

# 3 år med forandring

Skriftlig beretning 2013-2016  
Teknik- og Servicesektoren



# Indhold

<b>Forandringer med udfordringer</b>	3
<b>Hovedtendenser i udviklingen for sektoren, herunder beskæftigelsesudviklingen</b>	4
<b>Medlemsudviklingen er svagt faldende</b>	6
<b>Tilfredse medlemmer, men de vil se flere resultater</b>	8
<b>Offentlig sektor under konstant forandring</b>	10
<b>God forebyggelsesadfærd i fokus</b>	12
<b>I arbejdsmarkedspolitikens skygge</b>	14
<b>Uddannelse skal sikre fastholdelsen på arbejdsmarkedet</b>	16
<b>Pres på overenskomsterne</b>	18
<b>Store forskelle i lønudviklingen lokalt og fagligt</b>	20
<b>Faggrupperne er styrket</b>	25
<b>Faggrupperne skaber retning</b>	26
<b>Sektorbestyrelsen og faggruppelandsmøder</b>	32
<b>Udviklingen i organisationen</b>	
<b>- sammenhæng mellem sektoren og afdelingerne</b>	33
<b>Uddannelse for tillidsvalgte</b>	34
<b>Informationsaktiviteter - Facebook, Direct Mail m.v.</b>	34
<b>Bilag til beretning 2013-2016</b>	36
<b>Bilag 1</b>	36
<b>Bilag 2</b>	37

**Politisk ansvarlig:** Reiner Burgwald

**Redaktion:** Erik Kristiansen **Foto:** Scanpix,  
Heidi Lundsgaard, Mikkel Østergaard og  
Niels Åge Skovbo

**Produktion:** Grafisk Team og FOAs trykkeri

# Forandringer med udfordringer

En offentlig sektor under stærk forandring har på alle områder præget sektorens arbejde siden sektorårsmødet i oktober 2013. Forandringer som har givet store udfordringer for mange af sektorens medlemmer, men også skabt nye muligheder.

Redningsberedskabet er som konsekvens af aftalen om den kommunale økonomi for 2015 blevet omlagt. Der var tidligere 87 beredskaber, som nu er reduceret til 24 beredskaber. Det er en kæmpe omlægning, som ikke er afsluttet endnu.

Flere og flere kommuner har i perioden etableret kommunale ejendomscentre, hvor ejendomsdriften samles, men hvor organiseringen af ejendomsdriften er meget forskellig. Den mest synlige konsekvens af omlægningen set fra en medlemsvinkel har været, at antallet af tekniske serviceledere er blevet markant reduceret til fordel for flere tekniske servicemedarbejdere.

I sektoren arbejder vi med, at medarbejderne på det tekniske serviceområde i endnu større omfang gøres til nøglepersoner bl.a. for, at kommunerne kan leve op til deres egne målsætninger om at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen. Medarbejderne uddannes i stadigt større omfang til at sikre en energirigtig drift i institutionerne i forhold til forbruget af varme, el og vand. Det er en positiv udvikling, som giver vores medlemmer på det tekniske serviceområde nogle nye, spændende muligheder for kompetenceudvikling.

På ambulanceområdet har vi været vidne til flere modsatsrettede tendenser. Flere regioner har etableret egne akutbiler med behandlere og paramedicinere, mens andre har fortsat udliciteringen og skrevet kontrakt med en privat operatør på trods af, at regionens egne bud på visse områder var bedre end de private operatører. Den mest markante forandring har været i Region Syddanmark, hvor regionen efter BIOS-konkurs har besluttet fremover selv at stå for ambulancedriften og den liggende sygetransport.

I organiseringen af sektorens arbejde har vi løbende taget bestik af de hastige forandringer og derfor arbejdet med at tilpasse organiseringen af sektoren til de ændrede vilkår. Det har ført til større fokus på de enkelte faggruppers arbejde med udfordringerne ved valg af faggruppeformænd, ved udarbejdelse af nye fagpolitikker, ved målrettede faglige indsatser og med forslag til ændringer i sektorens faggruppestruktur.

FOAs medlemstilfredshedsundersøgelse har også udfordret sektoren. Sektorens medlemmer vil se flere resultater, og fagforeningen skal være langt mere synlig på arbejdspladserne.

Desværre er Danmark også i den seneste periode blevet et mindre solidarisk samfund. En lang række af forringelser er skyllet ned over arbejdsløse, kontanthjælpsmodtagere og syge. Ingen i samfundet har på sigt glæde af den stadigt stigende ulighed.

Før eller siden rammer den manglende solidaritet flere og flere af os. Et svækket sammenhold i samfundet, svækker alle fællesskaber og særligt os i fagbevægelsen rammes hårdt i disse år. Den udvikling må stoppes!

Det har været en spændende og krævende periode for alle os, der arbejder med sektorens faggrupper og de faglige indsatser. Der skal lyde en tak til alle dem, der i faggrupperne, i de faglige udvalg, i afdelingerne og i forbundet, som har været med til at synliggøre vores fælles udfordringer og har bidraget til at finde løsninger på mange af udfordringerne.

Det lover godt for sektoren i fremtiden!

Reiner Burgwald  
Sektorformand

Jan Nonboe  
Sektornæstformand

# Hovedtendenser i udviklingen for sektoren, herunder beskæftigelsesudviklingen

## Sektorens indsatsområder 2013-2016

Sektoren vedtog på årsmødet 29. oktober 2013 en handlingsplan for sektorens indsatsområder i perioden 2013-2016. Der har været fokus på følgende indsatsområder i perioden:

Kommunal ejendomsforvaltning med Facility Management, hvor målet var at få et indblik i de forskellige typer af kommunal ejendomsforvaltning, som er indført i kommunerne. Der er udarbejdet en rapport Kommunal Ejendomsforvaltning om erfaringer med etablering af ejendomscentre i 6 kommuner.

- Udviklingsforløb for faggruppeformændene, som blev valgt på faggruppelandsmødet i 2014. Udviklingsforløbet er gennemført med succes.
- Udarbejdelse af fagpolitikker for alle faggrupper. Fagpolitikkerne er udarbejdet for alle faggrupper på nær FOA Søfart, FOA Bybuschauffører og FOA Ambulance.
- Videreudvikling af kommunikationen med medlemmerne gennem Facebook og Direct Mail. Sektorens Facebook-gruppe har nu næsten 300 medlemmer, og kommunikationen gennem direct mail er igangsat. Det vil styrke kontakten til medlemmerne og mellem medlemmerne.
- Fokus på udbud på ambulanceområdet i regionerne, hvor den seneste udvikling har været, at Region Syd-danmark har hjemtaget ambulancedriften. Det er en proces, som fortsat er i gang.
- Den fremtidige struktur for redningsberedskabet, hvor sektoren i perioden har udarbejdet diverse rapporter om og forslag til den fremtidige struktur for redningsberedskabet, ligesom der er blevet arbejdet med at påvirke den politiske proces både centralt og lokalt.
- Sammenhængen mellem brand og kræft samt forslag til forebyggelsesadfærd. Der er udarbejdet rapporter og konkrete forslag til god forebyggelsesadfærd, som også bliver brugt internationalt og derfor er oversat til både engelsk og tysk.

- Det videre arbejde med uddannelse for bade- og idrætsassistenter, hvor der arbejdes på at udvide svømmebadsassistentuddannelsen til hele landet og en uddannelseslinje for idrætsassistenter.
- Forebyggelsesadfærd for badeassistenter, hvor der er udarbejdet konkrete forslag til arbejdet med forebyggelsesadfærd.
- Forberedelse og gennemførelse af overenskomstforhandlingerne i 2015, som har fyldt meget i sektorens arbejde.
- Udvikling af faggruppernes fag og faglighed, hvor der med 'demokratiprojektet' har været særlig fokus på det tekniske serviceområde.
- Udvikling af sektorens faggruppestruktur, hvor der som konsekvens af de store forandringer specielt på det tekniske serviceområde er et behov for forandringer. Der er udarbejdet et forslag til ny faggruppestruktur til beslutning på sektorårsmødet 15. november 2016.
- Fokus på de private overenskomster inden for sektorens fagområder, hvor der er udarbejdet en samlet oversigt over de private overenskomster. Der er behov for større opmærksomhed på disse overenskomster og på organiseringen af medlemmerne på det private område.

Generelt er der i perioden siden årsmødet i 2013 opnået en række markante faglige resultater til gavn for sektorens medlemmer, men der er stadig meget at kæmpe for. Det skyldes ikke mindst, at den offentlige sektor generelt er under pres og regeringens seneste 2025-plan øger dette pres. Den offentlige sektor skal være mindre. Fællesskabet skal vige individuelle valg. De få gives bedre muligheder for at vælge, men de fleste får færre muligheder.

## Beskæftigelsesudviklingen

De sidste 3 år har der, som konsekvens af de store omorganiseringer og rationaliseringer, været en tilbagegang i beskæftigelsen. Tilbagegangen for alle sektorens faggrupper i kommunerne har været -7,0 % i perioden januar 2013 til januar 2016, se tabel 1.

Beskæftigelsesudviklingen inden for det kommunale sø-

fartsområde har dog været positiv. Årsagen er, at flere færgeruter i perioden er overgået til kommunal drift. Brand- og redningsområdet har haft en tilbagegang på -9,5 %. Det skyldes rationaliseringer og udliciteringer på brand- og redningsområdet.

**Tabel 1. Udviklingen i fuldtidsstillinger januar 2013 til januar 2016 fordelt på 4 overenskomstområder**

Der har inden for det tekniske serviceområde været en tilbagegang på næsten 700 fuldtidsstillinger svarende til et fald i beskæftigelsen på -7,1 %. En særlig forklaring på den markante tilbagegang inden for teknisk service er også, at antallet af deltidsstillinger er næsten fordoblet i perioden.

Konkret er der ansat knapt 1.400 flere personer på det tekniske serviceområde i 2016 end i 2013, men stigningen skyldes næsten en fordobling af ansatte på deltid og specielt i gruppen med få arbejdstimer. Det har tydelige konsekvenser, når der omregnes til fuldtidsstillinger.

Trafikserviceområdet oplever også en tilbagegang på -9,6 %, men det drejer sig kun om sammenlagt godt 13 fuldtidsstillinger. Forklaringen er primært udlicitering af opgaverne.

Stilling	Fuldtid jan-2016	Fuldtid jan-2013	Fuldtid stigning
Samlet	10.619,1	11.413,0	-7,0 %
Brand og redning	1.115,1	1.231,1	-9,5 %
Søfart	287,6	257,2	11,8 %
Teknisk service	9.091,3	9.786,5	-7,1 %
Trafikservice	125,0	138,3	-9,6 %
Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk			

## Medlemsudviklingen er svagt faldende

På trods af det markante fald i beskæftigelsen har medlemsudviklingen i perioden 2013-2016 kun været svagt faldende. Sektoren har 30. juni 2016 7.323 medlemmer, hvilket kun er 113 færre medlemmer end på samme tidspunkt i 2013 (se tabel 1).

Sektoren har en række faggrupper, hvor der af forskellige 'naturlige årsager' er et fald. Det drejer sig bl.a. om bybuschauffører og nogle små faggrupper, som regionsansatte udenfor FOA og formænd under formandsoverenskomsten.

Ser vi bort fra disse faggrupper har sektoren i perioden haft en beskedent stigning i medlemstallet på 70 medlemmer.

Den mest positive udvikling har sektoren haft inden for ambulanceområdet, hvor der næsten er tale om en fordobling af medlemstallet.

Den største absolutte stigning ser vi hos de tekniske servicemedarbejdere på skoler med en stigning på 366 medlemmer svarende til en stigning på 34,2 %. Det største fald er sket i teknisk ledelse med en tilbagegang på 172 medlemmer svarende til et fald på -18,6 %.

Den primære forklaring på denne forskydning er de store omlægninger af ejendomsdriften med etableringen af ejendomscentre. Det har betydet, at tekniske serviceledere er overgået til tekniske servicemedarbejdere. Samlet er medlemmer omfattet af den tekniske serviceoverenskomst<sup>1</sup> faldet med 20 medarbejdere i den 3-årige periode svarende til et beskedent fald på -0,2 %.

1 Den tekniske serviceoverenskomst omfatter faggrupperne: FOA Parkering, FOA Plejehjemstekniker, FOA RBR (Rådhus-, Biblioteks- og Regionsbetjente), FOA Sport (Bade- og idrætsassistenter), FOA Teknik og Service (skoler) samt FOA Teknisk Ledelse.

