

# E T T E R E N

FEBRUAR 2004

#1

Pas på lokumsaftaler

Kommune Teknik København

Find dit nye job på FOA job

# 40 års jubilæum

**Klubben for portører på Amtssygehuset i Glostrup har den 24. marts 2004, 40 års jubilæum.**

**I den forbindelse har redaktionen for Etteren været ude på Glostrup sygehus og talt med portørerne Kaj Erik Johansen, Kaj Duvander, Kurt Nøhr og Jens Erik Pedersen om klubbens oprindelse og om sjove episoder, som vi meget gerne vil dele med jer.**

2



**P**ortørernes klub bestod oprindeligt af portører fra både Glostrup og Gentofte sygehus og havde til huse på Amtssygehuset i Gentofte. I 1964 blev klubben dog opdelt, og portørerne fra Glostrup fik deres egen klub.

Det må siges, at tillidsrepræsentanterne på Glostrup sygehus er meget udholdende i deres hverv. I de 40 år klubben har eksisteret, har der ikke været den store udskiftning. Der har været ca. 5 tillidsrepræsentanter af længere varighed og et par stykker af kortere varighed.

Tillidsrepræsentant Preben Jensen har repræsenteret portørerne i 21 år, og må siges at være en frontfigur. Han har gjort et meget stort stykke arbejde, og er medvirkende til at der stadig er en faglig klub på Glostrup sygehus.

Den faglige klub har været ophavsmand til flere sociale aktiviteter på Glostrup sygehus. Det kan bl.a. nævnes,

at den faglige klub med portør Pauli Jørgensen i spidsen startede Fanens fest på sygehuset. Ideen kommer oprindeligt fra Næstved sygehus og er altså blevet videreført derfra og til Glostrup.

Derudover har klubben også startet den store julefrokost for hele sygehuset op, som desværre ikke bliver holdt mere grundet alkoholpolitikken på sygehuset. Motionscenteret

kan man også takke portørerne for, idet det også er dem der har startet det op for ca. 15 år siden.

Af arrangementer som kun er for portørerne kan det nævnes, at de har en studieklub, hvor de har været på flere gode og indholdsrige studierejser. Desuden har de også deres egen sportsklub med fiske- og badminton, fodbold o.s.v. Nogle cykelture med familien er det også blevet til.

Portør Jens Erik Pedersen er en af de portører, der har været med på sygehuset alle årene. Han har været kasserer for klubben i 10 år og har været med til at gøre det til en god klub. Jens Erik har desuden startet vinklubben på sygehuset op, og er endvidere revisor for kunstforeningen. Den 27. februar 2004 er det dog tid til at sige farvel til Jens Erik, idet han går på pension.

At man går på pension betyder heldigvis ikke, at man behøver at sige helt farvel til sine kolleger. Portørerne har nemlig startet en seniorklub op med portør Mogens Marquardsen som formand og Preben Jensen, Jens Erik Pedersen og Johan Kjørbo som kontaktpersoner. Man starter op i seniorklubben, når man er 55 år, og kan fortsætte resten af livet.

Der har været en del udvikling for Klubben på de 40 år. Fra kun at være en tillidsrepræsentant på portørområdet er man nu blevet 2. Desuden har klubben fået tildelt 4 miljørepræsentanter. Repræsentanterne er portørerne Johnny Jensen, Per Elleby, Erik Keinicke og Thomas Simring.

Udviklingen har også været stor inden for selve portørfaget. Før 1970 var der ingen portørskole, så portørerne bestod af personer med forskellig kundskaber, og oplæringen direkte på hospitalet. På Glostrup sygehus var der 2 kvartermestre til at lede de 55 portøransatte, hvilket de



gjorde godt med en blyant og et viskelæder. I dag er der ansat ca. 100 portører, hvortil der er 6 ledere og lige så mange pc'ere.

Jens Erik, portør på neurokirurgisk afdeling H fortæller, at der på den afdeling før kun var ansat 1 portør, men at der siden hen var 4 portører der havde vagt. Det underlige var, at hvis en portør skulle over og gå på en anden afdeling skulle der udskrives en regning.

Jens Erik fortæller endvidere, at når man havde rådighedsvagt, skulle man møde op omklædt en halv time efter at man var blevet ringet op, på det sted hvor lægen oplyste. Til det var der en taxaordning – egen bilordning eller en cykelordning. Jens Erik havde imidlertid en knaltert og krydsede derfor af i skemaet hvor der stod cykel og fik udbetalt ca. 1,60 pr. kørt km. En mdr. fik han dog ingen penge hvilket han reagerede på og fik at vide af lønkontoret at for en cykel fik man kun 4-5 kr. for en hel tur. Kurt Nøhr tog det op i HSU for at høre om Jens Erik kunne få dispensation. Svaret fra Wensel Olsen var imidlertid, ordret

”han kan dyrke motion i sin fritid ellers kan han bare tage en taxa.” En taxa kostede ca. 100 kr. pr. gang, og det var ikke



ualmindeligt at man blev kaldt ud 4 – 5 gange i løbet af en sådan vagt. Her er holdningen sikkert blevet anderledes.

Af sjove episoder nævner Kurt Nøhr en strejke af 10 dages varighed. Sygehuset gik fuldstændig i stå og sygehusdirektøren Wintherø var lige taget på en længe ønsket rejse til Grønland. Flyet var lige netop landet i Sønder Strømfjord, da han blev kaldt tilbage til sygehuset. Her viste den faglige klub sig fra en rigtig god side, da de startede en indsamling via lokalradioerne til Wintherø så han kunne komme til Grønland igen.

Alt i alt har det været spændende at have været en del af den rivende udvikling der har været på portørområdet, ikke mindst det at der er kommet en uddannelse. Det kan dog ikke nægtes, at tempoet er blevet stærkt forøget, og at der bliver stillet større faglige krav til den enkelte portør.

# FOA's nye elektroniske jobportal

# Find dit nye job på

FOA's nye elektroniske jobportal åbnede på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) den 5. januar 2004.

Siden foråret 2003 har FOA sammen med PMF, SL og HK været med til at udvikle markedets pt. mest avancerede elektroniske jobportal. Fra den 5. januar 2004 kan alle FOA-medlemmer – ledige som beskæftigede – finde deres nye job på FOA Job. Systemet har været testet i Herning og Holstebro afdelinger siden 1. november, og her har man været meget tilfredse med at kunne tilbyde medlemmerne denne nye mulighed for jobsøgning.

## Markedets mest avancerede system

FOA Job anvender en række banebrydende teknologier og er dermed markedets pt. mest avancerede system. Men det avancerede består heldigvis ikke i, at brugerne skal udfylde 117 rubrikker og tage stilling til alskens komplicerede spørgsmål om brancher, arbejdsopgaver, kompetencer, jobkrav osv. Tværtimod – det avancerede består bl.a. i, at systemet er uhyre enkelt at bruge.

Man behøver kun udfylde én rubrik, når man søger job. Her skriver man f.eks. 'beskæftigelsesvejleder i København'. Man får så tilbudt job, ikke bare som beskæftigelsesvejleder, men også beslægtede stillinger som aktivitetsmedarbejder, aktivitetsleder, genoptræningsmedarbejder, demenskoordinator, værkstedsassistent og værkstedsmedarbejder.

På samme vis med jobønsket 'dagplejemor', der ganske vist ikke er en officiel titel, men alligevel bruges af mange i faget. Den vil ikke give resultat på andre baser, men i FOA Job tilbydes du jobbene børnepasser, dagplejemoder og dagplejer. FOA Job er nemlig fodret med den særlige viden, som FOA's sektorer ligger inde med om de mangfoldige job

og fagbetegnelser, der hører under forbundets organiseringsområder.

En anden genial ting er, at FOA Job kan rette stavfejl. F.eks. bliver en 'social- og sundhedshjælper' straks til en 'social- og sundhedshjælper' og 'Hjørring' til 'Hjørning'. Systemet er altså også et tilbud til læsesvage, der måske ellers viger tilbage fra at bruge nettet.

For det tredje er FOA Job udstyret med en 'nærved-og-næsten'-intelligens, der gør, at systemet ikke kun søger på det, man direkte beder om, men også det nærtbeslægtede. Søger man job i København, bliver man for eksempel også tilbudt job på Frederiksberg.

## Markedets største system

FOA Job er ikke bare et genialt system – det er også et stort system. Hvor de største af de andre jobudbydere på nettet typisk kan tilbyde ca. 2.000 ledige jobs om dagen, ligger FOA Job på over 4.000 jobs – og tallet stiger fortsat. Det skyldes, at FOA Job ikke er en almindelig database, hvor hvert ledigt job lægges ind, men derimod en elektronisk søgemaskine, der systematisk 'crawler' internettet for ledige job.

FOA Job præsenterer både job inden for og uden for FOA's jobområder, men systemet er særligt stærkt på det offentlige område. Både stat, amter og stort set alle kommuner crawles dagligt. Det gør systemet ekstra interessant for medlemmer af FOA.

## Kommende tilbud: CV-søgning, jobagent og medarbejdermatch

Senere på foråret vil FOA Job blive udbygget med en ny mulighed, nemlig

adgang til at søge job via et cv. Man indtaster sit cv, og så checker systemet, om der er ledige job, der svarer til ens kvalifikationer. Denne funktion kendes også fra andre jobportaler, men det særlige ved FOA Job er, at der ikke er en fast skabelon for, hvordan cv'et skal se ud. Du kan klippe det fra AF's cv-bank eller bare skrive ganske få ord, som du vil søge på. Man kan også 'lege' med cv'et ved at tilføje det nye kvalifikationer for at undersøge, hvordan det vil forbedre ens jobmuligheder.

Vil man gennem cv'et skal man oprette en konto med et log in-kodeord. Men denne funktion bliver kun for medlemmer af FOA.

Andre kommende FOA Job-tilbud er et abonnement på en jobagent, der løbende sender mails om relevante ledige job. Afdelinger, der ønsker det, vil også kunne bruge systemet til jobformidling, dvs. til udsøgning af kandidater til virksomheder, der søger nye medarbejdere.

Og så er der alle fremtidsvisionerne. For eksempel at systemet bliver udviklet til at kunne tilbyde redskaber til karrierplanlægning og kompetenceudvikling. Mulighederne er uendelige.

## Hvorfor har vi udviklet FOA Job?

Formålet har selvfølgelig først og fremmest været at tilbyde medlemmerne en bedre service, når de søger job. Det skulle FOA Jobs mange forcer være en garanti for. Men der er også andre motiver, som f.eks. at styrke afdelingerne, når de søger ind på AF's udbud af kontaktforløbet. Her vil det være en klar konkurrencefordel, når man i ansøgningen kan henvise til FOA Jobs mange muligheder for de ledige.

# FOA Job!

Endelig er det et overordnet mål for de deltagende forbund at øge fagbevægelsens markedsandel af formidlede job på det danske arbejdsmarked. I dag formidler fagbevægelsen kun 6 - 7 % af de ledige job. Det må kunne gøres bedre. Særligt ledige LO-job er tit usynlige, fordi de besættes gennem sociale netværk og ikke via jobannoncer. Det er således en opgave i sig selv at få synliggjort flere ledige LO-job.

## **FOA Job kan tilbyde job til (næsten) alle, men der er undtagelser.....**

Vi har f.eks. fundet denne her jobsøgning på FOA Job:

### **Jobsøgning**

Du kan både søge inden for stillingsbetegnelse og geografisk område. F.eks. "social og sundhedsassistent i Ringsted" eller "pedel i Århus".



## **Du søgte på diktator i Irak, men der blev desværre ikke fundet nogen resultater.**

Så selv FOA Job har altså sine begrænsninger – men de er ikke mange. Prøv selv at gå ind på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) og leg med FOA Job's mange muligheder. Det værste, der kan ske, er, at du finder og får et nyt job.

### **Yderligere information**

Politisk ansvarlig: Winnie Lindner, tlf. 33 43 46 14, e-mail: [w1001@foa.dk](mailto:w1001@foa.dk).  
Administrativt ansvarlig: Per Lange, tlf. 33 43 48 59, e-mail: [per1001@foa.dk](mailto:per1001@foa.dk).  
Projektleder: Vibeke Kold, tlf. 33 43 47 16, e-mail: [vikd001@foa.dk](mailto:vikd001@foa.dk).



# Lederudvalgets første møde den 4. december 2003



Karin Biil,  
faglig sekretær FOA 1

## Velkomst

Allan Olsen bød velkommen til det første møde i FOA 1's Lederudvalg, hvis opgave er at virke som inspiratorer for FOA 1's lederarbejde.

Udvalget besluttede, at der kun skulle skrives beslutningsreferat fra møderne, samt et kortfattet referat til Etteren, så medlemmerne hermed kan følge med i det arbejde og de opgaver der udføres.

## Hvordan kommer udvalget igang

Udvalget vil gå i tænkeboks til det næste

møde, det er vigtigt at der bliver arbejdet konstruktivt, så medlemmerne kan se der kommer resultater fra arbejdet i udvalget.

## Fremtidige opgaver

Der blev taget hul på Lederudvalgets hovedopgaver med tanker om intro-pakke til nye medlemmer med ledelsesansvar.

Afdelingen har en intro-pakke hvori Folderne: *Kom ind i varmen og Velkommen i FOA 1 indgår*, men der har også været ønsker om udsendelse af mere målrettet materiale for ledere.

Et andet emne der blev taget hul på var kursusvirksomhed. Hvilke kurser kan være aktuelle for ledere og hvordan formidles denne viden til medlemmerne, nogle af tankerne er:

- evt. bruge Etteren til at henvise til

FOA's hjemmeside om kursusvirksomhed, samt andre relevante links.

- evt. opfordre medlemmer der har været på kursus til at kontakte afdelingen m.h.p. artikel.

## Lederseminar 2004

Det årlige seminar for bestyrelser og til-lidsvalgte lederrepræsentanter blev besluttet at afholdes på Nørrevang d. 16.-17. september 2004.

Et af dagsordenpunkterne kunne være idéer til Netværk, Idebank, kontakt på flere niveauer omkring emneområdet Ny Løn.

## Mødeaktivitet

Der vil blive afholdt 4 faste årlige møder i Lederudvalget, herudover vil udvalget blive indkaldt efter behov.



