

# Skriftlig beretning

Teknik- og Servicesektoren  
2019-2023



# Indhold

<b>INDLEDNING</b>	3
<b>Velfærdspolitik og overenskomst</b>	
Kongrestema 1 og 4	4
Ambulance – det præhospitale område	6
48-timers regel og opt-out	6
Principielle voldgiftssager	7
Under corona	8
Konsekvenser af corona for OK21	9
<b>Uddannelse, faglig udvikling og udvikling af FOA</b>	
Kongrestema 2	10
Partsprojekter om fagenes udvikling	10
Uddannelse og kompetenceudvikling	12
Identifikation og kommunikation med FOA	15
Sektoren satte fokus på faggrupperne under kommunalvalget 2021	19
Der skal være fokus på de små faggrupper i FOAs struktur	19
<b>Nedslidning og arbejdsmiljø</b>	
Kongrestema 3	21
Traumatiske påvirkninger	21
Sagen om ubesvarede opkald ved akuttelefonen	22
Brand og kræft	23
Muskel-skelet-besvær inden for FOA Brand og Redning	23
PFOS og PFAS	24
Kampagne om vold og trusler for FOA Søfart	24
TaskForce-sager om arbejdsmiljø	26
Pension – betyder meget for sektorens medlemmer	26
Teknik- og Servicesektoren i pressen	27

**Politisk ansvarlig:** Thomas Brücker

**Redaktion:** Jeanette Bossen, Thomas

Brücker og Line Freja Lauth **Produktion:**

Grafisk Team/MH

TS\_Skriftlig beretning\_årsmøde 2023\_03112023

## Indledning

*I kongresperioden 2019-2023 har Teknik- og Servicesektoren arbejdet for at opnå de mål og visioner, som blev besluttet på årsmødet 2019. I bestyrelsesarbejdet er der systematisk arbejdet med pejlemærkerne via handleplaner, der har løbet 1 år ad gangen. Under hvert kongresmål er sektorens egne mål indsat.*

Lad os indlede denne beretning med en succeshistorie. I en historisk svær tid med høj inflation og general vigende opbakning til fagbevægelsen, har Teknik- og Servicesektoren formået at stoppe medlemstilbagegangen inden for sit område.

Sektoren talte således 7.404 erhvervsaktive medlemmer (september 2019) og samme måned 4 år senere er vi 7.489 erhvervsaktive medlemmer (september 2023).

Men hvis vi skal være ærlige, så skyldes medlemssituationen, at regionerne i stort omfang har hjemtaget ambulancetjenesterne. Antallet af ansatte på vores ambulanceoverenskomst er derfor mere end fordoblet til over 1.800 ansatte siden 2020. Det har haft en afsmittende effekt på faggruppens medlemstal, der er steget med ca. 450 medlemmer siden 2020. Selvom vi i FOA kan rose os selv for, at der gennem lokalt og centralt samarbejde er blevet organiseret så mange nye medlemmer, er vi er også bevidste om, at det kun svarer til halvdelen af de potentielle medlemmer.

Ingen kunne have forudset coronapandemien og dens konsekvenser for en lang række medlemmers arbejdsliv, mens det stod på. Men vores faggrupper hjalp beredvilligt til, og det har selvsagt været en vigtig opgave for sektoren at følge denne udvikling, gribe de muligheder der lå i corona og ikke mindst følge op på, at undtagelser fra aftalerne ikke blev til hverdag.

I skyggen af corona var OK21 en forhandling, hvor sektoren kæmpede for, at få projekter igennem der kunne udvikle medlemmernes faglighed og synliggøre deres kompetence til andre og nye opgaver.

Således har sektoren kastet sig over en række projekter, der kom ud af OK21: uddannelse på beredskabsområdet, opgaver og ansvar i forhold til den grønne omstilling og klima på det tekniske område samt arbejdstid på ambulanceområdet. De mange projekter er som OK-resultat måske ikke noget, der giver medlemmerne flere penge på lommen, men som du kan læse i beretningen, er de med til at fremtidssikre fagene og deres relevans.

Det er sektorens hovedopgave at sikre fagenes udvikling og relevans i forhold til det fremtidige arbejdsmarked. Og derfor har vi også været meget opmærksomme på de tendenser, hvor vi kan se, at det går den forkerte vej.

I perioden har vi set en stigende tendens til, at mange kommuner vælger at reducere antallet af stillinger som tekniske serviceledere. Det har haft betydning for denne faggruppe. Mange steder har man valgt at ændre stillinger til tekniske servicemedarbejdere – dog med de samme opgaver. Det er selvfølgelig helt uacceptabelt at stillingerne bare konverteres og det ledelsesfaglige bortfalder. Den udvikling skal vendes og vigtigheden af teknisk ledelse skal synliggøres i højere grad, end det er blevet tidligere.

*God læselyst. Bestyrelsen i Teknik og Servicesektoren.*

## Kongrestema 1 og 4

### Velfærdspolitik og overenskomst

#### *Mål for sektoren*

- Sektoren vil i den kommende periode sætte et endnu større fokus på medlemmernes vilkår med særligt øje for de rettigheder, der knytter sig til den enkeltes overenskomst. Derudover vil udvikling af faget specielt omhandle vores nuværende og nye erhvervsuddannelser, så sektorens faggrupper trygt kan gå en ukendt fremtid i møde.
- En arbejdsuge på maksimalt 48 timer bliver overholdt og praktiseret for alle vore faggrupper.
- De beskrevne rettigheder bliver overholdt.

#### *Resultat*

*I FOAs medlemsundersøgelse fra 2021, blev sektorens faggrupper spurgt ind til deres arbejdsvilkår. 70 % fra af de adspurgte fra sektoren svarede, at de i løbet af de seneste 2 år havde oplevet, at deres arbejdsmængde var blevet større eller meget større. Derudover svarede 51 % fra faggrupperne FOA Ambulance og Brand og Redning, at de overvejede at skifte branche, mens det blandt det Tekniske Servicepersonale kun var 19 %.*

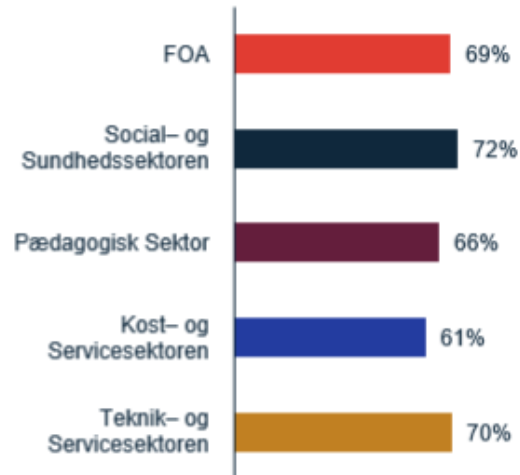
*Sektoren har søgt indflydelse de steder, hvor rammerne for arbejdet kunne påvirkes, og som det i det følgende afsnit kan læses: der hvor sektorerne kunne stoppe en udvikling, der stiller medlemmerne ringere. Meget af dette indflydelsesarbejde er sket som partssamarbejde med arbejdsgiverne.*

**Figur 5. Er din arbejdsmængde blevet større eller mindre inden for de sidste to år?**

Antal svar i alt og procentvis fordeling.

Andelen af medlemmer, der svarer "Meget større" eller "Større", fordelt på sektor.

	2021
Antal svar	19.226
Den er blevet meget større	25%
Den er blevet større	44%
Min arbejdsmængde er uændret	15%
Den er blevet mindre	3%
Den er blevet meget mindre	1%
Ved ikke/ikke relevant	4%
Jeg var ikke ansat på min nuværende arbejdsplads for to år siden	9%



**Figur 13. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg overvejer at søge væk fra mit fag/min branche.**

Andelen af medlemmer, der svarer "Delvist enig" eller "Helt enig", fordelt på faggruppe.



Note: Spørgsmålet er stillet til medlemmer, som er i arbejde eller i praktik. Antal svar: FOA: n = 19.226, Social- og sundhedsassistenter: n = 6.068, Social- og sundhedshjælpere: n = 4.444, Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter: n = 2.641, Dagplejere: n = 1.230, FOA Ambulance og FOA Brand og Redning: n = 277, FOA Teknik og Service: n = 169, Rengøring og Køkken: n = 769, Serviceassistenter og -medarbejdere: n = 342, Øvrige faggrupper: n = 3.286.

