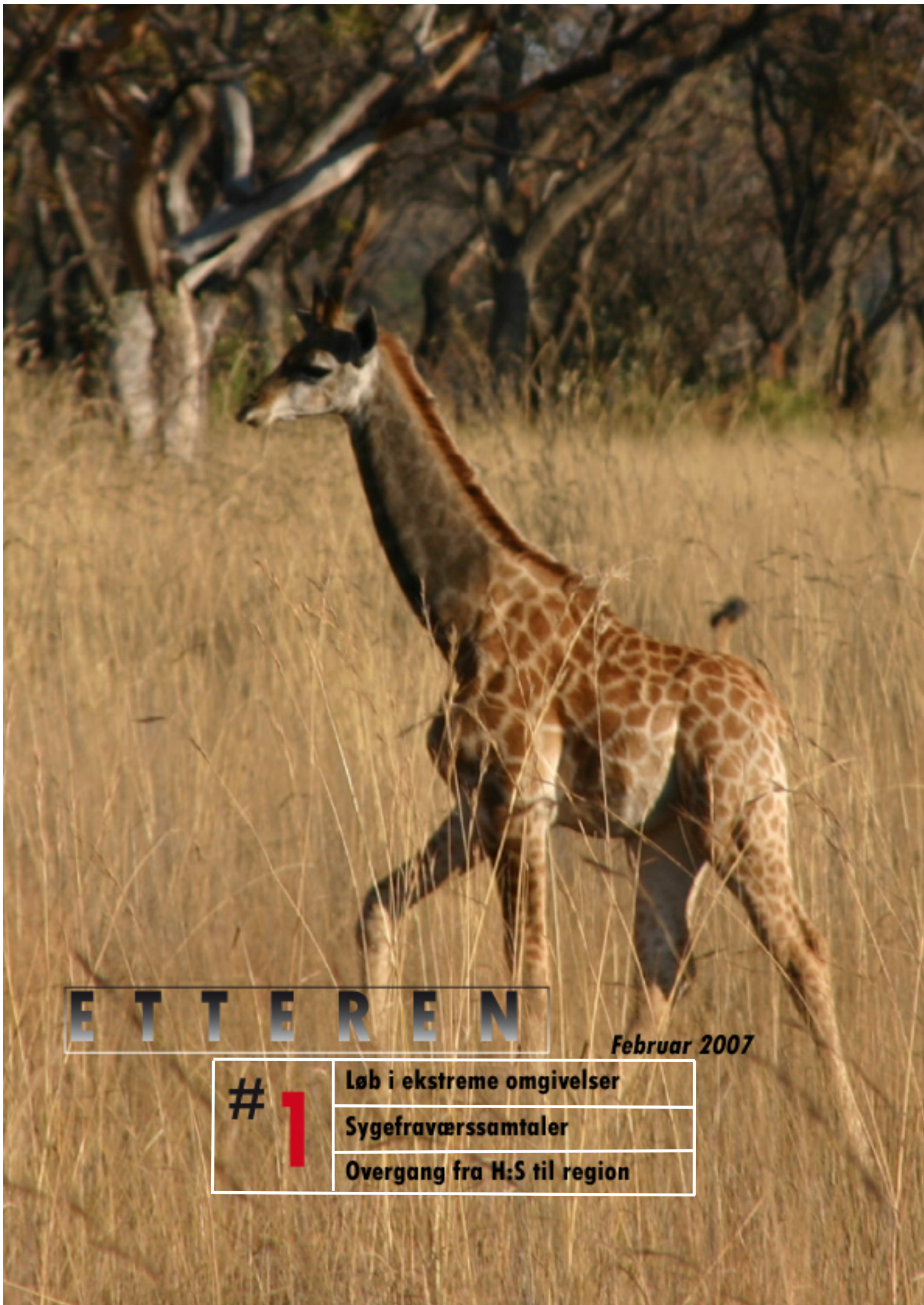




ETTEREN

Februar 2007

#1

Løb i ekstreme omgivelser

Sygefraværssamtaler

Overgang fra H:S til region



Overgangen fra H:S til Reg



Af Ken Petersson
afdelingsformand
FOA 1.

Der har i december måned 2006, været ført forhandlinger om overgangen til det nye overenskomstsæt for ansatte i Region Hovedstaden.

2

Grundreglen for alle overgange af personale i forbindelse med kommunalreformen har været, at hvis man overgik til et arbejds-giverområde, der allerede havde en overenskomst dækkende det arbejde man laver, så er man automatisk blevet overført til denne overenskomst.

Man er beskyttet af virksomheds-overdragelsesloven i den resterende del af overenskomstperioden, hvilket betyder, at ingen vil opleve forringelser inden 1. april 2008, hvor der er overenskomstfornyelse.

I forbindelse med H:S's overgang til Danske Regioner (som tidligere hed Amtsrådsforeningen), har en stribe medarbejdere skulle skifte overenskomst, da de tidligere har været på H:S's overenskomst med FOA og nu skal de over på Amtsrådsforeningens overenskomst for samme arbejde.

I langt de fleste tilfælde har det været en overenskomst

mellem Amtsrådsforeningen og FOA, men i enkelte tilfælde også til en overenskomst med en anden organisation. For eksempel har Ledernes Hovedorganisation overenskomst med Amtsrådsforeningen for så vidt angår rengøringsledere og vaskeriledere, så der har vi nogle medlemmer, der har måttet skifte organisation.

Langt de fleste er overgået til en overenskomst, der har været fuldstændig magen til den de er kommet fra, så de har overhovedet ikke oplevet en forskel. Den eneste forskel som alle vil opleve, er forskellen med de særlige fridage.

I første omgang er det aftalt at H:S's arbejdstidsaftaler fortsætter frem til overenskomstfornyelsen. Dette betyder, at også friheden på særlige dage fortsætter, her er tale om frihed på 1. maj og grundlovsdag. Med andre ord er det i år 2007, sidste gang at de ansatte i H:S har 1. maj som helligdag.

Ellers er de, der oplever den største forskel, de tjenestemandsansatte portører, fordi det i forbindelse med tilpasningsaftalen er aftalt, at de overgår til samme arbejdstidsaftale som de overenskomstansatte portører. Denne overgang er aftalt til at ske d. 1. februar 2007. Det var simpelthen ikke praktisk og teknisk muligt at gøre det før, da forhandlingerne først var færdige sidst i december.

De nye arbejdstidsregler har betydning på en lang række

områder, i det omfang man ikke aftaler noget andet lokalt, kan nogle af forskellene beskrives i skemaet på næste side.

Herudover er der en række andre regler om hvor længe afspadsering må stå, hvordan man beregner når der kommer helligdage, indførelse af normperioder osv. Alt dette arbejdes der, i skrivende stund på, for at lave lokale aftaler. Disse er forhåbentligt i orden, når dette blad er på gaden.

Husk!

At du kan udskifte dit medlemskort til FOA til et fælleskort for FOA og Forbrugsforeningen.

Hvis du allerede er medlem af Forbrugsforeningen, slipper du for at have 2 kort – og kan altså nøjes med et fælleskort.

Region Hovedstaden.

Portører	Gamle tjenestemandsgeregler	Nye fra 1. 2.2007 tjenestemandsgeregler	på løntrin 20 = 127,32 i timen
aftenvagt (17-23)	20,37 + 3,04 + 37/3 afspadsering	28 % af timelønnen	35,65 kr.
nattevagt (23-06)	20,37 + 3,04 + 37/3 afspadsering	31,5 % af timelønnen	40,11 kr.
weekend (lørdag 06 – søndag 24)	24,47 (lørdag 12-søndag 24) + 20,37 (søndag 00-24)	40 % af timelønnen	50,93 kr.
weekend tillæg mandag 00 – 06	24,47	0 kr.	
Søgnehelligdage (helligdage der ikke er søndage)	24,47	50 % af timelønnen plus frihed på 7,4 time	63,66 kr.
Overarbejde hverdage	50 % i første 3 timer, derefter 100 %	50 % af timelønnen (+ eventuelle vagttillæg)	63,66 kr. (50 %)
overarbejde lørdage inden 12.00	50 % i de første 2 timer, derefter 100 %	50 % af timelønnen (+ eventuelle vagttillæg)	63,66 kr. (50 %)
Øvrigt Overarbejde	100 %	50 % af timelønnen (+ eventuelle vagttillæg)	63,66 kr. (50 %)
Inddragelse af fridøgn med mindre end 14 dages varsel	0 kr.	333,54 kr. pr. gang	

3

Hvis du ikke allerede er medlem af Forbrugsforeningen, så kan du så få et fælleskort.

kontakt Forbrugsforeningen på telefon 33 13 88 22 eller mail fbf@forbrugsforeningen.dk

Læs mere om Forbrugsforeningen på www.forbrugsforeningen.dk eller



ETTEREN

Hvad byder man uventet



af Claus Windfeld
faglig sekretær
FOA 1

Højhuse, der styrter, forbinder mange med katastrofefilm, terrorangreb i New York eller halvdårlige kriminalromaner, men ikke desto mindre blev det virkeligheden i Rødovre for nylig.

4

Vejret nytårsdag er sjældent til de mange udendørs aktiviteter. Det er halvkoldt, regnvejr, vintergråt og blæsevejr. Derfor er det lige vejr til at sætte sig foran fjernsynet for at se skihopperne i Garmisch-Partenkirchen. Men sådan skulle det ikke være i år for Per Broe.

Nytårsdag kl. ca. 15.00 blev Per Broe ringet op af sin skoleinspektør på grund af en ikke helt normal årsag: Det blæser!

