

- "Jamen, det kan vi da godt gøre!". Nye opgaver for portørerne på skadestuen i Glostrup. Side 6.
- Michael passede bare sit arbejde, men blev mødt med både vold og trusler. Side 3.
- "Hvor længe vil vi vente på en ambulance?". Aktuell kommentar. Side 12.



Erstatning for feriedage, hvis du bliver syg i løbet af ferien?

Efter en afgørelse ved EF-Domstolen er der en reel mulighed for, at arbejdsgiverne skal give erstatningsferie til ansatte, der er blevet syge i løbet af ferien.

- af Claus Windfeld,
faglig sekretær i FOA 1

Hvis man bliver syg, inden man skal afholde sin planlagte ferie, så annulleres ferien. Men hvis man bliver syg, når ferie er begyndt, så stiller sagen sig lidt anderledes.

Efter Ferieaftalen er der faktisk mulighed for, at man kan få en erstatningsferie, hvis man bliver syg i sin ferie, og hvis sygdommen betyder, at det rekreative formål, ferien har, ikke bliver opfyldt. Men det er arbejdsgiveren alene, der bestemmer, om der skal gives erstatningsferie.

Men måske bliver det nu en ret at få sin ferie erstattet, hvis man bliver syg i løbet af ferien. En EF-domstolsafgørelse har nemlig åbnet for, at lønmodtagere skal have en erstatningsferie, hvis de bliver syge i deres i forvejen planlagte ferie, og det kan blive en dyr fornøjelse for arbejdsgiverne.

Dommen fik straks LO til at fastslå, at vi i Danmark er forpligtet til at ændre loven efter afgørelsen i EF-Domstolen, og det er således en sag fra Spanien,

der måske bliver anledningen til, at den danske Ferielov og Ferieaftale ændres.

Den spanske sag

Chaufføren Pereda var i godt en måneds tid uarbejdsdygtig pga. en arbejdsulykke, der fandt sted 3. juli 2007. Hans sygeorlov faldt delvist sammen med en ferieperiode, som efter planen skulle starte to uger efter. Efter sin tilbagekomst til arbejdet bad han sin arbejdsgiver om erstatningsferie for denne periode, men dette blev afslået af virksomheden Madrid Movilidad SA.

Ved den efterfølgende behandling af sagen ved den spanske domstol blev spørgsmålet om erstatningsferie forelagt EF-Domstolen, som altså afsagde dom den 10. september 2009.

Den ansatte var sygemeldt, da ferien skulle starte

Ifølge EF-Domstolen har en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige (planlagte) ferie, ret til efter raskmelding at holde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end det planlagte.

Efter dansk ret vil ansatte, der sygemeldes før ferien, kunne få ferien udskudt til et senere tidspunkt. Dette princip er således i tråd med de konkrete omstændigheder i den spanske sag og EF-Domstolens afgørelse.

Men i forhold til situationen, hvor man som lønmodtager bliver syg i selve ferien, er dommen ikke helt entydig. Beskæftigelsesministeriet er derfor ved at vurdere dommens betydning i relation til de danske regler på området.

Hvis du vil se hele EF-Domstolens dom, så skriv til foa1@foa.dk,, så sender vi den til dig.

Et voldsomt maveonde. Ud af bilen for at kaste op. Dag efter dag går ferien med at være syg. Og med de nuværende regler kan du ikke regne med erstatningsferie.



Michael Christiansen. Heldigvis i god behold hjemme på kontoret på Kalvebod Brygge

”Det er da derfor, man ikke skal gå på bordel”

Sådan sagde en kollega efter at have læst den historie, du får her. Og tja ... døm selv. I al fald viser historien noget om, at det ikke altid er risikofrit bare at udføre sit arbejde, når man er miljøkontrollør i Københavns Kommune.

- af Michael Christiansen, Center for Miljø

Det var en fredag midt i juli sidste sommer. Hos Miljøkontrollen havde vi fået en anmeldelse fra en ejendom på Vesterbro om, at der var rotter i kælderen. Jeg kontaktede derfor anmelderen og aftalte tilsyn samme dag. Som aftalt mødte jeg anmelderen i porten kl. 10, og jeg blev vist ned i kælderen, hvor rotterne skulle være. Indenfor i kælderen hang der vasketøj flere steder, og det lignede ikke helt en normal omgang vasketøj. Anmelderen fortalte da også med det samme, at tøjet kom fra et bordel, som har bad i kælderen, hvor der også kommer kunder. I kælder-rummet ved siden af løb 6 store rotter rundt, og da vi kom tættere på dem, løb de ind mod bordellet. Jeg opsatte med det samme smækfælder i kælderrummet og sagde til anmelderen, at der skulle ryddes

ud, så man kunne komme til at se faldstammen langs væggen. Anmelderen spørger så, om jeg skal ind på bordellet og se efter rotter? Ja, siger jeg og aftaler en ny tid med anmelderen den kommende mandag. Jeg går derefter op på gaden og ringer på døren ind til bordellet.

Piger uden tøj på

Der går et minuts tid, før døren bliver åbnet på klem og en dame byder mig ind. Jeg viser mit skilt fra kommunen og fortæller, at jeg skal se, om der er rotter i kælderen, fordi der er rotter på den anden side af væggen, som forsvinder ind mod bordellet. Hun kigger på mig, som om hun tror, at jeg ville have det gratis. Hun følger mig ned i kælderen, hvor der er 2 andre piger uden tøj på, som kigger på mig, som om jeg er en voldtægtsforbryder.

Jeg skynder mig at undersøge toilettet og de rum, der støder op til væggen ind mod kælderen, hvor rotterne er. Jeg siger, at der ikke er noget at se. Hun smiler til mig og siger lige pludseligt, at der på bordellet ved siden løber rotter rundt over det hele. Jeg takker for oplysningen og går hen til den anden side af opgangen og ringer på døren. Døren går op, og her står en dame, som ser forfærdelig ud og siger, at jeg skal komme ind.

Hun giver mig en liste over prisen på de ydelser, hun tilbyder.

Hun viser mig ind i et rum, det eneste med en dør i. Jeg viser mit kort fra kommunen, og hun begynder at sige en hel masse ting om, at

Forsiden

Michael Panduro fra Glostrup Hospital på en af skadestuens traumestuer.

NUMMER 1 · 2010
15. årgang

UDGIVER

FOA 1
Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby
Telefon 46 97 11 00
Fax 46 97 11 02
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

I 2010 UDKOMMER

ETTEREN

4. februar
8. april
3. juni
2. september
4. november

DESIGN

Prinfoparitas A/S

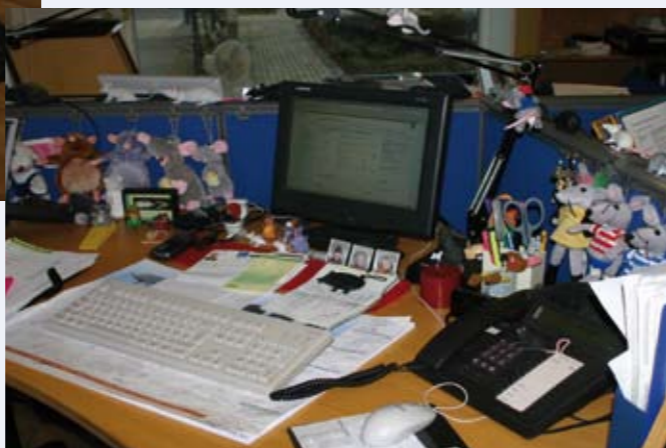
TRYK

www.scanprint.dk





Til sommer skal miljøkontrollen flytte fra de dejlige lokaler på Kalvebod Brygge. Så må vi håbe, der bliver plads til massagestolene på den nye adresse. For dem har medarbejderne rigtig megen gavn af, fortæller Michael.



