UDLICITERING PÅ KØKKENOMRÅDET

VEJLEDNING TIL TILLIDSVALGTE

kost & ernæringsforbundet
mestre i mad & sundhed

FOA
FAGOGARBEJDE

Forord

Udlicitering har store konsekvenser for medarbejderne på køkkenområdet i kommunerne og regionerne. Vi hører tit medlemmer udtrykke stor usikkerhed og utryghed ved udsigten til at skulle arbejde for en ny leverandør: Går jeg ned i løn? Får jeg nye arbejdsopgaver og ændrede arbejdstider? Og hvad med arbejdsmiljøet? Mange oplever, at udliciteringen alene er en spareøvelse uden fokus på kvalitet.

Vi vil støtte vores tillidsvalgte i arbejdet med at sikre gode arbejdspladser, også når udlicitering kommer på tale. Vi vil bruge vores aftaler og politiske netværk til at sikre anstændige løn- og arbejdsvilkår og et arbejdsmiljø, der støtter op om, at medarbejderne kan levere et godt stykke arbejde i køkkenerne.

Derfor er vi gået sammen om denne vejledning til tillidsvalgte på området. Vi står stærkest, hvis vi står sammen, når udbudsplanerne rammer vores arbejdspladser. Vi håber, at den er en hjælp, og at I husker, at I altid kan finde hjælp hos jeres lokale FOA-afdeling eller hos Kost & Ernæringsforbundet, når kommunen eller regionen vil udlicitere.

Ghita Parry
Formand for Kost & Ernæringsforbundet

Gina Liisborg
Formand for Kost og servicesektoren i FOA

Vejledning

Her får du råd om, hvad du kan gøre i syv situationer, du kan stå i som tillidsvalgt (tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant/MED-repræsentant), når kommunen arbejder med udbud og udlicitering

Som tillidsvalgt har du en række muligheder i MED-rammeaftalen og TR-aftalen og i arbejdsmiljølovgivningen. Men du kan også påvirke beslutningerne af mere uformelle veje, for eksempel ved at lave lobbyarbejde og indgå alliancer med brugergrupper og politikere. Jo tidligere du sætter ind, jo større indflydelse kan du få.

De syv situationer du kan læse om:

1. Politikerne eller forvaltningen er interesserede i konkurrence, men har ingen konkrete forslag til udbud.
2. Forvaltningen vil undersøge, om opgaver skal i udbud.
3. Politikerne har besluttet at sende en opgave i udbud. Det er første gang, du hører om planerne.
4. Politikerne har besluttet at sende en opgave i udbud. MED er blevet inddraget på rette niveau.
5. Kommunen har besluttet at udlicitere jeres arbejde.
6. I er blevet udliciteret.
7. I er udliciteret, og kontraktperioden er ved at udløbe.

Når køkkenet bliver udliciteret...

Anders er tillidsrepræsentant i et køkken, som laver mad til daginstitutionerne og nogle af plejehjemmene i Nederomme Kommune. Budgettet har været stramt de sidste år, og Anders har hørt, at nogle af lokalpolitikere vil udlicitere madlavningen til et privat firma. Det bekymrer Anders og hans kollegaer.

En morgen hiver Anders' leder Marianne ham til side. Hun fortæller, at kommunalbestyrelsen har besluttet at sende køkkenopgaven i udbud. Så de må regne med, at de skal udliciteres til et privat firma.

Marianne har kendt til planerne i nogle måneder, men har fået besked på ikke at fortælle personalet om det før nu. Hun er ked af det og vil selvfølgelig gerne drøfte konsekvenserne på det næste møde i arbejdspladsens MED-udvalg. Kommunen skal jo først lave udbudsmateriale, og så skal de private virksomheder have tid til at byde på opgaven. Så der er stadig god tid til at få drøftet sagen på arbejdspladsen. Og Marianne skal nok gå videre med de bekymringer, personalet har.

Situation 1:

Politikerne eller forvaltningen er interesserede i konkurrence, men har ingen konkrete forslag til udbud

1. Påvirk dagsordenen

Peg på alternativer til udlicitering og på problemer ved udlicitering. Læg eksempler på bordet i MED eller via forhandlingsretten.

Tænk over, om du kan bruge de ord, der interesserer direktionen, for eksempel bundlinjer, effekter, kerneopgaver, kvalitet og totalomkostninger.

Overvej om I kan ”beskytte” arbejdspladserne mod kritik. Det er svært at udlicitere en gruppe medarbejdere, som tænker nyt og gør en stor forskel for borgerne. Kan I gøre noget for at udvikle jeres arbejdsplads, før udbuddet rammer jer? Måske har I ideer til, hvordan I kunne løse jeres arbejde smartere. Hvordan I kunne arbejde sammen på tværs af faggrænser om for eksempel forebyggelse, eller hvordan kompetenceudvikling kunne forbedre resultatet af jeres arbejde.

Hvis ikke I når at udvikle jeres arbejdsplads, inden et udbud rammer jer, kan I bruge et kontrolbud til at gøre det. Når det kommunale eller regionale køkken afgiver et kontrolbud/eget bud, skal det nemlig vise, hvordan de vil løse opgaverne fremadrettet med udgangspunkt i de krav, som udbudsmaterialet stiller til

arbejdet. Læs mere i situation 4.

2. Lav lobbyarbejde

Måske går dine vigtigste indflydelsesveje ikke gennem MED, men via fagforeningernes ret til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår med arbejdsgiveren, den såkaldte forhandlingsret. Din lokale FOA-afdeling eller Kost &- og Ernæringsforbundet kan forhandle om udliciteringsplanernes konsekvenser for jeres faggruppe.

