



4. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE  
10.- 15. SEPTEMBER 2016

# SKRIFTLIG BERETNING 2013 -2016

Skriftlig beretning for Offentlig Gruppe i 3F,  
kongresperioden 2013-2016

Layout  
3F grafik

Udgivet af Offentlig Gruppe i 3F  
Redaktionen afsluttet juni 2016





## INDHOLD

1. Indledning
2. Kompetencefonde i kommuner og regioner
3. Ekstraordinært ansatte
4. Udliciteringer
5. Kampagnen "Godt arbejde holder Danmark sammen"
6. Overenskomstforhandlinger 2015
7. Uddannelsesstatistik
8. Forsøg med AMU-kurser om ergonomi på arbejdspladsen
9. Statistik om medlemmerne
10. Arbejds miljø
11. Tillidsvalgtes uddannelse
12. Principielle sager
13. Trepartsaftalen om flygtninge
14. Frivillige
15. Pension

## INDLEDNING

**D**en kongresperiode, vi er på vej ud af, har været en turbulent periode for vores offentligt ansatte medlemmer. Hverdagen på arbejdspladserne ændres konstant, og truslen om nedskæringer, omstillinger og udliciteringer har svævet over hovederne på medlemmerne. En ny rundspørge blandt mere end 2.700 medlemmer viser, at 44 procent har en kollega, der har været sygemeldt med stress inden for det seneste år.

Nu er det jo ikke, fordi 3F'erne ønsker at stoppe udviklingen. En velfungerende offentlig sektor skal konstant kigge på sig selv for at sikre, at ressourcerne bruges optimalt, og at der leveres god service til borgerne. Derfor har vi i gruppen, blandt afdelingerne og de tillidsvalgte løbende budt os til, når der var omorganiseringsprojekter på tale. Det er afgørende vigtigt for et godt omstillingsresultat, at medarbejderne og deres repræsentanter inddrages i processen, så al den viden, der findes blandt medlemmerne, bruges konstruktivt.

OK15 forhandlingerne var et andet eksempel på, at vi gik konstruktivt ind i nogle af de udfordringer, vi blev mødt med, da KL ønskede at sammenskrive overenskomster på tværs af flere forbund. Det kunne vi selvsagt ikke være med til, og vi gik derfor i gang med at se på hvilke konstruktioner, der kunne give mening inden for egne rækker. Det endte som bekendt med, at vi

sammen med Kommunernes Landsforening har et projekt i perioden med henblik på sammenskrivning under arbejdstitlen Drift & Vedligehold. Det styrende i denne øvelse skal være, at overenskomsten afspejler den udviklingstendens, vi ser i disse år, nemlig at der dannes kommunale servicecentre med for eksempel rengøring, specialarbejdere, gartnere og teknisk service samlet.

Når vi spørger vores medlemmer, hvad de frygter mest ved fremtiden på deres arbejdsplads, så svarer hele 12 procent, at flere frivillige og ekstraordinært ansatte vil overtage deres arbejde. Det sætter streg under, at det forsat er meget vigtigt at få indgået aftaler som værn mod fortrængning af ordinært ansatte. Og med meget stramme budgetter og krav om besparelser og effektiviseringer bliver udfordringerne ikke mindre fremadrettet.

Dette koblet med de mange nytilkomne flygtninge gør, at tillidsrepræsentanter, afdelinger og gruppen skal beholde arbejdstøjet på og byde ind med forslag til at håndtere situationen. Opgaven er ikke let. Men hvis medlemmerne kan føle sig trygge i jobbet, er der også mange af dem, der kan spille en aktiv rolle i integrationen af de kommende 3F'ere.

God kongres!



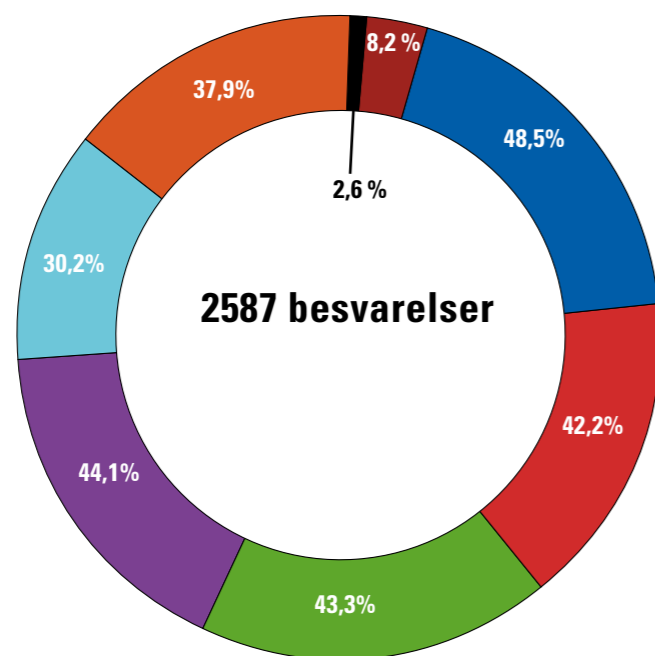
Ellen Lykkegård  
Formand



## DET FRYGTER 3F'ERNE

2587 offentligt ansatte 3F'ere blevet spurgt, hvad de frygter vil komme til at ske på deres arbejdsplads i fremtiden. De kunne vælge op til 3 svar.

### DET FRYGTER 3F'ERNE VIL SKE PÅ DERES ARBEJDSPLADS



- Udliciteringer
- Fyringer
- Nedslidning
- Øget arbejdstempo
- Flere frivillige eller ekstraordinære ansatte, der overtager dit og kollegaernes arbejde
- Dårligere arbejdsmiljø
- Andet
- Jeg frygter ikke noget særligt på det område

## KOMPETENCEFONDE I KOMMUNER OG REGIONER

Siden 1. januar 2014 har 3F'ere i kommuner kunnet søge om midler i Den kommunale kompetencefond. Den regionale kompetencefond er først startet den 1. april 2016.

Der er stadig rigtig mange midler i fonden, så der er gode muligheder for at få støtte til uddannelsesønsker.

På det kommunale område er der i perioden januar 2014 til 20. maj 2016 behandlet i alt 1007 ansøgninger. Nedenfor ses en fordeling på overenskomstgrupper og hvilken uddannelse, der har været søgt til.

Overenskomstområde	2014	2015	2016 Indtil 20.5.2016
Specialarbejdere m.fl.....	218	416	106
Rengøring .....	16	150	10
Omsorgsmedhjælpere.....	18	11	3
Håndværkere .....	4	5	2
Erhvervsuddannede Serviceassistenter .....	2	4	1
Andet .....	10	26	4
<b>I alt .....</b>	<b>268</b>	<b>612</b>	<b>127</b>

Uddannelse	2014	2015	2016 Indtil 20.5.2016
Almen voksenuddannelse .....	18	29	3
AMU .....	113	456	66
FVU .....	1	4	3
EUD/GVU .....	7	1	2
Diplom, Master og akademiuddannelse .....	10	12	7
Anden kompetencegivende uddannelse .....	119	110	46
<b>I alt .....</b>	<b>268</b>	<b>612</b>	<b>127</b>

## CASE: NIELS-ULRIK HAR FÅET MERE PÅ CV'ET

Niels-Ulrik Jørgensen fra Bornholms Regionskommune fik mere på CV'et i 2014. Og den glæde delte han i 2014 med 267 andre 3F'ere. Så mange fik det år penge fra Den Kommunale Kompetencefond til at dygtiggøre sig. Niels-Ulrik og 23 kolleger fra Vej og Park Bornholm var på kurser i blandt andet belægning, asfalt og opmåling.

- Det var fantastisk. Jeg elsker at lære noget nyt, fortalte Niels-Ulrik til Fagbladet3F.dk. Kurset forløb

over seks uger i samarbejde med Campus Bornholm. Og der var rift om pladserne.

- Hvis nogle af kollegerne går på efterløn eller pension, så er det rigtigt godt, at nogle af os andre får ny viden og kan føre den videre. Som ufaglært vil man gerne op på niveau med de andre. Nu har vi fået lidt mere i bagagen. Det er en rigtig god fremtidssikring, lød det fra Niels-Ulrik Jørgensen.



