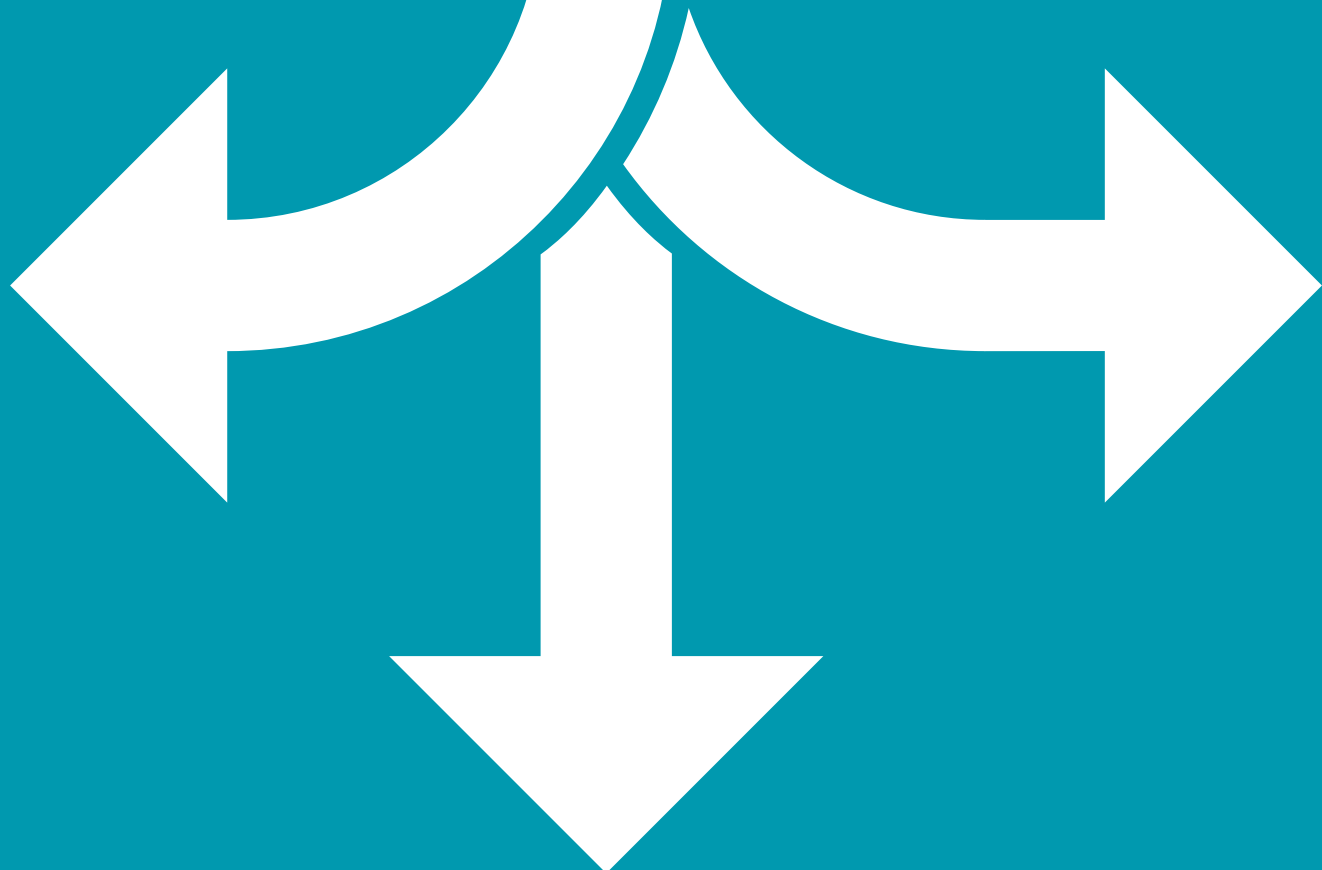


ABC om udlicitering

Drejebog og tjeklister
for FOAs tillidsvalgte



Indhold

Indledning	3
Vejen mod udlicitering	4
Hvordan genkender du en udlicitering?	4
1. Kommunen vil undersøge udbud	6
Sådan får I indflydelse på arbejdspladsen	9
Aktivisme, lobbyisme og ytringsfrihed	9
2. Kommunen udbyder opgaver	12
'Udbudsgruppen' laver udbudsmaterialet	12
Stil krav til udbudsmaterialet	12
Kommunen bør afgive kontrolbud	12
Tillidsvalgte skal forhandle tid til arbejdet	13
3. Kommunen godkender udbudsmaterialet	16
4. Kommunen vælger leverandør	18
5. Kommunen overdrager opgaven	20
Hvordan forholder du dig i kontrakt-perioden?	22
Hvad gør du, når kommunen udbyder opgaven igen?	22

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Redaktion: Jo Gadegaard, Maria
Bregnhardt, Claus Cornelius og Per

Brøgger Produktion: Grafisk Team
og FOAs trykkeri

KA_ABCOmUdlicitering_1506-2016

Indledning

Udlicitering er, når kommunen indgår kontrakt med et privat firma om at løse kommunens opgaver. Arbejde, der hidtil er blevet udført af kommunal ansatte, skal nu udføres af privatansatte, fx rengøring, hjemmepleje, kantinedrift eller ejendomsdrift.

Udliciteringer påvirker alt det, der betyder noget for medarbejderne

Alt er i spil: Hvor I arbejder, hvad I arbejder med, hvem jeres chef og kolleger er, jeres løn og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljøet og kvaliteten af arbejdet. Vores erfaringer viser, at udliciteringer tit er spareøvelser, og at de private virksomheder skærer i kvaliteten og sætter tempoet op, for stadig at tjene penge på arbejdet. Det kan også koste stillinger.

Men intet er fastlagt på forhånd

En udlicitering starter med en undersøgelse og en udbudsrunde, som godt kan ende med at kommunen beholder opgaven selv. Udbudsmaterialet kan også stille mere eller mindre skrappe krav til den private arbejdsgiver, fx om løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsmiljø. Det giver plads til, at tillidsvalgte kan påvirke situationen og slutresultatet. Her lærer du hvordan.

FOA er imod udlicitering, men kæmper for medlemmerne, hvis udliciteringen kommer

Find inspiration til drøftelserne om overhovedet at lave et udbud og alternativer til udlicitering i vores 10 argumenter mod udlicitering, som du finder på foa.dk under publikationer.

Insisterer kommunen på at udbyde opgaver, har FOA 13 krav, som sikrer, at det bliver gjort ordentligt. Den finder du også på foa.dk.

Du kan hente hjælp hos din afdeling, som du under alle omstændigheder bør kontakte, hvis du hører, at kommunen har planer om at udlicitere.

Læs mere

Om arbejdsmiljø

Om arbejdsmiljø i forbindelse med omstillinger
www.arbejdsmiljo.dk

Om krav til udbud

Så gør det dog ordentligt!
www.foa.dk/publikationer

Debat om udlicitering

10 Argumenter mod udlicitering
www.foa.dk/publikationer

Undersøgelser om udlicitering

Forskningsprojekt om effekterne af konkurrenceudsættelse
www.ruc.dk/effektdoku

Om offentligt ansattes ytringsfrihed

Justitsministeriet: om ytringsfrihed som offentligt ansat
www.schultzboghandel.dk

Sig det højt – gør det fagligt
www.foa.dk/sigdet

Om kontrolbud

Vejledning om kontrolbud
www.foa.dk/publikationer

Vejen mod udlicitering

Kommunen skal tage 4 beslutninger for at komme fra ideen om at lave et udbud til en udlicitering. For at komme fra en beslutning til den næste, skal forvaltningen løse en række opgaver. Forløbet ser nogenlunde sådan her ud:

Jo tidligere, I kommer ind i forløbet, jo større er jeres muligheder for at få indflydelse. Tillidsvalgte bør have et helt særligt fokus på beslutningen om at udbyde opgaver, arbejdet med udbudsmaterialet og godkendelsen af udbudsmaterialet.

Hvordan genkender du en udlicitering?

Udlicitering er altid slutningen på en længere historie. Udlicitering er, når kommunen overdrager opgaver og personale til en privat virksomhed, som så løser opgaverne i en kontraktperiode på typisk 4-6 år. Men kommunen skal gennem et længere forløb med undersøgelser, politiske beslutninger og en masse papirarbejde inden det kommer så vidt.

Gode råd

Budgetoplæggene har mange navne. Hold udkig efter:

Budgetkatalog, spareforslag, prioriteringsoversigt, rådigheds-katalog, effektiviseringsforslag, rationaliseringsoversigt, ramme-katalog, mulighedskatalog, omprioriteringsforslag og reduktionskatalog.

Derfor skal du som tillidsvalgt i virkeligheden ikke godkende udliciteringen – så kommer du alt for sent ind til at få indflydelse på noget som helst! Du skal kunne genkende de ord og undersøgelser, som kan være 'forstadiet' til en udlicitering.

Udbud er 'forstadiet' til udlicitering

Et udbud er, når en kommune inviterer private virksomheder til at give tilbud på, hvad det vil koste dem at løse en opgave, fx skolerengøringen eller driften af et plejecenter.

Det svarer til, når du skal have lavet et nyt køkken, og beder 3 tømrer om et tilbud på, hvad det vil koste at hyre dem til opgaven.

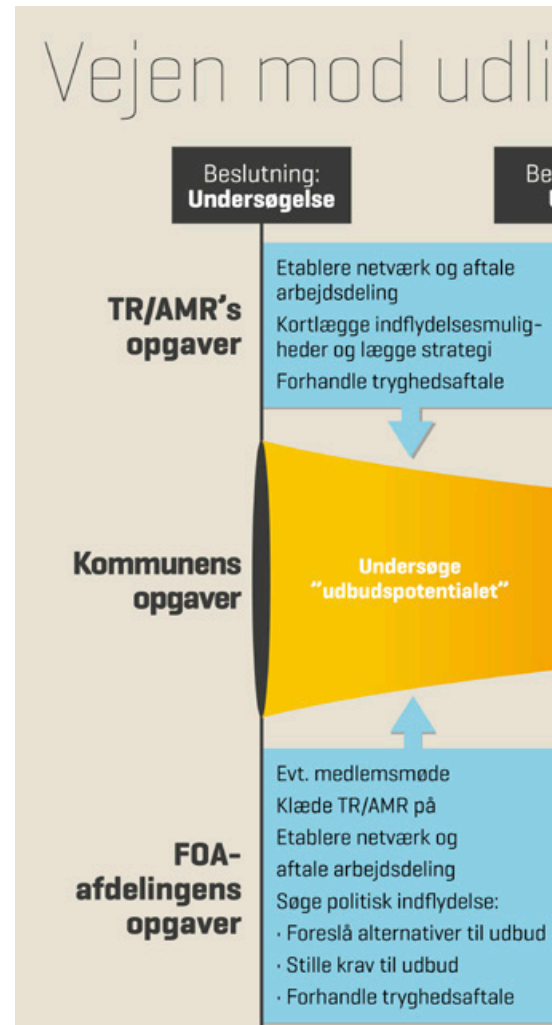
Nogle kommuner kalder udbud for **konkurrenceudsættelse**. Konkurrenceudsættelse betyder, at offentlige arbejdspladser skal konkurrere med private eller andre offentlige arbejdspladser om at få lov til at løse de offentlige opgaver. Det kan være udbud, men også frit valg inden for hjemmeplejen.