## **Ambulance – det præhospitale område**

Ambulanceområdet har fyldt meget i sektorens arbejde siden 2016, hvor Region Syddanmark, som den første region, hjemtog ambulancedriften fra det konkursramte Bios.

Vi har som sektor haft en målsætning om at ambulancedrift skal drives i offentlig regi, da vi helt principielt ikke mener, at der skal laves profit på velfærdsopgaver. Samtidig mener vi i FOA, at faggruppens ambitioner om at lade sig integrere i sundhedsfaglige opgaver i højere grad er en mulighed, hvis regionerne selv driver deres ambulancer og har det fulde ansvar for driften af deres ambulancetjenester.

Derfor er det også meget positivt, at vi ser en udvikling, der entydigt går i den retning. Fra 2024 driver samtlige 5 regioners egne ambulancer. I Ambulance Syd drives 75 % af driften af regionen selv og i Hovedstaden ca. 25 %. De 3 øvrige regioner har i runde talt delt regionen imellem det private og det offentlige med den lille forskel, at regionerne selv driver samtlige akutbiler og akutlægebiler. Det betyder at FOA-medlemmer i ambulancetjenesterne er sikret mange spændende opgaver nu, men muligheden for at udvide er også stor i fremtiden.

Meget tyder på, at vores ambitioner for landets ambulancetjenester langsomt, men sikkert bliver indfriet, og det stiller store krav til FOA for at kunne følge med denne udvikling og hele tiden sikre de bedste vilkår for vores medlemmer.

Udviklingen fortsætter i retning af, at flere og flere opgaver skal løses af det præhospitale personale, og derfor har FOA i kongresperioden foreslået, at den nuværende erhvervsuddannelse til ambulancebehandler erstattes af en professionsbacheloruddannelse med et mere klart sundhedsfagligt indhold, så medlemmernes uddannelsesniveau ligestilles med sygeplejersker, terapeuter mv.

En forudsætning for at ambulancebehandlerne og paramedicinernes kompetencer fortsat vil kunne anvendes i andre dele af sundhedsvæsenet og dermed aflaste andre pressede faggrupper er, at der uddannes så mange ambulancebehandlere som muligt for både at sikre et robust præhospitalt beredskab, indfri medlemmernes ambitioner og overordnet set gavne sundhedsvæsenet.

Ud over arbejdet med at sikre gode og tålelige forhold for dem, der overdrages til regionerne, fylder arbejdet med at mindske belastningen af den enkelte ansatte meget. Også her er vi afhængige af, at der uddannes så mange som muligt, så der udgår færre beredskaber og presset på dem der kører, kan mindskes. Vi har haft en løbende dialog med Danske Regioner og de 5 regioner om problemerne og håber at de idéer, vi har udvekslet med hinanden bruges lokalt til at have fokus på et godt og sundt arbejdsmiljø, der bidrager til at fastholde folk i jobbet og mindsker sivning til andre fag.

## **48-timers regel og opt-out**

For FOA er arbejdsmiljøet for alle vores faggrupper vigtigt, og heldigvis er der lovgivning, som sikrer mod at arbejdsgiver kan benytte vores medlemmers arbejdskraft ubegrænset. EU's arbejdsdirektiv fastsætter, at den enkelte maksimalt må arbejde 48 timer om ugen i gennemsnit over en 4-månedersperiode. Desværre har der været adskillige tilfælde af, at vores arbejdsgivere visse steder har benyttet vores medlemmers

arbejdskraft langt over de tilladte 48 timer. Dette var vi allerede opmærksomme på før sidste årsmøde, og i denne kongresperiode er det noget der har fyldt rigtig meget.

Vi startede en dialog op med både Danske Regioner og KL som resulterede i, at vi på det regionale område indledte en regulær dialog om at få rettet op på problemerne, da arbejdsgiverne hurtigt anerkendte problemets omfang. Vi startede processen op i Region Syd, da det primært var der, vi havde medlemmer i starten af kongresperioden. På KL's område var det vanskeligere, og her endte det med, at vi blev enige om at vente til Folketinget havde behandlet sagen og taget stilling til, hvordan den del af EU's lovgivning skulle implementeres i praksis.

I perioden, hvor vi gennemgik sager i Ambulance Syd, startede overenskomstforhandlingerne på det private område.

Her indgik 3F og Dansk Erhverv meget overraskende en aftale om fravigelse af 48-timersreglen. En såkaldt *opt-out*. Opt-out var også på tale i implementeringsudvalget, da Danske Regioner ikke kunne se en anden løsning, hvor man kunne drifte hospitalerne og samtidig overholde 48-timersreglen.

Med denne aftale blev FOA tvunget til at starte forhandlinger op med Danske Regioner om en lignende aftale på det offentlige område. Det skyldes primært, at den konkurrencefordel en opt-out giver en privat arbejdsgiver, kunne resultere i at regionerne i højere grad ville begynde at udlicitere opgaverne igen.

Vi fik forhandlet en aftale om fravigelse af 48-timersreglen hjem med Danske Regioner, som på alle områder er bedre end den aftale, der ligger i det private. Samtidig forhandlede vi en kompensation hjem for ca. 250 medlemmer for brud på 48-timersreglen i Ambulance Syd. Alt i alt var der tale om kompensationer for godt 5 mio. kr. Vi har nu aftalt, at vi kigger på overtrædelser af 48-timersreglen i de andre regioner; den næste region bliver Region Midt.

Opsummeret er aftalen mellem Danske Regioner og FOA følgende:

- Deltagelse i opt-out er frivillig, og den enkelte kan til enhver tid trække sit samtykke tilbage med 3 måneders varsel.
- Det maksimale gennemsnitlige timetal pr. uge er 65 timer.
- Arbejdsplanlægningen følger overenskomstens rammer, med højst 87 døgnvagter om året.
- Opt-out-vagter betales i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser om overarbejde.
- Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har adgang til de indgåede opt-out-aftaler.
- Arbejdsgiver skal prioritere opretholdelsen af et sundt og sikkert arbejdsmiljø.
- Aftalen indebærer løbende opfølgning og håndtering af eventuelle problemer.

## **Principielle voldgiftssager**

FOA har traditionen tro ført en række sager mod arbejdsgiverne på Teknik- og Servicesektorens område. De fleste af sagerne har været meget konkrete og ikke af principiel betydning. Enkelte har dog en rækkevidde, der gør dem principielle, og at de umiddelbart kan overføres på andre områder.

## **Forståelse af arbejdstidsbestemmelsen på overenskomst for Teknisk Service**

Vi rejste i 2019 en sag mod Roskilde Kommune/KL om forståelsen af den aftalte arbejdstid på overenskomsten for Teknisk Service § 12, stk. 1, som anfører at den årlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 1.924 timer eller 1.681 timer, hvis arbejdstiden er opgjort som en nettoårnorm.

Umiddelbart mente vi ikke, der kunne være tvivl om, at betydningen var, at der kunne planlægges med enten 1.924 timer brutto (og derfra så trække ferie, søgnehellidage mv.) eller med 1.681 timer netto (hvor ferie og søgnehellidage er fratrukket de 1.924 timer).

Arbejdsgiveren mente derimod, at man kunne planlægge med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 t./uge. Sagen bliver principiel vigtig, da 37 timer om ugen bliver 1.931,4 timer om året og 1.938,8 i skudår. Så med arbejdsgiverfortolkningen, arbejder man flere timer uden merbetaling.

Opmanden nåede frem til den konklusion, at der ikke var et sikkert grundlag for, at der med bestemmelsen om 1.924 timer var aftalt en maksimal bruttoarbejdstid, der fraveg fra de 37 t./uge, der er det almindelige på arbejdsmarkedet. Hvorimod nettoårnormen på 1.681 timer måtte anses for at ligge fast. Med andre ord så udgør arbejdstiden 37 t./uge i gennemsnit, medmindre man arbejder på nettoårnorm, der er normen fortsat til 1.681 timer om året.

