



E T T E R E N

MARTS 2006

#1

Bedre opkvalificering i jobtræning:
Fondsprojekt for ledige

Generalforsamling 2006 - nye ideer

Sikkerhed ved at være gift med din partner

STORE BEGIVENHEDER II

GIFT, det er jo et ord med 2 modsatrettede betydninger. Lad mig slå fast, det er ægteskabet vi taler om og det kan være det rene gift, ikke at være gift.



Af Eva Bo Christensen,
jurist

Særligt om registreret partnerskab

Alle steder hvor man taler om ægteskab har et registreret partnerskab samme retsstilling. Dog med blandt andet følgende undtagelser:

1. Mindst en af parterne skal være dansk, svensk, norsk eller islandsk statsborger og have bopæl her i landet, eller også skal begge parter have haft bopæl her i landet i de sidste to år før registreringen. Det gælder ikke for ægtefæller.
2. Der er ikke valgfrihed mellem borgerlig og kirkelig vielse. Registrering skal altid ske for de borgerlige myndigheder.
3. Vielsesattesten kaldes en partnerskabsattest.
4. Registrerede partnere kan ikke adoptere sammen, og de kan heller ikke få tillagt fælles forældremyndighed. Fra 1. juli 1999 kan de dog gennemføre stedbarnsadoptioner. Medmindre der er tale om et adoptivbarn fra et andet land.
5. Bestemmelser i lovgivningen, hvor den ene part i et ægteskab er bestemt ved køn, gælder ikke for registrerede

partnere. Som et eksempel kan nævnes de særlige regler om hustruers bevarelse af ret til enkepension efter skilsmisse, og om mandens hæftelse for hustruens indkøb til dækning af hendes særlige behov.

6. Registrerede partnere anerkendes ikke som ægtefæller i udlandet.
7. Registrerede partnere kan ikke få mægling ved præst i forbindelse med separation eller skilsmisse.
8. Registrerede partnere kan altid blive skilt i Danmark, selv om ingen af dem har bopæl her.

Det er ikke kun homoseksuelle, der kan indgå registreret ægteskab. To heteroseksuelle af samme køn kan også gøre det, f. eks. for at spare gave- eller boafgift.

Den pakk løsn ing man får ved indgåelse af ægteskab er følgende:

- Fællesmyndighed over fælles børn
- Arveret
- Retten til under særlige betingelser at sidde i uskiftet bo ved dødsfald
- Lige ret til lejligheden
- Lige ret til fælles værdier undtaget ved særeje i ægteskabet
- Ret til ægtefællepension for tjenestemænd
- Forsøgerpligt overfor den anden ægtefælle
- Retten til at blive betragtet som nærmeste pårørende i forsikringsmæssig forstand

Er der så noget der taler for ikke at være gift. Ja, der er faktisk 2 situationer, hvor et ægteskab, kan være en økonomisk belastning.

- Den ene er, hvis ens ægtefælle kommer på kontanthjælp.
- Den anden er, hvis ens ægtefælle har eller pådrager sig en bundløs gæld.

Lad os slå fast med det samme. Man arver ikke efter sin samlever. Så har vi det på det rene. Den eneste måde, man kan sikre sin samlever, er ved en masse papirarbejde i form af bl.a. testamente.



Ægteskabet er en pakk løsn ing, hvor man ”køber” en bestemt retsstilling i flere af vores forskellige retsforhold. Sagt på dansk: Ved at indgå ægteskab bliver man automatisk fri for en masse papirarbejde, som alligevel kun delvist eller måske slet ikke giver samme rettigheder som ægteskabet.

Ægteskabet giver automatisk fælles forældremyndighed. Se betydningen af dette i artiklen i sidste nummer af Etteren, som handlede om børn.

Bor man til leje, er reglerne således, at, hvis man er gift, er det begge parter, der har lejemålet. Lejeloven har dog den regel, at hvis man har boet sammen (fælles folke-register adresse) i 2 år uden at være gift og den person som står på lejekontrakten dør, så kan den anden overtage lejemålet.

Når man bliver gift, får man forsøgerpligt overfor hinanden. Dette er begrundelsen for, at det kan blive en økonomisk bet at være gift, hvis den ene kommer på kontanthjælp. Ved behov for kontanthjælp laver kommunen en kontanthjælpsberegning for begge ægtefæller. Hvis det så viser sig, at den ene ægtefælle har en indtjening, der svarer til eller er højere end kontanthjælpsberegningen betyder det, at den anden ikke er berettiget til at få nogen penge.

At have forsøgerpligt betyder ikke, at man mister retten til egne penge. Det er op til det enkelte ægtepar, hvorledes de indretter sig økonomisk. Det er ved skilsmisse og død, at det betyder noget.

De fleste ægteskaber har fælleseje. Hvis man intet foretager sig i forbindelse med



indgåelsen af ægteskabet, får man automatisk fælleseje. At have fælleseje betyder, at man er fælles om økonomien. Det betyder ikke, at man ikke har råderet over egen økonomi, men bare at man har fælles ansvar for den samlede økonomi.

Det er således, at man ved fælleseje har hver sin bodel. Ens bodel er et udtryk for de værdier, som kan henføres til en selv. Har manden købt en symaskine i sit navn til konen, så tilhører den i princippet hans bodel med den konsekvens, at hvis de bliver skilt, har han fortrinsret til at tage den med sig.

Reglerne om separation og skilsmisse gennemgås i næste nummer af ETTEREN. Man kan i forbindelse med indgåelse af ægteskab eller senere ved ægtepagt aftale at have særeje.

Et særeje betyder, at alt, hvad der måtte tilhøre den ene part, forbliver hos denne part. Det er også muligt at få skilsmis-sesæreje. Det betyder: Hvis man bliver skilt, tager man det ud af boet (det hedder parternes samlede værdier) som er ens eget, men hvis man dør, så bliver ens del af boet til fælles ejendom. Dette har stor betydning i arvesammenhæng.

Se herom i en senere artikel i denne artikelserie.

Der er mange samlevende, som tilrettelægger deres økonomi således, at de har en konto i den enes navn og som begge bruger af. Dette kan få meget store konsekvenser for ikke-gifte samlevende, i det øjeblik en



person dør, så lukkes dennes lønkonto og i øvrigt alle konti i pågældendes navn med store konsekvenser for samleveren.

Der faldt en dom i Roskilde ret i begyndelsen af december 2005, hvor en ugift kvinde blev dømt for tyveri, idet hun havde hævet på mandens konto efter hans død. Samlivet havde bestået i 20 år. Da hun ikke havde fuldmagt til kontoen betød det rent juridisk, at hun havde stjålet fra boet. Hun fik dog en meget mild dom på grund af formildende omstændigheder.

Specielt for tjenestemænd

Som tjenestemandsansat er ens ægtefælle berettiget til ægtefællepension ved ens død. Denne ret kan ikke aftales for papirløst samlevende. Denne ret er kun tilstæde ved ægteskab.

Retten til ægtefællepension kræver endvidere,

- at man er gift inden tjenestemanden går på pension.
- at man bliver gift inden tjenestemanden fylder 65 år og
- at ægteskabet har bestået i 3 måneder ved tjenestemandens død.

Lidt om det praktiske

Man kan blive gift på 3 måder.

- Den kirkelige vielse af en præst
- Borgerlig vielse på rådhuset ved en særlig bemyndiget embedsmand fra kommunen.
- Man kan også vælge at blive borgerligt gift et sted, man selv vælger, af en person, der har bemyndigelse hertil. Denne bemyndigelse har alle kommunalpolitikere. Ved borgerlig vielse skal man selv medbringe et vidne for hver part.

Uanset hvilken form for vielse man vælger, starter man med at indhente en prøvelsesattest i den kommune, hvor en af parterne bor. Denne attest må højst være 4 måneder gammel på vielsestidspunktet. For at man kan blive viet i en kirke, skal den ene part være medlem af pågældende trossamfund.

Hvis en af parterne ønsker den anden parts efternavn, skal dette anmeldes til vielsesmyndigheden.

Betingelser der skal være opfyldt i forbindelse med anmodning om vielse.

- Man må ikke være gift i forvejen og hvis man tidligere har været gift skal de økonomiske mellemværender være afsluttet eller der skal være påbegyndt et offentligt skifte.
- Man må ikke være i slægtning i lige linie.
- Er man under 18 år skal forældrenes og statsamtets samtykke indhentes.
- I tilfælde af, at man er umyndig skal værgens samtykke indhentes.

3

Svar på gæet en arbejdsplads

Vi skrev i sidste nummer: "Denne gang har vi valgt en arbejdsplads, som har optrådt i Etterens spalter i flere omgange. Vi har tidligere haft 3 medlemmer på arbejdspladsen og betragter arbejdspladsen som en arbejdsplads, hvor vi stadig bør organisere medarbejderne, men pt har FOA 10 medlemmer på arbejdspladsen."

Svaret er Herlev Skøjtehal, der, som bekendt af læsere af dette blad, blev udliciteret til Herlev Ishockeyklub med store problemer til følge for medarbejderne.

Der var to svarmuligheder på konkurrencen, så de der har svaret Herlev Kommune, har også svaret rigtigt.

Vinderne af konkurrencen i sidste nummer blev følgende personer:

Kim Adamsen, Elverhøjsskolen

Hans Christian Larsson, Efterlønnen

Vinderne har fået direkte besked, og kan afhente 3 flasker vin hver i FOA 1.



Sidder du fast i fleksjob-køen?

Føler du, at du sidder fast i fleksjob-køen uden mulighed for at få den rette hjælp fra din kommune, er der måske brug for at få nogle nye øjne til at kigge på dig og din situation. Jobkonsulenterne Pehrsson & Sørensen fra Handicapidrættens Videnscenter har en anderledes indgangsvinkel til at finde job til mennesker med særlige behov.

Inge Sørensen og Torben Pehrsson har i mere end ti år arbejdet med at skaffe jobs til mennesker med særlige behov. Deres indgangsvinkel er simpel: Alle, der har lyst til at arbejde, skal have chancen for at prøve.

”Har man lyst til at arbejde skal man have mulighed for at prøve det. Men vi ser ofte, at lysten har fået et knæk gennem en ofte

Er du visiteret til fleksjob, og uden for arbejdsmarkedet? – Så har du måske brug for et sæt nye øjne til at se på din situation. Jobkonsulenterne Pehrsson og Sørensen tager udgangspunkt i netop dine ønsker og behov. Og så er det helt gratis.

lang behandlingstid i kommunerne. Derfor går vi i gang med det samme, så den jobsøgende ikke mister gejsten undervejs,” siger Torben Pehrsson.