Læs mere om udbud i afsnit 2.

Potentialeafklaringer er 'forstadiet' til udbud

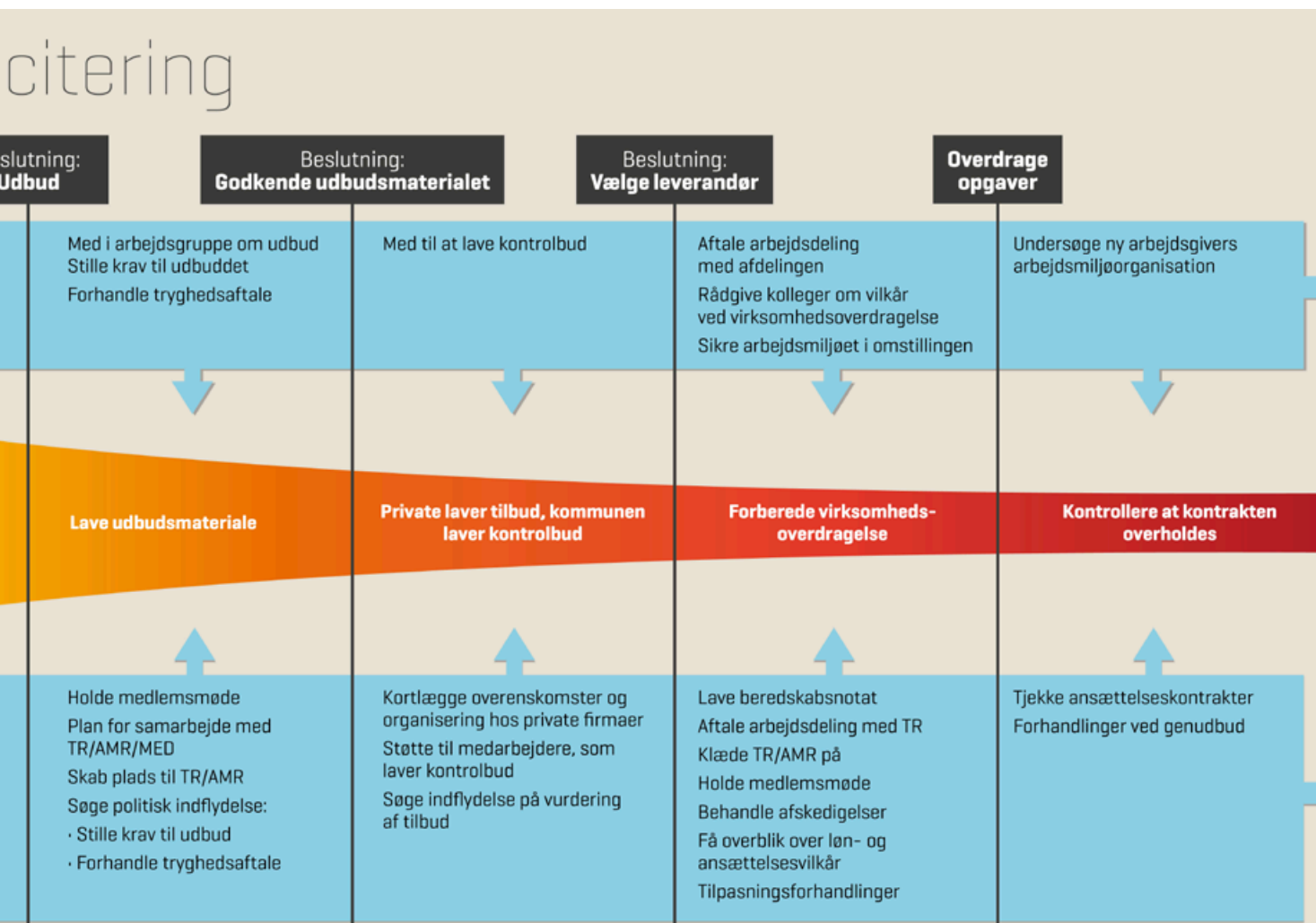
Før politikerne beslutter at udbyde en opgave, har kommunen typisk undersøgt, om den kan spare penge ved at overlade opgaven til private virksomheder.

Undersøgelsen kaldes typisk 'potentialeafklaring' og indebærer, at forvaltningen sammenligner, hvad det koster at drive et arbejdsområde, fx skole-



rengøringen, med andre kommuners omkostninger, fx kommuner, der allerede har udliciteret rengøringen.

Nogle forvaltninger bruger begrebet 'driftsform', når de i virkeligheden mener udbud og udlicitering. I driftsform ligger, om kommunen selv skal løse opgaverne (intern drift) eller om de skal udlicitere (ekstern drift). Forvaltningen kan fx tale om at 'kigge på driftsformen' for ejendomsdriften eller kantinerne.



Et godt sted at lede efter planer om udbud og udlisitering er i forvaltningens oplæg til **budgetforhandlingerne**.

Mange steder har politikerne også aftalt udbud og udlisitering i konstitueringsaftalen, som er aftalen om, hvordan politikerne fordeler de politiske poster. Aftalerne indeholder tit politiske hensigtserklæringer, fx om mere konkurrenceudsættelse.

Udlisitering er ikke privatisering

En udlisitering er ikke det samme som en privatisering.

En udlisiteret opgave løses af et privat firma, men er finansieret af kommunen, som også har ansvaret for, at opgaven bliver løst.

En privatiseret opgave er ikke længere den offentlige sektors ansvar og leveres kun så længe, kunderne vil betale for den. Det var fx en privatisering, da staten solgte Københavns Lufthavn, som derved blev

privatejet. Men privatisering er også, når private virksomheder eller personer opretter børnehaver og privat dagpleje. Kommunen skal give de private tilbud et tilskud pr. barn, som svarer til det tilskud, offentlige institutioner får. Men kommunen har ingen beføjelser over for det private tilbud. De kan ikke visitere til dagtilbuddet og har ingen indflydelse på tilbuddets aktiviteter. Der er tale om et delvist kommunalt finansieret privat marked for børnepasning.

1. Kommunen vil undersøge udbud

Første trin i en udlicitering er, at kommunen eller regionen **undersøger**, om det kan betale sig at sende opgaver i udbud. Det kaldes nogle gange 'undersøgelse om konkurrenceudsættelse' eller 'potentialeafklaring'.

Resultatet af undersøgelsen kan være en liste over arbejdsområder, som kunne udbydes og et overslag over, hvor meget kommunen kan spare.

Her har du de bedste muligheder for at få indflydelse

Du kan lettest få indflydelse på en udlicitering, før kommunen beslutter at lave et udbud, fordi alt i princippet stadig er åbent og til diskussion.

Når beslutningen om udbud først er taget, er muligheden for at omstille på andre måder fx lukket.

Tidligt i forløbet er det også lettere at forhandle om krav, som sikrer medarbejderne i et eventuelt udbud. Kommunen har nemlig stadig en åbenlys interesse i at signalere, at de passer på de nuværende medarbejdere. De er trods alt stadig kommunalt ansatte, og det er endnu ikke besluttet, om de skal udliciteres.

Budskabet er enkelt: Du kan ikke gå i gang for tidligt med at påvirke beslutningerne om udbud og udlicitering.

TR, AMR, FTR og afdelingen har alle opgaver at løse

TR, AMR, FTR og MED-repræsentanterne skal alle levere en indsats, hvis I skal forhindre udlicitering eller sikre, at den foregår på en ordentlig måde. Men I har forskellige roller:

TR og AMR på arbejdspladsen kan sikre medarbejdernes arbejdsmiljø i forbindelse med undersøgelsen, og at undersøgelsen om udbud er faktisk korrekt. Fx, at opgaver og samarbejdet med andre faggrupper og arbejdspladser er rigtigt beskrevet.

Repræsentanterne i MED-hovedudvalg eller område-MED skal drøfte sagen med de ledere, der træffer beslutning og kan derfor få direkte indflydelse på udbud og udlicitering. **FTR** vil typisk deltage i arbejdsgrupper, hvis afdelingen

eller MED-hovedudvalg har fået aftalt, at der skal være en plads til medarbejdernes repræsentant.

TR, FTR og repræsentanterne i hoved- og område-MED skal koordinere indsatsen med **lokalafdelingen**. Afdelingen kan forhandle direkte med politikere og embedsværk om alt, der har med udbuddet at gøre – fra kontrolbud og arbejds-klausuler til alternativer til overhovedet at udlicitere.

Sådan får I indflydelse i MED

Forvaltningen står for at lave undersøgelsen om udbud og udlicitering. Men det er politikerne, der vurderer, hvad resultaterne af undersøgelsen skal bruges til.

Forvaltningen skal informere om at undersøgelsen er sat i gang i MED på rette niveau (MED-rammeaftalens § 7 stk. 1 om gensidig informationspligt). Ledelsen kan give informationen både før og efter, at beslutningen om undersøgelsen er truffet. Når MED ikke skal drøfte undersøgelsen før beslutning, er det fordi, beslutningen ikke har konkrete konsekvenser for arbejdsforholdene for en gruppe medarbejdere.

Det har undersøgelsens resultater til gengæld. I den endelige rapport anbefaler forvaltningen nemlig typisk, at kommunen gennemfører et udbud af en eller flere opgaver, fx rengøring eller ambulancekørsel. Derfor skal indstillin-

Gode råd

Gode råd til MED

Tag aldrig noget til **efterretning**, du ikke er enig i. For det betyder det!

Tjek at jeres bemærkninger er med i **referatet**, og at referatet vedlægges indstillingen til politikerne. Udbud på **fritvalgsområdet** i ældreplejen skal også drøftes i MED.

MED-repræsentanter repræsenterer alle medarbejdere. Så sørg for, at **alle udbud** drøftes. Også når det for eksempel "kun" handler om en håndfuld kantine-medarbejdere.



gen drøftes i MED på 'rette niveau', før forvaltningen indstiller undersøgelsens resultater til behandling i et politisk udvalg. Referatet af MED's drøftelser skal indgå i beslutningsgrundlaget til politikerne.

