

Skriftlig beretning

Teknik- og Servicesektoren
2016-2019



Indhold

Mange retninger -FOA jævner vejene	3
En periode med forskellige udviklingsretninger	3
Hovedtendenser i udviklingen for sektoren, herunder beskæftigelsesudviklingen	5
Medlemsudviklingen er stigende	9
Stigende kompetencekrav kræver mere uddannelse til alle	11
Kommende aktivreform giver kommunerne frie tøjler	16
Fokus på overenskomsterne	20
Nye faggrupper	25
Faggrupperne skaber resultater	28
Sektorbestyrelsen og faggruppelandsmøder	41
Bilag	44

Mange retninger - FOA jævner vejene

Skriftlig beretning 2016-2019
- Teknik- og Servicesektoren

En periode med forskellige udviklingsretninger

Den offentlige sektor har de seneste 3 år været under stærkt pres på grund af den stærke centrale budgetstyring af kommunerne og regionerne. Men det har samtidig været en periode med masser af udvikling - noget udvikling naturligvis bedre end andre.

Den mest markante udvikling har været på ambulanceområdet, hvor stadig flere regioner vælger at hjemtage ambulancedriften. Det betyder, at sektoren i beretningsperioden næsten har firdoblet medlemstallet på området. Den største fremgang har vi haft i Region Syddanmark, hvor regionen efter BIOS konkurs har besluttet fremover selv at stå for ambulancedriften.

En anden markant ændring har fundet sted indenfor redningsberedskabet, hvor der i perioden er sket en markant omlægning af redningsberedskaberne fra 87 til 24. Målet var større og mere robuste redningsberedskaber, men uenigheder mellem kommunerne om

redningsberedskabernes opbygning, finansiering og serviceniveauer giver udfordringer. Allerede sammenlagte redningsberedskaber er eller er på vej til at blive opløst, fordi flere kommuner vælger at trække sig ud.

Vi må desværre samtidig konstatere, at mange af de sammenlagte redningsberedskaber stadig ikke har fundet deres endelig form organisatorisk og ledelsesmæssigt. Det har betydet stor usikkerhed for medarbejderne i redningsberedskaberne.

Det tekniske serviceområde er under løbende omstilling - på godt og ondt. Kompetente og fleksible medlemmer har, på trods af nogle arbejdsgiveres ønsker om det modsatte, gjort en markedsføring af området noget nær umuligt.

Fælles ejendomsdrift i kommunerne er fortsat i stærk fremdrift. Over 60 % af kommunerne har nu besluttet at samle ejendomsdriften i ejendomscentre. Der er imidlertid ikke kun én model for fælles ejendomsdrift, men mange modeller.

Mere fælles ejendomsdrift har kun betydet et beskedent fald i antallet af medlemmer i sektoren på området. Den synlige konsekvens er imidlertid, at medlemmerne har oplevet et større arbejdspress, fordi de skal servicere flere offentlige institutioner. Medlemmerne oplever samtidig, at de ikke længere i samme omfang er en del af institutionens kerneopgave.

Det har været en spændende periode for alle os, der arbejder med sektorens faggrupper, overenskomster og faglige indsatser. Der skal lyde en tak til alle dem, der på arbejdspladserne, i faggrupperne, i de faglige udvalg, i afdelingerne og i forbundet, har været med til at skabe resultater for medlemmerne, sætte fokus på medlemmernes fag og har bidraget til at finde løsninger på mange af udfordringerne.

Reiner Burgwald

Jan Nonboe

Sektorformand

Sektornæstformand

Hovedtendenser i udviklingen for sektoren, herunder beskæftigelsesudviklingen

Sektorens indsatsområder 2016-2019

Sektoren vedtog på årsmødet den 15. november 2016 en handlingsplan for sektorens indsatsområder i perioden 2016-2019. I handlingsplanen var der fokus på at skabe resultater gennem konkrete handlinger overfor medlemmer og arbejdsgiverne med inddragelse af alle sektorens aktører i afdelingerne, i de faglige udvalg og i forbundet.

I handlingsplanen var der fokus på 4 overordnede indsatsområder:

- Kompetenceudvikling for sektorens faggrupper, hvor vi i beretningsperioden er nået langt for en række faggrupper, mens der for andre faggrupper stadig udestår et stort arbejde
- Løn og lønudvikling, hvor overenskomstforhandlingerne i 2018 fyldte markant meget og med et relativt positivt resultat
- Arbejdsliv, hvor der i beretningsperioden har været arbejdet med fælles ejendomsdrift, arbejdsmiljøudfordringer for en række faggrupper og med styrkelse af fagligheden gennem målrettede fagpolitikker.
- Medlemsorganisering, hvor der i beretningsperioden har været særlig fokus på konsekvenserne af fælles ejendomsdrift, forandringerne på ambulanceområdet og i redningsberedskaberne

Det er vi lykkedes med

Vi er i beretningsperioden lykkedes med følgende:

- Vi har udarbejdet flere fagpolitikker for faggrupperne
- Vi har udviklet faggruppelandsmødene, så der er opnået en bedre og mere målrettet dialog med faggrupperne
- Vi har udarbejdet en række centrale rapporter: (1) Oplevelser af teknisk service før fælles ejendomsdrift i Roskilde Kommune; (2)

Kommunernes brug af kommunale svømmehaller; (3) Diskussionsoplæg om redningsberedskabet og ny struktur

- Vi har med succes gennemført uddannelsesdage om vilkår og rettigheder i overenskomsterne for afdelingsrepræsentanter og for tillidsrepræsentanter foreløbigt i Region Sjælland
- De regionale møder for afdelingssektorerne har givet et godt grundlag for dialog og meningsudveksling
- Ambulanceområdet har været et centralt indsatsområde og med succes
- Sektorbestyrelsen har med oplægget "Skridt på vejen" peget på behovet for udvikling af hele FOA
- Vi har med en vis succes fået etableret Skypemøder, som giver mulighed for en bred orientering om de aktuelle udfordringer specielt med de ansvarlige i afdelingerne m.fl.
- Vi har haft stærk fokus på sagbehandlingstiderne specielt i overenskomstsager
- Vi har på en række områder haft et godt samarbejde med afdelinger om løsning af konkrete sager og udfordringer

Samlet er det vurderingen, at der i perioden er opnået en række markante faglige resultater til gavn for sektorens medlemmer.

Men "træerne er ikke vokset ind i himlen", så der er stadig meget at kæmpe for.

Faggrupperne har været i centrum

Faggrupperne i FOA har i beretningsperioden været i centrum, idet der er gennemført en kortlægning af faggrupper i forhold til løn og ansættelse, organisationsprocent, alder, arbejdsgiver, uddannelse og tilfredshed med FOAs service. Samtidig er faggruppernes aktuelle overenskomstmæssige og fagpolitiske udfordringer blevet identificeret i en tæt dialog med faggrupperne.

Kortlægningen har givet hele FOA-organisationen en større viden om de enkelte faggrupper og deres aktuelle overenskomstmæssige og fagpolitiske udfordringer og dermed et bedre grundlag for målrettede initiativer.

Sektoren har samtidig i samarbejde med faggruppeformanden og de faglige udvalg udarbejdet en analyse af de enkelte faggruppers styrker,

svagheder, muligheder og trusler. Analysen har ligeledes være drøftet på faggruppelandsmøderne i 2019. Den giver sektoren og faggrupperne er godt grundlag for at prioritere de faglige aktiviteter.

Samlet er der skabt et godt grundlag for at opnå den ønskede fokus på faggrupperne, som skal fortsætte i den kommende kongresperiode.

Beskæftigelsesudviklingen

De sidste 3 år har der kun været en svag tilbagegang i beskæftigelsen på sektorens 5 overenskomstråder grundet en markant fremgang i beskæftigelsen på ambulanceområdet, hvor Region Syddanmark har hjemtaget ambulancedriften.

Tabel 1. Udviklingen i fuldtidsstillinger januar 2016 til januar 2019 fordelt på de 5 overenskomstråder

Stilling	Fuldtid januar 2016	Fuldtid januar 2019	Fuldtid stigning
Samlet	10.676,5	10.469,6	-1,9 %
Ambulance - Regioner	57,5	772,1	1242,8 %
Brand og redning	1.115,1	1.141,6	2,4 %
Søfart	287,6	273,1	- 5,0 %
Teknisk service	9.091,3	8.449,1	-7,1 %
Trafikservice	125,0	106,8	-14,6 %

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på www.krl.dk

Tilbagegangen for alle sektorens faggrupper i kommunerne har været minus 1,9 % i perioden januar 2016 til januar 2019, se tabel 1.

Beskæftigelsesudviklingen inden for ambulanceområdet i regionerne er steget markant fra 57,5 fuldtidsbekæftigede i 2016 til 772,1 fuldtidsbeskæftigede i 2019, fordi regionerne i stort omfang hjemtager ambulancedriften.

Brand- og redningsområdet har haft en svag beskæftigelsesfremgang på 2,4 %, hvilket skyldes de nye sammenlagte redningsberedskaber, hvor flere er ansat på den kommunale overenskomst.

Der har inden for det tekniske serviceområde været en tilbagegang på knapt 650 fuldtidsstillinger svarende til et fald i beskæftigelsen på -7,1 %. Udviklingen kan forklares af mere fælles ejendomsdrift, men også af et stigende antal deltidsstillinger.

Beskæftigelsen inden for kommunal søfart er faldet med - 5,0 % i perioden, således at der i 2019 er 273,1 fuldtidsstillinger. Forklaringen er primært faldende bemanning på skibene.

Trafikserviceområdet oplever en markant tilbagegang på -14,6 %, så der i 2019 kun er 106,8 fuldtidsstillinger på området. Forklaringen er primært udlicitering af opgaverne.

Medlemsudviklingen er stigende

Selvom beskæftigelsen har været faldende i beretningsperioden har medlemsudviklingen i sektoren været stigende. Sektoren har den 31. maj 2019 7.582 medlemmer, hvilket er 276 medlemmer flere end på samme tidspunkt i 2016.

Sektoren har samtidig en række faggrupper, hvor der af forskellige "naturlige årsager" er et fald i medlemstallet. Det drejer sig bl.a. om bybuschauffører og nogle små faggrupper, som regionsansatte udenfor FOA og specialarbejdere.