Tabel 1. Medlemsudviklingen for erhvervsaktive 2013-2016 fordelt på faggrupper

Faggrupper	30-06-2013	30-06-2016	Absolut ændring	Pct. ændring
<b>Teknik- og Servicesektoren</b>	<b>7.436</b>	<b>7.323</b>	<b>-113</b>	<b>-1,52 %</b>
- FOA Ambulance	71	131	60	84,5 %
FOA Brand og Redning	929	938	9	1,0 %
FOA Buschauffører	375	271	-104	-27,7 %
FOA Parkering	166	168	1	1,2 %
FOA Plejehjemstekniker	620	732	112	18,1 %
FOA RBR Rådhus, Biblioteks- og Regionsbetjente	1.073	1.236	163	15,2 %
FOA Sport (Bade- og Idrætsassistenter)	770	800	30	3,9 %
FOA Søfart	150	178	28	18,7 %
FOA Teknik- og Service (Skoler)	1.069	1.435	366	34,2 %
FOA Teknisk Ledelse	924	752	-172	-18,6 %
FOA Trafikservice	168	159	-9	-5,4 %
Formænd for overenskomsten	216	176	-40	-18,5 %
Håndværkere	32	22	-10	-31,3 %
Kedel- maskin- og motorpassere	29	25	-4	-13,8 %
Miljøkontrollører	11	16	5	45,5 %
Regionsansatte uden for FOA	45	21	-24	-53,3 %
Specialarbejdere	221	217	-4	-1,8 %
Øvrige indenfor teknik- og servicesektoren	567	46	-521	-91,9 %

Der er ingen tvivl om, at en negativ medlemsudvikling svækker sektoren i forhold til arbejdsgivermodparten centralt og lokalt. Det forstærkes af, at organisationsprocenten ligger lavt inden for det tekniske serviceområde med omkring 50 %.

Sektoren har derfor i samarbejde med afdelingerne haft stærk fokus på medlemsudviklingen i perioden. Erfaringen er, at der er to centrale faktorer, som styrker tilgangen af medlemmer.

Den ene er en målrettet opsøgende virksomhedskontakt.

Den anden er, at der målrettet og synligt overfor medlemmerne sættes fokus på faggruppens faglige udfordringer på arbejdspladserne.

Den målrettede indsats har i flere kommuner resulteret i flere medlemmer, men der er behov for at styrke medlemsorganiseringen markant i årene fremover.

# Tilfredse medlemmer, men de vil se flere resultater

FOA gennemførte i efteråret 2015 en stor undersøgelse af medlemmernes tilfredshed med og loyalitet overfor FOA. Sektorens medlemmer er overordnet set tilfredse, men de efterspørger flere konkrete resultater i forhold til de vilkår og udfordringer, som de oplever på deres arbejdspladser. Medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren er imidlertid de medlemmer i FOA, som i gennemsnit er mindst tilfreds med deres fagforening. Det fremgår således af tabel 2, at sektorens medlemmer på en skala på 1-10 kun har en tilfredshed på 6,8, mens den er 7,5 for alle FOAs medlemmer.

I undersøgelsen måles også på medlemmernes loyalitet overfor FOA. Loyaliteten vurderes ud fra to forhold:

- Sandsynligheden for at man vil anbefale FOA til en kollega
- Sandsynligheden for at man fortsat er medlem af FOA om 2 år

Loyaliteten blandt sektorens medlemmer er høj (8,0), men den ligger (markant) lavere end for alle medlemmer (8,6). (Se tabel 2) Besvarelserne angives på en skala fra 1 til 10, hvor 10 er bedst.

At FOA har et godt ry, er det, som har den største betydning for loyaliteten. Herefter følger medlemmernes tilfredshed med FOAs hjælp og rådgivning samt tilfredsheden med FOAs service og betjening.

En central forklaring på, at medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren er både mindre tilfredse og mindre loyale er, at der er nogle faggrupper, som har en meget lav tilfredshed og loyalitet.

Det fremgår af tabel 3, at medlemmerne i FOA Brand og Redning er de mindst tilfredse og herefter følger FOA Søfart og FOA Bybuschauffører. (Se tabel 3).

Medlemmer indenfor FOA Trafikservice er de mest tilfredse efterfulgt af FOA Teknisk Service (medarbejdere) og FOA Parkering og FOA Rådhus-, biblioteks- og regi-  
onsbetjente.

Loyaliteten overfor FOA ligger generelt højere i faggrupperne end tilfredsheden. Men der er en klar sammenhæng mellem manglende tilfredshed og loyalitet, idet det er de samme faggrupper, som ligger i bunden i forhold til loyalitet.

De mest loyale medlemmer er ikke nødvendigvis de mest tilfredse. FOA Teknisk Ledelse har den højeste loyalitet efterfulgt af FOA Teknisk Service (medarbejdere) og FOA Sport.

Der er kun én faggruppe i Teknik- og Servicesektoren, som er mere tilfreds med FOA end gennemsnittet for alle FOAs medlemmer, og det er FOA Trafikservice.

Medlemmerne er i undersøgelsen blevet spurgt om, hvor tilfredse de er med de ydelser, som FOA leverer. Der benyttes også her en skala fra 1-10.

De ydelser, som der spørges til, kan samles på 3 områder, som det fremgår af tabel 3. (Se tabel 4).

Det fremgår af tabellen, at medlemmerne er godt tilfredse

med den service og betjening de får, når de kontakter FOA.

Medlemmerne er også forholdsvis tilfredse med den hjælp og rådgivning, som de kan få i FOA.

Medlemmerne er mindst tilfredse med de resultater,

som FOA opnår for dem.

Utilfredsheden er for mange medlemmer begrundet med, at de ikke oplever at få tilstrækkelig hjælp fra FOA i konkrete sager med en arbejdsgiver.

Vi skal derfor have større fokus på, hvad er det for resultater, de forventer at få, men som de ikke mener, de får? Sektoren har udarbejdet en samlet beskrivelse af undersøgelsen og af de konkrete områder, som medlemmerne specielt er utilfreds med. Undersøgelsen kan rekvireres ved henvendelse til sektoren.

Sektoren har i samarbejde med det faglige udvalg for FOA Brand og Redning lavet en særlig udgave af undersøgelsen. Baggrunden er, at det er den faggruppe, som både er mindst tilfreds med og mindst loyal overfor FOA.

Citat

Medlem

Jeg synes ikke, jeg fik den hjælp, jeg havde behov for, da jeg skulle bruge FOA på min arbejdsplads.



**Table 2. Den gennemsnitlige tilfredshed med og loyalitet blandt alle medlemmer i FOA og i Teknik- og Servicesektoren**

	Hele FOA	Teknik- og Servicesektoren
På baggrund af dine samlede erfaringer med FOA, hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dit medlemskab af FOA?	7,5	6,8
Hvor sandsynligt eller usandsynligt er det, at du vil anbefale FOA til én af dine kolleger eller andre, som FOA er relevant for?	7,8	7,0
Hvor sandsynligt eller usandsynligt er det, at du er medlem af FOA om to år?	8,6	8,0

**Table 3. Den gennemsnitlige medlemstfredshed og loyalitet i faggrupperne**

	Gennemsnitlig medlemstfredshed	Gennemsnitlig loyalitet
Teknik- og Servicesektoren	6,8	7,5
FOA Brand og Redning	4,9	6,0
FOA RBR	7,1	7,7
FOA Teknisk Service	7,3	7,9
FOA Teknisk Ledelse	7,0	8,0
FOA Trafikservice	7,6	7,7
FOA Sport	6,9	7,8
FOA Bybuschauffører	6,1	6,9
FOA Plejehjemsteknikere	6,9	7,7
FOA Parkering	7,1	7,7
FOA Søfart	5,7	6,6

Note: [1] Besvarelserne sker på en skala fra 1 til 10 hvor 10 er bedst. [2] Loyalitet er et gennemsnit for, at medlemmerne vil anbefale FOA, og at de er medlemmer af FOA om 2 år, [3] De med rødt markerede faggrupper ligger lavere end gennemsnittet for sektoren.

**Table 4. Medlemmernes tilfredshed med FOAs ydelser**

	Gennemsnitlig medlemstfredshed
Service og betjening, når du kontakter FOA	7,6 [8,1]
Hjælp og rådgivning gennem FOA	7,4 [7,8]
De resultater, som FOA opnår for dig og dine kolleger	5,9 [6,9]
Tallene i parentes er gennemsnittet for alle FOAs medlemmer	

# Offentlig sektor under konstant forandring

Den offentlige sektor har i perioden været under stærk forandring. Den primære grund er, at kommunerne er presset på økonomien. Svaret er omstruktureringer, nedskæringer, udlicitering m.m.

Forandringerne har meget store konsekvenser for medlemmerne i forhold til arbejdets indhold og ansættelsesvilkårene. De mest markante forandringer i perioden er omlægningerne af ejendomsdriften og etableringen af nye redningsberedskaber.

## Fælles ejendomscentre er i stærk vækst

Mange kommuner har gennemført gennemgribende omorganiseringer af den kommunale ejendomsdrift inden for de seneste år. Tendensen er, at kommunerne samler den kommunale ejendomsdrift og administration ved etablering af kommunale ejendomscentre og Facility Management-organisationer (FM-organisationer).

Ca. 60 % af kommunerne har etableret ejendomscentre.

I nogle kommuner er alle tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere samlet i et centralt ejendomscenter og udfører opgaver i institutionerne efter behov eller på baggrund af ønske fra institutionen. Det tekniske servicepersonale i et ejendomscenter er som udgangspunkt ikke knyttet til en bestemt institution.

I andre kommuner er ejendomscentrets medarbejdere opdelt på områder, hvor de varetager de tekniske serviceopgaver for de kommunale institutioner i et geografisk område, men med et fast mødested.

Centerdannelser er ganske omfattende og komplicerede forløb med stor betydning ikke blot for de kommunale bygninger og ejendomme, men i høj grad også for de konkrete medarbejders arbejdsvilkår og den service, borgerne fremover vil møde i kommunernes skoler, daginstitutioner, plejecentre, idrætsfaciliteter, biblioteker osv.

De danske kommuner administrerer sammenlagt over 61.000 bygninger med et samlet etageareal på 27,6 mio. kvadratmeter. De kommunale bygninger repræsenterer kommunernes største værdier, hvorfor det er afgørende, at der afsættes de nødvendige økonomiske og personale-mæssige ressourcer til at vedligeholde og forbedre bygningsmassen.

Centerdannelserne har både positive og negative konsekvenser for den kommunale ejendomsdrift. De negative konsekvenser er ofte, at begrundelsen for ejendomscentrene er besparelser, som alt andet lige medfører mindre ejendomsservice.

En anden konsekvens er, at det tekniske servicepersonale ikke længere er en del af institutionens kerneopgave, men kun er til stede efter behov og vedligeholdelsesplaner.

En tredje konsekvens er, at antallet af tekniske serviceledere reduceres til fordel for flere tekniske servicemedarbejdere. Men der sker som hovedregel samlet en reduktion i medarbejderstaben, og mange tekniske serviceledere får forringet deres løn- og ansættelsesvilkår.

FOA har i samarbejde med Danmarks Tekniske Universitet gennemført en undersøgelse af baggrunden for og konsekvenserne af etableringen af et centralt ejendomscenter i 6 kommuner: Frederikshavn Kommune, Gentofte Kommune, Ishøj Kommune, Silkeborg Kommune, Svendborg Kommune og Ringsted Kommune.



Der er udpeget 10 udfordringer for kommunerne ved etableringen, ligesom der peges på 7 skridt, der kan lette overgangen fra decentral ejendomsforvaltning til central ejendomsdrift.

Der har som opfølgning på undersøgelsen været afholdt en konference om Kommunal Ejendomsforvaltning 10. marts 2015 med deltagelse af 30 kommuner og 20 FOA-afdelinger.

Rapporten kan bestilles på FOAs hjemmeside under publikationer, Teknik-og Servicesektoren.

### Helt nyt redningsberedskab

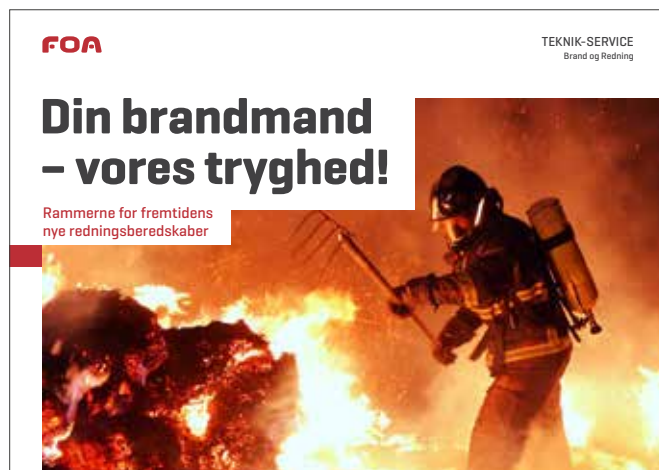
1. januar 2016 blev Danmarks 87 beredskaber reduceret til 24 fælles beredskabsenheder. Forud for sammenlægningen pågik et langt analysearbejde i forhold til, hvordan sammenlægningerne og ikke mindst besparelser kunne effektiviseres.

Desværre fik staten kolde fødder og løb fra deres del af aftalen. Besparelserne på det nære beredskab i kommunerne blev fastholdt, mens Beredskabsstyrelsen [staten] 'kun' skal spare 40 mio. og fortsat oprettholde et uforholdsmæssigt dyrt operationelt beredskab. De nye fælles kommunale beredskaber står nu overfor at skulle udarbejde nye risikobaserede dimensioneringer og nye organiseringer. Det største danske beredskab er Hovedstadens Beredskab, som er en sammenlægning af 8 kommuner og 9 brandstationer.

Endnu er der ikke nedlagt stationer, men det ligger i kortene, at der med de nye fælles enheder vil være grundlag for at nedlægge mindre stationer.