'Rette niveau' er det MED-udvalg, som matcher den leder, der tager den endelige beslutning. Se MED-rammeaftalens § 5.

Beslutninger om udbud træffes af ledere og politikere på højeste niveau i jeres organisation. Derfor er det **MED-udvalg på niveau 1 og 2**, som drøfter sa-

gen. Her kalder vi dem **MED-hovedudvalg og område-MED**, selvom udvalgene kan hedde noget lidt forskelligt fra den ene kommune eller region til den anden.

Hvordan bliver arbejdspladsen og TR inddraget?

Hvordan bliver arbejdspladsen, de lokale tillidsvalgte og lokal-MED inddraget, når det er MED-hovedudvalg eller område-MED, som skal drøfte konkrete udbud og udlicitering? I har flere muligheder.

Brug retningslinjerne for større omstillinger

TR, FTR og repræsentanten i MED-hovedudvalget bør sammen tjekke, om procedureretningslinjen for større omstillinger beskriver, hvordan MED og arbejdspladserne skal inddrages.

Vurder sammen, om retningslinjen er dækkende og brugbar. Hvis ikke, kan repræsentanterne i MED-hovedudvalget bede om at genforhandle retningslinjen nu, hvor udbuddet endnu ikke er besluttet.

Lav en aftale for det enkelte udbud

Hvis ikke retningslinjen er god nok, kan repræsentanterne i MED-hovedudvalg eller område-MED forhandle, hvordan medarbejderne konkret skal inddrages i det konkrete udbud.

Insister på tid til at høre baglandet

Hvis ikke I har eller kan få en aftale om inddragelse af arbejdspladserne med ledelsen i MED-hovedudvalg eller område-MED, skal medarbejderrepræsentanterne falde tilbage på bestemmelsen om, at de skal have ordentlig tid til at inddrage baglandet, når udbud og udlicitering skal drøftes i udvalget. Så er det altså medarbejderrepræsentanternes ansvar at sikre inddragelsen. Og det er den lokale TR's opgave at høre baglandet og give deres kommentarer videre til repræsentanterne i MED-hovedudvalg eller område-MED.

TR med på MED-hovedudvalgets møder

Arbejdspladsens TR kan deltage i MED-hovedudvalg eller område-MED's drøftelse om udbuddet. Det står i MED-rammeaftalens § 7, stk. 6. Medarbejderrepræsentanterne skal gøre ledelsen opmærksom på, at man vil bruge stk. 6, når MED-hovedudvalg eller område-MED drøfter sagen første gang.

Medarbejderne skal med i arbejdsgrupper

Repræsentanterne i MED-hovedudvalg eller område-MED skal arbejde for, medarbejdernes repræsentant deltager i de styregrupper og arbejdsgrupper, som nedsættes for at

gennemføre udbuddet. Måske fastslår jeres lokale procedureretningslinje, at medarbejderne deltager i arbejdet. Ellers må I forhandle deltagelsen i hver enkelt sag om udbud.

Støder I på modstand, kan I minde ledelsen om, at medarbejderne er eksperter på det arbejde, som de vil konkurrenceudsætte. Hverken ledelsen, økonomerne eller udbudskonsulenterne ved så meget om opgaven, som medarbejderne gør.

Inspiration til drøftelserne i MED

I MED-samarbejdet skal du være opmærksom på, at den lokale leder ikke nødvendigvis kan svare på alle spørgsmål om beslutninger, som den øverste ledelse har truffet. Prøv det af og gå videre til jeres repræsentanter i de øverste MED, hvis I ikke kan få svar, eller hvis jeres ledere ikke har beslutningskompetence.

Emner til drøftelsen i MED

I behøver ikke vente på, at ledelsen sætter et udbud på jeres dagsorden. I kan selv tage emnet op.

Uanset hvem, der sætter det på dagsordenen bør I tage følgende emner op:

- Formålet med udliciteringen
- Tryghed for medarbejderne [læs om tryghedsinitiativer nedenfor]
- Omkostninger. Hvad vil det koste at gennemføre et udbud? Hvor skal pengene komme fra?
- Inddragelse af medarbejderne i processen
- Kommunens erfaringer med udlicitering
- Alternativer til udliciteringer.

Få inspiration i FOAs 10 argumenter mod udlicitering, som du finder på foa.dk under publikationer.

Forhandl tryghedsinitiativer

Det øverste MED-udvalg kan lave retningslinjer om tryghed i ansættelsen for hele kommunen eller for den enkelte arbejdsplads, som skal i udbud.

Det er den lokale TR og AMR, som ved, hvad medarbejderne har brug for. Derfor skal FTR og MED-hovedudvalgsrepræsentanterne selvfølgelig samarbejde med TR og AMR om retningslinjer om tryghed.

Gode råd

Hvad kunne der stå i procedureretningslinjen?

At medarbejderne repræsenteres i de arbejdsgrupper, som kommunen nedsætter, fx den gruppe, der skal lave udbudsmaterialet og den gruppe, der skal lave kontrolbuddet.

- At I får materialet 2 eller 3 uger før drøftelsen om udbud og udlicitering i MED.
- At MED inddrages fra start til slut, fx i potentialeafklaringen, arbejdet med udbudsmaterialet, vurderingen af tilbud og valget af leverandør.
- At medarbejderne skal have tid til at deltage i arbejdet med udbuddet.

Hvis jeres indflydelse i MED er dårlig, kan afdelingen bede om en forhandling med kommunen om medarbejdernes forhold ved at bruge hovedaftalens § 2.

Sådan får I indflydelse på arbejdspladsen

Det er ikke jeres lokale leder, der træffer beslutninger om udbud og udliciteringer. Derfor kan TR og AMR også møde en leder, der viser resignation, selv frygter for fremtiden og i øvrigt er enig med jer i, at det er en svær omgang, I skal igennem. Men lederen kan beslutte, hvordan I tager hånd om sagen lokalt. Medarbejdernes trivsel under en omstilling er nemlig dybt afhængigt af initiativer, der sikrer det psykiske arbejdsmiljø.

Stå ikke alene med opgaven

Du står aldrig alene som TR eller AMR på en arbejdsplads, som er truet af udlicitering. Dit bagland er klar til at hjælpe. Men det kræver nogle gange, at du selv gør opmærksom på problemet og dit behov for hjælp.

Aktivisme, lobbyisme og ytringsfrihed

Der er andre måder at få indflydelse på end ved forhandlingsbordet eller i MED. Nogle gange kan I med stor effekt offentligt gøre opmærksom på problemer ved udlicitering, og hvad I gerne vil i stedet.

I kan fx møde op til byrådsmødet, når politikerne skal behandle sagen. På den måde viser I politikerne, at det er mennesker af kød og blod, der bliver berørt af deres beslutninger.

Andre gange er det en god ide at mødes med enkeltpolitikere over en kop kaffe og sætte vedkommende ind i, hvordan I ser på sagen.

I kan også bruge lokalavisen eller de sociale medier. Skriv læserbreve, tal med journalister eller lav underskriftsindsamlinger.

Uanset om I møder op på rådhuset, skriver læserbreve, laver stormøder eller underskriftsindsamlinger, er det en god ide at alliere jer med borgergrupper, interesseorganisationer som Ældre Sagen eller andre faggrupper på området. Tit er brugere og deres pårørende også bekymret for konsekvenserne af kommunens udbudsplaner.

Der er vide rammer for, hvad I kan sige offentligt, fx i en avisartikel eller på Facebook. Man må gerne blande sig i den offentlige debat.

Men pas på, at du ikke bryder din tavshedspligt, kommer med injurier eller udtaler dig på arbejdsstedets vegne. Og vær opmærksom på, at der er flere bånd på jeres ytringsfrihed, når I er privatansatte. Så må I ikke udtale jer negativt om arbejdsgiveren.

Er du eller kollegerne i tvivl om jeres ytringsfrihed? Så kontakt afdelingen, før I udtaler jer offentligt. Det er i det hele taget en god ide at tage afdelingen med på råd, når I planlægger aktiviteter for at påvirke beslutningerne.

Gode råd

Hvad kan der stå i en tryghedsaftale?

Aftalen eller retningslinjen kan fx fastslå, at medarbejdere, som afskediges i forbindelse med et udbud, skrives op i en jobbank. Jobbankens medlemmer kan fx få tilbudt jobsamtaler til ledige stillinger hos kommunen før interne og eksterne ansøgere.

Aftalen/retningslinjen kan også give afskedigede ret til kompetenceafklaringsforløb eller opkvalificering.

Aftalen/retningslinjen bør både omfatte medarbejdere, som kommunen afskediger og medarbejdere, der i første omgang virksomhedsoverdrages til en privat virksomhed, men kort derefter afskediges eller siger op.

Tjekliste

Aftal hvem, der gør hvad

Den af jer, der først opsnapper, at udbud er på tale, skal tage initiativ til et møde. På mødet bør I lave klare aftaler om, hvordan I mødes og drøfter udbuddet, når der kommer nyt i sagen.

Aftal hvem, der skal med til møderne, og hvordan I giver hinanden besked. For TR og AMR kunne det være, at arbejdsmiljøet forringes undervejs i udbudsforløbet. Det kan FTR og MED-repræsentanterne prøve at gøre noget ved, men kun hvis de kender til problemet.

Lav en fælles plan for, hvordan I får indflydelse via MED

Repræsentanterne i MED-hovedudvalg eller område-MED og TR skal blive enige om en fælles plan for, hvordan arbejdspladsen får indflydelse på udbuddet. Får I noget 'foræret' i procedureretningslinjerne? Skal TR med til hovedudvalgets møder? Eller?

Arbejd altid for, at medarbejderne bliver repræsenteret i de arbejdsgrupper og styregrupper, som skal gennemføre udbuddet.

Indgå aftaler om tryghed

Jo før I kommer i gang, jo bedre chancer har I for at forhandle en tryghedspolitik for medarbejdere, hvis opgaver skal i udbud. I starten er det ikke engang sikkert, at opgaven skal udliciteres. Og selv hvis politikerne er fast beslutede på at udlicitere, har kommunen en interesse i at fastholde dygtige folk, sikre et sundt arbejdsmiljø og lavt sygefravær i det/de år, som udbuddet tager. Senere i processen mister FOA dette forhandlingskort.

Aftal god kommunikation

Aftal fx med jeres leder, at I jævnligt mødes med medarbejderne, også selvom der ikke er nyt. Det kan i sig selv være vigtigt at få at vide. Aftal involvering af medarbejderne. Aftal hvem I skal tale med om arbejdspladsens engagement i selve udbuddet. I afsnit 1. kan I læse om arbejdspladsens muligheder for at være med, fx i de arbejdsgrupper, som gennemfører udbuddet. Jeres leder kan støtte op om forslagene i ledelsessystemet.

