

Referat – Årsmøde

3F's Landsbrancheklub for service- og rengøringsassistenter ansat i kommuner, regioner og staten

Hotel Fredericia, Vestre Ringvej 96, 7000 Fredericia

Lørdag den 10. maj 2025

Forretningsorden godkendt.

1. Valg af dirigent og referent

Laila Jensen og Jane Lauritsen blev valgt til dirigenter.

Jette Bøgh Thomsen og Julie Thrysø blev valgt til referenter.

2. Beretning v/ Lone Hoffmann og Nikolaj Hillemann

Lone Hoffmann:

"OK24 / OK26

Så er den gal igen... kunne man fristes til sige – eller råbe højt som Jan Gintberg.

OK24 konsekvenser og implementering af forhandlingerne er jo nærmest ikke overstået endnu, men vi er i fuld gang igen.

I gang med at indsamle "forslag" til overenskomstforhandlingerne (og I må undskylde mig, hvis jeg kommer til at sige krav i stedet for). Det bliver spændende, hvad det er for krav, vi kommer til at se.

I OK24 ville vores modpart ikke diskutere fritvalgspuljer, der skulle kunne veksles til frihed. Der mangler hænder alle vegne, så det at snakke om mere frihed blev fejet af bordet. Vi fik dog en start på en slags fritvalgsaftale, nemlig en opsparing af frihed, der trådte i kraft her fra den 1. april 2025.

Her kan man spare egne fridage op af 6. ferieuge + afspadsering – i alt 15 dage, hvor afspadseringen højst kan udgøre 8 hele dage. Fordelen ved opsparingen er, at arbejdsgiveren ikke har nogen form for råderet over dagene – f.eks. sige, at nu skal man afholde sin afspadsering. Der er heller ikke nogen udløbsdato på opsparingen.

Så man kan gemme dagene over flere år, og måske planlægge en længere tur til "Langtbortistan" om 3 år, eller bare bruge dem, når man har behov for de ekstra dage. Ordningen skal evalueres, så vores råd er, at I bare skal komme i gang med at spare op.

Som sagt – så samles der OK-forslag til forhandlingerne OK26.

Fristen for indsendelse af forslag er den 16. maj – så det er jo lige om lidt – så jeg håber, at I er godt i gang derude.

Og som altid er det selvfølgelig gennem jeres afdeling forslagene skal indsendes til os.

Ved OK25 – altså de netop overståede overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked – bliver vores private kollegers fritvalgspulje sat op i 2026 og 2027, så den ender på 11 %.

Det kan jo lyde voldsomt, men når man kigger på det, der ligger i puljen, så er det goder som vi allerede har i vores aftaler.

De private har deres søgne- helligdage i fritvalgspuljen, barns 2. sygedag, omsorgsdage til børn, seniordage, fri ved nærtståendes ulykke – og disse dage har vi allerede med fuld løn i vores aftaler.

Noget andet, som også har været en del af forhandlingerne i 2024, er trivslen på Arbejdspladserne. Og trivsel og fleksibilitet er noget, der gennem lang tid og stadig diskuteres i forberedelserne til OK26.

Vi ved godt, hvad vi mener med fleksibilitet og hvad det er for os, men når arbejdsgiverne taler om fleksibilitet, er det tit noget med at arbejde hjemme...

Den lader vi lige stå lidt... det er altså lidt svært at udføre jeres arbejde hjemmefra – eller hvad???

Trivslen og det gode arbejdsmiljø fylder også – det skal sikre og gøre noget ved, men det skal hænge sammen med de krav, der stilles til jeres tilstedeværelse på arbejdsmarkedet – fra start til slut...

Skal vi være mere fleksible og blive længere på arbejdsmarkedet, så skal vi have indrettet arbejdspladserne så man kan holde til at arbejde der - og også har lyst til at blive ved med at arbejde indtil eller måske efter pensionsalderen.

Særlig Indsats

Vi arbejder intenst med de to uddannelsesspor og der starter et nyt spor op ca. hvert halve år – der er lige startet træningsspor op – stadig et blandet hold bestående af PSHR, Transport og Offentlig Gruppe. Og så til efteråret starter der så igen et arbejdspladsspor op.

