskutere med kolleger, der arbejder med det samme som dem selv. Det kan også være en fordel, at der er større fleksibilitet og mindre sårbarhed, når en kollega er fraværende.

Samtidig kan der være store ulemper ved at centralisere – den tilknytning man som eksempelvis teknisk serviceleder har til den enkelte skole, hvor man arbejder, forsvinder ved en centralisering. Det nære forhold til, hvad der rører sig på arbejdspladsen og det fællesskab, der er omkring arbejdspladsen, kan ikke forenes med en centralisering, hvor det er en central enhed, der varetager opgaver mange forskellige steder.

Derudover kan en centralisering af opgaver i sidste ende betyde, at det bliver nemmere for kommunen at konkurrenceudsætte hele opgaven, når al opgaveløsning er samlet under ét.

Facility Management (FM)

Hvor centralisering handler om, at samle samme typer af opgaver på tværs af kommunen eller regionen, så handler FM om, at samle forskellige opgaver på en institution eller virksomhed.

Ved FM samler man eksempelvis drift og vedligehold af bygningen med rengøring og kantine. Det er som ofte store private firmaer, der tilbyder FM, da de kan dække alle de forskellige fagområder.

Hvis det er et privat firma, der skal levere FM, så er det reelt det samme som en samlet udlicitering af flere forskellige opgaver, der er samlet et sted.

Hvad gør Forbundet?

Konkurrenceudsættelse er et prioriteret område for FOA. Konkurrenceudsættelse og udlicitering fylder i mange FOA-medlemmers hverdag og kan have store konsekvenser for dem og deres arbejdssituation. I 2012 og 2013 vil indsatsen målrettes afdelingerne og tillidsrepræsentanterne, så de kan blive bedre rustet til at imødegå udliciteringstruslen.

Forbundet har et team, der arbejder med konkurrenceudsættelse. Det er primært hjælp til afdelingerne og politisk arbejde, der er fokus på.

1. Tilbud om sparring om konkurrenceudsættelse til afdelingerne

Når afdelingerne har sager, hvor de ikke selv har tilstrækkelig ekspertise til at hjælpe medlemmerne, så kan man henvende sig til forbundet, der så hjælper.

2. Undervisningsaktiviteter for TR, FTR og afdelinger

Linjeuddannelsen for fællestillidsrepræsentanter har en linje om budgetter og styreformer. I 2011 blev der afholdt 2 kurser og i 2012 er der afholdt 1 kursus. I 2013 vil linjen om budgetter og styreformer være målrettet de regionale fællestillidsrepræsentanter.

I maj 2012 blev der udbudt organisationsuddannelse om konkurrenceudsættelse og udlicitering til valgte og ansatte i afdelingerne. Planen er, at der også i 2013 vil blive udbudt organisationsuddannelse om konkurrenceudsættelse og udlicitering.

Desuden deltager teamet i undervisning af tillidsrepræsentanter i det omfang, det er muligt.

3. Netværk om markedsføring og budgetter for afdelinger

Der er et netværk om markedsføring og budgetter, hvor valgte og ansatte i afdelingerne kan deltage. Der afholdes temadage i netværket og der er mulighed for at udveksle viden og erfaring for deltagerne på FOANET. I juni 2012 er der afholdt en temadag om markedsføring og budgetter, og i november holdes temadag med fokus på budgetter.

4. Vejledningsmateriale og værktøj til TR, FTR og afdelinger

Der bliver løbende udarbejdet vejledningsmateriale om konkurrenceudsættelse. FOA er med i arbejdet i både OAO og KTO om udvikling af større informations- og vejledningsmateriale til både tillidsvalgte og afdelinger.

Forbundet skriver informationsskrivelser om konkurrenceudsættelse. Skrivelserne lægges på FOA NET. I 2012 har der indtil videre været skrivelser om plejecentre, kontrolbud, Offentlig Private Partnerskaber og Offentlig Privat Innovation.

Der er lavet nyt materiale om konkurrenceudsættelse, udbud og udlicitering til TillidsZonen. Planen er, at det bliver lanceret i oktober måned. Her vil der være mulighed for at lære mere om forskellige styreformer for alle med adgang til TillidsZonen.

5. Politisk interessevaretagelse

Der er samarbejde med OAO, KTO og LO om konkurrenceudsættelse.

