



FOA 1



Nr. 5 • November 2011

- Brandvæsnets pionerer arbejder til lands, til vands og i luften. Side 3.
- Og så er der generalforsamling i FOA 1. Den 24. november kl. 17. Læs et uddrag af beretningen i dette nummer. Side 6.
- De offentlige toiletter i København er et besøg værd – det ved turisterne. Side 19.



ORIENTERINGSMØDE OM EFTERLØN I FOA 1 VAR EN SUCCES:

Når arbejdslivet nærmer sig sin afslutning, er der meget at tage stilling til.

FORSIDEN

Pioner Søren Toft fortæller tilløbende børn om den igangværende øvelse. Og de heldige får lov at prøve høretelefonerne og tale med dykkeren i vandet.

NUMMER 5 · 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 2012 UDKOMMER

ETTEREN

2. februar

29. marts

31. maj

6. september

1. november

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

Hvordan kommer min økonomi til at se ud? Vil jeg kunne blive i min bolig, eller skal jeg allerede nu overveje at finde noget andet? Kan efterlønnen sammen med min lille pension række til de udgifter, jeg har? Og hvad sker der egentlig, hvis jeg gerne vil arbejde på halv tid og så have efterløn for de resterende timer? Eller er jeg overhovedet berettiget til efterløn, når jeg de seneste år er gået ned i tid?

Sådanne spørgsmål og mange andre kunne FOA 1'ere få svar på torsdag den 22. september, hvor fagforeningen havde inviteret til et orienterende møde om både efterløn og pension.

Mødet startede med en generel orientering om efterlønnen, og så var der efterfølgende mulighed for at stille opklarende spørgsmål. Efter en kort pause blev mødedeltagerne inddelt i to grupper, fordi det har

betydning for ens vilkår som efterløkker eller pensionist, om man har været ansat på overenskomst eller som tjenestemand. PenSams konsulent på området informerede derfor de overenskomstansatte, mens Ken Petersson og Ole Bruun fra henholdsvis FOA 1 og A-kassen tog sig af tjenestemændene. Her var der rig mulighed for at stille specifikke spørgsmål til regler og muligheder i forbindelse med efterløn og pension.

Mødet var velbesøgt med 75 tilmeldte, og folk gik forhåbentlig glade hjem med svar på de spørgsmål, der måtte være.

FOA 1 har besluttet at afholde et lignende møde i det nye år, hvor der også vil være mere hold på, hvordan tilbagetrækningsreformen kommer til at påvirke kommende efterlønnere og pensionister.

-red.

Til vands, til lands, og i luften...

De fleste forbinder brandfolk med ild og røg, men brandvæsnets pionerer bruger hverdagen både til vands, til lands og i luften. Etteren har været på besøg.

Sirenerne bryder stilheden og både bilister, cyklister og gående vejrer luften som hunde for at finde ud af, hvor lyden kommer fra, og hvor den er på vej hen. Den insisterende lyd nærmer sig, og fra vejhjørnet stormer de røde biler og blå blink fremad. De fleste mennesker holder agtpågivende tilbage, velvidende at der er en grund til al postyret, og at den grund højest sandsynligt er mennesker i nød.

Det foregående er ikke et enstående scenarie, for hver dag rykker brandfolk i hele landet ud til mange forskelligartede opgaver. I FOA 1 organiserer vi også brandfolk, blandt andre en af de mest specialiserede enheder indenfor branchen, Pionererne på Københavns hovedbrandstation, som har nogle af de lidt anderledes opgaver inden for brandvæsenet.

Etterens udsendte er derfor taget på besøg hos Pionerernes 1. rode for at følge dem på en del af en helt almindelig arbejdsdag.

Dagen begynder kl. 8

Dagen begynder på H.C. Andersens Boulevard ved porten ind til hovedbrandstationen. Her er der mulighed for at se alle de store biler tæt på - ethvert lille barns drøm, men selv som ældre kan man blive fascineret.

Pionererne bor i baghuset, hvor de har kontor, køkken med spisestue og terrasse, stue og soveværelser til brandfolkene.

Pionererne arbejder i faste hold. er på vagt i et døgn og har så tre døgn fri - derfor er det nødvendigt, at de har mulighed for at sove på deres vagt, så de altid er beredte og klare i hovedet.

I dag starter vagten kl.8 med briefing om dagens skema og planlagte øvelser, og der skal være beredskabsøvelse bag H.C. Ørstedværket, hvor pionererne skal undervise andre brand-enheder i at benytte og håndtere udstyr til tung frigørelse. "Tung frigørelse" er et af pionerernes specialer, hvor de hjælper med frigørelse af fastklemte personer ved trafikulykker, togulykker og flyulykker samt hjælper ved ulykker i



Martin Nebelung tjekker materiellet for skader - her er det iltmaskerne og slangerne, der efterses.

Fortsættes næste side

højden. Derudover arbejder de med maskiner, der bruges til at stabilisere dele af bygninger eller til at skære dem op de steder, hvor det er nødvendigt.

Efter briefing er der morgenmad - et af dagens vigtigste måltider, og noget som disse brandfolk går meget højt op i. Som sædvanen byder, har de dækket et lækkert morgenbord med friskkogte æg, brød og ost. En gang om måneden kører de til Valby og handler ind hos en lille lokal ostehandler, hvor de skaffer forråd af ost og æg. Der bliver snakket livligt ved morgenbordet, og det er tydeligt, at drengene kender hinanden godt og er som en lille familie. Brandfolkene tilbringer en stor del af deres tid sammen og spiser, sover og lever op ad hinanden, så der opstår naturligt en vis intimitet blandt kollegerne. Derudover udføres arbejdet ofte under meget fysisk og psykisk pressede forhold, og der er derfor brug for tillid til sidemanden. Der er en dejlig afslappet stemning ved morgenbordet, men de er alle klar til at fare op, hvis sirenen lyder. Alle mand skal nemlig være i branddragt og klar til afgang 1 minut efter sirenens start.

En tur i Københavns Havn

Efter morgenmaden er det tid til at efterse bilerne og materielle. Her bliver alt fra iltmasker og slanger til kraner og biler gennemgået. Det er et meget detaljeret arbejde, for det er vigtigt, at alt fungerer perfekt, hvis de skal ud til uheld og redninger.

Den ene brandbil har en båd på taget, og inde fra den dukker der pludselig en brandmænd op i dykkerudstyr.

Herefter gør pionererne sig klar til dagens øvelse. De træner hver dag for at holde deres kompetencer ved lige, men i dag er lidt speciel og anderledes, fordi de skal ud at lære fra sig om arbejdet.

Der bliver dog stadig tid til lidt individuel træning. Beredskabsøvelsen skal foregå ved Københavns Havn, og det gør det muligt for nogle af brandfolkene at komme

ud og dykke. Pionererne er nemlig også uddannede erhvervs- og redningsdykkere, og de skal alle ned og dykke hver eller hver anden vagt for at vedligeholde kompetencer og fysik. Dykkerenheden står til rådighed døgnet rundt, hvis der sker drukneulykker, kæntringer eller andre ulykker ved søer, i havne eller til søs. De dækker hovedsageligt hovedstadsområdet, men er også tidligere blevet kaldt ud andetsteds i landet.

På vej til Københavns Havn får Eterens udsendt sin første køretur i en brandbil. Der er desværre ingen udrykning på, men det er stadig spændende. Dagens pionerfører har konstant en telefon på sig, i fald der skulle komme en alarm, og alle brandfolkene er klar til udrykning og er af samme grund i fuld uniform. Vel fremme ved havnen begynder andre kolonner af brandbiler at dukke op. Pionererne åbner deres brandbiler, og da de bliver lukket op, så begynder de nærmest at ligne noget fra en Transformers film, hvor bilerne ændrer sig og ud-

Pionerfører Birger Sørensen underviser i brugen af de maskiner, der benyttes til at frigøre fastklemte personer ved ulykker.



Pionererne er også uddannede dykkere. Her er Alex Bertelsen og Martin Nebelung i gang med en øvelse i Københavns Havn.

Det er meget tydeligt, at alle brandfolkene er vant til at omgås børn, og de fortæller sødt og tålmodigt om både biler, udstyr og dykkerne i vandet.

vikler sig til selvstændige væsener med nye anvendelsesmuligheder. Der dukker maskiner frem, som kan klippe jernbanespor og andet godt over, stilladser, stabiliseringsluftpuder, materiel til at hive biler fra hinanden med og andet sjovt. Det er utrolig spændende, og Etterens udsendte farer frem og tilbage for at få det hele med.