Jeg kan ikke opfordre nok til at komme i gang med og være med på vognen med særlig indsats – det giver de tillidsvalgte et ståsted sammen – større sammenhold – flere medlemmer – det er også et super udgangspunkt for at få valgt nye tillidsvalgte.

Men det kræver også noget – af alle.

Det kræver, at der afsættes ressourcer fra afdelingen til at give de tillidsvalgte den sparring, der skal til både under og efter uddannelsen.

Det kræver, at de tillidsvalgte går ind i arbejdet med et åbent sind og vil arbejde med den metode de lærer.

Og det kræver, at vi alle sammen bliver ved med at arbejde med metoden og holder hinanden op på, at det er det der skal til.

Lad mig sige det på en anden måde – vi har ikke råd til at lade være...

Kurser

Vi har lige afholdt kursus på KL rengøring og Service "Kend din overenskomst" - der var 7 ud af 10 tillidsrepræsentanter helt nyvalgte – jeg kunne næsten ikke få armene ned – det var en fantastisk oplevelse – og i øvrigt et godt kursus.

Der er Minibrancheuge lige om lidt – den 26. 27. og 28. maj – der er 42 tilmeldt – og der er plads til 49... Der er 6 (12 i 24) fra Service- og rengøring

Brancheugen er i år i uge 43, der er pt. et hold – Service- og rengøring på 37, der er også få pladser tilbage her.

Drømme og Visioner...

Kender i fornemmelsen af at leve livet på autopilot?

Hverdagens ensformighed.

Man glider igennem de daglige rutiner uden at tænke over, hvad man virkelig ønsker at opnå.

At leve livet på autopilot som når vi følger de samme mønstre og rutiner dag efter dag uden at tænke over det. Vi vågner om morgenen, udfører de samme opgaver - dagen går og er forbi, før vi har bemærket det.

Det kan der være mange forskellige grunde til – at vi er havnet der.

En lidt for stresset hverdag, eller måske bare en trummerum eller mangel på motivation.

At forfølge drømme og visioner betyder at have klare mål og ønsker for dit liv, for dit parforhold eller ægteskab, for din familie, for dit arbejde og karriere – eller for din branche...

Det var måske en lidt kringlet vej for at nå til det, jeg egentligt gerne vil sige eller spørge jer om – nemlig – har vi drømme og måske mest af alt visioner for vores branche?

Hvis vi vil have det, betyder det, at vi må finde ude af, hvad der virkelig betyder noget for os – for branchen – og hvad det er, vi brænder for.

Når vi har fælles klare mål, så kan vi sætte en fælles retning og have fælles formål.

Det der virkelig betyder noget for dig er også det der motiverer og animerer dig i din hverdag.

Så ved at slå autopiloten fra, sætte fælles mål og retning for det vi brænder for, kan vi ændre retningen i branchen og hverdagen for branchen til en mere meningsfuld og tilfredsstillende hverdag.

Der er ikke andre end os – end jer – der har magten til at ændre retningen og forfølge det, der virkelig betyder noget for os.

Tak for ordet."

Nikolaj Hillemann:

"OK24

Underskrivelse af renskrevet organisationsaftaler på det statslige område, har taget rigtig lang tid. Uacceptabelt lang tid.

Vi har i dagene omkring 1. maj underskrevet organisationsaftalen for rengøringsassistenter, sanitører, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten m.v.

Det blev ikke nået, så lønforbedringen kunne komme med lønnen for april måned, men det kommer efterreguleret med maj-lønnen.

For god ordens skyld, skal jeg sige at alle organisationer har haft problemer med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i forbindelse med renskrivningen og det bliver taget om centralt fra ved OK26.

OK26

Der er frist for indsendelse af forslag den 16. maj og derefter skal Gruppens OK-sekretariat i gang med at sammenskrive alle det indkomne forslag.

Jeg glæder mig bare til at komme i gang og til at se kravene, der kommer fra jer. Håber selvfølgelig at der bliver nogle organisationsmidler at arbejde med, så vi kan udvikle aftalen.

Udbud og udliciteringer - §20

Vi har haft lidt sager vedrørende §20 i organisationsaftalen for rengøringsassistenter, sanitører og specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten m.v.