Faggruppeudvikling maj 2016-maj 2019

Faggrupper	31-05-2017	31-05-2017	31-05-2018	31-05-2019	Udvikling 16-19
Teknik- og Servicesektoren	7.306	7.400	7.679	7.582	3,8%
--FOA Ambulance	124	296	579	598	382,3%
--FOA Brand og Redning	936	978	972	988	5,6%
--FOA Bybuschauffører	271	247	215	176	-35,1%
--FOA Fælles ejendomsdrift				44	
--FOA Parkering	168	172	182	173	3,0%
--FOA Plejehjemstekniker	729	716	737	737	1,1%
--FOA RBR Rådhus, Biblioteks- og Regionsbetjente	1.206	1.201	1.228	1.184	-1,8%
--FOA Sport (Bade- og Idrætsassistenter)	799	791	800	784	-1,9%
--FOA Søfart	173	178	187	186	7,5%
--FOA Teknik og Service (Skoler)	1.417	1.416	1.432	1.417	0,0%
--FOA Teknisk Ledelse	796	773	743	721	-9,4%
--FOA Trafikservice	158	146	143	126	-20,3%
--Formænd under Formandsoverenskomsten	182	169	159	160	-12,1%
--Håndværkere	22	17	13	12	-45,5%
--Kedel-, maskin- og motorpassere	25	21	17	13	-48,0%
--Miljøkontrollører	16	18	18	18	12,5%
--Regionsansatte uden for FOA	21	15	11	11	-47,6%
--Specialarbejdere	217	197	197	193	-11,1%
--Øvrige indenfor teknik- og service sektoren	46	49	46	41	-10,9%

Kilde: FOAs medlemsstatistik

Medlemsudviklingen inden for ambulanceområdet har været markant positiv, idet medlemstallet næsten er blevet firdoblet i perioden fra 124 medlemmer i 2016 til 598 medlemmer i 2019.

Denne udvikling kan primært forklares ved, at Region Syddanmark har hjemtaget ambulanceområdet efter BIOS konkurs, men der er samtidig en tendens til, at også andre regioner hjemtager dele af ambulancedriften. Det må derfor forventes, at den positive medlemsudvikling på området vil fortsætte i de kommende år.

Inden for det tekniske serviceområde ser vi en forholdsvis stabil medlemsudvikling med den undtagelse, at antallet af tekniske serviceledere er faldende. Den primære årsag til denne udvikling er, at flere og flere kommuner går over til fælles ejendomsdrift.

Samlet er medlemmer omfattet af den tekniske serviceoverenskomst¹ faldet med 55 i den 3-årige periode svarende til et beskedent fald på -1,1 %.

Organisationsprocenten ligger samtidigt lavt inden for det tekniske serviceområde - med 65,7 %, hvor gennemsnittet for alle faggrupper i FOA er 71,9 %.

¹ Den tekniske serviceoverenskomst omfatter faggrupperne: FOA Parkering, FOA Plejehjemstekniker, FOA RBR (Rådhus-, Biblioteks- og Regionsbetjente), FOA Sport (Bade- og idrætsassistenter), FOA Teknik og Service (skoler) samt FOA Teknisk Ledelse.

Stigende kompetencekrav kræver mere uddannelse til alle

Samfundets og arbejdsmarkedets udvikling stiller stadig større krav til medarbejdernes kompetencer. FOA er med til at udvikle og opdatere erhvervsuddannelser og arbejdsmarkedsuddannelser, så medlemmerne sikres adgang til relevant grund- og efteruddannelse, der afspejler arbejdsmarkedets behov.

I trepartsaftalen fra 2017 blev parterne enige om at indføre prøver på samtlige arbejdsmarkedsuddannelser med en aktivitet på 0,5 årselev eller derover. Fra 1. januar 2020 skal alle AMU-mål således have prøver. Efteruddannelsesudvalgene har ansvaret for at udvikle prøverne, og den proces er i fuld gang.

Ambulance

Danske Regioner, Falck, 3F og FOA besluttede i brancheudvalget for redere under TUR (Transporterhvervets Uddannelser) at etablere en ny **ambulancebehandleruddannelse** samtidig med, at ambulanceassistentuddannelsen blev nedlagt.

Den nye behandleruddannelse integrerer dels kompetencer fra assistentuddannelsen og dels kompetencer fra den gamle behandleruddannelse.

Ud over disse kompetencer er tilføjet stærke sundhedsfaglige kompetencer.

Uddannelsen har en varighed på 4 år og 7 måneder og foregår på to erhvervsskoler i landet.

Brancheudvalget har derudover besluttet at revidere relaterede arbejdsmarkedsuddannelser – en proces som begynder efteråret 2019.

I forhold til uddannelsen til **paramediciner** har FOA og 3F nedsat en arbejdsgruppe i foråret 2019, som skal komme med forslag til en ny

uddannelse. Gruppen arbejder for en paramedicineruddannelse i det formelle efter- og videreuddannelsessystem.

FOA og 3F's forslag skal efterfølgende bruges i forhandlingsøjemed med andre interessenter på området. Det er fx sundhedsministeriet, Danske Regioner, Dansk Erhverv mm.

I kølvandet på oprettelse af ny ambulancebehandleruddannelse indførtes **autorisationsordning** for ambulancebehandlere og paramedicinere, som trådte i kraft 1. juli 2019.

Autorisation som ambulancebehandler og paramediciner betyder, at det giver status til faget, idet man har bevis for sit virke som sundhedsperson. Det sikrer, at personen har bestået afsluttende prøve i uddannelsen som behandler og/eller paramediciner, og det medfører titelbeskyttelse.

FOA har sammen med Danske Regioner valgt, at den regionale kompetencefond finansierer størstedelen af autorisationsgebyret.

Ejendomsservice

Efteruddannelsesudvalget for ejendomsservice har foretaget en revision af udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser inden for deres område, hvilket betyder, at udbuddet nu giver langt større læsbarhed for kommende kursister og deres ledere.

Målene er også indholdsmæssigt reviderede, og kernemålene står dermed langt skarpere efter revisionens afslutning end før.

Arbejdsmarkedsuddannelserne inden for ejendomsserviceteknikernes område ligger typisk på samme niveau som de fag, der er i erhvervsuddannelsen. Derfor undersøger det faglige udvalg muligheden for at udvikle overbygningsfag, og i øjeblikket kigger man på en overbygning til faget om indeklimateknik.

I 2016 var der registreret 307 fuldtidsstillinger som ejendomsservicetekniker i kommunerne. I juni 2019 er der registreret 393. Tallene er dog genstand for en vis usikkerhed, da der ikke er en ensretning i indberetningen fra kommunerne.

Svømmebade

I 2010 iværksatte Dansk Svømmebadsteknisk Forening, Hal- og Inspektørforeningen og FOA i samarbejde med CPH West og erhvervsskolen Nordsjælland (nu Uddannelser i Nordsjælland) en individuel erhvervsuddannelse til svømmebadsassistenter i henhold til Lov om erhvervsuddannelser § 15, stk. 3.

Uddannelsen er stadig aktiv på Uddannelser i Nordsjælland og i september 2018 startede et hold på 15 elever. Skolen regner med opstart af et nyt hold i efteråret 2019.

FOA arbejder for at etablere en permanent erhvervsuddannelse, men oplever stadig udfordringer. Den største udfordring er fortsat at få Kommunernes Landsforening til at støtte op om uddannelsen.

Parkeringsvagter

I efteråret 2018 blev Basisuddannelse for P-vagter introduceret. Den 4,6-dage lange uddannelse henvender sig til personer, der er ansat eller ønsker ansættelse som parkeringsvagt.

www.voksenuddannelse.dk er et nyt web-værktøj, der kan guide medlemmerne i retning af relevant uddannelse, men også kan give et overblik over hvilke uddannelser, der udbydes, og hvor de udbydes.

Hjemmesiden giver en overskuelig præsentation af de forskellige uddannelsestyper, samt overblik over muligheder for økonomisk tilskud og støtte.

Kompetencefonde

Den Kommunale Kompetencefond blev etableret ved overenskomstforhandlingerne i 2013 og har til formål at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudvikling og sikre medarbejdere et øget kompetenceniveau. Det blev i 2016 også muligt at søge om midler i den Regionale Kompetencefond.

I perioden 1. april 2016 til 31. december 2018 blev der i Teknik- og Servicesektoren samlet godkendt 9 ansøgninger i Den Regionale Kompetencefond.

I perioden 1. december 2017 til 31. december 2018 blev der i Teknik- og Servicesektoren godkendt 7 ansøgninger med samlet 37 ansøgere i Den Kommunale Kompetencefond.

FOA ser kompetencefondene som en oplagt mulighed for, at medlemmerne kan få styrket deres kompetenceniveau i forhold til de fremtidige krav på arbejdsmarkedet. Det er derfor ikke tilfredsstillende, at der samlet kun har været 16 ansøgninger i perioden.

Der er behov for en målrettet oplysning overfor medlemmerne og arbejdsgiverne om mulighederne i kompetencefondene.

Information om kompetencefondene kan findes her:

www.denkommunalekompetencefond.dk

www.denregionalekompetencefond.dk

Bedre til ord, tal og It på det kommunale område

FOA iværksatte i 2015 projekt "**Bedre til ord, tal og it**" under Den Kommunale Kompetencefond i samarbejde med KL og 3F. Projektet indbefattede arbejdspladser i 15 kommuner. Data fra projektet viser, at 40-50 % af medarbejdere på FOAs overenskomster er i målgruppen for FVU-dansk, FVU-matematik, FVU-start, FVU-digital eller ordblindeundervisning.

Parterne blev derfor enige om at udrulle den succesrige indsats til alle landets kommuner gældende fra 1. juni 2018.

Der er aktivitet på arbejdspladser i 42 kommuner (juni 2019) på FOA og/eller 3Fs område. Tilrettelæggelsen og gennemførelsen af "**Bedre til ord, tal og IT**" kræver stor involvering af FOAs tillidsvalgte og FOAs lokale afdelinger. De skal i samarbejde med kommunerne og uddannelsesudbydere tilrettelægge indsatsen, så ansatte på FOAs overenskomster får styrket deres basale færdigheder i et trygt undervisningsmiljø og efterfølgende oplever større trivsel på arbejdspladsen samt får mod på nye opgaver.

Mange medarbejdere under Teknik og Service har allerede haft glæde af indsatsen. Der arbejdes for, at endnu flere medarbejdere med et behov kommer afsted på undervisning.

Bedre til ord, tal og IT på det regionale område

FOA, 3F og Danske Regioner blev enige om at tilbyde "Bedre til ord, tal og IT" under Den Regionale Kompetencefond pr. 1.april 2019.

Ligesom på det kommunale område er der tale om en fælles indsats på arbejdspladserne. Der gives tilskud til vikardækning/lønrefusion, når medarbejderne bliver screenet i deres færdigheder og efterfølgende deltager i undervisning, hvis de har behov for det.

Teknik- og Serviceområdet har ikke haft ansøgninger til Den Regionale Kompetencefond (juni 2019). Sektorens største faggruppe i regionerne er ambulanceområdet.

