

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

**29. april 2019**

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

*Faggruppeformændene Kristian Gadegaard Mohr, Erhvervslivredderne og Flemming Larsen, Idrætsassistenterne bød velkommen.*

*Kristian bød velkommen på Flemmings og egne veje. Der blev orienteret om praktisk information i forbindelse med faggruppelandsmødet.*

*Ydermere gennemgik vi programmet kort, hvem der er med på faggruppelandsmødet samt hvordan det politiske landskab omkring os ser ud i øjeblikket.*

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

*Mødeleder og referent vælges*

**Konklusion**

*Flemming Larsen blev valgt til mødeleder*

*Kristian Mohr blev til referent*

**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 uden anmærkninger.*

*Vi tog herefter en kort præsentationsrunde af deltagerne.*

**4. Kort nyt fra deltagerne – kl. 10.30 – 11.00**

**v/Faggruppeformændene**

**Sagsfremstilling**

*Faggruppens deltagere giver en kort orientering om den aktuelle situation i kommunen i forhold til organisatoriske, faglige og overenskomstæssige forhold.*

**Indstilling**

*Faggruppens deltagere orienterer.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Flemming Larsen spurgte deltagerne, om der var nogen, som havde nogle aktuelt verserende sager.*

*Det kunne berettes, at man blandt andet kæmper med, at man vil overdrage mere og mere ansvar til klubberne/foreningerne Toms område. Deslige er der kig på rengøringsdelen.*

*København vil gerne være foregangskommune, når det kommer til teknologi. Desværre nok til dels anført af, at man øjner besparelsesmuligheder. Der blev nævnt undervandskameraer, som skulle gøre det muligt at spare på de ansatte. Det er en kedelig udvikling.*

*Rasmus kunne fortælle, at man har fået en billetautomat, som ikke kan løse funktionen optimalt. Der mangler personale. Der er alene-arbejde og det er utrygt. Der er eksempel på, at personalet sidder alene i hallen i 1 time og 40 minutter.*

*Leif fortalte, at man slås med "adgangsmøller", som er dyre og svære at reparere. Der er flere eksempler på alene-arbejde.*

*Bente snakkede om, at man lokalt havde indgået en fælles overenskomst mellem FOA, 3F og HK for medarbejderne, som lyder til at være en sag, som man i FOA skal tage op. Bente blev opfordret til at vende den med Jan Nonboe, når vi får muligheder senere.*

*Luis fortalte, at der med fordel kan laves procedurebeskrivelser og aftaler lokalt, som belyser problemerne ved alene-arbejde og forebygger det ved at afklare ansvaret for ulykker med gæster, hvis man ikke har nok personale (eller personale overhovedet). Det er vigtigt at råbe de ansvarlige op, inden ulykken sker. Der er stor forskel på velviljen og lydhørheden de forskellige steder.*

*Rikke argumenterede for, at kameraer er en falsk tryghed, da de udelukkende opdager folk efter, at ulykken er sket. Personalet skal også håndtere de falske alarmer, hvordan påvirker de det psykiske arbejdsmiljø? Rikke fandt udfordringer med sikkerheden i forbindelse med alene-arbejde, hvad hvis der sker en arbejdsulykke?*

**5. Uddannelse – kl. 11.00 – 12.00**  
**v/sectorformand Reiner Burgwald, FOA**

**Sagsfremstilling**

*Deltagerne præsenteres for nuværende status for badeassistentuddannelsen samt hvad der ellers rør sig på området – både i forhold til erhvervslivredderne og idrætsassistenterne.*

**Indstilling**

*Faggruppen drøfter med baggrund i oplægget, hvad der sker på uddannelsesområdet.*

**Bilag**

*Reiner lovede, at vi ville få mulighed for at vedhæfte PowerPoint, som der blev benyttet ved oplægget.*

**Konklusion**

*Reiner orienterede om status og udfordringer for badeassistentuddannelsen. Der var en bred debat blandt deltagerne omkring uddannelse, faglighed og kompetencer m.m.*

## FÆLLES EMNER

Fælles emner afvikles sammen med alle faggrupper

### 6. 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 ligger 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, peges 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.

## 7. 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

Temaerne blev drøftet i de forskellige grupper. Derefter fremlagt til indstilling.

FOA Sports bud på kongrestemaerne var:

- 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?

Andre elementer:

Gennemsigtighed omkring løn. Anerkendelse. Udfordringer med løst ansatte, vikarer, kortidsansatte m.m., som udfordrer sammenholdet. Uorganiserede kollegaer. Mangel på synlig ledelse. Ansvar over for hinanden. Alene-arbejde er en trussel for det gode arbejdsmiljø. Respekt for vores faglighed. Frivillige kan ikke bare overtage vores funktioner, uden at det rammer kvaliteten og fagligheden.

