

INSPIRATION TIL LOKALE LØNFORHANDLINGER | 2007



# Lokal løn

## Husk rengøringen

## **Lokal løn – husk rengøringen!**

Udarbejdet af:

3F - Fagligt Fælles Forbund

FOA - Fag og Arbejde

KL

Redaktionsgruppe:

Nina Vedel Møller, 3F, mail: nina.v.moller@3f.dk, tlf.: 88 92 01 61

Henrik Aastrup Petersen, FOA, mail: heap@FOA.dk, tlf.: 26 72 31 61

Lise Byrn-Kirketerp, KL, mail: lib@kl.dk, tlf.: 33 70 35 55

Birthe Bak Andersen, KL, mail: bba@kl.dk, tlf.: 33 70 38 26

Vi har gennemgået de indgåede lokalaftaler på rengøringsområdet og har opstillet en liste til inspiration til 2007 forhandlingerne.

En særlig tak til Fredericia Kommunes rengøringservice og ældreplejen i Frederikssund Kommune for inspiration.

Pjecens indhold er udarbejdet på baggrund af erfaringer indhentet fra forhåndsftaler og andre aftaler om Ny Løn i samarbejde med 3F og FOA's lokale afdelinger.

Udgivet af 3F, FOA og KL, januar 2007

Layout: zentens

ISBN: 978-87-91870-06-4

ISBN/pdf: 978-87-91870-07-01

Varenr. 2614

# Indhold

Hvornår har rengøringen sidst fået lokal løn? .....	side 4
Rengøringen – en del af arbejdspladsens mål? .....	side 4
Rengøringens værdi .....	side 5
Personlig holdning til rengøringen .....	side 7
Eksempler på kvalifikations- og funktionsløn .....	side 8-9
Funktionsløn frem for kvalifikationsløn? .....	side 10
Lokal løn fra start til slut .....	side 11
Brug lokal løn til nytænkning .....	side 14



### Hvor mange gør rent i kommunerne?

August 2006 var 14.500 personer ansat til dette job.

- 4.600 husassistenter og
- 9.900 rengøringsassistenter

## Hvornår har rengøringen sidst fået lokal løn?

### Find inspiration

Rengøringspersonalet fik ikke den lønstigning, de var stillet i udsigt ved de sidste overenskomstforhandlinger.

Det er utilfredsstillende for alle parter. På den baggrund har 3F, FOA og KL i fællesskab udarbejdet denne pjece. Den skal give inspiration og nye ideer til ledere, tillidsvalgte, lokale faglige organisationer og rengøringspersonalet i kommunerne.

Pjecen skal bidrage til, at der aftales lokal løn til rengøringspersonalet ved de lokale lønforhandlinger i 2007.

## Rengøringen – en del af arbejdspladsens mål?

Når en arbejdsplads skal fungere, er det vigtigt, at alle funktioner, såvel kerne- som hjælpefunktioner, udføres kvalificeret. Fungerer en funktion ikke, kan det få betydning for varetagelsen af øvrige funktioner på arbejdspladsen.

Erfaringen viser, at der er en tilbøjelighed til at sætte fokus på de medarbejdere, som varetager kernefunktioner på arbejdspladsen – f.eks. lærere på skoler, pædagoger i daginstitutioner og social- og sundhedsassistenter i ældreplejen.

Rengøring er en servicefunktion til andre aktiviteter. Rengøring er nødvendig for, at disse funktioner kan varetages i rene og sunde omgivelser. En kvalificeret og god rengøring betyder blandt andet et bedre indeklima og mindre smittefare.

Rengøringen er også en vigtig del af arbejdspladsens vedligeholdelse f.eks. af gulve, tæpper, inventar mv. Rengøringen bidrager på den måde til, at både brugere og ansatte trives på arbejdspladsen.

Det er en særlig udfordring, at rengøringsmedarbejderne ofte ikke er synlige på arbejdspladsen, da rengøringen udføres på tidspunkter, hvor øvrige medarbejdere enten er gået hjem eller ikke er mødt. Det kræver derfor en særlig opmærksomhed og indsats på arbejdspladsen at sætte fokus på rengøringsmedarbejderne og det arbejde, de udfører.