Rotterne hopper og danser og svinser og svanser på Michaels skrivebord

hendes mor er syg, at hun har dårligt knæ, og at der ikke har været ret mange kunder. Jeg fortæller hende, at det er rotterne, jeg er kommet får at bekæmpe. Hun siger, at rotterne er i køkkenet, og da jeg kommer til køkkenet, er der 4 store rotter, som sidder i en wok-gryde og spiser ris og kød. De løber ned under køkkenbordet, hvor vasken er, og jeg henter nogle rotte-fælder i bilen.

Taget i hoved og røv

Da jeg kommer tilbage, står hun og taler i telefon og giver derpå mig telefonen. I den anden ende af røret er der én, som bare kalder sig ved fornavn, og han spørger, hvad jeg laver. Jeg fortæller, at jeg kommer fra kommunen og er rottemand, og manden i telefonen siger, at der er mange rotter, og at det har stået på i 2 måneder, og at kunderne

bliver skræmt væk. Han lover, at der bliver ryddet i køkkenet i løbet af dagen, og vi aftaler et nyt tilsyn mandag i løbet af dagen.

Da jeg skal til at sætte smækfælderne op, begynder kvinden at råbe af mig. Hun vil ikke have fælderne sat op og bliver sur. Jeg siger, at hun skal tage det roligt. Lige, da jeg har sagt det, står jeg med en kasse smækfælder under venstre arm og en lygte den højre hånd, og

Inden jeg får set mig om, ligger jeg på fortovet på alle fire.

Ved siden af mig står 3 drenge, der mumler, at han har nok ikke betalt. Jeg rejser mig op; siger, at jeg kommer tilbage om mandagen og kører

derfra med en underlig fornemmelse i kroppen over at blive taget sådan i hoved og røv af bordeldamen og smidt ud på fortovet, når man nu kommer fra kommunen og bare vil hjælpe en borger.

Tilbage på kontoret fortæller jeg chefen, hvad der er sket, og han siger, at vi skal køre 2 derved næste gang. Men om mandagen er nogle af mine kollegaer syge, så ingen har mulighed for at køre med. Da jeg så ankommer til ejendommen, står anmelderen og taler med en meget stor mand. Han går dog, og anmelderen kommer over til mig og siger, at han ikke har så meget tid. Vi går sammen ned i kælderen og kigger på faldstammen, som er gjort fri, og der er proppet tråd i hullet, hvor rotterne løb ud. Så tilsyneladende er der ikke noget galt, og vi aftaler, at anmelder ringer, hvis der går rotter i fælderne.

Der skal betales ved kasse 1

Jeg går så op til bilen igen og står bagved og gør smækfælder klar, så det ikke tager så lang tid at sætte dem op inde i selve bordellet. Jeg hører døren til bordellet gå op, kigger derhen og ser den store mand gå langs med fortovet; han betragter mig en kort stund og går derefter tilbage til bordellet. Jeg er lidt desorienteret over, at denne mand sådan er interesseret i mig.

Kort efter går jeg over vejen mod bordellet, og da jeg når fortovet, kommer den store mand ud og spørger, om det var mig, der var på bordellet i fredags. Jeg mumler "Hvorfor spørger du?", og han spørger igen temmelig højt, om det var mig, og stirrer på mig. Jeg nikker og siger ja, hvorpå han siger, at jeg har taget 2000,- kr. fra damen, og at jeg skal betale dem tilbage, for det er hans penge. Han spørger efter mit visitkort, og jeg beder ham gå med hen til bilen, hvor jeg roder efter mit kort, selv om at jeg godt

ved, at jeg har det i mappen. Imens siger jeg til ham, at jeg lige skal ringe hjem, og at jeg altså ikke har taget nogen penge fra damen.

Lige pludselig åbner hun døren og ridser mig i panden med en negl, så det bløder.

Pludselig siger han til mig: "Nå ... du vil ikke aflevere dit visitkort" og begynder at skrive mit nummerplade-nummer ned. Han siger, at hvis han ikke får mit visitkort nu, bliver han rigtig sur. Og han siger at jeg skal betale pengene tilbage, og hvis det ikke sker, så vil det gå ud over min familie. Jeg giver mit visitkort til ham, og han går tilbage til bordellet. Jeg skynder mig at køre væk med det samme, mens jeg igen ringer kontoret, hvor der var

optaget, første gang jeg prøvede at ringe. Da inspektøren hører, at jeg er blevet truet, spørger han, om jeg er i stand til at køre hen til kontoret. Ja, siger jeg, men da jeg er kommet et stykke væk fra bordellet, bliver jeg alligevel nødt til at holde ind til siden, fordi mine ben ryster. Der flyver mange tanker gennem hovedet.

Efter at have siddet og sundet mig 5 minutter kører jeg over til kontoret og taler med min chef, og jeg kan mærke, at jeg har let til tårer og gråd. Min chef spørger, om jeg vil anmelde episoden. Jeg nikker, og han ringer til politiet med det samme og fortæller, hvad der er sket. Politiet mener dog ikke, at der kommer til at ske mere, men hvis der gør, skal vi ringe med det samme. Min chef opfordrer mig til at holde fri næste dag og ringe, hvis jeg har brug for flere dage til at komme ovenpå. Og så tager jeg toget hjem.



Michael og kollegerne sidder i et stort fælleskontor på en af Københavns bedste adresser.

Michael Panduro. Glostrup Hospital. Skadestuen.

Flere spændende opgaver og følelsen af at være en del af et team. Dét blev resultatet, da portørerne på Glostrup Hospitals skadestue spurgte sig selv, om de kunne gå noget mere til hånd i det daglige arbejde.

”Efterhånden er der kommet så mange tekniske hjælpemidler, at man ikke behøver den helt store ledvogter-eksamen for at tage de forskellige prøver.”

”Tidligere kunne portøren bare stå og se til, fordi opgaven alene var transport. Så stod man og ventede på, at patienten blev behandlet, så man senere kunne køre ham eller hende op til en af afdelingerne. Nu kan man gøre sig meget mere nyttig.” Sådan fortæller Michael Panduro, der arbejder som portør på skadestuen på Glostrup Hospital.

Michael tog i sin tid selv initiativ til, at der blev holdt en temadag for at finde ud af, hvordan portørerne på skadestuen – 8 i alt – i højere grad kunne indgå i de daglige opgaver på arbejdspladsen. Og den tanke faldt også i god jord hos det øvrige personale.

”Vi ville gerne være mere offensive”, siger Michael. ”For hvad kunne vi egentlig byde ind på, når vi nu var på afdelingen alligevel? Var der nogle praktiske opgaver ind imellem, som vi sagtens kunne påtage os, og som dermed ville frigøre tid hos sygeplejersker og læger? I stedet for bare at vente på at skulle køre patienten, mens alle de andre knoklede rundt.”

Jamen, det kan vi da godt gøre!

De nye opgaver betyder, at portøren nu assisterer, når skadestuen modtager svært tilskadekomne, fx patienter med formodet hjerneblødning. Her kan portøren fx fortage analysen af blodprøver fra den såkaldte A-punktur ved hjælp af en special-maskine og bistå ved scanning af blæren, hvilket også er en rutine, når der er mistanke om blodprop i hjernen.