Jeres lokale afdeling eller regionsformand kan også gå mere politisk til værks. De kan holde kaffemøder med jeres lokale politikere, indgå alliancer med borgergrupper, interesseorganisationer som Ældresagen eller andre fagområder. For måske er køkkenets brugere og deres pårørende bekymret for kvaliteten af den mad, private firmaer kan levere, hvis de

også skal tjene penge på opgaven?

Som tillidsrepræsentant kan du være en del af det politiske arbejde, for eksempel ved at skrive læserbreve til den lokale presse. Du kan også bede om møder med forvaltningen eller politikerne og fremlægge jeres bekymring. Brug TR-aftalens § 11, stk. 2, hvor der står:

> *Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål*

Det betyder, at tillidsrepræsentanten altid har mulighed for at bede ledelsen om en forhandling, for eksempel om planer for udlicitering.

Kontakt din lokale FOA-afdeling/Kost & Ernæringsforbundet for at finde en fælles strategi.

3. Tjek jeres procedure retningslinje for større raionaliserings- og omstillingsprojekter

HovedMED skal aftale procedureretningslinje for rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering (MED-aftalen § 8, stk. 3).

I procedureretningslinjen kan I gøre kravene til MED-systemets behandling af udbud og udlicitering konkrete. Ifølge MED-rammeaftalen skal MED inddrages på rette niveau, før kommunen træffer beslutning om udbud og udlicitering, fordi det har betydning for medarbejdernes arbejdsvilkår. Procedureretningslinjen kan fastslå i hvor god tid, I skal have materialet inden drøftelsen i MED. Er god tid to uger? Eller tre?

I kan også fastlægge, hvordan de arbejdspladser, som bliver ramt, skal inddrages i MED-systemets drøftelser. Når kommunen præsenterer udbudsplaner, skal B-siden i MED-udvalget på rette niveau have tid til at tale med medarbejderne på de ramte arbejdspladser. Men procedureretningslinjerne kan fastslå, at det er MED-udvalget – og ikke B-siden alene – som inddrager arbejdspladsernes MED.

4. Tjek kommunens udbudspolitik

Se hvad der står om medarbejderinddragelse, måske er der ”en knage” I kan bruge, for eksempel at der skal nedsættes en projektgruppe til at følge udbudsforløbet. Det er også i udbudspolitikken, at kommunen kan forpligte sig til at bruge arbejdsklausuler og sociale klausuler i kontrakterne. Du kan læse mere om klausuler i situation 4.

Kommunen kan også stille krav om arbejdsmiljø. Det kan du også læse om i situation 4.

Udbudspolitikken skal drøftes i MED-hovedudvalget. Her bør B-siden presse på for at sikre, at der er ”knager” til at få indflydelse og anstændige kontrakter, når I står overfor konkrete udbud.

Situation 2:

Forvaltningen vil undersøge, om opgaver skal i udbud

Står du i den situation, at forvaltningen er ved at forberede et forslag til kommunalbestyrelsen eller et politisk udvalg om, at kommunen skal undersøge mulighederne for at konkurrenceudsætte? Der er ingen konkrete forslag om udbud, men for eksempel en liste over områder, som kunne konkurrenceudsættes og et overslag over, hvor meget kommunen kan spare?

Før forvaltningen kan indstille undersøgelsen til politisk behandling, skal MED inddrages på rette niveau. ”På rette niveau” betyder niveauet, hvor beslutningen bliver taget. Hvis det er forvaltningschefen, der tager beslutningen, er det i forvaltnings-MED. Hvis det er direktionen eller politikerne, er det i MED-hovedudvalget.

Hvis politikerne eller forvaltningen har truffet beslutningen uden at inddrage MED på rette niveau, skal du følge rådet i situation 3 om at give ledelsen ”det gule kort”. MED skal inddrages tids nok til, at medarbejdernes input kan få betydning for beslutningen.

1. Forbered dig på drøftelsen

Inden mødet skal tillidsvalgte i forvaltnings- eller hoved-MED sørge for at inddrage det MED på de arbejdspladser, som forvaltningen foreslår at kigge nærmere på (daginstitutioner, plejecentre, centralkøkken afhængig af opgaven). Hvis du ikke sidder i forvaltnings- eller hoved-MED, bør du kontakte jeres repræsentanter i udvalgene. Vær sikker på, at de ved, at de skal inddrage jer. Gør dem også opmærksom på, at arbejdspladsens tillidsrepræsentant kan deltage på mødet i forvaltnings- eller hoved-MED under punktet om udbud af arbejdspladsen. Det står i MED-rammeaftalens § 7, stk. 6.

Tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne skal inddrages, fordi deres erfaring og viden er central, når kommunen vurderer, om den vil udlicitere. De kan for eksempel kommentere de overslag over besparelser, som er med i forvaltningens indstilling. Er de realistiske, hvis arbejdsmiljøet stadig skal være sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt? Hvis kommunen mener, at private vil kunne levere det samme for færre midler, kan I spørge, hvordan de forestiller sig, at I kan øge tempoet, uden at det går ud over arbejdsmiljøet og kvaliteten. Særligt når en privat leverandør også helst skulle tjene penge på foretagendet.