Der bliver løbende givet høringssvar enten selvstændigt fra FOA eller i samarbejdet med LO, KTO og OAO. De høringssvar, der bliver givet kan findes på www.foa.dk

FOA arbejder også på andre områder for at påvirke udviklingen i brug af konkurrenceudsættelse – det kan være politiske meldinger, deltagelse i eksempelvis temadage og workshops.

Frikommuneforsøg

9 kommuner blev i 2011 godkendt til at være frikommuner fra 1. januar 2012 til 31. december 2016. Det drejer sig om Fredensborg, Fredericia, Gentofte, Gladsaxe, Odense, Odsherred, Vejle, Vesthimmerland og Viborg.

Det officielle mål med frikommuneforsøget er, at sikre en mere optimal ressourceudnyttelse, hvor vi får bedre og mere velfærd for pengene, samt en afbureaukratisering – undgå unødvendige regler og dokumentationskrav. Der har dog været kommunale begrundelser som "færre hænder og færre penge", "ønske om højere inddragelse af foreninger, frivillige og private

leverandører". Det betyder, at det er vigtigt for vores medlemmer, at vi påvirker de konkrete beslutninger og deres udmøntning.

Hvis et forsøg bliver godkendt i en frikommune, så kan det automatisk godkendes i en anden frikommune, hvilket betyder, at vores 12 afdelinger, der har medlemmer i en af de 9 frikommuner, har brug for at kunne vidensdele og samarbejde. Derfor er der oprettet et netværk for valgte og ansatte i de 12 afdelinger. Netværket holdt opstartsmøde i december 2011 og der holdes møde igen i november 2012.

Fremtidssikret arbejdsmiljøstrategi

Sektoren er repræsenteret i 3 branchearbejdsmiljøråd:

1. Branchearbejdsmiljørådet for Transport og Engros
2. Branchearbejdsmiljørådet for Service og Tjenesteydelser
3. Branchearbejdsmiljørådet for Undervisning og Forskning.

Der udarbejdes forskelligt vejledningsmateriale, målrettet de enkelte brancher. Der afholdes temakonferencer om målrettede emner. Branchearbejdsmiljørådene understøtter arbejdsmarkedsparternes 2020 arbejdsmiljøplan, som er vedtaget i Folketinget.

Forbundet har i 2012 afholdt et arbejdsmiljøtræf, hvor deltagerne var tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlemmer i MED-hovedudvalg og forvaltnings-MED i kommunerne samt i regionerne.

Dette træf vil blive fuldt op af et centralt netværksmøde, hvor alle FOA afdelinger deltager, samt nogle lokale/regionale møder for samme MED-målgruppe.

Der er udarbejdet en arbejdsmiljøstrategi, som er vedtaget på møde i hovedbestyrelsen i oktober 2012.

Sektoren har været inddraget i udarbejdelsen af denne arbejdsmiljøstrategi. Når strategien er vedtaget skal den implementeres i hele FOA, herunder i Teknik- og Servicesektoren.

Beskæftigelsespolitikken på gale veje

De arbejdsløse og fleksjob har i det forgangne år været i centrum af den politiske debat. Der er besluttet en fleksjobreform, som betyder færre i fleksjob og forringede ansættelsesvilkår fra årsskiftet 2012/13. Der er indgået et skatteforlig, som indebærer, at dagpengenes dækning forringes i de kommende år, medens der gives skattelettelser til dem i arbejde.

Helt aktuelt er der stærk fokus på den tidligere regerings begrænsning af dagpengeretten til kun 2 år, og de skærpede krav til optjening af dagpengeretten, så der nu kræves et helt års arbejde mod tidligere kun et halvt år. Det gør, at 20.000 ledige står overfor at miste retten til dagpenge i det kommende år, samtidig er det næsten umuligt at finde et års arbejde for at kunne få dagpenge igen.

FOA har aktivt arbejdet imod forringelserne gennem politiske initiativer, men også gennem udadvendte aktiviteter i forbindelse med Folketingets åbning, hvor vi udover dagpengeperiodens længde og optjeningskravet også peger på behovet for en reform af den manglende ind-

sats i jobcentrene. I stedet for den passive aktivering, som de ledige tvinges ud i, er der behov for at genskabe en langt mere aktiv indsats.

De ledige skal sikres rettigheder og ikke mindst reelle muligheder for støtte og hjælp med uddannelse for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Mange i løntilskud

Hvad angår udfordringerne med de alt for mange løntilskudsansatte på vores arbejdspladser, så har det seneste år vist et klart fald på 700 løntilskudsstillinger, så der i dag på sektorens område er 1.727 i løntilskudsjob. Det kan vi kun være tilfreds med. Specielt fordi det bl.a. skyldes den indsats, der er lavet lokalt med aftaler overfor kommunen og regionen og gennem indsatsen på de enkelte arbejdspladser.