## 8. Fælles opsamling på kongrestemaer – kl. 17.30 – 18.00 v/sekterformand 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*
- *Fleksibel 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

- *Ensrettede 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

- *Fleire 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**

## **9. Aftenarrangement – kl. 20.00 – 21.00 v/sekterformand Reiner Burgwald**

### **EGEN FAGGRUPPES EMNER**

*Den enkelte faggruppe behandler egen dagsorden*

## **10. Holdrifaftale og arbejdstidsregler – kl. 09.00 – 11.00 v/sektornæstformand Jan Nonboe, FOA**

#### **Sagsfremstilling**

*Emnet holddrift er til stadighed en kilde til mange forskellige fortolkninger ude på arbejdspladserne, og der er næppe to steder, hvor det fungerer ens i praksis. Der er behov for stort fokus på emnet samt vores arbejdstidsregler. Vi håber, at information samt muligheden for at få besvaret spørgsmål, vil give deltagerne de nødvendige kompetencer til at kunne forholde sig til emnet lokalt.*

#### **Indstilling**

*Sektornæstformand Jan Nonbo kommer med et oplæg omkring emnet, hvorefter deltagerne vil have mulighed for at stille spørgsmål. Ydermere forventer vi, at Jan kan viderebringe relevante fokusområder med videre op i systemet.*

**Bilag**

*PowerPoint fremsendes til deltagerne samt eksempel på arbejdstidsaftale.*

**Konklusion**

*Deltagerne fik et oplæg omkring emnet, og der blev stillet en masse spørgsmål, og forhåbentlig har deltagerne fået en masse viden, som de kan tage med hjem og implementere lokalt.*

*Jan lovede, at de benyttede PowerPoints vil blive sendt ud til deltagerne sammen med et eksempel på en arbejdstidsaftale.*

**11. Kompetencefond samt "Ord, tal og IT" – kl. 11.00 – 12.00  
v/konsulent Marie Schwartz Hoppe, FOA Faglig**

**Sagsfremstilling**

*Da det til stadighed er nødvendigt at fastholde og videreudvikle samt udbygge vores kompetence på et kontinuerligt mere komplekst arbejdsmarked, ønsker vi at give deltagerne en bred indsigt i mulighederne, som vi har i Kompetencefonden. Det er vores forventning, at deltagerne vil kunne bruge indsigten lokalt til at sikre efter- og videreuddannelse til kollegerne. Desuden vil deltagerne blive præsenteret for støttemuligheder, som findes til vores kolleger, som måtte have udfordringer med netop "Ord, tal og IT".*

**Indstilling**

*FOA Sport ønsker, at konsulent Marie Schwartz Hoppe holder et oplæg om emnet, hvor deltagerne har mulighed for at spørge ind til muligheder og rammer samt støtteordninger.*

**Bilag**

*Kontaktoplysninger fremsendes sammen med referatet. Oplæg omkring kompetencefonden fremsendes ligeledes til deltagerne.*

**Konklusion**

*Deltagerne fik en masse informationer omkring projektet og den økonomiske del. Marie opfordrede til at blive screenet ude på arbejdspladserne for at hjælpe kollegaer, som slås med problemer relaterende til temaet samt at "stærke" medarbejdere står solidariske med de andre og deltager i en screeningsproces.*

**12. Erhvervslivredderne – tid i egen faggruppe – kl. 13.00 – 15.00  
v/faggruppeformand Kristian Gadegaard Mohr**

**Sagsfremstilling**

*Tiden i egen faggruppe står på flere emner efter en præsentationsrunde med lokale fokusområder og problematikker. Bred debat og opsamling omkring badeassistentuddannelsen. Input videregives til sektoren. Gensidig inspiration og relevante kompetenceopbyggende og værdiskabende kurser m.m. Status på arbejdsmiljø (bl.a. hvordan besparelser har påvirket området), hvordan løfter man lokalt problematikker. Erfaringsudveksling mellem deltagerne. Vi oplever altid, at deltagerne kan drage stor nytte af vidensdeling, og dette prioriteres højt. Emner til fremtidigt arbejde i det faglige udvalg. (Årshjul).*

**Indstilling**

*Faggruppen drøfter fokusområder og problematikker for faggruppen, herunder emner som det faglige udvalg skal arbejde videre med.*

**Bilag**

*Ingen*

### **Konklusion**

Rasmus lagde ud med at præsentere sig selv og problematikkerne lokalt. Man føler, at man ikke er nok til at varetage opgaverne, som spænder bredt. Et af problemerne er, at man arbejder alene på nogle tidspunkter. Der blev nævnt et eksempel, hvor man er alene fra eftermiddagen (16.00) til langt ud på aftenen (23.00). Der er en sikkerhedsrisiko ved fx kælderarbejde, hvis man er alene.