Samarbejde med FOA

Pehrsson og Sørensen har indledt et samarbejde med FOA for at give de mange FOA-medlemmer, der i dag får ledighedsydelse, men som gerne vil have et fleksjob,

en chance for at få et nyt syn på deres situation.

”Måske har man brug for, at der er andre end de normale systemer, der hjælper mig. Andre øjne, der ser på min situation,” siger Torben Pehrsson.

Når jobkonsulenterne Pehrsson og Sørensen får en ny ”kunde” begynder de altid med en god snak. Først i telefonen, og derefter ved et personligt møde enten på kontoret i Bragesgade i København eller hjemme hos den jobsøgende.

”Så lægger vi en plan for, hvad der skal gøres i lige netop denne persons sag. Vi finder ud af, hvad den jobsøgende helt præcist har brug for, og så forfølger vi dette ønske ved at kontakte en masse arbejdspladser. Vi tager ofte ud og besøger de arbejdspladser, som vedkommende kunne tænke sig at arbejde på. For det vigtige er, hvad den enkelte ønsker at arbejde med. Ikke, hvilket job der lige er ledigt,” fortæller Torben Pehrsson.

Det handler om den enkeltes behov

Et forløb hos Pehrsson og Sørensen begynder der hvor behovet er. Der er tid til at tilrettelægge forløbet, så det svarer til den jobsøgendes behov.

Har du fået lyst til at høre mere om jobkonsulenterne Pehrsson og Sørensen og om, hvad dine muligheder er, er du meget velkommen til at kontakte Inge Sørensen på 21 78 47 76, Torben Pehrsson på 29 44 19 59 eller Ellen Stærk i FOA's Sekretariat for Arbejdsmarkedspolitik på 46 97 11 00.

Du kan også læse mere på Handicapidrættens Videnscenters hjemmeside: www.handivid.dk



FOA 1 laver EU projekt om "best practice" i forhold til at bruge løntilskudsjob



Af Næstformand
Lars Svane

FOA 1 er i samarbejde med de tillidsvalgte, Havneskolen, skolerne på Frederiksberg og i København samt EU Socialfonden deltagere i et projekt om at lave "best practice" i forhold til at bruge løntilskudsjob.

På baggrund af FOA 1's mangeårige gode og dårlige erfaringer og kedelige sager omkring misbrug af ledige i løntilskudsjob, er FOA 1 sammen med Havneskolen blevet hovedudvikler på et såkaldt "best practice"-forløb for både den ledige og den arbejdsplads, der skal modtage den ledige. Vi formidler kontakten til de ledige, der er



motiveret for at arbejde inden for skoleområdet, og vi uddanner de ordinært ansatte på arbejdspladsen som mentorer.

Projektets mål er at skabe rammerne for den ideelle indlæring for ledige, der skal opkvalificeres inden for skoleområdet. Vi sørger for den ledige får de nødvendige og relevante kvalifikationer i forhold til AMU kurser og sidemandsoplæring. Arbejdspladsen uddannes til professionelt at kunne

være den lediges mentor, så det bliver en god oplevelse for alle.

Projektet er allerede en stor succes, og de første ledige og mentorer er allerede i gang med uddannelsen. Vi forventer, at de ledige efter dette forløb vil stå langt stærkere i forhold til at få almindeligt arbejde på almindelige betingelser og overenskomstvilkår.

FOA 1 vil gerne samarbejde med Arbejdsformidlingen og Havneskolen om at lave flere gode forløb for resten af vores overenskomstområder. Projektets succes skal bruges til at åbne øjne og døre for behovet for opkvalificering af ledige.

Fakta er:

- at allerede nu har mange arbejdspladser rekrutteringsproblemer
- og de små årgange, der kommer på arbejdsmarkedet i de kommende år, kan slet ikke opfylde behovet for tilgang af arbejdskraft.

Det er derfor nødvendigt både at holde på de nuværende medarbejdere og at skabe plads til de mange, som stadig står uden for – mennesker, der ofte både kan og vil arbejde.

Der er således gode grunde til at investere i at lave en god og effektiv aktivering af de ledige, for på arbejdspladser, hvor FOA



Fakta boks 1 Uddannelsen for de ledige

Næste opstart på projektet er den 1. maj 2006.

Forløbet starter med 4 ugers undervisning på Havneskolen og indeholder:

- Introduktion til branchen
- Introduktion til og kontakt med skoler
- Individuel vejledning
- Kendskab til arbejdsforhold, miljø og sikkerhed inden for branchen
- Udarbejdelse af individuelle uddannelsesplaner

Efterfølgende – i 26 uger – arbejde som skolebetjentmedhjælper i Frederiksberg eller Københavns kommune. De ledige vil endvidere blive tilbudt opkvalificerende kurser.

I hele perioden vil der løbende være opfølgning og kontakt med vejleder på Havneskolen og FOA 1 tillidsrepræsentanter.

For at deltage skal du

- Have lyst til at arbejde inden for området
- Bo i Frederiksberg eller Københavns kommune
- Være dagpengeberettiget i 2. ledighedsperiode eller modtage kontanthjælp

For at deltage kan du kontakte projektleder Mette Cavling fra Havneskolen på tlf. 39 18 07 23 www.havneskolen.dk

1 har overenskomsten, kommer der til at mangle arbejdskraft de kommende år.

En undersøgelse i FOA viser, at medlemmerne gennemsnitlig går på efterløn, når de er 60 ½ år. Og ud over de, der selv vælger at søge andet arbejde, bliver afskediget eller

tvunget væk på grund af langvarig sygdom, viser tallene, at 36,6 % af medlemmerne på skoleområdet har mulighed for at gå på pension inden for de næste 4 år. Det svarer til, at 191 ansatte ud af i alt 522 ansatte forsvinder fra arbejdspladserne på skoleområdet i kommunerne i Københavns

Fakta boks 2 Uddannelsen af mentorer

Mentoruddannelsen er for FOA 1's medlemmer på arbejdspladsen.

Har du personer i løntilskudsjob inden for skoleområdet, er du velkommen til at deltage i mentoruddannelsen

Hvorfor skal der uddannes mentorer?

Mentorer uddannes for at forbedre kvaliteten i løntilskudsjob samt for at sikre at personer i løntilskudsjob opkvalificerer sig både fagligt og personligt, så de kan varetage et ordinært job indenfor branchen efter løntilskudsperioden.

Uddannelsen indeholder bl.a.

- Hvad vil det sige at være Mentor?
- Hvad er formålet med løntilskudsjob?
- Formidling af arbejdspladskultur
- Kommunikation og samarbejde
- Konflikt håndtering
- Introduktionsprogram, opfølgning og tjeklister
- Hvilken forventning har arbejdspladsen til personer i løntilskudsjob

Evaluering

Varighed 2 x 2 dage

Krav

Du skal være ansat i Frederiksberg eller Københavns kommune på skoleområdet.

Kontakt Havneskolen for yderligere oplysninger Mette Cavling 39 18 07 23



Kommune, Frederiksberg Kommune samt omegnskommunerne i Københavns Amt. For resten af FOA 1's mange faggrupper viser sig den samme udvikling.

Hvis du har interesse i at vide mere om projektet kan du kontakte Næstformand Lars Svane på tlf. 46 97 11 00

6

Velkommen til årets generalforsamling!

Så er der generalforsamling i din fagforening igen. Efter et travlt år. Et meget travlt år.

På de følgende sider har vi lavet et sammendrag af beretningen, og hvis det giver mere blod på tanden, kan du se den fulde tekst på foa1@foa.dk. Du kan også få en papirudgave af den samlede beretning ved at henvende dig til os.

Beretningen giver et indblik i de gøremål, fagforeningen har. Og som udstikkes af generalforsamlingen. Som du ser, er det en blandet landhandel:

Der forhandles overenskomster. Og tillæg. Der laves kurser. Og temadag. Der behandles afskedigelsessager. Der klages til Arbejdstilsynet. Der laves kaffe til kursisterne. Der holdes styr på økonomien. Der laves arbejdspladsbesøg. Der laves rotationsprojekter. Og klages til Ankestyrelsen. Der diskuteres på Repræsentantskabsmøderne. Og med tillidsfolkene. Der laves julefest. Og 1. maj. Der laves blad. Og Faglige Noter til tillidsrepræsentanterne. Der skrives pjecer. Der laves lobby-arbejde. Kommenteres lovforslag. Rejses retssager. Og der forhandles penge hjem. Mange penge.

Faktisk er det utroligt, at så forholdsvis lille et fagforeningshus som vores kan rumme så mange aktiviteter. Det skal vi være stolte over. Og takke vores mange aktive tillidsfolk for. For uden dem ville det slet ikke rykke. Så mange, mange tak!

Venlig hilsen

Ken Petersson

Formand, FOA 1

Beretning til FOA 1's ordinære generalforsamling i 2006

Forslag til dagsorden

Ordinær generalforsamling i FOA 1 mandag den 24. april 2006 kl. 17.00

- dørene åbnes kl. 16.30 -

i FOA 1's lokaler, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

- indgang i gavlen -

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsrapport 2005
5. FOA 1's målsætninger
6. Indkomne forslag
7. Valg
 - a. Næstformand indtil 2010: Lars Svane genopstiller
 - b. Faglig sekretær indtil 2010: Allan Olsen genopstiller (vælges af og blandt ledermedlemmerne)
 - c. Fanebærer: Kjeld Klysner Nielsen opstiller indtil 2010
 - d. Fanebærer:

Efter generalforsamlingen gennemføres punktet "Spørg ind", hvor der uformelt kan drøftes forskellige emner.



Serviceløfterne

FOA har i fællesskab vedtaget 11 serviceløfter, som alle medlemmer af FOA er berettiget til, uanset hvilken FOA-afdeling de er medlem af.

Serviceløfterne blev indført i alle afdelinger i foråret 2005, og de giver faste regler for, hvilke ydelser man kan forvente at få, og inden for hvilken tidsfrist afdelingen skal have løst opgaven. I den enkelte afdeling kan der selvfølgelig være en hel stribe af opgaver udover serviceløfterne, man som medlem kan få løst. Men serviceløfterne har man altså sikkerhed for bliver løst inden for en central fastsat tidsfrist.

