

# Statusrapport 2010/11

Teknik- og Servicesektorens årsmøde 22.11.2011

**Statusrapport 2010/11**

**Statusrapport 2010/11**  
**Teknik- og Servicesektoren**

## Statusrapport 2010/11

**Indhold**

<b>Et år med mange udfordringer .....</b>	<b>5</b>
<b>Offentlig service til offentlig velfærd.....</b>	<b>7</b>
<b>A.Medlemsudviklingen .....</b>	<b>9</b>
Fokus på medlemsorganisering .....	9
Stor usikkerhed om fremtiden på det tekniske serviceområde.....	11
Rundtur 2011 i afdelingerne .....	11
<b>B.Uddannelsesmulighederne er styrket.....</b>	<b>13</b>
Uddannelse til badepersonalet .....	13
Uddannelse til idrætsassistent.....	13
Ejendomsserviceteknikeruddannelsen .....	13
Redderuddannelsen .....	14
Jobrotation bruges i stigende omfang .....	14
<b>C.Faggruppolitik som rettesnor .....</b>	<b>15</b>
Hvor er fagene på vej hen?.....	15
Det maritime område hedder nu FOA Søfart .....	15
Brand – og ballade .....	16
Brandpunkt – et varmt blad.....	16
Busområdet.....	17
" Fokus" har fundet sin form .....	18
Faggruppekurser .....	18
Arbejds miljøet .....	19
Sektorens 10 forslag til vækstinitiativer .....	20
Flere hænder på det fleksible arbejdsmarked .....	20
Uddannelse giver vækst.....	20
Medarbejderne er med til at skabe velfærdsinnovation .....	20
Sygdomsforebyggelse betaler sig .....	21
Et godt arbejdsmiljø giver vækst .....	21
Grøn energi giver vækst .....	21
TS skolekonference 2011 .....	21
<b>D.Løn og lønsystemer .....</b>	<b>23</b>
Overenskomstforhandlingerne 2011 – magert er måske sundt .....	23

## Statusrapport 2010/11

Arbejdstids- og lønberegning – teknik service .....	24
Græsesagen – BO .....	24
Faglige juridiske sager i 2011 .....	25
Gentofte Brandvæsen.....	25
Ærøfærgerne.....	25
Vestforbrænding (VF).....	25
Lokal løndannelse .....	25
Vinterordning .....	25
Afskedigelsessager .....	25
Ny opbygning af pensionsgrupperne i PenSam .....	26
<b>Bilag til statusrapporten .....</b>	<b>27</b>
Bilag 1: Teknik- og Servicesektoren – erhvervsaktive medlemmer er pr. 30. september 2011 fordelt på aldersgrupper .....	27
Bilag 2: Materialer fra branchearbejds miljørådene .....	33
Materialer fra BAR service- og tjenesteydelser.....	33
Materialer fra BAR transport og engros .....	34
Materialer fra BAR undervisning og forskning .....	34
Bilag 3: Overenskomstforhandlingerne 2011 – de konkrete resultater.....	35
KL's område.....	35
Danske Regioner .....	36
Privat område .....	37

### Et år med mange udfordringer

Vi har siden årsmødet i 2010 været stillet over for en lang række udfordringer både politisk og fagligt.

Fagligt har den største udfordring været fornyelsen af vores overenskomst den 1. april 2011, hvor vi kom hjem med skindet på næsen, men uden ret mange kroner i lommen.

Der er for første gang i mange år en del medlemmer, som vil opleve en tilbagegang i reallønnen, fordi inflationen i 2011 vil være tæt på 3 %.

Den tidligere regerings nulvækstpolitik har også i det forgangne år været en meget stor udfordring for medlemmerne. Vi har gennemført en undersøgelse af udviklingen inden for det tekniske serviceområde.

Undersøgelsen viser, at der er sket og sker markante omorganiseringer i kommunerne, der i mange tilfælde fører til afskedigelser.

Vi har samtidig oplevet en stigning i antallet af ansatte med løntilskud. Det offentlige beskæftiger nu over 20.000 løntilskudspersoner, mens det private erhvervsliv kun beskæftiger 7.000.

Vi modtager mange af de ledige i løntilskudsjobs inden for det tekniske serviceområde.

Vi er på et niveau, hvor vi helt seriøst har overvejet, at nu kunne det være nok. Nu skal det stoppe. Vi kan ikke leve med stadig flere afskedigelser af ordinært ansatte, samtidig med at man omstrukturerer – ofte i blinde – sparer og ikke er lydhør overfor vores krav om uddannelse.

Et svar på udviklingen er brug af jobrotation, hvor de ansatte uddannes, og de ledige ansættes som vikarer og samtidig uddannes. Brugen af denne model ser vi heldigvis vinder frem i mange kommuner i samspil med afdelingerne. Men omfanget er langt fra tilfredsstillende.

Sektoren har med TS skolekonferencen i 2011 for første gang gennemført en konference med deltagergebyr. Der var fokus på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø i skoler til gavn for undervisningen og skolernes økonomi. Det var en stor succes med over 90 deltagere.

2011 bragte os også i en ændret politisk situation med en ny regering, som er rød, men med mange blå nuancer.

Det positive er, at det vi kalder "Grådighedens og intolerancens årti" nu forhåbentligt er slut.

Det, vi oplever med den nye regering, er et bredere udsyn, en anden opfattelse af den offentlige sektor og en større respekt for de offentligt ansatte.

Men det er også en regering, der som konsekvens af de mulige politiske flertal, ikke kan og nok heller ikke ønsker at skrive en større skatteregning ud til borgerne.

Regeringen har forpligtet sig til "forsigtighedsprincippet", som i al enkelhed betyder, at penge skal være i kassen, før vi kan bruge dem.

## Statusrapport 2010/11

Konsekvensen er nok, at kommunernes økonomi også i de kommende år bliver stram.

Det stiller store krav til os om altid at være konstruktive og kreative samt hele tiden have konkrete forslag til andre og bedre måder at løse opgaverne på.

Vi skal ikke på kort sigt forvente markante ændringer i kommunernes handlerum, men forventningen er, at der vil være grundlag for en bedre dialog og en større åbenhed i forhold til nye ideer.

Træerne vokser som bekendt ikke ind i himlen, men det kan ske, at der er en gren som vokser op i lyset.

På vegne af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren



Reiner Burgwald  
Sektorformand



Kurt Bentsen  
Sektornæstformand

### Offentlig service til offentlig velfærd

”Offentlig service til offentlig velfærd” er titlen på sektorens arbejdsprogram, som blev vedtaget på sektorårsmødet i 2010.

Pointen er, at det er sektorens faggrupper, der leverer gode rammer for, at der kan leveres velfærdsydelser af høj kvalitet på plejehjem og skoler, men mange medlemmer er også dem, der leverer velfærdsydelserne såsom reddere, buschauffører, brandfolk samt bade- og idræts-personale.

Det overses ofte i den offentlige debat. Det kan føre til, at man lader hånt om, hvorvidt det er kommunalt ansatte, der løser opgaven, og hvorvidt det er afgørende, om medlemmet er på den enkelte institution eller i et fjernt ejendomscenter.

I arbejdsprogrammet er der fokus på 5 hovedindsatsområder:

- A. Medlemsudviklingen
- B. Uddannelsesmuligheder skal forbedres
- C. Faggruppepolitik, som rettesnor
- D. Løn og lønsystem
- E. Fagbevægelsens struktur og sektoren

Sektorbestyrelsen har på møderne i 2011 arbejdet med at konkretisere indsatsområderne og relatere sektorens indsatsområder til Forbundets målprogram 2010-2013: ”Velfærd med vilje”. Sektorens indsatsområder er dermed blevet sat i sammenhæng med målprogrammets 24 mål og de konkrete forslag under hvert mål.

Sektorbestyrelsen har endvidere haft en selvstændig drøftelse af indsatsområdet løn og lønsystem med udgangspunkt i sektorens beslutning om, at faggrupperne kan udvikle lønsystemer, som er mere tilpasset i forhold til den enkelte faggruppe.

Sektorbestyrelsen har ligeledes i forhold til medlemsudviklingen besluttet, at der skal iværksettes en målrettet medlemsorganisering med arbejdspladsbesøg i samspil med afdelingerne.

Udviklingen af faggruppepolitikkerne har også været i fokus i det sidste år, hvor der nu foreligger færdige faggruppepolitikker for alle faggrupper på nær tre. Faggruppepolitikkerne skal bidrage til at skabe større synlighed om de enkelte faggruppers arbejde.

På uddannelsesområdet er der ligeledes taget mange initiativer. Der er bl.a. blevet etableret en uddannelse til svømmebadsassistent, og der arbejdes på at få etableret en tilsvarende uddannelse som idrætsassistent.

Teknik- og Servicesektoren har rettet henvendelse til ministeren for by, bolig og landdistrikter Carsten Hansen, hvor vi har peget på, at sektorens forslag til en såkaldt ”Landsbypedel” kan være et konkret bud på, hvordan den offentlige service kan fastholdes i landdistrikterne på en både servicemæssig og økonomisk ansvarlig måde.

Sektoren har også rettet henvendelse til Økonomi- og indenrigsminister Margrethe Vesterager, Minister for sundhed og forebyggelse Astrid Krag om vores forslag til at investere i en forebyggende indsats, der sigter på mere målrettet og bedre brug af bade- og idrætsanlæg, bedre indeklima i landets folkeskoler og energirenoveringer af kommunale bygninger.



## **Statusrapport 2010/11**

På forbundets kongres i 2010 blev det besluttet, at der på kongressen i 2013 skal tages stilling til en organisation og struktur for en moderne fagforening, der matcher kravene i de næste 10-15 år.

Arbejdet sker i Lov- og perspektivudvalget og i Hovedbestyrelsen, og det er planen, at der i 2012 skal være mulighed for at debattere og afprøve andre måder at gøre tingene på.

Sektorbestyrelsen har løbende drøftet dette arbejde og overvejet forslag til initiativer, der kan iværksættes i 2012 på sektorens område.

Sektorbestyrelsen vil løbende drøfte handlingsprogrammet med henblik på at prioritere indsatsen og sikre sammenhæng til forbundets målprogram "Velfærd med vilje".