## EKSTRAORDINÆRT ANSATTE

Antallet af ekstraordinært ansatte på 3F-arbejdspladser er desværre ikke faldet i kongresperioden – tværtimod.

Ved overenskomstforhandlingerne var der derfor stillet krav om, at rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet skal opgøres pr. overenskomstgruppe, og ikke som det kan være tilfældet nu på hele arbejdspladsen eller sågar hele kommunen. Det har ført til, at vi blandt andet på teknisk serviceområdet ser, er der flere steder er flere ekstraordinært ansatte end ordinært ansatte.

I overenskomstperioden er der blevet tilføjet endnu en gruppe, nemlig nyttejobberne.

Efter ændringen af kontanthjælpsreformen i januar 2014 skal kontanthjælpsmodtagere og ledige, som har opbrugt deres dagpenget, arbejde for deres offentlige ydelse. Det betyder at der kommer endnu flere, der skal findes beskæftigelse til, og som samtidig ikke må erstatte ordinært ansatte.

Desværre lykkes det ikke ved overenskomstforhandlingerne at få ændret i reglerne, men vi fik dog aftalt, at der i overenskomstperioden skal være en løbende dialog med KL om, hvordan integration på arbejdspladserne foregår bedst muligt for alle – både i forhold til den, der skal inkluderes, og dem, der i forvejen er på arbejdspladsen.

Desuden er det aftalt, at der i overenskomstperioden skal gennemføres en analyse

af, hvad inkluderingen betyder for de allerede ansatte og for arbejdspladsen som sådan.

Så selv om vi ikke fik ændret på aftalerne, lykkes det os at fastholde et fokus på, at inkludering af syge, ledige og flygtninge skal ske på en måde, der giver mening for alle - også de allerede ansatte.



## UDLICITERINGER

I kongresperioden har der igen været mange udbud af 3F-arbejdsområder. På rengøringsområdet har vi dog også oplevet, at flere har valgt at hjemtage rengøringsområdet. En hjemtagning skyldes, at de private selskaber ikke lever op til de aftaler, der er indgået kontrakt om – primært på grund af dårlige kvalitet. I perioden har dele af Rigshospitalet og Region Sjælland hjemtaget rengøringen, og Sorø og Køge kommuner har ligeledes hjemtaget rengøringen.

Tidligere oplevede vi ofte, at der ikke blev afgivet kontrolbud/egent bud ved udbud af opgaverne. Heldigvis er det lykket at overbevise mange politikere om, at der ikke skal udbydes, uden at man også kender priser på, hvad det vil koste at løse opgaven selv. Vi har i kongresperioden set flere eksempler på, at eget bud har vundet både på rengøringsområdet og vej- og parkområdet. Der ser ud til at være en tendens til, at flere egne bud på vej- og parkområdet vinder.

Desværre er der langt mellem vundne kontrolbud på rengøringsområdet. Det skyldes primært, at der stadig på det private rengøringsområde konkurreres så hårdt, at der bliver afgivet bud, der ligger langt under den pris, det koster at levere en rengørings-time. Resultaterne kender vi: dårlig kvalitet, pressede medarbejdere og enkelte firmaer, der bruger billig udenlandsk arbejdskraft.

Det økonomiske pres på det offentlige område og en regering der har en politisk

målsætning om at genindføre et måltal for hvor meget af opgavemængden der skal sendes i udbud, vil uden tvivl gøre at vi vil se flere udbud i den kommende tid.

Vi skal derfor være forberedte og følge med i kommunernes budgetforhandlinger og bruge vejledningsmaterialet der er udarbejdet af gruppen.

### PROJEKT "EFFEKTER AF KONKURRENCEUDSÆTTELSE"

Sammen med andre organisationer på både lønmodtager- og arbejdsgiverside har vi skudt penge i at få dokumenteret effekten - eller mangel på samme - ved udbud af kommunale opgaver.

Projektet gennemføres af en stor gruppe af forskere på Roskilde Universitet, Københavns Universitet, Aalborg Universitet og CBS i København.

Der er tale om et omfattende projekt, hvor vi blandt andet har ønsket et fokus på de omkostninger, der er for samfundet, når medarbejdere fyres, sættes ned i tid, nedslides og andre kendte konsekvenser ved udbud. Det er udgifter, der ikke tages højde for når politikerne påstår, at der kan spares penge ved at udbyde offentlige opgaver til private firmaer.

I projektet er der allerede leveret flere delanalyser, og flere ventes i efteråret 2016 og 2017.

## CASE: DE JUBLEDE I HOLBÆK

Der var jubel hos 55 3F-medarbejdere i Holbæk Vej- og Parkafdeling, da et enigt byråd i maj 2016 vedtog et effektiviseringskatalog. Det betød, at vej- og parkafdelingen fra 2017 ville finde besparelser på 4,5 millioner kroner. Til gengæld ville man undgå et udbud, der kunne risikere at opløse hele afdelingen.

- Vi er glade og lettede, og nu er der ro på de næste to-tre år. Men det har været en stor rutsjetur og et langstrakt forløb, fortalte 3F-tillidsrepræsentant, Janne Schov Cunliffe, til Fagbladet3f.dk.

Oprindeligt ønskede et politisk flertal at konkurrenceudsætte Vej- og Parkafdelingen.

- Men så begyndte vi jo at buldre, som Janne Schov Cunliffe udtrykker det.

I praksis betød det, at medarbejderne - med opbakning fra den lokale 3F-afdeling - gik politikerne på klingen og udtrykte deres bekymringer mod en udlicitering.

I Holbæk lyttede man til indvendingerne. I februar nedsatte byrådet en arbejdsgruppe under klima- og miljøudvalget. Den skulle kigge på en effektivisering internt i afdelingen på 4,5 millioner kroner. Vel at mærke uden serviceforringelser. Arbejdsgruppen bestod af medarbejdere i vej- og park, ledelse, administration og 3F.

Effektiviseringskataloget blev enstemmigt vedtaget, og der var stor ros til metoden fra alle politiske sider i byrådet.





## KAMPAGNEN "GODT ARBEJDE HOLDER SAMMEN PÅ DANMARK"

Under overskriften "Godt arbejde holder Danmark sammen - sig JA til godt arbejde og NEJ til nedprioritering af servicen i din kommune", har forbundet i foråret 2016 iværksat en kampagne, som havde som mål at få omprioriteringsbidraget væk og få værdisat og værdsat offentligt ansatte 3F'eres arbejde.

Den årlige forhandling om kommunernes og regionernes økonomi mellem KL/RLTN og finansministeren er ofte en krig på ord og økonomi.

2016-forhandlingerne var helt særlige, fordi regeringen opfandt begrebet "omprioriteringsbidrag" og pålagde kommunerne at spare 2,4 milliarder hvert år i 2016-2019. I alt 9.6 milliarder kroner, der skal gå til statskassen.

Efter voldsomme protester fra kommunalpolitikere og fagligt aktive i fagforeningerne blev omprioriteringsbidraget taget af bordet det første år, men kravet om store besparelser i kommunerne ligger der fortsat, og dermed er der også uundgåeligt et pres på 3F-jobområder i kommunerne. Mere udlicitering, fyringer, tempoopskruning og dermed dårligere service er konsekvensen af dette.

Som led i kampagnen og for at synliggøre 3F'erne i kampagnen er der Outdoor-reklamer i hele Danmark, artikler i landsdækkende aviser med engagerende medlemsfortællinger om konsekvenserne ved nedskæringer og fyringer. Der er også lavet flyers, plakater, annoncer i lokalblade og såkaldte "Roll Ups", hvor 3F-medlemmer står frem.

Derudover er alle 3F offentlige medlemmer med mailadresse blev spurgt i en såkaldt survey, om deres mening om omprioriteringsbidrag med mere - i alt cirka 14.000 har fået mail.