Den ene brandbil har en båd på taget, og inde fra den dukker der pludselig en brandmænd op i dykkerudstyr. Brandfolkene dykker i tørdragter, som slutter helt tæt til kroppen - også til fødderne. Dykkerfødderne tages på som et par klip-klapper, der spændes fast på hælen, og dertil kommer en dykkermaske og iltmaske med en lineledning og mikrofon i. Etterens udsending skynder sig hen for at se, hvordan dykkeren hopper i vandet, mens en af de andre brandfolk holder ham i en line. Linen er både til for at holde fast i dykkeren, men er også en ledning, der gør det muligt at kommunikere mellem vand og land. Dykkeren fortæller lidt om de ting, han ser på bunden, og finder genstande, som vi smider i fra land. Det hele virker som en leg, men det er samtidig en vigtig øvelse for at være beredt på de reelle og oftest alvorlige arbejdssituationer.

Vant til børn

En skoleklasse med små børn kommer forbi, og alle børnene bliver helt vilde og får kæmpe øjne, da de ser de mange brandmænd, brand-



biler og ikke mindst dykkere. De myldrer rundt omkring alle de spændende ting, der er at se, og de stakkels lærere har travlt med at holde styr på dem. Det er meget tydeligt, at alle brandfolkene er vant til at omgås børn, og de fortæller sødt og tålmodigt om både biler, udstyr og dykkerne i vandet. To gange om året holder Københavns Brandvæsen åbent hus for børn og andre barlige sjæle, og brandfolkene skiftes til at undervise og vise frem, så de ved lige hvordan, de livlige børn skal håndteres. Det er dog ikke kun børn, som brandmændene viser rundt. I løbet af året kommer der besøgende fra både offentlige og private arbejdspladser, skoler, børnehaver og udenlandske brandfolk, som lærer om brandfolkernes arbejde og arbejdsområde.

Da øvelsen og dagens træning er ved at være slut, kører brandfolkene tilbage mod stationen. På vejen er det tid til dagens indkøb, og her får jeg mulighed for at se førnævnte ostehandler, som er en hyggelig lille butik. Vi kommer ud med æg og ost

til en hel lille landsby, men det er til alle roderne hos pionererne, så maden holder nok ikke så længe alligevel.

Efter frokosten laver pionererne forskellige ting, nogle vasker biler, andre læser eller går ned og træner. Det er obligatorisk for alle brandfolk at træne to timer af deres vagt, så de kan beholde den fysiske form, der er nødvendig for at kunne udføre arbejdet. Det er dog også vigtigt, at de får hvilet, og at de er klar til dagen uforudsigelige hændelser. Som en af brandmændene fortæller, så nytter det ikke noget at udskyde en tur på det lille hus, for man ved aldrig, hvornår der kommer en udrykning eller hvor mange af dem, der kommer, så det gælder om at være så beredt som muligt.

På en gennemsnitlig arbejdsdag er der udrykninger jævnt fordelt over hele døgnet, men Etterens udsendte når ikke at komme ud på en. Etterens vagt er ved at være slut, men for brandfolkene er den kun lige begyndt.



Efter generalforsamlingen gennemføres punktet "Spørg ind", hvor du kan tage alt mellem himmel og jord op, når det har med fagforeningen eller forholdene på din arbejdsplads at gøre.

Hermed indkaldes til:

Ordinær generalforsamling i FOA 1

torsdag den 24. november 2011 kl. 17.00 (dørene åbnes kl. 16.30)

i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby (indgang i gavlen)

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag
7. Valg – på valg er:
 - Næstformand
Steen Vadgaard
 - Bilagskontrollant
Kjeld Klysner Nielsen
 - Bilagskontrollantsuppleant
Bent Alslev
 - Bilagskontrollantsuppleant
Ove Kristensen

Den skriftlige beretning kan ses i sin helhed på www.foa1.dk, og på de følgende sider kan du se et uddrag af beretningen.

Årsregnskabet ligger til gennemsyn i FOA 1, og det kan også ses på www.foa1.dk.

Indkomne forslag, herunder forslag til personvalg, har skullet være FOA 1 i hænde senest den 3. november, og de ligger til gennemsyn i FOA 1 fra den 10. november 2011. De kan også ses på www.foa1.dk, og her kan du ligeledes løbende tjekke, om der er ændringer i dagsordenen etc.

Medlemmer, der på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i generalforsamlingen, kan afgive stemme til personvalg ved personligt fremmøde i FOA 1 på følgende tidspunkter:

- onsdag den 16/11 kl. 9 – 15,
- torsdag den 17/11 kl. 13 – 16,
- mandag den 21/11 kl. 9 – 15 og
- tirsdag den 22/11 kl. 9 – 15.



Ring til os, mail til os, mød op. Vi er der, for at du skal bruge os!

Hvad laver de i FOA 1? Hvilken overenskomst er jeg omfattet af? Hvad står der i ferieaftalen? Hvad giver Bistandsfonden tilskud til? Hvad sker der på generalforsamlingerne i FOA 1? Hvor mange dage må jeg arbejde i træk? Hvad skal jeg gøre, hvis de vil fyre mig? Hvordan kan jeg spare penge via medlemskabet af FOA 1?

En aktiv og velfungerende fagforening!

”Det går da egentligt meget godt!”, siger afdelingsformand Ken Petersson, når snakken falder på fagforeningens virke.

FOA 1 har gennem en årrække oplevet medlemstilbagegang. ”Det er selvfølgelig trist og svært i forhold til at holde økonomien i ro, og det er ulige nemmere at holde budgettet, når der er 4500 medlemmer frem for 3500 medlemmer”, fremhæver Ken. ”Vi har dog i vores repræsentantskab været gode til at holde budgetterne gennem årene, og kontingentforhøjelsen sidste år gør, at vi ikke har meget truende skyer hængende over hovedet”.

–”Vi har fuld bemanning nu - nogle af medarbejderne er selvfølgelig forholdsvis nyansatte, men vi har et meget stærkt hold med super kvalificerede valgte og ansatte. Så jeg ser med fortrøstning på fremtiden”, siger Ken Petersson.

–”I denne generalforsamlingsperiode har vi fået mere gang i vores hjemmeside på www.foa1.dk, og vi er gået i luften med en side på Facebook www.facebook.com/foa/foa1, så her er det tydeligt, at vi som fagforening har fået flere kompetencer. Vi er samtidig i fuld gang med at holde udviklings-

samtaler med vores tillidsrepræsentanter, og det kommer til at ændre hele den måde, vi arbejder med vores tillidsvalgte på. Derudover har Repræsentantskabet netop besluttet, at vi skal gennemføre tilsvarende samtaler med vores arbejdsmiljørepræsentanter, og det hele bliver forhåbentligt et kæmpe løft for alle, både tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentanterne og FOA 1”, fortæller Ken.

–”Der er også fuld gang i udviklingen på forbundsplan i FOA; en masse spændende forsøg og planer for et mere effektivt og medlemsorienteret FOA ser dagens lys i disse tider, og det skyldes ikke mindst, at forbundet satser på at give afdelingerne en hjæl-

pende hånd med at få løst opgaverne på den mest effektivt og smidige måde, blandt andet gennem brug af teknologiske løsninger. Hver gang, en opgave kan løses nemmere og smartere, er der jo mere plads til det vigtigste, nemlig de medlemsrettede opgaver!”, påpeger Ken.

Der forestår også en kongres i 2013, som helt sikkert vil byde på forslag til en ændret FOA-struktur - et arbejde, som afdelingsformanden forventer sig meget af. ”Alt i alt en spændende tid med masser af positive tiltag og en super aktiv og velfungerende FOA 1”, slutter Ken.