## **Konfliktretten på det maritime område**

I 2020 besluttede Samsø Kommune, at der skulle indsættes en ny hurtigfærge mellem Aarhus og Samsø. FOA var af den opfattelse, at arbejdet skulle omfattes af den maritime overenskomst indgået mellem FOA og KL. Samsø Kommune valgte imidlertid at lade arbejdet omfatte af overenskomsten mellem Lederne Søfart og KL. I konsekvens af dette varslede FOA konflikt, for at få arbejdet udført på FOAs overenskomst.

Sagen blev behandlet i Arbejdsretten, hvor FOAs konfliktvarsel blev kendt ugyldigt. Arbejdsretten var af den opfattelse, at der var en forståelse mellem FOA og KL om, at det stod KL frit for at vælge hvilken af de 2 overenskomster, man ville benytte sig af. Så længe den forståelse består, har FOA således ikke mulighed for at gennemføre en konflikt for at 'vinde' retten til at overenskomstdække andre færger, end dem KL vælger at lade omfatte af FOAs overenskomst.

Kendelsen vedrører ikke retten til at varsle konflikt i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

## **Under corona**

Covid-19-pandemien påvirkede arbejdet for alle sektorens faggrupper - nogle naturligvis mere end andre. Rigtig mange medlemmer udviste ekstrem fleksibilitet under coronatiden, og det har også haft en betydning for, hvordan landet klarede sig igennem pandemien.

Kendetegnende for coronaperioden var, at der konstant opstod nye behov, og praksis blev justeret hertil. Oprettelsen af værnemiddeldepoter, opsætningen af udendørs vaske og etableringen af cityassistenter var alt sammen meget hurtigt iværksat, fordi sektorens faggrupper udviste fleksibilitet.



Ambulancepersonalet var en særlig udsat gruppe, og sektoren var under hele forløbet i tæt kontakt med faggruppens faglige udvalg og tillidsrepræsentanter. Værnemidler til ambulancefolkene var et kapitel for sig, og der blev med mellemrum talt med store bogstaver over for Sundhedsstyrelsen og regionerne, da der var en tendens til, at personalet på sygehusene blev prioriteret fremfor det sundhedspersonale, der som de første mødte den covid-19-smittede patient.

I forløbet blev der skabt en god dialog med sundhedsmyndighederne, og ambulancepersonalet var en af de første faggrupper, der fik tilbudt vaccination.

Sektoren havde også drøftelser med arbejdsgiverne om hvilke forholdsregler, der kunne iværksættes, for at holde ambulancerne kørende ved et større smitteudbrud blandt de ansatte. En af de centrale erfaringer, der blev gjort under pandemien, var graden af uddelegerede kompetencer. Der blev tildelt udvidede kompetencer til faggruppen, så langt flere patienter kunne behandles i eget hjem og derved undgå indlæggelse.

Disse erfaringer er blevet brugt i de løbende diskussioner med regionerne og Danske Regioner ift. til delegation, opgaveportefølje, kompetenceudvikling mv.

Mange medlemmer inden for teknik- og serviceområdet var hjemsendt i kortere eller længere tid. Svømme- og idrætshaller, skoler, rådhus mv. var selvsagt lukkede, mens plejehjemsteknikerne havde nok at se til.

Mange medlemmer blev bedt om eller beordret til at udføre andre opgaver, og den fleksibilitet medlemmerne udviste, er ikke gået helt ubemærket hen hos nogle af arbejdsgiverne.

## **Konsekvenser af corona for OK21**

Corona betød, at vi i første omgang anbefalede at udskyde forhandlingerne med 1 år, fordi usikkerheden i samfund og økonomi skabte dårlige forudsætninger for forhandling.

Det endte dog med, at vi forhandlede, som vi plejer, og resultatet var trods alt acceptabelt, men kort efter OK21 startede krigen i Ukraine med Ruslands invasion, hvilket førte til historisk høj inflation, og derved blev OK21-resultatet, der ellers sikrede købekraften, udhulet og samtlige af FOAs medlemmer oplevede, at deres løn blev mindre værd og købekraften faldt. Nu er inflationen ved at stabilisere sig, og OK24 står på et historisk godt overenskomstforlig i den private sektor i 2023. Derfor er forventningerne til OK24 også store. Vi har i FOA en forventning om et resultat, der læner sig op ad de private forlig, og som igen vil sikre FOAs medlemmer en lønudvikling, der understøtter en fortsat stigende købekraft.

## Kongrestema 2

### Uddannelse, faglig udvikling og udvikling af FOA

#### *Mål for sektoren*

- Målrettet at udvikle medlemmernes fag og arbejdspladser med styrkelse af erhvervsuddannelse og løbende udvikle nødvendige og relevante efter- og videreuddannelses tilbud.

#### *Resultater*

*I kongresperioden har uddannelsesdagsordnen fyldt med initiativer og resultater i forhold til at udvikle fagligheden blandt Teknik- og Servicesektorens faggrupper. Sektoren har især arbejdet med målet om faglig udvikling i det fagpolitiske arbejde gennem nytænkning og udvikling af kompetenceprofiler blandt medlemmerne. Her har især den nye vagtbekendtgørelse åbnet op for, at bl.a. parkering og regionsbetjente i fremtiden kan indgå i flere og mangeartede opgaver.*

*Samtidig har sektoren arbejdet for at kaste lys over medlemmernes faglighed i de partssamarbejder, FOA indgår i med arbejdsgiverne. Det har bidraget med mange diskussioner og projekter om afdækning af faglige områder inden for det tekniske område, som gerne i sidste ende skal munde ud i et videre arbejde med kompetenceudvikling og et stærkere fokus på de kompetencer, vores medlemmer på det tekniske område har – især i forhold til klima og grøn omstilling.*

#### **Partsprojekter om fagenes udvikling**

##### *Projekt om ny ejendomsorganisering*

I perioden fra 2019-2022 afviklede FOA i samarbejde med KL et projekt om ny organisering af ejendomsdrift. Projektet havde bl.a. til formål at arbejde videre i praksis med de fordele, ulemper og læringer, som projektet i 2018 udledte. Samtidig er det formålet at udvikle værktøjer, som kan anvendes af kommuner, som ønsker at arbejde med organisering af ejendomsdrift, og som ønsker at lade sig inspirere af det materiale, der er udviklet i det tidligere projekt. Dette projekt skal samtidig gøre kommunerne bedre i stand til at organisere ejendomsdrift, som tager højde for de måder at organisere på, som inddrager medarbejderne, og som teoretisk giver de bedste måder at organisere på.

Derudover havde projektet følgende delmål:

- At belyse i praksis, hvordan kerneopgaven og de faglige og tværfaglige samarbejder påvirkes ved indførelsen af fælles ejendomsdrift og på baggrund af denne yderligere viden, udvikle værktøjer arbejdspladserne kan anvende i arbejdet med organisering af ejendomsdrift.
- At give en bedre og bredere forståelse af betydningen af fælles ejendomsdrift, hvor borgere, som kerneopgave, stadig er i centrum.



Projektet skulle også skabe yderligere læring i forhold til organisatoriske modeller for organisering af ejendomsdrift, hvor ledelse og medarbejdere fortsat bibeholder og prioriterer en tværfaglighed med andre faggrupper, og som samtidig synliggør faggruppernes vigtighed i løsningen af kerneopgaven. Projektet mundede ud i en pjece med anbefalinger til ny organisering af ejendomsdrift, der blev udgivet og formidlet i 2022 og 2023.

### *Energirigtig drift og OK-projekt om fremtidige kompetencekrav for TSS-personale.*

I OK21 blev det vedtaget at gennemføre et projekt, der skulle kortlægge de fremtidige kompetencekrav til det tekniske servicepersonale i kommunerne. Projektet havde et budget på 0,5 mio. kr.

Samtidig var der ved at blive igangsat et Fremfærd-projekt om energirigtig drift (tidligere kaldt databaseret energiledelse). Projektet skulle tage udgangspunkt i kommunernes nye elektroniske system, der kan styre varmeudledning i bygninger fra centralt hold. Efter aftale med KL, blev det besluttet at slå OK-projektet og Fremfærd-projektet sammen.