# Beretning til FOA 1's ordinære generalforsamling i 2004

værdidebat, målsætninger, privatisering, lønpolitik, udlicitering, EU-tilskud, ledelsessekretariat, faggrupper, sammenlægning, medlemstal, kontingentkroner, Etteren, Bistandsfonden, lønforhandlinger, fleksjob, pension, arbejdspres, SU, rammeaftaler, AM-bidrag, mobning, arbejdsløshed, beretning, sikkerhedsrepræsentanter, miljø, skånejob, PenSam, uddannelse, retssager, Intro-dag, rundbordssamtaler, mén-erstatning, EDB-rum, visioner, samarbejdsudvalg, årsrapport, nedslidning, jobtræning, arbejdsgivere, nyvalg, udstødning, erhvervsevne, uenighed, efteruddannelse, ny løn, betaling, LO, hjælpemidler, arbejdsformidlingen, rotationsprojekt, varsling, fondsansøgninger, stress, tillidsmandsmøder, ansættelsesaftale, medarbejderindflydelse, MED-udvalg, lønstrategi, overenskomster, sociale kapitler, kurser, KTO, generalforsamling, indsigelser.

# Indhold

3. Velkommen til generalforsamling
4. FOA 1 blev større
4. Hvem er hvem?
5. Arbejdslederne er med i FOA 1 nu
6. Budget 2004 - og de nye udfordringer
6. Hvem må hvad med FOA 1's penge?
6. Bistandsfonden og de nye tilskud
6. Ny overenskomst på H:S's apotek
7. Informationen til afdelingens medlemmer
7. Grunduddannelsen
8. Knap 200 afskedigelsessager i 2003
8. Overbygningsuddannelsen
9. Afdelingens arbejde med udlicitering
9. Lokale lønforhandlinger
10. Kælderen er blevet renoveret
10. Det arbejdsmarkedspolitiske arbejde
10. Det fysiske arbejdsmiljø
11. Det gør ondt i det psykiske arbejdsmiljø
11. Fælles projekt om det rummelige arbejdsmarked
11. Medlemsaktiviteter i øvrigt
12. Når man er syg og nedslidt .....
12. Mange kommuner følger ikke godt nok op
12. Rundbordssamtaler
13. Fleksjob, når kroppen siger stop
13. Ny arbejdsskadelov
14. Bedre tilbud til de ledige
15. Misbrug af individuel jobtræning endt i arbejdsretten
15. Antallet af uddannelsesdage er tre-doblet

## **Forslag til generalforsamlingen:**

16. Repræsentantskabets forslag til FOA 1's målsætninger
17. Løn- og ansættelsesforholdene for valgte i FOA 1
19. Generalforsamlings-konkurrence
20. Indkaldelse og dagsorden



# Velkommen til FOA 1's generalforsamling!

**S**å bliver det forår igen, og det er tid til at gøre status over arbejdet i fagforeningen det seneste år.

Meget er sket. Som altid. Men først og fremmest blev flere af de tidligere brancher en del af den fælles afdeling. Den beslutning har vi i repræsentantskabet hilst meget velkommen, fordi det giver bedre mulighed for at varetage medlemmernes interesser, når vi løfter i samlet flok.

Samarbejdet med de øvrige københavnske afdelinger blev yderligere intensiveret gennem mange fælles projekter, og den ambitiøse uddannelsesindsats over for afdelingens tillidsvalgte blev fastholdt. Noget, der er helt nødvendigt, når vi tager bestik af de udfordringer, man møder på vores arbejdspladser.

Hele fagbevægelsen debatterer, hvordan fremtidens faglige organisation skal se ud. Det gør FOA og FOA 1 også. Vi vil gøre det bedre for medlemmerne. Vi vil levere en højere service. Vi vil skabe et større engagement hos medlemmerne, og vi vil sørge for klart at vise, hvad medlemmerne får for deres kontingentkroner.

Forbundet har udarbejdet debatoplægget *Syv skridt på vejen mod kongressen og et nyt FOA*. Heri beskrives 7 elementer, der samlet skal bringe FOA i den rigtige retning.

FOA 1 er naturligvis en del af forbundets debat og beslutninger. Men afdelingen arbejder også internt på at finde de rigtige svar på spørgsmålet om, hvilke opgaver medlemmerne og tillidsrepræsentanterne ønsker, at vi som fagforening skal løse.

Der er i denne generalforsamlingsperiode foretaget såkaldte fokusgruppeinterviews med 15 medlemmer og 15 tillidsrepræsentanter om, hvad de ønsker af deres fagforening. Analysen følges op af en bredere og dybere undersøgelse, så vi får et klart svar på, hvad lige nøjagtig vores medlemmer og tillidsrepræsentanter ønsker af FOA 1 i fremtiden. Indtil vi har det svar, kan du i al fald på de kommende sider læse, hvad FOA 1 *har lavet* i det forløbne år.

Beretningen her er tænkt som et væsentligt supplement til den mundtlige beretning på selve generalforsamlingen. Så kan formandens beretning dér nemlig gøres kortere, og vi kan bruge tiden til at drøfte de spørgsmål, der er vigtige for dig som FOA 1'er i dagligdagen.

**God fornøjelse med læsningen af beretningen og på gensyn på generalforsamlingen den 20. april 2004.**

Venlig hilsen  
Repræsentantskabet

## FOA 1 blev større

**D**en 1. juli 2003 blev den tidligere branche 6 (Den Kommunale Håndværkerorganisation), branche 9 (Foreningen af Kommunale Arbejdsledere) og branche 70 (Kedel- Motor- og Maskinpassernes Organisation), fuldgyl-dige medlemmer i FOA 1 på lige fod med alle andre.

Der skal fra FOA 1's side lyde stor ros til de 3 tidligere branchers ledelser og bestyrelser for godt og gedigent arbejde i processen frem mod det endegyldige resultat. Der blev i forløbet brugt mange kræfter på at nå det helt rigtige resultat for den enkelte branche, og der blev dermed fundet forskellige løsninger i forhold til den enkelte branche. Men slutresultatet var alle tilfredse med.

FOA 1's daglige ledelse har ligeledes i generalforsamlingsperioden brugt lang tid på at forhandle med Branche 2, Brandfolkenes Organisation, først og fremmest i håbet om

**Der blev i forløbet brugt mange kræfter på at nå det helt rigtige resultat for den enkelte branche. Og slutresultatet var alle tilfredse med**

at de også kom fuldgældigt ind i FOA 1. Det lykkedes dog ikke at overtale branchen, og i stedet er der lavet en ny samarbejdsaftale. En aftale, der skarpere opdeler de 2 enheder i forhold til det fagforeningsarbejde, der skal udføres.

Det andet halvår i 2003 har været brugt til at sammenbringe den nye bemanning og det nye repræsentantskab. Et arbejde, der har været særdeles vellykket. De ansatte og valgte i afdelingen og de udefra kommende tillidsrepræsentanter arbejder sammen, som var de en velsmurt maskine.

## Valgte og ansatte i FOA 1

**B**emanningen i afdelingshuset har været stabil i hele generalforsamlingsperioden, idet der alene har været tale om en tilpasning af organisationen i forbindelse med, at arbejdslederne i Branche 9 blev en del af den fælles afdeling den 1. juli 2003.

### Aktuelt er bemanningen i FOA 1's sekretariater:

#### Administrativt sekretariat:

faglig sekretær Claus Windfeld  
assistent Kim Borch Jensen.  
piccoline Serpil Pakirdas

#### Økonomisk sekretariat:

faglig sekretær Jesper Hesselholdt  
assistent Sussie Salmonsens

#### Løn- og Ansættelsessekretariatet:

formand Ken Petersson  
faglig sekretær Steen Vadgaard  
faglig sekretær Claus Windfeld  
jurist Eva Bo Christensen  
assistent Charlotte Hansen

#### Arbejdsmarkedssekretariatet:

næstformand Lars Svane  
faglig sekretær Klaus Gerschanoff  
socialrådgiver Ellen Stærk

#### Arbejdspladssekretariatet:

afdelingsunderviser Caroline Joensen  
assistent Helle Nevz

#### Ledersekretariatet:

faglig sekretær Allan Olsen  
faglig sekretær Karin Biil

#### Sekr. for udbud og omstilling:

formand Ken Petersson  
faglig sekretær Steen Vadgaard

#### Serviceenheden:

servicemedarbejder Jette Hein Pedersen  
servicemedarbejder Karin Hansen

## Arbejdslederne er med i FOA 1 nu

Siden den 1. juli 2003 har FOA 1 haft et decideret ledersekretariat. Tidligere på året havde Foreningen for Kommunale Arbejdsledere, Branche 9, nemlig truffet beslutningen om at nedlægge branchen og indgå i den fælles afdeling.

Beslutningen havde været længe undervejs i Branche 9, og bølgerne gik højt. For det kan ikke nægtes, at der var blandede følelser blandt lederens tillidsfolk over udviklingen. Man kan ikke "bare" glemme næsten 100 års historie som selvstændig fagforening.

I ledersekretariatet er det heldigvis vurderingen, at denne skepsis er blevet gjort til skamme allerede her efter det første halve år. Faktisk er det lige så optimalt for lederne, som vi havde håbet på, og det er da også den tilbagemelding, vi får fra tillidsfolkene. De har alle følt sig som en naturlig del af huset fra den første dag.

Hvad er der så sket i ledersekretariatet dette første halve år ud over "bare" at fortsætte med de aktiviteter, FKA hele tiden har været involveret i?

### - Lederseminar

Der har i september måned været holdt et lederseminar for alle FOA 1's tillidsfolk med ledende funktioner, hvor programmets udgangspunkt var det arbejde, der foregår dels i Lederzonen i forbundsregi, dels i afdelingen om at styrke lederne i FOA. Seminarets overordnede tema var, at FOA skal være en attraktiv organisation for ledere, og at FOA "vil" lederne.

Seminaret bød på mange gode fremsynede indlæg og debatter, der satte lederproblemerne i fokus, og det skal være udgangspunktet for den fortsatte debat: Hvem er ledere? Efter hvilke kriterier er man det? Er det titel eller indhold, per-

sonaleansvar eller blot ansvar, ansættelses- og afskedigelsesret, tidsforbrug eller er det noget helt andet?

### - Ledersekretariatets arbejdsopgaver

Som en opfølgning på lederseminarets gruppearbejde blev der holdt et fyraftensmøde for de valgte lederrepræsentanter. Her var opgaven at få konstrueret Danmarks bedste ledersekretariat i en lokal FOA-afdeling og at få udpeget ledersekretariatets lederudvalg.

Ved oprettelsen af ledersekretariatet blev hovedopgaverne beskrevet som:

- Lederudvikling.
- Lønforhandling for ledere.
- Støtte til ledere ved samarbejdsvanskeligheder.
- Kursusvirksomhed.
- Undervisning i lederrelaterede emner.
- Behandling af afskedigelsessager, hvis årsagen har rod i det ledelsesmæssige.

På fyraftensmødet blev det derudover besluttet, at sekretariatet også skal forsøge at få indflydelse på Forbundets landsdækkende lederaktiviteter og påvirke Forbundets arbejde for at få synliggjort lederene.

**Sammenlægningen med FOA 1 gav branche 9 helt nye muligheder for at tilgodese alle medlemmer med ledelsesfunktioner, hvad enten de tidligere havde været tilknyttet afdelingen eller branchen.**

### - Lederudvalget

Til at styrke FOA 1's indsats for afdelingens ledere, blev der på det omtalte fyraftensmøde nedsat et lederudvalg - se udvalgsmedlemmerne bagest i beretningen under faggruppeudvalgene.

Helt aktuelt er lederudvalget i gang med at udarbejde målsætningerne for FOA 1's lederindsats for de kommende år, men derudover bliver udvalgets opgaver:

- Kompetenceudvikling.
- Netværkdannelse; kontakt mellem ledere, udvikling af idébank.
- Sparring i forhold til lederudvikling.
- Kursusvirksomhed.
- Undervisning i lederrelaterede emner og temadage.
- Nedsættelse af introgruppe for nye medlemmer; udarbejdelse af velkomstpakke.
- Konsulentbistand ved udbud og større forandringer på arbejdspladserne.
- Seniorpolitik og generationsskifteordninger.

### Lederne er kommet godt fra start

Alt i alt har den forløbne periode været hektisk for ledersekretariatet, fordi Branche 9's sammenlægning med FOA 1 gav helt nye muligheder for at tilgodese alle medlemmer med ledelsesfunktioner, hvad enten de tidligere havde været tilknyttet afdelingen eller branchen. Samtidig er der lagt et stort arbejde i at få de organisatoriske rammer på plads, så den nye struktur kan udnyttes optimalt i det fremtidige faglige arbejde.

*"At være faglig organisation for både ledere og medarbejdere på samme arbejdsplads kræver, at organisationen er gearret til det". Sådan kan man læse i sidste års beretning. Og at være en sådan faglig organisation - dét er FOA 1 gearret til nu!*

## Budget 2004 - og de nye udfordringer

**B**udgettet for 2004 er vedtaget af repræsentantskabet i november 2003. Budgettet forudsætter uændret afdelingskontingent. På trods af uændret kontingent traf repræsentantskabet flere væsentlige beslutninger med store konsekvenser.

De væsentligste nyheder er:

- Afdelingen har frikøbt sig af Københavns Kommunes tilbagekøbsret på ejendommen.
- Finanslovsaftalen indgået mellem regeringen og Dansk Folkeparti betyder voldsomme stigninger i portoomkostningerne for medlemsbladet Etteren og informationen til tillidsvalgte Faglige Noter.
- Medlemsbladet Etteren annoncefinansieres.
- Afdelingshusets indgangsparti, cykelskur, murværk samt vinduer & tagrender på den ene side af huset renoveres.
- Midtvejskursus for tillidsrepræsentanter afholdes hvert år på en fredag/lørdag.

- Der er indgået ny samarbejdsaftale med Branche 2.

Som nævnt betyder budgettet uændret afdelingskontingent for år 2004, men fremtiden byder på store økonomiske udfordringer: Medlemstallet falder fortsat. Den nedsatte pensionsalder fra 67 år til 65 år betyder formentlig ligeledes faldende medlemstal. Kontingentet har i årevis været holdt i ro. Årligt stigende priser og lønninger betyder derfor, at det på et tidspunkt bliver overordentligt vanskeligt at fastholde kontingentet uændret.

En mere detaljeret gennemgang af budget 2004 er trykt i Etteren nr. 6 fra december 2003, og budgettet bliver også fremlagt på den ordinære generalforsamling i april.

Kontingentet har i årevis været holdt i ro.

## Hvem må hvad med FOA 1's penge?

**I** 2003 har repræsentantskabet nedfældet klare regler for, hvem der kan beslutte hvad for afdelingens – og dermed medlemmernes - penge. Regelsættet beskriver detaljeret alle de forhold, der kan give anledning til spekulationer om, hvorvidt der kunne foregå uregelmæssigheder i afdelingens håndtering af medlemmernes penge.

Det samlede regelsæt er blevet beskrevet i Etteren og kan rekvireres af alle medlemmer i afdelingen.