Se, hvem der er med i FOA 1s repræsentantskab og hvem, der er formand for det faglige udvalg inden for dit arbejdsområde på www.FOA1.dk

I FOA 1 organiserer vi

Rådhusbetjente

Bade- og idrætspersonale

Serviceledere og -assistenter på skolerne

Biblioteksbetjente

Varmemestre og pedeller

Specialarbejdere

Portører og portørarbejdsledere

Værkstedsassistenter og -ledere

Håndværkere

Kedel-, maskin- og motorpassere

Ledere i ældreomsorgen

Trafiklede

Ledere i Københavns Energi

Brand- og ambulancepersonale

Beredskabspersonale

Parkbetjente

Ansatte ved Garderobe-/Toiletopsyn

Ansatte ved Miljøkontrollen

- og mange, mange flere

De valgte og ansatte i din fagforening

Aktuelt er bemanningen i FOA 1:

Fagligt valgte:

Ken Petersson	formand - overordnede, koordinerende funktioner, personaleleder
Steen Vadgaard	næstformand - udlicitering, forhandlinger
Jesper Hesselholdt	faglig sekretær - økonomiansvarlig
Claus Windfeld	faglig sekretær - administration, forhandlinger
Allan Olsen	faglig sekretær - forhandlinger for ledere, ledersparring
Klaus Gerschanoft	faglig sekretær - fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Ansatte:

Eva Bo Christensen	jurist - afskedigelser, forhandlinger
Ellen Stærk	socialrådgiver - arbejdsskader & sociale sager
Mette Lykke Olsen	konsulent for tillidsrepræsentanter og ledere
Caroline Joensen	afdelingsunderviser - grunduddannelse og overbygningskurser
Johnny Forsberg	faglig konsulent - portører, brandfolk
Hanne-Mari Padilla Kirkeby	medlemskonsulent
Marlene Lassen	faglig konsulent
Therese Petersen	sekretær - reception, intern teknologi, administration og indkøb
Karina Schwarmat	assistent - telefoner, journalisering, lettere sagsbehandling
Karin Hansen	servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring
Lisette Terkelsen	servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring



De valgte og ansatte i din fagforening, oktober 2011. Bagest fra venstre: Ellen Stærk, Allan Olsen, Marlene Lassen, Steen Vadgaard, Caroline Joensen, Hanne-Mari Padilla Kirkeby, Karina Schwarmat, Ken Petersson og Mette Lykke Olsen. Forrest fra venstre: Jesper Hesselholdt, Therese Petersen, Karin Hansen, Lisette Terkelsen og Eva Bo Christensen. Fraværende på grund af offentlige hverv i forbindelse med folketingsvalget: Claus Windfeld og Johnny Forsberg og på grund af ferie Klaus Gerschanoft.

Vi har fået forstærkning.

I årets løb er to vakante stillinger endeligt blevet besat. Det drejer sig dels om stillingen som medlemskonsulent, som Hanne-Mari Padilla Kirkeby nu varetager, dels stillingen som sekretær med ansvar for FOA 1s interne IT og indkøb, som Therese Petersen bestrider.

Derudover besluttede FOA 1s generalforsamling sidste år at hæve kontingentet for at styrke kapaciteten på forhandlingsområdet. Gennem længere tid havde der nemlig været alt for mange opgaver til alt for få faglige sagsbehandlere, ligesom FOA 1 ønskede at kunne yde en bedre service i omegnskommunerne. Marlene Lassen, som er uddannet jurist, blev derfor ansat i foråret, og Marlene skal som en af flere opgaver hjælpe medlemmer og tillidsrepræsentanter inden for teknik- og serviceområdet.

Den rigtige organisation er den, som har forhandlingsretten!

De mange omstruktureringer på arbejdspladserne slår også igennem på de daglige opgaver i FOA 1 - de opgaver, der er flest af, og som handler om, at et medlem gerne vil have fagforeningens hjælp i en konkret situation. Ofte skal vi derfor forholde os til helt andre regelsæt en dem, vi er vant til fra de of-

fentlige arbejdsgivere, men af og til er der også tale om regulær lovgivning eller bindende aftaler - ens for både offentligt og privat ansatte.

I en af de mange, mange sager, der lander i fagforeningen, havde et medlem fx beholdt FOA 1 som fagforening, selv om han havde fået en ny arbejdsgiver på det private

område. Arbejdsgiveren oplyste nemlig, at han ikke var omfattet af nogen overenskomst. Efter 1 ½ års ansættelse blev medlemmet desværre opsagt og ville i den forbindelse gerne have sine feriepenge, men fik den besked, at arbejdsgiveren ikke havde penge til at udbetale dem.

Overenskomst 2011 - det muliges kunst.

2,65 %, 0,08 % og 0,3 % er procentdelene for OK-forliget mellem Kommunernes Landsforening og KTO for henholdsvis generelle lønstigninger, videreførelsen af seniordagene og forhandlinger på den enkelte overenskomst.

2,61 %, 0,12 % og 0,3 % er de tilsvarende tal for forliget mellem Danske Regioner og KTO.

Hvis det var en fest, vi var inviteret til, så ville vi seriøst have overvejet, om vi ville være med til den. Og forskellen til overenskomstforliget i 2008 er markant.

Overenskomstforliget var præget af krisestemningen i samfundet generelt, problemer med de kommunale og regionale budgetter i særdeleshed og endelig en meget kraftig styring fra Finansministeriets side, så kommuner og regioner havde kun et lillebitte "rum" at forhandle indenfor. Det blev derfor et meget magert forlig.

Du kan finde alle aftalerne fra OK-11 på www.kto.dk



Der kom kun småpenge på bordet ved overenskomstforhandlingerne.

Ikke så spændende med grænsesager. Men nødvendigt!

Vi har i FOA 1 en stribe områder, hvor vi har igangværende, lurende eller kommende grænsesager. En grænsesag opstår, når vi er uenige med en anden faglig organisation om, hvor nogle medlemmer skal være organiseret - altså hvor de skal stå i fagforening.

Meget naturligt opfattes en grænsestrid ofte af medlemmerne som, at nu slås fagforeningerne om vores kontingentkroner! Og det gør de selvfølgelig

også, men der er også ganske fornuftige grunde til, at man en gang imellem lige må afklare mellem fagforeningerne, hvor det er bedst for medlemmerne at være organiseret.

Det helt grundlæggende princip er, at man skal være organiseret i den fagforening, der har overenskomsten. Men så ændres overenskomsten af og til, og så ændrer jobbet sig nogle gange, og så udskiftes arbejdsgiveren,

og det kan alt sammen give anledning til, at der opstår en grænsesag.

I øjeblikket har vi en verserende grænsesag i LO's grænseudvalg (sagen om brandfolkene); vi har lurende sager om buschaufførerne i Arriva, om portører ansat på lagrene, og vi har afventende, kommende sager om portører på Rigshospitalet.

Alt sammen ikke det mest spændende fagforeningsarbejde. Men desværre nødvendigt.

Medlemmet henvendte sig derefter til FOA 1. Her fandt vi ud af, at arbejdsgiveren ikke havde fortalt hele sandheden. For faktisk var han med i en arbejdsgiverforening, og den hæfter for feriepengene, hvis arbejdsgiveren ikke selv kan betale dem.

FOA 1 skrev altså til arbejdsgiverforeningen, og efter 1 uge fik vort medlem et feriekort på 1 ½ års feriepenge. Det er jo også en slat penge, og hvis de ikke var kommet til udbetaling, ville vi have foretaget en politianmeldelse for tyveri af medlemmets penge!

Så langt nåede vi heldigvis ikke, og det var godt. For i sager, hvor medlemmet er privat ansat har FOA 1 ikke uden videre mulighed for at tilbyde advokatbistand. Så det er af allerstørste betydning, at man er medlem af den organisation, der har forhandlingsretten for den overenskomst, man er ansat på.

Økonomien i din fagforening er i balance

FOA 1s regnskab for 2010 ender med et overskud på kr. 48.000, som overføres til formuen. I forhold til regnskabet for 2009 har der både været højere indtægter og højere udgifter.

Repræsentantskabet i FOA 1 har udarbejdet budgettet for 2012 – et budget, som uden de store ændringer i aktiviteter indeholder et budgetteret overskud på kr. 26.000.

Alt i alt ser økonomien i din fagforening altså sund ud, hvilket gør, at FOA 1 kan fokusere på det væsentlige – nemlig medlemsservice.

Det betyder heldigvis også, at kontingentet til FOA 1 i 2012 fortsætter uændret med kr. 221,- for et fuldtidsmedlem.

Hjemmesiden har fået en make-over.

FOA 1s hjemmeside har gennemgået en forårsrengøring og fået et fint ansigtsløft. Det har gjort det nemmere at finde rundt på siden, som nu er mere overskuelig og brugervenlig.

Som noget nyt er forsiden krydret med medlemshistorier og -billeder, der skiftes ud en til to gange om måneden, så her kan man læse om oplevelser i arbejdslivet hos de forskellige faggrupper, som er organiseret her i FOA 1. Vi modtager med kyshånd medlemshistorier med sjove og finurlige indslag fra arbejdsdagen.

Hjemmesiden er også blevet udstyret med en ny funktion, hvor det er blevet muligt at tilmelde sig elektronisk til FOA 1s forskellige medlemsarrangementer. Man skal bare klikke sig ind på mødearrangementer, så kan man tilmelde sig det aktuelle arrangement.

Hjemmesiden fortæller også lidt om de enkelte faggrupper og deres faglighed, og de nye overenskomster bliver lagt ind på siden i takt med, at de bliver underskrevet. På siden kan man også se Lønmagasinet og selv tjekke løn og pension, uanset om man arbejder i kommunen, regionen eller staten.