Jens foreslog, at man evt. kunne aflaste livredderne en smule ved at uddanne fx cafepersonale eller andre i førstehjælp.

Leif mindede om, at hvis man er alene, så skal vi ikke føle os presset til at løbe dobbelt så stærkt, som havde vi haft en kollega. Der var eksempler på, at man ude omkring har "brugerråd" eller "kontaktråd", som man kan forsøge at anvende i kampen mod alene-arbejde og normeringer.

Rikke berettede, at man også havde eksempel på alene-arbejde ved det ene anlæg i forhold til det tekniske arbejde. Det er utrygt, at man ikke har nogen, som kan hjælpe, hvis han bliver dårlig eller kommer ud for en arbejdsulykke.

Næsten alle kan berette om eksempler på alene-arbejde både blandt de dedikerede teknikere, men også livredderne.

### **Det er et vigtigt tema at arbejde videre med fremover for det faglige udvalg.**

Når man arbejder med kemikalier, så vil der altid være en overhængende risiko. Rasmus snakkede om påfyldning af dagstanke med syre, Kristian gjorde opmærksom på, at der skal finde en grundinstruktion sted, og at de rette værnemidler skal være til stede og opdaterede.

Rikke spurgte ind til erfaringerne med skamler i svømmehallen, og hvad man kan gøre for at skridsikre effektivt. Leif sagde, at de havde gode erfaringer med selv at påføre et skridsikkert lag. Han henviste til Luis. Selvom der ikke umiddelbart er regler for det, så har fx Svømmeunionen nogle gange krav til det i forbindelse med stævner.

Rasmus udbad sig erfaringer med at rengøre de skridsikre lag. Rustfrit stål blev også vendt, og der var mange forskellige tilgange til det. Nogen benyttede stålpleje, men havde udfordringer med det, andre havde afskaffet brugen af det. Der var flere argumenter for at begrænse eller stoppe brugen, hvis man kan finde alternativer med micro-fiber m.m. Der var enighed om, at man skal begrænse brugen til de områder, som er udsatte for rustangreb snarere end alle overflader.

Anders synes, at det er svært at overbevise ledelsen om, at få flere faste kollegaer.

Kristian gjorde opmærksom på, at forudsigelighed er et vigtigt parameter i mange trivselsreporter, og at have nogle faste kollegaer giver et løft til det psykiske arbejdsmiljø, mere stabilitet og et fagligt løft.

Der var efterfølgende erfaringsudveksling med bekæmpelse af alger. Der blev snakket om automatiske bundsugere kontra den manuelle metode.

Luis bød ind med, at algedannelse også kan skyldes for dårligt flow i vandet. Man skal være opmærksom på, at man har det rette flow i forhold til bassinet, så man undgår stillestående vand. Man kan blandt andet teste det ved en farveprøve. Robotstøvsugere med pose er ikke ideelle til bassinerne, da de kan suge biofilmen op i posen, hvorefter den fordeler det til hele bassinet.

Dan sagde, at man ville kunne finde omsætningshastigheden i papirerne fra godkendelsen.

*Kristian nævnte, at man skulle være opmærksom på at have opdaterede APB'er ude på arbejdspladserne samt have instrueret nye medarbejdere (og gamle) i brugen af samme. Det er så vigtigt, at vi passer på os selv og bruger værnemidler HVER GANG, når vi ser, hvordan vi kan forvente, at vi skal være længere og længere på arbejdsmarkedet.*

*Flere kunne berette, hvordan de bekæmpede alger med klor. Luis kunne fortælle, at man ikke kan bekæmpe alger med klor, da klor udelukkende afbleger alger, så man ikke ser dem. Alger skal "kvæles".*

*Bent advarede om, at man ikke bør rengøre med klor, da det er alt for farligt.*

*Flere havde haft "Nanocover" og lignende inde på livet ude på anlæggene. Der var ingen, som havde positive erfaringer med det. Det var dyrt, besværligt og ineffektivt.*

*Jens kunne berette, at det kørte stabilt, og han ikke følte, at de havde nogle særlige udfordringer. Der er tilgang af gusmestre.*

*Kristian sagde, at man skulle huske at lave lokalaftaler eller procedure i forhold til gusene, så man sikrer folk mulighed for bad, afkøling og skiftetøj m.m. samt tillæg.*

*Tom sagde, at man skulle holde sig ajour i forhold til de æteriske olier, da 4 skulle være blevet frarådet at bruge dem, og folk normalt ikke har meget opmærksomhed på det.*

*Bente snakkede om, at der var indgået en fælles virksomhedsoverenskomst mellem FOA, 3F og HK. Aftalen har ikke indfriet forventningerne. Opfordringen til at bringe sagen videre. Man oplever også her alene-arbejde, som bliver suppleret lidt op gennem ungarbejdere på visse tidspunkter af dagen. Man har givet flere af de øvrige ansatte en bassinprøve.*

