

FOA



Nr. 2 • April 2011



- Etteren har besøgt Ayse i Gladsaxe Kommunes rengøringsafdeling. Side 3.
- Juhuuuu! Arbejdsretten var enig med FOA. Side 8.
- Og så har vi spurgt Kristian, hvordan man oplever systemet, når man er blevet ledig. Side 18.

BREAKING!! BREAKING!! BREAKING!! BREAKING!!

Sidste chance: Kom og vær med.
Hyggeligt selskab og et alvorligt emne.
Udvikling eller afvikling?

- Myter og realiteter om efterlønnen

TORSDAG DEN 7. APRIL KL. 17

kan du komme til

FOREDRAG OG DEBAT OM EFTERLØNNEN

Arrangementet starter med

FÆLLES SPISNING

og senere er der foredrag og debat om regeringens planer om at afvikle efterlønnen.

Det er **GRATIS**

at deltage, men du skal tilmelde dig med cpr.- eller medlemsnummer inden den 4. april kl. 15 på telefon 46971100, fax 46971102 eller mail foa1@foa.dk

Foredragsholderen ved aftenens arrangement er økonomen Henrik Herløv Lund, der vil fortælle os om "Myter og realiteter om afvikling af efterlønnen".

Henrik dokumenterer bl.a.:

- at efterlønnere er mere nedslidte end andre,
- at Danmark vil få den højeste tilbagetrækningsalder i Vesteuropa, mens vi har den korteste levetid,
- at afskaffelsen af efterlønnen er ikke vejen til øget beskæftigelse, og at
- at afskaffelsen af efterlønnen vil ikke bedre de offentlige finanser.

TA' DINE KOLLEGER MED

Få en hyggelig aften med spisning og debat og først og fremmest: Få mere viden om et brandvarmt emne i tidens politiske debat.

-red.

FORSIDEN

Ayse Yurt byder på kaffe i Gladsaxe Kommunes Rengøringsafdeling.

NUMMER 2 · 2011

16. årgang

UDGIVER

FOA 1

Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby

Telefon

Faglig afd. 46 97 11 00

A-kassen 46 97 11 01

Fax

Faglig afd. 46 97 11 02

A-kassen 46 97 10 99

E-mail foa1@foa.dk

Web www.foa1.dk

ÅBNINGSTIDER

Mandag-onsdag

9.30-15

Torsdag 13-16

Fredag 9.30-13

REDAKTION

Ken Petersson

Ellen Stærk

Claus Windfeld

Therese Petersen

Hanne-Mari Kirkeby.

I 2010 UDKOMMER

ETTEREN

4. februar

8. april

3. juni

2. september

4. november

DESIGN

Prinforparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

BREAKING!! BREAKING!! BREAKING!!

BREI



- af Therese Petersen, FOA 1

Det var på kurserne i fagforeningen, jeg lærte om det danske samfund.

Sidste nummers konkurrence om at finde 5 fejl på 2 næsten ens billeder blev vundet af Ayse Yurt, der er rengøringsleder i Gladsaxe Kommune.

Der var stor glæde i den anden ende af telefonen, da vi ringede til Ayse Yurt og fortalte, at hun var denne måneds vinder af et gavekort på 400 kr. til Magasin.

Vi tog ud for at snakke med Ayse i de store lyse lokaler på arbejdspladsen i Gladsaxe Kommunes Rengøringservice – i daglig tale GKR - og det blev hurtigt klart, at Ayses personlige historie er en rigtig solstrålehistorie.

Langt de fleste arbejdspladser, hvor FOA 1 har overenskomsten, er typiske mande-arbejdspladser inden for teknik- og serviceområdet, så som kvindelig leder skiller Ayse sig ud. Og det gør hun i kraft af sit gå-på-mod også på en lang række andre områder.

Ayse er født i Tyrkiets kulturelle hovedstad Ankara, men kom til Danmark i 1996. Allerede året efter havde hun fået arbejde som

rengøringsassistent i Gladsaxe Kommune, hvor hun gjorde rent på skoler og i børnehaver fra tidlig morgen.

”Og så meldte jeg mig til et særligt kursus i fagforeningen for FOA-medlemmer med anden etnisk baggrund”, fortæller Ayse og husker videre, at kurserne netop blev holdt for at få folk til at interessere sig for fagligt arbejde. Og det var da også her, Ayse blev introdu-

ceret til det danske samfundsliv - både på og udenfor arbejdspladsen.

"Ofte tager man jo af sted på job om morgenen og kører direkte hjem, når man har fri. Og så kan det være svært at få en ordentlig forståelse for det danske samfund", siger Ayse og understreger, at hun var meget, meget begejstret for fagforenings-kurserne, netop fordi de åbnede hendes øjne for den danske kultur og gav hende samfundsforståelse.

Til trods for, at Ayse de første år i Danmark ikke fik decideret

danskundervisning, kløede hun på med det nye sprog. Hun bestemte sig fx til kun at se dansk tv, og især programmerne med danske undertekster var en rigtig god måde at lære sproget på, såvel mundtligt som skriftligt.

Ved ansættelsen i sin nuværende stilling som rengøringsleder fik Ayse dog dansk-kurser på både Berlitz og Hellerup Sprogcenter, så nu taler hun et forbløffende flot og flydende dansk. Faktisk så godt, at hun ofte tager med sine veninder ud og agerer tolk, når de

eksempelvis skal til tandlægen eller på hospitalet.

Man skal vist være A-menneske

I alt arbejdede Ayse 11 år som rengøringsassistent, inden hun for 3 år siden blev leder for et af de fire geografiske områder, område 4, som Gladsaxe Kommunes Rengøringservice dækker.

"Men selvom man er leder, skal man altså stadig tidligt op", fortæller Ayse, der møder allerede kl. 5.45. "Det er nødvendigt, for om morgenen skal dagens vikardæk-

Afgørende med fokus på arbejdsmiljøet

Mette Olesen, der er rengøringschef i Gladsaxe Kommune, hvor Ayse arbejder, fortæller til Etteren, at man på arbejdspladsen arbejder helt systematisk med APV – arbejdspladsvurderinger. I den sammenhæng gennemfører arbejdsmiljørepræsentanterne og ledelsen også dialogmøder med medarbejderne, så arbejdsmiljøet hele tiden kortlægges, og der kan laves konkrete handleplaner til løsning af de problemer, der viser sig.

Og der er rigtig god grund til, at man i kommunerne rengøringsafdelinger interesserer sig for alle initiativer, der kan forebygge nedslidning - som det sker i Gladsaxe Kommune.

Det fremgår af detaljerede beregninger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), der har gennemgået nedslidningen i hvert eneste fag. AE har foretaget risikovurderingerne på baggrund af Danmarks Statistiks data fra 2004 til 2008.

Og helt i top som Danmarks absolut mest nedslidende fag ligger

rengøringsfaget. Her har de ansatte hele 138 procent større risiko for at ende arbejdslivet som førtidspensionist i forhold til gennemsnitsbranchen.

Lige efter følger ansatte i restauranter, der har en forhøjet risiko på 123 procent for at blive uarbejdsdygtige.

For bagerfaget på tredjepladsen er der en forhøjet risiko på 119 procent for at ende på førtidspension – i forhold til gennemsnittet.

I den anden ende af skalaen finder man advokater, revisorer og ingeniører, som stort set aldrig ender på førtidspension. *-red.*



Ayse tegner og fortæller - og hun er stolt af arbejdspladsens indsats for at få et sundt arbejdsmiljø.

ning planlægges. Den udføres af afdelingens fastansatte afløser, der så køres rundt til områderne af GKR's chauffør. På den måde bliver dagens opgaver udført, selv om der er sygdom eller andet fravær."

Blandt Ayses arbejdsopgaver er også, at der skal holdes MUS-samtaler, MedarbejderUdviklingsSamtaler, med alle 65 medarbejdere i Ayses distrikt. Set udefra virker det nærmest som en uoverkommelig opgave, men fordelt på hele året med 1 eller 2 samtaler om ugen, så går det fint, fortæller Ayse. Og samtalerne giver et godt indblik i de behov og ønsker til hverdagen, som medarbejderne har.