Mange afdelinger har meldt tilbage til gruppen med tillidsvalgte, der har sagt ja til at deltage i kampagnen enten med interview, billeder eller historier fra arbejdspladsen. Vi har netop ønsket, at det er arbejdspladsernes repræsentanter, der står frem med kravet om at fjerne omprioriteringsbidraget og sige ja til godt arbejde

Hele forbundet støtter op om denne kampagne, og dette fokus på, at det er 3F'erne og deres jobområder, som holder Danmark sammen, er et godt eksempel på, at medlemmernes arbejdsforhold er i centrum.



DEN OFFENTLIGE GRUPPE



Sig JA til godt arbejde og NEJ til nedprioritering af servicen i din kommune på [godtforalle.dk](http://godtforalle.dk)

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGER I 2015

De ufaglærte, lavtlønnede grupper var i fokus, da omkring 40.000 3F'ere ansat i det offentlige fik nye overenskomster i foråret 2015. Aftalerne blev treårige. Oprindeligt kæmpede de statsansattes forhandlingsorganisation CFU, for et særligt lønloft til faggrupperne i den lave ende af lønskalaen. Det kom man imidlertid ikke igennem med. Pengene blev i stedet brugt til at forbedre minipensionen med. For de ansatte i regionerne blev det et gennembrud, at parterne blev enige om at oprette en kompetencefond. Den skal være med til at sikre, at der fremover er penge til at uddanne de ansatte i regionerne. Til både de kommunalt og regionalt ansatte blev der afsat midler til at løfte ufaglærte og kortuddannede til faglærte.

### LOKALLØNSPROJEKT

Danske Regioner og alle organisationerne i Forhandlingsfællesskabet besluttede at igangsætte et projekt om lokal løn. På begge sider af bordet var der en stigende frustration over lokal løndannelse, og vi har især oplevet, hvad vi kan kalde for "forhandlinger uden indhold" og "forhandlinger om ingen penge". Og at lederne på alle typer regionale arbejdspladser enten ikke vil, må eller kan gennemføre reelle forhandlinger om lokal løndannelse.

Der kan stå nok så meget om nok så mange gode intentioner i centralt indgåede aftaler og fastlagte rammer om lokal løndannelse, men det er i sidste ende et spørgsmål om, hvordan

regler og rammer anvendes lokalt. Tillids- og afdelingsrepræsentanter har løbende efterspurgt gennemsigtighed i lønbudgetter og gensidig respekt i den lokale lønforhandlingsproces.

Det aftalte projekt indeholder blandt andet en lokal proces, hvor de lokale parter frem mod lønforhandlingerne her i 2016 i fællesskab skal iværksætte en række aktiviteter, som skal betyde bedre lønforhandlingsprocesser i regionerne. For eksempel skal ledelse og TR i den enkelte region udarbejde et fælles procesforløb – for eksempel et årshjul, hvor der indgår lønpolitik, lønstatistik, økonomisk råderum, udveksling af forslag, den konkrete forhandling og information om resultatet af forhandlingen.

For at understøtte det lokale arbejde er bilaget om "Det økonomiske råderum" blevet opdateret, der er blevet udarbejdet "Vejledning om inddragelse af ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger" og skrevet "Inspirationskatalog til den lokale lønforhandling", ligesom der er afholdt opstartsmøde i alle regioner med fokus på lokal løndannelse. Det er vores holdning, at alle 3F-grupper skal kunne se en forbedring i de lokale lønforhandling som resultat af dette projekt.

### SYNLIG RENGØRING EFTER SKOLEREFORMEN

Afledt af tendenserne rundt om i landet efter skolereformen blev vi i forbindelse med overenskomstforhandlingerne enige med KL om,

at lave et projekt med fokus på synlig rengøring på skolerne. Skolereformen har betydet en forandret hverdag mange steder for rengøringsassistentene. Børnene og lærerne er længere tid i skolens lokaler. Nødvendigheden af en nøje planlægning af, hvordan og hvornår det er muligt at udføre den daglige rengøringsopgave, har der i første omgang ikke har været taget højde for. Projektet arrangerer netværksmøder for kommunernes ledere og TR/AMR, der beskæftiger sig med rengøring på skoleområdet. Netværkene lægger op til at dele, diskutere og blive inspireret af hinandens udfordringer.

### UFAGLÆRT INDGANG I OVERENSKOMSTEN

Som noget helt nyt i overenskomsten for Erhvervsuddannede Serviceassistenter kan man fra 1. april 2016 ansættes som ufaglært serviceassistent.

Bruger man denne indgang/ansættelse, skal uddannelsen til erhvervsuddannet serviceassistent være i gang inden udgangen af det andet års ansættelse. Det er dog forudsat, at man ved uddannelsens start er fyldt 25 år og opfylder betingelser som voksenelev (EUV).

### FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Ved overenskomstfornyelsen 2015 fik vi øremærket penge til et uddannelsesløft af de kortuddannede grupper. Målet var på lidt længere sigt at give de kortuddannede grup-

per mulighed for at opnå faglært status og dermed også få mere i løn.

På det kommunale område blev der afsat fire millioner kroner pr. overenskomst år, i alt 12 millioner kroner. På det regionale område er der afsat 1,9 millioner kroner pr. overenskomst år, i alt seks millioner kroner.

Allerede fra 1. april i år skulle det have været muligt at søge om midler fra disse kasser. Desværre trækker det ud med at blive enige om rammerne for at deltage på uddannelserne. Vi håber, at det inden længe falder på plads, så denne del af overenskomstresultatet også kan komme medlemmerne til gavn.

### SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER

Den største udfordring ved OK15 forhandlingerne var KL's og FOA's krav om sammenskrivning af en række overenskomster, herunder flere 3F-overenskomster.

Det er første gang, at en arbejdsgiverpart og en LO-organisation har stået sammen og udøvet så stort et pres på en anden LO-organisation. FOA's krav var i denne forbindelse, at alle skulle i gang med faglært uddannelse inden to års ansættelse, mod at grundlønnen til gengæld blev sænket.

3F ønskede ikke at medvirke i denne konstruktion og fremlagde i stedet en model for sammenskrivning af egne overenskomster under arbejdstitlen "Drift & Vedligehold".

Forhandlingerne endte med, at KL og 3F lavede et protokollat om, at man i overenskomstperioden ville se på hvilke muligheder, der kunne være i forhold til sammenskrivning.

### NY ARBEJDTIDSAFTALE FOR DET PÆDAGOGISKE DØGNOMRÅDE

Ved overenskomstfornyelsen 2015 blev der på det kommunale døgninstitutionsområde aftalt en sammenskrivning af 3 kommunale døgnarbejdstidsaftaler. Målet var at harmonisere aftalerne, så opbygningen og forståelsen af aftalerne blev mere ens, og samtidigt skulle aftalerne blive mere læsevenlige for medarbejderne.

Omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er omfattet, fik dermed en ny arbejdstidsaftale med virkning fra 1. april 2016.

Der er flere væsentlige fornyelser. Aftalen har for eksempel fået et forord, som beskriver vigtigheden af lokale drøftelser af arbejdstidens planlægning og opgørelse.

Det er en kompleks proces at lave tjeneplaner på institutioner, der skal fungere døgnet og året rundt. Overenskomsterne er således enige om, at man lokalt skal drøfte, hvordan institutionen bedre kan få arbejdsliv og medarbejdernes familieliv til at hænge sammen.

Aftalen er blevet mere gennemskuelig med en bedre opbygning, således er den opdelt i afsnit, der retter sig mod de forskellige situationer, der typisk opstår på en døgninstitution.

Desuden er 3F blevet medunderskriver af arbejdstidsaftalen, hvilket har været et ønske i mange år.

