

FOA



Nr. 3 • Juni 2011

- Værkstederne på Tomsgårdens Brandstation – en verden for sig. Side 9.
- De ta'r skraldet! Besøg på Vestforbrændingen i Glostrup. Side 11.
- Og så er Arriva usædvanligt tunge at danse med. Side 17.

- af Ken Petersson, formand i FOA 1

En lidt flad overenskomst!

De overenskomstforhandlinger, der lige er overstået, går vel nærmest over i historien som de dårligste i mands minde - det var mildest talt ikke godt. Og når der så alligevel blev stemt ja til dem, så er det helt sikkert ud fra det synspunkt, at det ikke havde nyttet noget at strejke alligevel. Der havde ikke været mulighed for at presse mere ud af arbejdsgiveren.

Et lidt resignerende ja til den indgåede overenskomst

FORSIDEN

Liselotte Huusmann fra Munderingsdepotet på Tomsgårdens Brandstation, mens hun forbereder print til en ambulance-uniform.

NUMMER 3 · 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 2011 UDKOMMER

ETTEREN

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

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

De fleste kommer til at opleve, at lønnen står stille i 2011. Hvilket betyder, at den bliver lidt mindre værd, fordi alt andet stiger! Lønnen skal derefter stige en smule i 2012, og det forventes her, at den stiger lidt mere end øvrige ting, og at der derfor bliver tale om en lille real-lønsstigning.

De, der nok er blevet hårdest ramt af resultatet, er det brand- og ambulancepersonale i København og Frederiksberg kommune, der hidtil har haft en tvungen afgangsalder på 60 år. Her stiger afgangsalderen nu til 62 år i lighed med de gældende regler for politi og militærpersonale. Denne ændring blev aftalt ved det fælles KTO-forhandlingsbord og derefter tvunget ned over de berørte grupper. Bestemt ikke en særlig sympatisk måde at gennemføre en

forhandling på. Aftalen kommer først til at gælde et stykke tid ud i fremtiden, og vi er lokalt i fuld sving med at begrænse skaderne.

Og så lidt tal: For hvordan gik det egentligt?

Nu er det jo traditionelt sådan, at mænd er mere kritiske (jeg vælger at sige kvalitetsbevidste) end kvinder, og at københavnere er mere kritiske (kvalitetsbevidste) end jyder. Så derfor er det jo ikke så underligt, at vi som en klart mandsdomineret FOA-afdeling, der ligger i København, har en mere kritisk tilgang til afstemningen. Men vi har også forbundets højeste stemmeprocent, og det er bare skønt, selv om den sagtens kunne have været højere!

Tal og stemmeprocenter for OK-forhandlingerne 2011:

	Stemme % / antal	Ja % / antal	Nej % / antal
FOA samlet	32,5 % / 55.574	84,4 % / 46.916	15,6 % / 8.658
FOA 1 samlet	39,9 % / 1.518		31,6 % / 480
FOA 1 KL	40,2 % / 1.124	68,5 % / 770	31,5 % / 354
FOA 1 Region		68 % / 268	32 % / 126

FOA 1 på besøg:



Badeassistent Louise Kramaric flankeret af Eva Bo Christensen og Allan Olsen fra FOA 1.

Fik du sagt hej?

Den første uge i maj havde FOA 1 afsat til at besøge så mange arbejdspladser som muligt. Alle mand var af huse - bortset fra nogle stykker, der måtte blive i fagforeningen og passe telefonerne – og alt i alt blev det til omkring 100 besøg.

Noget af det mest fascinerende ved kampagne-ugen er at opleve, hvor forskellige FOA 1-arbejdspladserne er, både i forhold til de konkrete arbejdsopgaver og i forhold til den stemning, som kendetegner den enkelte arbejdsplads.

Det er et spændende afbræk i hverdagen for os i FOA 1 at komme ud og besøge alt fra plejehjem til svømmehaller, og mange medlemmer sætter da også stor pris på at få

besøg og på at få en sludder om det, der rører sig på arbejdspladsen.

Der bakses med mange relevante problemstillinger de enkelte steder, og dem forsøger vi at løse, når vi kommer ud. Fx kan der være tvivl om, hvordan arbejdstidsaftalen skal fortolkes, eller man er usikker på, om ledelsen fortolker andre af reglerne i overenskomsten korrekt. For mange kan det også godt betale sig at få tjekket op på pensions-indbe-

talingen, for her ser vi rigtig mange fejl. Er man i tvivl, om man får den rigtige løn, er det også en god ide at få FOA 1 til at tjekke det.

Ud over de problemer, der kan løses på stedet, får vi også altid en del lidt mere komplicerede sager med hjem fra sådanne besøg. Det er sager, hvor man skal lidt mere ned i materialet for at se, hvad der er op og ned.

Fortsættes næste side

Forårstravlt på idræts-anlæggene

Et af besøgene gik til Avedøre stadion, hvor der var rigtig forårstravlt, for netop nu skal alt gøres klart til den kommende sæson.

Allan var således i fuld sving med at reparere den store John Deer traktor, og andre var i gang med at anlægge kunstgræs på banerne. Claus Windfeld fra FOA 1 og Signe Nielsen fra forbundshuset fik dog lavet et hurtigt løntjek på nogle enkelte lønsedler og talte kort om 2. og 3. holdstimer – noget, der ofte volder problemer på arbejdspladsen.

Alle medlemmerne var glade for deres arbejdsplads. Der er et godt sammenhold med plads til "masser humor" i hverdagen. Vi blev budt hjerteligt velkommen, men det blev alligevel kun til et kort besøg, fordi der var så mange gøremål for de ansatte.

En anden dag gjaldt det Fløng svømmehal og vores medlemmer dér, Henrik Larsen og Louise Krmaric. Det var en meget opmuntrende oplevelse, for som regel er det ikke muligt at komme i snak med vores meget travle medlemmer inden for bade-området, fordi de altid skal have fokus på, hvad der sker i bassinet.

Under vores besøg gik det dog meget fint, for der var kun to skoleklasser på besøg, og de havde medbragt egne svømmelærere. Så vi kunne sagtens få en snak, mens der blev arbejdet. Øjnene blev holdt på vandet samtidig med, at vi talte lidt om løst og fast i forhold til arbejde og overskomsst. Og sad dér i bassinkanten til en hyggelig snak og en kop kaffe. Med blå plastic-futteraler på!

Der er gang i forårsklargøringen, og traktoren skal gåes efter.

Husk, at du er velkommen til at kontakte os, hvis du gerne vil have besøg af din fagforening.

Alt i alt var både Louise og Henrik også glade for arbejdet og tilfredse med deres arbejdsplads. Der har været lidt travlt på det sidste, fordi Roskilde Svømmehal har været lukket, og sådanne "plads-problemer" breder sig som ringe i vandet til områdets øvrige svømmefaciliteter. Men det stilner formodentlig lidt af, nu Roskilde Svømmehal er åbnet igen. Louise har tidligere arbejdet i Parkering København, men har nu været nogle år i Fløng svømmehal, og er blevet rigtig glad for stedet.