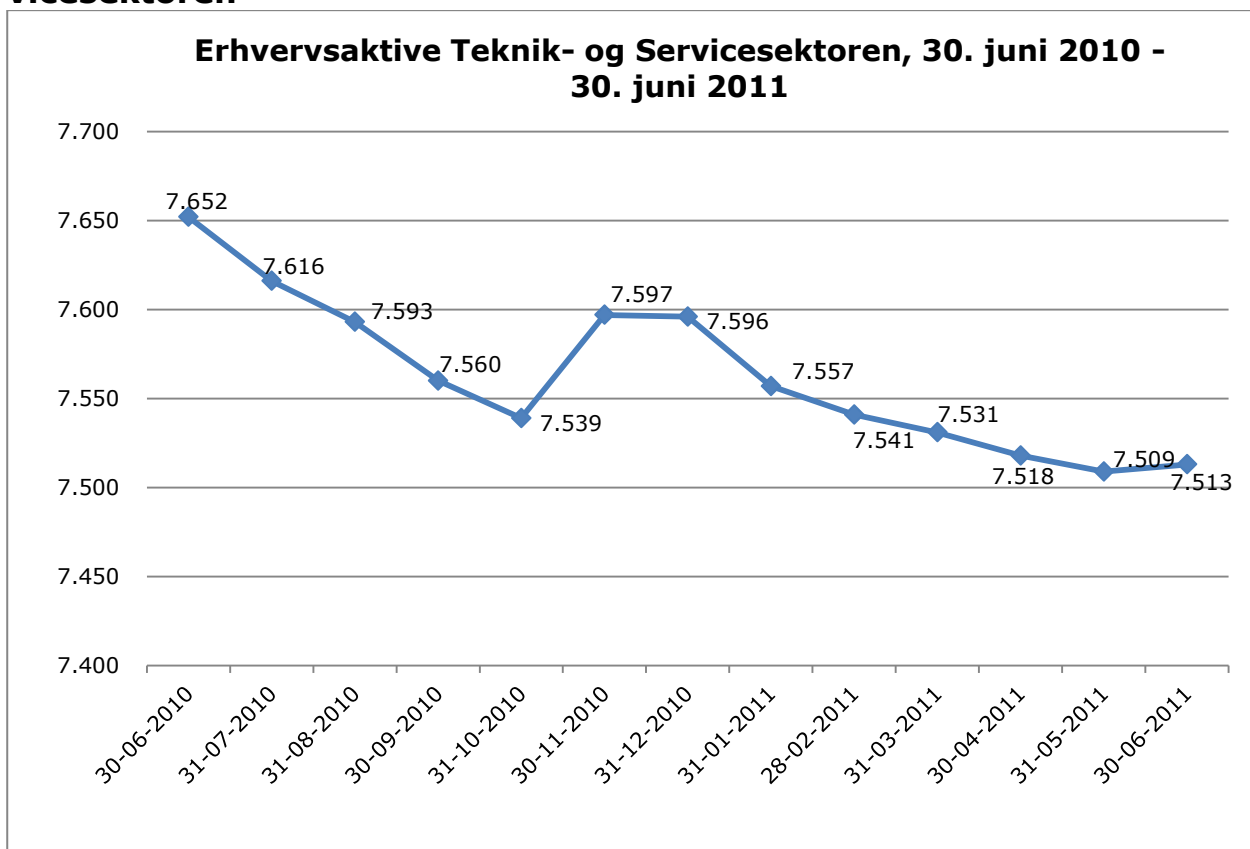
## A. Medlemsudviklingen

### Fokus på medlemsorganisering

Medlemstallet i Teknik- og Servicesektoren eksklusiv Trafikfunktionærerne er ved udgangen af juni måned 2011 139 medlemmer eller 1,8 procent lavere end for et år siden. Stigningen fra 31. oktober til 30. november 2010 skyldes en stigning på 65 medlemmer, som næsten alle er buschauffører i FOA 1 i netop denne måned.

Ser vi på medlemstallet inklusive Trafikfunktionærerne, er det faldet med 1.030 medlemmer eller 12,1 procent fra 30. juni 2010 til 30. juni 2011.

**Figur 1. Medlemsudviklingen blandt erhvervsaktive i Teknik- og Servicesektoren**



Anm: Tallene er eksklusive tal for TF, der meldte sig ud af forbundet pr. 1. november 2010.

#### Afdelingerne

18 afdelinger har haft tilbagegang i perioden 30. juni 2010 – 30. juni 2011.

14 afdelinger har haft stigende medlemstal. Den største stigning er sket i FOA Lolland med 11 medlemmer og i FOA Viborg med 10 medlemmer.

Det skal bemærkes, at det samlede medlemstal i afdelingerne i Hovedstadsregionen har været konstant, mens det specielt i Region Syddanmark og Region Midtjylland er faldet.

## Statusrapport 2010/11

### Faggrupperne

Ser vi på de enkelte faggrupper i sektoren, fremgår det af tabel 1, er der stor forskel på det seneste års udvikling.

Faggruppen parkeringsserviceassistenter er steget med hele 17,5 procent til 161 medlemmer, ligesom der har været en beskedent stigning på skoleområdet samt i brandpersonale.

**Tabel 1. Udviklingen blandt erhvervsaktive i Teknik- og Servicesektoren og udvalgte faggrupper**

Faggruppe	30-06-2010	30-09-2010	31-12-2010	31-03-2011	30-06-2011	Udvikling, 30/6 2010 - Udvikling 30/6 2011 i pct.	
Arbejdsledere	409	396	403	407	400	-9	-2,2
Badepersonale	467	460	454	455	452	-15	-3,2
Brandpersonale	795	788	797	794	801	6	0,8
Buschauffører	659	643	692	647	628	-31	-4,7
Idrætsassistenter	293	291	285	284	291	-2	-0,7
Lønarbejdere	704	709	728	706	696	-8	-1,1
Maritimt personale	144	137	138	138	137	-7	-4,9
Parkeringserviceassistenter	137	133	145	156	161	24	17,5
Pedeller ved plejehjem	668	670	662	653	655	-13	-1,9
Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente	1.140	1.119	1.093	1.096	1.103	-37	-3,2
Regionsansatte uden for FOA	221	215	210	186	168	-53	-24,0
Skolebetjente/-pedeller og -medhjælpere	1.936	1.923	1.912	1.931	1.946	10	0,5
Tekniske servicemedarbejdere/-ledere	65	63	62	65	62	-3	-4,6
Øvrige inden for teknik-og service sektoren	14	13	15	13	13	-1	-7,1
<b>Teknik- og Servicesektoren I alt</b>	<b>7.615</b>	<b>7.616</b>	<b>7.539</b>	<b>7.557</b>	<b>7.518</b>	<b>-97</b>	<b>-1,3</b>

Anm: Tallene er eksklusive tal for TF, der meldte sig ud af forbundet pr. 1. november 2010.

De erhvervsaktive medlemmer i de enkelte faggrupper er i bilag 1 fordelt på aldersgrupper. Det fremgår, at gennemsnitsalderen er meget høj inden for de fleste faggrupper.

Det skal bemærkes, at de faggrupper, hvor gennemsnitsalderen er lavest er brandpersonale, badepersonale, idrætsassistenter og parkeringsserviceassistenter.

I overenskomstgruppen Teknisk Service er der i perioden april 2010 – april 2011 sket et fald på 1 procent i antallet af månedslønnede i kommuner og regioner. Dette fald er omtrent lige stort for ordinært og ekstraordinært ansatte.

Det repræsenterer et mindre skift, da der de sidste måneder er sket klare stigninger blandt de ekstraordinære ansatte i gruppen, mens der er sket fald for de ordinært ansatte.

Det er konsekvensen af den tidligere regerings fremrykning af aktiveringen pr. 1. januar 2012.

Sektorbestyrelsen har i september 2011 besluttet, at der skal gennemføres en fælles indsats for at styrke medlemsorganiseringen på det tekniske serviceområde gennem målrettede virksomhedsbesøg.

### Stor usikkerhed om fremtiden på det tekniske serviceområde

Det tekniske serviceområde i kommunerne har i det seneste år været under forandring. Der er sket store rationaliseringer og omlægninger af arbejdet bl.a. ved etablering af ejendomscentre.

Med henblik på at belyse udviklingen på området har sektorbestyrelsen over sommeren 2011 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt sektorformænd/sektoresvarlige i afdelingerne om forventede nedskæringer, omstruktureringer m.v. inden for det tekniske serviceområde på skoler, plejehjem og rådhus i resten af 2011 og 2012.

Undersøgelsens hovedresultater er:

- 29,1 % forventer, at der ikke vil ske flere ændringer i 2011 og/eller 2012
- 36,4 % forventer, at der vil ske en ændret organisering af det tekniske serviceområde
- 16,4 % forventer, at der etableres ejendomscentre, hvor det allerede er besluttet i enkelte kommuner
- 38,2 % forventer, at der i resten af 2011 og/eller i 2012 vil ske (yderligere) afskedigelser
- 21,8 % forventer, at der i resten af 2011 og/eller i 2012 vil ske udbud af opgaver (udlicitering)
- 9,1 % forventer, at der i resten af 2011 og/eller 2012 vil ske hjemtagelse af opgaver

Undersøgelsen viser, at der på nuværende tidspunkt er betydelig usikkerhed om, hvad der vil ske i 2012 og fremover. I flere kommuner er der på baggrund af fastsatte sparekrav igangsat funktionsanalyser og lignende, som skal belyse, hvordan besparelsen bedst muligt kan opnås.

Det er specielt inden for skoleområdet, at der er sket store ændringer som følge af skolelukninger og ændret organisering af det tekniske servicearbejde.

I flere kommuner arbejder man på at etablere ejendomscentre (f.eks. Frederikshavn) eller ejendomscenteret er etableret (f.eks. Ringsted). Målet er både en umiddelbar rationaliseringsgevinst og forventning om yderligere gevinster på længere sigt ved stigende konkurrenceudsættelse og/eller udlicitering.

Langt over en tredjedel forventer yderligere afskedigelser i resten af 2011 og 2012. Der hersker imidlertid stor usikkerhed om omfanget i mange kommuner.

På kort sigt er det i stort omfang lykkedes at finde anden beskæftigelse til de fleste af de afskedigede medarbejdere, men det bliver sværere og sværere.

Sektorbestyrelsen har besluttet, at der løbende skal følges op på udviklingen.

### Rundtur 2011 i afdelingerne

I arbejdsprogrammet har vi blandt andet som målsætning at have fokus på den direkte dialog med medlemmerne.

Hen over forsommeren 2011 blev der indkaldt til 10 medlemsmøder rundt omkring i landet. Nogle møder blev desværre aflyst, da der kun var ganske få tilmeldte. Men de møder, der blev afholdt, forløb godt, og der var alle steder en god og konstruktiv debat.

## Statusrapport 2010/11

Vi ved alle, at jo mere relevant emnerne er for det enkelte medlem, desto flere har interesse i at deltage. Til gengæld har alle tillidsvalgte i faggrupperne, sektorerne og afdelingerne et ansvar for, at medlemmerne løbende har mulighed for at komme til orde og få sat ansigt på deres fagforening.