§20 giver en særlig forpligtelse for arbejdsgiver til at drøfte planer om udbud/udliciteringer af rengøringen med TR eller lokalafdelingen, hvis der ikke er valgt en TR, inden beslutningen om udbud/udlicitering er foretaget.

Denne særlige forpligtelse gælder, hvis rengøringsassistenter, sanitører eller Serviceassistenter IKKE har direkte plads i Samarbejdsudvalget. Bestemmelsen siger, at der skal ske drøftelser med TR – eller afdeling – hvis der sker STØRRE rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger samt ved udbud/udliciteringer.

Den sidste sag vi har haft endte i en faglig voldgift, hvor Medarbejder- og Kompetencestyrelsen havde den fortolkning at ordet "STØRRE" også omhandlede udbud/udliciteringer og ikke kun rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger.

Det var vi selvfølgelig ikke enige i. Et udbud er et udbud, underordnet hvor få timer eller medarbejdere der er omfattet.

Vi fik heldigvis medhold i alle 3 påstande. Nu mangler der forhandlinger om bod – eller forlig i den forbindelse.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har haft som krav de sidste mange OK-forhandlinger, at bestemmelsen skal fjernes. Men det er selvfølgelig en bestemmelse, der vil være alt for dyr for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, da rengøringsområdet er det område, der oftest bliver udliciteret, hvorfor det selvfølgelig er vigtigt, at arbejdsgiver har denne særlig forpligtelse. Men det er vigtigt, at man er opmærksomme på bestemmelsen ude i landet.

Timelønsansættelser

Efter hjemtagelsen fra ISS til Forsvaret, begyndte forsvaret bl.a. at ansætte mere rengøringspersonale. Men de ansatte dem alle på timeløn, som organisationsaftalen ganske rigtigt siger. Forsvaret ville dog gerne ansætte på månedsløn, men fik ikke lov af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, da de fortolkede bestemmelserne sådan, at bestemmelsen er en "skal" bestemmelse. Dvs. at statslige arbejdsgivere ikke må ansætte nye medarbejdere på månedsløn fra 1. dag.

Den fortolkning er vi ikke enige i.

Bestemmelsen om overgang fra timelønsansættelse til månedslønsansættelse er betinget af den lønanciennitet medarbejderen har. Historisk har man løbende købt sig til en kortere timelønsperiode gennem OK-forhandlingerne siden 1977.

Uenigheden i sagen er, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ikke fortolker aftalen, som at det er lønancienniteten, der giver ret til månedslønsansættelse, med derimod ansættelsesancienniteten.

Det betyder, at man kan arbejde en lang årrække på et gymnasie, skifte job til et andet gymnasie – måske én km væk og dermed skulle være timelønsansat i en periode igen. Helt skørt.

Vi er i dialog med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om sagen og løfter samtidig problemet over OAO op til OK26, da reglen om timelønsansættelse udspringer af OAO's Fællesoverenskomst. Derfor er sagsforløbet lidt ujævnt.

Kontrolforanstaltninger

Vi har desværre tabt en sag om kontrolforanstaltninger – igen.

Sagen handler om, at arbejdsgiver havde en mistanke til, at en medarbejder gik lidt før tid og kom lidt senere og havde udfyldt sin timeseddel med den planlagte arbejdstid. Det vil sige, ikke havde været på tjenestestedet i den planlagte arbejdstid.

Arbejdsgiver benyttede sig af medarbejderens adgangskort til at indhente dokumentation til brug for afskedigelse, hvilket vi fortolkede til at være brud på Aftale om kontrolforanstaltninger, da medarbejderne ikke var blevet varslet 6 uger før, at adgangskortene kunne blive brugt til timeregistrering jf. Aftale om kontrolforanstaltninger.

Der er rigtig nok en bemærkning i aftalen, der giver arbejdsgiver mulighed for at bruge kontrolforanstaltninger, hvis der er begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold uden forudgående varsel.

For os handlede sagen om niveauet for begrundet mistanke om misligholdelse samt om arbejdsgiver reelt har lidt tab ved først at varsle medarbejderne 6 uger før igangsættelse af kontrolforanstaltningerne. Altså, lider arbejdsgiver væsentlige tab, ved først at varsle medarbejderne med 6 uger jf. Aftalen om kontrolforanstaltninger inden de afskediger en medarbejder på den baggrund. En medarbejder der har udført sine opgaver, som hendes andre kollegaer på pladsen.