FOA har under hele processen spillet ind med oplæg til organisering og strukturering af de nye enheder og har holdt politiske møder med beslutningstagerne.

FOA er bl.a. kommet med bud på økonomi og finansiering, service og robusthed, beredskabernes opgaver og ikke mindst ny struktur og organisering. Vi har beskrevet hvilke forandringsprocesser, der skal til for at kunne løfte fremtidens beredskabsopgaver og kommet med principper for og forslag til, hvordan beredskaberne kan forandres til bedre og mere robuste beredskaber.



# God forebyggelsesadfærd i fokus

For mange af faggrupperne indenfor Teknik- og Service-sektoren er arbejdsmiljøet meget hårdt fysisk. Det betyder stor grad af nedslidning, mange sygdommeldinger og ikke mindst mange sygepensioneringer.

Arbejdsmiljøloven er klar. Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at arbejdet er sundheds- og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det står i lovens § 1. Men samtidig er det også de ansattes ansvar at bruge det sikkerhedsudstyr, arbejdsgiveren stiller til rådighed.

Forebyggelsesadfærd handler om, hvordan man både som arbejdsgiver og som ansat kan sætte sikkerheden i arbejdet højt. Hvordan man sammen kan udføre arbejdet, så risici minimeres eller forsvinder. Det betyder, at der tænkes minimering af risici hele vejen rundt. Fra arbejdsplads, til ledelse og til de ansatte. Det betyder at have en adfærd, hvor de handlinger ledelse og medarbejdere har, fokuserer på beskyttelse.

Det handler altså grundlæggende om at ændre de holdninger, handlinger og kulturer, der allerede er og sker i forhold til arbejdsopgaven, og på den måde:

- Få øje på, hvor man tænker og handler på en måde, som er med til at gøre en syg eller udsætte en for fare.
- Tænke anderledes om sin egen rolle og handlemåde
- Få talt rigtig meget med hinanden om, hvad det betyder til daglig.
- Få en kultur, hvor man godt må sige til hinanden, at noget andet er en god ide.
- Arbejde i fællesskab på, at 'de rigtige beskyttelsesting' er til stede.

## Brandmænd og kræft

Siden 2012 har FOA sammen med aktørerne på området arbejdet målrettet på at få sat kræft blandt brandfolk på dagsordenen. Både politisk og lokalt på stationerne. I den forbindelse er der afholdt en videnskonesference i Folketinget. Den videre proces sker i 2 spor, hvor det ene handler om at forebygge at flere brandfolk får kræft, og det andet spor handler om at sikre erstatning til de brandfolk, der har fået kræft – måske som følge af deres arbejde. Som led i forebyggelsessporet er der udarbejdet materialer til alle brandstationer om, hvordan man kan undgå at få kræft som brandmand. Materialerne indeholder gode råd både til brandmændene, til arbejdspladserne og til ledelsen.

Materialet er i forbindelse med arbejdet i EPSU oversat til engelsk og det er aftalt at nedsætte en mindre arbejdsgruppe, som skal arbejde på at fremkomme med et udkast til EU-standarder, der kan præsenteres i EPSU og kommissionen, og som kan fungere som anbefalinger og standarder på europæisk plan.

Forebyggelsesadfærd indenfor FOA Brand og Redning betyder bl.a., at brandfolk har skullet gøre noget andet, end de plejer. De har skullet tænke anderledes om det at være brandmand. Man skal ikke længere være beskidt for at være en god og handlekraftig brandmand. Fremtidens brandmand er ren og har ikke sodpartikler på hud, hår og tøj. Mange af beredskaberne har allerede indkøbt forskelligt udstyr og har samtidig omlagt arbejdsprocedurerne, så brandfolkenes eksponering minimeres mest muligt.

**De 15 vigtigste råd forebyggelsesadfærd**

**Arbejdspladsen**

- Anskaf det nødvendige materiel.
- Stil korrekte rengøringsfaciliteter til rådighed.
- Tal med hinanden om mindst mulig eksponering af farlige partikler.
- Vær sikker på, at i hele tiden har styr på, hvem der gør hvad, hvornår.
- Vask branddragterne korrekt – også ude af huset.

**Ledelsen**

- Sæt sikkerhed og beskyttelse på dagsordenen på ledelses- og personalemøder.
- Lav helt klare retningslinjer og procedurer om forebyggelse.
- Inddrag god forebyggelsesadfærd i uddannelse og øvelser.
- Sørg for som indsats- og holdleder, at der under hele indsatsen bruges fuld åndedrætsbeskyttelse og det rigtige udstyr.
- Sørg for, at køretøjer er placeret, så de er sikret mod røg og partikler fra skadestedet.

**Mandskabet**

- Brug beskyttelsesværm under hele indsatsen – også efterslukning.
- Skift til ren beklædning, inden du forlader indsatsen, hvis du har været i beskidt udstyr.
- Rengør og vask udstyret, inden du tager det på igen.
- Brug filte gangshåndtere dragt og udstyr.
- Rengør og vask udstyret, inden du holder på selv om du er ren.

**Undgå kræft i arbejdet som brandmand**

**18 gode råd til dig som brandmand**

Scan QR-koden og se resten af de gode råd til forebyggelsesadfærd.

FOA



## Forebyggelsesadfærd i svømme- og idrætshaller

**God forebyggelse kan være med til at gøre generne for de ansatte meget mindre.**

Ifølge en medlemsundersøgelse blandt FOAs medlemmer inden for bade- og idrætsområdet er muskel-skeletbesvær, hud- og vejtrækningsproblemer og hovedpine, de gener der typisk opstår, når man har arbejdet i en hal.

God forebyggelse	Hvad ved vi?	Det mener FOA
		
<b>Anbefalinger til arbejdspladsen og medarbejdere:</b>	<b>Viden om risiko for gener på arbejdspladsen:</b>	<b>Sektorforman Reiner Burgwald</b>
<i>Hvordan laver man god forebyggelse på arbejdspladsen?</i>	<i>Kan arbejdsmiljøet være skyld i helbredsmæssige gener?</i>	<i>Der skal skabes en forebyggelsesadfærd, så generne i arbejdet bliver mindre.</i>
<a href="#">Læs mere</a>	<a href="#">Læs mere</a>	<a href="#">Læs mere</a>



## God forebyggelsesadfærd

De 15 vigtigste råd om forebyggelse i svømme- og idrætshaller

**Arbejdspladsen**

- Anskaf de nødvendige personlige værnemidler (handsk, tøj, støvmaske, støv og gummistøvler) til hver medarbejder
- Sørg for en god luftkvalitet ved at have balance mellem indluftsudluft samt temperatur og luftfugtighed
- Monitør en temperaturmåler i løbet af arbejdsperioden
- Lad kun medarbejdere, der er uddannede, foretage ventilation
- Hvis en medarbejder i hallen, så arbejder er arbejdssvære
- Anskaf og brug beskyttelsesøjelugt
- Anskaf rengøringsmidler med tilkædet

**Medarbejdere**

- Brug de nødvendige værktøjer og værnemidler, der er til ventilation, rengøring og rengøring
- Børst aldrig forskellige kamkøller opretstående
- Brug altid helbred, handsker, maske og støvmaske, når du har med kamkøller at gøre
- Lad kun medarbejdere, hvis du er uddannede til det
- Gå i bad, når du har udført en aktivitet, hvis du har været i nærheden af kemikalier
- Sørg for, at du har påført en aktivitet, hvis du har været i nærheden af kemikalier
- Sørg for, at du har påført en aktivitet
- Brug støvmaske, når du går rundt i hallen
- Vær 2 om at bære tungt brug

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN



## Din hal - vores arbejdsplads

Hallen er til sundhed, motion og glæde - derfor er det vigtigt, at vi sammen passer godt på den. Vi renser vandet og rengør hallen, så du ikke bliver syg af at være her. Samtidig passer vi på os selv - din hal, vores arbejdsplads.

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

FOA



## Pas på dig selv og dine gæster

God forebyggelsesadfærd i svømme- og idrætshaller

TEKNIK-SERVICE

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN



## Pas på dig selv og dine gæster

God forebyggelsesadfærd i svømme- og idrætshaller

TEKNIK-SERVICE

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN



## 10 gode råd, når du arbejder i en hal

1. Brug altid helbragt, maske, handsker og gummistøvler, når du har med kamkøller at gøre
2. Lav kun varvarebehandling, hvis du er uddannet
3. Gå i bad, når du har lovet en aktivitet, hvor du har været i nærheden af kemikalier
4. Brug skråskure sko, når du går rundt i hallen
5. Hav en vaskende arbejdsplads, så du har pauser i arbejdet ved bassinkanten
6. Bland aldrig rengøringsmidler sammen og brug kun den dosering, der står på etiketten
7. Skift handsker, når du skifter rengøringsmiddel
8. Brug det tøj, der er i hallen til at lægge og flytte tunge ting
9. Tag altid handsker på, når du bruger mikrofiberklude
10. Røg efter forførbiler på rengøringsmidlerne og brug aldrig midler, der ikke er godkendt

TEKNIK-SERVICE

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

**God forebyggelsesadfærd i svømme- og idrætshaller**

En undersøgelse blandt de ansatte i svømme- og idrætshaller viste, at arbejdet var forbundet med mange helbredsgener. På baggrund af undersøgelsen blev Teknologisk Institut sat til at afdække risici i hallerne indenfor de forskellige helbredsgener.

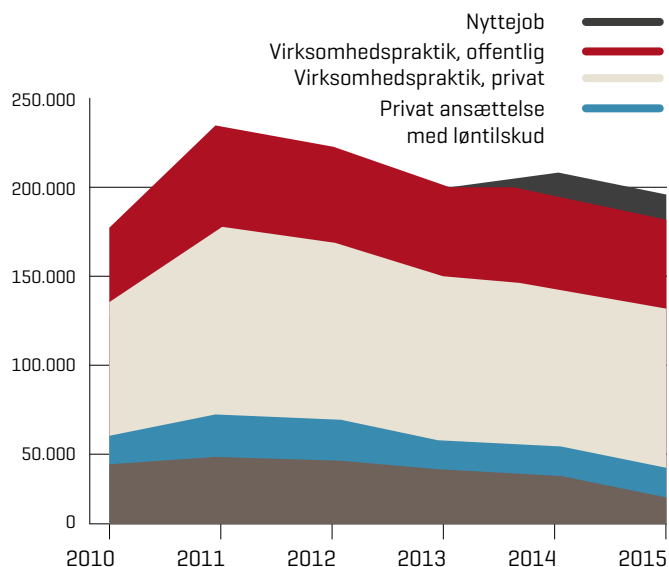
Der blev igangsat et samarbejde mellem FOA, medlemmer og fagligt udvalg, som sammen udfordrede hvilken adfærd, der kunne beskrives som forebyggelsesadfærd i svømme- og idrætshaller.

I foråret 2016 blev anbefalingerne præsenteret - dels på et medlemsarrangement og dels på messen SportsFair. Alle materialer er udsendt til hallerne med anmodning om at indføre den nye praksis - kultur - så det kan sikres, at de ansatte i landets haller undgår de mange helbredsgener. Fremover handler det om at fastholde fokus på forebyggelsesadfærd - både fra FOAs side og fra arbejdspladsernes side.

# I arbejdsmarkedspolitikens skygge

Diskussionen om arbejdsmarkedet har i de seneste år været præget af følgerne af en lang række reformer, hvor flere end 40.000 har mistet retten til dagpenge, og tusinder er placeret på en lav passiv forsørgelse grundet førtidspensionsreformen.

De, som kommer i fleksjob, får kun ganske få timers ordinære ansættelse, sygemeldte opsiges tidligere grundet mindre refusion. Hele den aktive indsats for dagpenge- og kontanthjælpsmodtagerne har betydet mere kontrol og ændrede regler for bl.a. løntilskud og jobrotation. Dagpengereformen fra 2015 er endnu ikke trådt i kraft, men vil betyde nye principper for dagpengesystemet, så det f.eks. er indtægten, der er afgørende og ikke antallet af arbejdstimer. Lavtlønnede vil få det sværere end højtønnede. De seneste års reformer bygger på en holdning om, at de ledige skal overlades til sig selv, rettigheder fjernes, trygheden begrænses – og for de ledige, som kommer i klemme, er der ingen hjælp at hente efter et par år. FOA har arbejdet imod disse forringelser, og gennem LO er det lykkedes at få stoppet de allerværste udspil fra Christiansborg.



## Færre i løntilskud, men flere i virksomhedspraktik

FOA har bl.a. arbejdet for, at de særregler, der var for offentlige løntilskud, skulle ligestilles med private. Det betød, at man ikke bare gratis kunne ansætte ledige i løntilskud. De lovændringer, der blev vedtaget, betød, at aktiverede i løntilskud blev for dyre og kunne kun være der i kort tid.

Derfor bliver de ledige i dag primært aktiveret i virksomhedspraktik, så fremover vil vi primært møde de ledige i en 13-ugers virksomhedspraktik.

Der er blevet arbejdet med spørgsmålet om misbrug af de ekstraordinært ansatte. Der er set eksempler, hvor kommunen aktivt støtter misbrug, mens det andre steder sker grundet holdningen hos den enkelte leder. Spørgsmålet om misbrug, hvor reformerne og de nye rammer for ekstraordinært ansatte – herunder de nye grupper som flygtninge – lægger op til en nytænkning af, hvordan vi i den enkelte kommune kan sikre aftaler om brugen af ekstraordinært ansatte.