Og for folk som os, der ikke er vant til mosten, er der altså virkelig varmt og fugtigt i en svømmehal, og det skal man jo kunne tåle som ansat. "Lidt ligesom at være sydpå",

sagde Eva Bo Christensen, da hun skulle videre til den næste arbejdsplads på listen.

Mange steder er der skåret ind til benet

Efter besøgene på de mange arbejdspladser står især 2 – meget modsatte - indtryk tilbage. Det ene er, at rigtig mange medlemmer er både stolte af og glade for deres arbejde. De føler sig værdsat og hørt og går derfor til arbejdet fulde af entusiasme og arbejdsglæde.

Det andet – og mere alvorlige - indtryk er, at mange af FOA 1s arbejdspladser efterhånden er skåret helt ind til benet. Og mere endnu. Stress-niveauet her er alt for højt, og medlemmernes faglighed trædes hele tiden under fode, fordi arbejdsopgaverne ikke kan udføres på en måde, man selv kan stå inde for fagligt.

Denne sørgelige problematik kommer vi desværre nok til at høre meget mere om den kommende tid.

-red.





Hvis ressourcer og arbejdsopgaver slet ikke hænger sammen, så skal man sige fra, siger Klaus Gerschanoff.

Stress på grund af arbejdspress - et alvorligt problem, der også stikker snuden frem på FOA 1s arbejdspladser

I dette nummer sætter vi fokus på arbejdsrelateret stress: Hvad er stress, hvorfor opstår det, og hvem rammer det? Og i næste nummer følger vi op med gode råd om, hvad du kan gøre, hvis du bliver ramt af stress.

- af Therese Petersen, FOA 1

Stress på arbejdet er noget, som de fleste kender til, og FOA 1s medlemmer går heller ikke ram forbi:

- "Vi får alt for mange henvendelser fra medlemmer, der oplever stress på deres arbejdsplads. Og det er et alvorligt problem, som der skal tages fat på", siger Klaus Gerschanoff, der ofte er i kontakt med stressramte FOA 1'ere.

Hvad er stress egentlig for en størrelse?

Stress er kroppens forsøg på at overleve en fysisk eller psykisk belastning. Det er helt normalt, at vi mennesker oplever stress i forskellige situationer, og i sig selv kan stress ikke betegnes som en sygdom. Men stress kan i værste tilfælde føre til sygdom - depression, blodpropper etc. - fordi stress svæk-

ker immunforsvaret og dermed skader helbredet.

Overordnet set kan stress på arbejdspladsen inddeles i to hovedkategorier: Den positive stress og den negative stress.

Den positive stress er den, vi oplever, når vi har rigtig travlt, og vores adrenalin pumper rundt i kroppen. Stressen kan her kategoriseres som positiv, fordi der er tale om en kort-

Fortsættes næste side



varig tilstand, og tilstanden hjælper os faktisk med at overkomme vanskelige opgaver og situationer, som vi ellers ville have haft svært ved at klare.

”Det gælder om at lave en prioritering af hvad, der er vigtigt i vores arbejdsliv og ikke bekymre os om ting, der i bund og grund ikke betyder noget.”

- ”Den negative stress opstår, når tilstanden bliver permanent og varer over flere uger og måneder”, fortæller Klaus. ”Denne form for stress risikerer at opstå, når der bliver stillet flere og højere krav til os, end vi har ressourcer til at indfri. Du føler ikke, at du kan leve op til de forventninger, som din chef stiller til dig. Men du skal være opmærksom på, at disse krav også kan være nogle, som du selv stiller. Det kan eksempelvis være, at du vil have meget ansvar på dit arbejdet.”

Symptomer på stress

(Kilde: Overlæge, dr.med. Bo Netterstrøm i ”Klar besked om stress”)

- Bliver du let træt? Er du nærmere udmattet end energisk?
- Bliver du irriteret, når folk omkring dig siger, at du ikke ser godt ud for tiden?
- Arbejder du stadig mere, men opnår stadig mindre?
- Bliver du mere kynisk og mindre engageret i forhold til dine omgivelser?
- Bliver du ofte grebet af uforklarlig tristhed?
- Glemmer du tit aftaler?
- Bliver du stadig mere opfarende og irriteret?
- Ser du familie og nære venner mindre end tidligere?
- Har du for travlt til få ringet til nogen eller til at skrive for eksempel julekort?
- Lider du af småskavanker som forkølelse og hovedpine?
- Har du svært ved at glædes?
- Er du forvirret, når dagens gøremål er forbi?
- Kan du ikke længere grine og være selvironisk?
- Er sex ikke længere umagen værd?
- Føler du, at du ikke har noget at sige andre mennesker?

Stil dig selv de ovenstående spørgsmål. Hvis du kan svare ja til omkring halvdelen, bør du tage en snak med en af dine nærmeste. Hvis du mener, at langt de fleste spørgsmål er typiske for dig, bør du søge professionel hjælp.

www.arbejdsmiljoweb.dk

- ”Her i FOA 1 mener vi, at det er vigtigt at blive opmærksom på, hvad det helt konkret er, der gør dig stresset og derefter forsøge at indrette dit liv både på og udenfor arbejdspladsen efter det”, siger Klaus og fortsætter: ”Meget ofte påtager vi os alt for mange arbejdsopgaver, og derfor gælder det om at lave en prioritering af hvad, der er vigtigt i vores arbejdsliv og ikke bekymre os om ting, der i bund og grund ikke betyder noget.”

Årsager til stress

”Årsagerne til, at medlemmer fra FOA 1 henvender sig i fagforeningen med stressproblemer, er mange og vidt forskellige”, fortæller Klaus:

- ”Groft set kan man inddele årsagerne til stress på arbejdspladsen i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at de fysiske forhold er i orden på arbejdspladsen. Et dårligt indeklima med eksempelvis støj og træk belaster os nemlig i vores daglige arbejde og kan altså være væsentlige faktorer til at fremkalde stress.

Rent psykisk kan det være stressfremkaldende, hvis man har meget skiftende arbejdstider eller ikke helt præcist ved, hvad det er, din chef forventer af dig, fx hvor og hvornår, du skal arbejde den efterfølgende uge. Du kan også få stress, hvis du kun har meget lidt indflydelse på din arbejdsplads eller ikke er med til at planlægge dine opgaver.

Der er altså mange forskellige ting, der spiller ind, når vi skal finde ud af, hvorfor vores medlemmer får arbejdsrelateret stress, men uanset hvad det er, der gør dig stresset på arbejdet, er det vigtigt at tage det alvorligt.”

Hvem rammes typisk af stress?

Men hvem er det, der typisk rammes af stress på arbejdspladsen?