En anden vigtig opgradering af hjemmesiden er muligheden for at gå ind og rette i ens egne personoplysninger. I FOA 1 oplever vi ofte, at det kan være svært at komme i kontakt med jer på telefon eller mail, fordi vi ikke længere har de korrekte telefonnumre og mailadresser.

Brug hjemmesiden – den er åben 24 timer i døgnet!

Hvis du som medlem er i tvivl, om FOA 1s sagsbehandling har været god nok, så kan du få din sag vurderet hos FOAs centrale klageinstans.

FOA 1 ude på arbejdspladserne

Tillidsrepræsentanten er det aller vigtigste bindeled mellem medlemmerne og fagforeningen, for TR er så at sige FOA 1s repræsentant på arbejdspladsen. Men valgte og ansatte i FOA 1 gør også meget ud af selv at besøge arbejdspladserne – både i de årlige kampagneuger, og når fagforeningen deltager i lokale forhandlinger, men også når medlemskonsulenten kommer på besøg.

Ingen goder kommer af sig selv, og på arbejdspladserne får vi ofte nogle gode samtaler både med medlemmer og med ikke-medlemmer om det at være medlem af en fagforening og om, hvorfor det er så vigtigt at stå sammen. Som regel får vi også både lønsager og arbejdsmiljøager med tilbage fra besøg til egentlig sagsbehandling i fagforeningen.

Det er dog ikke kun arbejdspladser, som vi besøger. FOA 1s medlems-

konsulent og en fællestillidsrepræsentant for portørerne underviser således de nye hold på portørskolen, hvor portøraspiranterne får en hurtig gennemgang af overenskomsten, rettigheder og muligheder og det at være medlem af FOA 1. Aspiranterne har været rigtig glade for at få svar på nogle af de faglige spørgsmål, som de går rundt med til hverdag.

Krumtappen i det faglige arbejde: Den aktive tillidsrepræsentant.

En af målsætningerne i FOA 1 er, at de tillidsvalgte er klædt godt nok på til at kunne løse rigtig mange af dagligdagens faglige problemer. Det er tillidsrepræsentanten, som kender arbejdspladsen, kollegerne og ledelsen bedst og dermed har de bedste forudsætninger for at kunne løse problemerne lokalt.

I FOA 1 hilste vi det derfor velkomment, da "TR-aftalen version 2" blev vedtaget i Hovedbestyrelsen. Her går hele øvelsen ud på, at FOA 1s tillidsvalgte rustes yderligere til at håndtere de faglige udfordringer på arbejdspladsen, både i forhold til overenskomst-spørgsmål og arbejdsmiljøet. Samtidig skal både de valgte og ansatte i FOA 1 trænes i være konsulenter, der guider tillidsrepræsentanterne i medlemssagerne frem for at løse dem selv.

Omdrejningspunktet i denne udvikling er de individuelle TR-samtaler, målrettet den enkelte tillidsrepræsentant. I samtalerne fastlægges det, hvad det vil sige at være TR; hvilke forventninger FOA 1 har til tillidsrepræsentanterne, og hvad man som TR kan forvente af FOA 1.

FOA 1 har fra starten været meget ambitiøs omkring projektet, fordi re-

sultatet i sidste ende vil være både en opkvalificering af vores tillidsrepræsentanter og et kvalitetsløft for vores medlemmer. Indtil videre har lidt over halvdelen af FOA 1s tillidsrepræsentanter gennemført samtalerne, og det lægger os faktisk i top fire i forhold til, hvor langt andre FOA afdelinger er kommet.

Når alle samtalerne er holdt, bliver det analyseret, hvilke behov, der er i TR-gruppen, og på den baggrund skal de uddannelsesforløb, der er behov for, så tilrettelægges.

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.



På tr-mødet den 9. marts fremlagde Steen Vadgaard den nye plan om uddannelse af fagforeningens tillidsfolk.

Den er ofte gal med pensionsprocenten eller grundlønnen

I FOA 1 tjekker vi mange lønsedler. I kampagneugen – og dem er der 2 af hvert år – er hele afdelingen ude på arbejdspladsbesøg, hvor vi taler med medlemmer og kigger på lønsedler, men i hverdagen er det hovedsageligt vores medlemskonsulent, der er ude at holde arbejdsgiverne i ørerne.

Vi finder stadig alt for mange fejl på medlemmernes lønsedler, og det er ofte pensionsprocenten eller grundlønnen, den er gal med.

På teknik- og serviceområdet glemmer lønkontorerne eksempelvis at sætte pensionsprocenten op efter 3,5 års ansættelse og at ændre grundlønnen efter 6 år.

Generelt oplever vi også, at mange bliver snydt for pension det første år, fordi arbejdsgiveren ikke husker at medregne anciennitet fra tidligere arbejdsforhold i kommuner, amter og stat.

Og anciennitetsdatoen er altså vigtig. Fornylig fandt vi en sag, hvor en

specialarbejder ikke havde fået medregnet sin anciennitet fra et tidligere kommunalt arbejde. Det vil sige, at han uretmæssigt havde arbejdet 1 år uden at få pension indbetalt og derefter i 2 år fik en forkert og langt lavere pensionsprocent, end han havde krav på.

Det er altså mange penge at gå glip af, når man bliver ældre. Derfor er det vigtigt for FOA 1 at komme ud og kigge på lønsedler og få rettet op på de fejl og mangler, som der eventuelt er.

Store - og ikke altid velkomne - forandringer på mange arbejdspladser

Mange medlemmer på FOA 1s arbejdspladser må jævnligt forholde sig til planer om udbud, omstillinger og udliciteringer. Et af mange eksempler i det forløbne år er de tekniske forvaltninger i Ballerup og Herlev kommune.

I Herlev har man besluttet, at Driftsafdelingen, der tager sig af vej- og parkarbejdet, fra den 1. september i år skulle skifte navn til Serviceafdelingen, og samtidig skal afdelingen fremover kun udføre, hvad man kan kalde vicevært-opgaver som fx vinterberedskab, affaldsindsamling, vejskilte, fejning, græsklip på småarealer, lapning af asfalt samt småbeplantning. Herefter skal eksterne leverandører stå for alle de gartnerfaglige opgaver, græsklipning af større arealer, anlægs-

opgaver, større asfaltopgaver og opgaver, der kræver specialiseret udstyr eller maskiner.

Med den nye struktur bliver den fremtidige bemanning i Serviceafdelingen på 32 medarbejdere, og det er tæt på en halvering i forhold til tidligere. Alle de formænd, som er organiseret i FOA 1, er opsagt - 5 mænd med op til 30 års anciennitet!

I Ballerup hedder den tilsvarende afdeling Vej- og Parkcenteret, i daglig tale VPC. Her blev omkring halvdelen af arbejdsopgaverne udliciteret med virkning fra den 1. juli 2011, og alle opgaver er på private hænder senest den 1. juli 2012. Arbejdspladsens materiel er og har været sat på auktion, og hele materialegården er sat til salg.

De årelange og massive krav om udliciteringer fra blå regerings side slår kraftigt igennem på FOA 1s arbejdspladser.

En af de gamle formænd har fået ansættelse som controller i processen for at sikre kontraktens overholdelse, mens mange ansatte er såkaldt virksomhedsoverdraget.

De årelange og massive krav om udliciteringer fra blå regerings side slår altså stadigvæk meget kraftigt igennem på vores arbejdspladser, og i FOA 1 kan vi godt være bekymret for, at der på sigt ikke længere er brug for at ansætte medlemmer på formandsoverenskomsten.

Vi vandt sagen om Gentofte Brand i Arbejdsretten

I den forløbne periode har FOA haft en sag i Arbejdsretten og vundet den. Sagen, der blev omtalt i Etteren, drejede sig om, hvorvidt en tjenestemand er omfattet af lov om virksomhedsoverdragelse, når han frivilligt overgår fra offentlig ansættelse til privatan-sættelse i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

En ansættelse som tjenestemand er på mange måder meget forskellig fra en ansættelse, der reguleres af en overenskomst. Efter virksomhedslo-

ven kan man fx ikke blive "overdraget", når man er tjenestemand. FOA 1 har dog været med til at lave flere aftaler, hvor en tjenestemand frivilligt går med i den nye virksomhed, men bevarer sine særlige pensionsforhold. Dette var også, hvad der skete for brandmændene i Gentofte.

Ved en virksomhedsoverdragelse følger man sin gamle overenskomst, indtil den udløber, herunder de lønstigninger og arbejdstidsaftaler, der er aftalt. Men da tjenestemændene i



Gentofte Brand var gået med frivilligt, fandt arbejdsgiver ikke, at de skulle følge den gamle overenskomst. De blev klogere.