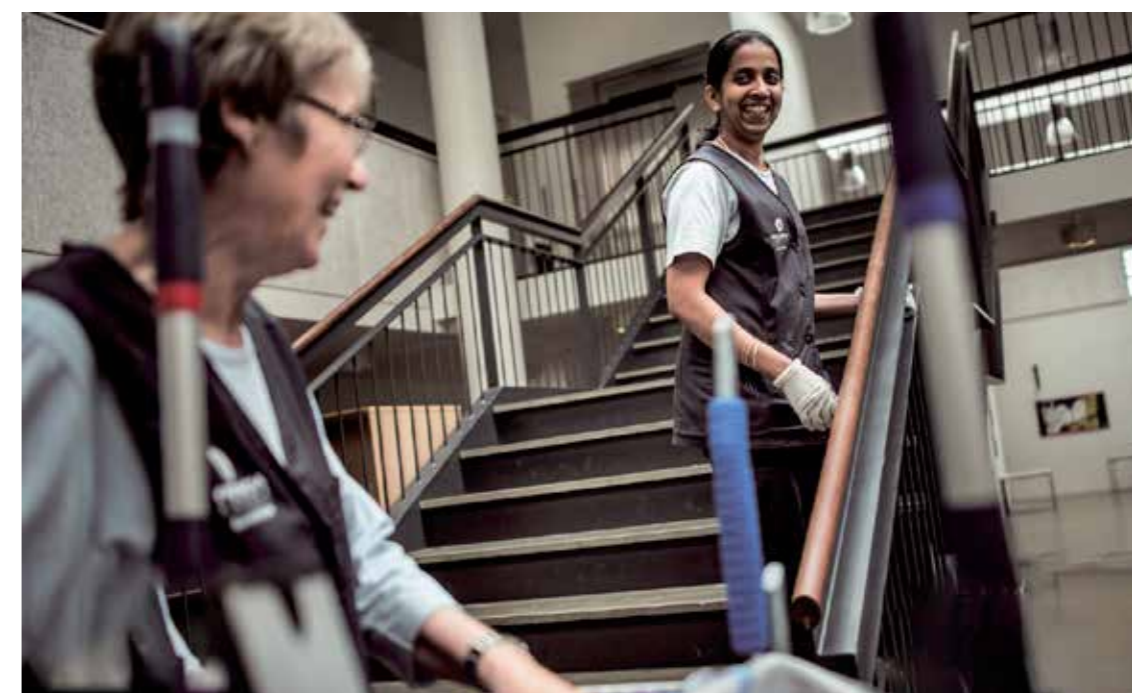
### FARVEL TIL OK-OMRÅDE

Vi har i perioden måttet sige farvel til hele overenskomstområder. På statens område gælder dette for DSB S-tog, som blev lagt ind under DSB. Det betød, at vi stod uden overenskomstdækning for rengørings- og værkstedspersonalet.

På DSB-området er der endvidere sket outsourcing af håndværkerområdet til ISS i 2015. Det havde betydning for de håndværkere, der har serviceret DSB-bygninger over hele landet.

For DSB Vedligehold blev der i 2016 ført tilpasningsforhandlinger med DI, da denne del af DSB var blevet indmeldt i DI. For vores vedkommende var det medarbejderne på centralværkstederne, der blev virksomheds-overdraget.

## CASE: DE FIKSER SELV RODET I RENGØRINGEN



Theo Uruthirangani, 42 år, møder hver morgen klokken 6 og skal gøre 7-8 klasselokaler rene på Erritsø Centralskole i Fredericia. Men efter skolereformen i 2013 går der rod i rutinerne. Eleverne er på skolen allerede klokken 7.50. Det er 25 minutter tidligere, end de plejer. Nu er der ikke tid nok til at gøre gulvene rene, før børnene møder ind. Oveni bliver eleverne cirka en time længere i den anden ende på grund af lektiecafé.

- Rengøringen var tydeligvis ikke tænkt ind i skolereformen, siger tillidsrepræsentant for de 30 rengøringsassistenter, Else Knudsen, til Fagbladet3f.dk i sommeren 2015.

"Det må kunne gøres bedre", er både hun og en af skolens lærere, Bjarne Mosegaard, enige om.

Sammen finder de ud af at udnytte de mange timer, hvor eleverne har idræt, er i faglokaler eller udeskole. For så står lokalerne tomme. De opfinder et enkelt farveskema ved hver klasse, der viser, hvornår lokalerne er uden elever. Så kan rengøringsassistenterne i fred indtage lokalet og gøre gulve rene, tørre borde, tømme skraldespande og så videre.

Else Knudsen bliver frikøbt til at få de nye rutiner og farveskemaerne op at stå på samtlige skoler i kommunen. Hun tager på turné - snakker med ledelsen og rengøringsassistenterne. For alle steder har man de samme udfordringer.

- Det har gjort vores arbejde nemmere og mere fleksibelt. Vi kan nå mere, og vi får også nogle pænere lokaler. Og oveni er farveskemaet nemt for vikarer at aflæse, siger Else Knudsen.





## UDDANNELSESSTATISTIK

Statistik over færdiguddannede på erhvervsuddannelserne inden for de offentlige overenskomster fra 2013 til maj 2016:

### Serviceassistentuddannelsen

Færdiguddannede	2013	2014	2015	Pr. ultimo april 2016	Pr. ultimo maj 2016
Serviceassistenter . . . . .	460	371	340		35
Rengøringsteknikere . . . . .	189	74	59		56
<b>I alt på rengøringsområdet . . . . .</b>	<b>604</b>	<b>445</b>	<b>399</b>		<b>91</b>
<b>Heraf 3F-medlemmer på offentlige overenskomster (registreret via gave fra 3F):</b>					
Serviceassistenter . . . . .	213	178	224	23	39
Rengøringsteknikere . . . . .	105	91	98	30	40
<b>3F-medlemmer i Den Offentlige Gruppe i alt . . . . .</b>	<b>318</b>	<b>269</b>	<b>322</b>	<b>53</b>	<b>79</b>

### PAU, den pædagogiske assistentuddannelse

Færdiguddannede	2013	2014	2015	Pr. ultimo april 2016	Pr. ultimo maj 2016
Pædagogiske assistenter (ingen tilgængelig statistik)					
Heraf 3F-medlemmer på offentlige overenskomster (registreret via gave fra 3F) . . . . .	9	7	12	6	6

### Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

Færdiguddannede	2013	2014	2015	Pr. ultimo april 2016	Pr. ultimo maj 2016
Ejendomsserviceteknikere. . . . .	208	201	184	90	91
Ejendomsmedhjælper . . . . .	20	20	8		
Der er 3 organisationer der organiserer på området. Serviceforbundet-FOA og 3F					
Heraf 3F-medlemmer på offentlige overenskomster (registreret via gave fra 3F) . . . . .	35	48	33	20	25

## FORSØG MED AMU-KURSUS OM ERGONOMI PÅ ARBEJDSPLADSEN

Kirkeministeriet og 3F søgte kompetenceudviklingsmidler gennem OAO-puljen til at gennemføre et projekt om ergonomiundervisning, hvor undervisningen var flyttet fra uddannelsesstedet til lokale kirkegårde i hele landet.

Baggrunden var, at der er mange små arbejdspladser på kirkegårdene, hvor det umiddelbart er svært at spørge andre til råds, og det er svært at komme afsted på kursus langt fra arbejdsstedet. Desuden foregår traditionelle uddannelsesforløb langt væk fra det miljø og det jobområde, der er deres.

Kursusforløbet er blevet gennemført på 18 arbejdspladser med et deltagerantal på cirka 290. Det er AMU-Fyn, der har stået for undervisningen på alle forløb i hele landet.

Deltagerne blev på kursets start spurgt, om de havde skader og skavanker, der havde betydning for deres arbejde på kirkegården. Oplysningerne blev brugt til at tilpasse undervisningen, så undervisningen blev tilrettet det enkelte hold og de omgivelser, deltagerne kom fra, samt de skader og skavanker, de selv havde påpeget. De skader, der oftest blev nævnt, var skulder, nakke, lænd, albuer, knæ og fødder.

Det er naturligvis lidt skræmmende, at så mange medlemmer har daglige gener af arbejdet. Men kurset skulle give gode arbejdsmiljø-mæssige redskaber til at få indarbejdet nye og gode rutiner i det daglige arbejde.

Konklusionen på forløbene var, at der har

været et behov for uddannelsesforløbene. Det har været meget tydeligt, at de, der har deltaget, har fået en stor interesse i at blive bedre til at passe på sig selv og kolleger. Samtidig tænkes der nu mere over arbejdsstillinger, men også vedligeholdelse og tilretning af værktøjer.