2. Spørg til formålet med konkurrenceudsættelsen

De fleste ledere vil erklære sig enige i, at de ikke vil udlicitere for udliciteringens egen skyld. Udbud er en metode til at teste, om kommunen eller regionen får løst opgaverne bedst og billigst.

Arbejd for, at ledelsen i forvaltnings- eller hoved-MED ikke ser udbud som et mål i sig selv. Præsenter alternative midler og insister på, at kommunen må undersøge flere muligheder, før I kan være sikre på, at I har den bedste løsning.

Når I taler om formålet, kan du også tage hul på drøftelsen om forholdet mellem ”bedst” og ”billigst”. I udbudsmaterialer står der tit, at opgaven skal løses med samme kvalitet som i dag. Men vi oplever tit, at opgaver, der vindes til en lav pris, ikke kan løses, uden at kvalitetsniveauet sænkes og/eller, at arbejdsmiljøet forringes. Vi ser for eksempel, at køkkenets fleksibilitet og service forringes, og kendskabet til brugernes individuelle behov bliver dårligere.

3. Prøv at få kommunen til at nedsætte en arbejdsgruppe

Få repræsentanterne i forvaltnings- eller hoved-MED til at foreslå, at I nedsætter en projektgruppe, som kan følge hele processen i detaljer.

Arbejdsgiverne skal i princippet kun inddrage MED-systemet, før de tager en beslutning. Men medarbejderne kan give input undervejs, og inddragelse er med til at sikre en gennemsigtig og retfærdig proces.

En arbejdsgruppe, som medarbejderne deltager I, kan for eksempel undersøge de økonomiske konsekvenser af en udlicitering. Der kan være omkostninger, som personalet kan pege på, men som forvaltningen måske ikke selv er opmærksom på. I kan også have brug for at arbejde med konsekvenserne for medarbejderne, for arbejdsmiljøet undervejs i processen og efter en udlicitering, samt med kravspecifikationer.

Læs mere om projektgrupper og deres opgaver i protokollatet om udlicitering (bilag 4 til MED-rammeaftalen, som du kan finde på www.kto.dk).

4. Brug alternative veje til indflydelse

Måske er jeres samarbejde med ledelsen i MED ikke lige så godt, som jeres lokale afdeling eller regionsformands samarbejde med politikerne. Som tillidsvalgt skal du spille alle de kort, du har på hånden. Argumenter om alternativer til udbud, og at holde øjnene på formålet med et udbud gælder også, når I laver lobbyarbejde.

Situation 3:

Politikerne har besluttet, at sende en opgave i udbud. Det er første gang, du hører om planerne

Kommunen har overtrådt MED-aftalen. Ifølge § 7 skal MED-systemet inddrages på rette niveau, før kommunen kan træffe beslutning om forhold, der vedrører personalevilkår og ansættelsesvilkår. Fordi udbud og udlicitering i meget høj grad påvirker medarbejdernes vilkår, er der en skærpet forpligtelse til at sørge for, at MED inddrages i god tid. Få hjælp af din lokale FOA-afdeling/Kost & Ernæringsforbundet.

1. Giv ledelsen ”det gule kort”

Det gule kort er en skriftlig anmodning til ledelsen om at overholde MED-aftalens § 7, stk. 4-6. Ledelsen har en måned til at omgøre beslutningen og lade sagen gå om, først i MED-systemet, derefter hos politikerne med et referat af MED-systemets drøftelser.

2. Kontakt repræsentanterne i hovedudvalget

Fortæl, at I har givet ledelsen det gule kort. Hvis ikke ledelsen omgør beslutningen, havner sagen nemlig i MED-hovedudvalget.

Situation 4:

Politikerne har besluttet at sende en opgave i udbud. MED er blevet inddraget på rette niveau.

Hvis I er blevet inddraget, som MED-rammeaftalen foreskriver, og politikerne har besluttet at gennemføre et udbud, går arbejdet med udbudsmaterialet i gang. Det er nu, at du som tillidsvalgt kan være med til at sikre medarbejderne ordentlige arbejdsvilkår og borgerne en god kvalitet, hvis køkkenet udliciteres.

1. Påvirk udbudsmaterialet

I udbudsmaterialet stiller kommunen krav til, hvordan opgaven skal løses. Kravene kan være til arbejdets kvalitet og måden, opgaven skal løses på. De kan også være til løn- og arbejdsvilkår, for eksempel at virksomhedsoverdragelsesloven gælder i hele kontraktperioden. Og til arbejdsmiljø og leverandørens sociale og miljømæssige ansvar.

Insister på at få indflydelse på udbudsmaterialet, også selv om en ekstern konsulent står for arbejdet. Udbudsmaterialet skal drøftes i forvaltnings- eller hoved-MED, inden det bliver endeligt godkendt. Hvis ikke du selv sidder i udvalget, bør du kontakte medarbejdernes repræsentanter for at sikre, at de er klædt på til drøftelserne. Du kan også gå via afdelingen eller regionsrepræsentanten. Det er jer som medarbejdere, der kender arbejdet, og ved, hvad der skal til for, at arbejdet kan udføres til den kvalitet, der er i dag. Derfor skal I være med til at beskrive arbejdet.

Sørg for at inddrage alle personalegrupper, der bliver berørt af udbuddet. Det er IKKE kun køkkenpersonalet, der har noget i klemme, selvom det er jer, det går mest ud over. Det er oplagt at inddrage det sundhedsfaglige personale på sygehus og plejecentre, pædagogerne, pædagogmedhjælperne og pedellerne på institutionerne og lærerne på skolerne. Husk at kommunen kan stille ekstern bistand til rådighed for MED-repræsentanterne.