**Pengene skal bruges på medlemmerne. Ingen forgyldte fratrædelsesordninger eller en stor repræsentationskonto her!**

## Bistandsfonden og de nye tilskud

**M**ed de 3 branchers (Branche 6, 9 & 70) indtog i afdelingen omfatter Bistandsfonden nu mere end 1.000 ekstra medlemmer.

På trods af, at fonden siden generalforsamlingen i 2003 også yder behandlingstilskud til akupunktur og psykolog, giver fonden fortsat overskud.

Der er gennem 2003 flere gange reklameret for fonden i medlemsbladet Etteren, ligesom der findes en beskrivelse af fonden i medlemskalenderen.

## Ny overenskomst på H:S's apotek

**I** sidste års beretning omtalte vi H:S apoteks forsøg på at lave en fælles overenskomst for portører og rengøringspersonale. H:S har som bekendt gennem en årrække forsøgt at etablere en ny overenskomst for portørerne og hospitalsmedhjælperne på apoteket, uden at der dog er tale om en ny stillingsbetegnelse som serviceassistent i almindelig forstand. Der var således ingen planer om at udnytte den fælles overenskomstdækning til en anden fordeling af arbejdsopgaverne mellem de to grupper.

Overenskomsten skulle bryde med den måde, serviceassistent-overenskomsten traditionelt er blevet brugt på, selv om den enkelte faggruppe stadig skulle beholde deres normale arbejdsfunktioner.

H:S har åbenlyse interesser i at få forenklet overenskomsterne på den delinstitution, apoteket udgør, og var derfor indstillet på at betale en del for dette. Forhandlingerne strandende dog alligevel i sidste omgang på arbejdsgivernes manglende lyst til at afsætte de nødvendige økonomiske ressourcer på forsøget.

## Medlemsinformationen

I den forløbne periode har FOA 1 udbygget medlemsinformationen på flere måder. Igen i 2003 er arbejdet dog blevet større og mere omfangsrigt, end vi kunne forestille os, da vi gik ud af 2002.

Året var blandt andet præget af regeringens finanslovsforslag, der som bekendt bød på en afskaffelse af portostøtten til medlemsblade. Så i efteråret vidste vi faktisk ikke, hvordan vores medlemsblad Etteren skulle produceres og udsendes efter 1. januar 2004. Der er stadig ikke indgået en endelig aftale om, hvordan bladet skal udsendes efter den 1. marts 2004.

Vi har skiftet trykker på både Etteren og Faglige Noter. Den nye aftale indebærer, at der senere i 2004 kommer reklamer i Etteren, hvilket gør produktionen meget billigere for os.

Den redationelle linie for arbejdet med Etteren er stadig, at vi gerne vil fortsætte med mange artikler fra arbejdspladserne, med portrætter af medlemmer, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, med interviews af medlemmer med arbejdsskader

etc. Alt sammen for at gøre bladet mere vedkommende.

### Mange nye pjecer

I løbet af året har FOA 1 skrevet og udgivet en lang række nye pjecer, og vi har opdateret og forbedret versionerne af de pjecer, vi i forvejen havde.

Her skal nævnes:

- Ny pjece om bisidderfunktionen for tillidsrepræsentanter, når der er en tjenstlig samtale
- ny pjece om fraværs- og fastholdelsespolitik
- ny pjece om rundbordssamtalen
- ny pjece om jobtræning
- pjecen om årsnormen

I skrivende stund lægges ligeledes sidste hånd på en ny pjece om ferieaftalen.

### Pjece til nye medlemmer

I foråret startede FOA 1 også en medlemshvervekampagne, og i den forbindelse blev der udarbejdet en række materialer til tillidsrepræsentanterne.

Derudover blev der lavet en pjece, der kan uddeles til nye kolleger på arbejds-

pladsen, som - endnu - ikke er medlemmer af FOA og en pjece, som oplyser om FOA 1, sekretariatene, åbningstider, telefonnumre og vores faggrupper. Denne pjece uddeles til nye medlemmer i afdelingen, og den er nu kommet i fjerde reviderede udgave.

### Hjemmesiden.....

... har udartet sig til lidt af en achilleshæl for afdelingen. Mens den gamle hjemmeside afvikles, har vi ventet på at kunne koble os på forbundets hjemmeside - via et link på hjemmesiden til lokalafdelingen. Men de personer, der skal udføre arbejdet, kan først komme på kursus her i løbet af foråret, så den nye hjemmeside bliver først færdig senere i 2004.

**Så i efteråret vidste vi faktisk ikke, hvordan Etteren skulle produceres!**

## Grunduddannelsen - værnet mod at være på gyngende grund!

Mange af de problemstillinger, der efterhånden skal løses på den enkelte arbejdsplads - Ny Løn, det rummelige arbejdsmarked etc. - stiller store krav til både tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes viden, hvis vi fortsat skal kunne præge udviklingen på arbejdspladserne. Det er derfor glædeligt, at så mange tillidsfolk bakker op om afdelingens prioritering af uddannelsesindsatsen.

I 2003 har der været afholdt 2 grunduddannelseskurser. Kurserne afvikles som vekselforløb med skiftevis kursus-

og arbejdsperioder. Modul 1 foregår på Røsnæs Kursuscenter tæt ved Kalundborg, og resten af modulerne - modul 2-6 - afvikles her i FOA 1 som dagkurser.

Grunduddannelsen er på i alt 15 kursusdage.

Hver anden måned holdes der også en intro-dag for alle nyvalgte arbejdspladsrepræsentanter, undtagen i sommerperioden og i julemåneden. I øjeblikket arbejdes der på at gøre intro-dagen til en del af grunduddannelsen, så den i alt kommer til at vare 16 dage.

På intro-dagen får de nyvalgte tillidsfolk en rundvisning i afdelingen og en overordnet præsentation af afdelingens arbejdsområder, og der gives også en gennemgang af grunduddannelsens opbygning og indhold.

**Hver anden måned holder FOA 1 en intro-dag for alle nyvalgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.**

## Knap 200 afskedigelsessager i 2003

**Det kan godt ske, at vi retter henvendelse til en arbejdsgiver og agerer i forhold til afskedigelsen af et ikke-medlem!**

Alle afskedigelsessager inden for FOA 1's område bliver vurderet juridisk i afdelingen. Frem til sammenlægningen den 1. juli 2003 havde brancherne deres egen sagsbehandling, men derefter er sagsbehandlingen om afskedigelser i de tidligere brancher sket i et tæt samarbejde mellem den juridiske sagsbehandler og fx det nyoprettede ledersekretariat.

Når FOA 1 modtager en meddelelse om afsked, ser vi i første omgang på, om overenskomsten og forvaltningsloven er overholdt. Dette sker, uanset om den pågældende er medlem af faglig afdeling eller ej. Er der tale om et medlem, sender vi et brev til den berørte om at kontakte afdelingen, så forløbet kan afklares, og samtidig sendes et brev til medlemmets tillidsrepræsentant. I sådanne sager er der næsten altid en meget kort tidsfrist, så det er nødvendigt at handle hurtigt. Når sagen så er fuldt oplyst, kan FOA 1 vurdere, om der er tale om en saglig afsked, eller om der skal køres en sag.

Hvis der ikke er tale om et medlem, bliver tillidsrepræsentanten alligevel spurgt om forholdene, og det hænger sammen med vores pligt til at sørge for, at overenskomsten og reglerne på området bliver overholdt. Det kan derfor godt ske, at vi retter henvendelse til en arbejdsgiver og agerer i forhold til afskedigelsen af et ikke-medlem.

I 2003 modtog afdelingen 193 sager om ansættelsesretlige sanktioner fra bortvisning til påtænkt afskedigelse, ligesom afdelingen har været involveret i en række sager om frivillig fratreden og tjenstlige samtaler.

Af de 193 sager drejede 31 sig om tjenstemænd, og 78 sager handlede om afskedigelse af personer, der ikke var medlemmer. Ud fra de oplysninger, vi har, var 2 i jobtilbud, 6 blev opsagt i prøvetiden og 8 blev opsagt, fordi de udeblev fra arbejde.

Den hyppigste begrundelse for opsigelse er dog stadig sygdom. Desværre har

arbejdsmangel - nedskæringer - sneget sig ind på en 2. plads. Hvor der i 2002 "kun" var 13 sager, hvor afskedigelsen blev begrundet i nedskæringer, er dette tal desværre steget til 36 sager i 2003.

Foruden sagerne om egentlig afskedigelse deltager FOA 1 også meget ofte, når der forhandles fratrædelsesordninger, og når et medlem mere eller mindre frivilligt forlader arbejdsmarkedet efter at have fået et tilbud, det er svært at sige nej til.

En mere markant sag fra det forløbne år endte i tjenstemandsretten. Her blev medlemmet fritaget for tjeneste og senere suspenderet under sagens forløb. FOA 1 var helt uenig med arbejdsgiveren om, at det aktuelle hændelsesforløb kunne begrunde en afskedigelse. Afgørelsen fra retten betød da også, at vort medlem kun fik en advarsel, og at arbejdsgiveren måtte tage den pågældende tilbage på arbejdspladsen og udbetale den manglende løn.

Aktuelt har FOA 1 også 2 verserende sager hos Folketingets Ombudsmand. I begge sager finder vi, arbejdsgiveren har tildelt en mundtlig advarsel på baggrund af anonyme oplysninger, og dette er ikke i overensstemmelse med forvaltningsloven. Det bliver spændende at se, om vi vinder disse sager.

## Overbygningsuddannelsen - fordi opgaverne er komplekse

Afdelingen afvikler en lang række valgfrie overbygningsmoduler, som også i 2003 har været godt besøgt. Det er en betingelse for at kunne deltage på kurserne, at man har gennemgået grunduddannelsen. På disse kurser er der ofte bedre tid til at gå i dybden med nogle af de problemstillinger, man kun snuser til på grunduddannelsen, og man har mulighed for at høre, hvordan andre tillidsvalgte griber hverdagens mange udfordringer an.

I år har der været holdt kurser i forhandlingsteknik, i at få mere selvtilid, i sikkerhedsrepræsentantens rolle fra a til z, i at være kollegaernes advokat og i det rummelige arbejdsmarked, i kompetence og efteruddannelse og endelig i personalepolitik. I den forløbne generalforsamlingsperiode har antallet af kuser været lidt lavere end tidligere, for afdelingens faste underviser har været på barsel.

Overbygningsmodulerne varer fra 1 til 4 dage.

Samarbejdet og erfaringsudvekslingen mellem de tillidsvalgte på arbejdspladserne bliver vigtigere og vigtigere, fordi arbejdsopgaverne som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant efterhånden er så komplekse. Afdelingens uddannelses tilbud er et godt udgangspunkt for at skaffe sig et brugbart netværk, som man kan trække på i hverdagen.

## Adelingens arbejde med udlicitering

Regeringens ønske om at fremme udlicitering over en bred kam afspejler sig i megen ny lovgivning på området. I en situation, hvor kommunerne samtidig er økonomisk trængte som følge af skattestoppet, bliver det til en brandfarlig cocktail.

En stor del af arbejdspladserne under FOA 1's forhandlingsområde har da også været berørt af besparelser og rationaliseringer i det forløbne år, ligesom der i beretningsperioden har været flere udbudsforretninger og privatiseringer.

Arbejdet med disse problematikker fylder mere og mere i afdelingen. Fælles for sagerne om udlicitering er, at kommunerne enten ikke kender aftalen om, at de ansatte skal medinddrages forud for en udlicitering, eller også tager kommunerne ikke aftalen alvorlig.

Der må derfor til næste overenskomstfornyelse stilles krav om, at aftalen strammes op og forbedres. Nedenfor omtales enkelte af sagerne.

### Herlev Kommune

En sag om Herlev Skøjteklub blev afdelingens første erfaring med, at private nu uden opfordring kan byde ind på stor set

**Fælles for sagerne er, at kommunerne enten ikke kender aftalen om, at de ansatte skal medinddrages. Eller også tager de ikke aftalen alvorligt!**

alt arbejde, som udføres af offentligt ansatte.

Herlev Skøjteklub ønskede selv at overtage det arbejde, som de tekniske servicemedarbejdere ellers udførte i kommunens skøjtehal, og Herlev Kommune, der er socialdemokratisk, overførte herefter arbejdet til Herlev Skøjteklub. FOA-overenskomsten er dog forsat gældende for arbejdet, eftersom skøjteklubben ikke har frasagt sig overenskomsten inden den frist på 5 uger, der følger af loven om virksomhedsoverdragelse.

### - Gentofte Kommune

Også Gentofte kommune havde kig på de tekniske servicemedarbejdere. Her ønskede man, at arbejdet med renholdelse og vedligeholdelse af nogle af kommunens udlejningsejendomme skulle overgå til et privat boligselskab. Arbejdet blev udført

af 12 medarbejdere, og det viste sig - helt undtagelsesvis - at den overenskomst, de fremover skulle dækkes af, gav et lønløft.

I en anden sag fra Gentofte kommune undlod man at besætte en ledig stilling som teknisk serviceleder på en skole. Som et forsøg ønskede kommunen nemlig, at funktionen skulle overgå til et rengøringselskab, der i forvejen udførte opgaver for kommunen. Kommunen havde dog efter afdelingens vurdering ikke i tilstrækkelig grad informeret og inddraget medarbejderne, og det er en omgåelse af den overordnede KTO-aftale om inddragelse af medarbejderne. En forhandling mellem kommunen og afdelingen endte herefter med, at medarbejderne nu bliver inddraget, inden kommunen træffer beslutning om evt. at lade arbejdet overgå til et privat firma.

### - Beredskab Storkøbenhavn

Kommunerne i amtet samt Københavns og Frederiksberg kommune har besluttet at afvikle Beredskab Storkøbenhavn, sandsynligvis af økonomiske årsager. Det betyder blandt andet, at 10 specialarbejdere under FOA's overenskomst opsiges. Afdelingen har i den forbindelse lavet aftaler om særlige fratrædelsesvilkår.

## De lokale lønforhandlinger

FOA 1 har fortsat de tidligere års indsats med at uddelegere forhandlingskompetencen til de lokale tillidsrepræsentanter. I år har endnu flere tillidsrepræsentanter taget imod den udfordring, det er at skulle forhandle lokalt. Dermed bliver de lokale lønforhandlinger netop mere lokale, og det giver forhåbentligt mere indflydelse til det enkelte medlem.

FOA 1's grupper har ikke været blandt de grupper, der har fået den største del af de lokale lønmidler. Og dette er selvfølgelig en del af forklaringen på, at mange har følt modstand mod Ny Løn.

