

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

**29. april 2019**

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

*Faggruppeformand Kim W. Andreasen og medlem af det faglige udvalg Michael Claesen bød velkommen.*

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

*Fagligt udvalg indstiller:*

- *Kim W. Andreasen som mødeleder*
- *Michael Claesen som referent*

**Konklusion**

*Godkendt.*

**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**

*Dagsorden blev godkendt.*

**4. Gensidig orientering fra deltagerne om situationen i deres kommune – kl. 10.30 – 12.00**

**v/Faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

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

**Indstilling**

*Faggruppen drøfter på baggrund af de enkelte deltageres orientering den aktuelle situation.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

**Poul Erik – Horsens:** Der bliver fortrinsvis ansat TSM i stedet for TSL. Lønnen er status quo. Ejendomscentret dækker alle kommunale ejendomme. Der er udfordringer med ejendomscentret. Kommunen har lavet et lønloft på TSM og TSL på henholdsvis løntrin 34 og 40.

**Jesper Heuck – Vendsyssel:** Er ansat på Rådhuset i Hjørring Kommune – har 12 mand og 49 kommunale bygninger under sig. Skolerne og børnehaverne er selvstændige enheder + plejehjem og haller.

**Keld Præstegaard – Varde:** Fælles ejendomsdrift fra 01-01-2020. Der skal ansættes 6 distriktskoordinatorer i kommunen. Der skal som udgangspunkt ikke afskediges noget personale. Der er ca. 460 kommunale bygninger, som skal ind under ejendomscentret. Løn og titler bibeholdes.

**Steen Pedersen – Bornholm:** Har haft ejendomsdrift siden 2012. Alle bygninger er inde under ejendomsdriften. Der skal spares 100 mio. kr. i 2020 i hele kommunen. 10 års vedligeholdelsesplaner. Lokale lønforhandlinger foretages hvert år.

**Lars Christensen – Randers:** Fælles ejendomsdrift fra 2015. 370 bygninger under FM. Al tid, som bliver brugt, registreres. Der er ved at komme ro på efter 3 år.

**Lars Frengler – Aarhus:** 50 folkeskoler- som pt. har haller og andre institutioner under sig. Det skal undersøges, om man kan lave FM. Processen skal køre i ca. 2 år, før der tages en beslutning om Fælles ejendomsdrift. TSL ligger på løntrin 42.

**Mogens Jørgensen – Odense:** 2015 – overgik til "mini ejendomsdrift" – 3 teams i driften. 1. jan 2019 overgået til FM. Har været igennem en turbulent periode mht. FM, men nu føler man, der er styr på det, men det kører dog med udfordringer.

**Henrik W. Jensen – FOA 1:** 21 kommuner i Storkøbenhavn. Halvdelen har fælles ejendomsdrift. Den anden halvdel kører efter den "gamle model" – en TSL på hver skole.

**Finn Højland – Holstebro:** Der bliver fyret personale i kommunen. På 3 skoler er der fyret 3 TSM og 2 TSL.

**Flemming Boye – Sønderborg:** FM i 2015. Skolerne og institutionerne er under FM. Det fungerer ikke.

**Jens Holst – Guldborgsund:** Fælles ejendomsdrift siden 2014. Der er få TSL tilbage i kommunen.

**Peter Holm – Herning:** I Ringkøbing – Skjern Kommune har ejendomscentret alle midlerne til både indvendigt og udvendigt vedligehold. Der er begejstring for FM blandt dele af personalet, mens andre synes, det er mindre godt. TR stopper pga. bøvl efterfølgende. Pengene bliver nu brugt "rigtigt" ifølge Peter Holm. Bruger DALUX.

**Jesper H. Jensen – Nordsjælland:** Hørsholm Kommune er en lille kommune med 20 mand i FM. Fik FM i 2016 – alle har beholdt deres titler. Alle skal have ejendomsdiensteknikeruddannelsen på sigt. Rengøringen er udliciteret.