Krav om kvalitet - Brug mad- og måltidspolitikken

Udbudskravene skal afspejle principperne i kommunens mad- og måltidspolitik. Her beskriver kommunen borgernes ernæringsmæssige og kulinariske behov. Der er krav til råvarerne og til minimering af madspild. Der er ofte både en politik for ældreområdet og børneområdet.

Det er også relevant at se på, om der er vedtaget en sundheds- og forebyggelsespolitik. En sundheds- og forebyggelsespolitik sætter mål for kommunens ernærings- og sundhedsfaglige indsats. For eksempel forsøger mange kommuner at forebygge underernæring.

Uanset om kommunen eller regionen har politikker for mad og sundhed eller ej, bør I altid bruge de officielle anbefalinger fra blandt andet Fødevarestyrelsen. For tiden er det:

- ”Anbefalinger for den danske institutionskost”: https://www.foedevarestyrelsen.dk/Publikationer/Alle20publikationer/2009002.pdf
- ”Den nationale kosthåndbog 2010”: http://www.kostforum.dk/
- ”Nordiske Næringsstof rekommandationer” 2012: http://www.norden.org/da/publikationer/publikationer/2014-002

Der er også love om for eksempel hygiejne, egenkontrol og mærkningsregler inden for fødevareområdet. Dem bør udbudsmaterialet også henvise til (se www.foedevarestyrelsen.dk).

Kommuner og regioner bruger tit ”luftige” begreber som ”velsmagende” og ”mad af høj kulinarisk kvalitet” lavet af ”førsteklasses råvarer”, når de beskriver kravene til kvaliteten. Men hvad skal der til, for at maden er velsmagende? Er det en systematisk vurdering af smagen, duften, udseendet, følelsen og lyden af maden? Det kaldes sensorik, og et krav kunne være, at personalet har den nyeste viden inden for netop sensorik. Andre krav kunne være, at fonder og syltevarer er lavet fra bunden, at brød er fra eget bageri og at menu og sortimentsplan forholder sig til sæson.

På www.kost.dk/kvalitetssikring-og-dokumentation kan du finde masser af inspiration til kvalitetssikring og dokumentation af blandt andet ernæring, sensorik og hygiejne.

Dokumenter alle slags opgaver

I skal sørge for, at forvaltningen er klar over, hvad der ligger i jeres arbejde. Hvis man ikke ved, hvad man som kommune får for pengene nu, er det umuligt at vurdere, om tilbuddene på opgaven er gode eller ej. Et godt råd er sammen med køkkenledelsen at tage udgangspunkt i de tilbud og serviceydelser, der leveres fra kommunens køkkener i dag.

Typisk ligger der præcise beskrivelser af menuer til borgerne og andre produktionsopgaver.

Men I må ikke nøjes med at beskrive selve madproduktionen og madtilbuddene, for I løser mange andre opgaver. Det er en stor fordel, hvis I kan dokumentere, hvad køkkenorganisationen leverer på områder som eksempelvis:

- Fleksible tidsfrister for at af- og tilmelde måltider, mødeforplejning og så videre.
- Mulighed for forskellige kostformer, for eksempel til småtspisende, vegetar, uden svinekød, dysfagi og diabetes.
- Cafe-betjening
- Tilbud og service i forbindelse med interne møder, arrangementer og andet.
- Rådgivning og vejledning om mad, måltider og ernæring – både over for brugere, pårørende og øvrige personalegrupper, for eksempel plejepersonalet
- Distribution til og fra køkken, for eksempel madudbringning til de hjemmeboende pensionister eller ud til afdelinger på ældrecentre
- Anretning og borddækning
- Servering og opfordringer til at spise ved selve måltidet, for eksempel i leve-bo- miljøer/måltidsvært.

Det er også vigtigt at dokumentere:

- Krav til køkkenets fysiske rammer og inventaret
- Arbejdsmiljøforhold, for eksempel arbejde i kolde rum, ensidigt gentaget arbejde, tunge løft samt arbejdspres og deadlines
- Tværfagligt samarbejde om mad, ernæring og måltider med andre
- personalegrupper, for eksempel med plejepersonalet og ergoterapeuterne ude på de enkelte afdelinger.
- Uddannelsesbehov og uddannelseskrav til personalet.

Krav om personaleforhold - husk at sikre jeres løn og arbejdsvilkår

I skal arbejde for, at virksomhederne og kommunen ikke konkurrerer på løn og arbejdsvilkår. Måden, hvorpå man kan gøre det, er ved at sikre, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse.

Virksomhedsoverdragelsesloven (VOL) sikrer nemlig, at medarbejdere, der skal overføres til en anden virksomhed, bevarer deres hidtidige løn og ansættelsesvilkår i resten af overenskomstperioden.

Er der ikke tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand, så gælder beskyttelsen af medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår ikke, med mindre at udbudsmaterialet slår fast, at medarbejderne skal være sikret, som om VOL var gældende. Hvorvidt VOL finder anvendelse, er en konkret vurdering, og kontakt altid din FOA-afdeling/Kost & Ernæringsforbundet , såfremt kommunen og/eller virksomheden er af den opfattelse, at VOL ikke gælder.

Arbejd derfor også for, at VOL’s beskyttelse udvides til at gælde hele kontraktperioden, sådan at de nuværende løn- og ansættelsesvilkår gælder i hele kontraktperioden. Lovens beskyttelse gælder nemlig kun, så længe medarbejdernes nuværende overenskomst løber.

