



SIM & SPORTS



# E T T E R E N

SEPTEMBER 2006

# #4

Anders er flyttet til Sverige

Når guldkornet falder ned i skødet

Hvorfor en ny portøruddannelse

# Danske Grounds

**M**åske ser fremtiden lysere ud for de danske fodboldbaner, i hvert fald er de første danske groundsmen snart færdige. Dette blev markeret med en studietur til England, kort før aflæggelse af fagprøven.

Det følgende beskriver 6 "næsten" groundsmen's tur og tanker om fremtidens fodboldbaner i Danmark.

2004 blev året, hvor de første spæde skridt, til en kommende studietur, blev taget. At valget faldt på England var ingen tilfældighed, der ligger alen lange overvejelser bag. Da vores budget var yderst begrænset, stoppede vi hurtigt samtalerne angående Brasilien, Argentina og andre eksotiske steder. Tilbage var Tyskland, Holland, England, Italien og Frankrig.

Valget faldt i slutningen af 2005 på England. Årsagen hertil var, at vi rent sprogligt var væsentligt stærkere, samt at vi på et

"lille" område i London, fik adgang til et væld af forskellige baner, både fodbold, tennis og cricket. Hvis vi skulle få behov for yderligere indtryk, var der endvidere mulighed for at kigge på et par golfbaner.

Da aftalerne skulle på plads, løb vi ind i et hav af problemer. Man må sige, at engelske groundsmen har en holdning til deres baner - det er ikke enhver beskåret at komme ind.

Men takket være frøleverandøren DLF Trifolium (Prodana), samt en særdeles engelskkyndig lærer, lykkedes det, at få det meste på skinner inden afgang.

Søndag den 14. maj 2006 mødtes 6 groundsmen og en lærer i Stansted lufthavn (London). Jørn fra Lyngby Stadion, Torben fra Gladsaxe sportscenter og Jan fra Gentofte sportspark fløj fra Kastrup lufthavn og ankom 10 minutter før Villy fra Viborg FF amatør afdeling, Jørn fra Viborg

Stadioncenter, Michael fra Frederikshavn park/vej forsyning, samt vores lærer Helene fra Sandmoseskolen, der fløj fra Århus lufthavn.

Mandag blev brugt på sightseeing, hvor vi var rundt og se på Londons seværdigheder:

Tower, Tower Bridge, Big Ben, London Eye, Piccadilly square, Trafalgar square, Kensington park og meget andet. For at komme rundt var det nemmest at bruge undergrundsbanen, selv om det kræver mange tog skift og gåture mellem stationerne. Efter 11 timers traven var fødderne godt slidte.

Tirsdag var det tid til besøg på Highbury Stadion (Arsenals hjemmebane). På vej til undergrundsbanen var vi udsat for et uheld. Vi gik forbi en byggeplads, hvor man var ved at hejse en spand mørtel op på stilladset. Spanden gik i stykker, og faldt

2



Holdet i samtale med Poul Burges på Highbury.

# men i England!



Highbury, Arsenal's hjemmebane.

ca. 20 m ned, lige for næsen af os, og alle blev oversmurt med mørtel, men heldigvis kom ingen til skade.

Vel ankommen til Highbury blev vi modtaget af en utrolig engageret og kompetent chef, groundsman Paul Burgess, som de seneste tre år er kåret som Englands bedste groundsman.

Under vores møde, blev vi fortalt, at det gamle Highbury skal lukkes og laves om til beboelse. De 2 ældste tribuner er bl.a. blevet fredet udvendigt. Selve banen laves om til en gårdhave/park for beboerne. Det bliver dog ikke for alle og enhver, da de mindste lejligheder på 48 m<sup>2</sup> uden udsigt til gårdhaven, koster 3 mill. dkr. De var for øvrigt solgt.

Det gjorde dog ingen forskel for os, som besøgende, da Highbury lignede sig selv endnu. Udover at vi blev bekræftet i vores teorier, kompetencer, og erfaringer, konstaterede vi, at den største forskel på en engelsk groundsman og en dansk, ikke er vores viden og kompetenceniveau, men derimod vores budget. Poul Burgess har f.eks. ikke noget max beløb til pleje af banen. Det banen skal have for at være optimal, det får den!!

Under konstruktionsgennemgangen af det nye stadion, hvor vi så en del billeder, fremgik det, at man i England er så fornuftig, at inddrage banens chef groundsman på et meget tidligt tidspunkt. Dette for at tilgodese hans ønsker til konstruktionen af stadion og for at give banen bedst mulige

betingelser. Eksempelvis hælder taget ind mod banen modsat på de danske stadions, som vi kender til. Årsagen var, at han ønskede at sikre luft, gennemstrømning og mest mulig lys, og på den måde spare mest muligt på de kunstige vækstlys, der ofte blev brugt på det gamle Highbury. Vækstlys er faktisk en historie for sig selv, som det vil være for omfattende at beskrive her. Kort kan vi sige, at de flyttede lyset dagligt fra den ene banehalvdel til den anden, og visa versa. Lysarmaturerne var monteret på nogle temmelig store vogne i ca. 2 meters højde over græsset.

Antallet af lystimer blev beregnet ud fra målinger, foretaget løbende af målestationer. Man vil ikke kunne undgå at benytte lyset på den nye bane, men hvorfor ikke spare på driftsregnskabet, når det med lidt omtanke er muligt, var Pouls kommentar.

Yderligere konstaterede vi, at man på den nye bane havde anlagt et nyt drænsystem, der var således indrettet, at drænet via en pumpe, ved hjælp af luft, også kunne tilbageholde en større vandmængde i det hængende vandspejl. Det var faktisk muligt at tilføre vækstlaget luft gennem drænsystemet. →

3



Miniudsnit af Kew Gardens.



Center court Queens tennis club. Waouuu

Vi erfarede også, at det er almindelig kutyme på engelske stadions, at man efter sidste kamp i sæsonen, skræller græsset af, hvorefter man lægger nyt vækstlag og vertidrainere flere gange, tilsår og dækker med fiberduk. Denne fremgangsmåde er nok ikke mulig i Danmark, da sommerpausen ikke er så lang som i England. Dog ved vi, at man i Parken har forsøgt et par gange, men hvorvidt det har været en succes, vides ikke.

Det var en stor oplevelse at se Highbury, og alle var enige om, at det var spændende. Således oplyste sluttede dagen.

Onsdag morgen gik turen til Kew Gardens, og vi glemte for en stund alt om græs. For at beskæftige os med en anden væsentlig gren af vores uddannelse. Træer og buske i læhegn. I parken så vi mange forskellige træer, buske og blomster, som nogle steder står i tilfældig orden, og andre steder indgår i meget flotte og interessante haveanlæg. Desuden var der en del store som små drivhuse, med planter fra troperne i kæmpe format, til små bitte bonsaitræer fra Japan. Her fik vi virkelig ømme fødder. Var vi i tvivl om en hel dag i parken var for lang tid, blev vi overrasket – det var det ikke.

Torsdag startede lige så tidligt som de andre dage. Dog var det ligesom formen var ved at være på plads, hvilket vi i den grad fik brug for, skulle det senere vise sig.

Vi startede maratonturen med at tage til Wimbledon, i håb om at få lov til at se lidt nærmere på centercourt, det var ikke muligt.

Lige overfor lå Wimbledon tennis cricket and golf Club, og her fik vi ikke afslag på at kigge lidt nærmere på området. En flink groundsman fortalte os om deres tennis og cricketbaner, hvilket var ganske interessant. Tennisbanerne var mere plane end KB-hallens gulv, græsset var tættere end Rådhuspladsen den 26. juni 1992 (Europamestre). Kenneth Carlsen ville ikke kunne bruge underlaget som undskyldning for at blive slået ud i første runde. Det var flot.

Herefter gik turen til Stamford Bridge, der er hjemmebane for de regerende engelske mestre fra Chelsea.



Wimbledon træningsanlæg

Chef groundsman Jason havde ikke tid til os, men havde sat en af sine 2 assistenter til at modtage os.

Kevin Fowler tog pænt imod, og sørgede for en kort rundvisning i spilleromklædning, maskinpark m.m.

Men inden kiggede vi på banen, og blev igen bekræftet i vores kompetencer.

På Stamford Bridge havde man i år valgt, ikke at fjerne hele øverste del af vækstlaget, som normalt, idet banens kondition var ganske god. Derfor valgte man i stedet for at topskære, d.v.s. fjerne alt græs helt ned til vækstpunktet, og derefter topdresse med et lag sand på ca. 8 mm. Efterså med ca. 2,5 kg/100m<sup>2</sup> og afslutningsvis vertidraine.

Igen er den væsentligste forskel, at de har mere tid (ca.13 ugers pause) mellem turneringerne og et væsentlig større budget end vi er vandt til.

Efter at have besøgt Stamford Bridge, gik turen til Queens tennis Club, hvor turneringen Stella Artois Championship spilles, og som vises bl.a. også på dansk tv.

Uden aftale forventede vi os ikke alverden, men de var meget imødekommende, og selv om deres chef groundsman ikke havde tid til at møde os før dagen efter (hjemrejsedagen), sørgede vagten for, at vi fik adgang til centercourt, der kun anvendes EN gang om året. Efter vores begejstring for Wimbledon, kan græsset

kun beskrives som "gude" græs. Klippe-  
højde 8 mm. Bestående af primær dværg  
raj græs (hvilket er nyt for os) lidt hvene  
og rødsvingel.

Vores instinktive reaktion var en hængende  
kæbe og et sukkende wauooo!!!!!!

Det blev en maratondag. Vi fik aftensmad  
kl. 21.30 og en sidste farvel England pint  
kl. 23.00.

Det blev en uforglemmelig tur, med en  
masse inspiration, til vores videre vej i  
græssernes verden. Dog er det lettere depri-  
merende at vide, at man i Danmark endnu  
ikke er klar til at have den holdning til sit  
græs, som man har i England.

For eksempel bed vi mærke i, at et hold  
som Arsenal maksimalt trænedes på deres  
opvisning 4 gange om året, for at have den  
bedst mulige bane til at møde deres mod-  
standere på.

Vi er samtidigt begyndt at undre os over,  
at man fra DBU's side ikke allerede har  
indført en konkurrence i Danmark mellem  
de forskellige klubbers groundsmen på  
super liga og 1. divisions niveau. Med en  
mulig højnelse af standarten på banerne  
som resultat. Vi håber, at dette kunne blive  
inspirationen til en sådan konkurrence.



*Chelsea's bane.*

Indtil da, kan vi tænkte tilbage på Eng-  
landsturen, og drømme om lignende  
muligheder. Det er derfor med stor glæde,  
at vi har modtaget en invitation til Det  
Nye "Highbury" til april næste år. OM VI  
KOMMER???

Afslutningsvis ønsker vi at takke Sandmo-  
sen og vores lære Helene, der utrættelig

slæbte os rundt i den store farlige by, og  
som har været en kæmpe inspirationskilde,  
her kort før vi skal til fagprøve, som vi alle  
forventer at bestå med et godt resultat. Det  
er i hvert fald ikke Sandmosens skyld, hvis  
det smutter.