Ved at rykke undervisningen ud på arbejdspladserne har vi fået flere deltagere. Arbejdet med egne lokalisationer har givet deltagerne en oplevelse af aktiv undervisning på egen arbejdsplads.

At flytte AMU-undervisningen ud fra skolerne til arbejdspladserne kan anbefales, også på andre områder, hvis det er muligt i forhold til udstyr, maskiner og andre praktiske forhold.

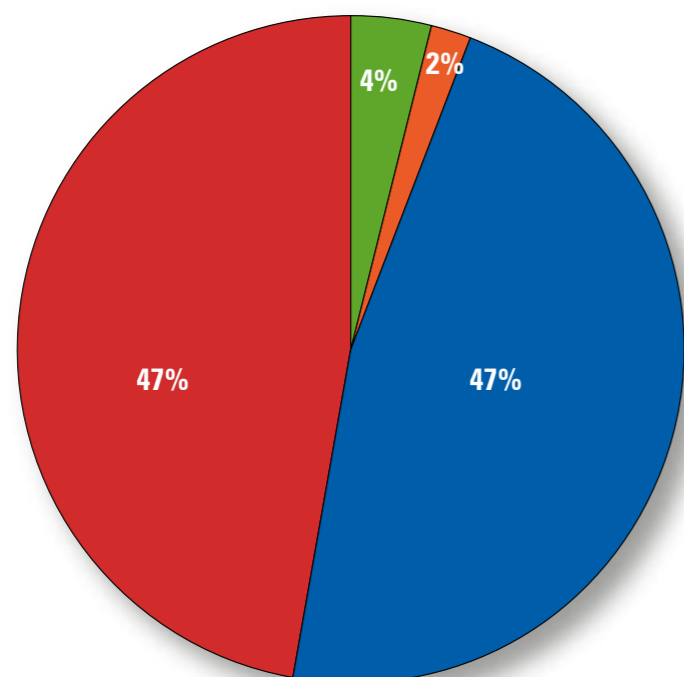




## STATISTIK OM MEDLEMMER

Uddannelsesbaggrunden for medlemmer i Den offentlige gruppe viser, at godt halvdelen af de ansatte inden for gruppen er ufaglærte. Derfor vil indsatsen i de kommende år koncentrere sig om, at ufaglærte kan få mulighed

for at blive faglærte. Det skal blandt andet ske gennem løbende kompetenceudvikling fra arbejdspladserne, og med hjælp fra vores kompetencefond om ufaglært til faglært.



- Ufaglærte
- Faglærte
- Videregående uddannelse
- Gymnasieuddannelse

Kilde: Danmarks statistiks uddannelsesdata og 3F's egne tal

## ARBEJDSMILJØ

Forbundet har gennem mange år spurgt de registrerede AMR om, hvordan de ser dagligdagen som AMR.

Tilbagemeldinger fra oktober 2015 viser, at den overvejende del deltager i den supplerende efteruddannelse og mener at få udbytte af det.

Over halvdelen mener, at de har samme udfordringer i hverdagen som tidligere, mens en tredjedel synes, det er blevet sværere.

Det er typisk alle i arbejdsmiljøorganisationen der deltager i den årlige drøftelse, der ofte fører frem til hvilke emner, der skal prioriteres fremadrettet på arbejdspladsen.

60 procent synes, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, og resten mener, det er på et rimeligt niveau.

### Sådan ser de største udfordringer ud på arbejdspladsen:

Fysiske belastninger og tunge løft . . . . .	27%
Støj. . . . .	14%
Kemiske påvirkninger og rengøringsmidler . . . . .	3%
Arbejdstempoet. . . . .	25%
Psykisk arbejdsmiljø . . . . .	36%
Mobning og chikane . . . . .	5%

### Sådan ser AMR's største problemer ud:

Manglende tid til AMR-opgaverne . . . . .	16%
Manglende viden om løsningsmuligheder . . . . .	13%
Manglende viden om love og regler i arbejdsmiljøet . . . . .	19%
Manglende støtte fra din 3F-afdeling . . . . .	6%



AMR'ernes svar viser blandt andet også, at 40 procent af AMR'erne sætter pris på, at kurserne holdes i nærområdet, og at Arbejdstilsynet.dk er dét sted, de fleste AMR'ere søger viden.

Alle svarene fra AMR skal give os et bedre billede af, hvor vi som organisation skal sætte ind for at støtte AMR i hverdagen.

Det gør vi først og fremmest ved gennem BAR-strukturen at udarbejde det vejledningsmateriale, der rettes mod de pågældende branchers arbejdsmiljø.

Derudover er vores interne kursusystem løbende opmærksomme på, at AMR har nogle særlige behov for kontakt med ligesindede, så derfor ser vi flere, der tager vores grunduddannelser som et samlet AMR-team. Det giver

andre dialogmuligheder under kursusforløbet.

Vi anbefaler endvidere de lokale tiltag, der sker på afdelings- og regionsplan, hvor man samler AMR til tværfaglige møder om arbejdsmiljøet, det styrker AMR's opfattelse af egne problemstillinger og giver god kontakt til andre arbejdspladser.

De nedskæringer, der i disse år sker på Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøorganer, er dog ikke befordrende for de problemer, som AMR kæmper med i dagligdagen, så derfor arbejder den offentlige gruppe også for at dæmme op for de nedskæringer, der er besluttet på arbejdsmiljøområdet.

## TILLIDSVALGTES UDDANNELSE

Som det fremgår af grafen har der været en tilbagegang i antallet af tillidsvalgte på vores område. Årsagen skal sandsynligvis findes i nedgangen af offentlige arbejdspladser indenfor området.

I 3F-sammenhænge er vi dog stadig et af de områder, der er rigtig pænt repræsenteret i forhold til antal tillidsvalgte. Så selv om vi i kongresperioden har mistet knap 300 tillidsvalgte, er det lykkedes at få rigtig mange kursister gennem vores uddannelsessystem.

Vi får stort set lige mange gennem vores grunduddannelsesmoduler 1 til 4, og dette er jo fundamentet for at være tilfredsstillende klædt på som tillidsvalgt.

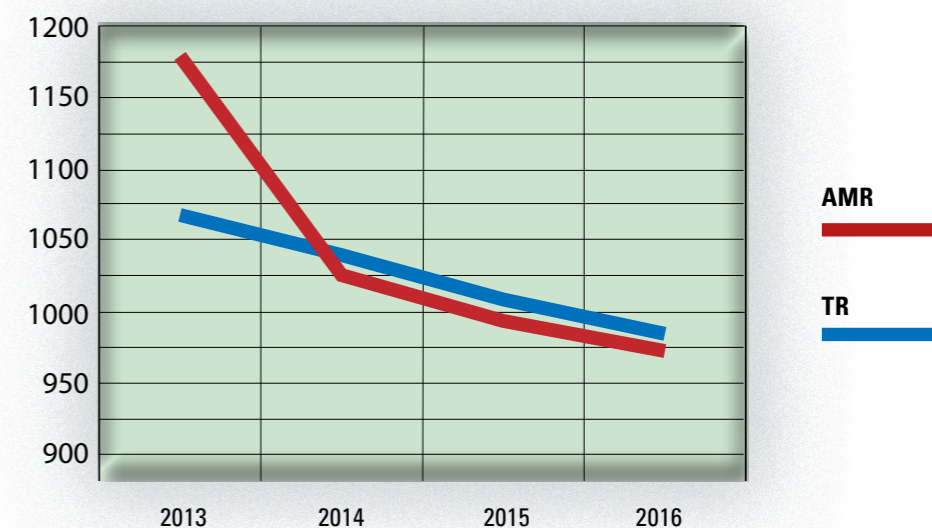
Et af de nyere tiltag er organiseringsuddannelsen, som det offentlige område har taget pænt imod med op til 58 kursister om året. Vi kan med tilfredshed se, at de lokale kurser er en stor succes, da der har været op til 389 kursister af sted i 2015 på disse.

Arbejdsmiljøkurser er også inde i en god udvikling med 60 kursister i 2015.