**Kim W. Andreasen – Hillerød:** FM i ca. 6 år – Ny ejendomschef i kommunen – god ånd i kommunen, også i FM – mulighed for selv at byde ind, så man får en god arbejdsplads. 2 lærlinge er blevet ansat. God ide, så

der skabes et godt rekrutteringsgrundlag på sigt. Der er skabt en god relation til politikerne, som har skabt et godt klima generelt i kommunen og bestemt i forhold til arbejdet i FM.

**Michael Claesens – Aalborg:** I 2018 var der en besparelse på 2 mio. kr. indenfor det tekniske område. Konsekvensen var en reduktion på 10 TSL i Aalborg - fra 52 til 42 TSL. Ingen afskedigelser på området. I 2019 blev der indgået en lederaftale for tekniske serviceledere i Aalborg med en lønstigning. Aftalen betyder ingen højeste arbejdstid og selvtilrettelæggelse af arbejdstiden. Med i ledelsesteamet på skolerne.

**Ib Hejnfelt – Sønderjylland:** I Haderslev har man lukket skoler – 8 TSL er blevet degraderet - ellers kører det uændret.

## FÆLLES EMNER

Fælles emner afvikles sammen med alle faggrupper

### 5. Temaerne på FOAs kongres 2019 – kl. 13.00 – 15.30 v/sekretorformand 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

**Tilbage meldingerne 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:

### FOA Teknisk Ledelse / Teknik- og Servicesektoren

- *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.*
- *Sørget 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 afløser, 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.

Iindsatser 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.*

## 6. 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 faggrupper. Derefter fremlagt til indstilling.*

*FOA Teknisk Services bud på kongrestemaerne var:*

- *Tema 1: Arbejdspres – Økonomi + tilbagetrækning*
- *Tema 2: Uddannelse / ret til uddannelse – Det skal honoreres*
- *Tema 3: Fleksibel tilbagetrækning f.eks. 30 timer og seniorordning*
- *Tema 4: Krone Forhandling – Faggruppemæssigt højere % til lokal løndannelse – Betalt frokostpause*

## 7. 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):*

### FOA Teknisk Ledelse / Teknik- og Servicesektoren

- 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

- 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
- Flexibel 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**

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

### EGEN FAGGRUPPES EMNER

*Den enkelte faggruppe behandler egen dagsorden*

## 9. Hvad er teknisk serviceledelse? – kl. 09.00 – 10.00 v/konsulent Erik Kristiansen, FOA Faglig og faggruppeformanden

#### Sagsfremstilling

*I de seneste år er antallet af tekniske serviceledere faldet markant, så der i dag er godt 700 tekniske serviceledere, mens antallet af tekniske servicechefer ligger forholdsvis konstant på godt 60 medlemmer. Der er behov for at drøfte, hvad der er årsagen til denne udvikling.*

*Der lægges ligeledes op til en drøftelse af, hvad der karakteriserer en teknisk servicechef og en teknisk serviceleder. Hvad er det for opgaver, som de har? Hvad er ledelsesansvaret? Hvilke kompetencer har en teknisk servicechef og en teknisk serviceleder?*

*Deltagerne skal komme med 3 – 5 stikord/udsagn om, hvad der karakteriserer en teknisk servicechef eller teknisk serviceleder i deres kommune.*

*Deltagerne vil blive præsenteret for et spørgeskema, som efter faggruppelandsmødet sendes ud til alle faggruppens medlemmer.*

**Indstilling**

*Faggruppen skal drøfte, hvad der karakteriserer en teknisk serviceleder og teknisk servicechef samt drøfte forslag til, hvordan der arbejdes videre med emnet.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Hvad er teknisk serviceledelse: I 2012 var der 1.039 tekniske serviceledere i DK. I 2018 var det faldet til 727 TSL i DK. Det faldende antal kan i stort omfang forklares ved, at over halvdelen af landets kommuner er overgået til Fælles Ejendomsdrift.*