For Per Broe teknisk serviceleder på Hendriksholm skole i Rødovre,

blev denne nytårsdag derfor meget anderledes end de forrige år

2 højhuse på henholdsvis 12 og 14 etager i Rødovre gav sig kraftigt i vinden, og politiet var ved at evakuere alle lejlighederne, og der er 312 lejligheder i alt. Der var fare for nedstyrtning.

Per skulle på arbejde, da beboerne skulle indlogeres på Hendriksholm skole, som er på listen over institutioner, hvor beboere skal indlogeres i tilfælde af naturkatastrofer, krig, giftkatastrofer, eller hvad der nu kan ske.

Skoleinspektøren, leder og souschef i SFO'en og Per Broe tog derfor på arbejde, så Beredskabsstyrelsen kunne sørge for alle de indlogerede beboere.

En stor del af beboerne tog til slægtninge, venner og bekendte, men ca. 80 indlogeredes på skolen, hvor Beredskabsstyrelsen tog

sig pænt af dem med varm kaffe, kartoffelmos, pølser og frikadeller, indtil faren – forhåbentlig – drev over.

Per Broe fortæller, at det var en anderledes arbejdsdag men også noget af en øjenåbner, da der ikke er nogle fast indarbejdede rutiner.

Han har aldrig været udsat for en lignende oplevelse. Det har Beredskabsstyrelsen til gengæld, så med fælles hjælp gik det rigtig godt.

Per Broe fortæller: Det er godt at prøve det, så er vi forberedt på, at situationen kan opstå igen. Blandt andet har vi opdaget nogle mangler, så dem er vi forberedt på en anden gang f.eks. hvilke lokaler, der er anvendelige både til at opholde sig i eller evt. overnatte i.

Per fortsætter: Vi skal have varme på. Skolen var lukket 2. januar, så der var ikke meget varme på. Værkstedslokalerne kan muligvis bruges, mens det ikke umiddelbart er muligt at lukke de almindelige klasselokaler af, da de skal bruges til undervisning.

Dagen gav også nogle problemer, som ingen normalt vil tænke over. Her nævner Per, at der i "Øen" – varmenstuen mangler antenneforhold, hvilket der viste sig et behov for, så beboerne kunne blive orienteret. Derfor var han nødt til at åbne værestedet, så beboerne kunne se fjernsyn.



de gæster?

Allerværst var det, da nogle beboere udtrykte en frygt for, at de ikke kunne se sidste afsnit af Krøniken – men det blev løst.

Samarbejdet med Beredskabsstyrelsen foregik godt, som Per udtrykker det. Beredskabsstyrelsen er meget professionelle, og er villige til at give en hånd med at slæbe borde osv. samtidig med de sørger for mad og kaffe til de indlogerede

Per oplevede også en stor velvilje hos kolleger, da flere efterfølgende har fortalt skoleinspektøren, at han blot kunne have ringet... 2 medarbejdere fra kommunens rengøringselskab dukkede også op 2. januar for at se, om der var noget, de kunne hjælpe med.

Heldigvis gik det hele godt. De to huse står der stadig, så ingen skulle genhuses. Diskussionen om højhusene har været fast stof i aviser og TV de seneste dage, så der kommer sikkert en (meget dyr) løsning på problemet. Hvor ansvaret skal placeres, vil sikkert

blive diskuteret længe.

Per Broe og Hendriksholm skoles medarbejdere har lært meget af situationen. Per fortæller blandt andet, at han nu er begyndt at checke vejrudsigten, så han er klar en anden gang, hvis der skulle komme uventede gæster.

Det var nu heller ingen skam at skulle på arbejde alligevel. Skihopkonkurrencen blev alligevel aflyst efter første hopomgang på grund af blæsevejr og regn.



Det er ikke kun i Rødovre, der er vindblæst på en nytårsdag.

I Lyngby-Tårnbæk er der også problemer, hvor 3 skoler – Hummeltofteskolen, Lindegårdsskolen og Lundtofte skole – også kan få problemer med nedstyrtningsfare mm i tilfælde af stormstyrker over 32 m/s.

Kommunen har derfor udsendt et brev til forældrene til skolens elever, hvor det fremgår, hvad der gøres i en situation, hvor vinden er så kraftig, at det kan medføre fare og dermed evakuering.

Af brevet fremgår det: På baggrund af omtalen i dagspresse og TV vedrørende jeres skolars stabilitet i forbindelse med stærk storm/orkan, vil jeg gerne slå fast, at **vi går ikke på kompromis med sikkerheden for hverken børn eller voksne på kommunens skoler.**

og omkring evakuering skrives der: *Vagthavende indsatsleder, underrettes via vagtcentral om varslet. Vagthavende indsatsleder drøfter varslet med borgmester/kommunaldirektør, der inddrages i beslutningen om evakuering/lukning. Vagthavende indsatsleder anmoder telefonisk/pr. fax/mail skoleinspektører/pedel om at evakuering og/eller aflåsning sker i et nærmere angivet tidsrum.*

Perioden fra nat til dag oplyses berørte skoleinspektører om, at skolen ikke må tages i brug, og dette skal sikres ved afspærring samt annoncering udenfor skolen evt. med henvisning af benyttelse af andre lokaliteter.

I næste nummer af Etteren besøger vi en af skolerne for at høre, hvordan det influerer på hverdagen.

Hvad går de rundt og laver



Af Klaus
Gerschanoft, faglig
sekretær FOA 1.

6

I fortsættelse af vores artikelserie, som vi startede i Etteren nr. 6 2006, om hvad de forskellige faggrupper, der er organiseret i FOA 1, går rundt og laver, har Etterens udsendte faglig sekretær Klaus Gerschanoft denne gang været en tur i gartneriet på Amtssygehuset i Glostrup for at se hvad en "grøn" portør laver.

Jeg har været ude og besøge nogle af dem, som vi i daglig tale kalder for de grønne portører. De er beskæftiget med alt hvad der hører under gartnerfaget. Nogle af de opgaver, de beskæftiger sig med i dagligdagen er, pasning af gartneriet, udplantning,

ukrudtsbekæmpelse, opsætning af skilte, klipning af hæk og græs, beskæring af buske, træer og roser, samt oplæring af elever.

I december måned har de en helt speciel opgave med at sætte fod på juletræerne, der skal leveres på alle afdelingerne på sygehuset, samt at fjerne disse igen efter jul.

I beskrivelsen her, har jeg sat fokus på 2 medarbejdere, Torben Jacobsen 48 år og Bjørn Frøstrup Rasmussen 48 år.

Torben Jacobsen har tidligere været tillidsmand, men efter sammenlægningen med hele hospitalet, valgte de at lade andre kræfter komme til, hvilket de/han er godt tilfreds med. Torben har siddet i diverse udvalg, siden han blev ansat i 1987.

Bjarne Frøstrup Rasmussen, har ligeledes siddet i diverse udvalg, siden han blev ansat i 1985, men har ikke været valgt som faglig repræsentant.

En helt almindelig dag her i afdelingen, kunne meget vel se sådan her ud - vi møder kl. 7.00, og straks efter omklædning står den på det, vi kalder for morgenrunden.

Vi skal hente affald rundt omkring på hospitalet, og bagefter skal vi i gang med fejning i indgangspartierne. Som de fleste jo ved, er der stort set røgfrit alle steder, og det betyder, at der i alle indgangspartierne ligger masser af skodder og flyder. Disse opgaver varer som regel frem til kl. 9.30, hvorefter vi returnerer til gartnerafdelingen for at indtage en hurtig kop kaffe frem til kl. 9.45.

Fra kl. 9.45 og frem til frokost er der en masse gøremål, som naturligvis varierer meget. Det er jo årstiden, der bestemmer hvilke arbejdsopgaver der er. Her i efteråret og starten af vinter sæsonen skal alle arealerne have fjernet blade. Dette er meget vigtigt, for hvis de for lov at ligge, ødelægger de græsarealerne. Bladene har det bare desværre



er?

med at ryge ned, hvor man helst ikke vil have dem, hvilket betyder, at den også står på tømning af tagrender, og ikke mindst de øvrige stisystemer på hele området.

Torben og Bjarne blev ved med at bruge udtrykket arealerne og snakke om deres størrelse, og jeg må medgive, at det er stort. De oplyser, at området er ca. 65 til 70 tønder land, så det er et rigtig stort område, en så forholdsvis lille afdeling skal passe.

Nå, men nu tilbage til tidsskemaet og hvordan en typisk arbejdsdag ser ud!

Det var lidt svært at fastholde dem til en enkel dag, for som de siger, deres arbejde er så mangfoldigt, at der stort set aldrig er to dage der er ens, hvilket de begge giver udtryk for, er en stor gevinst.

Det er dejligt, at dagene og årstiderne er så forskellige som de er, så arbejdet aldrig bliver ensformigt.

Fra kl. 9.45 og frem til kl. 12.00 kan der være opgaver, som før

nævnt, med bladene. Desuden kan det være renholdelse af bede, beskæringer, fældning af træer osv. Fra kl. kl. 12.00 og frem til 12.29 står den så på frokost. Der er flere muligheder for portørerne som enten kan købe mad i kantinen, hvad flere gør, eller have deres egen mad med.

Jeg var så heldig at være på arbejdspladsen i det tidsrum, hvor de holdt frokost. Så jeg kunne opleve, at de forskellige kolleger kom tilbage fra forskellige opgaver, på det her store område, for at holde frokost sammen.