Med venlig hilsen GROUNDS MAN  
hilsen **Bedre Baner Bedre Bold = 4B**

**5**



# Anders er flyttet til

I sidste nr. af Etteren bragte vi en artikel om portør Michael Nybo og hans familie, som levede en af deres drømme ud, ved at tage orlov fra deres arbejde for at rejse ud og se en del af verden.

Denne gang har vi været så heldige, at få lov til at tale med tidligere teknisk service-medarbejder Anders Christiansen fra Kildeskovshallen, som har vendt op og ned på hele sit liv ved at flytte til Sverige og skifte sit job i Danmark ud med et svensk!

Kender du også sådan en historie, som kunne være interessant, så giv os lige et tip om det ved at ringe til os, så skal vi nok sørge for interviewet. Det kan så være at det bliver en af historierne i vores artikelserie, som vi kalder, "Dem der bare gjorde det!"



Af Charlotte Hansen  
FOA 1

*Hvad får dig en mand til at flytte til Sverige?*

6

I sommeren 2005 blev Anders skilt fra sin daværende kone. Kort tid efter mødte han en pige, som han kom til at synes ret godt om. Der var bare lige det, at pigen - Katinka - boede i Sverige sammen med sin lille datter. Det var altså kærligheden, der trak Anders til Sverige.

Så for at være sammen med dem, måtte Anders pendle frem og tilbage fra Sverige til sit job i Gentofte. 1½ time hver vej, hver eneste dag. Som Anders siger; I den tid det stod på, betød det egentlig ikke så meget, men det er da langt nemmere nu, hvor han arbejder og bor i samme by.

Anders søgte sammen med 45 andre ansøgere den stilling, som han besidder i dag som Fritidschef for Sim- og Sporthal i Höganäs. Ansættelsesprocessen var meget lang. Faktisk gik der 3 måneder fra Anders søgte stillingen, til han tiltrådte den.

I det hele taget foregår en sådan ansættelse meget anderledes, end det gør i Danmark.

Allerede dagen efter ansøgningsfristens udløb offentliggjorde Helsingborg dagblad, hvem nogle af ansøgerne var.

Det er også sådan, at han flere gange er blevet interviewet af forskellige dagblade, og når han går på gaden i Höganäs, hilser folk på ham, for ham kender de da godt. Anders synes, at det er ok, men som han siger, man skal da lige vænne sig til at være en offentlig person.

Stillingen som Anders har fået, er en ren administrativ stilling. Han står dermed ikke mere ved bassinkanten og agerer livredder.

Han har været ansat i stillingen i 7 uger, da Etteren besøger ham, og han synes, at han er faldet rigtig godt til. Der er dog rigtig mange ting der bliver gjort anderledes her, end han er vant til fra Danmark, så der er meget både for Anders at lære, og mange ting han kan lære sine svenske medarbejdere.

F.eks. holder hallen lukket, når der er undervisning af skoleelever. Sådan er det ikke i Danmark, og Anders mener da også, at man vil kunne udnytte faciliteterne langt bedre, hvis ikke man holdt lukket imens.

Der er kun kvinder ansat i hallen, og ikke at der er noget galt i at have kvinder ansat, men lige netop i en sportshal, ville det nok være en god ide, at have begge køn repræsenteret. Det er dermed kvinder, der gør rent inde hos herrerne, hvilket gør at hygiejeniveauet der ikke er så højt, som det kunne være. Det er simpelthen svært for kvinderne at finde tid



# Sverige!

til at gøre rent, uden at der er mænd tilstede i omklædningsrummet.

Sim- og Sporthal er et ret stort idrætsanlæg med svømmehal med 3 bassiner, fitnesscenter, spinningcykler, solarier, 2 indendørshaller, en kampsportshal, en bordtennishal og et bowlingcenter. Desuden er der Power Plate, som er det helt store i hit i Sverige lige nu.

Ikke mindst blandt Höganäs kommunes ansatte, det er nemlig sådan, at hver eneste ansat i kommune får 500 kr. i kvartalet til at bruge til motion/massage/solarium/powerplate/svømning etc. En god idé, der helt sikkert også ville få stor tilslutning her i Danmark! Dog skal det bemærkes at de skal betale skat af det i Danmark.

Udenfor er der golf og fodboldbaner, samt en speciel frisbee bane. Derudover er der tennisbaner, som ikke ligger ved sportscenteret, men rundt omkring i kommunen.

Der hører desuden også 2 havbassiner til ansvarsområdet, samt en ishockeyhal. De ligger ligeledes andre steder, og Anders har ikke ansvaret for den daglige vedligeholdelse af disse.

Der foreligger et forslag på kommunen om, at al yderligere indendørsaktivitet i Höganäs kommune skal flyttes til Sim- og Sporthal, så al idræt fremover



er samlet her. Det gør selvfølgelig, at Anders's ansvarsområde bliver større end det allerede er.

Personalet i hallen er ansat som både livreddere og undervisere. Dvs. at når der er undervisning, går der en livredder fra. I en så stor hal, hvor der i forvejen godt kunne

være flere ansatte end der er, lyder det ikke specielt smart. Det betyder da også, at der i svømmehallen sidder et skilt, hvor der står, at hallen nogle gange godt kan være ubemandet.

**Simhallen  
kan vid  
vissa tillfälle  
vara obebakad**

Det lyder helt hen i vejret i danske ører og er noget, Anders slet ikke kan acceptere, og han mener at både skiltet og holdningen skal væk. Området har fået fornyet opmærksomhed i det svenske. Desværre på en trist baggrund, da Sverige allerede har oplevet 12 drukneulykker i 2006.

Det er måske lidt underligt, at i et land som Sverige, som vi danskere ser for at være et land hvor man sætter sikkerhed i højsædet, er man så langt bagud med hensyn til sikkerheden i svømmehaller. →



Men det er et område som Anders har stor fokus på, og der er allerede etableret et samarbejde med beredskabsstyrelsen i Höganäs om etablering af førstehjælpskurser og genoplivning.

Anders vil gerne optimere driften af hallen, og mon ikke det kan lade sig gøre med en blanding af hans erfaringer fra Danmark, og det som svenskerne allerede kan. Der er imidlertid brug for en del flere ansatte, hvis det hele skal hænge sammen.

Alt i alt ser Anders sin nye stilling som en udfordring, som han glæder sig til. Han glæder sig ligeledes til at vise sine nye svenske kolleger rundt i Danmark, da de snart skal på et studiebesøg bl.a. på Anders' gamle arbejdsplads.

Anders håber ligeledes på, at der bliver mulighed for at lave nogle udvekslings projekter, således at danske og svenske kolleger kan lære af hinanden.

Höganäs kommune, hvor Sim- og Sport-hal ligger, er en kommune med megen idræt og kultur, Höganäs er verdensberømt for sin keramik. Der bor ca. 22.000 indbyggere i

kommunen, så det er en kommune hvor de fleste kender lidt til hinanden.

Anders har sammen med sin kone, som han blev gift med her i august 2006 købt et rækkehus i Østre Lerberget, som ligger i Höganäs kommune. Desuden har Anders adopteret sin kones datter, så nu har Anders fået nyt job, et hus i Sverige, en ny kone og er blevet far til en pige, så det må vist siges at være en ret stor omvæltning.

Som alle sikkert ved, så er husene i Sverige stadig langt billigere end i Danmark. Det samme er bilerne. Lønningerne ligger dog også under de danske lønninger, men til gengæld betaler alle også kun 30 % i skat. Lønningen for en livredder ligger mellem kr. 14.000 – 16.000 om måneden. Grundløn-

nen for en livredder i Københavnsområdet ligger i øjeblikket på kr. 17.679. Men det reelle niveau er noget højere.

Leveomkostningerne er generelt lavere i Sverige end i Danmark. Og de ting som er dyrere i Sverige end i Danmark, kan man jo bare tage over og hente, vel at mærke hvis man har valgt at bosætte sig i nærheden af enten Malmø eller Helsingborg.

Hvis man spørger Anders, er der ikke noget han savner fra Danmark. Hans familie og venner ser han, som han plejer, og som sagt, mangler man noget fra Danmark, så kan man jo bare hente det, siger Anders som det sidste til Etterens udsendte, inden han tager bilen og kører til Danmark efter et fadølslæg til det forestående bryllup!

## Vidste du, at ...

- du kan få begravelseshjælp i FOA 1, hvis din ægtefælle, samlever eller dit barn under 18 år desværre skal begraves?

8

# Svar på gæt en arbejdsplads

Endelig et nemt sted at gætte. Vi har fået rigtige mange svar på konkurrencen og svaret på gæt en arbejdsplads i Etteren nr. 3 var Frederiksberg hospital.

Da Frederiksberg i 1858 blev adskilt fra Hvidovre og fik status som selvstændig kommune, havde Frederiksberg ikke et egentlig hospital. En ejendom på Allégade 7 blev dog brugt som fattighus, lokaler for husvilde, forsamlingshus for sognerådet og to sygestuer.

I oktober 1863 åbner Frederiksberg så et fattighus på Lampevej (nu Howitzvej). Bygningen havde syv sygestuer – officielt kaldet Frederiksberg Sogns Sygehus – med i alt 17 sengepladser. Desuden var der lokaler til ca. 50 fattiglemmer, rum for husvilde, fire kachotter og i kvistetagen fire celler til såkaldte afsindige.

Det blev imidlertid klart, at det var en dårlig ide at blande hospital og fattighus i samme institution, så i 1866 flyttede husvilde og fattiglemmer over i et nyopført fattighus, mens den bestående bygning fra da af blev til Frederiksberg Hospital med 69 sengepladser.



I 1900 besluttede kommunalbestyrelsen at flytte hele hospitalets og forsørgelsesvæsenets virksomhed til det areal ved Nordre Fasanvej, som vi i dag kender som Frederiksberg hospital. 3 år gik der, fra det første spadestik blev taget, til det nye hospitalskompleks op Nordre Fasanvej var klar til at overtage opgaverne fra det gamle hospital. Et hospital med mange flere sengepladser, og en avanceret teknologi var blevet opført og blev taget i brug i 1903.

I dag er Frederiksberg hospital en stor arbejdsplads med 1606 ansatte. Heraf er godt 100 af dem medlemmer i FOA 1. Sygehuset har i dag 385 sengepladser og er derved blevet langt større end for godt 100 år siden.

Vinderen af konkurrencen og derved et gavekort til Magasin blev: Skolebetjent Ole Nielsen fra Tale-høreinstitutionen i Københavns Amt.



# SENIORKLUB NR. 4

## MØDEKALENDER FOR ANDET HALVÅR 2006

Alle møder, hvor ikke andet er nævnt, afholdes i FOA's store mødesal Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby. Husk at tage madpakke med.