Serviceløfterne gør at man kan få:

1. foretaget et løncheck
2. hjælp, hvis man skulle blive afskediget
3. kontrolleret sit ansættelsesbevis
4. vurderet sit arbejdsmiljø
5. hjælp i forbindelse med en arbejdsskade
6. hjælp og rådgivning, hvis man bliver syg

Du skal aldrig vente mere end 5 arbejdsdage på en tilbagemelding fra os, hvis du henvender dig om et af de 11 løfter. Og du skal aldrig vente mere end 15 arbejdsdage på et personligt møde med en person i FOA 1.

7. hjælp til at fastholde sit job
8. hjælp til jobsøgning
9. hjælp til at få sin faglige indsats påskønnet
10. hjælp til at finde adgang til uddannelser af høj kvalitet
11. hjælp i forbindelse med større forandringer

Serviceløfterne er en klar forbedring af servicen i en masse afdelinger. I FOA 1 har man nok længe kunnet modtaget den service, der ligger i løfterne. Men har alle medlemmer egentlig været klar over det? Det er de i hvert fald nu, hvor alle har fået tilsendt den lille pjece om serviceløfterne.

Overenskomstfornyelsen 2005

Ved overenskomstfornyelsen i foråret 2005 blev der fra de fleste forhandlers side satset på penge, altså højere løn og meget gerne udmøntet som løntrin. Det betød, at de fleste FOA medlemmer steg et løntrin 1. april 2005 og igen stiger et trin den 1. april 2006. Og prioriteringen var rigtig, for mere end 92 % af de afgivne stemmer var et "Ja" til forhandlingsresultatet.

I FOA 1 var 88,7 % af stemmerne ja-stemmer, så FOA 1-medlemmerne var ikke helt så tilfredse som resten af FOA. Til gengæld var stemmeprocenten i FOA 1 landets højeste med 44,7 % over for landsgennemsnittet i FOA på 38,1 %. Så det er ikke så ringe endda!

Der blev også lavet forbedringer af aftalen om lokal lønforhandling, så de lokale forhandlinger fremover forhåbentligt opleves mere retfærdige og gennemskuelige.

I generalforsamlingsperioden har FOA 1 udarbejdet en ny Lønpolitik til brug for

forhandlingerne lokalt. Lønpolitikken skal sikre, at der forhandles løn efter den samme politik, uanset hvem der forhandler. Kopi af lønpolitikken kan rekvireres i FOA 1 eller på www.foa1.dk.

Ansatte i fleksjob er omfattet af de overenskomster, som de er ansat på. Men der har alligevel ofte været problemer med både

ansættelserne, lønnen og ikke mindst de aftaler, som har ligget forud for ansættelsen i fleksjobbet. Det er der nu blevet rettet op på i en lang række af de overenskomster, der er indgået mellem FOA og kommuner og amter på det tekniske område, hvor det forudsættes, at fleksjobberne indgår i de årlige lønforhandlinger på lige fod med alle andre medarbejdere.

Hvor mange ansatte med løntilskud er der på din arbejdsplads?

Ved du det, er du heldig – eller du har allerede gjort et godt benarbejde. Mange tillidsfolk siger, de har svært ved at få overblik over, hvor mange særligt ansatte, der er på deres arbejdsplads – og ikke mindst hvilke typer af særlige ansættelser, der er tale om.

Men fremover **skal** det drøftes i samarbejdsudvalgene, hvor mange ekstraordinært ansatte, arbejdspladsen beskæftiger. Og hvor mange det er i forhold til antallet af almindeligt ansatte.

Forbedret rammeaftale om kompetenceudvikling

Med det nye KTO-forlig har vi fået bedre værktøjer i forhold til kompetenceudvikling på arbejdspladserne. Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling.

Med indgåelsen af forliget er det bestemt:

- at der årligt holdes en drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet,
- at der *skal* opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere,
- at der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år,
- at SU/MED-udvalget skal drøfte arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling, og endelig,
- at der i OK-perioden 2005 – 2008 kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder, og halv løn i op til 4 måneder, til relevant efter- og videreuddannelse.

FOA 1's økonomi: Så gik den ikke længere!

Ømsider måtte repræsentantskabet krybe til korset – økonomien hænger ikke længere sammen i FOA 1. Derfor indstiller repræsentantskabet til generalforsamlingen, at et fuldtidskontingent stiger med 15 kr. om måneden fra den 1. juli 2006.

Ved budgetlægningen for 2006 manglede der knap 584.000 kr. for at få enderne til at nå sammen. Med kontingentstigningen er der stadig et budgetteret underskud på 248.000 kr., men det skyldes alene, at kontingentstigningen først træder i kraft midt på året.

På trods af, at FOA 1 har effektiviseret gennem de sidste år, herunder nedlagt 1 stilling, kan kontingentet ikke længere holdes i ro. Det skyldes både det faldende medlemstal (mere end 15 % siden 2000), de stigende priser (mere end 16 % siden 1997), de stigende lønninger (mere end 30 % siden 1997) og de øgede omkostninger til klubtilskud og Bistandsfond.

Budgettet er beskrevet indgående i Etteren nr. 6 fra december 2005.



Den bruges - Bistandsfonden

Igen i 2005 har rigtig mange medlemmer nydt godt af Bistandsfonden. Medlemmerne har modtaget tilskud til fysioterapi-, akupunktur-, zoneterapi-, kiropraktor- og psykologbehandling. Ligeledes er der blevet udbetalt begravelseshjælp fra fonden.

I 2005 svarede udbetalingerne fra fonden nogenlunde til indbetalingerne, og dermed hviler økonomien i fonden i sig selv. Og det er jo netop formålet med Bistandsfonden – at pengene skal komme medlemmerne til gavn.

Retningslinier for Bistandsfonden finder du i lommebogen og på hjemmesiden www.foa1.dk, ligesom de kan rekvireres i FOA 1.

Bistandsfonden udbetaler tilskud til følgende behandlinger:

- Individuel fysioterapeutisk behandling ydet på godkendt klinik af autoriseret fysioterapeut
- Kiropraktisk behandling udført af kiropraktor godkendt af Dansk Kiropraktorråd
- Zoneterapeutisk behandling
- Akupunkturbehandling
- Psykologbehandling

Der ydes fra fonden et tilskud svarende til halvdelen af udgifterne til undersøgelse, røntgen og behandling.

Tilskuddet kan maksimalt udgøre 1.500 kr. inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Bistandsfonden udbetaler derudover begravelseshjælp med 3000,- kr. ved:

- et medlems død
- ægtefælles/samlevers død
- egne børns død, når barnet ikke er fyldt 18 år

Her kommer Jens med fanen

”Hvilken fane” kunne man spørge om i FOA 1. Ikke fordi vi ingen faner har – tværtimod. Vi har masser af faner fra de 8 tidligere fagforeninger. Men hverken navne eller logoer passer mere til vores nye virkelighed.

Derfor besluttede repræsentantskabet i 2005, at det nu er på

tide at få lavet en FOA 1-fane. Og pengene er allerede afsat i forbindelse med, at Branche 1 og 4 nedlagde sig selv i 2001.

Fanen er i skrivende stund ved at blive ”tegnet”, og den forventes at kunne blive præsenteret senest på generalforsamlingen i april.

Afdelingens undervisningsaktiviteter

Afdelingens grunduddannelse varer nu 24 dage fordelt hen over ca. et år. Der veksles stadig mellem kursusdage af 2-3 dages varighed og arbejdsdage. Der er omkring en måned mellem modulerne, så kursisterne kan afprøve det lærte eller lave det hjemmearbejde, der også er en del af grunduddannelsen.

FOA 1 afholder stadig en introdag hver 2. måned for nye tillidsvalgte, ligesom introdagen for nye medlemmer fortsat afholdes. Fremmødet er meget vekslende, men de medlemmer, der møder op, er meget tilfredse med dagen, så vi fortsætter aktiviteten.

I starten af efteråret 2005 tilrettelagde FOA 1 også en række kursusdage, hvor FOA's 11 serviceløfter blev gennemgået sammen med afdelingens tillidsfolk.

I efteråret afholdt FOA 1 også de 2 traditionelle kurser for de tillidsvalgte: Lederkursus for tillidsrepræsentanter med ledelsesfunktioner og Midtvejskursus for øvrige tillidsrepræsentanter.

Indsatsen i forhold til FOA 1's ledere

Den store lederundersøgelse blev behandlet på årets seminar for tillidsvalgte ledere, hvor de enkelte udsagn blev gennemgået og prioriteret. Her skal nævnes nogle eksempler på de forslag, som vi arbejder med lige nu:

- Uddannelsestilbuddene skal gøres mere attraktive for kvinder.
- Kursusinformationen skal være mere specifik.
- De eksisterende kurser skal målrettes og tilbydes lederne.
- Emneopdelte temadage skal tilbydes i halve dage eller som fyraftensmøder.
- Informationsniveauet skal forbedres.

Afdelingens information til medlemmerne

I den forløbne generalforsamlingsperiode har FOA 1 udvidet medlemsinformationen. Mange af de pjecer, FOA 1 har produceret gennem en årrække, er blevet redigeret, og der er også udarbejdet en enkelt ny pjece om prikkerunder. Pjecerne er tænkt som let forståelige opslagsværker, der kan bruges helt konkret i dagligdagen af afdelingens medlemmer og tillidsfolk, og for den sags skyld også af din leder.

Aktuelt har FOA 1 følgende pjecer på hylden:

- Hvem siger, det skal være nemt at holde ferie? – Om ferieaftalen.
- Bisidder: Tillidsrepræsentantens rolle og opgaver – Om TR's rolle som bisidder ved tjenstlige samtaler.
- Standardklublove for arbejdspladsklubber, faggruppeklubber, kommuneklubber og amtsklubber – Til nye klubber.
- Under de røde faner: Håndbog for fanebærere.
- Årnorm: En aftale, Teknik- og Servicesektoren har søsat – Om arbejdstid for medlemmer, som er ansat på en årnorm.
- Kom ind i varmen – Hvervepjece til potentielle nye medlemmer af FOA 1.
- Velkommen i FOA 1 – Velkomstpjece til alle nye medlemmer af FOA 1.
- Prikkerunde – om afskedigelser.
- Fraværs- og Fastholdelsespolitik – om fastholdelse af medarbejdere.
- Rundbordssamtaler – om rundbordssamtaler ved fleksjob og fastholdelse på arbejdsmarkedet.
- Jobtræning.