I kan blive mødt med et argument om, at kommunen ikke må stille krav om, at private leverandører har overenskomst. Men det må kommunen godt. Kravet skal bare være ”sagligt begrundet”. Det vil sige, at kravet stilles for at sikre, at den private leverandør faktisk vil være i stand til at leve op til de øvrige krav til opgaven, for eksempel kvaliteten. I kan for eksempel argumentere for, at overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår sikrer, at leverandøren kan fastholde de medarbejdere, som løfter opgaven nu og dermed sikre kontinuitet, erfaring og kvalitet i arbejdet.

Vær opmærksom på, at VOL kun beskytter den enkelte medarbejders individuelle løn- og arbejdsvilkår. Og den virksomhed, som skal overtage køkkenets opgaver, vil ofte bede om ”tilpasningsforhandlinger” med de faglige organisationer om, hvordan medarbejderne kan overgå til den overenskomst, resten af medarbejderne i virksomheden har. Under forhandlingerne skal parterne blive enige om, hvordan de overdragne medarbejdere skal kompenseres for de løn- og ansættelsesvilkår,

som forringes, når de overgår til virksomhedens overenskomst. Det kunne være barns anden sygedag eller seniorordning.

Vær også opmærksom på, at lovens krav ikke beskytter mod ændringer, der følger af andet end selve overdragelsen til en ny virksomhed. Medarbejderne er altså ikke beskyttet mod ændringer i for eksempel arbejdstid og funktionstillæg som følge af nye arbejdsopgaver. Ændringerne skal dog varsles med det varsel, der ville gælde for ændringer i kommunen eller regionen.

I kan også få kommunen til altid at følge "ILO-konvention 94" i forbindelse med udbud. ILO-konvention nummer 94 er en international aftale om at bruge arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Konventionen sikrer mod, at kommunen generelt indgår kontrakter, som leder til social dumping. Hvis udbudspolitikken stiller krav om, at kommunens leverandører følger ILO-konvention 94, skal leverandørerne sikre løn- og ansættelsesvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art.

I bør også overveje, hvordan kommunen eller regionen håndhæver kravene.
Sidst, men ikke mindst skal I allerede nu overveje, hvordan I sikrer medarbejderne, når den første kontraktperiode udløber, og opgaven skal i udbud igen eller hjemtages. Alle de svagheder, vi har nævnt ved virksomhedsoverdragelsesloven, gælder også anden gang. Måske vil en ny leverandør mene, at VOL ikke gælder eller holde sig til, at den kun gælder, så længe overenskomsten løber.
Til den tid er arbejdspladsens tillidsrepræsentant privatansat. Hun har ikke den adgang til at forhandle med kommunen, som hun havde ved førstegangsudbuddet. Derfor er det en god ide at sikre medarbejderne allerede første gang, opgaven udbydes. I kan arbejde for, at kommunen skriver i udbudspolitikken, at kravet om virksomhedsoverdragelse også gælder, når opgaven udbydes igen.

Krav om arbejdsmiljø

Arbejdet i produktionskøkkener kan være fysisk og psykisk nedslidende. Derfor skal I stille krav til arbejdsmiljøet. Det kan være til arbejdsstedets indretning, udstyr, arbejdets organisering, forebyggelse af ulykker og indsatser for at øge trivslen og arbejdsglæden.

Forsøg at få kommunen til at stille så konkrete krav i udbudsmaterialet som muligt. Et eksempel er krav til, hvilke typer af tekniske hjælpemidler der skal være på arbejdspladsen. Det kan også være krav om, hvor mange medarbejdertimer/årsværk leverandøren skal anvende til arbejdet.
Der findes regler for, hvad udbyder skal og kan skrive i udbudsmaterialet om arbejdsmiljø.

Læs mere i Arbejdstilsynets vejledning: F.11. om Pligter ved udbud af tjenesteydelser og bekendtgørelse 1109 om pligter efter lov om arbejdsmiljø i forbindelse med udbud af tjenesteydelser.

Læs også mere i branchevejledningerne "Arbejdsmiljøet kan smages i sovsen" og i branchevejledning om arbejdsmiljø i mindre køkkener på daginstitutionsområdet, "Arbejdet i det gode køkken". Branchevejledningerne kan indgå direkte i udbudsmaterialet med krav om, at tilbudsgiver skal leve op til dem.

http://www.arbejdsmiljoweb.dk/din_arbejdsplads/sygehus/materiale_sygehus/arbejdsmiljoet_i_sovsen/

http://www.bupl.dk/publikationer/arbejdsmiljoe/arbejdet_i_det_gode_koekken?OpenDocument

Husk sociale klausuler

En social klausul forpligter den virksomhed, der vinder opgaven, til at løse en social opgave. Det kan for eksempel være at ansætte en bestemt andel medarbejdere på særlige vilkår, for eksempel fleksjob eller langtidsledige i løntilskud eller praktik.
Fra 2014 skal kommuner og regioner bruge sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler eller forklare, hvorfor de ikke gør det, når de udbyder en opgave. På køkkenområdet betyder det, at kommunen eller regionen skal stille krav til fremtidige leverandører om at oprette elev- og praktikpladser i køkkenorganisationen. Du kan læse mere i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vejledning Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vejledning "Sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler i forbindelse med udbud".

2. Tjek kommunens udbudspolitik og MED's procedureretningslinjer

Se, hvad der står om medarbejderinddragelse, særligt når der skal udarbejdes kravspecifikationer.

