

Medlemsbilleder



Fortællinger fra arbejdspladserne
Teknik- og Servicesektoren 2012

Dette materiale er udarbejdet til Teknik- og Servicesektorens faggruppelandsmøder 2012.

Indholdsfortegnelse

Indledning	5
Blandt 'proffer' og motionister i Odense Idrætspark	6
Den medarbejderudpegede leder	8
Uddannelse giver ballast og personlig udvikling	10
"Nu kommer den glade vicevært"	11
Store flyttedag på Viborg Rådhus.....	13
Den dag vi aldrig glemmer	14
Frihed i fleksjob	16
Svendborgs cyklende parkeringsvagter	18
'Sidste stop Odense?' Blandt Odenses sidste offentligt ansatte buschauffører	20
Faglig bevidsthed blandt ambulancepersonalet i Køge.....	22
Brandmændene fra Vejle.....	24
Drivkraften er ejerskab og selvbestemmelse	26
Drømmejobbet i Thy	27
Ikke-medlemmer og uorganiserede	29

Indledning

Her følger en række 'medlemsbilleder', indsamlet gennem interviews og samtaler blandt medlemmer inden for Teknik- og Servicesektorens forskellige fagområder. Medlemsbillederne udgør en række personlige portrætter, der med udgangspunkt i medlemmernes egne fortællinger beretter om medlemmernes oplevelser i arbejdet, deres syn på faget og fremtiden, de personlige og faglige udfordringer, som møder dem, deres udviklingsmuligheder og behov og meget andet.

Medlemsbillederne kan således læses som række individuelle cases, der beskriver hverdagen for de enkelte udvalgte medlemmer af de forskellige faggrupper, men kan i sammenhæng også læses som en bredere beskrivelse af de mere generelle tematikker og problemstillinger, som gør sig gældende for sektorens medlemmer på tværs af de enkelte faggrupper.

Undersøgelsens formål og baggrund

Medlemsbillederne er resultatet af en undersøgelse udført i efteråret 2011. Formålet med undersøgelsen var at danne grundlag for en nærmere drøftelse af sektorens udfordringer og udviklingsbehov på kortere og længere sigt i forhold til at rekruttere medlemmer og give dem den rette betjening.

Omfang og udformning

I alt er der i forbindelse med undersøgelsen udført 18 samtaler med medlemmer af følgende af Teknik- og Servicesektorens faggrupper: Badeassistenter, idrætsassistenter, parkeringsserviceassistenter, teknisk servicepersonale på skoleområdet, teknisk servicepersonale på plejehjem, rådhusbetjente, ambulancepersonale, brandmænd, maritimt personale og buschauffører.

Endvidere blev der udført tre interviewsamtaler med ikke-medlemmer inden for sektorens faggrupper.

Deltagerne i undersøgelsen blev udvalgt i samarbejde med sektorformænd/de sektoransvarlige i afdelinger og sektorbestyrelse.

Undersøgelsen blev udført som en kvalitativ interviewundersøgelse med udgangspunkt i en fast spørgeramme. Alle interviews blev optaget på video.

Foruden dette tekstmateriale har undersøgelsen tillige afstedkommet et stort videomateriale og en række videoportrætter.

Undersøgelsens resultater er bl.a. blevet brugt ved Teknik- og Servicesektorens årsmøde den 22. november 2011 og ved sektorens faggruppelandsmøde den 24. – 25. april 2012.

Blandt 'proffer' og motionister i Odense Idrætspark

Henrik Jørgensen, teknisk servicemedarbejder Odense Idrætspark

Det er sidst i februar, og vinterpausen i superligaen nærmer sig sin afslutning. På Odense Stadion er teknisk servicemedarbejder Henrik Jørgensen i gang med klargøringen af stadion frem mod den kommende forårssæson. En ny type kridtstreger skal testes, og tribunerne skal rengøres inden sæsonstarten mod Silkeborg den 3. marts.

I 13 år har Henrik Jørgensen arbejdet som teknisk servicemedarbejder i Odense Idrætspark. Odense Idrætspark er et stort anlæg med mange forskellige faciliteter, fortæller han. Der er fodboldstadion, atletikstadion, cricketstadion, skøjtehal, cykelbane og flere idrætshaller, og det giver stor variation i arbejdet, men det stiller også krav til fleksibiliteten og kompetencerne.

Tingene ændrer sig året rundt, og arbejdsopgaverne spænder fra de helt hverdagsprægede driftsopgaver som rengøring af halgulve til afvikling af store elite-idrætsstævner og rockkoncerter. Og så har anlægget i forbindelse med den seneste ombygning fået opgraderet teknologien til det ypperste, og her har det tekniske servicepersonale også været meget inde over.



"Jeg er rigtig glad for mit arbejde. Det kan I jo tydeligt se. Ellers tror jeg ikke, jeg havde været her i 13 år," siger Henrik Jørgensen, teknisk servicemedarbejder i Odense Idrætspark.

Variationen og alsidigheden i arbejdet har stor betydning for arbejdsglæden, fortæller Henrik, men nogle gange kan det også give udfordringer og fx trække veksler på familielivet:

"Det bliver til en masse skæve arbejdstider med weekend- og natarbejde og en masse

'bytten rundt' på vagter. Det kan godt være en stor udfordring nogle gange, hvordan vi får tingene til at hænge sammen også på det private plan."

Godt kollegasammenhold

Men så er det selvfølgelig afgørende, at der er et godt kollegafællesskab på arbejdspladsen.

"Lysten til at stå op morgenen afhænger meget af, at man har nogle gode kolleger, og at det er nogle kolleger, man har kendt igennem lang tid. Det er der slet ikke nogen tvivl om. Vi har ikke særlig stor udskiftning på kollegasiden, så man får jo nogle stærke venskaber og kammeratskaber, og man har jo også noget ansvar overfor hinanden, fordi vi er bundet sådan sammen, som vi er. Så det er rigtig godt."

I Odense Idrætspark er der i alt ansat 10 tekniske servicemedarbejdere. De er organiseret omkring 2 teams og 2 teamkoordinatorer, som kører en 8 ugers turnusordning, så anlægget dækkes fra kl. 7.00 morgen til 23.30 aften.

Stjernespillere og almindelige motionister

Også kontakten til stedets brugere har betydning for Henriks arbejdsdag:

"I dagligdagen er det de almindelige brugere, der fylder vores hverdag, men da vi er et stort idrætscenter med vægt på eliteidræt, er det selvfølgelig også landshold og klubhold på højt plan, som kommer her."

"Vi kommer i kontakt med rigtig mange mennesker, og det er guld værd. Vi får rigtig mange bekendtskaber. (...) Det er en vigtig ting

i forhold til vores service overfor brugerne, at vi lærer de mennesker at kende, som kommer og bruger vores faciliteter.”

Ser lyst på fremtiden

Med hensyn til fremtiden er Henrik generelt fortrøstningsfuld. Personalet har gode uddannelses- og udviklingsmuligheder, synes han, og selvom det på et tidspunkt var på tale med en udlicitering af rengøringen, og selvom den tekniske service andre steder i kommunen er blevet centraliseret, er Odense Idrætspark heldigvis gået fri, siger Henrik.

Odense Idrætspark er simpelthen for atypisk en arbejdsplads med alt for mange specialarrangementer til, at det ville kunne fungere i praksis. Det ville slet ikke kunne hænge sammen, mener han:

”Hvis vi blev centraliseret ville serviceniveauet gå meget ned, og den daglige brugerkontakt ville forsvinde. Så alt det gode, man opbygger i hverdagen, ville forsvinde. Ingen tvivl om det! (...) I forhold til vores

daglige brugerkontakt, vores fleksibilitet og trivsel synes jeg, det er fantastisk, vi har fået den mulighed at fortsætte som hidtil.”

Til gengæld er det desværre ikke klart på nuværende tidspunkt, hvorvidt Odense Idrætspark bliver ramt af kommunale besparelser.

”Der er lavet stramninger over hele linjen, og det er der også i Børne- og Ungeforvaltningen. Det er jo ikke uden konsekvenser, men hvad konsekvenserne bliver for personalet i Odense Idrætspark er ikke helt klarlagt, men helt undgå besparelser, tror jeg ikke, vi kan,” siger Henrik.

Sagt om sundhedsfremme:

”Vores personalegruppe er på vej frem med det sundhedsmæssige. Kagerne er blevet byttet ud med gulerødder, og vi har lavet en sundhedsgruppe, hvor medarbejderne er med til at fremme sundhed blandt personalet. Som tekniske servicemedarbejdere er vi med til at vise stilen og sidder ikke ude foran og spiser pizzaer samtidig med, at de unge mennesker skal ind og dyrke idræt”.

Sagt om FOA:

”Jeg har været medlem af FOA fra dag et. Jeg har været medlem i 13 år. Jeg blev medlem af FOA, da jeg rykkede over og blev teknisk servicemedarbejder. Jeg var tidligere i institution, og havde en anden fagforening på det tidspunkt.”