Fokus på relevant grund- og efteruddannelse

FOA er med til at udvikle og vedligeholde erhvervsuddannelser og AMU-kurser for, at medlemmerne sikres adgang til relevant grund- og efteruddannelse, der afspejler arbejdsmarkedets behov.

I AMU regi er der blandt andet udviklet en meritgivende "AMU-pakke", der kan afkorte vejen til at blive ejendomsservicetekniker.

Et øget kompetenceniveau skal øge den enkeltes muligheder for udvikling i jobbet samt øge jobsikkerheden i fremtiden.

Uddannelse på beredskabsområdet

Beredskabsområdet er et af de områder, der endnu ikke har en erhvervsuddannelse. Der er i kongresperioden arbejdet på at skabe fundamentet for en erhvervsuddannelse for beredskabsspecialister.

Der er nedsat en arbejdsgruppe, som har arbejdet med hvilke opgaver og kompetencer, der bør indarbejdes i en erhvervsuddannelse. Der er afholdt en konference, hvor temaet var opgaver og organisering.

Resultatet af konferencen er bearbejdet i arbejdsgruppen, og der arbejdes nu videre med at definere hvilke kompetencer, der skal være til stede hos beredskabsspecialister.

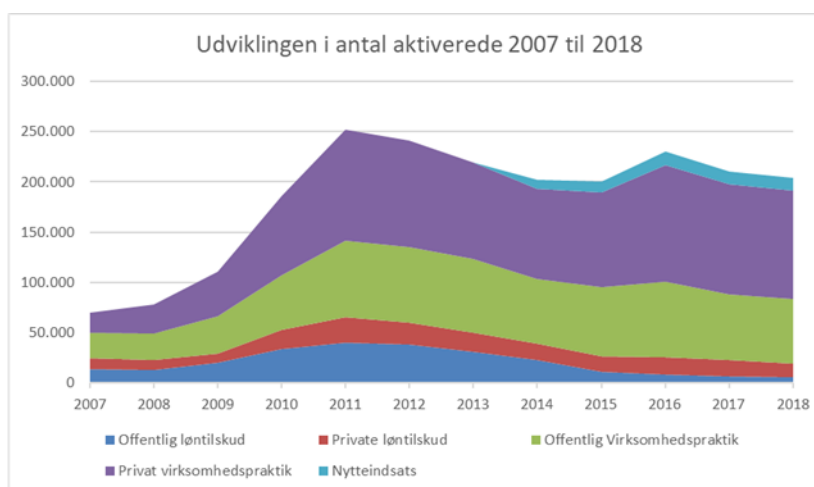
Kommende aktivreform giver kommunerne frie tøjler

De kommunale arbejdspladser – her specielt Teknisk Service området – har gennem årene fået oprettet mange aktiveringsforløb. Ved årsskiftet 2019-2020 vil der ske drastiske ændringer af aktiveringen i de fleste kommuner.

Generelt sker der en markant forskydning fra ekstraordinært ansatte med overenskomst til ansatte, som kun er tilknyttet arbejdspladsen.



Hidtil har udviklingen været bestemt af lovkrav om en aktiv indsats, hvor kommunerne har skullet sætte både ledige, men også uddannelsessøgende og sygemeldte i aktivering eller arbejdsprøvning.



Som det fremgår af figuren, har det været de billigste aktiveringer – virksomhedspraktik, nyttejob – som er gratis for arbejdspladsen, der er steget, mens løntilskud, hvor arbejdspladsen skal betale 50 % er blevet for dyrt og derfor faldet.

Nye tider 1. januar 2020

Med den nye aktivreform får den enkelte kommune frihed til at tilrettelægge sin egen indsats overfor de ledige. Men samtidig blev 1 mia. kr. fjernet i tilskud til antal ansatte i jobcentrene, ligesom kommunerne selv skal betale mere, hvis de ledige er ledige i mere end 12 måneder.

Det har gjort, at der i hver enkelt kommune enten er eller er ved at blive lagt nye planer for, hvordan aktivindsatsen skal være efter 1. januar 2020.

Indsatsen vil dermed fremover blive forskellig fra kommune til kommune. Det er utilfredsstillende for de ledige og for FOA, at indsatsen nu bliver forskellig alt efter, hvor man bor. De beslutninger om den fremtidige indsats, som vi foreløbig har set, viser, at flertallet af kommunerne vil sende flere i aktivering i stedet for som i dag at give dem vejledning og uddannelse.

Vi kan derfor forvente at komme op på over 50.000 i virksomhedspraktik på det kommunale område. Hvor mange også vil komme ud på Teknik- og Serviceområdet.

Ændring i reglerne for aktivering

Med reformen må der fremover ikke oprettes løntilskudsjob, hvis der forinden er sket en nedskæring af personalet. Det er fint, men fremover vil aktiveringen jo primært ske som virksomhedspraktik, hvor der ikke er et merbeskæftigelseskrav.

Aktivering i virksomhedspraktik ændres også så arbejdsmarkedsparate på dagpenge eller kontanthjælp kun må komme i virksomhedspraktik i højst 4 uger. Dermed bliver det en aktivering, hvor målet er, at man skal snuse til faget og ikke bruges som erstatning for en ordinært ansat.

Men der vil stadig være aktivering af længere tid – op til 3 måneder – men så kan det nu kun ske for

- ledige på kontanthjælp, som har særlige problemer
- arbejdsprøvning for ledige, der ønsker fleksjob
- sygemeldte.



Men her kræves fremover, at der skal være et klart mål med at sætte aktiveringen i gang. Ligesom der vil være et maksimum for hvor mange, der må være på den enkelte arbejdsplads.

Reformen ændrer TR-indflydelsen

Et punkt i reformen er lagt i hænderne på arbejdsmarkedets parter dvs., FH og DA – nemlig hvordan skal medarbejderne gennem TR fremover have indflydelse. Det forhandles i skrivende stund.

Det handler om, hvordan skal kravet om merbeskæftigelse, forholdstalskrav, hele den digitale godkendelsesproces og vigtigst, hvordan der sikres en reel dialog mellem TR og Leder, før aktiveringsforløb kan oprettes.

Gammelkendte problemer fortsætter

Derudover vil der stadig være støttet beskæftigelse som fleksjob, seniorjob og nytteindsats. Derudover kommer de særlige integrationsstillinger, hvor politikerne forventer, at flere indvandrere kan komme ud på virksomheder. Det bliver nok ikke Teknik- og Serviceområdet, men mere Børne- og Ældreområdet.

Hvad gør vi så i FOA?

FOA har gennem Fagbevægelsens Hovedorganisation arbejdet for at påvirke reformen, som nu er vedtaget. Det, som står tilbage, er spørgsmålet om TR's indflydelse. Her pukler vi i øjeblikket for at styrke TR's rolle og gøre hele den nye digitale godkendelsesproces så god som mulig. Et resultat vil først ligge i oktober måned.

Herefter ligger der en stor opgave i at sikre viden om reformen og de nye muligheder for indflydelse på den enkelte arbejdsplads og blandt de tillidsvalgte. Vi skal undgå, at de kommunale arbejdspladser ikke bare fremover bruges til at sende ledige ud i virksomhedspraktik uden mål og med. FOA vil selvfølgelig sikre oplysninger og materialer til tillidsfolkene.

Det er vigtigt, at Teknik- og Servicesektoren udover generelt at sikre viden om de nye regler også vurderer hvilke områder, der fremover vil blive brugt til aktivering og specielt der støtte tillidsrepræsentanterne..

For FOA handler det om at skabe indflydelse og ordnede forhold ved aktivering både for den ledige og for arbejdspladsen. De nye regler vil skabe mulighed for det, men det kræver, at tillidsrepræsentanterne kender dem og bruger dem.

Fokus på overenskomsterne

Overenskomstfornyelse 2018

Overenskomstforhandlingerne i 2018 på det offentlige område fik et "dramatisk" forløb med "solidaritetspagt", stor medlemsopbakning og forlig på de tre områder i sidste øjeblik.

Til forhandling af aftaler for sektorens egne overenskomster var der alene 0,35 % til rådighed, som primært er brugt til at øge fritvalgsprocenten eller pensionsbidraget.

Overordnet skal medlemmerne primært glæde sig over det samlede resultat med lønstigninger, der bør give alle en højere realløn i overenskomstperioden. De forventede generelle lønstigninger udgør 6,82 % i kommunerne, 6,81 % i regionerne og 6,07 i staten inkl. reguleringsordningen.

Det samlede overenskomstresultat, når organisationsmidler, den særlige pulje, andre forbedringer m.v. medregnes, er 8,10 %.

Positiv men meget forskellig lønudvikling

Sektorens faggrupper har samlet haft en lønstigning på 7,2 % i perioden 2016-2019, som det fremgår af tabel 1, men lønudviklingen indenfor de enkelte faglige områder har været meget forskellig.

Det helt specielle er, at lønudviklingen på ambulanceområdet er faldet med -13,8 %. Det skyldes, at flere regioner - herunder især Region Syddanmark har hjemtaget ambulancedriften. Antallet af fuldtidsbeskæftigede på ambulanceområdet er således steget med over 1.100 %. Der er kommet flere nye faggrupper inden for området. Lønniveauet for de nye faggrupper og sammenlignelige faggrupper i de nye regioner ligger lavere.

Den højeste lønudvikling har været indenfor brand og redning med 12,2 %, men med store forskelle mellem faggrupperne. Redderne - har haft en lønstigning på 19,6 %, mens den største faggruppe - beredskabsassistenter - kun har haft en stigning på 5,0 %.