- ”Dette spørgsmål er der ikke noget entydigt svar på, for man kan

nemlig ikke sige, at det kun er en bestemt type, som rammes af stress”, fortæller Klaus. ”Tværtimod kan selv den mest udholdende og energiske medarbejder knække, hvis presset bliver for stort. Alle kan faktisk blive ramt af stress”, siger Klaus Gerschanoff og tilføjer, at det selvfølgelig er individuelt, hvornår en person føler, at presset bliver for stort.

”Derfor er det vigtigt, at man accepterer hinandens forskelligheder på arbejdspladsen”, understreger han. ”Man skal indse og anerkende, at ens kollegaer ikke nødvendigvis reagerer, som man selv ville gøre i samme situation”.

Stress kan have store konsekvenser

Konsekvenserne af stress, som ikke bliver behandlet, kan være meget store. Kronisk stress kan nemlig i længden skade immunforsvaret, hvilket er meget skadeligt for vores helbred. I værste fald kan stress føre til sygdomme som depression, åreforkalkning og blodpropper.

Derudover er det blevet bevist, at også hjernen påvirkes. Det viser sig

Stress-fakta

- Stress er hvert år skyld i 1,5 mio. ekstra fraværsdage fra arbejdet.
- Hvert år kan 1.400 dødsfald relateres til psykisk arbejdsbelastning. Det svarer til 2,5 % af alle dødsfald i aldersgruppen 25-64 år. 30.000 personer må hvert år hospitalsindlægges pga. psykisk arbejdsbelastning.
- Psykisk arbejdsbelastning giver hvert år et merforbrug i sundhedsvæsenet på 855 mio. kroner.

(Kilde: Statens institut for Folkesundhed)

fx ved, at hukommelsen, koncentrationen og indlæringssevnen svækkes.

Derfor er det vigtigt at tage hånd om stress, inden den eskalerer og fører til længerevarende sygdomme og afsked med arbejdsmarkedet for den stressramte.

Hvad koster stress den danske samfund?

Stress er en rigtig dyr affære. Ikke blot for den enkelte arbejdsplads, men også for samfundet som en helhed. Ifølge Videnscenter for Arbejdsmiljø koster følgerne af stress årligt 37 milliarder kroner.

Med det for øje er spørgsmålet derfor: Har vi råd til at ignorere de stigende problemer med arbejdsrelateret stress? I uskøn samdrægtighed med de massive nedskæringer, der især foregår inden for det offentlige område, ser vi her i afdelingen en meget kedelig tendens på de pressede arbejdspladser, nemlig at fokus fjernes fra de bløde værdier, alt imens flere og flere af vores medlemmer bukker under for den stigende arbejdsbyrde.

I næste nummer vil du kunne læse mere om, hvad du kan gøre for at forebygge stress, og hvad du har af muligheder, hvis du allerede er blevet ramt af stress.





Johnny Huusom i røgdykker-værkstedet ved de adskilte iltapparater.

En arbejdsplads, hvor detaljerne kan betyde forskellen mellem liv og død

Sidste nummers konkurrence om at finde 5 fejl blev vundet af Johnny Huusom, der arbejder som værkfører på Tomsgårdens Brandstation.

- af Ellen Stærk, FOA 1

”Det har vi da ikke smagt meget til”, lyder det rapkæftet og med en hjertelig latter fra en af kollegerne, da vi afslører, at Johnny har vundet et gavekort til Magasin. Og sådan er stemningen på værkstederne på brandstationen, venlig og arbejdsom, men med plads til lune og humor, mens der arbejdes.

Johnny Huusom viser os rundt, og man imponeres over de mange detaljer, der skal være på plads, hvis brandvæsenet skal fungere. For det er nødvendigt, at alt udstyr er tip-top i orden, når redderpersonalet fx står i en i katastrofesituationer.

Et værksted tager sig af montering af lys, radioudstyr, horn etc. på bilerne. ”Du ville blive overrasket, hvis du så, hvordan den enkelte bil bliver fuldstændig skrælet indvendig, inden udstyret monteres”, fortæller Johnny. Værkstedet er højt specialiseret i øvelsen og udfører arbejdet for flere forskellige brandstationer.

Iltapparater, sug, brækbakker og servietter

Inde på røgdykkerværkstedet lugter der umiskendeligt af røg. På rad og række ligger alle de røgapparater, der har været i brug – bare 2 sekunder i tjeneste, så skal de skilles ad,

grundrenses, tørres og monteres på ny. Apparaterne er beregnet til større brande og krævende opgaver som ulykker i Metroen etc., fordi de kan levere ilttilførsel i lang tid. Helt ufarligt er det dog ikke med langvarig brug, for varmeudviklingen betyder, at indåndingen kan nå så høje temperaturer, at det i allerværste fald kan give forbrændinger i lufrøret.

Hos Palle og Jens i ambulance-depotet ved siden af råder man over alt, der skal til for at udstyre en ambulance, så den er tunet til de mangeartede opgaver, redderne kommer ud for. Udstyret fordeles til de 3 stationer i København med ambulancer på, og depotet servicerer

ligeledes forsvaret, politiet og andre institutioner i Københavns Kommune, fx børnehaver og skoler.

"Da jeg for mange år siden arbejdede med ambulanceudstyr" husker Johnny, "var den enkelte ambulance fuldt udstyret, bare der var iltapparat, sug, brækbakker og servietter. Nu om dage er den enkelte ambulance nærmest en lille rullende hospitalsstue", fortæller Johnny, og han er fuld af respekt over for ambulancepersonalet. "Det er meget, meget dygtige mennesker, der betjener vores ambulancer, og det er jo betryggende som borger".

"Nu om dage er den enkelte ambulance nærmest en lille rullende hospitalsstue."

Desværre røg ambulancetjenesten på Tomsgårdens Brandstation for nogle år siden. "Det er det værste, jeg nogen sinde har oplevet i mit arbejdsliv", fortæller Johnny. "Nogle kolleger var meget påvirkede af situationen, og vi var fuldstændig smadrede. Noget kunne selvfølgelig klares ved naturlig afgang og fratrædelsesaftaler, men det rakte jo ikke. Så i en lang periode vidste vi kun, at mange skulle ud, men vi vidste ikke hvem. Det var hårdt!".

Alt til faget hørende

I munderingen på 1. sal i værkstedsbygninger huserer Liselotte, der også ses på forsiden af dette nummer af Etteren. Her er alt, hvad der er behov for af beklædning, både til brandvæsener i hele landet, men også til diverse parkeringskorps, herunder Parkering København, og til hospitalssektoren. Sokker, skjorter, uniformer, handsker, brandslag og alt andet, der er brug for i tjenesten. "Til hver arbejdsfunktion er der knyttet en bestemt uniform", forklarer Johnny, "for på den måde kan man hurtigt identificere hinanden på et skadested og dermed spare dyrebare sekunder."



