

- Skole og museum, petanque-klub og pigespejdere. Der sker meget på Jonstrup Gl. Seminarium.

Side 3

- Kommunerne er tvunget til at udlicitere, og det giver problemer.

Side 7

- Og så er der lidt læsning til de lange sommerdage. For et varsel er ikke bare et varsel.

Side 15





FOA 1's tillidsfolk på seminar

Forsiden

Ikke helt så velbesøgt, som vi kunne have ønsket. Men rigtig hyggeligt alligevel. Der var loppe-marked i FOA 1 den sidste lørdag i maj.

NUMMER 4 · 2008

13. årgang

UDGIVER

FOA 1
Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby
Telefon 46 97 11 00
Fax 46 97 11 02
Fax a-kasse 46 97 10 99
E-mail foa1@foa.dk
Web www.foa1.dk

ÅBNINGSTIDER

Mandag-onsdag 9.30-15
Torsdag 13-16
Fredag 9.30-13

REDAKTION

Ken Petersson
Ellen Stærk
Claus Windfeld

De faste deadlines for indlæg til Etteren er:

1. februar
1. april
1. juni
1. august
1. oktober
1. december

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

Efter en pause på 1½ år var FOA 1's tillidsrepræsentanter igen samlet på LO-skolen i Helsingør.

Alle tillidsrepræsentanter i FOA 1 bliver en gang om året inviteret til seminar midt i generalforsamlingsperioden. Denne gang var der dog gået 1½ år, fordi vi sidste år rykkede afholdelsen af generalforsamlingen fra april til november. Men mange sagde ja tak til tilbuddet og mødte op i fagforeningen en skøn forårsdag for at komme med bussen til Helsingør.

Årets program var teambuilding og de delforlig, der er indgået i forbindelse med overenskomstsforhandlingerne. Samtidig blev FOA 1's nye medlemskonsulent, Signe Nielsen, præsenteret. På side 9 her i bladet beskriver Signe sin oplevelse af at starte arbejdet i fagforeningen midt under konflikten.

Teambuilding er ikke noget sædvanligt tema på seminarer i FOA 1-regi, men vi havde valgt at gøre en undtagelse, fordi vi faktisk under konflikten havde erfaret, hvor godt det er med samarbejde på kryds og tværs af faggrupper. Og det virker faktisk!

Hele øvelsen går ud på koordinering, kommunikation og samspil

mellem deltagerne, og opgaven denne gang var at lave en film i løbet af ganske kort tid. Nogle skulle agere skuespillere, og andre skulle være instruktører eller stunt-men og fotografer. Alle opgaverne skulle så til slut gå op i en højrrere enhed og ende med en lille film. Og resultatet blev til stor moro for forsamlingen vist sidst på aftenen.

Seminarets 2. dag stod i overenskomstsforhandlingernes tegn. De indgåede delforlig blev gennemgået og diskuteret. Hvad betyder forliget for FOA 1's faggrupper, og hvad er FOA 1's holdning til de indgåede aftaler?

Debatten mellem tillidsrepræsentanterne var både livlig, interessant og informativ, og der blev også suppleret med informationer fra de tillidsfolk, der faktisk har siddet med ved forhandlingsbordene. Så vi fik alle sammen en noget bedre forståelse af, hvorfor resultatet af forhandlingerne ser ud, som det gør for de mange forskellige faggrupper, som FOA 1 repræsenterer.

- cj & es



Flere steder har eleverne dekoreret fællesarealerne. Her – og ikke uden evner – fra en trappeopgang.

Jonstrup Gl. Seminarium bliver flittigt brugt. Her er både skole og museum og et hav af aktiviteter på alle tider af døgnet. Etteren har været på besøg hos teknisk serviceleder Henrik Seierøe, og det var bestemt ikke kedeligt!

Af Ellen Stærk, FOA1

Et drømmekontor, 15-årige drenge med hængerøv i bukserne og dejlige æbletræer i baghaven

Rigtig mange deltog i sidste nummers konkurrence om at gætte en arbejdsplads, men kun få havde det rigtige svar. For konkurrencen snød. Billedet viste nemlig kulturhuset Galaxens vartegn, men vi efterlyste det bibliotek, der ligger sammen med kulturhuset. Og det er Værløse bibliotek.

Dét gættede Henrik Seierøe. Eller gættede og gættede – det er nok så meget sagt. For Henrik arbejder i lokalområdet og har faktisk kørt med bøger mellem Pædagogisk Central og biblioteket.

Henrik arbejder som teknisk serviceleder på Jonstrup Gl. Seminarium i Furesø Kommune. En tjans, han fik nærmest ved en tilfældighed, og som han stor-trives med det meste af tiden. Lige nu er der godt nok en del bøvl med de administrative

procedurer, efter at Farum og Værløse kommuner er lagt sammen:

”Før i tiden – hvis der var smadret en rude – så sendte jeg bare bud efter en glarmester, attesterede regningen, når den kom og sendte den videre til rådhuset, der så betalte. Men nu er der alt muligt med forskellige afdelinger og EAN-numre, og det er ikke altid hel klart, hvem regningen skal betales af”.

Rigtig træls, kan man godt forestille sig, men Henrik regner med, at problemet løser sig, når den nye kommune har ”fundet sig selv”.

De gode – og mærkelige – gamle dage

Oprindeligt er Henrik uddannet gravør, og med den undren, man

kan have over, hvordan alting foregik i ”gamle dage”, fortæller han om sin ansættelse i et lille firma først i 70’erne.

Dér var de 3 ansatte, som hele tiden skiftedes til at gå arbejdsløse et par uger ad gangen. Arbejde – fri – arbejde – fri. Det var mageløst. Sådan noget, vi nu om dage tænker ”Hvo’n pokker ku’ det lade sig gøre” om.

Selv Henrik, der jo altså var med i ordningen, tager sig lidt til hovedet, når han tænker på det. Og så griner han. Forsonende over for fortiden, hvor betingelserne på godt og ondt var så meget anderledes end i dag.

Senere fik Henrik job i et ventilationsfirma, og det skulle egentlig bare have været kortvarigt. Men det blev alligevel til 22 år ansæt-



1. og 2. classes alrum. Med pc'ere og hygge hjørne.



Bygningerne er gamle og velholdte. En fornøjelse af færdes i.

telse. Og det med verdens bedste chef: "Jeg fyrer kun dem, der kan tåle det, psykisk og økonomisk!". En arbejdsplads, hvor der blev taget hensyn til, hvad man som ansat gerne ville, og et arbejde, der kastede en rigtig god løn – og også nogle opgaver på Grønland – af sig. Med forskellige kurser inden for ventilationsteknik, opmærkning etc. erhvervede Henrik dermed "den sorte bog", som var vartegnet for Metals uddannede medlemmer.

Man skal kunne sige op, hvis forholdene er umulige

Men det blev hårdere tider. Firmaet blev solgt, og Henrik begyndte så småt at se sig om efter andet ar-



Bag skærmvæggen i klasselokalet gemmer inspektørens kontor sig. "Han kan lide at være, hvor det sker", fortæller Henrik.

bejde. Og qua fritidens badmintonspil i Hareskov-hallen fik han nys om en stilling dér, og snart var han ansat som hal-assistent.

Godt nok gik han ned i løn fra omkring 300.000,- om året til 200.000,-, men det spillede ingen rolle for ham. For Henrik har det altid været vigtigt ikke at være afhængig af en høj løn: "Så kan man nemlig tillade sig at sige op, hvis man synes, forholdene er umulige", siger han, og den frihed har der faktisk været brug for et par gange i hans arbejdsliv.