Et tillidsrepræsentantseminar, som FOA 1 holdt i efteråret, viste dog lidt overraskende, at langt størstedelen af tillidsrepræsentanterne også fremover ønsker et lokalt lønsystem og dermed en mulighed for at udmønte en del af overenskom-

**Langt størstedelen af tillidsfolkene ønsker også fremover et lokalt lønsystem. Det skal bare være mere retfærdigt!**

stresultatet lokalt. Samtidig var det dog markant, at den måde, Ny Løn er skruet sammen på i dag, ikke er et svar på tillidsrepræsentanternes ønsker.

Tillidsrepræsentanternes ønske var et mere retfærdigt system, hvor der er større sikkerhed for, at midlerne udmøntes til den enkelte faggruppe, således at der ikke er mulighed for at "stjæle" hinandens penge. Et sådant mere retfærdigt lokalt lønsystem ville få opbakning fra størstedelen af FOA 1's tillidsrepræsentanter.

## Kælderen er blevet renoveret

**A**l undervisning foregår i afdelingens kælder, som også bruges flittigt til større møder og andre arrangementer. I 2003 blev afdelingens kælder istandsat, så den nu fremstår indbydende og funktionel i forhold til de aktiviteter, den er ramme for.

Repræsentantskabet besluttede nemlig i foråret, at en del af kapitalen i afdelingens ejendomsfond skulle benyttes

til at istandsætte kælderen, herunder den store mødesal.

Følgende forbedringer er foretaget: Edb-lokalet er flyttet, udvidet og istandsat. Seniorernes kontor/mødelokale er flyttet. Et mødelokale er nedlagt og erstattet af et nyt oppe i huset. Der er lavet nye garderobeforhold. Mødesalen er gennemgribende renoveret. Der er opsat en buffet til serve-

ring af mad ved møder og kurser. Der er opsat persienner i hele salen. Der er indkøbt nye borde, stole og flytbare skærmvægge. Der er opsat lærreder og tilslutninger for projektor, ligesom der er indkøbt nye whiteboard m.v. Endelig er hele kælderen blevet malet, ligesom der er lavet nødvendige arbejder på murværk, gulve og lofter.

## Det arbejdsmarkedspolitiske arbejde

**S**trategien i den arbejdsmarkedsreform, regeringen lancerede forrige år, er at få den ældre del af arbejdsstyrken til at blive på arbejdsmarkedet i længere tid, at få nedbragt sygefraværet og at få motiveret og integreret de borgere, der står uden for arbejdsmarkedet.

Alligevel stiger arbejdsløsheden fortsat. Siden hensigtserklæringen om at få 87.000 flere i arbejde er ledigheden steget med omkring 50 personer dagligt, og en del af dem er medlemmer her i FOA 1.

Samtidig oplever vi i dagligdagen, at mange af vores medlemmer afskediges på

grund af sygdom, nedslidningsproblemer og arbejdsulykker. De førhen ganske gode muligheder for at finde et skånejob til en nedslidt kollega er ikke længere til stede i samme grad som tidligere, og det mærkes i de sager, vi behandler. Arbejdspladserne er pressede.

I FOA 1 arbejder vi med alle disse problematikker over en bred front.

Først og fremmest tilbyder vi individuel rådgivning og hjælp til de medlemmer, der kommer i klemme, og vi følger den enkelte sag til dørs. I den forløbne periode er sagsmængden i arbejdsmarkedssekretariatet steget meget markant, desvær-

re også i en sådan grad, at det er nødvendigt med en behård prioritering af opgaverne.

Men som det fremgår af denne beretnings øvrige afsnit forsøger FOA 1 også at styrke samarbejdet med de øvrige københavnske afdelinger og andre aktører på området. På den måde håber vi at kunne dæmme op mod den igangværende udvikling hen mod et arbejdsmarked, hvor der ikke er plads til dig, hvis du er over 50 år, eller hvis du trækkes med småskavanker og sygdom.

Vi har et ansvar for hinanden og for, at der er plads til alle.

**De førhen så gode muligheder for at finde et skånejob til en nedslidt kollega er ikke længere til stede. Det mærkes i de sager, vi behandler.**

## Det fysiske arbejdsmiljø

**F**OA 1 har i den forløbne periode styrket indsatsen for at få efteruddannet sikkerhedsrepræsentanterne, så de er bedre rustet til at klare problemstillinger af sikkerhedsmæssig karakter. Og der er nok at tage fat på. Således mangler en del arbejdspladser stadig at udarbejde den lovpligtige APV, arbejdspladsvurdering, som ellers er et rigtig godt udgangspunkt for jævnligt at se arbejdspladsens sikkerhed efter i sømmene.

Vi har dog også med stor glæde konstateret, at der på mange af vores arbejdspladser er indkøbt de nødvendige hjælpemidler til at afhjælpe nogle af de problemer, der fylder mest i vores bunke af arbejdsskader. Det drejer sig især om de skader på bevægeapparatet, der udgør mere end halvdelen af det samlede antal sager i FOA 1. Alligevel ser vi også, at mange af vores arbejdspladser fortsat ikke er forsynet med sådanne hjælpemidler. I

**174 sikkerhedsrepræsentanter i FOA 1 - mod 134 sidste år. Hva'ba!**

sådanne sager tager vi ofte kontakt til Arbejdstilsynet med en anmodning om, at de foretager en vurdering af arbejdsstedets indretning.

FOA 1 har i alt 174 SR'ere - mod 134 ved samme tid sidste år - men det er langt fra nok til dække de omkring 2000 arbejdspladser, vi dækker. Målsætningen er derfor at få valgt sikkerhedsrepræsentanter alle steder, hvor lover giver mulighed for det.



## Det gør ondt i det psykiske arbejdsmiljø

**A**ntallet af sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø er desværre støt stigende, og i det forløbne år har FOA 1 været involveret i sager hos en lang række af medlemsgrupperne.

En del af sagerne rejses på baggrund af stigende arbejdspress, strukturændringer og besparelser på de offentlige arbejdspladser. Problemerne er i sagens natur meget forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads, men gennemgående for en del af de sager, FOA 1 ser, er, at arbejdsklimaet ofte lader meget tilbage at ønske.

Hyppigt er der stor utilfredshed med nærmeste leder. Omgangstonen er rå og meget lidt konstruktiv, både i kontakten mellem ledelse og medarbejdere, men også blandt kollegerne indbyrdes.

## Fælles projekt

**I** årets løb har de fem FOA-afdelinger i Storkøbenhavn arbejdet med et fælles arbejdsmarkedspolitisk projekt, der skal strække sig over 3 år. Projektet er delvist finansieret af fondsmidler, som vi har søgt om og fået bevilget gennem Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Konkret handler projektet om 2 ting. For det første at få de enkelte arbejdspladser til at udforme en sygdomspolitik, der fastholder både kortids- og langtids-syge på arbejdsmarkedet. For det andet at få udarbejdet lokale retningslinier i forhold til personer ansat i fleksjobs og skånejobs og - ikke mindst – i forhold til, at ledige ansat i jobtræning tilbydes et indholdsrigt forløb, der hjælper dem til at komme tilbage i arbejde på normale betingelser.

Ideen er, at det arbejdsmarkedspolitisk arbejde kommer i focus på den enkelte arbejdsplads, for ellers kan der ikke dæmmes op mod en udvikling, hvor flere og flere udstødes. Overordnet er det også ambitionen, at indsatsen på vores arbejdspladser bliver mere ensartet, når de tillidsvalgte får den samme uddannelse og de samme redskaber til at kunne arbejde på tværs af de organisatoriske grænser.

### Ofte starter FOA 1's indsats som regulær ambulanceudrykning!

Sygefraværet stiger, og arbejdsglæden falder. Dermed bliver dagligdagen ofte en krudttønde af uløste irritationsmomenter, som arbejdspladsen ikke har kræfter til at tage fat på.

Ofte starter FOA 1's indsats derfor som regulær ambulanceudrykning.

Overordnet er der brug for fælles færdselsregler på arbejdspladsen, der kan sikre, at alle bliver hørt i en konstruktiv dialog, at problemer bliver taget i opløbet, og at man uanset uenighed forsøger at behandle hinanden ordentligt.

Forventningen om, at der på en arbejdsplads aldrig er problemer, er stærkt overdrevet. Tværtimod er det ofte dem, der giver udvikling og variation i arbejdslivet, så u hensigtsmæssige rutiner og arbejdsopgaver kan ændres.

Arbejdspladsen er et levende system – og liv giver altid problemer. Vi skal bare have overskuddet til at se det som udfordringer også.

Under alle omstændigheder er erkendelsen af, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø dog en forudsætning for, at der kan ske forandringer. På samme måde, som at viljen til at se det som et fælles problem for både ledelse og medarbejdere, er afgørende. For først derefter er det muligt at tilrettelægge den mest hensigtsmæssige vej ud af problemerne.

### Ideen er, at det arbejdsmarkedspolitisk arbejde kommer i focus på den enkelte arbejdsplads. Ellers kan der ikke dæmmes op mod udviklingen, hvor flere og flere kolleger udstødes.

En af metoderne til at nå disse mål er at "oversætte" den meget omfattende lovgivning til mere enkle værktøjer, der umiddelbart kan bruges af den tillidsvalgte lokalt. Derfor har FOA 1 også fremstillet 3 små pjecer om hhv. rundbordssamtalen, fastholdelses- og fraværspolitik og jobtræning. Med dem i hånden kan den enkelte tillidsrepræsentant hurtigt få et overblik over mulighederne i en konkret situation på arbejdspladsen.

Som en del af projektet blev over 2600 tillidsfolk fra de 5 FOA-afdelinger i november og december også inviteret til temadage om det rummelige arbejdsmarked. Temadagene blev en stor succes, blandt andet fordi vi havde allieret os med det såkaldte dialogteater. De spillede 2 forskellige teaterstykker, hvor manuskripterne var skrevet på baggrund af realistiske historier om sygdom, nedslidning og dårlige jobtræningspladser. Det var en både lærerig og sjov måde at arbejde med tingene på.

## Medlemsaktiviteter i øvrigt

**T**raditionen tro var FOA 1 vært ved årets 1. maj-arrangement med kaffe og musik i afdelingshuset, og der er afviklet to orienteringsmøder om efterløn og pensionsforhold i samarbejde med arbejdsløsheds-kassen.

I årets løb har afdelingens tillidsvalgte også været indbudt til 4 tillidsrepræsentantmøder med aktuelle problemstillinger på dagsordenen.

## Når man bliver syg og nedslidt ....

**F**lere og flere medlemmer af FOA 1 henvender sig til fagforeningen, fordi de igennem mange år har arbejdet med tunge løft og efterhånden er nedslidte af arbejdet. De er for syge til at fortsætte med de rygbelastende opgaver, men for raske til at kunne få førtidspension.

I en del sager har det desværre vist sig at være en meget vanskelig opgave at fastholde sygemeldte medlemmer på den hidtidige arbejdsplads. For trods de ofte høje ambitioner om det rummelige arbejdsmarked - og de tilstrækkelige redskaber i lovgivningen - er det ofte så som så med resultaterne, fordi der hverken er lokal vilje eller ressourcer til at gøre en

særlig indsats over for en sygemeldt medarbejder.

I FOA 1 undersøger vi altid, om der er mulighed for at etablere en skånstilling enten på arbejdspladsen eller andetsteds hos samme arbejdsgiver. Men desværre er de fleste af de stillinger, der før i tiden kunne bruges til medarbejdere med skånebehov, væk nu.

Det skyldes blandt andet, at der langt de fleste steder er "skåret ind til benet", så normeringen kun er på præcis det antal medarbejdere, der er behov for ved en optimistisk vurdering. Til trods for, at der i en anden del af virksomheden er et pas-

sende, ledigt job, så bliver dette job ikke nødvendigvis tilbudt den sygemeldte. For med decentraliseringen af økonomien og personaleansvaret bliver man tilsyneladende sig selv nærmest, og vil derfor helst ikke, arve andre afdelingers ansatte - og da slet ikke ansatte med nedsat erhvervsevne.

Der er derfor et stort behov for FOA 1's indsats på området. Mange steder lykkes det da heldigvis også at finde en fornuftig løsning til gavn for både arbejdspladsen og den sygemeldte eksempelvis gennem en aftale om, at man efter overstået sygdom tilbydes nogle andre arbejdsfunktioner end dem, man ikke længere kunne klare.

## Mange kommuner følger ikke godt nok op

**F**OA 1 ønsker at være en garant for, at der så tidligt som muligt i et medlems sygeforløb tages stilling til, om han eller hun kommer tilbage i arbejde, eller om der skal iværksættes aktiviteter, der peger i en anden retning. Det kunne fx være revalidering, hvis der er tale om sygdom, der gør, at et medlem ikke længere kan bestride sit job eller arbejdsprøvning inden for et andet område, hvis det nuværende job er blevet for tungt.

Også i indeværende generalforsamlingsperiode har FOA 1 brugt meget tid på at få både kommuner og arbejdspladser til at tage det sociale ansvar alvorligt. For det er langt fra en selvfølge, at de mange aftaler om at fastholde syge og nedslidte medlemmer på arbejdsmarkedet følges op i praksis. Alt for ofte er det bare fine intentioner, der samler støv i en skuffe, og vi har en daglig og vedvarende kamp

for at få kommunerne til at leve op til deres lovfæstede forpligtigelser over for sygemeldte borgere.

Især lovens krav om at følge op på en sygemeldt borger tidligt og senest 8 uger efter 1. sygedag volder store problemer. I visse af FOA 1's forhandlingsområder sker den gennemsnitlige førstegangskontakt til en sygemeldt borger således først efter mere end 1/2 år.

Så til trods for, at tidlig hjælp er dobbelt hjælp, oplever vi alt for ofte, at sygemeldte medlemmer går i meget lang tid, inden der tages stilling til, hvad der skal ske med dem. Nogle går endog i så lang tid, at de falder for den såkaldte varighedsbegrænsning, der betyder, at kommunen efter et år stopper udbetalingen af sygedagpenge. Hvis man så i løbet af sygeperioden er blevet opsagt fra sit job, har man pludselig ikke andre forsørgel-

sesmuligheder end kontanthjælp. Det er intet mindre end en socialpolitisk skamplet på vores velfærdsmodel.

Som regel får vi heldigvis medhold, når vi anker disse sager om stop af sygedagpengene, fordi kommunerne ikke overholder de forvaltningsretlige bestemmelser. Meget ofte får man fornemmelsen af, at "går den, så går den!". Den ene kommune kan fx give den samme begrundelse for at stoppe for udbetalingen af sygedagpenge, som den anden kommune giver for at forlænge udbetalingsperioden.