Hos Palle og Jens på ambulancedepotet skal der være styr på leveringerne.

I et lille værksted i tilknytning til munderingen foretages diverse småreparationer, fx af hjelme. Her sørges også for tovværk i de rigtige længder, så det er klart til brug for forskellige opgaver.

"Vi har selvfølgelig konkurrence fra private", siger Johnny, "men mange af de ting, der laves på værkstederne, er meget specialiserede og baseret på, at vi gennem mange, mange år har opsamlet stor viden og erfaring. Så vi er nok ikke truet af udlistering foreløbigt. Som en kuriositet servicerer vi fx også småøer, der ikke selv har fuldt beredskab, med udstyr, så de kan klare eventuelle krisesituationer, indtil redderpersonalet når frem".

En rivende udvikling

Oprindeligt startede Johnny på Brandstationen Dæmningen som servicemedarbejder for 31 år siden. Egentlig var han uddannet mekaniker, men der var krise i autobran-chen, og så var det med at finde på noget andet. Her lå brandvæsenet lige for, for både Johnnys far og oldefar har også været ansat i brandvæsenet, så Johnny er 3. generation. Og kan i øvrigt også præsentere 4.

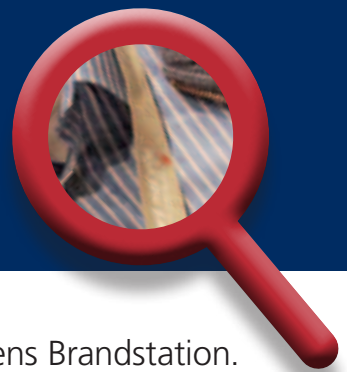
generation, idet hans søn arbejder som ambulance-redder i Roskilde.

Det er da også tydeligt, at Johnny ikke har fortrudt sin karriere hos brandvæsenet, hvor han har været vidt omkring i løbet af de mange år – blandt andet som næstformand på Enghavevej, som værkfører, med ekstra uddannelse i forhold til reparation af dykkerudstyr, med undervisning på Landtransportskolen, med opgaver inden for IT og økonomi, og nu altså de sidste år af arbejdslivet som værkfører på Tomsgårdens Brandstations værksteder.

- "Det har været meget afvekslende og interessant, og der er jo sket en rivende udvikling de år, jeg har været her. Og det er slet, slet ikke den samme arbejdsplads, som da jeg startede", fortæller han.

"Da jeg kom ind i 1979, var det rigtig "kommunalt". Fx stod jeg en dag og rensede kulsyreslukkere, men fik så beskeden fra en velmenende kollega: Hov, hov, ikke for hurtigt" Men så vendte billedet, og man blev mere prisbevidst. Og nu presses citronen jo desværre til det yderste", slutter Johnny.

Find 5 fejl!



Herren på billedet befinder sig på Munderingsdepotet på Tomsgårdens Brandstation. Her arbejder han som mannequin. Som på alle andre kommunale arbejdspladser skal der også dér løbes hurtigere og hurtigere. Men ikke, om man kan vride mere arbejde ud af ham. "Ressourcer og arbejdsopgaver skal jo hænge sammen", siger han. Og er helt kold over for ledelsens opfordringer til at få hænderne ud af handsken!

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 kuglepennen, 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. juni 2011.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS



Arbejdspladsens halbygning med de mange etager og trappeforløb af perforeret metal er næsten født til at være film-kulisse.

½ mio. tons affald om året – og noget af det er mit!

Hvis man ikke sådan til dagligt går og tænker over, hvor meget affald vi hver især producerer, så bliver man effektivt kureret ved et besøg på Vestforbrændingen i Glostrup.

- af Hanne-Mari Kirkeby, medlemskonsulent i FOA 1

Der er halvmørkt i værelset, og igennem gardinerne kan der skimtes en rødlig tone på himlen.

Det er ikke mit vækkeur, der har fået mig til at vågne, men derimod en skramlen mod brostenene nede i min gård. Det er TIDLIG torsdag

morgen, og den vedvarende lyd stammer fra skraldespandene, der bliver trukket igennem gården ud til skraldebilen. Jeg når at døse lidt hen, inden jeg bliver vækket af urets insisterende kimen.

Jeg er nok ikke den eneste, der glemmer alt om mit affald, så snart det rammer skraldespanden, og kun bliver mindet om det ved larmen i de tidlige morgenstunder, når det bliver afhentet.

Fortsættes næste side



Det slagger, der er tilbage efter forbrændingen, anvendes som erstatning for grus ved bygge- og anlægsopgaver.

Vestforbrændingen:

Vestforbrændingen blev opført i 1970, og der bliver brændt omkring 10.000 ton affald om ugen, ca. 60 tons i timen.

Der er ca. 260 ansatte på forbrændingen. Nogle af de ansatte arbejder på anlæggets wastelab, som er en skoletjeneste, der blandt andet lærer børn om affald, genbrug og forbrænding.

Vestforbrænding er Danmarks største affaldsselskab, og et af målene for arbejdspladsen er at forbedre miljøet ved at arbejde for mere genbrug og en mere effektiv udnyttelse af energi.

Kommuneservice

Vestforbrænding støtter kommunerne i en række aktiviteter inden for affald og genbrug og er blandt andet med til at drive kommunale genbrugsstationer og forskellige indsamlingsordninger som kuber til glas og papir. I alt er der 21 ordninger og aktiviteter, som administreres

på vegne af de 19 ejerkommuner. I 2009 gik der i alt 511.000 tons affald gennem disse ordninger.

Forbrænding

Vestforbrændings anlæg til forbrænding er landets største. I 2009 blev der brændt 520.000 tons husholdnings- og erhvervsaffald fra omkring 875.000 borgere og 60.000 virksomheder i ejerkommunerne.

El og varme

Ved forbrændingen produceres elektricitet til ca. 80.000 husstande og fjernvarme til ca. 75.000 husstande. I 2009 blev der produceret 1.170.000 MWh varme og 254.000 MWh elektricitet. Via eget fjernvarmenet leverer Vestforbrænding også varme til Gladsaxe, Herlev og Ballerup kommuner. Den overskydende fjernvarme sælges herefter til de store fjernvarmesystemer i København og på Vestegnen.

Alt på anlægget er kæmpe-stort, også de to automatiske kraner med grabber, som kører fra side til side og hiver affald op og roder rundt i det.

I dag er jeg dog meget optaget af skrald. Jeg befinder mig nemlig ved hovedindgangen til Vestforbrændingen og er meget spændt, for jeg er blevet lovet en tur rundt på hele anlægget.

Jeg står sammen med min kollega Ellen og venter på Johnny Hansen, som er AMR, arbejdsmiljørepræsentant, og han skal vise os rundt.

Jeg er overrasket over alle de skraldebiler, der konstant kører til og fra forbrændingen, for der er virkelig mange.