Hen ad vejen er der så kommet yderligere opgaver til som assistance ved lægning af urinkateter og ventilering af patienter som det nyeste, dvs. at sørge for, at patientens luftveje er frie. ”Kan du egentlig sætte væske op?”, kan man også blive spurgt. ”Og ja, da. Vis mig det, så skal jeg nok gøre det”.

Oprindeligt havde portørerne også forestillet sig, at de kunne blive uddannet til at lægge en såkaldt venflon, som næsten alle patienter forsynes med. Det er et fastsiddende vene-kateter, der kan bruges til at give patienten medicin eller



Michael Panduro på en af traume-stuerne, hvor der ofte skal handles hurtigt.

væsker gennem. Det sparer patienten for mange, måske ubehagelige injektioner, og det gør det også både nemmere og hurtigere for det lægelige personale at behandle patienten. Arbejdsopgaven er en del af redder-uddannelsen, men altså endnu ikke mulig for portørerne at blive oplært i.

”Udgangspunktet for alle de nye opgaver var, at hvis Falck-folk og reddere kan lære at tage blodtryk, måle basale værdier, tjekke iltning og tage EKG, så kan vi også”, husker Michael og fortsætter: ”Og det viste sig at være en god ide. For arbejdsdagen bliver alt andet lige noget mere tilfredsstillende, når man ikke bare er en nærmest anonym person, der kun tilkaldes til en helt bestemt opgave, og når opgaven så er løst, så forsvinder man lige så ubemærket, som man kom.”

Opbakning fra de øvrige personalegrupper

Men når nu portørerne sådan bevæger sig lidt ind på det sygepleje-

faglige område, bliver de så ikke mødt af modstand fra de ansatte sygeplejersker?, spørger vi. ”Slet ikke”, siger Michael, ”tværtimod har vi mødt meget stor velvillighed, og det er da også en behandlersygeplejerske fra afdelingen, der underviser os i de nye funktioner.”

En af årsagerne til, at det er gået så gnidningsfrit, er formodentlig, at Skadestuen for 2 år siden manglede 6-8 sygeplejersker. I forbindelse med kommunalreformen og oprettelsen af regionerne var Skadestuens fremtid usikker, så det var vanskeligt at holde på personalet. En situation, der i kraft en ny ledelse nu er vendt til, at afdelingen har flere uopfordrede ansøgninger liggende.

”Samtidigt er virkeligheden på en skadestue nok sådan, at sygeplejerskerne efterhånden skubber lidt til lægernes opgaver, og så bliver det nemmere for os at skubbe lidt til sygeplejerskernes opgaver. Efterhånden er der også kommet så mange tekniske hjælpemidler,

at man ikke behøver den helt store led-vogter-eksamen for at tage de forskellige tests af fx blod og urin”, fortæller Michael med et glimt i øjet og uddyber:

”Nu er det faktisk sådan, at når der er rigtig knald på, så kan vi godt blive bedt om at starte med de grundlæggende undersøgelser så som temperatur, blodtryk etc. hos en ny-indlagt patient. Samtidig kan vi så tale med patienten og få nogle basale oplysninger, og det sparer tid for behandlerpersonalet. I begyndelsen var vi ikke så sikre i rollen, så vi skrev blodtrykket på en seddel til sygeplejersken, som så førte det ind i journalen. Men nu tør vi godt skrive blodtrykket ind i sagen med det samme, så øvelse gør mester, og det er en personlig tilfredsstillelse”.

Michael vurderer også, at selve undervisnings-formen har spillet en rolle for, at projektet er faldet så heldigt ud: ”Vi har alle sammen fået lov til at lære tingene i vores eget tempo, og derfor er vi ikke alle sammen lige opdaterede på



Koncentration er en vigtig forudsætning for de nye opgaver.

alle funktioner, men det skal nok komme. Det går rigtig godt, og vi holder hinanden i ørerne i forhold til at få undervisningen. For hvis ikke vi gør det, så går det hele i glemmebogen. Det viden, vi får, skal holdes ved lige”.

Hjertestop og førstehjælp

Ved hjertestop i skadestuen assisterer Michael og kollegerne også. Alle portørerne skal gennemføre et udvidet avanceret genoplivningskursus. Her er man et hold på 2 portører, 1 anæstesi-læge og -sygeplejerske og en kardiologisk læge. Så øver man en hel dag på en dukke, og der trænes forskellige scenarier, hvor alle prøver at komme først til skadestedet. ”Der er en hård og kontant taleform, når hjertestop-holdet dukker op”, fortæller Michael, ”men kurserne er supergode, for træning og

erfaring med forskellige situationer er altafgørende. Man skal lære at reagere på det, man ser, og et hjertestop kan tage lang tid. En enkelt gang har vi oplevet, at genoplivningen har taget 2 timer”.

Man lærer nogle tricks, når det sådan er ”real life”

”Før i tiden skulle man overveje situationen efter 10 minutter. Men i dag kan man måle en masse forskellige værdier, og hvis patienten ilter tilstrækkeligt, så bliver man ved”.

Michael underviser selv i hjertestop – den grundlæggende del af det. Hver måned er der nemlig

hold for alle nyansatte og alle med patientkontakt, og det er obligatorisk at tage kurset for hospitalets ansatte. ”Jeg havde ikke prøvet at undervise før, men så det som en udfordring.

Undervisningen er et grundkursus, og der er af gode grunde folk med helt forskellige forudsætninger på det enkelte kursus. Så for nogle vil det være gammel viden, men hospitalet afholder kurserne for at sikre, at alle har den nødvendige viden. For et hjertestop kommer jo ikke nødvendigvis på en sengestue, og alle medarbejdere skal kunne reagere”.

Kompetence-udviklingen for Michael og kollegerne foregår dog ikke bare på skolebænken, men også i den praktiske dagligdag. Her i september har alle portørerne på afdelingen fx været sammen med

en anæstesi-sygeplejerske en hel dag for at lære at ventilere på ”rigtige” mennesker.

”Og det var utrolig lærerigt”, husker Michael, ”for man lærer nogle tricks, når det sådan er ”real life”.

Medarbejder-topmøde

Sidste forår deltog Michael på et medarbejder-topmøde for Region Hovedstadens hospitals-personale.

”Vi blev placeret, så vi var repræsentanter fra forskellige sygehuse ved hvert bord. Og de andre havde aldrig hørt om en ordning som den, vi har på Skadestuen i Glostrup. Der var en bordformand, som var vicedirektør på Herlev Hospital. Han sad med store ører og lyttede. Så fremover kommer vi måske til at se ordningen på andre hospitaler også. Især fordi et af fremtidens helt store problemer er, at der kommer til at mangle hænder.”

Hvis du gerne vil vide mere om de nye opgaver i portør-arbejdet, er du velkommen til at rette henvendelse til Michael Panduro på skadestuen, Glostrup Hospital.

Usædvanlige arbejdsopgaver på FOA 1's arbejdspladser

I FOA 1 har vi mange forskellige faggrupper, og mange af dem laver det, man forventer af et job med den titel.

Vi har ledere, der leder. Vi har sygehusportører, der skubber senge, og vi har gårdmænd, der fejer gården. Men vi har også mange, der ud over de forventelige opgaver laver helt andre opgaver og måske udelukkende laver helt andre opgaver, end man forventer. Og dét vil vi gerne beskrive her i Etteren.

Hvis du nu sidder og tænker ”Nej, så skulle de da bare prøve at følge mig i mit arbejde, for de ville godt nok blive overraskede!”, så ring eller skriv til os. Så kommer vi straks og ser, hvad du laver.

– red..