- 14. sept.** Kl. 10.30 Lysbilledshow v/ Jens Jensen. Fødselsdagsfest for årets runde dage.
- 21. sept.** Kl. 13.00 Sagafjord, Roskilde kl. 13.00. Husk at møde et kvarter før. Prisen er kr. 199,00. Frokostmenu og kaffe. Ved tilmelding, kører du selv? eller fælles med tog?
- 12. okt.** Kl. 10.30 Hyggedag hvor vi spiller medbragte Cd'er, stemmer på favoritmelodien og vinder præmier.
- 28. okt.** Kl. 10.50 Frederiksberg slot. Husk det er en lørdag! Vi spiser frokost på Pilekroen ved foden af Valby bakke efter omvisningen. Pris: kr. 100,00 pr. deltager.
- 16. nov.** Kl. 10.30 Demonstration af sild på glas til de kommende store julefrokoster. Der er jo også den daglige sild med snapsen til frokosten. Vi er vel pensionister.
- 23. nov.** Kl. 10.00 Omvisning på politigården. Vi mødes lidt før kl. 10.00 foran "gården" på polititorvet. Deltagerpris: kr. 75,00 / 100,00. Der er efterfølgende frokost.
- 16. dec.** Kl. 14.00 Årets store julefrokost. Stort julebord, hygge, musik og dans ved Ole Sterndorff. Prisen er for medlemmer kr. 150,00 og kr. 200,00 for ledsagere.

Medlemskontingent er kr. 150,00 om året, og du er velkommen til at tage din ægtefælle med til alle møder og arrangementer. Du kan blive medlem i seniorklubben ved at henvende dig til kassereren eller FOA 1, kontingentafdelingen.

Bestyrelsen: Formand Christian Spang Jensen, 4354 4388  
Næstformand Harry Nissen, 3649 6251  
Kasserer Kjeld Klysner Nielsen, 4491 4076  
Bestyrelsesmedlem Jens Jensen, 4492 7701  
Bestyrelsesmedlem Tommy Jacobsen, 4465 1754

Skal du snart på efterløn eller pension, har vi et tilbud til dig, som medlem af FOA1: Rådhusbetjente, Bade- og Idrætspersonale, Tilsynsførende assistenter, Skolebetjente, Biblioteksbetjente, Varmemestre og pedeller, Parkbetjente, Kirkegårdsbetjente, Kontorbetjente, Garderobetoiletopsyn og Miljøkontrollen

9

## Faglig mangfoldighed

**Kursus for medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk.**

**Ikke nødvendigvis tillidsrepræsentanter.**

### Er du medlem af FOA?

Har du anden etnisk baggrund end dansk?  
Har du lyst til at være mere aktiv i fagbevægelsen?

### Beskrivelse

På kurset sætter vi fokus på etnisk ligestilling både i fagbevægelsen og på arbejdspladserne. Vi finder det vigtigt, at også etniske minoriteter deltager aktivt i udviklingen af arbejdspladsen og det fagpolitiske arbejde.

Kurset skal give dig lyst til at engagere dig i det lokale faglige arbejde og dermed virke for en positiv udvikling af den fælles arbejdsplads.

Det er vigtigt for arbejdspladsen og FOA at se den øgede etniske mangfoldighed som en

værdifuld menneskelig, samfundsmæssig og faglig ressource, så der kan skabes grobund for udvikling af nye tværkulturelle og faglige fællesskaber.

På kurset vil du arbejde med og få viden om faglige og samfundspolitiske emner. Endvidere tilrettelægges kurset sådan, at der løbende arbejdes med personlig udvikling.

### Indhold

Følgende emner vil blive behandlet på kurset:

- Faglighed og fællesskab
- Værdier på arbejdspladsen
- Demokrati og samfundsforståelse
- Kultur og kommunikation
- Netværk

Næste kursus afvikles lokalt og som dagskursus. Det foregår i KLS i København 20. november – 22. november 2006.

FOA betaler alle udgifter – herunder billigste offentlige transportmiddel, kursusafgift og tabt arbejdsfortjeneste. Du kan få en folder med nærmere oplysninger i din lokalafdeling eller i forbundet ved Tina Fredsø, tlf. 46 97 26 26.

Tilmelding sker på en blanket, som du også får i din afdeling.

Kursusnummer **1040-06-00-23**.

**Ansøgningsfrist for tilmelding til kurset er 25. september 2006.**

# Hvor galt kan det gå?

Preben Olsen fra Børne og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune



Af Claus Windfeld  
faglig sekretær FOA 1.

**16** år har Preben Olsen været i de vekslende forvaltninger, der har haft med skoler at gøre. Først var Preben ansat på Christianshavns Gymnasium, dernæst som flyver på Randersgade skole og i en kort periode i 2005 – både på Randersgade skole og Hyltebjerg skole, indtil starten af 2006, hvor han udelukkende har været på Hyltebjerg skole.

Inden sin tid i Københavns Kommune, har Preben Olsen taget en uddannelse som automekaniker, dernæst en karriere i hæren som oversergent, hvorefter han blev keramisk drejer hos Bing og Grøndal, inden han endte hos Arnes Radio, hvor han solgte fjernsyn.

I 1989 blev Preben Olsen tjenestemand i Københavns Kommune, hvilket han har været godt tilfreds med, i en lang årrække. Tilfredsheden er det dog blevet så som så med, i løbet af sommeren 2006.

I april måned kontakter Preben Olsen FOA 1 på grund af, at han har store problemer med sin løn, og han oplever ikke, at der er den store vilje til at få løst problemet. Problemet er, at efter aftale er Preben Olsen placeret på Hyltebjerg skole, men lønnen betales for halvdelens vedkommende af Randersgade skole. Alt i alt en ganske god aftale, som Preben er godt tilfreds med, og jeg må formode, at Hyltebjerg skole også er tilfreds.

Preben Olsen er gået på efterløn, hvilket han havde glædet sig til i et stykke tid, selv om han faktisk har været glad for sin arbejdsplads, Hyltebjerg skole, i den tid han har været der.

Men Preben Olsens afgang fra arbejdsmarkedet var langt fra den succeshistorie, som det bør være, når en medarbejder tager den uigenkaldelige beslutning at forsvinde fra arbejdsmarkedet.

Men i slutningen af marts måned får Preben en lønseddel, som han sikkert aldrig vil glemme. Lønsedlen viser et minusbeløb på mere end 43.000 kr. Det viste sig at være fordi den ene skole ikke indbetalte halvdel af Prebens løn, som aftalt. Så sjovt er det da heller ikke at gå på arbejde at der er løn i sig selv.

Preben Olsen prøver at få løst problemerne i forvaltningen. Der er masser af god vilje, men Preben oplever, at den gode vilje ikke udmønter sig, i konkret hjælp, til at løse sagen. Prebens oplevelse er, at han ”løber panden mod en mur” og ”bliver sendt fra Herodes til Pilatus”, som Preben selv udtrykker det, da han taler sagen igennem med mig.

FOA 1 går derfor ind i sagen, og skriver til forvaltningen, at der er flere kritisable forhold – bl.a. er Preben Olsen tjenestemand, med den sikkerhed det giver i ansættelsen, og at han er helt sagesløs i historien. Aftalen mellem skolerne er klar nok, og det burde derfor ikke være problemet.

Preben Olsen har også fået positive tilkendegivelse fra forvaltningen på, at han kunne få et á contobeløb, da han i sagens natur ikke har nogle penge, men det bliver efterfølgende afvist, hvilket vi også påtaler. Vi afslutter brevet med, at sagen bør løses hurtigt.

BUF løser også sagen meget hurtigt. Jeg vil derfor gerne rose Niels Hvid fra forvaltningen for at have tacklet sagen både godt og hurtigt.

Preben Olsen og FOA 1 går derfor ud fra, at sagen er overstået til alles tilfredshed, men så nemt skal det ikke gå.

Preben Olsen har nu fået en lønseddel, hvor det fremgår, at han har en negativ løn. Forvaltningen har dernæst trukket kontingentet til FOA 1 tilbage med tilbagevirkende kraft for hele 2006. (Børne og Ungeforvaltningen trækker stadig kontingentet i lønnen og sender til FOA 1)

Især tilbagetrækningen af kontingentet, kunne have givet Preben Olsen store problemer. Preben Olsen var, kort forinden, blevet vurderet i arbejdsløhedskassen, med hensyn til at kunne gå på efterløn. Hvis Preben Olsen først var gået på efterløn en måned senere, ville han ikke have opfyldt kravene til at gå på efterløn. Det er rent held i uheld.

I samme moment opdager Preben, at der heller ikke er indberettet til Pensionsanvis-

## Vidste du, at ...

- fagforeningskontingentet udgør under 30 % af dit samlede kontingent, hvis du også er medlem af A-kassen og Efterlønsordningen?



Preben Olsen

ningen, at han faktisk skal gå på pension med udgangen af juni 2006.

Kontingentafdelingen i FOA 1, Preben Olsen og forvaltningen ligger dog ikke på

den lade side for at få problemet løst. Preben Olsen kontaktede straks BUF, som erkender både fejlen og problemet. Mette Drewsen fra kontingentafdelingen får afklaret problemet med kontingentindbetalingen,

så det tilbagetrukne beløb bliver sendt til FOA 1 igen, og forvaltningen er i gang med beregningerne, så Preben Olsens løn for september skulle falde i hak.

I FOA 1 afventer vi situationen og er klar til, at checke lønsedlen for feriegodtgørelse, den 6. ferieuge og eventuelle uigennemskuelige tilbageføringsposter.

Preben Olsen har udtrykt, at han er ked af og skuffet over den måde, han har forladt arbejdsmarkedet på. Til trods for at han havde sparet op til at gå på efterløn, idet han ville mangle en månedsløn når han går fra at være forudlønnet tjenestemand til efterløner, rakte dette ikke til at fylde hullerne ud. Preben har derfor også måtte trække på bankens velvilje.

Preben fortæller også, at han har oplevet god opbakning fra Hyltebjerg skole, når det har set mest broget ud, og det glæder ham.

Fra FOA 1's side, vil vi også benytte lejligheden til, at fremkomme med et hjertesuk/surt opstød over sagen og den række af sager, der har været i Københavns Kommune gennem de senere par år.

Accenture, Strukturreformen i Københavns Kommune, Kommunalreformen og KMD har ikke været godt, hverken for Københavns Kommunes omdømme – men værre endnu: Det er vores oplevelse, at medarbejderne i Københavns Kommune har alt for travlt med at komme på plads i strukturen, så servicen bliver endnu dårligere. Preben Olsen, og flere af hans kolleger i Københavns Kommune, har givet udtryk for, at det dels ikke er muligt at komme i kontakt med en medarbejder i forvaltningen, og når det endelig er muligt, så er servicen dårligere end i gamle dage.

Jævnligt bliver der i dagbladene skrevet om borgerservicen i Københavns Kommune. Burde Ritt Bjerregård, Klaus Bondam og de andre borgmestre ikke sørge for, at de medarbejdere, der skal give den gode service til borgerne, også selv oplever en ordentlig opbakning internt i kommunen?



## Tjenestemændenes Forsikring - et godt tilbud til dig der er medlem af FOA 1

### Masser af fordele ved dit medlemskab af FOA 1

Nu kan du tegne forsikringer i **Tjenestemændenes Forsikring** – uanset om du er tjenestemand eller ej! Men det er ikke blot familien, der bor hos dig, vi kan forsikre – vi kan nemlig også tilbyde at tegne forsikringer til dine voksne børn – uanset alder og bopæl i Danmark – blot du er kunde hos os.

### Hvem er Tjenestemændenes Forsikring?

Tjenestemændenes Forsikring er etableret i samarbejde mellem en række faglige organisationer for offentligt ansatte inden for bl.a. DSB, Post, SKAT og nu altså også **FOA 1** - og Tryg Forsikring.