*Tiden går alt for hurtigt, og det er svært at nå hele vejen rundt.*

*Tom gjorde opmærksom på vores Facebook-gruppe, som vi ville kunne bruge til at netværke og erfaringsudveksle. Det er der et ønske om, at vi får pustet liv i.*

*Kristian konkluderede, at vi næste år vil temasætte nogle af de tungere emner som værende til behandling, før vi byder op til den bredere snak, så vi sikrer tid til at løfte emner som arbejdsmiljø, konflikter, løndannelse og diverse lokallønsaftaler. Den snak tager vi i det faglige udvalg, når vi ses næste gang.*

### **13. Idrætsassistenterne – tid i egen faggruppe – kl. 13.00 – 15.00**

#### **v/faggruppeformand Flemming Larsen**

##### **Sagsfremstilling**

*Tiden i egen faggruppe står på flere emner efter en præsentationsrunde med lokale fokusområder og problematikker. Hvad rør sig. Ude Arbejde. Tanker omkring blandt andet på is- og skøjtebaner (arbejdsmiljø), men bestemt ikke begrænset hertil (v. Carsten). Idrættens fremtid. Hvor ønsker vi at være, hvad giver mest mening nu og i fremtiden? Skal vi forsat være en del af FOA Sport eller FOA FED). Harpiks. Erfaringsudveksling. F.eks. bedste midler og måder at fjerne harpiks på (arbejdsmiljø). Emner til fremtidigt arbejde i det faglige arbejde (Årshjul).*

##### **Indstilling**

*Faggruppen drøfter fokusområder og problematikker for faggruppen, herunder emner som det faglige udvalg skal arbejde videre med.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*I gruppen for idrætsassistenter deltog: Flemming, Kaj, Søs, Frank. Afbud: Carsten.*

*Efter en kort præsentation, blev der snakket en del om, hvordan tingene kører ude på de respektive arbejdspladser. En af de ting, der blev snakket en del om, var holddriftsaftalen, og hvordan den bliver set på både fra de ansatte og vores daglige leder.*

*Det blev hurtigt klart for os, at de fire haller kørte meget forskelligt, da vi kom i gang med erfaringsudveksling, om hvordan vi gjorde i de forskellige steder*

*I nogle haller bliver der vasket en til to gange om dagen afhængig, hvad der skal være af aktivitet, og andre steder bliver der kun vasket to til tre gange om ugen.*

*Så efter en lang og givende snak om dette kom vi frem til, at det havde været meget givende både med arbejdsgangen og de produkter, der kan anbefales*

- COMPANY Harpiksfjerner
- Multiliner
- Power Clean

*Til sidst tog vi en snak om, hvor vi som faggruppe hører til i fremtiden, og der var bred enighed om, at det skulle være FOA SPORT.*

*Fremtidens emner, der skulle arbejdes med er:*

- Større deltagelse fra medlemmer fra Tørhaller og skøjtehaller  
*Større respekt og fokus for vores job*
- Fokus på alene-arbejde
- Fokus på medlemsorganisering
- Forsat god forebyggelse af arbejdsmiljø

*Emnet om ude- og inde-arbejde udgår, da Carsten ikke var tilstede, og det var ham der skulle fremlægge det, så det bliver taget op på næste landsmøde.*

**14. Udfordringer med arbejdsmiljøet nu og i fremtiden - og løsninger – kl. 14.00 – 15.00  
v/konsulent Jeanette Sandberg Bossen, FOA Faglig**

**Sagsfremstilling**

*Faggruppen skal drøfte hvilke udfordringer tekniske servicemedarbejder har i forhold til arbejdsmiljøet. Hvad de kan forvente i fremtiden. Og hvad der kan gøres bedre.*

*Konsulent Jeanette S. Bossen, FOA Faglig vil bidrage til drøftelsen og pege på, hvad der er af muligheder for at styrke indsatsen på arbejdsmiljøområdet.*

**Indstilling**

*Faggruppen identificerer de konkrete udfordringer med arbejdsmiljøet og fremlægger forslag til initiativer.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Faggruppen havde en drøftelse med Jeanette S. Bossen, FOA Faglig om arbejdsmiljøudfordringer.*

**15. Faggruppens aktiviteter det kommende år – årshjul – kl. 15.00 – 15.30  
v/faggruppeformændene**

**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, at der skal være fokus på følgende aktiviteter det kommende år:*

- a. Fokus på arbejdsmiljø og konflikthåndtering*
- b. Løndannelse og diverse lokallønsaftaler*
- c. Udbrede viden om den nye ferielov*
- d. Fokus på at vi skal holde til vores job hele arbejdslivet*

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