Uanset om man er valgt lokalt eller centralt, er det gennem den direkte dialog med medlemmerne, at vi selv bevæger os og også får bevæget medlemmerne.

Centralt fra stiller vi altid op til møder, når vi inviteres. Emnerne er underordnede og måske ville det ligefrem nogle gange være en fordel, hvis der ikke er faste emner.

Når man samler en gruppe medlemmer bliver resultatet altid en god og konstruktiv debat om relevante emner. Vi skal blot stille rammerne til rådighed og være med til at gøre indholdet interessant.

### B. Uddannelsesmulighederne er styrket

Sektoren arbejder målrettet med at sikre erhvervsuddannelser til alle vores faggrupper, ligesom vi i de forskellige uddannelsesudvalg under serviceerhvervenes uddannelser løbende arbejder på at styrke mulighederne for efteruddannelse bl.a. på klima- og energiområdet.

Et særligt fokus har været at styrke rollen for faggrupperne inden for bade- og idrætsområdet i forhold til den forebyggende sundhedsindsats.

#### Uddannelse til badepersonalet

I december startede det første hold på den nye uddannelse til svømmebadsassistent. På trods af en meget stram tidsramme lykkedes det at få igangsat et hold med 23 elever.

Det er vores indtryk, at der er stor tilfredshed med uddannelsen blandt deltagerne. I sektoren følger vi uddannelsen tæt gennem det råd, som er nedsat.

Et nyt hold starter i december.

#### Uddannelse til idrætsassistent

I samarbejde med Halinspektørerne er der lavet udkast til, hvordan en uddannelse for idrætsassistenterne kan skrues sammen. I udkastet tages udgangspunkt i de visioner for fagets udvikling, som er beskrevet i faggruppedpolitikken.

Efterfølgende er der gennem FOA Horsens taget kontakt til Horsens Kommune med henblik på at starte det første uddannelsesforløb der. Kommunen har vist stor interesse for at indgå i arbejdet. Der er nedsat en projektgruppe, som skal arbejde videre med dette initiativ.

Ligesom for uddannelsen til badepersonalet, vil der i første omgang blive etableret en såkaldt "individuel tilrettelagt uddannelse".

Når de to uddannelser senere skal etableres som permanente uddannelser, er det tanken, at de etableres som én uddannelse, hvor en del af forløbet er fælles, men hvor der kan vælges speciale inden for enten svømmehal eller "tørhal".

#### Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

Uddannelsen til ejendomsservicetekniker er en kun 15 år gammel erhvervsuddannelse. Uddannelsen består af et grundforløb på 20 uger på skole og et hovedforløb, der er opdelt i 2 trin. Uddannelsen har et forløb inden for boligservice og inden for ejendomsservice.

Årligt påbegynder under 200 uddannelsen. Det er specielt boligselskaberne og statens arbejdspladser i forsvaret, som har lagt vægt på, at medarbejderne har uddannelsen, mens kommunerne først inden for de seneste år er begyndt at bruge uddannelsen.

Sektoren har tidligere stillet forslag om, at miljø og energiforbedringer skal indgå i uddannelsen til ejendomsservicetekniker.

I løbet af det sidste år har en arbejdsgruppe under SUS arbejdet med denne problemstilling.

Resultatet af de undersøgelser, der blev foretaget, viser, at der findes en række kurser – bl.a. under AMU – som kan indfri de behov, der er for uddannelse på området.

### Redderuddannelsen

FOA arbejder på, at redderuddannelsen får en klarere sundhedsfaglig profil. Målet er således at uddannelsen flyttes fra transportområdet til at blive en reel samfundsfaglig uddannelse.

### Jobrotation bruges i stigende omfang

Jobrotation bruges i stigende omfang inden for Teknik- og Servicesektoren. Det sikrer, at de beskæftigede bliver uddannet, og at de ledige ansættes som vikarer efter et kortere uddannelsesforløb.

Gennem jobrotation skabes der således både grundlag for en målrettet kompetenceudvikling for de ansatte og langt mere perspektivrige beskæftigelsesmuligheder for de ledige. Jobrotation er ligeledes økonomisk fordelagtig for de involverede kommuner.

Der er blandt andet blevet igangsat jobrotationsprojekter, hvor de beskæftigede inden for det tekniske serviceområde deltager i efteruddannelse i en længere periode, og hvor de beskæftigede får en fuld uddannelse som ejendomsservicetekniker.

## **C. Faggruppepolitik som rettesnor**

### **Hvor er fagene på vej hen?**

En af vores vigtigste opgaver er at forsøge at forudsæ tendenser i samfundet som vil komme til at påvirke vore medlemmers arbejdsliv. At økonomien er stram i disse år er velkendt.

Men forslag og ideer til hvordan den begrænsede økonomi kan anvendes bedst muligt til gavn for dem, vi leverer offentlig service til, er en vigtig opgave for sektoren og faggruppernes repræsentanter.

Bl.a. til det formål har vi formuleret faggruppepolitikkerne.

Hvis krisen kradser, når kradsemærkerne først længst ned i det arbejdsmæssige hierarki. Det er ikke først og fremmest de administrative opgaver, der spares på. Det er heller ikke ledelsesniveauerne, der står for tur.

Men økonomien er nu så anstrengt i landets kommuner, at alle mønter vendes, og alle arbejdsopgaver gennemgås med tættekam for at finde besparelser.

I sådan en situation skal vi kunne levere konstruktive og kreative løsninger. Vi skal gøre vores bedste for at bevare flest mulige stillinger med et godt og udviklende indhold.

I faggruppepolitikkerne gør vi diskussionen konkret. Her anviser vi veje til f.eks. gennem mere forebyggelse at spare penge på både kort og langt sigt, samtidig med at vi får opkvalificeret medlemmerne.

Med klimaguidekurserne fik vi sat fokus på både medlemmernes, men primært de andre ansattes og brugernes ansvar for at passe på vores fælles klode.

Vi anviser veje til at gøre ting smartere og dermed bedre til en billigere pris. Kort og godt.

Skal vi have indflydelse på de kommende års ændringer i arbejdets organiserings, skal vi være meget konkrete og kunne indgå i detaljerede diskussioner om fordele og ulemper ved forskellige modeller. Her skal sektoren og de faglige udvalg spille en central rolle.

Udgangspunktet er de besluttede faggruppepolitikker.

Der mangler at blive færdiggjort faggruppepolitikker for ambulanceområdet, brandområdet og det maritime område/FOA Søfart.

### **Det maritime område hedder nu FOA Søfart**

Der har igennem en årrække været meget diskussion blandt faggruppens medlemmer, om hvorvidt FOA er det rigtige forbund for søfolk eller ej. Mange i faggruppen har målrettet arbejdet for, at vi skulle afgive overenskomsten til en anden organisation.

Det har været afvist fra begyndelsen, og debatten har efter sektorens bedste overbevisning ikke være til gavn for nogen. Samtidig har maritimt personale på FOA overenskomsten været hårdt ramt af den måde PenSam's standardpension er lavet på. Hvis man ansættes i en relativ høj alder og ikke gør brug af de valgmuligheder, der er i PenSam, rammes man virkelig hårdt på sin alderspension.



Begge disse emner har fyldt meget og lagt en tung sky over det faglige arbejde til gavn for faggruppen i øvrigt.

Efter en debat på faggruppelandsmødet, hvor sektoren anbefalede, at forbundet skulle melde sig ind i CO Søfart, som er en centralorganisation for LO forbund, der har søfolk organiseret, har der været en del debat om spørgsmålet.

Det er besluttet, at FOA er blevet medlem af CO Søfart fra 1. november 2011. Konkret indebærer det, at det faglige udvalg har fået poster i relevante udvalg inden for det maritime område, herunder bl.a. Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Alle medlemmer vil modtage organisationens fagblad, og det er aftalt, at hørings svar afgives i fællesskab. Samtidig, og det er nok så væsentligt, så vil vi fremover selv kunne være til stede i Besætningsnævnet, når der er sager af relevans for vore medlemmer.

I perioden har der ligeledes været afholdt møde med de FOA afdelinger, som har søfolk.

På mødet var der enighed om at have mere fokus på området, og at vi alle har en opgave med at få FOA placeret mere centralt, også når det gælder FOA Søfart.

### Brand – og ballade

Umiddelbart efter sidste årsmøde var ambulancefolkene samlet til en konference om fremtidens præhospitale indsats. Med såvel det politiske som det centrale embedsværk som deltagere havde vi gode og konstruktive diskussioner.

Ibrugtagning af de nye kontrakter med regionerne fylder stadigvæk en del, og der er fortsat problemer. Der er ingen tvivl om, at alle 5 regioner efter at de nu overlever en periode endnu, overvejer, hvordan ambulancedriften skal prioriteres og organiseres fremover.

Uddannelsen af og kompetencerne blandt ambulancepersonalet fylder meget og er selvfølgelig også helt afgørende for, hvilken hjælp man stilles i udsigt, hvis uheldet er ude.

I FOA har vi meldt klart ud. Vi ønsker en klarere sundhedsfaglig profil på uddannelsen. Her tror vi, at vi er enige med Danske Regioner, men næppe med de andre aktører på området.

3F's transportgruppe ønsker redderuddannelsen, som administreres under Transporterhvervenes Uddannelses Råd, udbygget til også at omfatte ambulancebehandlerdelen. En uddannelse som eksisterer i kraft af en bekendtgørelse fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

Vi ønsker, at uddannelsen i stadig stigende grad skal målrettes fremtidens behov for hurtig og livsbevarende hjælp. Det sker bedst ved, at den bliver en reel sundhedsfaglig uddannelse og gennemføres i et sundhedsfagligt miljø.

### Brandpunkt – et varmt blad

Brandpunkt har nu været på gaden i snart to år. Fagbladet har vundet stor anerkendelse og læses flittigt af alle, der er interesseret i samfundets beredskab.

De af hovedbestyrelsen bevilligede penge til bladdriften er ved at ophøre. Vi har derfor igangsat en større eftersøgning efter abonnenter. Alle gode kræfter har været i gang, og det er nu lykkedes at finde et antal abonnenter, som gør det økonomisk ansvarligt at fortsætte udgivelsen af bladet i 2012.

Vi er dog ikke ved vejs ende, og der er stadig behov for, at alle, der har arbejder med området, gør en indsats for at skaffe flere læsere og dermed sikre et bedre økonomisk grundlag for bladet.

### Busområdet

Den kollektive trafik bløder stadig.

I Regeringsgrundlaget indgår den kollektive trafik to steder. For det første vil man gennemføre en betalingsring rundt om hovedstaden. For det andet er det nævnt, at man vil se på ansvarsplaceringen efter kommunalreformen i 2007.