Ikke, at det endte med en opsigelse, for sagerne flaskede sig og lønforhøjelsen kom, men hvis det ikke var sket, så havde Henrik været ude af døren. Man skal opføre sig

Jonstrup Statsseminarium blev oprettet ved kongelig resolution 25. juni 1790 og nedlagt ved lov af 15. februar 1989. Seminariet flyttede bopæl flere gange i sin levetid. I den første tid, 1790-1807, var seminariet placeret i en gammel lystejeendom, Prins Carls lystgård også kaldet Blaaagd ved Peblingsesøen uden for Nørreport. Ved Københavns bombardement i 1807 blev bygningerne så beskadigede, at seminariet måtte flytte ud – i første omgang til en anden gård, Store Ravnsborg, på Nørrebro.

I 1809 flyttede seminariet væk fra byen til en gammel klædefabrik, som staten havde overtaget i Jonstrup Vang ved Værløse. Her kom seminariet til at blive boende i næsten 150 år frem til midt i 1950'erne, hvor Flyvevåbenets Officersskole overtog bygningerne, indtil de i midten af 90'erne blev taget i brug som 10. classes-skole.

ordentligt og være en god arbejdskraft og kollega, men man skal ikke byde sig selv hvad som helst!

Arbejdet i Hareskovhallen var dog ingen drømmestilling, og det vidste kollegerne rundt om i kommunen. Så en dag fik Henrik besked på, at han lige skulle hjælpe med at flytte Egeskolen til nye lokaler på Jonstrup Gl. Seminarium.

Egeskolen var Værløse Kommunes skole for 10. klasse-elever, faktisk Danmarks allerførste af slagsen. Men skolen havde lige i skyndingen glemt, at der da også var brug for en servicemand det nye sted, så efter flytningen blev Henrik hængende. Det har han aldrig fortrudt.

Et sted, der bliver brugt

Ud over, at arbejdspladsen har til huse i de smukkeste gamle bygninger mellem æbletræer og græsplæner, så bobler stedet også af energi og virkelyst. Hovedaktiviteten er stadig 10. klasse-skolen, i år med 225 elever.

Om arbejdspress: "Jeg når dét jeg når, og jeg gør mig umage for at lave et ordentligt stykke arbejde. Men hvis tiden ikke rækker, så har man selv ansvar for at bringe det videre til sin chef. Og det er ham, der må foretage prioriteringerne."



Henriks kontor rummer alt til faget hørende.
Mange mænds drøm om et hobbyrum!

Men derudover er der indskoling i 1. og 2.-klasse – nu med computere! – for børn fra nærområdet i en del af bygningen, og uden for traditionel skoletid er der et hav af aktiviteter: En særdeles aktiv – og vist meget dygtig – petanque-klub har baner på stedet; KFUKs pige-spejdere har faste lokaler, og det lokalhistoriske arkiv kan man også finde her.

I den mere kuriøse ende huser stedet også et lille museum for det gamle Jonstrup Seminarium. Her – på loftet i den gamle øvelses-skole, hvor seminaristerne i sin tid skulle prøve at undervise skolebørn for første gang – kan man bl.a. se, hvordan seminariets elevværelser så ud i gamle dage, og man kan studere klassebilleder etc., som de så ud for mere end 150 år siden. På væggen hænger også en pibe af den meget lange, buede slags, der når til midt på maven, og Henrik fortæller, at det allerede i sidste århundrede var nødvendigt at have en rygepolitik på seminariet. Tobakstågerne blev simpelthen

så massive af piberøgen, at ingen kunne se en hånd for sig.

Stor respekt for lærer-arbejdet

På Jonstrup Gl. Seminarium kan kommunale foreninger etc. låne lokaler til specielle aktiviteter og arrangementer, ligesom der ofte om aftenen er fritidsundervisning i fx squaredance eller andet.

Så stedet bliver brugt på alle tider af døgnet, kan man se.

Fritidsbrugerne har selv nøgler og kort til de lokaler, der benyttes om aftenen og i week-ends, så Henrik har almindelig arbejdstid og kan gå hjem sidst på eftermiddagen. Inden arbejdsdagen er slut, skal der dog gås en runde med vindueslukning og tjek af alarmer.

”For lærerne har andet i hovedet end alarmer”, siger Henrik både konstaterende og i dyb anerkendelse af det arbejde, lærerne udfører. ”Det er fantastisk, at de orker, for der bruges rigtig meget tid på at tale med eleverne og hjælpe dem på vej.”

Og skolen synes da også at være en særlig en af slagsen. Som det fremgår af billederne, har skoleinspektøren valgt at have kontor midt i et klasselokale. Der har han indrettet sig med en reol-skillevæg mellem al mylderet og med et lille sofahjørne, hvor der tages mange og lange snakker med eleverne.

Der er ikke noget at sige til, at skolen fra at være lukningstruet for et par år siden nu er fuldt booket, og at forældre allerede nu lader deres poter skrive op til skoleåret 2011.

Om lærer-gerningen: ”Det er fantastisk, at lærerne orker. De bruger rigtig meget tid og energi på at tale med eleverne og hjælpe dem på vej.”



Hold fast i jobbet

– Ny medlemspjece fortæller om rettigheder og pligter som sygemeldt.

FOA har lavet en ny pjece, som henvender sig til dig, der er sygemeldt i en kortere eller længere periode. Og til dig, som måske går med overvejelser om at sygemelde sig.

Måske har du svært ved at klare dit arbejde, fordi dit helbred svigter, og du må tit have en kollega til at

hjælpe? Eller du bruger en masse energi på at skjule, at du faktisk har svært ved at klare dine opgaver?

Egentlig ved du måske godt, at det ikke kan fortsætte, men usikkerheden om, hvad du kan gøre ved det, forhindrer dig i at ændre på forholdene. Når det er værst, overvejer du måske endda at sige din stilling op?

Men der er faktisk rigtig mange gode støttemuligheder, så du kan beholde dit arbejde: Også på nogle vilkår, som både du og din arbejdsplads kan være tilfredse med.

Det er vigtigt, at du får taget fat på problemerne så hurtigt som muligt, så du får den nødvendige støtte og opbakning – både fra din arbejdsplads og fra FOA 1 og kommunen. For jo hurtigere, der tages fat på problemerne, jo bedre er mulighederne for at finde en holdbar løsning, så du kan beholde dit job, og så både arbejdspladsen og kollegerne er tilfredse.

I FOAs nye pjece kan du se, hvordan du skal forholde dig, hvis du af helbredsmæssige årsager er sygemeldt eller har svært ved at fastholde dit arbejde. Pjecen fortæller også om den brede vifte af muligheder, der er for at kunne beholde sit job.

Pjecen "Hold fast i jobbet" er gratis, og den kan bestilles døgnet rundt på www.foa.dk under publikationer og under kategorien arbejdsmarked. Du kan også bestille pjecen i FOA 1 hos Kim Borch Jensen på tlf. 46 97 11 14.

Mindeord for Jette Hein Pedersen

I starten af juni modtog FOA 1 den chokerende meddelelse, at servicemedarbejder Jette Hein Pedersen var afdøet ved døden i en alt for tidlig alder.

Jette har været ansat i FOA 1, siden afdelingen blev stiftet i slutningen af 1995. Således har Jette været en afholdt kollega i FOA 1 i mere end 12 år.

Jette var en meget stabil medarbejder – mødte altid til tiden og havde næsten intet fravær.