Arbejdsmiljø og medarbejderpleje

GKR har ansvaret for rengøringen af kommunens skoler, daginstitutioner, Rådhuset, biblioteket etc. Arbejdspladsen har i alt omkring 210 medarbejdere, hvoraf langt de fleste er kvinder. Ayse anslår således, at der kun er omkring 50 mænd ansat i afdelingen.

Hver dag gør de ansatte rent på omkring 200.000 kvadratmeter – en fin reminder, når man selv en lørdag formiddag dårlig kan tage sig sammen til at ordne lejligheden på 60 kvadratmeter.

Arbejdspladsen skiller sig positivt ud på rigtig mange områder. GKR vægter arbejdsmiljø og miljøhensyn højt, og det var derfor også velfortjent, da man som den første offentlige rengøringsafdeling i december 2010 fik overrakt licensen til Svanemærket af Miljømærkning Danmark. Svanemærket er en garanti for, at alle de rengøringsartikler, der anvendes i dagligdagen, er særligt skånsomme i forhold til miljø og sundhed. Og dermed også for rengøringsassistenternes helbred. Ud over krav til rengøringsmidler, stiller Svanemærkningen også krav til medarbejdernes uddannelse,

kvalitetsstyring, etiske krav, krav til affaldssortering, brændstofforbrug, m.m.

I det hele taget gør GKR meget for deres medarbejders fysiske velbefindende, netop fordi rengøringsarbejde hører til en af de mest fysisk belastende brancher - se bare faktaboksen her ved siden af. Ayse fortæller også, at en stor del af medarbejderne havde givet udtryk for, at de gerne ville have mulighed for at blive løst lidt op i kroppen med en gang massage efter en hård arbejdsdag. MED-udvalget samlede handsken op og besluttede at starte en sundhedsordning, og i dag kan man som ansat få en omgang massage for et beskedent beløb, ligesom der er mulighed for at dyrke pilates på arbejdspladsen i et af de dertil egnede lokaler.

"I det hele taget har sådanne initiativer været en kæmpe succes hos os", siger Ayse. "Vi har meget gladere medarbejdere, og sygefraværet er faldet drastisk de senere år". Udsagnet understøttes af den seneste medarbejdertilfredshedsanalyse, men måske især af det faktum, at rengøringsafdelingen i Gladsaxe Kommune har en meget

lav personaleomsætning på bare 12 %. Og det i et fag, der ellers er stærkt præget af gennemtræk i personalegruppen.

En arbejdsplads med muligheder

Ayse fortæller, at der i det hele taget bliver gjort meget for at tilgodese den enkelte medarbejders ønsker til kompetenceudvikling, og de ansatte har mulighed for at komme på en lang række rengøringsfaglige kurser på AMU/ Teknisk skole, rengøringsteknikeruddannelsen, serviceassistentuddannelsen m.m.

Ud over at være en kvindedomineret arbejdsplads, er GKR også en kulturel mangfoldig og rummelig arbejdsplads med ansatte fra både Thailand, Filippinerne, Indien, Pakistan og Afrika. Folk bliver respekteret for, hvem de er og for de kompetencer, de har. "Det er med til at give en rigtig god dynamik i dagligdagen, at vi er så mange forskellige nationaliteter", fortæller Ayse.

"Og så giver det også nogle rigtig sjove fester, hvor der er plads til alle", smiler hun.



Sidste mand lukker og slukker!

Fredag den 11. februar blev endestationen for faggruppeklubben for bade/idræt. Klubben blev nedlagt og afsluttede dermed mange års fagligt arbejde.

- af Jesper Hesselholdt, FOA 1



Hverken Vivian eller Per vil afvise, at klubben på et tidspunkt genopstår. "Men det skal måske være på en ny måde, hvor den enkelte kan deltage i netop dét, han eller hun synes er mest spændende – uden at skulle deltage i alt muligt andet i bestyrelsen", siger de.

"Flere gange har bestyrelsen igenem de sidste par år opfordret medlemmerne i klubben til at engagere sig i klubarbejdet – men lige meget har det hjulpet" fortæller Vivian Borggreen, som blev den sidste formand i klubbens historie.

Der er gået et par uger, siden bestyrelsen måtte smide håndklædet i ringen på en ekstraordinær generalforsamling. På generalforsamlingen deltog 2 medlemmer – ud over bestyrelsen. Og det er en fordobling i forhold til forrige generalforsamling! Dette er kendetegnende for klubbens sidste år – færre og færre deltagere i klubbens aktiviteter på trods af, at klubben ved lukningen havde 269 medlemmer.

"Vi har måske ikke været gode nok til at informere medlemmerne om deres store muligheder for indflydelse på det faglige arbejde", supplerer Per Bergmann, som er tidligere formand for klubben og som til det sidste sad med i bestyrelsen. "Der er forbløffende kort vej til stor indflydelse i FOA. Du kan faktisk lade dig vælge som tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, og ½ år efter kan du være heldig at sidde med ved overenskomstforhandlingerne".

Formandsposten i klubben har tidligere ført til nye spændende job. 4 af klubbens sidste 6 formænd har således ganske anderledes jobs, end

de havde, da de blev formænd for klubben. Claus Windfeld er faglig sekretær i FOA 1, Lars Svane er forhandlingschef i FOA Sosu, Caroline Joensen er afdelingsunderviser i FOA 1 og Per Bergmann er forbundsunderviser i FOA.

Det siger noget om medlemmernes manglende engagement i klubben, at Per stadig sad i bestyrelsen. Han forlod faktisk jobbet som idrætsassistent for flere år siden for at blive underviser i FOA – men der var ikke kandidater til at overtage hans plads i bestyrelsen: "Jeg var naturligvis klar til at vige pladsen for en anden, som stadig var i arbejde i faget – men det var slet ikke aktuelt", fortæller Per.

Faktisk bestod bestyrelsen ved klubbens nedlæggelse af 2 pensionister, 1 efterlønner, 1 udenfor faget samt formanden Vivian, der er idrætsassistent i Virumhallen.

Meget positivt at se tilbage på

Historien for faggruppeklubben for bade- og idrætspersonale strækker sig tilbage til 1997, hvor de 2 tidligere klubber for henholdsvis badepersonale og idrætspersonale blev fusioneret.

I tidens løb har klubben via sin indflydelse blandt andet opnået at få indført træning for livreddere i ar-

bejdstiden. Det skete netop ved, at et klubbestyrelsesmedlem fik sæde ved overenskomstforhandlingerne. "På det tidspunkt var klubben faktisk helt toneangivende i det faglige arbejde på landsplan", husker Vivian og Per med et smil på læben. Også etableringen af Teknisk Serviceassistent-uddannelsen har klubben haft stor indflydelse på, så der er absolut positive resultater at kigge tilbage på.

Klubben har også udgivet medlemsbladet "Vådt og tørt" 4 – 6 gange årligt gennem mange år, men i 2009 måtte bestyrelsen også her kaste håndklædet i ringen. "På det tidspunkt var der kun Harry og mig

"Der er faktisk forbløffende kort vej til stor indflydelse i FOA. Du kan lade dig vælge som tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, og ½ år efter kan du være heldig at sidde med ved overenskomstforhandlingerne"

tilbage til at lave bladet – og Harry nærmede sig altså de 80 år", fortæller Vivian.

Hverken Vivian eller Per er glade for, at de har været nødt til at foreslå medlemmerne at lukke klub-

ben. "Det er da sørgeligt, at man må lukke en klub med 269 medlemmer, fordi vi ikke er et tilstrækkeligt antal aktive" siger Vivian, mens Per er mere irriteret: "Medlemmerne ved simpelthen ikke, hvad der står på spil for dem" fortæller han ivrigt. "Medlemmerne tager alting for givet. Folk tror bare, at fx overenskomsterne kommer dumpende ned fra himlen. Men der ligger hårdt fagligt arbejde bag, og det bør vi da have indflydelse på", fortsætter han. "Hvor ender vi, hvis vi ikke står sammen i faggruppen og i fagbevægelsen?"