Fra hovedindgangen har man et godt overblik over den lange snørklede vej, der leder hen til anlægget. Skraldebilerne minder mest af alt om en masse myrer, der arbejder sig frem imod deres tue. Det er fascinerende. Aldrig har jeg tænkt over hvor meget skrald, der egentlig bliver samlet sammen rundt omkring i landet, og hvad der egentlig sker med vores affald, efter at vi har smidt det ud.

Hvide hjelme og skriggule sikkerhedsveste

Johnny dukker op iført sin grønne sikkerhedshjelm. Den grønne farve symboliserer, at han er AMR, så man hurtigt kan genkende ham, hvis der skulle opstå nogle sikkerhedsproblemer.

Ellen og jeg bliver udstyret med hvide hjelme og skriggule sikkerhedsveste, og så er vi klar til at blive vist rundt.

Vestforbrændingen er landets største forbrændingsanlæg. Tilbage i 2009 brændte de 520.000 tons husholdnings- og erhvervsaffald fra omkring 875.000 borgere og 60.000



virksomheder. I dag får jeg set min del af det.

Efter en kop kaffe i den lyse og venlige kantine, lægger vi ud med et

besøg inde i den kæmpestore hal, hvor lastbilerne tømmer deres affald ned i en enorm affaldsdyng, der ligger i en separat afskærmet fordybning i den ene side af hallen.

Alt på anlægget er kæmpestort, også de to automatiske kraner med grabber, som kører fra side til side og hiver affald op og roder rundt i det. Det gør de ifølge Johnny fordi, at det er vigtigt at blande affaldet, så det bliver mere brandbart. Ikke alt affald brænder lige godt, og ved at blande det får man en bedre fordeling af det, der brænder godt og det, der brænder dårligt. Dermed vil koncentrationen af dårligt brændbart affald ikke være så stor, og det hele vil brænde bedre.

Engang imellem samler grabberne en "håndfuld" affald op, og putter det over i skakten, der fører ned til den 130 kvadratmeter store ovn.

Jeg har aldrig før set så meget affald. Det er et ret imponerende syn; dog lidt ildelugtende, men når man står med næsen foran en dyng af affald på mange tons, kan det ikke undgå at lugte lidt.

Inde på resten af anlægget lugter der ikke, og der er helt rent og fint.



Johnny i kontrolrummet, hvor hele anlægget overvåges.

Fortsættes næste side



Vidste du, at et par solbriller på 30 gram producerer 82 kg affald?

I januar måned indviede Vestforbrændingen et såkaldt WasteLab i en helt ny tilbygning. Laboratoriet er en øjenåbner af de helt store i forhold til, hvor meget transport og energi, vi bruger i vores vareproduktion og hvor meget affald, vi dermed genererer.

WasteLab er et sandt eldorado for den nysgerrige og tilbyder kurser til skoleklasser på de ældste klassetrin, hvor man får syn for sagen i forhold til de forskellige processer, der anvendes på anlægget - forbrænding, røggrensning, spildevandsrensning, udvaskning og strømproduktion - og hvor eleverne også kan arbejde med de demokra-

tiske processer, der ligger til grund for den affaldshåndtering, vi har i Danmark.

Som almindelig borger har man heldigvis også mulighed for at få sin nysgerrighed styret. To gange om året holdes der nemlig en åben besøgsdag på Vestforbrændingen, og hvis man er en gruppe 10-30 personer, kan man aftale et besøg, der er tilpasset gruppens ønsker og interesser.

I 2009 var der 11.000 besøgende på anlægget i Glostrup og på de 24 genbrugsstationer i ejer-kommunerne.

En varm arbejdsplads

Vestforbrændingen er en stor arbejdsplads, så man travler og travler for at se det hele. Johnny fortæller, at man på en almindelig arbejdsdag hurtigt kan komme til at gå mellem 10.- og 16.000 skridt..

Johnny er ansat som kedel/maskin- og motorpasser. Til daglig sidder han i kontrolrummet og holder blandt andet øje med alarmer fra maskiner eller trykket i kedlerne. Han skal tit rundt på anlægget for at reparere eller rense ting, så derfor

Skraldebilerne minder mest af alt om en masse myrer, der arbejder sig frem imod deres tue.

får han gået meget.

Vi har stadig mange skridt foran os, så vi skynder os videre ind på anlægget, hvor Johnny fortæller, hvordan det brændende affald bliver omdannet til varme og elektricitet.

Det hele begynder i ovnen, hvor det brændende affald danner røggasser, som derefter varmer kedlerne på anlægget op. Dampen fra kedlerne driver under højtryk turbinen, som trækker generatoren til el-produktionen. Bagefter drives dampen igennem varmeveksleren, som er tilsluttet fjernvarmenettet.

Ved den store ovn kan man se flammerne ind igennem et lille vindue, og ved kedlerne kan man mærke den kraftig varme. Det er virkelig meget varmt inde på denne del af anlægget, men det er jo klart, når man står ovenpå en 130 kvadratmeter stor ovn og i nærheden af kogende kedler.

Efter at have været oppe og se kontrolrummet, som efter min mening ligner noget, der ville være rumfarts-centret NASA værdigt, går vi ned i forhallen igen. Og tre timer og mange tusinde skridt senere er jeg nu meget klogere på, hvad der sker med mit skrald efter, at det bliver hentet torsdag morgen.

Så er alle pladser besat!



Marlene Lassen

Gennem de seneste år har opgaverne i FOA 1s løn- og ansættelsessekretariat hobet sig op, mere end godt er – det har en del medlemmer kunnet mærke. Især har det været et problem at dække den stigende efterspørgsel på sagsbehandling inden for en af vores store overenskomster, Teknisk Service, der gælder i KL-området.

Men nu kommer der heldigvis andre boller på suppen, for den 1. april tiltrådte Marlene Lassen den ny-normerede stilling inden for løn- og ansættelsesområdet, som generalforsamlingen vedtog at oprette i november sidste år.

- "Og jeg glæder mig til at arbejde for, at FOA 1s medlemmer opnår de bedst mulige løn- og ansættelsesforhold", siger Marlene, som så småt er ved at finde sig til rette på sin nye arbejdsplads.

Marlene er uddannet jurist fra Århus Universitet, hvor hun allerede i begyndelsen af studiet fandt ud af, at hun gerne ville beskæftige sig

med den arbejdsretlige del af juraen. Interessen mandede da også ud i, at Marlene skrev speciale om "Vikarbureau-ansatte vikarers retsstilling i dansk arbejdsret", herunder den EU-retlige indvirkning.

- "Ansatte i vikarbureauer er nemlig ikke lønmodtagere efter den traditionelle opfattelse i dansk ret, for arbejdsgiverbeføjelserne er delt mellem vikarbureau og brugervirksomhed, og det rejser en del arbejdsretlige problemer", fortæller Marlene. "Som dansk lovgivning og praksis tegner sig i dag, opnår vikaren derfor ikke nødvendigvis samme retsstilling som en lønmod-

tager i et traditionelt arbejdsgiver- og lønmodtagerforhold."