Tabel 1. Udviklingen i fuldtidsstillinger og i samlet løn - april 2016-april 2019						
Stilling	Fuldtid april 2019	Samlet løn april 2019	Fuldtid april 2016	Samlet Løn april 2016	Fuldtid stigning %	Samlet lønstigning %
Alle	9.604,9	28.482	8.962,6	26.476	7,2%	7,6%
Ambulance samlet (note 1)	742,7	29.633	61,0	34.378	1117,6%	-13,8%
Ambulanceassistenter	98,1	27.205	0,0			
Ambulancebehandler	355,4	28.837	11,1	32.354	3093,0%	-10,9%
Områdeledere	8,0	43.841	0,0			
Paramedicinere	219,6	32.414	49,9	34.829	340,5%	-6,9%
Sygetransportmedarbejdere	59,5	25.842	0,0			
Brand og redning samlet	1.149,7	30.790	848,1	27.444	35,6%	12,2%
Alarmoperatører	6,0	32.177	9,0	25.203	-33,3%	27,7%
Beredskabsassistenter	309,4	28.321	221,0	26.983	40,0%	5,0%
Beredskabsmestre	104,8	32.849	94,8	30.866	10,5%	6,4%
Brandmestre	64,0	34.395	32,1	29.582	99,7%	16,3%
Brandmænd/Ambulancefolk	249,9	30.730	175,1	26.075	42,7%	17,9%
Overbrandmester	17,5	38.571	5,0	32.934	250,1%	17,1%
Overchauffører	26,0	32.459	7,0	27.429	271,4%	18,3%
Reddere	231,7	31.323	181,9	26.191	27,4%	19,6%
Underbrandmestre	12,9	31.368	15,0	27.133	-14,0%	15,6%
Vagtcentralmestre	10,0	35.148	8,0	29.992	24,6%	17,2%
Vagtcentralpersonale	77,3	29.017	68,1	27.487	13,6%	5,6%
Viceberedskabsmestre	22,0	33.233	16,0	30.803	37,5%	7,9%
Vicebrandinspektører	10,0	36.763	11,0	33.347	-9,1%	10,2%
Søfart samlet	291,8	34.005	285,0	31.907	2,4%	6,6%
Bedstemænd	5,3	29.984	7,0	27.598	-24,8%	8,6%
Faglært bropersonale	6,6	30.775	8,0	30.617	-17,6%	0,5%
Overstyrmænd	27,4	34.369	14,2	32.649	93,7%	5,3%
Skibsassistenter	44,4	32.468	39,5	30.445	12,5%	6,6%
Skibsførere	145,5	34.870	151,8	32.694	-4,2%	6,7%
Styrmænd/Maskinister/Motorpas	59,6	33.277	61,2	31.144	-2,6%	6,8%
Teknisk service Regioner	90,7	28.983	64,7	27.709	40,2%	4,6%
Ejendomsserviceteknikere	21,8	28.876	14,2	26.974	54,0%	7,1%
Regionsbetjente/pedeller	59,6	28.578	43,4	27.498	37,3%	3,9%
Skolebetjente	5,4	32.736	5,1	31.158	5,3%	5,1%
Teknisk service Kommuner	7.224,3	27.711	7.591,6	26.008	-4,8%	6,5%
Ejendomsserviceteknikere	397,4	28.807	308,6	27.531	28,8%	4,6%
Miljøkontrollører i miljøkontrolle	23,0	29.404	18,0	27.619	27,8%	6,5%
Parkeringsvagter/kontrollører	115,9	25.459	114,2	24.564	1,5%	3,6%
Tekniske servicechefer	107,0	37.552	120,9	34.695	-11,5%	8,2%
Tekniske serviceledere	1.489,3	31.986	1.741,6	30.133	-14,5%	6,1%
Tekniske servicemedarbejdere	4.978,0	26.347	5.227,2	24.554	-4,8%	7,3%
Ungarbejdere	63,8	9.237	58,2	8.910	9,7%	3,7%
Trafikservice	105,7	32.331	112,3	32.000	-5,9%	1,0%
Driftsassistenter	19,3	29.026	21,0	27.083	-7,9%	7,2%
Ledende trafikpersonale	7,0	45.076	9,0	41.765	-22,2%	7,9%
Trafikkontrollører	70,4	31.959	70,4	32.523	-0,1%	-1,7%
Trafikmestre	9,0	32.428	11,9	30.199	-24,2%	7,4%

Note 1: Udviklingen på ambulanceområdet fra 2016 til 2019 kan ikke sammenlignes.

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk

Den laveste lønudvikling har været inden for trafikservice med 1,0 %, som forklares af et fald i lønniveauet for trafikkontrollører.

Lokallønnen er afgørende

Den lokale aftalte løn udgør for alle faggrupper 14,6 % i 2019 og har i perioden været næsten konstant. Der er imidlertid meget store forskelle på lokallønnens betydning for lønniveauet inden for faggrupperne (se tabel 2).

Tabel 2. Centrale og lokale tillæg samt lokallønnens andel af den samlede løn								
Stilling	Fuldtid april 2019	Centrale tillæg april 2019	Lokale tillæg april 2019	Samlet løn april 2019	Centrale tillæg stigning 2016-2019	Lokale tillæg stigning 2016-2019	Samlet løn stigning 2016-2019	% lokalløn 2019
ALLE FAGGRUPPER	9.604,9	1.150	4.160	28.482	45,2%	9,8%	7,6%	14,6
Ambulance samlet	742,7	3.410	2.336	29.633	-9,1%	-64,4%	-13,8%	7,9
Ambulanceassistenter	98,1	2.225	1.203	27.205				4,4
Ambulancebehandler	355,4	3.386	1.667	28.837	42,7%	-73,5%	-10,9%	5,8
Områdeledere	8,0	1.125	14.705	43.841				33,5
Paramedicinere	219,6	4.773	3.410	32.414	17,7%	-48,6%	-6,9%	10,5
Sygetransportmedarbejdere	59,5	895	2.399	25.842				9,3
Brand og redning samlet	1.149,7	1.908	4.150	30.790	18,2%	92,3%	12,2%	13,5
Alarmoperatører	6,0	1.321	6.964	32.177	68,8%	334,7%	27,7%	21,6
Beredskabsassistenter	309,4	2.753	2.591	28.321	8,0%	-2,6%	5,0%	9,1
Beredskabsmestre	104,8	709	3.918	32.849	23,7%	18,2%	6,4%	11,9
Brandmestre	64,0	261	7.524	34.395	73,2%	95,3%	16,3%	21,9
Brandmænd/Ambulancefolk	249,9	1.993	4.797	30.730	29,2%	199,9%	17,9%	15,6
Overbrandmester	17,5	453	10.934	38.571	0,5%	68,9%	17,1%	28,3
Overchauffører	26,0	371	5.378	32.459	17,8%	245,4%	18,3%	16,6
Reddere	231,7	2.096	3.942	31.323	25,2%	1108,5%	19,6%	12,6
Underbrandmestre	12,9	135	4.926	31.368	-16,7%	164,5%	15,6%	15,7
Vagtcentralmestre	10,0	271	6.484	35.148	47,9%	121,9%	17,2%	18,4
Vagtcentralpersonale	77,3	2.381	3.531	29.017	17,3%	1,5%	5,6%	12,2
Viceberedskabsmestre	22,0	2.087	2.916	33.233	96,2%	1,0%	7,9%	8,8
Vicebrandinspektører	10,0	367	6.814	36.763	390,2%	37,2%	10,2%	18,5
Søfart samlet	291,8	427	7.250	34.005	-28,7%	12,7%	6,6%	21,3
Bedstemænd	5,3	286	4.371	29.984	107,1%	35,9%	8,6%	14,6
Faglært bropersonale	6,6	212	4.899	30.775	159,6%	-17,4%	0,5%	15,9
Overstyrmand	27,4	227	6.889	34.369	107,1%	-0,2%	5,3%	20,0
Skibsassistenter	44,4	237	7.487	32.468	77,5%	4,8%	6,6%	23,1
Skibsførere	145,5	602	7.426	34.870	-37,2%	19,4%	6,7%	21,3
Styrmænd/Maskinister/Motorpas	59,6	277	6.984	33.277	3,7%	6,7%	6,8%	21,0
Teknisk service Regioner	90,7	585	5.101	28.983	12,9%	2,9%	4,6%	17,6
Ejendoms Serviceteknikere	21,8	745	4.086	28.876	28,3%	18,9%	7,1%	14,2
Regionsbetjente/pedeller	59,6	459	5.152	28.578	4,1%	-0,1%	3,9%	18,0
Skolebetjente	5,4	909	7.924	32.736	13,2%	6,5%	5,1%	24,2
Teknisk service Kommuner	7.224,3	845	4.212	27.711	21,6%	10,3%	6,5%	15,2
Ejendoms Serviceteknikere	397,4	768	3.817	28.807	18,8%	1,6%	4,6%	13,2
Miljøkontrollører i miljøkontrolle	23,0	305	2.190	29.404	93,3%	27,8%	6,5%	7,4
Parkeringsvagter/kontrollører	115,9	558	1.623	25.459	2,0%	-9,6%	3,6%	6,4
Tekniske servicechefer	107,0	795	9.265	37.552	20,9%	21,8%	8,2%	24,7
Tekniske serviceledere	1.489,3	932	6.991	31.986	11,0%	8,3%	6,1%	21,9
Tekniske servicemedarbejdere	4.978,0	845	3.436	26.347	27,3%	16,4%	7,3%	13,0
Ungarbejdere	63,8	0	0	9.237		-100,0%	3,7%	0,0
Trafikservice	105,7	399	4.222	32.331	84,9%	-18,1%	1,0%	13,1
Driftsassistenter	19,3	658	3.222	29.026	42,4%	26,8%	7,2%	11,1
Ledende trafikpersonale	7,0	475	11.368	45.076	121,7%	17,2%	7,9%	25,2
Trafikkontrollører	70,4	309	3.789	31.959	145,2%	-33,1%	-1,7%	11,9
Trafikmestre	9,0	477	4.204	32.428	54,2%	26,2%	7,4%	13,0

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk

Det er i ledergrupperne, at lokallønnen betyder mest for lønniveauet (20-25 %), mens lokallønnens andel for medarbejdergrupperne ligger markant lavere.

Et illustrativt eksempel er parkeringsserviceassistenterne i forhold til tekniske serviceledere. Parkeringsserviceassistenter har som udgangspunkt et relativt lavt lønniveau samtidig med, at lønnen kun er steget med 3,9 % i perioden, og andelen fra lokalløn kun udgør 6,4 % af lønnen i 2019.

De tekniske serviceledere har et pænt højere lønniveau, samtidig med at lønnen er steget med 6,1 %, og andelen fra lokalløn udgør 21,9 % af lønnen i 2019.

Det skal endvidere bemærkes, at lokallønnen indenfor ambulanceområdet betyder mindre for lønniveauet, mens de centrale tillæg har en langt større betydning end for andre fagområder. Forklaringen er, at en stor del af løndannelsen i de regioner, som har hjemtaget ambulancedriften, er aftalt centralt ved overgangen til den regionale overenskomst.

Overenskomstforståelsen er styrket

Teknik- og Servicesektoren har i perioden haft stærk fokus på at styrke afdelingernes og tillidsrepræsentanternes viden om overenskomsterne, hvorfor der er gennemført en række uddannelsesdage om overenskomstforståelse.