Begge ting er helt i overensstemmelse med de ønsker, som vi har formuleret i faggruppepolitikken på trafikområdet, som blev vedtaget på sektorårsmødet i 2009. Der er behov for at begrænse trængselsproblemerne i storbyerne, og det er klogt at begynde der, hvor problemerne er de største.

Til gengæld kræver en drastisk ændring i befolkningens trafikforbrug, også drastiske tiltag. En grøn og bæredygtig transportsektor kræver, at der gøres op med 40 års mangel på visioner på området.

Danmark er et meget lille land, og vi bør have én trafikplan. En trafikplan, som sikrer en retfærdig fordeling af de økonomiske og tidsmæssige byrder, der er forbundet med at ændre radikalt på folks trafikvaner, kombineret med masser af gulerødder.

At driften af de forskellige kollektive trafikformer er lagt ud på mange forskellige aktører skaber problemer. At der ikke er én offentlig myndighed, der har det koordinerende ansvar, er tåbeligt. Og at man ikke fra det offentliges side tager konkurrencen op med vognmænd, fra et tidligere århundrede, er utilgiveligt.

Der er så meget sund luft, megen tid og mange penge at hente ved, at samfundet påtager sig den alt afgørende rolle for at drive et effektivt og attraktivt kollektiv trafiksystem. Med kommunerne som partnere og medspillere og alle borgere som vindere.

Situationen omkring Arriva er desværre en streg i regningen for både FOA og den kollektive trafik.

Efter at Trafikfunktionærernes Fagforening forlod os, har det været et vanskeligt område at arbejde med.

En fælles front bestående af TF, tillidsrepræsentanterne, 3F's transportgruppe, Arriva og Dansk Industri har været svære at kæmpe imod.

I Århus er det igen lykkedes Århus Sporveje at vinde en udbudsrunde. Prisforskellen mellem de private vognmænd og Sporvejene var små. Det tager vi som udtryk for, at det vi har skrevet ovenfor er rigtigt.

Det offentlige kan ikke alene levere kollektiv trafik til samme pris som de private. Men de kan også sikre, at systemerne bliver langt mere fleksible til gavn for brugerne.

### ”Fokus” har fundet sin form

Vi lægger i sektoren stor vægt på løbende at orientere medlemmer, tillidsvalgte og de sektoransvarlige i afdelinger om centrale emner med betydning for sektorens fagområder.

Et vigtigt element er sektorens nyhedsbrev ”Fokus”, som er udkommet siden februar 2010. Nyhedsbrevet udkommer hvert kvartal og er tilgængelig på sektorens hjemmeside på adressen: <http://www.foa.dk/Teknik-Service/Nyheder/Nyhedsbrev>

Der er endvidere mulighed for at tilmelde sig nyhedsbrevet, således at det automatisk fremsendes til mailadressen.

Der er 222 personer, som har tilmeldt sig på nuværende tidspunkt.

I ”Fokus” har der været fokus på følgende emner:

1. Bedre klima, energibesparelser og nedbringelse af CO2-udslip bl.a. i Frederikssunds svømmehal og nyt grønt bygningsreglement
2. Ledige i aktivering herunder konkrete kommuneaftaler
3. Arbejdsmiljøemner, herunder nye initiativer fra Branchearbejdsmiljørådene og afgørelser fra arbejdsmiljøankenævnet
4. Faglige sager i arbejdsretten herunder Arriva og Falck
5. Overenskomstfornyelser
6. Helbreds kontrol
7. Nye uddannelsesinitiativer og mulighederne med jobrotation herunder den nye uddannelse som badeassistent
8. Brandmænds sikkerhed og arbejdsforhold
9. Sektorens generelle konferenceaktiviteter herunder sektorens konference om de fysiske rammer i folkeskolen og deres betydning for elevernes indlæring og om kommunernes organisering af det tekniske servicearbejde

Vi har ikke gennemført undersøgelser af tilfredsheden med nyhedsbrevet, men det er fornemmelsen, at de som fast får nyhedsbrevet er glade for det.

### Faggruppekurser

Siden 2005 har sektorerne og FOA TR organiseret uddannelse for tillids- og faggrupperepræsentanterne inden for sektoren.

Sektorkurserne har et indhold, der retter sig mod at kvalificere tillidsrepræsentanter, fælles tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til at håndtere medlemmernes faglige udfordringer samt medlemmernes behov for at styrke faglighed og anerkendelse. Faget og arbejdspladsudvikling bliver omdrejningspunkt i temaerne – i den enkelte sektors faggrupper.

Kurserne og konferencerne giver ideer til at arbejde med fagets dilemmaer og udviklingspotentiale på arbejdspladserne.

I sektoren forsøger vi at tilrettelægge kurserne, så de over et par år dækker alle faggrupperne inden for sektoren.

I 2011 blev der i forbindelse med ideen om Landsby-pedel-projektet aflyst et planlagt kursus, da projektet indtil videre er sat på stand by.

Vi har i 2011 gennemført et kursus for teknik-servicemedarbejderne. Emnerne var gennemgang af det nye program til beregning arbejdstid og løn samt grundige faglige diskussioner ud fra faggruppepolitikkerne på områderne.

### Arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøet er ikke en del af sektorens arbejdsprogram for perioden 2010-2013, men sektoren er en tydelig medspiller i forhold til forbundets arbejdsmiljøarbejde, hvor der i henhold til forbundets målprogram i kongresperioder er fokus på 3 områder:

1. Styrke medlemmernes psykiske arbejdsmiljø.
2. Synliggøre at et godt arbejdsmiljø betaler sig
3. Styrke AMR, TR, "FOA-ledere" og MED-repræsentanter, så de bliver stærke, markante og synlige og kan påvirke de beslutninger, der træffes på arbejdspladsen.

Sektoren er endvidere repræsenteret i 3 branchearbejdsmiljøråd. Det drejer sig om BAR service, BAR transport og engros samt BAR undervisning og forskning.

Branchearbejdsmiljørådene bidrager til at nå de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som er:

- 20 % færre psykisk overbelastede
- 20 % færre med overbelastninger af muskel og skelet
- 25 % færre alvorlige arbejdsulykker

Rådene medvirker til at nå målene dels gennem vejledninger og inspirationsmaterialer, dels gennem rådernes portaler på deres hjemmesider, dels gennem bistand til ledere og medarbejdere.

Materialerne fra BAR service- og tjenesteydelser er beskrevet i bilag 2. Der er bl.a. udarbejdet vejledninger om sundt og sikkert arbejde i svømmehaller og om arbejdsmiljø i idræts- og sportshaller, ligesom det fremgår, at der arbejdes på materialer om den gode samtale i vanskelige situationer og en værktøjskasse om, hvordan man modvirker og håndterer vold og trusler

Samarbejdet i BAR service- og tjenesteydelser er desværre i det seneste år blevet forværret. Det er præget af mistillid mellem arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Der sker ofte, at de helt basale procedurer ikke overholdes fra arbejdsgiversiden, hvilket fører til unødigt mistillid og forsinkelser af de forskellige materialer.

FOA har taget initiativ til, at repræsentanterne fra LO organisationerne mødes og drøfter situationen, og hvordan vi kan "sætte en stopper" for denne udvikling.

Materialer fra BAR transport og engros er også beskrevet i bilag 2. Der er bl.a. udarbejdet branchevejledning om sikkerhed og sundhed under øvelser og træning af brand- og redningsfolk samt en værktøjskasse om forebyggelse af stress.

Branchearbejdsmiljørådet for undervisning og forskning har i forhold til aktiviteterne i 2012 bl.a. valgt at sætte fokus på at fremme social kapital, forebyggelse af stress, brugen af hjælpemidler og teknik ved tunge løft samt vold og trusler inden for specialskeleområdet.

FOA har i samspil med sektorens faggrupper udarbejdet et såkaldt "Ulykkesværktøj", som kan bruges til forebyggelse af vold og trusler på arbejdspladsen, f.eks. til medlemmer der arbejder i svømmehaller eller som parkerings-serviceassistenter.

### Sektorens 10 forslag til vækstinitiativer

I FOAs vækststudspil "Fremskridt og fællesskab" er det udgangspunktet, at ny vækst skal være social og dynamisk. Der skal lægges vægt på bæredygtig vækst, livskvalitet, lighed, velfærdsledelse, dynamisk offentlig sektor samt frivillig og fair konkurrence mellem den offentlige og den private sektor.

Vækstudspillet udpeger følgende indsatsområder:

- Flere hænder på det fleksible arbejdsmarked
- Uddannelse giver vækst
- Medarbejderne er med til at skabe velfærdsinnovation
- Sygdomsforebyggelse betaler sig
- Et godt arbejdsmiljø giver vækst
- Grøn energi giver vækst

Faggruppelandsmødet i 2011 drøftede forslag til mulige initiativer inden for sektorens område, som kan bidrage til øget vækst. Teknik- og Servicesektoren har på dette grundlag i forhold til vækststudspillet 6 indsatsområder peget på følgende 10 sektorrettede aktiviteter:

#### Flere hænder på det fleksible arbejdsmarked

Sektoren foreslår, at der i samarbejde med kommuner og regioner drøftes en samlet strategi for det fremtidige arbejdskraftbehov, herunder rummelighed, mangfoldighed og nedtrapningsmodel for ældre og nedslidte samt sundhedsfremmeordninger.

#### Uddannelse giver vækst

Sektoren foreslår, at der investeres i uddannelse af medarbejdere og ledere, der understøtter nye initiativer i forhold til sygdomsforebyggelse, energibesparende foranstaltninger og kvalitet i de offentlige velfærdsydelser.

Sektoren foreslår, at ejendomsserviceteknikeruddannelsen udvikles i forhold til at løse de nye udfordringer.

#### Medarbejderne er med til at skabe velfærdsinnovation

Sektoren foreslår, at Ø-turismen styrkes med vægt på oplevelsesturisme – og i hele året. Det vil styrke udviklingsmulighederne på de danske øer og forbedre økonomien generelt i samfundet.

Sektoren foreslår, at der lægges vægt på god turistservice og –guidning, hvor der kan udvikles nye projekter inden for den kollektive trafik, som ligeledes kan sælges til udlandet.

Sektoren foreslår, at der i landets udkantsområder ansættes såkaldte "Landsbypedeller", der kan bidrage til at gøre livet lettere og nemmere for alle. Landsbypedellen knyttes til en eksisterende institution.

### **Sygdomsforebyggelse betaler sig**

Sektoren foreslår, at sundhedstilstanden i befolkningen – både blandt børn og ældre - forbedres ved, at der i kommunernes udvikles muligheder for i langt større omfang at udnytte idræts- og svømmeanlæg, hvor de ansatte med deres viden kan bidrage til at udvikle og drive initiativet.