Vi tegner alle de forsikringer, du og din familie har brug for:  
Indbo, villa, ejerskifte, ulykke, motor samt Liv & Pension.  
Lave administrationsomkostninger holder præmierne i bund, selvom kvaliteten er i top!

### Gennemgang af dine forsikringer

Det er altid en god ide at gennemgå dine forsikringer en gang i mellem – for at sikre, at du og din familie er rigtig forsikret. Nederst på siden finder du en kupon – send den til os i dag – portoen er betalt!

Du er også altid velkommen til at ringe til vort hovedkontor på telefon **70 33 28 28** mandag til torsdag mellem kl. 8:00 og 17:30 samt fredag mellem kl. 8:00 og 16:00, så henviser vi til den lokale forsikringstillidsmand.

### [www.tjm-forsikring.dk](http://www.tjm-forsikring.dk)

Du har også mulighed for at hente masser af information om **Tjenestemændenes Forsikring** samt nyheder og meget andet på vores hjemmeside. Klik ind på siden – når det passer dig!

\_\_\_\_\_ klip \_\_\_\_\_

**Gør dig selv en tjeneste – mand  
- tal altid forsikring med os!**

Ja, jeg er medlem af **FOA 1** - og ønsker et uforpligtende tilbud på mine forsikringer.

Jeg er i dag forsikret i: \_\_\_\_\_

Jeg er i dag forsikret i **Tjenestemændenes Forsikring** og ønsker en gennemgang af mine forsikringer!

Jeg har policenummer: \_\_\_\_\_

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

Adresse: \_\_\_\_\_

Postnr.: \_\_\_\_\_ By: \_\_\_\_\_

Tlf. privat: \_\_\_\_\_ Evt. mobil telefon: \_\_\_\_\_



**Tjenestemændenes Forsikring**  
Klausdalsbrovej 601  
+++ 0100 +++  
2750 Ballerup

# Portørudveksling med Italienerne

**Portørerne fra Amager hospital havde for 1½ år siden besøg af nogle portører fra Italien, og nu er de blevet inviteret til Italien for at se deres hospital, og for at spille lidt fodbold.**

**Frank Nielsen, fra Amager hospital, vil gerne dele den oplevelse med jer læsere, så derfor kan I her få lov til at læse hvordan det hele gik til.**

Af Portør Frank Nielsen  
fra Amager hospital.

For ca. 1½ år siden blev jeg ringet op fra Italien af en fyr som hedder Aldo Cammarota. Han var ansat på hospitalet " Ospedale Oncologico Regionale " di Rionero i Italien. Han spurgte, om det var muligt for mig at arrangere en fodboldkamp for dem, når de skulle besøge København i august måned 2005. Det kunne jeg selvfølgelig godt, og det blev så kombineret med et besøg og socialt samvær på Amager hospital.

Vi blev sidenhen inviteret på et genvisit hos italienerne, for at se det hospital de arbejder på, og for at spille en revanche kamp (vi tabte 5-3 i København), og så selvfølgelig have nogle hyggelige timer sammen.

Så en torsdag efter arbejde, drog vi afsted fra København mod Rionero in Vulture. Vi fløj via Milano til Rom. Her blev vi modtaget af en italiensk delegation, og kørte ca. 4 timer videre syd på i bus, hvor vores bekendtskab blev genopfrisket på en social og hyggelig måde.

Vi ankom til Rionero fredag morgen omkring kl. 4.30 og blev så indkvarteret på Hotel La Pergula. Efter en smule søvn, var vi klar til at bese området.

Vores værter hentede os i deres private biler, og kørte os ud til en smuk sø, samt et kloster i nærheden. Derefter gik turen tilbage til Rionero. Rionero er en by med omkring 14.000 indbyggere. Vi skulle her på et officielt besøg på hospitalet. Dette var der også blevet skrevet lidt om i de lokale Italienske aviser.

Efter en grundig rundvisning på hospitalet, hvor vi på vores, og de på deres, gebrokkne engelsk fik udvekslet viden og erfaring, blev det tid til en officiel reception, hvor deres hospitalsdirektør holdt en meget flot tale.



Han kom bl.a. ind på vigtigheden af at have venskaber på tværs af landegrænserne, specielt i en tid som nu, hvor der er megen fjendtlighed rundt omkring ude i verden.

Efter hospitalsdirektørens tale, var der gaveoverrækkelser, og så var det tid for mig til at holde en tale, hvor jeg fortalte lidt om vores hospital, som nogen af dem jo havde set, vores job og hvordan vores venskab var startet.

Til slut blev vi budt på snacks og drikkevarer sammen med hospitalets ansatte.

Efter hospitalsbesøget var det tid til at se en "Cantina", for at høre om og smage deres udsøgte vine fra området. Herefter tog vi tilbage til hotellet, for at lade op med lidt afslapning til aftenens kamp, som blev spillet i "Arena Sport" i Barile. Vi spillede 5 mod 5. Der gik rygter om, at det var en Dansk- Italiensk topkamp på VM-niveau. Kampen sluttede 3-3, så alle kunne godt

være tilfredse med deres præstationer. Efter kampen tog vi til en restaurant i nærheden, og fik smagt på en masse italienske specialiteter sammen med vores værter og deres familier.

Lørdag kørte vi sammen med værterne og deres familier ud med en stor turistbus for at se Pompei.

Lørdag aften blev sluttet af med en stor galamiddag med "live musik", samt festlige og sjove indslag.

Tidligt søndag morgen var det atter tid for at vi skulle hjemad mod København. Her ankom vi noget trætte kl. 16.30, med en masse gode oplevelser i bagagen.

Vi har allerede aftalt at italienerne skal komme på en genvisit næste år, og at vi så fremover skal ses en gang om året, henholdsvis her og dernede på skift.

# Vælg en sikkerhedsrepræsentant på arbejdsplads

Etter sætter, som det sidste i artikelsekserien om tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, fokus på vigtigheden af at have en sikkerhedsrepræsentant på sin arbejdsplads, og hvordan det er at være sikkerhedsrepræsentant. I den forbindelse har Klaus Gerschanoff været på besøg på Rundforbi Stadion for at interviewe sikkerhedsrepræsentant Dorthe Secher.

## Dorthe Secher

- Har været SR i 15 år
- Alder: 50 år
- Har været ansat i 28 år

Dorthe har af 2 omgange været sikkerhedsrepræsentant på Rundforbi stadion, og som hun husker, er det ca. 15 år. Det har været nogle spændende år, men som hun siger, har det været med skiftende held, alt efter hvilken ledelse, der har været på arbejdspladsen. Den tidligere ledelse brugte ikke megen tid på de faglige valgte, men derimod er den nye ledelse meget mere venligt stemt overfor det, at der er en sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladsen.

Dorthe repræsenterer 21 personer fordelt ud over 3 arbejdspladser, eller som Dorthe siger hele bade- idrætsområdet i Søllerød Kommune

## Hvilke fordele er det ved at have en sikkerhedsrepræsentant på området?

Man bliver hørt af ledelsen, man bliver taget alvorlig, når jeg eller mine kolleger påpeger eventuelle problemstillinger. Vi bliver taget med på råd, når der skal indkøbes nye ting til svømmehallen, hvilket er en rar oplevelse, at vores erfaringer bliver brugt. Jeg bliver taget med på råd, når der skal ske omlægninger af medarbejdernes arbejde, eller ændringer i de mange

Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.



rutiner der naturligvis følger med så stor en arbejdsplads som vores.

## Er det umagen værd?

Det er det i højeste grad. Vi er heldige at have en så god arbejdsplads, men det er naturligvis noget der løbene skal vedligeholdes. Vi har mange fordele ved at have en sikkerheds- og tillidsrepræsentant på området, ikke at vi gør arbejdet alene, for vi har så sandelig også nogle rigtige rare og gode kolleger.

For virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

## Hvad har det givet dig at være sikkerhedsrepræsentant?

Jeg har lært rigtig meget, både om det faglige og så sandelig også om mig selv. Det er vel, på en eller anden måde, med til at gøre mig til den person jeg er i dag.

Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Dorthe sidder i MED-udvalget i Søllerød kommune, hvilket hun oplever som en kæmpe gevinst, idet man kan lære meget af andre faggrupper. Desuden er der et sted, hvor man kan diskutere de problemstillinger, der ligeledes kan være på arbejdspladsen. Som Dorthe siger, et fast punkt på dagsorden, der hedder sikkerhed.

Her på vores arbejdsplads kører vi et meget tæt parløb med vores tillidsrepræsentant Henrik Pichard. Vi har valgt, ikke at have vandtætte skodder ned mellem de faglige

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering.

# æsentant og få større sen!

Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet.

problemstillinger, hvilket er en kæmpe gevinst for os alle. Det betyder, at alle de ansatte kan komme til mig eller Henrik, som sjældent arbejder på samme tidspunkt, så vi kan prale af, at der stort set altid er en faglig valgt personale, som ledelsen kan få fat i.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

## Uddannelse

Jeg har naturligvis været igennem det lovpligtige arbejdsmiljø kursus, og har taget en lang række kurser gennem FIU systemet. Disse kurser har samtidigt været med til at man få et kæmpe netværk af personer, som er beskæftiget med det samme som en selv. Jeg har ligeledes taget kurser, som af-



delingen ofte har anbefalet at jeg/vi tog. Jeg regner med at tage FOA 1's grundkursus, når der bliver lidt ro over tingene, idet vi stadig ligger under for kommunesammenlægningen, så lige nu er der ikke det helt store overskud til at kaste sig over andre områder.

Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er forsvarligt.

Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt.

## Afdelingen

Dorthe sidder ligeledes i faggruppen for bade/idræt, stedet hvor der er mulighed for at sparre med andre kolleger, samt at diskutere og planlægge såvel faglige, som sociale arrangementer for faggruppen. Faggruppen har taget initiativ til at lave et fagblad, som i daglig tale hedder Vådt og Tørt. Igen et forsøg på at komme i tale med så mange indenfor netop deres felt/område.

Som valgt sikkerhedsrepræsentant, er jeg naturligvis i tæt kontakt med vores afdeling. Vi har haft nogle kedelige sager vedrørende vores psykiske arbejdsmiljø, og der har vi kørt parløb med afdelingen, hvilket vi stadig gør. Det sidste nye på stammen er, at der er arrangeret 2 temadage på Røsnæs kursus center, hvor Klaus bl.a. kommer og underviser i det psykiske arbejdsmiljø, naturligvis i håbet om, at vi som kolleger og som arbejdsplads kan optimere vores samarbejde.

Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.



# STORE BEGIVENHEDER



Af Eva Bo Christensen  
sagsbehandler FOA 1.

**Nu er vi ved slutningen, af den artikelserie FOA 1 har haft, om store begivenheder i vores medlemmers liv. Denne sidste artikel handler om døden, eller rettere, hvordan vores forhold bliver behandlet, når vi ikke er der mere.**

**N**år vi dør, har det – udover den krise det sætter vores nærmeste i – en række økonomiske konsekvenser.

Når en person dør i Danmark, bliver dødsfaldet anmeldt til folkeregistret. Fra folkeregistret går oplysningen videre til en masse offentlige og private instanser. F.eks. er FOA 1 tilknyttet folkeregistret. For FOA medlemmer betyder det, at FOA 1, med det samme, regner ud, hvad medlemmet har betalt for meget (folk dør sjældent den 1. i

måneden), og denne oplysning bliver sendt til skifteretten.