Jette var i den grad med til at sørge for, at FOA 1 fungerede i hverdagen. Med sin rengøring, sin servicering ved møder og alle mulige andre vigtige opgaver i FOA 1 var Jette med til at gøre FOA 1 til et en god arbejdsplads for valgte og ansatte og til et godt fagforeningshus for tillidsvalgte og medlemmer.

Jette var ofte alvorlig og havde sine meningers mod, men Jette var også den, der kunne slå ud i en smittende latter.

Jette vil blive savnet i FOA 1, og vi sender mange tanker til Jettes samlever Kim.

Æret være Jettes minde.

Jesper Hesselholdt, FOA 1



Steen Vadgaard fra FOA 1 tegner og fortæller. Og det er ikke noget skønneri...



...så der lyttes med bekymrede miner.

Rapport fra arbejdslivet:

Af Steen Vadgaard, faglig sekretær

Kommunalpolitikerne presses til at privatisere

Kommunernes Landsforening og den borgerlige regering har indgået en aftale om, at kommunernes konkurrenceudsættelse (læs: privatisering) skal øges til 25 pct. i 2010. Det mærkes på FOA 1's arbejdspladser.

Sidste år besluttede politikerne således at udlicitere det arbejde, som 14 specialarbejderne og 4 håndværkere, ansat ved København Kultur- og fritidsforvaltning, hidtil har udført i kommunens regi.

Den faglige klub for specialarbejderne havde derfor i juni måned indkaldt til endnu et medlemsmøde om udliciteringen. Politikernes beslutning er formentlig truffet både på baggrund af, at kommunen er forpligtet til at undersøge, om nogen af deres aktiviteter kan overgå til private firmaer og efter, at en bestilt rapport fra et konsulentfirma pegede på, at der ville kunne spares penge ved at udlicitere området.

ledes, så der ikke bliver brug for alle i de kendte funktioner. En del skal derfor løse andre opgaver, og der er også udsigt til, at mange skal møde ind andre steder, end de hidtil har gjort.

Medlemmerne var i det hele taget meget utrygge ved situationen og oplevede nærmest, at de var en salgsvare mellem 2 arbejdsgivere. Som en sæk kartofler i en handel. Ifølge tillidsrepræsentant Kurt Olsson, har forløbet da heller ikke været nogen positiv oplevelse. Han føler ikke, man har haft nogen reel indflydelse på beslutningen, og medarbejderne ikke blevet inddraget i forløbet på en ordentlig måde.

Manglende rettigheder

Steen Vadgaard kunne godt forstå følelsen af utryghed og var også stærkt imod dette "værktøj" for kommunen. Det er ikke opfundet til fordel for de ansatte. Virksomhedsloven yder efter FOA 1's opfattelse alt for lidt beskyttelse af lønmodtageren. Der er dog en bestemmelse i loven om såkaldt bristede forudsætninger, men der endnu er ikke vundet mange sager. Det påhviler nemlig medarbejderen at påvise, at arbejdsvilkårene er forringet ved overgangen, og vilkårene skal være væsentligt ændret, før der er noget at komme efter.

Som specialarbejder er man særligt sårbar i udliciterings-situationen, for arbejdet er ufaglært, og dermed kan man blive sat til næsten alt. Men arbejdsbetingelserne skal alligevel gås grundigt efter i sømene, når man er startet på de nye vilkår. Og hvis der så overhovedet er mulighed for at køre sager på væsentligt forringede arbejdsvilkår, så vil FOA 1 gøre det!

Stor utryghed

Steen Vadgaard fra FOA 1 var indbudt til mødet for at svare på spørgsmål om medlemmernes rettigheder og pligter i forbindelse med udliciteringer.

Ved mødet kom det frem, at det private firma, som har vundet opgaven, har tilkendegivet, at arbejdet fremover bliver organiseret ander-

Du kan se mere om udliciteringer m.v. på Offentlig Ansat-tes Organisationer hjemmeside: www.oao.dk

FOA 1 yder hjælp ved forandringer på din arbejdsplads, eksempelvis ved udlicitering. Kontakt fagforeningen så tidlig som muligt i processen. Vi deltager gerne i fyraftensmøder eller lignende.



Gæt en arbejdsplads

Her skræbes der penge ind...

På de fleste af FOA 1's arbejdspladser produceres der service, og det er jo – som vi ved – rigtig dyrt, hvis det skal være ordentligt – og dermed udgiftskrævende.

Men på denne måneds FOA 1-arbejdsplads skræbes der faktisk penge ind til de offentlige kasser. Og det i en sådan grad, så Københavns Kommune mistede mange

millioner kroner i de uger, hvor FOA 1'erne på arbejdspladsen strejkede i april og maj måned...

Når du har gættet, hvilken FOA-arbejdsplads billedet viser, sender du blanketten nedenfor til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

Svaret skal være FOA 1 i hænde senest den 15. juli 2008.

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

Vinderen bliver offentliggjort i næste nummer af Etteren.

Det er ikke tilladt for valgte og ansatte 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. Ellen Stærk, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.



Signe Nielsen er netop blevet ansat som medlemskonsulent i FOA 1, og hun havde sin første arbejdsdag midt under konflikten. Her fortæller hun om den turbulente start i fagforeningen.



Signe Nielsen

Konflikten set igennem en nyansats øjne

Jeg startede i FOA 1 den 22. april som medlemskonsulent, altså midt under konflikten. Mine primære arbejdsområder vil blive medlemsfastholdelse og medlemshvervning, så derfor vil jeg besøge en del af jer på jeres arbejdspladser for at få en snak om, hvorfor I er medlemmer, men især også en snak med de kollegaer, som ikke er medlem af FOA. Så jeg ser frem til at møde jer alle i fremtiden.

Jeg startede som sagt midt under konflikten og var meget spændt på at opleve en konflikt indefra. Jeg må indrømme, at jeg havde nogle fordomme om, at de fleste strejkende nok bare tog en velfortjent ferie. Jeg blev af mine venner og tidligere studiekammerater også mobbet lidt med, at jeg nu skulle opleve pamperiet i fagforeningerne for alvor.

Lad mig slå fast, at virkeligheden ikke levede op til mine og andres fordomme. Den første dag, jeg mødte ind, blev jeg efter en fin velkomst-

“Jeg må indrømme, at jeg havde nogle fordomme om, at de fleste strejkende nok bare tog en velfortjent ferie”

“Den opbakning, som der har været fra befolkningen, kan på længere sigt vise sig at være guld værd”

morgenmad taget med ned i kælderen, hvor der hver morgen kl. 9 var info-møde for alle de strejkende. Det slog mig med det samme, at der var en heftig aktivitet, hvor alle så ud til at tage del i arbejdsopgaverne. Det var velorganiseret med arbejdsgrupper, så folk havde en mulighed for at vælge sig på de forskellige hold, alt efter om man havde en fotograf eller kok gemt inde i sig, så for en nyankommen lignede det lidt en myretue, hvor alle havde gang i noget. Jeg fornemmede også fra dag 1, at der blev skabt sociale bånd imellem medlemmer, som ikke til hverdag arbejder sammen.

Det summede i hele huset

Jeg blev meget hurtigt inspireret af den stemning, som der summede

i hele huset, men især i kælderen, hvor jeg oplevede en atmosfære af, at nu skal der kæmpes for løn-løft til alle og flere hænder. Der blev i hvert fald produceret skilte og badges i en mængde så budskabet kunne formidles videre. Der blev fundet på slogans hver dag, så vi hele tiden kunne forny os.

Da der i hjørnerne blev pippet lidt om, at der vist manglede nogle flyers, hvor vores egne grupper i FOA 1 blev præsenteret, så blev de også produceret med det samme. Der blev i det hele taget gjort en indsats for at gøre omverdenen opmærksom på, at det ikke kun drejede sig om ligeløn, men om mere i løn til alle lavtlønnede faggrupper. Hvilket jeg også pænt blev gjort opmærksom på, da jeg kom til at sige noget om, at jeg da mente, at FOA kun strejkede for ligeløn til kvinder.

Så fra første færd måtte jeg indse, at FOA er en fagforening med mange forskellige brancher.



Nevøen Bertil var med til Store Legedag under konflikten.

Jeg fik lov til at arbejde med den nyhedsavis, som blev sendt ud til alle de strejkende og til nødberedskabet. Den blev skabt, fordi vi hurtigt indså, at hjemmesiden ikke kunne følge med; den var simpelthen ikke gearret til de antal besøgende, den nåede op på i løbet af konflikten. Nyhedsavisen blev også brugt til, at de forskellige aktionsgrupper i København kunne se, hvad de andre lavede, og om der var nogle større demonstrationer, som de kunne deltage i.

Aktionsgrupperne var mere eller mindre selvstyrede, og jeg var noget forbavset over, hvor mange, der trofast mødte op de forskellige morgener, og var med til at dele flyers ud. Det hjalp dog nok, at de også hver morgen fik morgenmad og kaffe kørt ud.

En af de aktioner, som jeg bed mest mærke i, var cykeldemonstrationen fra Frederiksberg Rådhus, hvor pigerne klædte sig ud som mænd. Dette tema gik igen i mange af demonstrationerne, og det så flot ud på billederne, da der pludselig kom en hel flok jakkesæt-klædte kvinder gående ind til Christiansborg Slotsplads. Det var helt sikkert med til at sælge budskabet til politikerne.

Humøret var højt, og vi har lært en masse

Der var mange aktioner ja, men som ny må jeg også indrømme, at jeg var lidt overrasket over, at det ikke virkede som om, at hverken forbundet eller de enkelte afdelinger havde forberedt sig så meget på, at det er rigtig mange dage, som skal udfyldes med aktioner. Denne undren skal ses ud fra, at det jo ikke kom bag på os, at der skulle strejkes. Omvendt har vi også lært en masse af denne strejke, så nu er vi helt parate til den næste :-).

Det var rart at møde ind hver dag til glade og positive mennesker, som virkelig bakkede op om strejken og som altid var villig til at give en ekstra hånd. Dette oplevede jeg især, da vi d. 2.maj havde Store Legedag. Det var ikke kun strejkende med børn, som var med til at sætte aktiviteterne op; også alle andre hjalp til med fodboldbanen og hoppeborgen. Især den første blev vist også benyttet af andre end børn...Det var ikke kun børnene, som hyggede sig denne dag, også de voksne blev hængende – faktisk i så lang tid, at vi næsten måtte smide dem ud til sidst. Vi skulle jo også holde lidt weekend.

Jeg er meget imponeret over, at alle strejkende formåede at holde humøret højt igennem det hele, og især at mit indtryk er, at alle deltog og derfor var med til at sørge for, at strejke aktiviteterne kunne gennemføres.

Det sammenhold, som der blev skabt under denne strejke, er værdifuldt for os som fagforening, da det kan være med til at vise andre, at det at være medlem af en fagforening kan betyde andet end et betalt kontingent hver måned. Det var som ny fantastisk at opleve, hvordan I (de strejkende) var med til at gøre strejken til en god og lærerig oplevelse for alle. Det var fedt at opleve, at alle tog ansvar for, at opgaverne blev løst.

Nu, hvor konflikten er slut, synes jeg også det er værd at nævne, at opbakningen fra befolkningen viser, at de fleste godt er klar over, at den ulighed, som er skabt igennem de stigende lønforskelle, skal stoppes.

Den opbakning, som der har været fra befolkningen, kan på længere sigt vise sig at være guld værd.

- 511

Fotogruppen havde travlt!











Af Ken Petersson, afdelingsformand



– lidt ferielæsning til de lange sommerdage!

Varsler – hvad er det nu for noget?

Der er fuld fart på sammenlægningsplanerne i Region Hovedstaden for tiden. Afdelinger flyttes fra en adresse til en anden, vagtplaner ændres og ledelser udskiftes. Men hvilke regler gælder egentlig under så store forandringer, og hvilke rettigheder har man som medarbejder over for arbejdsgiverens gøren og laden?

Artiklen her er ikke en fuldstændig oversigt over reglerne, men et juridisk rids over gældende ret. Og du skal være opmærksom på, at arbejdsgiverne i øjeblikket er i en situation, hvor man vil gå langt for at fastholde medarbejderne, og at der derfor ofte er mulighed for at indgå aftaler, der er bedre end "minimumsrettighederne".

Helt grundlæggende har du og arbejdsgiveren indgået en aftale med hinanden. I har nemlig aftalt, at din tid og dine kompetencer står

til rådighed for arbejdsgiveren i et bestemt omfang, og I har aftalt, hvordan du skal betales for dette. I har også aftalt, under hvilke omstændigheder der kan gøres brug af din arbejdskraft: hvor meget, til hvad, hvornår, osv. osv.

Det kan godt være, du nu tænker – "Nej, det har jeg altså ikke aftalt!". Men det har du! For dit ansættelsesbrev (kontrakt/bevis) indeholder henvisninger til de bestemmelser, der regulerer arbejdsforholdet, suppleret med diverse retssager,

voldgifter, lokale retningslinier og politikker, der gennem tiderne er kommet til.

Ansættelsesbrevet er vigtigt

Hovedbestemmelserne for dine vilkår er typisk den overenskomst, du er ansat under, og de tilhørende aftaler, fx arbejdstidsreglerne, ferieaftalen, barselaftalen etc., ligesom funktionærloven er gældende for de fleste.

Så hvis du vil checke, hvad der er gældende for dig eller din kollega, så er ansættelsesbrevet et godt sted at starte. Her står, hvilken over-

Der er varsler og varsler – og ændringer og ændringer



At der er tale om ændringer, du "ikke behøver tåle" betyder altså ikke, at ændringerne ikke kan ske, men blot, at de må ske uden dig.

enskomst man er ansat efter, og de vigtigste af de regler, man ellers er omfattet af, er listet op. Derudover står der lidt – eller meget – om, hvad du er ansat til. Dét er vigtigt! Nogle har nemlig stående i deres ansættelsesbevis, at de er ansat på en bestemt afdeling, på et bestemt hospital, eller at de har en særlig vagtstatus, fx som fast nattevagt. Hvis man har noget lignende stående i sit ansættelsesbrev, skal det som udgangspunkt respekteres, og hvis det ikke sker, skal du kontakte din lokale afdeling for at få forholdene undersøgt.

Hvis din kollega ikke har modtaget et ansættelsesbrev – og ikke er helt nyansat –, så skal du under alle omstændigheder kontakte fagforeningen.

3 typer af ændringer

Som udgangspunkt kan du i løbet af dit arbejdsforhold komme ud for 3 forskellige typer af ændringer, og afhængig af situationen skal du varsles om dem med forskellige frister.

– *For det første er der de ændringer, som arbejdsgiveren umiddelbart kan sætte i værk, og som skal udføres øjeblikkeligt eller fra dag til dag. Der kan her være tale om ændringer i ledelsesforhold eller ændringer i forhold til de daglige arbejdsfunktioner.*

For det andet er der ændringer, hvor varslingen er reguleret af overenskomst, aftaler, kutymmer; ændringer,

"man må tåle", men som altså skal varsles. Det kan være varsler i forbindelse med overarbejde, omlagt tjeneste, inddragelse af fridøgn eller varsler for udlevering af vagtplaner – se eksempel 1.

Grundlæggende udtrykker disse "aftalte" varsler, at der er lavet en aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager om, hvordan man håndterer de ændringer, der erfaringsmæssigt forekommer. Og hvad det så koster, når det sker – se eksempel 2.

For det tredje er der de ændringer, der betragtes som væsentlige vilkårsændringer, som man ikke behøver at tåle, men i stedet kan betragte som en opsigelse og et tilbud om en nyansettelse på nye vilkår.

Sådanne ændringer skal varsles med det længste varsel, vi kender, nemlig den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel. Hvor lang tid, det er, afhænger af din ansættelsesperiode, men det kan være helt op til 6 måneder.

At der er tale om ændringer, du "ikke behøver tåle" betyder altså ikke, at ændringerne ikke kan ske, men blot, at de må ske uden dig. Ved sådanne væsentlige vilkårsændringer følger man proceduren for afsked. Du kan enten acceptere ændringerne, og så træder de i kraft ved udløbet af dit opsigelsesvarsel, eller du kan sige nej tak og betragte dig som opsagt.

Hvis du fratræder som følge af, at dine arbejdsbetingelser ændres væsentligt, så vil du måske kunne

Dialog og forhandling kan ofte være en mere farbar vej end at holde sig til "juridiske minimumsrettigheder"

Hvis du er i tvivl om de gældende regler for dig eller dine kollegaer i en konkret situation – så kontakt FOA 1 for at få rådgivning

få godtgørelse i henhold til funktionærloven, og du kan også få arbejdsløshedsunderstøttelse – hvis du altså er berettiget til det – uden karantæne.

Hvornår er noget så væsentligt?

Der skelnes altså i aftalerne mellem væsentlige og ikke-væsentlige ændringer, eller med andre ord mellem det, du "må tåle" og det, du "ikke skal tåle".

Nogle af de ting, som du må acceptere med passende varsel – og altså tåle – er:

- Skift af arbejdsgiver i forbindelse med strukturreformen
- Skift af ledelse
- Skift af arbejdsfunktion inden for samme overenskomstområde
- Ændringer i vagtplan/mødeplan der ikke har væsentlig økonomisk konsekvens
- Ændring af arbejdsstedets adresse (hvis det er inden for rimelig grænse)
- Ophør af "ikke-væsentlige" aftale og kutymer

Disse ting skal alene varsles med det gældende varsel, som jo af gode grunde er forskelligt. For eksempel skal ændringer af vagtplanen ske med de varsler, der er aftalt i arbejdstidsaftalerne.

Ændringer, som ligger inden for ledelsesretten skal som udgangspunkt ikke varsles. Det kan fx dreje sig om, hvilke arbejdsfunktioner du

skal udføre indenfor dit overenskomstområde.

Kutymer og "ikke-væsentlige" lokale aftaler, skal typisk varsles til ophør med 3 måneder, populært kaldet "kutymevarslet".

Væsentlige ændringer

Hvilke ting er så væsentlige ændringer, som du ikke "skal tåle"?

Her kan man igen skelne mellem de ændringer, der er væsentlige for alle – og altså generelle – og de ændringer, som er væsentlige for dig som person – altså konkrete.

De generelle ændringer, som skal varsles med individuelt opsigelsesvarsel, er:

- Ændringer, der betyder en løn-nedgang eller nedgang i timetal/lønindtægt.
- Ændringer, der ikke er forventelige eller påregnelige.
- Ændringer, der betyder overgang til andet overenskomstområde.
- Ændringer i stillingskategorien og/eller beføjelserne.
- Ændringer, der betyder væsentlig længere transporttid.

Konkrete ændringer, som skal varsles med individuelt opsigelsesvarsel:

- Hvis man i forbindelse med ansættelsen har aftalt et særligt vilkår i ansættelsessamtalen eller i ansættelsesbrevet, og dette vilkår ændres.

- Hvis ændringen har særlig familiemæssig betydning for den enkelte ansatte, og man kan bevise, at arbejdsgiveren er vidende om dette.

Mange tvivlsspørgsmål

I virkelighedens verden er det dog ikke altid helt nemt at afgøre, om en ændring er væsentlig eller ikke-væsentlig, og derfor skal man altid kontakte fagforeningen i tvivlspørgsmål.

Du skal også være opmærksom på, at hvis arbejdsgiveren præsenterer dig eller dine kollegaer for nye vilkår, så er du/I forpligtet til at sige til eller fra. Og man kan sagtens komme i den situation, at arbejdsgiveren ikke betragter en ændring som så væsentlig, at der skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel, men at man selv oplever det sådan.

I sådanne situationer skal man – inden for den frist, der er afgivet – informere arbejdsgiveren om, at man ikke accepterer ændringen. Hvis der ikke er fastsat en frist, skal man i stedet meddele det senest en måned efter, at man har fået varslet om den konkrete ændring.

Det er vigtigt at understrege, at ordrene skal udføres, også selv om man har gjort indsigelser imod dem. En eventuel sag kan efterfølgende ændre vilkårene, men i første omgang skal man altså rette sig efter arbejdsgiverens anvisninger.

Eksempler på spørgsmål og svar!

Nedenfor oplister vi nogle typiske spørgsmål og svar i forbindelse med ændringer på arbejdspladsen. Svarene er generelle og tager ikke højde for specielle forhold i en enkelt faggruppe eller for, at der er særlige regler for tjenestemænd, der som udgangspunkt skal "tåle" mere end overenskomstansatte.

Eksempel 1

På mit nye arbejdssted skal jeg arbejde i modsat weekend?

Det må du som udgangspunkt acceptere, hvis det er samme weekend-frekvens og samme vagt-frekvens.

Hvis du har lavet en konkret personlig aftale med din nuværende arbejdsgiver om, hvilken weekend du skal arbejde (af personlige årsager – for eksempel delebørn), må du få os til at tage det op over for arbejdsgiveren.

Eksempel 2

Skal jeg kende min vagtplan på det nye sted inden skiftet?

Ja – arbejdstidsaftalen gælder både på det nye og det gamle arbejdssted. Du skal altså kende din vagtplan med samme varsel som hidtil (typisk 4 uger før), uanset hvornår du skal starte på det nye sted.

Overenskomster og aftaler fortsætter som udgangspunkt uændret; dog kan der være lokale aftaler, der skal harmoniseres eller justeres. For eksempel aftaler om normtid, mulighed for at afspadsere eller få løn, ligesom der kan være forskellige forhåndsftaler inden for rammerne af lokal løndannelse. Men som udgangspunkt er det samme overordnede aftaler både før og efter skiftet.

Eksempel 3

Kan min arbejdsgiver "tvinge" mig på overarbejde?

Ja – hvis der i din arbejdstidsaftale er indført bestemmelser om overarbejdsbetaling, så er det en del af dine ansættelsesvilkår!

Omvendt vil der selvfølgelig være en stribe situationer, hvor du kan blive nødt til at sige nej alligevel:

Hvis du er alene med dine børn og ikke har pasningsmuligheder, vil du ikke kunne gå fra dem.

Hvis du opholder dig på et sted hvor det ikke er fysisk muligt at nå frem til arbejdspladsen (møder Gerdas fødselsdag på Samsø f.eks.).

Hvis du har indtaget alkohol, så du i givet fald ville være påvirket på arbejdet!

Flere andre situationer kunne være tænkt. I disse situationer har du jo typisk fri, og du står jo ikke til rådighed for arbejdsgiveren 24 timer i døgnet.

Eksempel 4

Jeg er blevet ansat i Frederiksborg Amt. Skal jeg finde mig i, at min arbejdsgiver nu blot ændres til Region Hovedstaden?

Ja – det er en del af strukturreformen og ændrer ikke væsentligt ved dine vilkår!

Det er dog ikke ensbetydende med, at man er forpligtiget til at arbejde hvor som helst i regionen. Der vil stadig være grænser for, hvor langt man kan "tvinges" til at forlænge sin transport. Det kan ikke beskrives med få ord, hvor langt man skal tåle at blive flyttet, da der er en stribe ting der skal tages højde

for. Afstand mellem nuværende arbejdssted og ny arbejdssted, afstand mellem bopæl og arbejdssted, tidspunkt for tjenesten, mulighed for offentlig transport, reel transporttid.

Eksempel 5

Jeg skal flytte til en ny sammenlagt afdeling, og der skal man indgive ferieønsker, som så fordeles og bevilges inden 1. februar. Men man kan ikke være sikker på at få ferie på det tidspunkt, man ønsker mest. Hvor jeg er nu, holder vi ferie i tur-nus. Er det en væsentlig ændring?

Nej, ferieaftale og ferieloven overholdes. Der er ikke krav i nogen af dem om, at man skal have frit ferievalg.

Der kan lokalt være forskellige regler og måder at gøre forskellige ting på, såsom ferieafvikling, afvikling af afspadsering, særlige fridage i forbindelse med dødsfald i familien, jubilæum osv. Disse forhold kan ikke betragtes som væsentlige ansættelsesforhold.

Eksempel 6

Nu hvor vi flytter afdeling, stopper hele den afdelingsledelse, jeg er blevet ansat af. Skal jeg så følge med alligevel?

Ja – dit ansættelsesforhold er ikke afhængig af, hvem der sidder i ledelsen.

Det kan godt være, at det i virkeligheden har stor betydning for din hverdag og jobbet indhold og afviklingen af hverdagen, men



ansættelsesretligt har det ingen betydning.

Eksempel 7

På min nye afdeling må jeg som social- og sundhedsassistent ikke dele medicin ud, som jeg hidtil har måtte. Er det en væsentlig ændring?

Nej – det er ikke en væsentlig ændring, hvis resten af det arbejde du sættes til, er arbejde som normalt udføres af social- og sundhedsassistenter.

Man kan ikke sættes til at lave arbejde, som ellers udføres af anden faggruppe, blot fordi der sker en sammenlægning af afdelinger. Der kan dog være en kæmpe stor gråzone, hvor arbejdet udføres af en faggruppe på et hospital og af en anden faggruppe på et andet.

Eksempel 8

Når vi flytter, har jeg fået at vide, at der ikke vil være brug for mig i aftenvagter mere. Jeg har ellers søgt og fået en aftenvagtstilling. Skal jeg bare finde mig i det?

Nej – en ny stilling uden aftenvagter vil betyde, at det drejer sig om en væsentlig stillingsændring. Du skal dermed varsles med samme varsel, som hvis det var en opsigelse, du fik. Du kan dermed vælge, om du hellere vil lade dig afskedige med mulighed for at få fratrædelsesgodtgørelse og understøttelse uden karantæne.

Det helt afgørende ved nedgangen i vagtfrekvens er den dermed følgende lønnedgang. Men ændringer i vagtfrekvensen kan være af væsentlig betydning for den enkelte, eksempelvis væsentligt flere natte- eller weekendvagter, selvom det ikke giver lønnedgang.

Eksempel 9

På den nye afdeling er der kun plads i normeringen til en 32 timers

stilling, selvom jeg er ansat på 37 timer nu. Er det et problem?

Nej – ikke hvis du ikke selv synes, det er i orden. Du har altid selv lov til at gå ned i tid. Men hvis du gerne ville have en fuldtidsstilling, så er du berettiget til det i lige så lang tid som dit opsigelsesvarsel (op til 6 måneder).

Nedgang i tid er en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, som alene kan ske med et varsel, som svarer til opsigelsesvarslet. Det er uden betydning, om den nye afdeling alene har ansatte på nedsat tid eller med anden ansættelsesbrøk. Det er en væsentlig ændring for dig!

Eksempel 10

I mit ansættelsesbrev står der, at jeg er ansat til aftenvagter. Men nu vil de have, at jeg skal arbejde i 3-skift ligesom alle andre i den nye afdeling, og det kan jeg ikke af familiemæssige grunde. Er jeg tvunget til at gøre det?

Nej, du er så heldig at have det stående i ansættelsesbrevet, og så vil det – uanset aflønning og vagtfrekvens – altid være en væsentlig ændring for dig at skifte væk fra aftenvagter.

Hvis man har ting stående i sit ansættelsesbrev, som begrænser hvad man er ansat til, så skal man være særlig opmærksom, da det kan betyde, at yderligere ting er omfattet af begrebet "væsentlige ændringer". Man har altså med rette en naturlig forventning om, at det, der står i ansættelsesbrevet, er gældende for stillingen.

Eksempel 11

Jeg er ansat som leder, men efter sammenlægningen er der en leder i overskud. Skal jeg bare acceptere en stilling som menig medarbejder?

Nej, det er en væsentlig ændring, og i stedet for at acceptere en stilling som

menig medarbejder kan du forlange dig afskediget med eventuel godtgørelse i henhold til funktionærloven og med mulighed for at op understøttelse uden karantæne.

Du må også godt acceptere det nye job som menig, men det bør være med lønkomensation. Kontakt din tillidsrepræsentant eller den lokale afdeling for at optage forhandling med arbejdsgiveren.

Eksempel 12

Jeg er ansat i fast dagvagt mandag til fredag, og i sin tid var det en betingelse for, at jeg ønskede stillingen. Min leder har hele tiden været vidende om dette, da det ellers ikke er muligt at få vores hverdag i familien til at hænge sammen på grund af min mands arbejde. Nu siger de, at jeg skal gå i vagter det nye sted fra næste måned. Er jeg nødt til det?

Nej, du vil være berettiget til et varsel, inden der foretages en så væsentlig ændring af din stilling. Ledelsen har været vidende om dit særlige behov, og de skal derfor give dig et varsel svarende til dit opsigelsesvarsel, inden du skal gå i vagt. Du kan ligeledes vælge at betragte det som en opsigelse.

Du skal være opmærksom på, at du først kan betragte dig som varslet, når du har modtaget besked om ændringen. Det er altså ikke nok, at din ledelse siger, at du skal ændre vagt, eller du skal til at have vagter. Du skal vide, hvordan din mødeplan bliver ændret, eller du skal vide, hvor mange vagter det drejer sig om og hvilke, fx 3 nattevagter, 7 aftenvagter og 4 weekendvagter på 4 uger. Du skal ikke nødvendigvis vide, hvornår de vil ligge i al fremtid, men du skal altså vide cirka med hvilken frekvens, de forekommer i en mødeplan.



FOA's repræsentanter på vej hjem fra konferencen efter 3 hæsblæsende dage. Fra venstre: Frede Gydesen, forbundshuset – Ove Mikkelsen, TR i FOA-Århus – Birthe Jeppesen, forbundshuset – Peter, TR i Køge svømmehal – Charlotte Bredahl, forbundshuset – Bjarne Biel, TR i FOA 1 og artiklens forfatter Vivian Borggren.