Kontingent holdes i ro

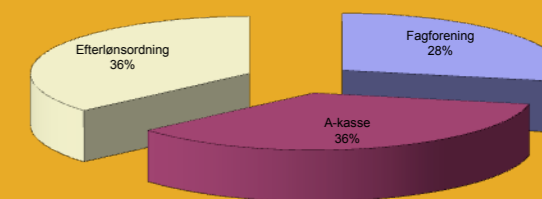
Igen i år holder forbundet og FOA 1 kontingentet i ro. Og heller ikke A-kassens administrationsbidrag stiger det kommende år. Det gør til gengæld de 2 bidrag, som vi ikke har indflydelse på, for forsikringsbidraget til A-kassen stiger med 11,- kr, og efterlønsbidraget stiger med 16,-kr.

For et fuldtidsmedlem af afdelingen er kontingentet hermed pr. 1. januar 2009:

- Medlemskabet af fagforeningen (incl. forbundet) koster fortsat 339,50 kr.
- Eventuelt medlemskab af A-kassen stiger til 429 kr.
- Eventuelt bidrag til efterlønsordningen stiger til 439 kr.

Ikke alle satser gælder for alle medlemsgrupper. Der er reduceret kontingent for visse medlemsgrupper, fx efterlønsmedlemmer. Det aktuelle kontingent vil fremgå af kontingent-opkrævningen for januar 2010, og eventuelle spørgsmål kan rettes til kontingentafdelingen på telefon 46 97 11 01.

Det samlede kontingents fordeling



-jh

Frivilligt for arbejdsgiveren, men en pligt for lønmodtageren!

Hvis du har været syg for nylig, har du måske også stiftet bekendtskab med en ny lægeerklæring, som din arbejdsgiver kan bede om – den såkaldte mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen blev indført i efteråret, og den skal afløse de lægeerklæringer, som arbejdsgiveren tidligere har kunnet bede om ved langvarig eller hyppig sygdom.

Arbejdsgiveren kan kræve, at der udfyldes en mulighedserklæring på et hvilket som helst tidspunkt i et sygeforløb – altså i princippet fra 1. sygedag -, og der kan også forlanges en erklæring, hvis man har hyppige og gentagne sygeperioder. Og mens det er frivilligt for arbejdsgiveren at bruge mulighedserklæringen, så har man som lønmodtager pligt til at deltage i udfyldelsen.

Arbejdsgiveren kan i øvrigt stadig forlange en helt almindelig lægeerklæring, hvis man er syg, men da den tidligere blanket er afskaffet, skal lægen selv forfatte teksten. Det vil derfor typisk være dyrere for arbejdsgiveren at bede om en "gamlemeldags" lægeerklæring.

Der skal tages hensyn til sygdommen

Ideen med mulighedserklæringen er sådan set god nok. Den er nemlig at sætte fokus på, om man som sygemeldt kan udføre nogle andre opgaver på arbejdspladsen, end man normalt varetager. Fra

et utal af undersøgelser ved vi, at længere tids sygdom uden kontakt til arbejdspladsen giver en betydelig risiko for at ryge helt ud af arbejdsmarkedet. Så der er ganske god fornuft i at undersøge mulighederne for, om man ved omlægning af arbejdet eller andre skånehensyn kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen, selv om man er syg.

Forhåbentlig bliver vi forskånet for at se sager i pressen, hvor kræft-ramte i kemo-behandling hives rundt i manegen, fordi kommunen med vold og magt skal have sin refusion hjem.

Til gengæld er det også indlysende, at sygdommens karakter spiller en afgørende rolle for, hvad der kan lade sig gøre. Og det er her, man kan forudsige problemer. Fx er der også foretaget nogle ændringer i sygedagpengeloven, så kommunerne får betydeligt mere i refusion fra staten, hvis de aktiverer den sygemeldte borger efter 8 ugers sygdom, og her kunne mulighedserklæring-

gen jo blive et særdeles aktivt – og muligvis aggressivt – redskab i forhold til de sygemeldte. Og i den forbindelse venter der de praktiserende læger en alvorlig opgave. For den lægefaglige vurdering i mulighedserklæringen skal dels baseres på ideen med den aktive fastholdelse, men den skal altså også skære igennem i de situationer, hvor sygdommen rent faktisk betyder, at den sygemeldte bør fritages for aktivering af enhver art, så der er plads og rum til helbredelsen.

Og forhåbentlig bliver vi forskånet for at se sager i pressen, hvor kræft-ramte i kemo-behandling hives rundt i manegen, fordi kommunen med vold og magt skal have sin refusion hjem.

En pligt for lønmodtager at deltage

Den nye mulighedserklæring skal udfyldes af arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab, og på baggrund af dette udfylder lægen så erklæringens 2. del. Som ansat kan man lade sig bistå af tillidsrepræsentanten eller en anden bisidder, hvis man er utryk ved situationen.

Hvis man som lønmodtager ikke har mulighed for at møde op, når

erklæringen skal udfyldes, fordi sygdommen forhindrer det, så kan samtalen holdes telefonisk. Men hvis man som lønmodtager vælger ikke at deltage i samtalen og ikke har nogen rimelig grund til det, så bortfalder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra og med den dag, hvor man skulle have deltaget i samtalen, og

til og med den dag, hvor samtalen gennemføres.

I de fleste af FOAs overenskomster er der løn under sygdom, så her vil det kunne få almindelige ansættelsesretslige konsekvenser ikke at ville deltage, og i sidste ende kan der blive tale om, at man bliver opsagt. Det samme gælder, hvis mulighedserklæringen ikke er retur til arbejdsgiveren inden for den – rimelige – frist, der er sat, bortset fra situationer, hvor der er en acceptabel forklaring på, at mulighedserklæringen ikke kan afleveres til arbejdsgiveren til det aftalte tidspunkt.

I bemærkningerne til loven angives et rimeligt varsel for afholdelsen af samtalen om mulighedserklæringen til "f.eks. 1 uge". Medarbejderen skal derudover have rimelig frist til at returnere mulighedserklæringen til arbejdsgiver, efter lægen har udfyldt den. Rimelig

frist er i bemærkningerne til loven beskrevet som "f.eks. 14 dage".

Prisen for mulighedserklæringen fastsættes af den enkelte læge og sker således på det frie marked. Det forventes, at lægerne vil kræve mere end for de hidtidige lægeerklæringer.

Lægeerklæring i fri-tekst

Arbejdsgiveren kan som sagt stadig forlange en almindelig erklæring fra lægen om sygdom hos en ansat, men da den tidligere blanket er afskaffet, skal lægeerklæringen fremover skrives af lægen i fri-tekst.

Man kan godt forestille sig, at en del sygemeldte i den forbindelse får problemer i forhold til læger, der tror, at arbejdsgiveren ikke længere har ret til at bede om en sådan lægeerklæring.

- red.

Hvad består mulighedserklæringen af?

Mulighedserklæringen består af 2 dele.

I del 1 beskriver du sammen med din leder jeres vurdering af sygdommens betydning for varetagelsen af dit arbejde. Beskrivelsen skal udarbejdes på baggrund af en samtale mellem dig og din leder og tjener derfor som et fælles udgangspunkt. Det skal beskrives, hvilke funktionsnedsættelser, du har i forhold til dit normale arbejde og hvilke begrænsninger, det giver. Hvis I aftaler forskellige skånehensyn - nedsat tid, ændring af opgaverne etc. - skriver I også det.

Du skal selv sørge for at tage del 1 med til din egen praktiserende læge, som derefter i del 2 kommer med sin lægefaglige vurdering af de arbejdsfunktioner, som du kan varetage, mens du er sygemeldt. Lægen udfylder først sin del efter at have talt med dig og efter at have vurderet del 1. Lægen skriver nu sin vurdering af jeres beskrivelse og giver sine egne forslag til skåneinitiativer og varighed af begrænsningen. Lægen tager dermed stilling til, om det, du sammen med din leder har vurderet som muligt, også hænger sammen, når der tages hensyn til din sygdom.



Er tiden, hvor hurtig hjælp var en selvfølge, forbi?

I de 13 år, jeg har kørt ambulance i Københavns brandvæsen, kan det tælles på et par fingre, hvor mange gange en borger har været utilfreds med ventetiden, når vi kom frem. Men siden den 1. september 2009, hvor regionens nye struktur blev indført, er det blevet hverdag med frustrerede borgere, der ikke kan forstå, hvorfor de skal vente så lang tid på en ambulance.



Af Peter Ørnbo, fællestillidsmand i Københavns brandvæsen

Nu er et jo ikke sådan, at en person med hjertestop kommer til at ligge 20 minutter

på gaden, før ambulance-hjælpen er fremme. Som regionen så fint forklarer det, så får de akutte patienter en ambulance lige så hurtigt som før, og så skulle den jo være fjong.

Problemet opstår, når fru Jensen falder på vej op af trappen med sit 5-årige barnebarn i hånden og brækker sin hofte. Eller når en teenager har drukket sig så fuld, at han/hun ikke kan stå på sine ben, eller når den hjemløse har ondt i maven, eller når Dorthe på 16 har spist 15 Panodiler og ligger og græder på sofaen grundet kærestesorger. Eller når Peter på 19 har fået en flaske i hovedet og har en flænge i hovedet der skal syes.

Disse mennesker er jo ikke umiddelbart i livsfare, men vi kan vel alle blive enige om, at de har behov for hjælp. Hjælpen blev før den 1. september 2009 sendt umiddelbart og var som regel fremme inden for 10 minutter. Det er disse mennesker, der nu mærker resultatet af regionens omstrukturering, der betyder væsentligt færre ambulancer til at betjene byens borgere og gæster.

Det, der nu har ramt ambulancefolkene, er jo nok det, som social- og sundhedsassistenter og -hjælpere har oplevet, da en del af deres bemanning blev skåret, og som skolebetjentene også har oplevet, da de måtte påtage sig alverdens opgaver med færre hænder osv. osv.

Det, der nok gør, at vores omstrukturering har fyldt så meget hos så mange mennesker er nok, at bor-

gerne i København ikke er vant til at skulle ligge på en frosthård jord med et brækket ben i 30 minutter, før der kommer en ambulance, og det er den diskussion, politikerne bliver nødt til at tage med borgerne. Hvis man mener, det okay med disse ventetider, må de ansvarlige også stå frem og melde det ud, og så må vælgerne beslutte, om de ansvarlige varetager deres hverv tillidsfuldt.

Skrækscenariet er medarbejderflugt

Lige nu vil ingen tage ansvaret, og det betyder, at den enkelte ambulancemand dagligt må tage diskussionen med borgerne på gader og stræder, og det er sgu noget, der slider på krop og sjæl i et i forvejen forholdsvis krævende job, både psykisk og fysisk.

Helt grotesk bliver det, når de ansvarlige politikere står frem og placerer skylden for al balladen hos de ambulancefolk, der har ligget vandret, siden hele dette cirkus startede.

Netop de beskyldninger var hovedårsagen til, at ambulancefolkene ved Københavns Brandvæsen og Frederiksberg Brandvæsen gik til fagligt møde på årets sidste dag, den 31. december 2009. Et skridt, som må siges at være meget meget sjældent i vores verden.

Den største udfordring i nærmeste fremtid bliver at prøve at fastholde vores kollegaer. Mange af dem har svært ved at stå inde for den service, vi pt. leverer til de borgere, der forventer, at vi er der, når ulykken sker. Mange af kollegerne i brandvæsenet er under 30 år, og de fleste har andre uddannelser, de kan falde tilbage på, hvis tingene ikke ændrer sig i nær fremtid.

En anden tendens, vi desværre allerede ser, er kollegaer der kører

surt i jobbet og simpelthen ikke kan overskue det. I vores fag skal der være tid til at tale om en tur, hvis behovet opstår, og det er der desværre ikke, som tingene ser ud i dag.

Jeg må desværre sige, at jeg er meget bekymret for, hvad det kan ende med. Skrækscenariet er uden tvivl en ukontrolleret medarbejderflugt fra faget og dermed en katastrofal mangel på ambulancer. Jeg håber ikke, det når så vidt, men en ting er helt sikkert. Sker det, kan de ansvarlige politikere ikke sige, at de ikke var advaret. Vi har skreget det ind i hovedet på dem i to år, men de har desværre bare ikke lyttet.

Vi fagligt valgte kæmper videre for ordentlige arbejdsforhold og for at borgerne kan få den hjælp, de i et velfærdssamfund har krav på.

Tak for opbakningen til os; det varmer i en kold tid.

Har du en aktuel – og måske kritisk – kommentar til et af tidens emner, så send det til os på

foa1@foa.dk

Vinderen af sidste nummers konkurrence om at gætte en arbejdsplads blev Susanne S. Hansen, der arbejder i postcentralen på Hvidovre Hospital. Etteren tog ud til Susanne for at få en snak og for at overrække hende det gavekort, der er gevinsten i konkurrencen.

Post i lange baner!

Heldigvis var Susanne klar ved parkeringskælderens til at tage imod, for hvis man ikke er kendt med gangene under Hvidovre Hospital, så virker det ikke som nogen vanskelig opgave at fare vild. "De tværgående gange er vist også omkring 1 km lange", fortæller Susanne, "så der er ikke noget at sige til, at besøgende måber lidt over afstandene."

Susannes daglige arbejde foregår i postafdelingen i kælder-niveau, hvor også hospitalets forsyningsafdeling ligger. I det hele taget rummer kælderens rigtig mange funktioner, der er en følge af patient-behandlingen oppe på afdelingerne: postcentral, sengeredning, bjerge af vasketøj, storkøkken, teknisk afdeling, steril-central og lager.

Selv huserer Susanne i postafdelingen, hvor hun har været ansat i fleksjob i 3½ år med 4 timers daglig arbejdstid. Og faktisk er de fleste af Susannes kolleger også fleksjobbere, der kører skiftende vagter med 14 dage af gangen på henholdsvis formiddags- og eftermiddagsholdet. Ordningen er lavet, fordi de fleste af kollegerne ligesom Susanne selv helst vil have formiddagsvagten, så på den måde kan man deles lidt om at få tidligt fri. Ud over fleksjobberne er der også 3 piccoliner ansat – unge under 18 år, der bruges til mange af til-og-fra-opgaverne mellem de enkelte afdelinger på hospitalet.



Der er fart over feltet, når Susanne og kollegerne sorterer posten

"Vi kører ud på afdelingerne flere gange om dagen med nogle store bure og afhenter posten", fortæller Susanne, "og så sorterer vi posten, først ved en grov-sortering og derefter til den enkelte afdeling".

Hospitalet entrerer også med Budstikken, der 2 gange om dagen afhenter post til andre hospitaler.

Men langt den største del af posten, som Susanne og kollegerne håndterer, er intern fra afdeling til afdeling. I alt sendes der vel omkring 1200 breve ud af hospitalet hver dag, og her letter en kæmpestor, ny frankeringsmaskine, knap 2 meter lang,

arbejdet. "Det er en rigtig dejlig maskine i forhold til den, vi havde før", fortæller Susanne.

Når der ind imellem er tid til det, foretager afdelingens medarbejdere også en del pakkearbejde til afdelingerne, fx samling af de dokumenter, der skal bruges ved dødsfald eller samling af de journaler, der bruges ved graviditets-forløb.

Fleksjobbet er en god løsning

Susanne fortæller, at hun i sin tid fik tilkendt sit nuværende fleksjob, fordi hun har en smadret arm. Hun

har tidligere haft tennisalbue, og nu er armen så ødelagt af et utal af blokader, at den smerter stort set hele tiden og heller ikke i forhold til kraft-funktioner kan bruges til dét, en arm helst skulle kunne bruges til.

Faktisk er den ødelagte arm en følge af Susannes tidligere ansættelse gennem 8 år hos Pingvin Lakrids, hvor lakridsen kom ned på store bakker og så skulle nulres med højre hånd og arm, så den ikke klistrede sammen, når den var varm. Sam-

tidig over-bebyrdede man også højre arm og albue, når lakridsen skulle pakkes som stænger, fordi man dér i længere tid måtte foretage helt ensidige bevægelser – tage fat i lakridsen, løfte den ud på båndet til højre, tage fat i lakridsen, løfte den ud på båndet til højre, tage fat i lakridsen ...

I første omgang søgte Susanne og arbejdspladsen i fællesskab at løse problemerne med den dårlige arm ved en ændring af arbejdsopga-

verne. Så i et stykke tid kørte hun truck på lageret. Men heller ikke det kunne armen holde til. Så Susanne er meget glad for, at hun nu med fleksjobbet har et arbejdsliv, hun kan klare. Som yngre – inden ansættelsen hos Pingvin Lakrids - var Susanne faktisk også ansat på Hvidovre Hospital, dengang dog som hospitalsmedhjælper. "Så egentlig er det lidt ligesom at komme hjem igen", slutter hun.

- es.



Susanne får en opringning om, at der er brug for en akut-piccolo på en af hospitalets afdelinger.



Systematik og orden – ellers går det galt.



Svaret på sidste nummers "Gæt en arbejdsplads" var Vestforbrændingen i Glostrup, der er Danmarks største affalds-selskab. Faktisk havde Susanne luppen fremme for at finde svaret i konkurrencen, for hun har aldrig selv besøgt Vestforbrændingen, så hun måtte bruge udelukkelsesmetoden og sin logiske sans, inden hun sendte løsningen ind til FOA 1.

Fleksjob

Mennesker, der har en varig begrænsning i arbejdsevnen og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, kan have ret til et fleksjob. Et fleksjob er et job på særlige vilkår hos private eller offentlige arbejdsgivere.

Populært sagt er et fleksjob et job, der tager hensyn til de skavanker, man har. Og man definerer selv sammen med sin kommune de skånehensyn, der skal tages. Typisk vil der være tale om nedsat arbejdstid, men det kan også være en ordning, hvor man simpelthen har længere tid til at løse arbejdsopgaverne. Eller hvor man har mulighed for at hvile midt på dagen. Det er altså jobbet, der skal passe til lønmodtageren, og ikke – som på det almindelige arbejdsmarked – lønmodtageren, der skal passe til jobbet.

HVEM KAN FÅ FLEKSJOB?

Følgende kriterier skal opfyldes for, at man kan godkendes til et fleksjob:

- Man skal være under 65 år.
- Man må ikke kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, herunder via de sociale kapitler, hvor det er muligt at aftale løn og arbejdsvilkår, der fraviger de almindelige krav i overenskomsten.
- Man skal have en varig og en væsentlig begrænsning i arbejdsevnen som følge af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Begrænsningen i arbejdsevnen skal ses i forhold til ethvert erhverv.
- Muligheden for revalidering, aktivering og andre foranstaltninger (fx omplacering på arbejdspladsen), der kan fastholde eller bringe en tilbage til beskæftigelse på normale vilkår, skal være afprøvet.

Det er jobcentret i ansøgerens bopælskommune, der behandler ansøgningen om fleksjob.

Ved vurderingen af arbejdsevnen fokuseres der på, hvilke muligheder man har aktuelt og i fremtiden for at få arbejde på normale vilkår, men overordnet er vurderingen af, om en borger er berettiget til et fleksjob, blevet jævnt mere restriktiv gennem de år, ordningen har eksisteret.

Tilbage til arbejdet ...

Forebyggelsesfondens

bestyrelse har i efteråret udpeget 22 kommuner, der skal deltage i et stort dansk tilbage-til-arbejde-projekt for langtids-sygemeldte. Mange kommuner i FOA 1s overenskomst-område er med.

Forebyggelsesfonden har afsat 240 millioner kroner til projektet, der skal hjælpe langtids-syge tilbage til arbejdsmarkedet gennem en tidlig, tværfaglig og koordineret indsats. Derudover har Beskæftigelsesministeriet afsat yderligere 40 millioner kroner til projektet.

Projektet udspringer af sygefraværsaftalen, som regeringen indgik med arbejdsmarkedets parter sidste efterår.

En række mindre danske og udenlandske tilbage-til-arbejde-projekter viser, at en tidlig, tværfaglig og koordineret indsats for langtids-syge bidrager til, at sygemeldte kommer hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet. Det store projekt skal derfor bruges til at afklare, om en tværfaglig indsats generelt kan nedbringe det langvarige sygefravær. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ansvaret for at koordinere og evaluere projektet, som starter i april 2010 og slutter to år efter i april 2012.

Mange kommuner har ønsket at deltage i projektet. Forebyggelsesfonden modtog ansøgninger fra 45 kommuner, og Forebyggelsesfondens bestyrelse har heraf valgt 22 kommuner, hvoraf en del faktisk rummer FOA 1-arbejdspladser, nemlig Frederiksberg, København, Høje Taastrup, Hvidovre, Ballerup/Herlev, Gladsaxe og Vallensbæk og Ishøj Kommune.

Sagsbehandlere i jobcentrene, psykologer, fysioterapeuter og læger, der skal deltage i den tværfaglige indsats, får en særlig tilrettelagt uddannelse på tre uger, inden projektet starter. Det skal sikre en optimal indsats og et tæt og koordineret samarbejde mellem alle involverede parter.

Fakta om tilbage-til-arbejde

Dansk og international forskning har gennem de senere år vist, at tilbage-til-arbejde-programmer er effektive og reducerer det langvarige sygefravær.

Det helt centrale i et tilbage-til-arbejde-forløb er, at de forskellige indsatser for sygemeldte bliver koordineret. Vellykkede forløb kræver, at arbejdspladsen, sundheds-væsenet og øvrige myndigheder arbejder tæt sammen.

En hurtig og tværfaglig indsats over for langtids-sygemeldte ansatte

Det er tit noget af en øvelse at vende tilbage til arbejdet efter længere tids sygdom.

I Danmark er der gennem de seneste år gennemført en række mindre tilbage-til-arbejde-projekter i enkelte kommuner, typisk rettet mod personer med smerter i bevægeapparatet fx ryg, skuldre eller nakke. Forsøgene har ofte bestået af en tidlig og tværfaglig indsats, hvor fx en læge, en fysioterapeut og en psykolog afklarer, hvad den enkelte fejler, og hvad han eller hun kan – ikke mindst arbejdsmæssigt.

I forsøgene har man haft succes med målrettet at arbejde for, at deltagerne bevarer kontakten til deres arbejde under sygdomsforløbet. Forsøgene har vist, at deltagerne er kommet hurtigere tilbage i arbejde og hurtigere har fået det bedre end de sygemeldte, der ikke har modtaget den tværfaglige indsats.

-red.

I FOA 1 vil vi følge de planlagte forsøg nøje, så hvis du bliver involveret i et tilbage-til-arbejde-projekt, så hører vi meget gerne fra dig.



Gæt en arbejdsplads



En livsnødvendig arbejdsplads

De seneste måneder har denne arbejdsplads virkelig været i vælten. En klodset regions-formand, nogle vanvittige betingelser for foretagne udliciteringer og nogle medarbejdere, der trods de ringe vilkår gør deres yderste for at få det hele til at hænge sammen alligevel.

Og det kan vi andre være glade for. Arbejdspladsen her producerer nemlig sikkerhed for os alle sammen.

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

Svaret skal være FOA 1 i hænde senest den 15. februar 2010.

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

Vinderen og en omtale af vinderens arbejdsplads bliver offentliggjort i næste nr. 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:

Telefonnummer og e-mail

Din arbejdsplads:

Blanketten sendes til FOA 1, att. Ellen Stærk, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

I november og december er de første lønforhandlinger startet. Flere kommuner har været meget villige eller måske endda hidsige for at få forhandlet løn inden udgangen af 2009.

Der forhandles løn på livet løs



– af Claus Windfeld, faglig sekretær

I eftersommeren 2009 skrev FOA 1 ud til vores medlemmer i 2 omgange for at få at vide, hvilke nye funktioner og kvalifikationer, der var kommet til siden sidste lønforhandling i 2007.

I første omgang sendte vi brev til alle tillidsrepræsentanterne sammen med et vedhæftet skema, som kunne sendes ud til medlemmerne på arbejdspladsen.

Dernæst skrev vi til alle de medlemmer, som ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant og vedlagde skemaet. Der er mange, som har sendt skemaet tilbage til FOA 1, hvilket vi takker for, da det gør det noget lettere at gå til lønforhandlinger, når vi har fået hjælp fra den person, vi skal forhandle for.

Siden 2007 har der ikke været forhandlet lokal løn. Dette skyldes de prioriteringer, der blev foretaget, da overenskomsten 2008 blev indgået. Det er altid en afvejning, om der skal indgås aftale om generelle lønstigninger eller lokal løndannelse. Generelle lønstigninger sikrer, at alle får lønstigninger, mens dette ikke i sagens natur er tilfældet, når der forhandles løn lokalt.

Overenskomst 2008 blev indgået med følgende lønstigninger: I april og oktober 2008 udmøntedes generelle lønstigninger på 4,09 % og 1,47 %, mens der typisk blev udmøntet 2 trin – der kan være afvigelser på enkelte overenskomster – pr. 1. april 2009 og en lille generel lønstigning pr. 1. oktober 2009. Den sidste del af lønstigningerne udmøntes som lokal løn på 1,25 % pr. 1. april 2010 samt en lille generel lønstigning igen i oktober måned.

Mange af vores medlemmer har rykket for lønforhandlinger i 2008 og 2009. Men det er som udgangspunkt svært at få lønstigninger lokalt i de år, hvor der ikke er afsat lønmidler til forhandling. Det betyder, at der skal være indgået enten en forhåndsaftale, hvor der aftales løn for bestemte kvalifikationer eller funktioner og som

udbetales, når funktionen eller kvalifikationen erhverves. Alternativt fordrer det rigtige gode argumenter for, at lønstigninger kan komme på tale.

Hvor langt er vi nået?

I november og december er de første lønforhandlinger startet. Flere kommuner har været meget villige eller måske endda hidsige for at få forhandlet løn inden udgangen af 2009. Det har betydet, at flere af FOA 1's valgte og ansatte har haft rigtig mange forhandlinger i løbet af disse to måneder. Det samme har været tilfældet for de tillidsrepræsentanter, der repræsenterer medlemmerne.

Men hvorfor har kommunerne så travlt med at forhandle løn, når lønnen først skal udmøntes i april måned? Det skyldes udmøntningsgarantien - se faktaboksen på næste side. Strafbeløbet, hvis ikke de afsatte midler bruges, er en væsentlig motivation for kommunerne for at afslutte forhandlingerne så hurtigt som muligt.

Men hvor langt er vi så nået i skrivende stund, som er primo januar?

Der er flere kommuner, hvor lønforhandlingerne er afsluttet. Her kan nævnes Dragør og Tårnby samt en række lokale institutioner, hvor forhandlingsretten er lokal.

I flere kommuner er der kun få områder, der endnu ikke er forhandlet:

- I Brøndby mangler skolerne, men forhandlinger er indledt.
- I Høje-Tåstrup er forhandlingerne i fuldt gang på skoler og rådhusbetjente m.fl.
- I Vallensbæk er indledt forhandlinger for alle grupper.
- I Lyngby er der gang i flere områder.

- I Ballerup er der gang i skoleområdet.
- I Ishøj er der flere grupper, der er færdigforhandlet f.eks. bade og idrætsområdet, mens rådhusbetjente og skoleområdet er i gang.
- I Københavns Kommune er Kultur og Fritid færdigforhandlet, Teknik og Miljø er næsten færdiggjort, mens der er gang i forhandlinger i Sundhed og Omsorg, Socialforvaltningen og Beskæftigelse og Integration.
- I Frederiksberg Kommune er der også kommet forslag fra de fleste institutioner, så her er forhandlingerne også næsten overstået.
- Portørerne i Region Hovedstaden starter nu, fx på apoteket og på Rigshospitalet.

- På brandstationerne starter forhandlingerne også i den kommende uge, hvor der skal forhandles i København og Frederiksberg, mens Vestegnen allerede er afsluttet.

Vi er ikke fuldt opdateret om alle de forhandlinger, som tillidsrepræsentanterne varetager, men vi ved, at der er forhandlinger i gang i flere kommuner end de, der allerede er nævnt.

De næste par måneder bliver helt sikkert også en meget travl periode, indtil alle forhandlingerne er afsluttet. Men det ser ud til, at vi bliver færdige i god tid.

OPSLAGSTAVLEN

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 4697 1101, især hvis du skal melde dig arbejdsløs eller søge efterløn. Begge dele tager tid.

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

Mandag, tirsdag og onsdag holder vi åbent kl. 9.30-15.00

Torsdag holder vi åbent kl. 13-16

Fredag holder vi åbent kl. 9.30-13.00

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

Det er altid en god ide at bestille tid for personlig henvendelse – så er du sikker på, at den, du skal tale med, er klar til dig. Hvis det passer dig bedre, kan du også aftale en tid uden for åbningstiden. Bare ring til os.

Pensionist og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1

Der indkaldes til generalforsamling mandag den 12. april 2010 kl. 10.30 i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

Dagsorden

1. Valg af dirigent.
2. Protokol og beretning v/ formand Helge Koch.
3. Regnskab v/ kasserer Hans-Chr. Nielsen.
4. Indkomne forslag.
5. Valg iflg. Lovene.

Uden for perioden afgår Hans-Chr. Nielsen som kasserer.

5 A Nyvalg af kasserer for et år.

6. Eventuelt.

Eventuelle forslag skal være formand i hænde senest 8 dage før generalforsamlingen.

Helge Koch

Formand

Borgmester Jensens Alle 14 1 th. 2100 Kbh. Ø

Udmøntningsgarantien

Udmøntningspligten vedrører de centralt afsatte midler til de enkelte organisationsforhandlinger. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantien. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte arbejdsgiver forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantien.

Udmøntningsgarantien beregnes ud fra lønningerne for institutionen/kommunen/regionen pr. 1. maj 2009.

Når lønmidlerne er forhandlet, så skal arbejdsgiveren senest den 1. februar melde til de lokale forhandlingsparter fra organisationen, hvor meget af udmøntningsgarantien, der er forhandlet – herunder også, hvis der er uenigheder om nogle beløb.

Endelig skal udmøntningsgarantien være endelig opfyldt pr. 1. april 2010, så alle lønstigninger kan udbetales i april måned.

Manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører en sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15 % af den manglende udmøntning.

Kontakt FOA 1

Faglig Afdeling:

telefon 4697 1100

fax 4697 1102

A-kassen:

telefon 4697 1101

fax 4697 1099

Pensionsrådgivning – husk at bestille tid

Den 3. torsdag i hver måned kan du træffe en pensionsrådgiver fra Pen-Sam i FOA 1, 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 henvende dig til Pensam på 4439 3939 for at træffe aftale om møde.

OPSLAGSTAVLEN

Pensionist- og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1.

Aktiviteter i foråret

Mandag den 8. februar kl.10.30: På tur til Sydamerika.

Benny Ottesen fortæller om, hvordan man får ideen til at bygge sin egen cementbåd for derefter at tage hele sin familie med på en sejltur fra Sydhavnen til Sydamerika og retur.

Onsdag den 8. marts kl. 10.00: Klubbens traditionelle bankospil.

10 spil med fine præmier på 1 række og hele pladen. 6 plader koster 35,- kr., og medlemmer er velkomne til at tage venner og bekendte med denne dag.

Onsdag den 24. marts kl. 10.45: Besøg på Revymuseet.

1 times guidet rundtur på Revymuseet ved museumsdirektør Erik Hvidt, Allégade 5 på Frederiksberg.

Efter rundturen arrangeres frokost for egen regning på en nærliggende restaurant. Tilmelding til Aktivitetsudvalget. Der kan til dette arrangement kun deltage 30 personer.

Mandag den 12. april kl. 10.30: Generalforsamling.

Dagsorden ifølge lovene. A. Valg af dirigent. B. Protokol og beretning. C. Regnskab. D. Forslag. E. Valg af formand, 1 bestyrelsesmedlem, 1 bilagskontrollant samt div. suppleanter og aktivitetsudvalg. F. Eventuelt.

Efter generalforsamling er der fællesspisning, hvor foreningen er vært med 1 snaps samt 1 øl eller vand.

Derudover er der planlagt arrangementer på følgende datoer:

Mandag den 10. maj: Modeshow – Onsdag den 16. juni: Skovtur.

Se mere på www.foa1.dk.

Alle ordinære møder afholdes i FOA 1s lokaler, Niveau 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

Ved alle arrangementer er der gratis kaffe med småkager eller lignende. Efter eller under arrangementerne er der fælles spisning, hvor hver især har deres mad med. Øl og vand kan købes til rimelige priser.

Det er bestyrelsens og aktivitetsudvalgets håb, at programmet har din interesse og giver dig lyst til at komme og få en hyggelig dag sammen med ligestillede efterlønsmodtagere og pensionerede arbejdsledere i FOA 1.

På Bestyrelsen og aktivitetsudvalget vegne

Formand Helge Koch

Klubben for arbejdsledere ved Københavns Energi:

Der indkaldes til ordinær generalforsamling fredag d. 26 marts 2010 kl.16.00 i FOA 1, Vilhelm Thomsens allé 9, 2500 Valby. Indgang i gavlen.

Dagsorden:

1. Velkomst.
2. Valg af dirigent.
3. Protokol og beretning.
4. Regnskab.
5. Indkomne forslag.
6. Valg ifølge lovene.
7. Eventuelt.

Der vil efter generalforsamlingen være et traktement med smørrebrød, drikkevarer og kaffe med kager.

Tilmelding er nødvendigt pga. bestilling af smørrebrød, og sidste frist for tilmelding er tirsdag den 22 marts 2010.

Tilmelding kan ske til flg. bestyrelsesmedlemmer:

Jørgen Steen-Knudsen:	2795 3539
Otto Saaby:	4190 1730
Allan Bertelsen:	2795 2990
Knud Ove Sørensen:	2795 4705

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 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.

Brancheklubben af 1903 og Chr. Niensens Mindefond indkalder til generalforsamling i med efterfølgende spising:

Tirsdag den 23. marts 2010 kl. 17.00

Ishøj skole, Ishøj Bygade 74. 2635 Ishøj (Ishøj Landsby)

Dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Årsberetning v. formanden.
3. Regnskab v. kassereren.
4. Indkomne forslag. Forslag der ønskes behandlet på generalforsamlingen skal være formanden i hænde senest den 17 marts 2010.
5. Valg:
 - a) Formand for 2 år. Henrik W. Jensen modtager valg.
 - b) Best.medlem for 2 år. Kaj R. Hansen modtager genvalg.
 - c) Best.medlem for 2 år. Frank Hansen modtager genvalg.
 - d) Best.suppleant for 1 år. Jørgen K. Jensen modtager genvalg
 - e) Bilagskontrollør for 2 år. Ole Nygaard modtager genvalg.
 - f) Bilagskontrollør suppleant for 1 år. Allan Olsen, modtager ikke genvalg. Ib Simonsen opstiller.
6. Formanden afrunder.

Generalforsamling i Christian Niensens mindefond.

Dagsorden:

1. Regnskab.
2. Fastsættelse af bidragsydelsens størrelse.

Hvis man ønsker at deltage i spisningen efter generalforsamlingerne er tilmelding nødvendig senest mandag den 17 marts 2010 til: brancheklubben1903@hotmail.com

Se i øvrigt klubbens hjemmeside på

www.brancheklubben-af-1903.dk.

Venlig hilsen

Henrik Wolsing Jensen, formand

Telefon: 24 60 26 40

LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



Vi lader lige billedet stå lidt!

Lidt spørgsmål her i begyndelsen af det nye år:

Får du også en skattelettelse her i 2010?

Kommer du til at nyde de ekstra penge?

Eller får du mindre end et par hundrede kroner ud af det?

Husker du også, at du skal nyde dem, inden de bliver omsat til grønne afgifter?

Og er du så ikke glad for, at du ikke har haft brug for en ambulance?

Er du ikke glad for, at du ikke har brug for en sengeplads i det psykiatriske system?

Er du ikke glad for, at det ikke er dine børn, der lever under fattigdomsgrænsen?

Er du ikke glad for, at du ikke er blevet fyret som resultat af den finansielle krise?

Syge medmennesker ligger på gulvet eller asfalten og venter op mod en time på, at en ambulance henter dem og kører dem ind på et hospital, hvor ventetiden på skadestuen eller modtagerafdelingen er mindst lige så længe.

Psykisk syge går amok i trappeopgange eller kiosker, fordi der ikke er plads til at have alle dem indlagt, der har behov for det.

Hjemløse sover alle mulige steder, fordi sneen og frosten raser, og herbergerne har ikke plads til dem alle sammen.

Flere børn end nogensinde før i vores velfærdssamfund lever under fattigdomsgrænsen, og flere børn har måttet have hjælp for at få en endog meget beskednen jul.

Samtidig får landets ministre omkring 80.000,- hver i årlig skattelettelse, og bankdirektørerne får mere end 400.000,- i lettelse. Banker og finansielle institutter udbetalte milliarder i julebonus til deres højtlønnede dealere og chefer. Men de har vel også råd til det efter den ene bankpakke efter den anden.

Vi lader lige billedet stå lidt!

Hvad syntes du, der er galt med det billede?