3. Dokumenter løbende alle forhold i køkkenorganisationen

Jo mere I har styr på data for jeres køkkenvirksomhed, des bedre vil I kunne indgå i arbejdet med at lave præcise udbudskrav.

Skriv alt ned, lige fra tal som beskriver jeres produktion, drift og økonomi til resultater af trivselsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger og andet, som beskriver jeres personale- og arbejdsmiljømæssige forhold. Jeres lokale FOA-afdeling /Kost & Ernæringsforbundet kan hjælpe jer med at pege på hvilke data, der er relevante.

4. Skab tid til arbejdet med kravspecifikationerne

Hvis flere medarbejdere indgår i projekt- og arbejdsgrupper, er det vigtigt at aftale ændrede arbejdsopgaver, tilbud og service med ledelsen i den periode, hvor arbejdet foregår.

5. Arbejd med tildelingskriterierne i udbudsmaterialet

Kommunen skal beslutte, hvor meget de forskellige krav skal vægte, når vinderen af udbuddet skal findes. For eksempel hvor meget kvalitet skal vægte i forhold til pris. Stor vægt på prisen risikerer at ende med et dårligt resultat. Giv gerne jeres vurdering af, hvad det kan betyde, hvis kvalitet eller medarbejderforhold bliver nedprioriteret. I kan også foreslå, at tilbuddene skal beskrive, hvor mange personaleressourcer, der er afsat til opgaven.

6. Insister på at køkkenet skal lave et kontrolbud

Hvis kommunens mål med konkurrenceudsættelsen er at få den bedste opgaveløsning til den bedste pris, er det oplagt at undersøge, om kommunens egen løsning er bedre end de private firmaers. Kommunens kontrolbud er et bud på, hvordan kommunen selv kan løse op-

gaven, som den er beskrevet i udbudsmaterialet. Opgaven, som er beskrevet i udbudsmaterialet, kan være anderledes end den opgave, køkkenet løser i dag. Derfor er det ikke nok at lave en ”kontrolberegning” på baggrund af køkkenets nuværende budget. Kun et kontrolbud giver et præcist grundlag for at vurdere både det offentlige og de privates evne til at løse opgaven bedst.

Medarbejderne kan og bør være med til at lave kontrolbuddet. Men husk, at den samme medarbejder ikke både kan deltage i arbejdet med kontrolbud og i vurderingen af tilbud og i valg af leverandør. Arbejdspladsen kan være repræsenteret i begge opgaver, men der må ikke være personsammenfald.

Situation 5:

Kommunen har besluttet at udlicitere jeres arbejde

Hvis det er første gang, du hører om sagen, og MED på rette niveau ikke har været inddraget, skal du følge rådet i situation 3 (brug det gule kort). Reglerne om inddragelse før beslutning er de samme, uanset hvor langt i processen, kommunen er. MED på rette niveau skal inddrages og tids nok til, at medarbejdernes input kan få betydning for den endelige beslutning.

Hvis MED på rette niveau har været inddraget, er det begrænset, hvor stor indflydelse, I kan få nu. Det er i forberedelsen af udbuddet, man kan vise kommunen alternativer til udlicitering og sikre, at udbudsmaterialet stiller krav til løn- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø, overenskomst og så videre.

Men der er stadig mange opgaver for den tillidsvalgte. Du står formodentlig med en gruppe medarbejdere, som skal overdrages til en privat virksomhed. Det skaber turbulens under alle omstændigheder. Og hvis ikke der er udbudskrav om, at medarbejderne skal beskyttes, som hvis virksomhedsoverdragelsesloven gjaldt, kan du oven i købet komme ud for, at kommunen vil afskedige medarbejderne, fordi leverandøren ikke ønsker at overtage dem.

Virksomhedsoverdragelsesloven vil nemlig ikke automatisk gælde i alle tilfælde. Typisk vil loven ikke gælde (med mindre andet er aftalt), når produktionen bliver flyttet til et nyt køkken.
Som tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant er du en af nøglepersonerne i forløbet. Du er bindeledet mellem dine kollegaer og ledelsen og mellem medlemmerne og FOA/Kost & Ernæringsforbundet.

1. Søg hjælp hos FOA/ Kost & Ernæringsforbundet

Hvis ikke du allerede er i dialog med din lokalafdeling/Kost & Ernæringsforbundet om udbuddet, er det nu, du skal tage kontakt.

FOA-afdelingen /Kost & Ernæringsforbundet kan fortælle om din rolle og reglerne for selve virksomhedsoverdragelsen.

Du skal vide, hvem dine samarbejdspartnere er. Hvem du kan søge råd og vejledning hos i dit forbund, hvem din kreds- eller regionsformand er, og om der er tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter fra andre faggrupper, du kan samarbejde med.

Brug lejligheden til at aftale en samarbejdsform og arbejdsfordeling mellem dig og FOA/Kost & Ernæringsforbundet. I

kan for eksempel aftale, at du indsamler spørgsmål fra medlemmer, og at afdelingen/forbundet besvarer dem med CC til dig.

Husk, at det er i orden, at du ikke kan svare på alle spørgsmål.

2. Vær dine kollegaers talerør

Du har en vigtig opgave i at bære dine kollegaers spørgsmål og bekymringer videre til ledelsen eller forbundet. Samtidig skal du bidrage til, at dialogen og kommunikationen er saglig og konstruktiv.