Sagen har givet de berørte tjenestemænd en efterbetaling på ca. 40.000,- kr plus en forhøjelse af pensionen. Hurra for det!

Hvornår slutter døgnet?

Igennem hele overenskomstperioden har der været problemer med arbejdstiden og opsparingen af timer, når man arbejder i holddrift. Det er primært inden for teknik- og serviceområdet, men brandfolkene har også haft en del besvær. For hver 37 timers arbejde på 2. eller 3. hold skal man kompenseres med 3 timers frihed, hvilket medarbejderne ikke altid bliver.

Men problemerne med arbejdstiden går på flere ting. Hvordan defineres holddrift i det hele taget? I FOA 1 er der mange grupper, som arbejder i skift, men det er ikke alle, der arbejder i reel holddrift - fx grupper, som kun har enkelte aftenvagter.

Et andet problem er, at døgnet ifølge arbejdstidsaftalen skal regnes fra kl. 06.00, med mindre andet

bliver aftalt. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor arbejdets tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være et tids-slip imellem dem. Men hvornår slutter døgnet, hvis man er startet arbejde efter kl. 6.00, og hvor langt et slip og en overlapping må der være?

FOA 1 bruger en del tid på problemerne med arbejdstiden. Forhand-

Et elendigt arbejdsmiljø på Herlev Hospital



I årets løb måtte FOA 1 også tale med store bogstaver i sagen om den automatiske tøjudlevering på herlev hospital.

I FOA 1 får vi stort set dagligt henvendelser fra medlemmer om dårligt psykisk arbejdsmiljø. Meget ofte på baggrund af stigende arbejdspress, omstruktureringer og dårligt uddannede ledere, der ikke altid har fået redskaberne til at lodde stemningen på arbejdspladsen.

lingerne med Albertslund kommune er afsluttet, og de er tæt på en afslutning med Hvidovre Kommune. Derudover foregår der forhandlinger med Københavns Brand, og de forhandlinger, som tidligere var gået helt i hårdknude med Frederiksberg Kommune, er blevet løst af tillidsrepræsentanten.

Arbejdsmiljøet for portørerne på Herlev hospital har gennem flere år været rigtig skidt som følge af en reduceret personalestab kombineret med en stigning i mængden af opgaver og en relativ ny leder.

Arbejdspladsen er præget af en ledelseskultur, hvor medarbejderne ikke inddrages, som de ellers har krav på efter MED-aftalens bestemmelser. Kulturen "os og jer" gennemsyrrer dagligdagen i en sådan grad, at selv arbejdsmiljøteamet føler sig på ledelsens side og ingen interesse har i at samarbejde med portørernes repræsentanter.

På trods af, at Arbejdstilsynet har pålagt hospitalet, at handleplanerne i forhold til arbejdsmiljøet skal laves af sikkerhedsgruppen i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne, så mener ledelsen ikke, at det er nødvendigt at inddrage dem.

Arbejdstilsynet har tidligere udarbejdet en rapport, der beskriver portørernes arbejdsmiljø som sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarligt, men ledelsen har reageret på problemstillingen ved at ansætte et eksternt konsulentbureau, der giver dem ret i, at der ikke eksisterer nogen problemer. Portørerne har protesteret kraftigt mod dette, ligesom Arbejdstilsynet har udsendt et nyt påbud.

FOA 1 har holdt et utal af møder med både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, klubbestyrelse, den lokale ledelse, den øverste ledelse og HR afdelingen.

Nu er tålmodigheden sluppet op, og vi har valgt at tage sagen videre til forbundet, som vil bære den videre til Arbejdsretten.

Desværre lader det til, at problemerne med et dårligt arbejdsmiljø også hænger på andre hospitaler i regionen.

Det er fandme uhyggeligt, du!

Også det psykiske arbejdsmiljø på Rigshospitalets Abdominalcenter – det er dem, der har med vores maver at gøre! - har set bedre tider, og efter en række henvendelser fra vores faglige repræsentanter valgte FOA 1 at gå ind i sagen og hjælpe med at finde en løsning.

Sammen med de berørte på arbejdspladsen lavede FOA 1s arbejdsmiljøansvarlige Klaus Gerschanoff og afdelingsformand Ken Petersson en større udredning af det psykiske arbejdsmiljø. Her fandt man ud af, at de største problemstillinger lå i en skæv fordeling af arbejdsopgaverne, et for stort arbejdspress og fornemmelsen af ikke at kunne leve op til de stillede krav samt et dårligt informationsniveau. Derudover følte portørerne, at deres tilknytningsforhold til andre faggrupper led på grund af manglende tid til at pleje relationer. En vigtig faktor var også kompetencerne - både at videreudvikle dem, men også at bruge de kompetencer, der allerede er på ar-

bejdspladsen. Alt dette tilsammen har betydet mistrivsel blandt de ansatte.

Styregruppen, der består af repræsentanter fra FOA 1, portørerne og ledelsen, har nu udpeget de vigtigste indsatsområder, og der er valgt en arbejdsgruppe, som skal implementere løsningsforslagene.

Noget af det, der skal sættes fokus på, er bedre dialog mellem medarbejdere og ledelse, bedre planlægning og en klar aftale om kompetenceudvikling, der reelt giver mulighed for uddannelse.

Vi er sikre på, at projektet vil hjælpe til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø i Abdominalcenteret. Vi har oplevet et stort engagement blandt medarbejdere og ledelse samt fra de faglige repræsentanter, som har været en stor hjælp. Det planlagte projekt forventes færdigt omkring december måned 2011.

4 temadage om arbejdsmiljø

FOA 1s nye arbejdsmiljøudvalg har haft mange bolde i luften det forløbne år, og som det ses af historierne fra både Herlev Hospital og Rigshospitalet er der hårdt brug for, at vi opruster på området.

I den forløbne periode har der været holdt 4 temadage, som blev arrangeret sammen med de 4 andre af FOAs københavner-afdelinger. Arbejdsmiljøudvalget har også været på flere

arbejdspladsbesøg, bl.a. på Hvidovre Hospital, hvor vi så det helt unikke kædesystem i kælderen og på Frederiksberg hospital for at se, hvordan de håndterer runderinger og vagtordningen om aftenen og natten.

Det har været en stor fornøjelse at arbejde sammen med en gruppe af frivillige FOA 1ere, som ikke alene går op i arbejdsmiljøet, men ligeledes har

øje for de initiativer, FOA 1 skal påtage sig gennem året.

Andre elementer, gruppen har bragt i spil, er samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsfolkene, hele problematikken omkring det psykiske arbejdsmiljø, misbruget af personer i løntilskudsjob og de udfordringer, der ligger i det for at få arbejdsgiverne til at overholde retningslinjerne.

Regionen overså da lige MED-udvalgene!

I 2010 blev det officielt besluttet, at Region Hovedstadens ikke-medicinske lagerfunktioner skal slås sammen til et stort varelager kaldet Reflex.

Projektet startede som et IT-projekt og udviklede sig til at omfatte en fysisk sammenlægning.

Processen gik i luften, uden at Region Hovedstaden kontaktede de relevante faglige organisationer eller de berørte arbejdspladser MED-udvalg. Det vil sige, at medarbejderne mistede deres mulighed for at få medbestemmelse og

medindflydelse på noget, som ville få stor betydning for deres daglige arbejde.

I sommeren 2010 blev FOA bekendt med planerne og tog derfor kontakt til 3F og HK, som også organiserer medlemmer, der er berørte af situationen. På et efterfølgende møde med Region Hovedstaden blev det dog klart, at de ikke mente, at medarbejderne skulle have været bedre informeret eller delagtiggjort i processen.

Indtil videre er kun få portører flyttet til Glostrup, hvor det nye varela-

ger skal ligge. Administrationen er flyttet for længst, men der er endnu ikke kommet varer til Glostrup, for man ikke kan få IT systemet til at fungere. Til trods for, at hele projektet startede som et IT-projekt.

Mange af de lagerportører, som gik på de eksisterende lagre, har søgt nye udfordringer, og der er næsten ikke blevet uddannet nogen portører til arbejdet på det nye, avancerede lager. Så der er nok at tage fat på for en fagforening også fremover!

Du skal også have en APV!

Alt for mange af FOA 1s arbejdspladser har ikke en ajourført APV'en. Det er den helt entydige konklusion efter vores besøg på arbejdspladserne i år.

