

Skriftlig beretning

Teknik- og Servicesektoren
2010-2013



Beretning
Teknik- og Servicesektoren 2010-2013

Redaktion: Erik Kristiansen

Politisk ansvarlig: Reiner Burgwald

Layout af omslag: GraFOA Maja Honoré

Produktion og Tryk: Pjec1heden og FOAs trykkeri, september 2013

Beretning 2010-2013

**Teknik- og Servicesektorens årsmøde
29. oktober 2013**

Indhold

| | |
|--|-----------|
| Velfærd med vilje – også for os? | 7 |
| Offentlig service til offentlig velfærd | 9 |
| Fagpolitik som rettesnor - synlighed gennem faggruppepolitikker..... | 9 |
| Flere medlemmer giver mere indflydelse..... | 12 |
| Uddannelserne har fået et løft | 13 |
| Løn og lønsystem - udvikling af lønsystemet..... | 14 |
| Landsbyedeller - hverdagens eksperter | 15 |
| Forandringer er blevet et vilkår | 16 |
| Årene der er gået..... | 16 |
| I gang og i fokus..... | 16 |
| Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed | 17 |
| Arbejds miljø skal sikre medlemmerne sunde arbejdspladser | 17 |
| Årene der er gået..... | 18 |
| I gang og i fokus..... | 18 |
| Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed | 19 |
| Beskæftigelsespolitikken under forandring | 20 |
| Årene der er gået..... | 20 |
| I gang og i fokus..... | 21 |
| Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed | 22 |
| Succes med nye uddannelser..... | 22 |
| Årene der er gået..... | 22 |
| I gang og i fokus..... | 23 |
| Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed | 23 |
| Nye overenskomster – nye muligheder?..... | 24 |
| Årene der er gået..... | 24 |
| I gang og i fokus..... | 25 |
| Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed | 26 |
| Mange grænsekonflikter | 27 |
| Årene der er gået..... | 27 |
| At være en faggruppe 2010-2013 | 31 |
| Badeassistenter | 31 |
| Årene der er gået | 31 |
| I gang og i fokus | 32 |
| "Den gode historie for badeassistenterne" | 33 |
| Idrætsassistenter | 34 |
| Årene der er gået | 34 |
| I gang og i fokus | 34 |
| "Den gode historie for idrætsassistenterne" | 35 |
| FOA Søfart | 36 |
| Årene der er gået | 36 |
| I gang og i fokus | 37 |
| "Den gode historie for søfartspersonale" | 37 |
| Plekehjems pedeller | 38 |

Beretning 2010-2013

| | |
|---|-----------|
| Årene der er gået | 38 |
| I gang og i fokus | 38 |
| "Den gode historie for plejehjemspedeller" | 39 |
| Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente | 40 |
| Årene der er gået | 40 |
| I gang og i fokus | 40 |
| "Den gode historie for rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente" | 41 |
| Tekniske servicemedarbejdere – skoler | 42 |
| Årene der er gået | 42 |
| I gang og i fokus | 42 |
| "Den gode historie for tekniske servicemedarbejdere" | 43 |
| Tekniske serviceledere - skoler | 44 |
| Årene der er gået | 44 |
| I gang og i fokus | 45 |
| "Den gode historie for tekniske serviceledere" | 45 |
| Beredskab/ambulance | 46 |
| Årene der er gået | 46 |
| I gang og i fokus | 47 |
| "Den gode historie for beredskab ambulance" | 47 |
| Beredskab/brand | 48 |
| Årene der er gået | 48 |
| I gang og i fokus | 49 |
| "Den gode historie for beredskab brand" | 50 |
| Trafikområdet: Buschauffører, parkerings-serviceassistenter, trafikkontrollører og driftsassistenter | 51 |
| Årene der er gået | 51 |
| I gang og i fokus | 52 |
| "Den gode historie for trafikområdet" | 53 |
| Sektorbestyrelsen og faggruppelandsmøde..... | 54 |
| Sektorbestyrelsen | 54 |
| Faggruppelandsmøde 2013 | 54 |
| Nyhedsbrevet "Fokus" og sektorens Facebook-side | 55 |
| Bilag til beretning 2010-2013..... | 57 |
| Bilag 1. Medlemmer og suppleanter af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren 1. september 2013..... | 57 |
| Bilag 2. Medlemmer og suppleanter i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren den 1. september 2013..... | 58 |

Velfærd med vilje – også for os?

“Velfærd med vilje” var overskriften på FOAs målprogram for den forløbne kongresperiode 2010 – 2013. FOA satte det overordnede mål, at medlemmerne skulle kunne se og mærke, at FOA har kæmpet for forbedringer og mod forringelser i deres hverdag.

I Teknik- og Servicesektorens indsatsområder 2010-2013, som blev besluttet på årsmødet i 2010, pegede vi med overskriften offentlig service til offentlig velfærd på, at mange af sektorens medlemmer, ikke er dem, der direkte leverer den offentlige velfærd i forhold til borgerne, men medlemmerne leverer grundlaget for, at andre faggrupper kan levere velfærd.

Det gælder det tekniske servicepersonale på plejehjemmene, på skolerne, på rådhuset, i svømmehallerne og på idrætsanlæggene. Det gælder søfartspersonalet på de kommunale ø-færger og genvejsfærger. Uden dem var der ingen offentlige velfærdsydelse.

Sektoren repræsenterer dog også grupper, der direkte leverer offentlige velfærdsydelser. Det gælder personalet i ambulancerne, der redder liv. Det gælder brandfolkene på de kommunale brandstationer, som er på stedet, når mennesker og bygninger er truet af brand. Og endelig repræsenterer vi parkeringsserviceassistenterne, som sikrer, at byrummet fungerer hensigtsmæssigt.

I den forløbne 3-årige periode har hverdagen været præget af markante forandringer, øget arbejdspress og øgede krav til kompetencer. Det positive for os er imidlertid, at der ikke som helhed er sket en reduktion i antallet af ansatte – men der har været en positiv beskæftigelsesudvikling.

Men der har for alle faggrupper været markante forandringer med omlægninger af deres arbejdsfunktioner, ændret arbejdssted i nye servicecentre og nye opgaver samt systematisering af arbejdsopgaverne med introduktion af Facility Management.

Teknik- og Servicesektoren har i den forløbne periode valgt ikke at lukke øjne for realiteterne, men arbejdet hårdt på at påvirke forandringerne.

Der er imidlertid ingen tvivl om, at hastigheden af forandringer har øget presset på vores medlemsgrupper, men det har ikke ført, og må ikke føre til passivitet og opgivenhed. Faggrupperne har taget fat på udfordringerne. De har positivt løftet de nye opgaver og kommet med forslag til gennemførelse af grunduddannelser og efteruddannelse af de allerede ansatte bl.a. gennem anvendelse af jobrotation.

Alt dette har været med til at sætte faggrupperne på landkortet og dagsordenen i kongresperioden.

På vegne af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren.



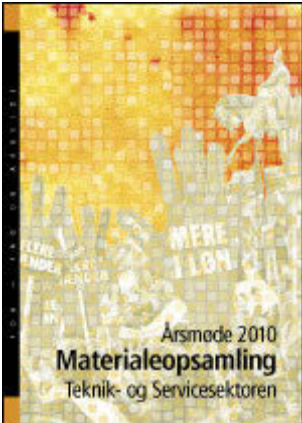
Reiner Burgwald
Sektorformand



Kurt Bentsen
Sektornæstformand

Offentlig service til offentlig velfærd

Teknik- og Servicesektorens årsmøde i 2010 vedtog et arbejdsprogram for perioden 2010-2013 under overskriften "Offentlig service til offentlig velfærd". Det overordnede mål med arbejdsprogrammet var at sætte fokus på, at sektorens faggrupper er dem, som sikrer rammerne for, at andre kan levere gode velfærdsydelser på de offentlige institutioner.



Vi satte fokus på, at medlemmerne står overfor et stigende arbejdspress, stor usikkerhed omkring økonomien samt mange bekymringer omkring forandringer i arbejdets organisering.

Set i bakspejlet blev vores forudsigelser til virkelighed. Mange medlemmer har allerede oplevet eller står overfor markante forandringer i arbejdets organisering, økonomien er blevet endnu mere stram, og arbejdspresset er steget markant. Det kan omvendt positivt konstateres, at de store forandringer ikke samlet set har ført til lavere beskæftigelse på det tekniske serviceområde.

I arbejdsprogrammet blev der endvidere peget på fem særlige indsatsområder:

1. Udvikling af målrettede faggruppepolitikker med fokus på udviklingen af faget og den enkelte arbejdsplads
2. Fagbevægelsens struktur og sektoren, hvor der på årsmødet i 2010 var en klar forventning om, at der ville ske ændringer i den samlede LO-struktur.
3. Styrkelse af uddannelsesmulighederne for faggrupperne
4. Udvikling af lønsystemer, som er velegnet til de enkelte faggrupper
5. Styrkelse af medlemsudviklingen med fokus på at højne organisationsprocenten

Arbejdsprogrammet indeholdt endeligt et særligt indsatsområde i forhold til at udvikle et koncept for landsbypedeller, som også kan fungere i byerne.

I perioden er der skabt resultater på alle områder på nær "fagbevægelsens struktur og sektoren", hvor overvejelserne i LO-fagbevægelsen om større forandringer i strukturen foreløbigt er skrinlagt.

Fagpolitik som rettesnor - synlighed gennem faggruppepolitikker

Arbejdsprogrammet fastlagde, at der i perioden skulle være fokus på at udarbejde målrettede faggruppepolitikker for alle faggrupper i sektoren. Målet var, at faggrupperne fik et bedre grundlag for at påvirke udviklingen af deres arbejdspladser og af jobfunktionerne med henblik på at få et godt billede af, hvordan de enkelte faggruppers faglighed, uddannelsesmuligheder og jobfunktioner skal udvikles.

Der er i perioden udarbejdet faggruppepolitikker for alle faggrupper på nær beredskabsområdet og ambulanceområdet. Men de er på vej.

Faggruppepolitikkerne er blevet godt modtaget blandt både medlemmer og arbejdsgivere, og de har skabt grundlag for at udvikle nye jobfunktioner og nye uddannelsesmuligheder samt for at sikre indflydelse lokalt.

Faggruppepolitikkerne må imidlertid ikke være statiske. De skal løbende udvikles i forhold til virkeligheden på arbejdspladsen og de nye muligheder, som faggruppen vil have fokus på.

Til sektorårsmødet i 2011 blev der udarbejdet "Medlemsbilleder", som indeholdt en beskrivelse af 16 medlemmers faglige opgaver samt deres ønsker til udviklings- og uddannelsesmuligheder.



Det blev på sektoren faggruppelandsmøde i 2012 fulgt op med, at de enkelte faggrupper blev bedt om på video at beskrive faggruppens udfordringer og forslag til løsninger.

Videoerne er lagt på www.foa.dk, og efterfølgende i redigeret form blevet brugt til præsentation af de enkelte faggrupper på Teknik- og Servicesektorens Facebook-gruppe.

Faggruppernes udfordringer har også været i fokus på en række temadage for specielt faggrupperne på det tekniske serviceområde, hvor der har været fokus på Facility Management, etablering af centrale servicecentre og betydningen for vilkårene for de berørte medarbejdere.

Der har også været fokus på konsekvenserne af offentlig-privat partnerskab (OPP) på folkeskoleområdet, hvor der er etableret 3 skoler på disse vilkår. Analyser viser, at OPP er dyrere både anlægsmæssigt og driftsmæssigt. En meget synlig konsekvens i

forhold til sektorens faggrupper er, at teknisk servicepersonalet overgår til ansættelse hos det private firma, som står for drift og vedligeholdelse.

Teknik- og Servicesektoren afholdt i samarbejde med Kost- og Servicesektoren er temadag om konkurrenceudsættelse, udlicitering og Offentlig Private Partnerskaber (OPP) i juni 2012, hvor der bl.a. var fokus på den politiske ramme for udlicitering, OPP og konkrete erfaringer.



I Teknik- og Servicesektoren har der endvidere været fokus på de små og mindre faggrupper. Der har været særlig fokus på badeassistenterne og på parkeringsserviceassistenterne. Der er udarbejdet faglige strategier for disse to faggrupper.

Teknik- og servicesektoren har afholdt to konferencer på skoleområdet, hvor der på konferencen i 2011 var særlig fokus på sammenhængen mellem indeklima og læring samt på organiseringen af drift og vedligeholdelse.

På TS Skolekonferencen i 2013 har der været fokus på sammenhængen mellem folkeskolens fysiske rammer ude og inde og børns læring, ligesom der var fokus på offentlig-private partnerskaber.



Folkeskolens læringsrum

Folkeskolens fysiske indretning spiller en helt central rolle for børn og unges trivsel, læring og udvikling. Den politiske aftale om et fagligt løft af folkeskolen har ikke særligt fokus på dette element.

FOA ønsker med denne publikation at udbrede den nødvendige viden om:

- Hvad folkeskolens fysiske indretning betyder for børn og unge
- Hvordan folkeskolen kan forbedres uafhængigt af bygningstypen

Konkrete erfaringer viser, at der med få midler og kreative medarbejdere kan opnås betydelige kvalitetsløft og forbedringer på skolerne.

