

# FOA KONGRES 2004

*faglighed og tryghed*



## Statusrapport

Køkken- og Rengøringssektor

**Grafisk tilrettelæggelse af omslag:** Joe Andersson og Maja Honoré

**Forsidefoto:** Mike Kollöffel

**Layout og indhold:** Køkken- og rengøringssektor

**Oplag:** 750 expl.

**Tryk:** FOAs trykkeri

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Sektoren</b> .....	<b>5</b>
Sektorbestyrelsen .....	5
Faggruppelandsmøde 2004 .....	15
Sektorens faglige udvalg.....	17
Temadage .....	17
Sektorårsmøde 2003 .....	20
<b>2. Arbejdsmiljø</b> .....	<b>22</b>
Ny arbejdsmiljøreform.....	22
Arbejds miljøinstituttet .....	24
BAR'ene .....	25
Ny arbejdsskadelov.....	26
Højesteretsdom i sagen om rengøringsvogne på OUH.....	27
Undersøgelsen af arbejdsmiljøet i de nordjyske sygehuskøkkener .....	27
Projekt "Sundt Køkken" .....	28
<b>3. Udvikling af arbejdspladser</b> .....	<b>29</b>
Fyr og flamme .....	29
Beredskab på sektoren område.....	30
Frederiksbergprojektet .....	32
Socialfondsprojekt.....	33
Projekt i de nordjyske køkkener.....	34
Sundhedsfremme.....	34
KTO-projekt i Randers og Bjerringbro .....	36
Optimeringsprojekt i staten .....	36
Styrkelse af fagligheden.....	37
Projekt faglighed i sektorsektionen .....	38
<b>4. Uddannelse</b> .....	<b>40</b>
AMU .....	40
Erhvervsuddannelser .....	42
<b>5. Overenskomst</b> .....	<b>45</b>
Sektorberedskab i forbindelse med OK 05 .....	45
Kortlægning af lønudvikling.....	46
Det (amts)-kommunale område .....	47

Statens område.....	47
Det private område .....	50
Dansk Røde Kors.....	51
<b>6. Medlemsstatistik.....</b>	<b>53</b>
<b>7. Oversigt fra FOA-bladet .....</b>	<b>55</b>

# 1. Sektoren

## Sektorbestyrelsen

Sektorbestyrelsen har i årets løb afholdt 9 møder, hvoraf 1 har været af to dages varighed. Referater fra bestyrelsesmøderne kan findes på FOA-net/sektorerne/Køkken- og rengøringssektoren/bestyrelsesreferater.

I det følgende er blot nævnt nogle af de vigtigere emner som bestyrelsen har drøftet.

### Fusion med PMF

Sektorbestyrelsen har løbende drøftet en eventuel fusion med PMF, og specielt den principskitse der har ligget til grund for det mandat som de to forbundsledelser har drøftet ud fra.

Sektorbestyrelsen ser positivt på en evt. fusion, idet det bl.a. kan være en styrkelse at få stærkere samarbejde med PMF's medlemsgrupper, da de også er en ufaglært gruppe, og der eksisterer mange fælles problemstillinger.

Det har været et stort og meget tidspresset arbejde at beskrive og koordinere drøftelserne i de to forbund, og der har i løbet af foråret været afholdt fællesmøder mellem PMF's forretningsudvalg og FOA's politiske ledelse, de to hovedbestyrelser m.m.

Sideløbende har en række nedsatte arbejdsgrupper, bestående af både valgte og ansatte holdt møder og her har ikke mindst den pædagogiske sektor været involveret i arbejdet med et fundament. Der har været arbejdet med følgende emner:

- målsætning og fagpolitisk grundlag
- love og strukturelle forhold
- a-kasseforhold
- økonomi
- information
- personaleforhold

En eventuel fusion skal drøftes på to separate ekstraordinære kongresser den 6. november, hvor hvert forbund tager endelig stilling.

Hvis begge forbund på de ekstraordinære kongresser beslutter sig for en sammenlægning skal spørgsmålet ud til urafstemning blandt både FOA og PMF's medlemmer, og det vil foregå i perioden 6. november til medio december 2004

Beslutningen skal vedtages med 2/3 flertal, og sker det er det hensigten, at der allerede i løbet af januar 2005 afholdes en fælles stiftende kongres for et nyt fælles forbund.

### **Overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening**

Sektorbestyrelsen har løbende fulgt sagen omkring FOA' indgåelse af overenskomst med den Kristelige Arbejdsgiverforening på Frit-Valg området. Sektorbestyrelsen var af den opfattelse af det er givtigt når forbundet udsender redegørelser i den slags sager, således at man lokalt har mulighed for at besvare henvendelser fra medlemmerne.

### **Kommunalreformen**

Sektorbestyrelsen har løbende drøftet arbejdet med en ny kommunalreform, og der er ingen tvivl om at det er bekymrende at så mange opgaver skal varetages af kommunerne. Sektorbestyrelsen er af den opfattelse at en del flere opgaver eks. beskæftigelsesindsatsen, kollektiv trafik og miljøområdet burde lægges ud i regionerne for at sikre en overordnet koordinering m.v. Bestyrelsen er desuden bekymret over at de kommende regioner ikke får bemyndigelse til at opkræve skatter.

Bestyrelsen ser det som meget problematisk at forliget blev indgået af et meget lille flertal. Som det ser ud nu bliver der tale om 5 store regioner, og kommunerne har tid til 31. december 2004 til at finde sammen i større enheder. Der foregår allerede nu en hel del lokale drøftelser og forhandlinger, og det er vigtigt, at når drøftelserne når så langt som til medarbejdere og ansættelser, så er FOA og sektoren meget opmærksom på, hvad der sker med medlemsgrupperne.

### **DKK – sygehusbranchen og hjemmesiden sygehusansatte.dk**

Sektorbestyrelsen har løbende drøftet arbejdet i DKK's brancher, specielt arbejdet i sygehusbranchen. Sektoren er repræsenteret ved sektorformand Ann. Marie Liepke i branchen.

Sygehusbranchen dækker godt 40.000 medlemmer på sygehusene. Det er lægesekretærer, social- og sundhedsassistenter, serviceassistenter, husassistenter, portører, plejere, sygehjælpere, håndværkerne m.fl.

Formålet med etablering af sygehusbranchen er at styrke interessevaretagelsen på sygehusområdet for LO-grupperne. Målet er at skabe de bedst mulige rammer om det faglige arbejde direkte målrettet arbejdspladsen og alle medarbejdere på tværs af forbund.

Sygehusbranchens aktiviteter er indenfor følgende emner:

- Sundhedspolitik
- Samarbejde med de øvrige personaleorganisationer på sundhedsområdet
- Lokalt samarbejde
- Partssamarbejdet
- Forhandlings- og aftale systemet
- Forankring af sygehusbranchen i forbundene

I DKK-S er det besluttet i 2004 at sætte fokus på hele serviceområdet i sygehusbranchen, specielt på serviceassistenterne. Med udgangspunkt i en række nye analyser af servicearbejdet på sygehusene vil der i branchen blive udarbejdet en analyse af udviklingen på serviceområdet set i lyset af kommunalreformen. Analysen vil danne baggrund for kommende initiativer og aktiviteter.

Neden for nævnt eksempler på initiativer fra branchen:

- Branchen høringsvar på strukturkommissionens betænkning. Branchens høringsvar blev også FOA's, DKK's og LO's inden for sundhedsområdet. Pressemeddelelser i forbindelse med regeringens reform udspil samt i forbindelse med forlig om kommunal reform
- Dialog med Indenrigs- og sundhedsministeren om vores syn på udviklingen indenfor sundhedsområdet og de muligheder og ressourcer, der er i vores faggrupper

- Samarbejde med sundhedskartellet, Yngre Læger, Foreningen af Speciallæger og branchen om en lang række emner
- Hjemmesiden [www.sygehusansatte.dk](http://www.sygehusansatte.dk) hvor der er følgende emner:

Lønstatistik og nøgletal	Projekter
Kontaktpersoner	HMU/MED udvalg
Budgetprocessen i amterne	Det økonomiske råderrum
Kompetenceudvikling	TR-aftaler
Arbejdstid	Nyhedsservice

- I flere amter samarbejdes der også lokalt tæt sammen i DKK's regi om en række branchespørgsmål. Der er i flere amter etableret samarbejde med sundhedskartellet lokalt om sygehusproblemstillinger f.eks. udviklingsprojekter, omstillinger, sygehusplaner m.m.
- En central diskussion omkring den fremtidige kommunalreform har været finansiering og økonomistyring af sygehusene. Sygehusbranchen har haft indlægget "utilsigtede konsekvenser af regeringens finansieringseksperimenter i bladet Dagens Medicin fredag den 28. maj 2004. Sekretariatet i DKK har udarbejdet baggrundsnotatet "Aktivitetsafhængig finansiering på sygehusene. Materialet findes på DKK's hjemmeside
- Branchen har sammen med de øvrige personaleorganisationer og Amtsrådsforeningen etableret to omfattende organisations- og medarbejderudviklingsprojekter på hhv. Silkeborg Central sygehus og Storstrømssygehus, hvor flere af rammeaftalerne bruges i omstillingsprocessen, ny fælles hjemmeside, en eksempeldatabase om udviklingsprojekter på sygehusene. Herudover afholdes der regionale temamøder om organisations- og medarbejder udvikling på sygehusene, samt udgives to projektaviser m.m.

Sektorbestyrelsen har ofte drøftet problemerne enkelte steder med at få etableret et samarbejde og et effektivt informationsniveau, men der var enighed om, at det er væsentligt at styrke det lokale samarbejde om interessevaretagelsen på sygehusområdet. I branchen er der enighed om at prøve med to forsøgssamter, og DKK-sekretariatet arbejder videre med at skitsere en model.



## **Kongressen 2004**

### *Syv skridt mod kongressen og et nyt FOA*

Sektoren har i løbet af året arbejdet med oplægget ”Syv skridt mod kongressen og et nyt FOA”. Sektorbestyrelsen drøftede det i sommeren 2003 og besluttede efterfølgende at det skulle være temaet for årsmødet 2003.

På årsmødet blev alle deltagerne inddelt i mindre grupper, og via en ”walk and talk” blev forskellige spørgsmål drøftet. Se i øvrigt under afsnittet årsmøde.

Efter årsmødet blev drøftelserne samlet op og sektoren afholdt en temadag i november, hvor lokale sektormænd, - næstformænd og sektorens faglige udvalg fortsatte drøftelserne. Se i øvrigt under afsnittet temadage.

Sektorbestyrelsen ser mange gode grundideer i oplægget, og er enige i at medlemmerne skal mere i centrum. Oplægget er meget bredt formuleret, men fungerer fint som oplæg til en debat.

### *Lovforslag til kongressen 2004*

På baggrund af drøftelserne på faggruppelandsmødet, årsmødet og temadagen blev det tydeligt at der for Køkken- og rengøringssektoren blandt andet er et behov for at styrke faggrupperne og de lokale sektorformænd. Derfor fremsatte sektorbestyrelsen en række ændringsforslag til forbundets love.

Forslagene er blevet behandlet i forbundets lovudvalg, og da forslagene reelt handler om ændringer i den nuværende struktur er forslagene henlagt til den kommende strukturkongres i 2006. Til den tid vil strukturen være det eneste emne på dagsordenen.

Sektornæstformand Gina Liisborg har deltaget i lovudvalget som sektorens repræsentant.

## **Beredskab i forbindelse med OK 2005 og kommunalreform**

Sektoren har fået en ekstrabevilling på 1,3 mio. kr. til et ekstraordinært beredskab i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2005 og den forestående kommunalreform.

Mange forskellige analyser har gennem årene peget på sektorens faggrupper som nogle af de mest udsatte på arbejdsmarkedet, og der er derfor et stort behov for at få sat særlig fokus på disse grupper med de forestående udfordringer.

Mange af forbundets egne analyser i de seneste år viser, at det alt for ofte er medlemmerne inden for sektorens område, der har de ringeste løn- og ansættelsesvilkår, sværeste arbejdsvilkår, højt sygefravær, ringe kompetenceudvikling m.m. Hertil kommer en lang række analyser fra forskellige fora inden for eks. arbejdsmiljø.

Den særlige indsats skal derfor ses som en del af det samlede beredskab som forbundet i øvrigt iværksætter i forbindelse med bl.a. OK 2005 og kommunalreformen.

Læs mere under kapitlet Udvikling af arbejdspladser.

## **Lønstatistik**

I forbindelse med de forestående overenskomstforhandlinger har sektorbestyrelsen besluttet at se nærmere på forskellige forhold inden for hver af sektorens faggrupper, eks. lønudvikling og medlemsudvikling. Hensigten er at begynde med den store gruppe af husassistenter.

Foreløbige analyser viser at husassistenterne hører til en af de grupper med den laveste lønstigning i forhold til de øvrige faggrupper på det offentlige arbejdsmarked. I gennemsnit er lønningerne inden for det offentlige område steget med 12,5 % i de sidste 3 år, mens husassistenterne kun har haft en gennemsnitlig lønfremgang på 8,5 %.

Denne lave lønfremgang kan skyldes mange forskellige faktorer. Derfor arbejder sektoren på en lille nem folder der henvender sig husassistenterne, og som gerne skulle motivere flere til at se lidt på sin egen løn, og interessere sig mere for løndannelsen.

## **Serviceassistentuddannelsen**

Sektorbestyrelsen har drøftet vigtigheden af, at FOAs repræsentanter opprioriterer arbejdet i de lokale uddannelsesudvalg. Disse udvalg har den helt centrale rolle i forhold til at sikre kvaliteten i uddannelserne og sikre kontakten mellem skolerne og arbejdsmarkedet, således at der skabes det fornødne antal praktikpladser.

En del skoler prioriterer ikke arbejdet i de lokale udvalg særligt højt. Her er det vigtigt, at vi fra de lokale afdelinger presser på, og medvirker til at skabe dynamisk uddannelsesudvalg, der medvirker aktivt i forhold til markedsføring og kvalitetssikring af serviceassistentuddannelsen.

Sektorbestyrelsen havde en drøftelse af uddannelsens indhold og var enig i, at kontakten med de lokale uddannelsesudvalg skal opprioriteres. Læs mere under kapitlet Uddannelse

## **Medlemsorganisering/Fyr og Flamme**

Sektorbestyrelsen har flere gange drøftet det faldende medlemstal, den forholdsvis lave organisationsprocent og mulige aktiviteter i den forbindelse, og i sommeren 2003 indledte sektoren et samarbejde med Teknik- og Servicesektoren. Projektet blev kaldt ”Fyr og Flamme” og projektet er nærmere beskrevet under kapitlet om Udvikling af arbejdspladser

## **FIKS – medlemsregistrering**

Sektorbestyrelsen har tidligere drøftet problemer med medlemsregistreringen, oftest i forbindelse med forskellige listeudtræk, som viser sig at indeholde mange fejl, hvilket har gjort det svært at benytte FIKS til eks. undersøgelser.

Der har i forbundsregi været iværksat et stort arbejde med at forenkle og rydde op i registreringen af medlemmer. Projektet blev iværksat efter de uheldige omstændigheder ved sidste urafstemning, og den 21. januar blev alle medlemsregistreringer konverteret til den nye struktur.

Hidtil har FOA benyttet en stillingsregistrering, som var baseret på faggrupper. Oprindeligt var der overensstemmelse mellem en faggruppe og en specifik overenskomst. I løbet af årene er der dog blevet oprettet nye stillingsbetegnelser, og hele overenskomstsyste­met har undergået forandringer som tilsammen betød, at FIKS måtte revideres.

De gamle stillingsbetegnelser er konverteret over i en ny og mere tidssvarende struktur, som er i bedre overensstemmelse med FOA’ overenskomster og arbejdspladser. Det betyder bl.a. at numrene på stillingerne er ændret.

Følgende hovedprincipper ligger til grund for den nye struktur:

- Udgangspunktet for stillingsstrukturen er overenskomsterne
- Hver overenskomst omfatter en række stillingsbetegnelser
- Hver stillingsbetegnelse tilhører en eksisterende faggruppe
- Til en del af stillingsbetegnelserne er tilknyttet en uddannelseskode. Uddannelseskoden anvendes til at styre kontingentopkrævningen for visse stillingsbetegnelser

Sektorbestyrelsen er af den opfattelse at det er en fordel, at registreringen er tilknyttet de forskellige overenskomster indenfor sektorens område, og at det er et håb, at det er de rigtige oplysninger, der er indeholdt i de lister, man kan ”trække” fra FIKS.

I forbindelse med ”oprydningen” har alle medlemmer modtaget et brev fra forbundet, hvori de bliver bedt om at tjekke, at de oplysninger FOA har i dag stadig er gældende og korrekte.

For sektorens vedkommende betyder ændringerne bl.a. at forbundet med langt større sikkerhed kan afgøre, hvilke overenskomster medlemmerne arbejder under. Det vil forhåbentlig styrke servicen overfor det enkelte medlem. Eksempelvis kan information målrettes – ikke kun mod den enkelte faggruppe, men til forskellige grupper indenfor den samme faggruppe.

## **Samarbejde med Fødevarerdirektoratet**

### *”6 om dagen”*

Sektoren har deltaget i projektet igennem et par år. Projekt ”6 om dagen” har fulgt udviklingen og været til at skabe opmærksomhed omkring betydningen af frugt i forhold til medarbejdernes sundhed og trivsel samt opfattelse af arbejdspladsen.

Det bør især fremhæves at projektet har dokumenteret en række vigtige og positive effekter af firmafrugt. I projektet er 12 arbejdspladser undersøgt og følgende kan konkluderes:

- Medarbejderne øger i gennemsnit deres frugtforbrug med ca. 70 gram/dag
- Mændene halverer deres forbrug af slik og andre søde sager
- Medarbejderne føler sig mere værdsat af ledelsen, når der er gratis frugt
- Fire ud af fem medarbejdere mener, at pengene ikke kunne være brugt bedre

Projektet afsluttede med en opgørelse over udviklingen i arbejdspladser med firmafrugt i perioden 2001-2003, og resultatet er at antallet af arbejdspladser er stigende.

### *"Mad til småtspisende ældre"*

Forbundet har fået en invitation fra Fødevedirektoratet om at deltage i en styregruppe under projektet "mad til småtspisende ældre", og det er aftalt sektornæstformand Gina Lüsborg repræsenterer FOA. Projektet er et samarbejde mellem flere instanser og organisationer. Udover FOA deltager bl.a. Økonomaforeningen, Dansk Sygeplejeråd og den private virksomhed Findus.

Baggrunden for partnerskabet er bl.a. i forbindelse med et arbejde omkring fremtidens kost til ældre er der udarbejdet en undersøgelse og en rapport om "Måltidsservice på plejecentre". Undersøgelsen viste bl.a. at der er en del en del forbedringspunkter, herunder at personalet har manglende kendskab til anbefalingerne, manglende viden om ernæring, manglende synlighed for køkkenerne m.v.

Konklusionen er, at der er brug for et "praksisværktøj" eller et "idékatalog" i forbindelse med ernæring til ældre. Ernæringstilstanden skal ses i sammenhæng med plejesiden, spisesituationen og ikke mindst kan det være en god ide at få de pårørende med i arbejdet.

Projektet vil blive nærmere beskrevet i løbet af sommeren 2004, men det er hensigten at følgende skal indgå: barrierer for god ernæring og beskrivelse af hvad god ernæring er, og eventuelt udarbejdelse af en standard for god ernæring alt sammen målrettet ældre.

### **Maddatabase på FOA's hjemmeside**

Sektoren har indledt et samarbejde med Presse og informationsafdelingen om en Maddatabase "Så er der serveret". På hjemmesiden kan man søge oplysninger om ernæringsrigtige opskrifter, inspiration til uge madplaner, artikler om sundhedsfremme, 6 om dagen m.v. I næste udgave af FOA-Bladet er der en artikel om maddatabasen.

I efteråret 2003 indgik sektoren/forbundet et samarbejde med diætist Gerda Rerup om en "maddatabase" for medlemmerne med adgang direkte via FOA's hjemmeside. Databasen er blevet kaldt "Så er der serveret", og allerede fra start var hjemmesiden en stor succes. Allerede primo januar havde knap 10.000 personer besøgt hjemmesiden.

På "Så er der serveret" kan man hente inspiration til god og sund kost i hverdagen i form af opskrifter, en ugeplan eller den lille øvelse, der hedder "Kig-i-køleskab-og-find-på-noget-ud-af-det-der-er". Opskrifterne har max. 30 % fedt og er forfattet af klinisk diætist Gerda Rerup.

Læs mere på [www.foa.dk/](http://www.foa.dk/) så er der serveret. Her kan man desuden finde andre sektorudgivelser og artikler om sund mad m.v. Kostdatabasen har i øvrigt været beskrevet i novembernummeret af FOA-bladet.

## **FOA-job**

Den 1. januar 2004 blev der åbnet for ny job-formidling på internettet. Portalen er oprettet i LO-regi, og i første omgang er det FOA, PMF, SL og HK der er med i projektet.

Ideen med job-portalen er, at det skal være muligt via de enkelte forbunds egen hjemmeside at klikke sig ind på jobformidlingen. På denne fælles jobformidling kan medlemmerne få et overblik over de stillinger, der udbydes over hele landet. Der vil blive links til en meget stor del af de allerede eksisterende jobdatabaser fra eks. kommuner, amter. Det vil også blive muligt at den enkelte kan lægge sit CV ind og elektronisk få tilsendt de stillingsopslag, der matcher de søgeord som den enkelte selv har sat ind. Man kan eks. skrive at man gerne vil se alle husassistentstillinger i X-kommune, så vil man på skærmen kunne se alle de husassistentstillinger – og lignende stillinger - som den pågældende kommune udbyder. Man kan altså se stillinger der lægger sig op ad husassistentstillinger eks. køkkenmedhjælper, rengøringsassistent m.v. og stillinger som man måske kunne forstille sig kan have interesse.

Baggrunden for udviklingen af jobformidlingen på nettet er at store dele af Arbejds-formidlingens opgaver liberaliseres og overtages af andre aktører i langt større omfang end tidligere. Samtidig vil liberaliseringen af A-kasseområdet forstærke konkurrencen mellem A-kasserne, og det vil være hensigtsmæssigt at udnytte situationen med at skærpe fagbevægelsen og hermed også FOA' profil på området.

Se [www.foa.dk/jobportal](http://www.foa.dk/jobportal)

## Faggruppelandsmøde 2004

Faggruppelandsmødet fandt sted den 10.-11. marts på Quality Hotel i Høje Taastrup ved København.

Den 10. marts handlede det fælles emne om OK 2005. Steen Parker Sørensen, forbundets forhandlingschef holdt et oplæg om bl.a. strukturen i OK 2005, hvor forhandlingerne kommer til at foregå på en anderledes måde end tidligere.

Den 11. marts handlede var forbundets næstformand Margit Vognsen inviteret til at holde et oplæg om FOA frem mod kongressen.

Herudover holdt hver faggruppe deres egne møder, og hovedpunkterne for deres dagsordner var som følgende:

### **Køkken**

OK 2005  
Madselskabet KRAM/Kai Svendsen  
Ny Løn  
FOA frem mod kongressen

### **Rengøring**

OK 2005  
FOA's fremtidige struktur, herunder sektorstruktur  
FOA og kongressen

### **Staten**

OK 2005  
Opfølgning på optimeringsprojektet på kasernerne v/ Elsebeth Farbæk, sektorformand i Holstebro, medlem af den centrale sektorbestyrelse.  
Overenskomst og Ny Løn v/ Lis Bjørnestad, konsulent i forbundet  
Serviceassistentuddannelsen  
Psykisk arbejdsmiljø som arbejdsskade v/ Per Grieger-Rene, konsulent i forbundet  
FOA og kongressen

<b>Kantineledere</b>	OK 2005 Ledelse v/Jens Otto Sand, underviser fra forbundet Lønforhold og overenskomster FOA og kongressen
<b>Rengøringsledere</b>	OK 2005 Den svære samtale v/ Mogens Kristensen, konsulent i forbundet Krav til OK 2005 Samarbejde med de øvrige faggrupper FOA og kongressen
<b>Højskoler m.m.</b>	OK 2005 Seniorpolitik v/ Joanna Rønn, konsulent i forbundet Team-samarbejde v/ Berit Clemmensen, næstformand i KLS, medlem af den centrale sektorbestyrelse Integration FOA og kongressen
<b>Serviceassistenter</b>	OK 2005 Overenskomst og Ny Løn v/ Lis Bjørnstad, konsulent i forbundet De nye arbejdstidsregler Kompetenceprofiler Erhvervsuddannelsen til serviceassistent Status vedrørende idébank for serviceassistenter FOA og kongressen

Referater fra landsmøderne kan finde på FOA-net under sektorerne/køkken- og rengøringssektoren/faggruppereferater

I forbindelse med landsmøderne havde sektoren udarbejdet evalueringsskemaer som blandt andet vil ligge til grund for de faglige udvalgs planlægning af det næste års landsmøde.



## Sektorens faglige udvalg

Sektorens faglige udvalg og suppleanter har været indkaldt til planlægningsmøde i forbindelse med faggruppelandsmødet 2004, og mødet foregik den 27. november 2003. I forbindelse med selve landsmødet var samme personer indkaldt aftenen før til formøde om den praktiske afvikling af deres landsmøder.

Det faglige udvalg og suppleanter for serviceassistenter har den 5. januar 2004 holdt møde om mulighederne for en hjemmeside eller link fra forbundets hjemmeside. Hensigten er at skabe et sted hvor der kan hentes oplysninger om uddannelsen og de arbejdsopgaver serviceassistenter rundt om i landet har. Desuden ønsker faggruppen at give mulighed for at alle serviceassistenter kan chatte og tale sammen via hjemmesiden. Der arbejdes fortsat med tanken, og i forbundsregi arbejdes der på at tilbyde alle faggrupper adgang til lignende funktioner.

Sektorens faglige udvalg og suppleanter har herudover deltaget i sektorens temadage.

## Temadage

Sektoren har i årets løb afholdt 3 temadage.

### **”Syv skridt på vej mod kongressen og et nyt FOA”**

Temadagen blev afholdt den 20. november 2003 på Scandic Hotel v/søerne i København. 71 personer deltog. Deltagerkredsen var lokale sektorformænd, næstformænd samt faggrupperepræsentanter.

Baggrunden for temadagen var at sektoren ønskede en bred diskussion i forlængelse af drøftelserne på årsmødet. Drøftelserne på årsmødet viste, at strukturdrøftelser især handlede om 3 hovedområder, nemlig:

- styrkelse af faggrupperne og fagligheden
- sektorerne rolle, herunder sektorformændenes forhold
- hvordan fungerer samarbejdet på tværs af sektorerne lokalt

Sektoren havde inviteret en lokal repræsentant fra alle fire sektorer i forbundet til indledningsvis at komme et oplæg om især deres forventninger og syn på faggrupperne, deres funktion, indflydelse m.v., hvorefter der var en fælles debat.

Om eftermiddagen blev sektorens udspil, samt opsamlingen fra årsmødets drøftelser om de ”Syv skridt ...” fremlagt. To lokale sektorformænd fra sektorens eget område fremlagde nogle af deres lokale oplevelser, og der var herefter gruppediskussioner. Dagen sluttede med en fælles opsamling og afrunding af dagen.

### **”Lovforslag til kongressen, samt OK 2005”**

Temadagen blev afholdt den 21. januar 2004 i forbundshuset. 27 personer deltog. Deltagerkredsen var lokale sektorformænd.

I forbindelse med indsendelse af forslag til lovændringer ønskede sektoren en sidste drøftelse med de lokale sektorformænd, og formiddagen var afsat til drøftelse af nogle konkrete forslag. Eftermiddagen blev indledt med et oplæg om kvinder og Ny løn. Herefter holdt forbundsformand Dennis Kristensen et oplæg om de kommende overenskomstforhandlinger og den nye model, hvor processen er ”vendt på hovedet”.

Dagen sluttede af med opsamling af dagens emner og afsluttende drøftelser.

### **”Forberedelse til OK 2005”**

Temadagen blev afholdt den 29. april 2004 i forbundshuset, og 28 personer deltog.

Deltagerkredsen var de faglige udvalg og suppleanter, den centrale sektorbestyrelse og det centrale forhandlingsudvalg og suppleanter.

Sektoren ønskede med denne temadag, at fortsætte drøftelserne omkring OK 2005, dog denne gang mere konkret omkring selve forløbet. hvordan skal forhandlingerne gribes an, og hvordan vi bedst ”klæder” hinanden på til dette, samt afstemning af forventningerne til de forskellige led i forhandlingerne.

Dagen vekslede mellem oplæg og gruppearbejde, og følgende emner blev behandlet:

- Overenskomster/aftaler – hvad kan man aftale og hvad kan man ikke aftale
- OK 2005 – ”nær verden vendes på hovedet”. Hvad kan vi opnå eller miste?
- OK 2005 – hvad skal vi lave? Indflydelse / formelle kompetencer / kan vi klare det?

Efter afholdelsen af temadagen er der udarbejdet et resume, som kan findes på FOA-net under sektorer/køkken- og rengøringssektoren.

### **”Kortlægning af faglighed”**

Temadagen blev afholdt den 26. maj 2004 i forbundshuset. 50 personer deltog. Deltagerkredsen var de faglige udvalg og suppleanter, lokale sektorformænd og sektorbestyrelsen.

I forbindelse med ”*Syv skridt ...*” og arbejdet med forskellige udløbere heraf, er medlemmernes faglige kommet mere i centrum, og der er etableret et projekt på tværs af sektorerne omkring faglighed.

Målet med projekt Faglighed er at kortlægge og synliggøre medlemmernes faglighed, at arbejde for anerkendelse og værdsættelse af medlemmernes faglighed for at højne deres status på arbejdsmarkedet og den enkeltes arbejdsplads, arbejde for udvikling af medlemmernes faglighed. I første omgang er det hensigten, i samarbejde med medlemmerne at kortlægge fagligheden, og forsøge at sætte ord på hvad det indebærer for de enkelte faggrupper.

Inden temadagen blev alle deltagere bedt om at udfylde et skema som gik ud på først at beskrive en helt almindelig arbejdsopgave og hvad det er man præcis gør når man udfører opgaven. Her efter skulle den enkelte selv beskrive, hvad man skal kunne for at udføre opgaven eks. skal man kunne læse?, skal man kunne give omsorg?, skal man kunne regne?, skal man kunne bevare roen? - og lign.

På selve temadagen skulle de enkelte faggrupper udføre den samme opgave – nu foregik det bare i fællesskab i den enkelte faggruppe, og de kvalifikationer man skal have for at kunne udføre opgaven blev herefter i personlige, faglige eller almene kvalifikationer. Gruppearbejdet er blevet sammenskrevet, og vil ligge til grund for det videre arbejde i projektet.

## Sektorårsmøde 2003

Sektorårsmødet 2003 blev afholdt over 2 dage på Comwell i Middelfart i dagene 1.-2. oktober.

Det gennemgående tema var ”Syv skridt mod kongressen og et nyt FOA” og ikke mindst humor på arbejdspladsen. Årsmødet blev kittet sammen af journalist, entertainer, bakkesangerinde m.m. Karen Marie Lillelund.

Mødet blev indledt med en velkomst ved sektorformand Ann. Marie Liepke, konstituering og godkendelse af dagsorden.

Sektorens mundtlige beretning var denne gang opdelt i to dele. Den første del blev fremlagt den 1. oktober af sektornæstformand Gina Liisborg. Den anden del blev fremlagt af sektorformand Ann. Marie Liepke den 2. oktober, og herefter fulgte en debat af temaerne i både den mundtlige og den skriftlige beretning.

Om eftermiddagen den 1. oktober havde sektoren planlagt en såkaldt ”Walk and talk” for at skabe mulighed for drøftelse af forbundets oplæg ”Syv skridt på vej mod kongressen og et nyt FOA” – på en ny og anderledes måde.

Deltagerne blev inddelt i grupper af 3 personer. Ude i området havde sektoren etableret 6 bemandede poster. Ved hver post fik gruppen udleveret et nyt sæt spørgsmål, som skulle drøftes og besvares skriftligt, inden de kom til den næste post.

De 6 poster var:

- Præsentation af hinanden
- Den medlemsstyrede fagforening
- De 4 værdikæder
- Servicedeklaration
- Rollefordeling/suverænitet
- Latteren – den gode historie

Resultatet blev en hel del svar som Karen Marie Lillelund samlede sammen i de vedlagte plancher, og fremlagde som afslutning på årsmødet.

Sektorens egne lokale folk havde indvilget i, at komme med deres erfaringer med humor på arbejdspladsen, og den første var Lone Amrani, sektornæstformand i FOA-Silkeborg og den anden var Steen Andersen, sektorformand i FOA-Hillerød. Begge kom med en række gode, underholdene og livlige historier fra "det virkelige liv", der viste at mange konflikter kan lette med en sjov bemærkning eller situationer, der forløser en ellers anspændt stemning.

Hele årsmødet blev afsluttet med Karen Marie Lillelunds gennemgang af besvarelserne fra "Walk and talk", og opsamlingen herfra dannede baggrund for sektorens temadag den 20. november 2003, hvor der blev arbejdet videre med "Syv skridt ...".

Referat fra årsmødet ligger på FOA-net under sektorerne/køkken- og rengøringssektoren/årsmøde.

## 2. Arbejdsmiljø

Der er ingen tvivl om at arbejdet med en ny arbejdsmiljøreform har fyldt meget både i forbundet som helhed og i sektorens arbejde i særdeleshed. Inden for alle de områder som sektoren dækker, er præget af væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Mange statistikker viser disse områder sig at være specielt belastende for helbredet.

I efteråret 2003 fremlagde beskæftigelsesministeren så endelig udkastet til en ny arbejdsmiljøreform og regeringen indgik forlig om denne den 4. februar 2004 med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. Forliget betyder at der nu er en helt ny situation på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdet med den endelige udformning af bekendtgørelser m.v. er p.t. endnu ikke afsluttet men i dette afsnit behandles de væsentligste elementer – set med sektorens øjne.

Arbejdet i BAR'ene er fortsat prioriteret fordi der i disse råd arbejdes med meget konkrete initiativer og materiale der er målrettet de enkelte brancher.

### Ny arbejdsmiljøreform

De nye regler på arbejdsmiljøområdet forventes at træde i kraft den 1. januar 2005.

#### *Baggrunden for en arbejdsmiljøindsats*

Baggrunden er fortsat de 4 væsentligste arbejdsmiljøproblemer:

- Alvorlige ulykker (mål: reduceres med 15 % inden udgangen af 2005)
- Ensidigt gentaget arbejde (EGA) (mål: reduceres med 10 % inden udgangen af 2005)
- Tunge løft (mål: reduceres med 15 % inden udgangen af 2005)
- Psykisk arbejdsmiljø (mål: reduceres med 5 % inden udgangen af 2005)

#### *Screening af virksomheder*

Sektoren finder ideen om en screening af alle virksomheder positiv, men det er yderst kritisabelt at der i forslaget lægges op til ca. 1½ time til de enkelte arbejdspladser. Det er umuligt at få et reelt overblik over arbejdsmiljøet på en arbejdsplads inden for den korte tid, og specielt ikke på de store

arbejdspladser. Dertil kommer at det er umuligt at få synliggjort de psykiske arbejdsmiljøproblemer inden for den tidsfrist.

#### *Sygefravær som en del af APV*

Det er dog med glæde at sektoren kan konstatere at der fremover indføres krav om, at arbejdspladsvurderingen (APV) også skal inddrage sygefravær. Sygefravær inden for sektorens områder hører til blandt de højeste.

#### *Ophævelse af BST-pligten*

Konkret afskaffes BST-pligten inden for det offentlige område fra den 1. januar 2005 til 1. juli 2005. I denne periode tager Arbejdstilsynet (AT) ud på alle arbejdspladser og foretager en screening, og det er fra det tidspunkt når AT har foretaget en screening at BST-pligten bortfalder. Udfaldet af screeningen vil være afgørende for om en arbejdsplads bliver fritaget for tilsyn eller om man får et tilpasset tilsyn. Hvis der findes problematiske arbejdsmiljøforhold kan arbejdspladsen pålægges en problemrådgivning eller en perioderådgivning.

I forbindelse med udbygningen af BST inden for det kommunale område er kommuner og amter blevet økonomisk kompenseret igennem det såkaldte udvidede totalbalance-princip (DUT). De 131 mio. som kommuner og amter er DUT'et til for BST bliver de nu frataget, og det er Beskæftigelsesministerens plan at disse penge skal bruges til at finansiere de 140 nye stillinger, der skal oprettes i Arbejdstilsynet for at myndigheden kan gennemføre de planlagte screeninger. De nye stillinger svarer mere eller mindre til de stillinger Arbejdstilsynet nedlagde efter den borgerlige regering tiltrådte.

I forbindelse med den nye lovgivning og den rådgivning der kan pålægges arbejdspladserne bliver der ingen kompensation for, så omkostningerne ved dette skal findes gennem arbejdspladsernes egne budgetter

Der er ingen tvivl om at ophævelsen af BST-pligten er en ren politisk ideologisk beslutning, og da mange af sektorens arbejdspladser har haft stor glæde af at kunne drage nytte af BST's erfaringer og hjælp er denne beslutning et stort tilbageskridt.

### *Fremtidige indsatsområder i reformen*

De områder som der pege på i forbindelse med den fremtidige indsats er alvorlige ulykker, EGA samt tunge løft og psykisk arbejdsmiljø. For sektoren er det væsentligt at det fortsat er disse områder der satses på, idet disse problemer er kendetegnende for sektorens arbejdspladser.

## **Arbejdsmiljøinstituttet**

AMI har oprettet en hjemmeside hvor man kan tjekke arbejdsmiljøet for forskellige fag og brancheområder. På [www.ami.dk](http://www.ami.dk) kan man klikke videre under ”nationale data” og finde oplysninger om bl.a.

- **Arbejdsmiljø og helbred blandt selvstændige og lønmodtagere**  
Under Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte - NAK - finder du den netbasere udgave af "Arbejdsmiljø i Danmark 2000". Datamaterialet bygger på oplysninger og resultater fra Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse af arbejdsmiljø og helbred blandt selvstændige og lønmodtagere i 1990, 1995 og 2000.
- **Se 2000 besvarelser på spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø**  
Under Psykisk arbejdsmiljø i forskellige job kan du se resultaterne af 2000 besvarelser på spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø og helbred. Besvarelserne blev lavet i forbindelse med udviklingen af AMI's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø, der også kan downloades herfra.
- **Få overblik over omfanget af bestemte sygdomme i bestemte brancher**  
Under Erhverv og Hospitalbehandlingsregistret kan du få overblik over, hvordan omfanget af bestemte sygdomme i bestemte brancher ligger i forhold til gennemsnittet af danske erhvervsaktive mænd og kvinder. Tallene er baseret på registrerede indlæggelser.

I den sidstnævnte databank kan man finde oplysninger om inden for hvilke brancher der er flest indlæggelser og hvilke sygdomme der ligger til grund for indlæggelserne. Med de oplysninger i baghånden kan arbejdspladsen skræddersy en sundheds og arbejdsmiljøindsats til de særlige behov en bestemt faggruppe har eks. medarbejderne inden for køkken- og rengøring.



## BAR'ene

Branchearbejdsmiljørådene er rådgivende organer, der er nedsat i henhold til Arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer samarbejder her om at fremme arbejds miljøforhold i forskellige branchegrupper. Køkken- og rengøringssektorens medlemmer er repræsenteret i de to nedenstående BAR'er

### BAR Service og tjenesteydelser

Denne BAR dækker over følgende brancher

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| - Personlig pleje og anden service | - Rengøring/vaskerier/reenserier   |
| - Forlystelser, kultur og sport    | - Praktiserende læger og tandlæger |
| - Kontor & adm.(service)           | - Vand-, gasforsyning og kloak     |
| - Militær og politi mv.            | - Hotel og restauration            |

I BAR-regi drøftes og besluttet forskellige initiativer, der skal oplyse om forskellige arbejdsmiljøproblemer inden for brancherne og som desuden skal forsøge at afhjælpe problemerne.

I løbet af året har BAR-Service afholdt 4 fyraftensmøder om psykisk arbejdsmiljø. Møderne blev kaldt "Luk din værktøjskasse op" og formålet var at udbrede kendskabet til de værktøjskasser som er udarbejdet om alenearbejde, jobusikkerhed, mobning, overvågningsarbejde og vold. Der er endnu en værktøjskasse på vej om emnet stress.

BAR-Service har desuden afholdt en stor konference med henblik på at få inspiration til det fremtidige arbejde på rengøringsområdet. På dagen var der stor enighed om at en handlingsplan for området bør indeholde initiativer omkring: alvorlige ulykker, tungeløft/EGA, og psykisk arbejdsmiljø, arbejdets organisering og det høje arbejdstempo.

Herudover har Bar Service udgivet nogle brancherettede værktøjer, som er relevante indenfor sektorens område b.la.:

- ny revideret vejledning om ergonomi og rengøring. Vejledningen erstatter den tidligere
- postkort som på humoristisk vis sætter fokus på faldulykker og glatte gulve
- pjecce og plakat – 10 gode råd om arbejdsmiljø ved rengøring
- pjecce målrettet indvandrere og læsesvage danskere om arbejdsmiljø
- pjeccer om forebyggelse af ulykker – ”*værktøj til ulykker*” og ”*værktøj til nær-ved ulykker*”

Læs mere på [www.bar-service.dk](http://www.bar-service.dk)

## **BAR-SOSU**

Denne BAR dækker over følgende brancher:

- |                                 |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| - Sygehuse                      | - Hjemmepleje/døgninst./mv., voksne |
| - Dag & døgninst., børn og unge | - Sundhedsvæsen i øvrigt            |

Udover materiale henvendt til pleje og omsorg har BAR-SOSU udarbejdet en materialesamling, der sætter fokus på uhensigtsmæssig indretning af køkkener i daginstitutioner - en såkaldt ”opskriftssamling” med titlen ”Det fladpandede køkken”.

Læs mere på [www.bar-sosu.dk](http://www.bar-sosu.dk)

## **Ny arbejdsskadelov**

Arbejdsskadestyrelsen har i maj 2004 besluttet nye og mere lempelige kriterier for anerkendelse af erhvervs sygdomme i hånd, underarm og albue. Den nye liste vil være gældende fra 1. januar 2005.

Det betyder at i det nye år vil det blive lettere at få anerkendt en arbejdsskade i disse led. Det eksempel der er nævnt er en køkkenmedhjælper, som får anerkendt en senebetændelse i hånden.

Ændringerne betyder blandt andet, at de tidligere krav om, at sygdommen skal være opstået inden for 6 måneder efter arbejdet påbegyndelse, og at der skal være tale om uvant arbejde ikke medtages i den nye fortegnelse.

Det bliver nu også muligt at få anerkendt skader i hånd, underarm og albue selvom der er udført forskellige arbejdsfunktioner i løbet af dagen. Skaden kan anerkendes hvis de forskellige typer arbejde samlet set belaster tilstrækkeligt i forhold til de nye krav.

Læs mere på [www.ask.dk](http://www.ask.dk)

## **Højesteretsdom i sagen om rengøringsvogne på OUH**

Landsrettens besluttede i 2000 at Fyns Amt ikke kan gøres ansvarlig for skaderne hos rengøringsassistenterne.

Både FOA og KAD ankede efterfølgende dommen til Højesteret. For KADs vedkommende omfattede anken rengøringsassistenter på Nyborg Sygehus, mens FOAs anke gjaldt medlemmer på Odense Sygehus.

Sagen om ”stridsvognene” i Fyns Amt blev behandlet i Højesteret den 8. oktober 2003. Og Højesteret frikendte pure Amtet for ansvar for de skader medarbejderne havde pådraget sig i arbejdet med de pågældende rengøringsvogne. FOA har anlagt civilt søgsmål i ni sager.

## **Undersøgelsen af arbejdsmiljøet i de nordjyske sygehuskøkkener**

Projektet i de nordjyske køkkener blev påbegyndt efter at sektoren i samarbejde med Økonomaforeningen havde afsluttet undersøgelsen om arbejdsmiljøet i køkkener helt tilbage i efteråret 2000. Baggrunden var et højt sygefravær i flere af køkkenerne i Nordjyllands Amt, og amtet ønskede at sætte fokus på en forbedring af arbejdsmiljøet. Projektet har med årene udviklet sig, og er nærmere beskrevet i afsnittet om udvikling af arbejdspladserne.

## **Projekt ”Sundt Køkken”**

Projektet som er beskrevet i de foregående statusrapporter blev afsluttet i efteråret 2003, og der er kommet rigtig mange gode erfaringer ud af projektet. Projektet har været specielt fordi de arbejdspladser og personer, der deltog, har arbejdet med både arbejdsmiljø, rummelighed på arbejdspladsen og individuel sundhed.

Projektet er gennemført med midler fra puljen ”Kvinder på arbejdsmarkedet” og Københavns Kommunes Sociale Koordinationsudvalg.

Læs mere om projektet på [www.bst.kk.dk](http://www.bst.kk.dk) – klik på søg i listen til højre og skriv sundt køkken oppe i bjælken.

### **Hjemmesider til oplysning og inspiration**

[www.ega.dk](http://www.ega.dk) om Ensidedigt Gentaget Arbejde og hvad man kan gøre ved det

[www.adir.dk](http://www.adir.dk) - arbejdsdirektoratet

[www.ami.dk](http://www.ami.dk) - arbejdsmiljøinstituttet

[www.asc.dk](http://www.asc.dk) – arbejdsmiljørådets Service Center

[www.ask.dk](http://www.ask.dk) – arbejdsskadestyrelsen

[www.at.dk](http://www.at.dk) - arbejdsskadestyrelsen

[www.bm.dk](http://www.bm.dk) – beskæftigelsesministeriet

[www.arbejdsmiljobutikken.dk](http://www.arbejdsmiljobutikken.dk) – arbejdsmiljøbutikken

[www.bst.dk](http://www.bst.dk) – bedriftssundhedstjenesten

På FOA-net ligger der også en hel del materiale – se under listen til højre og find fagligt stof, så kommer der en lang række faglige emner op, og siderne ajourføres løbende.

### 3. Udvikling af arbejdspladser

Sektoren har de sidste par år arbejdet intenst på at iværksætte forskellige projekter, der skal dokumentere og synliggøre, at der er andre og mere hensigtsmæssige måde at organisere arbejdet på. Projekterne betyder at der bliver sat fokus på en positiv udvikling for vores medlemmer, både fysisk som psykisk. Udviklingsprojekterne betyder ofte lavere sygefravær, større arbejdsglæde, styrkelse af fagligheden og ikke mindst fastholdelse af medarbejderne og deres viden.

Langt de fleste mennesker bruger en stor del af deres tid på arbejdet, og derfor er det vigtigt at man har det godt på arbejdspladsen. Sektoren er på den måde aktivt medvirkende til at udvikle den offentlige sektor og de medarbejdere, der skal fungere i den også i fremtiden. Forskellige udviklingsprojekter kan tilmed være med til at modvirke udlicitering af opgaverne.

Alle projekter foregår i et samarbejde med den lokale sektor/afdeling, og i nogle tilfælde også på tværs af flere sektorer..

#### Fyr og flamme

Sektoren har i samarbejde med Teknik- og servicesektoren gennemført et projekt om uddannelse af ildsjæle til medlemsorganisering inden for de to sektorområder..

Grundideen var at uddanne nogle ”ildsjæle”, der i fællesskab kunne tage rundt på lokale arbejdspladser og ansigt til ansigt med - i første omgang de uorganiserede - og få en snak om nødvendigheden af en fagforening.

Projektet blev indledt med et 3-dages kursus for 22 ”ildsjæle”, og på dette indledende mere teoretiske kursus blev forskellige emner såsom mundtlig formidling, hvad skal man tænke over i en samtale m.m. Herudover gennemgik deltagerne en række praktiske øvelser i argumentation og kommunikation.

De tre dage var en forberedelse til den egentlige hvervning ude på arbejdspladserne, for herefter blev holdet samlet igen i endnu tre dage, hvor de 2 og 2 besøgte arbejdspladser inden for de to sektorområder. Denne del foregik i samarbejde en række lokale afdelinger/sektorer.

Erfaringerne fra indsatsen viser, at for det første har deltagerne oplevet et meget lærerigt forløb – både om det at skulle argumentere og fortælle andre om fagforeningen, men også om forskelligheden i arbejdspladserne både inden for den enkelte sektor og på tværs af de to sektorer.

Der er ingen tvivl om at mange - både organiserede og ikke-organiserede – bliver glade for at få besøg af FOA's repræsentanter.. Mange synes det er rart, at tale med FOA og alle har gerne et spørgsmål eller to der skal afklares. Målet var at organisere ca. 75 nye medlemmer - og deltagerne nåede faktisk dette antal.

Erfaringerne fra projektet skal indgå i de øvrige tiltag som forbundet har i gang omkring medlemsorganisering, og det er hensigten fra de to sektorer side at arbejde videre med konceptet, og muligvis udvide med deltagere fra andre sektorer. Planen er, at der skal uddannes et nyt hold 'ildsjæle' så korpset kommer op på i alt ca. 40 personer. Herefter er det meningen, at afdelinger kan 'bestille' organiseringshold der sammen med lokale tillidsvalgte kan besøge arbejdspladser.

I og med at der i København er en del personer med anden etnisk oprindelse inden for specielt rengøringsområdet blev der i forbindelse med indsatsen her udarbejdet en lille folder der, på forskellige sprog, fortæller om fagforeningen. Den lille folder blev meget populær, og kan selvfølgelig også bruges i forbindelse med andre medlemshvervningsaktiviteter.

## **Beredskab på sektoren område**

I stort set alle de analyser som forbundet eller andre har udarbejdet af eks. sygestatistikker, lønstatistikker, analyser af arbejdsskader, førtidspensioneringer kompetenceudvikling osv. skiller sektorens medlemmer sig markant ud i negativ retning.

Med den forestående kommunalreform og de kommende OK-forhandlinger er der ingen tvivl om sektorens grupper vil være specielt udsatte på mange områder, og at det er nødvendigt med et mere målrettet beredskab. Sektoren har ansøgt og fået bevilget penge af forbundet til dette særlige beredskab og indsatsen skal ses som en del af det samlede beredskab som forbundet i øvrigt iværksætter i forbindelse med bl.a. OK 2005 og kommunalreformen.

De overordnede formål med denne særlige indsats er at få synliggjort disse udsatte grupper - både på arbejdspladserne og i det faglige arbejde i de lokale sektorer/afdelingerne, samt skabe grobund for

motivation hos disse grupper til at deltage i det faglige arbejde. En større fokus på grupperne kunne være medvirkende til at skabe højere grad af involvering og motivation hos sektorens medlemsgrupper.

Beredskabet er en ressource som de lokale sektorer/afdelinger kan trække på i forbindelse med den forestående kommunalreform, forhandlinger inden for sektorens område, faggruppernes

Delmålene er bl.a. at:

- Sikre, at medlemsgrupperne bliver mere synlige både på arbejdspladsen og i det lokale faglige arbejde
- Skabe en højere grad af faglig stolthed blandt medlemsgrupper
- Sikre en medlemstilgang til sektoren
- Sikre, at der tegnes overenskomster med de private aktører på det offentlige arbejdsmarked
- Skabe mulighed for dannelse af netværk mellem de lokale sektorer
- Skabe mulighed for en tættere dialog mellem den centrale sektor/den lokale sektor og den enkelte arbejdsplads og dermed medlemmerne.
- Sikre at disse grupper ikke ”mases” endnu mere i forbindelse med kommunalreformen – se i øvrigt indstilling vedr. forbundets samlede beredskab.

Det særlige beredskab varetager i samarbejde med sektoren kontakten til de lokale sektorer/afdelinger og bistår disse i forbindelse med de forestående lønforhandlinger, medlemsorganisering, forskellige initiativer, der kan opfylde målsætningerne om at skabe synlighed, involvering og engagement m.m. Udgangspunktet er de behov og indsatser som de lokale sektorer/afdelinger selv peger på.

Det er vigtigt, at understrege at der med forslaget ikke lægges op til at ændre på den nuværende opgave- og ansvarsfordeling imellem forbund, sektorer og afdelinger.

Det er idéen bag forslaget, at afdelingerne kan trække på de ekstra-ordinært og midlertidigt afsatte ressourcer.

Nedenstående er blot eksempler på opgaver der kunne løses i forbindelse med indsatsen:

- udvikle strategier ifm. lokale lønforhandlinger og sikre at forhandlingerne på de mange små arbejdspladser, der præger sektorens område gennemføres inden for en rimelig tidshorisont.
- udvikle strategier for, at få valgt en tillidsrepræsentant på den enkelte arbejdsplads, og i det hele taget hjælpe til med at få gang i engagementet og involvering i forhold til det faglige arbejde. Sætte øget fokus på organisering af medlemmer og kontakt til de enkelte arbejdspladser.
- bistå med at danne netværk mellem de lokale sektorer for at udnytte de forskellige erfaringer alle har, og udnytte ressourcerne optimalt eks. et antal svarende til de sammenlægninger/regioner der lægges op til i regeringen udspil.
- opfølgning/fortsættelse af projektet ”Fyr og flamme”
- vejlede i.f.m. drøftelser med ledelsen på den enkelte arbejdsplads omkring konsekvenser af kommunalreformen for det enkelte medlem/medlemsgruppen, løn, overenskomst, m.m.

Den særlige indsats forventes at løbe fra 1. september 2004 og frem til 31. december 2005.

## **Frederiksbergprojektet**

Forbundet igangsatte i samarbejde med Frederiksberg Kommune et omfattende rengøringsprojekt i marts 2002. Begge parter skød hver kr. 500.000 i projektet, og i første omgang deltog 3 skoler med tilhørende SFO'er, men det blev senere udvidet til at omfatte 5 skoler. Ca. 40 rengøringsassistenter og 5 skolebetjente i projektet deltog i projektet.



Målet for projektet var, at:

- Fastholde medarbejdere samt tiltrækning af nye medarbejdere til området
- Skabe et bedre arbejdsmiljø ved bl.a. at udvikle jobbet og gøre arbejdet mere varieret
- Høje effektiviteten og kvaliteten, således at rengøring i eget regi vil være konkurrencedygtigt i kommunen med de private selskaber
- Skabe en fornuftig dialog med brugerne og skabe rum for brugernes specifikke ønsker
- Forbedre integrationen af medarbejdere med anden etnisk og sproglig baggrund.

Opus-personaleudvikling A/S blev engageret til at være eksterne konsulenter på opgaven. Senere ansatte Frederiksberg Kommune ansatte deres egen konsulent til at videreføre og fastholde projektet i organisationen.

Projektet har bl.a. vist, at offentlig rengøring kan være konkurrencedygtig både på pris og på kvalitet. Større selvstyring og mere åben dialog med brugerne samt teamorganisering har været vigtige elementer i udviklingen af rengøringen på skolerne, men den største forandring er nok sket på det personlige plan. Desuden er det blevet tydeligt der ved en omorganisering og en anerkendelse af de faktiske ressourcer kan leveres et bedre produkt.

Der er udarbejdet en rapport, der trækker de væsentligste erfaringer og resultater fra projektet frem. Rapporten blev fremlagt på HB-mødet i august.

## **Socialfondsprojekt**

Sektoren iværksatte i juli 2003 et projekt i Hillerød Kommune på tværs af 3 plejecentre. Alle husassistenter, deres ledere og lederen af plejecentrene deltager.

Målet er at skabe udvikling af arbejdspladserne og arbejdsfastholdelse via kompetenceudvikling både via ordinær uddannelse/kurser men også ved at mødes i temagrupper om udvalgte emner. Grupperne har arbejdet med emner som demens, psykisk og fysisk arbejdsmiljø, ledelse og husassistentens faglighed i leve-bo miljø. Det sidste emne er blevet yderst relevant, idet Hillerød kommune har besluttet at alle plejecentre skal omlægges til leve-bo miljøer. Projektet kan være med til at synliggøre på hvilke måder husassistenternes faglige viden og kompetencer kan indgå i fremtidens leve-bo miljø.

Udover de politiske uforudsete beslutninger om omlægning til leve-bo miljø løb projektet ind i en del problemer omkring udbudet og mulighederne lokalt for uddannelse, især omkring danskundervisning for personer med anden etnisk baggrund.

Projektet sker i samarbejde med FOA-Hillerød og konsulentfirmaet Kubix. Det forventes at afslutte inden udgangen af 2004 med en konference for bl.a. lokale sektorformænd og uddannelse/arbejds miljøansvarlige i afdelingerne for at brede erfaringerne videre ud til andre områder og andre arbejdspladser.

## **Projekt i de nordjyske køkkener**

Dette projekt er en udløber af rapporten om arbejdsmiljøet i køkkener helt tilbage til kongressen 2000, og denne del af projektet er beskrevet i de forrige statusrapporter.

Projektet er nu gået ind i en ny fase idet der lokalt er blevet bevilget midler fra KTO og amtet til iværksættelse af et egentlig udviklingsprojekt.

Projektets overordnede mål er at skabe rammerne for, at medarbejderne kan blive bedre rustet til at varetage arbejdsopgaverne i køkkenerne samt egen psykiske, og i nogen grad også fysiske sundhed på arbejdet. Projektet er p.t. i gang med at undersøge mulighederne for at modtage støtte fra EU-socialfond.

## **Sundhedsfremme**

Sektoren har i samarbejde med Social- og sundhedssektoren iværksat et projekt om sundhedsfremme på et plejehjem i Skovlunde i København.

I projektet deltager alle faggrupperne på plejecentret, og hensigten er at arbejde med sundhedsfremme ud fra en grundide om at påbud og skyldfølelser ikke fremmer sundheden. Tværtimod skal sundhed betragtes som en ressource - det der gør os glade og som er med til at skabe gode dage, både på arbejdet og privat.

Det primære mål er, at gøre folk robuste og i stand til at klare alle de ting der stresser, og som livet – og især arbejdslivet uundgåeligt medfører uden at blive syge. Sagt med andre ord bliver målet at øge folks handlekompetence, så de kan forandre deres eget liv og de omgivende levevilkår i en sundhedsfremmende retning. Derfor er et væsentligt kriterier for succes også, om den enkelte selv oplever sig set som en værdifuld person, der både kan og har lyst til at handle sundhedsfremmende.

Sekundært ønsker vi at udarbejde en model for, hvordan en sundhedsfremmende arbejdsplads kan se ud. Hertil skal nævnes, at vi ønsker en model eller et koncept i mangfoldighedens navn frem for i determinismens navn.

Projektet er bygget op med en tovholder fra hver af plejecentrets afdelinger, rengøringsgruppen og TAP'erne. I de første 6 uger mødes tovholderne med en konsulent fra forbundet 1 gang om ugen for at understøtte processen ude i de enkelte afdelinger/grupper. Senere vil der blive 2 uger imellem (og en sommerferie).

Tovholderne trænes i at tage udgangspunkt i at hver deltager har sit eget udgangspunkt og hvad der er føles rart for den ene er ikke nødvendigvis løsningen for en anden. Dermed kommer forskellighederne frem og der bliver sat ord på.

Flere af grupperne er p.t. i gang med at løse almindelig forekommende praktiske problemer i hverdagen, og dermed skabe en bedre hverdag på arbejdet. Andre er i gang med at tage nogle af de latente konflikter der er indbyrdes. Tovholderne vejledes løbende fra FOA i processen.

Projektet har indtil videre tydeliggjort, at det er givtigt at arbejde med sundhedsfremme som et bredt og åbent begreb og ikke som en løftet pege finger om hvad man bør og ikke må. I dette projekt omfatter det glæden og lysten som drivkraften bag sundhed.

Projektet forventes at løbe frem til medio november 2004.

## **KTO-projekt i Randers og Bjerringbro**

Sektoren har søgt og fået bevilget KTO-midler til et udviklingsprojekt hvor målet er udvikling af rengøringsjobbene og uddannelse til serviceassistent. Projekt foregår i Randers og Bjerringbro kommuner, og er planlagt til at vare 2 år frem.

Projekt ”*bæredygtige rengøringsjob*” skal foregå på udvalgte skoler og plejehjem, og udover rengøringsmedarbejderne vil ledere på samtlige niveauer og tillidsrepræsentanterne blive inddraget.

Hensigten er, at udvikle rengøringsjobbene med en bredere vifte af funktioner, såsom pasning af reception/telefon, mindre tekstbehandlingsopgaver, kopieringsopgaver, postomdeling, anretning og servering af frokost, affaldssortering osv.

Erfaringerne fra projektet skal munde ud i en række anvisninger til, hvordan man med udgangspunkt i serviceassistentuddannelsen kan udvikle brede og varierede job inden for rengøringsområdet og understøtte omstillingsprocessen.

## **Optimeringsprojekt i staten**

Forsvaret besluttede i efteråret 2000 at iværksatte et pilotprojekt med henblik på udlicitering af etableringsdriften og cafeteria virksomheden samt mindre service- og støtteområder ved Jydske Dragonregiment/ Holstebro Kaserne. Pilotprojektet blev påbegyndt helt tilbage i januar 2001, og formålet var at indhente erfaringer med private virksomheders udførelse af kasernedrift med henblik på eventuel bredere udlicitering på service- og støtteområdet i forsvaret. Medarbejderne har helt fra begyndelsen været inddraget i projektet.

Pilotprojektet løb frem til juni 2002, hvorefter erfaringerne skulle nedfældes i en rapport, som skulle ligge til grund for evt. udlicitering på service- og støtte området, og det blev besluttet at beholde funktionerne i eget regi under forudsætning af, at der blev indgået en formel aftale med personelorganisationer vedr. bl.a. organisationsudvikling, faggrænser, selvstyrende grupper og stillingsreduktioner.

Der blev i forløbet udarbejdet planer til efteruddannelse og rotationsprojekt således at medarbejderne fra FOA, KAD og SID blev uddannet til hhv. erhvervsserviceassistent med merit eller ejendoms-

serviceassistent. SID'erne blev uddannet til ejendomsserviceassistenter fordi det ikke var muligt for dem at tage serviceassistentuddannelsen med merit.

I foråret 2004 lykkedes det så, i samarbejde, at indgå en aftale for dem, der har uddannet sig til serviceassistenter på statens område. Men det er desværre endnu ikke lykkedes, at få en egentlig overenskomst på området, men det arbejdes der fortsat på.

Læs mere om aftalen under afsnittet om overenskomst.

## Styrkelse af fagligheden

### Kurser

Sektoren har siden 2002 afholdt forskellige kurser i samarbejde med LO-skolen og forbundets TR-afdeling. Målet med denne kursusrække var at skabe et forum hvor fagligheden i de enkelte grupper kunne drøftes og analyseres. Kurserne har gennem årene været målrettet den centrale sektorbestyrelse, lokale sektorformænd, de faglige udvalg og faggrupperepræsentanterne fra hver faggruppe.

I det forløbne år har der været fokus på faggrupperne og følgende kurser har været udbudt:

- 28.-29. august for faggruppe 4/kantinelederne
- 3.-4. september for faggruppe 2/rengøring
- 10.-11. september for faggruppe/rengøring
- 30.-31. oktober for faggruppe 7/serviceassistenter
- 12.-13. november for faggruppe 1/køkken
- 18.-19. november for faggruppe 1/køkken

Enkelte af kurserne for sektorens faggrupperepræsentanter måtte desværre aflyses på grund af for få tilmeldinger. Kurserne har været meget forskellige idet der er taget udgangspunkt i grupperne og der har været plads til at deltagerne kunne være med til at forme kursets forløb og indhold. Kurserne har været gode og har givet anledning til en hel del diskussioner om hvad faglighed er, og hvad den kan bruges til.

Ledergrupperne har desuden drøftet en del omkring den gode leder, netværk, kommunikation og konflikthåndtering.

## **Spørgeskemaer**

Det viste sig ved det første kursus for faggrupperepræsentanterne, at målgruppen ikke havde hørt om kurset fra deres lokale sektor. Sektoren iværksatte efterfølgende en spørgeskemaundersøgelse for at finde frem til, om der var andre specifikke årsager til den denne ringe tilmelding.

På spørgsmålet om hvorfra den enkelte modtog indbydelsen til kurset svarer knap halvdelen at de har modtaget den fra den lokale FOA afdeling. Dvs. der er et problem med at få indbydelserne helt ud til den enkelte faggrupperepræsentant.

Ca. 20 % svarer at de ikke kunne få fri til at deltage og kun ca. halvdelen svarer positivt på spørgsmålet om muligheden for tjenestefri. Da faggrupperepræsentanterne som udgangspunkt ikke er omfattet af mulighederne for at få fri til fagligt arbejde er der en del som må melde fra når der er aktiviteter af flere dages varighed.

## **Projekt faglighed i sektorsektionen**

Sektoren arbejder, sammen med øvrige sektorer i forbundet, videre med emnet faglighed via et fælles projekt, hvor hensigten er at få sat ord på den faglighed medlemmerne har.

Dette projekt blev indledt en afholdelse af en temadag, hvor alle de lokale sektorformænd og sektorens faglige udvalg og suppleanter deltog. Hver faggruppe fik til opgave at udpege 2-3 meget specifikke arbejdsopgaver som man gør hver dag.

Herefter skulle hver faggruppe helt konkret beskrive, hvad det er man gør for at udføre præcis den valgte opgave, og hvilke færdigheder man skal have for at gøre det. Det kan lyde som en let opgave men det viste sig, at helt let var det ikke. Årsagen er at mange tager for givet, at det de gør i deres hverdag ikke kræver en speciel viden eller erfaring, men efter disse drøftelser blev det tydeligt at mange opgaver løses ud fra en stor erfaring med hvad der virker og hvad der er hensigtsmæssigt at gøre i den bestemte situation.

Når færdighederne var ”pindet ud” skulle gruppe finde ud af om denne færdighed der var nødvendig for at kunne løse den arbejdsopgave nu var en alle kunne – altså almen eks. kunne skrive, tale dansk – eller om det kræver en eller anden form for specialviden – altså noget ikke alle bare kan eks. udregning af pris, viden om rengøringsmidler – og til sidst om den færdighed handler mere om noget personligt – altså en personlig egenskab eks. kunne lytte, vise omsorg,

Gruppearbejderne vil i løbet af sommer/efteråret 2004 blive behandlet og evt. suppleret med fokus-gruppeinterview eller lign. for at udbygget sektorens viden om fagligheden inden for de enkelte faggrupper. Hensigten er, at forskellige delresultater fra projektet skal fremlægges på forbundets kongres 2004.

## **Hjemmesider til oplysning og inspiration**

[www.socialfonden.net](http://www.socialfonden.net) – her findes beskrivelser af flere projekter, der modtager støtte fra socialfonden.

Der er ikke umiddelbart hjemmesider, hvor det er muligt at følge de projekter FOA/sektoren selv står for, men disse er med jævne mellemrum beskrevet i referater fra sektorbestyrelsesmøderne, og de finde på FOA-net under sektorerne/køkken- og rengøringssektoren/bestyrelsesreferater.

## 4. Uddannelse

Uddannelse er et af Køkken- og rengøringssektorens store indsats områder, og det er med stor glæde at vi kan konstatere, at flere og flere af medlemmerne uddanner sig til bl.a. serviceassistenter. Rigtig mange tager den 1-årige med merit, de klarer sig overordentlig fint – med gode karakterer og gode udtalelser. Der er en hel del af medlemmerne, der bliver uddannet via forskellige projekter

Når vi ser på de kortere uddannelses tilbud i AMU-regi så er situationen knap så strålende. Indførelsen af brugerbetaling er en barriere for medlemmerne om at komme på kursus. Dernæst betyder sammenlægninger af skolerne at mange medlemmer oplever at der bliver meget langt mellem hjemmet og uddannelsesstedet, hvilket også er en barriere når familieliv og arbejdsliv skal hænge sammen.

AMU-uddannelserne er fortsat nøglen for mange af sektorens medlemmer til efteruddannelse og kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingen handler for fleste af sektorens medlemmer om større variation i opgaver og om udvidelse af arbejdsopgaverne til en bredere vifte, og er derfor også et af de elementer, der indgår i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet på mange af sektorens arbejdspladser.

### AMU

Med reformen af AMU-systemet er der skabt et godt værktøj, der er i stand til hurtigt at løse kompetenceproblemer i forskellige brancheområder, og brugt på den rigtige måde kan det nye AMU blive et grundlæggende og nødvendigt arbejdsmarkedspolitisk redskab.

Det er derfor uforståeligt, at regeringen som led i sin nedskærings- og privatiseringspolitik er i fuld gang med at kvæle AMU økonomisk. Den stigende deltagerbetaling vil på lang sigt begrænse aktiviteten og dermed forringe de kortuddannedes mulighed for at opnå de kompetencer, som er så nødvendige for at bevare tilknytningen til et arbejdsmarked i stadig forandring. Allerede nu kan resultaterne af regeringens nedskæringspolitik på AMU-området ses.



## AMU-reformen

Den nye lov om arbejdsmarkedsuddannelser trådte i kraft med virkning fra 1. januar 2004, og hele grundlaget er de fælles kompetencebeskrivelser. De 12 efteruddannelsesudvalg, som er sammensat af arbejdsmarkedets parter inden for forskellige fagområder har i løbet af 2003 udarbejdet knap 140 kompetencebeskrivelser, som retter sig mod jobområder på arbejdsmarkedet. Sektorens repræsentanter i efteruddannelsesudvalgene og faglige referencegrupper har deltaget i dette arbejde på relevante områder.

Hver kompetencebeskrivelse består af tre dele:

- En beskrivelse af jobområdet, herunder de typiske arbejdspladser, en generel beskrivelse af medarbejdergruppen og arbejdets typiske organisering
- En beskrivelse af de kompetencer, der er relevante inden for jobområdet (hvad skal man kunne), teknologi og særlige kvalifikationskrav
- En oversigt over de arbejdsmarkedsuddannelser og udvalgte enkeltfag fra de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser, som er relevante inden for området

Sektoren finder det hensigtsmæssigt, at arbejdsmarkedsuddannelserne struktureres på denne måde, idet det giver meget fleksible rammer for at kunne sammensætte uddannelser, der lige nøjagtigt rammer arbejdspladsernes og medlemmernes forskellige behov. Det er specielt positivt, at de lokale uddannelsesudvalg for arbejdsmarkedsuddannelserne er blevet styrkede og fremover får en central rolle med at skabe uddannelsestilbud, der er skræddersyede til vores medlemsgrupper.

Implementeringen af regeringens AMU-reform har medført, at udviklingen på området ikke er til at gennemskue, idet det ikke er muligt at få helt almindelig statistik over hvor mange der har benyttet de forskellige uddannelser i det foregående år. Sektoren har gennem forbundets repræsentation i LO lagt pres på undervisningsministeriet for at fremskaffe det nødvendige statistiske materiale - desværre stadig uden held.

Det manglende statistikgrundlag gør det vanskeligt at planlægge og dokumentere uddannelsesbehovet for 2004 og 2005.

Det er sektorens vurdering, at den faldende aktivitet nøje hænger sammen med den deltagerbetaling, som regeringen - på trods af kraftige advarsler fra FOA - indførte i sidste halvdel af 2002. På den baggrund ser sektoren pessimistisk på aktivitetsniveauet for 2004, idet deltagerbetalingen er forhøjet i forhold til 2002 og 2003.

Det absolut ikke rimeligt at regeringen ved at kræve deltagerbetaling er med til at besværliggøre vore uflagerte medlemmers eneste muligheder for kompetenceudvikling.

De mange sammenlægninger mellem AMU-centre og erhvervsskoler, som har fundet sted i perioden stiller og har stillet store krav til sektorens lokale repræsentanter i bestyrelser og uddannelsesudvalg. De har måttet argumentere for at sikre tilstrækkelige lærer- og lokaleressourcer til vores forholdsvis små arbejdsmarkedsuddannelser. Disse er ofte af få dages varighed og syner ikke af meget i forhold til erhvervsuddannelserne, når de opgøres i årselever.

## **Erhvervsuddannelser**

På erhvervsuddannelsesområdet er aktiviteterne fortsat stigende. Sektorens anstrengelser for at sætte gang i serviceassistentuddannelsen og motivere kommunerne til at oprette flere praktikpladser har båret frugt.

Uddannelsen har fortsat haft en stabil fremgang i det seneste år. Det gælder såvel ungdomsuddannelsen som voksenuddannelsen. Den 1.maj i 2004 havde 907 personer gennemført uddannelsen siden starten i 1997.

I året 2003-04 ser tallene således ud:

### Igangværende elever

	<b>Maj 03</b>	<b>Nov 03</b>	<b>Maj 04</b>
Hospital – 1-årig	127	112	110
Hospital – 2-årig	69	74	86
<b>I alt</b>	<b>196</b>	<b>186</b>	<b>196</b>
Virksomhed – 1-årig		63	275
Virksomhed – 2-årig		35	29
<b>I alt</b>	<b>110</b>	<b>98</b>	<b>304</b>
<b>I alt</b>	<b>306</b>	<b>284</b>	<b>500</b>

### Færdiguddannede siden starten i 1997

	<b>Maj 03</b>	<b>Nov 03</b>	<b>Maj 04</b>
Hospital – 1-årig	199	276	321
Hospital – 2-årig	51	59	67
<b>I alt</b>	<b>250</b>	<b>335</b>	<b>388</b>
Virksomhed – 1-årig	389	440	458
Virksomhed – 2-årig	45	55	61
<b>I alt</b>	<b>434</b>	<b>495</b>	<b>519</b>
<b>I alt</b>	<b>684</b>	<b>830</b>	<b>907</b>

I Serviceerhvervenes Uddannelses Sekretariat (SUS) er der iværksat en analyse af udviklingen inden for serviceassistentuddannelsen. I løbet af sensommer/efteråret vil rapporten blive behandlet i det centrale uddannelsesudvalg under SUS, hvorefter den vil blive offentliggjort.

Under SUS ligger serviceerhvervenes efteruddannelsesudvalg og i efteruddannelsesudvalget for serviceassistentuddannelsen er FOA repræsenteret ved sektorformand Ann. Marie Liepke og sektornæstformand Gina Lüsborg.

## Hjemmesider til oplysning og inspiration

[www.sus-udd.dk](http://www.sus-udd.dk) – Her kan du finde oplysninger om serviceassistentuddannelsen, og AMU-kurser inden for servicefagene.

[www.amu.dk](http://www.amu.dk) – Her findes en masse om kurser og uddannelsesmuligheder i AMU

[www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk) – Undervisningsministeriets hjemmeside for Arbejdsmarkedsuddannelser kan du finde oplysninger om alle arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) i Danmark, herunder om godkendte uddannelsessteder.

[www.uvm.dk](http://www.uvm.dk) – Undervisningsministeriets hjemmeside

[www.serviceassistent.dk](http://www.serviceassistent.dk) – Tja ... det er godt nok KAD, der står bag, men der er mange brugbare oplysninger.

## 5. Overenskomst

Foreløbige analyser peger på, at medlemmerne inden for sektoren har svært ved at følge med den gennemsnitlige lønstigning på det offentlige område. Specielt med Ny Løn er disse grupper saktet agterud. Størsteparten af sektorens medlemsgrupper er kvinder og ufaglærte, og det er nødvendigt at de bliver bedre til at sætte fokus på deres kvalifikationer og funktioner.

Udover at grupperne generelt ikke opnår samme lønstigninger som mange andre af forbundets grupper, så hører sektorens grupper i store træk også til lavtlønsgrupperne. Det er ikke et område, der har politisk bevågenhed – kun når det gælder besparelser og udliciteringer.

Et at de store problemer som sektoren, og forbundet i øvrigt, har brugt meget energi på er overhovedet at få overenskomstteksterne redigeret og trykt. Amtsrådsforeningen kunne nemlig, af ukendte årsager, ikke se sig i stand til at gøre arbejdet hurtigt, og det gælder ikke kun på sektorens område – det har været et generelt problem. Det har betydet, at mange medlemmer, sektorer og afdelinger har ventet forgæves på en trykt udgave af deres overenskomst., og det har været utrolig frustrerende for sektoren ikke at kunne udsende de færdige overenskomster – det er dog lykkedes nu.

### **Sektorberedskab i forbindelse med OK 05**

Sektoren har søgt og fået bevilget 1,3 mio. af forbundets hovedbestyrelse til et ekstraberedskab i forbindelse med de forestående overenskomstforhandlinger og implementering af den kommende kommunalreform. Midlerne er afsat til en tidsbegrænset ansættelse af et beredskab som de lokale sektorer/afdelinger kan trække på når der er behov for assistance.

Baggrunden er, at der på en stor del af sektoren arbejdspladser ingen TR er for dette område. Enten er det en repræsentant fra en anden faggruppe eller også er arbejdspladsen så lille, at der ikke er en TR. Dette kan være en væsentlig grund til at medlemmer er svære at have tæt kontakt til og svære at motivere til faglige aktiviteter.

Analyser har da også vist at sektorens store gruppe af husassistenter og serviceassistenterne sakker bagud lønmæssigt, og det er nødvendigt med en ekstraordinær indsats overfor denne gruppe.

Da gruppen på mange områder eks. arbejdsmiljø, lønforhold, ledelsesforhold, udliciteringer m.v. er en udsat gruppe er det nødvendigt at fokusere på deres forhold når en kommende kommunalreform skal implementeres.

## Kortlægning af lønudvikling

I forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger 05 har sektoren iværksat en kortlægning af hver faggruppes lønudvikling. Tallene er kun for det amts-kommunale område, og dækker kun perioden til november 2003. Foreløbige statistikker tyder på lønstigninger i nettolønnen som nedenstående.

Hvem	November 2000 – november 2003
Rengøringsledere	14,5
Kantineledere uden uddannelse	12,1
Alle offentligt ansatte	12,5 %
Service medarbejdere	11,9
Kantineledere med relevant uddannelse	10,3
Serviceassistenter	9,9
Husassistenter (minus Kbh.)	8,5 %

Alle tallene er gennemsnitlige, og det vil sige at der kan være store variationer, når man kigger på geografi, anciennitet osv. I forhold til rengøringslederne og deres lønudvikling er det væsentlig at notere at gruppen i november 2000 kun er på ca. 100 fuldtidsansatte, mens det tal er steget til over 200 i november 2003. Med mindre man har ansat mange rengøringsledere i denne treårige periode er der noget, der tyder på omflytninger eller andet, som kan give udsving i løndannelsen.

**OBS** Vær opmærksom på at tallene ligger en tid tilbage, og flere forhandlinger kan derfor være afsluttet. Disse aftaler indgår ikke statistikken. Sektoren arbejder på at få nyere tal, samt med at få lavet statistikker for de øvrige faggrupper.

## **Det (amts)-kommunale område**

Alle de overenskomster fra forhandlingerne 2002 er nu trykt og udsendt til alle afdelinger

### **Arbejdstidsregler**

De nye arbejdstidsregler har givet anledning til en del problemer, specielt for de medlemmer der arbejder i faste aften- og nattevagter. I forbindelse med overgangen pr. 1.4.2003 til de nye arbejdstidsregler, fik de ændret deres lønbrøk fra /34 til /37.

For køkken- og rengøringssektoren er det serviceassistenterne på sygehuse og erhvervs-serviceassistenter ansat i Amtet, der har været ramt af problemerne i forbindelse med overgang til de nye regler. Problemerne har givet anledning til en hel del dønninger lokalt og har betydet at der er brugt mange ressourcer på at få løst problemerne på bedst mulige vis for medlemmerne. Sektorbestyrelsen har løbende drøftet problemstillingerne og situationen lokalt.

#### *Temadag*

I forbindelse med overgang til de nye arbejdstidsregler afholdt sektoren den 18. februar 2003 en temadag, hvor de nye regler og konsekvenserne heraf blev gennemgået og drøftet. Deltagerne på temadagen var de personer, der i deres daglige faglige arbejde har serviceassistenterne/-medarbejdere som arbejdsområde. Se i øvrigt kapitel 1 Sektoren

## **Statens område**

### **Organisationsaftalen for Husmedhjælpere**

Organisationsaftalen for Husmedhjælpere blev færdigforhandlet den 26. februar 2004.

Som konsekvens af CFU- forliget var der ikke længere mulighed for at fortsætte med forsøgsordninger på Ny Løn, og mange af drøftelserne i forbindelse med indgåelse af en ny organisationsaftale for husmedhjælpere gik derfor ud på at gruppen permanent skulle overgå til Ny Løn.

Sektorens centrale forhandlingsudvalg og faggruppens faglige udvalg var dog ikke tilfreds med de forslag til grundløn, som personalestyrelsen fremlagde og forhandlingsudvalget besluttede derfor, at gruppen skulle fortsætte på det eksisterende lønsystem. I den forbindelse skulle der derfor betales for at de, der havde været på forsøg med Ny Løn, ikke skulle lide lønnedgang ved tilbagevenden til det "gamle" lønsystem.

Personalestyrelsen opgørelser stemte dog ikke overens med de oplysninger som forbundet havde, og forbundet måtte derfor lave en rundspørge til alle afdelinger, for at få oplysninger om de havde kendskab til institutioner/medlemmer, der havde indgået aftaler om forsøg med Ny Løn uden deres viden. Bortset fra de aftaler vi kendte, viste det sig, at der var en del institutioner, som havde konteret lønnen forkert, således at det fremgik af lønsumsoversigterne at medlemmerne var på Ny Løn, og forbundet skulle derfor ikke betale for deres fejl. Da alle disse knaster var opklaret kunne der endelig opnås enighed.

Alle ændringer er med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2002, medmindre andet er anført.

#### *Ændring af betegnelse (titel)*

Betegnelsen "husmedhjælpere" ændres til "køkkenmedhjælpere". Det er ikke hensigten at der herved ændres på organisations aftalens dækningsområde. Organisations aftalen gælder således for køkkenmedhjælpere i køkken, kantine og cafeteria inden for staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår.

#### *Skalatrinsforbedring*

Skalatrin 13 og 15 gøres etårige med virkning fra 1. april 2003.

#### *Arbejds miljø og overvejelser vedr. vikardækning*

Til de generelle bemærkninger tilføjes som punkt 2 følgende tekst:

"Det henstilles, at institutionerne retter fokus mod køkkenmedhjælpernes arbejdsmiljø med henblik på at minimere sygefraværet samt reducere risikoen for nedslidning. Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at køkkenmedhjælpernes arbejdsmiljø skal inddrages i den pligtige arbejdspladsvurdering.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. pga. sygdom eller orlov, og skøn-



ner institutionen, at fraværet vil give anledning til en øget arbejdsbelastning af betydeligt omfang, henstilles det til institutionen at overveje at ansætte vikarer.

#### *Arbejdsbestemte tillæg (§ 5)*

Det arbejdsbestemte tillæg i § 5 (tilsyns opgaver) udgår. I stedet indgås en aftale uden for organisationsaftalen, som sikrer, at de køkkenmedhjælpere, som pt. får tillæggene bibeholder disse. Dette meddeles de relevante institutioner.

#### *Tilbagegang til skalatrinsystemet*

Køkkenmedhjælperne på lønforsøg føres tilbage til skalatrinsystemet med virkning fra 1. april 2003. Køkkenmedhjælperne på lønforsøg, skal ved tilbagegang til skalatrinsystem indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg. Hvis en køkkenmedhjælper samlede faste løn på lønforsøg, er højere end lønnen på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, gives der et personligt tillæg til udligning af denne forskel. Dette tillæg skal ikke aftrappes ved efterfølgende lønstigninger.