”Og jeg har bibeholdt FOA, fordi man aldrig ved, hvornår man får brug for dem. Jeg må erkende, at jeg ikke har brugt FOA ret meget, men jeg håber da, at den dag jeg får brug for dem, så er de der også.”

”Det vigtigste FOA skal kunne levere overfor medlemmerne er helt klart tryghed. Det er helt klart det, jeg sætter som nummer et. Det er det med, at man ikke står alene, når uheldet er ude, og man har brug for hjælp. Så er der nogen, der kan hjælpe én.”

Den medarbejderudpegede leder

Connie Knudsen, idrætsassistent i Kastrup Skøjtehal

I 2009 takkede daværende teknisk servicemedarbejder Connie Knudsen ja til jobbet som teknisk serviceleder i Kastrup Skøjtehal. Det valg har hun aldrig fortrudt. Jobbet som teknisk serviceleder byder på mange nye og spændende udfordringer, og så har jobbet været med til at modne hende som menneske, fortæller hun.

Faktisk var det slet ikke hendes egen ide, at hun pludselig skulle til at være leder, fortæller Connie, som siden 2005 havde arbejdet som teknisk servicemedarbejder i skøjtehallen. Men da der skulle ansættes en ny leder i hallen, pegede kollegerne på Connie, og efter lidt betænkningstid takkede hun ja til tilbuddet.

Foruden de sædvanlige tekniske serviceopgaver som servicering af brugere, tilsyn med køleanlæg, iskørsler mm. har Connie i dag således personale- og ledelsesansvar for hallens øvrige tekniske servicepersonale. Som daglig leder varetager hun bl.a. lønindberetninger, ferieplanlægning samt tilkald og opsyn med håndværkere, og så ligger medarbejdertrivslen hende meget på sinde.

”Trives medarbejderne, så trives jeg også”, fortæller Connie, der som leder går meget op i, at hendes medarbejdere har det godt i deres arbejde og er glade for de arbejdsopgaver, de får.

Enlig kvinde i en mandeverden

Da Connie i 2005 startede som teknisk servicemedarbejder, lå det ellers ikke umiddelbart i kortene, at hun på et tidspunkt skulle ende op som leder. Faktisk var det i starten ganske hårdt at opnå kollegernes respekt og anerkendelse, fordi hun var kvinde, fortæller hun.

”Det var en udfordring kun at arbejde sammen med mænd og være omgivet af ishockeyspillere. ’Her kom blondinen, som troede, at hun kunne køre ismaskine’, tænkte de.

Men det kunne jeg jo så bevise, at jeg kunne. Jeg var lige så god til jobbet som mine mandlige kolleger, og det fandt de jo så ud af hen ad vejen,” siger Connie, som understreger, at hun i dag har et rigtig godt forhold til sine kolleger og til de klubber, der holder til i huset.



”Trives medarbejderne, så trives jeg også”, siger Connie Knudsen, der siden 2009 har arbejdet som teknisk serviceleder i Kastrup Skøjtehal.

Mere uddannelse til idrætsassistenter og personale i skøjtehaller

Men selvom Connie hurtigt fik bevist sit faglige værd og dermed vandt kollegernes anerkendelse, så kunne hun, når hun tænker tilbage, alligevel godt have haft brug for mere uddannelse. Da hun startede som teknisk servicemedarbejder havde hun ingen uddannelsesmæssig baggrund for arbejdet, og selvom hun i tidens løb ganske vist har fulgt et førstehjælpskursus, et CTS-kursus og et par lederkurser, så er det meste af det, hun kan i dag, enten selvlært eller noget, som hun er blevet oplært i af sine ældre kolleger. Derfor efterlyser Connie i høj grad mere uddannelse, som specifikt retter sig mod teknisk servicepersonale ansat i skøjtehaller.

”Jeg synes ofte skøjtehaller bliver glemt. Kurser og uddannelse er som regel for

badeanstalter, fodboldklubber og de grønne områder, så jeg synes vi halter bagefter. Det er vigtigt, fordi vi har med ammoniakløg at gøre, og det er jo i sig selv rimeligt giftigt og farligt. Så jeg kunne godt tænke mig, hvis man kunne lave noget efteruddannelse eller nogle kurser, hvor vi også er inde over. Det mangler vi.”

Et alsidigt arbejde med mange udfordringer

I det hele taget er jobbet som idrætsassistent i en skøjtehal et udfordrende og alsidigt arbejde, som kræver mange forskelligartede kompetencer. Gennem de sidste par år har Connie fx haft meget fokus på energibesparelser i hallen, og foruden alle de typiske tekniske serviceopgaver som drift og tilsyn med bygninger og anlæg skal man også kunne lide at arbejde med mennesker, fortæller hun. Brugere skal serviceres, samarbejdet med klubber og institutioner skal koordineres, og så kræver det pædagogisk indsigt at have med børn og unge at gøre.

Den pædagogiske og sundhedsfremmende indsats

I Kastrup Skøjtehal gør medarbejderne meget ud af disciplinen, og de unge ved godt, at de skal

opføre sig ordentligt, men derfor kan der alligevel godt være både gråd og fnidder, og nogle gange er der også nogle, der kommer til skade.

”Du har ingen pædagogisk uddannelse, men du skal jo alligevel kunne snakke med de unge mennesker. Du skal kunne trøste dem, hvis de er kede af det og hjælpe dem, hvis de har problemer. Jeg har ind i mellem nogle unge mennesker, der kommer og siger, at det ikke går så godt i skolen, eller der kan være forskellige andre problemer, som de kommer og snakker med halpersonalet om, og der skal vi kunne støtte dem. Jeg synes, det er en både sjov og meningsfuld opgave, for du er tæt på de unge, og du kan måske være heldig at hjælpe dem, hvis de ryger ud i noget snavs, som måske ikke er så godt for dem,” fortæller Connie, som foruden den sociale betydning også ser en vigtig sundhedsfremmende værdi i hallen:

”De løber jo rundt, og det er altså hårdt at løbe på skøjter, så de får masser af motion her. De har et sammenhold med deres kammerater, og de mødes her og får motion i stedet for fx at rende rundt på gaden.”

Sagt om FOA:

”Jeg meldte mig ind i FOA netop for at have en fagforening bag mig, hvis jeg skulle få brug for det. Jeg synes, det er en enorm tryghed for mig, at stå i en fagforening og vide, at får jeg problemer, så kan jeg altid ringe til FOA.”

”Det er vigtigt, at FOA giver nogle konkrete oplysninger om, hvad der foregår i forbundet. Og så får vi jo medlemsblade, og det er jeg glad for at læse i, og jeg er glad for jeres hjemmeside.”

”Jeg synes også, det er vigtigt, at FOA kan forhandle nogle ordentlige lønninger. Jeg ved godt, at der er krise, men det betyder jo meget.”

Uddannelse giver ballast og personlig udvikling

Anne Katrine, badeassistent og studerende

Gennem det sidste års tid har badeassistent Anne Katrine Brix fra Værløse Svømmehal gået på Badeassistentuddannelsen i Hillerød. Uddannelsen giver hende en langt større faglig ballast og tryghed i arbejdet, fortæller hun, og så skaber den mulighed for personlig udvikling.

Jobbet som badeassistent er et job, der kræver mange og meget forskelligartede kompetencer. Først og fremmest skal man selvfølgelig kunne redde liv, men man skal også kunne en masse om kundekontakt, rengøring, vandkvalitet og meget andet, fortæller Anne Katrine. Og som ny i faget oplevede Anne Katrine således ofte, at hun på mange måder nok kunne være klædt bedre på til arbejdet. Derfor er hun meget glad for den nye badeassistentuddannelse, fordi den giver hende faglig ballast og gør hende bedre til sit arbejde.

På uddannelsen lærer hun således helt grundlæggende ting som det at vride en klud korrekt eller arbejde i ergonomisk korrekte stillinger, men hun undervises også i planlægning af events i svømmehallen, i førstehjælp, og hun træner cases fx om håndteringen af besværlige kunder.

Rum for personlig udvikling

Ligeledes føler Anne Katrine, at hun gennem uddannelsen bliver bedre til at trække på en lang række af sine øvrige personlige kompetencer, og det skaber rum for personlig udvikling. Således har Anne Katrine mange års erfaring som sangerinde og entertainer samt en læreruddannelse at trække på. Det giver nogle kompetencer, som også kan anvendes i hendes nye fag som badeassistent.



”Det er fx events i svømmehallen som familiearrangementer, poloaftener, vandkajak, motionsgymnastik, gus-aftener, og hvad det nu kan være, som jeg har en aftale med min leder om, at jeg skal varetage, fordi jeg har gjort det rigtig meget i mit tidligere job,” siger hun.

”Der ser jeg da helt klart, at jeg skal bidrage, når jeg er færdig med uddannelsen, og det bliver med en masse af de kompetencer, som jeg får fra uddannelsen, og som jeg har med i bagagen,” fortæller Anne Katrine, som efter badeassistentuddannelsen i øvrigt har tænkt sig at videreudanne sig på eventkoordinatoruddannelsen og som babysvømninginstruktør.