Sørg for at inddrage dine kolleger løbende og orientere dem, når der sker noget nyt.

Nogle kollegaer vil formentlig være mere påvirket af situationen end andre. Forsøg at medvirke til, at I tager kollegialt hånd om hinanden.

Sidst, men ikke mindst: Tilbyder eller lover ledelsen dig noget, så få det på skrift.

3. Kend jeres rettigheder og pligter ved virksomhedsoverdragelsen

Når din arbejdsplads skal virksomhedsoverdrages, er medarbejderne beskyttet af lov om virksomhedsoverdragelse.

Lovens formål er at beskytte jer som lønmodtagere. Loven forpligter til gengæld jer til at lade jer overdrage. Ønsker I ikke ansættelse i det nye køkken, må I selv opsige jeres stilling med mindre, at der bliver varslet væsentlige ændringer.

Væsentlige ændringer

Hvis jeres stillinger bliver ændret væsentligt, kan I betragte det som en ændringsopsigelse. Ændringsopsigelsen skal varsles med længden af det individuelle opsigelsesvarsel. Medarbejderen har krav på at blive informeret skriftligt om ændringen og om, hvad der sker, hvis man ikke accepterer ændringen.

Om en ændring er væsentlig må vurderes fra sag til sag. Ofte er ansættelsesbreve formuleret, så den enkelte skal kunne tåle en del ændringer. Væsentlige ændringer kan være ændret arbejdssted, løn og pension, arbejdstid og ændringer i særlige individuelle aftalte vilkår, eksempelvis en individuel aftale om, at du ikke skal møde før klokken 8.00.

Hvis ikke ændringen af arbejdsvilkårene er væsentlig, er der tale om et pålæg, som I ikke kan sige nej tak til. Og så kan ændringen gennemføres efter et kortere varsel end det individuelle varsel.

Sig altid til dine kollegaer, at de skal kontakte FOA's lokalafdeling/Kost & Ernæringsforbundet, før de opsiger deres stilling. De skal også kontakte FOA's lokalafdeling/Kost & Ernæringsforbundet, hvis den nye arbejdsgiver varsler væsentlige ændringer af stillingen. Og de skal ikke skrive under på noget, før deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling en/Kost & Ernæringsforbundet har læst papirerne.

Gammel og ny overenskomst

I beholder som udgangspunkt jeres hidtidige, individuelle ansættelsesvilkår indtil overenskomstens udløb. Det gælder både skriftlige og mundtlige aftaler, løndele og kutymer som særlige pauser og uddannelsesaftaler. Skab derfor hurtigst muligt overblik over jeres personalepolitik og andre vilkår, der gælder for jeres ansættelsesforhold.

Lønsedlernes lønsammensætning skal også ses igennem inden overdragelsen. Er tillæg korrekt beskrevet? Og hvad får man det konkrete tillæg for? Er det et funktions- eller kvalifikationstillæg? Det er vigtigt, at alle løndele er beskrevet korrekt, så der ikke er tvivl om lønnen efter overdragelsen.

Når overenskomsten udløber, kan jeres nye arbejdsgiver varsle ændringer af jeres ansættelsesvilkår. Det kan desværre give forringelser. Hvis jeres nye arbejdsgiver ikke vil opretholde jeres hidtidige ansættelsesvilkår, skal de opsiges med den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, hvis der er tale om væsentlige ændringer og ellers med et "passende" (kortere) varsel.

Arbejdsgiveren skal i øvrigt følge Funktionærlovens regler om varsler.

Den nye arbejdsgiver er som regel interesseret i, at alle medarbejderne i virksomheden er på samme overenskomst. Derfor indleder de "tilpasningsforhandlinger" med de faglige organisationer om, hvordan medarbejderne skal kompenseres for de løn- og ansættelsesvilkår, som forringes, når de overgår til virksomhedens overenskomst. Det kunne være barns anden sygedag eller en seniorordning.

Under tilpasningsforhandlingerne kan du arbejde for, at de kollegaer, der tidligere har haft tillidshverv, får erstattet deres TR-tillæg med et personligt tillæg. Argumenter kan være, at hvervet giver kompetencer indenfor forhandling, løsningsorienteret tilgang til konflikter, metoder til at træffe beslutninger som skaber større kvalitet, et sundere arbejdsmiljø og sikrer udvikling i afdelingen.

Hvis den nye arbejdsgiver vil afskedige medarbejdere, er det ALTID FOA, eller Kost & Ernæringsforbundets forhandlingsafdeling, der skal inddrages og behandle sagen. Drøft ALDRIG, hvem der skal afskediges med din ledelse.

Omplaceringspligt

Nogle medarbejdere bliver opsagt inden overdragelsen på grund af arbejdsmangel hos den nye arbejdsgiver, eller fordi der ikke er stillet krav om virksomhedsoverdragelse. Men hvis kommunen eller regionen har ledige stillinger inden for det samme faglige område, skal de tilbyde stillingerne til de fyringstruede medarbejdere.

Når kostproduktionen bliver udliciteret, lukker produktionskøkkenet i kommunen desværre oftest. Derfor er omplaceringsmulighederne meget begrænsede. Men måske bør der oprettes nye stillinger? Få sparring hos din faglige organisation .

Ytringsfrihed

Der er vide rammer for offentlige ansattes ytringsfrihed. Man må gerne blande

sig i den offentlige debat. Men pas på, at du ikke bryder din tavshedspligt, kommer med injurier eller udtaler dig på arbejdsstedets vegne. Er du i tvivl, så kontakt FOA/Kost & Ernæringsforbundet før du udtaler dig offentligt om virksomhedsoverdragelsen.