Inden Marlene blev ansat som faglig sagsbehandler i FOA 1, var hun tilknyttet Arbejdstilsynet i Hadsten. Her var det blandt andet hendes opgave at vurdere, om Arbejdstilsynets tilsynsførende havde udstedt påbud og forbud inden for rammerne af arbejdsmiljølovgivningen, herunder om sikkerheden og sundheden for medarbejderne var effektivt sikret. Så også på dette område har Marlene klare kompetencer, der spiller lige ind i hverdagen i FOA 1.

Vi byder Marlene hjertelig velkommen. *-red.*

Skal FOA 1 flytte i bofællesskab?

Som du nok ved, bor FOA 1 i fagforeningens eget hus i Valby, men efterhånden er huset ved at blive for stort til os. Samtidig bor KLS, en anden af FOA-afdelingerne her i København også i et hus, der er for stort til dem!

Den situation har selvfølgelig fået os til at overveje, om vi skulle bo

sammen - altså ikke lægges sammen, men bare bo under samme tag. Og mens vi har gået og vurderet de muligheder, har SO-SU-afdelingen - endnu en af de københavnske FOA-afdelinger - besluttet at flytte fra deres nuværende bolig på Frederiksberg. Så i forbindelse med dét har vi igen,

igen været ude og sondere, hvilke muligheder, der så kunne være i spil.

Alt dette og meget mere vil vi gerne beskrive for dig i næste nummer af Etteren. Du hører nærmere!



Det fyger med tal og postulater i efterlønsdebatten.

Har du spørgsmål til *din* efterløn og *din* pension, så kom til møde i FOA 1!

I april måned var der i FOA 1 et medlemsarrangement om efterlønnen, set ud fra det samfundsmæssige perspektiv. På mødet spurgte mange om muligheden for at holde et møde om efterlønnen, set med en kommende brugers øjne - altså et møde for dem, der selv nærmer sig efterlønsalderen og gerne vil kende til ydelserne og reglerne. Det ønske bliver nu opfyldt.

Til efterlønsmødet den 7. april havde vi inviteret økonomen Henrik Herløv Lund, der gav sit bud på den megen snak om økonomi i forbindelse med den igangværende debat om efterlønnens afskaffelse.

Henrik havde mange tal og mange overhead-plancher med, så der skulle holdes godt fast for at følge med, men det er helt sikkert, at vi blev klogere på alle de tal, der fyger i luften for tiden. Det er også

vigtigt at kende de forudsætninger, der lægges til grund i debatten. I forhold til, hvordan Danmarks økonomi udvikler sig, er der jo stor forskel på, om de, der ikke længere vil kunne gå på efterløn, bare ender

med at skulle have arbejdsløshedsunderstøttelse i stedet, eller om de rent faktisk var i arbejde.

Nu er det jo altid svært at spå om fremtiden, og det kan da godt være, vi på et tidspunkt kommer til at mangle arbejdskraft. Det er bare svært at forholde sig til, når der fyres mennesker alle steder i øjeblikket, og arbejdsløsheden stiger - ikke bare i Danmark men i hele EU.

Flere i arbejde eller flere arbejdsløse?

Så en af de ting, som deltagerne i mødet fik med sig hjem var altså tanken: Hvis efterlønnen afskaffes, får vi så 70.000 flere i arbejde, eller får vi 70.000 flere i arbejdsløsheds-køen?

Bliver afskaffelsen af efterlønnen en overskudsforretning for samfundet, hvis de 70.000 kommer i arbejde i stedet for på efterløn? Eller bliver det en uderskudsforretning for samfundet og en overskudsforretning for erhvervslivet, fordi 70.000 ekstra på arbejdsløshedsunderstøttelse

medvirker til at holde lønnen på arbejde nede?

Tja det var noget af det, som deltagerne gik hjem med af spørgsmål. Sammen med en overbevisning om, at de samme tal godt nok kan give en anden historie, når de ikke fremlægges af regeringens folk!

På mødet spurgte mange også om muligheden for at komme i fagforeningen og deltage i et møde om efterlønnen, set fra en kommende brugers øjne! Altså et møde for dem, der nærmer sig efterlønsalderen og derfor er i gang med at overveje, hvordan og hvornår muligheden for at gå på efterløn skal bruges, hvis den altså kan og skal bruges. Et møde, hvor man får lidt afklaring af, hvad får man i efterløn; hvordan efterlønnen ser ud sammen med pensionen; hvordan mulighederne er for at arbejde ved siden af efterlønnen, og sikkert mange, mange andre spørgsmål også.

Den efterlysning vil vi gerne imødekomme, og vi indkalder derfor allerede nu til et orienteringsmøde om efterløn.



Der er meget at tage stilling til, når efterlønnen overvejes.

-kpp.

Orienteringsmøde om efterløn

den 22. september 2011 kl. 17.00

FOA 1, mødesalen i kælderen, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Vi sørger for lidt spiseligt, og du er velkommen til at tage din samlever eller ægtefælle med til mødet.

Hvis du syntes, det lyder spændende, så ring og tilmeld dig og eventuel ledsager på telefon 46 97 11 00. Husk at oplyse, om du er tjenestemand eller overenskomstansat, for på et tidspunkt i løbet af aftenen deler vi forsamlingen op, alt efter de regler og muligheder, der gælder for forskellige grupper.



Buschaufførerne i Arriva:

Hvor kører bussen hen, du?

Trafikfunktionærernes Fagforening blev som bekendt flyttet til 3F den 1. november 2010, og de medlemmer, som ønskede at forblive på FOA's overenskomst blev efter en hovedbestyrelsesbeslutning overflyttet til FOA 1. Den øvelse er ikke nem!

- af Claus Windfeld, faglig sekretær

Det har desværre vist sig, at det ikke har været nogen dans på roser – men kun på tornene - at være buschauffør i Arriva siden november. Og i FOA 1 oplever vi også, at samarbejdet med Arriva i bedste fald er dårligt, og i værste fald er ikke eksisterende.

Det er mere reglen end undtagelsen, at vi ligger i fast korresponden-

- Forhandlingen varede under 5 minutter, og det eneste, der kunne opnås enighed om, var, at parterne ikke er enige.

ce med Arriva; desværre mest med envejskommunikation, da Arriva er lang tid om at svare, og det er tydeligt for os, at der ikke er nogen

lyst til at forhandle med os. Så det ender ofte med fællesmøder i LO med henvisning til hovedaftalen og med en tur i Faglig Voldgift eller i Arbejdsretten. At skulle forhandle på den måde fremmer hverken de gode resultater eller for den sags skyld det gode samarbejdsklima.