## 2 grupper af aktiverede

Fremover må vi tænke vores indsats ud fra de 2 grupper af aktiverede, vi møder på arbejdspladserne, nemlig dem der er ansat efter overenskomsten og dem, som bare er 'anbragt'. Vi skal som medarbejdere høres – dvs. at TR skal høres, men det er forskelligt alt efter, hvilken af de 2 grupper den ledige tilhører.



## Seniorjob en rettighed

Seniorjob er en ret til tryghed for forsikrede på over 55 år, der stadig er medlem af efterlønsordningen, men på vej til at miste retten til dagpenge. Opfylder man kravene, har man ret til et kommunalt job på fuld tid, indtil man kan gå på efterløn.

Mere end 25 % af servicejobbene er på Teknik- og Service-sektorens område. Der er al mulig grund til at diskutere erfaringer og fortsat indflydelse på oprettelse af seniorjob for at sikre, at kravet om merbeskæftigelse er opfyldt.

### 3-partsaftale om flygtninge og uddannelse

Igennem snart et år, er der forhandlet en 3-partsaftale om flygtninge og uddannelse. Der var 2 dele. Første del som handlede om, hvordan man kan få flygtninge ind på arbejdsmarkedet, det var her – der imod FOAs anbefaling blev skabt den nye IGU-uddannelse med lav løn og indhold, som vi er stærkt tvivlsomme overfor.

For det andet aftalens sidste del, som skulle være 'betalingen' for IGU-aftalen, og som faldt på plads i august 2016. Her skulle der sikres praktikpladser og uddannelse også til ledige. Samlet vurderer FOA, at aftalen var for dårlig og stemte imod indgåelsen i LO, men der var et flertal af LO-forbund som stemte for aftalen.

Regeringens baggrund for deres udspil var et ønske om at spare penge ved at få flygtninge hurtigere i arbejde og blive hurtigere selvforsørgende end i dag. Regeringen og kommunerne er enige om, at målet er, at 50 % er i arbejde efter 2 år. Opgaven bliver nu løst meget forskelligt fra kommune til kommune. Generelt prøver alle kommuner at nå målet ved at få flygtningegruppen aktiveret på private arbejdspladser. Men jo nærmere vi kommer 2-års grænsen, vil det offentlige område komme i søgelyset i.f.t. at få oprettet uddannelsesstillinger. Vi har allerede set de første kommuner beslutte at bruge de offentlige arbejdspladser. FOA og specielt i Teknik og Servicesektoren har de fagområder, som vil komme i søgelyset. Der ligger derfor en stor opgave i at sikre en alternativ model, som kan forhandles i den enkelte kommune.

Derudover skal vi jo huske, at flygtninge kun udgør en lille gruppe, set i forhold til de mange udlændinge, som allerede i dag arbejder på det danske arbejdsmarked – det er også i den sammenhæng, at hele flygtningedebatten bør tages.

### Socialpolitik

Gennem de seneste reformer er socialpolitik blevet beskæftigelsespolitik, hvor syge og andre med lille eller næsten ingen arbejdsevne tvinges ud i virksomhedspraktik eller i fleksjob med ganske få timer.

Seniorjob fordelt på overenskomstområder	Antal
<b>I alt</b>	<b>3.815,3</b>
Administration og it mv., KL	979,9
Akademikere, KL	63,9
Husassistenter, KL	383,9
Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring m.v.	95,2
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	76,4
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	285,9
Rengøringsassistenter, KL	50,9
Social- og sundhedspersonale, KL	189,2
Specialarbejdere mv., KL	370,3
Teknisk Service	961,6

Sygedagpengereformen har afkortet perioden, hvor arbejdsgiveren får refusion for sygedagpenge med ½ år, hvorfor vi nu oplever, at arbejdsgiverne begynder at fyre sygemeldte ansatte et ½ år tidligere end før.

Socialpolitisk er man gået tilbage i tiden og genindført gensidigt forsørgerpligt, altså ingen hjælp hvis familien kan hjælpe. Derudover stilles der nu krav om f.eks. 225 timers arbejde. Hvis ikke så mister du ydelse, idet der er indført et loft for, hvad man samlet kan få i ydelse.

Der er heldigvis skabt en offentlig debat om de urimelige krav, som de svageste stilles overfor. FOA er som organisation aktiv i debatten.

### Ny arbejdsmarkedspolitik i FOA efter reformerne

Med de seneste års reformer blev det besluttet, at FOA skal opstille nye mål og en prioritering af de handlemuligheder, vi har i de nye rammer. Målet for en sådan politik er:

- at kunne støtte medlemmer i de konkrete situationer og skabe ændrede forhold.
- at FOA dermed kan bidrage til at skabe en ny arbejdsmarkedspolitik, både centralt og ikke mindst i de enkelte kommuner.

Det er en nødvendighed for at genskabe en både social og demokratisk udvikling i samfundet.

Et samfunds værdi skal stadig måles på, hvordan de svage grupper behandles.

# Uddannelse skal sikre fastholdelsen på arbejdsmarkedet

Udviklingen på arbejdsmarkedet stiller store krav til medarbejdernes kompetencer, og både offentlige og private virksomheder efterspørger i stigende grad faglært arbejdskraft.

FOA er med til at udvikle og vedligeholde erhvervsuddannelser og AMU-kurser for, at medlemmerne sikres adgang til relevant grund- og efteruddannelse, der afspejler arbejdsmarkedets behov.

I AMU-regi er der blandt andet udviklet en meritgivende 'AMU-pakke', der kan afkorte vejen til at blive ejendoms-servicetekniker.

Et øget kompetenceniveau skal øge den enkeltes muligheder for udvikling i jobbet samt øge jobsikkerheden i fremtiden.

## Kompetencefonde

Den Kommunale Kompetencefond er etableret ved overenskomstforhandlingerne i 2013 og har til formål at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudvikling og sikre medlemmerne et øget kompetenceniveau. Fra 2016 er der også mulighed for at søge om midler i Den Regionale Kompetencefond.

### Fakta

#### Den kommunale og regionale kompetencefond

Du kan få flere oplysninger her:

[denkommunalekompetencefond.dk](http://denkommunalekompetencefond.dk)

[denregionalekompetencefond.dk](http://denregionalekompetencefond.dk)

I Teknik- og Servicesektoren arbejdes der for at synliggøre tilskudsmulighederne i kompetencefondene for at sikre, at der skabes uddannelsesinitiativer til gavn for medlemmerne i kommuner og regioner.

541 medlemmer under Teknik- og Servicesektoren har foreløbigt søgt om tilskud gennem Den Kommunale Kompetencefond (juni 2016), men der er behov for, at flere bruger de nye muligheder.

## Bedre til ord, tal og IT

FOA har i 2015 iværksat projektet 'Bedre til ord, tal og IT' i samarbejde med KL og 3F under Den Kommunale Kom-

petencefond. Projektet sætter særligt fokus på medlemmernes læse-, regne-, stave- og IT-færdigheder med henblik på at understøtte den enkeltes mulighed for efterfølgende uddannelsesmuligheder.

Flere medlemmer i Teknik- og Servicesektoren har allerede haft stor glæde af projektet, som afsluttes i juni 2017.

## Hjælp kollegerne og uddannelserne på vej - bliv uddannelsesambassadør!

Teknik- og Servicesektoren har gennemført interne kurser for uddannelsesambassadører. Sektorens uddannelsesambassadører skal være med til at motivere og oplyse kollegaer og ledere om muligheder og fordele ved at uddanne/efteruddanne sig samt vejlede om eksisterende støtteordninger.

Deltagerne på kurset har efterfølgende blandt andet oprettet nye praktikpladser, udgivet pjecer om uddannelsesmuligheder og søgt midler via Den Kommunale Kompetencefond.

## Flere uddannede svømmebadsassistenter

Behovet for en sammenhængende uddannelse til svømmebadsassistent betød, at Dansk Svømmebadsteknisk Forening, Hal- og Inspektørforeningen og FOA i 2010 i samarbejde med CPH West og erhvervsskolen i Nordsjælland udviklede og iværksatte en individuel erhvervsuddannelse til svømmebadsassistenter i henholdt til Lov om erhvervsuddannelser § 15, stk. 3 i 2010.

Uddannelsen skal imødekomme de nye kompetencekrav og ændrede jobfunktioner, som stilles til de ansatte i svømmehallerne.

Knap 100 badeassistenter er uddannet siden starten i 2010 og gennemførelsesprocenten er på omkring 90 %.





### Behov for erhvervsuddannelse på beredskabsområdet

Uddannelse på beredskabsområdet er særligt ved, at det er Beredskabsstyrelsen, som har ansvaret for at udbyde al uddannelse til de ansatte i beredskabet.

Det betyder, at der i dag ikke er nogen sammenhæng til al anden uddannelse i Danmark. Der er ikke kompetencegivende og anerkendt uddannelse uden for beredskabets regi, og der er ingen formelle muligheder for videreuddannelse. FOA arbejder på at sikre beredskabspersonalet adgang til erhvervsrettet grunduddannelse og efteruddannelse. FOA er ved at indhente mere viden på området, bl.a. via arbejdsgivere og arbejdstagere og andre relevante interessenter. Der er behov for meget nøje at beskrive og planlægge en proces for, hvordan de eventuelle relevante myndigheder skal inddrages.

### Ejendomsservicetekniker

I 2015 blev der udstedt ny bekendtgørelse om uddannelsen til ejendomsservicetekniker, som indebar en række ændringer. Uddannelsen udbydes nu med talentspor og en længere periode med valgfrie specialefag.

Talentsporet betyder, at elever, der ønsker og har forudsætninger for at gennemføre uddannelsesspecifikke fag på et højere niveau, har mulighed for dette efter den nye bekendtgørelse for erhvervsuddannelser. Mindst 25 % af uddannelsens hovedforløb skal foregå på et højere niveau end det obligatoriske.

Formålet med talentsporet er at udfordre engagerede og talentfulde elever, så de bliver så dygtige som muligt. Det vil fremgå af svendebrevet, at eleven har gennemført uddannelsen på talentspor.

Uddannelsen til ejendomsmedhjælper er nedlagt.

Der er oprettet to nye fag i uddannelsen: Konflikt håndtering og kommunikation samt energioptimering. En lang række af de øvrige fag er blevet ændret og ajourført.

Efter erhvervsskolereformen trådte i kraft 1. august 2015 ses en stigning i antallet af unge, der bliver optaget på uddannelsen til ejendomsservicetekniker.

Efteruddannelsesmulighederne for ejendomsserviceteknikere er begrænsede, da størstedelen af AMU-tilbuddene indenfor det tekniske område retter sig mod ufaglærte. FOA arbejder for, at der bliver udviklet flere efteruddannelses tilbud for de faglærte ejendomsserviceteknikere. Serviceerhvervenes uddannelsessekretariat, hvor FOA er repræsenteret, har fået gennemført en analyse af de eksisterende AMU-uddannelser indenfor ejendomsservice. Analysen peger på en række tiltag, der skal bidrage til at

### Foreløbige erfaringer

Forsøget med svømmebadsassistentuddannelsen på Erhvervsskolen Nordsjælland har vist, at arbejdsmarkedet efterspørger de kompetencer, som uddannelsen giver. Uddannelsen er ligeledes vigtig for at udvikle jobprofilen for svømmebadsassistenter.

De første hold, der gennemførte uddannelsen, var allerede beskæftigede svømmebadsassistenter, men senere har der deltaget flere uden erfaring fra svømmehaller.

Service og idéudvikling er to kompetenceområder, der er blevet løftet gennem uddannelsen. Derudover er de blevet bedre til at reagere på faresignaler og få aktiveret de rette kontaktpersoner i tilfælde af uheld. Uddannelsen har samtidig vist sig at give eleverne mobilitet og ansvar.

### Evaluering af uddannelsen

Der er et behov for at justere på uddannelsens mål og indhold, således at den i endnu højere grad matcher behovene i svømmehallerne. Målet er at gøre uddannelse mere bred og løfte niveauet.

FOA arbejder på, at der iværksættes en evaluering af de fem afsluttede forløb. Evalueringen skal bidrage til, at der sker en kvalitetssikring og eftersyn af det faglige og pædagogiske niveau samt skitsere, hvorvidt indholdet i uddannelsen lever op til de jobfunktioner og kompetencer, der efterspørges af arbejdsgiverne. Evalueringen skal samtidig være med til at kvalificere grundlaget for en videreudvikling af uddannelsen til svømmebadsassistent, så den nuværende individuelt tilrettelagte erhvervsuddannelse erstattes med en permanent erhvervsuddannelse, der udbydes på flere erhvervsskoler.

tydeliggøre AMU-uddannelserne, så AMU-målgruppen, virksomhederne og andre interessenter får lettere ved at forstå uddannelsernes indhold.

Det skulle gerne bidrage til en øget efterspørgsel på AMU-uddannelserne.

Det fremgår af databasen [krl.dk](http://krl.dk), at der i januar 2016 er registreret 307,3 fuldtidsstillinger, som ejendomsservicetekniker beskæftiget i kommunerne. Der er dog en betydelig usikkerhed om dette tal grundet usikkerhed om indberetningen fra kommunerne.