Aftal støtte til medarbejderne

Drøft fx hvilke kompetencer, der bliver brug for i forløbet omkring udbuddet og hos en eventuel ny arbejdsgiver. Aftal fx med jeres leder, at alle medarbejdere får kortlagt deres kompetencer.

Brug tid sammen med kollegaerne

TR og AMR har en vigtig opgave i at tale med lederne i organisationen, forhandle støtte og kompetenceudvikling hjem. Men kollegerne vil også have brug for ganske enkelt at tale med dig om forandringerne. En vigtig opgave for tillidsvalgte er at lytte til medarbejdernes tanker og bekymringer og vise, at FOA bakker op.

Opsøg hjælp

Find ud af, hvem der kan hjælpe dig: Medarbejdere i FOA-afdelingen, din FTR, MED-repræsentanter, HR-afdelingen, økonomiafdelingen, din leder? Det hjælper dig at have et netværk, når alvorlige beslutninger bliver taget, og medarbejderne står i kø for at tale med dig.

Opgave	Tjek
Aftal, hvem der gør hvad. Hvad gør TR, FTR, AMR og afdelingen hver for sig og sammen? Hvem mødes, og hvordan taler I sammen?	
Lav en fælles plan for, hvordan I får indflydelse via MED	
Indgå aftaler om tryghed	
Stil forslag, der sikrer god kommunikation, involvering af medarbejderne og støtte til medarbejderne	
Brug tid sammen med kollegerne	
Opsøg hjælp	
Brug afdelingen	
Informer om ytringsfrihed	

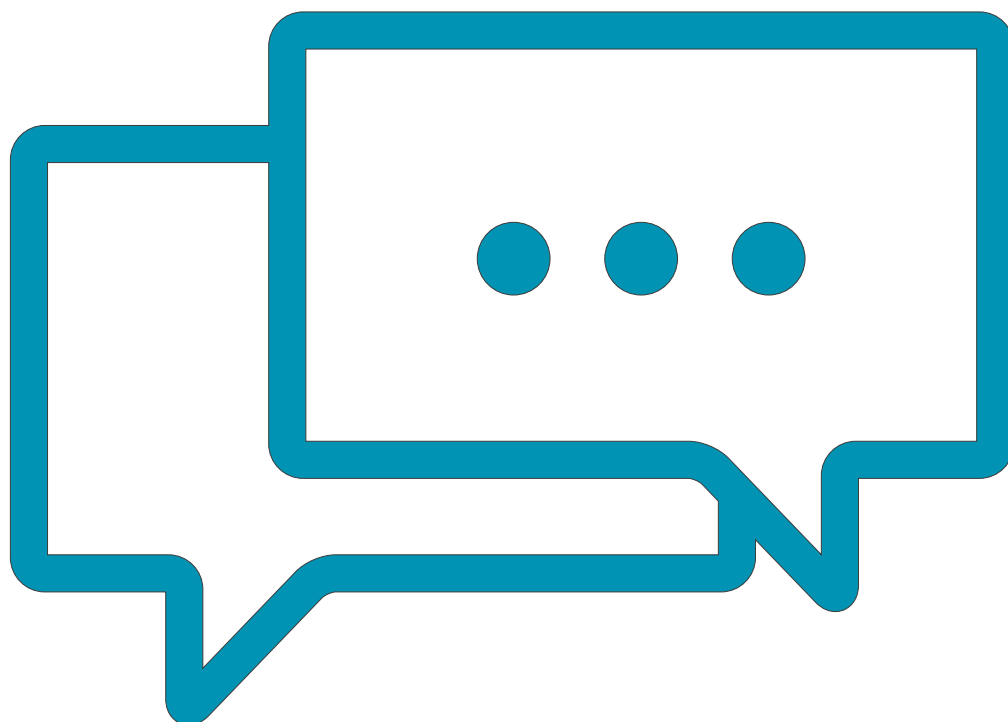
Brug afdelingen

Afdelingen kan hjælpe TR og FTR med at læse materialer igennem, med kontakt til eksperter i forbundshuset og med at stille de rigtige spørgsmål.

Afdelingen kan også støtte jeres arbejde for at få indflydelse ved at lægge pres på politikere og embedsmænd.

Informer om ytringsfrihed

Opfordr gerne kollegerne til at tage del i den offentlige debat om udlicitering, men fortæl dem også, at de skal være forsigtige, når de fx skriver på Facebook. Det kan få konsekvenser for deres ansættelse, hvis de ytrer sig negativt og i dårlige vendinger om ledelsen/arbejdsgiver. Både TR, FTR og afdelingen kan tilbyde hjælp, hvis kollegerne er i tvivl, afhængig af jeres arbejdsdeling.



2. Kommunen udbyder opgaver

Det er politikerne, der beslutter at sende opgaver i udbud. Beslutningen kan få store konsekvenser for arbejdsforholdene og beskæftigelsen. Derfor skal beslutningen drøftes på niveau 1 eller 2 i MED-systemet, **inden** den tages. Læs mere om drøftelserne i MED i afsnit 1.

Nu går kommunen i gang med at beskrive jeres arbejde og kravene til, hvordan det skal udføres fremover.

'Udbudsgruppen' laver udbudsmaterialet

Efter politikerne har besluttet at udbyde en opgave, nedsætter forvaltningen typisk en udbudsgruppe, som skal lave det såkaldte 'udbudsmateriale'.

Udbudsmaterialet er en slags salgsmateriale for opgaven. Det beskriver de opgaver, der skal løses, fx rengøring på kommunens skoler. Materialet beskriver også de krav, kommunen har til kvaliteten og arbejdsforholdene. Det kan være krav til medarbejdernes uddannelsesniveau og løn- og ansættelsesvilkår.

Udbudsmaterialet skal være gennemtænkt og præcist. Kommunen skal betale ekstra for alt, der ikke er beskrevet i udbudsmaterialet. Så hvis vigtige opgaver eller arbejdsmiljøkrav ikke er beskrevet ordentligt, får kommunen en ekstraregning.

Få indflydelse på udbudsmaterialet

Det er via kravene i udbudsmaterialet, at TR, FTR og MED-repræsentanterne sammen kan sikre medarbejderne ordentlige arbejdsvilkår og borgerne en god kvalitet, hvis arbejdsopgaverne udliciteres.

Stil krav til udbudsmaterialet

Når I vil påvirke udbudsmaterialet, hjælper det at vide præcist, hvad I kæmper for, fx at kommunen ikke tillader konkurrence på løn- og ansættelsesvilkår eller socialt ansvar.

FOA har 13 krav til udbud, som tilsammen sikrer:

1. En ordentlig proces, fx et godt arbejdsmiljø under omstillingen.
2. Fair konkurrence, fx gennem arbejds-klasuler og sociale klausuler.
3. At virksomhederne lever op til kravene i kontrakterne gennem kontrol, bod og bonus.

Se kravene i 'Så gør det dog ordentligt! FOAs krav til udbud og udlicitering', som du finder på foa.dk under publikationer.

Stærke, klare politiske krav er mindst lige så godt som eksakte juridiske formuleringer, når I giver jeres besyv med om, hvad der skal stå i udbudsmaterialet. Afdelingen og embedsværket kan altid oversætte det til jura.

Kommunen bør afgive kontrolbud

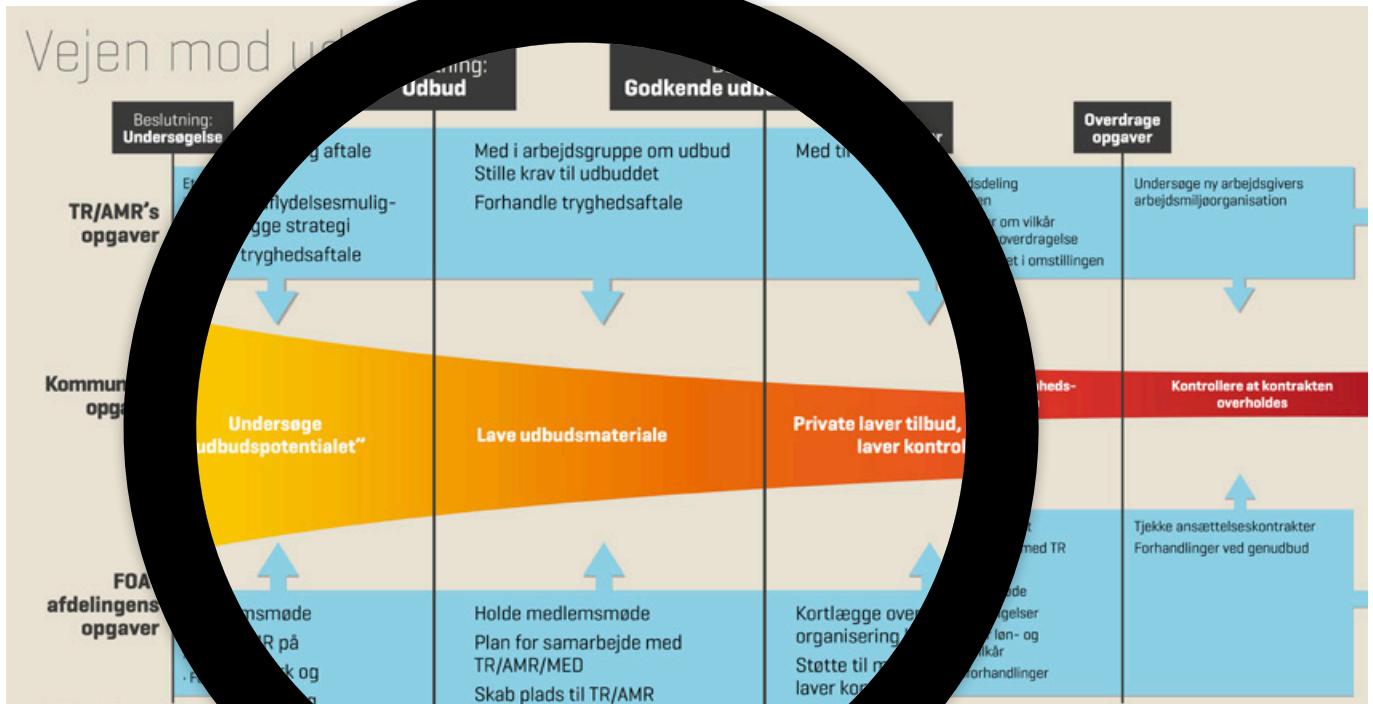
Et kontrolbud er kommunens bud på, hvad det vil koste at løse opgaven selv.