Det betyder, at en del af Fremfærd-projektet er at undersøge hvilke kompetencer, det tekniske servicepersonale har i dag, og hvilke kompetencekrav der vil være til tekniske servicemedarbejdere i fremtiden.

Derudover ser projektet på, hvordan energirigtig drift kan blive implementeret bedst muligt i samarbejde med medarbejderne. Det er FOA magtpåliggende at sørge for, at et centralt styret system ikke underminerer den viden og erfaring, som FOAs medlemmer ude i kommunernes bygninger har. Det er vigtigt, at de folk der skal være med til at drifte bygningerne, også er vigtige medspillere i implementeringen af sådan et elektronisk system. Derfor er det en del af projektet at finde metoder, hvorpå man kan inddrage den viden, det tekniske servicepersonale har ift. ejendomsdrift.

Projektet er startet i 2023 og forventes afsluttet i 2024.

### *Forebyggelse og genoptræning i kommunale haller*

I 2022 blev der i et partsprojekt i samarbejde med KL, 3F og Halinspektørforeningen igangsat et projekt om nye aktørroller i kommunale haller via genoptræning og forebyggelse.

Projektet har derfor til formål at arbejde videre i praksis med de fordele, ulemper og tidligere erfaringer, der ligger på området. Det er formålet, at kommunerne på baggrund af de tidligere erfaringer kan se fordele i at anvende den ledige kapacitet i hallerne til genoptræning og forebyggelse, og at kommunerne inddrager hallerne og personalet i udviklingen af et bredere tilbud om genoptræning og forebyggelse – og i bestræbelserne på at forbedre folkesundheden – via hallens kapacitet.

Derudover har projektet følgende delmål:

- Synliggøre i praksis, hvordan kerneopgaven og de faglige og tværfaglige samarbejder kan udvikles, så hallerne kan anvendes til kommunal genoptræning og forebyggelse.
- Sikre at det personale, der er tilknyttet hallerne, kan indgå i arbejdet med at fremme aktiviteter om genoptræning og forebyggelse for borgerne og dermed indgå i arbejdet med at højne folkesundheden og mindske uligheden i sundhed.
- Skabe konkrete eksempler på, hvordan anvendelse af hallerne til genoptræning og forebyggelse kan indtænkes i kommunens strategier i Det nære Sundhedsvæsen.

Projektet afvikles i samarbejde med Syddansk Universitet og forventes afsluttet i 2024. Det er tanken, at projektet skal bidrage til de forhåbentlig kommende drøftelser med KL om anvendelse af det tekniske personale i de kommunale haller og dermed kan sætte fokus på de roller, personalet har i hallerne, og hvordan udvikling af området kan bidrage til nye roller og opgaver.

## **Uddannelse og kompetenceudvikling**

### *Uddannelsesbekendtgørelsen til ejendomsservicetekniker er revideret*

Ejendomsserviceteknikeruddannelsen har længe lidt under at mangle en klar faglig profil. Uddannelsen indeholder mange elementer fra forskellige håndværksfag, og det har derfor været udfordrende at tegne et tydeligt billede af ejendomsserviceteknikeren, i modsætning til fx en murer, tømrer, elektriker osv.

20 % af CO<sub>2</sub>-udledningen i Danmark kommer fra drift af bygninger, og de fleste ejendomsserviceteknikere på FOAs område er med til at drifte bygninger. Et fokus på energioptimering af bygningsdrift på kommunernes område vil bidrage positivt til den grønne omstilling og reducere CO<sub>2</sub>-udledningen. Når det samtidig betyder et mindre ressourceforbrug gør det, at KL også ser fordelene ved at uddanne deres medarbejdere inden for energioptimering og bygningsdrift.

Der har således i uddannelsesudvalget for ejendomsservice været bred enighed om at understrege og fremhæve disse aspekter af ejendomsserviceteknikeruddannelsen og at vise uddannelsen som havende en grøn profil.

Uddannelsens bekendtgørelse er derfor ændret, så der er kommet større fokus på miljøbevidsthed, klimabevidsthed og bæredygtighed. Der er ikke tilføjet eller fjernet fag fra uddannelsen, men blevet ændret en smule i de eksisterende fag, så den grønne tænkning og den klima- og miljømæssige betydning af fagenes elementer er tydeliggjort.

Den nye bekendtgørelse trådte i kraft 1. august 2023.

#### *Udvikling af 'bæredygtig servicetekniker'-uddannelse i samarbejde med Next*

For nogle år siden fik Tech College i Aalborg udviklet den sammensatte AMU-pakke 'Tværfaglig Energioperatør' i samarbejde med lokale FOA-folk. Uddannelsen har været vel modtaget blandt de af FOAs medlemmer, der har gennemført den, og vi har undersøgt mulighederne for at få uddannelsen udbudt på Sjælland. Derfor har vi været i kontakt med NEXT i Glostrup, men skolen mangler udbudsgodkendelser til dele af uddannelsens dele. I samarbejde med NEXT har vi derfor drøftet, om der var andre muligheder for at udbyde en AMU-pakke, og det har ført udviklingen af uddannelsen 'Bæredygtig Servicetekniker' med sig.

Uddannelsen indeholder fag som indeklimateknik og ventilationsanlæg, miljø- og energioptimering, affaldshåndtering og andre fag der bidrager til at give kursisten kompetencer inden for bæredygtighed, bygningsdrift og grøn omstilling.

Det er forventningen, at uddannelsen udbydes primo 2024, og FOA har forpligtet sig til at bidrage til udbredelsen af kendskab til uddannelsen.

#### *Tryghedsvagter og uddannelse*

1. juni 2023 blev der i Folketinget vedtaget et lovforslag omhandlende ændring af lov om vagtvirksomhed. Med lovforslaget får kommunerne som led i en forsøgsordning mulighed for at anvende tryghedsvagter, der kan supplere politiets arbejde med at opretholde ro og orden i det offentlige rum.

Det er op til de enkelte kommuner, om de vil ansætte tryghedsvagter selv, eller hyre private vagtværn til opgaven, men det er selvfølgelig vigtigt for FOA, at kommunerne selv vælger at ansætte tryghedsvagter.

Der er blevet lagt op til, at tryghedsvagterne skal gennemgå uddannelsen Grundlæggende Vagt på 6 uger, samt en overbygning på 2 uger.

I uddannelsesudvalget for Vagtservice har FOA været med til at lave et bud på indholdet af de 2 ugers overbygning. Forslaget indeholder bl.a. udvidet konflikthåndtering, håndtering af påvirkede borgere, mental parathed, anvendelse af bodycam, samarbejde med politiet osv.

Vi afventer svar fra ministeriet på uddannelsesforslaget.

### *Forsøgsperiode med færgenavigatøruddannelse*

På vores maritime område, er der i perioden blevet udviklet en færgenavigatøruddannelse målrettet vores kommunale ø-færger og genvejsfærger. 2 hold har gennemført uddannelsen, og den er nyevalueret, og der er sendt ansøgning til Uddannelses- og Forskningsministeriet for at få permanentgjort uddannelsen.

Gennemsnitsalderen blandt de ansatte på de kommunale færger er høj. Ud af 283 ansatte er de 198 over 50 år og 81 medlemmer er over 60 år. Samtidigt må vi forvente at, når udbygningen af vedvarende energi for alvor slår igennem, vil offshoreindustrien få brug for rigtig mange med en maritim uddannelse, og derfor er der behov for en målrettet uddannelse til området, og arbejdsgivere der sikrer så gode vilkår, at de både kan fastholde og tiltrække medarbejdere.

Uddannelsen er ikke en blindgyde, da der kun skal få ugers kursus til for at få opgraderet sit sønæringsbevis til kystskipper.

### *Sektorkurser om fagpolitisk arbejde*

**FÅ  
INDFLY-  
DELSE**

**Kom på 3 dages kursus  
sammen med andre  
tillidsvalgte**

**Hvad får du med hjem:**

- Konkret inspiration til at spotte hvad der skal forbedres på din arbejdsplads, i din region eller din kommune - og redskaberne til at gå i gang
- Kendskab til sektorens fagpolitikker og hvordan de kan bruges til at forbedre forholdene
- Netværk med tillidsvalgte kolleger
- Faglig stolthed

**FOA** Sikkerhed og et forskelligt

I 2021 besluttede sektoren at udvikle et læringstilbud til sektorens medlemmer om fagpolitisk arbejde. Kurset var tilrettelagt som et internatkursus og skulle sætte fokus på at få indflydelse på fagpolitiske dagsordener på arbejdspladsen. Kurset blev afviklet 2 gange – i 2022 og 2023. Kurset var forbeholdt medlemmer af Teknik- og Servicesektoren og omhandlede cases og indflydelsesveje for tillidsvalgte inden for sektoren.