# Pres på overenskomsterne

Overenskomstforhandlingerne i 2015 har præget perioden, hvor specielt forslaget om en samlet overenskomst og arbejdet med uddannelsesstrategien 'fra ufaglært til faglært' fyldte meget i forberedelses- og forhandlingsfasen.

Sektorens faggrupper har på linje med mange andre faggrupper i kommunerne oplevet et markant større pres fra arbejdsgiverne om at ændre på velerhvervede rettigheder. Det har skabt et markant øget behov for støtte til medlemmerne fra afdelingerne og sektoren.

Sektoren har i perioden samtidig øget fokus på det private område, idet der kommer flere og flere private aktører på sektorens fagområder.

## Strammere overenskomstforståelse

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2013 kom arbejdsgiverne (KL) med en udmelding om, at de ville 'ny-fortolke' overenskomsterne.

Om det er et budskab, eller det bare er en almindelig konsekvens af kommunernes dårlige økonomi, må stå hen i det uvisse, men antallet af mere eller mindre uforståelige sager og [ny] tolkninger af teksterne i overenskomster har aldrig været større.

F.eks. mente en kommune, at en svømmehal, som åbnede kl. 6.00 og lukkede kl. 23.00 ikke arbejdede i holddrift. En anden kommune nægtede pludseligt at give kørselsgodtgørelse i forbindelse med dispositionstillægget og ud kald.

Andre kommuner 'opfinder' stillingsbetegnelser som teamkoordinator og teknisk servicepersonale. Stillingsbetegnelser, som ikke fremgår af overenskomsterne, og som de fleste steder bare dækker over nedlæggelse af stillinger som Teknisk Serviceleder.

En udvikling, som over en periode fra 2010 til i dag har betydet, at der er 24,5 % færre stillinger (579 for at være konkret) som Teknisk Serviceleder i kommunerne.

En udvikling, som vi ikke kan være tilfredse med. Populært sagt kan man med en skelen til overenskomsterne fra før sammenskrivningen konstatere, at man nedlægger de gamle pedelstillinger og beholder pedelmedhjælperen, som mange steder får samme ansvar som 'pedellen' (TSL) havde, men bare til en mindre løn.

I Teknik- og Servicesektoren er vi også i gang med at tolke overenskomsterne. Konkret kan man se de første resultater i de nye overenskomster, hvor antallet af 'FOA-bemærkninger' er langt større end normalt.

'FOA-bemærkningerne' kan inddeles i vores holdnings- og tolkninger og tolkninger, vi er enige med arbejdsgiverne om.

Ud over dette tiltag har vi rejst en række sager, hvor specielt sagen omkring det maritime område og deres ret til kostpenge bør nævnes. Det er en sag, som faggruppen har diskuteret i årevis.

Vi har rejst problemstillingen over for både KL og Søfartsstyrelsen, men desværre uden held og forbereder nu en retssag imod en kommune og deres rederi om retten til kostpenge.

Holddrift - hvordan skal den tolkes, hvordan finder man ud af, hvem der er første, anden og tredje skift, når vi møder på meget forskellige tidspunkter?

Spørgsmål som mange sikkert har diskuteret med deres ledere, og som har givet anledning til mange centrale og lokale drøftelser. Vi har derfor på baggrund af en række konkrete sager vurderet, at det må vi have fundet ud af. Udgangspunktet er aftalens tekst om, at døgnet begynder kl. 06.00 (hvis ikke andet aftales), og der skal være 16 timers hvile imellem vagterne. I vores optik må det betyde, at 16 timer af døgnet er dækket af holddrift optjening (2 og 3 skift), og argumentationen bygger på, at første skift derfor må være i tidsrummet imellem 06.00 og kl. 14.00, hvis man skal kunne møde kl. 06.00 to dage i træk.

Sagen er på vej gennem det fagretlige system.

## Overenskomstfornyelse 2015

For mange må det være kommet som en stor overraskelse, at overenskomstfornyelsen noget ensidigt kom til at handle om projektet 'fra ufaglært til faglært'. Et projekt som blev født sideløbende med den normale kravrejsning, de formelle systemer og de normale indflydelsestilgange.

I Teknik- og Servicesektoren har vi altid støttet uddannelsesstrategier, som vil sikre medlemmerne en bedre løn, større indflydelse på egne arbejdsforhold og sidst men ikke mindst større jobtryghed.



Projekt 'fra ufaglært til faglært' blev som bekendt ikke til noget og drøftelserne gav heller ikke entydige svar på spørgsmålene - om bedre løn, større indflydelse og større jobtryghed.

Forbundets sektorer var splittet i projektet - ikke forstået som en uvilje imod uddannelse eller en uddannelsesret, men mere i forhold til en diskussion omkring omkostningerne ved at gennemføre projektet.

I Teknik- og Servicesektoren rejste vi en række spørgsmål:

- Kan den danske model 'overleve', hvis vi kun har én overenskomst for alle forbundets medlemmer?
- Hvordan spiller vores fagidentitet sammen med overenskomsterne?
- Hvis nogle skal have mere i løn, hvem skal så have mindre i en økonomisk presset kommunal/regional økonomi?
- Hvordan undgår vi mere udlicitering, hvis vore job bliver dyrere for de offentlige arbejdsgivere?

Vi fik aldrig svar på vores spørgsmål.

Vi valgte at støtte pædagogisk sektor med et nej til resultatet i hovedbestyrelsen. Deres begrundelse var kraftige forringelser i nogle af deres faggruppers nuværende rettigheder.

# Store forskelle i lønudviklingen lokalt og fagligt

Der er ingen tvivl om, at vi som sektor set over en årsrække har haft en bedre lønudvikling end mange andre offentlige faggrupper. Der er selvfølgelig forskel på 'succesens' størrelse faggrupperne imellem, men generelt og malet med en bred pensel, så har vores lønudvikling under Ny Løn været bedre, end vi formodentlig havde kunnet opnå i det gamle anciennitets lønsystem.

Vi ved det selvfølgelig ikke konkret. Hvad vi derimod ved helt sikkert er, at vores samlede lønandel er faldende, og at der er sket en betydelig skævdeling af lønmidlerne faggrupperne internt både på landsplan og i forhold til de enkelte kommuner.

F.eks. så er lønforskellen imellem en teknisk serviceleder og en medarbejder steget til over 7.163 kr. om måneden i gennemsnit på landsplan. [Se tabel 1.](#)

Det er en interessant forskel - specielt set i lyset af, at grundlønsforskellen i gennemsnit kun er på 2.200 kr. Nu behøver grundlønsindplaceringen nødvendigvis ikke at være udtryk for andet end en indplacering og forskellen kan selvfølgelig også være udtryk for en egentlig lønstrategi i den enkelte afdeling/kommune.

Men når vi ser på tallene, og den ene gang efter den anden kan konstatere, at der i de lokale løntillæg gemmer sig f.eks. to løntrin (6-års trinnene som er centralt aftalt), så er der vel alt mulig grund til at 'hæve' det ene øjenbryn og påpege problemstillingen omkring skævdelingen af lokale lønmidler.

Generelt har lønudviklingen for sektorens faggrupper i kongresperioden været på det jævne - de forskellige datasider som beskæftiger sig med udviklingen i netto/bruttoløn, opgøres kvartalsvis eller på årsbasis. [Se tabel 2.](#)

**Tabel 1. Fuldtidsstillinger og lønfordeling for faggrupperne på det tekniske serviceområde - januar 2016**

Stilling	Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Løn i alt
Alle	9.091,3	21.080	3.356	678	423	508	3.236	29.281
Ejendomsserviceteknikere	307,3	23.119	4.098	573	410	553	3.750	32.503
Elever	91,6	18.892	98	50	30	372	280	19.722
Miljøkontrollører i miljøkontrol-len	17,0	25.748	604	22	912	668	3.752	31.706
Parkeringsvagter/kontrollører	124,7	22.177	1.799	427	1.307	604	3.036	29.350
Personer i offentlige arbejdstil-bud	44,3	6.364	1.087	134	85	150	408	8.228
Tekniske servicechefer	123,4	26.437	8.243	529	221	708	4.914	41.052
Tekniske serviceledere	1.794,5	22.795	6.309	799	328	601	4.090	34.923
Tekniske servicemedarbejdere	6.539,7	20.595	2.540	676	437	481	3.032	27.760
Ungarbejdere	45,5	8.837	1	0	1.365	199	8	10.410

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk

Tabel 2. Udviklingen i fuldtidsstillinger og i lønnen – januar 2013-2016

Stilling	Fuldtid jan-2016	Løn i alt jan-2016	Fuldtid jan-2013	Løn i alt jan-2013	Fuldtid stigning	Løn i alt stigning
<b>Alle</b>	<b>10.619,1</b>	<b>30.231</b>	<b>11.413,0</b>	<b>28.237</b>	<b>-7,0 %</b>	<b>7,1 %</b>
<b>Alle brand og redning</b>	<b>1.115,1</b>	<b>35.166</b>	<b>1.231,1</b>	<b>33.315</b>	<b>-9,5 %</b>	<b>5,6 %</b>
Alarmoperatører	9,0	33.904	9,0	31.596	0,0 %	7,3 %
Beredskabsassistenter	241,6	32.880	247,9	31.801	-2,5 %	3,4 %
Beredskabsmestre	98,6	38.424	106,3	36.791	-7,2 %	4,4 %
Brandmestre	65,4	38.603	75,5	36.588	-13,4 %	5,5 %
Brandmænd/Ambulancefolk	313,7	34.041	406,1	32.059	-22,8 %	6,2 %
Overbrandmester	34,6	43.026	35,0	40.856	-1,3 %	5,3 %
Overchauffører	34,9	36.440	29,0	34.647	20,3 %	5,2 %
Reddere	171,0	35.119	194,1	33.077	-11,9 %	6,2 %
Underbrandmestre	16,1	34.092	16,0	33.701	0,3 %	1,2 %
Vagtcentralmestre	13,0	39.355	14,0	36.947	-7,1 %	6,5 %
Vagtcentralpersonale	70,6	32.439	56,0	31.204	26,0 %	4,0 %
Viceberedskabsmestre	16,0	37.070	8,0	37.831	100,0 %	-2,0 %
Vicebrandinspektører	21,0	42.157	19,0	38.392	10,5 %	9,8 %
<b>Alle søfart</b>	<b>287,6</b>	<b>37.975</b>	<b>257,2</b>	<b>35.783</b>	<b>11,8 %</b>	<b>6,1 %</b>
Bedstemænd	8,0	33.598	12,9	31.729	-38,0 %	5,9 %
Faglært bropersonale	7,0	40.151	6,0	42.227	16,3 %	-4,9 %
Overstyrmænd	14,9	37.127	12,2	36.853	22,6 %	0,7 %
Skibsassistenter	39,7	35.169	29,1	31.613	36,4 %	11,3 %
Skibsførere	152,6	39.006	143,7	37.306	6,2 %	4,6 %
Styrmænd/Maskinister/Motorpassere	62,3	37.668	46,3	34.019	34,5 %	10,7 %
<b>Alle teknisk service</b>	<b>9.091,3</b>	<b>29.281</b>	<b>9.786,5</b>	<b>27.301</b>	<b>-7,1 %</b>	<b>7,3 %</b>
Ejendomsserviceteknikere	307,3	32.503	179,4	31.545	71,3 %	3,0 %
Elever	91,6	19.722	106,3	18.563	-13,8 %	6,2 %
Miljøkontrollører i miljøkontrollen	17,0	31.706	13,9	29.846	22,2 %	6,2 %
Parkeringsvagter/kontrollører	124,7	29.350	167,0	28.565	-25,3 %	2,7 %
Personer i offentlige arbejdstilbud	44,3	8.228	57,6	7.752	-23,0 %	6,1 %
Tekniske servicechefer	123,4	41.052	99,8	38.298	23,7 %	7,2 %
Tekniske serviceledere	1.794,5	34.923	2.049,3	33.070	-12,4 %	5,6 %
Tekniske servicemedarbejdere	6.539,7	27.760	7.081,2	25.687	-7,6 %	8,1 %
Ungarbejdere	45,5	10.410	28,1	9.923	61,9 %	4,9 %
<b>Alle trafikservice</b>	<b>125,0</b>	<b>37.506</b>	<b>138,3</b>	<b>35.228</b>	<b>-9,6 %</b>	<b>6,5 %</b>
Driftsassistenter	27,2	32.561	33,7	29.417	-19,3 %	10,7 %
Ledende trafikpersonale	10,0	48.629	13,0	46.512	-23,1 %	4,6 %
Trafikkontrollører	75,1	38.046	74,8	36.059	0,4 %	5,5 %
Trafikmestre	12,7	36.159	16,7	34.467	-23,9 %	4,9 %

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk

**Tabel 3. Den lokale løn fordelt på mænd og kvinder**

Overenskomstområde	Fuldtid Mænd	Fuldtid Kvinder	Lokale tillæg Mænd	Lokale tillæg Kvinder	Kvindens lokale tillæg i % af mænds
Alle	9.307,6	1.177,1	3.464	2.022	58,4 %
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	803,5	56,8	2.145	1.948	90,8 %
Maritimt personale	276,3	8,7	6.478	4.992	77,1 %
Teknisk Service	8.130,8	1.088,1	3.472	1.954	56,3 %
Trafikkontrollører/driftsassistenten	97,0	23,6	5.126	4.228	82,5 %

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk

### Ligeløn, deltid, mænd og kvinder

Teknik- og Servicesektoren er kendetegnet af faggrupper med mange mænd – faktisk er 88,8 % mænd og kun 11,2 % er kvinder. Selv om der kan være mange forklaringer på forskelle i løn og arbejdstimer, så ser udviklingen ud til at forstærke lønforskellen mellem mænd og kvinder. At kvinderne i gennemsnit – af f.eks. lokale tillæg – kun er på 58,4 % af mændenes tillæg, kan vi ikke være tilfredse med. [Se tabel 3.](#)

### Flere deltidsstillinger

En tendens, som må og skal vække bekymring, er stigningen i antallet af deltidsstillinger på fagområderne. Vi har stort set ikke kendt til begrebet før, og hvis der var deltidsansatte, så var det efter ønske.