Anne Katrine, badeassistent i Farum Svømmehal påpeger, at unge og nyansatte badeassistenter kunne klædes bedre på til arbejdet. Derfor hilser Anne Katrine den nye badeassistentuddannelse velkommen og tilføjer, at et mere intensivt introduktionsforløb i starten af hendes ansættelse måske også kunne have været en god ide.

Om FOA:

"Jeg er selvfølgelig spændt på, hvad FOA kan gøre for mig, når jeg er færdig med uddannelsen – om jeg kommer til at stige i løn. For det, jeg selvfølgelig håber på, er, at den her uddannelse vil give mig et højere løntrin end før, idet jeg bliver bedre rustet til mit job."

"En fagforening for mig skal kunne levere en god service, når jeg taler med dem i telefonen. Når jeg henvender mig til dem med et problem, så forventer jeg, at vedkommende ved, hvad de taler om, og at de har sat sig ind i den pågældende situation og tager mig alvorligt."

"Nu kommer den glade vicevært"

Per Pallesen, teknisk serviceleder Liselund Demenscenter

"Nu kommer den glade vicevært, og hvor ser du godt ud." Sådan siger en af beboerne til mig hver morgen, og så er det en dejlig positiv oplevelse at komme på arbejde", fortæller 36-årige Per Pallesen, som gennem de sidste to år har arbejdet som teknisk serviceleder på Liselund Demenscenter i Viborg.

"Jeg har verdens bedste job her på Liselund. Det er frit, og jeg har en masse gode kolleger."

"Om morgenen, når jeg møder herovre, kommer jeg rundt og møder alle beboerne og personalet. De hilser og er glade, og der er en rigtig god omgangstone", siger Per, som fortæller, at beboerne kan kende ham på, at han altid fløjter om morgenen, når han møder på arbejde.

I det hele taget er Per så glad for sit arbejde, at han har meget svært ved at finde noget negativt at sige.

Så skulle det da lige være, at det som en af de ganske få mandlige ansatte på en kvindearbejdsplads kan være hårdt at komme igennem årets julefrokost. Ved sidste års julefrokost deltog 112



Jobbet som teknisk serviceleder er meget andet end ejendomsservice og bygningsdrift, fortæller Per. Personligt nyder han meget den sociale kontakt til beboerne.

kvinder og 2 mænd, og så bliver danseskoene altså temmelig tyndslidte, skulle han hilse og sige.

Arbejdet rummer mere end ejendomsservice og bygningsdrift

Typisk består Pers arbejdsopgaver i at syne lejligheder, og så hjælper han beboere og pårørende med at gøre lejlighederne klar til indflytning. Herudover har Per ansvaret for alt det tekniske som varme-, vand- og energistyring.

Til gengæld fylder større renoveringsopgaver ikke meget i arbejdet, eftersom plejecentret kun er to år gammelt. Der skal hverken skiftes vinduer eller renoveres tag, så meget af tiden bruger han i stedet på at lave noget sammen med de ældre, og hjælpe dem inde på deres stuer med diverse ting, fortæller han. Og det kan da godt være, at det måske ikke lige er en del af hans officielle arbejdsbeskrivelse, men hvis en beboer eller nogle pårørende fx har brug for hjælp til at hænge nogle billeder op, så hjælper han dem altså også med det.

Ligeledes er Per involveret i driften af et lille tømrerværksted ”Huggehuset”, hvor beboerne blandt andet kan lave kurveflet. Og af og til som fx under sommerens Tour de France bliver der da også tid til at slå sig ned i ”Slyngelstuen” med par beboere. På den måde rummer arbejdet meget mere end ejendomsservice og bygningsdrift, men selve personplejen blander Per sig dog ikke i.

Gode muligheder for kompetenceudvikling

Med hensyn til Pers personlige udviklingsmuligheder er han godt tilfreds. Han er oprindeligt uddannet tømrer, men har siden skiftet til teknisk serviceleder været på et synskursus og et ventilationskursus og regner i øvrigt med at tage et kursus i varmestyring i nær fremtid.

”Udviklingen inden for det her arbejde er helt op til en selv. Der kommer jo diverse kurser, man selv kan melde sig til. (...) Jeg synes, man laver nogle rigtig gode kurser. (...) Det er sådan set bare at gå ind og kigge og så melde sig på de kurser, man kan tænke sig.”

”Jeg har aldrig haft brug for FOA og håber heller aldrig, jeg får det.”

Også i forhold til sit medlemskab af FOA er Per godt tilfreds. Det er nu ellers ikke fordi, han i det daglige tænker meget over sit medlemskab, og han har heller aldrig haft brug for hjælp fra FOA. Men alligevel er det altid rart, ”at have en fagforening i ryggen, hvis nu man en dag får brug for det”, siger Per, som mest af alt ser sit medlemskab som en slags forsikringsordning.

Ligeledes har Per et godt forhold til FOAs lokale tillidsrepræsentant i området, som kommer forbi arbejdspladsen ca. en gang om måneden. Sådan set er der jo ellers ikke så meget at snakke om, eftersom Per jo i et og alt er meget tilfreds med sit arbejde, men de får en kop kaffe og en sludder. Og så slutter tillidsrepræsentanten altid samtalen med at sige: ”Ring endelig, hvis der er noget.” På den måde er det rart at vide, at FOA altid er tæt på, hvis der skulle komme noget, siger Per.

Sagt om FOA:

”Jeg er medlem af FOA, fordi vi skal jo være i en A-kasse og en fagforening, og det er altid rart at have en fagforening i ryggen, hvis nu man får brug for det. Jeg har aldrig haft brug for det endnu, og jeg håber aldrig, jeg får det.”

Store flyttedag på Viborg Rådhus

Per Søndertoft, rådhusbetjent Viborg Rådhus

For halvanden måned siden flyttede rådhusbetjent Per Søndertoft sammen med 900 kolleger ind i Viborgs nye rådhus. Flytningen har givet mange nye udfordringer og vendt op og ned på de ansattes dagligdag, men den har også givet arbejdet fornyet spænding og indhold, fortæller Per Søndertoft, som har været ansat som rådhusbetjent i Viborg Kommune i snart 21 år.

Viborgs nye rådhus er lidt af en perle både hvad arkitektur og teknologi angår: En storslået bygning på 19.400 m² og 6 etager, tegnet af Henning Larsens tegnestue og med en klimateknologi, der siger spar to.

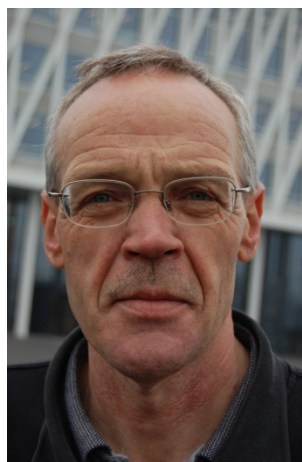
Det er da klart, det at flytte ind i sådan en bygning er forbundet med spænding, stolthed og stor glæde, fortæller Per. Han har fulgt byggeprocessen på nært hold og været med i huset fra dag et, og den oplevelse har givet ham en helt særlig følelse af medejerskab til huset, som næsten ikke kan beskrives.

”Det er der jo ikke ret mange, der får lov til at prøve i deres arbejdsliv. Det er jo en glæde i sig selv at komme på arbejde hver dag. Det er fantastisk,” siger han.

Ny teknologi giver nye udfordringer

Men selvfølgelig er der også store udfordringer forbundet med det at skulle drive et helt nyt og fremmed hus. Per Søndertoft og hans kolleger er endnu ikke kommet rigtig på plads, men kun netop begyndt at lære huset at kende. Det nye rådhus er lidt af et teknologisk vidunder og er udstyret med i alt 760 m² solceller, et avanceret grundvandsanlæg, moderne ventilationssystemer foruden alverdens anden moderne miljøteknologi, og det giver nogle faglige udfordringer, fortæller Per:

”Vi har jo fået noget af det sidste nye inden for energistyring her på det nye rådhus, og det er da en kæmpe udfordring. Det skal vi så lære



”Det er jo dejligt at have tre gode kolleger, som man arbejder rigtig godt sammen med. Uden dem så det måske ikke så godt ud for Viborg Kommune her på rådhuset. Takket være dem er det rigtigt godt at være her,” siger Per Søndertoft.

at kende her de næste måneder og år, sådan at vi kan spare rigtig mange penge, men vi arbejder på det hver dag. Det siges, at det kan betale rådhuset inden for en 8-10 år,” fortæller Per Søndertoft.

Men for at det mål kan opfyldes, så skal personalet uddannes, og det kræver kurser og oplæring.

”Vi kan jo ikke blive dygtige nok, så hver gang vi kan komme af sted på kurser, eller vi kan få nogle folk ind i huset, er det guld værd for os, for så kan det jo være, at vi på et tidspunkt kan styre hele rådhuset selv, men lige nu kan vi ikke.”

”Så med hensyn til personlig udvikling i arbejdet, synes jeg vi får nok at se til her på det nye rådhus, for det er jo nyt hver eneste dag. Altså, hver dag er det jo en gave at komme på arbejde, når man har sådan et nyt rådhus.”

Om FOA:

"Skulle det ske, at man havde et problem, som man var i tvivl om, hvordan man skulle klare, så kan man altid ringe på oppe ved FOA. Døren er altid åben, og det er jo super. Det er også derfor, at de er der. De skal jo hjælpe mig, hvis der er problemer."

"Det vigtigste, FOA kan gøre, er vel, at medarbejderne har nogle gode arbejdsforhold og overenskomster, selvom det er svært lige i øjeblikket, men på sigt, bliver det vel bedre. Det er sådan set det, jeg beder dem om at gøre for mig."

Den dag vi aldrig glemmer

John Stjerne Johansen, teknisk serviceleder Holstebro Rådhus

En januar morgen i 2010 skete det, der bare ikke må ske – det der rystede Holstebro Kommunes ansatte i deres grundvold og det, der med ét placerede Holstebro Rådhus i centrum for samtlige landets medier. En kvindelig sagsbehandler fra kommunens jobcenter blev overfaldet på parkeringspladsen og knivdræbt af en klient, som var utilfreds med kommunens sagsbehandling.

Det er klart, at den oplevelse har været ekstremt belastende, fortæller teknisk serviceleder John Stjerne Johansen:

"Det påvirker os alle sammen helt kolossalt, og det gør det fortsat."

Med et slag var hverdagen forandret for altid. Det utænkelige var sket, og alvoren af den vagtfunction, som rådhusbetjentene varetager som en væsentlig del af deres arbejde, stod med et lysende klart for alle.

Mere fokus på sikkerhed

Selvom de efterfølgende undersøgelser har vist, at rådhusets sikkerhedsprocedurer ikke fejlede noget, og selvom tragedien næppe kunne være



"Jeg ville være et skarn, hvis jeg sagde, at vi har hænder nok, for det får vi aldrig. Og efter kommunesammenlægningerne er vi ikke blevet flere. Opgaverne er bare blevet flere," siger John.

forhindret, har man helt naturligt efterfølgende haft mere fokus på sikkerhed. Der er blevet strammet op nogle steder, og rådhusbetjentene gør nu mere ud af at være synligt tilstede,

selvfølgelig for at forebygge men i høj grad også for at skabe tryghed blandt de ansatte. I det hele taget er alting blevet grebet utroligt professionelt an, fortæller John.

”Vi har fået professionel hjælp til alle, der har haft behov for det, og sågar også til dem, der ikke havde behov for det. Og det skete fra 2 minutter efter, at forbrydelsen var sket, og det foregår stadig.”

På trods af sagens alvor føler John også, at kommunens rådhusbetjente er godt nok rustet til at varetage sikkerheden.

”Vi er jo på sæt og vis uddannet til at kunne håndtere den vagtfunktion. Nogle bedre end andre, men alle med et minimum, så ja, vi føler os godt klædt på”, fortæller John, som selv har mere end 30 års erfaring som officer i forsvaret med bl.a. sikkerhed som speciale og talrige udsendelser til verdens brændpunkter i bagagen.

Et dejligt job

På trods af tragedien i fjor er John stadig glad for sit arbejde, og han har tænkt sig at fortsætte mange år endnu. Han nyder den megen menneskekontakt, og så kan han godt lide uforudsigeligheden i arbejdet.

”Jeg kan godt lide, at når jeg starter op hjemmefra, så ved jeg ikke, hvad der rammer mig. Der skal tages stilling mange gange i løbet af en dag. Og så har jeg gudskelov 5 meget dygtige medarbejdere, der hjælper mig med udføre de ting, der nu skal udføres,” fortæller han.

”En god dag på arbejdet er en dag, hvor alle man han været i kontakt med er glade mennesker. Det er den bedste dag, jeg kan få.”

Om fagets udvikling:

”Jeg håber, at i takt med, at vi får flere tekniske hjælpemidler, så får vi tid til at fokusere mere på mennesker. ... Jeg ser det nok i mit perspektiv som om, det bliver mere og mere service, vi skal ud i. Teknikken overtager mere og mere, selvfølgelig skal teknik overvåges, men det bliver service, og det bliver menneskekontakt.”

Om FOA:

”FOA forhandler nogle gode lønninger. Og så har de her på det seneste i hvert fald haft et betragteligt fokus på, at de løntilskudspersoner, som kommer ud og er hos os, ikke må tage vores arbejde. Det bekymrer mig meget, fordi så bliver vi altså arbejdsløse.”

”FOA har et glimrende program for medlemsmøder og medlemsarrangementer og er meget åbne for at få inviteret alle med.”

”Jeg finder det ganske glimrende, at man har fået etableret selvstændige faggrupper for tekniske serviceledere, tekniske serviceassistenter og biblioteksassistenter – glimrende!”

Frihed i fleksjob

Kai Henning Petersen, matros på Drejøfærgen i Svendborg

Efter et langt arbejdsliv til søs var Kai Petersen på grund af en arbejdsskade nødt til at opgive sit arbejde som sømand, men så hjalp FOA ham til et fleksjob som matros på Drejøfærgen.

Det er en smuk formiddag i Svendborg havn. Solen skinner fra en skyfri himmel, og selvom kalenderen viser sidst i oktober, nærmer temperaturen sig hastigt de 15 grader. I solskinnet på dækket af Drejøfærgen er fleksjobber Kai i færd med sine daglige rutiner. Dækket skal rengøres, og færgen klargøres til næste sejlads om godt en time.

Et liv til søs

I det meste af Kais 60 år lange liv har han arbejdet på søen. I de unge år sejlede han på langfart, og senere gik han ind i færgefart. Her sejlede han først på Vognmandsruten, så på Fåborg-Gelting og til sidst på Bagenkop-Kiel, indtil en arbejdsskade for nogle år tilbage tvang ham til at stoppe. Men så hjalp FOA ham til et fleksjob på Højestenefærgen, og for det job er Kai meget taknemmelig.

Selvbestemmelse og personlige hensyn

I de sidste 8 år har Kai således arbejdet 18 timer fordelt på 4 dage om ugen, og han er stadig meget glad for jobbet. Han oplever en stor grad af frihed og selvstændighed i arbejdet, og det er med til at motivere ham. Der er ingen, der blander sig i, hvordan han udfører arbejdet, så han kan selv planlægge det, som han har lyst, og som det er mest praktisk.

Samtidig oplever Kai, at der bliver udvist et stort hensyn til hans arbejdsskade – en tinnitusskade der gør, at Kai ikke tåler meget støj. Fx er personalet flinke til at stoppe motoren, og som oftest kan arbejdet planlægges



Kai Henning Petersen, matros og fleksjobber på Drejøfærgen Højestene i Svendborg

sådan, at han kun arbejder under dæk og i maskinen, når færgen ligger stille.

Medlemskab af FOA

Gennem sit arbejdsliv har Kai altid været medlem af en fagforening:

”Jeg mener, det er vigtigt, at man støtter op om det forbund, der forhandler overenskomsten, og så synes jeg også, det er vigtigt, man tager medlemskabet af det forbund, der virkelig går ind aktivt og gør noget for at skabe nogle arbejdspladser,” siger Kai.

Egentlig var Kai oprindeligt organiseret i Sømændenes Forbund, men efter at FOA hjalp ham med at forhandle en god fleksjobaftale på plads med Svendborg Kommune, valgte Kai også at melde sig ind i FOA. Det blev til et par år med dobbelt fagforeningsmedlemskab, indtil Kai på grund af økonomiske overvejelser til sidst besluttede sig for at opsigte det ene. Her

valgte han at blive i FOA, selvom Sømændenes Forbund ifølge Kais vurdering såmænd nok har større faglig ekspertise inden for søfart.

”Det var jo FOA, der i opstarten af det her job gik ind og tog en forhandling og fik det gjort muligt, så derfor mener jeg også, det er helt naturligt at være medlem der”, siger Kai.

Bedre vilkår for fleksjobbere

Således har Kai da også altid været godt tilfreds med sit medlemskab af FOA og de ting, som forbundet har hjulpet ham med. Men hvis Kai alligevel skal komme med en opfordring til forbundet, er det, at forbundet politisk godt kan arbejde mere for at forbedre vilkårene for fleksjobbere.

Fx synes Kai, det er ærgerligt, at de nye stramninger af fleksjobordningen betyder, at andre ikke får de samme muligheder for fleksjob, som Kai selv har fået.

”Mulighederne i fleksjob er jo blevet meget begrænset. Og hvis de nye regler træder i kraft, og det må man jo forvente, de gør, så vil der ske en opstramning og nogle manglende muligheder for fleksjobbere. Det bliver svært, tror jeg.”

Ligeledes synes Kai, at det ville være godt, hvis fleksjobbere i højere grad bliver sidestillet med ordinære ansatte. Fx får fleksjobbere, som ordningen er nu, ifølge Kai ikke de samme økonomiske fordele, hvis de eksempelvis venter med at gå på efterløn, når de er fyldt 63 år, frem for, når de er 61.

”Der er jo nogle ting, man ikke kan opnå, fordi man har fleksjob. Der burde FOA gå ind politisk og præge det, for at også fleksjobbere kan få de samme fordele ved at fortsætte ud over sit tresindstyvende år,” siger Kai.



I de sidste 8 år har Kai Petersen arbejde som fleksjobber på Højestene i Svendborg. Kai bryder sig ikke om de nye stramninger af fleksjobordningen, fordi det betyder, at andre ikke får de samme muligheder, som han har haft.

Svendborgs cyklende parkeringsvagter

Svendborgs kommunale parkeringsserviceassistenter (eller parkeringsvagter, som de selv insisterer på at blive kaldt) har fået nye el-cykler. Det har øget både arbejdsglæden og effektiviteten i arbejdet, siger de.

Det er torsdag eftermiddag, og ved eftermiddagspausen på parkeringsvagtens kontor på rådhuset i Svendborg er der kaffe og kage på bordet. Bent Mølmann har bagt chokoladelagkage med valnødder og kaffeglasur, og det gør han ofte, for kommunens to offentligt ansatte parkeringsvagter er med i en kageklub med en håndfuld andre medarbejdere på rådhuset. Det er rart, fortæller Bent og Charlotte, for når de nu kun er to kommunalt ansatte parkeringsvagter i kommunen, og når de i øvrigt er meget ude af huset, så kan det være godt af og til at dyrke kontakten til nogle kolleger blandt rådhusets øvrige faggrupper.

”Ny medvind på cyklerne”

Ved kagebordet på rådhuset falder snakken hurtigt på parkeringsvagtens nye el-cykler. Det er simpelthen alle tiders tiltag, fortæller Bent og Charlotte. Cyklerne har vagt stor opsigt og er genstand for megen snak og positiv opmærksomhed både fra byens borgere og fra kollegerne på rådhuset. Nu kan Bent og Charlotte komme meget hurtigere rundt i byen



”Vi har været så heldige her i Svendborg at få lov at få to el-cykler, så vi kan komme hurtigt omkring i byen. Og når det er godt vejr, så er det godt med en cykeltur. Så nu kommer vi vidt omkring i et rask tempo,” siger Charlotte.

og dermed dække et større område langt mere effektivt. Ja, de kan ligefrem cykle til Svendborgs små nabobyer i stedet for som tidligere at lægge beslag på en af kommunens få kommunebiler. Og hvis vejret er godt, tager de madparken med og nyder turen. På den måde har el-cyklerne ikke alene gjort arbejdet mere effektivt, men de har også haft stor betydning for arbejdsglæden.

Også ændringerne i dokumentationsreglerne har lettet arbejdet, fortæller Bent og Charlotte. Det, at ulovligt parkerede biler skal fotograferes, giver nemlig ikke kun sikkerhed for borgerne men også for parkeringsvagterne, for nu kan de dokumentere, at de har gjort arbejdet rigtigt. Det giver større tryghed i arbejdet og færre klager, og indtil nu har hverken Charlotte eller Bent oplevet at tabe en sag i retten.

Kontakten til borgerne

I det hele taget er Bent og Charlotte meget glade for deres arbejde. De nyder begge friheden i arbejdet og det at arbejde udendørs, og så er kontakten til borgerne vigtig. Ja, faktisk er det kun ”et rigtigt møgvejr”, som af og til kan slå skår i arbejdsglæden, fortæller de.

Ifølge Charlotte er der ellers mange mennesker, der tænker, at jobbet som parkeringsvagt både må være kedeligt og ubehageligt, fordi man ofte får skældud af utilfredse borgere. Men sådan er virkeligheden slet ikke i Svendborg, fortæller hun. Selvfølgelig kan det godt være en udfordring at tale med borgere, som er vrede over, at de har fået en bøde, og man skal da helt sikkert kunne noget

konflikthåndtering. Ja, af og til er Charlotte da ligefrem blevet kaldt en dum kælling, men det må man tage med, når man nu har valgt sådan et job, hvor man rammer folk på pengepungen, siger hun.



"Der er jo ikke de store udfordringer i jobbet. Men det har jeg det fint med. Man skal jo ikke være universitetsuddannet for at være parkeringsvagt. Man skal kunne lide det at gå og snakke med folk og sørge for, at tingene fungerer i byen, og det har jeg det fint med," siger Bent Mølmann.

For det meste er kontakten til borgerne dog meget positiv, fortæller Bent og Charlotte. De er blevet kendte ansigter i Svendborg, som jo er en relativ lille by, og borgerne har vænnet sig til, at

de er der. Folk hilser eller kommer hen for at sludre eller spørge om hjælp, og på mange måder handler jobbet som parkeringsvagt i virkeligheden lige så meget om at servicere borgerne og hjælpe dem med at parkere rigtigt, som det handler om at skrive bøder ud.

Derfor er der, som Bent siger, også mange, som synes, at man i stedet for ordet parkeringsvagt skal bruge ordet parkeringsserviceassistent, men det synes Bent nu er fjollet. Han insisterer på at blive kaldt parkeringsvagt, for som han siger, behøver ordet ikke kun at kunne forstås negativt. Det kan ligeså så godt opfattes positivt, som nogle, der vogter over borgernes biler, mens de er parkeret. Hvorom alting er, så er jobbet som parkeringsvagt ifølge Bent og Charlotte i høj grad et servicefag, som er til for at servicere og hjælpe borgerne.

Bent om FOA:

"Jeg er medlem af FOA, fordi valget stod mellem 3F og FOA, og så synes jeg, at FOA er der, hvor det er bedst. Og så den solidaritet, at man skal være medlem af en fagforening, når man er arbejdstager."

"Det vigtigste en fagforening kan levere til sine medlemmer er, at hjælpe dem, når de har virkelig behov for det – ikke at lade dem i stikken, hvis de fx bliver fyret under graviditet eller lignende."

Charlotte om FOA:

"Som medlem af FOA har jeg aldrig været udsat for noget negativt. Når jeg har været til lønforhandlinger, er det gået kanon hver gang. Og FOA ringer faktisk til os og siger, at de har forhandlet sådan og sådan frem til os. Og indtil videre har vi ikke kunnet andet end at sige god for det, de har gjort."

"I mine øjne skal FOA bakke én fuldt op, hvis der kommer problemer og hjælpe én sikkert igennem og tilbage i den rigtige havn."

'Sidste stop Odense?' Blandt Odenses sidste offentligt ansatte buschauffører

Kim Kito Sean Baja, buschauffør i Odense Bybusser

”Jeg siger ’hej, goddag og godaften’ til samtlige, der går ind i bussen. Alle får en sang med fra de varme lande. Jeg driller dem lidt, og jeg får for det meste også noget tilbage igen. Det skal være sjovt for os alle sammen. Det skal også være sjovt for mig at være på arbejde i 8 timer”, fortæller Kim, der har arbejdet som chauffør for Odense Bybusser gennem de sidste 6 år.

”Jeg er glad for mit arbejde, primært fordi jeg kommer i kontakt med en masse søde og rare mennesker. Og eftersom jeg kører den samme linje hver dag, så er det også de samme mennesker, jeg ser. Man får et eller andet forhold til sine faste passagerer. Det kan jeg godt lide,” fortæller Kim og fortsætter med at berette om faste passagerer, der af og til sylter rødbeder eller medbringer marcipanbrød til chaufførerne på rute 81-83 mellem Skibhusene og Fraugde i Odense.

Selvfølge har Kim nogle gange også oplevet konflikter med passagerer, som ikke opfører sig ordentligt, og en gang har han sågar måtte vidne i retten, fordi han var blevet truet af en passager. Men heldigvis hører sådanne oplevelser ikke til dagens orden, og takket være sikkerhedsinstallationer som videoovervågning og overfaldsalarmer i busserne føler Kim sig generelt tryk i sit arbejde.

Offentligt ansat i Odense Bybusser

Siden 1. august 2005 har Kim kørt for Odense Bybusser, og han nyder det så længe det varer, for desværre er Odense Bybusser reelt en virksomhed under afvikling.

I sin tid blev bybuskørslen i Odense udliciteret, men fordi kommunens tjenestemandsansatte ikke kunne afskediges og udliciteres, videreførtes Odense Bybusser som



”Jeg kan godt lide det, at når jeg går hjem, så er jeg færdig. Mit skrivebord er tomt. Jeg bliver ikke stresset af alt det, jeg ikke har nået,” fortæller Kim Kito, som siden 2005 har arbejdet som offentligt ansat buschauffør i Odense Bybusser.

et lille offentligt selskab, hvor tjenestemændene kunne fortsætte. Formelt er Odense Bybusser således et lille driftsselskab under FynBus, som ejes af de 10 fynske kommuner i fællesskab.

Personligt er Kim dog i modsætning til mange af hans kolleger ikke tjenestemandsansat, og eftersom der ikke længere ansættes flere tjenestemænd, er det heller ikke godt at vide, hvor længe der er noget, der hedder Odense Bybusser:

”Så selvfølgelig føler man sig lidt usikker med hensyn til jobsituationen”, siger Kim.

Indtil videre nyder Kim dog fortsat godt af de ansættelses- og arbejdsvilkår, det giver at være ansat sammen med kommunens resterende offentligt ansatte buschauffører.

”Jeg er i en lille virksomhed, hvor man er meget lydhør over for de ansattes ideer og ønsker. Vi får næsten altid lov at bestemme de tjenester, vi gerne vil have. Fx kører jeg næsten altid aftenvagter og næsten aldrig morgenvagter. Vi har en god tjenestefordeler, der gør et stort nummer ud af at hjælpe os så godt som muligt.”

Den ensomme ulv!

Også kollegafællesskabet i Odense Bybusser er godt, og det er ifølge Kim meget vigtigt, for som buschauffør kan man ellers godt føle sig lidt alene i sit daglige arbejde:

”Som buschauffør er man lidt den her ensomme ulv. Lige så snart du er ude i din bus, så er du langt væk fra dine kolleger, selvom du måske ser dem på gaden 20 gange i løbet af en tjeneste. Men når vi så har fyraften, er der til gengæld mange af os, der bruger 5-10 minutter på at få en kop kaffe og snakke om vagten. Der er også en del af os, der ses privat. Men ellers er man sig selv, og det skal man selvfølgelig kunne lide.”

Gode uddannelsesmuligheder

Udover sit erhvervskørekort, der selvfølgelig er obligatorisk, har Kim sidste år færdiggjort sin uddannelse som faglært buschauffør, og til august i år begynder han at læse videre til kørselsdisponent. Det vil bl.a. give ham mulighed for på et tidspunkt at komme væk fra gaden og ind på kontoret.

I det hele taget er Kim godt tilfreds med de udviklings- og uddannelsesmuligheder, han har. De giver mange vigtige kompetencer i forhold til rutebuskørsel, men de giver også mulighed for fx at søge inden for SHB-kørsel (kørsel med svært bevægelseshandicappede), hvis det er det, man har lyst til. Og så er uddannelse selvfølgelig også med til at stille én stærkere i forhold til den fremtidige jobsituation, siger Kim.

Sagt om FOA:

”Som hovedregel er jeg glad og tilfreds ved at være i FOA. Jeg bruger måske ikke FOA så meget, som jeg burde. Men jeg har dog trods alt de billige forsikringer gennem FOA, LO og ALKA, og det er jeg da glad for at have.”

”Hvis jeg skal sige noget, som FOA kunne gøre bedre for os buschauffører, så kunne man opfordre til, at man lavede nogle møder, kurser eller weekend-tiltag, hvor chauffører kunne mødes og udveksle erfaringer. Det ville være rart, hvis man samlede chauffører fra forskellige firmaer, så vi kunne få en snak om, hvordan de gjorde, hvordan vi gjorde, og hvad vi kunne gøre bedre. Det kunne måske være en hjælp til selvhjælp for os alle sammen, hvis vi lærte lidt af hinanden.”

Faglig bevidsthed blandt ambulancepersonalet i Køge

Morten Lindkvist Møller, ambulancebehandler i Køge

”Vores fag står i en meget stærk fagkamp. Skal der være flere ambulancer med højere uddannet personale, eller skal der være flere lægebiler? Kan vi vise, at vores faglighed og kunnen er god nok, så kan vi øge vores kompetencer og udviklingsmuligheder. Kan vi ikke, så bliver det i højere grad lægebiler og lægehelikoptere, der tager over,” siger ambulancebehandler Morten Lindkvist fra Roskilde Brandvæsen.

Derfor er det afgørende, at fagligheden blandt ambulancepersonalet hele tiden er i top, siger Morten. Desværre kan uddannelsesmulighederne for ambulancepersonalet godt være noget fastlåste og begrænsede af efterspørgslen i regionerne. Eftersom redderuddannelsen er opdelt i tre niveauer (hhv. uddannelsen til ambulanceassistent, ambulancebehandler og paramediciner), kan det være svært at komme til at videreuddanne sig, hvis regionerne eksempelvis ikke efterspørger flere paramedicinere. Derfor må ambulancepersonalet i perioderne mellem de forskellige uddannelsesforløb også selv gøre en masse for at holde sig opdaterede og fagligt skarpe.

Ligeledes kunne det ifølge Morten overvejes, om redderuddannelsen med fordel kunne flyttes fra erhvervsuddannelsernes transport- og logistikuddannelse til en mere sundhedsfaglig del af uddannelsessektoren, nu hvor uddannelsen er blevet meget mere medicinsk og sundhedsfagligt specialiseret.

Et spændende men krævende arbejde

Morten Lindkvist har arbejdet i ambulance-tjenesten gennem de sidste 5 år, og er meget glad for sit arbejde. Det er alsidigt og spændende, der er ikke to dage, der er ens, der er et kanon kammeratskab, og så er der, som han selv udtrykker det, ”direkte *’pay off’* i kontakten med borgere og patienter.”



Morten Lindkvist har arbejdet i ambulance-tjenesten i gennem de sidste 5 år, heraf de sidste to år i Køge, efter at Roskilde Brandvæsen vandt udbuddet i Køge og Solrød.

Nogle gange kan arbejdet dog også være hårdt, og af og til kommer man ud for oplevelser, som det kan være svært at ryste af sig. Navnlig kan de pårørendes reaktion gøre indtryk, særlig hvis der er tale om pårørende til tilskadekomne eller syge børn. I sådanne situationer er det vigtigt med et stærkt kollegafællesskab, så man får snakket oplevelserne igennem. Gennem de senere år er redningskorpset heldigvis også blevet meget mere moderne, så ”nu må man godt sætte sig ned og sige, når oplevelserne har været svære, hvor man i gamle dage bare måtte tackle det inde i sig selv,” siger Morten.

Lange døgnvagter og skæve arbejdstider slider

En anden krævende ting ved jobbet er de skiftende arbejdstider og hårde døgnvagter, og ifølge Morten er den arbejdsmæssige belastning af personalet ikke blevet mindre gennem de senere år, hvor konstante sparekrav har lagt pres på normeringerne og stillet øgede krav til effektiviteten.

”Jeg ved ikke, om det ligefrem er videnskabeligt bevist, at man lever i kortere tid med sådan et job”, siger Morten, men i hvert fald har han svært ved at forestille sig, at han kan holde i jobbet til han er 67 år gammel.

Med tanke på de nylige efterlønsforringelser og forhøjelsen af pensionsalderen er det derfor også afgørende, at der inden for branchen findes nogle ordninger og udviklingsmuligheder, så medarbejderne ikke nedslides, men kan være aktive i tjenesten i mange år.

Og så kan det ifølge Morten være, at man i fremtidige overenskomster skal til at genoverveje, hvor mange timer det er forsvarligt, at ambulancepersonalet arbejder i træk, nu hvor reddernes ansvar og kompetence efterhånden er blevet kraftigt forøget:

”De nye ambulancer er fyldt med en masse nyt medicinsk og teknisk udstyr, og så er det altså vigtigt, at man er 100 % klar i hovedet,” siger Morten, som understreger, at et andet vigtigt fokusområde for fremtiden er

ambulancepersonalets sikkerhed, fx når de arbejder på motorvejen om natten.

Større samarbejde mellem 3F og FOA

Med andre ord er der nok for fagforeningen at tage fat på, synes Morten. Derfor er det også vigtigt, at 3F og FOA bliver bedre til at tale sammen og koordinere indsatsen. Ikke fordi Morten har en holdning til, hvilket af de to forbund, der er bedst, men simpelthen fordi det virker som spild af ressourcer, at det samme arbejde gøres sideløbende i to forskellige forbund.

”Jeg er uforstående overfor, hvorfor man som branche ikke tør tale sammen på tværs af de to organisationer, og dermed har en samlet gruppe, der repræsenterer redderne,” siger Morten, som derfor ønsker, at de to forbund ville konkurrere lidt mindre om medlemmerne og i højere grad bruge krudtet i en fælles faglig indsats.

Sagt om FOA:

”Noget man kan blive bedre til i FOA og i fagbevægelsen generelt er, at man bør være mere åbne og tilgængelige. (...) Jeg tror, der er mange, der føler, at der er rigtig langt mellem den faglige organisation og de enkelte medarbejdere. Åbenhed er en del af den moderne arbejder og den unge kultur.”

”Ændringer, der ville være gode set fra de unges perspektiv, er, at FOA bliver meget mere konkrete i forhold til, hvad det er, man arbejder med, og hvor det er, man gerne vil påvirke, (...) så medarbejderne kan se, om de er enige, eller om de selv kan være med til at præge det noget mere. Jeg tror, den unge medarbejder har en følelse af, at der er nogle lidt gamle og svært nedbrydelige dyder og nogle ældre tillidsmænd, der står for, hvad vi synes, i stedet for at det er den unge medarbejders holdning, der bliver repræsenteret.”

Brandmændene fra Vejle



På Vejle Brandstation kan de kommunale økonomiske stramninger mærkes. Måske nedlægges og udliciteres stationens vagtcentral efter nytår.

”Det er vi meget kede af, fordi vores vagtcentral servicerer os utrolig godt, når vi er under indsats, og vi kan frygte, at der hvor vagtcentralen evt. ryger hen, der får vi måske ikke det samme serviceniveau,” siger Henrik Due, der til daglig arbejder som beredskabsassistent og holdleder afløser ved Vejle Brandvæsen.

Og 27-årige beredskabsassistent og redningsdykker Lars Lærkegaard bakker sin kollega op:

”Vi synes, det er ærgerligt, fordi så har vi ikke styr på, hvem der kører hvad. Så har vi ligesom ikke selv fingeren på pulsen.”

Også på andre områder kan besparelserne på Vejle Brandstation mærkes. I det hele taget er det en udfordring at få enderne til at hænge sammen. Hver en 5-krone skal vendes, og er der noget materiel, som trænger til udskiftning, så kan det godt være, at det lige skal kunne holde

et halvt års tid mere, fortæller medarbejderne på stationen.



”Jeg kan rigtig godt lide alle de udfordringer, vi møder i det her job. Det er aldrig den samme arbejdsdag, man har. Der sker altid noget nyt – både godt og skidt. Men det er altid store udfordringer. Et meget spændende job!” siger Henrik Due, beredskabsassistent og holdleder afløser.

Uddannelse gennem 3-partsmidler

Et andet område, hvor de kommunale besparelser kan mærkes, er på uddannelsesområdet. Det er en stor skam, mener stationens medarbejdere, fordi efteruddannelse er helt afgørende for, at personalet kan dygtiggøre sig og udvide deres

kompetencer. Heldigvis har medarbejdernes efteruddannelse så i stedet kunnet finansieres gennem 3-partsmidler:

”Vi har været meget glade for vores 3-partsmidler, som vi har kunnet søge gennem kompetencemidlerne. Grunden til det er, at der simpelthen ikke har været økonomi her på stationen til, at vi har kunnet få uddannelse heroppe, så det har vi været rigtig glade for. Og vi har faktisk fået alt, hvad vi har søgt”, siger Jacob Pedersen 32-årig beredskabsassistent ved Vejle Brandvæsen.



”Om 10 år håber jeg, at det ser mere positivt ud, og at man har fået nogle flere penge til uddannelse. Fordi uddannelse er en god ting. Det er det, der skal til for, at man kan blive dygtigere, og at man kan vedligeholde sine kompetencer,” siger beredskabsassistent Jacob Petersen.

Et spændende og meningsfyldt arbejde med store udfordringer

På trods af de økonomiske stramme tider er der dog ingen tvivl om, at brandmændene på Vejle Brandstation er meget glade for deres arbejde. Der er et godt kammeratskab på stationen, og det er et meget spændende og meningsfyldt arbejde med store udfordringer. Hver dag er forskellig. Du ved ikke, hvad du møder ind til, og du skal hele tiden være beredt. Og så giver det selvfølgelig stor mening at have et arbejde, hvor man i den grad er i stand til at hjælpe andre mennesker, som har brug for det.

Nogle gange kan arbejdet dog også være hårdt. Som fx når man bliver kaldt ud til et færdselsuheld med stor personskade.

”Det er selvfølgelig aldrig rart, men det er en del af jobbet, og så løser vi også det. Og vi er gode til at snakke om det, når vi kommer hjem, så det ser jeg ikke som noget problem. Men derfor er det stadig lidt hårdt at komme igennem en gang i mellem”, siger Lars Lærkegaard.

Høj organisering i FOA

På Vejle Brandstation er der en høj organisering i FOA. Det skyldes ifølge de ansatte bl.a. en dygtig og aktiv tillidsrepræsentant, og så er medarbejderne generelt tilfredse med den service, de modtager i forbundet. Ifølge dem er den vigtigste ydelse, som FOA kan levere overfor sine medlemmer, helt klart tryghed og opbakning fx i tilfælde af sygdom, arbejdsskade, fyring osv.

”Er der problemer, så skal FOA være der. Når man ringer til dem, så skal de være klar. Det er det, man betaler sine penge til, og det er det, jeg forventer”, siger Jacob Pedersen.

Og så har FOA ifølge de ansatte selvfølgelig også en vigtig rolle i forhold til overenskomstforhandlingerne:

”Hvis der ikke var nogen, der forhandlede vores løn, så var det jo et tag-selv-marked, kan man sige. Dem der var bedst til at tale for sig, de fik den største løn, mens dem der var dårligst til det, de fik en rigtig dårlig løn. (...) FOA de kæmper lidt for det en gang i mellem, og det synes jeg er dejligt”, slutter Lars Lærkegaard.



”Mit første indtryk var faktisk, at FOA var en fagforening for sygeplejersker og sådan noget, men der har jeg så fundet ud af, at FOA har en rigtig stabil og god afdeling, der også dækker ind over os,” siger Lars Lærkegaard, beredskabsassistent og redningsdykker.

Drivkraften er ejerskab og selvbestemmelse

Keld Anker, teknisk servicemedarbejder Hjortebro skolen

Drivkraften i Keld Ankers arbejde er medejerskab og selvbestemmelse. Begge dele frygter Keld Anker vil gå tabt, hvis kommunen på et tidspunkt vælger at omstrukturere den tekniske service og oprette serviceteams.



Keld Anker på 46 år arbejder som teknisk servicemedarbejder på Hjortebro skolen i Haderslev. Det er en meget spændende arbejdsplads med mange varierende udfordringer og et stort ansvar, fortæller han. Til forskel fra mange andre skoler råder Hjortebro skolen foruden de normale skolefaciliteter nemlig også over en stor tandlægeklinik, en svømmehal samt en lang række andre idrætsfaciliteter, og det stiller øgede krav til fagligheden og lokalkendskabet.

”Det jeg godt kan lide i arbejdet, det er, at det er frit. Vi passer os selv på den måde, at der ikke er nogen, som kommer og dikterer os et eller andet. Vi ved, hvad der skal laves, og hvordan alting skal være, og når alting kører, så er alle godt tilfredse,” siger Keld.

Serviceteams – Nej tak!

Derfor har Keld heller ikke meget til overs for tanken om at indføre de såkaldte ”serviceteams”, som ellers er blevet indført i flere andre kommuner, som et led i kommunale besparelser. Det vil gå ud over ejerskabet og ansvarsfølelsen i arbejdet, mener Keld.

”Det, man kunne frygte, var jo, at de ville begynde at lave et eller andet pedelkorps. Så vil man ikke føle det samme ansvar for sin skole, som man gør i dag. Du har jo et eller andet ejerskab overfor skolen, ved at du er her hver dag og kun har den ene skole. (...) Som det er

nu, så føler du et ansvar for, at det hele kører. Det har man ikke, hvis man har flere skoler,” siger Keld.

”Hvis det bliver sådan med pedelkorps eller lignende, så vil servicen blive ringere. Det vil ende med, at hvis man kommer på en skole og får at vide, at man skal lave en dør, der hænger, eller skifte en pære, så er det kun det, man gør. Så vil du ikke lave mere end det, du er blevet sat til. Hvis man kun er på én skole, så vil det hele køre meget bedre,” siger han.

Ungeunivers i Haderslev:

I Haderslev har man flyttet rundt på kommunens elever og lukket skoler. Eksempelvis har man på Hjortebro skolen og Poulsbjergskolen nu samlet 7. til 9. klasse, mens de yngre årgange er blevet flyttet til andre skoler i kommunen.

Det har haft indflydelse på det tekniske servicepersonales arbejde:

Udover det ekstra arbejde, som har været forbundet med selve flytningen, så medfører de ældre elever også et andet slid på skolen, fortæller tekniske serviceledere fra Haderslev Kommune.

Drømmejobbet i Thy

Henrik Førby, teknisk serviceleder på Skoleområdet

På Sennels Skole ved Thisted har der gennem de seneste år været stort fokus på energien, og så bliver skolens tekniske serviceleder i stort omfang inddraget i det pædagogiske arbejde. Det giver et spændende og udfordrende arbejdsmiljø, siger Henrik Førby, teknisk serviceleder på Sennels Skole ved Thisted.



Dengang Henrik Førby selv var en lille skoledreng hed pedellen Mærkedal, og dengang sagde Henrik altid: Jeg vil være 'Mærkedal', når jeg bliver voksen. Mange år efter blev jobbet som teknisk serviceleder på Henriks gamle barndomsskole ledigt, og Henrik fik det:

”Mærkedal bliver jeg aldrig, men jeg er jo blevet pedel her på stedet, og det er jeg rigtig glad for. Jeg tror faktisk, det er mit drømmejob,” siger Henrik.

Et job med udfordringer

Noget af det, Henrik virkelig værdsætter ved jobbet, er alsidigheden og udfordringerne i arbejdet.

”Når jeg kommer hjem om aftenen, så er jeg træt, for der har jeg været i gang hele dagen. Mit behov for udfordring og spænding bliver fuldt ud indfriet her på stedet.”

