

**Sendt:** 8. maj 2012 18:39

Kære borgmester i BUF – Anne Vang og I andre politikere i BUU.

Mit navn er Mimi Bargejani og jeg arbejder som næstformand i FOA/KLS. Fagforeningen organiserer en del af de medarbejdere, som arbejder som ufaglærte køkken-og rengøringsmedarbejdere i Københavns Kommune. Deriblandt også på en del af de skoler, fritidshjem, klubber og daginstitutioner i byen.

Jeg er blevet bekendt med, at I politikere i morgen onsdag på udvalgsmødet skal 1.behandle forslaget om det kommende pilotprojekt vedr. udbud af rengøringen. I den forbindelse er jeg meget bekymret for, hvilke konsekvenser det kan få for kommende såvel som nuværende medarbejdere – både med hensyn til vores egne overenskomst-gruppe såvel som for de andre ansatte og brugerne (børn/elever) på de forskellige enheder.

Jeg har derfor taget initiativ til sammen med andre fagforeninger at få lavet denne fælles skrivelse til jer i BUU.

Jeg håber meget på, at I vil tage vores kommentarer, anbefalinger såvel som bekymringer med ind over - forud for at I som ansvarlige politikere drøfter og træffer beslutninger vedr. det kommende pilotprojekt.

Vi vil meget gerne høre, hvordan du stiller dig til den foruroligende, mangelfulde og lidet demokratiske udbudsproces her på jeres område?

Jeg stiller meget gerne op til yderligere uddybninger af indholdet i dette brev.

*Med venlig hilsen*

*Mimi Bargejani*

*Næstformand*

*FOA/KLS*

*Smallegade 14-18*

*2000 Frederiksberg*

*mail [ymyb@foa.dk](mailto:ymyb@foa.dk)*

*Telefon 46971519*

*mobil 21925817*

## **Tillidsfolk og fagforeningers kommentarer til - Pilotudbud af rengøring i Børne- og Ungdomsforvaltningen**

I første omgang vil pilotudbuddet ikke have konsekvenser for det personale, der løser rengøringsopgaverne i Børne- og Ungdomsforvaltningen i dag. Men vi tænker på, hvad det er for vilkår, som det nyansatte personale kommer til at arbejde under - og om disse vilkår stemmer overens med ønsket om at være en god og attraktiv arbejdsplads, som er en del af Københavns Kommunes værdigrundlag? Her tænkes både på arbejdsmiljø, arbejdstakt, løn, arbejdstider, ferie, pension og ansættelsesvilkår generelt.

### **TR OG FAGFORENINGER SKAL INDDRAGES FØR KONKURRENCEUDSÆTTELSE**

Vi er bekymrede for, at pilotudbuddet på sigt vil føre til, at al rengøring i forvaltningen udbydes, hvilket kan få store konsekvenser for de berørte medarbejders løn- og ansættelsesvilkår samt arbejdsmiljø. Der lægges allerede i det fremsendte dokument op til, at erfaringerne fra pilotudbuddet skal indgå i overvejelser om en eventuel fælleskommunal konkurrence-udsættelse af rengøringsopgaven i administrationsplan regi. Det vidner om, at man allerede - inden pilotudbuddet overhovedet er gennemført, og konsekvenserne af det er evalueret - går med overvejelser om at konkurrenceudsætte yderligere rengøringsopgaver.

**Alene dét at overveje en fælleskommunal konkurrenceudsættelse skal diskuteres i MED/SU/CSO systemet – ellers er det brud på aftalerne. Det er indtil videre ikke blevet diskuteret!**

Derudover er det vores opfattelse, at **de faglige organisationer skal inddrages for at sikre løn- og arbejdsvilkår for kommende medarbejdere ved en evt. konkurrence-udsættelse.**

### **BESPARELSESPOTENTIALER?**

**Der henvises til, at der er gode erfaringer i andre kommuner med udbud af rengøringsopgaven. - Hvad er det helt præcist for gode erfaringer?** I den seneste tid ses flere eksempler på, at private rengøringsfirmaer bl.a. kritiseres for ikke at overholde overenskomsten og reglerne og lønnen for overarbejde, pension, løntillæg, ferie osv. Senest har Fredensborg Kommune opsagt kommunens kontrakt på rengøring med en af de store spillere på markedet, Forenede Service, grundet standarden for rengøringen og vilkårene for underleverandører (<http://dknyt.dk/sider/artikel.php?id=61068>).

Vi vil her påpege, at AKF-analysen viser, at 'de gennemførte undersøgelser af udbud er af temmelig ringe kvalitet; at besparelserne er forholdsvis små på et teknisk område som rengøring; og at der i mange tilfælde ikke er kontrolleret tilstrækkeligt for, om kvalitetsniveauet er det samme efter en udlicitering.' (citeret fra AKF-hjemmesiden)

Samtidig angives det i materialet, at "de foreløbige analyser af rengøringsudbuddet har endnu ikke vist, om der findes et besparelspotentiale på området."

Hvilke foreløbige analyser? Disse analyser skal jo fremlægges for de faglige organisationer!

**Hvis der allerede er lavet analyser - og disse ikke peger på et besparelspotentiale - hvorfor holder man så fast i, at der er besparelspotentiale?**

Yderligere henvises der til, at erfaringer fra andre kommuner viser et effektiviseringspotentiale på ca. 10 % ved udbud af rengøringsopgaver. Hvilke erfaringer fra hvilke andre kommuner er indhentet og brugt? Hvordan er de 10 pct. besparelser opgjort? - Og er følge- og transaktionsomkostninger medregnet i dette?

### **ENSARTEDE BUDGETMÆSSIGE FORUDSÆTNINGER**

Når der nævnes ensartede budgetmæssige forudsætninger, vil vi gerne have konkretiseret - hvilke parametre der her vil blive lagt vægt på? Hvordan kan man regne med ens forudsætninger, når institutionerne har så forskellige bygninger m.h.t. alder og indretning?

Hvilke parametre bliver timerne til rengøring i de forskellige institutioner målt ud fra?

### **OVERENSKOMST OG ARBEJDSTAKT**

Det nævnes, at man vil sikre, at krav til overenskomsten bliver overholdt. Men hvad vil man gøre i forhold til arbejdstakten? De nuværende arbejdsplaner bygger på, at der gøres rent på arbejdstakt 100. Hvis arbejdstakten bliver sat op til 120 eller mere, vil det helt sikkert medføre flere syge og nedslidte rengøringsmedarbejdere - hvordan tænkes deres arbejdsmiljø ind i udbudsprocessen?

### **EVALUERING**

På baggrund af pilotudbuddet vil kommunen foretage en evaluering af projektet. - Hvilke kriterier vil denne evaluering bygge på? - Og hvornår og hvordan vil evalueringen blive gennemført? Vi kan frygte, at der udelukkende vil blive evalueret på besparelspotentialet og ikke evalueret på, hvilke konsekvenser pilotudbuddet har haft for medarbejderne og kvaliteten i rengøringen.

Hvordan vil medarbejderne få indflydelse på det evalueringskoncept, der udvikles?

### **TIDSPLAN**

Det fremgår, at forvaltningen er i færd med at forberede et pilotudbud. Hvilken tidsplan er der lagt for inddragelse af medarbejdere? Derudover skal der udvikles en evalueringsmodel - hvordan får medarbejderne indflydelse på udformningen af denne model?

Hvordan vil man sammenligne på tværs af de rengøringsopgaver, der udbydes gennem pilotudbuddet på nye institutioner og skoler, og de rengøringsopgaver der i dag løses af rengøringspersonale på kommunens institutioner og skoler?

## **KONTROLBUD**

Vil kommunen udarbejde kontrolbud på pilotprojektet?

**Når BUF's eget rengøringselskab, Rengøringssektionen, giver kontrolbud, hvordan sikres der så lige vilkår?** Rengøringssektionens timepris indeholder ret til løn under sygdom og omkostningerne til vikardækning, administration mm. - Hvad er den faktiske gennemsnitsløn nu?

**Hvordan sikrer man sig ikke at blande lønomkostningerne for rengøringspersonalet sammen med køkkenpersonalet?** En stor del medarbejdere har fælles overenskomst – man kan ikke altid i lønsammensætningskemaet se, hvilket arbejdsområde den enkelte er ansat på. Hvordan vil man værdisætte den fleksibilitet, som institutionens direkte ansatte rengøringsmedarbejdere leverer? For den fleksibilitet ryger jo ved en udlicitering. En del rengøringsmedarbejdere har gennem årene været de ekstra hænder, som skulle til i en presset situation ved sygdom m.m. I kraft af deres kendskab til arbejdspladsen og børnene har de været i stand til at træde til som vikar, morgenåbner osv. – når det pædagogiske personale ikke selv har kunnet få tingene til at hænge sammen.

## **FØLGEGRUPPEN**

**Det fremgår, at der bliver nedsat en følgegruppe – men hvornår, når det ikke er sket endnu?** Hvordan sammensættes følgegruppen, hvem kommer med? Hvilke arbejdsopgaver skal følgegruppen stå for? Og hvilke kompetencer får følgegruppen?

Vil følgegruppen have fuld ret til at få udleveret alle materialer, beregninger og analyser?

**Hvordan er medarbejderne repræsenteret?** Det skal de ifølge rammeaftalerne, og hvis ikke sådanne findes endnu, må det være de faglige organisationer, som repræsenterer medarbejderne.

**Har andre brugbare modeller end udlicitering overhovedet været overvejet?**

Såvel direkte som indirekte berørte medarbejdere skal inddrages - **hvordan sikres, at også de indirekte medarbejdere inddrages? Hvordan sikres reel indflydelse - og at indsigelserne tages alvorligt?**

*FOA/KLS, Mimi Bargejani. 3F-Lager, Post og Service, Caja Bruhn. FOA-1, Steen Vadgaard. 3F-Bygge, Jord & Miljø, Jesper Bjørn. Per Lundbeck, FTR, specialarbejdere/gårdmænd. Erik Steppat, BUPL FTR, næstformand HSU, BUF. Københavns. Lærereforening, Jan Trojaborg. 3F-Industri & Service Kbh., Bente Leck Andersen. Charlotte Nonboe, AMR i Absalonshave.*