Spændende at have indflydelse

Vivian og Per tager til efterretning, at medlemmerne ikke længere ønsker at bruge tid på det faglige eller sociale i klubben. "Før i tiden deltog nogle af medlemmerne i vores faglige seminarer på Røsnæs. Men til sidst ønskede folk ikke at bruge

Måske er tiden bare ikke mere til foreninger, vedtægter og bestyrelser?

deres fritid på det – selvom klubben betalte alle udgifter", fortæller Vivian, og Per supplerer: "Ja – og tidligere var der også stor tilslutning til vores sociale arrangementer, men det ebbede også ud".

Per og Vivian kan godt høre, at de efterhånden har fået talt sig varme om det, der ikke har fungeret. Men direkte adspurgt, om de tror, at klubben kunne genopstå på et tidspunkt, lyser optimismen alligevel i deres ansigter.

"Helt sikkert – men på en anden måde" og "Ja – i en anden form", svarer de nærmest i munden på hinanden.

"Det er jo utrolig spændende at have indflydelse – det er da det,


der har drevet mig igennem årene" siger Vivian. "Men det skal måske være på en anden måde, hvor den enkelte kan deltage i netop det, han/hun synes er mest spændende – uden at man behøver at deltage i alt muligt andet i bestyrelsen. Sådan lidt mere projektorienteret måske", supplerer Per.

"Og så er det da også helt afgørende, at FOA 1s repræsentantskab i 5 år har afsat kr. 50.000,- kr. til opstart af ny faggruppeklub, hvis nogle ildsjæle skulle melde sig. Så har man muligheden for at starte op uden at skulle bekymre sig om økonomien til en start."

"Hvis jeg var ny, frisk og engageret tillidsrepræsentant, ville jeg da ikke betænke mig – det kan blive helt fantastisk" slutter Vivian med et smil.

Og så er det lige før, man tror, hun er klar til en ny omgang.

Bassinet ligger stille hen. Det gør bade-idræts faggruppe også lige nu. Men det kan der jo laves om på. De tomme stole står i al fald klar til nye kræfter.



Hvis du er bade- eller idrætsassistent og kunne tænke dig at være med til at opstarte ny faggruppeklub, skal du kontakte Jesper i FOA 1 på foa1@foa.dk eller 46 97 11 00.



- af Eva Bo Christensen, jurist

Vi vandt sagen i Arbejdsretten

FOA har gennem LO ført en sag i arbejdsretten for at få afklaret, om tjenestemænd er omfattet af lov om overdragelse af virksomhed.

Hvis man som tjenestemand frivilligt vælger at følge arbejdspladsen, selv om arbejdsgiveren bliver en anden, er man så på samme måde som de overenskomstsansatte omfattet af loven om virksomhedsoverdragelse med de fordele, det giver?

Det var dét, sagen i Arbejdsretten skulle afklare. Sagen har været meget principiel, idet en tjenestemand ikke kan påtvinges at følge med til den nye arbejdsplads. Som tjenestemand er man fast ansat på det kommunale eller regionale område og er altså ikke tvunget til at følge med over til en privat arbejdsgiver, når det offentlige bestemmer sig for at udlicitere arbejdsopgaver.

Vi har i FOA 1 haft flere udliciteringer på arbejdspladser, hvor der har været tjenestemænd ansat. I nogle tilfælde har det gennem lovgivning været bestemt, at disse tjenestemænd skulle følge virksomheden ved flytningen – fx da kommunalreformen blev gennemført for nogle år siden.

I andre tilfælde har FOA som forhandlingsberettiget part indgået aftaler om, at tjenestemanden frivilligt kunne vælge at overgå til ansættelse i den private virksomhed, således at han eller hun fortsatte sin ansæt-

telse på overenskomsts-vilkår samt særlige aftalte tjenestemandsvilkår.

Netop det var tilfældet, da Gentofte kommune besluttede, at deres brandvæsen skulle i udbud. Da Falck vandt udbuddet og overtog arbejdet den 1. april 2009, fulgte de medarbejdere, der var overenskomstsansatte, med. Men også mange af de tjenestemandsansatte valgte frivilligt at overgå til Falck.

Når man som overenskomtsansat bliver virksomhedsoverdraget, så bibeholder man som en personlig

Lønstigningen blev også udmøntet til de overenskomstsansatte, men ikke til de ansatte, som før overdragelsen til Falck havde været tjenestemænd.

ordning de løn- og ansættelsesforhold, man tidligere var omfattet af, frem til overenskomstens udløb.

I sagen fra Gentofte Brandvæsen bibeholdt man således de gældende aftaler frem til den 31. marts 2011. Og en del af den gældende aftale for redderpersonale var, at grundløn-

nen skulle stige fra løntrin 16 til 18 + 1500,- kr. den 1. april 2009. Lønstigningen blev også udmøntet til de overenskomstsansatte, men ikke til de ansatte, som før overdragelsen til Falck havde været tjenestemænd.

FOA rejste derfor gennem LO en sag i Arbejdsretten om, at virksomhedsoverdragelsesloven også skulle gælde for de tidligere tjenestemænd, og at de derfor også skulle stige i løn.

Heldigvis gav Arbejdsretten FOA ret. Retten lagde vægt på, at loven er baseret på et EU direktiv, og at der er tale om en beskyttelseslov i forhold til arbejdstageren. Retten lagde også vægt på, at der er en bred definition af begrebet arbejdstager i dansk ret, og at der derfor ikke var grundlag for at undtage tjenestemandsansatte lønmodtagere fra de indgåede aftaler.

De ansatte, der var overgået til Falck, havde altså krav på den aftalte lønstigning, uanset om de var tidligere tjenestemænd.

I FOA 1 er vi rigtig glade for dommen, ikke mindst fordi en løntrinstigning har større betydning for tjenestemænd end for overenskomstsansættelse, idet en tjenestemandspension er baseret på løntrinet og ikke på lønnen.



- Så lysner det

1. maj 2011 i FOA 1

Traditionen tro markerer vi 1. maj med morgenbord i kælderen, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.

Den danske model er under pres, de lediges rettigheder forringes, og det sociale sikkerhedsnet bliver mere og mere grovmasket.

Mere end nogensinde er der grund til at markere sammenhold på lønmodtagersiden, så kom og mød alle de andre FOA 1'ere til fælles 1. maj med taler, musik og fællessang. Og tag bare familien med.

Der vil være velkomst kl. 9.15 ved FOA 1's formand Ken Petersson, og senere skal vi høre årets 1. maj-tale.

Der er stort morgenbord og gratis øl og vand til alle, der lægger vejen forbi.

Kl. 9.15:

Velkomst: Ved Ken Petersson, formand i FOA 1

Kl. 10.00:

1. maj-talen i FOA 1. Ved Kurt Bentsen, næstformand i teknik- og servicesektoren i FOA.

Sang & musik: Walther Clericy & co – italiensk, melodisk arbejdermusik.

Kl. 11.05:

Afgang fra FOA 1 til Fælledparken

Kl. 12.00:

1. maj i FOA 1 slutter, og der skal rydes op!

Kl. 13.00 – 19.00:

1. maj-festen fortsætter i det store FOA-telt i Fælledparken. Teltet er åbent fra kl. 12.00.

Demonstrationsruten: **11.05:** Vilhelm Thomsens Allé 9 – **11.25:** Træ-Industri-Byg Afd. 27, Mølle Allé 26 - Valby Langgade - Ny Carlsbergvej - Enghavevej - Kingosgade - Alhambravej - H. C. Ørstedsvej - Griffenfeldsgade - Korsgade - Stengade - Nørrebrogade - Elmegade - Skt. Hans Torv - Nørre Allé - Borgm. Jensens Allé - Fælledparken

Flere slags portører

Fagligt er portørerne inddelt i tre kategorier, der alle hører ind under portør overenskomsten: de hvide portører, de blå portører og de grønne portører.

De hvide portører er dem, de fleste folk kender til. Det er dem, der arbejder ude på hospitalerne og som har direkte patientkontakt.