Alle pjecerne kan bestilles i Administrativt Sekretariat eller findes på www.foa1.dk.

Hjemmesiden og Tillidszonen

Sidste år var der kritik af, at FOA 1's hjemmeside ikke var opdateret. FOA 1 afventede dengang forbundets ny fælles hjemmeside, som også afdelingerne skulle være en del af. Vi nedsatte dengang en redaktionsgruppe, som i mellemtiden har arbejdet med hjemmesiden, der nu er færdiggjort. Dermed er vores hjemmeside på omdrejningshøjde igen, og den opdateres hele tiden med nye pjecer, Erteren og Fag-

lige Noter. Dernæst opdateres siden løbende med beskeder til medlemmerne om FOA 1.

Vi har forsøgt at gøre hjemmesiden så informativ som mulig. Derfor kan man også fra siden linke direkte til andre hjemmesider, hvor der er relevant information for FOA 1's medlemmer. På sigt bliver hjemmesiden udbygget med endnu flere links.

Tillidszonen er forbundets hjemmeside for tillidsvalgte. Her kan afdelingens tillidsvalgte få information om deres kolleger, aftaler, overenskomster og andet, der er relevant for den enkelte tillidsvalgte. Tillidszonen bliver hele tiden opdateret med nye informationer og nye features både i forbundet og i FOA 1.

Aktiviteter for medlemmer og tillidsvalgte

Ud over den omfattende kursusaktivitet i FOA 1 med temadag, seminarer og kursusforløb, er der i 2005 heldigvis også blevet plads til vores helt traditionelle aktiviteter:

- 1. maj i afdelingshuset med stort morgenbord, levende musik, tale og en kop øl.
- Juletræsfest med julemand, gaver til børnene, levende musik, flæskesteg og risalamande.
- 2 medlemsmøder om efterlønsordningen i samarbejde med A-kassen.
- 4 tillidsrepræsentantskabsmøder med aktuelle emner på dagsordenen.
- Møde for alle nye medlemmer af FOA 1 hver 2. måned.

FOA 1 har indflydelse i mange sammenhænge

FOA 1 er i generalforsamlingsperioden blevet medlem af det centrale beskæftigelsesnetværk i forbundet. Det har givet os en direkte indflydelse på både ideudvikling af undervisningsmaterialer, pjecer og de forskellige indsatser for vores mange medlemmer og tillidsfolk.

FOA 1 er også med i et beskæftigelsespolitisk forum kaldt "AMPU", sammen med de øvrige FOA-afdelinger i Storkøbenhavn. Fælles arbejder vi på at få en fælles strategi i forhold til at sikre vores mange medlemmer på arbejdspladserne.

FOA 1 fylder således meget i landskabet både med den direkte indflydelse på Forbundets politik og indsatsen lokalt i det storkøbenhavnske område, og det er vores mål at få fagpolitisk indflydelse, hvor det overhovedet er muligt.

Således har FOA 1 kommenteret revideringen af den nye sygedagpengelov, arbejdsskade-lovgivningen og dele af oplægget om "Flere i arbejde". Et eksempel på, at vi gør klogt i at søge denne indflydelse, fik vi i efteråret 2005, hvor De Radikale og Venstre gjorde fælles front i en hetz mod personer, der havde fået bevilget et fleksjob uden forud-

gående, langvarig forsørgelse i det offentlige system. På ganske få dage fik fremtrædende politikere næsten mandat til et nyt lovforslag, der skulle lukke denne mulighed.

Med et sådant forslag ville rigtig mange af FOA's medlemmer komme i klemme. Langt de fleste sager om fleksjob, vi behandler, sker nemlig som arbejdsfasholdelse. Med flere historier fra det virkelige liv synliggjorde FOA 1 dengang, at politikerne havde

fået noget helt galt i halsen, og indtil videre er det bebudede lovforslag da heller ikke fremsat.

FOA 1 har endvidere i generalforsamlingsperioden overtaget bestyrelsesposten i Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn, AMSS, der som privat aktør laver forløb for ledige.

Mangel på FOA 1'ere de kommende år

Der er mange gode grunde til at investere i at lave en god og effektiv aktivering af de ledige, for på FOA 1's arbejdspladser kommer der til at mangle arbejdskraft de kommende år.

En undersøgelse i FOA viser, at medlemmerne gennemsnitlig går på efterløn, når de er 60 ½ år. Og ud over de, der selv vælger at søge andet arbejde, bliver afskediget eller tvunget væk på grund af langvarig sygdom, er der 36,6 % af FOA 1's medlemmer på skoleområdet, der har mulighed for at gå på pension inden for de næste 4 år. Svarende til, at 191 ansatte ud af i alt 522 ansatte allerede nu er fyldt 57 år.

Antallet af FOA 1-medlemmer i det hele taget, der har mulighed for at gå på pension eller efterløn inden for de næste 4 år, er 21 %, ca. 932 personer.

Kvalitet i aktiveringsindsatsen

Hvert år har vi flere hundrede aktive-rede ude på vores arbejdspladser for at lære faget med det mål at opnå ansættelse på ordinære vilkår.

Kvalitet i aktiveringsforløbene for ledige medlemmer er derfor en af FOA 1's kæphest på det beskæftigelsesmæssige område. Det kræver en lang sej indsats at få arbejdspladserne til at behandle de ledige på FOA's overenskomstområder ordentligt. Vi fører derfor mange faglige sager for medlemmer, der ikke får den jobtræning, som er målet med at være i et løntilskudsjob. Mange arbejdsgivere har nemlig endnu ikke helt forstået den forpligtelse og det ansvar, der påhviler dem, når de vælger at ansætte en person i løntilskudsjob.

Tingenes tilstand på området har betydet, at FOA 1 har lavet mere opsøgende arbejde

Mange tillidsrepræsentanter i FOA 1 påstår, at hvis man afskedigede alle ekstraordinært ansatte på fx skoleområdet, da ville der ikke blive ordnet grønne områder, og skolerne ville forfalde. Nej, siger arbejdsgiverne. - Jamen så lad os da prøve det i et år!

og flere projekter på området end tidligere, og vi har ændret uddannelsen af de tillidsvalgte for at kunne afdække regulært misbrug af tilskudsordningerne og for at kunne give sparring til arbejdspladser og medlemmer.

På baggrund af FOA 1's mangeårige erfaring med misbrug af ledige er vi sammen med Havneskolen blevet hovedudvikler på et såkaldt "best practice"-forløb for både den ledige og den arbejdsplads, der skal

modtage den ledige. Vi formidler kontakten til de ledige, der er motiveret for at arbejde inden for skoleområdet, og vi uddanner de ordinært ansatte på arbejdspladsen som mentorer.

Projektet er allerede en stor succes, og vi forventer, at de ledige efter dette forløb står langt stærkere i forhold til at få almindeligt arbejde på almindelige betingelser.

Retssagen mod Frederiksberg Hospital

Retssagen mellem H:S Frederiksberg og FOA, der havde sin start tilbage til januar 2001, er endnu ikke afsluttet.

I sagen har FOA nedlagt påstand om, at Frederiksberg Hospital har misbrugt 7 personer i jobtræning til at udføre ordinært

arbejde for sig for en timebetaling 50 kr. under overenskomsten.

FOA har derfor rejst krav om en erstatning på 2,3 millioner kroner til de involverede personer. Vi havde håbet på en afgørelse af sagen i december 2005, men hospitalets advokat var desværre involveret i et trafikuheld, og sagen blev derfor udsat igen, igen. Vi forventer naturligvis at vinde sagen, for vi har gode kort og vidner på hånden.

Hvis du har kendskab til misbrug af aktiverings-reglerne på et af FOA's overenskomstområder, så rejser vi gerne en sag. Er du i tvivl, om det sker på din arbejdsplads, er du altid velkommen til at ringe til afdelingen for at få råd og vejledning.

7,7 millioner til medlemmerne i erstatninger på løn- og ansættelsesområdet

I det forløbne år er det lykkedes os at få styr på, hvordan vi kan opgøre de erstatninger, vi henter hjem til medlemmerne på løn- og ansættelsesområdet.

Det lyder måske underligt, at vi ikke har kunnet det før, men det hænger sammen med, at vore forhandlinger og aftaler handler om mange ting. Vi har fx valgt ikke at sætte beløb på de medlemssager, hvor vi får annulleret en opsigelse, og dem har vi haft 4 af i 2005. Der er ingen tvivl om, at der i disse sager hentes meget store beløb hjem, når vort medlem forbliver

i arbejde i stedet for at få den indtægtsnedgang, en effektivering af afskedigelsen ville have betydet.

Men selv om ovenstående beløb altså ikke er opgjort, så har FOA 1 hentet 7,7 mio. kr. hjem til 21 opsagte medlemmer i år. Beløbet dækker lige fra små erstatninger på fx 1000,- kr. for manglende ansættelsesbevis til over 1 million i den enkelte sag. Og det er vel at mærke penge, der aldrig ville være blevet udbetalt, hvis ikke FOA 1 havde forhandlet sig frem til det.



Sygefravær og arbejdsmiljø

Fra og med denne generalforsamlingsperiode har alle arbejdspladser pligt til at inddrage og vurdere sygefraværet ved revisionen af arbejdspladsens APV, arbejdspladsvurderingen. Hensigten er at afdække, om der er forhold på arbejdspladsen, der medvirker til et eventuelt højt sygefravær, og hvis sygefraværet ikke indarbejdes i APV'en kan det udløse et påbud fra Arbejdstilsynet.

FOA 1 har i årets løb modtaget en række henvendelser om den nye procedure,

fordi lederne på nogle af vores arbejdspladser har fundet ændringen velegnet til at presse de ansatte med sygefraværstatistikken. Det er imidlertid ikke lovens intensjon. For sygefraværets omfang kan aldrig i sig selv bruges som et mål for arbejdsmiljøets tilstand. Men med de nye regler er det altså arbejdsgiverens pligt at overveje, om sygefraværet kan nedbringes ved en ændring af arbejdstilrettelæggelsen, ledelsesstilen, dialogen og samarbejdskulturen på arbejdspladsen etc. etc.

Også her vil FOA 1's tillidsfolk få en stor opgave med at holde fast i problemstillingerne, til der er en løsning. Vi kan dog med stor glæde konstatere, 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 fx arbejdsskader. Det drejer sig især om de skader på bevægeapparatet, der udgør mere end halvdelen af det samlede antal sager i FOA 1.