Er man medlem af FOA 1 og dermed medlem af bistandsfonden, bliver der udbetalt begravelseshjælp i form af 3000 kr. Hjælpen bliver udbetalt ved død af ægtefælle/samlever, børn under 18 år, og selvfølgelig ved egen død. Man skal rette

henvendelse til økonomisk sekretariat i FOA 1 for udbetaling af hjælpen, da det ikke sker automatisk, ligesom det gør ved kontingentet.

De danske banker er også tilknyttet folkeregistret. Det betyder, at alle de konti afdøde har, bliver lukket. Hvis afdøde er gift bliver ægtefællens konti også lukket. Dette kan være voldsomt for den efterlevende, men som regel er banken til at snakke med, i forhold til at få frigivet nogle kontanter.

Grunden til at det er således er, at alt hvad afdøde efterlader, ved dødens indtræden, bliver til et dødsbo. Når man er gift, og har fælleseje, er halvdelen af fællesboet (det man ejer tilsammen) afdødes bodel, og dermed bliver det ved dødsfaldet til en del af dødsboet, som danner grundlag for beregningen af arv. Det betyder også, at den efterlevende ægtefælle ikke kan tømme boet, inden skifteretten har været inde over.

Har afdøde udstedt en fuldmagt til f.eks. et barn, om at kunne hæve penge fra sin konto, falder denne også væk sammen med dødens indtræden. Det er først, når man har været i skifteretten og fået en skifteerklæring, at bobestyren eller arvingerne, med den i hånden, kan få adgang til diverse værdier, såvel i rede penge som i ejendele.

Det er forskelligt, hvor lang ventetid der er på at komme i skifteretten, men ca. en måned efter dødsfaldet er almindeligt.

Hvis dødsfaldet indtræffer, før man er nået pensionsalderen, udløser det en del forskellige ydelser til dødsboet.

De fleste af os har indbetalt til ATP. ATP har 2 former for pensioner. Den ene er en livslang pension, hvor værdien af det opsparede bliver udbetalt enten som månedlige eller årlige ydelser. Ved den livslange pension, udløser et dødsfald et engangsbeløb





på 45.000 kr., før afgift, til de efterladte. De efterladte er i den forbindelse ægtefælle (registreret partner) og børn under 21 år.

Hvis man er samlevende og ikke gift, skal man registrere sin samlever under nogle givne betingelser i ATP. Der er en blanket på ATP's hjemmeside ([www.atp.dk](http://www.atp.dk)), hvor man kan gøre dette. Har man gjort dette, bliver samleveren ligestillet med ægtefælle. De 45.000 kr. bliver gradvist nedsat, således at hvis afdøde var 66 år, får de efterladte kun 36.000 og hvis afdøde var fyldt 70 år, så er beløbet lig nul. Beløbet bliver automatisk udbetalt ca. 3 uger efter dødsfaldet, idet ATP også får oplysningen om dødsfaldet via folkeregistret.

Den anden pensionsopsparing i ATP, er den særlige pensionsopsparing. Den bliver udbetalt i månedlige/årlige rater, alt efter hvor meget man har sparet op. Udbetalingen løber i 10 år. Hvis dødsfaldet indtræffer før man har "brugt" hele sin pensionsopsparing, så bliver restbeløbet udbetalt til dødsboet efter et træk på 40 % i statsafgift.

Sker dødsfaldet, før man går på efterløn, er reglerne således, at ens efterlønsbidrag bliver udbetalt til boet.

Hvis afdøde havde et beløb stående i Lønmodtagernes dyrtidsfond (LD), bliver dette – efter fradrag af en afgift – udbetalt til dødsboet.

Hvis afdøde havde tegnet en ikke arbejdsgiverbetalt pension, vil denne typisk også gå ind i dødsboet. Hvorimod den pension der bliver indbetalt til f.eks. PENSAM, via vores ansættelsesforhold, er en solidarisk ordning. Dette betyder, at der ikke er tale om en pulje, hvor den ikke forbrugte del går i boet.

Hvis afdøde var tjenestemand, er det således, at børn under 21 år får en børnepension, og en ægtefælle får en ægtefællepension. Det kan ikke siges højt nok, at den pension er afhængig af en vielsesattest/registeringsattest. Man kan IKKE indsætte en samlever i pensionsretten efter tjenstemands vedtægten, således som man kan i mange andre retsforhold, f.eks. forsikringer og private pensionsaftaler.

Med hensyn til PENSAM kommer det an på, hvilken ordning man har tegnet, idet der er forskellige valgmuligheder. Der kan derfor ikke siges noget generelt.

Det betyder en del, om der i aftalegrundlaget/loven er bestemt, at nogle udbetalinger



bliver udbetalt til boet, og andre til nærmeste pårørende eller til en ægtefælle/børn.

Når der er tale om, at en sum penge bliver udbetalt til boet, indgår pengene i dødsboet. Hvis pengene derimod bliver udbetalt til nogen nærmere specifikke personer, f.eks. nærmeste pårørende, så bliver pengene udbetalt, efter at der er betalt en statsafgift, direkte til pågældende.

Det er således, at man skal forestille sig ægtefællernes fællesbo som en stor lagkage. Lagkagen er sat sammen af de lag, som manden ejer (aktiver minus passiver) og de lag som hustruen ejer. Tilsammen bliver dette fællesboet. Dette deles over i 2 lige store dele, og det er så mandens henholdsvis hustruens bodel. Hvis den enes bodel er i minus, bliver gælden ikke delt. Afdødes bodel bliver til dødsboet sammen med de værdier, der tilfalder boet. Når der tilgår dødsboet nogle værdier, bliver afdødes bodel forøget med den værdi, og dermed er der en større værdi til arvinger med en større arveafgift til følge. Hvis den efterlevende ægtefælle vælger at sidde i uskiftet bo, betyder det, at alle værdier og i øvrigt også al gæld, bliver den efterlevendes ejendom, og at der ikke skal betales boafgift. Hvis pågældende ønsker at gifte sig igen, så skal der skiftes.

Som samlevende, uagtet hvor mange papirer man har skrevet under på, kan man ikke sidde i uskiftet bo. Det er fordi Folketinget ikke har ønsket at lave en 2. rangs ægteskab. Med andre ord så er ægteskabet take it or leave it.

For at kunne sidde i uskiftet bo kræver det enten, at man kun har fælles børn (begge ægtefæller er forældre til børnene) eller, at særbørnene (børn kun afdøde var forældre til) giver samtykke til at den efterlevende sidder i uskiftet bo.

Er der værdier, som bliver betalt til de efterlevende, herunder hvis man har indsat sin samlever i pågældende retsforhold, f.eks. forsikring, pension eller lignende, så tilfalder pengene den eller de personer udenom boet. Der er det typisk sådan, at der bliver betalt en afgift før udbetalingen, og uanset hvor forgældet afdøde er, så er de penge udbetalt udenom boet, og kommer aldrig ind i den fælles økonomi.

## Gennemgang af arvereglerne i overskrifter.

Der betales ikke boafgift af den arv der går til afdødes ægtefælle.

Der betales 15 % i boafgift af den del af arven, der overstiger 242.400 kr., som går til nærmeste familie. Nærmeste familie er defineret som børn, herunder stedbørn, børnebørn, oldebørn, forældre, afdødes fraseparerede/fraskilte ægtefælle, samt afdødes papirløse samlever, der har haft bopæl med afdøde i mindst 2 år.

Der betales 25 %, uden bundfradrag, af den del af arven der går til andre end ægtefælle og nærmeste familie.

Det skal i den forbindelse nævnes, at selv om samlevende og stedbørn i afgiftsmæssig forstand hører under nærmeste familie, så kan de under ingen omstændigheder arve, med mindre afdøde har skrevet testamente. Med andre ord, så arver din samlever ikke, medmindre der er skrevet et testamente. Det tilrådes i den forbindelse, at tage kontakt til en advokat. Idet hvis man skriver et testamente, så har det betydning for, hvordan arven deles efter en.

Når man dør, bliver ens efterladte værdi delt op i tvangsarv og friarv. ½ af ens værdier er tvangsarv. Det betyder, at man ikke kan testamentere over disse værdier.

Det var så slut på denne lille serie om de store begivenheders betydning for os her i hverdagen.

# Når guldkornet falder ned i skødet!



af Ken Petersson  
afdelingsformand FOA 1

**V**i får i FOA 1, mange opringninger fra vores medlemmer, fordi de har hørt et eller andet, fra en ven eller en bekendt, om nogle regler eller nogle vilkår, som skulle være særlige fordelagtige for dem selv.

Vi følger altid op på disse ”spor”, eller skal vi kalde dem henvisninger, for at finde ud af nøjagtigt hvad der er af nye, eller for os ukendte ting.

Som regel må vi sige, at så er der tale om misforståelser, hvor vennen eller den bekendte har vejledt, uden at kende til hele

**Når en Tjenestemand afskediges på grund af sygdom, så udløser det hans pension, en sådan pension givet på grund af sygdom, hedder svagelighedspension.**

**Svagelighedspension skal ikke modregnes i arbejdsløshedsunderstøttelse eller i efterlønnen!**

**Hvordan denne oplysning er nået til FOA 1, kan du læse om i denne historie fra hverdagen i FOA 1.**

sammenhænet eller hele sagen omkring vores medlems situation. Nogle gange er vejledningen sket, uden at kende til hele loven, aftalen, eller hvad det nu måtte være.

Men vi bruger altid tid på at følge sagerne helt til dørs, fordi det kunne da sagtens være, at nogle andre kendte til noget, som vi ikke kender til. Vi prøver ikke at bilde os ind, at vi kender alt til alt, og der ikke er mere at lære.

18



Ken Petersson overrækker på medlemmernes vegne lidt vin, som tak for hjælpen til Marianne Brennekilde HK, i overværelse af A-kasseleder Bo Gatzwiller HK-København.

## Svagelighedspension

Hvis du som tjenestemand afskediges fra din stilling på grund af sygdom, vil du modtage svagelighedspension fra arbejdsgiveren.

Svagelighedspension svarer til den aktuelt optjente pensionsalder (det antal år du har været tjenestemand efter det fyldte 25. år).

## Kvalificeret svagelighedspension

Hvis du er afskediget pga. sygdom, og sygdommen, som er grunden til afskedigelsen, er af en sådan karakter, at du kun har en tredjedel erhvervsevne eller mindre tilbage, vil du blive tildelt kvalificeret svagelighedspension.

Kvalificeret svagelighedspension svarer til den pensionsalder du ville have kunnet opnå, hvis du var blevet i tjenestemandsstillingen, indtil du skulle fratæde på grund af alder.

## Tilskadekomstpension

Hvis du er afskediget fra din tjenestemandsstilling på grund af en sygdom, som er forårsaget af en arbejdsskade/arbejdsulykke og at denne har givet erstatning på grund af erhvervsevnetab fra arbejdsskadestyrelsen, vil du være berettiget til tilskadekomstpension.