### **Et godt arbejdsmiljø giver vækst**

Sektoren foreslår, at der lægges vægt på at udvikle den gode arbejdsplads i forhold til arbejdsmiljø.

Sektoren foreslår, at der målrettet arbejdes på at forbedre indeklimaet i skoler, børneinstitutioner m.m. til gavn for både børnene og de ansatte.

### **Grøn energi giver vækst**

Sektoren foreslår, at der lægges vægt på energibesparende foranstaltninger i alle offentlige bygninger, hvor udgangspunktet skal være klimavenlige løsninger, hvor der spares på lys, vand og varme og andre energiformer, såsom solenergi.

## **TS skolekonference 2011**

Teknik- og Servicesektoren gennemførte sin første betalingskonference den 29. september 2011. På konferencen var der for det første fokus på indeklima og indlæring og for det andet på effektiv organisering af drift og vedligehold.

Konferencen blev gennemført i tæt samarbejde med Dansk Center for Undervisningsmiljø, som løbende gennemfører undersøgelser af elevernes oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø.

Danmarks Tekniske Universitet, Center for Indeklima og Energi havde til konferencen udarbejdet en rapport, som kort opridser den eksisterende viden om indeklima i skoler, og hvordan det påvirker elevernes velvære, sundhed og præstationer.

I forhold til indeklima og indlæring havde sektoren i samarbejde med Skolelederforeningen udarbejdet en pjece med inspiration til det videre arbejde med indeklima på skolerne.

Sektoren har i forhold til emnet om organisering af drift og vedligehold fået udarbejdet en analyse af 3 kommuners arbejdsorganisering i den tekniske service.

Deltagerne i konferencen var tekniske serviceledere og servicemedarbejdere, skoleledelser og kommunale embedsmænd.

Konferencen må betragtes som vellykket. Der var en god stemning, oplægsholderne fremlagde stoffet på en inspirerende måde og der var gode debatter. Et af de formål som konferencen

## Statusrapport 2010/11

skulle opfylde – nemlig at ”præsentere FOA / sektoren som en part i udviklingen af området” må siges at være lykkedes.

Der blev udtrykt ros til de materialer der var udarbejdet. Vi kan konstatere, at specielt rapporten om 3 kommuners arbejdsorganisering ”Teknisk service – et prioriteret valg” er efterspurgt.

På baggrund af erfaringerne fra dette års TS-Skolekonference, er det vurderingen, at der er basis for at afholde en årlig konference for samme grupper.

Der kan læses mere om konferencen på Teknik- og Servicesektorens hjemmeside på adressen: <http://www.foa.dk/Teknik-Service/Kalender/Materiale%20fra%20tidligere%20aktiviteter/TS-Skolekonference2011>

### D. Løn og lønsystemer

#### Overenskomstforhandlingerne 2011 – magert er måske sundt

Overenskomstforhandlingerne i 2011 fik et specielt forhandlingsforløb. Vi vidste på forhånd, at der ikke var mange penge at forhandle om, men en "tynd" overenskomst er ikke nødvendigvis nemmere end en, hvor der er en stor ramme at fordele.

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2011 var grundige. Kravene blev diskuteret på faggruppelandsmøderne og vi havde, som sædvanligt, en række strategimøder forud for og under forhandlingerne.

Resultaterne for de enkelte overenskomster kan læses i bilag 3.

I sektoren valgte vi, som et element ud af flere, at få igangsat nogle debatter omkring emner som vi i bestyrelsen mente var væsentlige. Hver uge op til fristen for fremsendelse af krav, lagde vi et nyt emne på sektorens debatside.

Emnerne var:

- Løn- og pensionsstigninger til alle
- Der skal være penge til at forhandle lokale løntillæg
- OK-2011 skal forbedre ligelønnen
- Ret til kompetenceudvikling
- Mere fleksibilitet skal give mere i løn
- Mere medindflydelse og bedre arbejdsvilkår
- Aften- og nattearbejde skal give mere løn
- Funktionsbeskrivelser
- Frit valg – løn, pension eller frihed
- Vil vi acceptere noget rengøring, hvis det sikrer fuld tid?

Debatten på hjemmesiden var beskeden, men emnerne var relevante, og det vil de med forskellig styrke også være til overenskomstforhandlingerne i 2013.

Ellers var forhandlingerne meget præget af den internationale økonomiske krise, som fortsat raser hen over os, og hvis afslutning kan være svær at få øje på.

Forventningerne til lønstigningsniveauerne var små. Til gengæld håbede vi, at vi ville møde en arbejdsgiver, der så var indstillet på at drøfte andre relevante emner. Her blev vi skuffede.

KL var urørlig og totalt afvisende overfor tekstændringer. Selv tekstændringer, der ikke havde anden betydning end at gøre overenskomsten mere forståelig og enklere, blev afvist.

Vi mødte en arbejdsgiver, som i den grad er opsat på at gøre overenskomsterne ensartet. De skal være enklere, men kun set ud fra et arbejdsgiverperspektiv.

Vores medlemmer efterspørger også enklere og forståelige overenskomster. Til gengæld vil de have overenskomster, hvor man kan læse rettigheder og ikke blot muligheder.

Vi vil have overenskomster, der faktisk er tilpasset det job, man skal udføre og ikke blot er administrativt enkle for kommunerne.



Det ville klæde KL hvis de agerede mere arbejdsgiverforening og mindre "Konsulenternes Landsforening".

Alt i alt kom vi godt ud af OK11 inden for den ramme, vi havde at forhandle inden for, og vi har måske også skabt et fundament for overenskomstforhandlingerne i 2013.

### Arbejdstids- og lønberegning – teknik service

På et lønstrategi og -statistik kursus i 2009 lancerede vi ideen om at få lavet et it-baseret system, der kan hjælpe tillidsrepræsentanterne og lokalafdelingerne til at lave løntjek mv.

Der blev nedsat en lille fokusgruppe, som skulle sparre med teknikerne i forbundet og, sammen med overenskomstfolkene, sikre at de mange regler i overenskomst og arbejdstidsaftale er overholdt.

Der har med store afbæk bl.a. under overenskomstforhandlingerne været arbejdet på programmet.

Nu er det færdigt og klar til at tage i brug.

Som en af de få overenskomster har vi på overenskomsten for teknisk service en nettoårsnorm for arbejdstiden. Samtidig er holddriftsaftalen gældende og en række medlemmer har skiftende arbejdstider.

Programmet, som vi forventer snart vil kunne anvendes på forbundets portal "TillidsZonen" er brugervenlig og rimeligt enkelt.

Ud over det afholdte kursus i oktober 2010, hvor 40 deltog, vil der blive lavet regionale ét-dags kurser, hvor redskabet vil blive præsenteret for såvel tillids- arbejds- og sektorrepræsentanter samt afdelingsansvarlige.

Med redskabet har vi fået et godt værktøj til at sikre, at overenskomsten overholdes. Og det kan styrke, at TR'erne kan være med til at udarbejde turnusser og årsnormsplaner på de mange forskellige typer af institutioner, hvor medlemmerne arbejder.

### Græsesagen – BO

Græsesagen omkring brandmændenes organisering i Hovedstadsområdet trækker desværre ud.

Vi havde håbet på en afklaring inden årsmødet. Men desværre gav grænsenævnets møde intet resultat og sagen genoptages først 1. december i år. Det kan virkelig undre at efter så lang forberedelse og flere skriftlige indlæg, at der stadig menes at være forhold, som ikke er belyst godt nok.

Vi er fulde af optimisme og har ikke fantasi til at forestille os, at en afgørelse vil gå os imod.

Konsekvenserne ville være uoverskuelige. Kommunalt ansatte brand- og ambulancefolk hører naturligvis hjemme i landets stærkeste fagforening for offentligt ansatte.

At udsætte afgørelsen er alene at udsætte pinen og klæder ikke LO fagbevægelsen.

### Faglige juridiske sager i 2011

#### Gentofte Brandvæsen

Dom afsagt af Arbejdsretten med udvidet formandskab den 26. januar 2011. Arbejdsretten fastslog, at tjenestemænd, der frivilligt følger med over i en privat virksomhed ved en virksomhedsoverdragelse, er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Konkret betød sagen at tjenestemændene var berettiget til at følge de kollektivt indgåede aftaler til overenskomstperiodens udløb, hvilket indebar ydelse af 2 løntrin samt færre døgnvagter.

#### Ærøfærgerne

Ærø kommuner har med virkning fra 1. april 2011 besluttet, at færgefarten fremover skal være kommunal, hvilket betyder overgang til det kommunale overenskomsts system. Forbundet har stillet krav om, at alt sejlene personale (bortset fra cateringpersonale) omfattes af den maritime overenskomst indgået mellem KL og FOA, som omfatter personale ved kommunale færgeoverfarter.

Der har ikke kunnet opnås enighed, hvorfor FOA har anmodet LO om at indbringe sagen for Arbejdsretten.

#### Vestforbrænding (VF)

Uenighed med VF/KL, om der kan ske ansættelse af driftsassistenten på andet overenskomstgrundlag end aftalt med 3F Og FOA. Uenighed om hvorvidt en principaftale kan opsiges og såfremt dette er muligt hvorledes.

LO er anmodet om at videreføre sagen ved Arbejdsretten, da enighed ikke har kunnet opnås.

#### Lokal løndannelse

Der har været flere sager på niveau 2 og 3 i perioden, der for de fleste vedkommende er løst ved forlig.

I en niveau 4 sag vedrørende indplacering af en teknisk servicemedarbejder, der havde gennemført uddannelsen til ejendomsservicetekniker, fastslog mægleren, at der ikke var grundlag for at hævde, at den omstændighed, at den pågældende havde gennemført en uddannelse, der overenskomstmæssigt er indplaceret 8 løntrin højere i grundløn, berettigede den pågældende til en lønstigning efter gennemførelsen af uddannelsen.

#### Vinterordning

Opnået enighed med en kommune om efterregulering af vederlag for vintervedligeholdelse på 45.000,- kr.

Efterfølgende er indgået aftale om fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn. Medlemmet var lige fyldt 62 år og ønskede ikke at fortsætte i stillingen bl.a. p.g.a. dårligt psykisk arbejdsmiljø.

#### Afskedigelsessager

Der har været en del afskedigelsessager, der fortrinsvis er afsluttet ved indgåelse af forlig med økonomisk kompensation til de opsagte medarbejdere.

Konkret skal dog omtales sagen om en billetkontrollør, der blev opsagt diskretionært efter at den forudgående politimæssige efterforskning og et efterfølgende tjenstligt forhør, havde renset den pågældende. Sag er anlagt ved domstolene.