Men de seneste meldinger viser, at jobcentrene står med stadige flere, der skal aktiveres, og dermed vil der være et fortsat pres for at få flere ledige i aktivering. Der er derfor brug for at fastholde de lokale initiativer for at få aftalt ordnede forhold for brugen af løntilskudsansatte.

FOA har lavet en rapport om brug og misbrug af løntilskudsansatte på baggrund af en undersøgelse blandt alle FOAs tillidsrepræsentanter. Her dokumenteres ikke bare, hvordan misbruget sker ved direkte at erstatte ordinært ansatte med løntilskudsansatte, men også en række forslag til ændringer af det regelsæt, som i dag er for uklart og skyld i misbruget.

Rapporten kan læses her: <http://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjece.asp?id=1012>

Rapporten vil blive brugt til at få sat en ændring af reglerne for de offentlige løntilskud på dagsorden forud for den aktiveringsreform, som regeringen har varslet.

Flere i fleksjob

Modsat udviklingen i antal løntilskud er antallet af fleksjob steget med 150 det sidste år, så der i dag er alt 1.549 ansatte i fleksjob på sektorens område. Her er der jo tale om ordinære stillinger, hvor de ansatte får en samlet løn udbetalt, med de problemer vi har sloges med om lønindplacering m.m.

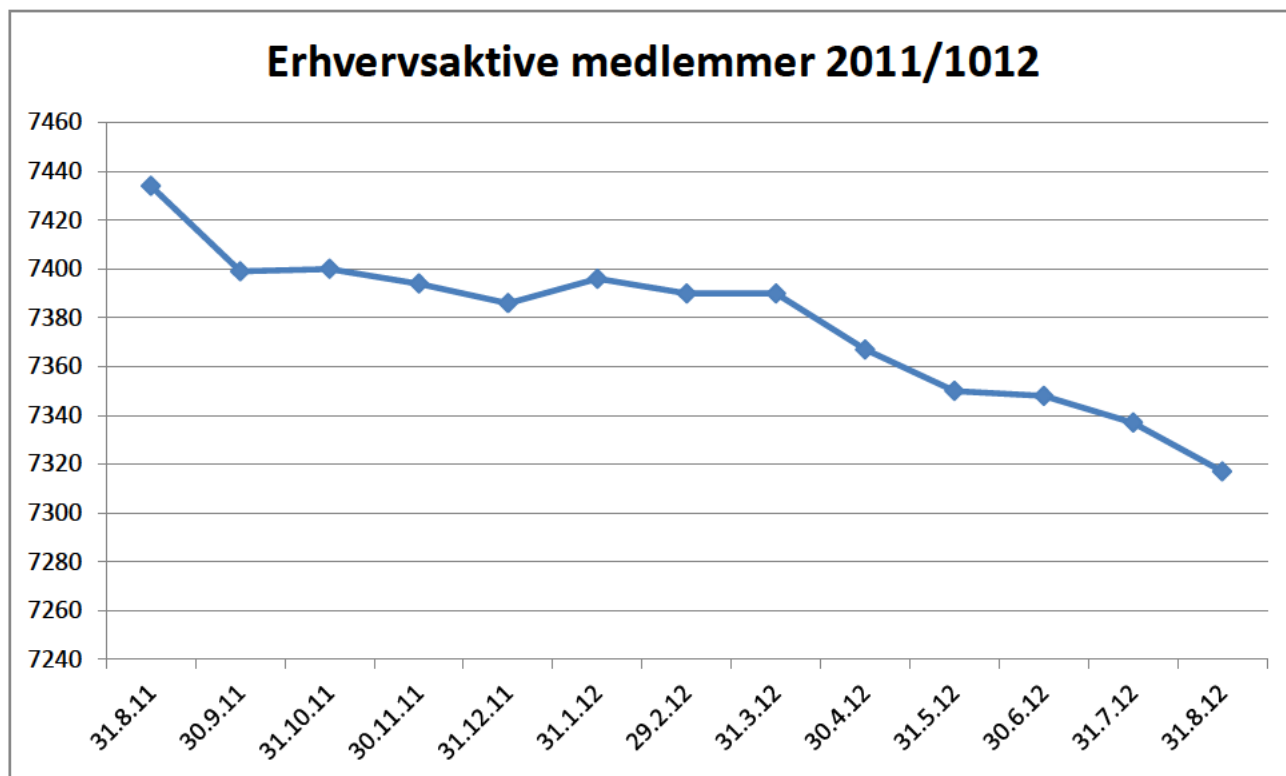
Men førtidspensions- og fleksjobreformen vil ændre radikalt på alle nye flexjob, når den nye lovgivning træder i kraft fra årsskiftet.