APV står for arbejdspladsvurdering, og det er en vurdering af din arbejdsplads med fokus på de farer eller gener, du som ansat udsættes for i løbet af arbejdsdagen, fx dårligt indeklima, tunge løft, stress, mobning og støj. Vurderingen skal bruges som et styringsværktøj i forhold til at opdage eventuelle problemer og derefter konkretisere, hvordan problemerne kan løses.

APV'en er et lovkrav, så der er altså ingen vej udenom, og den skal revideres hvert 3 år. Efter arbejdsmiljøloven skal APV'en indeholde følgende punkter:

En kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljø.

En vurdering af, om arbejdsmiljøet resulterer i sygefravær.

En beskrivelse, vurdering og prioritering af de kortlagte problemer.

En handlingsplan, der tager hånd om problemerne i den prioriterede rækkefølge.

En plan for opfølgningen på APV'en, herunder ansvarsfordeling, datoer for kontrol og tilsyn.

Der er en lang række fordele ved at have orden i arbejdspladsens APV-arbejde og dermed arbejdsmiljøet: færre fraværsdage, færre arbejdsskader - både arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser - og bedre mulighed for at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft, fordi arbejdspladsen bliver mere attraktiv.

Du er velkommen til at kontakte FOA 1, hvis I på din arbejdsplads har brug for hjælp til at lave arbejdspladsvurderingen.



Medarbejderne i A-kassen blev målt og vejret i året, der gik. Og de har al mulig grund til at være stolte over resultatet, for de var nærmest Danmarks-mestre!

Historisk få jobs at søge

Krisen kradser - også i kommuner og regioner - så i 2011 har vi haft mange, der har meldt sig ledige på grund af personalebegrænsninger. Det har blandt andre været gårdmænd og portører, som vi normalt ikke ser opsagt med den begrundelse. Det normale billede har været, at den naturlige afgang har kunnet sikre, at det ikke var nødvendigt at fyre på grund af besparelser. Men nu skæres der ind til benet.

Samtidig kan man konstatere, at der på jobnet.dk, altså den kommunale jobdatabase som ledige er registreret i, er meget få jobs at søge. Så det er en katastrofal situation, især lidt ældre ledige bringes i, særligt nu når dagpengeperioden er forkortet til 2 år.

I skrivende stund har FOA og A-kassen derfor en række initiativer under forberedelse for at forsøge at hjælpe den meget store gruppe ledige, som vil miste dagpengere retten den 1. juli 2012 som følge af den forkortede dagpengeret.

Stadig alt for mange afskedigelser

I forhold til sidste år har vi heldigvis i denne generalforsamlingsperiode haft en lille nedgang i antallet af sager, hvor ansatte inden for FOA 1s område har mistet deres arbejde. I alt har FOA 1 behandlet 225 sager i perioden fra den 1. juli 2010 til den 30. juni 2011. Det er dog stadig rigtig mange i forhold til starten af dette århundrede, hvor Danmarks økonomi kørte mere på skinner.

De 20 af sagerne har handlet om bortvisninger, hvor man som medarbejder mister sit arbejde øjeblikkeligt - og dermed sin løn. Det er den hårdeste sanktion, en arbejdsgiver har over for en ansat, og en beslutning om bortvisning stiller store krav til den brøde, medarbejderen har gjort sig skyldig i - men også til den dokumentation, arbejdsgiveren skal kunne fremlægge i sagen. Antallet af bortvisninger ligger rimeligt stabilt inden for FOA 1s område, hvilket ikke er så overraskende, idet beslutningen jo netop ikke træffes på grundlag af, hvordan situationen er på arbejdsmarkedet, men i stedet

bunder i den personlige adfærd på arbejdspladsen.

Forholdene på arbejdsmarkedet har til gengæld betydning i 75 af de sager, vi har behandlet. Her blev opsigelsen begrundet med arbejdsmangel, omstruktureringer, udlicitering eller regulære nedskæringer. Desværre kan vi ikke gøre meget ved sådanne afskedigelser bortset fra, at vi jo altid har mulighed for at forhandle åbenbart urimelige forhold omkring fyringen. I flere af sagerne er medlemmet fx opsagt lige før efterlønsalderen, og her lykkes det som regel at få udskudt opsigelsen en måned eller to, så alting falder nogenlunde i hak. Af og til er det endvidere muligt at få en fritstilling forhandlet igennem, så medlemmet ikke skal møde på arbejdspladsen i opsigelsesperioden.

Sygdom er en endnu en hovedårsag til mange opsigelser, og i årets løb blev 31 medlemmer afskediget pga. helbredsforhold. Og her kan vi i FOA 1 som regel hjælpe videre med afklaringsgen af fremtiden på arbejdsmarkedet.

Sygedagpengeloven er blevet lidt mindre syg

Det vil være mange bekendt, at FOA 1 gennem årene har raset godt og grundigt over reglerne om sygedagpenge. Både i forhold til lovens krav om - ofte udsigtsløs - aktivering og over lovens overordnede tidsbegrænsning på et år, der har kastet mange medlemmer ud i privatøkonomisk stormvejr.

Men nu er der heldigvis bedre tider på vej.

Allerede i maj måned fik vi en lovændring, der giver en større fleksibilitet i opfølgningen og i indsatsen overfor den sygemeldt. Således skal syge, der venter på en operation og syge, der snart vender tilbage til arbejdsmarkedet - i begge tilfælde indenfor 13 uger - ikke længere møde personligt til opfølgningssamtale, men

opfølgningen kan ske telefonisk, digitalt eller pr. brev.

Der er samtidig lavet mere smidige regler i forhold til alvorligt eller langvarigt syge. Det præciseres med de nye regler, at gradvis tilbagevenden altid går forud for aktive tilbud.

Fremover skal kommunerne også kun iværksætte en indsats efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats, hvis det kan fremme arbejdsfastholdelse og en hurtigere tilbagevenden til arbejdet.

Det hele ser dermed meget mere fornuftigt ud, især i betragtning af, at der nu også er et flertal i Folketinget, der ønsker at gøre op med lovens tidsbegrænsning, hvorefter man som hovedregel kun kan modtage sygedagpenge i et år.

Et godt og ambitiøst uddannelsesprojekt.

På opfordring af portørgruppen på Centralapoteket i Herlev optog vi sidste år forhandlinger med arbejdsgiveren for at få de ufaglærte portører uddannet og derudover sørge for, at de portører, der manglede de sidste 4 uger af uddannelsen, afsluttede denne.

Forhandlingerne mandede ud i en langsigtet og ambitiøs uddannelsesplan, der strækker sig over 3 år.

I den periode, hvor de ordinært ansatte er på uddannelse, varetages ar-

bejdet af nye kolleger i løntilskudsjob. Ikke uvæsentligt var det for FOA 1 et krav, at de ansatte i løntilskudsjob ligeledes blev uddannet som portører i løbet af de 3 år. Her er altså mulighed for reel uddannelse med store muligheder for fast arbejde efter endt uddannelse.

I det første år skal 27 personer uddannes, og til næste år bliver der tale om 25 personer. Det lyder måske ikke af så meget, men vi er stolte over, at det er lykket FOA 1, tillidsmanden og

arbejdsgiveren i samarbejde at få uddannet 50 portører på 2 år. I det sidste år af uddannelsesprojektet er det aftalt med KLS – FOAs afdeling for ansatte inden for køkken og rengøring - at de KLS-ansatte også uddannes.

Gennem hele perioden haft vi haft et tæt og godt samarbejde med såvel ledelsen på Centralapoteket som jobcentrene i Herlev og Ballerup, og senest har vi også samarbejdet med København Kommunes jobcentre.

Efterlønnen beskydes

Som bekendt indgik en række partier i sommer forlig om en såkaldt tilbagebetalingsreform. Hvis reformen fastholdes, betyder det, at vi om ikke ret mange år har en efterlønsperiode på kun 3 år, og at folkepensionsalder-

ren er hævet til 69 år. Og da modregningen for pensionsopsparing også ændres, forventer mange, at det reelt bliver en afskaffelse af efterlønnen, vi kommer til at se. Tanken er nemlig, at man skal kunne få sit indbetalte efter-

lønsbidrag retur skattefrit, og det vil mange nok lade sig friste af set i lyset af den stærkt forringede efterlønsordning, der tilbydes.

..... men FOA 1 har kæmpet for den.

FOA 1 har været på gaden 2 gange i år for at påvirke folkestemningen for en bevarelse af efterlønsordningen, som vi kender den.

Første gang foregik i bidende kulde i januar 2011, hvor de fagligt valgte i FOA 1 sammen med tillidsrepræsentanter delte pjecer ud på flere forskellige stationer i hovedstadsområdet.