OPP – Offentlig-Private Partnerskaber

Inden for de senere år har offentlig-private partnerskaber eller OPP, som fænomenet i daglig tale kaldes, vundet indpas som en ny finansieringsform bl.a. i det danske kommunale skolevæsen. Hvad siger de foreløbige danske erfaringer på området? Rummer OPP-løsningen fremtidens velfærdsudfordringer og offentlige anlægsinvesteringer? Hvilken betydning har OPP i praksis for skoledriften? Ja, hvilke konkrete fordele og ulemper er der i det hele taget ved modellen?

For at bidrage til belysningen af sådanne spørgsmål udførte FOA – Fag og Arbejde i første halvår af 2013 en større kvalitativ undersøgelse på området. Undersøgelsen bygger på 20 kvalitative interviews med brugere og andre interessenter på de 3 skoler, som er etableret og driftes på disse vilkår. Det omfatter skoleledere, lærere, elever, forældre, teknisk servicepersonale, kommunale forvaltningschefer, samt repræsentanter fra OPP-selskaberne.

De to publikationer er tilgængelige på www.foa.dk/Forbund/Publikationer eller ved at klikke på billederne ovenfor.

Senest er der blevet sat meget fokus på sammenhængen mellem arbejdet som brandmænd og overhyppighed af bestemte kræftformer, ligesom der er sat fokus på regeringens ønsker om at ændre strukturen på beredskabsområdet.

De enkelte aktiviteter er etableret i et tæt samspil med repræsentanter for faggruppen, og arbejdet har derfor styrket faggruppernes faglighed og bevidstheden blandt medlemmerne om vigtigheden af de opgaver, der løses.

Flere medlemmer giver mere indflydelse

Vores styrke i forhold til arbejdsgiverparten centralt og lokalt er ikke kun bestemt af antallet af medlemmer, men i høj grad af, hvor stor en andel af faggruppen på de enkelte arbejdspladser, som er organiseret i FOA. Det betyder, at vi, i forhold til medlemsudviklingen, også har stærk fokus på organisationsprocenten.

Medlemsudviklingen inden for Teknik- og Servicesektoren har samlet set været relativ stabil i perioden 2010-2013, hvis vi ser bort fra de faggrupper, hvor vi "af naturlige årsager" har haft en tilbagegang. Det betyder, at hvis vi ser bort fra faggrupperne buschauffører og regionsansatte uden for FOA, så har sektoren i perioden juni 2010 til juni 2013 haft en svag positiv medlemsudvikling på 72 medlemmer.

Den positive udvikling opnås ved en markant fremgang for brand- og ambulancepersonale og for bade- og idrætspersonale, samt en mindre fremgang for parkeringsserviceassistenter, for søfartspersonale samt for tekniske servicemedarbejdere.

Der har til gengæld været tydelig tilbagegang for tekniske serviceledere, rådhus- og biblioteksbetjente samt for plejehjempedeller.

Målt på organisationsprocenten er kendsgerningen, at den for mange faggrupper er lav. Inden for overenskomsten for teknisk service er organisationsprocenten knap 43 %. For alle sektorens faggrupper kun 65,9 %, hvilket svarer til gennemsnittet for hele FOA. Årsagerne til den lave organisationsprocent for teknisk servicepersonale er mange. Området er præget af mange løntilskudspersoner og fleksjobbere, og så er det jo en fælles overenskomst med 3F, der også har medlemmer på området.

Sektoren har derfor i samarbejde med afdelingerne gennemført en række systematiske arbejdspladsbesøg, men det er samtidig indtrykket, at tilgangen også opnås gennem en målrettet fokus på den enkelte faggruppes udfordringer.

Uddannelserne har fået et løft

FOA har i kongresperioden også haft som mål, at alle medlemmer skal have mulighed for at tilegne sig de kompetencer, der er nødvendige for at kunne varetage et sundt og udviklende arbejde. Det har været centralt i FOAs arbejde med uddannelse at overvåge, hvordan det arbejdsmarked, som FOAs medlemmer betjener, udvikler sig, for derved at kunne sikre tidssvarende erhvervsrettede uddannelser.

Den offentlige sektor har i kongresperioden været under stærk forandring og er stadig i rivende udvikling. Kommuner og regioner har fået en ny arbejdsdeling siden kommunalreformen. Privatisering/udlicitering af offentlige opgaver, effektivisering og økonomiske besparelser samt øget brug af frivillige har alt sammen sat sit præg på dagligdagen for FOAs medlemmer.

Det øgede pres på medlemmerne og de negative konsekvenser har fyldt, men der har også tegnet sig nye muligheder for jobudvikling i de mange omvæltninger. Netop de nye muligheder har FOA sat i fokus i debatoplægget "Faglighed og kompetencer - en analyse af udviklingstræk og kompetencebehov på FOAs arbejdsmarked".

Den teknologiske udvikling har spillet en helt særlig rolle for hele velfærdsområdet. Medarbejderne inden for teknik og service har ikke blot skullet betjene ny teknologi. De har også skulle stå for vedligeholdelse, instruktion af kollegaer og borgere og en konstant udvikling og tilpasning af nye behov. Et andet eksempel har været den øgede fokus på borgernes tryghed og sikkerhed i det offentlige rum - et område, som har berørt mange af teknik- og servicesektorens medlemmer.

Løn og lønsystem - udvikling af lønsystemet

Et godt lønsystem er et, hvor der er fokus på, at fællesskabet som minimum sikrer de lavtlønnedes realløn kombineret med gode muligheder for lokale lønforhandlinger med udgangspunkt i klare lokale og centrale mål.

| Overenskomstområde | Fuldtid maj-2013 | Løn i alt maj-2013 | Fuldtid maj-2011 | Løn i alt maj-2011 | Fuldtid stigning | Løn i alt stigning |
|---------------------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Ambulanceudd. pers. Regioner | 36,0 | 39.256 | 0,0 | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Arbejdsformænd mv | 483,2 | 41.504 | 586,1 | 39.977 | -17,6 % | 3,8 % |
| Beredsk.pers. KL | 630,3 | 32.836 | 619,5 | 32.228 | 1,7 % | 1,9 % |
| Brand- og ambu.pers. Kbh, Frb | 574,2 | 34.210 | 572,1 | 34.323 | 0,4 % | -0,3 % |
| Buschauffører m.v. | 616,3 | 29.776 | 661,4 | 29.695 | -6,8 % | 0,3 % |
| Kedel- maskin- og motorpassere | 18,6 | 41.894 | 17,9 | 39.408 | 4,4 % | 6,3 % |
| Maritimt personale | 268,0 | 35.715 | 252,7 | 35.189 | 6,0 % | 1,5 % |
| Regions- og skolebetjente m.fl. | 61,1 | 30.629 | 65,5 | 29.969 | -6,7 % | 2,2 % |
| Teknisk Service | 7.661,9 | 28.644 | 6.824,7 | 29.165 | 12,3 % | -1,8 % |
| Trafikkontrol./driftsass. | 127,1 | 35.600 | 138,5 | 34.505 | -8,2 % | 3,2 % |
| Vagtcentralpers. Regioner | 59,4 | 34.338 | 57,8 | 34.170 | 2,7 % | 0,5 % |

Ovenstående skema viser lønudviklingen og udviklingen i antal ansatte for hovedparten af vore faggrupper i sektoren fra maj 2011 til maj 2013. For alle kommunalt og regionalt ansatte har lønudviklingen i samme periode være på 2,2 procent. Ambulanceuddannet personale fandtes endnu ikke i 2011.

Der kan være mange forklaringer på de store variationer, og det vil føre for vidt at kommentere alle. På overenskomsten for teknisk service vil noget af "løntilbagegangen" kunne forklares med, at der er færre tekniske serviceledere og en del flere medarbejdere i 2013 end i 2011.

Hvis vi skal fastholde en positiv lønudvikling gennem lokale forhandlinger, er det vigtigt, at lønsystemerne fremmer dette, og at tillidsrepræsentanterne og lokalafdelingerne sammen med medarbejderne har den nødvendige styrke og de rigtige instrumenter til at opnå lønforbedringer.

Det er afgørende, at der lokalt er styr på hvilke midler, der er til rådighed i de lokale forhandlinger. Det gælder både de lokale tilbageløbsmidler, og om der tilføres midler til den lokale løndannelse.

I kongresperioden har sektoren for teknisk serviceområdet udarbejdet et it-baseret redskab til løn- og arbejdstidsberegning, som ligger tilgængeligt på TillidsZonen. Sy-

stemet kan bruges til på en meget hurtig måde at afdække, om medarbejderen har fået den rette løn i forhold til de præsterede arbejdstimer og arbejdstidens placering.

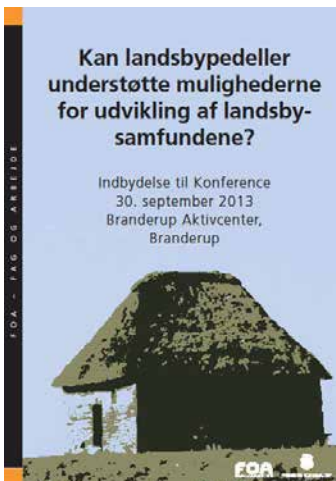
Landsbypedeller - hverdagens eksperter

Sektorårsmødet i 2010 besluttede i forbindelse med handlingsprogrammet for perioden 2010-2013 rammerne for en landsbypedel. Landsbypedellen skal som udgangspunkt være forankret i lokalsamfundet (eventuelt i tilknytning til en skole, et idrætscenter eller et plejehjem) og tage udgangspunkt i lokalsamfundets specielle udfordringer.

Landsbypedellen kan medvirke til at give lokalsamfundene den nødvendige service på nogle områder. Tanken er, at landsbypedellens opgaver og funktioner skal kunne overføres til de større boligområder i storbyerne. Det er endnu ikke lykkedes, at få kommunerne til at ansætte landsbypedeller som nye ordinære jobs på konkrete områder.

Til gengæld er der i forbindelse med ordningen med seniorjob kommet nyt liv i forslaget, således at der i flere kommuner nu ansættes landsbypedeller i seniorjob. En af de første kommuner på banen var Tønder Kommune, som med udgangspunkt i en afdækning af behovene lokalt har ansat 4-5 i seniorjob som landsbypedeller.

Sektoren har haft en tæt dialog med Tønder Kommune om grundlaget for at ansætte landsbypedeller som seniorjob. Der har været fokus på, at der skal være tale om arbejde, som ellers ikke vil blive udført af ordinært ansatte, ligesom vilkårene for de ansatte i seniorjob har været drøftet.



Samarbejdet har også resulteret i, at FOA og Tønder Kommune i september 2013 har afholdt en fælles konference om udvikling af landsbysamfundene gennem ansættelse af landsbypedeller.

Fokus på konferencen var at finde frem til en langsigtet model for kommunernes anvendelse af landsbypedeller, herunder bl.a. at knytte seniorjobbere til funktionen.

Forandringer er blevet et vilkår

Det er mange år siden, at vi i Teknik og Servicesektoren talte om, at der *måske* ville komme forandringer – nu er de fleste i en situation, hvor forandringer dårligt når at blive hverdag, før nye forandringer kommer i spil.

Forandringer er blevet et vilkår for rigtig mange af sektorens faggrupper!

Årene der er gået

Mange forskellige former for forandringer har været fremherskende i kongresperioden. Nogle gange har det været den enkelte arbejdsgiver, der har stået for forandringerne, mens der andre gange har været tale om mere generelle forandringer. Andre gange ser arbejdsgiverne på vores områder på tværs af den enkelte arbejdsplads, som fx i forbindelse med Facility Management. Når man vil lave Facility Management, så går det netop ud på, at samle opgaver på tværs af organisationen.

Der har også gennem de sidste år være en stigende interesse for Offentlig Private Samarbejder. Den mest udbredte form for samarbejde er, når en større opgave bliver sendt i udbud som Offentlig Privat Partnerskab (OPP). Det er blandt andet på skoleområdet, at vi har set den udvikling.

Vi har i Teknik- og Servicesektoren valgt ikke at lukke øjnene for de store forandringer, men forsøgt aktivt at påvirke dem både centralt og lokalt. På teknisk serviceområdet har der fx været særlig fokus på konsekvenserne af Facility Management, etablering af servicecentre, ændrede vilkår for de tekniske serviceledere m.v.

Der er også sat fokus på redningsberedskabet, hvor der fra regeringens side lægges op til markante ændringer i beredskabsstrukturen.

I gang og i fokus

Der er ingen tvivl om, at interessen for Offentlig Private Samarbejder (i den ene eller anden form) også vil sætte sit præg på medlemmernes hverdag de kommende år. Både den tidligere og den nuværende regering er meget glade for forskellige former for samarbejde, hvor private får god plads til at drive deres virksomhed på alle vores kerneområder.

En begrænsning i forhold til udbredelsen af OPP er, at der stadig ikke er belæg for de politiske meldinger om, at der kan spares. Der er heller intet grundlag for påstande om, at det ikke har betydning for resten af kommunen eller regionen, for ingen ved, hvordan billedet ser ud om 30 år – eller hvor længe man nu indgår kontrakter for.

Der har dog også på det seneste været eksempler på, at overvejelser om Offentlig Private Partnerskaber er sendt tilbage i gemmerne.

Vi ved, at der med folkeskolereformen kommer til at ske ændringer på området – og dermed også på de institutioner, der er ved skolerne. Vi ved også, at ændringer i arbejdstilrettelæggelsen vil fortsætte i de kommende år.