Uanset om medarbejderne udfører kerne- eller hjælpefunktioner, vil alle medarbejders indsats være af betydning for, om arbejdspladsen fungerer, og om de opstillede mål for arbejdspladsen nås. Det er derfor vigtigt at anerkende denne indsats og vise, at alle medarbejdere gør en forskel i dagligdagen. Anerkendelse kan blandt andet synliggøres gennem anvendelse af lokal løn, hvor medarbejders særlige kvalifikationer og funktioner kan honoreres.

## Rengøringens værdi

I fremtiden vil der i stigende omfang være behov for at nytænke den måde, rengøringsarbejdet organiseres på. Det er en nødvendig udvikling, hvis branchen fremover skal kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft, som kan levere en god rengøringservice.





## Hvem er det, der gør rent?

Der er i hovedtræk to grupper af medarbejdere ansat i den kommunale rengøring:

**De faste** → De har jobbet som et fag og er ofte ufaglærte kvinder. Der er tale om trofaste medarbejdere, der i gennemsnit er over 40 år. 70% af disse har været mellem 10 og 30 år på samme arbejdsplads. Selvom det er et fysisk hårdt arbejde, værdsætter de at gøre rent! De er ansat på deltid – under 30 timer, og har ofte flere job for at opnå en løn, de kan leve af.

**De løse** → De tager jobbet midlertidigt som supplement til anden indtægt eller under et studie, men også andre unge der er på udkig efter et andet job. Det er denne gruppe, der kan rekrutteres nye medarbejdere fra, bl.a. ved at tildele dem lokale lønmidler.

**Hvad kendetegner dine rengøringsmedarbejdere?**

**Har du ønsker til nye serviceopgaver, som rengøringen kan overtage?**

**Hvad kendetegner dig og dine kolleger i rengøringsgruppen?**

**Udfører du serviceydelser udover dine daglige rengøringsopgaver?**

# Personlig holdning til rengøringen

Rengøringspersonalet, såvel det faste som det løse personale, lægger ofte vægt på forskellige personlige værdier i tilgangen til rengøringsarbejdet. Følgende værdier kan måske give anledning til overvejelser om, hvad jeres arbejdsplads foretrækker:

**Hygge** → for denne gruppe er det vigtigt at være med til at skabe trivsel og hygge for brugerne udover at gøre rent.

**Effektivitet** → for denne gruppe er det vigtigt at udføre opgaven effektivt og efter de mål, der er fastsat.

**Institutionen** → for denne gruppe er det vigtigt, at arbejdet udføres på netop denne institution. Kontakten til brugerne er vigtig.

**Hygiejne** → for denne gruppe er der fokus på hygiejnen. Der er ikke nødvendigvis interesse for bakterier, kimtal eller smittefare, men at lokalerne ser glinsende rene ud og ikke mindst, at der lugter rent!

**Hvad er vigtigt for dig i rengøringsjobbet?**

**Hvad er vigtigt for dig som leder i forhold til rengøringsjobbet?**



## Eksempler på kvalifikationsløn:

- Relevante uddannelser og kurser:
  - Kvalifikationer erhvervet ved uddannelse og kurser, så som AMU (hygiejne, grundkursus i rengøring osv.), TR-kurser, arbejdsmiljø og sikkerhedsuddannelser
- Erfaring med rengøringsarbejde
  - Demensafsnit
  - Certificeringssystemer (INSTA 8000, ISO)
  - Erhvervsrengøring
  - Lokale og materialekendskab
  - Jobbrokering
- Flexibilitet
- Engagement, ansvarlighed
- Positiv indflydelse på arbejdsmiljøet
- Omhyggelighed
- Selvstændig opgavevaretagelse
- God samarbejdsevne i f.eks. et helt team
- Specialviden
- God arbejdskollega

## Eksempler på funktionsløn:

- Ansvarlig for indkøb, varebestilling, depotansvarlig
- Praktikvejleder, oplæring
- Teamleder, gruppeleder, stedfortræder, pedelopgaver
- Kantineopgaver
- Ferieplanlægger
- Hovedrengøring
- Arbejde i selvstyrende teams
- TR-funktionen
- Særlig smudsigt arbejdsområde
- Rengøring efter håndværkere
- Vaskefunktion, pakke vasketøj, vask af moppegarn mv.
- Beklædningsansvarlig
- Flere arbejdssteder, flere etager, alenearbejde
- Synlig rengøring
- Redaktør af personaleblad
- Kombinationsansættelse
- Weekendansvar



## Funktionsløn frem for kvalifikationsløn?

Nye medarbejdere aflønnes med grundlønnen, hvis de ingen erfaringer eller uddannelse har på området. Har de derimod erfaring med fra et tidligere job, eller kurser/uddannelse, vil man give kvalifikationsløn. Jobbet kan også indebære forskellige funktioner, som aflønnes med funktionsløn.