Her fik jeg at vide, at de har en mand ansat til kun at slå græs. Tænk, at vi har med et område at gøre, der er så stort, at man i græs perioden kan have en mand ansat, kun til denne funktion!

Det fortæller meget om områdets størrelse, synes jeg.

Videre med dagens skema.

Torben og Bjarne skulle samme

dag ud og klippe hæk. Jeg skal da lige love for, at vi her snakker, ikke bare om 10 meter hæk, men derimod hundredvis af meter hæk. Efter endt mission skulle de i gang med de evindelige blade, som til trods for at de lige havde ryddet et stort område for blade, så gjorde blæsten sit til, at man stort set ikke kunne se de havde været i gang med den mission. Efter endnu en gang at have fjernet blade, ja så var dagen ved at gå på hæld.

Torben og Bjarne opfordrede mig til, at komme herud i sommerperioden og se de smukke haver, der bliver passet af gruppen, og

7



ETTEREN

Hvad går de rundt og laver?

måske også gå med, når de skulle gå rundt og afbrænde ukrudt. De oplyser, at hospitalet politik er, at der ikke må ske ukrudtsbekæmpelse med kemikalier, hvilket de begge synes er rigtig fornuftigt. Dette betyder så bare, at der er rigtig meget der skal brændes af, og at de kan gå i ugevis med den beskæftigelse. Men som de siger, sådan må det jo være, når området er så stort som det er. Jeg oplevede en meget stor faglig stolthed over de ting som de arbejdede med.

8 Torben og Bjarne fortæller til sidst, at der er ansat 7 portører for at holde et gartneri af den størrelse i gang. De øvrige ansatte består af 2 anlægsgartnere, 3 væksthushavere, 1 anlægsgartner og 1 chefgartner. Derudover er der 3 fra revalideringen, 2 gamle patienter og ikke mindst huskatten Frede, som dog ikke var på månedsløn.

Til sidst fik jeg igen lejlighed til at møde nogle af kollegerne. På billedet på foregående side ser du Johnny, det er ham, der står for græsset, Kurt, som er ansat, lige som alle de andre, til alle de forfaldne arbejdsopgaver der er i gartneriet og vores 2 fokus personer Bjarne og Torben.

Vi fik en snak om alle de forskellige opgaver de har, og så var det tid til at komme hjem nu da kl. var blevet hen ad kl. 14.30.

Svar på gæst en arbejdsplads

Vi har lige som sidst gang modtaget rigtig mange svar på hvor billedet denne gang var taget fra. Alle svarene var rigtige, så der var mange om kampen om gavekortet på kr. 400

Det rigtige svar på konkurrencen gæst en arbejdsplads i Etteren nr. 6 var Sundholm.

Sundholm blev bygget i 1905-08, og blev tegnet af arkitekten Emil Jørgensen. Her anbragte Forsørgelsesvæsenet i tidernes morgen personer afhængige af fattighjælp, eller dømt til tvangsarbejde på grund af tiggeri, alfonseri, gadeprositution eller ligendende. I dag fungerer Sundholm som herberg, forsorgshjem, kursuscenter og kunstnerværksteder.

Vinderen af konkurrencen blev Keld Berg fra Værløse Rådhus.

Etterens udsendte har været på besøg på Kelds arbejdsplads for at overrække ham gavekortet til

Magasin.

Keld ses her ved sit skrivebord, som er kommandocentralen i betjentstuen. Keld har været 11 år i Værløse (og Furesø) kommune. Han kom fra en stilling hos B & W og i starten var det lidt af et kulturchock for både Værløse Kommune og Keld, da tonen var noget anderledes på B & W end i Værløse Kommune, men Keld har været tilfreds med at være i kommunen. Men han har allerede bebudet nu, at det kun vare nogle få måneder, så er pensionisttilværelsen et faktum.



Goæt en arbejdsplads

Billedet denne gang er taget på en arbejdsplads, hvor et lille antal af FOA 1's medlemmer arbejder. Bygningerne er meget gamle.

Når du har gættet hvilken arbejdsplads billedet er taget af, sender du blanketten for neden til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby, att.: Charlotte Hansen.

Svaret skal være FOA 1 i hænde **senest den 23. februar 2007.**

Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort på kr. 400,00 til Magasin.

Vinderen og dennes arbejdsplads vil blive bragt i næste nr. af Etteren.

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



9

Fra hvilken arbejdsplads er billedet taget?

Navn: _____ Telefonnummer: _____

Adresse: _____

Postnr. og by: _____

Arbejdsplads: _____

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

ETTEREN

Sygefraværssamtalen – ikke en tjenstlig samtale



af Lars Svane
næstformand FOA 1

10

Har din arbejdsplads en nedskrevet plan for, hvordan sygefravær skal takles? Måske, måske ikke! Mange arbejdspladser, medarbejdere og ledere kommer let til at forveksle sygefraværssamtalen med en tjenstlig samtale, og takler derfor let tingene helt forkert. Det er vigtigt at have et fælles fokus på fastholdelse så tidligt som muligt i en sygefraværssituation.

Som medarbejder på en arbejdsplads bør man selv undersøge, hvad der er aftalt omkring fastholdelse i forbindelse med sygefravær. Hvilke aftaler gælder for jer, hvordan har I valgt at takle stort sygefravær. Er det kontrol eller nærvær?

Mistro og kontrol gør kun tingene værre - kun forebyggelse omsorg og nærvær nedbringer et højt sygefravær. FOA 1's tillidsvalgte deltager årligt i rigtig mange sygefraværssamtaler, og ikke alle samtaler starter med et fælles fokus på fastholdelse. En sygefraværssamtale er aldrig rar, og er næsten altid forbundet med problemer, dilemmaer og ting der skal gøres. Men er man enig om kursen, mulighederne og indsatsen for at fastholde en medarbejder, behøver det ikke at være et problem.

Trivelsamtale/ sygefraværssamtalen

Når en medarbejder er belastet eller er sygemeldt, kan der opstå en usikkerhed omkring situationen og hans/hendes forhold til arbejdspladsen. Der er derfor i denne situation brug for, at det er naturligt, at den nærmeste leder tager kontakt til medarbejderen, eller at medarbejderen føler det ligeså naturligt at rette henvendelse til arbejdspladsen. Samtaler i forbindelse med sygdom er på mange virksomheder sat i system under betegnelserne: omsorgssamtale, sygesamtale, trivelsamtale eller den vigtige samtale.

Det er vigtigt, at kontakten til en medarbejder ikke er tilfældig, men at alle medarbejdere får tilbud om støtte. Det er med til at skabe tryghed omkring samarbejdet vedrørende arbejdsfastholdelse, at arbejdspladsen har en synlig holdning eller politik, der udtrykker, hvordan tilbud om hjælp og vejledning gribes an. Formålet er at få drøftet situationen, vise omsorg og ansvarlighed, samt at finde løsninger og indgå aftaler hurtigst muligt.

FOA 1 anbefaler at man anvender en såkaldt rundbordsamtale til at kortlægge årsagen til sygefraværet og derigennem finde den rigtige måde at fastholde den langtidssyge. Derfor har FOA 1 siden 2001 understøttet de tillidsvalgte i at anvende redskabet rundbordsamtalen og være sparringspartner i fastholdelsessager, lokalt på arbejdspladserne.

Det er måden vi taler om sygefravær i samtalen, der skal have den rigtige vinkel.

- Har man pligt til at sige hvad man fejler? Nej – En medarbejder har ikke pligt til at svare sin arbejdsgiver på hvad man fejler, når man er syg. Der må heller ikke bare indhentes lægelige helbredsoplysninger. Det er vigtigt at respektere, at medarbejderen alene har pligt til at oplyse om varighed af sygelængde, men omvendt er det også vigtigt at signalere at størst mulig åbenhed er nødvendig, for at finde den bedste løsning. Det har større betydning at tale om helbredsproblemers arbejdsmæssige betydning end at tale om diagnoser. Det er arbejdsevnen, der er i fokus. Det er vigtigt at man i samtalen med medarbejderen formulerer sit fokus på, om der er noget på arbejdspladsen der er årsag til sygefraværet. Hvordan skal vi ellers finde ud af, om der er noget der kan ændres for at nedbringe sygefraværet? Stort sygefravær skal undersøges med henblik på, om det er det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø, der er årsagen til sygefraværet. En arbejdsplads kan ændre tingene på arbejdspladsen fysisk og psykisk, men hvad gør man hvis årsagen skal findes privat? Tag debatten på arbejdspladsen før det er for sent.

En god sygefraværssamtale kræver forberedelse og en afklaring af, hvordan man på arbejdspladsen kan fastholde den langtidssyge. Hvilke redskaber vil I anvende for at forebygge et for højt sygefravær?

Gennemførelse af samtalen

Der skal indkaldes i så god tid, at alle har mulighed for forberedelse. I visse tilfælde kan medarbejderen måske ønske, at samtalen foregår uden for arbejdspladsen, hvilket bør respekteres. Det vigtige er, at samtalen kan foregå uforstyrret. Det mest naturlige er, at det er den nærmeste leder, der styrer samtalen. Man bør være opmærksom på, at en syg medarbejder kan være et menneske i krise. Det er vigtigt, at vise forståelse for både medarbejderens ressourcer og sårbarhed, og at der er en positiv atmosfære omkring samtalen. Der skal tales om dét, det handler om, også selv om det er vanskeligt, så det er vigtigt at afsætte god tid og sikre at der rundes ordentligt af.

En samtale bør altid resultere i en aftale. Det giver sikkerhed og klarhed om det videre forløb for såvel leder som medarbejder (og tillidsrepræsentanten, hvis denne er involveret).