Det skal stå i udbudsmaterialet, hvis kommunen laver kontrolbud.

Hvis kommunen leder efter den bedste løsning til den bedste pris, bør kommunen altid tjekke, om den bedste løsning er kommunens egen. Især i lyset af, at kontrolbuddet vinder halvdelen af de udbud, som kommunerne afgiver kontrolbud på. Det viser en undersøgelse fra Rådet for Offentligt-Privat Samarbejde fra 2014.

Mange kommuner sammenligner de privates bud på opgaven med arbejdspladsens nuværende omkostninger, en såkaldt **kontrolberegning**. Men det er at sammenligne pærer og bananer, fordi de private byder på opgaven, som den er beskrevet i udbudsmaterialet og ikke som den bliver udført i dag. Et kontrolbud forholder sig derimod til udbudsmaterialet på lige fod med de private virksomheder.

Den samme medarbejder kan godt både være med til at lave udbudsmaterialet og kontrolbuddet. Som KL skriver på udbudsportalen.dk, må personer, der har lavet kontrolbuddet, bare ikke være med til at vurdere de indkomne tilbud.



Økonomi- og Indenrigsministeriet stiller mange krav til beregningen af kontrolbuddet. Du kan læse om kravene i Bekendtgørelse om kommuners og regioners beregning og afgivelse af kontrolbud, eller få mere at vide hos din afdeling. Læs mere om kontrolbuddet i afsnit 3.

Tillidsvalgte skal forhandle tid til arbejdet

Arbejdspladsens deltagelse i arbejdet med udbudsmateriale og kontrolbuddet kræver tid. Bare overvej, hvor lang tid det vil tage at dokumentere og beskrive jeres arbejde, arbejdsmiljøforhold og samarbejdsrelationer. Hvis du ikke på forhånd har en aftale om tid, kan du ende med at drukne i opgaven.

Har I ikke en FTR, kan afdelingen forhandle med kommunen. I kan også tage drøftelsen i MED-hovedudvalg eller område-MED. Tjek også procedureretningslinjen for større omstillinger, som bør beskrive, hvordan arbejdspladsen inddrages. Måske står der, at personalet skal have tid til at deltage i arbejdet.

Tjekliste:

Medarbejderne skal være med til at lave udbudsmaterialet

Repræsentanter i MED-hovedudvalg eller område-MED bør presse på for at få en medarbejder med i den gruppe, som laver udbudsmaterialet.

Er du FTR eller TR, skal du tage fat i jeres repræsentant i MED-hovedudvalg eller område-MED for at sikre, at de er opmærksomme på behovet.

Medarbejderne skal repræsenteres i udbudsgruppen, fordi de er eksperter på den opgave, der skal udbydes. Kommunen og udbudskonsulenterne kan ikke beskrive opgaverne ordentligt uden medarbejdernes viden om arbejdet.

Stil krav til udbudsmaterialet

Den TR eller FTR, som får en plads i udbudsgruppen, skal bruge indflydelsen i udbudsgruppen til at sikre, at kommunen ikke går på kompromis med sikkerheden og sundheden.

Du kan fx sikre, at udbudsmaterialet stiller krav til arbejdsmiljø, kvalitet, personalepolitik og løn- og ansættelsesvilkår. Få hjælp i pjecen Så gør det dog ordentligt! FOAs krav til udbud og udlisitering. Bed afdelingen om støtte. Du er ikke – og skal ikke være – udbudseksperter. Det har vi folk til i afdelinger og forbund.

Hvis ikke I får plads i udbudsgruppen, skal I stille kravene under drøftelsen i MED-hovedudvalg eller område-MED. Afdelingen kan stille kravene på møder med politikerne/direktionen.

Fremsæt jeres krav til udbuddet i alle mulige sammenhænge

Er medarbejderne repræsenteret i udbudsgruppen, bør vedkommende fremsætte kravene her.

Repræsentanter i MED-hovedudvalg eller område-MED bør fremsætte kravene, når udbudsmaterialet drøftes.

Hvis MED-hovedudvalg eller område-MED hører de lokale MED om udbudsmaterialet, bør lokale MED-repræsentanter også fremsætte kravene. Og hvis de ikke hører lokale MED, er det op til medarbejderrepræsentanterne i

MED-hovedudvalg eller område-MED at høre baglandet. Det skal der gives tid til.

Som lokal TR kan du bruge dialogen med dine repræsentanter i MED-hovedudvalg eller område-MED til at sikre, at de fremsætter kravene, når de drøfter udbudsmaterialet med ledelsen.

Sørg for, at din repræsentant i MED-hovedudvalg beder om, at du som lokal TR kan deltage [MED-rammeaftalen § 7 stk. 6]. Så kan du selv argumentere for krav om virksomheds-overdragelse, arbejds-klausuler og andet. Afdelingen bør også fremsætte kravene på møder med politikere og/eller kommunens øverste ledelse.

Sæt kontrolbud på dagsordenen i MED

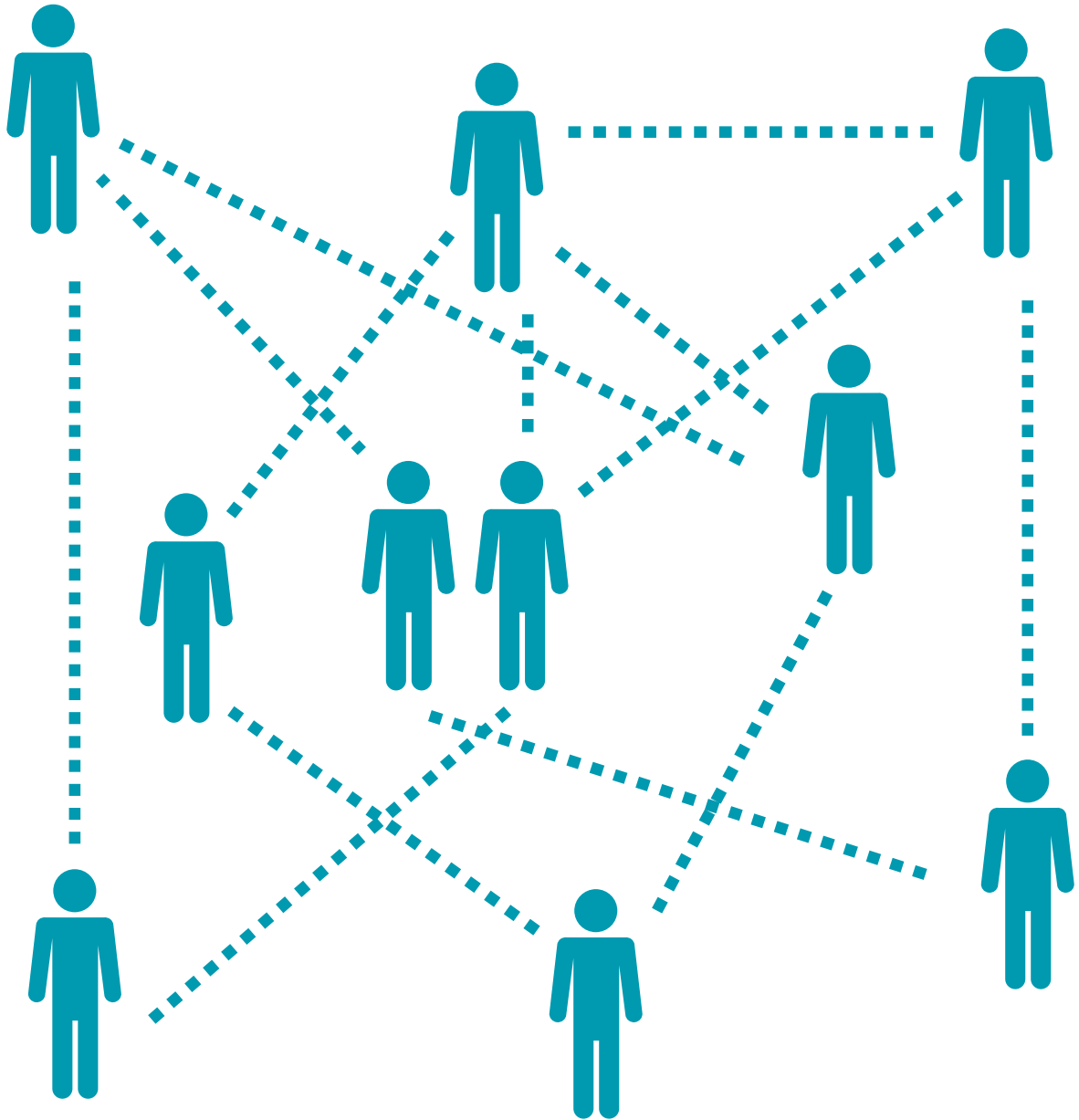
Politikerne kan beslutte, at kommunen skal lave et kontrolbud. Foreslå et kontrolbud, hvis du sidder i det MED-hovedudvalg eller område-MED, som drøfter politiske beslutninger om udbuddet. Og tag det op med din repræsentant, hvis du ikke selv sidder der.

Repræsentanterne i MED-hovedudvalg eller område-MED skal sørge for, at medarbejderne bliver repræsenteret i den arbejdsgruppe, der skal lave kontrolbuddet.

Få tid til arbejdet med udbuddet

Tag en drøftelse/lokal forhandling med din leder på arbejdspladsen om arbejdstid med udbuddet. Hvis ikke han/hun kan tage beslutning om det, må du sende spørgsmålet om tid videre til jeres FTR, som kan forhandle med en chef/direktør. Opfordr din lokale leder til også at sende spørgsmålet om tid videre i ledelsesrækkerne.

Opgave	Tjek
Medarbejderne skal være med til at lave udbudsmaterialet	
Stil krav til udbudsmaterialet	
Fremsæt jeres krav til udbuddet i alle mulige sammenhænge	
Sæt kontrolbud på dagsordenen i MED	
Få tid til arbejdet med udbuddet	



3. Kommunen godkender udbudsmaterialet

Når kommunen har godkendt udbudsmaterialet, 'sendes opgaven i udbud'. Det vil det sige, at kommunen offentliggør udbudsmaterialet med en frist for tilbud.

Medarbejdernes opgave er nu at se på kontrolbuddet, hvis kommunen har besluttet at lave et.

Kontrolbuddet er kommunens bud på, hvad det vil koste at løse opgaven selv. Regnestykket skal tage udgangspunkt i udbudsmaterialet og ikke de eksisterende opgaver.