Kommunerne har desværre for alvor fået gang i at udbyde plejecentre, hvor det er vigtigt, at også vores medlemmer bliver inddraget i en eventuel udbudsproces. Udbud kommer fortsat til at fylde meget for alle de områder, hvor der allerede arbejdes med udbud efter udbud med de løbende forandringer, der dårligt når at blive drift før endnu en udbudsrunde står på spring.

Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed

Det konstante fokus på forandringer har gjort, at vi generelt i FOA tilbyder undervisning og værktøjer, som kan bruges, når forandringernes storm raser. Det har været med til at give mere indflydelse, når kommuner og regioner overvejer at overføre vores medlemmer og deres arbejde til private.

Hvert år tilbydes FOAs fællestillidsrepræsentanter at deltage i en linjeuddannelse, hvor den ene af linjerne har specifikt fokus på arbejdet med budgetter og styreformer, for på den måde at sikre, at fællestillidsrepræsentanterne har den nyeste viden om området og kender mulighederne for indflydelse. Forhandling er en anden linje, som også sætter fokus på dialog og de tillidsvalgte faglighed og kunnen.

Arbejdsmiljø skal sikre medlemmerne sunde arbejdspladser

Arbejdsmiljøet fylder meget for mange af sektorens faggrupper. Mange forandringer tegner billedet, og det giver usikkerhed i dagligheden. Det betyder et dårligere arbejdsmiljø og i mange tilfælde også på sigt et dårligere arbejdsliv.

I kongresperioden har FOA arbejdet på at sikre såvel sikkerheden som trivslen hos faggrupperne – bl.a. ved at afholde konferencer og igangsætte aktiviteter, som kan give medlemmerne en bedre dagligdag på deres arbejde.

Årene der er gået

To ting har været af større betydning i forhold til arbejdsmiljøet:

1. Vedtagelse af ændringer til arbejdsmiljøloven
2. Vedtagelse af FOAs strategi for arbejdsmiljøindsatsen

I efteråret 2010 vedtog Folketinget ændringer af arbejdsmiljøloven. Disse ændringer trådte i kraft 1. oktober 2010 og havde også betydning for FOAs faggrupper. Det var hensigten med ændringerne at styrke samarbejdet omkring arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. Det skulle ske gennem løbende supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanterne, fornyet organisering i arbejdsmiljøorganisationen og en årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet.



I oktober 2012 vedtog hovedbestyrelsen FOAs strategi for arbejdsmiljøindsatsen. Strategien skal være med til at sikre en ensretning i arbejdet med arbejdsmiljø i FOA, og at tillidsvalgte på arbejdspladserne har for øje, at der arbejdes med arbejdsmiljøet ud for principperne om forebyggelse, fællesskab og handlekraft.

FOAs politik og strategi for arbejdsmiljøet kan hentes ved at klikke på billedet eller på www.foa.dk/Forbund/Publikationer

Strategien skal samtidig medvirke til, at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø for medlemmerne, og at de indsatser, FOA sætter i gang, har effekt på medlemmernes hverdag på deres arbejdspladser.

Derudover sidder FOA repræsenteret i de forskellige Branchearbejdsmiljøråd (BAR). BAR'ene udarbejder vejlednings- og inspirationsmateriale, som kan hjælpe arbejdspladserne med at løfte arbejdsmiljøindsatsen. BAR'ene understøtter arbejdsmarkedets parters nationale strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020.

Endelig har der været afholdt forskellige konferencer, som har sat fokus på arbejdsmiljøet, bl.a. et arbejdsmiljøtræf, hvor deltagerne var tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlemmer i MED-hovedudvalg og forvaltnings-MED i kommuner samt i regioner.

I gang og i fokus

Sektoren har i oktober 2013 afholdt en arbejdsmiljøkonference, hvor temaet er nærværende arbejdsmiljø i en forandringstid. På konferencen var der fokus på, hvordan de mange forandringer på arbejdsmarkedet præger arbejdsmiljøet og oplevelsen af at kunne udføre sit arbejde fagligt forsvarligt.

Flere og flere af sektorens medlemmer oplever et stigende forandringspres, og det kan som tillidsvalgt være svært at skulle følge med i, hvad der kan gøres. Konferencen satte bl.a. fokus på, hvordan man kan arbejde videre med at sikre arbejdsmiljøet, når de mange forandringer presser sig på.

FOA har i efteråret 2013 udgivet værktøjet "Sæt pris på arbejdsmiljøet", som handler om at kunne beregne, hvad dårligt arbejdsmiljø koster. Værktøjet er simpelt at anvende, og det vil kunne bruges af arbejdsmiljørepræsentanten til at få sat arbejdsmiljøet på dagsordenen.

FOAs strategi for arbejdsmiljøindsatsen er under implementering. Det betyder, at der arbejdes målrettet med at folde strategien ud i afdelinger og blandt tillidsvalgte. Der er afholdt temaaktiviteter, hvor strategiens intentioner og hensigter præsenteres, og hvor tillidsvalgte afprøver arbejdet med principperne, og hvor afdelingerne tester værktøjer til udarbejdelse af lokale arbejdsmiljøpolitikker. Arbejdet med udfoldning af strategien vil fortsætte ind i den kommende kongresperiode.

Herudover arbejdes der i de forskellige BAR med at sikre, at vejledninger og inspirationsmateriale hele tiden opdateres, således at den nyeste viden inddrages.

Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed

Ændringen af arbejdsmiljøloven har haft betydning for organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Det har ikke umiddelbart givet større indflydelse til arbejdsmiljørepræsentanterne, men har på mange arbejdspladser gjort, at arbejdsmiljøet i hvert fald bliver drøftet én gang om året – nemlig ved den obligatoriske årlige drøftelse.

Krisen har gjort, at arbejdsmiljøet er blevet underprioriteret mange steder. Midler til at igangsætte indsatser, som kan forbedre arbejdsmiljøet er simpelthen blevet anvendt til andre ting – eller har ganske enkelt ikke været der. Det har betydet mange slåskampe for arbejdsmiljørepræsentanterne – og til tider også for tillidsrepræsentanterne.

Det betyder ikke, at sektoren giver op, men er snarere en anledning til at stille ekstra skarpt på arbejdsmiljøindsatsen over den næste tid. Og i den forbindelse støtte endnu mere op omkring de tillidsvalgte i deres arbejde med arbejdsmiljøindsatsen.

Et dårligt arbejdsmiljø går i rigtig mange tilfælde ud over fagligheden.

Beskæftigelsespolitikken under forandring

En vigtig brik i det, der er en del af fundamentet i den danske model, er hele beskæftigelsesområdet. Altså de værdier og rettigheder vi som lønmodtager har, når man enten er på vej ind på arbejdsmarkedet, eller ufrivilligt mister sit arbejde eller står på tærsklen til at forlade arbejdsmarkedet og skal ind i seniortilværelsen.

Her er beskæftigelsespolitikken et vigtigt redskab. Men gennem de sidste mange år er hele menneskesynet på de ledige ændret. Fra at være et fælles ansvar, hvor samfundet skulle støtte og bistå den ledige til i dag, hvor det at være ledig nærmest betragtes som selvforskyldt. Hvor trygheden, med en anstændig understøttelse og indsats, er erstattet af krav om aktivering og kontrol samt manglende regulering af dagpenge og kun en 2 årig ret til dagpenge.

For medlemmerne har de manglende rettigheder betydet større utryghed ved ledighed, medens vi også på arbejdspladserne ser, hvordan ledige perspektivløst aktiveres i et urimeligt omfang.

Årene der er gået

I debatten op til Folketingsvalget i september 2011 var FOA både aktiv og fortrøstningsfuld over for de muligheder en ny regering ville kunne sikre på beskæftigelsesområdet. Men virkeligheden blev, at den tidligere regerings ønske om en reel afskaffelse af efterlønnen og en kortere dagpengeperiode blev gennemført.

Så blev vi indbudt til trepartsforhandlinger, hvor en reform af ledighedsindsatsen var sat på dagsorden, men forhandlingerne blev stoppet uden noget resultat.

Herefter lavede regeringen et fleksjobforlig, som svækkede ordningen, så de svages adgang til arbejdsmarkedet blev forringet både rent økonomisk, men også i forhold til adgangen til at få reelle job. Derudover er der indgået en kontanthjælpsreform, som afskaffer kontanthjælp for unge under 30, og som til gengæld har født et nyt aktiveringsredskab – nyttejob – som vil se dagens lys fra 1. januar 2014.

Mens ledigheden samlet for FOA er steget, så har Teknik- og Servicesektoren faktisk oplevet et fald, så vi her i efteråret 2013 kun har 190 ledige. Men desværre dækker dette fald også over, at 56 af vores ledige kollegaer har mistet retten til dagpenge i foråret 2013.

Ser vi på antallet af ordinære stillinger, så har FOA samlet mistet over 20.000 stillinger, men igen har sektoren oplevet den modsatte udvikling, hvor antallet af stillinger primært som teknisk servicemedarbejder er steget med over 1.200 stillinger det sid-

ste år. I dag når vi samlet næsten 20.000 stillinger indenfor sektorens overenskomster – og her taler vi om ordinært ansatte, hvor aktiverede ikke tælles med.



Antallet af løntilskudsansatte er i perioden halveret, så vi i dag har 1.200 aktiverede på overenskomstområdet. Det skyldes regelændringer, herunder halveringen af dagpengeperioden, så der er færre, som skal aktiveres. Men faldet skyldes også, at der i de sidste år er arbejdet aktivt for at lave lokale FOA-aftaler med flere kommuner om brugen af løntilskudsansatte.

”Brug og misbrug” kan bruges til at få rejst en politisk debat om løntilskudsjobs. Rapporten kan hentes ved at klikke på billedet eller på <http://www.foa.dk/Forbund/Publikationer>.

I gang og i fokus

Afkortningen af dagpengeperioden gør, at der i dag er store udfordringer med de mange ledige over 55 år, som har mistet retten til dagpenge, og gør brug af retten til seniorjob. Job som kommunen skal oprette, som helt ordinære job på helt ordinære vilkår i op til 5-7 år. På landsplan forventes på sigt oprettet 4.000 seniorjob.

Selv om der er krav om merbeskæftigelse og inddragelse af TR, så er kreativiteten i kommunerne stor og en fagpolitisk udfordring for os i at sikre ordentlige aftaler om arbejdsfunktioner, som ikke bare erstatter andre ordinære stillinger.

De mange forskellige typer aktivering, løntilskudsjob, virksomhedspraktik og oprettelsen af de mange seniorjob og de nye nyttejob fra 1. januar 2014 gør, at der lokalt ikke bør hoppes fra ordning til ordning, men at der laves et samlet oplæg til kommunen om hvor mange og hvilke funktioner, der kan bruges til de forskellige aktiveringsformer.

Afgørende for FOA på beskæftigelsesområdet bliver efterårets arbejde med en reform af hele indsatsen. Derfor arbejder vi, både selv og gennem LO, på at påvirke politikerne med at fjerne krav om kontrol og nytteløs aktivering.

Målet bør være at få genskabt trygheden i dagpengesystemet og få en indsats, der skaber perspektiv og muligheder for de ledige.

Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed

Sektorens arbejdsområder er presset gennem omstruktureringer, besparelser og rationaliseringer. Brugen af de mange aktiverede indenfor vores fagområder er en stor udfordring, hvor det mange steder har vist sig, at en faglig aktiv indsats har båret frugt. Det gælder specielt resultaterne ved lokale aftaler og sikring af tillidsrepræsentanternes indflydelse, rotationsprojekter og andre uddannelsesaktiviteter.

Centralt har sektoren arbejdet for at skabe bedre perspektiv og indflydelse ved at få forholdene for aktiverede reguleret gennem overenskomsterne, dog uden held.

Det har derfor været vigtigt at fastholde det lokale arbejde med at skabe perspektiv i indsatsen både for den ledige, som skal aktiveres, men også for det perspektiv, der skal være for de ordinært ansatte.

Succes med nye uddannelser

FOA arbejder på at sikre medlemmerne adgang til erhvervsrettet grunduddannelse og efteruddannelse.

I Teknik- og Servicesektoren er der imidlertid mange fag, som ikke har nogen erhvervsrettet uddannelse, hvor man kan tilegne sig jobbet grundlæggende kompetencer, og derfor er der også mange ikke-faglærte i sektoren.

Årene der er gået

En grundlæggende erhvervsrettet uddannelse har stor betydning for medlemmernes løn, muligheder for udvikling i jobbet, jobsikkerhed på arbejdsmarkedet og muligheder for efter- og videreuddannelse. For unge er uddannelse ofte en indgang til et job også inden for teknik- og service sektoren.

Derfor har FOA iværksat flere projekter, som på sigt skal give flere faggrupper inden for sektoren adgang til en erhvervsuddannelse tilpasset deres fag og faglighed.

Der er blevet udviklet og igangsat uddannelsen til svømmebadsassistent, hvor de første er uddannet. Uddannelse til idrætsassistenter er i støbeskeen i samarbejde med Horsens Kommune. Og i samarbejde med Københavns Brandvæsen arbejdes der på et forslag til helt ny uddannelse for brandmænd.

I gang og i fokus

I regioner og kommuner er der mere end 200.000 ikke-faglærte. På FOAs område er der alene mere end 75.000 ikke-faglærte.

FOA arbejder derfor på, at de offentlige arbejdsgivere og relevante fagforbund sammen skal være forpligtet til at undersøge, hvordan uddannelsesdækningen af det offentlige arbejdsmarked kan styrkes blandt andet med flere nye erhvervsuddannelser på FOAs område.



Ejendomsserviceteknikeruddannelsen udbydes på flere tekniske skoler. Et stigende antal medlemmer inden for det tekniske serviceområde gennemfører uddannelsen bl.a. for at kunne leve op til de nye kompetencekrav som konsekvens af de mange omorganiseringer i kommunen. Mange uddannelsesforløb gennemføres som jobrotationsprojekter, hvor ledige efter en kortvarig opkvalificering er vikarer.

Publikationen kan hentes ved at klikke på billedet eller på <http://www.foa.dk/Forbund/Publikationer>.

Det er fælles for de nye tendenser i forhold til uddannelse, at hvis FOAs medlemmer skal byde ind på opgaverne, så skal vi sørge for, at uddannelsesmulighederne følger med og er til rådighed for medlemmerne. Det skal ske i det løbende arbejde med at vedligeholde og forny de erhvervsuddannelser og AMU-kurser, der allerede eksisterer. Det skal også ske ved at udvikle nye uddannelsesmuligheder, måske på tværs af kendte faggrupper.

Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed

Den bedre uddannelsesdækning for sektorens faggrupper har styrket deres faglighed og indflydelse på arbejdets og arbejdspladsens udvikling.

De tillidsvalgte på arbejdspladserne får bedre redskaber til at sikre den nødvendige kompetenceudvikling. I den forløbne periode er det blandt andet sket gennem udnyttelse af jobrotationsordningen, hvor de beskæftigede med løn har gennemført en erhvervsuddannelse, f.eks. som ejendomsservicetekniker, og ledige har været vikarer, og fået en kortere uddannelse til området.

Det er anbefalingen, at der på de enkelte arbejdspladser, i lyset af de store forandringer, udarbejdes planer for kompetenceudvikling, der både omfatter ordinær erhvervsuddannelse, efteruddannelse og videregående uddannelse.

Nye overenskomster – nye muligheder?

Baggrunden for overenskomstforhandlingerne i 2013 var økonomisk krise, krav om løntilbageholdenhed og begrænsninger i den offentlige sektor, herunder ambitioner hos både politikere og arbejdsgivere om at finde ressourcerne ved ændringer i de offentligt ansattes arbejdstidsregler.

Den økonomiske ramme var altså som udgangspunkt lille og var yderligere presset af, at lønudviklingen på det private arbejdsmarked er gået i stå.

Arbejdsgivernes tilgang til forhandlingerne var en udbygning af ledelsesretten. Først og fremmest i forhold til en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden og en indskrænkning af de ressourcer, der bruges i f.eks. MED systemet.

Årene der er gået

Den økonomiske ramme for de specielle forhandlinger ved overenskomstforhandlingerne i 2013 var begrænset til 0,25 % af lønsummen. Tilgangen til forhandlingerne var da også i høj grad, at der skulle findes pragmatiske løsninger mht. fordelingen af de beskedne midler.

I grove træk resulterede forhandlingerne i en fordeling af midlerne til et eller flere af følgende elementer:

- Forhøjelse af grundlønstillæg
- Frit valgs tillæg, der kan konverteres til et forhøjet pensionsbidrag
- En forhøjelse af pensionsbidraget
- Nedsættelse af karenperioden vedr. pensionsordning

Dertil kommer et særligt løft på elevområdet og nogle begrænsede stigninger i holddriftsaftalens satser.

Kun på to områder trak forhandlingerne ud pga. mere principielle diskussioner:

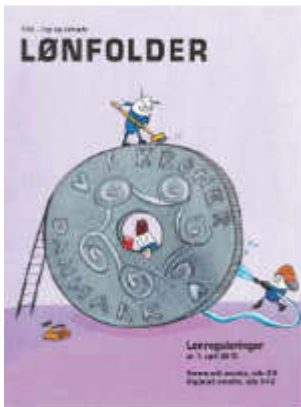
1. For det første gjaldt det muligheden for at kompensere teknisk serviceområdet og specialarbejderområdet for de mange ekstraordinært ansatte. Trods ihærdige anstrengelser var der ingen indrømmelser fra arbejdsgiverside mht. de ekstraordinært ansatte.
2. For det andet gjaldt det en særskilt grundløn til uddannede svømmebadsassistenter. Fra KL's side ville man ikke imødekomme kravet før uddannelsen er formelt anerkendt, men det blev nævnt i overenskomsten, at der for uddannelsen ydes kvalifikationsløn.

Resultaterne er ikke prangende, men det hører med til billedet, at arbejdsgiverne ikke kom igennem med krav om f.eks.

- Reduktion i antallet af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationslønde
- Større fleksibilitet i arbejdstidsreglerne, herunder opgørelse af overtid ved normperiodens udløb, mulighed for højere individuel arbejdstid, ændret sats for overarbejde, begrænsning i tillidsrepræsentanternes/lokalafdelingernes indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen i forskudt tid og holddrift osv.

I gang og i fokus

Det er stramme tider for den offentlige økonomi, og det gælder på snart sagt alle områder. På nær nogle ganske få undtagelser er der sparetider overalt, og kommunerne forsøger at spare, hvor de kan.



Det er indtrykket, at kommunerne i disse bestræbelser går lige til stregen af vore overenskomster, og måske endda tager et skridt videre. Derfor anbefales det at holde et vågent øje med omlægninger af arbejdsopgaverne, strukturændringer, rationaliseringer og alle andre forandringer, som kan tænkes at få indflydelse på vore medlemmers forhold.

Et eksempel på dette er vore medlemmers ret til dispositionstillæg i henhold til overenskomsten for teknisk servicepersonale.

Tillægget ydes som kompensation for at være til disposition udenfor sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden. Det har altid været forstået sådan, at står man på en telefonliste med henblik på muligt tilkald, er man berettiget til tillægget.

I den forløbne periode har vi oplevet nogle eksempler på, at kommunerne gerne vil have de pågældende medarbejdere til disposition, men at de helst ikke vil betale for det. Det er blevet udtrykt sådan, at en kommune må have ret til en vis basisfleksibilitet fra medarbejdernes side, uden at der skal betales for det.

Det er nyt. Vi har adskillige eksempler på, at der tidligere har været rejst sager om dette, men at de er blevet forligt efter forhandling i KL, hvor kommunen har givet sig.

Nu skal usikkerheden afklares. Derfor har sektorbestyrelsen besluttet at indbringe en sag fra FOA Nordsjælland som prøvesag for faglig voldgift. Klageskrift er indleveret og vi afventer modpartens svarskrift.

Vi fører i klageskriftet bevis for, at vores forståelse af bestemmelsen i tidligere sager har været begge parter forståelse, og at denne tidligere enighed stadig må binde begge parter. En kendelse må forventes at foreligge til foråret.

Andre udslag af arbejdsgivernes spareiver er opsigelse af ordninger, kutymmer eller lokale aftaler, der giver bedre vilkår, end en skrabet fortolkning af overenskomsten tilsiger.

Vi oplever også i stigende grad, at lokale arbejdstidsaftaler opsiges med henblik på at forringe dem ved f.eks. at fjerne eller reducere de timer, der er afsat til særlige opgaver.

Andre steder ser vi, at man forsøger at omdefinere holddrift til forskudt tid med henblik på at slippe for opsparring af 37/3 frihed, at man definerer aftenarbejde som almindelig arbejdstid i stedet for forskudt tid, at man skubber transportomkostningerne over på medarbejderne osv. Kreativiteten fra arbejdsgiversiden er imponerende.

Som reaktion må vi tilsvarende insistere på gældende regler, dvs. strikt overholdelse af overenskomsternes og holddriftsaftalens varslingsbestemmelser samt holde fast i og udnytte bestemmelserne om mulighed for at få indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen gennem drøftelser eller aftaler med ledelsen.

Det betød det for indflydelse, dialog og faglighed

Det ser ud til at være en tendens, at kommunerne foretager strukturændringer, der dybest set alene har til formål at gennemføre besparelser. Man centraliserer en række funktioner og trækker samtidig ansvar, kompetence, selvstændighed og kompleksitet ud af stillingerne decentralt.

På teknik- og serviceområdet betyder det ikke bare afskedigelser, men også degraderinger. Det gælder i en række kommuner, hvor teknisk serviceledere opsiges og tilbydes genansættelse som teknisk servicemedarbejdere.

Selve beslutningen om strukturændringer, normeringsforhold mv. ligger inden for ledelsesretten, og vores muligheder for at gøre usaglighed gældende er begrænsede. Vores tilgang til forhandlingen af sagerne har været, at kommunerne forsømmer at følge beslutningerne om strukturændringer "til dørs". Det betyder, at vores medlemmer langt hen ad vejen udfører det samme stykke arbejde, men blot til en lavere løn.

Det bliver således ikke, via funktions- eller stillingsbeskrivelser præciseret, hvad man ikke længere skal lave, hvilken kompetence man ikke længere har, hvilket ansvar man ikke længere har, hvori reduktionen i kompleksitet i opgaverne ligger osv. osv.

Vores muligheder for at handle i medlemmernes interesse i de her sager må i højere grad tage udgangspunkt i løn- og ansættelsesvilkårene i de nye stillinger. Udviklingen i opgavesæt og arbejdstilrettelæggelse mv. i de nye stillinger skal følges tæt, og vi kan forhandle lokale arbejdstidsaftaler (fx med dispositions-/rådgivningstillæg), eller forhandle tillæg på grundlag af de funktioner, de varetager.

Mange grænsekonflikter

Sektorens faggrupper arbejder i høj grad på områder, hvor det kan være vanskeligt at drage præcise grænser mellem, hvor vores fag slutter, og andres begynder. Ydermere er det områder, der er udsat for konkurrenceudsættelse – og ved overgangen fra offentlig til privat virksomhed skifter medarbejderne som regel også fagligt tilhørsforhold. Endelig oplever vi også, at andre faglige organisationer forsøger at rykke deres grænser ved at trænge ind på FOAs traditionelle områder.

På den store overenskomst for teknisk service har grænseaftalen med 3F om fordelingen mellem købstadskommuner og landkommuner skabt nogenlunde ro, men på en lang række andre områder har kongresperioden båret præg af grænsekonflikterne.

Årene der er gået

Brand- og ambulanceområdet har i høj grad været præget af de problemer, der fulgte med at Brandfolkernes Organisation (BO) forlod FOA. 3F søgte i første omgang at tilknytte BO til 3F, og i den grænsesag, som FOA anlagde mod 3F, mente 3F også at have ret til at organisere offentligt ansatte brandfolk.

Grænsesagen om organiseringen af offentligt ansatte brandmænd blev afgjort 16. december 2011. Afgørelsen betød, at kun FOA har ret til at organisere disse.

BO er imidlertid fortsat tilknyttet Chaufførernes Fagforening (CF) med stort set uændrede vilkår, og 3F har således ikke efterlevet grænseudvalgets afgørelse. BO bor fortsat hos CF, og CF opkræver kontingent, administrerer medlemmer, står for IT understøttelse mm., yder bistand i faglige og juridiske spørgsmål til BO's medlemmer, og CF's medlemsblad "Chaufføren" har fortsat BO opført som branche.

Den eneste ændring før og efter grænsesagen er, at BO's medlemmer officielt er udmeldt af 3F. FOA har klaget over, at afgørelsen i grænsesagen ikke blev overholdt, og begæret sagen genoptaget. Sagen er afgjort i LO's grænsenævn, og 3F blev dømt til at betale FOA kr. 250.000 og LO kr. 100.000 i bod.

Efter afgørelsen i 2011 har FOA oplevet at brandfolkene stille og roligt vender tilbage, og BO's betydning bliver mindre. BO har til gengæld udvidet deres rekruttering til at omfatte hele landet – og også brandfolk udenfor deres traditionelle område. BO har ihærdigt forsøgt at rekruttere deltidsbrandmænd på Fyn og i Sønderjylland – og har efter eget udsagn haft succes med det. Efter egne oplysninger alene 42 nye medlemmer i juni 2012.

Der er så vidt vides ingen eksempler på, at brandmænd fra FOAs område er blevet rekrutteret, men vi skal fortsat have vores opmærksomhed rettet mod BO's aktiviteter – og undlade at acceptere overflytninger til BO og Faglig Fælles Akasse, der ikke har ret til at optage kommunalt ansat brand- og ambulancepersonale.

Henvendelser fra private aktører på ambulanceområdet i forbindelse med udbudsrunderne indebar også en grænsekonflikt med 3F. Da disse aktører alligevel ikke var i stand til at drive ambulancekørsel, blev der lagt låg på problemstillingen.

Med FOAs overenskomst for uddannet ambulancepersonale med regionerne var der banet vej for en grænseaftale med 3F, hvor der nu er enighed om, at offentligt ansat ambulancepersonale organiseres i FOA og private i 3F.

Tilbage er nu spørgsmålet om brandpersonalet på Thule airbase, der er omfattet af en BAT overenskomst. Tidligere har FOA tiltrådt disse forhandlinger ved BO, men i forbindelse med BO's udmeldelse – fortsatte BO i forhandlingerne, og var således forhandler på overenskomsten. FOA har kontaktet BAT med henblik på at genindtræde i forhandlingerne.

På det maritime område, har vi oplevet flere kommunaliseringer af færger, der ellers var privatdrevne. Det har ført til uenighed mellem Søfartens Ledere (SØLE) og FOA om organiseringen af navigatørerne. FOAs overenskomst omfatter i princippet alt maritimt personale – således også skibsfører og styrmænd.

SØLE har en overenskomst for navigatører, men på navngivne færgeruter. Alligevel har KL i forbindelse med kommunalisering af Ærø-færgen valgt, at FOAs overenskomst ikke skulle dække navigatørerne. En voldgift har fastslået, at KL havde ret til at handle, som de gjorde.

FOA har foreslået SØLE en grænsedragning, der hvor Søfartsstyrelsen kræver de største papirer for navigatørerne. SØLE har afslået – og mener principielt, at deres overenskomst bør anvendes på alle kommunaliserede færger.

På busområdet i København har alliancen mellem Arriva og 3F efterhånden presset FOA helt ud af området. Der er således under en håndfuld tilbage, der rent faktisk kører efter FOAs overenskomst og ca. 35, der har opretholdt medlemskabet af FOA. Vi har desuden tabt voldgiften om chaufførernes ret til at vælge en anden overenskomst, når de en gang har valgt.

Ved den private overenskomstfornyelse i 2012 aftalte Dansk Industri og 3F at arbejde med et projekt omkring overenskomsterne for buschauffører i København. Indtil der måtte ligge en ny og bedre overenskomst, er FOAs overenskomst den eneste garant for ordentlige overenskomster på området. Den danner udgangspunktet for den lokal-aftale, som er gældende på Arrivas anlæg i København.

Det må overvejes, om det giver mening at fastholde en overenskomst, som chaufførerne har fravalgt – bare for at sikre de samme chauffører ordentlige forhold.

I Odense er tjenestemændene isoleret på særlige ruter, der ikke kommer i udbud. De overenskomstansatte er alle overgået til Tidebus. De er dermed omfattet af landsoverenskomsten – og den kompensationsaftale som 3F & FOA har forhandlet med Tidebus.

I Århus har Århus Sporveje indtil videre fastholdt driften af bybusserne i Århus. Det er sket gennem en hårdhændet tilpasning af udgiftsniveauet og indskrænkninger i driften. Den proces er gået hårdt ud over de tjenestemandsansatte chauffører, der har oplevet flere hundrede afskedigelser i forløbet siden 2006. Samtidig forsøges det lokalt at spænde buen til det yderste i kreative fortolkninger af overenskomstbestemmelser og andre aftaletekster. Det medfører et stort antal sager, som kræver behandling i både FOA Århus og i forbundet.

Vi har forsøgt at finde en måde at afklare eventuelle uenigheder med KL, men uden held. Vi går nu i gang med at rejse sagerne fra en ende af. Det er vores vurdering, at mulighederne for at nå resultater ved drøftelse eller forhandling ikke er til stede med KLs manglende vilje. Vi søger derfor at rejse sagerne direkte i Den Kommune Tjenestemandsråd, der i modsætning til arbejdsretten, også behandler sager om fortolkning af aftaler.

Billetkontrollen i Århus er på vej til at blive udliciteret. Indtil videre har G4S overtaget en del af arbejdet, som udføres efter Vagt- og sikkerhedsfunktionærernes overenskomst. FOA har rejst krav om dækning af området, som vi ikke mener, falder ind un-

der VSL overenskomsten. Også her er der desværre udsigt til en grænsesag med et andet LO Forbund.

Alt i alt trækker de mange konflikter store ressourcer i det daglige arbejde, og står ofte i vejen for at skabe løsninger og resultater for vore medlemmer. LO systemet har vist sig som en vej til at få en afgørelse, men kun i ringe grad til reelt at bidrage til at løse problemerne. Derudover er det en meget vanskelig og langvarig vej. Der er behov for at overveje, hvordan vi fremmer fokus på resultater og organisering, frem for kampe med den øvrige fagbevægelse.

At være en faggruppe 2010-2013

Badeassistenter

"Først og fremmest skal man selvfølgelig kunne redde liv, men man skal også kunne en masse om kundekontakt, rengøring, vandkvalitet og meget andet", Badeassistent Anne Katrine

Årene der er gået

Badeassistenterne har en lang række arbejdsfunktioner. De udfører helt traditionelle opgaver som livreddere, sikrer vandkvaliteten, får det tekniske til at fungere, har ansvaret for hygiejne og rengøring og udfører en række nye opgave indenfor wellness-området.

I flere år har FOA arbejdet på at få etableret en erhvervsuddannelse for badeassistenter. Den er nu en realitet. Den 14. december 2012 fik de første 20 svømmebadsassistenter svendebreve som faglærte. Forud var gået to års uddannelse med 25 ugers skole og resten praktiktid i svømmebadene.



De uddannede svømmebadsassistenter synes, at de har fået nye værdifulde kompetencer inden for først og fremmest hygiejne og rengøring, eventplanlægning samt instruktion, administration og marketing.

Mere viden om uddannelsen til svømmebadsassistent kan hentes på <http://www.foa.dk/Forbund/Publikationer> eller ved at klikke på billedet.

2. hold elever bliver færdige til december 2013 og året efter følger det tredje hold, som påbegyndte uddannelsen december 2012. Uddannelsen er et resultat af flere års samarbejde med Dansk Svømmebadsteknisk Forening og Halinspektørforeningen.



Ud over en egentlig faggruppepolitik for badeassistenterne er der udarbejdet et værktøj til analyser og forebyggelse af ulykker på bade- og idrætsområdet. Værktøjet kan hentes på <http://www.foa.dk/Forbund/Publikationer> eller ved at klikke på billedet.

FOA har i forbindelse med organisationsudviklingsprojektet "2015 – Medlemmernes FOA" gennemført 11 eksperimenter i 2012.

Et af eksperimenterne handler om at afdække mulighederne for at styrke indsatsen overfor de små og mindre faggrupper. Badeassistenterne er en af disse faggrupper. Målet med eksperimentet har været at synliggøre badeassistenternes arbejdsfunktioner, ansvar og faglighed.

Eksperimentet har med baggrund i en kortlægning af badeassistenternes opgaver og faglige udfordringer formuleret en række anbefalinger, som styrker badeassistenternes faglighed og deres synlighed i FOA.

Anbefalingerne er:

1. Fagpolitisk anbefales det, at der arbejdes for at styrke badeassistenternes muligheder for at medvirke til at styrke kommunernes forebyggende sundhedsopgaver og deres muligheder for at bidrage til kommunernes genoptræning f.eks. af hofteopererede borgere.
2. Fagligt anbefales det, at der arbejdes på at få ændret de mange løst ansatte badeassistenter til faste stillinger, at få etableret svømmebadsuddannelsen på en erhvervsskole i Jylland og sikre rekrutteringen af elever til uddannelsen samt at styrke efteruddannelsesmulighederne f.eks. i forhold til wellness området og genoptræning samt at styrke arbejdet med badeassistenternes arbejdsmiljøforhold i forhold til temperatur, klordampe, kemikalier m.v.
3. Organisatorisk anbefales det, at der i FOA er specialister, som arbejder med



faggruppens faglige udvikling og arbejdspladsudviklingen, at det faglige udvalg for badeassistenter styrkes specielt i forhold til arbejdet med faglighed og arbejdspladsens udvikling, at der etableres netværk af parkeringsserviceassistenter på tværs af afdelinger, samt at der sker en mere målrettet brug af faggruppelandsmødet.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for badeassistenterne, som kan hentes på www.foa.dk/Forbund/Publikationer eller ved at klikke på billedet.

I gang og i fokus

FOA arbejder nu sammen med Kommunernes Landsforening på, at uddannelsen til svømmebadsassistent skal blive en permanent uddannelse, der kan udbydes både i Øst- og i Vestdanmark. FOA arbejder desuden på, at der i Finansloven for 2014 bliver afsat midler til uddannelsen evt. i kombination med uddannelse for idrætsassistenter.

Det er tanken, at der bliver udviklet én samlet uddannelse til idræts- og svømmebadsassistenter, hvor man kan vælge speciale inden for enten svømmehal eller "tørhal". En mindre del af forløbet kan være fælles, ligesom der skal være mulighed for at skifte specialeretning undervejs i uddannelsen.

Der skal i tæt samarbejde med faggruppen arbejdes videre med de anbefalinger, som blev et resultat af eksperimentet for badeassistenterne. Målet er at bruge svømmehallerne langt mere offensivt i forbindelse med kommunernes ansvar for den forebyggende sundhedsindsats. Der er ligeledes fortsat fokus på at mindske brugen af løst ansatte medarbejdere med henblik på at styrke fagligheden og faget som helhed.

Badeassistenterne har på faggruppelandsmødet i 2013 peget på behovet for at styrke følgende faglige aktiviteter:

- styrke badeassistenternes arbejde med den forebyggende indsats og genoptræningsindsatsen
- synliggørelse af badeassistenternes opgaver og roller i svømmehallen, herunder plakater, som kan hænges op ved svømmehallerne.
- efteruddannelse i sikkerhed ved offentlige anlæg
- styrke kendskabet til MED-systemet og være bedre til at udnytte mulighederne i MED-systemet

"Den gode historie for badeassistenterne"

Svømmebadsuddannelsen er etableret i et tæt samarbejde mellem Dansk Svømme-teknisk Forening, Halinspektørforeningen og FOA Fag Og Arbejde sammen med Erhvervsskolen Nordsjælland og CPH Vest. Uddannelsen gennemføres på Erhvervsskolen Nordsjælland, men der arbejdes på, at uddannelsen også kan udbydes andre steder i landet.

Uddannelsen giver badeassistenterne et stort kompetenceløft til gavn for miljøet og sikkerheden i svømmehallerne, til gavn for brugerne og folkesundheden og i sidste ende for samfundsøkonomien i kraft af, at svømmehallerne bidrager til den forebyggende sundhedsindsats. Den styrker samtidig faggruppens faglighed.

En tidligere elev på uddannelsen har udtrykt det på denne måde:

"Uddannelsen er meget bred. Vi lærer både om kundeservice, salg, førstehjælp og projektledelse. Det er viden, vi i praksis kan bruge til at forbedre servicen og gøre svømmehallen mere populær. Vi lærer også om anatomi og fysiologi, og kan skabe bedre sundhed målrettet folk med for eksempel diabetes eller overvægtige børn."

Idrætsassistenter

”Jobbet som idrætsassistent er et udfordrende og alsidigt arbejde, som kræver mange forskellige kompetencer”, Idrætsassistent Connie

Årene der er gået



I årene, der er gået, har ønsket om at udvikle en erhvervsuddannelse til idrætsassistenterne fyldt meget. Det har været en svær og langsommelig opgave, som endnu ikke er afsluttet.

FOA arbejder på at få etableret en erhvervsuddannelse til idrætsassistenterne i lighed med uddannelsen til svømmebadsassistent. I samarbejde med Horsens Kommune har forbundet udarbejdet et forslag til uddannelsen, som kan danne grundlag for det videre arbejde.

Idrætsassistenterne havde på faggruppelandsmødet i 2013 en drøftelse af deres arbejdsopgaver på et idrætsanlæg. De udarbejdede forslag til elementerne i en idrætsassistentuddannelse.

Det omfatter uddannelse i tekniske installationer, tekniske hjælpemidler, indeklima, affaldshåndtering, pleje af grønne områder, håndtering af kemikalieaffald, fødevarerhygiejne, m.m. samt en lang række almene kompetencer, såsom kommunikation, konflikthåndtering og interkulturel kompetence.

Faggruppen har samtidig haft fokus på arbejdsmiljøet på idrætsanlæg, på alene arbejde samt på vold og trusler.

I gang og i fokus

FOA arbejder på, at der snarest muligt bliver etableret en erhvervsuddannelse som idrætsassistent.

Det er tanken, at der på længere sigt bliver udviklet én samlet uddannelse som idræts- og svømmebadsassistent, hvor man kan vælge speciale inden for enten svømmehal eller ”tørhal”. En mindre del af forløbet kan være fælles, ligesom der skal være mulighed for at skifte retning undervejs i uddannelsen.

Idrætsassistenterne har på faggruppelandsmødet i 2013 peget på behovet for at styrke følgende faglige aktiviteter:

- styrke arbejdet med at etablere en erhvervsuddannelse for idrætsassistenter

- styrke dialogen med idrætsassistenter i alle afdelinger
- skabe et bedre samspil med DGI-centrene

Der er udarbejdet en faggruppepolitik idrætsassistenterne, som kan hentes på www.foa.dk/Forbund/Publikationer eller ved at klikke på billedet ovenfor.

“Den gode historie for idrætsassistenterne”

Der i perioden indgået overenskomst med DGI husene i Vejle, Århus, Herning og Aalborg. DGI husene fungerer som en slags selveje og derfor vælger de selv, om de ønsker at være medlem af en arbejdsgiverforening eller ej og i givet fald hvilken.

Vi har samtidig haft store problemer med at få overbevist ledelsen i Forum Faaborg om, at de er omfattet af vores overenskomst, og sagen behandles aktuelt i Arbejdsretten. Vi har sammen med FOA Sydfyn gjort os store anstrengelser for at undgå sagen og forhandle en overenskomst på plads som også arbejdsgiveren kan leve med. Men desværre indtil videre uden resultat.

FOA Søfart

*“Der er en høj grad af frihed og selvstændighed i mit arbejde. Det er helt klart med til at motivere mig. Jeg planlægger selv det, jeg skal lave, så længe det giver bedst mening for søfarten.”,
Matros Kai*



Færgen fra Drejø til Svendborg

Årene der er gået

I årenes løb har der været megen diskussion om, hvorvidt FOA var det rigtige forbund for søfolkene. Der har været arbejdet i retning af, at overenskomsten skulle overgives til en anden organisation. Det er heldigvis ikke lykkedes.

FOA Søfart har desværre været hårdt ramt af den måde PenSams standardpension er skruet sammen på, og det har ikke gavnet diskussionen om organiseringen i FOA.

Den 1. november 2011 blev FOA medlem af CO Søfart, for at kunne imødegå nogle af de problematikker medlemmerne oplevede ved organiseringen i FOA. Det faglige udvalg i FOA Søfart har fået poster i relevante udvalg, bl.a. i Søfartens Arbejdsmiljøråd. Det er blevet aftalt, at der i den kommende kongresperiode skal lægges mere energi i området.

Indicering har været en markant tendens på søfartsområdet. Denne tendens har betydning for, hvor mange private færgeselskaber, der sejler med passagerer mellem dansk fastland og de danske øer.



Indliciteringen har samtidig betydet faglige konflikter mellem Søfartens Ledere og FOA specielt omkring organiseringen af navigatørerne på færgerne, hvor KL ligeledes har en aftale med Søfartens Ledere.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for FOA Søfart, som kan hentes på www.foa.dk/Forbund/Publikationer eller ved at klikke på billedet.

I gang og i fokus

FOA vil i den kommende kongresperiode appellere til større samling blandt personalegrupperne. Der har vist sig at være en tendens til, at mange skibsførere holder sig uden for fællesskabet, hvilket i mange situationer er til skade for alle.

FOA Søfart arbejder med at afklare skibsførernes ansvar, idet der er behov for at skibsførerne får en bedre viden om søret og herunder deres almindelige pligter.

Der skal endvidere i samarbejde med CO Søfart arbejdes for at skabe sikre vilkår på færgerne bl.a. i forhold til besætningsfastsættelsen.

FOA Søfart har på faggruppelandsmødet i 2013 peget på flere andre prioriterede aktiviteter i fremtiden, hvor forslagene er:

- der skal involveres flere brobetjente i faggruppens arbejde
- det faglige udvalg skal have mere kompetence til selv at træffe beslutninger
- der skal arbejdes på flere FOA-artikler i CO Søfarts medlemsblad
- der skal arbejdes for, at flere/alle tillidsrepræsentanter får en TR-aftale.

"Den gode historie for søfartspersonale"

Ø-færgerne og "genvejsfærgerne" er inden for de seneste år i stigende grad blevet overtaget af kommunerne, fordi de private færgeselskaber ikke har kunnet levere en tilfredsstillende service for brugerne til en fornuftig pris.

Det har betydet, at der har været en svag stigning i antallet af medlemmer i FOA Søfart, men det er også ført til flere grænsekonflikter med Søfartens Ledere.

Plejhjemspedeller

“Vi vil på længere sigt gerne have mere samarbejde med de andre faggrupper i kommunen, så vi i større omfang selv kan løse opgaverne”

Plejhjemspedel John om udfordringen for en plejhjemspedel.

Årene der er gået

Omstruktureringer med etablering af kommunale servicecentre og indførelse af Facility Management har i mange kommuner tegnet billedet for plejhjemspedellerne.

Det har skabt nogle utrygge arbejdsvilkår og rammer for arbejdets udførelse. Det har samtidig betydet, at det har været svært at fastholde fast personale.



Plejhjemspedellerne frygter samtidig, at denne udvikling har som konsekvens, at servicen overfor de ældre reduceres yderligere. De bliver overladt til sig selv.

Der har været gode erfaringer med rotationsprojekter, hvor pedeller har fået ejendomsserviceteknikeruddannelsen, og der er skabt plads til en ledig som vikar. Det har givet pedellerne helt nye kompetencer og en ledig mulighed for at få foden indenfor på arbejdsmarkedet og snuse til et helt særligt område.

Der er udarbejdet en faggruppepolitik for plejhjemspedeller, som kan hentes på www.foa.dk/Forbund/Publikationer eller ved at klikke på billedet.

I gang og i fokus

Plejhjemspedellerne har på Faggruppelandsmødet i 2013 drøftet behovet for faglige aktiviteter fremover. Der blev peget på, at Facility Management og omstruktureringer vil betyde, at en række opgaver vil blive fjernet. Det kan også betyde, at plejhjemmen kan miste deres "egen" pedel og fremover blive betjent af et fælles kommunalt servicecenter.

Faggruppens forslag er, at der bør arbejdes langt mere målrettet med synliggørelse af plejhjemspedellerne generelle og særlige kompetencer i forhold til beboerne på plejhjemmene.

Vigtigst af alt, så har plejehjemsmedarbejderne en stor viden om at arbejde med ældre med demens og senhjerneskader. Plejehjemsmedarbejderne bør derfor også fremover være en integreret del af plejehjemmets personale.

“Den gode historie for plejehjemsmedarbejder”

Plejehjemsmedarbejderne sikrer tryghed for beboerne på plejehjemmene i forhold til de praktiske forhold omkring deres bolig på plejehjemmene.

Det er vigtigt, at beboerne er trygge ved plejehjemsmedarbejderen, hvilket sikres ved, at plejehjemsmedarbejderen har empati for alle borgere og ikke mindst ældre med demens eller senhjerneskade.

Plejehjemsmedarbejderne har indledt et samarbejde med Ældresagen for at sætte fokus på plejehjemsmedarbejdernes betydning for beboerne i pleje- og ældreboliger.

Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente

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

Årene der er gået

Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente er faggrupper, som i meget stort omfang er berørt af Facility Management og omstruktureringer.

Facility Management handler forenklet sagt om at optimere alle funktioner i kommunen, som understøtter “kerneforretningen”. Det handler ofte om funktioner som rengøring, reception, logistik, bygningsdrift og vedligehold, IT, postomdeling, kantine m.v., og det fører ofte til en markant reduktion i personaleforbruget.

På biblioteksområdet ser vi en markant indskrænkning af antallet af biblioteker og indførelse af biblioteker med udstrakt selvbetjening i store del af døgnet. Samtidig er de kommunale bogbusser nærmest blevet afskaffet.

Resultatet er, at faggruppen får mere brede funktioner svarende til en teknisk servicemedarbejder. Det stiller nye krav til faggruppens kompetencer.



Faggruppen har i lyset af nogle alvorlige sager om overfald af medarbejdere lagt stor vægt på, hvordan man på de kommunale arbejdspladser mest effektivt forebygger vold og trusler.

Der var således en drøftelse på faggruppelandsmødet i 2013 om, hvordan man gennem målrettede initiativer tackler voldsepisoder.

FOA har udarbejdet pjecen “Vold på arbejdspladsen”, som beskriver, hvad et godt forebyggende arbejde er, hvordan man udarbejder en voldspolitik og med forslag til faglige metoder, uddannelse samt inspiration til en APV handlingsplan.

I gang og i fokus

Faggruppen ønsker styrke arbejdet med henblik på at kunne give gruppen nogle anbefalinger ved vold- og sikkerhedsepisoder og lign.

Der skal samtidig være fortsat fokus på arbejdet med og konsekvenserne af Facility management, som vil stille nye og større krav til gruppens kompetencer.

Den samlede faggruppe har på Faggruppelandsmødet i 2013 drøftet behovet for faglige aktiviteter fremover. Forslagene var følgende:

1. Fokus på konsekvenserne af Facility Management og omstruktureringer
2. Styrkelse af faggruppens uddannelsesaktiviteter i forhold til ejendomsservice-teknikeruddannelsen og vagt- og sikkerhedsuddannelsen
3. Udarbejde anbefalinger og retningslinjer for volds- og sikkerhed fulgt op af konkrete aktiviteter for faggruppen



Der er udarbejdet en faggruppepolitik for Rådhus- og regionsbetjente, som kan hentes ved at klikke på billedet eller på www.foa.dk/Forbund/Publikationer

I faggruppen er der enighed om, at faggruppepolitikken bør revideres, således at den også omfatter biblioteksbetjentene.

“Den gode historie for rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente”

Rådhusbetjentene på Københavns Rådhus har gennemført en uddannelse i “fortællerkunst”, der handler om at blive bedre til at fortælle sjove “løgnehistorier”. Formålet er, at rådhusbetjentene skal kunne give bedre rundvisninger på rådhuset, hvor de kan fortælle om historien bag rådhuset og om København.

Fortællerkurset er suppleret med en studietur til Norditalien for at gå i fodsporene på arkitekten Morten Nyrup, som i 1880'erne hentede inspiration til bygningen og udsmykningen af Københavns Rådhus fra italienske bygningsværker. Resultatet er, at antallet af rundvisninger er steget meget stærkt.

Tekniske servicemedarbejdere – skoler

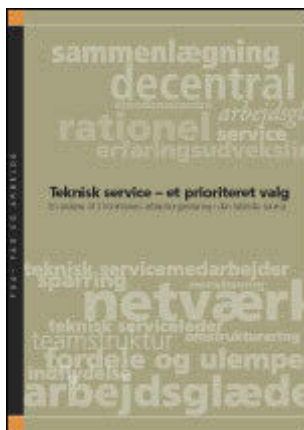
“Det at indføre serviceteams, som et led i kommunale besparelser, går helt sikkert ud over ejerskabet og ansvarsfølelsen i arbejdet.”

Teknisk servicemedarbejder Keld

Årene der er gået

De Tekniske Servicemedarbejdere er stærkt berørt af ændringer i organiseringen af det tekniske servicearbejde i kommunerne, hvor der i stigende omfang etableres kommunale servicecentre, som løser opgaver på tværs af de kommunale institutioner.

Konsekvensen er, at den enkelte medarbejder ikke længere er knyttet til en bestemt skole. Denne udvikling giver på den ene side skolerne stigende udfordringer, fordi den tekniske servicemedarbejder løser en række funktioner, som ikke overføres til servicecentrene. Erfaringer med skoler, der etableres som offentlig-private partnerskaber, hvor drift og vedligeholdelse varetages af en privat aktør, viser at disse opgaver svarer til 600-700 timer på årsbasis.



På den anden side stilles de tekniske servicemedarbejdere overfor en række nye kompetencekrav. Det skaber behov for mere uddannelse og efteruddannelse. Der er således stadig flere tekniske servicemedarbejdere, som gennemfører uddannelsen til ejendomsservicetekniker.

Det er samtidig vurderingen, at den besluttede reform af folkeskolen med indførelse af helhedsskolen, vil stille en række nye krav til de funktioner, som de tekniske servicemedarbejdere varetager. Udgangspunktet er, at eleverne på alle skoletrin skal være flere timer i folkeskolen, og at der indføres nye læringsformer.

Det stiller større krav til folkeskolens fysiske rammer og indretning, behov for mere fleksible undervisningslokaler m.v. Konsekvensen er endvidere større krav til indeklimaet. Der vil af disse årsager være behov for, at de tekniske servicemedarbejdere er en mere integreret del af folkeskolen.

I gang og i fokus

Folkeskolereformens gennemførelse og de nye krav til læringen på folkeskolerne er både nu og fremover i fokus. Den store udfordring er bl.a. hvordan folkeskolens fysiske indretning rammer kan tilpasses i forhold til mere fleksible læringsformer.

Tekniske Servicemedarbejdere drøftede på Faggruppelandsmødet i 2013 behovet for faglige aktiviteter fremover. Forslagene var følgende:

1. Arbejde for at flere tekniske servicemedarbejdere gennemfører ejendomsserviceteknikeruddannelsen – gerne gennem anvendelse af jobrotation
2. Større fokus på faggruppens arbejdsmiljøforhold med vægt på sundhed og trivsel herunder konflikthåndtering og konsekvenserne af alene arbejde
3. Fokus på konsekvenserne af Facility Management og etableringen af servicecentre
4. En række specifikke emner, som autorisation og legepladseftersyn



Der er udarbejdet en faggruppepolitik for Tekniske servicemedarbejdere og ledere, som kan hentes på www.foa.dk/Forbund/Publikationer eller ved at klikke på billedet.

Faggruppen har peget på, at faggruppepolitikken bør revideres, således at der lægges større vægt på mere viden om energi og miljø, sundhed og trivsel samt IT.

“Den gode historie for tekniske servicemedarbejdere”

FOA har i 2011 og 2013 gennemført de såkaldte “TS Skolekonferencer”. I 2011 var der fokus på skolernes store problemer med at skabe et godt indeklima både for eleverne og skolernes personale, ligesom der var fokus på den ændrede organisering af de tekniske servicefunktioner.

På konferencen i 2013 var der fokus på folkeskolereformens konsekvenser for folkeskolen og herunder specielt på sammenhængen mellem læringen og folkeskolens fysiske rammer og indretning.

Konklusionen var, at en lang række skoler har meget svært ved at leve op til de nye krav, og at der er behov for at knytte den tekniske serviceleder eller teknisk servicemedarbejder tættere til skolen, hvis de nye krav skal kunne efterleves.

Tekniske serviceledere - skoler

“Udviklingen inden for det her arbejde er helt op til en selv. Der kommer jo diverse kurser, man selv kan melde sig til. Jeg synes, at man laver nogle rigtig gode kurser”

Teknisk serviceleder Per

Årene der er gået

De tekniske serviceledere er i lighed med de tekniske servicemedarbejdere stærkt presset af de store omorganiseringer, som sker i kommunerne med introduktionen af Facility Management og etablering af kommunale servicecentre.

De direkte konsekvenser for de tekniske serviceledere er, at de mister deres ledelsesopgaver som serviceledere på skolerne. Kommunerne anvender en meget brutal metode over for lederne, idet de tilbydes et job som tekniske servicemedarbejdere, og hvis de ikke accepterer dette, så skal de opfatte sig som opsagt.

Der har i forbindelse med en række faglige aktiviteter i de forløbne år været meget fokus på, hvordan vi fagretligt skal håndtere denne udvikling.

Ligesom for de tekniske servicemedarbejdere er konsekvensen, at den enkelte leder ikke længere er knyttet til en bestemt skole. Denne udvikling giver på den ene side skolerne stigende udfordringer, fordi den tekniske serviceleder løser en række funktioner, som ikke overføres til servicecentre. Erfaringer med skoler, der etableres som offentlig-private partnerskaber, hvor drift og vedligeholdelse varetages af en privat aktør, viser at disse opgaver svarer til 600-700 timer på årsbasis.

De tekniske serviceledere stilles i lighed med de tekniske servicemedarbejdere overfor en række nye kompetencekrav, hvor uddannelsen som ejendomsservicetekniker er i fokus.



FOAs skolekonference 2013

Den besluttede reform om folkeskolen med indførelse af helhedsskolen, vil stille en række nye krav til de funktioner, som de tekniske serviceledere varetager.

Udgangspunktet er, at eleverne på alle skoletrin skal være flere timer i folkeskolen, og at der indføres nye læringsformer.

Det stiller større krav til folkeskolens fysiske rammer og indretning, behov for mere fleksible undervisningslokaler m.v. Konsekvensen er endvidere større krav til indeklimaet. Der vil af denne årsag være behov for, at de tekniske serviceledere fastholdes som en integreret del af folkeskolen.

I gang og i fokus

De tekniske serviceledere er for øjeblikket stærkt optaget af konsekvenserne af de kraftige omorganiseringer og de nye kompetencekrav.

Folkeskolereformens gennemførelse og de nye krav til læringen på folkeskolerne er både nu og fremover i fokus. Den store udfordring er bl.a. hvordan folkeskolens fysiske indretning rammer kan tilpasses i forhold til mere fleksible læringsformer.

Tekniske Serviceledere drøftede på Faggruppelandsmødet i 2013 tre overordnede opgaver:

1. Hvordan bevares den tekniske serviceleder på hver skole/enhed?
2. Hvordan skabes der større synlighed om de tekniske servicelederes funktioner?
3. Udarbejdelse af handleplan for faggruppernes fremtid, hvor der foreslås aktiviteter på 4 områder.

”Den gode historie for tekniske serviceledere”

FOA har i 2011 og 2013 gennemført de såkaldte ”TS Skolekonferencer”. I 2011 var der fokus på skolernes store problemer med at skabe et godt indeklima både for eleverne og skolernes personale, ligesom der var fokus på den ændrede organisering af de tekniske servicefunktioner.

På konferencen i 2013 var der fokus på folkeskolereformens konsekvenser for folkeskolen og herunder specielt på sammenhængen mellem læringen og folkeskolens fysiske rammer og indretning.

Konklusionen var, at en lang række skoler har meget svært ved at leve op til de nye krav, og at der er behov for at knytte den tekniske serviceleder eller teknisk service medarbejder tættere til skolen, hvis de nye krav skal kunne efterleves.

Beredskab/ambulance

"Kan vi vise, at vores faglighed og kunnen er god nok, så kan vi øge vores kompetencer og udviklingsmuligheder. På den måde er vi med til at trække flere opgaver hjem til det kommunale ambulanceberedskab." Brandmand Morten



Årene der er gået

Præhospitale indsatser samt uddannelse af og kompetencerne blandt ambulancepersonalet har fyldt meget i kongresperioden. FOA har arbejdet for, at der bliver en klarere sundhedsfaglig profil på uddannelsen, og at den i stigende grad skal målrettes fremtidens behov.



De gældende uddannelser på ambulanceområdet er opbygget i 3 trin: ambulanceassistent, ambulancebehandler og paramediciner.

Pjecen kan hentes ved at klikke på billedet eller på FOAs hjemmeside: <http://www.foa.dk/Forbund/Publikationer>

Samtidig er der udarbejdet et forslag til en national nødbehandleruddannelse.

Den største succes på ambulanceområdet har været overenskomsten for ambulanceuddannet personale med Danske Regioner.

Ny sygehusstruktur med længere køretider i ambulancerne, ny teknologi og generelt fokus på effektivisering og mulige besparelser sætter nye rammer og krav til den

præhospitale indsats og dermed også til de opgaver, som ambulancepersonalet skal løse.

Den præhospitale indsats kræver stadig mere komplekse kompetencer. Derfor har FOA i lighed med 3F foreslået, at behandleruddannelsen indarbejdes i den eksisterende uddannelse til erhvervsuddannelse til ambulanceassistent, så behandleruddannelsen bliver et nyt første trin.

I gang og i fokus

3F og FOA arbejder på et fælles forslag om de fremtidige uddannelser på ambulanceområdet, som kan drøftes med de private og offentlige arbejdsgivere i TUR-brancheudvalget, de præhospitale ledere og relevante politikere.

“Den gode historie for beredskab/ambulance”

Regionerne hjemtager i stigende omfang ambulancedriften, hvilket indebærer, at der er en jævn stigning i antallet af medlemmer.

FOA har indgået en overenskomst på ambulanceområdet med Danske Regioner. Der er også indgået en grænseaftale med 3f på ambulanceområdet, som slår fast, at medarbejdere ansat på ambulanceområdet på det offentlige område er FOAs medlemmer.

Beredskab/brand

“Jeg kan rigtig godt lide alle de udfordringer, vi møder i det her job. Det er aldrig den samme arbejdsdag, man har. Der sker altid noget nyt – både godt og skidt. Men der er altid store udfordringer.”
Brandmand Henrik

Årene der er gået

Danske brandmænd har den korteste grunduddannelse i sammenligning med kollegaer i de lande, som omgiver os. Alt for store dele af de kompetencer, der er nødvendige for at være brandmand, må man tilegne sig enten gennem forskellig efteruddannelse eller ved tilfældig sidemandsoplæring.

Det er ikke holdbart i fremtiden, for der skal løses langt flere beredskabsrelevante opgaver i fremtiden. Efterlønsreform og senere tilbagetrækningsalder gør det også helt nødvendigt, at brandpersonalet har en bred vifte af kompetencer til at løse flere mindre fysisk og psykisk nedslidende opgaver.

Beredskabsstyrelsen har ansvaret for at udbyde al uddannelse til brandmændene. Det betyder, at der ikke i dag er nogen sammenhæng til al anden uddannelse i Danmark. Det er ikke kompetencegivende og anerkendt uden for forsvarets regi, og der er ingen formelle muligheder for videreuddannelse.

Den største sag i perioden har været grænsesagen i forhold til Brandfolkenes Organisation og 3F, hvor 3F valgte at optage brand- og ambulancepersonale ansat på FOAs overenskomst. Sagen er afgjort og har ledt til en bod på 350.000 kr. til 3F fra LO. Det betyder, at FOA har retten til at organisere kommunalt ansatte brand- og ambulancefolk.

I kongresperioden har brandområdet fået sit eget fagblad "Brandpunkt", hvor det efter ophøret af de bevilligede midler lykkedes at finde abonnenter, som gjorde, at bladet kunne forsætte sine udgivelser.

FOA har i efteråret 2012 indgået i et samarbejdsprojekt med Københavns Brandvæsen om kulturforandringer i beredskabet. Projektet omhandlede en undersøgelse af kulturen, et kvalitetstjek af arbejdsmiljøet og en analyse af mulighederne for etablering af en erhvervsuddannelse.

I juni 2013 afleverede projektgruppen 12 anbefalinger til kulturforbedringer med tilhørende 30 handlinger til styregruppen og Københavns Brandvæsens videre arbejde

med kulturen. Det blev besluttet, at der nedsættes en følgegruppe, som understøtter arbejdet med anbefalingerne. FOA sidder med i følgegruppen.



Derudover har FOA i samarbejde med 9 øvrige aktører afholdt en videnskoneference om sammenhængen mellem brandbekæmpelse og risikoen for udvikling af kræft. Konferencen blev afholdt i forlængelse af en massiv mediestorm om overhyppighed af tilfælde af kræft blandt brandfolk.

Som led i konferencen er der udgivet en pjece om den eksisterende viden om sammenhængen og en opsamling på indholdet af selve konferencen. Pjecen kan hentes ved at klikke på billedet eller på <http://www.foa.dk/Forbund/Publikationer>.

I gang og i fokus

Som en udløber af kulturprojektet med Københavns Brandvæsen er der blevet nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter for arbejdsgiversiden og FOA, som skal udarbejde et forslag til en erhvervsuddannelse eller lign. for brandmænd. Grupper afslutter første del af sit arbejde i efteråret 2013 med et forslag til dels indhold og struktur i en ny uddannelse, evt. som et speciale på uddannelsen til ambulanceassistent, dels et forslag til hvordan og hvor der kan arbejdes videre med en ny uddannelse evt. i samarbejde med Beredskabsstyrelsen.

Som opsamling på videnskoneferencen om brand og kræft er der aktørgruppen "Fælles front mod kræft" dannet. Der arbejdes videre med at skabe en praksis på området i forhold til kræft som følge af brandbekæmpelse som arbejdsskade. Der er rettet en politisk henvendelse til beskæftigelsesministeren omkring yderligere forskning og et projekt, hvor den eksisterende forebyggelsesadfærd kortlægges.

Beskæftigelsesministeren har stor fokus på brandbekæmpelse og risikoen for udvikling af kræft, og hun har meldt ud, at hun ønsker en redegørelse for, om der er behov for yderligere forskning på området inden udgangen af 2013. FOA arbejder sammen med aktørgruppen målrettet med at komme med konkrete anbefalinger på forebyggelsesadfærd, så usikkerheden om sammenhængen mellem brand og kræft ikke kommer medlemmerne til skade.

Udvalget "Fælles front mod kræft" kommer med anbefalinger på området i efteråret 2013. Ved lanceringen inviteres ministeren og Arbejdstilsynet til en drøftelse af udmøntningen af anbefalingerne og det videre arbejde med erstatningsspørgsmålet.

I oktober 2012 fremkom Deloitte med en rapport over fremtidens beredskabsstruktur. Rapporten peger på, at der kan opnås en besparelse på mellem 343 og 432 mio. kr. årligt, hvis det fremtidige beredskab omlægges. Der opstilles 4 scenarier for mulige fremtidige beredskaber.

I juni afholdt FOA en konference om rapporten for at sætte fokus på, hvordan FOA mener en fremtidig beredskabsstruktur skal se ud. På konferencen blev der udarbejdet en SWOT-analyse og en samlet rapport over de vigtigste elementer i en fremtidig beredskabsstruktur.

Rapporten peger på pointer indenfor 6 områder:

1. klar og tydelig struktur
2. kvalitet i opgaveløsningen
3. sikkerhed for borgerne,
4. faglighed og udvikling,
5. fleksibilitet
6. arbejdsmiljø.

Der arbejdes nu videre med at sikre FOA indflydelse på den kommende beredskabsstruktur, bl.a. gennem udarbejdelse af en faggruppepolitik for FOA Beredskab 2015, som rummer FOAs holdninger til en ny struktur.

“Den gode historie for beredskab/brand”

“Arbejdet med brand og kræft har været et af de største ryk for arbejdsmiljøet i nyere tid” siger arbejdsmiljøkonsulent Jeanette Sandberg Bossen. Ved fælles kræfter er det lykkes aktørgruppen at få samlet oplysninger om de indsatser, der er sat i gang i de mange beredskaber.

21 beredskaber er allerede i gang med at minimere risikoen for udvikling af kræft og mange flere vil følge efter.

Sammensætningen af aktørgruppen har gjort, at alle bliver inddraget, og at anbefalingerne kan komme bredt ud og blive hurtigt implementeret.

Trafikområdet: Buschauffører, parkerings-serviceassistenter, trafik-kontrollører og driftsassistenter

“Jeg siger hej, goddag og godaften til samtlige, der går ind i bussen. Alle får en sang med fra de varme lande. Jeg driller dem lidt, og jeg får for det meste også noget tilbage igen. Der skal være sjovt for os alle”

Buschauffør Kim

Årene der er gået

Parkerings-serviceassistenterne har ingen fælles formel faglig baggrund (uddannelse), men de gennemfører som hovedregel efter ansættelsen en uddannelse i “parkerings-lære” som har en varighed på 1-3 uger med en efterfølgende “følorderning”.

I FOA har vi arbejdet for at lave en fælles grunduddannelse, som skulle suppleres med lokal uddannelse med relevans for lokale opgaver, som kan være forskellige fra kommune til kommune.

Efter aftale med Dansk Parkeringsforening udarbejdede FOA et forslag til en grundlæggende uddannelse, som dels skulle foregå i et samarbejde med Parkering København og dels med en AMU-skole. Tanken var, at det skulle være et landsdækkende tilbud, så alle parkerings-serviceassistenter kunne få samme adgang til uddannelse uanset hvor i landet, de er ansat.

Desværre blev forslaget afvist af Parkeringsforeningens bestyrelse. De ønskede ikke at “outsource” deres grunduddannelse, og de mente heller ikke, at de eksisterende AMU-kurser matchede deres behov.

Buschaufførområdet er generelt ramt af mange faglige sager om arbejdstid, retten til at skifte overenskomst i ansættelsesforholdet, manglende rettidig varsling af vagter, uenighed om lokalløn og meget mere. Der har været en stor frustration blandt faggruppens medlemmer, fordi sagerne ikke bliver afgjort.