Og hvad så med det psykiske arbejdsmiljø?

De senere år er antallet af sager, hvor det gør ondt i det psykiske arbejdsmiljø, nærmest eksploderet. Sagerne er ofte meget langvarige og tidskrævende, så hvis udviklingen fortsætter, er det nødvendigt, at vi fremover i højere grad stiller krav til arbejdsgiverne om at betale for den hjælp, som så mange arbejdspladser har behov for.

Gennem hele generalforsamlingsperioden har vi løbende fået utrolig mange henvendelser, både fra det enkelte medlem og

fra arbejdspladser. Og problemerne er de efterhånden velkendte:

- ledelsen magter ikke ansvaret,
- der gives ikke tilstrækkelig information,
- arbejdspladsen har ingen tradition for dialog
- arbejdspladsen har udviklet en mobbekultur.

I nogle situationer har vi indkaldt en række tillidsvalgte til møder i FOA 1 for at drøfte problemerne i en bredere kreds. På enkelte

arbejdspladser har vi også måtte ty til spørgeskema-undersøgelser for overhovedet at kunne dokumentere over for en uforstående ledelse, at den er gal med arbejdsmiljøet.

Oftentimes retter vi også henvendelse til Arbejdstilsynet i de groveste sager. Den nye arbejdsmiljøreform betyder imidlertid, at Arbejdstilsynet skal screene arbejdsmiljøet på alle danske virksomheder frem til 2012, og det betyder alt for tit, at tilsynet ikke har tid til eller mulighed for at reagere på akutte henvendelser.

Henvend dig i FOA 1, hvis du er syg i længere tid!

Også i den forløbne periode har det været mærkbart, at kommunerne ikke overholder deres forpligtelser i forhold til sygemeldte medlemmer. Afdelingen har af den grund skærpet overvågningen af kommunernes sagsbehandling på sygedagpengeområdet.

Vi skal derfor endnu en gang opfordre til, at man henvender sig i fagforeningen, hvis man er sygemeldt i længere tid. For det kan faktisk gå grueligt galt, når tiden bare går.

I årets løb har FOA 1 anket en del sager om stop for sygedagpengene til Den Sociale Ankestyrelse, og i en stor del af sagerne underkendes de kommunale afgørelser heldigvis, fordi arbejdet ikke har været godt nok. I en enkelt af sagerne fik

”Dermed stod Christian helt uden indtægt. Efter at have forsøret sig selv siden den pure ungdom var han nu på grund af sygdom stillet i en situation, hvor han ikke kunne slæbe en eneste krone hjem. Selv kontanthjælp blev afslået, for Christians kone har en helt almindelig indtægt, og satserne for kontanthjælp er så lave, at én indtægt rigeligt rækker til to.

Pludselig stod Christian og Vivi i en ganske håbløs situation. Ingen afklaring af situationen og ingen penge. Og et helt andet familieliv. Hvor Christian altid var hjemme i rækkehuset, og hvor Vivi oplevede aldrig at kunne få lidt tid for sig selv. Alt imens bekymringerne tårnede sig op.”

- artikel i Etteren, oktober 2005, om et medlem, der får frataget sygedagpengene, selv om han ikke er rask.

vores medlem umiddelbart efter ankeafgørelsen tilbagebetalt knap 100.000,-kr i sygedagpenge samtidig med, at kom-

munen bevilgede et fleksjob på baggrund af de oplysninger, der faktisk også lå i sagen, da sygedagpengene blev stoppet!

Arbejdsskaderne fylder

Der er stadig alt for mange arbejdsskader på FOA 1's område. I løbet af rigtig hård periode i efteråret 2005 blev vi således inddraget i gennemsnitlig mere end 1 ny skade hver dag. Men heldigvis har det nye ulykkesbegreb, der blev indført for et par år siden, betydet, at langt de fleste af

vores sager anerkendes i Arbejdsskadestyrelsen.

I FOA 1 har vi et tæt samarbejde med både forbundshuset og advokatfirmaet Elmer & Partnere. I tilfælde, hvor vi mener, at arbejdsgiveren har et ansvar for skaden,

da forsøger vi altid ud over at køre sagen i Arbejdsskadestyrelsen også at rejse sagen efter Erstatningsansvarsloven. Den lov giver mulighed for, at man udover arbejdsskadelovgivningens ydelser også kan få erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte, helbredsudgifter og andre tab.

I den forløbne periode har vi desværre også måttet ty til advokatbistand i 2 tilfælde, hvor medlemmets sag er blevet afvist i både Arbejdsskadestyrelsen og i Ankestyrelsen, fordi sagerne er anmeldt for sent, det vil sige mere end 1 år efter ulykken.

Begge sager er meget alvorlige, idet de pågældende medlemmer som følge af skaderne er helt afskåret fra at kunne arbejde og derfor har fået tilkendt førtidspension. I ingen af sagerne har arbejdsgiver overholdt anmeldelsespligten, og det er der desværre stadig ingen effektive sanktionsmuligheder over for. Som skadelidt har man nemlig også selv et ansvar for, at sagen anmeldes inden 1 år.

Det er derfor af afgørende betydning, at en arbejdsulykke anmeldes både rettidigt og korrekt. Og det kan man få hjælp til hos sin sikkerhedsrepræsentant, eller hvis han eller hun er uerfaren på området ved at aflægge os et besøg her i FOA 1.



Forslag til generalforsamlingen

Repræsentantskabet har forslag til generalforsamlingen om:

- Kontingentstigning på 15,- kr pr. måned.
- Afholdelse af generalforsamling i november i stedet for i april.
- Fratrædelsesordning for valgte i FOA 1.
- Valg af fanebærer på generalforsamlingen.
- Løn- og ansættelsesvilkår for valgte i FOA 1.

Forslagene uddybes og begrundes nedenfor.

Kontingentet

Repræsentantskabet foreslår, at et fuldtidskontingent til FOA 1 pr. 1. juli 2006 stiger med 15,- kr fra 191,- kr. til 206,- kr. Øvrige kontingenter stiger forholdsmæssigt.

Motivering:

Ved budgetlægningen har repræsentantskabet konstateret, at indtægter og udgifter for år 2006 ikke hænger sammen. Ved et uændret kontingent ville FOA 1 have et budgetteret underskud på ca. 584.000,- kr. Med kontingentstigningen vil FOA 1 i 2006 få et budgetteret underskud på ca. 248.000,- kr. Dette skyldes, at kontingentstigningen først træder i kraft midt i budgetåret.

Stigningen svarer til 7,85 %, som de øvrige kontingenttyper ligeledes vil stige med.

Når økonomien ikke længere hænger sammen, skyldes det blandt andet, at medlemstallet er faldende, men også at kontingentet ikke har udviklet sig i samme takt som pris- og lønstigninger, som jo påvirker FOA 1s udgifter.

Det gennemsnitlige kontingent til FOA 1 og brancherne er siden 1997 steget med 7,35 %. Med den foreslåede stigning vil kontingentet samlet være steget med **15,73 %**.

I samme periode er forbrugerpriserne steget med **16,34 %**.

I samme periode er lønindeks i 1. kvartal for den kommunale sektor steget med **30,08 %**.

Afholdelse af efterårsgeneralforsamling

Repræsentantskabet foreslår, at lovenes § 5, stk. 2, 1. afsnit ændres fra *"Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i april måned"*

til *"Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i november måned"*.

Motivering:

Repræsentantskabet finder ikke, at der er god sammenhæng mellem formulering af målsætninger, budgettering og generalforsamlingsafholdelse.

Når repræsentantskabet fastlægger budget, er målsætninger ikke formuleret. Når repræsentantskabet formulerer målsætninger, er økonomien allerede fastlagt. Når budget og målsætninger godkendes på generalforsamlingen, er der allerede gået ¼ af budgetåret.

Generalforsamlingen i april ligger godt i forhold til fortiden, nemlig i forhold til at behandle årsregnskabet. Men den ligger dårligt i forhold til fremtiden, nemlig at behandle målsætninger og budget.

Repræsentantskabet foreslår derfor, at målsætninger og budget for det kommende kalenderår behandles i repræsentantskabet i efteråret, godkendes af generalforsamlingen i november og træder i kraft den 1. januar.

Protokollat vedrørende afholdelse af efterårsgeneralforsamling

Ved efterårsgeneralforsamlingen i 2006 udgår punkterne "Årsregnskab" og "Valg" af dagsordenen, da disse punkter er afviklet på ordinær generalforsamling i april 2006. Valg afvikles efterfølgende i samme år som hidtil, blot om efteråret i stedet for om foråret.

Fratrædelsesgodtgørelse til valgte i FOA 1

Repræsentantskabet foreslår, at lovenes § 5, stk. 7, 2. afsnit ændres fra *"Ved en lønnet tillidsrepræsentants afgang udenfor den ordinære valgperiode samt ved fratræden til pension, efterløn eller ved død udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter de til enhver tid gældende bestemmelser herom i forbundslovene"*

til *"Ved en lønnet tillidsrepræsentants afgang i utide på grund af lægeligt dokumenteret sygdom eller ved manglende genvalg udbetales FOA 1 en fratrædelsesgodtgørelse svarende til seks måneders løn. Ved fratræden til pension/ efterløn eller ved død udbetales en godtgørelse svarende til tre måneders løn"*

Motivering:

FOA 1s fratrædelsesgodtgørelse har altid fulgt forbundets bestemmelser. Forbundet har på kongressen i januar 2006 vedtaget ikke længere at have lovbestemmelser om afdelingernes fratrædelsesgodtgørelse ud fra en filosofi om, at beslutninger bør træffes af de medlemmer, beslutningerne berører. Der er således ikke længere bestemmelser i forbundets love om fratrædelsesgodtgørelse, som FOA 1s love kan henvise til. Forbundet har ikke ændret bestemmelserne om fratrædelsesgodtgørelse for de valgte i forbundet.

Da der ikke længere er bestemmelser at henvise til, foreslår repræsentantskabet – på baggrund af en indstilling fra forhandlingsudvalget – at de hidtil gældende bestemmelser indskrives direkte i FOA 1s love. Der er således alene tale om en tilpasning af lovene, og ikke tale om en ændring af de bestående vilkår.