Sagen blev ført i Arbejdsretten, som brud på aftalen. Vi tabte stort. Som vi har gjort tidligere med disse sager.

I forhold til den beskyttelse som aftalen skulle give medarbejderne, hvilket også er beskrevet meget klart i aftalen, som værende hensigten med aftalen, så giver det ingen mening, at arbejdsgiver kan have en mistanke og så kontrollere som det passer dem.

Det er derfor ensidigt ledelsen, der kan vurdere om en mistanke er begrundet og derefter, uden yderligere tiltag, kan kontrollere medarbejderen. Også dette skal man være opmærksom på ude på pladserne.

Generelt

Til sidst vil jeg kort nævne forsvarsområdet.

Som I måske ved, er der rigtig godt gang i milliarderne under Forsvarsministeriet. Forsvaret udvikles, nyt materiel, mandskab og bygninger kommer til.

Vi forsøger at holde politikere og forsvaret fokuseret på, at der er andet end krudt og kugler. At der bag ved alt det fine spændende er civile grupper, der holder hjulene i gang og er en klar nødvendighed for at forsvaret kan genoprettes og udvikles, som det politisk er besluttet.

Vi bruger en del tid i ministeriet og departementet, hvor vi italesætter det ved hver given lejlighed.

Vi har nogle aftaler i gang med politikere om en rundtur på tjenestestederne for at give offentligheden de gode billeder af vores civile understøttende grupper.

Der er generelt et godt samarbejde mellem organisationer og Ministeriet.

Tak for ordet.”

Kommentarer til beretningen:

Allan Gildhoff, 3F Slagelse, udtrykte begejstring for Særlig Indsats selvom det kræver hårdt arbejde fra lokalafdelingen også. Allan fortalte om et lokalt organiseringsprojekt, hvor afdelingen giver kage på arbejdspladsen, når der sker indmeldelser. Derudover er der et projekt på det kommunale område, hvor 3 kommuner er gået sammen om at uddanne alle deres rengøringsassistenter til rengøringsteknikere.

Enkelte deltagere gav udtryk for, at det kan være svært at få lov af arbejdsgiver at deltage i kurser.

Lone gjorde opmærksom på, at hvis man har meldt kurser ind i god tid, burde det være muligt for arbejdsgiver at finde en afløser og ellers skal der være en rigtig god grund til afvisningen – også selvom der står i TR-aftalen, at man kan få frihed, hvis driften kan bære det. Hvis man som TR bliver afvist til et kursus og man har bedt om at få lov at deltage i god tid i forvejen, skal der rejses sager på det. Oplever man udfordringer med at komme på kursus pga. driften, så gå i afdelingen, der kan kontakte Lone Hoffmann.

Beretningen blev herefter godkendt.

3. Indkomne forslag

Ingen indkomne forslag.

4. Valg

Region 1 – Nordjylland, Region 4 – Sjælland og Region 5 – Hovedstaden var på valg ifølge vedtægterne for 2 år.

Derudover var der valg til to vakante suppleantpladser i Region 2 – Midtjylland for 1 år.

Valg for 2 år:

Region 1 – Nordjylland:

Berit Trine Budolfson – genvalgt som ordinært bestyrelsesmedlem

Birgitta Marina Lyckegaard – genvalgt som suppleant

Malene Hermansen – genvalgt som ordinært bestyrelsesmedlem

Jette Bøgh Thomsen – genvalgt som suppleant

Region 4 – Sjælland:

Maria Gisella Petersen – valgt som ordinært bestyrelsesmedlem

Berit Meisner – valgt som suppleant

Region 5 – Hovedstaden:

Marcelo Llorente – genvalgt som ordinært bestyrelsesmedlem

Dorte Christiansen – genvalgt som suppleant

Valg for 1 år:

Region 2 – Midtjylland:

Ingen suppleanter valgt.

5. Eventuelt

Der blev givet en kæmpe tak til alle service- og rengøringsassistenter for deres store arbejde i hverdagen.