Det bliver helt andre fleksjob vi vil se i fremtiden, hvor arbejdsgiveren kun skal betale løn for antal præsterede arbejdstimer, og så fyldes der op med et offentligt tillæg. Det vil betyde at mange faggrupper vil få mindre udbetalt end efter de nugældende regler, hvor grundlønnen trods alt udbetales samlet. Men derudover er der usikkerhed om præcist de krav, der vil blive stillet til fastsættelse af præsterede og fremmødte timer og om, hvor stor en opgave det vil blive for vores tillidsfolk og lokale afdelinger.

Reformens forringelser betaler en større indsats, før man kommer i flexjob, men der bliver samtidig opnået besparelser på 2 milliarder kr.

Vigende medlemsudvikling – med små plusser

Teknik- og Servicesektorens medlemstal er det seneste år faldet med 117 erhvervsaktive medlemmer, således at sektoren den 31. august 2012 havde 7.317 erhvervsaktive medlemmer. Der er således tale om et beskedent fald på 1,6 % på årsbasis.



Men det er en udvikling, som under alle omstændigheder peger i den forkerte retning, som det fremgår af ovenstående figur.

Der er tale om beskedne fald inden for alle faggrupper – med undtagelse af FOA Søfart og Brandpersonalet, hvor der har været en stigning i medlemstallet.

Medlemsudviklingen er et klart udtryk for den økonomiske situation, som de fleste kommuner står i, men der er fortsat ikke tale om det markante fald i medlemstallet, som kan blive resultatet af en markant omlægning af de kommunale opgaver.

Mange kommuner har således givet udtryk for, at de i fremtiden vil prioritere det, de kalder "kerneopgaverne", mens det de kalder "randopgaverne" fremover i større omfang skal løses af private.

Kerneopgaverne defineres ofte som børnepasning, undervisning, social omsorg og ældrepleje, mens opgaver som f.eks. vedligeholdelse af bygninger og veje falder ind under randopgaverne.

Hvis vi ser få år bagud, er det denne udvikling som den kollektive trafik har været igennem og med markante konsekvenser for buschaufførernes løn- og arbejdsvilkår.

Vi har imidlertid også set en modsatrettet tendens inden for færgeruterne til de små og mindre ø-samfund. For at sikre ø-samfundenes eksistensvilkår er tendensen, at kommunerne overtager færgedriften. Det tydeligste eksempel er færgedriften til Ærø, men det rumler også på Samsø, hvor der er meget stor utilfredshed med den nuværende færgedrift.

Vi ser også en tendens på ambulanceområdet, hvor regioner selv overtager driften af nogle af ambulancerne, fordi den private løsning bliver for dyr.

Det åbne spørgsmål er så, om det er en erkendelse, som også vil sprede sig til de øvrige offentlige områder og bremse bølgen af konkurrenceudsættelse m.m.

Bilag til statusrapporten

Bilag 1. Medlemmer og suppleanter af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren 1. oktober 2012

Medlemmer:	Region	Afdeling:	Faggruppe:
Reiner Burgwald, formand,			
Kurt Bentsen, næstformand,			
Peter Ottosen (lokale sektorformand)	Nordjylland,	FOA Aalborg	Brandmand
Jan Nonboe, (lokale sektorformand)	Midtjylland	FOA Århus	Buschauffør
Jesper Winther (lokale sektorformand)	Syddanmark,	FOA Odense	Brandmand
Michael Alm,	Sjælland,	FOA Midtsjælland	Badeassistent
Claus Windfeld	Hovedstaden,		FOA 1
Bjarne Biel,		FOA 1	Teknisk Servicemedar.
Louise K. Nielsen (lokale sektorformand)		FOA Frederikshavn	Idrætsassistent
Marianne Rasmussen		FOA 1	Rådhusbetjent
Suppleanter:	Region		
Christian Sørensen (lokale sektorformand)	Nordjylland,	FOA Thisted-Morsø	Plejehjemspedel
Marinus Nielsen (lokale sektorformand)	Midtjylland;	FOA Holstebro	Rådhusbetjent
Kim Lund	Syddanmark,	FOA Lillebælt	Teknisk serviceleder
ingen	Sjælland		
Hans Christian Bang	Hovedstaden	FOA 1	