Valg af fanebærere

Repræsentantskabet foreslår, at lovenes § 5, stk. 4 ændres fra

"Ved de ordinære generalforsamlinger vælges en formand, en næstformand samt faglige sekretærer – heraf en med ansvar for økonomien"

til *"Ved de ordinære generalforsamlinger vælges en formand, en næstformand, to fanebærere samt faglige sekretærer – heraf en med ansvar for økonomien"*

Motivering:

Ved "sammenlægningsgeneralforsamlingen" i april 2001, hvor lovene blev vedtaget, blev det samtidig vedtaget, *"at Branche 1s og Branche 4s faner fortsat anvendes frem til det tidspunkt, hvor afdelingen råder over en afdelingsfane, samt at de to branchers fanebærere Kenneth Egeberg, Bent Alslev og Per Jørgensen udpeges til afdelingsfanebærere i samme tidsrum"*.

FOA1 har altså ingen bestemmelser i lovene om valg af fanebærere.

Per Jørgensen og Kenneth Egeberg er udmeldt/overflyttet, og FOA 1 har derfor officielt kun 1 fanebærer. Kjeld Klysnér Nielsen har fungeret som fanebærersuppleant siden september 2005.

Ved at indskrive i lovene at fanebærere vælges på generalforsamlingen, ønsker repræsentantskabet at sikre, at der altid er valgt fanebærere i medlemsskaren.

Den ene fanebærerpost besættes for 2 år, og den anden besættes for 4 år, således at

der fremover er en fanebærerpost på valg i lige år.

Løn- og arbejdsvilkår for valgte i FOA 1

Repræsentantskabet foreslår, at de valgte lønnede tillidsrepræsentanter i FOA 1 reguleres således som følge af overenskomst 2005. Repræsentantskabet har valgt at fokusere på at udligne forskelle i løn og arbejdsvilkår mellem de 8 valgte.

- De 6 personer som ikke allerede har det, får en ekstra uges ferie fra ferieåret 2006/2007
- De 7 personer som ikke allerede har det, får forhøjet den særlige feriegodtgørelse til 2 % pr. 1. maj 2006
- Pensionen for alle 8 personer hæves fra 14 % til 15,4 % pr. 1. april 2006

Motivering:

På ordinær generalforsamling i 2004 blev følgende vedtaget:

- Repræsentantskabet foreslår at der nedsættes et forhandlingsudvalg på 4 personer, som vælges af og blandt de ikke generalforsamlingsvalgte medlemmer af FOA 1's repræsentantskab.
- Forhandlingsudvalget forhandler løn med de generalforsamlingsvalgte i perioden efter indgåelse af forlig på de øvrige FOA område.
- Forhandlingsudvalget bemyndiges til at forhandle om den eventuelle restsum der ikke udmøntes til de valgte i forbindelse med det generelle forlig. Eksempelvis afsatte midler til Ny Løn, Pensionsforbedringer etc. Repræsentantskabet fastsætter restsummen.

- Repræsentantskabet beslutter eventuelle yderligere detaljer om forhandlingerne/forhandlingsudvalget og varetager fortolkningen af disse regler.
- Der forhandles første gang efter OK 2005.

Repræsentantskabet har – efter indstilling fra forhandlingsudvalget – fastsat restsummen til forhandling til 3,19 %, som forslås fordelt således:

- En ekstra uges ferie til 6 af 8 valgte er beregnet til 1,35 %
- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse fra 1,5 % til 2 % for 7 af 8 valgte er beregnet til 0,44 %
- Forhøjelse af pension fra 14 % til 15,4 % for alle 8 valgte er beregnet til 1,40 %

Få passet dit barn i FOA 1 under generalforsamlingen!

FOA 1 gentager tilbudet fra sidste år: Vi passer dit barn, mens 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 derfor 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 mandag den 10. april – så vi kan sikre os det nødvendige antal gode børnepassere. Der vil naturligvis også være lidt let mad til dit barn.



Forslag, der ønskes behandlet

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen og forslag til personvalg skal være FOA 1's kontor i hænde senest mandag den 3. april 2006.

Indkomne forslag samt årsrapport for 2005 ligger til derefter til gennemsyn på FOA 1's kontor fra tirsdag den 10. april 2006.

Hvis der kommer 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 18. – 24. april 2006.

Kan regeringens skattestop indirekte få konsekvenser for misbrug af ledige på FOA's arbejdspladser?



Af næstformand
Lars Svane

Hvordan skal vi ruste os overfor nedlæggelser af vores arbejdspladser og misbrug af ledige og samtidig være med til at tage ansvaret for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til vores arbejdspladser fremover?

Hvis skattestopet er en tikkende bombe under de arbejdspladser, hvor FOA 1 har overenskomsten, vil ledige i løntilskudsjob for mange kommuner blive fremtidsløsningen for at opretholde den gode service. Vi bliver nød til at kæmpe på alle fronter for at undgå, at ledige bliver misbrugt til at dække over regeringens skattestop. Kommunerne skal ikke få lov til at erstatte FOA1's overenskomstdækkede arbejde med en forholdsvis billig ledige i løntilskudsjob eller på kontanthjælp.

Kun et rimeligt antal aktiverede kan accepteres på vores arbejdspladser

Aktivering skal fortsat med succes opkvalificere de ledige til at få ordinært arbejde på arbejdspladserne - Men kun i et rimeligt antal, der svarer til det antal af ordinære ledige job, der bliver ledige. Aktivering skal ikke bruges i et så stort antal, at det kan betale sig at spekulere i at nedlægge ordinære stillinger og erstatte arbejdskraften med aktiverede. Alle ved det, hvis de altså stopper op og tænker sig om, at et skattestop er lig med faldende indtægter til stat og kommuner. Et skattestop sat op imod stigende udgifter i forhold til almindelige løn og prisreguleringer i samfundet betyder en stram økonomi for vores arbejdspladser. Opgaver, der ikke direkte har med kerne-

opgaverne på arbejdspladsen at gøre, bliver i disse år udsat for spareluppen. Det er typisk FOA 1's medlemmers arbejdsopgaver, der er i fare for en sparekniv. Det er også de arbejdspladser, der er velegnet for aktivering. Tænk Jer om og brug Jeres ret til at drøfte antallet af ledige i Jeres kommune eller på Jeres arbejdsplads. Reglerne er ganske enkle: Der skal være et rimeligt forhold af ledige sammenlignet med antallet af ordinære arbejdspladser.

Bekæmp misbrug og dårlige aktiveringspladser

Vores alle sammens studse-tærskel skal spidises. F.eks. Hvis en arbejdsplads erstatte den ene ledige i løntilskudsjob efter den anden, er der grund til at studse over, om det *udelukkende* er misbrug af billig arbejdskraft. Hvis arbejdspladsen ikke laver en uddannelsesplan for den ledige eller sender dem på kursus under aktiveringen, er der grund til at kigge aktiveringsforløbet igennem. Aktivering skal være den direkte og korteste vej til ordinært arbejde. Aktiveringen skal give den ledige de sidste erfaringer til at få et ordinært job. Aktivering er ikke et opbevaringssted. Det skal være seriøst med hensyn til at hjælpe den aktiverede til bedre jobmuligheder efter aktiveringen. Har den ledige andre problemer end ledighed og manglende erfaringer, skal de ikke gemmes væk via aktivering på vores arbejdspladser. De skal have den rigtige hjælp. Aktivering via løntilskudsjob og virksomhedspraktik skal føre til ordinært arbejde og ikke til langtidsledighed. Det er arbejdspladsens ansvar, at den ledige bliver klar til at tage et ordinært job efter endt aktivering. De ledige, der efter 3 måneder arbejde ikke er i stand til at kunne bestride jobbet på ordinære vilkår, har andre problemer end bare ledighed. Enten har de brug for en bestemt uddannelse eller også skyldes det andre problemer end ledighed.

(misbrug eller andet) For det er vel ikke, fordi vores arbejdspladser ikke oplærer de ledige?

God aktivering skaffer ledige i ordinær beskæftigelse

Gør det rigtige! Mange erfaringer viser, at god aktivering vil føre til mange ordinære job for ledige, der skal ind på arbejdspladserne. Der er rigtig mange gode solstrålehistorier at fortælle om ledige, der efter en vellykket aktivering på en arbejdsplads efterfølgende er blevet fuldtidsansat. Inden for de næste 4 år vil der ske en kæmpe udskiftning af medarbejdere i det offentlige på grund af den høje gennemsnitsalder. Når mange af vores medlemmer trækker sig tilbage til en velfortjent efterløn og pension, skal de erstattes. Mange af de job kan overtages af en veluddannet ledig, der allerede har været i et lignende løntilskudsjob. Hvis vi er fornuftige, uddanner vi selv vores afløserer til vores egne job via aktivering eller skaffer den nødvendige arbejdskraft fra brancheskifttere fra andre fagforeninger i Storkøbenhavn.

Mangler I arbejdskraft?

FOA 1 samarbejder med Arbejdsmarkeds-service i Storkøbenhavn og Havneskolen på Østerbro om at skaffe ledige i arbejde. Mange kvalificeret ledige går i jobklubber hos os og vil i mange tilfælde direkte kunne tage ledige ordinære job. Der er mange brancheskifttere fra byggebranchen, lager og transport, der ønsker arbejde på FOA 1's arbejdsområde. De venter bare på, at de bliver tilbudt job. Så hvis I står og mangler en ny medarbejder er I velkommen til enten at ringe til FOA 1 til næstformand Lars Svane 46 97 11 00 eller Arbejdsmarkeds-service i Storkøbenhavn 39 20 29 51/ Havneskolen på tlf. 39 18 07 23. Måske har vi den medarbejder du mangler?

Gæt en arbejdsplads

Denne gang har vi igen valgt en arbejdsplads, som alle burde stifte bekendtskab med på et eller andet tidspunkt i deres liv på grund af folkesundhed og ikke mindst fysisk velvære. Læsere af dette nummer, gætter sikkert hurtigt det rigtige svar.

Arbejdspladsen er en del af et større "konsortium", hvor både Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Københavns Amt er interessenter.



8 FOA 1 har ca. 80 medlemmer på arbejdspladsen.

Når du har gættet, hvilken arbejdsplads billedet er fra, sender du blanketten for neden til FOA 1, att.: Charlotte Hansen. Svaret skal være FOA 1 i hænde senest den 15. marts 2006.

Blandt de rigtige svar trækkes lod om 3 x 3 flasker rødvin.

Det er ikke tilladt for ansatte og valgte i FOA 1 at deltage i konkurrencen.

Fra hvilken arbejdsplads er billedet taget?