På de grundlæggende kurser og tværfaglige kurser har op til 778 kursister været aktive årligt.

Vi kører i øjeblikket med 6 forløb, hvoraf de 4 er rent region/kommunalt, og et er for ansatte i staten. Det sidste er et mixkursus for alle områder.

### Udvikling antal TR og AMR 2013 – 2016 Offentlig Gruppe





På de mere specifikke brancheaktiviteter har der et år været 443 kursister.  
De faktiske tal kan ses i skemaet.

Gennemførte kursister fordelt pr. gruppe - 2013-2015	Offentlig		
	2013	2014	2015
Grunduddannelsen modul 1 til 4 . . . . .	141	152	148
Fagligt arbejde . . . . .	3	0	0
Arbejdsret . . . . .	0	3	3
På arb.pladsen og den faglige klub . . . . .	0	3	6
Arbejds miljø . . . . .	57	49	60
Personlig udvikling . . . . .	54	34	39
Kommunikation . . . . .	4	22	19
Sociale kompetencer . . . . .	5	2	3
Forhandling . . . . .	23	18	17
Samfund og politik . . . . .	17	19	13
Organiseringsudd. . . . .	29	58	42
Ungdom . . . . .	4	3	0
Lokale kurser . . . . .	384	328	389
Øvrige aktiviteter . . . . .	0	38	39
Stormødet . . . . .	163	0	0
TUK-aktiviteter . . . . .	743	729	778
Branche kurser og konferencer . . . . .	383	443	387
Totalt . . . . .	1.126	1.172	1.165

Det offentlige område indgår på en meget tilfredsstillende måde i det samlede billede af de kursusaktiviteter, der findes i 3F. Det er vores opgave, at dette også finder sted fremadrettet, og vi glæder os derfor til at tage det nye kursusværktøj i brug, der sikrer, at alle tillidsvalgte får en lokal gennemgang af deres

ønsker til uddannelse, så vi kan tilbyde de målrettede kurser.

Vi har internt i forbundet arbejdet med at få et billede af, hvordan vi kan tilfredsstille fremtidens tillidsrepræsentanter - en analyse, der måske kan række 5 til 10 år frem i tiden.

#### Antal tillidsvalgte fordelt på grupper. Tallene er fra 2015.

	Antal TV	% fordeling
Byggegruppen . . . . .	1.989	17
Den grønne gruppe . . . . .	468	4
Den offentlige gruppe . . . . .	2.146	18
Industrigruppen . . . . .	4.503	38
Privat Service Hotel og Restauration . . . . .	541	5
Transportgruppen . . . . .	2.135	18
<b>3 F . . . . .</b>	<b>11.782</b>	

På det offentlige område har vi længe været inde i en omstillingsproces, da vi konstant har oplevet til og fraflytninger mellem de private overenskomster og de offentlige overenskomster.

Generelt betyder det for forbundet, at der skal ske en øget fokusering på arbejdspladser, der ikke har valgt tillidsrepræsentanter, ligesom arbejdspladser med mange etniske grupper måske kan sikre flere tillidsrepræsentanter. Vi skal specielt være opmærksomme på et generationsskifte, da vores tillidsrepræsentanter er repræsenteret af mange i alderen 60+.



## PRINCIPIELLE SAGER

### SOMMERFUGLE SOM ERSTATNING FOR VINTERHJEMSENDELSE I PROTOKOLLAT 2

I Fåborg-Midtfyn Kommune har man i kongresperioden afskediget specialarbejdere med fuldt opsigelsesvarsel, som lige var vendt tilbage fra deres vinterhjemsendelse. Begrundelsen var arbejdsmangel.

Sagen indeholdt en række elementer, der gjorde, at vi førte sagen i en voldgift.

For det først mente vi, at afskedigelserne ikke var sagligt begrundet, da det fremgik af et MED-referat, at arbejdsmængden ikke ændrer sig. Dernæst havde kommunen genopslået alle stillinger igen på Jobnet. Forbundet fastholdt, at det samtidig er et udtryk for en omgåelse og brud på KL/specialarbejderoverenskomstens protokollat 2.



Der er altid en procesrisiko med at føre sagen. Det stod klart, da vi tabte den.

Dommeren valgte at lægge vægt på KL's forklaring om, at hensigten med protokollat 2 vinterhjemsendelse bare er et supplement til at sæsonopsige og genansætte med fuld opsigelse. Det er ikke en erstatning eller hovedregel for at kunne sæsonopsige og genansætte med fuld opsigelse.

Det er gruppens opfattelse, at man fortsat skal lægge vægt på vinterhjemsendelse og protokollat 2. Man skal satse på at understøtte helårsbeskæftigelsen igennem lokalaftaler.

### LAGER- OG LOGISTIKARBEJDE PÅ HOSPITALERNE

3F har altid haft den opfattelse, at lager- & logistikarbejde - uanset om det er udført af ufaglærte eller faglærte - henhører til Specialarbejderoverenskomsten. Men FOA var af den opfattelse, at arbejdet henhørte til Portør-overenskomsten.

Sagen blev afprøvet i LO's grænsenævn. 3F fik de faglærte i henhold til Specialarbejderoverenskomsten, mens de ufaglærte henhører til Portør-overenskomsten. Vi accepterer afgørelsen, selv om vi hellere havde set et andet resultat.

Vi mener, at der skal være fokus på erhvervsuddannelsen som logistikoperatør/ faglært lager- & Logistikarbejder i stedet for en eventuel overbygning af kurser i lager- og

logistik ovenpå serviceassistentuddannelsen eller portøruddannelsen.

Der er stor forskel på grundlønnen i de to uddannelser, hvor specialarbejderoverenskomsten giver grundløn 21 på faglærte stillinger, mens den uddannede serviceassistent har grundløn 18. Ansættelse på hospitalerne er ikke længere en livslang ansættelse, og hospitalerne forsøger at tiltrække faglærte, der kommer fra det private arbejdsmarked. Fokus er og bliver på faglærte lager- og logistikarbejdere, hvilket nu også kan ses i overenskomststatistikken.

### CHAUFFØR-SAGEN

I både 3F specialarbejder- og portør-overenskomsten er der en betegnelse for chauffør-opgaver. Det har medført en del tvister om, hvordan der skal organiseres i den enkelte region. Med udgangspunkt i en konkret sag er det dog lykkedes for 3F, FOA og regionerne at finde en præcisering, som alle parter er enige om:

- Chauffører, der har patientrelaterede arbejde, er omfattet af portørernes overenskomst.
- Faglærte og ufaglærte chauffører, som udelukkende varetager ikke-patientrelaterede chauffør-opgaver, er omfattet af specialarbejderoverenskomsten.
- Portører, som varetager portør-opgaver og ikke-patientrelaterede chauffør-opgaver, er

omfattet af portør-overenskomsten - uanset omfanget af chauffør opgaver.

Det giver afdelinger en mulighed for at gå ud og organisere chaufførområdet på hospitaler.

Det vil også medføre, at ledelserne i de enkelte regioner vil overveje, hvordan de bedst kan bruge både chauffører og portører fremover.

### FORSYNINGSSOMRÅDET

Forsyningsområdet har længe været præget af, at Dansk Industri æder sig ind på det offentlige overenskomstområde. Det sker både igennem fusion mellem eksisterende forsyningsvirksomheder, som har en overenskomst med DI, eller ved at et forsynings-selskab melder sig direkte ind i DI. Det er gruppens påstand, at der skal ske en opsigelse af KL-overenskomsten på mindst tre måneder. Det er også gruppens opfattelse, at industriens overenskomster ikke egner sig til de drifts- og vedligeholdelsesopgaver, som diverse forsyningsgrene har.