De blå portører er dem, som eksempelvis arbejder på de tekniske afdelinger og Central Apoteket i Herlev. De arbejder hovedsageligt med logistik, lager og medicinfremstilling. De arbejder på sundhedsområdet og har ikke direkte patientkontakt.

Til sidst er der de grønne portører, som arbejder på hospitalernes grønne områder hovedsageligt med gartneri.

Portøruddannelsen

De gældende retningslinjer for uddannelse af portører stammer helt tilbage fra 1997. Her blev det besluttet, at alle der arbejder med portøropgaver og under portør overenskomsten skal uddannes som portører indenfor de første 12 måneder af deres ansættelse.

Under uddannelsen skal aspiranterne gennemgå et grundkursus og en overbygning samt deltage i praktik på hospitalerne. Grundkurset og aspiranttiden har en varighed på otte måneder, og overbygningen en varighed på tre måneder. Aspiranterne bliver uddannet, så de får kompetencer indenfor alle tre grene af portørfaget.

En uddannet portør har gode ansættelsesmuligheder og kan viderespecialisere sig inden for faget. Derudover giver portøruddannelsen merit til en mængde andre uddannelser, blandt andet inden for politiet.

Forflytningsteknik, ergonomi og certifikat til gaffeltruck – en anderledes og spændende hverdag

Siden januar har en række aspiranter fra Region Hovedstadens Apotek i Herlev taget en tørn på skolebænken for at uddanne sig til portører, og de næste 12 måneder tilbringes skiftevis på skolen, praktikstedet og arbejdspladsen.

- af Hanne-Mari Kirkeby, medlemskonsulent i FOA 1

Baggrunden for projektet er, at det kom FOA1 for øre, at apoteket havde en masse medarbejdere gående under portør overenskomsten, som ikke var blevet uddannet som portører. Medarbejderne har dog ret til at blive uddannet, og arbejdsgiveren har pligt til at uddanne sit personale indenfor de første 12 måneder.

Derfor tog FOA1 initiativ til en snak med ledelsen og tillidsrepræsentanten, og det var startskuddet til et 3-årigt portøruddannelsesprojekt, som op imod 80 medarbejdere kommer i berøring med.

Dorte Langhoff, der er projekt- og administrationschef på Apoteket, erkender, at det ikke altid har været lige let at få projektet til at hænge sammen. "Det er en stor udfordring at skulle undvære sine medarbejdere og have så mange af sted på kursus og ud i praktik". Hun er dog glad for det gode samarbejde, der har været mellem hende og tillidsrepræsentanten Nikolaj Olsen.

Problemet med at undvære medarbejdere er blevet imødekommet

igennem en aftale om et uddannelsesprojekt indgået mellem FOA 1, Region Hovedstadens Apotek og lokale jobcentre.

Ledige bliver ansat i løntilskudsjobs og "roterer" rundt på arbejdspladsen. De dækker de huller, der opstår, når fastansatte er på kursus og i praktik. Samtidigt er de ledige efterfølgende sikret en portøruddannelse og en masse erfaring og netværk.

På den måde slår man 2 fluer med et smæk. Arbejdspladsen får mulighed for at uddanne sine medarbejdere, og de ledige får mulighed for uddannelse og et fast arbejde.

Sommerfugle i maven

Nesrine og Connie er to af de nye medarbejdere i løntilskud. De er glade for deres nye arbejde, hvor de føler sig godt modtaget. "Vi er ikke dem i løntilskud". Vi er alle sammen aspiranter. Det går de meget op i", siger Connie.

Dorte Langhoff, der er projekt- og administrationschef på Apoteket, erkender, at det ikke altid har været lige let at få projektet til at hænge sammen.



Vi er ikke dem i løntilskud. Vi er alle sammen aspiranter. Det lægges der meget vægt på, fortæller - fra venstre - Connie Foelsby, Nesrine Johnsen og Bettina Andersen

Både Nesrine og Connie påpeger, at de synes, at portøruddannelsen er sjov og interessant.

Connie har ikke været i praktik endnu, men glæder sig til at få bekræftet eller afkræftet sine ideer om arbejdet på hospitalerne. "Skal man fx løbe 10 km om dagen?"

"Den første uge ja- hvis ikke mere", griner Nesrine. Hun har netop været i praktik på Glostrup Hospital. En oplevelse, der både var god og grænseoverskridende.

Hun havde en rigtig god praktikvejleder, som lærte hende meget, og hun syntes, at opgaverne var rigtig spændende. Arbejdet med at køre mors (køre med døde mennesker - red.) gav hende dog lidt somerfugle i maven, inden hun skulle møde på arbejde om morgenen.

Pia, som har arbejdet 4 år på Apoteket, er også lige hjemvendt fra praktik. Hun var ude på Bispebjerg, hvor hun kom ud til alle afdelingerne.

"Det var en lærerig oplevelse, men jeg var også lidt træt om fredagen" smiler Pia. Hun syntes ikke, at det var ubehageligt at køre mors, men kan godt forstå, at andre kan have det sådan.

Alt i alt et godt forløb

Klaus Gerschanoft, faglig sekretær og uddannelsesansvarlig i FOA 1, er glad for at høre om aspiranternes historier og de erfaringer, de har gjort sig. "Det er godt at få noget input til, hvordan vi kan gøre tingene bedre. At køre mors er en del af den hvide portørs arbejde og en del af portøruddannelsen, men måske kan vi finde en måde, hvorpå vi kan forberede vores aspiranter bedre på netop den del af jobbet", siger han.

Alt i alt er aspiranterne rigtig glade og tilfredse med deres uddannelsesforløb. De skal snart i gang med et mere individuelt tilrettelagt for-

løb, som er lavet i samarbejde med deres ledelse og tillidsrepræsentant. Her ville de alle sammen gerne have haft lidt mere medbestemmelse over de kurser, de er kommet på. Der er dog forståelse for, at arbejdspladsen helst vil have dem på kurser, der er relevante for netop den pågældende arbejdsplads. Aspiranterne har dog også selv fået lov at bestemme en del, så alt i alt er de tilfredse med tilrettelæggelsen af forløbet..

Dorte Langhoff synes også, at det er rigtig fint, at hun og Apoteket har mulighed for at kompetenceudvikle deres medarbejdere, og samtidig er i stand til at løfte en samfundsopgave og være med til at uddanne og hjælpe andre ind på arbejdsmarkedet.

Uddannelsesforløbet på Apoteket løber over de næste tre år, og for den enkelte aspirant tager uddannelsen et år.



- af Ken Petersson, formand i FOA 1

På TR-mødet den 9. marts
fremlagde Steen Vadgaard
den nye plan.

Din tillidsrepræsentant bliver klædt bedre på

Mere kvalitet i det faglige arbejde og konkrete aftaler om, hvordan opgaverne skal fordeles mellem den enkelte tillidsrepræsentant og FOA 1. Det er målet med "TR-aftalen version 2.0". Og vi skal hjælpe hinanden med at nå det!

I FOA 1 har vi det seneste år gennemført det såkaldte "TR-løfte". Her fik alle tillidsrepræsentanter (TR'ere) tilbud om at få en personlig samtale i FOA 1, hvor man kunne drøfte sine kompetencer og ønsker om videreuddannelse. En samtale, som meget ligner den medarbejdersamtale, der gennemføres på de fleste arbejdspladser, men her med fokus på de opgaver, man har som tillidsrepræsentant. Rigtig mange af FOA 1 tillidsrepræsentanter valgte heldigvis at takke ja til samtalen.

Nu indfører FOA så "TR-aftalen version 2.0", hvor tilbuddet gøres endnu mere konkret, fordi der tages udgangspunkt i den hverdag og de opgaver, den enkelte tillidsrepræsentant har. "Hvilke opgaver bruger jeg mest tid på i rollen som tillidsrepræsentant, og kunne det gøres på en anden måde? Og hvilken hjælp kan jeg regne med at få i FOA 1 på områder, hvor jeg endnu ikke har de nødvendige kompetencer?"