Programmet på kurset satte både sektorens politiske visioner og handlinger i fokus, men bidrog også med modeller for indflydelse og påvirkning af processer på arbejdspladsen, bl.a. med deltagelse af sektorformanden, fagpolitisk konsulent i sektoren, ekspert i politisk indflydelse, indflydelse gennem presse og oplæg om handlekraft hos Siriuspatruljen. På kurset deltog medlemmer fra alle sektorens faggrupper, og det er planen at udbyde kurset også i den kommende kongresperiode.

## Identifikation og kommunikation med FOA

### *Mål for sektoren*

- Fortsætte arbejdet med at udbrede kendskabet til vores overenskomster, aftaler og rettigheder gennem uddannelsesdage og direkte dialog med tillidsvalgte og ansvarlige i afdelingerne.
- Have klare og kendte visioner for alle fag, så sektorens arbejdspladser udvikles i takt med forandringer på arbejdsmarkedet.
- Udvikle FOA, så små faggrupper kan identificere sig med deres forbund.
- Sikre et udbredt kendskab til vores faggruppers fagpolitik.

### *Resultater*

*Siden arbejdet med at udvikle en ny struktur i FOA blev igangsat efter kongressen i 2019, har bestyrelsen engageret sig i strukturdrøftelserne og leveret mange forslag til, hvordan FOA kan indrettes, så hensynet til de mindre faggrupper tilgodeses. Derudover har sektoren også grebet i egen barm og forsøgt sig med nye tilbud til faggrupperne i forhold til arrangementer og mere direkte kontakt med sektoren.*

*Sektorens årsmøde i 2019 besluttede, at der ikke nødvendigvis skal afholdes faggruppelandsmøder for alle sektorens 8 faggrupper hvert år. Det skal afhænge af mængden af relevante og aktuelle emner, og om der eventuelt kan være andre måder at samle faggrupperepræsentanter på og derigennem knytte et relevant fagligt fællesskab. Arbejdspladsbesøg, temadage, messer, særlige begivenheder mv. kan i lige så høj grad være relevante for medlemmer at deltage i.*

*Særligt en tur til Ærø for medlemmer af FOA Søfart er relevant at fremhæve. Her mødtes vi i Svendborg, spiste morgenmad og drøftede aktuelle emner under overfarten, besøgte Navigationsskolen i Marstal og fik en gennemgang af indholdet i den nye færgenavigatøruddannelse og sluttede af med en rundvisning på færgen 'Ellen' og på Søby værft som har bygget 'Ellen'.*

*Sådanne arrangementer er mindst lige så givende og interessante for vores aktive medlemmer som et faggruppelandsmøde på et konferencested. Mødet med kollegerne fra sektorens andre faggrupper går man naturligvis glip af, og derfor er det også altid efter en dialog med det faglige udvalg, at sådanne arrangementer afholdes.*

## **Målrettede medlemsarrangementer**

### *Digitale temamøder*

Netop for at tilpasse sektorens mål om, at små faggrupper kan identificere sig med FOA, er der i perioden eksperimenteret med at lave mere temabaserede eller faggruppe-målrettede arrangementer.

Eksempelvis kørte sektoren med digitale medlemsmøder, hvor FOA-sport, trafikservice, ambulance, teknisk ledelse, brand og redning, tekniske servicemedarbejder og ejendomsserviceteknikere og parkering blev indkaldt. Deltagerantallet varierede meget og desværre måtte vi aflyse et enkelt møde grundet manglende fremmøde og FOA Søfart blev også aflyst. Møderne lå fra 16.30 til 18.00.

### *Temadage og konferencer*

Derudover har der i perioden været afholdt 2 tematiske konferencer, hvor det kun var udvalgte grupper, der deltog frem for alle 8 faggrupper.

### *Ambulance – fokus på medlemstilfredshed*

En af de nyeste faggrupper i sektoren er FOA Ambulance. Gennem det meste af kongresperioden har sektoren holdt kvartalsmøder, hvor det faglige udvalg samt sektoransvarlige var inviteret. Møderne havde et fagligt og organisatoriske formål, og har sikret en bedre samhørighed og koordinering på ambulanceområdet.

Derudover afviklede sektoren en 2-dages konference for medlemmer inden for ambulance i 2021. Temaet var primært det ambulancefaglige; ny ambulanceuddannelse, arbejdsmiljø og nye opgaver. Men der var også afsat tid til at diskutere gruppens forhold i FOA og faggruppens forhold til FOA. Flere medlemsundersøgelser har nemlig vist, at ambulancemedlemmerne er nogle af de mest utilfredse medlemmer i hele FOA. Derfor blev der diskuteret, hvordan samspillet mellem sektoren som politisk talerør og TR som FOAs ambassadører skal være i fremtiden og hvilken faglig service, de som faggruppe kan forvente fra sektoren. Vigtige spørgsmål vi som forbund og sektor skal huske på i en tid, hvor medlemstallet i FOA generelt er dalende.

### *Teknisk servicepersonale – hvordan tegner vi fremtiden?*

På det tekniske serviceområde var behovet et andet. Her oplever sektoren, at forandringerne med fælles ejendomsservice og besparelser i kommunerne ændrer på opgaveporteføljen for det tekniske servicepersonale. Udviklingen frygtes at medføre faglig afvikling, og i værste fald at alle opgaver omkring ejendomsservice udliciteres.

Derfor sætter sektoren mange skibe i søen for at synliggøre hvilke kompetencer og fagligheder, som kan bidrage til at løse nogle af de mange opgaver og udfordringer, som kommuner og regioner står overfor. Her er den kommunale klimaindsats særlig interessant. Men det er ikke nok, at det kun er sektoren selv, der kan



se potentialet i at faggruppen profilerer, løfter og griber opgaver inden for den grønne omstilling i kommunerne. Faggruppen skal naturligvis også være med på den udvikling.

Derfor arrangerede sektoren og de relevante faglige udvalg en klimakonference i 2022, hvor omdrejningspunktet netop omhandlede hvilken rolle de tekniske servicemedarbejdere og ejendomsserviceteknikere skal spille i kommunernes grønne omstilling.

Budskabet var også, at de teknisk service personale er en af de vigtigste forudsætninger for at kommunerne når i mål med deres klimamål.

## Sektoren satte fokus på faggrupperne under kommunalvalget 2021

Kommunerne er langt den største arbejdsgiver på sektorens område. Derfor var det nærliggende, at sektoren op til valget gjorde sine budskaber tydelige overfor de kommende kommunalpolitikere. Indsatsens formål var naturligvis at skabe interesse og synlighed om de tekniske servicegrupper, som sektoren organiserer i den kommunale velfærd samt faggruppernes bidrag til de store kommunale opgaver såsom forebyggelse, genoptræning, folkesundhed og klima.



På et bestyrelsesmøde 11. maj 2021 blev det besluttet at udarbejde materialer, der kunne udsendes til kandidater til kommunalvalget for at sætte fokus på anvendelsen af kommunale haller til forebyggelse og genoptræning. Sektoren har længe arbejdet på at gøre kommunalpolitikere opmærksomme på det optimeringspotentiale der ligger i anvendelsen af hallerne (ved bl.a. bedre brug af personalets kompetencer) og synliggøre mulighederne for at forbedre folkesundheden ved bedre brug af hallerne. Dette er også hovedbudskabet i fagpolitikken for idrætsassistenter og erhvervslivreddere.

Der er blevet udarbejdet materialer og undersøgelser i Fremfærd-regi for at fremme forebyggelse og genoptræning i hallerne. Et postkort med et slogan og 5 råd blev udarbejdet for at sende budskabet om optimal anvendelse af hallerne til kandidaterne.