Der gennemført 5 uddannelsesdage for valgte og ansatte i afdelingerne:

- To uddannelsesdage om "Arbejdstid og overenskomst" med fokus på overenskomsternes opbygning, arbejdstidsaftalens elementer og gyldighed samt lokale arbejdstidsaftaler
- En uddannelsesdag om "Lønforhold, lønstrategi og lokalløn" med fokus på udmøntningen af fællesaftalen om lokal løndannelse på det tekniske område, erfaringer med tvisteløsningssystemet, det økonomiske råderum, brugen af KRL (Kommunernes og Regionernes Løndata) og udarbejdelse af lønstrategi
- En uddannelsesdag om "Rettigheder i overenskomster og aftaler" med fokus på reguleringen af ansættelsesvilkår, aftale om arbejdstid, aftaler om kompetenceudvikling, trivsel og sundhed samt seniorpolitik og rettigheder i sektorens overenskomster

- En uddannelsesdag om "Tjenestemænd, særlige faggrupper og atypiske ansættelser" med fokus på særlige faggrupper, atypiske ansættelser, tjenestemandspension og løntilskud, fleksjobbere, seniorjobbere mv.

Der er endvidere planlagt fem regionale uddannelsesdage for tillidsrepræsentanter om "Rettigheder i overenskomster og aftaler" med fokus på lokal løndannelse, MED og TR samt arbejdstid. Der er foreløbigt gennemført en regional uddannelsesdag for tillidsrepræsentanter i Region Sjælland.

Uddannelsesdagene er af deltagerne blevet rigtig godt modtaget, hvor opfattelsen er, at uddannelsesdagen giver et godt overblik over rettigheder og muligheder og ikke mindst nogle meget konkrete redskaber, som kan bruges i lokale forhandlinger om løn, arbejdstid og arbejdsvilkår.

Nye faggrupper

Faggrupperne har til opgave at vælge repræsentanter, som sikrer, at de ansvarlige i sektor og forbund på et kvalificeret niveau kan repræsentere gruppen og arbejde for faggruppens interesser overfor arbejdsgiverne, myndigheder, uddannelsessystemet, branchearbejdsmiljørådene, samarbejdspartnere og brancher.

Det er derfor vigtigt, at faggrupestrukturen tilpasses udviklingen på arbejdsmarkedet. Sektorårsmødet i 2016 besluttede derfor at ændre i faggrupestrukturen på følgende områder:

- Den stigende tilgang af medlemmer på ambulanceområdet skabte behov for at etablere faggruppen FOA Ambulance med eget fagligt udvalg.
- Udviklingen inden for teknisk service, hvor fælles ejedomsdrift bliver indført i stadig flere kommuner skabte behov for at ændre faggrupestrukturen på området.

FOA Ambulance

Ambulanceområdet var tidligere en del af faggruppen FOA Brand og Redning, idet hovedparten af medlemmerne på ambulanceområdet var ansat på den kommunale overenskomst i Hovedstadens Beredskab.

Regionernes stigende hjemtagelse af ambulancedriften skabte behov for en selvstændig faggruppe på ambulanceområdet samt et selvstændigt fagligt udvalg, som kan arbejde med faggruppens særlige udfordringer.

På sektorårsmødet i 2016 blev det besluttet at etablere faggruppen FOA Ambulance, som valgte faggruppeformand og fagligt udvalg på det første faggruppelandsmøde for faggruppen i 2017.

Udgangspunktet er, at de medlemmer, som er ansat på ambulanceområdet i regionerne, hører under den nye faggruppe sammen med medlemmerne på ambulanceområdet i Hovedstadens Beredskab.

Den nye faggruppe har været en stor succes, idet der er opnået et målrettet fokus på de særlige udfordringer og behov, som faggruppen har.

Faggrupper indenfor teknisk service

Fælles ejendomsdrift indføres i stadig flere kommuner og nogle tendenser er klare og synlige:

- Der bliver færre tekniske serviceledere. Flere institutioner skal passes. Fagforvaltningerne i kommunen mister indflydelse og enheden kommer under Teknik og Miljø eller tilsvarende forvaltning.
- Det har mange konsekvenser, men ikke samme konsekvens i Silkeborg, Randers, Horsens, Frederikssund, Nykøbing Falster, Sorø, Ringsted og Køge.
- Nogle steder er man som udgangspunkt fortsat på "egen" institution. Andre steder kan man få besked om også at udføre opgaver på andre institutioner, og i nogle kommuner løses opgaver på mange institutioner.

Sektorårsmødet i 2016 besluttede som konsekvens af udviklingen at etablere en selvstændig faggruppe for medlemmer ansat under fælles ejendomsdrift - FOA Fælles Ejendomsdrift, ligesom der på faggruppleandsmødet i 2017 blev valgt en faggruppeformand og et fagligt udvalg for faggruppen.

De øvrige faggrupper inden for teknisk service blev fastholdt for medlemmer i de kommuner, der ikke er omfattet af fælles ejendomsdrift.

Det blev endvidere besluttet, at faggruppen FOA Teknisk Ledelse fremover kun skulle omfatte tekniske servicechefer og tekniske serviceledere med personaleansvar.

Det har efterfølgende vist sig vanskeligt at få den nye faggruppestruktur inden for teknisk service til at fungere hensigtsmæssigt, idet der ikke er fuld klarhed over hvilke tekniske servicemedarbejdere, der er omfattet af fælles ejendomsdrift og hvilke tekniske serviceledere, der har personaleansvar.

Det skyldes bl.a., at kommunerne med fælles ejendomsdrift organiserer det meget forskelligt, ligesom ledelsesstrukturen er forskellig.

Sektorbestyrelsen har derfor udarbejdet forslag til en ny ændring af faggruppestrukturen indenfor teknisk service, som skal besluttes på sektorårsmødet i 2019.

Fagpolitikker

Med henblik på at styrke arbejdet i faggrupperne udarbejder sektoren i samarbejde med faggruppeformanden og de faglige udvalg fagpolitikker for de enkelte faggrupper.

Formålet med fagpolitikkerne er at beskrive fagets udvikling, den resource personalet bidrager med, og hvad faggruppen betyder for brugerne på den institution, hvor de arbejder.

Medlemmerne får med fagpolitikkerne et redskab, som kan bruges på den enkelte arbejdsplads og i forhold til at påvirke politiske beslutninger i forbindelse med prioriteringen af borgerbetjeningen.

I beretningsperioden har der været fokus på at udvikle fagpolitikker indenfor teknisk service med fagpolitikkerne "Fremtidens tekniske service" og "Fremtidens tekniske ledelse".



Der er ikke udarbejdet en fagpolitik for FOA Ambulance, men arbejdet er i gang. Der er ligeledes behov for en redigering af fagpolitikken for FOA Brand og Redning grundet de store forandringer på området.

Faggrupperne skaber resultater

Teknik- og Servicesektoren har samlet 12 faggrupper med 13 faggruppformænd, idet FOA Sport både har en faggruppformand for idrætsassistenter og for erhvervslivreddere.

Der er endvidere 4 faggrupper uden fagligt udvalg.

FOA Ambulance

Ambulanceområdet har i beretningsperioden haft stor opmærksomhed i sektoren med baggrund i, at flere og flere regioner hjemtager hele eller dele af ambulancedriften.

Aktuelt har sektoren registreret 606 medlemmer på ambulanceområdet.

Fordelingen af medlemmer på ansættelsessted er:

- Hovedstadens Beredskab - 106 medlemmer
- Region Hovedstaden - 48 medlemmer
- Region Sjælland - 15 medlemmer
- Region Syddanmark - 416 medlemmer
- Region Midtjylland - 19 medlemmer
- Region Nordjylland - 0 medlemmer
- Andre - 2 medlemmer

Der er stor usikkerhed i forhold til antal medlemmer på ambulanceområdet i Hovedstadens Beredskab, idet mange på ambulanceområdet er registreret i FOA Brand og Redning. Samlet vurderes det, at der er 210-220 på ambulanceområdet i Hovedstadens Beredskab.

Hjemtagelse af dele af ambulancedriften i Region Nordjylland får effekt fra 1. januar 2020.

Samlet er der således 498, som er omfattet af den regionale overenskomst, mens ambulancepersonalet i Hovedstadens Beredskab er omfattet af den kommunale overenskomst for beredskabs- og ambulancepersonale.

Det samlede medlemstal på ambulanceområdet er næsten steget med 400 % fra maj 2016 til maj 2019.

I henhold til Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL) er der samlet beskæftiget 772,1 fuldtidspersoner på ambulanceområdet i regionerne.

Organisationsprocenten på ambulanceområdet er relativ høj med 76,2 %. Den bør være højere. Forklaringen kan være, at ambulancedriften i Region Syddanmark er overtaget af regionen i 2018.

Det er samtidig en udfordring, at medlemstilfredsheden for faggruppen ligger meget lavt - nemlig 4,2 på en skala fra 1-10, hvor gennemsnittet for FOA er 7,5.

Der er derfor behov for en styrket viden om ambulanceområdet i hele FOA-organisationen. En central udfordring er, at afdelingsstrukturen ikke passer til ambulancetjenesten på det regionale område.

Der er behov for at finde en løsning på denne udfordring i lyset af, at alle regioner fra 1. januar 2020 har hjemtaget hele eller dele af ambulancedriften.

De centrale opgaver på ambulanceområdet er eller har været:

- Politisk påvirkning i forhold til udviklingen på det præhospitale område, hvor udviklingen på sundhedsområdet betyder, at den præhospitale indsats får større og større betydning
- Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er det aftalt med Danske Regioner at se på udviklingen af den præhospitale indsats. Det handler bl.a. om afdækning af muligheder for anvendelse af det ambulanceuddannede personales kompetencer i et bredere perspektiv. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal afslutte arbejdet senest i 1. halvår 2020
- Udvikling af den nye uddannelse som ambulancebehandler, som er afsluttet i 2018
- Udvikling af ny uddannelse til paramediciner, hvor det drøftes, om den fremover skal udbydes som en akademiuddannelse
- Uddannelse for ansatte i sygetransporten, hvor der er igangsat en kortlægning af de ansattes behov. Målet er, at sygetransporten bliver faglig forankret.

- Styrkelse af arbejdsmiljøet, hvor specielt det psykiske arbejdsmiljø skal løftes.
- Udarbejdelse af en fagpolitik for ambulanceområdet er igangsat.

Faggruppen har i perioden peget på, at det vil være en stor fordel, hvis den faglige betjening af faggruppen samles i én afdeling i hver region.

FOA Brand og Redning

Medlemstallet inden for brand- og redningsområdet er de seneste 3 år vokset med 5,6 %, så der i maj 2019 er 988 medlemmer. Den moderate stigning forklares af omlægningen til fælleskommunale redningsberedskaber. Beskæftigelsesudviklingen for faggruppen er i perioden steget med 2,4 %.

Brand- og Redningsområdet har en høj organisationsprocent på 86,4 %, men medlemstilfredsheden ligger lavt på 4,6 på en skala fra 1-10.