Den pågældende arbejdsgiver har haft en del uberettigede afskedigelser, hvoraf der i nogle sager er indgået forlig om økonomisk kompensation og i andre sager udtaget stævning.

### Ny opbygning af pensionsgrupperne i PenSam

2011 blev året, hvor der endelige sker noget med pensionsordningerne i PenSam og ikke blot, at der er enighed om, at der skal ske noget.

PenSam strukturen ændres fra 1. januar 2012, og der oprettes 5 nye pensionsordninger, herunder en pensionsordning for Teknik og Service.

Det betyder, at vi får langt bedre mulighed for at drøfte og beslutte ændringer af og indholdet i vores pensionsordning. Der skal vælges en forbrugergruppe på op til 33 repræsentanter, hvor sektoren udpeger 3.

Nu får vi et besluttende organ, som er kendetegnet ved, at vi ikke blot har et pensionsmæssigt fællesskab, men også et FOA fællesskab. Dermed får vi en langt bedre platform til at lade meninger og holdninger brydes, men først og fremmest til at få taget de nødvendige beslutninger, som mange års diskussioner og utilfredshed blandt sektormedlemmer nødvendiggør.

Det er samtidig besluttet, at der bliver mulighed for at vælge en anden formueforvalter end PenSam, og at der skal ses på omkostningsstrukturen og -niveauet.

Samfundet vil have at vi skal blive længere på arbejdsmarkedet. Derfor bliver efterlønnen stærkt forringet. Måske på det tåbeligste tidspunkt, man kan forestille sig.

Ledigheden stiger støt og flere og flere, også højtuddannede unge, står uden job, samtidig med at krisens afslutning kræver en endog meget fin stjernebikkert for at få øje på den.

Samtidig er samfundet forventninger til, hvad vi selv sparer op til vores alderdom stigende.

Når der tilføjes, at vores forventede levealder ifølge sagkundskaben også stiger, så vil alle vore øjne hvile tungt og kritisk på vores arbejdsmarkedspensionsordning.

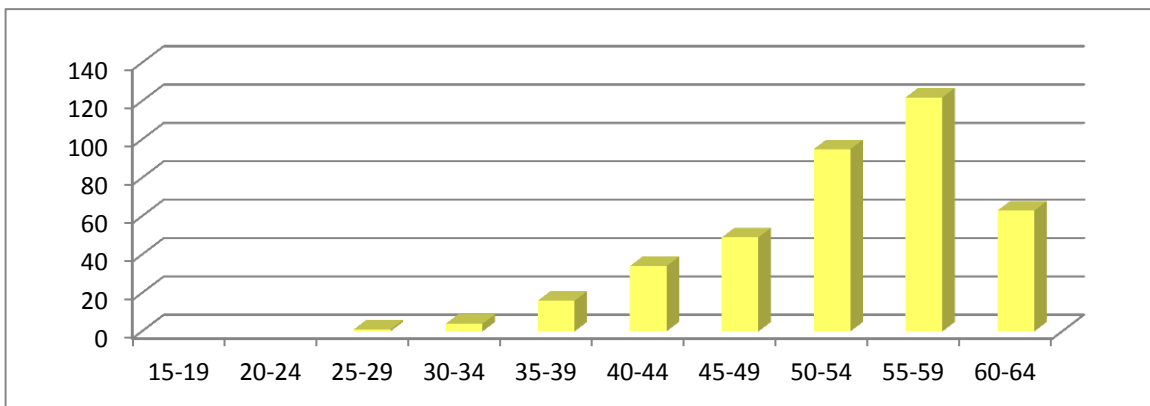
Der er faktisk en forventning om, at man får en fornuftig alderspension, efter mange års indbetaling af cirka en ottendedel af lønnen.

Bilag til statusrapporten

Bilag 1: Teknik- og Servicesektoren – erhvervsaktive medlemmer er pr. 30. september 2011 fordelt på aldersgrupper

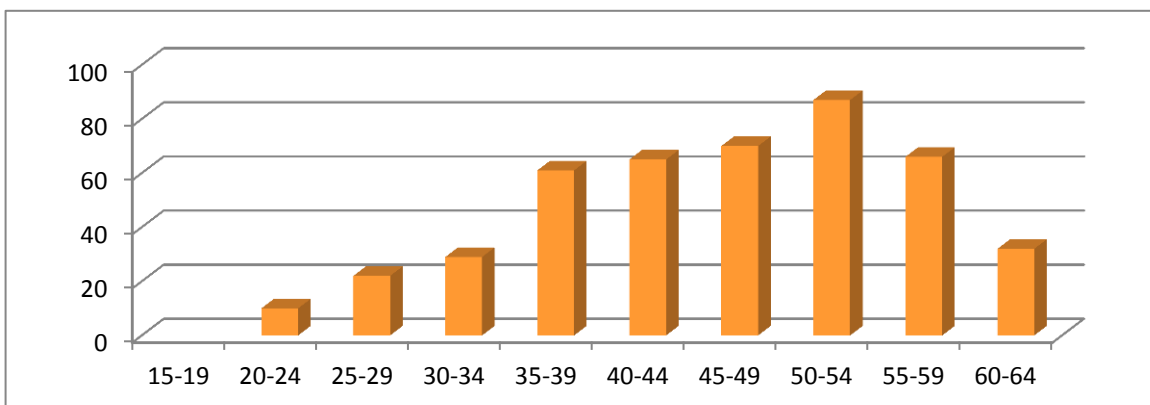
**Arbejdsledere**

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
		1	4	16	34	49	95	122	63



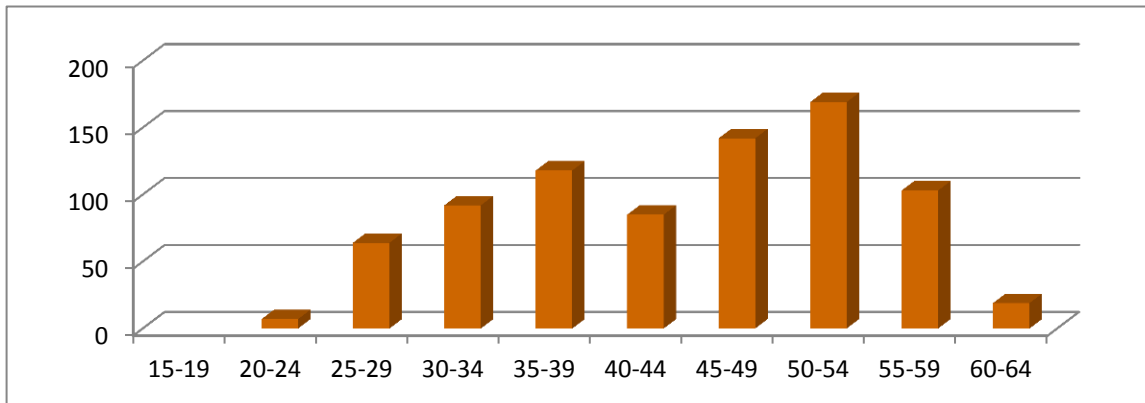
**Badepersonale**

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
	10	22	29	61	65	70	87	66	32



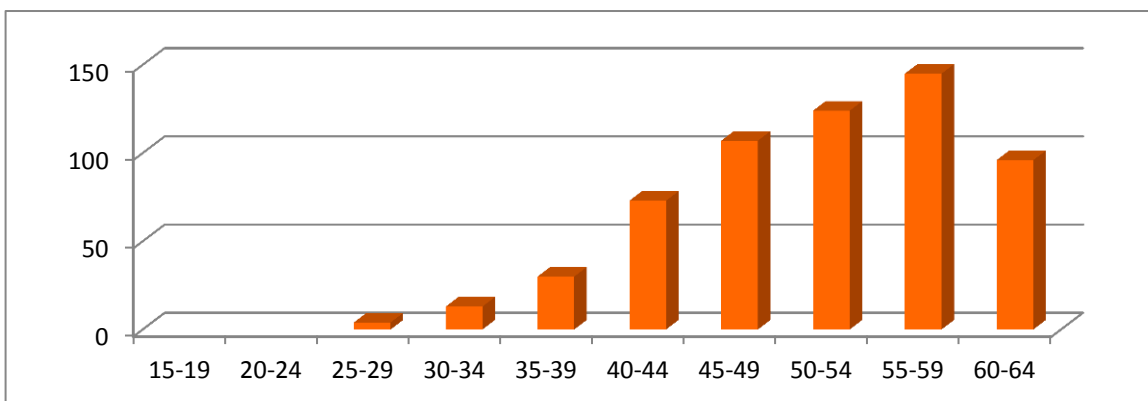
## Brandpersonale

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
	7	64	92	118	85	142	169	103	19



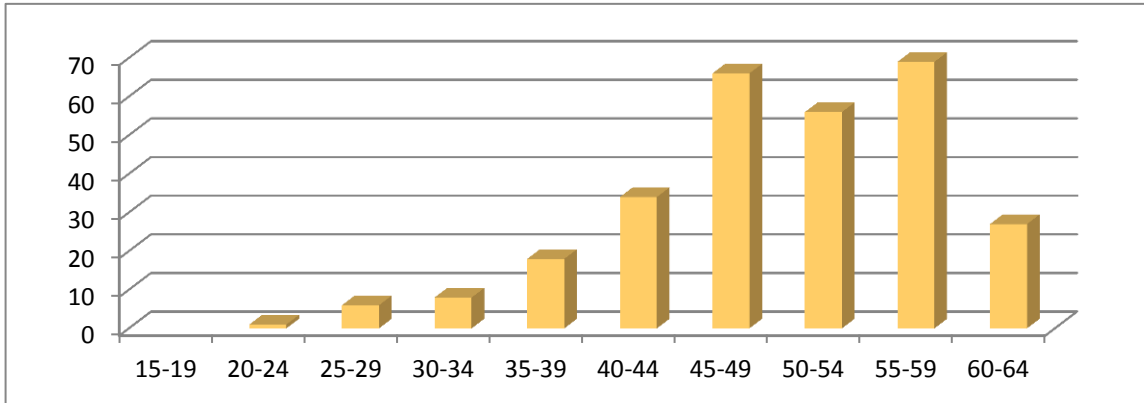
## Buschauffører

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
		4	13	30	73	107	124	145	96