Fortæl også dine kollegaer, at de skal passe meget på med, hvad de skriver på sociale medier, som f.eks. Facebook. Det kan få ansættelsesretlige konsekvenser at ytre sig negativt og i dårlige vendinger om ledelsen/arbejdsgiver. Forbundene ser flere og flere af den slags sager.

4. Hold fokus på arbejdsmiljøet i forbindelse med overdragelsen

De fleste medarbejdere bliver stærkt påvirkede af store forandringer som virksomhedsoverdragelser. Men du og ledelsen kan gøre meget for at undgå, at det psykiske arbejdsmiljø ryger helt i bund. Det kan nemlig godt lade sig gøre at gennemføre en virksomhedsoverdragelse og samtidig have tilfredse medarbejdere. Gennemsigtighed og inddragelse er kodeordene.

Læs mere om ”at skabe gode forandringer” på videncenter for arbejdsmiljøs hjemmeside: http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Forandringer

Situation 6:

I er blevet udliciteret

Der vil ofte være mulighed for at have en tillidsrepræsentant hos den private leverandør, men det afhænger af, om der er en overenskomst og af, hvor stor virksomheden er. Hvis du bliver genvalgt og fortsætter som tillidsrepræsentant har du stadig vigtige opgaver, selvom udliciteringen er gennemført, og kontraktperioden med den private leverandør er i gang.

Hvis den private virksomhed har mere end 10 medarbejdere ansat, skal I være dækket af en arbejdsmiljørepræsentant. Spørg din nye arbejdsgiver om, hvordan arbejdsmiljøorganisationen er opbygget i virksomheden.

Som tillidsrepræsentant i den private virksomhed bør du for eksempel holde øje med, at alle aftaler og kravspecifikationen overholdes, for eksempel kravene til uddannelse og madens kvalitet og kvaliteten af den service, I giver borgerne. Du bør også holde øje med, hvordan medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsmiljø udvikler sig, og hvordan dine kollegaer har det.

- Fortæl dine kollegaer, at de skal tjekke deres ansættelseskontrakt for at se, om særligt aftalte vilkår står i kontrakten.

Noter dine observationer ned gennem hele kontraktperioden og ikke blot de sidste måneder, før opgaven skal genudbydes.

Vær opmærksom på, at kommunen eller regionen stadig har ansvaret for, at opgaven bliver løst, selvom opgaven er udliciteret. Hvis den private leverandør går konkurs, er det altså kommunen eller regionens ansvar at løse opgaven. Det er også kommunen/regionen, der skal håndtere klagesager og kontrollere, at opgaven løses godt nok.

Det er også kommunens ansvar, at den private leverandør lever op til aftalen og leverer, hvad der står i udbudsmaterialet.

Situation 7:

I er udliciteret, og kontraktperioden er ved at udløbe

Før kontrakten udløber skal kommunen beslutte, om opgaven helt eller delvist skal udbydes igen, eller om kommunen skal hjemtage opgaven.

Hvis kommunen genudbyder, starter hele processen forfra. Hvis kommunen hjemtager, kan det godt ske uden genudbud. Som tillidsrepræsentant kan du påvirke processen, men det kan være vanskeligere, hvis du nu er privatansat hos leverandøren. Du og dine kollegaer er jo ikke længere en del af kommunen, og I har derfor ikke adgang til information og drøftelse i kommunens MED-system. I er heller ikke omfattet af kommunens personalepolitik mv. Og ofte vil I heller ikke være dækket af de krav, kommunen normalt stiller om beskyttelse af de nuværende (kommunale) medarbejdere ved udbud.

1. Kontakt din lokale FOA-afdeling/Kost & Ernæringsforbundet

Beslutninger om genudbud eller hjemtagning skal drøftes i relevante MED-udvalg, før politikerne eller forvaltningen tager beslutningen.

Kommunen eller regionen skal tage stilling til, om det nye udbud eller hjemtagningen er omfattet af procedureretningslinjen for omstilling. Det afhænger af, om det får konsekvenser for de nuværende kommunalt og regionalt ansatte (og ikke, om det har konsekvenser for dem, der løser opgaven i dag for den private virksomhed).

Vil kommunen eller regionen hjemtage opgaven, skal den på tilsvarende vis tage stilling til konsekvenserne for nuværende medarbejdere.

Som tillidsrepræsentant hos leverandøren er du ikke en del af denne proces.

Du bør dog kontakte din lokale FOA-afdeling/Kost & Ernæringsforbundet, når kontrakten er ved at udløbe. Vær særligt opmærksom på, om kommunen stiller krav om, at medarbejderne er stillet, som hvis virksomhedsoverdragelsesloven gjaldt.

2. Brug din viden til at varetage medarbejdernes interesser

Som tillidsrepræsentant skal du drøfte med din arbejdsgiver, hvad der skal ske, når kontrakten er ved at udløbe. Hvis kommunen overvejer at hjemtage opgaven, skal du forsøge at påvirke processen så medarbejderne følger opgaven. Tag kontakt til din lokale FOA-afdeling/ Kost & Ernæringsforbundet.

Du skal være opmærksom på din loyalitetspligt overfor din nuværende arbejdsgiver. Vi anbefaler, at du er i tæt dialog med din arbejdsgiver i forhold til hvilke oplysninger, du kan give videre til MED-udvalget i kommunen, hvis det bliver relevant.