Erfaringen viser, at der oftere gives løn for medarbejdernes funktioner frem for kvalifikationer.

Funktionsløn giver mulighed for at skabe stillinger med nye og anderledes arbejdsopgaver, end medarbejderne normalt udfører. Det er kun fantasien, der sætter grænser.

Se på listen med eksempler på kvalifikations- og funktionsløn. Lad jer inspirere til nye muligheder med lokal løndannelse hos jer!

**Hvor mange funktionstillæg har du?**

**Hvor mange kvalifikationstillæg har du?**

**Bruger du funktions- og kvalifikationstillæg lige ofte?**

**Er det lettere at finde på funktionstillæg frem for kvalifikationstillæg?**

**Hvad får du og dine kolleger funktions- og kvalifikationsløn for?**

**Hvad har du tidligere givet funktions- og kvalifikationsløn for?**

**Foretrækker I forhåndsftaler frem for individuelle aftaler?**

**Hvilke kvalifikationer skal honoreres ved de kommende forhandlinger?**

**Hvilke funktioner skal honoreres ved de kommende forhandlinger?**

# Lokal løn fra start til slut

## Fastsættelse af mål

Hvilke overordnede mål vil du opnå ved arbejdet med lokal løn?

Eksempler på mål:

- Synliggøre forskellige gruppers bidrag til arbejdspladsens udvikling.
- Synliggøre individuelle kompetencer.
- Rekruttering og fastholdelse.
- Synliggøre ligheder på tværs af forskellige medarbejdergrupper.
- Sikre at ledelse og medarbejdere arbejder for at opfylde samme mål.
- Give mulighed for at sætte nye dagsordner i lønpolitikken.
- Synliggøre prioriteringer af lønsum.
- Sikre en højere grad af sammenhæng mellem overordnet mission og konkrete handlinger.
- Synliggøre fælles forståelse af, hvad der er god kvalitet.

## Fokus på lokal løn betyder:

### ● Virksomhedsplanen:

En virksomhedsplan bør indeholde målsætninger for hele arbejdspladsen. Det kan være en god idé at gøre sig nogle tanker om, hvordan de enkelte personalegrupper kan bidrage til, at arbejdspladsen når sine mål.

**Kan lokal løn bruges til at fremme de mål?**

### Hvorfor gøre så meget ud af proceduren?

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2005 blev det aftalt, at der skal indgås procedureaftaler omkring arbejdet med lokal løn.

En procedureaftale skal indeholde de formelle krav, som ledelsen og medarbejderne stiller til hinanden.

En god procedureaftale indeholder også en beskrivelse af, hvad man gerne vil opnå med lokal løn arbejdet – og ikke mindst, hvordan målene kan nås.



- **Budgetarbejdet:**

Der er et stigende fokus på budgetstyring. Omorganisering af arbejdet, bedre udnyttelse af knappe ressourcer og besparelser er blevet en del af hverdagen mange steder.

**Kan lokal løn bruges til at fremme rationelle arbejdsgange?**

- **Personalepolitikken:**

Fokus på eksempelvis trivsel, teamarbejde og personlige kvalifikationer er blevet stadig vigtigere.

**Kan lokal løn bruges til at fremme personalepolitiske mål?**

Med andre ord kan man se lokal løn som et redskab, når arbejdspladsens fremtid er på dagsordenen.

## **Dialog om lokal løn inden forhandling**

De bedste resultater med lokal løn opnår man ved at have en åben dialog. Det kan give anledning til gode diskussioner at fremsende sine forslag og begrundelser i god tid inden selve forhandlingen. Hermed vil der være mulighed for at spørge ind til modpartens interesse og bevægegrunde.

Forberedelserne bør indbefatte, at det respektive bagland bliver hørt. På den måde sikrer man, at både ledelse og medarbejdere får mulighed for at komme med input til temaer, som skal forhandles, og at resultatet af den lokale forhandling ikke kommer som en overraskelse.

Det er også værd at overveje, hvem der deltager i arbejdet med lokal løn. Jo tættere man er på det egentlige daglige arbejde, jo større er sandsynlig-

heden for, at lokal løn bliver givet på baggrund af konkrete oplevelser, som knytter sig til det daglige arbejde.