I FOA 1 så vi derfor helst, at varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge blev fjernet helt fra loven, for paragraffen tjener intet formål overhovedet i forhold til afklaring af den enkelte sygemeldtes situation.

**Vores nye mantra: Skynd dig i fagforeningen, hvis du er sygemeldt i længere tid!**

## Rundbordssamtaler

**E**n meget konkret måde at samarbejde med sygemeldte medlemmer på er de såkaldte rundbordssamtaler. En rundbordssamtale går ud på, at de parter, der

er involveret i sagen, sætter sig sammen og diskuterer, hvad der kan gøres for den sygemeldte.

Den væsentligste part i sagen er naturlig-

vis den sygemeldte. Men derudover kan det være fagforeningen, arbejdspladsen, kommunen, der udbetaler sygedagpenge og eventuelt A-kassen, medlemmets

læge, bedriftsundhedstjenesten og i nogle tilfælde også arbejdsformidlingen. Det er altid op til den sygemeldte at beslutte, hvem det er nødvendigt at mødes med.

Også i denne generalforsamlingsperiode har FOA 1 meget ofte taget initiativ til at afholde rundbordssamtaler hos en arbejdsgiver for at sikre fastholdelsen af en nedslidt eller syg kollega.

Kodeordet er den tidlige indsats. Og det er en stor, stor fordel i det arbejde, at så mange lokale tillidsfolk efterhånden har deltaget i arbejdsmarkedssekretariatets undervisning i det rummelige arbejdsmarked.

I forhold til for bare et par år siden er langt flere nu opmærksomme på, at der skal handles hurtigt. Det betyder, at mange sygemeldte kolleger har bevaret

**Det er altid op til den sygemeldte at bestemme, hvem der skal med til rundbordssamtale.**

tilknytningen til arbejdspladsen, fx ved kun at være sygemeldt på deltid, eller at sygemeldte medlemmer i det mindste har fået et ordentligt afklaringsforløb.

## Fleksjob, når kroppen siger stop

**E**t fleksjob etableres, når man har en såkaldt resterhvervsevne, der kan udnyttes, hvis der tages de nødvendige skånehensyn, og løn- og ansættelsesvilkårene skal forhandles med de faglige organisationer. Langt de fleste fleksjob for FOA 1-medlemmer tilkendes på baggrund af længere sygeforløb som følge af nedslidning efter et langt liv med hårdt fysisk arbejde.

FOA 1 har i generalforsamlingsperioden været involveret i forhandlinger af mange fleksjob, hvoraf en stor del har resulteret i arbejdsfastholdelse på den hidtidige arbejdsplads, som oftest – og for tjenestemændene stort set altid – med uændrede løn- og ansættelsesvilkår.

Af og til er arbejdsfastholdelse på egen arbejdsplads dog ikke mulig, fordi arbejdet er uforeneligt med de skavanker, der har ført til beslutningen om fleksjob. Nogle af vores overenskomstansatte medlemmer oplever derfor en regulær lønnedgang ved overgang til fleksjob, fordi de efter en afskedigelse på grund af sygdom har fået et fleksjob inden for et andet arbejdsområde end det hidtidige. I

**I FOA 1 lægger vi vægt på at afbøde de værste bommerter. Og på at undgå det unødige sejpineri, som socialforvaltningerne tit præsterer!**

sådanne situationer er medlemmer med tjenestemandstatus bedre sikret, idet de ved afskedigelse på grund af sygdom eller arbejdsskade ofte er berettiget til tjenestemandspension, der kan supplere den nye, lavere løn. Alligevel er muligheden for fleksjob i en del konkrete situationer den mindst ringe løsning også for overenskomstansatte, fordi eneste alternativ måske er kontanthjælp.

I årets løb har vi desværre også igen måttet konstatere, at enkelte medlemmer er havnet på ledighedsydelse, fordi bopælskommunen ikke har kunnet fremskaffe et passende fleksjob.

Man kan frygte, at den socialpolitiske ambition om færre førtidspensionister resulterer i, at langt flere medlemmer end tidligere "parkeres" på den beskedne ledighedsydelse i årevis, og at pensions-

behovet først herefter erkendes. Sådanne sager holdes der ekstra snor i fra arbejdsmarkedssekretariatets side, og forbundet arbejder også med alvorlige problematik.

Processen med at etablere fleksjob er ofte lang og opslidende, og i arbejdsmarkedssekretariatet lægger vi vægt på at afbøde de værste bommerter og det unødige sejpineri, der ellers ofte kan resultere i endog meget langvarige sagsforløb. Redskaberne hertil er først og fremmest en problemfri kommunikation med den involverede arbejdsplads og den involverede kommune, ofte ved rundbordssamtaler, men også ved simpelthen at holde parterne orienteret om sagens status.

For mange medlemmer er det en meget stor lettelse, at FOA 1 overtager styringen af forløbet, for så vidt angår medlemmets interesser.

## Flere arbejdsulykker bliver anerkendt

**I** den forløbne periode er den nye arbejdsskadereform vedtaget, og med den lanceres et længe ventet, forenklet ulykkesbegreb, som sikrer, at der fremover vil blive anerkendt flere ulykker end i dag. Det vil komme mange af FOA 1's medlemmer til gode.

### Nyt ulykkesbegreb

Det nye ulykkesbegreb trådte i kraft den

1. januar i år og gælder for ulykker, der sker efter denne dato. Man kan desværre ikke få genoptaget en tidligere afvist ulykke efter de nye regler.

Hovedelementet i den nye arbejdsskadereform er en justering af skadesbegreberne. De hidtidige skadesbegreber har været:

- Ulykker
- Kortvarige skadelige påvirkninger

- Pludselige løfteskader
- Erhvervs sygdomme

Med den nye reform bliver der fremover kun 2 skadesbegreber, nemlig ulykker og erhvervs sygdomme. Både de kortvarige skadelige påvirkninger og de pludselige løfteskader er i den nye reform en del af ulykkesbegrebet.

Samtidig ændres ulykkesbegrebet sådan, at en skade kan anerkendes, hvis der er *sammenhæng* mellem en hændelse eller

en påvirkning på arbejdet og en skade. Og det betyder, at en del af de ulykker, der tidligere er blevet afvist som arbejds-skader, nu kan anerkendes.

### Eksempler

Herunder er vist nogle eksempler på tilfælde, som ville være blevet afvist efter det tidligere skadesbegreb, men som vil kunne anerkendes efter det nye:

- En del ulykker er tidligere blev afvist, fordi den påvirkning, der gav skaden, var forventelig eller sædvanlig: En skolebetjent springer cirka 1 meter ned

**“- En skolebetjent springer cirka 1 meter ned fra en opsat scene og brækker ankelen “.**  
**- Nu bliver dét heldigvis anerkendt som en arbejdsulykke.**

- fra en opsat scene. I landingen forvridder han foden og brækker ankelen.
- Visse pludselige løfteskader, der tidligere blev afvist, fordi der ikke var tilstrækkeligt forudgående løftearbejde:

En specialarbejder, der ellers ikke løfter på sit arbejde, får et knæk i skulderen, da han under akavede forhold løfter en tung sæk.

Når Arbejdsskadestyrelsen fremover skal finde ud af, om der er sammenhæng mellem en hændelse eller påvirkning og en skade, vil der blive lagt vægt på, om hændelsen eller påvirkningen er egnet til at give den anmeldte skade. Hvis påvirkningen ikke kan give den anmeldte skade, er der ikke årsagssammenhæng mellem påvirkning og skade, og sagen vil blive afvist som arbejdsulykke.

## Én samlet afgørelse inden ét år

**M**ed arbejdsskadereformen forenkles sagsbehandlingen og gøres samtidig hurtigere, idet 3 afgørelser samles til én afgørelse, som skal træffes inden for ét år.

Tidligere skulle Arbejdsskadestyrelsen i første omgang træffe afgørelse om anerkendelse, og først derefter gik styrelsen i gang med en undersøgelse af, om den skadelidte var berettiget til godtgørelse for varigt mén og erstatning for tab af erhvervssevne. Efter den nye lov skal der så vidt muligt træffes én samlet afgørelse inden for et år fra

anmeldelsen. For erhvervs sygdomme, som skal forelægges Erhvervs sygdomsudvalget, er fristen dog 2 år.

Når afgørelserne skal træffes samtidigt, forventer FOA 1, at der kan tilrettelægges en mere effektiv sagsbehandling end tidligere. I tilfælde af, at en samlet afgørelse om anerkendelse, varigt mén og tab af erhvervssevne ankes til Den Sociale Ankestyrelse, bliver der fx kun tale om ét klageforløb, hvor vi ellers har kørt op til 3 klageforløb i den samme sag.

Hvis en skade ikke er omfattet af loven, skal Arbejdsskadestyrelsen - hvor det er muligt - træffe afgørelse om det inden 3 måneder for ulykker og inden for 6 måneder for erhvervs sygdomme. Det er også en velkommen lovændring.

Alt i alt regner vi i FOA 1 med, at den nye reform både vil sikre flere medlemmer økonomisk, når de kommer til skade på arbejdet, og vil gøre sagshandlingen mindre bøvet og mere gennemskuelig. Og begge dele er hårdt tiltrængt.

## Bedre tilbud til de ledige

I det forløbne år er FOA 1 gået aktivt ind i oprettelsen af virksomheden "Arbejds markedsservice", en forening med et halvt hundrede fagforeninger i Storkøbenhavn, der tilsammen repræsenterer ca. en kvart mio. medlemmer.

Aktiviteten er en udløber af, at regeringen med reformen "Flere i arbejde" har åbnet op for, at private aktører, herunder uddannelsesinstitutioner, a-kasser og fagforeninger, kan byde på de opgaver, der traditionelt har ligget hos Arbejdsformidlingen.

Arbejds markedsservice (AS) har budt ind på at varetage kontaktforløbet til den ledige og oprette såkaldte jobklubber m.v. for ledige i Storkøbenhavn, og AS er blevet godkendt som "aktør".

**Arbejds markedsservice er et forsøg på at sammentømre den københavnske fagbevægelse og generobre nogle af de opgaver, der ellers glider os af hænde.**

I et overordnet politisk perspektiv er AS et forsøg på at sammentømre den stor-københavnske fagbevægelse og generobre nogle af de opgaver, der er ved at glide os af hænde. En lang række opgaver, fx vejledning og jobformidling, er langsomt, men sikkert gledet fra fagbevægelsen til private udbydere, og tendensen er forstærket under den nuværende regering. Samtidigt tales der til stadighed om at gøre A-kasserne statslige, og en sådan udvikling vil endegyldigt fjerne fagbevægelsens historiske forpligtigelser over for ledige kolleger.

Arbejds markedsservice er dermed et forsøg på at fastholde og videreudvikle vores opgaver i forhold til de ledige, og det er et forsøg på at sikre mere kvalitet i den enkeltes ledighedsforløb.

FOA 1 har i samarbejde med andre FOA afdelinger SOSU, KLS og TF indgået samarbejde med Havneskolen om at varetage kontaktforløbet og oprettelsen af jobklubber for hovedparten af de medlemmer, der ønsker at arbejde inden for FOA's overenskomstområder.

## Misbrug af individuel jobtræning endt i Arbejdsretten

Mange tillidsfolk fortæller igen og igen, at hvis der ikke var ekstraordinært ansatte på deres arbejdspladser, så ville dagligdagen slet ikke kunne fungere. Utallige steder er man afhængige af de ledige for at kunne opretholde servicen på institutioner og skoler, fordi skattestop og nedskæringer gennem mange år har betydet, at normeringerne er skåret ind til benet.

Så selv om lovgivningen om jobtræning blev ændret i positiv retning sidste år, er der fortsat brug for, at FOA 1 gør en indsats for at bekæmpe misbrug af ledige på dagpenge og kontanthjælp.

Det har vi senest set i en trist og langtrukken sag mod Frederiksberg Hospital, hvor FOA 1's synspunkt er, at hospitalet har misbrugt kontanthjælpsmodtagere

fra Frederiksberg kommune til at udføre ordinært arbejde.

Sagen startede allerede for et års tid siden, da FOA 1 blev kontaktet af tillidsfolkene på arbejdspladsen, fordi der var uenighed med ledelsen om brugen af de ekstraordinært ansatte. Det viste sig nemlig, at hospitalet havde 6 kontanthjælpsmodtagere, der udførte ordinært arbejde for deres individuelle kontanthjælpsydelse - det er omkring 50 kr. under overenskomsttariffen pr. time.

I samarbejde med forbundshuset har FOA 1 nu sendt sagen i Arbejdsretten med et erstatningskrav om, at hospitalet tilbagebetaler det, vi betragter som indeholdt løn, for de 6 år, uregelmæssighederne har stået på. Vi afventer nu sagens udgang.

**Sagen startede allerede for et års tid siden, da FOA 1 blev kontaktet af tillidsfolkene, fordi der var uenighed med ledelsen om brugen af ekstraordinært ansatte.**

Sådanne erfaringer gør det er nødvendigt at have et vågent øje for, om den nye lovgivning bliver implementeret efter hensigten og dermed tilfører jobtræningen mere kvalitet. FOA 1 er derfor i gang med at tage kontakt til kommunerne i vores forhandlingsområde for at lave konkrete aftaler og dermed undgå misbrug.

## Antallet af uddannelsesdage er tre-doblet

Mere uddannelse til medlemmerne er helt nødvendigt, hvis vi skal kunne holde trit med de stigende krav på arbejdspladserne, og det er heldigvis lykkedes for FOA 1 at skabe den fornødne interesse hos både medlemmerne og ikke mindst hos arbejdsgiverne. I den forløbne generalforsamlingsperiode er antallet af uddannelsesdage pr. medlem således 3-doblet.

Målsætningen er naturligvis, at alle vores medlemmer løbende modtager uddannelse og efteruddannelse, men som bekendt er der ikke tillidsmandsdækning på alle arbejdspladserne inden for FOA 1's område. Især på de helt små arbejdspladser er det derfor vigtigt med opsøgende arbejde, så ansatte dér også får mulighed for efteruddannelse.

Konkret har FOA 1 været involveret i 4 forskellige rotationsprojekter, og derud-

over er der indgået et utal af aftaler i de fleste kommuner i forhandlingsområdet om mindre projekter, hvor uddannelsesindsatsen på arbejdspladserne sættes i centrum.

Det meget omfattende projekt i Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen fortsætter. Her bliver alle medarbejdere – skolebetjente, skolebetjentmedhjælpere og specialarbejdere - over en 3-årig periode tilbudt 4-8 kurser, mens 20 jobtræningspersoner er tilknyttet arbejdspladserne. Ud over uddannelsen til de ordinære ansatte er gevinsten, at op mod halvdelen af de ledige efterfølgende får beskæftigelse inden for forvaltningens område. Tillidsfolkene fra FOA 1 og ledelsen i Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen har lagt en meget stor arbejdsindsats i at få projektet stablet på benene.