Etableringen af de nye redningsberedskaberne som fælleskommunale § 60 selskaber har fyldt meget i beretningsperioden. Det var oprindeligt planen, at der fremover kun skulle være 24 redningsberedskaber, men grundet lokal utilfredshed med de nye beredskaber har flere kommuner besluttet at trække sig ud og etablere egne beredskaber.

Mange beredskaber har samtidig haft store problemer med at få organiseringen endeligt på plads med det resultat, at personalet i flere beredskaber har oplevet stor usikkerhed, dårlig trivsel og problemer med det psykiske arbejdsmiljø grundet dårlig ledelse. Sektoren har derfor i samarbejde med de respektive afdelinger været involveret i at løse de aktuelle udfordringer.

Generelt er der et stort potentiale for at udvikle brand- og redningsområdet i forhold til klimaudfordringerne og med et mere borgernært og forbyggende beredskab. Det kræver stort fokus på kompetenceudvikling for faggruppen med sigte på at etablere en uddannelse som beredskabsspecialister.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- anbefalinger til, hvordan der kan skabes et bedre beredskab organisatorisk og ledelsesmæssigt. Der arbejdes på et fælles brev, som kan sendes til de enkelte beredskabsdirektører
- Etablere en erhvervsuddannelse for de ansatte i redningsberedskabet. Arbejdet er påbegyndt, og der arbejdes stadig på at iværksætte en erhvervsuddannelse på området
- Der er igangsat et længereværende projekt i samarbejde med Syddansk Universitet om medlemmernes muskel- og skeletbesvær. Projektet skal føre til klare anbefalinger i forhold til forebyggelse af nedslidning på beredskabsområdet
- Udarbejdelse af katalog over alle lokalaftaler for at sikre et fælles overblik
- Arbejdet med organisering, struktur og trivsel for de store beredskaber, idet sammenlægninger i 2016 har givet udfordringer i forhold til arbejdsmiljø og ledelse
- Arbejdet med forebyggelse af kræft i forbindelse med brandbekæmpelse. Senest er der indgået en politisk aftale om brandfolks arbejdsmiljø, som bl.a. indebærer yderligere forskning og flere tilsyn fra Arbejdstilsynet om instruktion i forhold til forebyggelse.

Lønudviklingen for faggruppen er i perioden april 2016 til april 2019 steget med 4,7%.

FOA Bybuschauffører

Medlemsudviklingen for bybuschauffører er i perioden faldet med godt 35 % af "naturlige årsager", da det meste af bybusdriften er udliciteret. Der er med udgangen af maj måned 2019 176 erhvervsaktive medlemmer.

Medlemmerne i FOA er tidligere tjenestemænd, hvorfor medlemstallet gradvist vil falde over årene, når medlemmerne går på pension.

Der er kun medlemmer tilbage i Odense og Aarhus.

FOA Bybuschauffører har sammen med sektoren besluttet at indstille til sektorårsmødet den 8. oktober 2019 at nedlægge det faglige udvalg, således at de fremover er en faggruppe uden fagligt udvalg.

FOA Fælles Ejendomsdrift

Det blev besluttet at lave en selvstændig faggruppe for tekniske service-medarbejdere i kommuner med fælles ejendomsdrift på sektorårsmødet i 2016.

Det vurderes, at omkring 60 % af kommunerne har en form for fælles ejendomsdrift, men sektoren har ikke en klar registrering af hvilke medlemmer, der hører under faggruppen. Medlemmer er registret under de enkelte faggrupper inden for teknisk service. Det var således ikke været muligt at gennemføre en kortlægning af faggruppen.

I FOA er der behov for en større viden om, hvad indførelsen af fælles ejendomsdrift i kommunerne betyder for kompetencekravene til medlemmerne og for medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår. Behovet forstærkes af, at kommunerne vælger forskellige modeller for organiseringen af den tekniske service og ejendomsvedligehold.

FOA har i samarbejde med bl.a. KL i Fremfærd Bruger gennemført en kortlægning af "Organisering af fælles ejendomsdrift i 4 kommuner", som giver en god viden om, hvordan fælles ejendomsdrift påvirker ledelsen, fagligheden, tværfagligheden, medlemmernes tilknytning til kerneopgaven og arbejdsmiljøet.

Sektoren har gennemført 1. del af en undersøgelse af overgangen til fælles ejendomsdrift i Roskilde Kommune med vægt på de tekniske service-medarbejderes rolle og opgaver på institutionen før overgangen. Der følges op med 2. del i slutningen af 2019, hvor der lægges vægt på, hvad overgangen til fælles ejendomsdrift betyder.

Det er faggruppens opfattelse, at udgangspunktet for fælles ejendomsdrift ofte er besparelser, som bl.a. udmønter sig i, at der skal betjenes flere institutioner.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Organisering af fælles ejendomsdrift i regi af Fremfærd, hvor der bl.a. er undersøgt hvilken indflydelse organisering af fælles ejendomsdrift har for kerneopgaven, fagligheden, ledelsesrummet og arbejdsmiljøet.

Arbejdet er forgået i samarbejde med KL og er mundet ud i en rapport om fordele, ulemper og læring ved fælles ejendomsdrift.

- Undersøgelse af oplevelser af teknisk service før overgangen til fælles ejendomsdrift i Roskilde Kommune. Der følges op med en ny undersøgelse, at hvordan overgangen til fælles ejendomsdrift har været oplevet på institutionerne i slutningen af 2019.
- Det fremtidige kompetencebehov for faggruppens medlemmer i samarbejde med de øvrige faggrupper inden for teknisk service.

FOA Parkering

Medlemsudviklingen for FOA Parkering har i beretningsperioden ligget nogenlunde stabilt. Med udgangen af maj måned 2017 har faggruppen 173 medlemmer.

Beskæftigelsen som parkeringsserviceassistent har været stagnerende grundet indførelsen af en mere digital parkeringskontrol, men parkeringsserviceassistenterne har samtidig i flere kommuner fået nye opgaver i forhold til at regulere byrummet.

Parkeringsserviceassistenter har en organisationsprocent lige under gennemsnittet for FOA på 71,4 %. 38 % af parkeringsserviceassistenterne er kvinder. Faggruppens tilfredshed med FOAs service er 7,0 på en skala fra 1-10.

Det er faggruppens vurdering, at en af de centrale trusler på området er det lave lønniveau, som er blevet relativt forværret de seneste år. Faggruppen er samtidig presset af automatiseringen af parkeringskontrollen, som betyder at færre medarbejdere kan gennemføre kontrollen.

Faggruppen er samtidig af den opfattelse, at der er mange muligheder for at udvide parkeringsserviceassistenternes arbejdsområder med sigte på generelt at skabe et godt og trygt "byrum"

FOA Parkering har i beretningsperioden arbejdet med følgende opgaver:

- Samarbejde med Fodterapeutskolen i København om at minimere parkeringsserviceassistenternes problemer i bevægeapparatet. Der er foretaget screening af deres fødder, givet individuel vejledning ligesom der er udarbejdet en pjece til faggruppens medlemmer.

- Der arbejdes i de enkelte kommuner løbende med at give faggruppens medlemmer nye opgaver som f.eks. opsyn med kommunens parker, indberetning af uregelmæssigheder såsom huller i vejene og ødelagte vejskilte, kontrol af miljøzoner for lastbiler, indberetning af stjålne cykler, guidning af turister, budtjenester samt vægtertjeneste.
- Arbejdsmiljø med fokus på at styrke arbejdspladsfællesskabet. Det skal ses i lyset af, at parkeringsserviceassistenter som hovedregel arbejder meget alene.

FOA Plejehjemstekniker

Der var været en svag, men positiv medlemsudvikling for FOA Plejehjemsteknikere i beretningsperioden på 1,1 %, således at der 31. maj 2016 var 737 erhvervsaktive medlemmer i faggruppen.

Organisationsprocenten for plejehjemsteknikere ligger lavt på 48,5 %. Faggruppens tilfredshed med FOA ligger relativt lavt på 6,5 på en skala fra 1-10, hvor gennemsnittet for FOA er 7,5.

Faggruppen arbejder løbende med at sætte fokus på de særlige funktioner og opgaver, man har på et plejehjem. Det handler især om relationerne til beboerne og om, hvor vigtigt det er, at plejehjemsteknikerne er lokalt forankret på plejecentrene og har kendskab til såvel beboere og bygningerne. Det handler om værdighed for borgerne.

Faggruppen er generelt bekymret for udviklingen af fælles ejendomsdrift, idet skiftende medarbejdere kan skabe utryghed for borgerne på plejecentrene.

Faggruppen er af den opfattelse, at plejehjemsteknikere skaber tryghed for borgeren, fordi de kender de ældres livssituation og har viden om ny velfærdsteknologi indenfor området, som sikrer borgerne i forhold til faldulykker og brande.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende fokusområder:

- Faggruppens faglighed med særlig sigte på de særlige unikke opgaver, som de udfører i forhold til at sikre de ældre en tryk og værdig alderdom. Det handler om inførelsen af ny teknologi og sikkerhedssystemer, som reducerer risikoen for faldulykker og brande.

- Fælles ejendomsdrift - Flere og flere kommuner får fælles ejendomsdrift. Det betyder, at nogle plejehjemsteknikere rykker med i de fælles centre, men de fleste kommuner med fælles ejendomsdrift vælger at sætte faste medarbejdere til at betjene plejecentrene

FOA RBR

FOA RBR (Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente) har den 31. maj 2019 samlet 1.184 erhvervsaktive medlemmer. Det er et fald på - 1,8 % siden samme tidspunkt i 2016.

Organisationsprocenten for faggruppen er samtidig lav med 52,0 % mod 71,9 % for FOA som helhed, og der er generelt mange på deltid. Faggruppens tilfredshed med FOAs service er samtidig relativ lav med 6,1 på en skala fra 1-10, hvor den er 7,5 for FOA som helhed.

Faggruppen varetager mange forskellige typer af arbejdsopgaver på råd-huse, job- og/eller socialcentre, på biblioteker og som regionsbetjente. Faggruppen påvirkes som hovedregel ikke, hvis kommunen overgår til fælles ejendomsdrift.

Medlemmerne af faggruppen har generelt meget lidt uddannelse, ligesom aldersgennemsnittet er højt - næsten 55 år. Faggruppen oplever generelt, at det er svært at rekruttere "egnet" arbejdskraft.