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr og by: _____

Arbejdsplads: _____

Blanketten sendes til FOA 1, att: Charlotte Hansen, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Rabat til Pen-Sam's medlemmer

“Det gode liv – også dit valg”. Sådan lyder et af initiativerne i Pen-Sam's forebyggelseskampagne, der nu udmønter sig i en aftale mellem Pen-Sam og Sahva, der giver kontante fordele til medlemmerne.

Det er hårdt for både fødder og ben, lænden og ryggen, når man i sit arbejde går og står meget. Men det rette fodtøj kan betyde, at man helt undgår smerter og irritationer eller i hvert fald mindsker dem.

I sommeren 2004 samarbejdede Pen-Sam og Sahva om et projekt på Bispebjerg Hospital. Projektet skulle vise, om brugen af særlige sko og strømper havde en effekt på bl.a. ømme fødder og krampes i benene.

Deltagerne fik udleveret støttestrømper og fik lov til at vælge mellem fire par sko med støddabsorberende såler som de skulle bruge i en periode på tre uger. Før og efter projektperioden fik deltagerne udleveret et spørgeskema, hvor de bl.a. blev spurgt, om de havde ømme fødder, hævede ankler og krampe i benene.

En sammenligning af de to spørgeskemaer viste, at 50 % af deltagerne efter bare tre uger oplevede en mærkbar forskel efter, at de begyndte at bruge støttestrømper og de støddabsorberende sko. Hos nogle forsvandt stort set alle gener, og hos flertallet blev generne minimeret væsentligt.

10 % rabat til Pen-Sam's medlemmer

De gode resultater fra forsøget på Bispebjerg Hospital skal komme alle medlemmer til gode. Derfor fortsætter Pen-Sam og Sahva samarbejdet, og tilbyder nu alle Pen-Sam's medlemmer 10 % rabat på køb af produkter i Sahva Care butikkerne.



Rabataftalen kører som forsøg fra den 1. december 2005 – den 30. april 2006. Når perioden slutter, vil Pen-Sam kontakte de medlemmer, der har benyttet sig af tilbudet for at høre, om de har været tilfredse med ordningen og om medlemstilbud er noget, de ser som en fordel.

Sådan gør du

Hvis du ønsker at købe sko, strømper eller andre produkter med rabat i en af de 6 Sahva Care-butikker eller de 2 Sahva rygcentre, der er i Danmark, skal du blot

oplyse, at du er medlem af Pen-Sam, dit navn, faggruppe og fødselsdato.

Sahva Cares forretning i København ligger på Østerbrogade 80 og Amagerbrogade 53. Sahvas 2 rygcentre ligger på Købmagergade 39, 1. sal og på Lyngby Hovedgade 86 A.

Hvis du ønsker at vide mere om rabatordningen, er du velkommen til at kontakte forebyggelseskampagnens projektleder Marianne Poulsen på e-mail map@pensam.dk eller tlf.: 44 39 30 23.

Vidste du, at ...

Økonomi

- ... fagforeningskontingentet udgør under 29 % af dit samlede kontingent, hvis du også er medlem af A-kassen og Efterlønsordningen?
- ... hele dit kontingent er fradragsberettiget på selvangivelsen?
- ... dit samlede kontingent til fagforening og forbund maksimalt udgør kr. 324,50 om måneden?
- ... kontingentet til FOA 1 ikke er steget i 5 år?
- ... 15,- kr. af dit månedlige kontingent ryger direkte tilbage til din klub?

Et job hvor drømmene



Af Jan Josephsen
Uddannelsesansvarlig

1. april sidste år tiltrådte 39 årige Jan Josephsen som uddannelsesansvarlig for portørerne på Amager Hospital.

Da muligheden for at søge stillingen som uddannelsesansvarlig for portørerne på Amager Hospital pludselig opstod sidste år, var jeg meget i tvivl om, hvorvidt jeg skulle søge stillingen eller måske burde prøve noget helt andet her i tilværelsen. På dette tidspunkt var jeg afdelingsportør på Ortopæd-kirurgisk afdeling og havde været portør på Amager Hospital siden 1987.

Når man som jeg nærmer sig de 40, reflekterer man mere over livets forhold såvel privat som arbejdsmæssigt. På den private front har jeg, ud over at være lykkelig gift og fået 2 døtre, været utrolig heldig med at få opfyldt mange af mine rejseuddrømme.

Det siges jo, at vi kun har ét liv, så derfor er jeg af den overbevisning, at man skylder sig selv at se så meget af denne verden, som det overhovedet er muligt. For mig drejer det sig om at opleve monumenter fra oldtiden, spektakulære landskaber, truede dyrearter og fremmede kulturer, som giver mig mulighed for at udvide min horisont. Dvs. tage sig den fornødne tid til at besøge nogle af verdens virkelig uforglemmelige steder.

Når jeg rejser ud på mine eventyr med rygsækken på nakken til Afrika, Mellemamerika, Sydamerika og Asien, for at møde det ukendte uden at vide om jeg magter synet,



De seneste 2 aspiranter Thomas Hansen og Jack Jørgensen, der er uddannet på Amager Hospital i 2006.

stanken eller varmen, har jeg det på samme måde, som da jeg søgte min nuværende stilling.

Usikkerhed i forhold til kollegerne, forandrede arbejdsgange, forholdet til den daglige ledelse og i det hele taget det, at arbejdsdagen ville komme til at forløbe ganske anderledes, end den har gjort i en mangeårig periode.

Men gennem mine mange rejser har jeg dog fået et nyt og positivt syn på forandringer. Fra at være et negativt begreb som har fremkaldt frygt, har jeg fået indblik i, hvordan forandring kan vendes til noget positivt og spændende. Ja, faktisk har jeg til d.d. ikke på noget tidspunkt fortrudt, at jeg for godt et år siden tog springet fra afdelingsportør til stillingen som uddannelsesansvarlig.

Hvad laver en uddannelsesansvarlig?

Mine daglige arbejdsopgaver er mange og alsidige. Men nærmere beskrevet betyder det følgende:

Med reference til og i samarbejde med

portørledelsen tilrettelægger og gennemfører jeg aspiranters uddannelsesforløb på Amager Hospital, ligesom jeg medvirker til, at portørskolens mål og retningslinier for uddannelse af portører overholdes og gennemføres. Det vil sige, at jeg udarbejder helt konkrete uddannelsesprogrammer og er ligeledes med til at sikre, at alle obligatoriske kurser bliver gennemført som en del af portøruddannelsen.

Jeg er også med til at foretage en systematisk planlægning og gennemførelse af fremadrettede og udviklingsorienterede aktiviteter, der på længere sigt skal være med til at styrke medarbejdernes personlige og faglige kvaliteter. Samtidig er jeg med til at analysere og iværksætte udviklingstiltag, der tilrettelægges med udgangspunkt i portørafdelingens strategiske overvejelser og visioner.

Et af de seneste tiltag, jeg har været med til sætte i værk, er undervisning foretaget af portørerne i forflytningsteknik og brug af hjælpemidler, af nyansat plejepersonale og andre som har behov for opdatering.

Næste projekt er, at alle de patientrelaterede portører på Amager Hospital i 2006 skal undervises i forflytnings- og lejringsopgaver, da det er en væsentlig del af deres daglige arbejdsfunktioner. Således de kan arbejde på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde, som samtidig vil virke forebyggende i forhold til deres eget arbejdsmiljø.

Desuden er jeg af den opfattelse, at det er vigtigt, at portørerne kan udføre lejrings- og forflytningsopgaver under hensyntagen til patienternes grundlæggende sygdomme, behandlinger, behov, ressourcer osv. for at forebygge yderligere komplikationer hos patienterne. Af samme årsag er det



Seneste undervisningsseance af forflytningsinstruktørerne Bent Larsen og Lars Ludvigsen

fortsætter

væsentligt, at portørerne udvider deres faglige kompetence samt øger deres evne til refleksion over daglig praksis.

Jeg må hertil sige, at jeg er ganske enig i tænketankens debatoplæg til fremtidens portør - Det er en tvingende nødvendighed, at portørerne opnår nye kompetencer sammen med en ændret portør-uddannelse, for at kunne sikre vores faggruppe i fremtiden.

Derfor er det også vigtigt at følge udviklingen og løbende vurdere behovet for uddannelse/kurser for portørerne i forhold til eksisterende og fremtidige opgaver, hvilket jeg sammen med portør-ledelsen forsøger gennem opdatering, fornyelse og videreudvikling af portørernes fagkunderskaber

og færdigheder inden for portørområdet - gennem interne/eksterne kurser, tema-dage, træning, stiftelse af portørernes årlige transferpris, strategisk kompetenceudvikling m.v.

Portørafdelingen på Amager Hospital skal i 2006 i gang med at arbejde med strategisk kompetence-udvikling. Hele vores formål med denne strategisk kompetenceudviklingspolitik er at fastlægge rammer, der i overensstemmelse med hospitalets vision, målsætninger og værdigrundlag beskriver muligheder og pligter for udvikling og uddannelse af portørerne. Skaber vi rammer, der udfordrer og udvikler portørernes kompetencer, skabes der forudsætninger for tilfredse og motiverede ansatte og dermed en større arbejdsglæde.

Sagt meget kort, så er det vigtigt, at der er sammenhæng mellem de opgaver, som portørafdelingen på Amager Hospital på kort og lang sigt forventes at skulle løse og de ansattes kompetencer.

Jeg er ikke spor i tvivl om, at det eneste, vi som faggruppe kan være sikre på i fremtiden, er forandringer i stigende hastighed som en fast bestanddel af vores hverdag på arbejdspladsen. Derfor skal vi ikke kun være forberedt på forandringer - men helst gerne trives med dem.

Her ligger min store udfordring i årene fremover vedr. portørerne på Amager Hospital, for som Søren Kierkegaard en gang skrev: "Alle ønsker udvikling - ingen ønsker forandring."

Generalforsamling i Klubben for FOA1 medlemmer i HUR

Der indkaldes herved til generalforsamling i Klubben for FOA1 medlemmer i HUR.

Onsdag den 29. marts 2006 kl.17.00. 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. Behandling af indkomne forslag.
 6. Budget for det kommende år forelægges til godkendelse.
 7. Valg af bestyrelsesmedlemmer.
 8. Valg af 1 bestyrelsesmedlem.
 9. Valg af 1 bilagskontrollant og 1 bilagskontrollant suppleant.
 10. Eventuelt.