Tilskadekomstpension svarer til fuld pensionsalder, 37 pensionsår.

En gang imellem lykkedes det så også, over al forventning, således som i denne sag.

Vi fik i FOA 1 en opringning fra et af vores medlemmer, der havde fået af vide af en ven, at der var mulighed for at få et svagelighedstillæg, når man som tjenestemand går på efterløn, efter at have været udsat for en ulykke.

Vi prøvede at spørge ind til om medlemmet mente kvalificeret svagelighedspension eller tilskadekomstpension (se faktaboks). Men det var ikke det, vores medlem havde forstået, hun var sikker på, at der var tale om et tillæg til tjenestemandspensionen af en anden type.

Vi fik derefter navnet på den bekendt, der havde vejledt vores medlem, således at vi selv kunne tage kontakt og blive klogere. Kontakten vi fik, var til Marianne Brennekilde, som arbejder i HK-Københavns A-kasse.

En kort telefonsamtale senere, kunne vi afklare, at vores medlem desværre ikke havde noget til gode i form af et særligt tillæg til pensionen, men derimod at Marianne Brennekilde havde gjort vores medlem, og derefter os opmærksom på en helt særlig problemstilling.

Det som Marianne gjorde os opmærksom på var, at denne særlige pensionsform – svagelighedspension - ikke skal modreg-

nes i hverken arbejdsløshedsunderstøttelse eller efterløn.

En hurtig henvendelse til vores egen A-kasse viste, at denne oplysning kom lige så meget bag på dem. A-kassen gennemførte straks en undersøgelse af problemstillingen, og ud over at vise at oplysningen var rigtig, viste den også, at vi skulle undersøge 33 sager nærmere.

33 sager, hvor vi havde udbetalt ydelser fra A-kassen (efterløn eller understøttelse) til tjenestemandspensionister, efter at der havde sket modregning i ydelsen pga. pensionen.

# Simone Olsson

Simone Olsson er ansat som ny piccoline i FOA 1. Simone er 15 år og går i 9. kl. på Sønderkærskolen i Hvidovre. Simone bor her i Valby sammen med sin familie.

Simone er startet i FOA 1 den 21. august, så hun er helt ny og skal lige sættes ind i alle tingene. Tag pænt imod hende, når I kommer forbi.

Det skal understreges, at det sagtens kan være rigtigt, at der skal ske modregning.

Det vil faktisk være tilfældet i de fleste tilfælde, men der hvor tjenestemanden er afskediget pga. sygdom og derefter modtager svagelighedspension, så skal der ikke modregnes.

I alle de tilfælde hvor tjenestemanden selv har valgt at opgive sin stilling, for at gå på pension og efterløn, vil der ikke kunne være tale om svagelighedspension, og der vil derfor ske modregning.

Ligeledes i alle de tilfælde hvor tjenestemanden er gået på pension efter rådighedsløn, vil der ikke kunne være tale om svagelighedspension, og der vil derfor ske modregning.

Men hvis tjenestemanden er afskediget pga. sygdom, bør det undersøges, om det falder ind under denne særregel.

Så hvis du er pensioneret, på grund af sygdom, og du på nuværende tidspunkt ikke har hørt fra A-kassen, så bør du rette henvendelse til den, således at vi kan kontrollere, om du skulle have nogle ydelser til gode, eller om du blot skal være opmærksom på denne regel senere, hvis du skulle komme til at modtage ydelser fra A-kassen.

I de (i skrivende stund) afgjorte sager, er der indtil nu sket tilbagebetaling i 10 tilfælde, i alt er der udbetalt over kr. 430.000 netto, hvoraf det største beløb er på næsten 168.000 kr. efter skat! - så det er bestemt ikke en uvæsentlig detalje, vi her er blevet opmærksom på.



# Nye tilbud til dig som

**F**OA 1 indfører i dette efterår nogle helt nye tilbud til dig som leder.

Vi vil give dig mulighed for at blive klogere, blive inspireret, få ny energi og nye input sammen med andre ledere organiseret i FOA 1.

Vi vil derfor starte 2 nye løbende tiltag, et uddannelses tiltag med forskellige kurser og et inspirationstiltag med en række foredragsholdere. Alle arrangementer afvikles i FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.

## Kurser

Udannelsen vil tage sit udgangspunkt i den undervisning, som vi allerede leverer til vores tillidsrepræsentanter, justeret således at den passer til ledere. Vi har ofte fået ønsker fra vores ledermedlemmer, om at etablere en lignende uddannelse lokalt til lederne.

Vi starter med 4 kurser/halve uddannelsesdage indenfor 3 områder, ansættelsesret, ferieaftale og barselsaftale. Der vil være mulighed for at tilmelde sig andre emner senere, i det omfang disse kurser bliver vel modtaget.

Deltagelsen i kurserne er gratis, du skal blot finde tiden (der betales ikke daglønstab) og sørge for transporten, så sørger vi for lokaler, undervisning og en bid brød.

Alle kurserne udbydes som halve dage, enten begyndende eller afsluttende med frokost. Du kan godt vælge at tage både formiddag og eftermiddag, men det er helt op til dig selv. Tilmelding til FOA 1, ledersekretariatet eller administrativt sekretariat.

## De 4 kurser er:

### Funktionærret

Onsdag d. 4. oktober 9-13 eller mandag d. 6. november 12-16

Ansættelsen som funktionær eller som overenskomstansat med funktionærvilkår (gældende for de fleste FOA overenskomster), hvad er gældende for denne ansættelsesform? Bliv klogere på emner som opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse, løn under sygdom, etc.

### Tjenestemandsret

Onsdag d. 4. oktober 12-16 eller mandag d. 6. november 9-13

Ansættelsen som tjenestemand, hvad er gældende for denne ansættelsesform? Gennemgang af de særlige vilkår og den særlige ansættelsesform, herunder også pensionsformen. Bliv klogere på svageledspension, disciplinær forfølgelse, sanktioner, passende arbejde, forhørsleder osv.



20

## Klip ud! ✂

### Ledertilbud i efteråret 2006

Mandag	d. 25. september	Foredrag om LEAN
Onsdag	d. 4. oktober	Kursus om funktionærret
Onsdag	d. 4. oktober	Kursus om tjenestemandsret
Torsdag	d. 5. oktober	Kursus om barselsaftalen
Torsdag	d. 5. oktober	Kursus om ferieaftalen
Tirsdag	d. 17. oktober	Foredrag om Stresshåndtering
Mandag	d. 6. november	Kursus om funktionærret
Mandag	d. 6. november	Kursus om tjenestemandsret
Tirsdag	d. 7. november	Kursus om ferieaftalen
Tirsdag	d. 7. november	Kursus om barselsaftalen
Onsdag	d. 22. november	Foredrag om Situationsbestemt ledelse

Tilmelding til FOA 1, tlf. 46 97 11 00, ledersekretariatet eller administrativt sekretariat eller på mail foa1@foa.dk

# leder!!

## Barselsaftalen

Torsdag d. 5. oktober 9-13 eller tirsdag d. 7. november 12-16

Barsel, hvordan er det nu lige? Der er en del og lidt forvirrende regler omkring det med barsel. Hvornår skal det meddeles, hvor lang tid kan man gå på barsel, og hvordan er det med feriepenge og afholdelse? Alt dette bliver du meget klogere på, hvis du deltager i kurset.

## Ferieaftalen

Torsdag d. 5. oktober 12-16 eller tirsdag d. 7. november 12-16

Alle har ret til ferie, men hvordan er reglerne? Hvad må man som arbejdsgiver? Kan man pålægge medarbejderne ferie? Må man arbejde i sin ferie? Hvordan optjenes feriepenge? Hvor meget ferie har vi? Alt dette bliver du meget klogere på, hvis du deltager i kurset.

## Foredrag

Derudover starter vi også en foredragsrække, afviklet som fyraftensmøder, med en masse spændende eksterne foredragsholdere.

Møderne afvikles i FOA 1's, store mødesal i kælderen, indgang i gavlen, med start kl. 16.30 og afslutning kl. 19.30. Vi vil sørge

for kaffe, te, øl, vand og sandwich, således at du fyldt op i hovedet og mave kan vende tilbage til familien. Du sørger selv for tiden og transporten.

Adgangen til disse arrangementer er gratis for FOA 1 medlemmer, men vi vil bede dig om at tilmelde dig, da der ikke er plads til et ubegrænset antal, adgang gives efter "først til mølle" princippet. Tilmelding til FOA 1, ledersekretariatet eller administrativt sekretariat.

## LEAN, hvad er det nu for noget?

Mandag d. 25. september 2006

Birgit Lübker, Dansk LEAN Akademi (Teknologisk Institut), vil gennemgå de vigtigste elementer i LEAN og give deltagerne et indblik i LEAN og hvordan det kan bruges i den offentlige servicesektor. Så har du lyst til at kende til denne ledelsesmåde, så er der her alle tiders chance for at blive opdateret.

## Få styr på din stress!

Tirsdag d. 17. oktober 2006

Jens Christian Larsen, BUF Københavns kommune, vil give tips og ideer til hvordan, man som leder bliver bedre til at styre sin

egen stress og undgå at påføre sine medarbejdere unødigt stress. Bliv klogere på stresshåndtering ved at deltage i foredraget.

## Situationsbestemt ledelse, lær principperne!

Onsdag d. 22. november 2006

Preben Dalsgaard, Selandia CEU, vil gennemgå principperne i Situationsbestemt ledelse og give dig som leder redskaber til at blive en bedre og mere præcis leder. Så hvis du er i tvivl om hvornår du skal instruere eller oplære, hvornår du skal motivere eller inspirere eller hvornår du blot skal holde dig tilbage, så se om situationsbestemte ledelse ikke har svaret.

## Kvalitet og ledelse, en gennemgang fra A til Å

Mandag d. 22. januar 2007

Preben Dalsgaard, Selandia CEU, vil tage dig med på en rejse gennem ledelse og kvalitet. Kvalitetskontrol, kvalitetsstyring, kvalitetssikring, TQM, kvalitetscirkler, disse og mange andre begreber vil blive gennemgået og sat i sammenhæng. Så hvis du skal begive dig ud i kvalitetsjunglen, så er dette grundlæggende foredrag, det bedste landkort.

21

## Generalforsamling

Der indkaldes hermed til ordinær generalforsamling i faggruppeklubben for portørarbejdsledere og værkstedsledere/assistenter m.fl.

**Tirsdag den 24. oktober 2006 kl. 17.00  
i FOA 1  
Vilhelm Thomsens allé 9, 2500 Valby.**

**Dagsorden ifølge lovene.**

*Efter generalforsamlingen er der arrangeret spisning og bowling, hvorfor tilmelding er nødvendig. Tilmelding skal ske til Yvonne Beiter på tlf. 43233440, senest fredag den 13. oktober 2006.*

Vel mødt

Elias Pedersen  
Formand

## Ordinær generalforsamling i FOA1 onsdag den 29. november 2006 kl. 17.00

**dørene åbnes kl. 16.30 til  
FOA1'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 (udgår på denne generalforsamling - godkendt på generalforsamlingen 24.april 2006)
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag (skal være FOA1 i hænde senest 21 dage før generalforsamlingen)
7. Valg (udgår på denne generalforsamling - godkendt på generalforsamlingen 24. april 2006)

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

# Hvorfor en ny portøruddannelse!

**D**en 4. november 2004 blev der, af H:S' portørskole, afholdt en temadag med emnet Fremtidens portør.

Der var 45 deltagere repræsenteret af portørchefer, praktikvejledere, ansættelsesansvarlige og tillidsrepræsentanter i H:S og Københavns Amt.