I øjeblikket diskuteres godkendelse af den ny tillidsrepræsentant Leif Nørregaard, som er startet med at lave et godt stykke arbejde og rigtig

gerne vil i gang med at fungere som tillidsrepræsentant. Desværre har Arriva i første omgang ikke villet acceptere ham. FOA 1 arbejder på en løsning på dette problem.

Dernæst er der et andet meget stort problem, som vi skal have løst. Det viser sig, at der er uenighed i forhold til, om chaufførerne kan ændre på deres valg, da de valgte mellem overenskomsten mellem Arriva og FOA eller den såkaldte Ryvang-aftale. Det viser sig, at kun få har valgt at køre på FOA-overenskomsten, mens en stor del af de chauffører, som er medlemmer af FOA, har valgt at køre på Ryvang-aftalen, og det giver problemer, hvis medarbejderne ønsker at ændre beslutningen. Så det arbejder FOA 1 også med.

Historien kort:

I foråret 2010 vandt FOA en arbejdsretssag, der betød, at Arriva ikke kunne frigøre sig fra den bestående overenskomst med FOA på Ryvang. Efterfølgende blev der indledt en Faglig Voldgift, hvor det skulle afklares, om kun FOA's overenskomst eller både FOA's overenskomst og Ryvang-aftalen skulle gælde fremover.

Sagen endte med den noget mærkværdige dom, at begge aftaler gælder fremover både for "gamle" chauffører og nyansatte.

Buschaufførerne fortæller nærmest samstemmende, at de føler sig presset både af Arriva og tillidsrepræsentanterne i dagligdagen. De er samtidig utrygge ved, at det ikke er til at sige, hvordan deres arbejdssituation vil se ud fremover. Derfor er der flere chauffører, der har ønsket FOA mere "på banen".

Samtidig har vi også talt både med vores egne medlemmer, men også med medlemmer af 3F, der har følt sig ført bag lyset, fordi medarbejderne går ned i løn, hvis medarbejderne er sygemeldte. Der er indgået en ny aftale mellem 3F og Arriva. Det er den såkaldte Ryvang-afta-

le, som på mange områder ligner FOA's overenskomst, og som er væsentlig bedre end den normale 3F-overenskomst på busområdet. Men Ryvang-aftalen giver desværre ligesom 3F-tillægsoverenskomstens paragraffer mulighed for at honorere de fast påregnelige tillæg med timeløn + 5 %. Dette giver et tab sammenlignet med aflønning med planens tillæg eller gennemsnitstillæg i hele perioden, som er gældende på FOA-overenskomsten.

- I foråret 2010 vandt FOA en arbejdsretssag, der betød, at Arriva ikke kunne frigøre sig fra den bestående overenskomst med FOA på Ryvang

Det første udspil er nu kommet fra Arriva. I slutningen af uge 7 skrev Arriva til medarbejderne på FOA-overenskomsten, at det er nødvendigt at overflytte medarbejderne til rammeoverenskomst, hvilket vil sige løs tjeneste. FOA 1 betvivler, at dette er nødvendigt, da overenskomsten og Ryvang-aftalen stort set

er ens på de punkter, der handler om arbejdstid og pauser.

Forhandlingen om dette punkt varede dog under 5 minutter, og det eneste, der kunne opnås enighed om, var, at parterne ikke er enige.

Vi har også prøvet at låne et lokale hos Arriva, så vi havde mulighed for at besøge vores medlemmer før eller efter normal arbejdstid, men det kunne heller ikke lade sig gøre. Det har vi taget konsekvensen af, så i stedet lejede vi en auto-camper, hvor Tony Selvig og Signe Nielsen fra forbundet og Claus Windfeld og Johnny Forsberg fra FOA 1 var at træffe den 22. – 23. marts ved Arriva, så både vores nuværende og tidligere medlemmer kunne få hjælp til problemerne på stedet.

Vi havde flere gode debatter med vores nuværende medlemmer, men de chauffører, som har udtrykt, at de føler sig først bag lyset af den nye Ryvangaftale, dukkede desværre ikke op. Så vi fik ikke nogle nye medlemmer ved den lejlighed. Det har vi så til gengæld fået her i løbet af foråret, hvor flere chauffører har bedt om at blive overflyttet til FOA 1.





Ferieloven er blevet ændret

I april måned vedtog Folketinget en ændring af ferieloven. Lovændringerne træder i kraft den 1. maj 2011.

Ændringerne medfører en forbedret retsstilling for lønmodtageren. Blandt ændringerne er de tre væsentligste punkter:

- Arbejdsgiveren kan ikke længere anse ferie for afholdt i fritstillingsperioden. Der er nu krav om, at lønmodtageren skal have haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsperioden.
- Det er nu muligt for alle lønmodtagere at indgå aftale om overfør-

sel af den 5. ferieuge. Denne ret er ikke længere forbeholdt ikke-overenskomstansatte.

- Feriepenge forældes først 3. år efter ferieårets udløb.

Ferie under fritstilling

Den nye regel i § 16, stk. 2, 2. pkt., har følgende ordlyd:

”Ferien kan dog ikke anses for afholdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 15, stk. 2.”

Arbejdsgiverens mulighed for at anse ferie for afholdt i fritstillingsperioden begrænses. I den gamle lov bliver ferien anset for afholdt, såfremt ferie og det sædvanlige varsel kan rummes inden for fritstillingsperioden.

Ændringsloven medfører, at lønmodtagerens ferie som udgangspunkt kun kan anses for afholdt, såfremt lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsperioden. Det er ikke længere muligt for arbejdsgiveren at modregne løn under ferie i den løn, som lønmodtageren modtager fra en ny

arbejdsgiver, hvis lønmodtageren ikke har mulighed for at holde ferien hos den nye arbejdsgiver. Det er derfor en betingelse, at lønmodtageren afholder ferien hos den nye arbejdsgiver, før der tildeles den gamle arbejdsgiver modregningsadgang. Lovændringen medfører, at arbejdsgiveren i mindre omfang tjener på, at lønmodtageren finder et nyt arbejde i fritstillingsperioden.