DI's overenskomster er ganske glimrende på de fabrikker eller arbejdspladser, hvor der kan tjenes et overskud. På vores forsyningsvirksomheder er man styret enten ved stærk prisstyring eller ved lov, således at disse virksomheder ikke kan tjene et overskud. Industriens lønsystem egner sig ikke til et område, hvor drift og forsyningsikkerhed skal være i højsæde. Det seneste nye er, at regeringen

ønsker yderligere effektiviseringskrav inden for vandsektoren ud over de 3,3 milliarder kroner, som blev aftalt med vækstpakken i sommeren 2014. Vi har derfor stor interesse i at samle forsyningsbranchen og gøre den stærkere i forbundets regi. Gruppen vil fortsat lave en særlig indsats for at sikre møder/informationer, der kan komme medlemmer til gavn.

### HADERSLEV DROPPER OPP

Den Offentlige Gruppe er ikke betingelsesløs beundrer af OPP – offentligt-private partnerskaber. Vi ser langt de fleste OPP-tiltag som værende en metode, hvorpå man lister privatisering ind af bagdøren uden den nødvendige debat og politisk stillingtagen.

Når man som OPP over en længere periode lægger drift, ejerskab og overenskomster i private hænder – er der da i virkeligheden tale om en langtrukken udlicitering/privatisering?

Vi siger dog ikke, at OPP/OPS i visse former og situationer ikke kan bruges. Men erfaringer fra udlandet skræmmer - herunder de økonomiske.

I november 2015 beslutter Haderslev Kommune at droppe en privatisering af vej- og parkafdelingen. Den borgerlige blok foretager et ideologisk tilbagetog i 11. time. Så i stedet for at oprette et såkaldt OPS-selskab (Offentligt Privat Selskab) med en tilhørende privatisering af park- og vejafdelingen, bliver der

foretaget nogle ændringer af de eksisterende forhold, så afdelingen forbliver i kommunalt regi og drives efter et helhedsorienteret driftskoncept: Nogle mellemledere spares væk, mens de almindelige medarbejdere til gengæld får et større ansvar.

At det ender op med denne løsning sker blandt andet på baggrund af pres fra 3F. I Haderslev kunne den lokale 3F-afdeling nemlig bruge erfaringer fra en lignende OPS-selskabskonstruktion i Greve, som blev opsamlet af 3F Køge og 3F forbundet meget tidligt i forløbet. Her endte en tilpasningsforhandling så ringe, at hverken bygge gruppen eller den offentlige gruppe ville skrive under!

Løsningen i Greve har ikke været så gunstig eller gnidningsfri for kommunen som forventet. Kommunen har konstateret, at deres indflydelse i bestyrelsen ikke måler sig med den tabte fleksibilitet, som en OPS-konstruktion medfører. Der kommer mange ekstra regninger på opgaverne, der tidligere blev løst indenfor rammen. Alle disse erfaringer kunne gives videre til Haderslev. Dernæst kunne 3F oplyse om det kæmpe udredningsarbejde, der skulle til i Haderslev for at indgå i et sådant partnerskab. I Haderslev ville det have kostet minimum 2,7 millioner kroner, blandt andet i konsulentbistand, blot for at få arbejdet beskrevet. Så på et oplyst grundlag valgte Haderslev Kommune i stedet at brug pengene internt og slippe egne medarbejdere løs og fortsat levere godt arbejde, som er godt for alle.

## TREPARTSAFTALE OM FLYGTNINGE

Under meget medieopmærksomhed blev der indgået en trepartsaftale om integrationen af flygtninge som den første af forhåbentligt flere aftaler. Set med gruppens øjne er aftalen langt fra optimal. Igennem Integrationsuddannelsen (IGU) kan der indgås aftale med flygtninge på 24 måneder. I praktikperioderne arbejder flygtningene for EGU satserne som er langt under den overenskomstsmæssige betaling. Hensigten er at IGU forløbet skal virke som et supplement til virksomhedspraktik, løntilskud og opkvalificering. IGU-forløbet aftales direkte mellem arbejdspladsen og den enkelte. Arbejdspladserne, der vil gøre brug af IGU, er dog forpligtet til at høre medarbej-

derne efter de regler, der gælder i MED/samarbejdsaftalen, anden kollektiv aftale eller lov om information og høring.

Den Offentlige Gruppe har udgivet en pjece til afdelinger og tillidsrepræsentanter, hvori alternativer til IGU beskrives. Vi mener bestemt ikke, at der alene skal fokuseres på IGU-modellen, men at vi i stedet for skal bruge den brede vifte af aftaler og ansættelsesmuligheder, vi allerede har på vores områder. Her er det vigtigt at påpege, at hvis politikerne vil gøre arbejdspladsen og medlemmerne villige til at tage ekstra udefrakommende ind, så kræver det at alle betrygges i at det ikke medfører fortrængning af ordinært ansatte.

## FRIVILLIGE

Antallet af frivillige på 3F arbejdspladser er ikke blevet mindre hen over denne kongresperiode – tværtimod.

Flere og flere offentlige arbejdsgivere forsøger aktivt at tiltrække frivillige til at indgå i arbejdet med at yde offentlig service.

Og da hensigterne om at den frivillige bare er et par ekstra hånden der ikke skal udføre arbejde som udføres af de ansatte, er svært at

styre, kan vi konstatere at vi er i fuld gang med en glidebane.

Der er derfor udarbejdet informationsmateriale fra gruppen og vi har via pressen og deltagelse i debatmøder, forsøgt at få fuld fokus på denne tendens med krav om at der skal indgås lokale aftaler der binder parterne til at sikre fornuftige rammer så de offentligt ansatte ikke fortrænges fra arbejdspladserne.



# PENSION

Arbejdsmarkedspension hos PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990erne været en del af overenskomsterne hos 3F Den Offentlige Gruppe. PensionDanmark har godt 72.000 medlemmer fra overenskomstområderne herunder, og de er fordelt på godt 600 offentlige virksomheder.

PensionDanmark sikrer medlemmerne et godt supplement til folkepensionen. Samtidig sikrer pensionsordningen også medlemmerne og deres familier økonomisk tryghed ved

førtidspension, visse kritiske sygdomme og dødsfald.

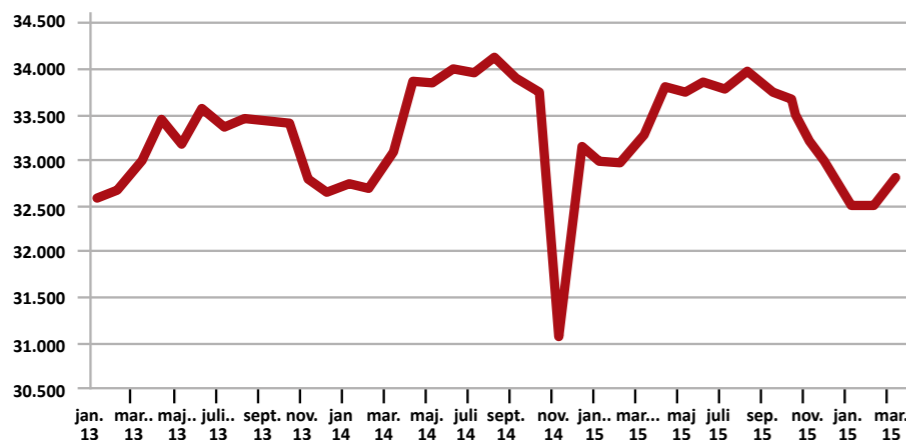
PensionDanmarks pensionsordning på det offentlige område indeholder en række valgmuligheder, der er vist i tabellen nedenfor. Valgmulighederne giver medlemmerne mulighed for at tilpasse pensionsordningen til deres livssituation. Standardniveauet vil naturligvis fortsat være indrettet, så det er passende for langt de fleste medlemmer i PensionDanmark.