Vi oplever desværre en tendens til, at forskellige ledere i deres iver efter at finde besparelser, varsler vilkårsændringer over for kollegaer, med færre timer til følge.

Det er en udvikling, som vi skal være opmærksomme på, og som vi skal bekæmpe. [Se tabel 4.](#)

**Tabel 4. Omfanget af deltidsstillinger – januar 2016**

Stilling	Ialt
Antal personer	13.691
Antal personer på heltid	9.196
Antal personer på deltid	3.079
Antal personer 32-36 timer/uge	247
Antal personer 28-31 timer/uge	342
Antal personer 20-27 timer/uge	440
Antal personer 0-19 timer/uge	2.050
Antal personer timeløn	1.416

Kilde: Tallene er trukket fra løndatabasen på krl.dk







# Faggrupperne er styrket

## Faggruppeformænd skaber faglig fokus

Sektorårsmødet i 2013 besluttede, at for at styrke arbejdet i faggrupperne og samspillet mellem faggrupperne og sektoren skulle vælges faggruppeformænd for faggrupperne.

Faggruppeformændene blev valgt i de enkelte faggrupper på faggruppelandsmødet i 2014. Der blev samlet valgt 12 faggruppeformænd, idet FOA Sport valgte en faggruppeformand for både idrætsassistenterne og badeassistenterne. Faggruppeformændene varetager følgende opgaver:

- Koordinerer arbejdet mellem faggruppelandsmøderne – det vil sige kontakten fra kollegerne, som deltog på faggruppelandsmødet, til det faglige udvalg og til sektoren.
- Tager initiativer, problematiserer faglige problemstillinger (udfordrer det bestående), rejser krav, forholder sig til uddannelse, høringer og alt det andet, som kan påvirke kollegernes hverdag.
- Forsøger at skabe dialog og ser sig selv som FOA-repræsentant.
- Stiller reelle forventninger og krav til alle, også sig selv, så der er en naturlig balance mellem at være 'fritidsformand', opgaverne og tidsforbruget.
- Siger fra, hvis man ikke føler sig godt nok 'klædt på' til opgaverne.

Det var endvidere en del af beslutningen, at faggruppeformændene skal deltage i mindst to årlige sektorbestyrelsesmøder og dermed være det naturlige bindeled imellem sektorbestyrelsen, faggruppen og det faglige udvalg.

Med henblik på at give faggruppeformændene kompetencer og konkrete redskaber er der gennemført et udviklingsforløb på samlet 6 dage og med opfølgingsdage. I udviklingsforløbet har der været fokus på:

- Etablering af netværk og erfaringsudveksling mellem faggruppeformændene
- Faggruppeformandens rolle
- Faget og fagligheden
- Koordinatorrollen
- Overenskomstforståelse
- Omsætte holdninger til handlinger

- Skabe indflydelse og effekt
- Kommunikation og presse
- Rollen med at agere politisk
- Styling af faggruppelandsmøder

Der er, som resultat af udviklingsforløbet, udarbejdet en håndbog for faggruppeformændene At arbejde strategisk med faglighed, som indeholder en række redskaber i forhold til faggruppeformændenes arbejde.

Udviklingsforløbet har skabt synlige resultater. Der er skabt en øget dialog inden for faggruppen. Faggruppeformændene har skabt bedre sammenhæng og indhold på faggruppelandsmøderne. Samspillet mellem sektoren og faggrupperne er blevet styrket. Der er igangsat en række faglige aktiviteter i de fleste faggrupper.

## Fagpolitikker giver retning

Med henblik på yderligere at styrke arbejdet i faggrupperne har sektoren i samarbejde med faggruppeformanden og de faglige udvalg udarbejdet fagpolitikker for de enkelte faggrupper.

Formålet med fagpolitikkerne er at beskrive fagets udvikling, den ressource personalet bidrager med, og hvad faggruppen betyder for brugerne på den institution, hvor de arbejder.

Fagpolitikkerne skal være med til at synliggøre faggruppens bidrag til de offentlige velfærdsydelser og at bidrage til, at beslutninger på området træffes på et solidt og robust grundlag.

Fagpolitikkerne skal bidrage til, at borgerne oplever en bedre og mere nærværende service for vores faggrupper på plejehjemmene, skolerne, rådhusene, jobcentrene, svømmehallerne, idrætshallerne samt i forhold til den kollektive transport, brand- og redningsområdet, ambulanceområdet samt i forhold til udnyttelse af byrummet til parkering.

Medlemmerne får med fagpolitikkerne et redskab, som kan bruges på den enkelte arbejdsplads og i forhold til at påvirke politiske beslutninger i forbindelse med prioriteringen af borgerbetjeningen.

Der er foreløbigt lavet fagpolitikker for alle faggrupper på nær FOA Søfart, FOA Bybuschauffører og FOA Ambulance.



## Faggrupperne skaber retning

### FOA Brand og Redning (inkl. ambulance)

Medlemstallet inden for brand- og redningsområdet har i de seneste 3 år ligget forholdsvis stabilt på 940 medlemmer. Beskæftigelsesudviklingen for faggruppen har i perioden været faldende med samlet 9,5 %.

FOA Brand og Redning og FOA Ambulance har i kongresperioden været igennem store forandringer og ændringer i beredskabsstrukturen. På beredskabsområdet har det betydet, at landets 87 beredskaber er reduceret til 24 fælles enheder. Det har fyldt meget i kongresperioden, bl.a. er der afholdt temadage og workshops, hvor medlemmerne har budt ind med, hvordan en fremtidig struktur på beredskabsområdet optimalt kunne se ud. Samtidig er FOA kommet med flere udspil, som netop omhandler struktur og organisering. Faggrupperne har i beretningsperioden arbejdet med følgende temaer:

- Fortsætte med at påvirke arbejdet for en erhvervsuddannelse på brandområdet. Arbejdet er påbegyndt, og der arbejdes stadig på at iværksætte en erhvervsuddannelse på området.
- Fokus på brand og kræft, hvor der er udarbejdet anbefalinger på området, ligesom der er igangsat forskningsprojekter, som kan redegøre for, om der er en sammenhæng mellem brandbekæmpelse og kræft.

Samtidig er der indledt et europæisk arbejde, som har resulteret i oversættelse af FOAs anbefalinger til både engelsk og tysk. Arbejdet fortsætter med håb om at kunne gøre anbefalingerne til europæiske standarder.

- Strukturreformen, hvor der er udarbejdet flere udspil om organisering og struktur i de nye beredskaber.
- Udrykningskørsel, hvor der er oprettet en fond til støtte for kolleger, der bliver ramt af advokatudgifter i forbindelse med tiltale for overtrædelse af udrykningsbekendtgørelsen. Fonden er under oprettelse.
- Arbejdsopgaver i henhold til lokalaftaler, hvor der er udarbejdet en oversigt over de mange opgaver, som udføres i forbindelse med lokalaftaler i hele landet.
- Nedslidning hvor der er udarbejdet en medlemsundersøgelse, som viser, at der er stor nedslidning på området. Arbejdet fortsætter med udarbejdelse af anbefalinger til forebyggelse mv.

Lønudviklingen for faggruppen har i perioden været svagt stigende med 5,2 %.

### FOA Bybuschauffører

Medlemsudviklingen for bybuschauffører er i perioden faldet med næsten 28 % af 'naturlige årsager', da det meste af bybusdriften er udliciteret. Medlemmerne i FOA er tidligere tjenestemænd, hvorfor medlemstallet gradvist vil falde over årene, når medlemmerne går på pension.

Faggruppen har besluttet ikke at udarbejde en fagpolitik. FOA Bybuschauffører har i beretningsperioden haft fokus på følgende emner:

- Overenskomstfortolkning i forhold til busområdet, herunder håndteringen af holddriftsaftalen, længden på arbejdstiden, maksimal arbejdstid pr. dag samt pension af hele lønnen (tillæg).
- Styrkelse af samarbejdet mellem Aarhus og Odense og udveksle erfaringer samt drøfte eventuelle tiltag.
- Drøftelse af arbejdsmiljøet, herunder bussens indretning samt af arbejdet i branchearbejdsmiljørådet for transport.

### FOA Parkering

Medlemsudviklingen for FOA Parkering har i beretningsperioden ligget stabilt på knapt 170 medlemmer, hvilket er i overensstemmelse med at beskæftigelsen som parkeringsserviceassistent har været stagnerende.

FOA Parkering har i beretningsperioden haft fokus på følgende emner:

- Udarbejdelse af en fagpolitik for faggruppen, hvor der peges på, at parkeringsserviceassistenter har en mangfoldighed af funktioner i byrummet. Hovedopgaven er at sikre regulering af parkering i byerne. Men parkeringsserviceassistenterne fungerer også som en fremskudt kommunal servicedesk, ligesom de i nogle kommuner fungerer som turistguider.
- Den stigende digitalisering af parkeringen, som indebærer, at store dele af kontrollen, om de parkerer biler har betalt afgift, kan ske med mobile scannere. Det betyder, at behovet for parkeringsserviceassistenter vil falde.
- Det forebyggende arbejdsmiljø, som handler om at arbejde i et forurennet miljø, dårlige arbejdsstillinger, udsatte for støj, håndtering af konflikter og 'overfusning' fra borgere i dagligdagen samt synlighed i gadebilledet. Det har skabt øget fokus på personbåret sikkerhedsudstyr.

- Regler om parkeringsserviceassistenternes beklædning i forhold til synlighed har særligt i Københavns Kommune været stærkt drøftet. Det handler på den ene side om at synliggøre parkeringsserviceassistenter i trafikken og på den anden side om ikke at gøre dem så synlige i gadebilledet, at det vil indebære flere konflikter i hverdagen.
- Uddannelse for parkeringsserviceassistenter, hvor der ikke eksisterer en landsdækkende uddannelse for faggruppen.

### FOA Plejehjemstekniker

Der var været en positiv medlemsudvikling for FOA Plejehjemsteknikere i beretningsperioden på 18,1 %, således at der 30. juni 2016 var 732 erhvervsaktive medlemmer i faggruppen.

I beretningsperioden har der været arbejdet på at synliggøre plejehjemsteknikernes opgaver og funktioner fra skolepedellernes. Dette er bl.a. gjort i udarbejdelse af faggruppens fagpolitik, som netop har sat fokus på de særlige funktioner og opgaver, man har, når man er ansat på et plejehjem. Altså hvad der er unikt ved at være en plejehjemstekniker.



Det handler især om relationerne til beboerne, og hvor vigtigt det er, at plejehjemsteknikerne er lokalt forankret på plejecentrene og har kendskab til såvel beboere og bygningerne. Det handler om værdighed for borgerne. I kongresperioden er der arbejdet med følgende fokusområder:

- Demenssikring - Der har været fokus på, hvordan man med tekniske hjælpemidler kan være endnu bedre til at sikre ældre borgere en værdig alderdom. Faggruppen har i den forbindelse talt om, at det er vigtigt at kende regler, krav og teknik i alle de ting, der tilbydes de ældre.
- Fremtidens byggerier - Velfærdsteknologien har gjort sit indtog i mange kommuner. Ikke bare i forhold til vedligeholdelse og rengøring af og i bygninger, men også ved bygning af nye byggerier. Det er på faggruppelandsmøderne drøftet, at det er vigtigt at få indflydelse på byggerierne så tidligt som muligt, så den viden plejehjemsteknikerne har om bygningerne kan komme i spil ved nybyggerier.
- Fælles ejendomsdrift - Flere og flere kommuner får fælles ejendomsdrift. Det betyder også, at mange plejehjemsteknikere rykker med i de fælles centre. Faggruppen har på faggruppelandsmøderne drøftet, at det er vigtigt at få fokus på, at når der sker serviceforringelser, skal der ske modregning i beboernes husleje. Beboerne betaler ud af huslejen for plejehjemsteknikernes løn.

## FOA RBR

FOA RBR (Rådhus-, biblioteks- og regionsbetjente) har 30. juni 2016 samlet 1.236 medlemmer, hvilket er en stigning på 15,2 % siden samme tidspunkt i 2013. På FOA RBR's område har der været fokus på at få beskrevet, hvad faggruppen kan bidrage med i velfærdssystemet. Det har været vigtigt at få beskrevet, hvordan faggruppen dagligt har relation med borgerne for på den måde at sikre gode oplevelser både på rådhusene, bibliotekerne og på regionsgårdene.