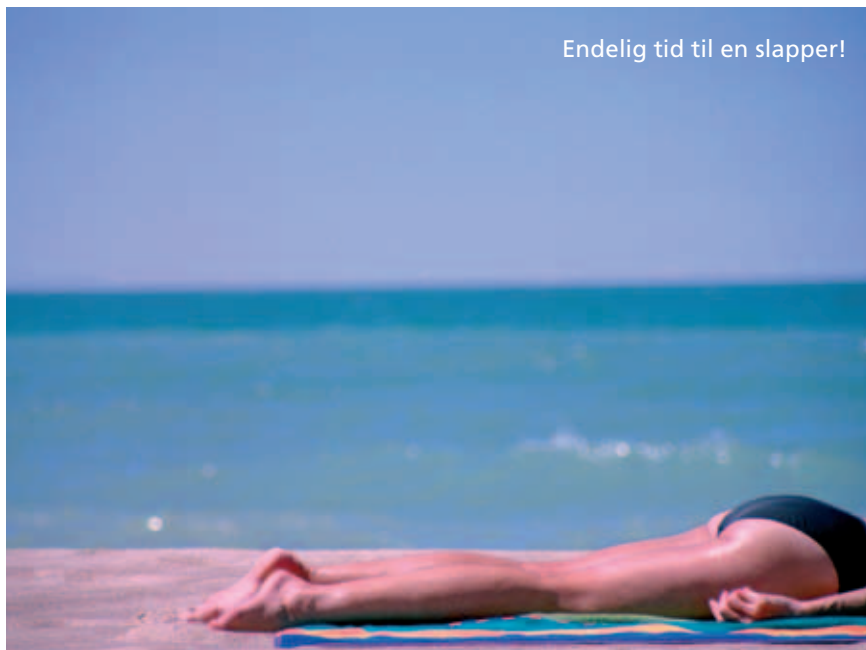
Ændringen finder anvendelse for fritstillinger, der meddeles efter 1. maj 2011.

Aftale om overførsel af den 5. ferieuge

Den nye regel i § 19, stk. 1, har følgende ordlyd:

”En lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.”

Hensigten med ændringen af ferieloven er blandt andet, at der ønskes større fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Det bliver nu muligt for alle lønmodtagere – overenskomstanstatter – at indgå aftale med arbejdsgiveren om overførsel af optjent ferie udover de 20 dage. Det er dog stadig en betingelse, at denne mulighed ikke er afskåret ved kollektiv overenskomst. Derudover forlænges muligheden for at indgå en sådan aftale fra den 30. april frem til den 30. september efter ferieårets



udløb. Lønmodtageren får hermed en større mulighed for selv at tilrettelægge sin ferie over en længere periode.

Ændringerne finder anvendelse for optjeningsåret 2010 og frem.

Forældelsesreglerne

Den nye regel findes i lovens § 35.

Lovændringen medfører, at alle krav på feriepenge først forældes efter 3 år. Lønmodtageren har dermed en længere periode til at gøre kravet gældende og kravene til dokumentationen herfor lempes. Det er vigtigt at bemærke, at det er ferielovens 3-årige forældelsesfrist, der finder anvendelse. Reglerne i

forældelsesloven finder stadig ikke anvendelse.

Den 3-årige forældelsesfrist begynder at løbe efter ferieårets udløb. Dette bevirker, at krav vedrørende ferie optjent i 2009, der skulle anvendes til ferie i perioden 1. maj 2010 til 30. april 2011, først forældes ved ferieårets udløb i 2014.

Lovændringen medfører, at forældelsesreglerne i ferieloven forenkles i forhold til de nuværende regler, hvor der gælder to forældelsesregler.

Den nye forældelsesregel finder anvendelse for optjeningsåret 2009 og frem.

- fra www.elmer-adv.dk

Brug A-kassen på nettet

Brug FOAs elektroniske A-kasse på www.foa.dk. Her kan du nemt og enkelt klare rigtig mange mellemværender med A-kassen. Du kan:

- indsende de månedlige ydelseskort
- indsende ½-årlig efterlønskræring

- indsende ledighedserklæring
- indsende ansøgning om efterløn
- søge om feriedagpenge

Du skal have en adgangskode for at benytte tjenesten. Den kan bestilles på www.foa.dk, og efter

nogle dage får du tilsendt koden med posten.

Den elektroniske A-kasse er meget brugervenlig, og undervejs får du vejledning og hjælp, så blanketterne bliver rigtigt udfyldt.

-red.

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.

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.

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.

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.

Telefon og fax

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

FOA 1 ønsker alle medlemmer en rigtig dejlig sommer



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



Dit arbejde skal ikke gøre dig syg!

Jeg mødte for nyligt en portør, som var sygemeldt i en kombination af stress og depression. Det er desværre ikke så nyt, men årsagen til sygemeldingen var trods alt for problematisk til at forblive ubeskrevet.

Han gik i nattevagt på et af de større hospitaler i det storkøbenhavnske område; en nattevagt, der var blevet skåret så meget ned, at det ikke længere var muligt at lave arbejdet ordentligt.

Ofte kunne han ikke give den service til patienterne, som der var behov for. Der var ingen tid til at tale med den meget dårlige patient, som havde et åbenlyst behov for at snakke, og ventetiden for patienter, han havde kørt til undersøgelser, blev ofte på flere timer, hvis patienten ikke var alvorligt syg.

Efterhånden blev det for meget for ham. Misforholdet mellem det stykke arbejde, han gerne ville levere og det, der rent faktisk var tid til at levere, blev for stort. Han oplevede, at stressen kom som et resultat af sammenstødet mellem hans faglighed og de politisk besluttede besparelser.

Hans sygemelding kom i lige forlængelse af de besluttede besparelser. Så ikke alene rammer besparelserne dem, der modtager de offentlige ydelser; de rammer også dem, der skal levere ydelserne, her portøren.

Vi har fra fagforeningens side i mange år sagt, at man skal huske at passe på sig selv, og at normeringerne og kvalitetsniveauet i udførelsen af den offentlige service var en politisk beslutning. Og at man som ansat til at

udføre denne service skal huske på, at man kun har to arme og to ben, og at man er betalt for at udføre et stykke arbejde til en aftalt tid. Man skal ikke på grund af arbejdsforholdene belaste hverken krop eller sjæl i en sådan grad, at man ikke kan leve normalt uden for arbejdstiden!

Dét er selvfølgelig super nemt at sige og meget svære at gøre. Der skal mere end et stålhjerte og en teflon-skjorte til, når Fru Jensen med tårer i øjnene og tydelige smerter beder, om man ikke nok kan komme lidt hurtigere tilbage, så hun kan komme op på sin afdeling. Og så løber man igen stærkere!

Nogle af vores kollegaer tager desværre denne følelse af utilstrækkelighed og frustration med sig hjem, og i værste fald bider det sig fast som stress og depressioner.

De fleste er godt klar over, at de ikke har ansvaret for den dårlige kvalitet, arbejdet udføres med, men det er også vigtigt at påpege, at man som professionel har et ansvar for at sige fra; for tydeligt at gøre sin ledelse opmærksom på uhensigtsmæssigheder og nedskæringer, der betyder, at man ikke kan udføre sit arbejde med den faglige standard, det bør udføres med.

Inden du bryder sammen som den her beskrevne kollega - uanset hvad dit fag er -, så husk at sige fra. Snak med din ledelse, og hvis du ikke møder forståelse her, så snak også med din tillidsmand og din fagforening.

For så slemt må det simpelthen ikke være. Dit arbejde skal ikke gøre dig syg, hverken fysisk eller psykisk!