Hvis det ikke er muligt at lave en planlægning på grund af uafklarede afgørende spørgsmål, er det vigtigt at aftale en ny samtale og beslutte, hvad der skal være afklaret inden da, og hvem der har ansvaret for afklaringen. Samtalen er omfattet af tavshedspligt, hvorfor indhentelse og videregivelse af informationer skal være aftalt mellem deltagerne i samtalen.

Forløbet af en rundbordsamtale:

Introduktioner:

- velkomst ved vært
- indledning ved mødeleder
- præsentation
- spilleregler

Problemer og ønsker:

- sygemeldte fortæller om sin situation
- leder / afdelingsleder fortæller om situationen
- de øvrige deltagere stiller uddybende spørgsmål
- dialog rundt om bordet
- sygemeldtes ønsker for fremtiden
- ledelsen fortæller om virksomhedens syn

Plan og aftale:

- skitse til en plan: hvem gør hvad hvornår
- skriftlig aftale mellem sygemeldte og virksomhed, underskrevet af sygemeldte, leder og tillidsvalgt
- tidspunkt for næste møde
- underskrift på samtykkeerklæring for udveksling af oplysninger

FOA har udgivet en pjece omkring Rundbordsamtalen. Pjecen kan findes på FOA's hjemmeside eller bestilles i FOA 1.

Fravær- og fastholdelsespolitik

Et vigtigt redskab ved forebyggelse og nedbringelse af sygefravær er en fravær- og fastholdelsespolitik.

På enhver arbejdsplads er der en kultur omkring fravær. Alle ledere og medarbejdere på en arbejdsplads har en forestilling om, hvornår man skal og kan sygemelde sig. Det er dog langt fra sikkert at disse forestillinger er ens, og såfremt man derudover ikke ved, hvad arbejdspladsens holdning til fravær og fastholdelse er, kan der nemt opstå mytedannelser omkring enkeltes sygeforløb.

Det er derfor en god ide at drøfte nærvær kontra fravær. Kan man være syg og gå på arbejde? Kan man være på arbejde og smitte andre? Kan man være syg med forkølelse uden feber? Hvorfor er nogle syge længere end andre med samme sygdom? Kan man gå på arbejde med et brækket ben? Er det o.k. at melde sig syg, fordi man er meget stresset? Kan man sygemelde sig selv andendagen ens barn er syg? Kan man sygemelde sig, fordi man ikke har sovet ordentligt i 14 dage? Hvorfor kan en medarbejder komme tilbage i nyt arbejde efter sygefravær frem for kollegaen?

Formålet med en fravær- og fastholdelsespolitik er at få klarhed over holdninger og værdier i virksomheden til fravær/nærvær, hvordan vi mellemkollegialt kan forholde os til hinanden, og hvad vi kan forvente fra ledelsen i forbindelse med sygdom og muligheder for fastholdelse.

På mindre arbejdspladser er der ikke altid en nedskreven politik, men i stedet en praksis, som på samme måde afspejler den kultur og de værdier, arbejdspladsen, kommunen står for.

FOA har udgivet en pjece omkring fraværspolitik. Pjecen kan findes på FOA's hjemmeside eller bestilles i FOA 1.

Tjenstlig samtale



af Eva Bo
Christensen
sagsbehandler
FOA 1

12

Der kan være mange situationer på en arbejdsplads, hvor en medarbejder foretager sig et eller andet uhensigtsmæssigt. Dette bliver for langt største partens vedkommende ordnet ved, at lederen lige trækker medarbejderen til side og påpeger, at dette ikke bør gentage sig. I de situationer, er der ikke mere at snakke om.

Hvis situationen så viser sig igen eller hvis forholdet er af en sådan karakter, at lederen føler behov for, at der skal være mere vægt bag reprimanden, så kan lederen indkalde til en tjenstlig samtale.

En tjenstlig samtale er en alvorlig samtale, hvor det problem der er opstået, i forbindelse med medarbejderen, bliver påpeget. Typisk munder samtalen ud i at lederen oplyser om den ansættelsesretslige følge som lederen ønsker at bruge.

En ansættelsesretlig følge kan være alt fra en mundtlig irettesættelse, den mildeste, til en bortvisning, den skrappeste.

Mødet har 2 funktioner den ene er, at lederen har en forpligtelse til at sørge for, at det faktum der bliver lagt til grund er rigtigt. Det andet er, at medarbejderen får oplyst hvad der forventes af pågældende i fremtiden.

De følgende retningslinier gælder kun offentligt ansatte.

Når man bliver kaldt til tjenstlig samtale, skal dette helst være skriftligt. Der skal gøres opmærksom på, at man er berettiget til at tage en bisidder med. Der skal ligeledes gives et varsel på samtalen som gør, at man kan nå at få fat i en bisidder. Det er FOA 1's vurdering, at man skal forsøge at tage sin tillidsrepræsentant med. Man er dog selv herre over hvem, og om man vil have nogen med. Lederen må ikke af sig selv indkalde tillidsrepræsentanten til mødet. Det er ubetinget ens egen vurdering, hvem man vil have med. Har man ikke mulighed for at få den bisidder med, man ønsker og valget af personen er rimelig, kan man få mødet udsat.

Det skal endvidere fremgå, hvad mødet skal dreje sig om. Hvis det er en problemstilling der kan dokumenteres, f.eks. at der er kommet en klage over medarbejderen, så skal denne vedlægges. Formålet med indkaldelsen er, at medarbejderen har mulighed for at forberede sig, og ikke mindst tid til at overveje sin version af hændelsen.

Man kan ikke frasi sig at komme til en tjenstlig samtale. Den skal som udgangspunkt forgå i arbejdstiden, og kan det ikke lade sig gøre, betragtes tidsforbruget som arbejdstid.

Samtalen indledes med at lederen gør rede for hvorfor der er indkaldt til samtalen, derefter kommer man så med sine bemærkninger. Det er lederens pligt, at samtalen foregår i en rolig og ordentlig tone. Der er typisk en referent til stede. Når referatet er skrevet, helst i forbindelse med mødets afslutning, er det vigtigt, at man sikrer sig, at de bemærkninger man selv finder vigtige fremgår korrekt.

Det begge parter skriver under på, og husk ens underskrift binder, er at referatet dækker, hvad der er foregået på mødet.

FOA 1 har lavet en pjece om emnet, som kan downloades fra vores hjemmeside www.foa1.dk. Gå ind i vores pjecebar og selv pjecen hedder tjenstlig samtale. Der ligger også en pjece der hedder bisidder. Den er lavet til vores tillidsrepræsentanter med retningslinier til hvad der er ens rolle som bisidder.

Lean-projekt på KAS Gentofte



Af Allan Olsen
faglig sekretær
FOA 1.

Som du sikkert så i sidste nummer af "Etteren", er vi i gang med at dykke dybere ned i det sidste nye ledelsesværktøj, det der hedder LEAN. Vi har derfor besøgt en FOA 1 arbejdsplads, hvor man har arbejdet med LEAN. Vi har besøgt Gentofte Amtssygehus, hvor man på afsnit 1201, også kaldet Samedagskirurgisk afd. har gennemført et LEAN projekt i løbet af 2006.

Jeg havde fået sat vicedirektør Erik Jylling samt fællestillidsmand for portørerne Kim H. Olsen i stævne for et interview omkring projektet.

Inden jeg nåede at spørge om noget som helst, startede Erik Jylling ud med: Jeg har altid haft en generel sund skepsis for alle de der dyre "managementbølger" der skyller ind over os i et stigende omfang. Jeg har dog altid interesseret mig for, hvordan vi som ganske almindelige medarbejdere kan være med til at gøre tingene smartere eller enklere, ganske enkelt for at lette dagligdagen. Det er også for mig helt naturligt at følge og udnytte den tekniske udvikling til det samme formål, nemlig en lettere hverdag. Her er det faktisk LEAN, der træder i

kraft. Kim Olsen sidder og nikker, han er meget enig i, det drejer sig om at lette hverdagen, uden det går ud over kvaliteten af vores arbejde.

Erik Jylling: Helt konkret her på Amtssygehuset i Gentofte, stod vi overfor at skulle overtage karkirurgi fra Frederiksborg amt. Hvis vi skulle følge vores normale måde at gøre tingene på, skulle vi oprette to operationsstuer mere. Det kunne ikke lade sig gøre. Vi fik Hovedudvalgets godkendelse til at prøve med et LEAN projekt. Målet var bl.a.: hvis vi kunne få flere operationer igennem på dagskirurgisk afsnit, så ville vi være i stand til at lave de store karoperationer på de eksisterende operationsstuer.

LEAN starter med at kortlægge ALLE dele i en arbejdsproces. Lige fra patienter kommer, hvem lukker op, til patienten udskrives, hvem lukker døren i. Alle deltog i denne proces, og efterhånden som den enkelte kunne se fordelene, kom resultaterne også. Vores succeskriterium var, 10 % flere operationer. Der skete det, at i

takt med det lykkedes, fik vi flere og flere komplicerede operationer, så det må siges at have været, en kæmpesucces.

Erik Jylling og Kim Olsen peger i fællesskab på, at man skal være meget opmærksom på hvordan man introducerer LEAN. Man må aldrig bruge LEAN som nedskæringsprojekt, så dør tanken om at tænke "work smarter, not harder". Man skal sørge for medejerskab blandt alle involverede. Der skal fra start være synlige mål og succes kriterier. Det kræver lederskab. Man skal som leder være meget opmærksom på den enkelte medarbejders tilfredshed og arbejdsmiljøet for alle.