FOA RBR's fagpolitik har især taget afsæt i de mange forskellige typer borgere faggruppen møder under udførelse af det daglige arbejde. Det kræver ekstra mange relationelle kompetencer sammen med kompetencer, som handler om ejendomsvedligeholdelse.

Faggruppen har i kongresperiode desuden haft fokus på:

- Fremtidens kommunale ejendomsforvaltning - Det er drøftet, hvordan mange kommuner har gennemført en ændret organisering af den kommunale ejendomsforvaltning med udgangspunkt i Facility Management-tankegangen. Det har betydning for faggruppen, da man i mange kommuner også tænker dem ind i fælles ejendomscentre.
- Den grundlæggende vagtuddannelse - Flere og flere kommuner uddanner personalet gennem vagtuddannelsen. Det er drøftet, at det er vigtigt at have fokus på, at kommunen har en ulykkesforsikring, hvis der skulle opstå vold og trusler under vagtopgaver.
- Holddrift og årsnorm - Emnerne har fyldt på faggruppelandsmøderne, fordi det er vigtigt for faggruppen at kende reglerne og samtidig arbejde for fuldtidsansættelser og overholdelse af aftalerne i overenskomsterne.
- Tryghed og sikkerhed i mødet med borgerne - Der er kommet mere overvågning, sikkerhedsvagter og nye opgaver for f. eks. rådhusbetjente i de senere år. Faggruppen har haft fokus på, hvordan trygheden for medarbejderne kan øges i mødet med borgerne.





### FOA Sport

Medlemsudviklingen for FOA Sport har ligeledes været svagt positiv i hele perioden med 3,9 %, således at der i juni 2016 er 800 medlemmer af faggruppen. Der har imidlertid været et uforklarligt fald i medlemstallet på 90 personer i det seneste år.

I faggruppen FOA Sport har beretningsperioden primært handlet om at få sat fokus på de mange opgaver og kompetencer vores medlemmer har indenfor bad- og idrætsområdet. Der er mange deltidsansatte - primært i form af unge studerende - og det betyder et lavt medlemstal i forhold til, hvad der reelt er muligt.

Det har derfor været vigtigt at få udarbejdet en fagpolitik, som kunne sætte fokus på værdien af fuldtidsansatte bade- og idrætsassistenter i landets haller.

Derudover har der været et stort fokus på at sikre forebyggelsen af de mange gener medlemmerne oplever ved at arbejde i hallerne.

FOA Sport har i beretningsperioden desuden haft fokus på:

- Vold og trusler på arbejdspladsen - Der har været fokus på problematikken på faggruppelandsmøderne, hvor der har været oplæg og dialog om, hvad der kan gøres på arbejdspladserne for at undgå vold og trusler. Rent praktisk har faggruppen talt om, at et vigtigt forebyggelselement er en stærkere og tættere dialog med de grupper, som forvolder problemerne.

- Forebyggelsesadfærd - Der er udarbejdet en medlemsundersøgelse, som viser at medlemmerne har mange gener ved arbejdet i hallerne. Der er derfor udarbejdet materiale, som handler om forebyggelsesadfærd. Materialet er udsendt til hallerne og præsenteret på messen Sports Fair i foråret 2016.
- Permanent uddannelse - Der er udviklet en forsøgsordning med uddannelse til badeassistenter. Der er indtil videre kørt 6 hold igennem uddannelsen, og det er ved overenskomstforhandlinger i 2015 aftalt at gøre uddannelsen permanent.
- MED-aftalen - Faggruppen har på faggruppelandsmøderne haft fokus på reglerne i MED-aftalerne, så man ude lokalt kan anvende reglerne aktivt som værktøj til indflydelse.

### FOA Søfart

Medlemsudviklingen for FOA Søfart har været positiv i beretningsperioden. Medlemstallet er vokset med 18,7 % i perioden, således at der er 178 medlemmer i faggruppen 30. juni 2016.

Sektoren har i samarbejde med faggruppeformanden og det faglige udvalg arbejdet med en ny fagpolitik for faggruppen, men arbejdet er endnu ikke afsluttet.

FOA Søfart har i beretningsperioden haft fokus på:

- Kostpenge for søfolk på de kommunale færger har været et gennemgående emne for faggruppen i en længere årrække. Det er nu besluttet, at der skal rejses en sag for en kommunal færgefart med henblik på at finde en endelig afklaring.
- Samarbejdet med CO Søfart, hvor der har været lagt vægt på at trække mere på den særlige faglige viden, som CO Søfart besidder. Der har været afholdt en temadag med CO Søfart, hvor aktuelle faglige emner for faggruppen er blevet drøftet.
- Sammenligning af lønninger, bemandingskrav m.m. på de kommunale færger.
- Uddannelse for søfartspersonale, hvor de nye færger stiller større og større kvalifikationskrav til faggruppen. Der er i beretningsperioden indgået en aftale med DFDS, således at søfartspersonalet kan fastholde deres muligheder for at fastholde deres kvalifikationer i forhold til at føre store skibe.

Lønudviklingen for faggruppen har i perioden været fornuftig med en samlet stigning på 6,1 %, men med store variationer blandt de enkelte faggrupper.

### FOA Teknisk Ledelse

FOA Teknisk Ledelse omfatter tekniske servicechefer og tekniske serviceledere. Faggruppen omfatter samlet 752 medlemmer 30. juni 2016 mod 924 medlemmer 30. juni 2013. Der har været tale om en meget markant tilbagegang på næsten 19 % i perioden.

Dette fald forklares primært af et markant fald i beskæftigelsen for tekniske serviceledere i perioden. Der har samlet været et fald i beskæftigelsen for tekniske serviceledere på 12,4 % i perioden, således at der er 1.794,5 fuldtidsstillinger beskæftiget i kommunerne i januar 2016. Antallet af servicechefer er steget markant i perioden med knapt 24 %, men der er fortsat kun 123,4 fuldtidsstillinger i kommunerne i januar 2016.

Den centrale forklaring på faldet i beskæftigelsen og i medlemstallet er den markante omorganisering, der er sket i mange kommuner med etablering af kommunale ejendomscentre.

Faggruppen har i beretningsperioden haft stærk fokus på:

- Konsekvenserne af etableringen af kommunale ejendomscentre i kommunerne for fagligheden og for behovet for kompetenceudvikling. En negativ konsekvens af udviklingen er, at mange tekniske serviceledere er blevet tvunget til at blive tekniske servicemedarbejdere og ofte med et fald i lønniveauet.
- Udarbejdelse af en fagpolitik om Fremtidens tekniske service i et tæt samspil med FOA Teknisk Service. Faggruppens centrale opgave på de kommunale institutioner er at skabe sammenhæng i hverdagen for borgere og brugere.
- Rollen, som dem, der sikrer et bæredygtigt energiforbrug på institutionerne, der bidrager til at opfylde kommunernes CO<sub>2</sub>-mål på sigt. Der er udviklet og igangsat kurser om energirigtig drift.
- Uddannelsen som ejendomsservicetekniker, som flere og flere gennemfører.

Medlemmer inden for Teknisk Ledelse har i perioden haft en lønfremgang på i gennemsnit 5,6 %. Den stigning ligger dog markant lavere end for alle kommunale medarbejdere

### FOA Teknisk Service

FOA Teknisk Service omfatter primært tekniske servicemedarbejdere på folkeskoler. Faggruppen er vokset markant i perioden med godt 34 %, således at faggruppen 30. juni 2016 har 1.435 medlemmer. Den markante medlemsfremgang er bl.a. et resultat af, at mange tekniske serviceledere er blevet medarbejdere i perioden.

Den positive medlemsudvikling står i kontrast til, at der også har været et generelt fald i beskæftigelsen for tekniske servicemedarbejdere i kommunerne på 7,6 %, men det har som udgangspunkt ikke berørt FOAs fagområder. FOA Teknisk Service har i perioden haft særlig fokus på:

- Konsekvenserne af etableringen af kommunale ejendomscentre i kommunerne for fagligheden og for behovet for kompetenceudvikling.
- Udarbejdelse af en fagpolitik om Fremtidens tekniske service i et tæt samspil med FOA Teknisk Ledelse. Faggruppens centrale opgave på de kommunale institutioner er at skabe sammenhæng i hverdagen for borgere og brugere.
- Rollen, som dem, der sikrer et bæredygtigt energiforbrug på institutionerne, der bidrager til at opfylde kommunernes CO<sub>2</sub>-mål på sigt. Der er udviklet og igangsat kurser om energirigtig drift.
- Uddannelsen som ejendomsservicetekniker, som flere og flere gennemfører. Lønudviklingen for tekniske servicemedarbejdere har i perioden været positiv med en stigning på 8,1 % fra januar 2013 til januar 2016.

### FOA Trafikservice

Faggruppen har 159 medlemmer 30. juni 2016, hvilket er et fald på -5,4 % i perioden. Det skyldes et fald i beskæftigelsen på området grundet besparelser og udlicitering af opgaverne.

Fagpolitikken for FOA Trafikservice er i løbet af kongresperioden blevet revideret og opdateret. Det har betydet, at der er sat et endnu større fokus på at være på forkant med de krav og forventninger, der bliver stillet til faggruppen. Samtidig er fagpolitikken med til at synliggøre og fastholde, udvikle og udbygge faggruppens job og indhold, så udlicitering så vidt muligt undgås. Endelig sætter fagpolitikken fokus på, hvordan fremtidens trafikservice skal se ud, hvordan faggruppen kan komme endnu mere i spil i forhold til kerneopgaven, og hvordan faggruppen kan bruge alle de mange kompetencer og funktioner, man har og allerede gør i dag.



Faggruppen har arbejdet med følgende emner i løbet af beretningsperioden:

- Udlicitering - Flere og flere trafikselskaber udliciterer mange af de opgaver faggruppen har i dag. Bl.a. har man i København udliciteret dele af billetkontrollen til G4S. Dette er ligeledes sket i Aarhus. Det har været drøftet, hvordan faggruppen er stillet i forhold til virksomhedsoverdragelse og kontrolbud.
- Vold og trusler - Ad flere omgange har faggruppen drøftet den stigende udvikling i vold og trusler på området. Faggruppen har talt om, at det er vigtigt, at der tilbydes efteruddannelse i konflikthåndtering og kommunikation til medarbejdere løbende for at kunne imødekomme situationer med vold og trusler.
- Videoovervågning og kontrol - Faggruppen har sammen med andre faggrupper drøftet den stigende videoovervågning og kontrol på området. Det er vigtigt, at TR'erne underrettes om overvågning.
- Nærved-ulykker - Faggruppen har drøftet, hvordan man kan blive bedre til at registrere nærved-ulykker og samtidig bruge registreringerne til at forebygge. Mange medarbejdere har nærved-ulykker i dagligdagen, men registrerer dem ikke og derfor kommer viden om ulykkerne ikke andre til gode.

Den gennemsnitlige lønudvikling for faggruppen har været 6,5 % i beretningsperioden.



# Sektorbestyrelsen og faggruppelandsmøder

## Sektorbestyrelsen

Sektorbestyrelsen har siden sektorårsmødet i 2013 holdt 24 møder, hvoraf 4 af møderne har været 2 dagsmøder og ét har været et ekstraordinært møde i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015.

Sektorårsmødet i 2013 besluttede, at faggruppeformændene, som efterfølgende blev valgt på faggruppelandsmødet i april 2014, skulle deltage i 2 årlige møder i sektorbestyrelsen for at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdet i faggrupperne og sektorbestyrelsen.

Faggruppeformændene deltog 1. gang i sektorbestyrelsens møde 29. april 2014.

Sektorbestyrelsen har endvidere årligt afholdt et 2-dags møde i en af afdelingerne med henblik på at skabe en bedre dialog mellem sektoren og afdelingerne.

Sektorbestyrelsen har i beretningsperioden bl.a. arbejdet med en tilpasning af faggruppestrukturen til de ændrede vilkår på det kommunale arbejdsmarked med etablering af fælles ejendomsdrift i mange kommuner.

## Faggruppelandsmøder

Sektoren har årligt afholdt et faggruppelandsmøde med omkring 190 deltagere fra sektorens faggrupper. De enkelte faggruppers dagsorden fastlægges af det faglige udvalg, ligesom der er fælles emner for alle faggrupper eller for flere faggrupper.

Nyskabelsen med valg af faggruppeformænd for de enkelte faggrupper har betydet en bedre dialog på og styring på faggruppelandsmødet, hvilket har betydet, at deltagernes tilfredshed har været markant stigende.