Faggruppen ser flere muligheder for at udvide faggruppens arbejdsopgaver i forhold til vagtopgaver, opsætning af AV-udstyr, opsætning og styring af nøglesystemer og alarmanlæg og i forhold til beredskabsfaglige opgaver og kompetencer.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Skabt et følles overblik over lokal- og forhåndsftaler for faggruppen i de enkelte kommuner
- Er der udarbejdet voldsstatistikker i kommunerne? Og hvordan imødegås og følges op på voldstilfælde?
- Faggruppens samarbejde med andre faggrupper på de kommunale institutioner om en målrettet betjening af borgerne
- Kompetenceudvikling og uddannelsesmuligheder for faggruppen.

- Konsekvenserne for faggruppen, når kommunerne indfører fælles ejendomsdrift
- Større fokus på hvervning af uorganiserede og fejlorganiserede medarbejdere på faggruppens arbejdsområder

FOA Sport (erhvervslivreddere og idrætsassistenter)

Medlemsudviklingen for FOA Sport har været svagt faldende i perioden med 1,9 %, således at der i maj 2019 er 784 erhvervsaktive medlemmer i faggruppen.

Faggruppen har en lav organisationsprocent på 48,5 %. 35% af faggruppens medlemmer er kvinder. Medlemstilfredsheden med FOAs service ligger lidt lavt på 6,9 på en skala fra 1-10, hvor gennemsnittet for FOA er 7,5.

Faggruppens opfattelse er, at medlemmerne har en række styrker såsom høj faglighed, fleksibilitet, god til borgernær kontakt og konflikthåndtering. Faggruppens muligheder er i større omfang at bidrage til den kommunale forebyggelsesindsats for at styrke borgersundheden og rehabiliteringen.

Faggruppens største svagheder er meget alenearbejde, som betyder at deres rolle overses og respekten for medlemmernes arbejde er lav. En central forklaring er, at det er svært at måle værdien af faggruppens arbejde.

Faggruppen er presset af mange deltidsansatte med få timer og en relativ lav løn samt af løbende besparelser.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Forebyggelsesadfærd og arbejdsmiljø i såvel svømme- som tørhaller. Arbejdet har mundet ud i anbefalinger til, hvordan der kan arbejdes med rammerne for arbejdet i hallerne, og hvordan medarbejderne kan medvirke til at sikre både trivslen og undgå arbejdsskader
- Permanentgørelse og udberedelse af svømmebadsassistentuddannelsen til erhvervsskoler i hele landet
- Holddriftaftalens betydning i forhold til arbejdstilrettelæggelsen

- Bedre branding af faggruppen og styrket medlemshvervning
- Håndtering af stress.

FOA Søfart

Medlemsudviklingen for FOA Søfart har været positiv i beretningsperioden. Medlemstallet er vokset med 7,5 % i perioden, således at der er 186 erhvervsaktive medlemmer i faggruppen den 31. maj 2019.

Den primære forklaring på den positive udvikling er, at en række færger i perioden er overgået til at blive drevet af kommunerne.

Faggruppen har en lav organisationsprocent på 52,0 % mod 71,9 for FOA som helhed. Medlemstilfredsheden er relativ lav med 6,1 på en skala fra 1-10, hvor gennemsnittet for FOA er 7,5. Lønudviklingen for faggruppen har i perioden været fornuftig med en samlet stigning på 6,7 %.

Faggruppen har et stærkt netværk af tillidsrepræsentanter, der som hovedregel løser problemer og opgaver på den enkelte arbejdsplads, men faggruppen efterspørger en større viden i FOA-organisationen om faggruppens faglige udfordringer.

Faggruppen er meget tilfredse med, at FOA Søfart er blevet medlem af CO Søfart. Det styrker den faglige og politiske interessevaretagelse.

Færgedriften er i stort omfang lovreguleret i forhold til bemanning, faglige kompetencer og sikkerhed. Det er opfattelsen, at Søfartsstyrelsen ved administrationen af lovgivningen har en tendens til at trække det i retning af arbejdsgivernes synspunkter specielt i forhold til kravet til bemanning.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Ny færgeuddannelse målrettet de kommunale færger
- Voldgifter om holddriftsaftalen
- Ny teknologiske el-drevne færger

FOA Teknik og Service

FOA Teknik og Service omfatter primært tekniske servicemedarbejdere på folkeskoler. Medlemsudviklingen har i beretningsperioden været

stabil, således at faggruppen den 31. maj 2019 har 1.417 erhvervsaktive medlemmer.

Der er ingen tvivl om, at en stor andel af de tekniske servicemedarbejdere er ansat i kommuner med fælles ejendomsdrift.

Faggruppens har en lav organisationsprocent på 48,5 % mod en gennemsnit på 71,9 % for FOA. Medlemstilfredsheden med FOAs service ligger relativt pænt på 7,1, på en skala fra 1-10.

Lønudviklingen for tekniske service har i perioden været positiv med en stigning på 7,2 % fra april 2016 til april 2019.

Faggruppens arbejdsområde er presset af flere og flere deltidsansatte og atypiske ansættelser.

Faggruppens opfattelse er, at medlemmerne ikke i tilstrækkeligt omfang udvikler deres kompetencer til de nye og fremtidige opgaver på arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt at styrke medlemmerne uddannelsesniveau gennem bl.a. ejendomsserviceteknikeruddannelsen og målrettet efteruddannelse bl.a. i forhold til de kommunale klimamålsætninger.

Faggruppen lægger vægt på, at medlemmernes styrke er, at de er fleksible og omstillingsparate, at de har et godt lokalt kendskab og tager ejerskab. Faggruppen er bekymret for, at fælles ejendomsdrift ikke skaber et nødvendige rum til at udnytte faggruppens styrker.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Målrettet indsats for medlemmerne omkring kompetenceudvikling med fokus på større udbud af relevante uddannelsesmuligheder og bedre koordinering mellem uddannelsesinstitutionerne, så der er tilstrækkeligt med deltagere til at gennemføre uddannelsesforløbene
- Etablere samarbejde med uddannelsesstederne for at sikre optimal udnyttelse af de udbudte uddannelser
- Styrket kommunikation i faggruppen fra bl.a. repræsentanterne på faggruppelandsmødet og fra det faglige udvalg til medlemmerne.
- Konsekvenserne af fælles ejendomsdrift i kommunerne
- Fastholdelse af jobbet gennem hele livet, herunder muligheder for støtte og hjælpemidler.

FOA Teknisk Ledelse

FOA Teknisk Ledelse omfatter tekniske servicechefer og tekniske serviceledere. Faggruppen har 721 erhvervsaktive medlemmer den 31. maj 2019, hvilket er et fald på 9,4 % i forhold til samme tidspunkt i 2016.

Det faldende medlemstal er primært en konsekvens af indførelsen af fælles ejendomsdrift i kommunerne. Samtidig konstateres det, at et begrænset antal af medlemmerne får mere ledelsesansvar, som koordinatore for et arbejdsområde eller som leder af et distrikt.

Faggruppen har en forholdvis pæn organisationsprocent på 65,6 % mod 71,9 % for FOA som helhed. Medlemstilfredsheden med FOAs service er 6,9 på en skala fra 1-10. Kun 1 % af medlemmerne i faggruppen er kvinder.

Lønudviklingen for tekniske service har i perioden været positiv med en stigning på 7,2 % fra april 2016 til april 2019.

Faggruppen vurderer, at medlemmernes centrale styrker er engagement i forhold til bygninger, brugerne og kollegerne på de enkelte institutioner. Faggruppen har en høj faglighed, som sikrer en hurtig og effektiv opgaveløsning.

Faggruppen er stærkt bekymret over de konstante sparekrav både i forhold til vedligeholdelse af bygninger og i forhold til at skabe de rette rammer for institutionens kerneopgave.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Undersøgelse af hvad teknisk ledelse er?
- Udvikling af de faglige og ledelsesmæssige kompetencer for faggruppen
- Konsekvenserne af fælles ejendomsdrift i kommunerne, hvor mange tekniske serviceledere mister ledelsesopgaver og en mindre gruppe bliver distriktsledere eller koordinatore.

FOA Trafikservice

Faggruppen er faldet til 126 erhvervsaktive medlemmer den 31. maj 2019, hvilket er et fald på -9,4 % i perioden. Det skyldes et fald i beskæftigelsen på området grundet besparelser og udlicitering af opgaverne.

Faggruppen har en høj organisationsprocent på 90,8 %. 29 % af faggruppens medlemmer er kvinder. Medlemstilfredsheden med FOAs service ligger på 6,3 på en skala fra 1-10.

Den gennemsnitlige lønudvikling for faggruppen har været 2,8 % i beretningsperioden.

Faggruppen har en høj faglig stolthed og er generelt omstillingsparate i forhold til løsning af nye opgaver.

Faggruppen mangler en fælles uddannelse, som kan danne grundlag for udviling af faggruppens opgaver.

Faggruppen er presset af udlicitering af deres opgaver.

Faggruppen har i beretningsperioden arbejdet med følgende centrale opgaver:

- Udvikling af faget både opgavemæssigt og gennem mere uddannelse
- Sikkerheden på arbejdspladsen med fokus på konfliktløsning
- Hvordan kan medlemmerne opgavemæssigt forblive i jobbet frem til pensionsalderen?

Sektorbestyrelsen og faggruppelandsmøder

Sektorbestyrelsen

Sektorbestyrelsen har siden sektorårsmødet i 2016 holdt 25 møder, hvoraf 3 af møderne har været 2 dagsmøder.

På baggrund af beslutning på sektorårsmødet i 2013 deltager faggruppformændene årligt i 2 møder for at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdet i faggrupperne og sektorbestyrelsen.

Sektorbestyrelsen har for at skabe en bedre dialog mellem afdelingerne og sektoren afholdt ca. 1/3 af møderne i en FOA-afdeling, hvor der har været særlig fokus på en dialog med afdelingen om aktuelle udfordringer og en drøftelse af, hvordan sektorens samarbejde med afdelingen skal fungere.

Der afholdes også 2 møder årligt med sektorformænd og de ansvarlige i afdelingerne, hvor der drøftes aktuelle emner.

Sektoren har endvidere i tæt samspil med sektorbestyrelsen afholdt en række målrettede temadage og konferencer om bl.a. "Fremtidens tekniske serviceledelse" og "Fælles ejendomsdrifts konsekvenser"

Faggruppelandsmøder

Faggruppelandsmøderne spiller en afgørende rolle for at sikre et godt samspil mellem sektoren, sektorbestyrelsen og faggrupperne. For at sikre det bedst mulige samspil har faggruppelandsmøderne været afholdt på forskellige måder i de enkelte år.

I 2017 blev faggruppelandsmøderne afholdt over 3 dage, hvor faggrupperne omfattet af teknisk serviceoverenskomsten deltog de første 2 dage, mens de øvrige faggrupper deltog de sidste 2 dage. De fælles emner på faggruppelandsmødet var et oplæg fra forbundsformand Mona Striib om "Visioner for FOA" som optakt til formandsvalget i FOA og paneldebat med sektorformand Reiner Burgwald og forhandlingschef Jakob Bang om "Medlemmernes forventninger til overenskomstforhandlingerne i 2018".