I Rødovre kommune er FOA 1 involveret i et lignende projekt, der dækker hele bade- og idrætsområdet. Også her er der tale om et rotationsprojekt, hvor efteruddannelsen af de ansatte kombineres med at få de ledige i beskæftigelse. FOA 1 har derudover fået tilsagn om, at man i Rødovre Kommune også vil koble hele skoleområdet på projektet.

Det igangsatte projekt i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen er stadig ikke kommet så godt fra start, som vi kunne ønske. Kompetencen til at indgå uddannelsesaftaler er blevet decentraliseret til de 14 socialcentre, og indtil videre betyder det, at der ikke kan forhandles aftaler på plads centralt. FOA 1 forsøger dog fortsat at holde forvaltningen fast på forpligtelsen i forhold til uddannelsesindsatsen for vore medlemmer.

**Målsætningen er, at alle FOA 1's medlemmer løbende uddannes og efteruddannes. Især på de helt små arbejdspladser er det derfor vigtigt med opsøgende arbejde, så ansatte dér også får mulighed for efteruddannelse.**

# Repræsentantskabets forslag til Generalforsamlingen om FOA 1's målsætninger:

## - Om FOA 1:

- FOA 1 vil have forbundets højeste organisationsgrad.
- FOA 1 vil fungere som inspirator for andre afdelinger.
- FOA 1 vil være en fagforening, man altid kan komme i kontakt med.
- FOA 1 vil give tilbud om socialt samvær/netværk gennem utraditionelle aktiviteter.
- FOA 1 vil aktivt være med til at præge udviklingen i FOA.
- FOA 1 vil give medlemmerne mulighed for at være opdateret med og præge fagpolitiske spørgsmål bl.a. gennem tidsskrifter, IT, brugergrupper, debatfora mm.
- FOA 1 vil være en afdeling, hvor medlemmerne føler et stort ejerskab.
- FOA 1 vil sikre, at medlemmerne ved, hvad FOA 1 kan og ikke kan.

## - Om samarbejdet med andre faglige organisationer:

- FOA 1 vil etablere et samarbejde og eventuelt indgå samarbejdsaftaler med andre organisationer, så man kan bruge hinandens eksperthjælp i situationer, hvor det anses at være hensigtsmæssigt og til alles gavn.
- FOA 1 vil invitere andre organisationers medlemmer til arbejdspladsmøder eller temaarrangementer efter aftale med de andre organisationer, og når det er formålstjenligt.
- FOA 1 vil vurdere de samarbejdsflader og organer, som FOA 1 indgår i, årligt for at sikre, at indsats og udbytte stemmer overens.

## - Om arbejdspladsrepræsentanter:

FOA 1 undersøger i løbet af næste generalforsamlingsperiode,

- hvor der ikke er valgt en FOA 1-TR, selv om det er muligt
- hvor der går FOA 1-medlemmer, som ikke er dækket af en SR, selv om det er muligt, og endeligt
- hvor der går FOA 1-medlemmer, som ikke er dækket af et SU-/MED-udvalgsmedlem, selv om det er muligt.

Det videre arbejde med at opfylde visionen fortsætter i efterfølgende generalforsamlingsperiode.

FOA 1 sørger i løbet af næste generalforsamlingsperiode for, at undervisningen på grunduddannelsen tager udgangspunkt i den enkelte kursists egen virkelighed på arbejdspladsen, og at der arbejdes med konkrete problemstillinger fra arbejdspladsen.

## - Om information:

- FOA 1 vil udgive et medlemsblad med relevant information.
- FOA 1 vil udsende relevant information til de tillidsvalgte.
- FOA 1 vil løbende vurdere, om indholdet i og formen af informationen til de tillidsvalgte er tidsvarende – og i modsat fald justere.
- FOA 1 vil opprioritere den elektroniske information til de tillidsvalgte og til interesserede medlemmer.
- FOA 1 vil opprioritere hjemmesiden ved hyppige opdateringer.

## - Om medlemsaktiviteter:

- FOA 1 vil fortsat afholde 1. maj-arrangement på Vilhelm Thomsens Allé.
- FOA 1 vil holde fyraftensmøder med fagligt og kulturelt indhold – gerne regionalt.
- FOA 1 vil udbyde ekskursioner og andre kulturelle arrangementer.
- FOA 1 vil fortsat afholde juletræsfest.
- FOA 1 vil afholde faggrupperelevante kurser.

## - Om seniorarbejdet:

- FOA 1 har den holdning, at et godt seniorliv er at skabe netværk og aktivering.
- FOA 1 vil arbejde målrettet for en fælles sommerudflugt for vores seniorer.

## - Om lederindsatsen:

- FOA 1 vil tilstræbe, at lederne får en lederprofil og er rustet til jobbet via personlig udvikling.
- FOA 1 vil tilstræbe, at alle relevante FOA-ledere samles i FOA 1.

## - Om lokale forhandlinger af løn:

- FOA 1 vil fortsat arbejde for at styrke de lokale tillidsrepræsentanter.
- FOA 1 vil uddanne og kvalificere vores tillidsrepræsentanter med henblik på de lokale lønforhandlinger.
- FOA 1 vil arbejde for et årligt erfa-møde i afdelingen for de tillidsrepræsentanter, der forhandler løn.
- FOA 1 vil arbejde for at ændre "strukturen" i ny løn.
- FOA 1 vil arbejde for at styrke kendskabet til det økonomiske råderum i de lokale forhandlinger.

**- Om sagsbehandlingen af afskedigelser:**

- FOA 1 vil sikre, at der i alle afskedigelsessager kommer en kontakt til medlemmet og til en eventuel tillidsrepræsentant.
- FOA 1 vil følge alle afskedigelsessager, hvor medlemmet eller tillidsrepræsentanten beder om det, fra start til slut.
- FOA 1 vil sikre kvalificeret sagsbehandling af alle afskedigelsessager.
- FOA 1 vil løbende lave statistik over afskedigelsessager, herunder opgørelser over årsag, godtgørelser, erstatning og afskedigelsestyper.

**- Om offensiven mod udlicitering:**

- FOA 1 vil skabe et beredskab, der kan rådgive og vejlede og være en naturlig sparringspartner på arbejdspladsen i sager om kontraktstyring, udfordringsret, udbud, udlicitering, privatisering og virksomhedsoverdragelse.
- FOA 1's beredskab skal kunne bistå de arbejdspladser, der er berørt, med kort varsel.
- FOA 1 vil gennem uddannelse sikre, at de tillidsvalgte på arbejdspladsen er opmærksomme på signaler om, at udlicitering overvejes, fordi hurtig indsats er nødvendig for at få indflydelse.

**- Om uddannelse:**

- FOA 1 skal sikre, at arbejdsgiverne lever op til KTO's krav om uddannelse og kompetenceudvikling.
- FOA 1 skal udbrede kendskabet til medlemsrettede kurser via Etteren.
- FOA 1 skal sikre fortsat indflydelse på AMU-kurser og lignende.
- FOA 1 skal udbrede kendskabet til virksomhedstilrettede kurser.

**- Om arbejdsmarkedspolitik:**

- FOA 1 vil med en målrettet og udviklende indsats fremme kvaliteten i ledige medlemmers jobtræning.
- FOA 1 vil samarbejde med arbejdsgivere, uddannelsessteder og andre faglige organisationer om nye initiativer for at få flere i arbejde.

- FOA 1 vil understøtte og igangsætte rotationsprojekter, uddannelsesprojekter og lignende i samarbejde med arbejdsgiver, de lokale repræsentanter og lokalenheden.
- FOA 1 vil støtte projekter, der integrerer ledige og etniske grupper på arbejdsmarkedet.
- FOA 1 inddrager medlemshvervning som et naturligt led i den arbejdsmarkedspolitiske indsats.

**- Om arbejdsmiljø:**

- FOA 1 vil være det første sted, medlemmer og tillidsvalgte henvender sig, når der er arbejdsmiljøproblemer.
- FOA 1 vil – når skaden er sket – hjælpe og bistå medlemmerne i deres arbejdsskadesager.
- FOA 1 vil medvirke i projekter, der kan fastholde arbejdsskadede medlemmers tilknytning til arbejdsmarkedet.

**- Om ligestilling:**

- FOA 1 vil fremme lige løn for lige arbejde, og vi vil ikke være med til, at der sker forskelsbehandling.
- FOA 1 vil sikre, at kvinder og mænd skal have lige udviklingsmuligheder i forhold til videre- og efteruddannelse, advancement og karriere på arbejdspladsen.
- FOA 1 har den holdning, at medarbejderstaben på arbejdspladsen skal afspejle befolkningssammensætningen.
- FOA 1 vil fremme ligestilling for de grupper, der er uden for arbejdsmarkedet og søge at modvirke skabelsen af A- og B-hold på arbejdsmarkedet.
- FOA 1 vil arbejde for, at alle arbejdspladser har en etnisk ligestillingspolitik, der skaber mulighed for integration af flygtninge og indvandrere.

**- Om sociale forhold:**

- FOA 1 vil arbejde for at komme så tidligt som muligt tidligt ind i sager om arbejdspladsfastholdelse.
- FOA 1 vil bistå medlemmerne med råd, vejledning og sagsbehandling i sociale spørgsmål, ved sygdom, ansøgning om fleksjob, revalidering og førtidspension.
- FOA 1 vil medvirke i projekter, der kan fastholde medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

## Repræsentantskabet arbejder med løn- og ansættelsesforholdene for de valgte i FOA 1

Efter at Branche 9 blev fuldgyldige medlemmer af FOA 1 den 1. juli 2003 har afdelingen konstateret, at pensionsforhold for valgte i afdelingen og den tidligere branche har været håndteret forskelligt.

Repræsentantskabet har derfor nedsat et udvalg bestående af 4 tillidsrepræsentanter, der skal komme med indstilling til repræsentantskabet om, hvordan løn- og ansættelsesforhold for valgte skal håndteres i afdelingen fremover.

Indstillingen fra udvalget vil formentlig medføre, at repræsentantskabet fremsætter forslag på generalforsamlingen.

Forslaget vil i så fald blive udsendt til alle tillidsvalgte, ligesom forslaget vil ligge til gennemsyn på afdelingens kontor fra tirsdag den 6. april 2004.

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| <b>faggruppen for Rådhusbetjente</b>                    |  |                      |
| Marianne Rasmussen                                      | Københavns Rådhus                      | 3366 2846            |
| Linda Olsen   | FOA, Forbundet                         | 3343 4600            |
| Mogens Aalborg  | Københavns Amtsgård                    | 4371 0276            |
| <b>faggruppen for Bade- og Idrætspersonale</b>          |  |                      |
| Henrik Pichard Nielsen                                  | Rundforbi Stadion                      | 4280 2144            |
| Jørgen Jensen   | Albertslund Idrætsanlæg                | 4656 2449            |
| Vivian Borggren   | Virumhallen                            | 4585 4312            |
| <b>faggruppen for Tilsynsførende Assisterer</b>         |  |                      |
| Peter Kjær  | Herberget Sundholm                     | 3317 6715            |
| Charlotte Gregers-Jensen                                | Kirkens Korshær Herberg                | 3834 8125            |
| Annette Severin   | Bocenteret Sundholm                    | 3317 6694            |
| <b>faggruppen for Skolebetjente</b>                     |  |                      |
| Karen Jensen  | Pædagogisk Center                      | 3833 1416            |
| Ib Simonsen   | Tranegårdsskolen                       | 2016 4005            |
| Niels Mortensen   | Valby Skole                            | 2711 8233            |
| <b>faggruppen for Biblioteksbetjente</b>                |  |                      |
| Hans Christian Bang                                     | Københavns Kommune U & U Forvaltningen | 3268 7400            |
| Henning Hein  | Herlev Bibliotek                       | 5139 4202            |
| Frank Clement   | Ballerup Hovedbibliotek                | 4464 8304            |
| <b>faggruppen for Gårdmænd, varmemestre og pedeller</b> |  |                      |
| Wang Nielsen  | Plejhjemmet Svendebjerghave            | 4059 7698            |
| Bjarne Pedersen   | Plejhjemmet Solgården                  | 4585 6178            |
| Peter Drent   | Lyngby-Tårnå Kommune                   | 2339 5603            |
| <b>faggruppen for Specialarbejdere</b>                  |  |                      |
| Kenneth F. Christensen                                  | Kødbyen                                | 5054 7443            |
| Allan Fog Winsløw                                       | Børnehuset Nansensgade                 | 3311 1031            |
| Bente Olsen   | Kongens Enghave Bydel                  | 4086 8812            |
| <b>faggruppen for Portører</b>                          |  |                      |
| Dennis Vagtborg Christensen                             | Amager Hospital                        | 3234 2391            |
| Michael Nybo  | Hvidovre Hospital                      | 3632 3632 pers. 5428 |
| Ole Dandanell   | Bispebjerg Hospital                    | 3531 3531 pers. 4270 |
| <b>faggruppen for Skolebetjentmedhjælpere</b>           |  |                      |
| Bjarne Biel   | Peder Lykke Skolen                     | 3284 1230            |
| Hans-Erik Steen Dønvig                                  | Tingbjerg Skole                        | 3255 3089            |
| Mogens Ambrosiussen                                     | Voldparkens Skole                      | 3828 7167            |
| <b>faggruppen for Målerkontrollører</b>                 |  |                      |
| Karl Bender Larsen                                      | Københavns Energi                      | 2337 3685            |
| Allan Andersen  | Frederiksberg Kommune                  | 3874 5945            |
| <b>faggruppen for Kedelpassere</b>                      |  |                      |
| Knud Christensen  | Svanemølleværket                       | 3159 4699            |
| Henning Christensen                                     | Amagerværket                           | 3925 3560            |
| <b>faggruppen for Håndværkere</b>                       |  |                      |
| Jan Nielsen   | Københavns Energi                      | 4619 4838            |
| Levi B. Madsen  | Lynettefællesskabet                    | 3123 0608            |
| Torben F. Christensen                                   | Københavns Energi                      | 3111 6753            |
| Axel E. Hansen  | Københavns Rådhus                      | 3366 3366            |
| <b>Seniorerklubberne</b>                                |  |                      |
| Per Christensen   | Senior                                 | 3833 0518            |
| <b>faggruppen for Vandklubben</b>                       |  |                      |
| Per Sørensen  | Københavns Energi                      | 3342 5180            |
| <b>faggruppen for Parkbetjente</b>                      |  |                      |
| Bruno Nielsen   | Københavns Kommune Vej og Park         | 2270 6557            |
| <b>faggruppen for Miljøkontrollører</b>                 |  |                      |
| Jørgen Thjellesen                                       | Miljøkontrollen                        | 3366 5800            |
| Morten Andersen   | Miljøkontrollen                        | 3366 5800            |
| Kaj Madsen  | Miljøkontrollen                        | 3366 5800            |



# Generalforsamlings-konkurrence

**K**an du finde mindst 24 af de 46 faglige emner/ord/navne, der har med FOA 1 at gøre, så udfyld kuponen og aflever den ved indgangen til generalforsamlingen.