De fælles emner for alle faggrupper har været:

- På vej mod overenskomst 2015
- Udvikling af faget og fagligheden på baggrund af beslutningen på FOAs kongres i 2013 om, at der skulle være stærkere fokus på dette
- Resultatet af FOAs medlemstilfredshedsundersøgelse

På faggruppelandsmøderne i 2015 og 2016 har der som noget nyt været mulighed for at deltage i 2 faglige caféer, hvor emnerne i 2015 var:

- Sådan kan du bruge kompetencefonden
- Arbejdsmiljø som en del af OK15
- Fælles ejendomsdrift
- Det nye erhvervsuddannelsessystem for voksne
- Fra tale til handling

Caféemnerne i 2016 var:

- Nye krav til uddannelse, herunder fra ufaglært til faglært
- Lønudvikling og uddannelse
- Faglig identitet og anerkendelse
- Forebyggelsesindsatser - pas på dig selv
- Fremtidens sektor og forbund

Faggrupperne bliver endvidere på faggruppelandsmøderne anmodet om at drøfte konkrete forslag til faglige aktiviteter for det kommende år, ligesom faggrupperne på faggruppelandsmødet i 2016 blev anmodet om at bidrage med forslag til handlingsplanen for sektorens indsatsområder 2016-2019, som skal behandles på sektorårsmødet 15. november 2016.



# Udviklingen i organisationen - sammenhæng mellem sektoren og afdelingerne

Med en omskrivning af en børnesang, som lyder noget med 'Der var 1, der var 2, så kan vi efterhånden synge med på et tema om sammenlægninger eller nedlæggelse af sektorer lokalt i afdelingerne.

Først var der 1, så var der 2 og udviklingen ser ud til at fortsætte. Nu er det ikke den centrale sektors opgave at 'blande sig' i det lokale selvstyre, og der er da heldigvis også undtagelser, som i den nye afdeling FOA Sjælland. Men set fra Staunings Plads og den centrale sektorbestyrelse kan det være bekymrende, hvis beslutningerne alene bygger på en økonomisk kalkule om en formodet rentabilitet (kontingent kroner kontra udgifter for sektor eller faggruppe) og ikke på en bredere debat omkring den faglige opgaveløsning og det, at vi gerne skulle være mere forening end forretning.

Vel og mærke en forening, hvor der er plads til alle. Vi anerkender selvfølgelig den økonomiske udfordring, som ligger i faldende medlemstal, men vi tror ikke på, at løsningen bare er at sammenlægge eller nedlægge - løsninger, som vi desværre ser anvendt hver dag af vores forhandlingsmodparter.

Det er vores opfattelse, at der kan være mange gode grunde til at snakke om vores måde at organisere os på, hvor udgangspunktet gerne skulle være en genkendelig sammenhæng for medlemmerne, de aktive og valgte, imellem strukturerne i organisationen, både lokalt og centralt.

En sammenhæng som nødvendigvis må bygge på de løfter, vi som organisation giver vores medlemmer, og de love/beslutninger vi er underlagt.

Derfor er det vores opfattelse, at hvis vi lokalt og centralt skal leve op til dette, så skal hele organisationen nytænkes og ikke kun omkring de såkaldte små sektorer

- ellers er det vores påstand, at det reelt kun er bestyrelsesmøderne, man kan spare på ved at sammenlægge eller nedlægge, hvis vi ellers vil leve op til de flotte ord om det enkelte medlems indflydelse, lige muligheder, sagsbehandlingen og alt det andet.

Lønforhandlingerne, personalesagerne, uddannelsesønskerne, besparelserne, arbejdstidsregler, udlicitering, snakken om faglighed og meget andet forsvinder ikke, fordi vi sammenlægger eller nedlægger.

## Regionsmøder

Sektoren har i beretningsperioden fået opbygget et godt samarbejde med afdelingerne om at styrke det regionale arbejde og tværregionale arbejde på sektorens områder. Sektoren deltager som hovedregel i de regionale møder med aftalte faglige emner eller med fokus på særlige lokale udfordringer.

## Hjælpe lokalt

Sektoren har i beretningsperioden efter konkret aftale med afdelingerne deltaget aktivt ved løsning af særlige faglige udfordringer. Der kan være tale om medlemsorganisering, lønforhandlinger, etablering af ejendomscentre, udvikling af uddannelsestilbud m.v.

## Lokale faglige tilbud

Sektoren har for at styrke samspillet med afdelingerne om medlemsaktiviteter udarbejdet forslag til lokale medlemsmøder, konferencer eller kursusdage. Afdelingerne arrangerer, og sektoren kommer og lægger op til debat om f.eks. overenskomstforståelse, arbejdstid og arbejdstidsregler, lokal løndannelse, uddannelse, fælles ejendomsdrift m.m.

## Uddannelse for tillidsvalgte

Sektoren har i beretningsperioden gennemført en række kursusforløb for sektorens tillidsvalgte, som er finansieret af de centralt afsatte AKUT-midler. Kurserne har omhandlet:

- Kommunal ejendomsdrift, som handlede om organisering af arbejdet med drift, vedligeholdelse og service i de kommunale institutioner. Kurset handlede bl.a. om fordele og ulemper ved teamorganisering, centrale enheder for ejendomsdrift og ikke mindst tænkningen bag Facility Management. Der blev gennemført 3 kursusforløb fra foråret 2013 til foråret 2014.
- Nærværende arbejdsmiljø, der handlede om at skabe inspiration til at arbejde med arbejdsmiljø og danne netværk. Det handlede bl.a. om, hvordan der under store forandringer holdes fast i fagligheden og trivlsen på arbejdspladsen. Kurset blev gennemført i efteråret 2013.
- Sundhed for borgerne i svømme- og idrætshallerne, som handlede om at kvalificere forståelsen for, hvordan vores medlemmer kan medvirke til at udvikle aktiviteter, der fremmer en stærkere faglig profil, mere uddannelse og bedre vilkår til gavn for brugerne. Kurset blev gennemført i efteråret 2014.
- Udviklingsforløb for faggruppeformændene, som blev gennemført i perioden fra februar 2014 til april 2015.
- Uddannelsesambassadører, som handlede om at samle tillidsvalgte fra flest mulige kommuner. Kvalificere dem til at kunne beskrive, argumentere for og vejlede i fordelene ved og mulighederne for at etablere uddannelse for teknisk servicepersonale. Målet var at skabe netværk til at fremme uddannelsesaktiviteter. Kurset blev gennemført i slutningen af 2015, og der har været opfølgning i august 2016.

## Informationsaktiviteter – Facebook, Direct Mail m.v.

Teknik- og Servicesektoren oprettede i maj 2012 en lukket Facebook-gruppe under navnet 'FOA Teknik-Service: Debat om erfaringsudveksling'. Alle medlemmer af sektoren og de fagligt valgte og ansatte, der arbejder med sektorens medlemmer, kan få adgang til gruppen. Der er på nuværende tidspunkt 274, der har adgang til gruppen. Den fungerer både som en dialog mellem medlemmerne samt mellem medlemmerne og sektoren.

Med henblik på at styrke dialogen yderligere har sektoren endvidere udviklet såkaldte Direct Mail til de tillidsvalgte på arbejdspladserne inden for de forskellige faggrupper. Formålet er at udsende målrettet information til de tillidsvalgte.



# Bilag til beretning 2013-2016

## Bilag 1

### Medlemmer og suppleanter af bestyrelsen for Teknik- og Servicesektoren 1. september 2016

<b>Medlemmer:</b>	<b>Region</b>	<b>Afdeling:</b>	<b>Faggruppe:</b>
Reiner Burgwald, formand			
Jan Nonboe, næstformand			
Peter Ottosen [lokal sektorformand]	Nordjylland,	FOA Aalborg	FOA Brand og Redning
Claus Windfeld	Hovedstaden,	FOA 1	FOA Teknisk Service
Marianne Rasmussen	Hovedstaden	FOA 1	FOA RBR
Betina Schwertfeger [lokal sektorformand]	Syddanmark	FOA Odense	FOA RBR
René Sørensen	Midtjylland	FOA Silkeborg-Skan.	FOA Teknisk Ledelse
Gert Nørskov	Sjælland	FOA Roskilde	FOA Plejehjemstekniker
<b>Suppleanter:</b>	<b>Region</b>		
Kim Lund	Syddanmark	FOA Lillebælt	FOA Teknisk Ledelse
Birger Schou Larsen	Sjælland	FOA Sydsjælland	FOA RBR
Michael Magnussen	Midtjylland	FOA Viborg	FOA Plejehjemstekniker
Louise K. Nielsen [lokal sektorformand]	Nordjylland	FOA Frederikshavn	FOA Sport
Niels Mortensen [1. suppleant]	Hovedstaden	FOA 1	FOA Teknisk Ledelse
Kim Walther Andreasen [2. suppleant]	Hovedstaden	FOA Nordsjælland	FOA Teknisk Ledelse

## Bilag 2

### Medlemmer og suppleanter i de faglige udvalg i Teknik- og Servicesektoren 1. september 2016

#### Det faglige udvalg for FOA Sport

Medlemmer:	Afdeling:	Faggruppe:
José Luis Da Gama	FOA Sønderborg	Badeassistent
Kristian Gadegaard Mohr	FOA Århus	Badeassistent
Flemming Larsen	FOA Lillebælt	Idrætsassistent
Kai Lykke Munk	FOA Silkeborg-Skan.	Idrætsassistent
Suppleant:		
Tom Lindberg	FOA 1	Badeassistent
Carsten Jøhnke	FOA Århus	Idrætsassistent

#### Det faglige udvalg for FOA Brand og Redning

Medlemmer:	Afdeling:	Faggruppe:
Peter Olsen	FOA 1	Ambulance
Thomas Brücker Larsen	FOA 1	Ambulance
Henrik Vestergaard Dich	FOA Aalborg	Brandmand
Erik Uldall Andersen	FOA Lillebælt	Brandmand
Mads Bak Petersen	FOA 1	Brandmand

#### Suppleanter:

Folmer Frederiksen [Provinsen]	FOA Viborg	Brandmand
Thomas Skjoldborg [Provinsen]	FOA Odense	Brandmand
Peter Ørnbo [Hovedstaden]	FOA 1	Brandmand

**Det faglige udvalg for FOA Bybuschauffører**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Henning Hansen	FOA Odense
Peter Crawford	FOA Århus
Jean Philip Ricard	FOA Århus
Jan Holm Olesen	FOA Odense

<b>Suppleant:</b>	<b>Afdeling:</b>
Jesper Mynchau	FOA 1

**Det faglige udvalg for FOA Søfart**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Per Cramer Warpe Steffensen	FOA Lolland
Ole Bruun Clausen	FOA Aalborg
Poul Bondesen	FOA Frederikshavn

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Palle Schou Poulsen	FOA Århus
Martin Vesterager	FOA Århus

**Det faglige udvalg for FOA Parkering**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Jørgen Smedegaard	FOA 1
Ib Nielsen	FOA 1
Jytte Dahl Andersen	FOA Århus

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Bente Isabella Bøgis	FOA Århus
Jonna Sloth Elsborg	FOA Århus

**Det faglige udvalg for FOA Plejehjemstekniker**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Christian Hedeholm Sørensen	FOA Thisted-Morsø
Stig Arthur Thomsen	FOA Sydsjælland
Michael Magnussen	FOA Viborg

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Jørgen Sthen Hansen	FOA Odense
Niels Peter Oswald Laursen	FOA Aalborg

**Det faglige udvalg for FOA RBR**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Hans Henrik Sørensen	FOA Bornholm
Betina Schwertfeger	FOA Odense
Helle Lowe	FOA Randers

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Peter Gadvig	FOA Nordsjælland
Steen Andersen	FOA Skive

**Det faglige udvalg for FOA Teknisk Ledelse**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Kim Walther Andreasen	FOA Nordsjælland
Niels Mortensen	FOA 1
John Skovgaard	FOA Esbjerg

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Michael Sørensen	FOA Århus
Finn Pedersen	FOA Nordsjælland

**Det faglige udvalg for FOA Teknisk Service**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Jan Rod Jensen	FOA Silkeborg-Skan.
Niels Haarbye	FOA Nordsjælland
Lars Bo Larsen	FOA Aalborg

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Jan Enderberg	FOA Sydfyn
Erik Rune Larsen	FOA Odense

**Det faglige udvalg for FOA Trafikservice**

<b>Medlemmer:</b>	<b>Afdeling:</b>
Palle Boesen	FOA Aalborg
Torben Gravesen	FOA 1
Thuvarakan Kandasamy	FOA Århus

<b>Suppleanter:</b>	<b>Afdeling:</b>
Murat Altintas	FOA Odense



# 3 år med forandringer

## Skriftlig beretning 2013-2016 Teknik- og Servicesektoren

Medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren har været stærkt udfordret de seneste 3 år. Udfordringerne afspejler en offentlig sektor under stærkt økonomisk pres, hvor besparelser i mange tilfælde er løsningen.

Men det er omorganiseringer, som mest har presset sektorens medlemmer med etablering af fælles ejendomscentre inden for det tekniske serviceområde og med nye og langt færre redningsberedskaber. Det udfordrer medlemmerne på arbejdsvilkårene, men i flere tilfælde også på lønvilkårene.

Sektoren har i de sidste 3 år derfor haft stærk fokus på at arbejde med bud på, hvad konsekvenserne er, hvis der bliver tale om ugennemtænkte strukturforandringer uden den nødvendige dialog med medarbejderne.

Sektoren har samtidig arbejdet på at styrke medlemmernes muligheder for kompetenceudvikling og på en bedre forebyggelsesadfærd til fordel for medlemmernes arbejdsmiljø.

De seneste 3 år har udfordret sektorens faggrupper, men udviklingen har også skabt nye muligheder, som skal udnyttes til gavn for medlemmerne.



# FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk

## Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.