# Kære lokalpolitikere

1. **Anvend millionerne rigtigt** – Brug haltiderne til genoptræning og forebyggelse. Det koster kassen ikke at gøre hallernes kapacitet til en central del af det nære sundhedsvæsen.
2. **Riv siloer ned og kom tættere på borgerne** – Anvend brobyggere til at få borgere med behov fra sundhedsvæsenet, skole- og socialforvaltningen ind og træne i hallerne.
3. **Brug personalet og m<sup>2</sup> klogt** – Styrk kompetencerne hos hallens personale, så de kan bistå med genoptræning og forebyggelse, og lad ikke traditionerne styre haltider, som ikke bliver brugt.
4. **Gør hallerne til samlingspunkt for øget folkesundhed med motion, leg, læring og events** – Giv personalet nogle flere kompetencer og mere råderum til at udfolde deres kreativitet.
5. **Skab fællesskab omkring hallerne. Mere forebyggelse - mindre helbredelse** – Lav tilbud til unge og socialt udsatte i hallerne, som kan nedbringe kommunens udgifter til senere ydelser.
6. **Tænk hallerne ind i kommunens strategi** – Lad personale fra hallerne deltage i de udvalg, der træffer beslutning om forebyggelse og genoptræning

T.S. Styrk folkesundheden-brug din hal\_13062021

## Efter valget

Efter kommunalvalget blev der udsendt et brev til alle valgte i landets 98 kommuner. I brevet var en lykønskning og et budskab om at huske de tekniske servicegrupper – både i den grønne omstilling og i forhold til folkesundheden.

Gennem indsatsen blev der opnået kontakt med flere politikere herunder en positiv respons fra borgmesteren i København om at drøfte folkesundhed.

Desuden fortsatte bestyrelsen det kommunale fokus, ved at afvikle sommermøde i 2022 i Aalborg, hvor der var dialog med 2 kommunale chefer vedr. muligheden for bedre udnyttelse af de kommunale haller til at styrke folkesundheden.

## Resultat

Indsatsen havde primært til formål at skabe synlighed og etablere kontakter i kommunerne.

Der blev opnået positiv respons og interesse for folkesundhed og klima i flere kommuner. 17 politikere valgte at skrive tilbage til FOA på baggrund af vores henvendelse – enten med kommentarer eller direkte ønske om at holde møde.

Interessevaretagelse er et langt sejt træk. Men sektoren har nu opnået synlighed ved at sprede budskaber om grøn omstilling og folkesundhed til alle kommunalpolitikere i DK.

## Der skal være fokus på de små faggrupper i FOAs struktur

Ud over den faglige udvikling i form af interessevaretagelse, uddannelsespolitisk arbejde og konkrete faglige tilbud til medlemmerne, har sektoren på de indre linjer i FOA været optaget af at bidrage til den nye struktur i FOA, så der fremadrettet også er plads til de små faggrupper. Siden forbundets ordinære kongres besluttede nedenstående 7 målsætninger i 2019, har sektoren derfor ivrigt drøftet forbundets struktur, samspillet mellem sektoren og faggrupperne, sektoren og forbundet og ikke mindst sektoren og de lokale afdelinger/fagforeninger. Ud fra 7 vedtagne målsætninger, skulle der udvikles en ny struktur.<sup>1</sup>

### *De 7 vedtagne målsætninger fra kongressen i 2019*

Disse 7 målsætninger er uden tvivl de områder, hvor vores FOA-fællesskab skal styrkes for at vende medlemsudviklingen og genvinde indflydelse og tabt terræn.

Sektoren har brugt en del ressourcer på at styrke dialogen med lokalafdelingerne og havde i et par år et månedligt ½-times digitalt møde morgen og eftermiddag, hvor vi orienterede om aktuelle sager og gav mulighed for at stille spørgsmål. Desværre faldt deltagerantallet, og møderne afholdes ikke mere.

Sektorens fokus er, og har hele vejen igennem debatterne i både Lov- og strukturudvalget og i hovedbestyrelsen været, at de gode elementer ved samarbejdet med og opbygningen af sektorens faggrupper ikke må gå tabt, at der er behov for at vi bliver bedre til at levere mere og bedre omkring medlemmernes fag, faglighed, uddannelse og kompetencer, og at det vi diskuterer centralt i sektoren, skal afspejle sig i det lokale arbejde i afdelinger, kommuner og regioner.

Nærvær, tilgængelighed og kvalitet i arbejdet med fag og faglighed er centralt for at skabe oplevelsen af nærvær mellem medlem og fagforening og dermed fremme arbejdet med at gøre arbejdspladserne selvorganiserende.

De 8 faggrupper i Teknik- og Servicesektoren er alle små sammenlignet med de store faggrupper i FOAs 2 store sektorer. Det står ikke til at ændre. Men kravene og forventningerne, til hvad FOA kan og vil, er præcis de samme, om man tilhører en lille eller en stor faggruppe. Naturligvis kan der ikke være 40 valgte og ansatte i FOA, som er eksperter på beredskabsområdet eller inden for kommunal søfart. Men der er mange flere end 40, der er eksperter på ældreområdet - heldigvis.

---

### <sup>1</sup> De 7 vedtagne målsætninger fra kongressen i 2019

1. Styrkelse af det arbejdspladsnære fællesskab
2. Styrkelse af fagene og fremtidens fag
3. Styrkelse af samarbejdet og samspillet mellem forbund og afdelinger
4. Styrkelse af de tillidsvalgte
5. Styrkelse af det aktive demokrati
6. Styrkelse af de resultater FOA opnår
7. Styrkelse af mødet med arbejdsgiverne

Da dette er et faktum, og da alle medlemmer har krav på samme opmærksomhed, må strukturen løse problemet ved at sikre at kommunikationsvejene fra medlem og tillidsvalgt, til dem der er eksperter, er enkel, ligetil og forståelig.

Nu har forbundets ekstraordinære kongres 1. september 2023 besluttet at bruge 2024 til at diskutere og udvikle idéer til, hvordan vi kan blive bedre til at levere på fag og faglighed for alle forbundets faggrupper. Det er godt og nødvendigt, og sektoren vil naturligvis følge debatten nøje, bidrage og løbende drøfte relevante spørgsmål med faggruppernes faglige udvalg.

## Kongrestema 3

### Nedslidning og arbejdsmiljø

#### *Mål for sektoren*

- Understøtte det fælles mål om at sikre gode arbejdsvilkår på tværs af faggrupperne ved at udtænke og udvikle nogle værktøjer, som kan klæde alle vores tillidsvalgte på til at indgå i en saglig diskussion om at styrke arbejdsmiljøarbejdet på et konkret plan.
- At alt det, der kan gøres før, under og efter en opgave/indsats for at forebygge, begrænse og afhjælpe negativ fysisk og psykisk påvirkning, skal gøres.
- På den lange bane en ændring i arbejdsmiljølovgivningen, der betyder at hver overenskomstgruppe, som minimum har ret til at vælge en arbejdsmiljørepræsentant.

#### *Resultater*

*Arbejdsmiljøet er selvsagt vigtigt for faggrupperne i Teknik- og Servicesektoren. Der har gennem hele kongresperioden været arbejdet for, at sikre gode vilkår for alle faggrupper. I beretningen har vi valgt at fremhæve nogle af de største arbejdsmiljøindsatser, som sektoren har haft en nøglerolle i, sammen med det øvrige FOA.*

*Sektoren har i hele kongresperioden haft fokus på god forebyggelse på sektorens arbejdspladser. Dette er sket ved bl.a. at igangsætte tiltag som både er arbejdspladsnære og indgå i samarbejder med arbejdsgiverne om indsatser, hvor der er fokus på forebyggelse og godt arbejdsmiljø. Sektoren er repræsenteret i forskellige partssamarbejder og udvalg, hvor der er fokus på arbejdsmiljøet for sektorens medlemmer, bl.a. i Branchefællesskaber for arbejdsmiljø.*

*Derudover er sektoren indgået i samarbejde med arbejdspladser om forskellige forebyggelsestiltag. Endelig har der i sektoren været afviklet flere tackforce-sager om forbedring af arbejdsmiljøet.*

#### **Traumatiske påvirkninger**

Allerede i 2012 fandt Syddansk Universitet, at der er en øget risiko for at udvikle PTSD og andre psykiske belastninger i jobbet som brandmand og ambulancepersonale. Efterfølgende er der lavet flere forskningsundersøgelser, som peger på en forøget risiko for PTSD - senest i 2020 blandt politi og fængselsbetjente. Undersøgelserne peger på frekvensen af traumatiske oplevelser, voldsomheden på traumat og robusthedskulturen som havende en væsentlig rolle i udviklingen af psykiske belastninger også hos brand- og ambulancefolk.