Anden gang foregik i september 2011, hvor FOA 1 igen gik på gaden for en bevarelse af efterlønsordningen. Dagen lå midt i valgkampen, og FOA 1 var på gaden for at få vælgerne til at tage efterlønsordningen med i deres overvejelser, når de skulle sætte deres kryds ved folketingsvalget. Begge kampanjer foregik i samarbejde med resten af FOA og med 3F og NNF, så der var fagforeningsfolk på gaden over hele landet.

Ved folketingsvalget fik de partier, der ønsker en voldsom forringelse af efterlønsordningen (Radikale Venstre, Konservative, Venstre og Dansk Folkeparti), desværre fortsat flertal for deres efterlønsreform. En efterlønsreform, som vil forkorte efterlønsperioden til 3 år og vil udsætte tidspunktet, hvor man kan gå på efterløn og folkepension. Endvidere vil der ske store modregninger for borgere med en vis pensionsindbetaling.

I skrivende stund er det derfor uafklaret, hvordan og hvornår dramaet om efterlønnen slutter.



Orienteringsmødet i september om efterlønnen bliver gentaget næste år.

Kender dine kolleger Bistandsfonden?

Igen i 2010 hentede medlemmerne mange penge i tilskud fra FOA 1s Bistandsfond – helt præcist kr. 208.236,- kr.

Det er medlemmer, som havde modtaget behandling hos fysioterapeut, kiropraktor, zoneterapeut, akupunktør eller psykolog – og derfor kunne få tilskud til behandlingen. Eller medlemmer, der havde brug for udbetaling af begravelshjælp.

Udbetalingerne er ca. 30.000,- mindre, end der er blevet henlagt i løbet af

året, så der er stadig plads i økonomien til, at endnu flere medlemmer kan få glæde af fonden.

Og skulle der komme nogle år, hvor der udbetales endnu mere, er der rigeligt penge i kassen. Ved årsskiftet var der således en kapital på mere end 788.000,- i fonden, så der er nok at tære af.

Og det er jo glædeligt, at så mange medlemmer får en lille håndsrækning, når de af en eller anden grund har behov for det.

Vi vil fortsat reklamere for fonden, hvor vi kan komme til det. For det er jo vigtigt, at medlemmerne kender deres muligheder for tilskud.

Kender dine kollegaer til fonden? Ellers kan du jo fortælle dem om den. Og I kan læse nærmere detaljer om retningslinjerne for fonden i medlemsbladet eller på hjemmesiden www.foa1.dk.

Læs den lange beretning på
www.foa1.dk

Forslag fra repræsentantskabet til generalforsamlingen:

Til dagsordenens punkt 5 foreslår Repræsentantskabet følgende fokusområder ift. fremtidige aktiviteter:

1. FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder fokusere på – i fællesskab med øvrige FOA-afdelinger – at forbedre kvaliteten og/eller øge serviceringen af medlemmer og tillidsvalgte gennem øget samarbejde.
2. FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder arbejde for at bedre vilkårene for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. I generalforsamlingsperioden vil FOA 1 indhente og samle oplysninger om vores tillidsvalgtes vilkår. Få overblik over eksempelvis:
 - a. Hvor mange medlemmer repræsenterer den tillidsvalgte?
 - b. Dækker de et spredt geografisk område?
 - c. Hvor mange udvalg sidder de i? osv.
3. FOA 1 vil i den kommende generalforsamlingsperiode arbejde med en afklaring af samarbejdet og forventningerne mellem tillidsrepræsentanterne og FOA 1.
4. FOA 1 vil i den kommende generalforsamlingsperiode øge muligheden for og kvaliteten af den elektroniske kommunikation med medlemmerne.

Vi vil så optage forhandlinger for de tillidsvalgte, som har de ringeste vilkår.

Til dagsordenens punkt 6 – Indkomne forslag:

Repræsentantskabet foreslår ændringer i lovenes § 8 vedrørende repræsentantskabet og § 9 vedrørende faglige udvalg. Lovændringerne skal sikre, at lovene er i overensstemmelse med virkeligheden, og det præciseres, at det ikke nødvendigvis behøver være formanden for et fagligt udvalg, der har sæde i repræsentantskabet. Det indføres også i lovene, at der vælges 6 tillidsrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter til repræsentantskabet. De samlede ændringer i § 8 og 9

fremgår af særligt skematisk oversigt, som du kan se på www.foa1.dk.

Repræsentantskabet foreslår, at § 14 slettes fra lovene. Paragraffen omhandler brancher i FOA 1, og da der ikke længere findes brancher, er paragraffen overflødig. Endelig foreslår Repræsentantskabet, at afgående repræsentantskabsmedlemmer modtager en gave til en værdi af ca. kr. 400,-. Værdien reguleres løbende af Repræsentantskabet.

Når man ser det smukke gamle interiør herunder, forstår man godt, at de offentlige toiletter i København tiltrækker turister. Selv når man bor i byen, er de et besøg værd. Her er nemlig en særlig og dejlig rolig stemning - et frirum, hvor man for en kort stund kan holde pause fra byens stress og jag. Læs mere om de københavnske toiletter på de næste sider.



Find 5 fejl!

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. november 2011.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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



Denne måneds vinder af konkurrencen "find 5 fejl" er Linda Kvistlund, der arbejder med toiletopsyn på de bemandede toiletter i København.

- af Therese Petersen, FOA 1

De bemandede københavnske toiletter – en turistattraktion

Skulle man lide af fobi overfor offentlige toiletter, så skal man tage et smut forbi et af de seks bemandede toiletter i Københavns centrum. Herefter vil alle forestillinger om ubehagelig lugt og uhumskheder forsvinde. For toiletterne i Indre By gør sig så positivt bemærkede, at de figurerer som turistattraktioner på diverse hjemmesider.

Det skulle vise sig at være lidt af et forhindringsløb at finde frem til vinderen af sidste nummers konkurrence. Den heldige vinder var denne gang Linda Kvistlund, der arbejder som toiletopsyn i Københavns Kommune.

Hun havde sat Etteren i stævne inde ved toiletterne på Israels Plads i centrum af København, så hun kunne få udleveret sin præmie – et gavekort på 400 kr. til Magasin. Men på grund af VM i cykelløb var det meste af indre by spærret af, så det krævede et par krumspring at nå frem til det underjordiske toilet

ved siden af de nyligt opførte Torvehaller.

Da vi møder Linda, er hun ikke alene på vagten, som hun plejer at være. I dag sidder hun sammen med kollegaen Johnny, fordi det er blevet vurderet, at cykelløbet ville medføre flere kunder på toiletterne. "Det helt store ryk-ind har der dog ikke været endnu", fortæller Linda. Til gengæld har hun kunnet mærke, at der er kommet markant flere besøgende, efter de store Torvehaller er blevet opført.

Vi sætter os ned i det bagerste lokale, hvor Linda holder til, når hun

ikke servicerer toiletterne. Det er et hyggeligt rum, der minder om et lille køkken med mikroovn, kaffemaskine og en transistor, der sagte spiller i baggrunden.

Linda har tidligere arbejdet som parkeringsvagt, men har været fastansat som toiletopsyn i ca. halvdan det år og er rigtig glad for det. Hun fortæller, at man løbende kommer rundt på alle de forskellige toiletter i København, og vagtplanerne bliver lagt af holdkoordinatorerne.

Fortsættes næste side



Lindas kollega Johnny var indkaldt som forstærkning under VM i landevejscykling. Store begivenheder giver altid flere besøgende.

ler videre, at det ikke er sjældent, at både turister og lokale københavnere kommer og tager billeder af inventaret. Og det er ikke for ingenting, at især Amagertorvs toiletter er så kendte, at de bliver fremhævet som en turistattraktion bl.a. på hjemmesiden www.mitkbh.dk. Hver morgen starter med, at toiletopsynet pudser de gyldne gelændere, og en gang om måneden bliver alt messinginventaret pudset op, så det står og funkler.

nytter toiletterne. Derfor ved man eksempelvis, at der i højsæsonen i juli måned var 50.000 besøgende på toiletterne på Amagertorv.

Lindas kollega Johnny kan også fortælle, at det ikke er unormalt, at man kommer på fornavn med de besøgende.

- "Især på Trianglen, hvor der altid er meget at lave, kommer man hurtigt i snak med de besøgende. Tit er det de samme mennesker, der kommer igen, og derfor er der god mulighed for at komme på fornavn

Fortsat fra side 19

Turister kommer og tager billeder

Hvis man skulle have haft nogle fordomme om, at offentlige toiletter i centrum er uhumske og beskidte, bliver de i allerhøjeste grad manet til jorden ved selvsyn. Toilettet emmer af en hyggelig atmosfære. Væggene er beklædt med gamle smukke hvide klinker, der er de originale fra dengang, toilettet blev opført, og der står grønne planter rundt omkring på bordene.