Det bliver altså både personlige, forpligtende og målrettede aftaler med FOA 1, der skal indgås. Hele

øvelsen skal så munde ud i en blanding mellem en funktionsbeskrivelse og en uddannelsesplan, hvor det helt præcist afdækkes, hvilke opgaver tillidsrepræsentanten aktuelt løser på arbejdspladsen, og hvilke yderligere opgaver tillidsrepræsentanten måske også skal løse på sigt.

Alle aftaler i mål inden sommerferien

På mange arbejdspladser arbejder den lokale tillidsrepræsentant tæt sammen med andre tillidsre-

Der lyttes med interesse til tankerne om en mere målrettet uddannelse af tillidsrepræsentanterne.



præsentanter, fx en fællestillidsrepræsentant eller andre lokale tillidsrepræsentanter. Og her skal TR-aftalen indgås i fællesskab med alle involverede, så det bliver helt klart, hvem der løser hvilke opgaver, og hvordan arbejdsfordelingen er. På samme måde skal det også her helt præcist fastlægges, hvilke opgaver FOA 1 løser, og på hvilke områder FOA 1 skal supplere de lokale tillidsvalgte.

Et afgørende omdrejningspunkt er også en vurdering af, hvad skal der til af uddannelse eller oplæring, før lokale tillidsvalgte kan overtage en opgave, der ellers ikke er blevet løst lokalt. Der kan selvfølgelig være arbejdspladser, hvor det aftales, at

bestemte opgaver fortsat skal løses i FOA 1, men ellers er det grundtanken, at alle tillidsmandsopgaverne skal klares på arbejdspladsen.

Det bliver dermed op til FOA 1 at sørge for, at du som tillidsrepræsentant har mulighed for at få de kvalifikationer, du skal have for at løse opgaven lokalt. Og modsat nu, hvor FOA 1 udbyder en lang række kurser, som man kan tilmelde sig efter behov eller lyst, så får vi i fremtiden et redskab til at kunne udbyde netop de kurser, der er behov for i kredsen af tillidsrepræsentanter. Også her bliver indsatsen altså målrettet de konkrete opgaver på arbejdspladsen.



“Sådan nogle samtaler betyder jo tit, at man lige vender i hovedet, hvordan det går for én selv at være tillidsvalgt.”

Etterten fangede Bjarne Biel lige efter et møde i fagforeningshuset, hastigt på vej mod næste møde i Børne- og Ungeforvaltningen. Bjarne har gennem mange år været fælles-tillidsrepræsentant for de tekniske servicemedarbejdere på de københavnske skoler.

Vi spurgte, hvad han synes om beslutningen om, at der i løbet af de kommende måneder skal laves aftaler med alle tillidsrepræsentanter i FOA 1.

“Altså, selv har jeg haft meget fornøjelse af de kurser, FOA 1 har holdt i tidens løb, og der er ikke mange, der er gået min næse forbi. Så jeg har langt hen ad vejen følt mig godt klædt på til de opgaver, man har som tillidsrepræsentant.

- Men jeg kan sagtens se fordelene i, at man med de nye TR-aftaler får meget bedre overblik over, hvilke tillidsfolk, der mangler kompetencer inden for bestemte områder, så FOA 1 kan udbyde præcis de kurser, der rent faktisk er behov for. Det vil nok også betyde, at deltagerne er meget mere motiverede, når de tilmelder sig et kursus.

- Og så giver sådan nogle samtaler jo altid anledning til, at man lige kan vende i hovedet, hvordan det egentlig går for én selv med at være tillidsvalgt. For en “gammel rotte” som mig er det også en måde at blive holdt til ilden på, og af og til kan det da godt være tiltrængt med et kærligt spark”, slutter Bjarne og slår en latter op.



Forstærkning i FOA 1

Den 1. februar 2001 startede Therese Petersen som ny blæksprutte i FOA 1. Therese overtager stillingen efter Kim Borch Jensen.

Som led i sin uddannelse har Therese af flere omgange boet i Rusland. Senest boede hun halvandet år i Sankt Petersborg, hvor hun blandt andet arbejdede med forskellige kontoropgaver som praktikant på Det Danske Generalkonsulat. Opholdene i Rusland var med til, at Therese fik øjnene op for, hvor vigtigt det er at værne om lønmodtagernes vilkår på arbejdsmarkedet og hvor stor en rolle, den danske velfærdsstat spiller, fx med efterlønnen som en rettighed for nedslidte 60-årige.

"Jeg har altid været meget samfundsinteresseret, og jeg mener, at fagbevægelsen i høj grad er med til at udligne en stor del af den sociale og økonomiske ulighed, der ellers findes i dagens Danmark", siger Therese.

I vil ofte komme til at tale med Therese, når I ringer til FOA 1, hvor hun sammen med Karina Schwarmat sørger for at besvare og viderestille telefonopkald. Derudover skal Therese hjælpe os med journalisering, post-sortering og en hel masse andet. Således bliver hun også afdelingens IT-superbruger og handy-woman, ligesom hun får en plads i redaktionsudvalget, der står for vores kommunikationsopgaver med hjemmeside og medlemsblad.

Og så kan hun måske også lære os lidt russisk.

-red.

**Et godt tilbud til dig,
der er mellemlider:**

God ledelse giver gode arbejdspladser

Hvis du er mellemlider, kender du til det. Følelsen af at komme i klemme mellem medarbejdernes forventninger og ledelsens krav. I FOA 1 vil vi gerne hjælpe dig med at blive bedre til at håndtere dette klassiske krydspres, så nu har vi et godt tilbud til dig.

I FOA 1 organiserer vi mange mellemlidere, der i hverdagen skal manøvrere i meget oprørte vande, særligt i den offentlige sektor, hvor arbejdspladserne i disse år skal forholde sig til større udfordringer og problemer, end det er set i lang, lang tid.

Til dem har FOA 1 nu udviklet et uddannelsesstilbud sammen med Professionshøjskolen UCC, der i det daglige arbejder med udvikling og forskning, yder konsulentbistand og udvikler individuelle kurser, uddannelses- og udviklingsforløb til f.eks. skoler, institutioner og kommuner. Højskolen tilbyder derudover kompetenceudvikling til bl.a. pædagoger, lærere, sundhedspersonale, vejledere og ledere.

FOA 1s uddannelsesstilbud er tilrettelagt som et af modulerne, nemlig fagprofessionel ledelse, i den lederuddannelse, der udbydes på UCC og som i alt består af ikke mindre end 19 forskellige moduler, som offentlige ledere har mulighed for at vælge mellem, hvis de ønsker at efteruddanne sig. Hvilket rigtig mange heldigvis gør.

Mellemlideren er formidler

Rollen som mellemlider er ikke altid misundelsesværdig, for den ene gang efter den anden kan man være klemmt mellem helt forskellige vurderinger af, hvordan man skal agere. Medarbejderne, som man ofte har et



Lektor Peter Rod - for bordenden - drøfter detaljerne med FOA 1s ledergruppe.

kollegialt forhold til, synes én ting, og ledelsen, der puster én i nakken med krav om mere effektiv styring, synes noget helt andet. Så kan man godt føle sig lidt for alene om opgaven!

Men samtidig ved vi også, at mellemlideren ofte er det kit, der holder sammen på arbejdspladsen. Som bindeled mellem ansatte og ledelse og som formidler af de vilkår, der er for arbejdets udførelse.

Det er altså en meget vital funktion, man skal mestre, når man har søgt og fået en stilling med ledelsesansvar. Og måske har man slet ikke på forhånd de nødvendige forudsætninger for at kunne udfylde rollen, som omgivelserne ellers forventer. Eller man føler efter mange år i en mellemlider-funktion, at fokus langsomt har flyttet sig, så man ikke mere har helt det samme overblik i forhold til arbejdspladsens udvik-

ling, som man havde tidligere, og man har ikke længere øje for sammenhængen i de arbejdsopgaver, der er på arbejdspladsen.