Af Vivian Borggren, tillidsrepræsentant

Fra FOA 1 til miljøet

I april måned blev der afholdt en nordisk miljøkonference i Finland med 42 deltagere på tværs af fagforeninger, kommuner, politikere og miljøgrupper. 2 af deltagerne kom fra FOA 1.

Normalt er det ikke så meget, vi som tillidsfolk beskæftiger os med internationalt arbejde, men faktisk har de nordiske kommunale forbund et samarbejde, hvor man mødes en eller to gange om året på skift i de enkelte lande. Samarbejdet er etableret for at få inspiration og hente gode ideer hos hinanden, fordi forholdene i Sverige, Norge, Finland, Danmark jo både ligner hinanden og alligevel er helt forskellige.

Ved forårets konference var klimaet på dagsordenen; som en slags optakt til den store klimakonference, der skal holdes i København næste år, Kyoto 2. For som stor aktør i samfundet har fagbevægelsen også et ansvar for at bidrage til en reduktion af klimaproblemerne.

Fra FOA deltog:

Peter Kvist Jørgensen, forbundssekretær – Charlotte Bredahl, konsulent – Birthe Jeppesen, sektionsleder – Peter Gylling, tillidsrepræsentant Køge – Ove Mikkelsen, tillidsrepræsentant Århus. – Bjarne Biel, tillidsrepræsentant FOA 1- Frede Gydesen, international konsulent – Vivian Borggreen, tillidsrepræsentant FOA 1.

Et stramt program

Der var lagt op til 3 hårde dage, for programmet var stramt. Konferencen blev indledt med, at Tuire Santamäki, forbundsordfører JHL (det finske kommunalarbejderforbund) bød os velkommen, og herefter holdt en meget ung Ingeborg Gjørnum fra Natur og Ungdom i Norge et utroligt godt oplæg om klimaændringer – krise og nye muligheder.

Hun gennemgik klimaforandringerne og deres betydning for Norden. Og oprullede et scenario af de kriser, vi måske står over for. Mere uvejr, mere tørke og mere sygdomsspredning. Hvad kan vi gøre på international plan? I vores kommuner? På vores arbejdspladser og ikke mindst i vores hjem?

Heidi Rønne Møller fra LO Danmark fortsatte med oplægget "Fra Bali til København" – den sidste verdensomspændende klimakonference blev holdt på Bali – og var mere inde på, hvad klimaforandringerne allerede nu har betydet for arbejdspladserne i udlandet og i u-landene.

Konferencens 2. dag startede præcist kl. 9.00 med et oplæg af Maija Hankanen fra Finland om "Målsætninger for finske kommuner –

klimakampagne i 48 kommuner". Hun havde en del information om CO₂-udslip og fortalte om, hvordan Finland har været berørt af klimaændringerne, da der i 2005 var kæmpe-oversvømmelser i mange kommuner.

Nu har de finske kommuner så slået sig sammen og lavet en klimakampagne. Alle kommunerne prøver så vidt muligt at sætte alt ind for at få et bedre miljø, så som affaldshåndtering og biobrændsel osv. Fra stort til småt. Maija Hankanen var også inde på mere brug af den kollektive trafik, men det er noget vanskeligere i Finland på grund af de store afstande.

Hvad kan vi selv gøre?

Undervejs i konferencen blev vi også placeret i grupper – dels lande-inddelt, dels på tværs af landene – hvor det skulle diskuteres, hvad vi selv gør for miljøet, både på landsplan, kommunalt og på de enkelte arbejdspladser. Og så selvfølgelig det store spørgsmål: Hvordan kan fagbevægelsen engagere sig i klimakampen?

Der kom rigtig mange bud på banen. Lysfølere til måling af energiforbruget, mere gennemgående



Ikke just det kønneste hotel...



Men omgivelserne var smukke.

affaldssortering, mere information allerede i børneinstitutionerne, så de kommende generationer bliver mere energi-bevidste, bedre kollektiv trafik etc. Og specielt for fagforeningen: færre møder, eventuelt elektroniske møder i stedet, bæredygtige, økologiske kursuscentre, mere opmærksomhed på svanemærket osv. Vi kom vidt omkring.

Konferencens sidste dag bød på et oplæg fra Ann-Kristine Johansson, som er rigsdagsmedlem: "Hvordan kan Norden gå foran i klimapolitikken?"

Hun gav os et stort indblik i klimaforandringer på det nordiske plan. Hun nævnte blandt andet Østersøen som en fælles opgave for Norden og betonedede vigtigheden af, at vi lavede regler og handleplaner i fællesskab.

Albertslund – det gode eksempel

Hun nævnte også Nordisk Råds Natur- og Miljøpris 2007, som skulle tildeles en af 7 i forvejen udvalgte foregangs-kommuner: Frederikshavns Kommune, Danmark – Lahtis Kommune, Finland – Miljøforvaltningen i Malmø, Sve-

rige – Narasq Kommunes Kultur- og miljøhus, Grønland – Stavanger Kommune, Norge – Ulf Ranhagen, Sverige og Albertslund Kommune, Danmark.

Sidstnævnte løb med prisen, hvilket ikke er så overraskende. For Albertslund har gennem mange år og helt utrætteligt forankret miljøarbejdet både hos kommunens borgere og hos virksomhederne. Det er lykkedes for kommunen næsten at halvere udslippet af kuldioxid. Og de forskellige bydele i Albertslund får opgjort deres "grønne regnskab" og kappes med hinanden om at mindske forbruget.

Kommunens forvaltninger og institutioner går forrest med egne miljø-mål, og lige nu er

Albertslund i gang med at uarbejde en endnu mere ambitiøs energiplan, som skal tages i brug næste år.

Hvis alle nordiske kommuner fulgte Albertslund Kommunes eksempel, så ville Norden være foregangsregion i den internationale klimaindsats.

Så for os andre er det bare med at komme i gang!

Kyoto-aftalen er en international aftale, hvis formål er at beskytte jordens klima. De lande, der tiltræder traktaten forpligter sig dermed til at begrænse og senere reducere udledningen af kuldioxid og fem andre drivhusgasser. Traktaten er en videreførelse af FN konventionen "United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)".

Kyoto-aftalen blev indgået den 11. december 1997 i Kyoto, Japan. Aftalen indebærer, at de globale udslip af drivhusgasser skal reduceres med 5,2 % i forhold til 1990-niveau frem til perioden 2008–2012. Protokollen indebærer bl.a., at EU skal reducere sine udslip med 8 %, USA med 7 %, og Japan med 6 %.

Kyoto-aftalen trådte i kraft, da Rusland ratificerede aftalen. I november/december 2005 afholdtes den første konference mellem Kyoto-aftalens parter (COPMOP1) i Montreal i Canada. Samtidig fortsatte forhandlinger med de lande, der har valgt at gå udenfor Kyoto-aftalen. USA er det land, der udleder flest drivhusgasser, og netop USA har afvist at deltage i Kyoto-samarbejdet. Indien er heller ikke med i samarbejdet. Kina er på grund af sin status som udviklingsland ikke bundet til at reducere sin udledning af drivhusgas på trods af, at landet mængdemæssigt har den største udledning i verden.

OPSLAGS

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage. Fra den 1. september er åbningstiderne:

Mandag-onsdag	9.30-15.00
Torsdag	13.00-16.00
Fredag	9.30-13.00

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

Det er altid en god ide at bestille tid, hvis du ønsker en personlig samtale. Ellers kan du ikke være sikker på, at den, du ønsker at tale med, er i huset.

Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1 og A-kassen
4697 1100

Faxnummer til FOA 1
4697 1102

Faxnummer til A-kassen
4697 1099

Få bonus på dine indkøb

Som FOA 1'er kan du blive medlem af Forbrugsforeningen og opnå en rabat på typisk 9 % hos ca. 4.300 forretninger og samarbejdspartnere i næsten alle brancher landet over.

Forbrugsforeningen udsender den trykte Bonus-Guide en gang om året, men på hjemmesiden www.forbrugsforeningen.dk er der flere muligheder for at finde præcist det, der er interessant for dig.

Modtager du Faglige Noter?

Er du tillidsvalgt på din arbejdsplads, bør du modtage nyhedsbrevet Faglige Noter fra FOA 1. Hvis du ikke modtager det, kan det skyldes fejl i vores registrering af tillidshverv. Ring i så fald til FOA 1, sekretariatet for arbejdspladsrepræsentanter på 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.

Tilmelding som ledig

For at få dagpenge fra A-kassen, skal man være tilmeldt som ledig på jobcentret i sin kommune. Tilmeldingen skal ske på den første dag, man er ledig. Det kan ske ved, at man møder personligt op i jobcentret, men kan også foregå elektronisk ved, at man går ind på hjemmesiden www.jobnet.dk. Har man ikke har en computer hjemme, stiller vi gerne en til rådighed i A-kassen.

Ledige skal oprette og vedligeholde et CV

Hvis du er ledig, skal du oprette et CV på hjemmesiden www.jobnet.dk. Det skal ske senest 4 uger efter, du er meldt ledig. CVet skal sikre, at arbejdsgivere kan få kontakt med dig. Og så er CVet en betingelse for at få sine dagpenge. CVet skal holdes aktivt, hvilket i praksis betyder, at man som ledig skal tjekke mindst en gang om ugen, om der er henvendelser fra arbejdsgivere.

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.

Ingen referencer uden dit samtykke

Søger du nyt et job, så er det DIG, der afgør, hvem en potentiel arbejdsgiver må kontakte for at få oplysninger om dine kvalifikationer – ellers er det lovbrud. Det er netop blevet slået fast i en dom fra Østre Landsret.

Dommen slår fast, at en arbejdsgiver ikke må indhente oplysninger om en jobansøger uden at have fået tilladelse fra ansøgeren. Det er i strid med persondataloven, fremgår det af dommen.

- red.

STAVLEN



1. maj i afdelingshuset stod i konfliktens tegn. Forbundsformand Dennis Kristensen var hovedtaler, men nåede osse lige at signere plakater til de konfliktende.

Længere arbejdsgiverperiode ved sygdom

Arbejdsgiveren afholder i dag udgifterne til løn eller sygedagpenge i de første 15 kalenderdage af den ansattes fraværsperiode på grund af sygdom (arbejdsgiverperioden). Derefter modtager arbejdsgiveren normalt sygedagpenge-refusion fra kommunen som hel eller delvis kompensation for udgifterne til sygedagpenge eller løn under sygdom.

Men fra den 2. juni er arbejdsgiverperioden udvidet fra 15 kalenderdage til 21 kalenderdage. Det sker – med regeringens ord – for at øge arbejdsgiverens incitament til at sætte mere fokus på arbejdsmiljøet, så det høje sygefravær nedbringes.

Undtaget fra arbejdsgiverperioden er arbejdsgiveren dog stadig, hvis der i forhold til den enkelte ansatte er indgået en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom, en såkaldt 56-aftale.

– es

Tryg Vejrhjælp

- **gratis** for alle med bilforsikring hos Tjenestemændenes Forsikring

Du får assistance ved driftsstop eller uheld. Hjælp ved pludselig sygdom hos føreren og tilbud om lånebil ved driftsstop eller uheld, der kræver reparation.

Få Udvidet Tryg Vejrhjælp for under 1 kr. om dagen

Så har du også assistance ved driftsstop eller uheld i Europa* - samt:

- Gratis skift af sommer/vinterhjul
- TryghedsTjek
- Hjælp til olieskift, dæktryk, pæreskift
- Taxaservice i Danmark

Bestil Udvidet Tryg Vejrhjælp på: kampagne.tjm-forsikring.dk eller hos din forsikringstillidsmand

*Dækker i samme geografiske område som rødt kort (ekskl. Island, Danmark, Grønland, Færøerne).

Tjenestemændenes Forsikring · Ramsingsvej 28A · 2500 Valby
Tlf. 70 33 28 28 · Fax: 44 20 66 28 · www.tjm-forsikring.dk



LEDER

Af faglig sekretær Jesper Hesselholdt

Nej blev ja, og ja blev ja

Politisk Ledelse anbefalede medlemmerne i kommunerne at stemme nej – og anbefalede medlemmerne i regionen at stemme ja. Er de forvirrede i FOA 1 eller...?

Da FOAs hovedbestyrelse skulle beslutte, om overenskomstforliget med kommunerne skulle sendes til urafstemning hos medlemmerne med en anbefaling, stemte FOA 1 nej. Det blev dog både i hovedbestyrelsen og ved urafstemningen et overvældende ja – selv om FOA 1s medlemmer var enige og stemte nej med et stort flertal.

Da samme hovedbestyrelse senere skulle beslutte, om forliget med regionerne skulle sendes til urafstemning hos medlemmerne med en anbefaling, stemte FOA 1 ja sammen med flertallet i hovedbestyrelsen. Og ved urafstemningen blev det igen et ja.

Overenskomst med kommunerne

Da FOA gik i konflikt var det med 2 sideordnede strategier:

Mandeløn til kvindefag.

Markante lønstigninger til alle.

Fra den 16. april til den 6. maj konfliktede blandt andre FOA 1s medlemmer i Parkering København og Frederiksberg. Der blev konflikten og aktioneret i en grad, så det var en fornøjelse. Medlemmerne var virkelig aktive og engagerede, og knoklede i FOA 1 og på gader og stræder for at gøre konflikten til en succes.

Da forliget med kommunerne var færdigforhandlet, var det kun den ene strategi, der var blevet tilgodeset – nemlig mandeløn til kvindefag. Den anden strategi – med markante lønstigninger til alle – var ikke slået igennem.

Det betød blandt andet, at medlemmerne i Parkering København og Frederiksberg ikke havde fået én krone ud af den aktive og engagerede indsats. Tværtimod blev resultatet for fremtidige parkeringsvagter (ikke de nuværende ansatte) forholdsvist dårligere end øvrige faggruppers.

Der skal ikke være tvivl om, at der er indgået en overenskomst med kommunerne, som er bedre end i mange år. Men vi havde i FOA 1 gerne set, at der var taget yderligere hul på strategien med markante lønstigninger til alle.

Overenskomst med regionerne

I forhandlingerne med Danske Regioner havde FOA de samme 2 strategier, og også her fik man alene taget hul på strategien om mandeløn til kvindefag.

Når FOA 1 alligevel anbefalede et ja her, er det af 2 årsager.

For det første – og her er det nødvendigt at blive en smule teknisk – måtte de andre faggrupper i regionerne ikke "spytte i puljen" i forhold til mandeløn til kvindefag. Det betyder, at overenskomsterne for FOA 1s grupper i regionerne er en smule bedre end overenskomsterne med kommunerne.

Og for det andet spillede frygten for et politisk indgreb – som måske ville blive dårligere end det opnåede resultat – ind.

Summa sumarum

Vi er ikke forvirrede i FOA 1. Når vi anbefalede forskelligt i forhold til de 2 overenskomstområder, var det med fuldt overlæg – og med ovenstående argumenter.