Medarbejderne bør være med til at lave kontrolbuddet

Kommunen nedsætter normalt en arbejdsgruppe til at lave kontrolbuddet. Medarbejderne plejer at være repræsenteret i gruppen, men det er ikke givet.

Arbejdspladsen er omdrejningspunktet for arbejdet men husk, at det er kommunens bud – ikke medarbejdernes.

Kontrolbuddet skal være realistisk

Viser kontrolbuddet sig at være 'økonomisk mest fordelagtigt', vil kommunen normalt annullere udbuddet og fortsætte med selv at udføre arbejdet. Kommunen kan vælge, at arbejdet fremover skal tage udgangspunkt i de arbejdsbeskrivelser og priser, som står i kontrolbuddet. Og det kan betyde, at I skal omstrukturere og måske skære ned, selvom kommunen beholder opgaven.

Tjekliste:

Medarbejderne skal repræsenteres i kontrolbudgruppen

Hvis arbejdspladsens leder har kompetence til at få medarbejderne repræsenteret i kontrolbudgruppen, skal TR forhandle sagen med vedkommende. Ellers skal TR gå til FTR, som kan drøfte sagen med forvaltningschefen eller i MED-hovedudvalg eller område-MED.

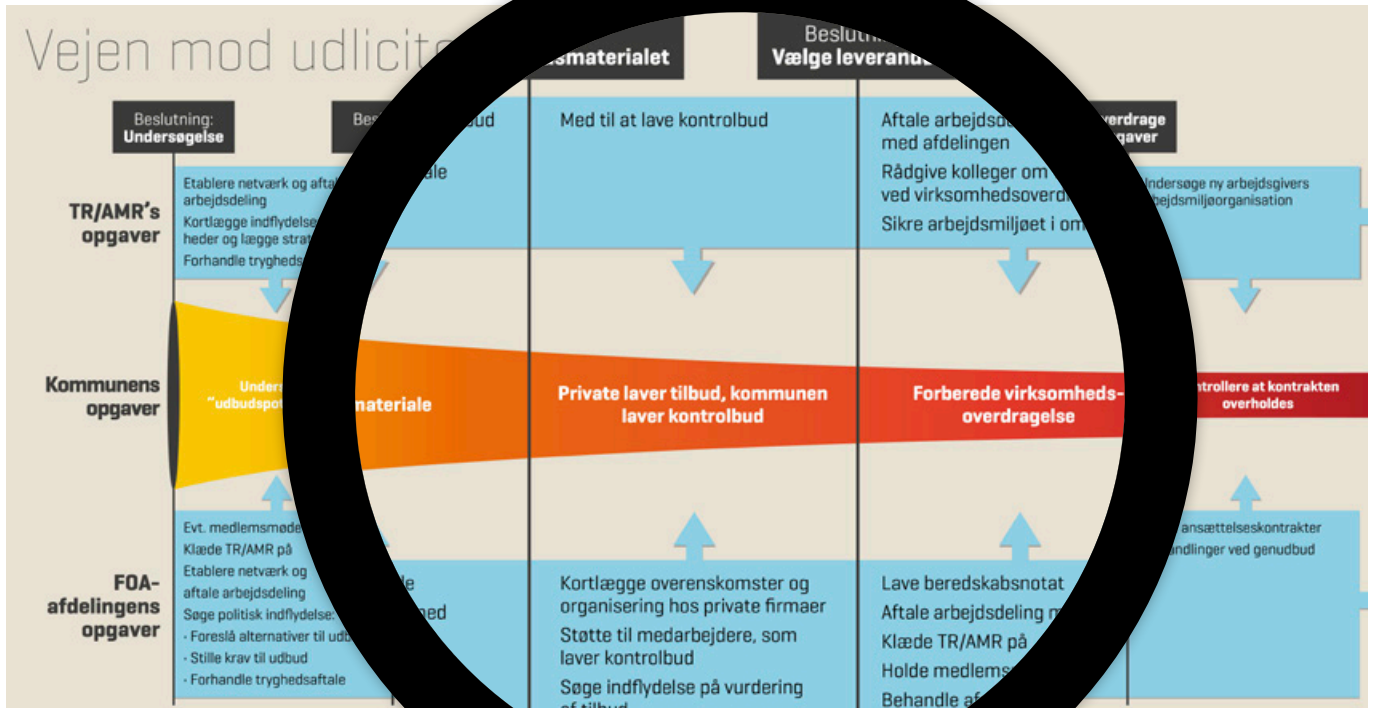
Få hjælp til kontrolbuddet

Arbejdspladsen skal have hjælp til at lave kontrolbuddet. Kommunens økonomiafdeling skal regne på udgifterne, og måske skal arbejdspladsen have konsulenthjælp til arbejdsgangsanalyser eller andet. Drøft sagen med den leder, der har besluttet, at kommunen skal lave et kontrolbud.

Lav et realistisk kontrolbud

Gå ikke med til store besparelser, hvis ikke kontrolbuddet har konkrete anvisninger til, hvor de skal findes. Ellers rammer besparelserne arbejdspladsen som en boomerang af højere arbejdstempo og dårligere kvalitet i arbejdet.

Opgave	Tjek
Medarbejderne skal repræsenteres i kontrolbudgruppen	
Få hjælp til kontrolbuddet	
Lav et realistisk kontrolbud	



4. Kommunen vælger leverandør

Kommunen vurderer tilbuddene og kontrolbuddet ud fra såkaldte 'tildelingskriterier', som kommunen har beskrevet i udbudsmaterialet.

Så vælger kommunen enten at indgå kontrakt med en privat virksomhed eller at annullere udbuddet.

Indflydelse på tildelingen af kontrakt

Forvaltningen nedsætter typisk en gruppe til at vurdere tilbuddene. Det kan også være styregruppen for udbuddet.

Gruppen indstiller en vinder, men det er politikerne, der tager den endelige beslutning.

Medarbejderne kan være repræsenteret i gruppen, der vurderer tilbuddene, men det er ikke givet.

Kommunen sorterer tilbud fra

Den gruppe, der skal vurdere tilbuddene, starter med at sortere tilbud fra, som ikke lever op til kravene i udbudsmaterialet (tilbud, der ikke er 'konditions-mæssige').

Kommunen kan også afvise tilbud, som er urealistisk lave. Det gjorde Gladsaxe Kommune fx i et udbud, hvor prisen ellers var det eneste tildelingskriterium.

Tilbuddene får point

Kommunen har beskrevet i udbudsmaterialet, hvilken vægt faktorer som pris og kvalitet har, når kommunen skal sammenligne tilbuddene. Fx at pris vægter 45 % og kvalitet 55 %.

Udbudsgruppen vurderer tilbuddene ud fra hver faktor (fx pris og/eller kvalitet) og giver point afhængig af, hvor gode tilbuddene er (fx 6 point, 8 point).

Pointene vægtes med procentsatserne fra udbudsmaterialet og lægges til sidst sammen. Tilbuddet med flest point vinder.

Fx ville 6 point for pris og 8 point for kvalitet give 6,9 point i alt, hvis pris vægtes med 45 % og kvalitet med 55 %. Havde man omvendt fået 6 point for pris og 8 point for

kvalitet, ville tilbuddet samlet få 7,1 og altså vinde udbuddet, selvom prisen var højere.

Fremgangsmåden lyder præcis og nærmest skematisk, men i virkeligheden indeholder pointgivningene store skøn, fx over hvor god kvalitet, en bestemt virksomhed vil kunne levere baseret på deres skriftlige beskrivelser af arbejdet. Det er et godt argument for, at medarbejderne bliver repræsenteret i den gruppe, der vurderer tilbuddene.

Hvis kommunen sammenligner private bud med et kontrolbud, skal kommunen huske at medregne de ekstraudgifter, der følger af en udlicitering: At kontrollere, at kontrakten bliver overholdt. Og når kontrakten er ved at udløbe: At lave et nyt udbudsforløb eller arbejde med at hjemtage opgaven. Det kaldes **transaktionsomkostninger** og opstår, når kommunen styrer arbejdet ved hjælp af kontrakt i stedet for den direkte ledelsesret, som I kender det fra de kommunale arbejdspladser.

Hvis kommunen indgår kontrakt

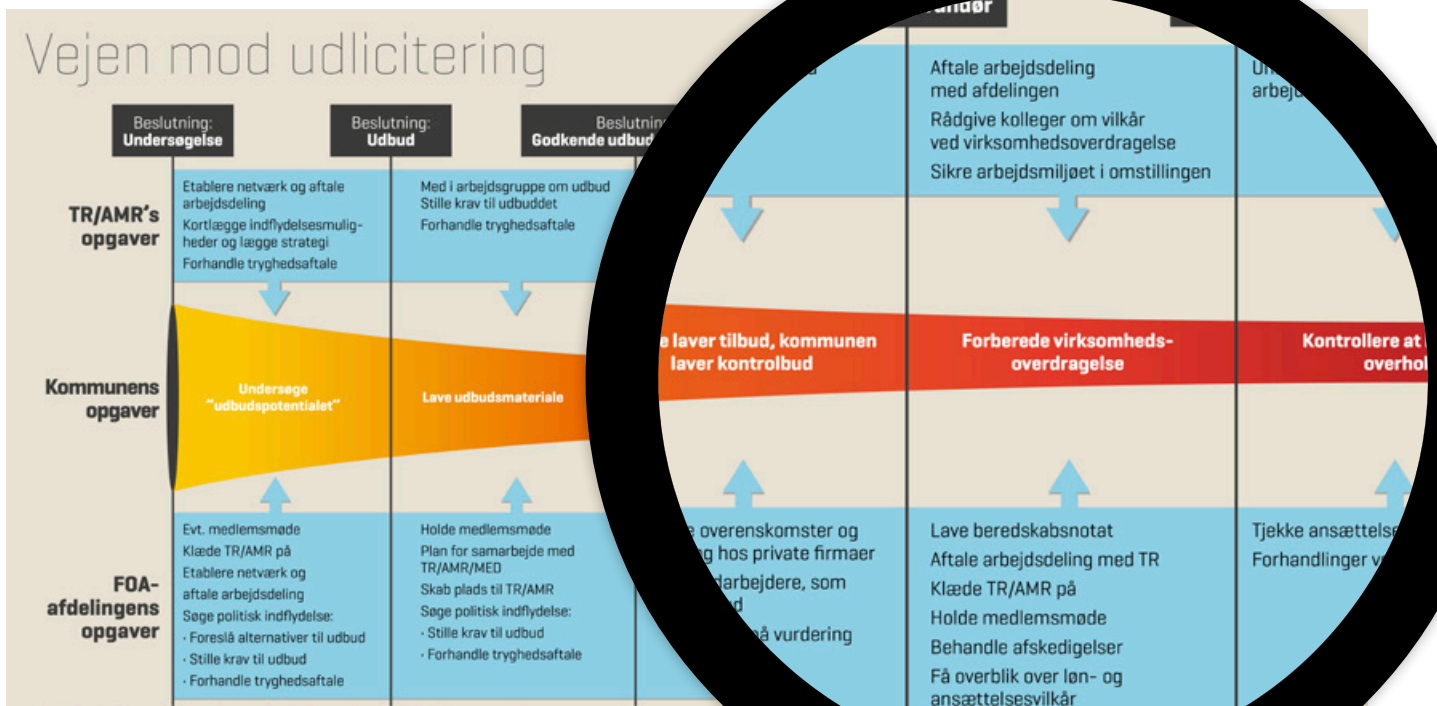
Hvis kommunen vælger en privat virksomhed som vinder af udbuddet, indgår parterne en kontrakt.