Det kan medvirke til, at man får drøftet og nedskrevet forskellige ords betydning.

Eksempelvis "fleksibilitet" betyder noget helt forskelligt for forskellige medarbejdergrupper. Det er en god idé at kunne sætte ord på, hvad der på arbejdspladsen menes.

Betyder "fleksibilitet":

- At man hjælper hinanden?
  - At man tager ekstra opgaver ved sygdom og ferie?
  - At man er parat til at tage opgaver, der ligger ud over det aftalte?
- Osv.

Både ledelse og medarbejdere er nødt til at tage stilling til, om forskellige medarbejdergrupper skal behandles ens i forbindelse med lokal løn, eller om alle er bedre tjent med, at man tager udgangspunkt i arbejdets indhold for de forskellige grupper. Kan man f.eks. forestille sig, at man belønner alle i et team – ud fra tanken om at alle i et team er lige betydningsfulde for udførelse af arbejdet – eller vil man belønne den enkelte medarbejder?





## Brug lokal løn til nytænkning

Rengøringsarbejdet kan være hårdt, og bliver let ensformigt. Der er mange arbejdsopgaver, som kan varetages af rengøringsgruppen og dermed medvirke til et mere varieret rengøringsjob. En dialog med brugerne vil kunne medvirke til at få løst andre arbejdsopgaver end dem, der løses af rengøringsgruppen i dag.

Nogle nye serviceydelser vil kræve kursus/uddannelse, men mange af opgaverne kræver blot fantasi og gå-på-mod og lidt opbakning fra brugere, ledelse og kolleger.

### Nye serviceydelser for rengøring kan f.eks. være:

- Mælkeordning
- Pakke varer ud og sætte på depot
- Kaffebrygning
- Bestilling af tøj og rengøringsudstyr
- Pynte til højtider
- Gangvagt og toiletvagt i frikvarter
- Gå ærinder
- Tilsyn ved eksamen
- Telefonpasning
- Kopiering
- Gardinvask

- Blomsterpasning
- Servicing og anretning til møder
- Dække bord og servere mad
- Kantineopgaver/skolebod
- Fester og arrangementer
- Vikar i SFO og hjemmepleje
- Reparation af inventar
- Gartneropgaver
- Økonomistyring
- Lokaleudlejning
- Vagtplanlægning

Disse forskellige funktioner kan aflønnes med lokal løn.

Det er vigtigt at udvikle jobbet for at tiltrække og fastholde medarbejdere. Der skal være mere synlighed og fokus på rengøringsarbejdet, i stedet for at arbejdet opgøres i minutter og m<sup>2</sup>. Rengøringsarbejdet er ikke "et nødvendigt onde", men en værdi for arbejdspladsen som helhed.

Rengøringsarbejdet skal være både økonomisk og kvalitetsmæssigt attraktivt og give udviklingsmuligheder for medarbejderne.



## Sæt fokus på rengøring og lokal løn

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 blev det konstateret, at rengøringsgrupperne i kommunerne ikke havde fået den lønudvikling, som gruppen var stillet i udsigt ved de lokale lønforhandlinger. Parterne (3F, FOA og KL) besluttede derfor at sætte fokus på, hvordan der lokalt kan arbejdes med rengøringsarbejdet og sammenhængen til udmøntning af lokal løn til gruppen.

I pjecen sættes fokus på, hvordan ansatte i rengøringssektoren kan bruge lokal løn, og hvordan lokal løn kan spille sammen med kvalitets- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Denne pjece skal give inspiration til de lokale lønforhandlinger her i 2007.

3F, FOA og KL vil i løbet af 2007 følge processen tæt og vil deltage i lokale og regionale aktiviteter. Opfølgningen skal bruges til at udbygge denne pjece, så der udarbejdes et fyldigere materiale om sammenhængen mellem lokal løndannelse og værdien i rengøringsarbejdet på de kommunale arbejdspladser.

Brug pjecen – vi glæder os til at høre om jeres erfaringer!



### FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Telefon 70 300 300  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)



### FOA Fag og Arbejde

Staunings Plads 1-3  
1790 København V  
Telefon 4697 2626  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)



### KL

Weidekampsgade 10  
2300 København S  
tlf. 3370 3370  
[www.kl.dk](http://www.kl.dk)