Temadagen blev en bekræftelse på, at der måtte ske noget med portøruddannelsen, og der var bred enighed om, at der ikke ville være nogen nem måde at gøre det på. Alle områder vil blive berørt, for nu skal der være den udvikling af portørarbejdsgaverne, hvilket allerede er sket forskellige steder i landet. Portørerne ønsker selvfølgelig at få alle de uformelle kompetencer, de allerede har, ind i en anerkendt portøruddannelse.

Allerede i dag går der mange portører rundt, på de forskellige sygehuse, med en masse skjulte kompetencer. Det er et stort ønske for portørerne, at få papir på, at de rent faktisk også er uddannet til at udføre alle de opgaver, de gør i dagligdagen. Desuden vil det være langt nemmere for arbejdspladserne, hvis de ved præcis, hvad de kan forvente af portøren på afdelingen.



*Portøren deler mad ud til patienter*

I dag er det sådan, at de faste portører har lavet nogle rutiner på deres faste afdeling, og når der så kommer en afløser, forventer det resterende personale, at afløseren kan gå ind og lave det samme som den faste, sådan er det jo ikke.

Karen Stæhr, sektorformand for social- og sundhedssektoren, er blevet stillet følgende spørgsmål i forbindelse med portørernes ønske om en erhvervsrettet uddannelse.

**Kunne du tænke portørerne ind i en erhvervsrettet uddannelse fremadrettet?**

*Der er blevet kigget på forskellige modeller, som man har arbejdet med. En af modellerne kunne godt være en erhvervsuddannelse, hvis både arbejdstager og arbejdsgiver kunne blive enige om dette.*

**Kunne du forestille dig at portørgruppen kunne være placeret på Social- og sundhedsskolerne i Danmark?**

*Jeg kan godt forestille mig at portørgruppen kunne være placeret på Social- og sundhedsskolerne, enten med en selvstændig uddannelse eller tilknyttet social- og sundhedsuddannelsen. Hvordan uddannelsen så skal være, vil blive drøftet på kommende temadage.*



*Portøren Johnny Esmann deltager dagligt sammen med fysioterapeuterne i mobilisering af patienter på Ortopædkirurgisk afdeling på Amager Hospital.*

Erik Brouer, kontorchef fra Hvidovre Hospital og medlem af portøruddannelsesnævnet for H:S har følgende kommentar til portørernes ønske om en erhvervsrettet uddannelse.

Det skal pointeres, at Erik i sin udtalelse ikke har skelet til økonomi og mulighed for den praktiske gennemførelse af en egentlig erhvervsuddannelse, idet han ingen forudsætninger har til det. Udtalelsen er alene om det faglige indhold.

*Min personlige opfattelse er, at Tænketankens ide om at få arbejdet hen imod en egentlig erhvervsuddannelse er ganske rigtig, og helt i tråd med tidens behov for bedre uddannelser til os alle. Vi er på vej til de små årgange, der er samtidig mangel på arbejdskraft inden for flere typer stillinger indenfor sundhedsområdet, og det bliver givet, en endnu større udfordring over tid.*

*I takt hermed kan der forventes at ske en vis opgaveglidning i stillingshierarkiet, f.eks. sygeplejersker overtager visse nuværende lægeopgaver, social- og sundhedsassistenter overtager visse sygeplejerskeopgaver, osv.*

*Her ser jeg en særdeles stor mulighed for at portørerne, og det skal en ny uddannelse naturligvis tage højde for, (hvad jeg også synes oplægget gør).*

*Jeg ser også en fordel i at et nyt uddannelsesforløb starter som øvrige sundhedsuddannelser, med, at de studerende søger optagelse på uddannelsen uden at have et hospital som arbejdsgiver og at bl.a. hospitalerne deltager i praktikforløb, eksamener m.v.*

*De uddannede portører må derefter, som alle andre, søge ledige stillinger i sundhedssystemet.*

Ved temadagens afslutning blev Tænketanken oprettet, for at få udarbejdet et oplæg til en ny portøruddannelse.

Den nuværende portøruddannelse er fra 1997. Men da, der er sket en rivende udvikling på sygehusområdet, og en portør ikke længere er en person, der blot går rundt med hospitalssenge, må det anses for at være påkrævet, at der bliver foretaget en tilpasning af portøruddannelsen, så den passer til den dagligdag, der er på sygehuse i dag.

Desuden stiller de nye regioner, der træder i kraft 1. januar 2007, store krav til flere behandlingstilbud til patienter og en forbedring af kvaliteten i sundhedsvæsenet. For at kunne opfylde borgernes forventninger til høj kvalitet og sygehuse med mange specialafdelinger, vil det på sigt medføre sammenlægninger/ nedlæggelse af små sygehuse, således at der forventelig kun vil være store sygehuse.

Faggrupperne vil komme til at opleve en ændret organisering, og her skal portørerne selvfølgelig være lige så godt rustet som andre faggrupper.

En ændret organisering vil betyde, at der vil blive yderligere specialrelaterede funktioner på de store sygehuse. Dette vil stille yderligere krav til en mere målrettet uddannelse, såvel inden for faggruppen

af portører (de hvide portører) som inden for det tekniske område (de blå portører). Behovet for at have en mere specialiseret uddannelse, tilrettet de 2 forskellige portørgrupper, vil være langt mere udtalt. En udvikling som allerede ses på de større sygehuse i dag.

Eksempelvis vil der fremover også komme til at foregå flere udgående funktioner fra sygehuse til patienternes eget hjem, og

opgaverne vil blive løst i langt større grad i behandlingsteams. Derudover kan man forestille sig, at kommunerne i større grad vil benytte sig af muligheden for at købe behandlingsydelser.

Antallet af overvægtige patienter, samt et større antal af ældre patienter, der indlægges på sygehuse grundet den længere levetid, stiller stadig større krav til faglige kvalifi-

Søren Clausen, social- og sundhedsskoleleder har følgende kommentar til portørernes ønske om en erhvervsrettet uddannelse.

*Jeg kan sagtens forstille mig uddannelsen som en særskilt uddannelse på social- og sundhedsskolerne, og at den så kunne være adgangsgivende til social- og sundhedsuddannelserne. Det bedst tænkelige ville også være at det blev en bekendtgjort uddannelse (erhvervsuddannelse).*

*Det vil være en fordel at få uddannelsen integreret på social- og sundhedsskolerne, idet det vil give en bedre faglig integrering i det faglige miljø. Desuden vil det være en fordel at man så kunne have timerfag på samme niveau, idet grupperne så kunne blive mikset i nogle fællestimer.*

*Med hensyn til praktiksteder ville der også være en fordel, idet social- og sundhedsskolerne i forvejen har kontakt via de andre uddannelser til praktikstederne.*



Portøren registrerer og vejer patienterne



Laboratoriebetjent/portør Søren Jensen, Ortopædkirurgisk ambulatorium fjerner gips på en patient.

24

kationer for faggruppen, specielt inden for forflytningsteknikker, genoptræning m.m.

Det er Tænk tankens opfattelse, at for at kunne opfylde de forventede krav til

omstilling, er det strengt nødvendigt at ændre portøruddannelsen. I fald der ikke sker noget på portørområdet, vil stillingsfunktioner på nogen områder overgå til andre faggrupper. Portørerne vil blive

Ken P. Petersson afdelingsformand for FOA 1 har følgende kommentar til portørernes ønske om en erhvervsrettet uddannelse.

Tænk tankens ideer til ny portøruddannelse er et fantastisk eksempel på den nye måde FOA gerne vil være faglig organisation på. Normalt tænkes tanker for den enkelte faggruppes fremtid af nogle der mere eller mindre tilfældigt er valgt til at repræsentere faggruppen bredt.

Så er der til gengæld her tale om, at portører med interesse for uddannelsen og med stor indsigt i udførelsen af jobbet og gennemførelse af uddannelsen lokalt, har tænkt nogle tanker om fremtiden. Med andre ord "dem der har skoen på, har givet et bud på hvor den trykker!"

Så kan man i min opfattelse af demokrati og indflydelse ikke nå højere. Så er det alene et spørgsmål om, hvordan landets øvrige portører modtager oplægget.

Der er selvfølgelig portører der ikke ønsker, mere eller udvidet uddannelse. Men hvis det fortsat modtages lige så populært, som det indtil nu er blevet modtaget af de fleste, jeg har talt med, så er der kun den lige vej fremad.

Så er det FOA's opgave at sørge for at gøre vores yderste for at faggruppen opnår den faglige anerkendelse og den kompetencemæssige opkvalificering, som det helt klart fremgår af oplægget, at de savner. I FOA 1 er det så vores opgave, at gøre vores bedste for at oplægget virkeliggøres.

overhalet indenom og flere steder vil deres job komme i udbud og deres funktioner vil blive overtaget af private udbydere på sundhedsområdet. Med det til følge, at den koordinerende og samlende funktion, som portørerne har i dag vil gå tabt, på grund af opsplitting af arbejdsopgaverne mellem flere faggrupper.

En anden årsag til, at det er vigtigt med en ny portøruddannelse, er at der er store problemer med at få gennemført aspirantforløbet, som det ser ud i dag. Dette skyldes bl.a. at uddannelsen er sammensat af AMU-kurser, hvor der kræves et bestemt antal deltagere for at gennemføre modulet. Hvis der ikke er tilslutning nok, kan aspiranten ikke gennemføre uddannelsen inden for de overenskomstaftalte 12 måneder.

Yderligere er der i dag slet ikke afsat penge til AMU-modulerne i portøruddannelsen, så Portørskolerne må låne timerne fra en eller flere af Social- og sundhedsskolerne. Dette kan kun lade sig gøre, hvis en Social- og sundhedsskole kan afse timerne. Eksempelvis lånes der ofte timer fra 2 skoler til Portørskolen i H:S, som ikke har deres egne AMU-timer til at kunne gennemføre teori-modulet Transport- og forflytninger, som er et grundmodul i portøruddannelsen.

Det må også siges, at tilgangen til portøruddannelsen ikke er særlig overskuelig, idet det kræver et ansættelsesforhold på et sygehus eller et plejehjem, for at kunne blive portør aspirant. Der er ingen indgang til uddannelsen gennem Social- og sundhedsskolerne, som der er med de sundhedsfaglige uddannelser.

Flere steder i landet gennemføres et praktikforløb ikke med oplæring i det patientrelaterede område, som det ellers kræves i den aftalte uddannelse. Derudover gennemfører mange først de 4 AMU-moduler, som skal være funktionsrettede moduler af i alt 20 dage, flere år efter de er ansat på sygehuset. Sådan som portøruddannelsen er sammensat i dag, er det desværre heller ikke muligt at bruge uddannelsen til et skift mellem sundhedsuddannelserne, sådan som det er for de andre uddannelser inden for sundhedsvæsenet.