Og man må ikke glemme at "skræddersy" LEAN til den enkelte arbejdsplads. Dette projekt er LEAN Gentofte amtssygehus afsnit 1201, og kan ikke umiddelbart bruges andre steder. Man er nødt til at se på egen arbejdsplads og så se på LEAN. Vi kunne godt tænke os, at kalde LEAN noget andet, vi er kede af, LEAN i nogle aviser bliver negativt omtalt. Så hvad med at kalde det for sund fornuft.

Så til sidst et godt råd fra os: Tag godt imod LEAN, gå med ind i det, vær med til at styre processen, få del i beslutningerne og vær med til at stille mål.



Løb i ekstreme omgivelser - i bjerge, blandt vilde dyr



af Claus Windfeld
faglig sekretær
FOA 1.

14

Polar Circle Marathon – Marathonløb på den grønlandske indlandsis med fare for at styrte i små sten og isstykker eller at glide, The Great Wall Marathon, hvor trinnene på muren i sig selv udgør en mur, som kan være svær at forcere, når man allerede har løbet 35 km eller blandt vilde dyr i Sydafrikas jungle. Hvem kan finde på det helt frivilligt?

Jette Visti og Jesper Simonsen er



nogle af de få personer, som har været på flere af de ekstreme maratonløb, som er rundt omkring i de mere uvejsomme områder i verden – i Nordindien og Tibets bjerge, på Den kinesiske mur, på indlandsisen ved Kangerlussuaq (Sdr. Strømfjord) og blandt løver i Sydafrika.

Etterten har interviewet Jette og Jesper om løbene, og hvad der inspirerer dem til at løbe i disse ekstreme omgivelser. Hvordan startede det?

Jette: Min interesse for at løbe kom som konsekvens af et nytårsforsæt. Jeg ville ind til politiet, hvilket jeg dog ikke kom, men jeg kom i form. Min søster havde deltaget i Berlin Marathon og Erik træner atletik på højt plan, og derfor var det helt naturligt, at jeg valgte at løbe. Da jeg prøvede første gang blev jeg da også bidt af det.

Jesper var holdt op med at sejle. Han

havde bygget egen båd - Bifrost, havde solgt den og sejlede derfor kun sporadisk med sejlklubbens både. Derfor skulle han finde på noget andet. Det blev maraton og i dag synes Jesper, at alle skal have et maraton på sit CV.

Hvad var dit første ekstreme maraton og hvordan var oplevelsen?

Jette: Jeg var med mine forældre i Kina for at holde ferie og for at deltage i løbet. Det var en stor oplevelse, både at løbe men også at se Kina, hvor vi både så Den Forbudte By, Maos Mausoleum og Tarrakotta-krigerne. Turen var godt arrangeret af Albatros-rejser, men kineserne lugter af hvidløg og sesamolie, så det kan godt være en blandet fornøjelse.

Inden den første ekstreme maraton havde Jesper løbet Københavns Marathon og en række andre løb f.eks. ½-marathon. For hans vedkommende blev det også Den Kinesiske Mur, som trak mest.



r

r og på is

Hvilke andre oplevelser har du haft på dine ture?

Jette fortæller: I Grønland var jeg sammen med min mor, hvor vores store oplevelser var naturen i al almindelighed, for der er meget smukt. Men det var også en oplevelse at se moskusokserne.

At der er mange rullesten på ruten, så man hele tiden er nødt til at holde øje med dem, så man ikke falder eller forvrider foden, er en oplevelse, som man må tage med.

I Tibet er der megen harmoni og ro, hvilket tiltaler mig meget. Stupaerne og munkeklostrene var spændende at ære, og som et kuriosum kan jeg fortælle, at starten på løbet foregår i et munkekloster, hvor munkene velsigner løberne.

Det har nu også været en stor oplevelse, at bo hos lokalbefolkningen i huler i Tibet eller at sove i telt i Himalaya og at være en på mindre trekking-tur.

Den tynde luft er også et kapitel for sig. Heldigvis er der 10 dage til at afklimatisere sig inden selve løbet.

Jesper har haft sine oplevelser sammen med Eva og Mikkel og også for deres vedkommende bliver løbene kombineret med ferie. Men for Jesper er selve maratonløbet den store oplevelse. F.eks. "fandt" han følgende motto i Kina: "Det er helt rart at slappe af med et lille maraton-løb oven på al den sight-seeing". De havde set kejsergravene, Den Forbudte By, sommerpaladset og havde ellers været i en kinesisk "kommune" – et område med selvstyre, hvor politikerne fordelte hjælpen

– en såkaldt huton, som er de oprindelige et-etages bygninger i Beijing med en gård i midten (kan ses i mange kinesiske film. Red.). Jesper nævner også silke-og perlemarkedet som en oplevelse i Kina. Han fortæller, at man skal forestille sig Magasin med mange små boder med perler overalt. De så kun de ca 100 boder, og det var endda kun en lille del.

Den største oplevelse ved at løbe i (lille-)Tibet var højderne. Flyet landede i 3.200 m højde og løbet gik højere op.

I Sydafrika var løbet i et dyrereservat, hvor dyrene var holdt "i kort snor", men alligevel var følelsen af, at løverne kunne ligge på lur bag græsset.

Yellowwood Valley var hårdt – 3 km med en stigning på 45 grader. Der var ikke mange, der løb dette stykke, og der var i øvrigt 19 km på den anden side.

I Grønland var det storheden

og ensomheden, som gjorde mest indtryk. Men det var også spændende at kigge ned gennem isen, da den er gennemsigtig.

Er der nogen historier, som du ellers vil fortælle?

Jette smiler og fortæller, at hendes mor har fortalt vidt og bredt, at hun var gravid med Martin og Mikkel i Kina og Tibet. Så det skal også nævnes her.

Det er også en stor oplevelse, at andre løbere hjælper, hvis man er ved at gå død, og det handler ofte om ren viljestyrke i de ekstreme maratonløb.

Jesper har tidligere løbet Northern Beach Marathon, som foregår i sandet på stranden. Det er simpelthen psykisk belastende, da det virker som løbet ingen ende har. Det er ligeud i sand hele vejen. Så er en maraton lang.

Jesper fortæller også, at det var

15



Løb i ekstreme omgivelser

- i bjerge, blandt vilde dyr og på is

sjovt at være på jeep-safari. Løverne gik lige ved siden af bilen, så vi kunne have rørt dem, men de undlod klogelig.

Hvilket løb er det næste?

Jette vil gerne løbe en maraton i Sydamerika i Chile, Argentina og Peru, men hun ved ikke, hvornår den er der næste gang.

Jesper skal i første omgang løbe Københavns Marathon igen i år,

men han har hørt om et maraton blandt menneskeædere på Borneo og i Mexico - mellem og på - pyramiderne. Han vil også gerne prøve den samme maraton, som Jette har tænkt på over Andesbjergene.

Begge holder sig orienteret, men pt. har Albatros-Rejser, som står for turene ikke nogen nye på bedding.

Kan det ikke være et problem med børnepasning?

Nej, siger Jette. Jeg har svigerforældre, som har passet børnene ved tidligere rejser og løb i udlandet. Og hvis man vil, så kan man også. Martin slægter dog også sin mor på. I en alder af 6 år har han allerede løbet 7 gange rundt om Holmen, hvilket svarer til 10,7 km.

Jesper bakker op, men han har det også lettere, da Mikkel er 15 år og deltager på turene og i løbene. Han får derfor også nogle oplevelser både med sight-seeing og deltagelse i løbene. Lizzie, Jespers mor har også deltaget på turene. Den sidste gang i en alder af 80 år. Hun lover at passe på Mikkel.

Jette Visti, 35 år, gift med Erik. Jette har 3 børn – Martin på 6, Mikkel på 4 og Albert på 8½ måned. Løb sin første ekstreme maraton, som var The Great Tibetan Marathon, sammen med vennen Michael Warner, som ses på billedet sammen med Jette. Michael blev nr. 32 i løbet.

Hun er badeassistent i Københavns Kommune, har været der i ca. 7 år, og er tillidsrepræsentant for sine kolleger i Frankrigsgade svømmehal gennem de sidste 2 år. Pt. er Jette på barsel med Albert.

Jette er i gang med en Body-SDS uddannelse, hvilket hun anbefaler – massage, tryk, behandling af led – en metode, som også anbefales af kendisser som Michael Carøe, Søs Fenger og Team CSC.

Både AmagerBladet og Kristelig Fagforening har skrevet om Jette passion for at løbe ekstreme maratonløb.

Jesper Simonsen, 54 år, gift med Eva. Jesper har et barn, Mikkel på 15 år. Mikkel deltog også i "The Big Five Marathon" og blev en flot nummer 9, på 5 km i The Great Tibetan Marathon blev han nr. 3. Eva deltog også i 5 km i The Great Tibetan Marathon og blev en flot nr. 2.

Jesper er betjentformand på Københavns Rådhus og tidligere badeassistent i samme kommune. Tidligere har Jesper arbejdet som politimand i Københavns Politi, og har i øvrigt bygget sin egen båd fra grunden af.

Han er uddannet massør og har ofte lagt fingre og muskler til i kredsen af venner og bekendte samt arbejdet som freelancer.

16



Ekstreme Marathon-løb

The Big Five Marathon®

foregår i Sydafrika og er opkaldt efter Afrikas berømte vilde dyr: elefant, næsehorn, bøffel, løve og leopard. Det er en anderledes og utrolig maratonrejse, der bringer eventyrlystne løbere til et af Afrikas mest storslåede "Big Five" safariområder og tæt på Afrikas storvildt. Der skal både køres safari og ikke mindst løbes blandt Afrikas berømte storvildt. Intet hegn adskiller løberne fra savannens vilde dyr. Men sikkerheden er alligevel i top med helikopterovervågning og bevæbnede rangers, der følger vildtflokkenes bevægelser.

Maraton og halvmaraton ruten går gennem Entabeni-reservatet i Waterberg i Sydafrikas nordlige Limpopo-provins, hvor naturen er fantastisk smuk. Høje bjerge, savanne, slugter, floder og søer i kombination med en massiv forekomst af afrikansk dyreliv, gør det svært at forestille sig en mere spektakulær ramme for et maratonløb.

Ruten er forholdsvis svær, idet underlaget er skiftende mellem grus, sand, sten, klippe og asfalt. Samtidig er den meget kuperet, og specielt stigningen gennem slugten Yellowwood Valley er umenneskelig hård, men samtidig utrolig smuk. Løbet foregår i højland i den sydafrikanske vinter, så dagstemperaturen vil næppe nå op over 25 grader.

Jesper Simonsen blev nr. 22 i 2005

The Great Tibetan Marathon

er et eventyrligt løb, der finder sted i 3500 meters højde blandt storslåede bjerge med snedækkede bjergtinder,

dybe kløfter, tibetanske landsbyer, smukke gådefulde klostre og brusende floder.

Inden løbet startes, i et buddhistisk kloster, bliver alle deltagere velsignet af buddhistiske munke. Området hedder Ladakh – også kendt som det indiske Tibet. Og efter Kinas annektering af Tibet har denne betegnelse fået fornyet indhold. I modsætning til det i dag kinesiske Tibet, lever livet i Ladakh stadig efter de ældgamle tibetanske principper. Overalt hos befolkningen møder man en stærk påvirkning af den farvestrålende tibetanske buddhisme.

Jesper Simonsen blev nr. 45 i 2003 og Jette Visti blev nr. 10

The Polar Circle Marathon 2006

The Polar Circle Marathon i Grønland har tidligere været afholdt i 2001, 2002 og 2005.

Ruten har to vidt forskellige karakteristika. Det ene strækker sig over 34 kilometer grusvej med mange morænebakker mellem Kangerlussuaq til Indlandsisen. Det andet er de resterende kilometer, der simpelthen løbes på selve Den Grønlandske Iskappe.

Starten går så tæt på iskanten, som det nu er praktisk muligt på det givne tidspunkt. Det første stykke på isen er det teknisk mest krævende, da isen kan være spejlglat medmindre man er så heldig, at isen er dækket af et tyndt lag nysne. Senere fortsættes mellem enorme gletschertunger tilbage mod Kangerlussuaq og mål, hvor ruten går gennem morænesletter, tundra og arktisk ørken.

Langs ruten passeres store smeltevandssøer og vandfald, og

man vil efter al sandsynlighed møde moskusokser og rensdyr, der græsser på de sparsomme vækster langs ruten.

Med lidt held skydes løbet i gang med et tordenagtigt brag fra isen. De første 8 kilometer går som nævnt gennem et fortryllende, barsk landskab, der på sit højeste når 3 kilometer op over jordoverfladen. Tilbage ved starten og vandposten forestår 25 kilometer i et dramatisk og stærkt kuperet morænelandskab, formet af gletschere og smeltevandstunneller. Det er et utroligt smukt landskab, og man løber mange kilometer langs nogle af Indlandsisens ældste gletschere.

Jesper Simonsen blev nr. 12 i 2006

The Great Wall Marathon®

er en meget krævende rute med mere end 3700 trin. Ruten består også af en flad og smuk vej gennem områder med marker og pittoreske landsbyer. Ideen med at løbet på den kinesiske mur er ikke at slå rekorder, men mere en mulighed for at kombinere fysisk arbejde med smuk udsigt og en kulturel oplevelse, hvor det er muligt også at besøge en række smukke monumenter.

Jesper og Jettes resultater findes ikke, men Jette fortæller, at hun blev nr. 3

FOA laver lokale organisator ekstraordinært ansatte.



af Lars Svane
næstformand
FOA 1

18

Er erfaringer viser, at det er nødvendigt, at FOA 1 er fremme i skoene, når de ledige skal aktiveres på vores arbejdspladser. På den enkelte arbejdsplads påtager man sig et stort ansvar, når man siger ja til at beskæftige en person i et tilskudsjob. Tilskudsansatte er nemlig ikke – som nogen tror – billig arbejdskraft, der bare kan bruges som et par ekstra hænder. Det er tværtimod mennesker, der selv kan have brug for en hånd, for atter at få fodfæste på arbejdsmarkedet – og som har været ledige så længe, at de nu skal aktiveres.

Gode erfaringer med arbejdet omkring aktivering på FOA 1's arbejdspladser viser, at de steder hvor vi har fælles projekter, aftaler med arbejdsgiver og lign., sker der ikke misbrug men udvikling.

På trods af gode erfaringer, vokser træerne dog ikke ind i himlen!

Aktivering af arbejdsledige vil stige drastisk, og dermed også antallet af ekstraordinære ansættelser. Dette skyldes det politiske krav til at øge aktiveringen af de ledige. Ser man alene på antal – ledige på dagpenge eller kontanthjælp – i en eller anden form for aktivering, har det årlige tal ligget på godt 70.000 på landsplan.

I dag aktiveres langt flere i løn-tilskudsjob og virksomhedspraktik. Dette skyldes en begrænsning i AF's tilbudsvifte til ledige. De nye statslige refusionsordninger af kontanthjælpsudgifterne vil betyde, at kommunerne gennem de nye jobcentre er tvunget til at øge anvendelsen af virksomhedspraktik og løn-tilskudsjob overfor de ledige. Dertil kommer den nye integrationslov, nye sygedagpengelov, velfærdsforliget samt lov om fleksjob, som indeholder krav om aktivering gennem enten virksomhedspraktik eller løn-tilskud. Samlet kan antallet af aktiverede personer stige med 60.000 på landsplan.

FOA's overenskomstområder vil i langt større omfang blive brugt som aktiveringsområde for virksomhedspraktik og løn-tilskudsjob. Idet fortrængning og belastning af de ordinært ansatte, samt manglende perspektiv for den ledige har været en del af erfaringerne med aktiveringen på FOA's område. Disse erfaringer gør det oplagt, at også FOA 1 bruger ressourcer på at regulere området gennem aftaler med arbejdsgiverne.

Der skal en målrettet strategi til for, at vi kan få styr på god aktivering på vores arbejdspladser. I 2006 har det centrale FOA og de lokale afdelinger arbejdet med en strategiplan, der gennem lokale aftaler med de nye kommuner skal sikre en bedre og mere effektiv indsats i forlængelse af de nuværende KTO-rammeaftaler. Sammen med de andre FOA-

afdelinger i Storkøbenhavn er vi netop ved at lægge sidste hånd på forberedelserne til at forhandle med de første kommuner om lokale organisationsaftaler om, hvordan man sikrer de ekstraordinært ansattes arbejdsvilkår bliver respekteret, uden der kommer til at foregå fortrængning af ordinært ansatte, og at personer i tilskudsjob bliver misbrugt i deres stillinger.

Hjælpen er på vej – målet er, at vi inden udgangen af første kvartal 2007 har aftaler på plads i hele FOA Storkøbenhavns organiseringsområde.

aktionsaftaler om

Den tillidsvalgte eller FOA 1 skal skrive under på at der må ansættes en ekstraordinær ansat på din arbejdsplads.

Hvis din arbejdsplads beslutter sig for at ansætte en ledig med tilskud, skal du være opmærksom på lovens og rammeaftalens krav om, at: Medarbejderne skal høres om tilskudsansættelsen.

På grund af de mange misbrugs-sager er AF blevet pålagt et skærpet tilsyn med deres administration af tilskudsordningen. Derfor skal en tillidsrepræsentant, og hvis der ikke findes en sådan, skal FOA 1 skrive under på den blanket, som din leder skal udfylde til AF for at få ansat en ledig med tilskud.

Med din underskrift bekræftes der blandt andet:

- At der med ansættelsen af den ledige sker en udvidelse af antallet af ansatte på arbejdspladsen, herunder at den ledige ikke erstatter en kollega, der er blevet fyret i tilknytning til tilskudsansættelsen eller selv for nylig har sagt op.
- At I som medarbejdere på arbejdspladsen er blevet inddraget i beslutningen om at ansætte en ledig med tilskud.
- At I som medarbejdere er positive over for at medvirke til, at den ledige får et godt forløb på jeres arbejdsplads.

Arbejdspladsens ansvar og formål med ansættelse i tilskudsjob.

Et tilskudsjob har to hovedformål, nemlig at den tilskudsansatte som led i sin jobplan fra AF eller kommunen får mulighed for:

At afprøve et arbejdsområde for at finde ud af, om han eller hun kunne tænke sig at arbejde eller uddanne sig indenfor dette område fremover.

At opkvalificere sig, så mulighederne for at få et ordinært arbejde bliver bedre.

For at disse formål skal opfyldes, er det vigtigt, at arbejdspladserne påtager sig det ansvar og opfylder de krav, der følger med tilskudsansættelsen. Her har de tillidsvalgte og ledelsen en vigtig rolle – både før, under og efter forløbet.

Ledelsen og den tillidsvalgte skal være med til at sikre, at man følger loven og KTO's Rammeaftale om socialt kapitel. I MED-udvalget/SU skal der drøftes og vedtages nogle retningslinjer for, hvordan der skabes de bedste rammer for de tilskudsjob, der oprettes på arbejdspladsen.

"Studetærskel" for hvornår der kan være tale om misbrug af de aktiverede?

Før der siges ja til at ansætte en ledig med tilskud på jeres arbejdsplads, skal man være opmærksom på: Vil ledelsen bruge den tilskudsansatte til at løse ressourceproblemer?

"Studetærskel":

Hvis du hører, at din arbejdsplads har planer om at ansætte en ledig med tilskud, er det vigtigt, at du spørger ind til baggrunden for forslaget. Hvis det er, fordi I mangler arbejdskraft, men ikke har penge til at ansætte nogen ordinært, vil det være misbrug af tilskudsordningen. Man er derfor i sin gode ret til at afvise forslaget.

Mange arbejdspladser har også stående ordrer hos AF eller kommunen om at få ledige ansat med tilskud. Nogle steder afløser den ene aktiverede den anden i én lang række, uden at nogen af dem nogensinde bliver ordinært ansat. Det er også et misbrug, som man har ret til at sige fra overfor.

Hvis den tilskudsansatte kun sættes til alt lortearbejdet og ikke bliver sidemandsoplært eller kommer på kurser for at lære om jeres fag er der tale om misbrug. Tilskudsforløbet skal have et klart beskæftigelsesmål – tilskudsjobbet skal bringe den ledige nærmere på det ordinære arbejdsmarked.

Brudstykker fra en generalforsamling



af Ellen Stærk,
sagsbehandler i
FOA 1

Næste gang kommer du da også, ikke?

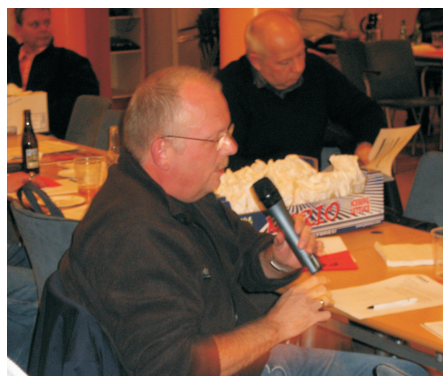
20

Så blev det generalforsamlingstid igen. Ikke så lang tid siden den sidste i april måned, hvor det blev vedtaget, at generalforsamlingerne i FOA 1 fra nu af skal holdes i november.

Og netop fordi, der kun er gået et halvt år siden forårsgeneralforsamlingen, så var ingen på valg i denne omgang, og generalforsamlingen skulle heller ikke gennemgå FOA 1's økonomi. Dét blev nemlig klaret i april.

Til gengæld var der et andet stort emne på tapetet: en temadebat om FOA 1's fremtid. Hvor skal FOA 1 hen, og hvordan skal vi arbejde med de forskellige muligheder?

Emnet er alvorligt nok. Der er medlemstilbagegang i mange af LO-forbundene; det er vanskeligt at få



de unge ind i det faglige fællesskab, og for mange medlemmer falder det ikke naturligt at deltage i fagbevægelsens arrangementer.

I FOA1 tages der også bestik af situationen, og vi forsøger at tilpasse opgaverne til de behov, der er lokalt på arbejdspladserne. Alligevel må vi hele tiden have et vågent øje på økonomien og prioriteringen, og – som det viste sig sidste år, hvor FOA 1 måtte sige farvel til en ansat – skånes vi heller ikke for såkaldte tilpasninger.

FOA 1's fremtid – fremtiden i FOA 1

Aktuelt har en anden FOA-afdeling – KLS, der organiserer køkken- og rengøringspersonale – taget kontakt til FOA 1 for at drøfte mulighederne for en sammenlægning mellem de to afdelinger. Og det kunne der måske være meget fornuft i, for ofte arbejder FOA 1-folk og KLS-folk sammen på arbejdspladsen. På den anden side er der også uenigheder, bl.a. i forhold til at have serviceassistentstillinger på sygehusene, der betyder, at det i mange konkrete tilfælde ville være vanskeligt for en sammenlagt organisation at melde entydigt ud.

Så i første omgang har FOA 1's repræsentantskab sagt nej til en sådan sammenlægning, men til gengæld ja til at kigge på andre

Ib Simonsen, teknisk serviceleder

Ordet politik forstået som partitilknytning hører ikke hjemme her. Vi skal diskutere fagpolitik – den del der vedrører vores arbejdsliv.

muligheder sammen. Fx kunne man måske skabe "stordriftsfordele" ved at samarbejde om de administrative opgaver i de to fagforeninger. I al fald er der foreløbig nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra både FOA 1 og KLS, som skal se på mulighederne.

Derudover er der – også i forhold til FOA 1's fremtid – nedsat en større arbejdsgruppe med lokale tillidsrepræsentanter, som skal arbejde med scenarier om, hvordan vi gerne vil se fagforeningen om 5, 10 og 15 år, og om sammenhængen mellem det, vi foretager os nu, og det, vi vil på sigt. Som inspiration er det planen, at arbejdsgruppen skal på besøg i andre – også helt anderledes – organisationer, der kunne have et kvalificeret bud på forandringsprocesser, og der bliver formodentlig også en række debatmøder her i FOA 1.

Hele øvelsen skulle gerne ende med, at alle er meget bedre klædt på, når vi igen skal drøfte FOA 1's fremtid på generalforsamlingen til november næste år.

H.C. Bang, biblioteksbetjent

Virkeligheden er, at vi som tillidsfolk brænder for nogle holdninger. Vi skal påvirke vores virkelighed på arbejdspladsen. Det er politik, at folk ser mere på sig selv end på andre. Vi skal have nærhed i vores diskussioner.

Generalforsamlingens debat om emnet var ikke lang, men vidnede om, at mange medlemmer er urolige for en udvikling, hvor de unge ikke selv vurderer, at de har behov for fagforeningen, fordi

vore medlemmer ved nemlig, at ordentlige løn- og arbejdsforhold ikke kommer af sig selv. Helt konkret blev det også nævnt, at det er vigtigt, at vi har de faglige klubber, så fagforeningens arbejde synliggøres lokalt. Ved debattens afslutning opfordrede formanden til, at man ude på arbejdspladserne taler med hinanden om forventningerne til FOA 1. For der er jo rigtig mange måder, en fagforening kan strikkes sammen på, og det er medlemmerne, der skal sætte kursen.

Kommunalreformen

Sædvanen tro var den skriftlige beretning udsendt til alle medlemmer sammen med Etteren i forkortet form, mens den i sin helhed kunne ses på www.foa1.dk. Beretningen giver et godt billede af fagforeningens mange aktiviteter, og på selve generalforsamlingen supplerede formand Ken Petersson med de seneste nyheder.

Ken Petersson omtalte blandt andet den seneste udvikling i forhold til kommunalreformen.

FOA's kongres har tidligere besluttet, at medlemmer i den enkelte kommune skal være i samme FOA-afdeling, og derfor har der nu været afstemninger i de kommuner, der sammenlægges ved årsskiftet. For FOA 1's vedkommende drejer det sig således om Søllerød, Værløse og Ledøje-Smørum kommuner.

Resultatet af afstemningerne er blevet, at 34 medlemmer fra Søllerød Kommune, der i dag er organiseret i FOA 1, fremover skal flyttes til FOA-Nordsjælland, mens 30 medlemmer, der arbejder i Farum Kommune og aktuelt er organiseret i FOA-Frederikssund, nu skal bydes velkommen her i FOA 1. Endelig skal 2 FOA 1-medlemmer, der arbejder i Ledøje-Smørum Kommune, fremover organiseres i FOA-Frederikssund. Kommunalreformen nødvendigvis gør ligeledes en masse tilpasningsforhandlinger for sygehuspersonalet mellem H:S og Amtsrådsforeningen, der fremover bliver til Danske Regioner. Det betyder blandt andet, at portørerne på Rigshospitalet, der ellers har haft

deres egen overenskomst, fremover bliver omfattet af samme aftale som FOA's portører.

FOA 1's målsætninger

Et af kernepunkterne i fagforeningens virke er den forbinelse til arbejdspladserne, som de tillidsvalgte sørger for. En aktiv kreds af tillidsvalgte er alfa og omega for FOA 1, bl.a. når det skal besluttes, hvordan fagforeningens ressourcer skal bruges. Og at de tillidsvalgte er rygraden for det faglige arbejde afspejler sig også i de målsætninger, som generalforsamlingen vedtog:

21

Bjarne Biel, teknisk servicemedarbejder, København

Vi skal ikke nødvendigvis afvise noget i forhold til at lære af andre organisationer, selv om fx FDM virker langt fra os. Det er et problem, at nogle af vores kolleger stemmer på Dansk Folkeparti eller Venstre, og derfor er de politiske diskussioner svære.





Brudstykker fra en generalforsamling

- At en medlemsundersøgelse inden overenskomstens udløb i 2008 viser, at lokal løndannelse vurderes som mere gennemskuelig og retfærdig, end en tilsvarende undersøgelse fra 2004 viste.

FOA 1 vil:

- øge andelen af tillidsvalgte, der har gennemført grunduddannelsen
- øge andelen af tillidsrepræsentanter, der deltager i tillidsmandsmøderne
- arbejde for, at tillidsvalgte vælges så tæt på det enkelte medlem som muligt – herunder også valg i samarbejde med andre FOA-afdelinger og andre organisationer
- FOA 1 vil i de kommende år anvende flere ressourcer end i regnskabsåret 2005 på medlemsorganisering til at fastholde nuværende medlemmer samt hverve nye medlemmer

Levi Madsen, kedelpasser:

Fagbevægelsen er gået fra at være en holdningsorganisation til en serviceorganisation. Ken nævnte FDM, som ikke har en holdning til andet end bremsene på en Volvo. Vi skal ikke blot være en serviceorganisation og honorere alle mulige og umulige krav som fx ferie med Dansk Folkeferie. Der skal være holdninger.