Billetkontrollørerne i MIDT trafik står også overfor udlicitering af opgaven, idet de påstår, at de ikke kan løfte opgaven inden for de nuværende rammer.

FOA har udarbejdet et værktøj til analyser og forebyggelse af ulykker både for trafikkontrollører og parkerings-serviceassistenter samt for buschauffører.



Værktøjet kan hentes ved at klikke på billederne eller på www.foa.dk/Forbund/Publikationer

FOA – Fag og Arbejde har i forbindelse med organisationsudviklingsprojektet ”2015 – Medlemmernes FOA” gennemført 11 eksperimenter i 2012, hvor et af eksperimenterne handler om at afdække mulighederne for at styrke indsatsen overfor de små og mindre faggrupper. Parkeringserviceassistenterne er en af disse faggrupper. Faggruppen omfatter 165 erhvervsaktive medlemmer fordelt på 18 afdelinger, hvor 15 afdelinger kun har 1-4 parkeringsassistenter.

Målet med eksperimentet har været at sikre en større faglig identitet, et bredere arbejdsfelt og en større synlighed i FOA-organisationen.

Eksperimentet har med baggrund i en kortlægning af parkeringserviceassistenternes nuværende opgaver og roller formuleret en række anbefalinger, som styrker parkeringserviceassistenternes faglighed.

Anbefalingerne er:

1. Fagligt anbefales det, at der arbejdes på at udvide parkeringserviceassistenterne opgaver, og at der etableres en målrettet grunduddannelse og bedre efteruddannelse.
2. Organisatorisk anbefales det, at der i FOA er specialister, som arbejder med faggruppens faglige udvikling og arbejdspladsudviklingen, at det faglige udvalg for parkeringserviceassistenter styrkes, at der etableres netværk af parkeringserviceassistenter på tværs af afdelinger, samt at der sker en mere målrettet brug af faggruppelandsmødet.

I gang og i fokus

Vi arbejder videre med de anbefalinger eksperimentgruppen er fremkommet med i deres afrapportering fra eksperimentet. Faggruppen ønsker bl.a., at der mellem FOA og KL indgås en aftalebaseret uddannelse efter principperne i aftalen mellem FOA, Københavns kommune og Frederiksberg kommune, som er sammensat af Københavns kommunes interne uddannelse i ”parkeringslære” med relevante AMU-kurser.



Der er udarbejdet en faggruppepolitik for Parkerings-serviceassistenter, som kan hentes ved at klikke på billedet eller på www.foa.dk/Forbund/Publikationer.

“Den gode historie for trafikområdet”

Parkerings-serviceassistenterne i Frederiksberg Kommune har med udgangspunkt i faggruppepolitikken arbejdet på at udvide deres arbejdsfunktioner.

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at parkerings-serviceassistenternes også fremover skal service turisterne i kommunen – som “turistguider”.

Sektorbestyrelsen og faggruppelandsmøde

Sektorbestyrelsen

Bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren har siden årsmødet i 2012 holdt 9 møder. Det ene bestyrelsesmøde har været et temamøde over 2-dag, hvor sektorbestyrelsen inddrager en afdeling i tilrettelæggelse af mødet. Temamødet i 2013 blev afholdt i samarbejde med FOA Frederingshavn.

Sektorbestyrelsen besøgte i forbindelse med mødet søfartspersonalet på færgen fra Frederikshavn til Læsø for at drøfte den aktuelle udvikling på området. Det drejer sig om, at flere ø-færger i de seneste år er overtaget af kommunerne samt om grænsekonflikterne med Søfartens Ledere om organisering af søfartspersonalet på færgerne.

Sektorbestyrelsen besøgte endvidere den nye folkeskole i Frederikshavn "Syvstjerne-skolen", der er bygget som et Offentligt Privat Samarbejde (OPS), som indebærer, at driften og vedligeholdelsen af skolen varetages af et privat firma.

Sektorbestyrelsen besøgte også ARENA Nord i Frederikshavn, der er et kongres- og sportscenter, men henblik på at drøfte organiseringen af de tekniske serviceopgaver.

I perioden er Jesper Winther, FOA Odense og Bjarne Biel udtrådt af sektorbestyrelsen og erstattet af Kim Lund, FOA Lillebælt og Michael Magnussen, FOA Viborg.

Sektorbestyrelsen har i det forløbne år bl.a. haft fokus på de gennemførte besparelser, omorganiseringer og indførelse af facility management i kommunerne.

Der har endvidere været fokus på "2015 Medlemmernes FOA" specielt i forhold til betjeningen af de små og mindre faggrupper i sektoren og sektorens samspil med afdelingerne.

Sektorbestyrelsens arbejde har ligeledes været præget af de løbende grænsekonflikter inden for flere fagområder

Faggruppelandsmøde 2013

Sektoren afholder årligt i april eller maj måned et landsmøde for alle faggrupperne. Det er de faglige udvalg, som selv tilrettelægger dagsordenen for mødet i egen faggruppe på landsmødet, ligesom der også er fælles emner for alle faggrupper eller for nogle faggrupper.

Teknik- og Servicesektorens faggruppelandsmøde den 27.-28. maj 2013 indeholdt 3 fællesoplæg om "2015 – Medlemmernes FOA", om resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2013 samt om "Hvad sker der i den offentlige sektor nu og fremover?"

Faggruppernes dagsordener var præget af de centrale faglige udfordringer, såsom konsekvenserne af Facility Management, omorganiseringen i kommunerne, alene arbejdspladser, behovet for uddannelse, styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet, håndtering af vold og trusler og meget mere.

Faggrupperne kom endvidere alle med forslag til prioriterede faglige aktiviteter i fremtiden som indspil til arbejdet med sektorens indsatsområder 2013-2016, som skal behandles på sektorårsmødet den 29. oktober 2013.

Evalueringen af faggruppelandsmødet viser, at der var stor tilfredshed med forløbet. Der deltog knapt 190 medlemmer på faggruppelandsmødet.

Nyhedsbrevet "Fokus" og sektorens Facebook-side

Teknik- og Servicesektoren udgiver 4 gange om året nyhedsbrevet "Fokus", hvor vi orienterer om aktuelle sager og faglige emner inden for de forskellige faggrupper samt om centrale arrangementer, som sektoren er involveret i.

Nyhedsbrevene er tilgængelige på www.foa.dk under fanen Teknik-Service, hvor du går ind på en af faggrupperne. Der kan man også tilmelde sig nyhedsbrevet, således at det automatisk sendes til din mailadresse, når det udkommer.

De aktuelle sager som har været omtalt er bl.a. vigtige afgørelser i arbejdsretten og nye overenskomster og aftaler. De faglige emner har blandt andet været nedskæringer og omorganiseringer i kommunerne, håndteringen af forskellige løntilskudsordninger, svømmebadsassistentuddannelsen, alvorlige voldssager mod offentligt ansatte, offentlig-private partnerskabers konsekvenser samt sammenhængen mellem kræft og brand.

Centrale arrangementer har bl.a. været sektorens skolekonference i 2011 om indeklima og organiseringen på det tekniske serviceområde, skolekonferencen i 2013 om "Fremtidens folkeskole – rammer og indretning" samt sektorårsmøder og faggruppelandsmøder.



Teknik- og Servicesektoren har for at styrke den direkte kommunikation med medlemmerne i forbindelse med Faggruppelandsmødet i maj 2012 oprettet en Facebook-side under navnet "FOA Teknik-Service: Debat og erfaringsudveksling".

Alle medlemmer af sektoren og de politikere og medarbejdere, der arbejder med sektorens medlemmer, kan få adgang til Facebook-siden.

De foreløbige erfaringer med siden er positive både i forhold til at sende meddelelser ud om aktuelle emner, at skabe debat om særlige forhold og få hurtige gode råd, når man på arbejdspladsen står med en udfordring.

Der er foreløbigt 114, som har adgang til siden, men vi arbejder løbende med at flere anmoder om at få adgang.

Bilag til beretning 2010-2013

Bilag 1. Medlemmer og suppleanter af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren 1. september 2013

| Medlemmer: | Region | Afdeling: | Faggruppe: | |
|---|---|-------------------|-----------------------|--|
| Reiner Burgwald, formand, | Nordjylland, Midtjylland Syddanmark, Sjælland, Hovedstaden, | FOA Aalborg | Brandmand | |
| Kurt Bentsen, næstformand, | | FOA Århus | Buschauffør | |
| Peter Ottosen (lokal sektorformand) | | FOA Lillebælt | Teknisk serviceleder | |
| Jan Nonboe, (lokal sektorformand) | | FOA Midtsjælland | Badeassistent | |
| Kim Lund | | FOA 1 | Teknisk Servicemedar. | |
| Michael Alm, | | FOA Viborg | Plekehjemspedel | |
| Claus Windfeld | | FOA Frederikshavn | Idrætsassistent | |
| Michael Magnussen | | FOA 1 | Rådhusbetjent | |
| Louise K. Nielsen (lokale sektorformand) | | | | |
| Marianne Rasmussen | | | | |
| Suppleanter: | Region | | | |
| Christian Sørensen (lokale sektorformand) | Nordjylland, | FOA Thisted-Morsø | Plekehjemspedel | |
| Marinus Nielsen (lokale sektorformand) | Midtjylland; | FOA Holstebro | Rådhusbetjent | |
| Ingen | Syddanmark | | | |
| Ingen | Sjælland | | | |
| Hans Christian Bang | Hovedstaden | FOA 1 | Rådhus | |
| Flemming Larsen | | FOA Lillebælt | Idrætsassistent | |

Bilag 2. Medlemmer og suppleanter i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren den 1. september 2013

Det faglige udvalg for bade- og idrætsassistenter

| Medlemmer: | Afdeling: | Faggruppe: |
|---|--|--|
| José Luis Da Gama, Michael Alm, Flemming Larsen, Kai Lykke Munk, | FOA Sønderborg FOA Midtsjælland FOA Lillebælt FOA Silkeborg/Skanderborg | Badeassistent Badeassistent Idrætsassistent Idrætsassistent |
| Suppleant: Henrik Malmros | FOA 1 | Idrætsassistent |

Det faglige udvalg for brand- om ambulancepersonale

| Medlemmer: | Afdeling: | Faggruppe: |
|---|---|---|
| Michael Juel Per Fejrskov Pedersen Peter Olsen Thomas Brücker Larsen Steen Dubert | FOA Sydsjælland FOA Vejle FOA 1 FOA 1 FOA 1 | Brand Brand Ambulance Ambulance Brand |
| Suppleanter: Erling Winther Jensen Jan Sjørmand Jørgensen Brian Nielsen | FOA Aalborg FOA 1 FOA Roskilde | Brand Brand Ambulance |

Det faglige udvalg for buschauffører

| Medlemmer: | Afdeling: |
|--|--|
| Bente Mikkelsen Henning Hansen Kristian Nørrelund Laursen Chris Gade Oxholm | FOA Århus FOA Odense FOA Odense FOA Århus |
| Suppleant: Susanne Dyrlund | FOA Odense |

Det faglige udvalg for FOA Søfart

| Medlemmer: | Afdeling: |
|--|--|
| Mike Songest Per Cramer Warpe Steffensen Niels Ole Kainø Kjeld Jeppesen | FOA Sønderborg FOA Lolland FOA Lolland FOA Sønderborg |

Suppleanter:

Ole Bruun Clausen
Poul Bondesen

FOA Aalborg
FOA Frederikshavn

Det faglige udvalg for parkerings-serviceassistenter

Medlemmer:

Jørgen Smedegaard
Carsten Madsen
John Hardy Nielsen

Afdeling:

FOA 1
FOA 1
FOA Aalborg

Suppleanter:

Jytte Dahl Andersen
Poul Jørgen Johannsen

FOA Århus
FOA Kolding

Det faglige udvalg for plejehjems-pedeller

Medlemmer:

Christian Hedeholm Sørensen
Stig Arthur Thomsen
Michael Magnussen

Afdeling:

FOA Thisted-Morsø
FOA Sydsjælland
FOA Viborg

Det faglige udvalg for rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente

Medlemmer:

Bent Kurt Frisk Jensen
Marianne Rasmussen
Marinus Nielsen
Per Andersen

Afdeling:

FOA Varde
FOA 1
FOA Holstebro
FOA Aalborg

Suppleanter:

Hans Christian Bang
Hans Henrik Sørensen

FOA 1
FOA Bornholm

Det faglige udvalg for tekniske serviceledere og -chefer på skoleområdet

Medlemmer:

Ib Hejnfelt
Karsten Sørensen
Kim Walther Andreasen

Afdeling:

FOA Sønderjylland
FOA Odense
FOA Nordsjælland

Suppleanter:

Niels Mortensen
Kim Lund

FOA 1
FOA Lillebælt

Det faglige udvalg for tekniske servicemedarbejdere på skoleområdet**Medlemmer:**

Claus Holmstrøm
Laurits Jensen
Jan Enderberg

Afdeling:

FOA Nordsjælland
FOA Horsens
FOA Sydfyn

Suppleanter:

Leif Løth

FOA Hjørring

Det faglige udvalg for trafikkontrollører, driftsassistenten og trafikmestre/-ledere**Medlemmer:**

Palle Boesen
Pia Isabell Baun
Poul-Erik Dyrland

Afdeling:

FOA Aalborg
FOA 1
FOA Odense

Suppleanter:

Leif Hansen
Leif Alsen

FOA Århus
FOA Esbjerg



Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk