



E T T E R E N

APRIL 2005

#2

Kritik af regeringen på grund af løntilskudsjob

Klage til ombudsmanden gav medhold til medlemmerne

FOA 1 giver serviceløfter og forbedret service

Rengøringsservice i Københavns Kommune, Kultur- og Fritidsforvaltningens Ejendomsdrift

Vi er en virksomhed, der leverer indvendig rengøring i ejendomme der administreres af Københavns Kommune såvel som øvrige offentlige institutioner og forvaltninger.

Som en moderne virksomhed er det vores målsætning, at levere ydelser af høj kvalitet til lavest mulige omkostninger.

Vi tilbyder bl.a.:

- At opmåle og registrere de områder der skal rengøres
- At lade vore kvalitetsbevidste medarbejdere udføre rengøringen
- At udarbejde tilbud, byde på udbud og indgå kontrakter
- At yde support og konsulentbistand
- At indhente tilbud for kunderne på f.eks. vinduespolering, gardinvask, mm., samt forestå driften af disse ydelser for kunden.

For yderligere oplysninger kontakt venligst:

**Rengøringsservice
Gammel Køge Landevej 11, 1
2500 Valby
Tlf. 3366 4710
E-post: reng@kff.kk.dk**

FOA 1 har klaget til ombudsmanden



Af Eva Bo Christensen,
jurist i FOA 1

Som omtalt i beretningen i sidste nummer af Etteren har FOA 1 haft forelagt 2 enslydende sager for Folketingets ombudsmand.

Sagerne startede den 15. januar 2003, hvor 2 af vores medlemmer var involveret i en sag om deres kollega. Denne sag påvirkede vores medlemmer samt andre kollegaer voldsomt. Forløbet bevirkede, at vores medlemmer, der havde været i begivenhedernes centrum, blev anmodet af ledelsen om at orientere om hændelsesforløbet. Denne orientering foregik dagen efter hændelsen og foregik i 2 tempi. Der blev under orienteringen brugt lidt uhensigtsmæssige verbale ytringer fra i hvert fald det ene medlem.

Efterfølgende var et af vores medlemmer sygemeldt i en længere periode.

Da vores sygemeldte medlem kom tilbage på arbejde, følte ledelsen anledning til at indkalde de to medarbejdere til

en tjenestelig samtale. Dette møde deltog FOA 1 i som bisidder. Det fremgik af mødet, at ledelsen mente, der var grundlag for at tildele vore medlemmer en skriftlig advarsel, idet ledelsen følte sig anklaget på det orienteringsmøde, der havde været. Ledelsens holdning var, at der var 3 forhold som kunne begrunde en sådan sanktion.

- at medlemmerne havde anklaget ledelsen for at opføre sig "svinsk" samt at have medvirket til mobning af 3. person, som også er medlem af FOA.

- at medlemmernes efterfølgende snak med andre kollegaer havde skabt miskredit på falske rygter og uro på arbejdspladsen

- at medlemmerne efter ledelsens oplysninger havde opfordret til arbejdsnedlæggelse blandt kollegaerne.

Ledelsen oplyste, at man havde dokumentation for, at anklagerne var rigtige. Men ledelsen oplyste også, at man på grund af efterfølgende uro hos medarbejderne ikke ville oplyse, hvem kilden var.

Medarbejderne gjorde gældende, at der ikke havde været beskyldninger mod ledelsen, men at orienteringen havde været en gengivelse af, hvad der blev sagt og skete vedrørende hændelsen den 15. januar. Det blev - set i bagklogskabens lys - indrømmet, at formuleringen kunne have været fremført i et lidt mere diplomatisk sprog. De to medarbejdere tilbagevist også, at de skulle have opfordret til arbejdsnedlæggelse og at de havde skabt miskredit til ledelsen blandt kollegaerne.

FOA 1 fremførte, at det var ledelsens pligt efter forvaltningsloven at dokumentere de påstande, som ledelsen lagde vægt på. Det blev endvidere pointeret af FOA 1, at det var normalt på en stor arbejdsplads, at en hændelse som den foreliggende skabte stor interesse og mange rygter blandt de ansatte. Mødet sluttede med en aftale om, at i stedet for et referat ville parterne udveksle egne notater samt at ledelsen ville "sove på det".

Ved udveksling af notaterne ca. 14 dage senere fremgik det, at ledelsen havde besluttet at tildele en mundtlig advarsel. Denne beslutning blev først bekendtgjort overfor vores medlemmer en måned senere - efter en henvendelse fra FOA1.

Det fremgik af den mundtlige advarsel, at i gentagelses-tilfælde kunne

3



konsekvensen blive afskedigelse eller bortvisning.

Denne afgørelse var FOA 1 ikke enig i. Der forelå ingen dokumentation i form af skriftlige gengivelser med navns nævnelse om, hvem der skulle have sagt hvad og hvornår.

Når der træffes en afgørelse - og en mundtlig advarsel er en afgørelse i Forvaltningslovens forstand - har den, der træffer afgørelsen pligt til at dokumentere på hvilket grundlag afgørelsen træffes. I den forbindelse har ledelsen en forpligtelse til at oplyse om sagen på korrekt vis og at kunne påvise, at det der bliver lagt til grund for afgørelsen, er sandt. Det betyder i en sag som denne, at ledelsen har pligt til at kunne fremlægge skriftlige erklæringer fra den/de, der har været til stede ved en given udtalelse, om hvad der er sagt af hvem og hvornår. Hvis ledelsen ikke ønsker, at det skal komme frem, hvor oplysningerne kommer fra, har ledelsen et problem med bevisførelsen, idet man ikke kan lægge anonyme angivelser til grund. Det er et grundlæggende retsikkerhedsprincip i Forvaltningsloven, da man ellers ikke ved, hvad man i givet fald skulle have gjort

forkert og hvornår. Og dermed har man ikke en chance for at tilbagevise påstande og dermed rense sig for beskyldningen.

FOA 1 påpegede, ved brev af 28. maj 2003, de mangler, der forelå i beslutningsgrundlaget for afgørelsen og formulerede, at FOA 1 forventede, afgørelserne blev trukket tilbage.

Den 16. juni 2003 svarede ledelsen, at det fandtes der ikke grundlag for, idet ledelsen havde den opfattelse, at det suverænt var en ledelses skøn og vurdering, hvorvidt der skulle sanktioneres og hvordan overfor en medarbejder.

FOA 1 anmodede herefter Forketingets Ombudsmand om at behandle sagen. Ombudsmanden tog sagen og der fulgte en del skrivelser frem og tilbage med partsindlæg fra både FOA 1 og arbejdsgiveren. Den 20. december 2004 afgjorde Ombudsmanden sagen. Han fandt grundlag for at kritisere sagsbehandlingen, idet arbejdsgiver havde tilsidesat notatpligten efter Offentlighedslovens § 6. Det var endvidere Ombudsmandens opfattelse, at uden notater om de 2 portørers udtalelser eller beskyldninger savnede

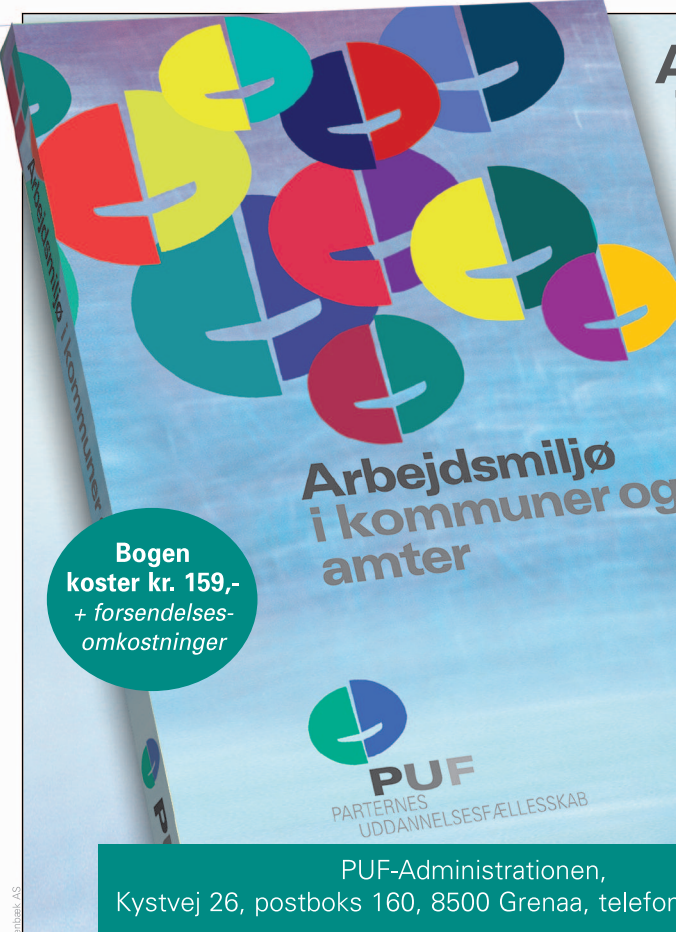
ledelsen den fornødne dokumentation for at dette forhold kunne indgå i advarslerne. Ombudsmanden henstillede til arbejdsgiveren om at genoptage sagerne.

Arbejdsgiveren genoptog sagerne og besluttede ved brev af 2. marts 2005, at der ikke var grundlag for at tildele vore medlemmer en advarsel.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at det fremgik af Ombudsmandens 18 sider lange redegørelse, at tildeling af en advarsel kan forældes, hvilket kan have stor betydning i andre sager.

Ombudsmanden var endvidere inde på, at det forhold, at man gengiver en andens opfattelse af et forløb, ikke i sig selv fritager for ansvar.

Det har været rigtig rart for FOA 1 og ikke mindst for vores medlemmer, at vi fik ret i vores påstand. Det må dog siges, at det er en lang vej at gå. Det er tidskrævende og det påvirker de involverede parter, idet vi hele tiden skal tage stilling til de indlæg, der kommer fra den anden part i sagen og dermed risikeres, at der bliver revet op i sagen mange gange.



Arbejdsmiljø i kommuner og amter

Arbejdsmiljøet i kommuner og amter udvikler sig. Det samme gør indholdet i denne nye og reviderede udgave.

Bogen giver redskaber til at få sikkerheds- og sundhedsarbejdet til at fungere i den komplekse dagligdag i kommuner og amter samt til at påvirke institutioner og afdelinger til at skabe et bedre arbejdsmiljø. Bogen henvender sig især til ledere, der har et ansvar for arbejdsmiljøet, sikkerhedsledere, sikkerhedsudvalg, sikkerhedsgrupper, MED-udvalg og samarbejdsudvalg.

Der bliver i bogen lagt vægt på konkrete og praktiske løsninger med f.eks. risiko- og arbejdspladsvurderinger, psykisk arbejdsmiljø, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer. Bogen indeholder de seneste opdateringer om arbejdsmiljøreformen og ny information om sygefravær. Der er sidst i bogen en omfattende vidensbase med henvisninger til litteratur, bestemmelser og regler.

Bestil arbejdsmiljøhåndbogen direkte på:

Address:  <http://www.puf-uddannelser.dk/>

Her kan du også læse mere om vores uddannelser.

MED
MED-uddannelsen

SU
SU-uddannelsen

AM
Arbejdsmiljøuddannelsen

FFU
Fælles
forhandleruddannelse

PUF
PARTERNES
UDDANNELSESFÆLLESSKAB

PUF-Administrationen,
Kystvej 26, postboks 160, 8500 Grenaa, telefon 89 59 59 57

Dansk AS

BOLIGKREDIT

TIL EJER- OG ANDELSBOLIG

3,75%

Kort om Boligkredit:

- **Lav lånerente, p.t. 3,75% p.a.**
- **Lån op til 80% af boligens handelsværdi mod pant**
- **Op til 10 år uden afdrag med mulighed for forlængelse**
- **Ingen kurstab**
- **Indfrielse kan ske gebyrfrit, når du ønsker det**
- **Årlig omkostninger i procent 4,0% ved 500.000 kr.**

Boligkredit giver mulighed for at vælge lang løbetid med variabel udnyttelse. Du betaler kun rente af det hævede beløb. Boligkredit kan fx bruges til indfrielse af eksisterende lån, køb eller modernisering af bolig eller ny bil. Du bestemmer, hvad kreditten skal bruges til.

Du kan få Dankort, Betalingsservice, checkhæfte m.v. og bruge kreditten som løn-, betalings- eller opsparingskonto. Du kan indsætte og hæve, når du har lyst. Du kan også gebyrfrit tilmelde dig bankens Net-bank. Det er op til dig, hvordan du vælger at benytte Boligkreditten.

Få mere at vide eller hent/bestil ansøgningsskema på www.pensam.dk eller ring til banken på tlf. 44 39 39 44 mandag til fredag kl. 8.30 - 16.00.

PenSam[®] Bank
passer dem, der passer andre

Rigsrevisionen kommer

Rigsrevisionen sender hård kritik imod Regeringen, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Arbejdsformidlingen vedrørende løntilskudsjob.

Påtaler og kritik fra Rigsrevisionen hagler ned over beskæftigelsesministeren Claus Hjort Frederiksen (V) og arbejdsmarkedsstyrelsen. Det sker på baggrund af dårlig administration af løntilskudsordningen.

I gennem mange år har FOA 1 og andre forbund fremført påstande omkring fusk og svigt i kontrollen af ledige i løntilskudsjob (jobtræning). FOA 1 har i øjeblikket en sag for Arbejdsretten, hvor vi anklager H:S Frederiksberg for tidligere at have misbrugt 8 personer i jobtræning til ordinært arbejde – uden at give løn for ordinært arbejde. ”I forlængelse af vores daglige kamp og lokale uddannelsesaktiviteter for at sørge

Arbejdsmarkedsstyrelsens direktør beklager AF's og AMS' administration af løntilskud

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) direktør, Marie Hansen, beklager dybt, at Arbejdsformidlingen (AF) og AMS har handlet på en måde, som har givet anledning til kritik fra Rigsrevisionen.

Kritikken står at læse i en ny rapport, hvor hovedkonklusionen er, at AF i flere tilfælde har sendt ledige i løntilskudsjob, uden at have den nødvendige dokumentation på plads.

”Jeg er ganske enkelt ked af og skuffet over sagen. Jeg er ked af, at AMS' tilsyn har været utilstrækkelig, og skuffet over, at AF's administration af løntilskud i visse tilfælde har været præget af slendrian. Det er helt uacceptabelt. Alle offentlige myndigheder skal administrere forsvarligt, korrekt og efter lovens ånd. Det gælder også AF,” siger Marie Hansen.

Hun peger på, at Arbejdsmarkedsstyrelsen nu sætter en række ting i gang, for at sikre, at noget lignende ikke sker fremover: ”Fortidens handlinger kan vi beklage, men ikke ændre. Derimod kan vi søge at sikre os imod gentagelser fremover. Og det gør vi. Med en lang række initiativer vil vi stramme AF's administration op. Og Arbejdsmarkedsstyrelsen vil samtidig føre et nyt og mere konsekvent tilsyn,” siger Marie Hansen.

De nye initiativer, der skal sikre, at lovens krav til dokumentationen er opfyldt, når AF bevilger løntilskud, er blandt andet:

- * Nye instrukser til AF indskærper korrekt administration af løntilskudsordningen - bl.a. en tjekliste over krav til dokumentation.
- * AF får obligatoriske blanketter, der - som noget nyt - skal bærer tre underskrifter for at et løntilskudsjob kommer på tale: En fra AF-medarbejderen, en fra virksomheden og en fra en medarbejderrepræsentant.
- * Hidtil har der kun været regler for, hvor mange løntilskudsjob en privat arbejdsplads kan rumme. Nu indføres der også regler for offentlige arbejdspladser.
- * Der indføres stikprøvekontroller af administrationen - resultaterne offentliggøres.
- * AF-regionschefernes løn gøres afhængig af, om deres region administrerer korrekt.

”Jeg forventer at disse tiltag vil føre til en markant nedgang i antallet af fejl og en tydelig bevægelse væk fra administrativt sjusk. Og jeg forventer at det kommer til at ske hurtigt. Allerede i slutningen af i år vil vi - bl.a. på baggrund af stikprøverne - tage stilling til om forbedringerne i administrationen har været tilstrækkelig. Hvis det - imod forventning - viser sig ikke at være tilfældet, så strammer vi yderligere op,” siger Marie Hansen.



for orden i aktiveringen på FOA's arbejdspladser hilser vi denne tiltrængte opstramning velkommen”, udtaler næstformand Lars Svane i FOA 1.

”Vi vil gerne slå fast at jobtræning er et rigtig godt redskab, hvis det bliver benyttet rigtigt. En forudsætning for at aktivering skal lykkes kræver det at love og regler på området følges.

Det bliver nemmere for FOA 1 og tillidsrepræsentanterne at sikre, at der er styr på antallet af aktiverede på deres område. Med en præcisering af, at der skal 3 underskrifter på en godkendelse, en fra AF medarbejderen, en fra arbejdsgiveren og en for medarbejderrepræsentanten, der på KTO's forhandlingsområde altid er den faglige organisation eller den lokale tillidsrepræsentant, vil det hjælpe på den nuværende situation”, fortsætter Lars Svane

Samtidig indføres der nu regler for, hvor mange løntilskudsjob en offentlig arbejdsgiver må have. Det har ellers kun været gældende for det private område.

Arbejdspladser, hvor FOA 1 organiserer medarbejderne, er meget rummelige og stiller sig hvert år til rådighed for at uddanne og træne personer, der vil i løntilskudsjob. Hovedsagelig skoleområdet, gårdmænd, plejeområdet og på idrætsanlæg, biblioteker og rådhus er træningspladser for ledige, der ønsker at komme indenfor FOA's arbejdsområde. F.eks. er der lavet aftaler mellem Københavns Kommunes Uddannelses- og Ungdomsforvaltning og

mer med hård kritik

FOA om, at der kun må være 62 jobtræningspladser på de over godt 76 skoler. Det skulle sikre, at ordinære arbejdspladser ikke overtages af aktiverede.

Opstramningerne fra Arbejdsmarkedsstyrelsen vil i fremtiden gøre det nemmere for fællestillidsrepræsentanten for skolebetjentmedhjælperne i København, Bjarne Biel at styre antallet af medarbejdere i jobtræning, der bliver ansat på området, så de får en korrekt og meningsfuld aktivering.

FOA 1 har også lavet en vejledning over rettigheder for de ledige. Pjecen er målrettet tillidsrepræsentanterne og arbejdspladser. Pjecen fortæller bl.a., hvad der skal gøres for at opnå en korrekt jobtræning af en ledig.

Pjecen kan rekvireres i FOA 1 på tlf 46 97 11 00 hos Kim Borch Jensen eller på e-mail afdeling1@foa.dk.

Regler Arbejdsformidlingen (AF) skal overholde før en virksomhed kan få løntilskud til en ledig.

- skal være tale om, at den ledige får oplært eller genoptrænet faglige, sociale eller sproglige kompetencer.
- Tilskuddet kan gives i op til et år Der er herefter mulighed for et nyt tilbud.
- Tilskuddet må ikke virke konkurrenceforvridende.
- Der skal være tale om en nettoudvidelse af antallet af ansatte på arbejdspladsen (Merbeskæftigelse).
- Der skal være et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud på arbejdspladsen.
- Merbeskæftigelse skal – forud for ansættelsen – have været drøftet med medarbejderrepræsentanter på arbejdspladsen.
- Oven i det gælder der visse særregler for private virksomheder
- (bl.a. om løntilskuddets størrelse, at ansættelsen i øvrigt skal ske på overenskomstmæssige vilkår, samt at den ledige i første ledighedsperiode skal vurderes at have en risiko for at blive langtidsledig), mens der gælder andre for offentlige arbejdspladser (bl.a. et højere tilskud, at ansættelsen i øvrigt skal ske på overenskomstmæssige vilkår, men at den udbetalte løn ikke må overstige dagpengeniveauet, hvorfor arbejdstiden tit ligger under 37 timer).

MALARIAFRI SAFARI I SYDAFRIKA

Matswani Safari lodge ***, afgang 28/6, 12/7, 16/8 og 13/9 2005 fra Kastrup og Billund, 10 dage/8 nætter**

Et ophold på Matswani Safari Lodge i Sydafrika er en oplevelse i sig selv. Store Verden har sammensat en særlig pakke indeholdende følgende:

- Fly fra Kastrup og Billund til Johannesburg t/r
- 7 nætter på det eksklusive Matswani Safari lodge i luksuriøse bungalows med eget bad og toilet, samt aircondition
- 1 nat på Holiday Inn i Pretoria
- Fuldpension med madoplevelser i særklasse
- 4 dage med guidet fotosafari i åben safaribil i Matswani reservatet
- Champagne og solnedgang over Sunset Rock
- Rundvisning på reservatets avlsprojekter for næsehorn, nyala og sabelantilope
- Traditionel afrikansk Champagne-brunch ved Leopard Rock
- Guidet vandretur med fokus på den lokale flora og fauna
- Cocktail og wildlife briefing
- Dansk- og engelsktalende guide på stedet
- Guidet rundtur i Pretoria med bl.a. Voortrekker monumentet, Union Building og i Johannesburg, med besøg i Soweto og Apartheid Museum

Specialpris på ovennævnte afgang kun kr.

14.490,- pr. person ved to pers.

Rekvirer specialbrochure og komplet rejsebeskrivelse.



Store Verden A/S. Telefon 70 10 03 02. www.storeverden.dk



VENDLET

NYHED!

**HUNTINGTON
PLEJESENG**



PATIENTVENDESYSTEM

- **VENDLET** forbedrer arbejdsmiljøet
- stopper nedslidning
- giver overskud i hverdagen
- **VENDLET** kan nu klare op til 400 kg. personvægt



FREDERICA

MESSE CENTER

26-27-28 APRIL 2005
Mød os på stand A1322

H.C. Equipment Aps • Gørtlervej 9 B • DK-9000 Aalborg • Danmark

Tel.: +45 96 31 00 50 • Fax.: +45 96 31 00 60 • E-mail: vendlet@vendlet.dk • Web: www.vendlet.dk

Frihed på 1. maj og grundlovsdag

Når vi når midten af marts eller i hvert fælde starten af april, er et af de mest hyppige spørgsmål til FOA 1: Hvordan er det – skal jeg på arbejde eller har jeg fri 1. maj? Det samme gøres sig gældende, når vi når frem til starten af juni, hvor frihedsbestemmelserne for Grundlovsdag giver problemer.

I 2005 er det også et rigtig dårligt "arbejdsgiverår", så en stor del af svaret er givet på forhånd, da 1. maj og Grundlovsdag ligger på en søndag og en stor del af FOA 1's medlemmer under alle omstændigheder vil have fri på dagen.

Dernæst skal det også nævnes, at alle i princippet kan komme på arbejde 1. maj og Grundlovsdag uanset om overenskomsten fortæller, at 1. maj er en fridag og Grundlovsdag 1/2 fridag. Her handler det udelukkende om, hvordan arbejdet skal honoreres. I overenskomsterne eller arbejdstidsaftalerne fremgår det, hvordan arbejdet honoreres. Husk dog, at 1. maj og Grundlovsdag på en søndag skal honoreres som søndagsarbejde.

Hvis ikke din overenskomst er nævnt, er du velkommen til at ringe til FOA 1.

1. maj

I følgende overenskomster er 1. maj en hel fridag

- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Kommunernes Landsforening (for kommuner i Københavns området – Foreningen af Kommuner i Københavns Amt (FKKA))
- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Frederiksberg Kommune
- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Frederiksberg Idræts-Union
- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i DGI-Byen
- Rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Københavns Idrætsanlæg
- Specialarbejdere i Københavns Kommune
- Portører i H:S
- Portører i Københavns Kommune
- Tilsynsførende assistenter i Københavns Kommune og på selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Københavns Kommune. Tilsynsførende assistenter er omfattet af reglerne for tjenestemænd i kommunen.
- Betjent, underformands- og medhjælpergrupper i Københavns Kommune
- Statsautoriserede fodterapeuter i Københavns Kommune
- Gymnastikpædagoger i Københavns Kommune
- Formandsgrupper og mesterstillinger samt skolebetjente i Københavns Kommune
- Miljøkontrollører i Københavns Kommune
- Rengørings- og husassistenter m.fl. i Københavns Kommune (toiletopsynene)

I følgende overenskomster er 1. maj en halv fridag

- Sygehusportører i Amtsrådsforeningen
- Tilsynsførende assistenter i Amtsrådsforeningen
- Amtsbetjente, amtsbetjentformænd, skolebetjente, stedfortrædende/assisterende skolebetjente, skolebetjentmedhjælpere og pedeller ved ældreboliger, daghjem og dagcentre i Amtsrådsforeningen

Grundlovsdag

I følgende overenskomster er Grundlovsdag en hel fridag

- Rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Københavns Idrætsanlæg

I følgende overenskomster er Grundlovsdag en halv fridag

- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Kommunernes Landsforening
- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Frederiksberg Kommune
- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i Frederiksberg Idræts Union
- Tekniske servicemedarbejdere og –ledere i DGI-Byen
- Specialarbejdere i Københavns Kommune
- Portører i H:S
- Sygehusportører i Amtsrådsforeningen
- Portører i Københavns Kommune
- Tilsynsførende assistenter i Københavns Kommune og på selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Københavns Kommune
- Tilsynsførende assistenter i Amtsrådsforeningen
- Betjent, underformands- og medhjælpergrupper i Københavns Kommune
- Statsautoriserede fodterapeuter i Københavns Kommune
- Gymnastikpædagoger i Københavns Kommune
- Formandsgrupper og mesterstillinger samt skolebetjente i Københavns Kommune
- Amtsbetjente, amtsbetjentformænd, skolebetjente, stedfortrædende/assisterende skolebetjente, skolebetjentmedhjælpere og pedeller ved ældreboliger, daghjem og dagcentre i Amtsrådsforeningen
- Miljøkontrollører i Københavns Kommune
- Rengørings- og husassistenter m.fl. i Københavns Kommune (toiletopsynene)

Program for 1. maj 2005 i FOA 1

Arrangementet foregår mellem 9.00 – 12.00 på niveau 1,
Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.

Tag din familie med til morgenbord og fælles hygge med 1. maj-tale og fællessang.



foto: Jens Almbjørn

Kl. 09.15 Velkomst ved næstformand Lars Svane

Kl. 10.00 Holder Bent Larsen, formand for Teknik- og Servicesektoren
1. maj tale.

Kl. 11.05 Vil der være afgang for FOA 1 til Fælledparken

Kl. 12.00 Afslutning på dagen

Sang & musik vil være ved Walther Cleriky, italiensk arbejdermusik

Vi lukker og slukker kl. 12.00.

Demonstrationsruten:

11.05 Vilhelm Thomsens Allé 9

11.25 Træ, Industri Byg Afdeling 27, Mølle Allé 26

Dernæst Valby Langgade, Ny Carlsbergvej, Enghavevej,
Kingosgade, Alhambravej, H.C. Ørstedvej,
Griffenfeldtsgade, Korsgade, Stengade,
Nørrebrogade, Elmegade, Skt. Hans Torv,
Nørre Allé, Borgmester Jens Allé -
Fælledparken

Overenskomst 2005

Overenskomstforhandlingerne 2005 er et brud med den hidtidige praksis, hvor vores fælles forhandlingsfællesskab KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) har forhandlet en fælles ramme og hvor der kun har været små beløb til forhandling for de enkelte organisationer.

I 2005 har forhandlingerne været ført helt anderledes, idet den enkelte organisation har haft større beløb at forhandle om og det har også været muligt at prioritere sine ønsker inden for den enkelte overenskomst. Det betyder, at der er mange forskellige resultater afhængig af organisationen og den enkelte overenskomst. Men der er dog fælles træk og som udgangspunkt er der 2 hovedmodeller, som vi vil skitsere længere nede i artiklen.

KTO-forliget har en række forbedringer, som gælder for alle grupper på det offentlige område.

1. april 2004 udmøntes et løntrin for medarbejdere aflønnet på løntrin 1 – 54. Dog vil medarbejdere på løntrin 9 stige med to løntrin. Det sidste vil ikke få betydning for medarbejdere i FOA 1, da kun enkelte er ansat på grundløn 9. Det vigtige er, at det er med fuldt og helt gennemslag, hvilket betyder, at alle vil stige med et løntrin. På løntrin 46 – 54 sker der en teknisk ændring, så medarbejderne ikke reelt vil stige et løntrin på den nuværende skal. I stedet vil der blive lavet et nyt løntrinsforløb, hvor løntrin 46 bliver lavet om til et nyt løntrin 47, som består af lønnen på det nuværende løntrin 46 + 1,78%. Denne ændring betyder, at de høje løntrin ikke stiger mere end de lavere løntrin, hvilket i FOA 1 sammenhæng er en god løsning. OBS: Lønstigningerne vil dog ikke blive udbetalt til medarbejderne pr. 1. april 2005. Arbejdsgiverne vil ikke have mulighed for at kunne nå at udbetale pengene. Derfor skal du påregne 2 – 3 måneder, før pengene bliver udbetalt og det er selvfølgelig med tilbagevirkende kraft.

Reguleringsordningen ændres, så opgørelsestidspunktet fremover er februar og udmøntningstidspunktet er oktober. Det giver bedre mulighed for kommunerne til

at budgetlægge lønstigningerne. Det betyder også, at reguleringsordningen i 2005 bliver udmøntet i oktober. Der er lavet en særlig aftale, hvor reguleringsordningen giver 0,7 % som konsekvens af flytningen af udmøntningen fra april til oktober. Det skal bemærkes, at offentligt ansatte for første gang nogensinde har haft en højere lønudvikling end det private erhvervsliv, så medarbejderne ville faktisk have skyldt kommunerne penge, hvis udmøntningen havde været pr. 1. april 2005.

Pensionsordningen ændres. Der blev i 1999 oprettet den såkaldte mini-pension. Pensionen udgjorde i 2002-overenskomsten 7,69 %. Beløbet hæves til 12,5 %, men det betyder ikke, at der fremover kun vil være en pensionsordning, da en lang række overenskomstgrupper også har brugt overenskomstmidler til at hæve pensionen.

Op til forhandlingerne var flere arbejdsgivere og forbundsformænd i pressen for at diskutere barselsudligning. Det har betydet,

Fortsættes side 13.



Energi til hele Danmark

Danmarks største elhandelsafdeling tilbyder strøm, olie og naturgas til alle.

- klik ind på www.energidanmark.dk og se de aktuelle priser og forskellige produktmuligheder:

Energi Danmark® **spot-el**

Energi Danmark® **spot-el plus**

Energi Danmark® **fast-pris**

Energi Danmark® **fast-pris plus**

Energi Danmark® **pulje**

Energi Danmark® **fast-pris gas**



Energi Danmark®

Åhave Parkvej 27, 8260 Viby, tlf. 8742 6262, fax 8742 6263
ed@energidanmark.dk, www.energidanmark.dk

Foto:TV2/Design

Fortsat fra side 12.

at der er aftalt en barselsudligningordning i hver enkelt kommune eller region. Det betyder, at der betales lige meget for hver enkelt medarbejder og den enkelte arbejdsplads får lønnen retur fra kommunens barselsudligningsordning, når en medarbejder går på barsel.

Dette har størst betydning for arbejdspladser, hvor der er mange unge kvinder og dermed også størst chance for barselsorlov – under forudsætning af, at kvinder afholder længst barselsorlov, hvilket stadig er tilfældet.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager er også ændret på væsentlige punkter. Der indbetales pensionsbidrag eller optjenes pensionsalder (for tjenestemænd) under barsel og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden med virkning fra 1. oktober 2005. Det har stor betydning for den kommende pensionsudbetaling, viser



flere undersøgelser, der dokumenterer en væsentlig forskel i den månedlige pensionsudbetaling på grund af, at der ikke har været optjent pension i barselsperioder. Dernæst er der en række ændringer af reglerne om frihed med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse, pasning af alvorligt syge børn under 14 år, pasning af døende i hjemmet og adoptionsøgendes ret til frihed med løn før modtagelse af barnet i Danmark.

Reglerne træder i kraft for nogle vedkommende 1. april 2005 og for nogle vedkommende 1. oktober 2005. Du er velkommen til at ringe til FOA 1 for at få præciseret reglerne.

Kommunalreformen spøger og der er taget hånd om en del af de problemer, som kan være i forbindelse med nydannelse af regioner og sammenlægning af kommuner. Her kan nævnes:

- Alle medarbejdere bevarer deres nettoløn (inklusive aftalte lønstigninger i overenskomstperioden) efter reformens gennemførelse (løngaranti)
- Ved væsentlige stillingsændringer skal ændringen ske med gældende varsel (3-6 måneder efter funktionærloven) og eventuelle ændringer af lønnen kan ske med aftrapningsordning på 3 år – dog tidligst fra 1. april 2008. Aftrapningsordning kan lokalt aftales til et længere forløb
- Ændringer af områdetillæg finder sted i overensstemmelse med gældende regler. Her er aftalt, at sammenlægges kommuner, hvor områdetillægge er forskellige, vælges det højeste områdetillæg

KTO-forliget kan findes i sin helhed på www.kto.dk, hvis du skulle have lyst til at læse det.

FOA har derefter haft en række forhandlinger for FOA 1's overenskomster, hvor nogle er fælles for flere afdelinger i FOA f.eks. tekniske servicemedarbejdere og ledere i Kommunernes Landsforenings område og for overenskomster, som udelukkende hører til i FOA 1 f.eks. overenskomster i Københavns og Frederiksberg Kommuner.

Ud af forhandlingerne er der kommet to hovedmodeller, hvor det, der adskiller modellerne, primært er ny løn. FOA har fastholdt vores medlemmers ønske om en mere retfærdig lønmodel end den gamle Ny løn aftale, hvor mange medlemmer ikke har kunnet se værdien af Ny løn, da de ikke har opnået nogle lønforbedringer.

Derfor er der indført to ny lønmodeller, som tager højde for kravet om en bedre lønmodel

Fortsættes på side 15.

Elementerne i det lokale råderum

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt skønnet "fremskrivningsprocent" for nye midler til decentral løn for alle kommuner og amter under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

Denne fremskrivningsprocent er som nævnt ikke en pulje. De enkelte kommuner og amter er ikke bundet af denne procent og kan derfor gå over eller under.

Ud over forlodsfinansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
8. "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.¹

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.



KTK – en virksomhed med mod på fremtiden

Det har været et par turbulente år for Kommune Teknik København med besparelser, personalenedskæring og øget, primær negativ, mediebevågenhed, men nu er KTK ved at være på ret kurs igen.

Forhistorien

I 2003 kom KTK ud med et underskud på 45 mio., hvilket resulterede i en større omstrukturering af KTK og vedtagelsen af en effektiviseringsplan. Planen, der blev vedtaget af Borgerrepræsentationen i marts 2003, går kort fortalt ud på, at KTK skal spare ved at optimere arbejdsstyrke og arealer, skabe mere hensigtsmæssige forretningsgange og få et stærkere greb om økonomien. Tidshorisonen for planen er syv år.

Succes på vej

Men allerede nu er resultaterne bedre end forventet. I stedet for et underskud på 31,5 mio., som der var budgetteret med, endte KTK med et underskud på 19. mio. Den forbedrede økonomi er ikke den eneste succeshistorie

KTK har haft: Den effektive snerydning har også givet roser til KTK. Da sneen var værst i februar, knoklede 218 mand på fuldt tryk i fire døgn for at rydde veje og cykelstier. Hvilket også er blevet påskønet af borgerne. Faktisk har Søren Pind for første gang modtaget e-mails fra borgere, der blot ville udtrykke deres tilfredshed med snerydningen. Så selv om KTK har været ramt af besparelser, har de samtidig formået at forbedre deres ydelser.

Fremtidsplaner

Det er dog endnu ikke tid til at hvile på laurbærrene, KTK er forsat i gang med en række forbedringer – ikke mindst til glæde for kunderne. I forbindelse med effektiviseringsplanen blev der også udført en kundeundersøgelse.

Undersøgelsen viste, hvad KTK i fremtiden skal fokusere på. Overordnede lå der hos kunderne et ønske om, at KTK overholdte de indgåede aftaler og leveringsfrister og udarbejdede smidigere rutiner og procedurer. For at imødegå disse ønsker har KTK indført både et system til projektstyring og et til ressourcestyring. Disse to systemer skal sammen med en række nye forretningsgange gøre KTK i stand til at leve op til kundernes forventninger.

For lysten og viljen til at gøre KTK til en rentabel virksomhed er heldigvis til stede – både fra politisk side, hos samarbejdspartnere og ikke mindst hos medarbejderne, der har arbejdet hårdt for sagen i en arbejdsmæssigt usikker tid.

Fortsat fra side 13.

end Ny løn. Ny løn er derfor forsvundet i den gamle form. Enkelte grupper, som har opnået lønfordele ved Ny løn, har ønsket, at der stadig skal afsættes midler til forhandling. Derfor er der to lønmodeller, som forhandles på følgende måde:



Følgende grupper bliver tildelt 1 trin pr 1. april 2006 som konsekvens af FOA-forligene med arbejdsgiverne i Kommunernes Landsforening, Københavns og Frederiksberg Kommuner samt Amtsrådsforeningen.

Amtsrådsforeningen

- Portører
- Tilsynsførende assistenter
- Amtsbetjente
- Amtsskolebetjente

Kommunernes Landsforening

- Tekniske servicemedarbejdere og ledere

Københavns Kommune

- Miljøkontrollører
- Kedel, Maskin og Motorpassere
- Betjente og underformænd
- Mester og formandsstillinger herunder skolebetjente
- Tilsynsførende assistenter
- Specialarbejdere

Frederiksberg Kommune

- Tekniske servicemedarbejdere og leder samt tekniske arbejdsledere

1. En lønmodel, hvor der først er forlodsfinansieret midler med virkning fra 1. januar 2007. Der er afsat 1,25 %

2. En lønmodel, hvor der er afsat 1,25 % pr 1. januar 2006 og 1,25 % pr. 1. januar 2007. →

DSV Anlæg, Teknik & Miljø A/S



DSV Anlæg, Teknik & Miljø A/S er et selskab i DSV koncernen som modtager, behandler og afsætter cirka 230.000 tons forbrændings-slagger om året i Danmark.

Der ud over ejer og driver DSV Anlæg, Teknik & Miljø A/S også sorterings-, genbrugs-, og fyldpladser samt et specialdepot.

Vi har gjort miljøarbejde til en forretning ved at tilbyde vores kunder serviceydelser og produkter, der dels giver sikkerhed for miljørigtige løsninger og dels giver vores kunder en lang række praktiske og kontante fordele.

DSV Anlæg, Teknik & Miljø A/S Telefon 46 47 05 00
Kumlehusvej 1, Øm Telefax 46 47 05 01
4000 Roskilde www.dsv.dk

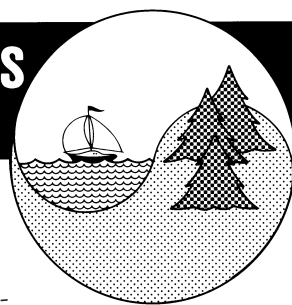


DSV Anlæg, Teknik & Miljø

Vi fjerner forurenet jord - og gør den sund!

DANSK JORDRENS

– for et renere miljø



Jordforurening, som følge af industrielt spild, nedgravet affald, henkastede kemikalier og udslip fra nedgravede tanke, er daglige problemer for både kommuner, amter og bygherrer.

Dansk Jordrens modtager, behandler og slutdisponerer alle former for forurenet jord. Herudover udføres »on-site« rensning som entreprisopgaver overalt i Danmark.

Dansk Jordrens A/S

Kumlehusvej 1
4000 Roskilde
Telefon 46 47 04 00
Telefax 46 47 04 01

Industrimærskens 2
4241 Vemmelev
Telefon 58 38 32 94
Telefax 58 38 32 98

Langt de fleste grupper i FOA 1 er omfattet af model 1, hvor det indebærer, at der ikke afsættes midler til ny løn i 2005 og 2006, hvor kun det økonomiske råderum giver mulighed for lønforhandlinger. Det betyder, at medarbejderne ikke skal forvente lønstigninger på grund af ny løn i 2005 og 2006.

Til gengæld har FOA fået honoreret et af de største krav fra vores medlemmer – nemlig en sikring af reallønnen, da alle medarbejdere på en række overenskomster får et løntrin med virkning fra 1. april 2006.

Det har ved de seneste overenskomstperioder været et stort ønske, at den særlige feriegodtgørelse skulle stige fra 1,5 %.

Det er denne gang lykkedes at få de resterende midler tillagt ferieprocenten, som



den er steget på alle overenskomsterne, men ikke med samme procentdel. På langt de fleste af de nævnte områder i faktaboksen er ferieprocenten steget til 2,0, men nogle er steget mere og andre er steget mindre. Du kan finde resultatet af forhandling-

erne for din gruppe på www.foa.dk eller ved henvendelse i FOA 1.

I skrivende stund er overenskomstafstemningen færdig. Resultatet bringes andetsteds i artiklen.

FOA - Fag og Arbejde

		JA		NEJ	I alt afgivne stemmer	Stemmebe- rettede	Samlet stemmepct.
'gamle-FOA'	58.109	91,4%	5.436	8,6%	63.545	164.128	38,7%
'gamle-PMF'	8.467	97,3%	231	2,7%	8.698	24.965	34,8%
i alt	66.576	92,2%	5.667	7,8%	72.243	189.093	38,2%



Serviceassistent Bliv faglært som voksen

Hvis du er over 25 år – har mindst 2 års relevant erhvervserfaring

- Kan du på 1 år blive faglært Serviceassistent
- Du skal have en uddannelsesaftale med din/en virksomhed

Kontakt Marit Jakobsen maj@kts.dk tlf. 35867086 for at høre mere om uddannelsen og dine muligheder

- Har du evt. taget AMU-kurser og har en bredere erfaring, kan vi lave en individuel uddannelsesplan for dig, og du kan tage uddannelsen på under 1 år – uden uddannelsesaftale

Kontakt Karin Søndergaard for en vejledningssamtale kaj@kts.dk tlf. 35867086

Vi holder til på Carl Jacobsens Vej 25 i Valby

Få mere viden www.kts.dk

Indtil videre er det vores medlem, der betaler prisen for arbejdsgiverens forsømmelser

Om nødvendigt vil FOA 1 afprøve arbejdsgiverens ansvar i retten

I en af årets mange arbejdsskadesager forsumte Københavns Kommune som arbejdsgiver sin pligt til at anmelde 2 arbejdsskader for samme medlem. Til trods for, at anmeldelserne var udfyldt sammen med ledelsen og sikkerhedsorganisationen, og til trods for at medlemmet fik en kopi af anmeldelserne. Men efter, de var udfyldt, skete der bare ikke noget. I al fald skete der ikke dét, der burde være sket. For den ene anmeldelse blev kun sendt til Arbejdstilsynet, og den anden kom heller aldrig Arbejdsskadestyrelsen i hænde. Og selv om arbejdsgiver senere påtog sig det fulde ansvar for, at anmeldelserne ikke kom videre i systemet, så har vores medlem fået afslag på at få sagerne behandlet.

Sagen er endda mere absurd, end som så. For den ene sag blev faktisk anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen, hvorefter arbejdsgiverens forsikringsselskab ankede afgørelsen med henvisning til overskridelsen af anmeldelsesfristen. Og desværre fik ret i Ankestyrelsen.

FOA vurderer derfor aktuelt, om arbejdsgiver kan stævnes for forsømmelse i forhold til:

- ikke at udfylde skadesanmeldelsen korrekt samt
- ikke at bringe udfyldt arbejdsskadeanmeldelse "videre i systemet"

Samtidig ønsker vi en afklaring af begrebet: at være i god tro over for lovgivningens

krav til anmeldelsesfristerne. Vores medlem havde nemlig ingen som helst grund til at ane uråd, fordi arbejdsgiveren over for medlemmet foregav at mestre anmeldelsesreglerne.

Indtil videre er det dog vores medlem, der betaler prisen for arbejdsgiverens forsømmelser. Han er nemlig efterfølgende opsagt – af selvsamme arbejdsgiver – og det er tvivlsomt, om han overhovedet vil få nogen tilknytning til arbejdsmarkedet igen.