Niels, Mortensen, teknisk ejendomsleder:

Vi skal tale med vores medlemmer om det. Synlighed og afbureaukratisering er nødvendigt. TR skal styrkes, hvis synligheden skal være bedre. Mere fokus på TR's vilkår. Det skal opprioriteres.

Spørg, så tøstet du vil

Efter generalforsamlingens ordinære dagsorden var der – vanen tro – fri debat.

Om, at der måske ikke er så mange fagforeninger om 10-15 år; om at der i fagbevægelsen aldrig tales politik, men kun løses praktiske problemer for den enkelte; om at det er nødvendigt med synlighed og afbureaukratisering; om behovet for ikke bare at være en serviceorganisation, men også turde stå ved nogle holdninger, og om at man måske godt kan agere politisk, selv om man ikke er halehæng til et politisk parti. Dette sidste skete jo blandt andet i foråret, hvor FOA 1 iværksatte en aktion mod partikelforureningen i København, fordi vi har mange medlemmer, der arbejder udendørs. Og det skete også i forbindelse med efterlønsdebatten og forårets store aktioner mod nedskæringer på børneområdet.

Debatten var livlig, og mange havde noget på hjerte. Og i den forbindelse skal vi endnu en gang slå et slag for den helt geniale "vandrende" mikrofon, der betyder, at du kan blive på din plads, når du giver dit besyv med. Ingen kriller i maven på vejen op til talerstolen her!

I FOA 1 skal det nemlig ikke kun være Tordenskjolds veltalende og skolede soldater, der ytrer sig. For så får vi andre jo slet ikke en fornemmelse af, hvad der egentlig rører sig på arbejdspladserne. Og så får vi ikke heller ikke den levende og debatterende fagforening, vi gerne vil have. Bølgerne må gerne gå højt en gang imellem!

Og det gjorde de vel også. På den afdæmpede måde i al fald.

Niels, Gentofte:

Tror ikke på, at vi har så mange fagforeninger om 10 – 15 år. Unge mennesker har ikke forståelse for et fagforeningsmedlemskab. De melder sig måske ind i en af de gule eller under protest.

På generalforsamlingen havde et medlem på baggrund af sin konkrete sag stillet forslag om, at 2 navngivne tillidsfolk skulle ekskluderes af FOA 1, fordi han ikke mente at have fået den rette hjælp af dem.

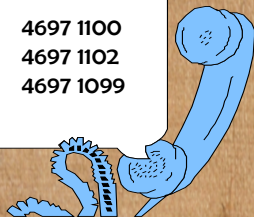
Efter at forslagsstilleren selv havde fået lov at tale sin sag, viste en afstemning dog, at han var den eneste, der stemte for det stillede forslag, der blev forkastet med overvældende majoritet.



Opslagstavlen

Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1
og A-kassen 4697 1100
Faxnummer til FOA 1 4697 1102
Faxnummer til A-kassen 4697 1099



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 tid.

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.
Mandag, tirsdag, onsdag og fredag holder vi åbent fra kl. 9 - 12
Torsdag holder vi åbent fra 13 - 17
I åbningstiderne er der mulighed for både telefonisk og personlig henvendelse.
Det er altid en god idé at bestille tid for personlig henvendelse - så er du sikker på, den du skal tale med, er klar til dig.

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 tlf. 4697 1100 eller send en mail på foa1@foa.dk
Faglige noter sendes kun ud på mail, så husk at opdatere din e-mail.

Indkaldelse til generalforsamling i Brancheklubben af 1903 Og Chr. Nielsens Mindefond med efterfølgende spising

Tirsdag den 27. februar 2007 kl. 17,00

Hjortespring Skole - Dildhaven 40 - 2730 Herlev

Tog til Herlev station og bus 151 mod Hareskoven, stå af ved Hjortespring Skole

Dagsorden.

1. Valg af Dirigent.
2. Godkendelse af dagsorden.
3. Årsberetning.
4. Regnskab.
5. Indkomne forslag. (forslag der ønskes behandlet skal være indsendt til bestyrelsen senest 5 dage før generalforsamlingen)
6. Valg af bestyrelse
 - a). Kasserer Erling B. Madsen - modtager genvalg
 - b). Bestyrelsesmedlem Mik Hilsbo - modtager genvalg
- c). Bestyrelsesmedlem Jens Mortensen - modtager ikke genvalg. Bestyrelsen foreslår Jens Rytter Hansen
- d). Bestyrelsessup. for 1 år Leif Raun Nielsen - modtager genvalg
- e). Bestyrelsessuppleant for 1 år - Vakant
- f). Bilagskontrollør for 2 år - Stig Kiding - modtager genvalg
- g). Bilagskontrollør suppl. for 1 år - Vakant
- h). Repræsentant for pensionister og suppleant for 1 år. Jens Jensen - modtager genvalg
Preben Christensen - modtager ikke genvalg
Bestyrelsen foreslår Poul Erik Saaby Jensen
7. Eventuelt.

Generalforsamling i Christian Nielsens Mindefond

Dagsorden:

1. Regnskab
- 2: Fastsættelse af bidragsydelsens størrelse.

Hvis man ønsker at deltage i spisningen er tilmelding nødvendig senest fredag den 21. februar - til Ole Pedersen eller Basse.

Ole: telefoner: arbejde: 4452 5551 / 2174 7888 privat: 4495 8988

Basse: telefoner: arbejde: 4335 2252 / 2086 2159 privat: 4656 2159

Det må vi kunne gøre bedre!



af Ken Petersson
afdelingsformand
FOA 1

Det må vi kunne gøre bedre!
Det går godt i Danmark, arbejdsløsheden er rekordlav, overskuddet er rekordhøjt, aldrig har vi haft flere i beskæftigelse, og aldrig har den samfundsmæssige kage været større. Samtidig topper vi i diverse internationale undersøgelser, som det mest tilfredse og lykkelige samfund i hele verden.

Aviserne prydes næsten dagligt med glade mangemillionærer, enten i form af heldige/dygtige EDB folk, der har opfundet eller udviklet den næste uundværlige tingest, eller direktører der har fået kæmpebonuser på enten at forøge en virksomheds værdi, eller for den sags skyld bare sælge den.

Vi ser tilfredse sportsfolk, der på et meget højere plan end tidligere, vil dyrke idræt i Danmark, fordi man som topatlet kan nøjes med 25 % i skat, hvis man bare kommer fra udlandet!

De store biler fylder vores gader med blank lag og krom, bilerne bliver større, og vi får flere af dem, snart skal det vel være som i USA, hvor alle har råd til deres egen.

Huspriserne stiger måske ikke så meget mere, men der ligger stadig rigtigt

dejligt mange millioner af uforbrugte kroner klar til husejerne.

Det er vel godt, eller hvad?

Men samtidig er vi også i denne situation:

- der skal spares på samtlige offentlige arbejdspladser
- de psykisk syge terroriserer naboer og tilfældigt forbipasserende, fordi der gennem mange år er blevet nedlagt alt for mange sengepladser, så der ikke er indlæggelsesmulighed
- på hospitalerne bliver behandlingen mere og mere fabriksagtig, fordi flere og flere skal igennem systemet hurtigere og hurtigere
- selv om årgangene er blevet mindre, er klassekvotienterne nærmest blevet forøget, også på vores uddannelsesinstitutioner skal flere igennem hurtigere
- utilpassede unge hænger på alt for mange gadehjørner, ingen gider bruge tid til at uddanne eller opkvalificere dem, med mere ballade i gadebilledet til følge
- de hjemløse har et antal som aldrig før, og de få institutioner hvor de er velkomne er overfyldte

- flere og flere går ned med stress og udbrændthed
- alle der bor i nærheden af tæt befærdede veje fylder dagligt deres lunger med små forureningspartikler, der med sikkerhed forkorter deres liv og giver forringet livskvalitet

Hvis vi ikke nu, med alle de forudsætninger der er positive for grundlæggende ændringer, høj vækst, god økonomi og lav ledighed - hvis vi ikke nu ændrer vores samfund, og sørger lidt bedre for de svageste, hvornår skal vi så gøre det!

Har egoismen grebet os alle i en sådan grad, at det at købe rødvin til 60 kr. i stedet for til 40 kr. flasken er vigtigere end alle de der behøver hjælp, af os alle i fællesskab (også kaldet samfundet).

Har vi kun tanke for os selv, eller har vi stadig et samfund hvor det er naturligt at tænke på sine medmennesker, uanset om de er syge, tossede, barnlige, fattige, utilpassede eller fremmede?

Er det ikke ved at være på tide, at vi hver især med vores egen samvittighed gør op, om det er dette vi vil?

Aldrig har vi været rigere (i økonomien), men alligevel føles det nogen gange som om, at vi aldrig har været fattigere (i hjertet).

ETTEREN

Nummer 1/2007
12. årgang
udgivet af FOA 1
Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby

Telefon 46 97 11 00
Fax 46 97 11 02
Telefax a-kasse 46971099
E-mail foa1@foa.dk
www.foa1.dk

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

Redaktion: Ken Petersson,
Charlotte Hansen, Ellen
Stærk og Claus Windfeld
Design: Claus Windfeld
Tryk: Scan Print
www.scanprint.dk