I sådanne situationer kan relevant uddannelse være netop den brik, der mangler, for at få det hele til at falde på plads, fordi man sikres nogle redskaber, der giver mere overblik og kvalificeret refleksion i det daglige arbejde. Ofte får man også ny energi alene ved at være sammen med andre ledere og udveksle erfaringer, så man kommer til at se det hele sådan "lidt fra oven".

Har du som mellemlider fået mod på FOA 1s uddannelses tilbud, så er du meget velkommen til at kontakte Allan Olsen eller Mette Lykke Olsen i ledelsessekretariatet på 4697 1100. Vi opretter hold, så snart de første 20 FOA 1'ere har tilmeldt sig. *-red.*

Introduktion til uddannelsen i FOA 1.

Selve uddannelsen består af:

- 2 dages kursus i studieteknik.
- 2 dages workshop.
- 6 onsdage med henholdsvis studiedage og undervisning.
- 2 dages skriveværksted.
- Eksamen.

Du kan læse mere om hele den offentlige lederuddannelse på www.kleo.dk

Find 5 fejl!



FOA 1s tillidsfolk har måtte løbe stærkt under overenskomstforhandlingerne de seneste måneder. Her er det Kaj Duvander, tillidsrepræsentant på Glostrup Hospital, der har så ryggende travlt, at vi kun ser ryggen af ham.

De to billeder er identiske bortset fra, at der på det ene har sneget sig 5 fejl ind.

Kan du finde fejlene, så slå en ring omkring dem med kuglepenen, udfyld slippen nederst på siden og send hele molevitten ind til os. Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort til Magasin på 400,- kr.

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.



Svaret skal være FOA 1 i hænde senest den 15. april 2011.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

- Tilfredshedsundersøgelse af A-kassen

Vi gør det åbenbart meget godt

Meget høj tilfredshed blandt A-kassens brugere på spørgsmålet, om sagsbehandlerne kan sætte sig ind i den enkeltes situation. Det kan man godt være stolt af!

Handelshøjskolen ved Aarhus Universitet undersøgte i efteråret medlemmernes tilfredshed med FOAs A-kasse. Over hele landet er et tilfældigt udvalg af kassens medlemmer blevet spurgt om deres tilfredshed med deres lokale A-kasseafdeling.

Det er således ikke FOA, der har undersøgt sig selv, men en helt uvildig instans.

Det landsdækkende resultat viser, at medlemmerne generelt er tilfredse med FOAs A-kasse. Den samlede score er 73, hvilket er den næsthøjeste score og er udtryk for "høj tilfredshed" med A-kassen. Kassen er 7 point fra at rykke op i den højeste score, som dækker over begrebet "meget høj tilfredshed".

Der er tale om en spørgeskemaundersøgelse, og i FOA 1 har 113 medlemmer udfyldt et skema med en lang række spørgsmål om deres forventninger til os og om, hvordan de synes vi klarer sagsbehandlingen. I alt har de deltagende skullet

At sagsbehandlerne kan sætte sig ind i den enkeltes situation - dét er jo særlig vigtigt, når man er blevet arbejdsløs og skal forsøge at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

svare på godt 30 spørgsmål, og her er nogle eksempler på, hvad spørgsmålene omhandler:

- om sagsbehandlingstiden er tilfredstillende
- om breve og informationsmaterialer er lette at forstå
- om sagsbehandlerne ved nok om det, de rådgiver om
- om vores evner til at hjælpe ledige med udarbejdelse af CV
- om man kan komme igennem på telefonen



Medarbejderne i A-kassen er blevet målt og vejet. Og de har al mulig grund til at være stolte over resultatet.

Resultatet af undersøgelsen bruges til at afdække, hvor den enkelte lokale A-kasseafdeling har styrker og svagheder, så man kan sætte ind de rigtige steder for at skabe forbedringer. I FOA 1 vurderer de ledige, at sagsbehandlingstiden er meget tilfredsstillende, så det er ikke et område, vi vil lægge yderligere kræfter i.

I det hele taget scorer FOA 1 generelt højere end landsgennemsnittet. Vores score er 76, så vi er kun 4 point fra at nå bedømmelsen "meget høj tilfredshed".

I A-kassen er vi særligt glade for de tilkendegivelser, der er i undersøgelsen om den personlige kontakt med vores medlemmer. Der er for eksempel udtrykt meget høj tilfredshed på spørgsmålet, om sagsbehandlerne kan sætte sig ind i den enkeltes situation. Det er jo særligt vigtigt i den situation, hvor man er blevet arbejdsløs og med alle sine kræfter forsøger at komme tilbage på arbejdsmarkedet.



Der holdes møder for nyledige et par gange om måneden. Og for mange er det heldigvis den eneste gang, de er i personlig kontakt med A-kassen

- af Ole Bruun, A-kassen

.....men der er gratis frugt

Som mange andre mistede Kristian sit job på grund af nedskæringer. Men hvordan føler man sig egentlig behandlet af systemet, når man sådan ufrivilligt må stille sig op i køen af arbejdsløse?

Andetsteds i bladet her kan du læse, at A-kassen har fået rigtig gode skudsmål i en undersøgelse af medlemmernes tilfredshed med betjeningen i kassen. Men hvordan oplever FOA 1s ledige medlemmer egentlig, at "systemet" som sådan behandler dem? Og med "systemet" tænkes her på både Jobcentret og A-kassen. Føler man sig taget alvorligt, og får man nogle relevante tilbud?

Vi har stillet spørgsmålet til Kristian Halkier Larsen, som har været ledig siden 1. januar i år.

Kristian er 40 år, gift, og har 2 børn. Han har hele sit arbejds-

liv haft jobs med servicefunktioner. En årrække var han ansat på Folketeatret i en blandet funktion som scenetekniker og pedel, og siden 2003 har han været teknisk ejendoms-medarbejder på institutioner i Københavns Kommune.

Kristian mistede sit job i Københavns Kommune på grund af nedskæringer og tilmeldte sig derfor Jobcentret i sin kommune i starten af januar. Senere på måneden fik han ordnet sine ledighedspapirer her i A-kassen og blev samtidig

"Om det gamle arbejdsformidlingssystem var bedre, ved jeg ikke, men jeg ved, at mange af vores ledige desværre er mere eller mindre utilfredse med deres jobcenter."

indkaldt til et såkaldt nyledighedsmøde den 8. februar.

Set gennem A-kassebriller er Kristian et nemt medlem. Han klarer tingene selv på sin computer og behøvede eksempelvis ikke hjælp fra vores side til at oprette sit CV på jobnet.dk. Hans første møde med os - som en del af systemet - var således helt let og problemløst, da han selv havde styr på det hele. Hans første kontakt med os handlede stort set kun om, at vi fik de fornødne papirer, lønsedler bl.a., så vi kunne få startet hans dagpengeudbetaling.

Formaninger fra jobcentret

Nu om dage er jobcentrene et kommunalt anliggende, og som ledig er man derfor i kontakt med sin bopælskommune i modsætning til tidligere, hvor vi havde de statslige arbejdsformidlinger. Om det gamle arbejdsformidlingssystem var bedre, ved jeg ikke, men jeg ved, at mange af vores ledige desværre er mere eller mindre utilfredse med deres jobcenter.

Kristians første fysiske kontakt med jobcentret var i slutningen af januar. Han var skriftligt indkaldt til et møde sammen med 14 andre. I indkaldelsen var det oplyst, at mødet var sat til at vare 3 timer, men det varede 14 minutter. Medarbejderen fra jobcentret gjorde meget ud af at betone, at der var gratis frugt på bordet, men indholdet i mødet var stort set en gentagelse af de samme formaninger, der var oplyst i mødeindkaldelsen.

Der var mulighed for en personlig samtale i forlængelse af fællesmødet, men kun én benyttede sig af tilbudet. Det er Kristians opfattelse, at jobcentrets attitude var så upersonlig og lige gyldig, at næsten alle tænkte: "Lad mig komme ud herfra". "Der manglede noget menneskeligt", som Kristian udtrykker det. Og så virkede medarbejderen fra jobcentret ikke særlig velforberedt. Det første møde med

jobcentret var således ikke nogen succes.

Kristian bor i en af de store omegnskommuner, hvor der ligger rigtig mange virksomheder, så han undrer sig over, at det ikke med et ord blev nævnt, om jobcentret havde mulighed for at ledige jobs til sine borgere. "Det er vel det, der burde være jobcentrets vigtigste opgave", tænker han. Så hans altovervejende oplevelse af mødet på jobcentret var, at det var spild af tid. -På den baggrund kan man sige, at det var godt, det kun tog 14 minutter.

Den altovervejende oplevelse af mødet på jobcentret var, at det var spild af tid. På den baggrund kan man sige, at det var godt, det kun tog 14 minutter. Selv om det i indkaldelsen var oplyst, at mødet ville vare 3 timer.

Det gik - efter Kristians udsagn - noget bedre med nyledighedsmødet i A-kassen. Vi holder en til to gange om måneden nyledighedsmøde, og hos os starter vi også med et fællesmøde, hvorefter der er mulighed for en samtale med en sagsbehandler. Der er som regel 10-12 ledige indkaldt til disse møder.

Ledighedsmøde i A-kassen

Connie Madsen, som er en af sagsbehandlerne i A-kassen, gennemgår på fællesmødet de mange forpligtelser, man har som ledig. Der er mange måder, man kan miste sine dagpenge på, og det er vigtigt at få orienteret om, synes vi - eller rettere advaret om. Vi gør det i den bedste mening, for vi bryder os ikke om at fratage nogen deres økonomiske livsgrundlag, men vi har også altid følt det som en svær balancegang,



Man skal holde ørerne stive, når der tegnes og fortælles i A-kassen

at alle de mange regler ikke må fylde for meget i forhold til det, vi fortæller om lediges muligheder for uddannelse og job.

Kristians oplevelse af mødet var, at forsamlingen kom lidt ind på hinanden, bl.a. fordi der startedes med noget så simpelt som en præsentationsrunde. Det gjorde, at folk efterfølgende ikke var beklemte ved at sige noget, og det gav en god stemning i lokalet.

Han oplevede også, at det var sagligt og relevant, hvad der blev sagt, og at Connie kunne sortere i sine mange oplysninger, alt efter hvad der var behov for, så det ikke fremstod som en slavisk gennemgang af et standardforedrag.

En ting har han dog bemærket. Vi skal i højere grad signalere, at vi tror og håber, at mødedeltagerne kommer hurtigt i arbejde. At vi så at sige ikke regner med at se dem igen, fordi vi håber og tror, de kommer hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet. Det råd har vi selvfølgelig taget til os.

Slutteligt skal de nævnes, at Kristian fremhæver FOAs jobdatabase, FOA JOB, som en virkelig god søgemaskine. Så vi takker mange gange for alle de pæne ord.

Lønsedlerne kommer på museum

Fra 1. maj er det slut med at skulle aflevere lønsedler til A-kassen, uanset om det er dagpenge eller efterløn, man søger. Et nyt såkaldt E-indkomstregister giver A-kassen adgang til dine lønoplysninger.

Det nye register betyder, at vi kan hente dokumentation både for, hvad du tjener og hvor mange timer, du arbejder – oplysninger, der bruges, når en ledig søger dagpenge, og når man kan få et efterlønbevis eller ønsker at gå på efterløn.

Desuden har vi hidtil brugt lønsedler som dokumentation for optjening af de skattefrie præmieportioner. Skattefri præmie kan optjenes i perioden, fra man er 62 til 65 år, hvis man har fået efterlønbevis som 60-årig. Der skal afleveres lønsedler for perioden, fra man er 60 til 62 år, og derefter for den periode man arbejder, efter man er fyldt 62 år. Så det er altså lønsedler for op til 5 år, vi snakker om.

Bagsiden af medaljen

For A-kassen bliver det en klar administrativ lettelse, at vi fra 1. maj selv kan hente løn- og timeoplysninger i E-indkomstregistret, men der følger desværre samtidig en ny administrativ forpligtelse med. Beskæftigelsesministeriet pålægger nemlig A-kassen at føre løbende kontrol med dig, hvis du som ledig eller efterlønsmodtager har arbejdsindtægt. Reglen gælder selvfølgelig alle A-kasser.

Både ledige og efterlønsmodtagere kan have deltidarbejde og skal oplyse om timerne på dagpenge- eller efterlønskortet en gang om måneden, så timerne kan blive modregnet i den ydelse, a-kassen udbetaler. Oplysningerne på dagpenge- og efterlønskortene har hidtil været afgivet på tro og love, som det hedder, men med indførelsen af E-indkomstregistret skal vi sammenligne oplysningerne på dagpenge- og efterlønskortene med de oplysninger, arbejdsgiverne indberetter til SKAT.

Hvis der er forskel på dine og din arbejdsgivers oplysninger, skal vi i A-kassen undersøge sagen. Er dine oplysninger forkerte, kan det medføre, at du – helt eller delvist – skal betale dagpenge eller efterløn tilbage.

Mange af FOAs medlemmer arbejder på en måde, der gør, at det ikke er helt nemt at udfylde dagpenge- og efterlønskortene med det rigtige tital. Men det er vigtigt, at du er meget omhyggelig og sikrer dig, at dine oplysninger er 100% korrekte. Hvis du er det mindste i tvivl, så kontakt os og få hjælp.

-ob.

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

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

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

Det er altid en god ide at bestille tid 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.

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

Tilmelding som ledig

For at få dagpenge fra A-kassen, skal man være tilmeldt som ledig på jobcentret i sin kommune. Tilmeldingen skal ske på den første dag, man er ledig.

Det kan ske ved, at man møder personligt op i jobcentret, men kan også foregå elektronisk ved, at man går ind på hjemmesiden www.jobnet.dk. Har man ikke har en computer hjemme, stiller vi gerne en til rådighed i A-kassen.

Kontakt FOA 1

Telefonnummer til FOA 1: 4697 1100
Telefonnummer til A-kassen: 4697 1101
Faxnummer til FOA 1: 4697 1102
Faxnummer til A-kassen: 4697 1099

Pensionsrådgivning – husk at bestille tid

Du har mulighed for at 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.

**Og så ses vi da
i FOA 1
til 1. maj, ik'?**

Seniorklub B4

– Mødekalender for første halvår 2011:

14. april kl. 10.30:

Sæt dagen af til at høre en interessant person fortælle sine erindringer.

12. maj kl. 10.30:

Go'da til foråret. Vi sørger selv for underholdningen. Tag en cd med. Klubben serverer pølsebord, så det er ikke nødvendigt at tage madpakke med.

26. maj kl. 10.30:

Vestre Kirkegård. Harry er guide og viser søen med statsgravene.

Mødested: Hjørnet af Vestre Kirkegårds alle og Vigerslev Alle.

Efterfølgende frokost på "klubben" Enghavevej. Pris pr. deltager er 100,- kroner.

16. juni kl. 9.00:

Skovtur. Gjorslev Bøgeskov. Afgang med bus fra Lyshøjsgårdsvej ved Valby Station.

Vi gør som sædvanlig ophold et sted, der kan ryges, og hvor vi kan få en lille én.

Der kan købes øl og vand i bussen. Prisen for medlemmer er 225,- kr. og for ledsagere 250,- kr. Der er forventet hjemkomst ca. kl. 18.30.

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

Medlemskontingentet er 200 kroner om året, og du er velkommen til at tage din ægtefælle med til alle møder og arrangementer. Du kan blive medlem af seniorklubben ved at henvende dig til kassereren eller FOA 1, Kontingentafdelingen.

Bestyrelsen:

Formand Christian Spang Jensen, 4354 4388

Næstformand Harry Nissen, 3649 6251

Kasserer Kjeld Klysner, 4491 4076

Bestyrelsesmedlem Jens Jensen, 4492 7701

Bestyrelsesmedlem Tonny Jacobsen 4465 1754

Pensionist- og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1:

Seniorklubbens program for foråret 2011.

Klubbens ordinære møder holdes altid i FOA 1's lokaler, Niveau 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby. Ved alle arrangementer er der gratis kaffe med småkager eller lignende. Efter eller under arrangementet er der fælles spisning, hvor hver især har deres mad med. Øl og vand kan købes til rimelige priser.