Du skal søge vandret fra begge sider mod midten og tilsvarende oppefra og nedefra.

Vi udtrækker 5 vindere, som hver får en god flaske vin på generalforsamlingen.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| U | D | L | I | C | I | T | E | R | I | N | G | S | U | A | L | C | S | M | P |
| D | T | A | I | R | A | T | E | R | K | E | S | S | E | S | L | E | D | E | L |
| H | V | N | A | L | L | A | R | B | E | J | D | S | P | R | E | S | I | D | C |
| O | Æ | G | R | E | T | S | A | G | E | R | R | E | P | S | E | J | Ø | L | N |
| A | R | B | S | L | S | K | Å | N | E | J | O | B | U | D | G | E | T | E | E |
| T | D | E | L | A | T | F | A | S | D | J | E | B | R | A | M | A | S | M | D |
| E | I | K | Ø | T | S | A | M | M | E | N | L | Æ | G | N | I | N | G | S | N |
| R | D | L | N | F | U | Z | B | G | C | C | F | L | G | K | L | L | D | T | O |
| S | E | A | F | A | B | T | I | N | T | R | O | D | A | G | J | P | E | A | F |
| N | B | U | O | E | E | I | D | I | L | K | L | H | F | S | Ø | M | H | L | S |
| O | A | S | R | M | R | L | R | R | E | D | B | R | U | M | S | Å | S | L | D |
| I | T | B | H | M | E | L | A | E | T | T | E | R | E | N | H | L | Ø | E | N |
| T | R | O | A | A | T | I | G | S | R | A | L | L | H | L | Æ | S | L | T | A |
| I | U | J | N | R | N | D | V | I | M | O | B | N | I | N | G | Æ | S | F | T |
| S | N | S | D | Æ | I | S | S | T | E | E | N | O | Ø | S | C | T | D | S | S |
| O | D | K | L | U | N | M | L | A | V | I | S | I | O | N | E | N | J | U | I |
| P | B | E | I | T | G | A | G | V | P | E | N | S | A | M | O | I | E | S | B |
| S | O | L | N | K | O | N | T | I | N | G | E | N | T | R | O | N | B | R | F |
| I | R | F | G | B | M | D | V | R | S | T | R | E | S | S | G | G | R | U | O |
| D | D | K | I | T | I | L | O | P | N | O | L | P | M | N | I | R | A | K | A |

1. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
11. \_\_\_\_\_
13. \_\_\_\_\_
15. \_\_\_\_\_
17. \_\_\_\_\_
19. \_\_\_\_\_
21. \_\_\_\_\_
23. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_
12. \_\_\_\_\_
14. \_\_\_\_\_
16. \_\_\_\_\_
18. \_\_\_\_\_
20. \_\_\_\_\_
22. \_\_\_\_\_
24. \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_

Kuponen afleveres ved indgangen til generalforsamlingen.

# Ordinær generalforsamling i FOA 1

tirsdag den 20. april 2004 kl. 18.00  
- dørene åbnes kl. 16.30 -

i FOA 1's lokaler  
Vilhelm Thomsens Allé 9  
2500 Valby

*Umiddelbart før afdelingens generalforsamling holdes der kl. 18.00 valgmøde i henhold til arbejdsløshedskassens vedtægt forud for delegeretmøde i arbejdsløshedskassen 8. oktober 2004.*

*Medlemmer af arbejdsløshedskassen, som ikke er medlem af den faglige afdeling, vil have adgang til at deltage i valgmødet.*

## Forslag til dagsorden for valgmødet:

1. Valg af dirigent
2. Behandling af forslag til kassens delegeretmøde
3. Valg af delegerede

## Forslag til dagsorden for generalforsamlingen:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsrapporten fra 2003
5. FOA 1's målsætninger
6. Temadebat om medlemdemokrati
7. Indkomne forslag
  - a. Endelig godkendelse af Hospitalportørernes Faglige Klub, Hvidovre Hospital
  - b. Endelig godkendelse af Hospitalportørernes Faglige Klub, Bispebjerg Hospital
  - c. Endelig godkendelse af Den Faglige Klub, Brønshøj/Husum
8. Valg
  - a. Faglig sekretær indtil 2008: Claus Windfeld genopstiller
  - b. Faglig sekretær med økonomiansvar indtil 2008: Jesper Hesselholdt genopstiller
9. Spørg ind - ordet er dit!

**F**orslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen samt forslag til personvalg, skal være FOA 1's kontor i hænde senest tirsdag den 30. marts 2004. Indkomne forslag samt årsrapporten for 2003 ligger til gennemsyn på FOA 1's kontor fra tirsdag den 6. april 2004.

Såfremt der indkommer flere forslag til valg til samme post, vil der være mulighed for "brevafstemning" for medlemmer, som af arbejdsmæssige årsager er forhindret i at deltage på generalforsamlingen. Denne eventuelle "brevafstemning" foregår ved personligt fremmøde på FOA 1's kontor i perioden 13. - 16. april 2004.

## Et friskt pust om medlemsdemokratiet

**T**emadebatten om medlemsdemokratiet indledes af en ekstern oplægsholder. Vi forventer os et frisk og humoristisk oplæg til debatten om, hvordan vi styrker medlemsdemokratiet i FOA 1:

Hvordan får vi medlemmerne i tale? Hvordan finder vi ud af, hvad medlemmerne mener? Hvordan får vi medlemmerne til at deltage i de beslutninger, vi skal træffe? Skal vi fortsætte med at afholde generalforsamlinger, som vi altid har gjort? Skal vi bruge elektronikken mere i vores dialog med medlemmerne? o.s.v.

## Få passet dit barn i FOA 1 under generalforsamlingen!

**F**OA 1 indfører i år noget helt nyt. Vi tilbyder at passe dit barn, imens du er til generalforsamling. Vi vil ikke risikere, at enlige mødre eller fædre – eller andre – må blive væk fra den årlige generalforsamling, fordi de mangler børnepasning. FOA 1 skaffer et par professionelle børnepassere. Vi forestiller os, at de større børn skal forsøge sig i afdelingens Edb-lokale, mens de mindre børn vil blive beskæftiget med leg, højtlesning og lignende.

Du skal tilmelde dit barn til pasningsordningen senest fredag den 26. marts – så vi kan sikre os det nødvendige antal gode børnepassere.

Ligeledes skal du huske at købe spisebillet til dit barn, hvis I skal spise med.

## Spisning ved generalforsamlingen

I tilknytning til generalforsamlingen arrangeres der - traditionen tro - spisning kl. 17.00. Menuen vil - ligeledes traditionen tro - stå på Bøf Stroganoff med en øl eller en sodavand til.

Spisebilletten koster 40 kr og kan købes i afdelingen fra den 22. marts til den 7. april hos Kim Borch Jensen.

Spisebilletten skal afleveres ved indgangen.

# LOKUMSAFTALER

Har du en arbejdsopgave som er atypisk eller på en eller anden måde lidt "til en side", så læs videre.



-Eva Bo Christensen, sagsbehandler i FOA 1.

Spørgsmålet er ikke hvad du laver i din arbejdstid, men hvilke lokumsaftaler du har med en kollega eller andre, f. eks. din arbejdsgiver.

Vores arbejde er reguleret af overenskomsten, samt arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.

Dette forhindrer dog ikke, at nogen har en gammel aftale med en chef, som ikke mere er ansat, eller en praksis for "at sådan gør vi altid." Her tænker jeg på en praksis som f.eks. kunne være, at man ikke får løn for aftenarbejde, når der er udlån af lokaler (f.eks. en skolesal), men i stedet får det beløb, som brugeren betaler for udlånet. Det kunne også være, at man går når arbejdet er slut uagtet, om ens arbejdstid ikke er slut. Det er kun fantasien der sætter grænser.

Sådanne aftaler/praksis kan der være mange gode grunde til. Som regel er de

fremkommet ved en gensidig forståelse, fordi aftalen passer begge parter.

Der hvor problemet typisk opstår, er ved et chefskifte. Man fortsætter den praksis man har levet under i mange år, og som ikke er nedfældet på skrift. En dag opdager den nye chef, at der forekommer en arbejdsmåde eller hvad det nu er, som han ikke kan lide eller som er ulovlig. Dette kan så danne grundlag for en ansættelsesretlig sanktion, i værste fald en bortvisning.

En ansættelsesretlig sanktion kan være alt fra en advarsel, hvor man får at vide, at ifald man ikke ændre forholdet nu, så bliver man fyret, til den værst tænkelige sanktion som er en bortvisning. En bortvisning betyder, at man skal pakke sammen og gå med det samme og mister sin løn fra samme dag.

Der er specielle regler for tjenestemænd, som jeg ikke vil komme ind på her.

Når FOA 1 får en sag om et ansættelsesretligt skridt, fra advarsel til bortvisning, skal vi vurdere om der er tale om en saglig begrundelse for sanktionen. Det betyder, i en situation hvor der er tale om en

lokumsaftale, at det er medlemmet og FOA 1 der skal løfte bevisbyrden for, at medlemmet har handlet efter aftale med f.eks. en forhenværende chef. Kan vi ikke løfte den bevisbyrde, har vi en dårlig sag.

Med andre ord, så kan **du** helt uforståeligt komme voldsomt i klemme.

Det er derfor vigtigt, at får/har man en aftale som ikke er helt efter bogen, **få den skrevet ned**. På den måde kan man altid bevise, at det man har gjort er efter fælles forståelse, og forholdet kan dermed ikke danne grundlag for en efterfølgende sanktion. Det betyder ikke, at den fælles forståelse ikke kan ændres. Som udgangspunkt siger man, at en aftale ændres på samme måde og mellem de samme som har indgået den.

Har man en lokumsaftale med kollegerne som ikke er godkendt af chefen, har man en dårlig sag. En ansættelse er en gensidig aftale hvor arbejdsgiveren giver løn og medarbejderen giver arbejdskraft. Vi kan som fagforening ikke støtte, at vore medlemmer ikke opfylder deres del af den aftale.



# PLS Rambøll er gud!

Ovenstående citat, hentet fra Monrad og Rislund, med en mindre omskrivning er, hvad man som medarbejder i Kommune Teknik København må føle for tiden.



-af Ole Møller  
gartnerformand.

Som medlem af følgegruppen, der fik lov til at sidde med omkring bordet hos direktør for KTK, Mette-Lis Andersen, da PLS Rambøll forelagde delelementer fra rapporten, føler jeg mig faktisk som gidsel i en proces, hvor debat var en by i et land langt fra København. Stort tidspres, manglende overskud til at tage de fornødne debatter, og ingen mulighed for at tage elementer fra rapporten med tilbage til drøftelse i baglandet.

For at sige det pænt, magen til lukket-hed i et procesforløb, har jeg ikke tidligere været udsat for. Jeg mener helt klart, at der her er tale om et brud med Københavns Kommunes værdibegreber. Nogle af mine frustrationer, kan selvfølgelig tilskrives mine manglende akademiske færdigheder, men som medlem af KTKs ledelse havde jeg faktisk forventninger om at min egen direktion tog de fornødne debatter hjemme i virksomheden. Som mellemedere kan vi nu blot konstatere, at også her manglede det fornødne overblik.

Som repræsenterende mellemedergruppe, kan man så sidde tilbage med følelsen af at være kørt over af et ekspreslokomotiv. Lejlighed til at læse rapporten og kommentere den inden den blev offentliggjort under en stor anlagt pressekonference, var ikke et tilbud. Managementledelse når den er værst, budskabet er vigtigere end medarbejderen.

Hvad kan så den dyrt betalte PLS-rapport tilbyde Københavns skatteborgere?

Jo den foreslår faktisk i alt sin komplicerede enkelthed, at der skal væltes yderligere omkostninger over på skatteplagede københavnere, at dygtige velrenommerede tjenestemænd skal sendes hjem på ventepenge og efterfølgende pension,

blot fordi de har været ansat i en politisk ledet organisation, der af uransagelige årsager ikke har haft samme politiske organisationsbevågenhed. Samme tjenestemænd har været underlagt en ledelse der uden økonomisk overblik kørte virksomheden KTK i sæk. Forsøgte samme tjenestemænd at gøre opmærksom på manglende rettidighed og godt kommunalt embedsmandshåndværk, var linen klar og tydelig. Hvis duften i bageriet fandtes upassende var døren inden for rækkevidde. Heller ikke her var dialog og debat en passende brugbar metode.

## Hvad er så KTKs redningsplanke?

I første omgang var det måske på sin plads at bevilgende politikere sikrede sig, at det de bevilger skatteborgernes penge til, også bruges til gavn for Københavns borgere. Her peger KPMGs revisionsrapport på en lang række problemstillinger, der skal rettes op på. Endelig er muligheden for at ekspandere opgaveporteføljen slet ikke undersøgt tilbunds gående. Her mener jeg at Københavnske institutioner, med succes, kunne gøre brug af KTK.

Tilbage til overskriften, personligt mener jeg, at PLS-rapporten er unuanceret, overfladisk og mangler substans. Analysen bygger på interviews af 65 personer, hvoraf en del ikke er ansat i KTK, hvilket vil sige, at man kun har talt med et meget lille udsnit af KTKs ansatte. Det skulle jo gå stærkt.

**Påstand:** KTK er ledelsestung. Her er tale om en generalisering, sådan er det jo ikke i alle dele af KTK.

**Anbefaling:** skærpet dialog med bestiller helt fint, men den dialog har mange af os faktisk allerede. Igen en generalisering.

På en lang række områder har vi faktisk et tæt og konstruktivt samarbejde med bestillerfunktionen. Selvfølgelig er der interessekonflikter, alt andet ville være unaturligt. Men at udtrykke generel mistillid mellem bestiller og KTK er igen en generalisering.

**Påstand:** tjenestemænd mindsker den konkurrencemæssige fleksibilitet. Også her er der tale om en stor misforståelse, de kan da omplaceres og afskediges lige som øvrige ansatte. Blot kan det have større omkostninger til følge, det er blot et spørgsmål om "prioritering."