**Tabel 1. Medlemsudvikling på overenskomstområderne under 3F Den Offentlige Gruppe i PensionDanmark.**

	2013	2014	2015	1. kv. 2016
Medlemmer, herunder . . . . .	67.228	70.319	72.661	72.272
- Aktive . . . . .	39.244	40.555	40.024	39.853
- Hvilende . . . . .	19.189	20.160	22.341	21.980
- Pensionister . . . . .	8.795	9.604	10.296	10.439

Note: Aktive er inkl. selvbetalere og bidragsfrit dækkede

**Udvikling i antallet af bidragsaktive medlemmer 1. januar 2013 til 1. kvartal 2016**

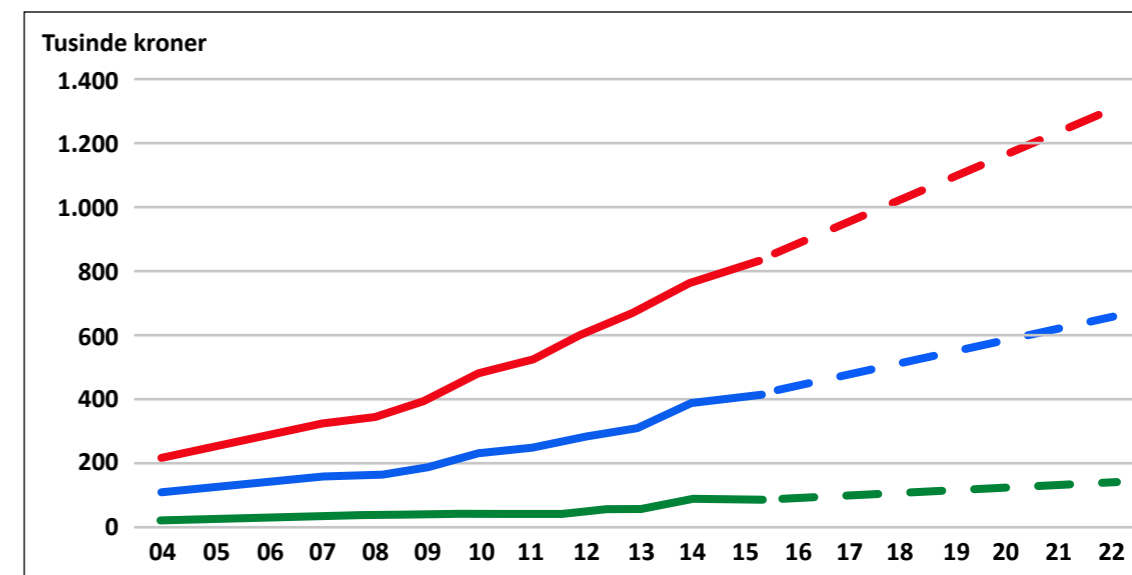


**Udvikling i antallet af bidragsaktive medlemmer 1. januar 2013 til 1. kvartal 2016.**

Livsvarig <b>alderspension</b> - Minimum 75 pct. af opsparingen			
Ratepension - Maksimum 25 pct. af opsparingen			
	Sænket	Standard	Hævet
Engangsbeløb ved <b>førtidspension</b>	50.000 kr.	100.000 kr.	150.000 kr.
Supplerende <b>førtidspension</b> , årlig udbetaling	18.000 kr.	36.000 kr.	54.000 kr.
Supplerende <b>førtidspension</b> , årlig udbetaling	27.000 kr.	54.000 kr.	81.000 kr.
Supplerende <b>førtidspension</b> , årlig udbetaling	36.000 kr.	72.000 kr.	108.000 kr.
Opsparingssikring	✓	✓	✓
Engangsbeløb ved <b>visse kritiske sygdomme</b>	50.000 kr.	100.000 kr.	150.000 kr.
Hele opsparingen udbetales ved <b>dødsfald</b>	✓	✓	✓
Mindstebeløb	250.000 kr.	500.000 kr.	750.000/ 1.000.000 kr.

Note: Medlemmer med bidrag den aktuelle måned.

**Figur 2. Depot udvikling i kr. for et typisk medlem.**



Note: fremskrivningen er baseret på tal fra 2010 og frem.

## SUNDHEDSORDNING

Med virkning fra 1. januar 2016 er sundhedsordningen en del af de offentligt ansattes pensionsordning. Ordningen giver adgang til tværfaglig behandling, hurtig diagnose, sundhedsteam og psykolog- og misbrugsrådgivning.

## OPSPARING

For et typisk medlem af 3F Den Offentlige Gruppe vil opsparingen hos PensionDanmark komme op på knap 600.000 kroner i 2020. Nogle medlemmer (de 25 procent med størst opsparing) vil på det tidspunkt have rundet 1 million kroner i pensionsopsparingen.



## ETABLERING AF NYT SUNDHEDSTEAM

PensionDanmark Sundhedsordning er blevet udvidet med et nyt sundhedsteam, der består af sygeplejersker og socialrådgivere. Sundhedsteamet er målrettet medlemmer, der har været syge i længere tid eller har risiko for lang tids fravær fra arbejdspladsen.

## UDVIDET FORSIKRING VED VISSE KRITISKE SYGDOMME

Forsikringen ved visse kritiske sygdomme er udvidet, så alle medlemmer af pensionsordningen har ret til forsikring ved visse kritiske sygdomme helt indtil de går på pension eller bliver hvilende medlemmer. Listen over diagnoser, der er dækket af forsikringen, er udvidet.

## SAMME MINDSTEBELØB VED DØDSFALD FREM TIL FOLKEPENSIONSALDEREN

Fra 1. juli 2016 er alle medlemmer uanset alder sikret samme mindstebeløb ved død helt frem til pensionsalderen. Den hidtidige regel, som betød at mindstebeløbet blev reduceret, når medlemmet fyldt 45 år og igen ved 55 år, eksisterer således ikke længere. Langt de fleste medlemmer vil derfor være sikret en dækning ved dødsfald på mindst 500.000 kroner.

## MULIGHED FOR DELPENSIONERING

For at tilgodese medlemmernes ønske om at have mere fleksible pensionsudbetalinger har PensionDanmark med virkning fra 1. januar 2015 indført mulighed for delpensionering. Det betyder, at medlemmerne kan få udbetalt en del af deres pension svarende til en eventuel nedgang i arbejdstid. De kan typisk begynde udbetalingerne, når de fylder 60 år. Medlemmerne bevarer deres forsikringer og eventuelle sundhedsordning, mens de er i job.

## STAR-SAMARBEJDE

PensionDanmark har indledt et samarbejde

med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), hvor man samkører data om sygefravær og fleksjobansættelser. Samarbejdet betyder, at sygemeldte medlemmer med mere end fire ugers fravær samt medlemmer, der er registreret som fleksjobbere, modtager et brev fra STAR. Her bliver de opfordret til at kontakte PensionDanmark, så de kan få rådgivning om de relevante tilbud eller ydelser, som de er berettiget til.

## SUNDHEDSTEST

På pension.dk/dinpension kan medlemmerne nu tage en sundhedstest. Her får de beregnet deres BodyAge, og afhængigt af deres svar får de tilbud om hjælp fra PensionDanmark Sundhedsordning.

## FLERE TJEKKER DERES PENSION

Hvordan står det til med pensionen? Og er familien godt nok sikret, hvis uheldet er ude? Som medlem af 3F med pensionsordning i PensionDanmark kan man hurtigt få svar på disse spørgsmål på selskabets hjemmeside. Og den mulighed er der stadig flere medlemmer, som gør brug af. Det viser nye tal fra PensionDanmark.

Siden kongressen i 2013 er antallet af PensionDanmark-medlemmer, som tjekker deres pensionsordning på nettet eller mobilen, steget med 50 pct. Fra 300.000 i 2013 til 460.000 i 2015. I 1. kvartal 2016 var der i alt 167.000 medlemslogins.

Medlemmerne kan få det fulde overblik over pensionsordningen via [www.pension.dk/dinpension](http://www.pension.dk/dinpension), hvor de logger på med NemID. De kan også tjekke pensionen via PensionDanmarks nye app, der fås til iPhones og Android-mobiltelefoner. App'en aktiveres på [www.pension.dk/dinpension](http://www.pension.dk/dinpension). Medlemmerne kan desuden få relevant information om pensionsordningen ved at tilmelde sig PensionDanmarks rådgivningsmails på [www.pension.dk/dinpension](http://www.pension.dk/dinpension).

**Skriftlig beretning for Offentlig Gruppe i 3F,  
kongresperioden 2013-2016**

**Layout**  
3F grafik

**Udgivet af Offentlig Gruppe i 3F**  
Redaktionen afsluttet juni 2016