Bilag 2. Medlemmer og suppleanter i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren 1. oktober 2012

Det faglige udvalg for bade- og idrætsassistenter

Medlemmer:	Afdeling:	Faggruppe:
José Luis Da Gama	FOA Sønderborg	Badeassistent
Michael Alm	FOA Midtsjælland	Badeassistent
Flemming Larsen	FOA Lillebælt	Idrætsassistent
Kai Lykke Munk	FOA Silkeborg/Skanderborg	Idrætsassistent
Suppleant:		
Henrik Malmros	FOA 1	Idrætsassistent

Det faglige udvalg for brand- om ambulancepersonale

Medlemmer:	Afdeling:	Faggruppe:
Michael Juel	FOA Sydsjælland	Brand
Per Fejrskov Pedersen	FOA Vejle	Brand
Peter Olsen (lokal sektorformand)	FOA Roskilde	Ambulance
Thomas Brücker Larsen	FOA 1	Ambulance
Steen Dubert	FOA 1	Brand
Suppleanter:		
Erling Winther Jensen	FOA Aalborg	Brand
Jørgen Johannsen	FOA Silkeborg/Skanderborg Brand	
Jan Sjørmand Jørgensen	FOA 1	Brand
Brian Nielsen	FOA Roskilde Ambulance	

Det faglige udvalg for buschauffører

Medlemmer:

Bente Mikkelsen
Henning Hansen
Kristian Nørrelund Laursen
Chris Gade Oxholm

Afdeling:

FOA Århus
FOA Odense
FOA Odense
FOA Århus

Suppleant:

Susanne Dyrlund

FOA Odense

Det faglige udvalg for FOA Søfart

Medlemmer:

Mike Songest
Ole Helge Pedersen
Robert Jacobsen
Kjeld Jeppesen

Afdeling:

FOA Sønderborg
FOA Midtsjælland
FOA Sydfyn
FOA Sønderborg

Suppleanter:

Finn Erling Christensen
Kaj Verne Rasmussen

FOA Holstebro
FOA Midtsjælland

Det faglige udvalg for parkeringsserviceassistenter:

Medlemmer:

Jørgen Smedegaard
Carsten Madsen
John Hardy Nielsen

Afdeling:

FOA 1
FOA 1
FOA Aalborg

Suppleanter:

Jytte Dahl Andersen
Poul Jørgen Johannsen

FOA Århus
FOA Kolding

Det faglige udvalg for plejehjemspedeller

Medlemmer:

Christian Hedeholm Sørensen
Flemming Hansen
Michael Magnussen

Afdeling:

FOA Thisted-Morsø
FOA Sydfyn
FOA Viborg

Suppleant:

Stig Arthur Thomsen

FOA Sydsjælland

Det faglige udvalg for rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente

Medlemmer:

Bent Kurt Frisk Jensen
Marianne Rasmussen
Marinus Nielsen
Per Andersen

Afdeling:

FOA Varde
FOA 1
FOA Holstebro
FOA Århus

Suppleanter:

Hans Christian Bang
Hans Henrik Sørensen

FOA 1
FOA Bornholm

Det faglige udvalg for tekniske serviceledere og -chefer på skoleområdet

Medlemmer:

Ib Hejnfelt
Karsten Sørensen
Kim Walther Andreasen

Afdeling:

FOA Sønderjylland
FOA Odense
FOA Nordsjælland

Suppleanter:

Niels Mortensen
Kim Lund

FOA 1
FOA Lillebælt

Det faglige udvalg for tekniske servicemedarbejdere på skoleområdet

Medlemmer:

Bjarne Biel
Laurits Jensen
Jan Enderberg

Afdeling:

FOA 1
FOA Horsens
FOA Sydfyn

Suppleanter:

Claus Holmstrøm
Leif Løth

FOA Nordsjælland
FOA Hjørring

Det faglige udvalg for trafikkontrollører, driftsassistenten og trafikmestre/-ledere

Medlemmer:

Palle Boesen
Pia Isabell Baun
Poul-Erik Dyrland

Afdeling:

FOA Aalborg
FOA 1
FOA Odense

Suppleanter:

Leif Hansen
Leif Alsén

FOA Århus
FOA Esbjerg



Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk