

**Dagsorden**  
**Faggruppelandsmøde**  
29. – 30. april 2019  
Comwell Kolding, Skovbrynet 1, 6000 Kolding

**1. Velkomst og præsentation – kl. 10.00 – 10.20**

*Faggruppeformand Flemming Dam bød velkommen.*

**2. Valg af mødeleder og referent – kl. 10.20 – 10.25**

*Mødeleder og referent vælges*

**Konklusion**

*Flemming Dam blev valgt som mødeleder.*

*Referatet laves i fællesskab. Faggruppen er hæmmet af, at der ingen i gruppen som har nogen erfaring (som en HK'er) som referent. Derfor vil gruppen fremsætte et krav/ønske om, at en person med denne erfaring kan bidrage med dette.*

**3. Godkendelse af dagsorden – kl. 10.25 – 10.30**

*Det konstateres, at der er enighed om, at udsendte dagsorden danner grundlag for mødets afholdelse. Evt. ændringer og tilføjelser besluttet af faggruppen.*

**Konklusion**

*Dagsordenen blev godkendt.*

**4. Udveksling af erfaringer mellem kommunerne – kl. 10.30 – 11.30**  
**v/Faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

*Præsentation af deltagerne i faggruppen. Hvad er der sket siden sidst? Den enkelte deltager i faggruppen redegør for den aktuelle situation i egen kommune samt eventuelle udfordringer, som der er behov for at drøfte og finde løsninger på.*

*Til information for faggruppen afholdes der Landsmøde i Odense den 19. – 21. september 2019.*

**Indstilling**

*Faggruppens deltagere orienterer.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Deltagerne præsenterede sig og fortalte om lokale forhold, som blev diskuteret og debatteret.*

- *Esbjerg overgår til Ejendomsservice fra 1/1-2020*

- *Ny centerstruktur i Helsingør*
- *Generelle besparelser i de fleste kommuner*
- *Der vindes fortsat sager i Region Sjælland omkring manglende betalinger*

## 5. Forberedelse til fælles eftermiddag – kl. 11.30 – 12.00

### v/Faggruppeformanden

#### Sagsfremstilling

*Faggruppen drøfter eftermiddagens forløb om fælles bud på de 4 temaer til FOAs kongres den 9.-11. oktober 2019.*

#### Indstilling

*Faggruppen forbereder eftermiddagens forløb.*

#### Bilag

*Ingen*

#### Konklusion

*Faggruppen diskuterede forslag til temaerne på FOAs kongres*

## FÆLLES EMNER

*Fælles emner afvikles sammen med alle faggrupper*

## 7. Temaerne på FOAs kongres 2019 – kl. 13.00 – 15.30 v/sectorformand

### Reiner Burgwald og sektornæstformand Jan Nonboe

#### Sagsfremstilling

*FOAs hovedbestyrelse har besluttet, at medlemmerne skal være involveret i udformningen af FOAs målprogram 2019 – 2022 ud fra 4 overordnede temaer:*

- *FOA-medlemmer er en del af et stærkt fællesskab på arbejdspladserne (Arbejdsfællesskab og arbejdsmiljø).*
- *FOA-medlemmer er uundværlige på fremtidens arbejdsmarked (Faglig udvikling og uddannelse)*
- *FOA-medlemmer står aldrig alene (Socialpolitisk ansvar og sikkerhed)*
- *FOA-medlemmer skal have den løn, de har krav på og ordentlige vilkår (Løn- og ansættelsesvilkår)*

*Forud for faggruppelandsmødet får alle deltagere mulighed for at vælge sig ind på de to af de fire temaer, ligesom der er udsendt et kort oplæg om hver af de fire temaer.*

*Debatten på faggruppelandsmødet kommer til at foregå i grupper af ca. seks deltagere blandet på tværs af faggrupperne.*

#### Indstilling

*Alle deltagere på faggruppelandsmødet bidrager til at komme med bud på de 4 temaer.*

#### Bilag

*Beskrivelse af de 4 temaer udsendes sammen med denne dagsorden og lægges i faggruppens netværk på FOA Net.*

### Konklusion

De 4 overordnede kongrestemaer blev dels behandlet i grupper på tværs af faggrupperne, dels i de enkelte faggrupper.

Der blev på faggruppelandsmøderne på tværs af faggrupperne peget på en række generelle temaer:

1. Synlighed omkring sektorens fag, arbejdspladser og faggrupper
2. AMR/APV-systemet målrettet sektorens arbejdspladser/ret til arbejdsmiljørepræsentant
3. Mere bevågenhed på tendenser med afgørende betydning for arbejdets udførelse: Centralisering, manglende synlig ledelse, alene arbejde m.v.
4. Forebyggelse/reformer/initiativer, så medlemmerne kan holde til et helt arbejdsliv indenfor deres fag
5. FOA skal synliggøre relevansen af medlemskabet overfor sektorens medlemmer (FOA har et image som et kvindeforbund)
6. Højere organisationsprocent – vigtigt for fællesskabet
7. FOA skal have bedre kendskab til faggruppernes overenskomster og faglige områder
8. Efterlysning af anerkendt uddannelse samt ret- og pligtbestemmelser

### Tilbagemeldingerne på de fire kongrestemaer fra de tværgående grupper var:

Gennemgående for alle 4 temaer efterlyses specialviden og synlighed om sektorens arbejdsområder, overenskomster og faggrupper:

- FOA-fællesskabet afspejler ikke Teknik- og Servicesektoren.
- Tal dit fag op – tal sektoren op!
- Er FOA god nok til at favne den enkelte faggruppe?
- Om tre år har FOA skabt en national afdeling for hver sektor. Specialisering af områderne.
- Om tre år er FOA bedre til at fremme faggrupperne. Både i deres tale og beskrivelse.

Stor interesse for løn- og ansættelsesforhold, men også for pension og tilbagetrækning. På en af dugene var følgende budskab til kongressen, som alt i alt opsummerede det generelle behov fra sektoren:

Om tre år har FOA forbedret løn- og ansættelsesforhold (også i forbindelse med flere år på arbejdsmarkedet). Gennemført OK-forhandlinger i kroner og ører og ikke i pct. Sikret fair pension med fokus på nedslidning, indflydelse på pensionsmidler og synlighed omkring faggrupperne.

### TEMA 1: Fællesskab og arbejdsmiljø

Deltagernes bud på, hvad FOA skal gøre for at medlemmerne bliver en del af et stærkt fællesskab på arbejdspladserne, peger i mange retninger, og det er svært at pege på et enkelt budskab. Det skyldes temaets mange fortolkningsmuligheder af "fællesskab". I øjenfaldende sammenlignet med tendensen i medlemsdebatten er, at fokus på det enkelte medlems arbejdsmiljø/trivsel ikke fylder så meget, med undtagelse af et ønske om forebyggelse af nedslidning.

Dog har 2 grupper peget på, at **AMR-systemet og APV** skal målrettes sektoren.

- Sikret bedre uddannede arbejdsmiljørepræsentanter ude på arbejdspladserne.
- Større fokus på AMR og deres indflydelse på APV, så den målrettes sektoren.

### Ledelse- og arbejdsgiveransvar:

To grupper ønsker, at FOA har fokus på ledelse og arbejdsgiveransvar, så der **udvises ordentlighed og tilliden gives tilbage til medarbejderne**. I kommentarerne peges der på manglende fælles regler og retningslinjer for arbejdsudførelse som en udfordring for fællesskabet, da det skaber utryghed i ansættelsen.

- Sikret at ansvaret og tilliden er kommet tilbage til medarbejderne, og samtidig har FOA fået skabt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.
- Kæmpet for at arbejdsgiverne udviser større ordentlighed overfor deres medarbejdere.

**Organisering og medlemshvervning**, bliver nævnt som indsatsområder FOA bør prioritere for at styrke fællesskabet på arbejdspladserne, men også for at styrke tilknytningen til FOA-fællesskabet:

- Kæmpe for en højere organisationsprocent, og for mere indflydelse til Teknik- og Servicesektoren samt FOAs faggrupper mere generelt
- Målrettet fået 100% medlemskab!

**Ydre strukturelle forhold** i form af øget arbejdspress grundet presset økonomi, centralisering og atypiske ansættelser samt alene-arbejde. Om tre år har FOA:

- Stoppet besparelser og alene-arbejde! (Stop besparelser – stop alene-arbejde!)
- Gjort op med egoismen. Der er brug det store fællesskab, så vi kan arbejde imod arbejdspress, nedslidning og manglende indflydelse.
- Fokus på deltidsansættelser, atypiske ansættelser og uorganiserede.
- Sørgt for, at ingen medarbejdere bliver nedslidte og syge af at gå på arbejde.

#### **Tema 2: Faglig udvikling og uddannelse.**

I Tema 2 kom budskaber om, hvad FOA skal prioritere de næste tre år, så medlemmerne fortsat er uundværlige på arbejdsmarkedet. 2 gennemgående udfordringer er **muligheden** for at komme på uddannelse og **kvaliteten** af uddannelsen. Flere borde koblede uddannelsesspørgsmålet til spørgsmål om tilbagetrækning.

- FOA er mere proaktiv ift. budgetterne og faglig udvikling, manglende uddannelse til at kunne følge med udviklingen. Hvis vi skal kunne holde i jobbet til pensionsalderen, skal FOA lave et mere fair pensionssystem og en realistisk plan for kompetenceudvikling
- Om tre år har FOA etableret faguddannelser, der imødegår udfordringer med stigende pensionsalderen
- Uddannelse skal være redskabet til at kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet

**Mulighed for uddannelse:** mange af budskaberne handler om muligheden for uddannelse, der er begrænset af økonomi, tid og ledelse. Derfor peger flere på **løsninger ved at bruge Kompetencefonden**. Om tre år har FOA:

- Skabt mere brug af Kompetencefonden (og løst problemet med dårlige normeringer, så medlemmerne kan komme af sted på uddannelse).
- Prioriteret og anerkendt alle uddannelsesniveauer. Presset arbejdsgiver til flere relevante kurser. Tilpasning af OK til de enkelte faggrupper.
- Sikret bedre mulighed for uddannelse og bedre økonomiske fordele ved uddannelse.
- Bedre muligheder for videreuddannelse. Evt. gennem Kompetencefonden. Meget mere oplysning om mulighederne for Kompetencefonden.
- Lagt mere efteruddannelse i OK baseret på en fælles strategi i hele landet.
- Skabt bedre uddannelsesforhold. Der mangler: muligheder, økonomi til afløsere, kompetenceløft, respekt for grupperne, fokus på alene-arbejde.
- Sikret arbejdsgiverbetalt uddannelse (handlede primært om paramedicinerne).

**Kvaliteten i uddannelsen/anerkendt uddannelse/relevant uddannelse:** Andre peger herunder på, at de ikke har godkendt uddannelsesstilbud, at faggrupperne er overset eller kvaliteten i uddannelserne er for lav. Særlige udfordringer er manglende viden om teknologi.

Fået højnet uddannelsen og talt den op.

Uddannelse til alle faggrupper, udvikling af kompetencer tilpasset fremtidens arbejdsmarked. Evt. som akademiuddannelse.

Om tre år har FOAs medlemmer større viden, mere erfaring og større kompetencer.

### **TEMA 3: FOA-medlemmer står aldrig alene**

Budskaberne er opdelt efter, om de sigter mod forebyggelse af nedslidning, eller at FOA skal skabe et bedre sikkerhedsnet for dem, der er i risikogruppen. **Mange budskaber handler om pension, et rummeligt arbejdsmarked med skånestillinger og mulighed for fleksibel tilbagetrækning.** I kommentarerne peger flere på, at arbejdsmiljøet og ledelse med manglende kendskab til opgaverne, er med til at øge arbejdspresset. Derfor handler flere budskaber om forebyggelse. Om tre år har FOA:

- Sikret, at arbejdsbyrden passer til arbejdstiden, og har samtidig fået mere fokus på seniorpolitikken.
- Sikret arbejdsvilkår, så vi kan holde til et helt arbejdsliv.
- Sikret et bedre socialt sikkerhedsnet og større fokus på arbejdsmiljø.
- Sikret lovkrav om brug af tekniske hjælpemidler og skabt individuel uddannelse for at bryde social arv.

Indsatser der skal sikre tryghed for nedslidte/langtidssyge. Om tre år har FOA:

Fundet en løsning på at fastholde folk i fællesskabet efter afskedigelse.

Kæmpet for en fleksibel tilbagetrækning og seniordage fra du fylder 50 år.

Arbejdet for en fleksibel tilbagetrækning i samarbejde med A-kasser og pensionskasser og KL samt sørget for gratis medlemskab for arbejdsløse, tidligere medlemmer.

Sørget for en god seniorordning og langsom udfasning.

Taget et socialt ansvar ved at lave en strategi, der skaber flere jobs til nedslidte.

Haft fokus på arbejdsmiljø, nedslidning og sikkerhedsnet ift. ansættelser og fyringer.

### **TEMA 4: Alle FOA-medlemmer skal have den rigtige løn og ordentlige vilkår**

Mange af budskaberne handler konkret om lønnen: **grundløn, tillæg og sammenhæng mellem løn og anciennitet/kompetencer:**

- Kronebeløb i stedet for %
- Mindsteløn hæves
- Grundløn 17
- Grundlønnen hæves (x2)
- Konverteret tillæg til grundløn
- Skabe lige løn for samme kompetence/ anciennitet
- Udlignet lønforskellen – en nyansat skal ikke have mere i løn end en ansat, der har været på arbejdspladsen i meget længere tid
- Om 3 år har LO gjort op med geografisk løndifference og i stedet kæmpet for overenskomstmæssig kompetence

Andre budskaber omhandlede **vilkår, der skal sikres via overenskomsterne:**

- *Kompensation for sundhedsskadeligt natarbejde*
- *Øget beskyttelse i døgnvagt*
- *Sørget for bedre jobbeskrivelser*

*Andre budskaber omhandler overordnede ønsker til kvaliteten/udgangspunktet for at indgå overenskomsterne:*

- *Større fokus på lokalaftaler*
- *Frit pensionsvalg eller pensionskasse*
- *Kvalitet i stedet for kvantitet*
- *Reiner og Jan skal ud til virksomhederne*
- *Større fælles kage*
- *Sikre at den danske model ikke bliver forringet*
- *Bedre til at sige nej til forringelser*
- *Lave mere klare overenskomster*
- *Bedre tilpasning af overenskomsterne, så de matcher faggrupperne*

## **8. Den enkelte faggruppes bud på de 4 kongrestemaer – kl. 16.00 – 17.30 v/Faggruppeformanden**

### **Sagsfremstilling**

*Faggruppen skal drøfte de 4 kongrestemaer og komme med faggruppens bud på de 4 kongrestemaer, herunder faggruppens forslag til FOAs prioritering af opgaver.*

### **Indstilling**

*Deltagerne i faggruppen drøfter de 4 temaer med udgangspunkt i faggruppens behov.*

### **Bilag**

*Beskrivelse af de 4 temaer udsendes sammen med denne dagsorden og ligger i faggruppens netværk på FOA Net.*

### **Konklusion**

*Tema 1: Om 3 år har FOA bedre uddannede AMR'ere*

- *Adgang til FOAs uddannelser (mange kommuner siger nej til mere AMR-uddannelse)*
- *AMR-dage, temadage*
- *Bedre tid til at varetage AMR-jobbet*

*Tema 2:*

- *Ret til (efter)uddannelse*
- *Flere relevante uddannelser*
- *Gerne tværfaglige uddannelser (indenfor konfliktløsning m.v.)*

*Tema 3:*

- *Retten til differentieret pension*
- *Gå tidligere på pension for et mindre beløb*
- *Købe frihed for pensionsmidler (seniorordning)*

*Tema 4:*

- *Højere grundløn*
- *Flere penge til den enkelte overenskomst*
- *Ingen atypiske ansættelser*

**9. Fælles opsamling på kongrestemaer – kl. 17.30 – 18.00 v/sectorformand  
Reiner Burgwald**

**Sagsfremstilling**

*Tilbage melding fra faggrupperne og fælles opsamling på bud på kongrestemaerne.*

**Indstilling**

*Fælles opsamling.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Den gennemgående efterspørgsel hos faggrupperne var mere synlighed og viden om deres område som en del af FOAs faglige service. Derudover er der flere budskaber, der omhandler **lokalløn og pension/seniorordninger/tilbagetrækning**.*

*Faggruppernes tilbage meldinger var (den højest prioriterede er markeret):*

- Sikring af medlemstilgang og fastholdelse af dem vi har
- **Faggruppen har en faglig funderet person, der kan rådgive og vejlede under OK, lokalløn, og i løsningen af de daglige problemer**
- Rimelige pensionsforhold – nogle ønsker at fortsætte, og derfor skal de have mulighed for at generhverve sine skibsførerpapirer. Lovbestemte rettigheder – kostpengesagen

**FOA Trafikservice:**

- Kulturændring så ikke etniske danskere så de bliver en del af fællesskabet gennem rigtige fagforeninger
- Ret til videreuddannelse indenfor OK – også karriereskifte. Optjener xx antal uger pr. år man er ansat  
Flexibel tilbagetrækning som ikke kun er for dem, der er nedslidte men også dem, der ønsker at træde tilbage
- **Afskaf lokal løn – det er en parodi. Vi får ikke nok ud af det, og der bliver brugt mange ressourcer på det**

**FOA Ambulance**

- Enrettede OK for ambulancepersonale i hele Danmark, både på det regionale og kommunale område  
**Samlede kompetencer i få specialiserede FOA-afdelinger**
- Frihed og løn til kompetenceudvikling
- Fokus på arbejdsmiljø – forebyggelse af nedslidning

**FOA Brand og Redning**

- FOA bliver bedre til aktivt at bruge arbejdsmiljøloven overfor de arbejdsgivere, der ikke overholder den
- Brandfolk er ufaglærte – derfor skal vi være sikret en arbejdsgiverbetalt uddannelse

- **Hårdt fysisk arbejde og stigende pensionsalder betyder, at FOA skal have en seniorpolitik, der sikrer de ældre kolleger**
- Arbejdstidsreglerne – der er brug for en klar fortolkning af beredskabstid og effektiv tid –
- Små beredskaber bruger man kreative løsninger som deltidsbrandmænd – det skal FOA have en sætte fokus på, hvor have en faglig holdning til

#### **FOA Sport**

- Flere organiserede kolleger på arbejdspladserne
- Forbyd alene-arbejde
- Godkendt uddannelse / Høj faglighed hos de ansatte
- Indsigt i det økonomiske råderum på arbejdspladsen – får vi det, vi har ret til?

#### **FOA Teknisk Ledelse**

- Arbejdspres og økonomien – sammenholdt med en tilbagetrækning.
- Ret til uddannelse – uddannelse skal belønnes
- Fleksibel tilbagetrækning ret til 30 timers uge
- Tillæg skal være i kroner ikke i pct.
- **Faggruppen vil have højere andel af lokallønsmidler – betalt frokost**

#### **FOA Plejehjemsteknikere**

- Uddannelsen skal udbredes meget mere
- Højere grundløn
- **Bedre tilbagetrækningsmuligheder**
- Tid og ressourcer til eftervidereuddannelse

#### **FOA RBR**

- Bedre AMR-uddannelse
- Ret til uddannelse evt. tværfaglig uddannelse
- **Ret til differentieret pensionsalder**
- Højere grundløn og flere penge til den enkelte ok

#### **FOA Teknisk Service**

- TR skal være med til alle nyansættelser
- Faggruppen har ret til min. 1 amr fra egne rækker
- Mere info om kurser
- **Sikre medlemmerne mod psykisk og fysisk nedslidning**

#### **FOA FED**

- FOA har en aktiv rolle omkring kommunens fælles ejendomsdrift
- FOA har udarbejdet krav til eftervidereuddannelse i overenskomsten

- FOA har fået styr på lokalløn
- FOA har styr på vores rettigheder (arbejdstidsbestemmelser og arbejdsbeskrivelser)

**FOA Parkering**

- Opgaver der gør os uundværlige – udvidelse af arbejdsområdet
- FOA skal være mere synlige overfor faggruppen (FOAs image er et kvindeforbund)
- Nedsat arbejdstid, ret til nedsat arb. Tid via seniorordning efter 60 år

**10. Aftenarrangement – kl. 20.00 – 21.00**

**v/sectorformand Reiner Burgwald**

**EGEN FAGGRUPPES EMNER**

*Den enkelte faggruppe behandler egen dagsorden*

**11. Faggruppens pejlemærker – kl. 9.00 – 10.00 v/Faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

*Faggruppen skal drøfte, hvad der er faggruppens centrale pejlemærker i fremtiden. Hvordan vil vores job udvikle sig? Bliver vi i større og større omfang en del af fælles ejendomsdrift i kommunerne? Hvad er vores særlige kendetegn og kompetencer?*

**Indstilling**

*Faggruppen drøfter faggruppens pejlemærker.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Et af faggruppens pejlemærker er organisering, da organisationsprocenten er faldende i TS-sektoren.*

*Dog er det ikke et generelt problem for vores faggruppe for de kommuner som er repræsenteret, men der er enkelte kommuner, hvor det er svært at få kollegerne til at skifte fra deres "gamle" fagforeninger, da de ofte ønsker at forblive der, hvor de føler, at de altid har hørt til.*

*Vi ønsker også flere og mere relevante uddannelsesmuligheder, især indenfor konfliktløsning, som vi håber, bliver taget op under vores fælles oplæg sammen med de andre faggrupper for tekniske servicemedarbejdere.*

*Vi frygter for, at fælles ejendomsdrift bliver endnu større, hvilket vil udfase vores faggruppe i fremtiden.*

*Vagtopgaverne er begyndt at fylde mere i dagligdagen, da personalets sikkerhed står højt hos ledelsen, men ofte er der alene-arbejde eller kun en enkelt vagt tilstede i arbejdstiden.*

**12. Fælles opsamling på faggruppens pejlemærker – kl. 10.00 – 10.30  
v/Faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

*Faggruppen samler op på pejlemærkerne for faggruppen og aftaler, hvordan der skal arbejdes videre med dem.*

**Indstilling**

*Faggruppen fastlægger pejlemærker.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Bedre og flere kurser for faggruppen, gerne tværfagligt for at kunne være nok medlemmer til at gennemføre et kursus.*

**13. Styrkelse af målrettet uddannelse og af netværk på tværs af faggrupperne – kl. 10.30 – 12.00**

**Skypeoplæg v/uddannelseskonsulent Birgitte Boe, Tech College,  
Aalborg**

**Sagsfremstilling**

*Udfordringen er, at det er svært at samle tilstrækkeligt med deltagere til AMU-kurser, der ofte har en begrænset målgruppe. Det kan være til nye kurser eller kurser tilrettelagt lokalt i kommunerne for én faggruppe. Men det kan også skyldes indbyrdes konkurrence mellem uddannelsesstederne. Det kan også skyldes, at der kun søges kurser i lokalområdet.*

*Resultatet er i alle situationer, at der er for få deltagere på de enkelte kurser med den konsekvens, at de aflyses.*

*Uddannelseskonsulent Birgitte Boe, Tech College i Aalborg vil over Skype holde et oplæg om mulighederne for at sammensætte kurser, der er målrettet de behov, som vores faggrupper efterspørger.*

*Faggruppeformand Lars Bo Larsen vil komme med bud på, hvad faggruppen selv kunne tage initiativ til. Konsulent Peter Høgsted Tinggård, FOA Faglig vil bidrage med viden om de konkrete muligheder.*

**Indstilling**

*Faggruppeformændene for FOA Fælles Ejendomsdrift, FOA Plejehjemsteknikere, FOA Teknisk Service samt FOA Rådhus-, Biblioteks- og Regionsbetjente har drøftet de konkrete udfordringer og mulige løsninger med FOAs uddannelseskonsulenter og nedsat en arbejdsgruppe med faggruppeformændene på tværs af faggrupperne, som kan arbejde videre med området og komme med konkrete forslag til initiativer.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Der bliver nedsat et uddannelsesudvalg bestående af de 4 faggruppeformænd samt 4 suppleanter. Faggruppen bliver repræsenteret af Flemming Dam i uddannelsesudvalget samt af Kenneth Skou fra Holstebro som suppleant.*

**14. Faggruppens aktiviteter det kommende år – årshjul – kl. 13.00 – 14.00  
v/faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

*På baggrund af drøftelserne i faggruppen på faggruppelandsmødet aftales det, hvad der skal arbejdes videre med i det kommende år.*

**Indstilling**

*Faggruppen beslutter, hvilke aktiviteter, der skal arbejdes med i det kommende år.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Faggruppen var enige om følgende aktiviteter det kommende år:*

- 1. Faggruppen arbejder med at videre udvikle en tværfaglig uddannelse sammen med et nye uddannelsesudvalg. (se oplæg fra mødet)*
- 2. Det arbejdes forsat med en bedre organisering af medlemmer.*
- 3. Faggruppen diskuterede også udmøntning af funktionstillæg jævnfør overenskomsten*

**§ 5. Funktionsløn**

**Stk. 1**

*Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling /gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.*

**Stk. 2**

*For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn for:*

[Vis hele tabellen](#) | [Print hele tabellen](#)

<i>Funktion</i>	<i>Lønseddeltekst:</i>
<i>Ledelseskompetence, organisatorisk placering herunder ansvar for rengøring</i>	<i>Ledelsesansvar</i>
<i>Budgetansvar</i>	<i>Budgetansvar</i>
<i>Konsulentfunktioner, herunder superbrugerfunktion, faglig formidling og oplæring af f.eks. elever, jobtræningspersoner m.v.</i>	<i>Konsulentfunktion</i>
<i>Ejendomsinspektørfunktioner</i>	<i>Ejendomsinspektørfunktioner.</i>
<i>Tilsyn med eksterne håndværkere</i>	<i>Håndværkertilsyn</i>
<i>Ansvar i forhold til størrelsen, antal enheder og kompleksiteten af den samlede bygningsmasse</i>	<i>Omfangstillæg</i>
<i>Personaleansvar, herunder ansvar for sikkerhed og uddannelse</i>	<i>Personaleansvar</i>

*Der køres en sag i Viborg Kommune, hvor der er nyt møde den 20/5-19.*

**15. Drøftelse af forslag til ny faggruppestruktur – kl. 14.00 – 15.00  
v/faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

*Sektorbestyrelsen har fremlagt et forslag til ny faggruppestruktur i Teknik- og Servicesektoren, som indeholder markante ændringer i faggruppestrukturen og i de faglige udvalg indenfor teknisk service. Forslaget skal endelig godkendes på sektorårsmødet den 8. oktober 2019.*

**Indstilling**

*Faggruppen drøfter sektorbestyrelsens forslag til ny faggruppestruktur.*

**Bilag**

*Sektorbestyrelsens forslag til ændringer i faggruppestrukturen og i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren.*

**Konklusion**

*Faggruppen RBR ønsker ikke den nye struktur, da vi er af den holdning, at vi ikke har nok fælles arbejdsområder.*

*Dette gør sig især gældende for vores vagter og biblioteksbetjente.*

*Hvis den nye struktur bliver en realitet, ønsker vi som faggruppe forsat at have tid til at drøfte faggruppens problemer i eget forum på faggruppelandsmøderne.*

**16. Fælles afslutning for alle faggrupper – kl. 15.30 – 16.00  
v/sectorformand Reiner Burgwald**