I PLS-rapporten gives der ligeledes uklare eller mangelfulde anbefalinger.

Her kan man undre sig over fordelingen af medarbejdere med ledelsesansvar. Her er ikke taget udgangspunkt i hvor mange medarbejdere der skal have støtte til udvikling og opbygning af selvstyrede medarbejdergrupper. Vi taler her 2 til 4 med ledelsesansvar, uanset hvor mange man har ledelsesansvar for. Den differentierede metode gives der ingen konstruktiv forklaring på, men sådan er det vel bare.

PLS Rambøll-rapporten går også ind og foreslår afhændelse af overskudsgivende virksomhed. Temmelig uforståeligt, her er noget der fungerer, og som man fra politisk hold har sanktioneret positivt og her er næppe tale om overtrædelse af konkurrencelovgivningen.

PLS Rambøll har her åbenbart følt trang til på linie med andre embedsmænd at politisere.

## Er PLS Rambøll-rapporten så ubrugelig?

Nej det er den ikke. Der er en lang række anbefalinger og vejledninger, som kan være gode værktøjer for KTKs nye ledelse, og som sådan, synes jeg, at rapporten skal anvendes, men at følge rapporten slavisk vil være at sætte KTKs nye ledelse i spændetrøje.

Mit håb vil være at bygge- og teknikudvalget vil tage såvel KPMGs revisionsrapport samt PLS-rapporten til efterretning, og pålægge bygge- og teknikforvaltningens direktion at foretage de fornødne justeringer i KTK med et noget mere personalevenligt og menneskeligt tilsnit end der er lagt op til i PLS-Rambølls rapport.

## Klubben for Vagt og Serviceledere, afholder ordinær generalforsamling

Onsdag den 31.03.2004 kl. 17.00  
På Københavns Rådhus – Kantine  
Indgang af bagporten

Dagsorden ifølge lovene

På bestyrelsens vegne  
Per Nielsen

## Indkaldelse til generalforsamling i Brancheklubben af 1903 og Chr. Nielsens Mindefond

med efterfølgende spisning tirsdag den 2. marts 2004 kl. 18.00, Hedehusene Skole – Græshøjvej 4 – Hedehusene.  
Tog til Høje Taastrup station og bus 123 mod Roskilde stå af ved Ansgarkirken.

### Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Godkendelse af dags- og forretningsorden
3. Årsberetning
4. Regnskab
5. Indkomne forslag. (forslag der ønskes behandlet skal være indsendt til bestyrelsen senest 5 dage før generalforsamlingen.
  - a). Formand Poul Erik Saaby Jensen – modtager genvalg.
  - b). Bestyrelsesmedlem Ib Simonsen – modtager genvalg.
  - c). Bestyrelsesmedlem Ole Pedersen – modtager genvalg.
  - d). Bestyrelsesmedlem M. Christian Nielsen – modtager genvalg.
  - e). Bestyrelsessuppl. for 1 år Finn Nielsen – modtager genvalg.
  - f). Bestyrelsessuppl. for 1 år – vakant
  - g). Bilagskontrollør for 2 år – Ole Nygård – modtager nyvalg.
  - h). Bilagskontrollør for 1 år – (normalt for 2 år = 2005) Vakant.
  - i). Bilagskontrollør suppl. for 1 år – Vakant.
  - j). Repræsentant for pensionister og suppleant for 1 år. Jens Jensen – modtager genvalg.  
Preben Christensen – modtager genvalg.
6. Skal Brancheklubben af 1903 nedlægges????

Generalforsamling i Christian Nielsens Mindefond

### Dagsorden:

1. Regnskab
2. Fastsættelse af bidragsydelsens størrelse.

Hvis man ønsker at deltage i spisningen er tilmelding nødvendig senest fredag den 27. februar til Christian Nielsen eller Basse.

Basse arb.: 4335 2233/2086 2159 privat 4656 2159  
Christian: 2855 6217

## Klubben for tekniske arbejdsledere afholder ordinær generalforsamling

mandag den 1. marts 2004 kl. 17.30 på  
Københavns Rådhus i den gamle  
Hovedkasse.

### Generalforsamlingens dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Protokol
3. Bestyrelsens beretning ved formand Henning Knudsen
4. Regnskab ved kasserer Preben Nielsen
5. Ændring af vores love så de passer med FOA 1 love
6. Indkomne forslag
7. valg af bestyrelse

Med venlig hilsen  
På bestyrelsens vegne  
Henning Knudsen  
formand

## Faggruppeklubben for arbejdsledere ved Københavns Energi.

## Indkaldelse til ordinær generalforsamling.

Tid: Fredag den 19. Marts 2004 kl. 16.30

Sted: Kantine på Axelortvej (for sidste gang)

Dagsorden ifølge lovene:

Forslag som ønskes behandlet på mødet, må være indsendt til formanden **mindst 4 dage** før generalforsamlingen afholdes. Forslagsstilleren har mødepligt og skal motivere forslaget.

På grund af arrangementet planlægning er det nødvendigt med tilmelding, **senest 12. marts 04,**

Til :

Per Sørensen på telefon: 33425180  
Finn Christiansen på telefon: 33425503  
Finn Bodholdt på telefon: 33425203  
Karl Erik Sommer på telefon: 33953000  
Jan Egstrup på telefon: 33952823 el. mobil  
26862345  
Preben Philipsen på mobil tlf.: 26855740

Med venlig hilsen

p.b.v.  
Finn Bodholdt.

## Indkaldelse til generalforsamling i Klubben for medlemmer af FOA 1/FKA ved HUR.

Onsdag den 24. marts 2004 kl. 18.00 i HUR's kantine på Toftegårds Plads.

### Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Bestyrelsens beretning
4. Revideret regnskab forelægges til godkendelse
5. Budget for det kommende år forelægges til godkendelse
6. Behandling af indkomne forslag
7. Valg af bestyrelsesmedlemmer
8. Valg af 1 bestyrelsessuppleant
9. Valg af 1 bilagskontrollant og 1 bilagskontrollant suppleant
10. Eventuelt

Indkomne forslag, herunder forslag til vedtægtsændringer, samt kandidatlistor skal være bestyrelsen i hænde senest 14 dage før generalforsamlingen.

På valg til bestyrelsen er:

Bestyrelsesmedlem (formand) Per Rasmussen.

Bestyrelsesmedlem Jonna Robertsen.

Valg af 1 suppleant til bestyrelsen. Børge Steinmetz.

På valg som bilagskontrollant er Erling Konrad.

På valg som bilagskontrollant suppleant er Verner Jørgensen.

På bestyrelsens vegne.

Per Rasmussen  
formand

## Pensionist og efterlønsklubben for arbejdsledere under FOA 1 indkalder til ordinær generalforsamling

den 19. april 2004 kl. 10.30  
Vilhelm Thomsens alle 9 (Niveau 1)  
2500 Valby

### Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Protokol og beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
5. Valg iflg. lovene.
6. Eventuelt

p.b.v.

Konst: formand Helge Koch

### Husk medlemsmøde den 8. marts kl. 10.30 i lokalerne Vilhelm Thomsens alle 9

Sommerturen er endnu ikke planlagt men der er afsat en foreløbig dato 16. juni 2004 sæt et foreløbigt x i kalenderen.

### Efter sommerferien er mødedatoerne

Mandag d. 13. september

Mandag d. 11. oktober

Mandag d. 8. november

Mandag d. 13. december

Alle møder starter kl. 10.30

Mød op til seniorklubbens arrangementer og få en god dag ud af det, i samvær med andre pensionerede arbejdsledere.

p.b.v.

Helge Koch

## Brancheklubben for Gartnerarbejdsledere afholder ordinær generalforsamling.

Onsdag den 17. marts 2004 kl. 16.30 i  
Stauingssalen, niveau 3 (ved ledersekretariatet) Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

Dagsorden ifølge lovene.

Eventuelle forslag skal være formanden i hænde senest den 9. marts 2004.

Med venlig hilsen

P.b.v.

Knud Nielsen

10

## Klub 4 Afholder ordinær generalforsamling på

Amagerforbrændingen, Kraftværksvej 31  
Tirsdag den 16. marts 2004

Kl. 17 til 18 vil der være rundvisning på Amagerforbrændingen  
Kl. 18 vil der være spisning

Derefter vil vi afholde generalforsamlingen

### Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Protokol
2. Beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
5. Valg ifølge lovene
6. Eventuelt

Eventuelle forslag skal være bestyrelsen i hænde senest D. 2 / 3 - 2004.

Tilmelding til rundvisning på Amagerforbrændingen og spisning før generalforsamlingen meddeles formanden Peder Simonsen på tlf. 2898 4625 , 3677 2496 eller ptsimonsen@dbmail.dk 8 dage før generalforsamlingen dvs. 9/3-2004

Bus 47 kører til Amagerforbrændingen  
Der findes kørselsvejledning på www.amfor.dk

## Bestil en tid i A-kassen

Det er død-irriterende at vente. Det ved vi alle. Det er også irriterende at vente på en sagsbehandler i A-kassen. Derfor: Ring og bestil en tid på 3617 5030; især hvis du skal melde dig arbejdsløs eller søge efterløn. Begge dele tager lidt tid.

## Skifter du arbejde, bopæl eller navn?

Husk at give FOA 1 besked, hvis du skifter arbejde, flytter eller får et andet navn, så vi hele tiden har et medlemsregister, der er ajour.

## Modtager du Faglige Noter?

Er du tillidsvalgt på din arbejdsplads, bør du modtage nyhedsbrevet Faglige Noter fra FOA 1. Hvis du ikke modtager det, kan det skyldes fejl i vores registrering af tillidshverv. Ring i så fald til FOA 1, Sekretariatet for arbejdspladsrepræsentanter på 3617 5030 eller send en mail på [afdeling1@foa.dk](mailto:afdeling1@foa.dk).

## Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

Mandag, tirsdag, onsdag og fredag holder vi åbent fra kl. 9-12.

Torsdag holder vi åbent fra kl. 13-17.

I åbningstiderne er der mulighed for både telefonisk og personlig henvendelse.

## Pensionsrådgivning – husk at bestille tid

Den 3. torsdag i hver måned kan du træffe en pensionsrådgiver fra Pen-Sam i FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby, hvis du har bruf for rådgivning om:

- ydelser ved sygdom og alder – dækning ved fratræden
- ydelser ved død, bl.a. gruppelivsforsikring
- valgfrie ydelser, fx kapitalpension og ratepension
- FOAs ulykkesforsikring
- FOAs gruppelivsforsikring

Du skal aftale med arbejdsmarkedssekretariatet, hvornår du kommer. De kan kontaktes på 3617 5030.

## Tilmelding som ledig

Tilmelding til AF; hvis du er ledig, sker nu elektronisk, ved at man på AF tilbydes en skærm, hvor man selv taster sig ind i systemet. Hvis man har en Pc'er hjemme og er på nettet, kan man også gøre det der. Desuden kan man tilmelde sig i A-kassen – også via brug af en Pc'er. Fordelen ved at gøre det i A-kassen er, at man kan få hjælp, hvis der er noget man er i tvivl om.

Nr. 1/04 9. årgang  
udgivet af FOA 1  
Vilhelm Thomsense Allé 9  
2500 Valby

Åbningstider:  
Mandag-onsdag: 9-12  
Torsdag: 13-17  
Fredag: 9-12

Telefon: 36 17 50 30  
Telefax Faglig afdeling: 36 17 43 18  
Telefax A-kassen: 36 17 12 63  
E-mail: afdeling1@foa.dk  
www.foa1.dk

Redaktion: Ken Petersson,  
Claus Windfeld og Charlotte Hansen  
Design, produktion og tryk:  
Grafisk Trykcenter A/S  
www.gte.dk

# Fagbevægelsens fratrædelsesordninger – et gode eller pamperi?

**Der tænkes i denne omgang på de fratrædelsesordninger, som BUPL, i første omgang har givet administrative medarbejdere, men endnu værre også tildelt politisk valgte.**



Af Ken Petersson,  
formand FOA 1.

**A**t man er nødt til at lave en ordning med en eller flere ansatte, fordi man ikke har optrådt som god ledelse, er en situation som fagforeninger møder ligesom alle andre virksomheder kan opleve.

Det er værd at huske, at en fagforening er en ganske almindelig privat virksomhed i deres relation til deres medarbejdere, og derfor skal følge de regler og aftaler der er på området. Deriblandt også følge det udbud og den efterspørgelse der er på de gode medarbejdere. Så jeg

vil ikke bruge mere krudt på de ganske vidst meget fordelagtige aftrædelsesordninger der er blevet givet til de ansatte i BUPL.

Det der er meget mere foruroligende, er de ordninger, der åbenbart er til valgte politikere.

En valgt politiker er typisk ikke i besiddelse af et ansættelsesbrev, men er valgt af nogle medlemmer til en tillidspost. Afønning og vilkår besluttes så af et beslutende organ (generalforsamling, bestyrelse eller lignende).

Når sådanne beslutninger træffes af andre end der hvor medlemmerne har den direkte medbestemmelse (en generalforsamling), så skal man være meget forsigtig og påholdende. Det skylder man de medlemmer der har vist tilliden til den enkelte.

Når man i BUPL (og sikkert også i andre organisationer), vedtager at der skal være et fratrædelsesbeløb, så svarer det jo til almindelige ansattes opsigelsesvarsel og opsigelsesgodtgørelse ved usaglig opsigelse. Det er et beløb der gør den valgte i stand til at komme videre med et nyt arbejdsliv.

Det kan såmænd godt forsvares, problemet opstår, når sådanne fratrædelses-

godtgørelser kommer til udbetaling til valgte der selv vælger at stoppe, eksempelvis for at bestride en anden faglig valgt post.

Det er altså ikke fair, at hvis man selv vælger at afbryde sit "ansættelsesforhold", at man så skal belønnes i den grad. Det er sgu' pamperi. Så har man lavet en ordning hvor man uberettiget beriger sig selv på medlemmernes regning, det er uværdigt.

Når man så oven i købet går videre til en bedre aflønnet stilling højere oppe i organisationen, hvor de samme medlemmer er med til at betale lønnen, så blev det da gudskelov (ganske vist efter et vist pres) for meget for selv FTF formanden.

FOA er nødt til at gennemgå deres egne lignende aftaler, med en tættekam, for at sikre at reglerne ikke kan misbruges.

Det klæder ikke fagbevægelsen at have sådanne sager. Det er at tabe respekten for de medlemmer der betaler for organisationernes drift. Hvis de føler at organisationerne taber respekten for dem, er det vel meget naturligt at de også taber respekten for organisationerne. Så sådanne sager skal stoppes, det er livsnødvendigt for organisationernes overlevelse.