FOA har i kongresperioden foretaget en undersøgelse blandt medlemmerne inden for brand og ambulance og resultatet af undersøgelsen viser, at 8 % udviser symptomer på PTSD og 22 % er i risiko for at udvikle PTSD. 11 % udviser tegn på moderat eller svær depression og 87 % har været udsat for trusler om vold i deres arbejde.

FOA har debatteret emnet til Folkemøde på Bornholm i 2022 og deltager i følgegrupper til flere forskningsundersøgelser på Syddansk Universitet, som undersøger bl.a. hvilke støtteordninger, der både håndterer og forebygger psykiske belastninger i arbejdet. FOA arbejder for, at der bliver tilbudt løbende, obligatorisk supervision og udarbejdet retningslinjer for de langsomme og forsinkede traumer på arbejdspladserne.

På faggruppelandsmøde med FOA Trafikservice og FOA Parkering i 2022 blev det besluttet at igangsætte en lignende undersøgelse af psykiske påvirkninger ved arbejdet inden for disse områder. Undersøgelsen blev afviklet i sommeren 2023 og resultatet blev præsenteret for faggrupperne på faggruppelandsmøde i september 2023. Den foreløbige undersøgelse viste, at der også her er en tendens til påvirkninger, som i værste fald kan ende i PTSD-symptomer.

Inden for trafikservice og parkering er det primært krænkende hændelser og opførsel fra borgerne, der er skyld i oplevelsen af et psykisk hårdt arbejdsmiljø. Det er besluttet at arbejde videre med psykiske belastninger i den kommende kongresperiode.

## Sagen om ubesvarede opkald ved akuttelefonen

I denne kongresperiode har vi oplevet et voldsomt stigende pres på vores ambulancer. Det skyldes blandt andet, at der har været mange vakante stillinger, men det skyldes også at der i en periode var mangel på bemanning på 112-telefonerne og på akuttelefonerne som fx 1813. Det resulterede i mange ubesvarede opkald, og hvert af disse ubesvarede opkald resulterede i, at der blev sendt en ambulance for en sikkerheds skyld. Denne u hensigtsmæssige brug af ambulancer kritiserede vi blandt andet i medierne, og resultatet blev at flere regioner ændrede praksis. Det afstedkom ændringer og indførslen af nye procedurer. I Region Hovedstaden, hvor problemet var størst, var man først til at indføre præhospitale visiteringsenheder, der skulle køre ud og vurdere behovet for den enkelte patient ude i hjemmet. Det har resulteret i markant færre unødige indlæggelser, og tilbagemeldingerne fra vores medlemmer er, at belastningen har været faldende og antallet af unødige ambulanceture ligeså.

## **Brand og kræft**

Siden 2012 har FOA sammen med aktørerne på beredskabsområdet arbejdet målrettet på at forebygge kræft i arbejdet som brandmand og samtidig få anerkendt arbejdsrelateret kræft som en erhvervssygdom.

Første forskningsundersøgelse på området blev igangsat i 2013 og er efterfulgt af yderligere en undersøgelse af risikoen. På nuværende tidspunkt er der 2 forskningsundersøgelser i gang, som undersøger, hvordan ændrede arbejdsgange kan forebygge afsætning af tjærestoffer på huden i forbindelse med brandslukning, samt om der er forøget risiko ved forskellige træningsforhold.

Senest er der yderligere igangsat en undersøgelse som skal belyse ændringer i udsættelse for PFAS hos brandfolk over tid. Formålet er at identificere risikofaktorer i arbejdet. FOA sidder med i alle følgegrupper til forskningen og har dermed påvirket de metoder, der anvendes i forskningen.

I juni 2022 har IARC (det internationale agentur for kræftforskning) foretaget en fornyet vurdering af de mange internationale forskningsprojekter, der er lavet om risikoen for kræft for brandfolk. Agenturet fandt evidens for, at der er 2 kræftformer, som er relateret til arbejdet som brandmand: Blærekræft og lungehindekræft.

Revurderingen af evidensen skal nu behandles hos Erhvervssygdomsudvalget i Danmark i 2023, hvorefter der tages stilling til muligheden for anerkendelse som erhvervssygdom og dermed erstatning. FOA vil arbejde for, at der i forbindelse med behandlingen i Erhvervssygdomsudvalget bliver diskuteret grænseværdier for arbejdet med brandbekæmpelse, så sagerne som udgangspunkt kan anerkendes, hvis personen har arbejdet med brandbekæmpelse i en given årrække.

Det vil dog stadig alene være de 2 nævnte kræftformer, der vil falde inden for kriterierne på erhvervssygdomslisten.

## **Muskel-skelet-besvær inden for FOA Brand og Redning**

I 2015 foretog FOA en undersøgelse blandt brandfolk i forhold til smerter i bevægeapparatet. På baggrund af undersøgelsen indgik FOA et samarbejde med Syddansk Universitet (SDU) for at afdække, om særlig forebyggende målrettet træning kunne minimere de gener brandfolk generelt havde som følge af deres arbejde. Undersøgelsen byggede på internationale studier om fysiske arbejdsbelastninger og foretog sundhedstjek og målinger i forhold til arbejdsbelastninger under vagter.

Undersøgelsen viste bl.a. at 62 % bruger smertestillende medicin minimum en gang om måneden, smerter i bevægeapparatet primært relaterede sig til nakke (65 %), skuldre (65 %), lænd (78 %) og knæ (27 %).

Samtidig viste analysen af intensitet under vagt i langt størstedelen af tiden blev tilbragt i kategorien stillesiddende adfærd, men også at der under indsats var meget høj muskelbelastning. SDU udarbejdede træningsprogrammer til det deltagende beredskab med fokus på træning af de belastninger, arbejdet som brandmand gav, og foretog et fornyet sundhedstjek efter 20 uger.

Med udgangspunkt i resultaterne fra SDU's undersøgelse, er der indgået et samarbejde med Hovedstadens Beredskab om implementering af forebyggende træning i arbejdstiden på baggrund af erfaringerne fra Fyn. Træningen skal bidrage til og understøtte, at muskler og skelet kan holde til de belastende arbejdsopgaver, der er en del af beredskabsarbejdet. Samtidig skal træningen medvirke til, at medarbejderne inden for brand og redning kan blive i jobbet så længe som muligt, og ikke får skader eller skal pensioneres før tid.

## **PFOS og PFAS**

PFOS og PFAS, som er flourstoffer, der er mistænkt for at kunne fremkalde kræft og være hormonforstyrrende, blev pludselig et meget nærværende og aktuelt problem for vores medlemmer i de kommunale beredskaber.

På en mark ved Korsør, hvor beredskaberne havde brugt skum til brandøvelser, viste det sig at medlemmerne i den 'Kogræsserforening' der havde kvæg gående, havde et alarmerende højt indhold af PFAS i blodet. Hermed var 'proppen af flasken', og sektoren begyndte straks at undersøge koncentrationen i de skumslukkere, der var blevet anvendt og de risici, der knytter sig til problemet.

Det viste sig hurtigt at PFAS ikke var blevet tilsat skummet i en årrække, men da det er et såkaldt 'evighedskemikalie', der er meget svært nedbrydeligt, tog vi kontakt til den behandlende overlæge og til den daværende beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard for at drøfte initiativer, der kan afdække problemets omfang, og hvad der i givet fald kan afhjælpe eller begrænse risici.

I forlængelse af vores initiativer fik NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) bevilliget 2,6 mio. kr. til at kortlægge problemet. Som en del af undersøgelsen bliver blod fra 1.000 brandfolk undersøgt og analyseret. Undersøgelsen er stadig i gang.