Arbejdsskader skal anmeldes – altid!

I en anden aktuel sag er der ligesom i oven-



Modelfoto.

nævnte meget på spil. For også i denne sag risikerer medlemmet at miste sin arbejdsevne efter et voldsomt fald på en jerntrappe. Faktisk så voldsomt, at han umiddelbart efter besvimed af smerterne.

Efterfølgende var medlemmet sygemeldt i en længere periode, men havde hele tiden fuld tiltro til at komme fra ulykken uden mén. Og blev bekræftet i dette af de lægelige vurderinger, mens det meste af tiden og energien blev brugt på et utal af lægebehandling og indlæggelser.

Derfor skænkede han det heller ikke en

eneste tanke, at sagen skulle anmeldes med henblik på erstatning.

14 måneder efter arbejdsulykken står det imidlertid klart, at følgerne er ekstremt alvorlige, og at medlemmet aldrig kommer til at genvinde arbejdsevnen, hverken helt eller delvist. Fremtiden byder derfor på førtidspension og en dagligdag med betydelige begrænsninger.

Vi har nu endeligt fået sagen anmeldt og håber naturligvis mod alle odds på, at Arbejdsskadestyrelsen også vil optage sagen til behandling, så sagen kan blive anerkendt

og udmøntet i en økonomisk erstatning. Men vi er ikke optimister. For Den sociale Ankestyrelse har netop for et par måneder siden præciseret regel-forvaltningen på området, og her hjælper ingen kære mor, når man er mere end 1 år om at anmelde sin skade. Heller ikke, selv om man ikke aner, at der eksisterer sådan en frist.

Moralen er derfor: Anmeld din skade umiddelbart efter, at ulykken er sket. Og sørg for at få en bekræftelse fra Arbejdsskadestyrelsen på, at de har modtaget anmeldelsen. For den kunne jo godt bare ligge i skrivebordskuffen på et eller andet støvet kontor.

Gæt en arbejdsplads

Svaret på gæt en arbejdsplads i Etteren nr. 1 er Københavns Bymuseum.

Det ældste kendte billede af den bygning, som siden 1956 har rummet Bymuseet, er fra 1830. Bygningen blev opført i 1787 for Det kongelige københavnske Skydeselskab og danske Broderskab, som tidligere hed Danske Kompagni og som blev domineret af velstående købmænd.

I 1700-tallet havde det alene selskabelig karakter og skydningerne havde kun ceremoniel funktion, selv om der blev skudt på en del papegøjer og skiver. I 1750'erne opnåede Selskabet kongens tilladelse til at foretage skydninger uden for Vesterport, som dengang var porten ud/ind af København. 1782 blev grundstenen lagt til den nuværende bygning, men byggeriet kom dog først i gang nogle år senere og blev indviet i 1787.



At bygningen er gammel bevidnes af, at bygningen oprindeligt lå uden for byens volde på Vesterbro, hvor der allerede på dette tidspunkt var vokset en forstadsbebyggelse op. På det tidspunkt fandtes store tømmerpladser nede ved Kalveboderne, fem reberbaner, tobakspantager og nogle industrielle virksomheder, bl.a. en sejldugsfabrik, som beskæftigede et par hundrede mennesker. I alt havde Vesterbro i 1780'erne omkring 1.000 beboere.

Efterhånden som Vesterbro blev udbygget, solgte skydeselskabet området syd for Istedgade.

Efter anden verdenskrig flyttede Skydeselskabet fra huset og Københavns Kommune overtog. Haven omlagdes til offentlig park, mens bygningen blev indrettet til brug for byens museum, der i 1956 åbnede for publikum. Endnu i dag fortæller de malede skydeskiver i museet om bygningens oprindelse. Bymuseet er grundlagt i 1901 og havde oprindeligt til huse på Københavns Rådhus. I 1992-1996 blev de gamle udstillinger fra 1956 erstattet med helt nye udstillinger, der fortæller om alle perioder af byens historie. Det ny Bymuseum er et godt udgangspunkt for at opleve nutidens København som resultat af en lang begivenhedsrig udvikling.

På Bymuseet er ansat rådhusbetjente.

Vinderne af konkurrencen i sidste nummer blev følgende personer:

Bent Erik Rask, pensionistmedlem

Bent Eriksen, KE

Alice Jensen, Efterløner

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

Bistandsfonden

– husk at bruge den!

FOA 1's bistandsfond udbetaler masser af penge i tilskud til medlemmer, der uheldigvis har behov for forskellige behandlinger eller begravelseshjælp. Men en del medlemmer glemmer måske muligheden for at få tilskud?

Her får du en gennemgang af ordningen
– og nogle praktiske oplysninger om fonden.



af Jesper Hesselholdt,
faglig sekretær FOA 1.

Behandlingstilskud

Bistandsfonden udbetaler tilskud til følgende behandlinger:

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

Det skal understreges, at tilskud til indivi-

duel fysioterapeutisk behandling forudsætter, at behandlingen er ydet på godkendt klinik af autoriseret fysioterapeut. Det nytter altså ikke noget at indsende regninger for massage ydet andre steder! Der ydes fra fonden et tilskud svarende til halvdelen af medlemmets andel af udgifterne til undersøgelse, røntgen og behandling, efter dokumentation. Tilskuddet kan maksimalt udgøre 1.500 kr. inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Begravelseshjælp

Bistandsfonden udbetaler begravelseshjælp efter følgende bestemmelser:

Begravelseshjælp ydes ved

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

Begravelseshjælp udgør 3.000 kr.

Såfremt dødsfaldet skyldes epidemi, krig, naturkatastrofer eller lignende, kan begravelseshjælpen nedsættes eller bortfalde.

Udbetalinger fra fonden

Udbetaling af behandlingshjælp sker ved, at medlemmet indsender kopi af originalkvittering fra behandlingen. Det skal af kvitteringen fremgå, hvilken behandling der er foretaget på hvilken dato, og det skal fremgå, at behandlingen er betalt.

Endelig skal der være tale om en kvittering fra en "rigtig" behandler, og ikke fra en god kammerat, der "bare kan det der".

På kvittering eller følgebrev skal påføres medlemmets bankoplysninger, nemlig registrerings- & kontonummer. FOA 1 behandler ansøgninger hver måned omkring den 20., og pengene indsættes direkte på medlemmets konto.



Vi lover dig ...

Om kort tid modtager du – som medlem af FOA 1 – en pjece med 11 løfter, vi giver dig. Løfterne er en måde at synliggøre for dig, hvad du blandt andet får som medlem.

Vi har i FOA besluttet at give dig 11 løfter:

- Vi tilbyder at hjælpe dig med at tjekke din løn
- Vi tilbyder at hjælpe og rådgive dig, hvis du bliver opsagt
- Vi tilbyder at tjekke dit ansættelsesbevis
- Vi tilbyder at hjælpe med at vurdere arbejdsmiljøet



20

Vilvorde – for en grøn fremtid

Vi har masser af kurser og uddannelser for hoved og hænder...

– aktuelle AMU-kurser

- Blomsterbinding, vareeksposering og dekoration
- Blomsterbinding, plantesammensætning og pyntning
- Anlæg i natursten, træ og vand
- Værkstedsteknik, gartnerområdet
- Ikke kemisk ukrudtsbekæmpelse
- Pleje af grønne områder, sommerbeskæring
- Træer og buske om sommeren (split kursus)
- Praktisk naturpleje

Kontakt:

Uddannelses- og erhvervsvejlederne
Inger Nørremark, Jens Wagner eller
Lene Østergård for yderligere information
på telefon 46 333 233.

Roskilde Tekniske Skole • Vilvorde
Køgevej 131 • 4000 Roskilde
Telefon 46 300 400 • www.rts.dk/vilvorde

AMU

Roskilde
Tekniske
Skole

- Efteruddannelse
- AMU-kurser
- Åbent værksted, smede- og industriteknik
- Autovidencenter
- Uddannelsesplanlægning

Kontakt uddannelsesleder
Michael Clement
telefon 6312 6655 / mcl@ots.dk


ODENSE TEKNISKE SKOLE
Metal & Transport

- Vi tilbyder at hjælpe dig, hvis du får en arbejdsskade
- Vi tilbyder at rådgive dig, hvis du får problemer med sygefravær
- Vi tilbyder at bistå dig, hvis du får svært ved at fastholde jobbet
- Vi tilbyder at gøre det lettere for dig at søge nyt job
- Vi arbejder for, at din faglige indsats bliver påskønnet
- Vi arbejder for adgang til uddannelser af høj kvalitet
- Vi tilbyder at hjælpe dig ved større forandringer på arbejdspladsen

Vi har også besluttet at love dig, at du aldrig skal vente mere end 5 arbejdsdage på en tilbagemelding fra os, hvis du henvender dig om et af ovenstående 11 løfter. Samt at du aldrig skal vente mere end 15 arbejdsdage på et personligt møde med en person i FOA 1.

Det vil af pjecen fremgå, hvordan du skal gøre, hvis du ønsker at benytte dig af et eller flere af de 11 løfter.

Som det også vil fremgå af pjecen, får du naturligvis meget andet end de 11 løfter som medlem af FOA og FOA 1. Dette er blot starten på en synliggørelse, som nok vil fortsætte i den kommende tid. Sammen kan vi jo på generalforsamlingerne i FOA 1 beslutte at give flere løfter.

Vi anbefaler dig at læse pjecen, når den kommer med posten – og bruge den!



21

- **FVU**
- Forberedende VoksenUndervisning
(læsning & matematik)
- **AVU**
- Almen VoksenUddannelse
(dansk, matematik, engelsk, tysk, fransk, naturfag, samfundsfag, historie, psykologi, formidling, filosofi & EDB)

FREDERIKSBERG
KOMMUNE



Sæt fokus på fremtiden
- bliv skarpere i hverdagen...

FVU og AVU styrker dig i hverdagen
- og forøger dine muligheder på arbejdsmarkedet.

Ring 3821 5523 for at høre mere om dine muligheder!

Vi glæder os til at høre fra dig!



VoksenUddannelsescenter
Frederiksberg
Falstersvej 3-5 · 2000 Frederiksberg
www.frederiksberg.dk/vuf

Gæt en arbejdsplads

Lige som sidste nr. af Etteren har vi konkurrencen "Gæt en arbejdsplads." Billedet er denne gang taget foran en arbejdsplads, hvor der kun er ganske få medlemmer fra Fag og Arbejde ansat. Men vi kan hjælpe en lille smule. Der er sikkert masser af vores læsere, som er gået forbi stedet – men de lægger sikkert ikke mærke til arbejdspladsen i den nuværende udformning.

Når du har gættet, hvilken arbejdsplads billedet er fra, sender du blanketten for neden til Fag og Arbejde, att.: Claus Windfeld. Svaret skal være Fag og Arbejde i hænde **senest den 10. maj 2005.**

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

Der er ikke tilladt for ansatte og valgte i Fag og Arbejde at deltage i konkurrencen.



Fra hvilken arbejdsplads er billedet taget?

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr og by: _____

Arbejdsplads: _____

Blanketten sendes til Fag og Arbejde, att: Claus Windfeld, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

OBS OBS OBS OBS OBS OBS OBS OBS

Den 9. september 2004 har Fag og Arbejde fået nyt tlf.nr.

Nyt **hovednummer**: 4697 1100

Nyt **faxnummer** til **Fag og Arbejde**: 4697 1102

Nyt **faxnummer** til **A-kassen**: 4697 1099

Åbningstider i Fag og Arbejde

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

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

Torsdag holder vi åbent fra kl. 13-17.

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

Pensionsrådgivning – husk at bestille tid

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

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

Du skal aftale med arbejdsmarkedssekretariatet, hvornår du kommer.

De kan kontaktes på 4697 1100.

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 Fag og Arbejde, Sekretariatet for arbejdspladsrepræsentanter på 4697 1100 eller send en mail på afdeling1@foa.dk.

Bestil en tid i A-kassen

Det er dødirriterende at vente. Det ved vi alle. Det er også irriterende at vente på en sagsbehandler i A-kassen.

Derfor: Ring og bestil en tid på tlf. 4697 1100; især hvis du skal melde dig arbejdsløs eller søge efterløn. Begge dele tager lidt tid.

Tilmelding som ledig

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

Løntilskudsjob på FOA's arbejdspladser



af næstformand
Lars Svane

Rigsrevisionen sender hård kritik imod regeringen, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Arbejdsformidlingen vedrørende den måde løntilskudsjob håndteres på. FOA 1 hilser opstramninger om bål og bedring velkomne.

Løntilskudsjob (Jobtræning) er et rigtig godt redskab for mange ledige i kampen for at få et ordinært arbejde. Men absolut kun hvis ordningen bliver brugt rigtigt. Er FOA's arbejdspladser rummelige eller er de ledige blevet et nødvendigt onde og et kunstigt redskab for at opretholde vores velfærdssamfund?

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

Andet sted i Etteren kan man læse, at der rejses hård kritik af Arbejdsformidlingen og Arbejdsmarkedsstyrelsen for lemfældigt administration af løntilskudsordningen.

Der har ikke været styr på godkendelserne og oprettelse af løntilskudsjob. Der bliver ikke fulgt ordentligt op på ordningen. Men dette bliver der heldigvis lavet om på nu.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har udsendt pressemeddelelse om, at der i fremtiden vil blive strammet op på tingene. Der skal fremover altid 3 underskrifter på godkendelse af et løntilskudsjob, herunder den faglige organisation/ tillidsrepræsentanten. Der kommer regler for, hvor mange ekstraordinært ansatte, der må være på en offentlig arbejdsplads og der vil blive foretaget stikprøvekontrol af løntilskudspladserne.

Hvorfor bruges aktivering? Udover at det er en god måde at opkvalificere en ledigs kompetencer på, har det altid været billigst at aktivere ledige via løntilskudsjob end ved at give dem regulær uddannelse. Antallet af aktiverede i pri-

vat eller offentligt løntilskudsjob bruges også i statistikken for at holde arbejdsløshedsprocenten nede.

I FOA 1 er der mange solskinshistorier om, at ledige er blevet ansat i ordinære job efter en vellykket aktivering. Vi kæmper dagligt for at igangsætte initiativer, der kan sikre de ledige en god og målrettet aktivering. Vi underviser og informerer vores tillidsvalgte om ledige og aktivering. Har du en god ide og råd til en vellykket aktivering, så hører vi gerne fra dig!

Sker der misbrug af en aktiveret på et af FOA's overenskomstområder, rejser vi gerne en sag. Er du i tvivl om det sker på din arbejdsplads, er du altid velkommen til at ringe i afdelingen for at få råd og vejledning.

Det klæder heller ikke FOA's overenskomstområder, at der finder ukorrekt aktivering sted, så en opfordring skal være at vi alle i fællesskab skaber solskinshistorierne.