### **Løntillæg i forbindelse med optimeringsprojektet**

Tilbage i 2001 startede optimeringsprocessen i Forsvaret. Det betyder bl.a. at vores medlemmer skal uddannes til serviceassistenter. Processen startede på Holstebro Kaserne og har siden bredt sig til alle kaserner. Flyvevåbnet og Søværnet følger efter, og de fleste steder er allerede startet op på processen.

På Holstebro kaserne er alle nu uddannet til erhvervsserviceassistenter. Den 1. januar 2004 overgik Holstebro kaserne til den nye organisationsstruktur. Centralt fra har sektoren fulgt processen ved en løbende dialog med den af Forsvarskommandoen (FKO) nedsatte projektgruppe. Derudover har sektoren forhandlet en generel uddannelsesaftale.

Sektoren har løbende drøftet lønspørgsmålet for de uddannede erhvervsserviceassistenter med FKO. Endelig i begyndelse af december 2003 blev der indkaldt til egentlige forhandlinger. FKO havde fået lov til at bruge lokallønsmidler, til aflønningen af de uddannede, da hverken FOA eller KAD har indgået aftaler om Ny Løn og heller ikke har kunnet opnå enighed med Personalestyrelsen om en overenskomst for uddannede erhvervsserviceassistenter, heller ikke om lønniveauet. Grundlæggende har der altid været enighed om, at der skal sikres lige løn for lige arbejde. Det har betydet

lønkrav om en aflønning svarende til SID's basisløn for erhvervsuddannede ejendomsserviceassistenter.

Den 15. februar 2004 blev der opnået enighed om følgende for de uddannede erhvervsserviceassistenter:

- Lokallønstillægget er på kr. 18.000,00 (niveau 1/10- 97), hvilket svarer til en stigning på kr. 1.701,63 pr. måned (niveau 1/4- 04) for en fuldtidsansat. Omregnet til timeløn svarer det til en stigning på kr. 10,61 pr. time (niveau 1/4- 04)
- Aftalen har virkning fra 1. januar 2004
- At servicefunktionen på den enkelte kaserne skal være etableret

Der kan læses mere om selve projektet under afsnittet om Udvikling af arbejdspladser.

## **Ligelønssag**

Optimeringsprocessen vil betyde, at SID, KAD og FOA's medlemmer skal kunne indgå i hinandens arbejdsområder. Hensigten har derfor været, at der skal sikres lige løn for samme arbejde.

Dette har forsvarskommandoen været enige i, men sammen med Personalestyrelsen er de nu begge løbet fra denne udmelding.

Ved de afsluttende lønforhandlinger tog KAD og FOA forbehold for at rejse en ligelønssag. Dette har vi gentaget overfor Forsvarskommandoen og Personalestyrelsen på et møde den 19. juni i år. På mødet fastholdt modparten at der ikke var tale om brud på ligelønsloven, da de ansatte har forskellige hovedfunktionsområder.

FOA og KAD er nu ved at forberede en sag om brud på loven om ligeløn, da der efter vores opfattelse er tale om arbejde af samme værdi – og derfor lige løn.

## **Det private område**

I forbindelse med OK 04 blev flere af sektorens områder berørt af forhandlingerne. Forhandlingerne resulterede i at normallønsumrådet steg med kr. 2,65/t i 2004, kr. 2,75/t i 2005 og kr. 2,65/t i 2006. Herudover steg bl.a. pensionsindbetalingerne også.

Overenskomsterne endte i forligsinstitutionen, og i april blev mæglingsforslaget sendt til urafstemning, hvor det blev vedtaget med kun 50,5 % af stemmerne på hele LO-området

I forbindelse med udliciteringer og Frit-valg ordningen er der flere af de offentlige opgaver som varetages af private virksomheder. Det er derfor vigtigt, at sektoren/forbundet er meget opmærksomme på at få tegnet overenskomst med de private virksomheder, hvor det kan lade sig gøre.

I sektoren har man i årets løb haft kontakt og indgået tiltrædelsesoverenskomster med flere private, specielt på køkkenområdet, og flere steder er der lokalt indgået enkelte tiltrædelsesoverenskomster på alle sektorens områder.

## **Dansk Røde Kors**

Organisationsaftalen for Køkkenmedarbejdere blev færdigforhandlet den 19. marts 2004

Medlemmer der arbejder inden for DRKs Asylcentre har siden 2000 været overgået til Ny Løn, som forsøg. Deres krav til fornyelsen af Organisationsaftalen 2002, var derfor at de skulle vende tilbage til løntrinssystemet. Det var medlemmernes opfattelse at der ikke var penge nok lokalt, til funktions- og kvalifikationsløn, i det omfang som de havde forventet, ved overgangen til Ny Løn.

Midlerne der var til rådighed til fornyelse af organisationsaftale, blev derfor brugt til at sikre, at der i forbindelse med tilbagegangen til løntrinssystemet, ikke var medlemmer der vil få lønnedgang.

Der er opnået enighed om følgende:

### *Sammenlægning af organisationsaftaler*

Parterne er enige om at sammenlægge de to organisationsaftaler om vilkår ved forsøg med nyt lønsystem for køkkenmedarbejdere for hhv. Dansk Røde Kors, Asylafdeling og for Beredskabsstyrelsen asylcentre til én aftale.

### *Aftale om tilbagegang til skalatrinssystemet*

Parterne er enige om, at aftalen om lønforsøg bortfalder.

Køkkenmedarbejdere på lønforsøg føres tilbage til skalatrinssystemet med virkning fra 1. april 2003. Køkkenmedarbejdere på lønforsøg, skal ved tilbagegang til skalatrinssystemet indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg. Hvis en køkkenmedarbejders samlede faste løn på lønforsøg, er højere end lønnen på det skalatrin,

som vedkommende ville have opnået, gives der et personligt tillæg til udligning af denne forskel. Dette tillæg skal ikke aftrappes ved efterfølgende lønstigninger.

For ansatte, som har funktion som holdleder, bevares ved tilbagegang til skalatrinsystemet, holdledertillægget som et løntillæg, der såfremt funktionen bortfalder, kan opsiges med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

*Ændringer i organisationsaftalen for køkkenmedarbejdere i DRKA*  
Protokollat vedrørende stillinger som køkkenchef udgår.

## **Hjemmesider til oplysning og inspiration**

[www.fldnet.dk](http://www.fldnet.dk) - det amtskommunale løndatasystem – Lidt tung hjemmeside, men til gengæld er det muligt at bestille specielle rapporter, hvis der er noget helt specielt man gerne vil vide.

[www.sygehusansatte.dk](http://www.sygehusansatte.dk) – Sygehusbranchen under Det Kommunale Kartel har etableret en hjemmeside, der kun dækker ansatte på sygehuse. En let tilgængelig hjemmeside med mange gode oplysninger.

[www.danmarkskortet.dk](http://www.danmarkskortet.dk) - Det Kommunale Kartel har etableret en hjemmeside hvor bl.a. lønudvikling og nøgletal fra alle kommuner og amter er tilgængelige på en enkelt måde.

## 6. Medlemsstatistik

Forbundet har i periode 30. juni 2003 til 30. juni 2004 haft en samlet tilbagegang i antallet af medlemmer på ca. 2 % svarende til 3.410 medlemmet.

Når man kun ser på de medlemmer, der er erhvervsaktive, så har forbundet haft en tilbagegang på % svarende til X erhvervsaktive. Køkken- og rengøringssektoren er den sektor, der forholdsmæssigt har mistet flest medlemmer. Sektoren har haft en tilbagegang på ca. 5 % svarende til 782 medlemmer.

Figur 1

Sektor	30-06-2003	31-12-2003	30-06-2004	Udvikling	Procent
Alle sektorer	157.974	155.589	154.564	-3.410	-2,16 %
Køkken og rengørings	15.871	15.456	15.089	-782	-4,93 %
Pædagogisk	30.185	29.884	29.518	-667	-2,21 %
Social og sundhed	100.825	99.371	99.137	-1.688	-1,67 %
Teknik og service	10.904	10.686	10.669	-235	-2,16 %
udenfor sektor	189	192	151	-38	-20,11 %

Ser man på fremgang og tilbagegang for de enkelte faggrupper viser det sig at der en stigning i antallet af medlemmer i faggruppen af serviceassistenterne og inden for rengøringsgruppen. De øvrige faggrupper har hver oplevet en tilbagegang i det samlede antal medlemmer.

**Figur 2**

Faggrupper	30-06-2003	31-12-2003	30-06-2004	Udvikling	Procent
Husmedhjælpere i staten	363	340	355	-8	-2,20 %
Kantineledere	352	352	284	-68	-19,32 %
Køkken	6.732	6.452	6.377	-355	-5,27 %
Øvrige indenfor køkken og rengørings sektor	840	786	505	-335	-39,88 %
Personale ved højskoler og private kantiner mv.	818	778	543	-275	-33,62 %
Rengøring	5.198	5.132	5.254	56	1,08 %
Rengøringsledere	155	160	136	-19	-12,26 %
Serviceassistenter og -medarbejdere	1.390	1.431	1.614	224	16,12 %
Servicechefer/-ledere og teamkoordinatorer	23	25	21	-2	-8,70 %

## 7. Oversigt fra FOA-bladet

### 9/03 ”Opskriften på en god arbejdsplads”

Om arbejdsplads-udvikling på Hornstrup Centret, hvor en ny ledelse har bidraget positivt til, at det er blevet en arbejdsplads med gensidig tillid og arbejdsglæde. Og takket være en god FOA-overenskomst har flere medarbejdere valgt at blive FOA-medlemmer.

### 10/03 ”Meyer-mad får de syge til at spise”

Om et projekt på Gentofte Amtssygehus, hvor patienterne på nogle afdelinger har fået større valgfrihed både med hensyn til hvilke retter, de vil spise, og hvornår de vil spise dem. Det nye madkoncept er udviklet i samarbejde med Meyers Madhus A/S.

### 11/03 ”Spis bare”

Introduktion af diætist Gerda Rerup i forbindelse med, at hendes opskrifter blev tilgængelige via FOAs hjemmeside.

### ”Mere humor på arbejdspladsen”

Om Køkken- og rengøringssektorens årsmøde, der ud over de årsmøderelaterede emner havde humor og sundhed på programmet både i indhold og praksis med walk-and-talk-gruppearbejde.

### 12/03 ”Grin i køkkenet”

Besøg på Omsorgscentret i Hvissinge, hvor en køkkenmedhjælper af kolleger var indstillet til – og blev kåret som - ’året kollega’ i en af jubilæumskonkurrencerne i FOA-BLADET. Blandt begrundelserne i indstillingen var netop kollegaens gode humør, der havde positiv indflydelse på arbejdsglæden i køkkenet.

### 1/04 ”Mad med mere”

Om besparelser i Århus Kommune, hvor politikerne havde planer om at spare madordningen til daginstitutionsbørn over vuggestuealderen.

**2/04 ”Rengøring med humor og omsorg”**

Om arbejdsplads-udvikling på Birgittehjemmet i Hillerød, hvor husassistenterne har været på kursus om demens.

**3/04 ”Syv individualister blev til et team”**

Om resultaterne af FOAs og Frederiksberg Kommunes projekt om arbejdsplads-udvikling på fem skoler.

**4/04 ”Tættere på medlemmerne”**

Om Køkken- og rengøringssektorens faggruppelandsmøde, hvor emnerne var overenskomstforhandlingerne i 2005 og FOAs forandringsprojekt Syv skridt på vej mod kongressen og et nyt FOA.

**5/04 ”Omstilling til nye opgaver”**

Om et omstillingsprojekt i Det Sønderjyske Køkken, hvor der er lukket produktionskøkkener og nedlagt stillinger, og hvor de tilbageblevne skal varetage nye funktioner, dels på afdelingerne og dels med pakning og varebestilling.

**6/04 ”Bytur og morgenmad på sengen”**

Om omstillingen til leve-bo miljø på Omsorgscenter Engholm i Allerød Kommune, hvor husassistenterne har mange funktioner.

**7-8/04 ”En duft af vitaminer”**

Om de tre køkkener på Sygehus Vestsjælland, der har fået Fødevareministeriets initiativpris 2004. Køkkenerne har omlagt, så halvdelen af råvarerne er økologiske.





**Forbundet af  
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

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