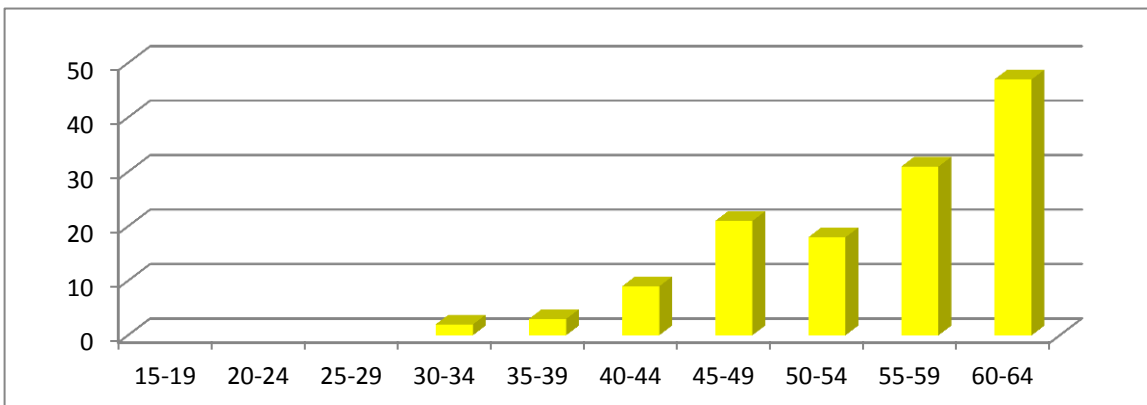
## Idrætsassistenter

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
	1	6	8	18	34	66	56	69	27



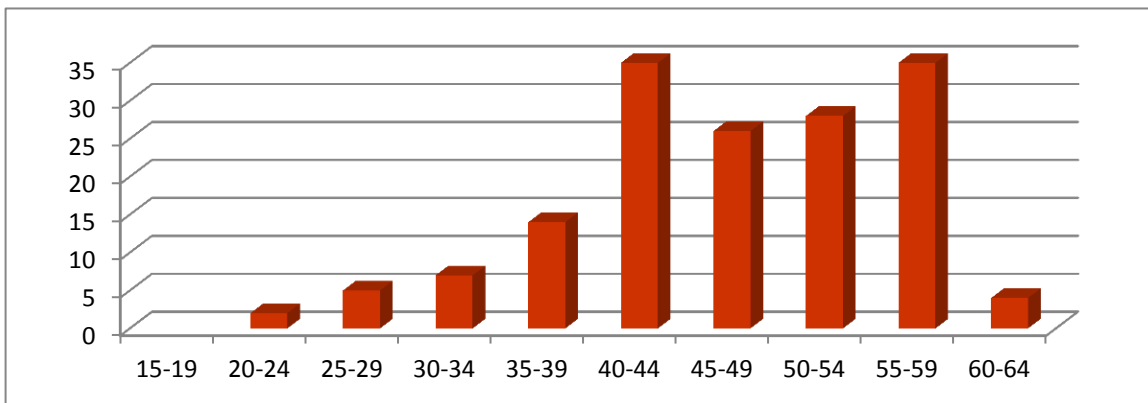
## Maritimt personale

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
			2	3	9	21	18	31	47



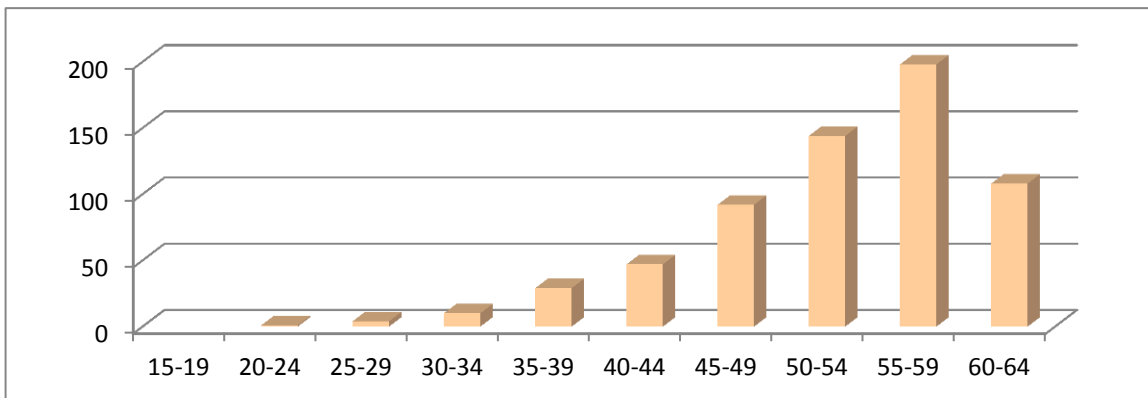
**Parkeringserviceassistenter**

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
	2	5	7	14	35	26	28	35	4



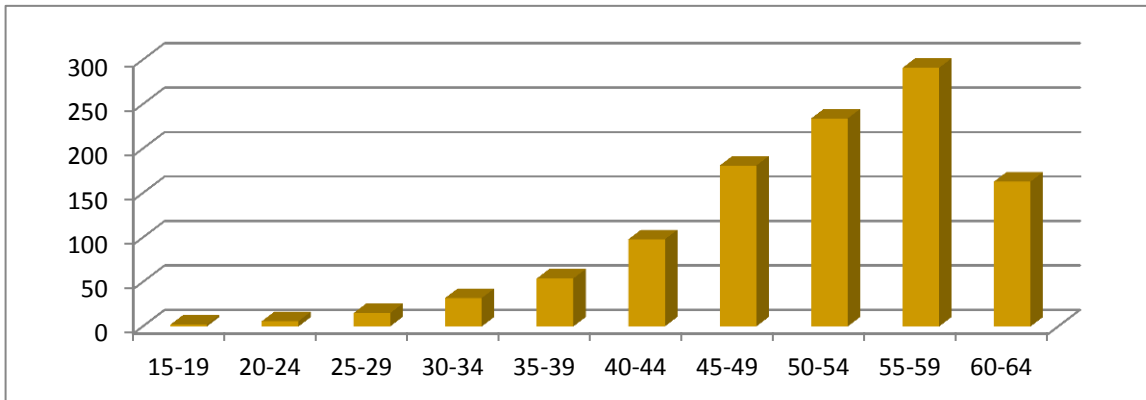
**Pedeller ved plejehjem**

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
	1	4	10	29	47	92	144	198	108



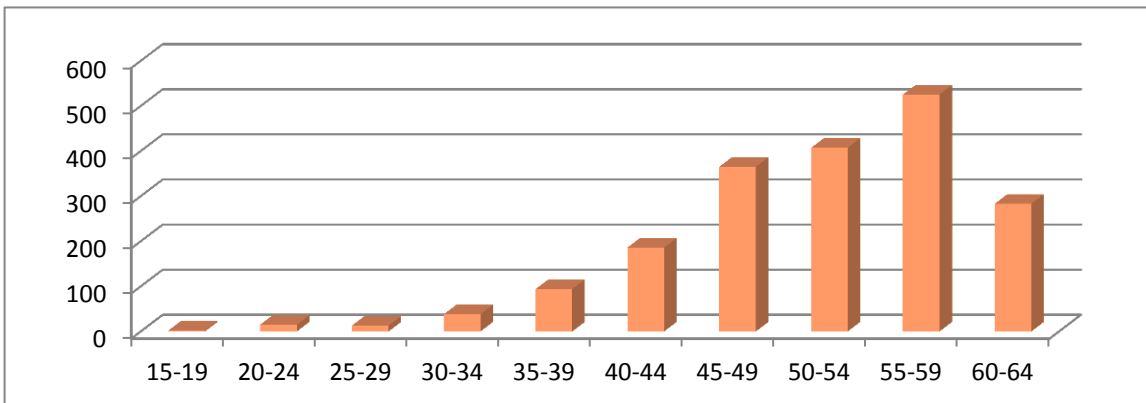
**Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente**

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2	6	15	32	54	98	181	234	291	163



**Skolebetjente/-pedeller og -medhjælpere**

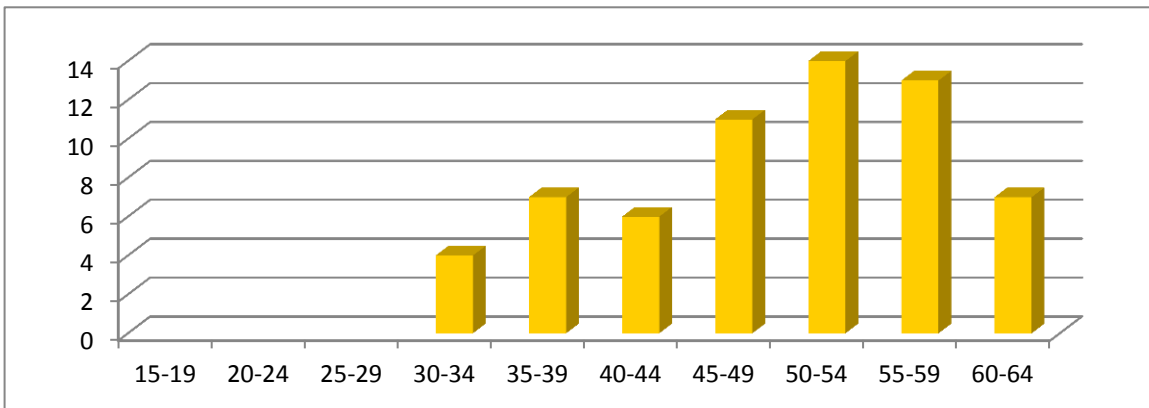
15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2	15	13	38	94	186	365	407	525	283





## Tekniske servicemedarbejdere/-ledere

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
			4	7	6	11	14	13	7



### Bilag 2: Materialer fra branchearbejdsmiljørådene

#### Materialer fra BAR service- og tjenesteydelser

##### Generelt:

1. [www.apvportal.dk](http://www.apvportal.dk) – portalen handler om Arbejdspladsvurderinger inden for alle de forskellige fagområder som BAR Service dækker, herunder svømmehaller, idrætshaller, ejendomsservice, vaskerier, rengøring/service og køkken. Hvert fagområde har sin egen indgang, der særligt omhandler de specifikke arbejdsmiljøproblemer, der kan være inden for hvert område.

##### Målrettet teknik- og serviceområdet:

2. *Vejledning om sundt og sikkert arbejde i svømmehaller* - henvender sig til medarbejdere, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i svømmehaller og mindre badehaller.
3. *Vejledning om arbejdsmiljø i idræts- og sportshaller* – henvender sig til medarbejdere, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i idrætshaller og lign.