I 2017 blev der den 30.-31. maj ligeledes afholdt det første faggruppelandsmøde for FOA Ambulance i forlængelse af et introduktionskursus for de nye medlemmer fra Ambulance Syd.

På introduktionskurset var der særlig fokus på lokal løndannelse med udgangspunkt i overenskomsten med Danske Regioner. På faggruppelandsmødet blev der bl.a. drøftet "Uddannelse indenfor ambulanceområdet", "Hvad er en faggruppeformand og et fagligt udvalg?", "Drøftelse af samarbejdsmuligheder med tillidsrepræsentanter fra 3F" samt "Grundlaget for en fagpolitik for FOA Ambulance". Der blev endvidere valgt medlemmer og suppleanter til det faglige udvalg og valgt faggruppeformand, ligesom der blev besluttet indsatsområder for faggruppen.

I 2018 blev faggruppelandsmødet afholdt den 17.-18 april, men i en forkortet udgave grundet de igangværende overenskomstforhandlinger. På faggruppelandsmødet var det derfor faggruppernes egne dagsordener, som blev prioriteret.

I 2019 blev faggruppelandsmødet afholdt over 2 gange, således at der var mulighed for en bedre dialog med de enkelte faggrupper. De 7 faggrupper omfattet af overenskomsten for teknisk service holdt faggruppelandsmøde den 29.-30. april 2019, mens de øvrige 4 faggrupper holdt faggruppelandsmøde den 6.-7. maj 2019.

Det fælles emne på begge faggruppelandsmøder var faggruppernes bud på indholdet i de fire temaer på FOAs kongres i oktober 2019. Faggruppernes egne dagsordener havde meget fokus på uddannelse.

Efter hvert faggruppelandsmøde gennemføres der en skriftlig evaluering. Den har i alle år vist, at der generelt er en meget stor tilfredshed med forløbet af faggruppelandsmøderne. I 2019 var den gennemsnitlige tilfredshed 8,5 på en skala fra 1-10.

Det er samtidig positivt, at for en fjerdedel af deltagerne på faggruppelandsmøderne var det deres første faggruppelandsmøde, mens 24 % har deltaget i seks eller flere faggruppelandsmøder.

Det er som udgangspunkt tillidsrepræsentanter eller valgte til andre tillidshverv, som deltager i faggruppelandsmødet. Kun 8 % har hverken noget tillidshverv eller FOA-hverv.

Den samlede vurdering er, at faggruppelandsmøderne er et meget vigtigt forum for faggrupperne både i forhold til drøftelse af egne emner og i forhold til mulighederne for direkte dialog med sektorens formandskab og de øvrige medlemmer af sektorbestyrelsen. Faggruppernes forslag til indsatsområder spiller samtidig en stor rolle for sektorens prioritering af opgaver.

Regionsmøder

Sektoren har i beretningsperioden yderligere styrket samarbejdet med afdelingerne om at udvikle det regionale og tværregionale arbejde på sektorens områder.

Sektoren deltager i de regionale møder med aftalte faglige emner eller med fokus på særlige lokale udfordringer.

Bilag:

Bilag 1. Medlemmer og suppleanter af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren 1. september 2019

Medlemmer	Region	Afdeling	Faggruppe
Reiner Burgwald Sektorformand			
Jan Nonboe Sektornæstformand			
Peter Ottosen	Region Nordjylland	FOA Nordjylland	FOA Brand og Redning
Claus Windfeld	Region Hovedstaden	FOA 1	FOA Teknisk Service
Thomas Brücker	Region Hovedstaden	FOA 1	FOA Brand og Redning
Betina Schwertfeger	Region Syddanmark	FOA Odense	FOA RBR
Henning Hansen	Region Midtjylland	FOA Herning	FOA Teknisk Service
Hans Pedersen	Region Sjælland	FOA Vestsjælland	FOA Teknisk Service
Suppleanter			
Christian Sørensen	Region Nordjylland	FOA Nordjylland	FOA Plejehjemstekniker
Kim Walther Andersen (1. suppleant)	Region Hovedstaden	FOA Nordsjælland	FOA Teknisk Ledelse

Niels Mortensen (2. suppleant)	Region Hoved- staden	FOA 1	FOA Teknisk Le- delse
Bente Mikkelsen	Region Midtjylland	FOA Aarhus	Tidl. FOA Bybus- chauffører
Knud Børge Pe- dersen	Region Sjæl- land	FOA Guld- borgsund	FOA Teknisk Ser- vice
Flemming Larsen	Region Syd- danmark	FOA Lillebælt	FOA Sport

Bilag 2. Medlemmer og suppleanter i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren 15. august 2019

Det faglige udvalg for FOA Ambulance

Medlemmer

Fritz Christian Kjær (Faggruppemand)	FOA Odense
Kenneth Lohmann	FOA Odense
Just Greger Kielberg	FOA 1
Morten Kelsen	FOA Vestsjælland

Suppleanter

Kristian Stefansen (Suppl. Hovedstaden)	FOA 1
René Smidt Remod (Suppl. Ambulance Syd)	FOA Sønderjylland

Det faglige udvalg for FOA Brand og Redning

Medlemmer

Thomas Brücker (Faggruppemand)	FOA 1
Henrik Vestergaard Dich	FOA Nordjylland
Erik Uldall Andersen	FOA Lillebælt
Mads Bak Petersen	FOA 1

Suppleanter

Folmer Frederiksen (Provinsen)	FOA Viborg
Søren Dahl Nitschke (Provinsen)	FOA Aarhus
Andreas Liske Keil (Hovedstaden)	FOA 1

Martin Smith Kjærsgaard (Hoved-
staden) FOA 1

Det faglige udvalg for FOA Fælles Ejendomsdrift

Medlemmer

Poul Johan Heidemann (Faggrup-
peformand) FOA Vestsjælland

Per Larsen FOA 1

Suppleanter

Torben Pedersen FOA Vestsjælland

Det faglige udvalg for FOA Parkering

Medlemmer

Martin Bjerg Nielsen (Faggruppe-
formand) FOA 1

Thomas Vejrum Mortensen FOA Nordjylland

Jytte Dahl Andersen FOA Aarhus

Suppleanter

Bente Isabella Høgis FOA 1

Henrik Fosdam FOA 1

Det faglige udvalg for FOA Plejehjemstekniker

Medlemmer

Michael Magnussen (Faggruppe-
formand) FOA Viborg

Christian Hedeholm Sørensen FOA Nordjylland

Jørgen Sthen Hansen FOA Odense

Suppleanter

Thomas Nordgaard	FOA Herning
------------------	-------------

Det faglige udvalg for FOA RBR**Medlemmer**

Flemming Erik Dam (Faggruppeformand)	FOA 1
--------------------------------------	-------

Jan Darslund	FOA Vestsjælland
--------------	------------------

Helle Bjerregaard Lowe	FOA Randers
------------------------	-------------

Niels Fjord-Hansen	FOA Sydfyn
--------------------	------------

Betina Schwertfeger	FOA Odense
---------------------	------------

Suppleanter

-	-
---	---

Det faglige udvalg for FOA Sport**Medlemmer**

Flemming Larsen (Faggruppeformand)	FOA Lillebælt
------------------------------------	---------------

Kristian Gadegaard Mohr (Faggruppeformand)	FOA Aarhus
--	------------

Carsten Jøhnke	FOA Aarhus
----------------	------------

Jose Luis da Gama	FOA Sønderborg
-------------------	----------------

Suppleanter

Tom Lindberg	FOA 1
--------------	-------

Frank Palm Hansen	FOA Odense
-------------------	------------

Det faglige udvalg for FOA Søfart

Medlemmer

Ole Bruun Clausen (Faggruppeformand)	FOA Nordjylland
Poul Bondesen	FOA Frederikshavn
Jan Bangsholt	FOA Skive

Suppleanter

Kim Mehr Hansen	FOA Aarhus
-----------------	------------

Det faglige udvalg for FOA Teknisk Ledelse

Medlemmer

Kim Walther Andreasen (Faggruppeformand)	FOA Nordsjælland
Michael Claesen	FOA Nordjylland
Gunner Andersen	FOA Silkeborg-Skanderborg

Suppleanter

Henrik Wolsing Jensen	FOA 1
Lars Fregler	FOA Aarhus

Det faglige udvalg for FOA Teknisk Service

Medlemmer

Lars Bo Larsen (Faggruppeformand)	FOA Nordjylland
Niels Haarbye	FOA Nordsjælland
Torben Henningsen	FOA Nordjylland

Suppleanter

Ole Fisker Schrøder	FOA Køge
---------------------	----------

Frank Hjelm FOA Kolding

Det faglige udvalg for FOA Trafikservice

Medlemmer

Palle Boesen (Faggruppeformand) FOA Nordjylland

Bent Andersen FOA Odense

Bjarne Ipsen FOA 1

Suppleanter

Per Lunde Henneberg FOA Esbjerg

Dan Heinesen FOA 1

Skriftlig beretning

Teknik- og Servicesektoren 2016-2019

Sektorens medlemmer har oplevet, at den offentlige sektor de seneste 3 år har været under stærkt pres pga. den stærke centrale budgetstyring af kommunerne og regionerne. Men det har samtidig været en periode med masser af udvikling – noget udvikling naturligvis bedre end andet.

Den mest markante udvikling har været på ambulanceområdet, hvor stadig flere regioner vælger at hjemtage ambulancedriften. Det betyder, at sektoren i perioden næsten har firedoblet medlemstallet på området.

En anden markant udvikling har fundet sted indenfor redningsberedskabet, hvor der i perioden er sket en markant omlægning fra 87 til 24 beredskaber. Målet var større og mere robuste beredskaber, men uenighed mellem kommunerne om beredskabernes opbygning, finansiering og serviceniveauer giver udfordringer.

Det tekniske serviceområde er under løbende omstilling – på godt og ondt. Kompetente og fleksible medlemmer har, på trods af nogle arbejdsgiveres ønsker om det modsatte, gjort en markedsføring af området noget nær umuligt.

Fælles ejendomsdrift i kommunerne er fortsat i stærk fremdrift. Over 60 % af kommunerne har nu besluttet at samle driften i ejendomscentre. Der er imidlertid ikke kun én model for fælles ejendomsdrift, men mange. Den synlige konsekvens er, at medlemmerne har oplevet et større arbejdspress, fordi de skal servicere flere offentlige institutioner. De oplever samtidig, at de ikke længere i samme omfang er en del af institutionens kerneopgave.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.