## **Kampagne om vold og trusler for FOA Søfart**

På faggruppelandsmøde 2020 behandlede FOA Søfart et punkt om vold og trusler i forbindelse med overgange på færgerne mellem øerne. Faggruppen oplyste, at man i forbindelse med særlige belastninger på overgangene kunne opleve øget vold og trusler om vold mod færgepersonale.

I 2016 vedtog Folketinget et tilskud til nedsættelse af færgetaksterne på de lokale færger, så det på nogle tidspunkter af året var enten billigere eller gratis at benytte færgeovergangen. Dette skulle medvirke til at øge turismen på øerne og samtidig sikre, at fastboende havde mulighed for at sejle til og fra øerne som sædvanligt.

Der er helt klare retningslinjer for hvor mange passagerer, der må være på en enkelt færgeovergang, og dette skabte situationer, hvori passagerne blev utilfredse og utålmodige, når de fik afslag på at komme med færgen. Dette resulterede i vold eller trusler om vold mod færgepersonalet.

Regeringen lancerede 19. juni en sommerpakke, hvor der i juli blev gratis indenrigsfærger for gående og cyklister, tilskud til prisnedsættelse på færger til småøer, samt Fanø, Læsø, Ærø og Samsø i august og september, og et boost af Ø-passet og Ø-turismen. Disse tiltag ville alle betyde en øget tilgang til øerne og



dermed flere passagerer på færgerne og igen risiko for, at ikke alle passagerer kunne komme med den ønskede overfart.



FOA igangsatte en indsats i 2 spor:

1. En kampagne, hvor der sættes fokus på færgepersonalets sikkerhed bestående af plakater til færger og færgelejer.
2. Et politisk pres for at få forvaltningerne til at tage problematikken alvorligt, hvor der dels blev rettet henvendelse til borgmestrene i de kommuner, der har færgeovergange, og hvor der dels blev beskrevet løsningsforslag.

Kampagnen skulle synliggøre problematikken for passagererne. Budskabet var kort og skarpt og skulle gøre passagererne opmærksomme på, at færgepersonalet ikke kunne skabe flere pladser end der var på færgen, og at personalet ikke måtte udsættes for vold eller trusler.

Kampagnen blev udsendt i samarbejde med CO Søfart, og blev sendt både fysisk og elektronisk til alle tillidsvalgte, afdelinger og arbejdsgivere i både 2020 og 2021. Sammen med kampagnen blev der sendt løsningsforslag til alle tillidsvalgte og afdelinger, så problematikken kunne drøftes på de forskellige færges.

I 2022 besluttede Erhvervsministeriet at foretage en undersøgelse af mobning, chikane og krænkelser på den danske handelsflåde. Undersøgelsen omfattede de danske indenrigsfærges og dermed FOAs medlemmer inden for Søfart. Center for Maritim Sundhed og Samfund og Syddansk Universitet har udarbejdet undersøgelsen. Resultaterne fra undersøgelsen skal danne grundlag for anbefalinger og yderligere tiltag mod mobning og chikane. Arbejdet fortsættes i næste kongresperiode. Sektoren er med i arbejdet om både undersøgelse og det videre arbejde med anbefalinger.

## **TaskForce-sager om arbejdsmiljø**

I kongresperioden 2016-2019 besluttede FOA at nedsætte en taskforce, som skulle samle kræfter i FOA i sager som bl.a. handler om medlemmernes arbejdsmiljø. Taskforcen understøtter afdelingernes arbejde og handlinger på arbejdspladser, hvor det fysiske og/eller psykiske arbejdsmiljø er belastet, og hvor der derved er risiko for medlemmernes sikkerhed og sundhed.

TaskForce bruges ofte i situationer, hvor det enten kan være svært at få hul på en problemstilling, eller i situationer hvor et problem er gået i hårdknude, og der er brug for ny viden, nye tanker og nye indspark for at komme videre. Taskforcen blev ved kongressen i 2019 besluttet videreført.

Sektoren har i denne kongresperiode været inddraget i 5 taskforce-sager om dårligt arbejdsmiljø. 3 af sagerne har været på beredskabsområdet, hvor der har været en tendens til manglende tillid og psykologisk tryghed, manglende indflydelse og dårlig kommunikation/information. Sagerne er afviklet i samarbejde med de lokale afdelinger, og alle sager er mundet ud i forslag til forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøet på de enkelte arbejdspladser. Alle 3 sager havde mere eller mindre de samme arbejdsmiljømæssige udfordringer, hvilket kan tyde på, at beredskaberne endnu ikke har landet sammenlægningerne og organiseringen af disse optimalt.

Én sag var i akutberedskabet og handlede om, at medarbejderne oplevede, at de jævnligt var vidne til akutte og meget voldsomme hændelser, og at der derfor var et stort behov for defusion og supervision, og endelig at der var utilstrækkelig faglig støtte. FOA indgik i arbejdet med at finde løsninger på de psykiske belastninger medarbejderne oplevede.

Den sidste taskforce-sag i perioden er på det tekniske område og handler om dårlig ledelse og manglende inddragelse i beslutninger på arbejdspladsen. Sagen er fortsat kørende.

## **Pension – betyder meget for sektorens medlemmer**

Som bekendt skal der 10 gode historier til for at mindske skaden fra 1 dårlig. Det lider vi stadigvæk under i forhold til vores pensionsordning i PenSam. I Teknik- og Servicesektoren fylder vores arbejdsmarkedspension, og særligt forrentningen af og dermed størrelsen af den forventede alderspension, meget. Vi har mange mandlige medlemmer, som vi ved interesserer sig mere for pension end kvinder gør, og vi har en relativ høj gennemsnitsalder. Interessen er altså helt naturlig.

I takt med at tilbagetrækningsalderen øges, hvilket går hårdt ud over ikkeuddannede og kortuddannede, som beviseligt lever kortere end andre lønmodtagergrupper og dermed øger uligheden i samfundet, er vi både som sektor og som forbund nødt til at have et kritisk blik på PenSam og hele det danske pensionssystem.

Sektoren har lavet en fin og letforståelig folder, målrettet faggruppen af ambulancefolk, der gennemgår fordelene ved PenSam sammenlignet med Pension Danmark, hvor tidligere ansatte i Falck har deres pensionsopsparing. Det er svært at vurdere effekten af de diskussioner, og det materiale vi har lavet om emnet, men umiddelbart virker det som om at debatten fylder mindre. Selvfølgelig spiller det også ind,

at personer, der ved overdragelsen til regional ansættelse er fyldt 50 år, kan bibeholde deres hidtidige pensionsordning.

Et digitalt medlemsmøde, hvor direktøren fra PenSam gennemgik vores pensionsordning, har sikkert også bidraget til skabe klarhed og forståelse for fordele og ulemper.

## **Teknik og servicesektoren i pressen**

02.07.2021 [Stort behov for mere ambulancepersonale](#)

25.10.2021 [Ny undersøgelse afslører PTSD blandt brandfolk og reddere](#)

27.10.2021 [Udspil om nært sundhedsvæsen er tæt på men ikke i mål](#)

21.03.2021 [Risikerer dom for at passe sit arbejde](#)

18.05.2021 [Det skal være slut med udrykningskørsel som standard nytårsaften](#)

03.07.2022 [FOA: Brandmænd i risiko for at få kræft - alle sager genoptages](#)

16.08.2022 [Taskforce om 112 går ikke hele vejen](#)

22.12.2022 [Flere ubemandede akutbiler hjælper ikke](#)

# Skriftlig beretning

## Teknik- og Servicesektoren 2019-2023

Teknik- og Servicesektorens beretning på pejlemærker vedtaget på årsmødet 2019:

### **'Holdning uden handling er bare ligegyldige ord'.**

I kongresperioden 2019-2023 har Teknik- og Servicesektoren arbejdet for at opnå de mål og visioner, som blev besluttet på årsmødet 2019.

I denne beretning kan du læse om nogle af alle de mange ting, FOA har arbejdet med i kongresperioden.

Det er sektorens hovedopgave at sikre fagenes udvikling og relevans i forhold til det fremtidige arbejdsmarked. Og derfor har vi også været meget opmærksomme på de tendenser, hvor vi kan se, at det går både den rigtige og den forkerte vej.



# 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.