*Spørgeskema til medlemmer af FOA Teknisk Ledelse om "Hvad er teknisk serviceledelse" blev gennemgået. Kommentarer og rettelser til skemaet blev fremlagt af forsamlingen.*

*Arbejdsgruppe nedsat: Kim W. Andreasen, Michael Claesen, Flemming Boye, Jesper H. Jensen og Jesper Heuck.*

**10. Uddannelsesmuligheder målrettet teknisk ledelse – kl. 10.30 – 12.00  
v/konsulent Else Kähler, Sjællands Erhvervsakademi, Zealand**

**Sagsfremstilling**

*Else Kähler orienterer om de uddannelser i ledelse, som gennemføres på erhvervsakademierne i Danmark med særlige fokus på akademiuddannelsen i ledelse. Hvad er indholdet? Hvad er kravene til deltagernes kompetencer? Hvad er varigheden? Hvad koster det? Hvad er tilskudsmulighederne?*

**Indstilling**

*Faggruppen drøfter uddannelsesmuligheder målrettet teknisk ledelse.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion:**

*Konsulent Else Kähler, Sjællands Erhvervsakademi, Zealand orienterede om akademiuddannelsen og dens muligheder i forhold til faglig uddannelse og uddannelse i ledelse.*

*Den nedsatte arbejdsgruppe følger op på uddannelsesmulighederne.*

*Arbejdet med uddannelse skal i sidste ende resultere i en pjece om faglige uddannelse og uddannelse i ledelse for tekniske servicechefer og tekniske serviceledere.*

**11. Fokus på Ledertræf 2019 og FOAs lederarbejde – kl. 13.00 – 14.00**  
**v/konsulent Jeanette S. Bossen, FOA Faglig**

**Sagsfremstilling**

*Konsulent Jeanette S. Bossen orienterer om FOAs lederarbejde og det årlige ledertræf for ledere i FOA. Hvad er FOAs strategi for lederarbejdet? Hvem sidder i lederudvalget? Hvad laver lederudvalget? Hvordan kommer man med på FOAs ledertræf, som holdes den 29.-30. oktober 2019.*

**Indstilling**

*Faggruppens drøfter FOAs lederarbejde og årlige ledertræf.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Jeanette S. Bossen, FOA Faglig orienterede om lederarbejdet i FOA og om FOAs ledertræf den 29. og 30. oktober 2019.*

**12. 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**

*Hele faggruppen anbefaler, den af sektorbestyrelsen foreslåede, nye faggruppe for FOA Teknisk Ledelse, som indebærer, at tekniske servicechefer og alle tekniske serviceledere samles i en faggruppe.*

**13. Faggruppens aktiviteter det kommende år – årshjul – kl. 15.00 – 15.30**  
**v/faggruppeformanden**

**Sagsfremstilling**

*Nedsættelse af arbejdsgruppe med henblik på konference omhandlende Teknisk Ledelse og uddannelsesbehov:*

- *Hvad er definitionen på en teknisk serviceleder?*
- *Hvad har vi behov for af uddannelse?*

*Fagligt udvalg foreslår, at arbejdsgruppen består af:*

*Lars Frengler, Steen Pedersen, Michael Claesen, Kim W. Andreasen og en vakant, som vælges på mødet samt tovholder Erik Kristiansen, FOA Faglig.*

**Indstilling**

*Faggruppen beslutter at igangsætte arbejdet om teknisk ledelse og uddannelsesbehov samt at nedsætte arbejdsgruppen.*

**Bilag**

*Ingen*

**Konklusion**

*Faggruppen besluttede, at der i det kommende år:*

- *Arbejdes videre med hvad definitionen på, hvad en teknisk serviceleder er, og hvad en sådan laver*
- *Arbejdes videre med uddannelse til tekniske servicechefer og tekniske serviceledere både fagligt og ledelsesmæssigt*

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