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

På valg til bestyrelsen er:
Bestyrelsesmedlem Per Rasmussen (Formand) (Ønsker genvalg)
Bestyrelsesmedlem Elin Kristell (Ønsker genvalg)
Valg af 1 suppleant til bestyrelsen. Børge Steinmetz (Ønsker genvalg)
På valg som bilagskontrollant er Verner Jørgensen.
På valg som bilagskontrollant suppleant er Erling Konrad.

På bestyrelsens vegne.
Per Rasmussen
Formand

Klubben for arbejdsledere ved Københavns Energi

Ordinær generalforsamling

11

Fredag d 24 marts 2006 kl.16.30 hos

FOA
Vilhelm Thomsens allé 9
2500 Valby
Indgang I gavlen

- Dagsorden:
1. Velkomst.
 2. Valg af dirigent.
 3. Protokol og beretning.
 4. Regnskab.
 5. Indkomne forslag.
 6. Valg.
 7. Eventuelt

Der vil efter generalforsamlingen være et traktament af smørrebrød, med drikkevarer samt kaffe med kager.

Tilmelding nødvendig p.g.a bestilling af smørrebrød

Sidste frist for tilmelding d 17 marts 2006

Der vil være tilmelding til flg. Bestyrelsesmedlemmer

Per Sørensen: 26 85 51 80

Otto Saaby: 30 67 64 45

Allan Madsen: 26 86 26 34

Klub for tekniske arbejdsledere

Afholder ordinær generalforsamling

FOA 1 Vilhelm Thomsens Alle 9
Tirsdag d. 21 marts 2006 Kl. 18,00
I det store mødelokale i kælderen
Der vil være lidt at spise efter generalforsamlingen.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Protokol
2. Beretning
3. Regnskab
4. Opløsning af Teknisk Klub

Efter dette punkt skal vi have en stiftende generalforsamling, af den nye klub sammen med den tidligere Gartner klub og Klub 4.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Valg af bestyrelse
2. Vedtagelse af love for den nye klub
3. Evt. vedtage et navn for den nye klub

Tilmelding til spisning efter generalforsamlingen meddeles formanden, senest 8 dage før generalforsamlingen.

Henning Knudsen
Tlf. 2612 2619

PBV

Henning Knudsen

Klub 4

Afholder ordinær generalforsamling

FOA 1 Vilhelm Thomsens Alle 9
Tirsdag d. 21 marts 2006 Kl. 18,00
I det store mødelokale i kælderen
Der vil være lidt at spise efter generalforsamlingen.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Protokol
2. Beretning
3. Regnskab
4. Opløsning af Klub 4

Efter dette punkt skal vi have en stiftende generalforsamling, af den nye klub sammen med den tidligere Gartner klub og Teknisk klub.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Valg af bestyrelse
2. Vedtagelse af love for den nye klub
3. Evt. vedtage et navn for den nye klub

Tilmelding til spisning efter generalforsamlingen meddeles formanden, senest 8 dage før generalforsamlingen.

Peder Simonsen på tlf. 2898 4625 - 3677
2496 eller ptsimonsen@dbmail.dk

PBV

Peder Simonsen

Klub for gartnerarbejdsledere

Afholder ordinær generalforsamling

FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9
Tirsdag d. 21 marts 2006 Kl. 18,00
I det store mødelokale i kælderen
Der vil være lidt at spise efter generalforsamlingen.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Beretning
2. Regnskab
3. Opløsning af Klubben for Gartnerarbejdsledere

Efter dette punkt skal vi have en stiftende generalforsamling, af den nye klub sammen med den tidligere Tekniske klub og Klub 4.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Valg af bestyrelse
2. Vedtagelse af love for den nye klub
3. Evt. vedtage et navn for den nye klub

Tilmelding til spisning efter generalforsamlingen meddeles formanden, senest 8 dage før generalforsamlingen.

Ole Møller
Tlf. 2715 8861

PBV

Ole Møller

Vidste du, at ...

Fagligt

- ... du kan få tjekket dit ansættelsesbevis i FOA 1?
- ... du kan få tjekket din løn i FOA 1?
- ... du kan få råd og hjælp i FOA 1, hvis du er ved at blive opsagt?
- ... du kan få hjælp i FOA 1 til at få vurderet dit arbejdsmiljø?
- ... du kan få hjælp i FOA 1, hvis du får en arbejdsskade?
- ... du kan få hjælp i FOA 1, hvis du får problemer på grund af længerevarende sygdom?
- ... du kan få hjælp i FOA 1, hvis du får svært ved at fastholde dit job?
- ... du kan få hjælp i FOA 1 til jobsøgning?
- ... FOA 1 kan hjælpe dig ved større forandringer på arbejdspladsen?
- ... FOA 1 kan hjælpe dig med spørgsmål om pension?
- ... FOA 1 kan hjælpe dig med spørgsmål om ferie og barsel?
- ... FOA 1 uddanner din tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant, så de kan varetage dine interesser bedst muligt?
- ... FOA 1 har udarbejdet en del pjecer, som du kan finde på vores hjemmeside www.foa1.dk?
- ... din klub gratis kan låne lokaler i FOA 1 til møder?
- ... FOA 1 har et særligt ledersekretariat, som beskæftiger sig med særlige lederproblematikker?
- ... der er nedsat et fagligt udvalg i FOA 1, som netop arbejder med din faggruppes særlige spørgsmål?

Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1 og A-kassen: 4697 1100

Faxnummer til FOA 1: 4697 1102

Faxnummer til A-kassen: 4697 1099

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

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

Torsdag holder vi åbent kl. 13-17.

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

Det er altid en god ide at bestille tid for personlig henvendelse - så er du sikker på, den du skal tale med, er klar til dig.

Pensionsrådgivningen er lukket i maj, juni og juli

Hen over sommeren skal Pensams rådgivere rundt i landet for at præsentere det nye koncept Fleksion. Det betyder, at man ikke kan bestille tid til pensionsrådgivning i maj, juni og juli. Den sidste pensionsrådgivning inden sommerferien bliver altså i april måned, med mindre man kan vente til august måned.

Venlig hilsen Arbejdsmarkedssekretariatet

Strammere rådighedsregler

Er du ledig, skal du være opmærksom på, at udeblivelse fra møder på AF - og afbud uden gyldig grund - kan give 3 ugers karantæne. I næste nummer af Etteren, bringer vi en nøjere gennemgang af de nye, strammere regler.

A-kassen

Bestil en tid i A-kassen

Det er dødirriterende 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 tlf. 4697 1100; især hvis du skal melde dig arbejdsløs eller søge efterløn. Begge dele tager lidt tid.

Modtager du Faglige Noter?

Er du tillidsvalgt på din arbejdsplads, bør du modtage nyhedsbrevet Faglige Noter fra Fag og Arbejde. 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 4697 1100 eller send en mail på foa1@foa.dk.

Faglige noter sendes kun ud på mail, så husk at opdatere din e-mail.

Tilmelding som ledig

Tilmelding til AF 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.

Det er en "OM'er"!



Af Ken Petersson

Som beskrevet i lederen sidst, så er der i FOA lagt op til at vi skal arbejde med demokrati på en ny måde, forstået sådan at der ikke skal træffes beslutninger af alle som kun vedrører nogle få.

At "tænke demokratiet omvendt", "lade det blomstre nedefra"; "bunden i vejret" eller "lade dem som har skoene på bestemme, hvor den trykker". Det har ikke manglet på udtryk eller gode ideer til, hvordan man skulle udtrykke denne nye situation.

Da jeg skrev lederen sidst, var jeg godt klar over, at en sådan beslutning er lettere at tage end at udføre, men havde dog indstillet mig på, at det nok blev nødvendigt på et tidspunkt at råbe op og gøre opmærksom på, at dette eller hint ikke var rigtig. Hvis vi stadig skulle lade beslutninger blive taget af dem, som sagen vedrører.

Jeg havde dog ikke forestillet mig, at jeg allerede igen skulle skrive leder om dette emne!

Der er i skrivende stund gået 5 uger, siden vi holdt kongres i FOA og besluttede blandt andet dette overordnede princip. Samme kongres havde som punkt på dagsordenen en beslutning om, hvordan man må lave lokale FOA afdelinger. Jeg skal ikke i denne leder forsøge at beskrive alle spidsfindigheder og juridiske finurligheder omkring en sådan beslutning, men blot kort beskrive sagen ud fra én enkelt vinkel.

Der skulle træffe en beslutning om, hvad afdelingerne i Region Hovedstaden må. Alle afdelinger på nær en enkelt var enige om, at vi gerne ville have frie hænder til at skrue strukturen sammen på en måde, som vores medlemmer i Region Hovedstaden nu engang syntes var rigtig - uden at vi på kongressen vidste, hvordan det så skulle være.

Det syntes den samlede kongres var et spørgsmål, som skulle bestemmes af alle og ikke kun dem det involverede, fordi: Tænk nu, hvis vi her i Region Hovedstaden lavede noget, som deres medlemmer også havde lyst til at lave! Så havde det jo indflydelse på alle.

Med andre ord, hvad medlemmerne ønsker skal de få, hvis vi tillader det!

Samme kongres behandlede også et ønske fra Køkken og Rengøringssektoren

om at ændre navn til Kost og Service sektoren. Åbenbart heller ikke et spørgsmål, som - et stort flertal af kongressen syntes - alene vedrørte medlemmerne fra denne sektor. Der var i hvert fald ikke mange, der afholdt sig fra at stemme.

Efterfølgende har der været afholdt møde i forbundets hovedbestyrelse, hvor et af punkterne handlede om servicering af nogle udvalgte personer i forbindelse med kommunalreformen.

Også her var det klart for de fleste, at hvis alle i hovedbestyrelsen stemte, så ville en hel del afgive en stemme i et forhold, som de ikke var en del af. Dirigenterne meldte klart ud, at de ikke var i stand til på baggrund af de nuværende love og hovedbestyrelsens forretningsorden at fratage nogle medlemmer af hovedbestyrelsen stemmeretten.

Det er sandsynligvis rigtigt, men det afholdt nu ikke nogle af dem, der ikke havde noget med sagen at gøre, fra at have en holdning og afgive en stemme.

Måske finder også FOA en dag ud af, hvad det betød, da vi i fællesskab besluttede at "vende bunden i vejret". Når den dag kommer, lover jeg at jeg nok skal skrive om det igen.

Men lige nu ved jeg det faktisk ikke!