Mandag den 11. april kl. 10.30

Ordinær generalforsamling.

Dagsorden ifølge lovene. A. Valg af dirigent. B. Protokol og beretning. C. Regnskab. D. Forslag.

E. Valg af kasserer, 2 bestyrelsesmedlemmer, 1 bilagskontrollant, samt div. Suppleanter og aktivitetsudvalg. F. Eventuelt.

Efter generalforsamlingen er der fællesspisning med egen mad. Her vil foreningen beværte med 1 snaps samt 1 øl eller vand.

Mandag den 9. maj kl. 10.30

Så er det tid til forårsfest. Musikeren hedder Per Gustafsson. Vi skal høre nogle af de melodier, som vi alle forhåbentlig kender. Og som vi sammen kan synge med på.

Onsdag den 15. juni

Dette års skovtur bliver en bustur til det smukke Hornsherred, hvor vi skal besøge Hornbeer Bryggeri. Der er aftalt rundvisning, og vi får mulighed for at smage på varerne. Efterfølgende skal vi spise på Gershøj Kro.

Klubben vil, som tidligere år, yde et pænt tilskud til arrangementet. Egenbetaling for deltagelse er for FOA 1-medlemmer 100,- kr. for øvrige medlemmer 150,- kr. Og som medlem kan man tage én ledsager med for 200,- kr.

Bussen afgår fra Lyshøjsgårdsvej ved Valby Station klokken 9.30.

Sidst mulige tilmelding samt betaling er ved klubbens medlemsmøde mandag den 9. maj.

Eller med samme deadline at indsætte beløbet på foreningens konto i AL 5339- 0305984.

På bestyrelsens og aktivitetsudvalgets vegne

Formand Helge Koch

Her finder du frem til de gode medlemstilbud:

	Telefon	Mail	Web
FOA 1	46 97 11 00	foa1@foa.dk	www.foa1.dk
Forbrugsforeningen	33 13 88 22	fbf@forbrugsforeningen.dk	www.forbrugsforeningen.dk
Pen-Sam Bank	44 39 39 44	pensam@pensam.dk	www.pensam.dk
Tjenestemændenes Forsikring	70 33 28 28	tjm@tryg.dk	www.tjm-forsikring.dk
FolkeFerie.dk	70 30 10 90	info@folkeferie.dk	www.folkeferie.dk



Slå ring om efterlønnen!

En frysende vinterdag i begyndelse af 2011: Jesper Hesselholdt fra FOA 1 deler efterlønsmateriale ud til de travle passagerer på Danshøj Station, og heldigvis havde rigtig mange lyst til at få en folder på vej hjem fra arbejdet. "Statsministeren siger, at efterlønnere ligner alle andre danskere. Raske og rørige og parate til at arbejde, til de segner. Men virkeligheden er en anden. 8 ud af 10 efterlønnere er enten ufaglærte eller faglærte. Det er men-

nesker, der er begyndt på arbejdslivet tidligt. Allerede som helt unge betalte de skat, så der var penge til, at jævnaldrende kunne gå i gymnasiet og på universitetet.

De mange års slid har tæret på både krop og kræfter. Derfor har efterlønsmodtagere i dag ofte et dårligere helbred end deres jævnaldrende. Men de er ikke så totalt nedslidte, at de kan få førtidspension. Der skal nemlig rigtig meget til.

Mange vælger også efterlønnen, fordi de føler sig presset ud af arbejdsmarkedet. Når fyresedlerne deles ud, ryger de ældre først. Og i en sen alder er det ikke nemt at finde et nyt arbejde. En afskaffelse af efterlønnen er ikke fair over for mennesker, der har knoklet længere og hårdere end andre. Det er ikke en værdig løsning for et velfærdssamfund."

Er du nyvalgt?

Husk at fortælle FOA 1, hvis du er valgt som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

FOA 1 har en bred vifte af tilbud til vores tillidsvalgte medlemmer: "beskyttelse" i konkrete situationer, uddannelse og efteruddannelse, kurser og temadage, og på en del arbejdspladser er der også forhandlet funktionsløn til de valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Det er derfor vigtigt for FOA 1 at vide, at du er tillidsvalgt, så du kan få de relevante tilbud.

Registreringen gælder for ALLE tillidshverv, både hvis du er (fælles)tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, medlem af samarbejdsudvalg – SU og MED –, eller hvis du er suppleant til nogen af posterne.

Send nedenstående slip til os, så kontakter vi dig.

Navn og CPR-nr.:	
Fastnet tlf.:	Mobil:
E-mail:	Stilling:
Arbejdsplads:	
Jeg er nyvalgt som:	

Slippen sendes til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.



LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



Overenskomstfornyelse 2011

Lige nu, hvor Etteren dumper ned i postkassen, er der fuld gang i afstemningen om den nye overenskomst.

Og dét, vi stemmer om, er et sjældent dårligt resultat, som over de 2 år betyder, at reallønnen falder! Realløn er det, der populært sagt er tilbage til at købe rugbrød for sat i forhold til, hvad rugbrødet så koster.

Eller sagt på en anden måde: Hvis du i dag får udbetalt 10.000,- kr., så har du om 2 år haft en reallønsnedgang, hvis du stadig kun får udbetalt 10.000,- kr., samtidig med, at rugbrødet til den tid koster 2,- kr. mere end i dag. Selvfølgelig beregnet på meget andet end rugbrød og mere indviklet, men jeg tror du forstår billedet!

Hvorfor anbefaler FOA så alligevel, at du skal stemme JA? For det gjorde FOA's hovedbestyrelse med 45 stemmer for og 2 imod, og det skete, fordi hovedbestyrelsen vurderer, at vi ikke kan få et bedre resultat lige nu!

Vi fik ved overenskomstfornyelsen 2008 et fantastisk resultat - efter en strejke, som blev gennemført præcist og afsluttet med den helt rigtige timing. Også økonomisk, for til trods for strejkerne dengang har FOA stadig en godt fyldt strejkekasse. Og hvorfor så ikke bruge af den, nu vi har sådan et dårligt resultat efter forhandlingerne?

Det helt altafgørende, når vi som offentligt ansatte strejker, det er befolkningens opbakning. For det er jo ikke sådan, at vi som offentligt ansatte generelt rammer arbejdsgiveren på pengepungen, når vi strejker. Tværtimod sparer arbejdsgiveren penge, fordi de ikke skal udbetale løn til de strejkende, men alene til dem, som udfører arbejde i et nødberedskab.

En strejke er altså godt for de kommunale budgetter og skidt for konflikt-kassen, så strejken skal nødvendigvis være så kort som muligt og have så stor opbakning i befolkningen som muligt, for kun derved lægges der pres på arbejdsgiverne og /politikere. Når forældrene ikke kan få passet deres børn i børnehaven; når man ikke kan komme i svømmehallen; når ikke-akutte behandlinger udsættes på hospitalerne - ja, så vokser også befolkningens pres på arbejdsgiverne i forhold til at imødekomme kravene fra de strejkende.

Og det er lige her, "buen" knækker denne gang! Vi tror simpelthen ikke på, at der vil være opbakning i befolkningen til massive lønstigninger i det offentlige. For rigtig mange i Danmark har krisen betydet fyringer, og mange har også oplevet at måtte gå ned i løn. Vil der blandt de grupper i samfundet være forståelse for, at det skulle være en kæmpe problem, at offentligt ansatte ikke skal stige i løn i et års tid?

Jeg tror det ikke.

Jeg tror, at en konflikt på nuværende tidspunkt alene kommer til at tømme vores konfliktfond og ellers ikke kaster så meget godt af sig. Og strejkefonden skal vi passe på, for jeg tror bestemt, at der nok skal blive anledning til igen at bruge strejken som våben over for urimeligheder. Bare ikke denne gang.

Sammen med FOA Hovedbestyrelse skal jeg derfor bede dig stemme JA til overenskomstresultatet, så vi gemmer vi kræfterne til en gang, hvor der er noget at slås om!