##### Rengøring/service:

4. *Vejledning i ergonomi og rengøring* – materialet giver anvisninger på, hvordan man gennem god ergonomi kan forebygge muskel- og skeletbesvær i forbindelse med rengøringsarbejdet
5. *Vejledning om smittefare og risiko for sygdomsspredning ved rengøring* - henvender sig til alle der arbejder med rengøring eller er ledere for rengørings- og serviceopgaver
6. *Inspirationsmateriale om Arbejdspladsbrugsanvisninger* – om hvordan kemikalier og rengøringsmidler skal behandles på arbejdspladsen. Materialet fortæller på en enkelt måde og kan bruges af mange faggrupper, selvom det er målrettet til personale inden for hotel- og restaurationsbranchen.
7. *Inspirationsmateriale om rengøringsvenligt byggeri* – materialet inspirerer til, hvordan der kan skabes et godt arbejdsmiljø og rengøringsvenlige løsninger, når der bygges om eller bygges nyt.
8. *Sunde og sikre indkøb i rengøringsbranchen* – materialet er et lille hæfte med gode råd om arbejdsmiljø ved indkøb af maskiner, redskaber og rengøringsmidler.

##### På vej:

9. *Den gode samtale, i vanskelige situationer* - materialet henvender sig til ledere, der skal forberede sig en til svær samtale med en medarbejder om eks. sygefravær, opgaver mv.
10. *Værktøjskasse om vold og trusler* – henvender sig til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og andre der arbejder med trusler og vold. Værktøjsskassen retter sig mod de brancher, hvor der er risiko for trusler og vold fra borgere, beboere, kunder/klienter.
11. *Vejledning om de nye regler* – materialet handler om uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter, om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, om den årlige drøftelse mv.

### Materialer fra BAR transport og engros

1. *Branchevejledning om forflytningsteknik i ambulance og sygetransport* - henvender sig til reddere som udfører ambulance og sygetransport. Formålet er at reducere eller helt fjerne arbejdsskader og nedslidning på bevægeapparatet.
2. *Branchevejledning om sikkerhed sundhed under øvelser og træning af brand- og redningsfolk*. Formålet med denne branchevejledning er at vejlede og rådgive brand- og redningsbranchen om sikkerhed og sundhed, under øvelser og træning, kombineret med de øvrige branchevejledninger inden for brand og redning.
3. *Værktøjskasse om stress og forebyggelse*. Værktøjskassen er skrevet til ledere og ansatte, der arbejder indenfor person – og godstransport. Formålet er at arbejdsmiljøorganisationen, ledere og medarbejdere, kan få konkret viden om hvad arbejdsbetinget stress er.
4. *Branchevejledning om, hvordan man bliver køreklar igen – efter en voldsom oplevelse*. Måltrettet buschauffører som udsættes for vrede passager, sure cyklister, overfald, ulykker, eller farlige ture i berygtede kvarterer.
5. *Branchevejledning om busser i rutekørsel*. Branchevejledningen sætter fokus på fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samt velfærdsforanstaltninger for buschauffører.
6. *Branchevejledning om den nye arbejdsmiljøorganisation*. Måltrettet arbejdsmiljøorganisationen og virksomheder, som skal etablere en arbejdsmiljøorganisation efter den nye arbejdsmiljølovgivning.

### Materialer fra BAR undervisning og forskning

Branchearbejdsmiljørådet for undervisning og forskning har i 2012 fokus på følgende indsatsområder:

1. *Forebyggelse af psykisk belastning*, hvor der skal arbejdes med at fremme social kapital, forebyggelse af stress og gode forandringsprocesser
2. *Forebyggelse af muskel og skelet belastninger*, hvor der skal arbejdes med branchevejledning om hjælpemidler og teknik ved tunge løft og med at fremme tilbagevenden til arbejdsmarkedet og fastholdelse.
3. *Forebyggelse af ulykker*, hvor der skal arbejdes med vold og trusler inden for specielområdet, inspirationsmøder om voldsforebyggelse, ligesom der arbejdes med en stor "venlighedskonference", som bl.a. fokuserer på relationen mellem underviser og elever samt underviser og forældre

### Bilag 3: Overenskomstforhandlingerne 2011 – de konkrete resultater

#### KL's område

Holddriftsaftalen - aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift mv.

Det er aftalt, at pengene (0,3 procent) udelukkende anvendes til forhøjelse af ulempetillægge-  
ne samt lørdags- søndags og helligdagsbetalingen.

Det indebærer, at forhøjelserne på disse satser vil udgøre mere end 0,3 procent. Der sker ikke  
regulering af rådighedsbetalingen.

#### Overenskomst for teknisk service – KL

- Alle tekniske servicemedarbejdere ydes et månedligt tillæg på ca. 135 kr. pr. måned
- Pensionsbidragene på 12,5 procent (minipension) forhøjes til 13 procent
- Pensionsbidragene på henholdsvis 12,83 og 12,93 procent i København og Frederiks-  
berg kommuner forhøjes til 13,48 procent
- Elever på løntrin 3 oprykkes til løntrin 4 - en stigning på ca. 260 kr. pr. måned
- Voksenelever på løntrin 11 oprykkes pr. 1. april 2011 til løntrin 14 - en stigning på ca.  
990 kr. pr. måned
- Der indføres en bemærkning i overenskomsten under socialt kapitel om, at parterne  
henleder opmærksomheden på muligheder og behov for kompetenceudvikling og rota-  
tionsordninger i forbindelse med anvendelse af ekstraordinært ansatte
- Under vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn tilføjes "nødkald og  
alarmanlæg."
- Endvidere en tilkendegivelse fra FOA og 3F om, at uddannede badeassistenter optages i  
overenskomsten ved OK-13. KL afviste at indskrive gruppen nu med en særskilt grund-  
løn.

#### Specialarbejdere i København

- Alle specialarbejdere ydes et månedligt tillæg på ca. 65 kr. pr. måned
- Pensionsbidraget på 12,5 procent forhøjes til 13,9 procent
- Der indføres bemærkning i overenskomsten under socialt kapitel at parterne henleder  
opmærksomheden på muligheder og behov for kompetenceudvikling

#### Buschauffører, Aarhus og Odense

- Alle tjenestemænd ydes et tillæg på ca. 89 kr. pr. måned
- Alle overenskomstansatte (i Odense) ydes et pensionsgivende tillæg på ca. 83 kr. pr.  
måned.
- Pensionsbidraget for overenskomstansatte øges fra 13,2 procent til 13,23 procent
- De centralt aftalte puljer til seniorordninger og lønformål videreføres og anvendes efter  
lokal beslutning.

#### Trafikkontrollører og driftsassistenten – KL

- Alle ansatte ydes et månedligt tillæg på ca. 94 kr. pr. måned
- Nyansatte trafikmestere i Aalborg lønnes fremover i henhold til overenskomstens stil-  
lingskategorier.

#### Beredskabs-, brand - og ambulancepersonale

- Grundlønstillægget stiger ca. 26 kr. pr. måned – alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares.
- Overchauffører ydes et tillæg på ca. 182 i kr. pr. måned – alle lokalt aftalte trin/tillæg  
bevares.
- Ambulancetillæg III forhøjes ca. 635 kr. pr. måned.

- Brandmestre, beredskabsmestre, vagtcentralmestre med grundløn 26 ydes et tillæg på ca. 156 kr. pr. måned - alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Pensionsbidrag på 12,9 procent og på 13,63 procent forhøjes til 13,8 procent.

### Arbejdstid

Vagtbetaling: satsforhøjelser fra 187,40 kr. til 197,40 kr. og fra 224,32 kr. til 234,20 kr.

Udkaldsbetaling: satsforhøjelser fra 122,14 kr. til 129,14 kr. og fra 142,13 til 144,13

Der er desuden afsat 0,3 procent til forhøjelse af arbejdstidsbestemte tillæg.

Den pligtige afgangsalder for tjenestemænd forhøjes fra 60 år til 62 år i 2019.

### Elever/voksenelever:

Elever på løntrin 3 oprykkes til løntrin 4 – en stigning på ca. 260 kr. pr. måned.

Voksenelever på løntrin 11 oprykkes til løntrin 18 plus årligt tillæg på ca. 182 kr. pr. måned – en stigning på ca. 2500 kr. pr. måned.

### Arbejdsformænd, vejformænd m. fl.

- Alle formænd ydes et tillæg på ca. 99 kr. pr. måned
- der indføres adgang til lokalt at aftale højere grundløn på trin 37 + ca. 307 kr./måned.
- ved lokal uenighed om grundlønssindplacering i København/Frederiksberg tages udgangspunkt i hidtidig grundløn
- ATP bidraget forhøjes fra E-sats til ny F-sats for dem der ikke har A-satsen

### Kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns kommune

- Alle ydes et tillæg på ca. 120 kr. pr. måned

### Kedel-, maskin- og motorpassere ved I/S Vestforbrænding

- Alle ydes et tillæg på ca. 130 kr. pr. måned

### Miljøkontrollører i København

- Alle ydes et tillæg på ca. 94 kr. pr. måned

### Maritimt personale

- Parterne har ikke opnået enighed. Der var enighed om lønstigning og bemærkninger vedrørende pensionsanciennitet, men der kunne ikke opnås enighed om indførelse af lokal adgang til at aftale højere grundløn.

## Danske Regioner

### Regionsbetjente m.fl.

- Der ydes fra 1. januar 2012 et månedligt tillæg til alle på ca. 85 kr.
- Ulempetillæg i holddriftsaftalen forhøjes med 0,3 procent - forhøjelserne sker på aften- og nattillæg samt weekend og helligdagsbetalingen.
- Ejendomsserviceteknikerelever under 21 år indskrives i overenskomsten med procent-aflønning af løntrin 4

### Vagtcentralpersonale

- Der ydes fra 1. januar 2012 et månedligt tillæg på ca. 70,- kr.
- Ulempetillæg i holddriftsaftalen forhøjes med 0,3 procent - forhøjelserne sker på aften- og nattillæg samt weekend og helligdagsbetalingen.
- Tekstændring vedrørende erstatningsfrihed i overenskomstens arbejdstidsregel i § 11, stk. 3

### Privat område

#### Danske Diakonhjem

Stillinger som tekniske servicemedarbejdere får samme forbedringer som tekniske service-medarbejdere i KL

Pedeller har i perioden modtaget lønforbedringer, der oversteg de midler der var til rådighed, hvorfor der er modregnet i det ydede (ca. 27.000,- kr.) – summa summarum stilles pedeller på samme måde som tekniske serviceledere i KL (se ovenfor).

#### Frederiksberg Idræts-Union

- Rammen på 0,3 %, der anvendes til mulighed for ydelse af funktions-og/eller kvalifikationsløn efter aftale lokalt. Eventuelt forbrugte midler henstår til o.13.
- Forhøjelse af pension fra 12,5 % til 13,00 % fra 1.1.12.
- Pensionsordningen i PFA ændres til "en anerkendt pensionsordning.











Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)