Der skal renoveres og males, rengøringen skal styres, gården fejes, skraldet ordnes, og der skal bestilles håndværkere og føres tilsyn med byggeopgaver. Og foruden sådanne mere traditionelle ”pedelopgaver”, som Henrik kalder det, har Henrik også en helt særlig interesse for energiområdet og det pædagogiske arbejde.

Vi har gjort en masse for energien!

”Energien den ligger mig rigtig meget på sinde, og jeg gør rigtig meget for, at vi kan optimere vores energi og lave nogle besparelser,” fortæller Henrik.

Blandt andet har Sennels Skole som den første skole i Thisted Kommune sat et solcelleanlæg op, og der er blevet installeret nyt gasfyr, lavet nyt tag, opsat lyssensorer i alle klasselokaler og indført elektronisk energistyring.

Det er måske ikke noget nyt og revolutionerende i forhold til mange nye skoler, men her på stedet er det jo flot, fortæller Henrik, for det er aldrig blevet gjort før:

”Da jeg kom, fandtes der faktisk ikke en gang en sparepære her på stedet. Jeg har faktisk indført sparepæren.”

Børnene og de pædagogiske opgaver

En anden af de store glæder i Henriks arbejde er kontakten til børnene. Foruden at varetage sine traditionelle pedelopgaver underviser Henrik således også i sløjd, og i det hele taget inddrages han i stort omfang i skolens pædagogiske arbejde. Eksempelvis har Henrik haft to klasser med i Ålborg Zoologisk Have, han har haft børn ude at sejle havkajak og rappelle, og af og til overtager han en klasse, hvis en lærer er blevet forhindret.

”Jeg binder snørebånd, jeg hjælper handsker på, og jeg er med børnene på tur,” siger Henrik.

”Selvfølgelig har jeg tid til mine pedelopgaver, men det andet er altså også rigtig spændende.”

"Vidste ikke om vi var købt eller solgt!"

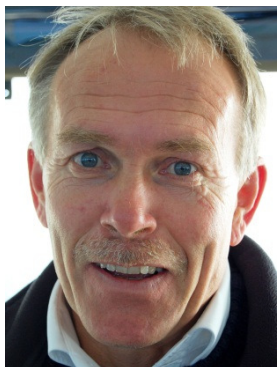
Sidste år var Sennels Skole lukningstruet, men efter massiv modstand fra borgere og ansatte blev skolen bevaret. Til gengæld blev skolens 7. klasse flyttet til Thisted, sådan at skolen i dag kun går fra 0. til 6. klasse.

"Det har så gjort, at vi er en knap så stor men en utrolig velfungerende skole, fordi alle kender alle," fortæller Henrik Førby.

Om FOA:

"Jeg er medlem af FOA, for det første fordi det jo er dem, der har overenskomsten, og for det andet fordi fagforeningen før har hjulpet mig. Det var før i tiden, da jeg var blikkenslager. Der hjalp Blik og Rør mig, så jo klart – der er behov for, at der er en organisation, der står bag os hele tiden og kan hjælpe os," siger Henrik, som dog faktisk en gang har oplevet, at FOA ikke var i stand til at støtte ham tilstrækkeligt i forbindelse med en sag om dårlig ledelse på en tidligere arbejdsplads.

Ikke-medlemmer og uorganiserede



René Svedstrup, mangeårigt medlem af Søfartens Ledere

”Jeg står i Søfartens Ledere og ikke i FOA, selvom det er FOA, der har overenskomsten, på grund af at jeg føler, at jeg har et tættere forhold til Søfartens Ledere. Og så kan Søfartens Ledere hjælpe mig. Det kan FOA ikke,” siger René Svedstrup, skibsfører på Højstenefergen i Svendborg.

Når René Svedstrup ikke er medlem af FOA, selvom han i de sidste 3 år har været offentligt ansat i Svendborg Kommune, skyldes det ikke modvilje mod FOA eller fagbevægelsen som helhed. Tværtimod har René, som i øvrigt er opvokset med en far, der selv var fagforeningsmand, altid haft et tæt og nært forhold til fagbevægelsen. Når René ikke er medlem af FOA, så skyldes det derimod primært, at han føler sig bedre dækket ind hos Søfartens Ledere.

”FOA kan godt hjælpe mig i overenskomst-mæssige spørgsmål, men de kan ikke hjælpe mig, hvis jeg skal have juridisk bistand. Hvis jeg fx sejler en lystbåd ned eller laver et eller andet, hvor jeg skal have en specifik søfartsrelateret juridisk bistand, så har FOA meldt ud, at det kan de ikke hjælpe mig med,” siger René. ”Og så er pensionsordningen også en af grundene til, at jeg ikke har den store tillid til

FOA, for det er mildt sagt en elendig pensionsordning, de har.”

Dermed er det dog ikke sagt, at René aldrig på sigt kunne finde på at lade sig overflytte til FOA, men det ville kræve nogle konkrete forbedringer, som René ikke umiddelbart tror, at det er realistisk at forvente.

”Man kan sige, at FOA måske er kommet et skridt på vejen ved, at de er gået ind i CO Søfart, og hvis FOA så også begynder at rette ind og skaffer os en langt bedre pensionsordning og bedre forsikring til en rimelig pris – men jeg tror ikke, de gør det for så få medlemmer. Der vil blive et ramaskrig, for tænk hvad sosu-hjælpere og alle andre så også vil have af forbedringer. Det kan godt være, at man inderst inde har viljen til det, men jeg tror det ikke,” siger René.

Peter Nielsen, uorganiseret badeassistent fra Farum

Gennem størstedelen af sit liv har badeassistent Peter Nielsen ikke været organiseret i nogen fagforening. ”Sådan er det bare”, siger Peter, som i øvrigt mener, at fagbevægelsen i det store hele har udspillet sin rolle.



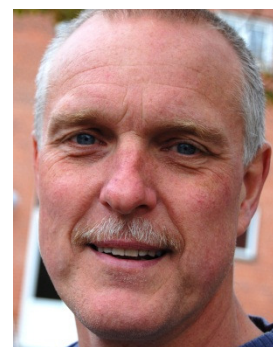
”Der hvor jeg er nu, er det nok sådan, at jeg mere idealistisk tænker, om vi overhovedet har brug for fagforeningen. Jeg tænker, at fagforeningerne er opstået i en tid, hvor behovet var der, men samfundet ser anderledes ud i dag. Virksomheder er klar over, at de er nødt til at skabe nogle gode forhold for deres medarbejdere, hvis de gerne vil have en frugtbar virksomhed, så nu er der i min forståelse en langt større social ansvarlighed, men også ansvarlighed over for ens medarbejdere i virksomhederne. Og jeg tænker, at vi måske er klar til helt at give slip og selv finde ud af at klare ærterne sammen.”

Således er der ifølge Peter heller ikke de store udsigter til, at han på et tidspunkt skulle få lyst til at melde sig ind i en fagforening.

”Jeg har i lang tid haft det sådan, at presset over at skulle være i en fagforening har gjort, at jeg ikke har haft lyst til at være i en fagforening. Det kan da godt være, at jeg har sådan en ’rasmusmodsat’ i mig, der gør, at jeg får det sådan, at hvis jeg føler mig presset til noget, så reagerer jeg modsat. Så bliver det religiøst for mig. Så får jeg det sådan, at så skal jeg sgu ikke være med”, siger Peter, der i sin hverdag i øvrigt ikke bruger meget tid på at forholde sig til fagbevægelsen.

Lars Vilsen, teknisk serviceleder i Vojens og medlem af 3F

Lars Vilsen arbejder som teknisk serviceleder på Lagoniskolen i den gamle Vojens Kommune, som før kommunesammenlægningen i 2007 hørte under 3F. Derfor er Lars Vilsen og mange af hans kolleger fra Vojens fortsat medlem af 3F, og det har de som udgangspunkt tænkt sig at blive ved med.



”Her ude ved os er der jo en tradition for, at vi er ved 3F, og den synes jeg, vi skal bibeholde, fordi der er så tæt et samarbejde mellem FOA og 3F. (...) De arbejder jo sammen. Det er en fælles overenskomst, der ligger der. Så den vej rundt synes jeg ikke, der er nogen grund til for os at komme i FOA,” siger Lars, som dog ikke mener, det er helt udelukket, at han på et tidspunkt vil flytte til FOA. Men det vil kræve en indsats.

”Helt konkret skal vi have et direkte los i røven. Nogen skal sige, at vi ikke kan være i 3F

for at få os herude fra til at flytte over til FOA. Vi har et kanongodt samarbejde herude. Du får ikke nogen til at flytte til FOA, bare fordi nogen kommer og siger det, med mindre de siger, at nu har 3F ikke del i overenskomsten længere. Nu bliver i nødt til at flytte, for ellers kan det gå ud over jer selv.”

”For vi skal være i den fagforening, som har hovedvægten i overenskomsten. Det synes jeg da, vi skal være,” siger Lars.