Kontrakten er juridisk og økonomisk bindende og beskriver, hvad aftalen mellem parterne går ud på. Den beskriver, hvad den private virksomhed skal løse af opgaver, hvilke aftaler der skal overholdes, og hvilke vilkår der gælder fx vis opsigelse af kontrakten.

Hverken kommunen eller den private virksomhed kan ændre på aftalen og de forhold, der står i udbudsmaterialet. Læs hvordan medarbejderne er stillet, når der indgås kontrakt i næste afsnit.

Hvis kontrolbuddet vinder

Hvis kommunen vælger kontrolbuddet, sker det i praksis ved, at kommunen annullerer udbuddet. Kommunen kan nemlig ikke indgå en juridisk og bindende kontrakt med sig selv eller med en del af kommunen, for kommunen kan ikke lægge sag an mod sig selv. Det kan heller ikke være en økonomisk bindende kontrakt, da kommunen ikke kan lade en del af kommunen gå konkurs, hvis kontrakten ikke bliver overholdt.



Kommunen behøver derfor ikke at gennemføre de ændringer, som var beskrevet i kontrolbuddet. Men hvis kommunen insisterer på at finde besparelserne, bør arbejdspladsens TR holde ledelsen fast på at gennemføre kontrolbuddet. Ellers bliver besparelserne sandsynligvis gennemført på en mindre gennemtænkt måde, og det kan gå ud over kvaliteten og arbejdsmiljøet.

Da kontrolbuddet ikke er et tilbud i juridisk forstand, kan kommunen desværre også vælge at se bort fra kontrolbuddet, selvom det viser sig at være 'økonomisk mest fordelagtigt'. Det sker heldigvis sjældent.

Kommunen kan godt annullere et udbud, selvom der ikke er et kontrolbud. Det skal være sagligt begrundet, fx med frygt for leveringssikkerheden, kvaliteten eller arbejdsmiljøet. Så fortsætter kommunens medarbejdere arbejdet som hidtil

Tjekliste:

Søg indflydelse på tildelingen af kontrakt

Forsøg at få en medarbejderrepræsentant med i den gruppe, der skal vurdere tilbuddene. Husk at det er lettest at forhandle medarbejderindflydelse i starten af udbudsforløbet. Men det er aldrig for sent at gøre forsøget.

Få alle udgifter med i vurderingen

Hvis I er med til at drøfte tildelingen af kontrakt, for eksempel i MED, bør I arbejde for, at kommunen indregner transaktionsomkostninger ved en udlicitering. Selvom kontrolbuddet er lidt dyrere end det private tilbud kan det samlet set være billigere at løse opgaven selv.

Opgave	Tjek
Søg indflydelse på tildelingen af kontrakt	
Få alle udgifter med i vurderingen	

5. Kommunen overdrager opgaven

Hvis kommunen har valgt en privat leverandør, udliciteres arbejdet fra den dato, som står i kontrakten.

Så skal medarbejderne 'virksomhedsoverdrages'. Det vil sige, at de overgår fra ansættelse i kommunen til ansættelse hos den virksomhed, som har vundet opgaven. Der kan gå flere måneder fra kontrakten tildes, til opgaverne overdrages og den private leverandør begynder arbejdet. Brug tiden til at støtte medarbejderne og til at få styr på deres løn- og ansættelsesforhold.

Få hjælp i din afdeling

Du skal kontakte din lokalafdeling. Afdelingen kan fortælle om din rolle og reglerne for selve virksomhedsoverdragelsen.

Hold fokus på arbejdsmiljøet Gennem hele udbudsforløbet bør TR og AMR støtte medarbejdere. De fleste medarbejdere bliver stærkt påvirkede af store forandringer som en udlicitering. Det er helt almindeligt, at stressniveauet stiger såvel som graden af udbrændthed. At medarbejdernes arbejdsevne formindskes, og at der er flere konflikter på arbejdspladsen. Det viser national og international forskning.

Men forskning viser også, at de tillidsvalgte og ledelsen kan gøre en forskel ved at holde hånden under det psykiske arbejdsmiljø. Gennemsigtighed, inddragelse og støtte er kodeordene.

Kend jeres rettigheder og pligter ved overdragelsen Som tillidsvalgt bør du kende medarbejdernes rettigheder og pligter, når I overdrages til en ny arbejdsgiver.

Er I beskyttede af lov om virksomhedsoverdragelse?

Når opgaver udliciteres, er medarbejderne som regel beskyttet af loven om virksomhedsoverdragelse. Hvis loven gælder, følger medarbejderne med opgaven, og de er sikret samme individuelle ansættelsesvilkår hos deres nye arbejdsgiver, som de har i deres nuværende ansættelse. Det gælder både skriftlige aftaler og kutyper som særlige pauser eller uddannelsesaftaler.

Virksomhedsoverdragelsesloven forpligter medarbejderne til at lade sig overdrage. Det vil sige, at medarbejdernes ansættelse fortsætter, og at de ikke umiddelbart kan sige op uden, at det har konsekvenser for deres ret til dagpenge. Situationen er dog en anden, hvis den nye arbejdsgiver varsler væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene.

Ændrede arbejdsvilkår

Den nye arbejdsgiver kan generelt set ikke ændre jeres arbejdsvilkår, så længe jeres nuværende overenskomst løber. Men hun kan varsle ændringer, der træder i kraft den dag, jeres overenskomst udløber (med mindre kommunen har stillet krav i udbudsmaterialet, som forlænger beskyttelsen til hele kontraktperioden).

Hvis arbejdsgiveren kan dokumentere nedgang i beskæftigelsen, kan medarbejderne dog løbende sættes ned i tid. Men ændringerne i arbejdstiden skal varsles med opsigelsesvarslerne.

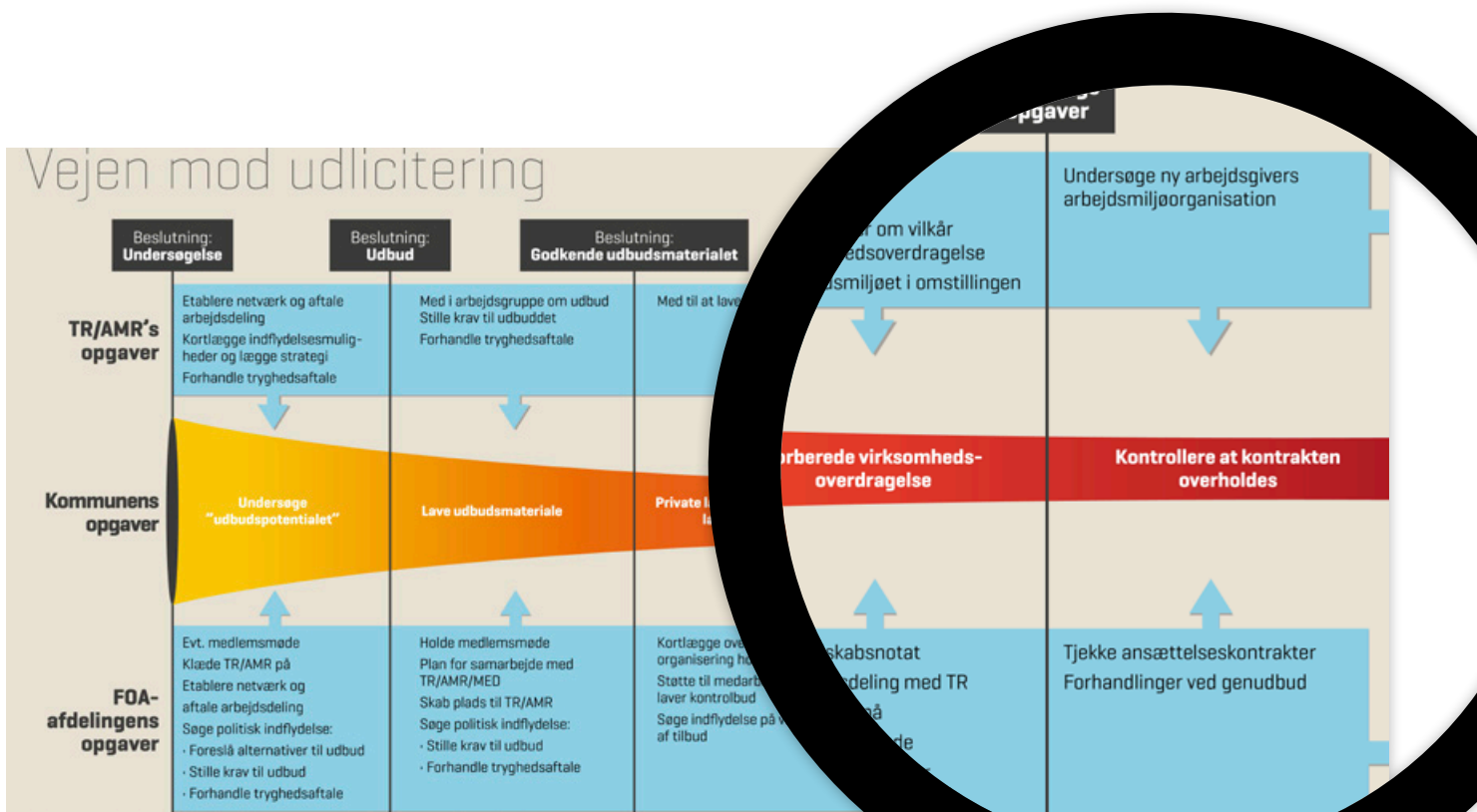
Hvis arbejdsgiveren varsler væsentlige ændringer, kan I vælge at betragte det som en opsigelse. Så skal arbejdsgiveren varsle med den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel. Udløber overenskomsten 31. marts 2017, og har man et opsigelsesvarsel på 6 måneder, skal arbejdsgiveren altså varsle ændringerne senest 30. september 2016.