Prøverne som i dag gennemføres i praktiken, gennemføres ved, at en arbejdsleder med økonomisk ansvar, fra et andet sygehus, kommer og gennemgår et patientforløb sammen med aspiranten, for derefter at underskrive portørbevist. Dette er ikke særligt hensigtsmæssigt, idet det må ses som en nødvendighed, at personen der



udsteder portørbeviset, da også bør være en person med det nødvendige kendskab til særlige forflytningsteknikker, sygdomslære, hjælpemidler m.m.

Som portørgruppen ser ud i dag, står en stor gruppe kolleger overfor at skulle gå på pension i løbet af de næste 10-15 år, hvilket nemt gør portørerne til en uddøende race. Gennemsnitsalderen for en portør er i dag på 47 år. Det er ca. 3-4 år ældre end de andre faggrupper inden for sygehusvæsenet.

På baggrund af at 77 % af portørerne vil gå på pension inden for de næste 10-15 år, er der en god mulighed for at få fanget en hel gruppe nye unge portører op og give dem nye kompetencer og kvalifikationer via en ny erhvervsuddannelse for faggruppen.

Drømmen for faggruppen er at få et svendebrev gennem en erhvervsuddannelse, hvor de skjulte kompetencer bliver anerkendt, og hvor faggruppen kan få lov at udvikle sig i fremtidens sundhedsvæsen.

### Portøruddannelsen som den ser ud i dag.

*Uddannelsen er en aftalebaseret uddannelse som består af 8 måneders aspirant-tid.*

*Uddannelsens grundlag er en basisuddannelse på 6 uger som består af et grundkursus på 4 uger og transport/forflytning på 2 uger.*

*Desuden skal man have mindst 4 ugers praktik i det hvide område og aflægge en afsluttende prøve.*

*Resten af tiden går man som portør, hvor uddannelseskontrakten er lavet.*

*Inden for de første 12 måneder af ansættelsen skal man endvidere gennemføre den obligatoriske overbygningsuddannelse. Uddannelsen består af 4 perioder, som sammensættes af AMU-uddannelser og andre relevante uddannelser.*

*Portørbevis udstedes efter aspiranttiden udløb.*

Desværre er det sådan i dag, at mange portører slet ikke får de 4 perioders overbygning inden for de første 12 måneder af deres ansættelse, idet kurserne tit bliver aflyst på grund af manglende tilmelding.

### Den nye uddannelse, som skal være en erhvervsuddannelse, kan se ud som følger:

- Grundfag:
  - o Dansk, engelsk, naturfag
- Områdefag:
  - o Pædagogik med psykologi, sundhedsfag, social- og samfundsfag, logistik og IT, forflytning og transport, praktiske fag.
- Valgfag
- Praktikuddannelse

Der vil selvfølgelig være flere indgangsvinkler til, hvordan man kan komme i lære som portør. Nogle vil komme direkte ind fra gaden for at blive portør, og de vil skulle have en længere uddannelse, end dem der kommer i mesterlære eller i voksenlære – med merit.

Uddannelserne kan f.eks. blive sat sammen på følgende måde:

#### Ind fra gaden:

SKOLE	PRAKTIK	SKOLE	PRAKTIK	SKOLE
-------	---------	-------	---------	-------

#### I mesterlære:

PRAKTIK	SKOLE	PRAKTIK	SKOLE
---------	-------	---------	-------

#### I voksenlære – med merit:

SKOLE	PRAKTIK	SKOLE
-------	---------	-------

Det er blevet foreslået, at portøruddannelsen skal foregå på Social- og sundhedsskolerne, i stedet for, som de gør i dag, på portørskolerne. Det man vil opnå ved at flytte uddannelsen over til Sosuskolerne er, at der vil være mulighed for at have undervisning sammen med dem der uddannes til at være social- og sundhedshjælpere/assistenter, og derved gøre undervisningen mere effektiv.

Tænketanken foreslår endvidere, at uddannelsen skal modulopbygges, så den kan indgå i et forløb med de øvrige social- og sundhedsuddannelser.

Ved at modulopbygge uddannelsen gives der adgang til de videregående mellemlange sundhedsfaglige uddannelser, så det også vil være muligt at uddanne sig videre og blive f.eks. fysioterapeut eller andet relevant inden for plejesektoren.

Som man kan se, vil den fremtidige uddannelse dels have et væsentlig længere forløb, og dels sikre portørerne som faggruppe i fremtiden.

Med baggrund i dette er det Tænketankens opfattelse, at det er nødvendigt at specialisere portøruddannelsen. Den nye uddannelse skal derfor være en erhvervsuddannelse for patientrelaterede portører, og som sagt integreret i social- og sundhedsuddannelserne som en overbygning på social- og sundhedshjælperuddannelsen.

I den nye uddannelse lægges der endvidere op til en opdeling mellem ”de hvide og de blå portører.”

For de tekniske portører (de blå portører) lægges der op til en aftalebaseret uddannelse med teoretiske AMU-kurser, samt interne funktionsrettede undervisningsmoduler tilpasset de mangeartede funktionsområder.

Tænketanken mener, at en opdeling af uddannelsen vil medføre en mere målrettet og motiverende uddannelse, hvilket senere vil afspejle sig i en væsentlig forbedring af kvaliteten i den personlige og faglige opgaveløsning.

Set fra Tænketankens side, er det vigtigt at pointere, at portørerne på ingen måde er ude på at træde andre faggrupper over tærne, når de har gennemført deres erhvervsuddannelse, men at det drejer sig om, at kunne blive bedre til at yde de kompetencer, som faggruppen har, samt at portørerne bliver kvalificeret til omstillinger og opgaveglidninger mellem sundhedsgrupperne i dag og i fremtidens sundhedsvæsen.

# Gæt en arbejdsplads

Denne gang er billedet taget fra toppen af en FOA 1 arbejdsplads. Man må sige, at alle FOA-medlemmer nok kender til denne arbejdsplads.

Når du har gættet hvilken arbejdsplads billedet er taget fra, sender du blanketten for neden ind til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby, att.: Charlotte Hansen. Svaret skal være FOA 1 i hænde **senest den 30. september 2006.**



26

Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort på kr. 400 til Magasin. Vinderen og dennes arbejdsplads vil blive bragt i næste nr. af Etteren.

*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

## 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.

## Kom og vær med til et repræsentantskabsmøde!

Som en del af åbenhed som FOA 1 ønsker, er alle medlemmer af FOA 1 velkomne til at overvære møderne i FOA 1's repræsentantskab.

Repræsentantskabet er FOA 1's højeste myndighed mellem generalforsamlingerne, og består bl.a. af de 8 fuldtids generalforsamlingvalgte samt 23 tillidsrepræsentanter fra faggrupperne.

De sidste repræsentantskabsmøder i 2006 afholdes på følgende tidspunkter:

Torsdag den 7. september 2006 kl. 9 – 16.

Torsdag den 23. november 2006 kl. 9 – 16.

Hvis du ønsker at overvære et møde, bedes du tilmelde dig hos Kim Borch på tlf. 4697 1100 eller på mail [afdeling.FOA1@foa.dk](mailto:afdeling.FOA1@foa.dk) – så vil der også være frokost til dig.

## Penge til tiden

Man kan ikke forære sine penge til "tiden", men man kan have en forventning om at få dem til tiden. Og hvad er så at få sine dagpenge eller sin efterløn til tiden, eller mere præcist, rettidigt.

Får man sine dagpenge eller sin efterløn senest sidste hverdag i måneden, er pengene udbetalt rettidigt, men når alt går vel, har vi som regel udbetalt allerede om fredagen i ugen efter udbetalingsperiodens udløb.

Vi gør i A-kassen alt hvad vi kan, for at udbetalingerne følger den normale rytme – altså penge i banken den fredag, der ligger i ugen efter næstsidste søndag – men vi beder om forståelse for, at der nogle gange kan ske forsinkelser.

Ole Bruun, A-kassen

## 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.

## 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](mailto:foa1@foa.dk).

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

## 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.

# Forelsket i København



Af Ken P. Petersson  
afdelingsformand  
FOA 1

**E**r der nok mange der er, men de københavnske boligpriser har ikke ligefrem virket tillokkende i de seneste år. Det er simpelthen en for dyr dame at blive forelsket i.

Hvis det er mange år siden, at man købte sin egen bolig i København eller hovedstadsområdet, så er det bare at læne sig tilbage og tælle pengene på friværdikon-toen.

Hvis man har fået en billig leje eller andelslejlighed, så kan man også bare kigge på problemet med forundring.

Men virkeligheden er jo, at mange rent faktisk ikke har råd til at bosætte sig i København. Skal man ud og købe fast ejendom som førstegangskøbere, så kan det ikke lade sig gøre med 2 FOA lønninger.

Har man ikke stået på venteliste siden fødslen, kender en i et ejendomskontor, eller har venner i en ventelisteløs andelsforening, så er der kun det frie udlejningsmarkedet tilbage.

Med priser der trodser enhver beskrivelse, eller som i hvert fald lægger vægt bag den tidligere luftet københavnske holdning om at tiltrække indbyggere med mange penge. Det skal der nemlig til for at kunne betale huslejerne.

Indtil Ritt red til byen med taskerne fulde af æbler og løftet om 5000 lejligheder til 5000 kr. om måneden i husleje. Se det var noget, der var med til at sætte fru en i borgmesterstolen!

Hvordan går det så. Er der kommet nogle billige boliger? - er der taget spadestik til nogen bebyggelser? - er der planlagt noget?

Nåee – Næh – Tjaee, må vel være de mest præcise svar på de spørgsmål!

Jeg tror nu ikke, det er manglende lyst eller engagement fra Overborgmesterens side. Men det er da nærmest utroligt hvordan alle andre falder over hinanden i et baglæns 200 meters forhindingsløb.

Så kan tallet 5000 ikke bruges, fordi der er sket en prisudvikling siden, så vil finansieringen skade beboerne på sigt, så vil byggeriet taget byudsigten fra fodboldspillerne eller risikere at ophæve haveforeningernes kebabfrie zone!

Det kan ikke nytte noget, hvis vi vil have, at det også bliver muligt for mor-

gendagens kolleger eller vores egne børn at bosætte sig i hovedstaden eller i dens umiddelbare nærhed. Så skal der fuldt pres på de politiske kræfter, således at København går i spidsen og beviser for resten af landet, at det stadig kan lade sig gøre at bygge boliger til en pris, der kan betales af almindelige indkomster.

Det er så i den forbindelse fuldstændigt ligegyldigt, om det bliver 5000 boliger eller 4389, om den månedlige husleje bliver 5000 eller 5692. Jeg tror godt alle forstår budskabet. Ligesom vi alle bliver nødt til at acceptere, at der nogle gange vil blive bygget steder, hvor vi som individ måske ikke syntes, det er det "fedeste".

Alternativt er, at vi må stille os op til lønforhandlingerne næste gang og forlange et tillæg, således at også FOA's medlemmer kan betale de huslejer der bliver forlangt i det område, hvor de arbejder.

Men skal det så kun være til dem, der ikke har bolig? – eller til dem der har en dyr bolig? – hvad så med dem der.....?

Måske er det bare nemmere og mere retfærdigt, hvis vi får bygget de billige boliger! Se så at komme i gang.