Læs mere

FOA anbefaler tillidsvalgte og afdelinger at arbejde for at udvide den beskyttelse, loven om virksomhedsoverdragelse giver.

Kravene om en bedre beskyttelse skal stilles, når kommunen laver udbudsmaterialet.

Læs mere i pjecen Så gør det dog ordentligt! FOAs krav til udbud og udlicitering [krav 4] som du finder på foa.dk.



Hvornår er en ændring væsentlig?

Om en ændring er væsentlig vurderes fra sag til sag. Ofte er ansættelsesbrevet formuleret, så medarbejderen må tåle en del ændringer. Væsentlige ændringer kan være ændret arbejdssted, hvor I får meget længere til arbejde, ny løn og pension, ændret arbejdstid og ændringer i særlige individuelle aftalte vilkår, fx en individuel aftale om, at du ikke skal møde før klokken 8.00.

Hvis ikke ændringen af arbejdsvilkårene er væsentlig, er der tale om et pålæg, som I ikke kan sige nej tak til. Og så kan ændringen som sagt gennemføres med kortere varsel end det individuelle opsigelsesvarsel.

Tilpasningsforhandlinger

Den nye arbejdsgiver er som regel interesseret i, at alle medarbejderne i virksomheden er på samme overenskomst fra dag 1. Derfor indleder arbejdsgiveren som regel 'tilpasningsforhandlinger' med de faglige organisationer inden overdragelsen.

I tilpasningsforhandling undersøger FOA og den nye arbejdsgiver, hvordan medarbejderne kan overgå til virksomhedens

overenskomst. De forhandler om, hvordan medarbejderne skal kompenseres, hvis deres løn- og ansættelsesvilkår bliver dårligere. Det kan fx være et løntillæg som kompensation for, at den private overenskomst ikke har barns 2. sygedag eller seniorordning. Disse nye, kompenserende dele af ansættelsesvilkårene er varige, personlige tillæg.

Hvad hvis medarbejderne bliver opsagt?

Nogle medarbejdere bliver opsagt i forbindelse med overdragelsen. Det er kun lovligt i 2 tilfælde:

1. Hvis virksomheden sagligt kan vise, at den af økonomiske, organisatoriske eller tekniske grunde ikke har brug for personalet, fx hvis virksomheden kan klare opgaven med de medarbejdere, de har i forvejen.

2. Hvis virksomheden kan dokumentere, at der ikke er tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand. Det vil sige, at det ikke er en virksomhed, der overdrages, men fx alene et bestemt stykke arbejde. Det kunne fx være et udbud af madproduktion, hvor virksomheden ikke overtager køkkenet og maskinerne.

Det er **altid FOA-afdelingen**, der skal inddrages og behandle sager om afskedigelse. Drøft **aldrig hvem**, der skal afskediges, med din ledelse. Men du kan drøfte vilkår og procedurer for afskedigelserne, fx kriterier.

Det er en fordel, hvis det er kommunen, der opsiges medarbejderne – og det vil det også typisk være. Så kan medarbejderne fx søge støtte til kompetenceudvikling fra Tryghedspuljen [tryghedspuljen.dk].

Kommunen kan sikre, at virksomheden overtager medarbejderne uanset hvad. Men kravet skal stå i udbudsmaterialet, som vedtages meget tidligere i forløbet. Se afsnit 2.

Hvordan forholder du dig i kontraktperioden?

Når kontraktperioden går i gang er medarbejderne blevet privatansatte. Har virksomheden mere end 10 medarbejdere, skal I være dækket af en arbejdsmiljørepræsentant. Er der problemer, som du synes, kommunen skal gøre noget ved, skal du først søge at løse det med den nye arbejdsgiver, fx i samarbejdsudvalget. Hvis der stadig er problemer skal du gå til afdelingen, som kan gå til politikerne eller forvaltningen. På den måde kommer du ikke i en 'loyalitetssklemme' mellem din nye arbejdsgiver, dine kolleger og kommunen.

Hvad gør du, når kommunen udbyder opgaven igen?

Kommuner kan hurtigt 'glemme' udliciterede medarbejdere. Men tit er medarbejderne endnu mere pressede anden gang. Oplevelsen fra første gang påvirker stadig mange. Samtidig har medarbejderne ikke længere et MED-system, hvor de kan drøfte alle aspekter af sagen med kommunen, som jo sætter betingelserne for arbejdet i udbudsmaterialet.

Tjekliste:

Aftal en arbejdsdeling mellem TR, FTR og afdelingen

I kan fx aftale, at TR indsamler spørgsmål fra medlemmerne, og at afdelingen eller FTR besvarer dem med cc til dig.

Vær der for kollegerne

TR og AMR bør holde møder med kollegerne, tag deres henvendelser alvorligt, men vær også opsøgende: Spørg til, hvordan det går og giv løbende informationer, også når du ikke har noget nyt at fortælle. Det er i sig selv en vigtig information. Tag afdelingen og FTR med på råd og aftal, hvordan I fordeler opgaverne. Forsøg at forhandle lokale tiltag som støtter medarbejderne

Brug TR-aftalens § 11 stk. 2, som giver ret til forhandling af lokale spørgsmål med nærmeste leder.

TR kan fx foreslå tiltag, der sikrer gennemsigtige forløb og tid og rum til social støtte samt kompetenceafklaring.

Få styr på løn- og ansættelsesvilkårene

Sammen med FTR og/eller afdelingen skal TR have overblik over den kommunale personalepolitik og andre vilkår, der gælder for ansættelse i kommunen. Det er den eneste vej til at sikre, at kollegerne får de rigtige løn- og ansættelsesvilkår hos det private firma.

TR, FTR eller afdelingen skal se medarbejdernes lønsedler igennem inden overdragelsen. Er tillæg korrekt beskrevet? Og hvad får man det konkrete tillæg for? Er det et funktions- eller kvalifikationstillæg?

Måske er der en skæringsdato for hvilken lønseddel, der gælder ved overdragelsen. Er der det, skal lønsedlerne være i orden inden da. Måske vil I også bede om lønforhandling inden skæringsdatoen.

Kolleger, der vil sige op, skal kontakte FOA

TR skal fortælle kollegerne, at ingen bør sige op, før de har talt med afdelingen og TR. Ellers kan de risikere at miste dagpengereetten i en periode.

Sig også til kollegerne, at de skal kontakte afdelingen, hvis den nye arbejdsgiver varsler ændringer af stillin-

gerne. Afdelingen kan hjælpe jer med at vurdere, om ændringerne er væsentlige.

Kollegerne skal heller ikke skrive under på noget, før TR eller afdelingen har læst papirerne.

Forhandl tillæg til tidligere tillidsvalgte

TR og AMR bevarer tillidshvervet hos en privat leverandør med mindre grundlaget for hvervet ophører, fx fordi virksomheden har opbygget deres arbejdsmiljøorganisation anderledes, eller fordi der allerede er en TR på den nye arbejdsplads.

Under tilpasningsforhandlingerne kan TR, FTR og afdelingen arbejde for, at TR'ere og AMR'ere der ikke beholder deres tillidshverv, får erstattet deres tillæg med et personligt tillæg. Under alle omstændigheder bevarer TR og AMR deres tillidsmandsbeskyttelse i perioden fra funktionens ophør til det varsel, der gælder for opsigelse af repræsentanten, udløber.

Forhandlerne fra lokalafdelingen kan bruge argumenter som, at hvervet giver kompetencer inden for forhandling, løsningsorienterede tilgange til konflikter og metoder til at træffe beslutninger, som giver større kvalitet og et sundere arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Tjek de nye ansættelseskontrakter

Er du stadig tillidsvalgt? Så bed dine kolleger tjekke deres ansættelseskontrakt. Hvis de havde særligt aftalte vilkår i deres gamle kontrakt, skal de tjekke, at de stadig er med i den nye.

Forhandlerne fra lokalafdelingen kan bruge argumenter som, at hvervet giver kompetencer inden for forhandling, løsningsorienterede tilgange til konflikter og metoder til at træffe beslutninger, som giver større kvalitet og et sundere arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Spørg jeres nye arbejdsgiver, hvordan arbejdsmiljøorganisationen ser ud.

Tag kontakt til afdelingen, når kontrakten er ved at udløbe. Det er typisk afdelingen og ikke kommunens FTR eller MED-repræsentanter, som kan sikre at genudbud lever op til FOAs 13 krav til udbud og udlicitering.

Er du TR hos den private leverandør? Så er det en god idé at lave en liste med erfaringer fra den første kontraktperiode. Det er stærkt, hvis du og kollegerne kan skrive erfaringerne ned løbende, men har I ikke gjort det, kan I fx holde et fagligt møde, hvor I drøfter jeres erfaringer. Det er et godt udgangspunkt for dit møde med afdelingen.

Sæt genudbuddet på dagsordenen i MED-hovedudvalg

Det arbejde, som medarbejderne på udliciterede områder udfører, har altid betydning for andre arbejdspladser i kommunen. Tænk fx på skolerengøringens betydning for læringsmiljøet i skolen. Eller på ældreområdet, hvor der er frit valg mellem den kommunale og de private leverandører. Vinder de private markedsandele, skal kommunalt ansatte måske overdrages til den private leverandør.

Derfor er det relevant at drøfte udbuddet selvom eventuelle afskedigelser og ændringer i løn- og ansættelsesvilkår ikke rammer kommunale medarbejdere direkte.

Opgave	Tjek
Aftal arbejdsdeling mellem jer og afdelingen	
Vær der for kollegaerne	
Forsøg at forhandle lokale tiltag, som støtter medarbejderne	
Få styr på løn- og ansættelsesvilkårene	
Kollegaer, der vil sige op, skal kontakte FOA	
Forhandl tillæg til tidligere tillidsvalgte	
Tjek de nye ansættelseskontrakter	
Spørg jeres nye arbejdsgiver, hvordan arbejdsmiljøorganisationen ser ud	
Tag kontakt til afdelingen, når kontrakten er ved at udløbe	
Sæt genudbuddet på dagsordenen i hoved-MED	

ABC om udlicitering

Drejbog og tjeklister for FOAs tillidsvalgte

Udliciteringer påvirker alt det, der betyder noget for medarbejderne. Hvor I arbejder, hvad I arbejder med, hvem jeres chef og kolleger er, jeres løn og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljøet og kvaliteten af arbejdet. ABC om udlicitering giver tillidsvalgte overblik over situationen og tjeklister til hele forløbet.

I samme serie:

- 10 argumenter mod udlicitering
- Så gør det dog ordentligt. FOAs krav til udbud og udlicitering
- Fair konkurrence uden konkurser
- Vejledning om kontrolbud



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

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. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.