"På det underjordiske toilet på Amagertorv er der endda endnu flottere", siger Linda. Hun fortæl-

På mange rejsehjemmesider fremhæver turister, at det altid er en fornøjelse at besøge de bemandede toiletter i København. De lægger vægt på, at der altid er trygt, rent og skinnende flot. Toiletterne bliver endda omtalt som eksklusive og elegante.

(Kilde: aok)

På fornavn med de besøgende

På bordet foran Linda står der 2 små kurve med mønter, som de besøgende har lagt. Det koster 2,- kr. at besøge de bemandede toiletter. "Det er sjældent, at folk ikke betaler", fortæller Linda. "De fleste er glade for at kunne besøge rene og pæne toiletter og samtidig føle sig trygge, fordi vi er her. Og har derfor ikke noget imod at betale lidt for det". Dog synes hun, at det er lidt pudsigt, når folk spørger, om de kan betale med deres kreditkort.

Selvom mange tror, at pengene går direkte til toiletpasserne, havner de i sidste ende hos Københavns Kommune. Derfor skal opsynet løbende aflevere regnskab. Etteren spørger ind til, hvordan man egentlig holder øje med, hvor mange besøgende, der kommer i løbet af en dag. Linda forklarer: "I indgangen til toiletterne sidder der en censor i hver side af døren. Den registrerer hver gang, der kommer en besøgende". Inde i opholdsrummet hænger der så en boks, som indsamler disse registreringsdata. Den bliver aflæst løbende, så kommunen kan holde øje med, om regnskabet stemmer. Samtidig bruges den også til at føre statistik over, hvor mange der be-

Toiletterne på Amagertorv blev bygget helt tilbage i 1902 og er kendetegnet ved de skinnende tal på den mørke trædør og det blanke gelænder.

med hinanden og lige få en lille sludder, hvilket er rigtig hyggeligt", forklarer Johnny.

De mindre sjove dage

Men der findes også dage, som trækker tænder ud.

- "Hvis man har en vagt på Trianglen, er det især til 1. maj eller efter de store fodboldkampe i Parken, at det kan være lidt tungt. Folk kan være meget fulde, og så bliver toiletterne hurtigt meget ulækre. Det kan også ske, at folk bliver ubehagelige, hvis de har fået for meget indenbords", fortæller Linda.

Heldigvis hører overfald på personalet til sjældenhederne, men i løbet af årene er der dog udøvet vold



over for toiletopsynet, og derfor har personalet altid en alarm på sig, og det har givet et tryggere arbejdsmiljø.

-"Alarmen er lydløs og lige så snart der trykkes på den, rykker politiet ud med det samme. Det er en rar tryghed at have i hverdagen, når

man går rundt hened alene", smiler Linda.

Tiden er gået hurtigt, og vi takker Linda og hendes kollega Johnny for en hyggelig og informativ eftermiddag. Vi kan kun opfordre til, at Eteres læsere tager en tur rundt til de bemandede toiletter i København – de er bestemt et besøg værd!

Der findes i alt 32 offentlige toiletter i København, hvoraf de 6 er bemandede:

Nyhavn

Amagertorv

Rådhuspladsen

Trianglen

Israels Plads

Vesterbro Torv

På et år bliver toiletterne i gennemsnit besøgt af ca. en million mennesker.

Søg 10.000 kr. fra Tryghedspuljen til afskedigede medarbejdere

1. juni blev det muligt at søge om penge fra Tryghedspuljen. Tryghedspuljen kan hjælpe hver medarbejder med op til 10.000 kr. til at komme videre efter en afskedigelse.

Medarbejdere i kommunerne indenfor overenskomstgrupperne i Offentligt Ansattes Organisationer kan søge op til 10.000 kr. fra Tryghedspuljen.

Pengene fra Tryghedspuljen skal bruges til at hjælpe medarbejdere, der bliver afskediget som følge af budgetbesparelser i kommunerne, til at komme videre med efteruddannelse, sparring og kompetenceudvikling.

Leder, medarbejder og tillidsrepræsentant skal i fællesskab udfylde en ansøgning.

Der kan blandt andet søges penge fra tryghedspuljen til:

- Kompetenceudvikling og efteruddannelse.
- Karrieresparring og – afklaring samt realkompetencevurdering.
- Individuel rådgivning i forhold til personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Udfyld ansøgningsskema online og læs mere om Tryghedspuljen på tryghedspuljen.dk.

Tryghedspuljen er aftalt mellem KL og KTO ved overenskomstforhandlingerne. Pengene kan søges af ansatte i overenskomstgrupperne under OAO: Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, FOA, HK/Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogernes Landsforbund og Teknisk Landsforbund.

-red.

OPSLAGS

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, hvis du ønsker en personlig samtale. Ellers kan du ikke være sikker på, at den, du ønsker at tale med, er i huset.

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

A-kassen er lukket den 17. november på grund af temadag.

FOA 1 er kommet på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1

Pensionsrådgivning fra Pensam

Du har mulighed for at få rådgivning af en pensionsrådgiver fra Pen-Sam, hvis du har brug for at vide mere om:

- ydelser ved sygdom og alder – dækning ved fratreden
- 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 44 39 33 71 for at træffe aftale om møde.

Får du efterløn og kører på halvårserklæringer?

Så nærmer tiden sig. Senest 11. november skal vi have modtaget din halvårserklæring for perioden 18. april til 23. oktober. Der lukkes formentlig op for den elektroniske indtastning den 28. oktober på WEB-a-kassen. Har du problemer med at gøre det elektronisk, må du ringe til os og få en papirudgave tilsendt.

STAVLEN

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

Har du en god historie fra din arbejdsplads?

Hver måned kommer der en ny medlemshistorie på vores hjemmeside www.foa1.dk.

Så vi hører meget gerne fra dig, hvis du har oplevet noget på din arbejdsplads, som du gerne vil dele med resten af FOA 1s medlemmer. Mail os på: foa1@foa.dk

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



Ny regering! Og hvad så?

Så fik vi endelig en anden regering! Efter 10 års ensidig omfordeling fra de fattige til de rige i dette samfund skiftede det til en regering bestående af Radikale Venstre, Socialdemokraterne og Socialistisk Folkeparti. Eller burde man i virkeligheden skrive, at vi har fået en radikal regering med ministre fra Socialdemokraterne og Socialistisk Folkeparti?

Valgresultatet satte de radikale i en fantastisk gunstig position som det nye store "tungen på vægtskålen"-parti og med en endnu bedre placering end Dansk Folkeparti havde tidligere, fordi de radikale har vist viljen til at lave forlig både til højre og venstre!

De radikale har fået optimalt udbytte af denne placering, hvilket kunne ses i både regeringsgrundlaget og i åbningstalen. Det er klare radikale udspil, måske med en lille lyserød kant, men der er ikke meget rød blok over det!

Mange har i valgkampen over for mig givet udtryk for, at de stemte radikalt ud fra en betragtning om at Radikale Venstre var et "rødt" parti, bare med en mere "blå" økonomisk profil. Det er vist ikke den fulde sandhed! Der er ingen partier i Danmark, der hader fagbevægelsen mere end Radikale Venstre; de ligger fladt på maven for erhvervslivet; de har en liberal grundholdning om, at man skal klare sig selv, og at de stærkeste nok skal overleve. Så de er alt andet end "røde"!

Og solidaritet er da heller ikke det, der gennemsyrrer udspillene indtil nu:

Væk er håbet om at få efterlønnen tilbage!

Der er de sidste 10 år givet skattelettelser for mere end 50 milliarder årligt, så der er da ikke råd til efterlønnens pris på 16 milliarder – minus det, der måtte komme fra de ekstreme nedskæringer i arbejdsløsheds-dagpenge!

Væk er tankerne om, at brede skuldre godt kan bære lidt mere!

Millionærskatten og bankskatten forsvandt som let sommerdug for solen, og tankerne om lettelse af top-skatten fandt endnu engang vej til regeringskontorerne.

Berlingske Nyhedsmagasins årlige liste viste i august, at Danmarks 50 rigeste i gennemsnit er blevet 248 millioner rigere på ét år fra 2009 til 2010, og det endda midt i en finanskrise!

Bankerne fyrer i hundredevis af medarbejdere for at skaffe et overskud på minimum 15 % til deres aktionærer (hvad får du på din bankkonto?) samtidig med, at samfundet bruger milliarder på bankpakker!

Hvis et skift af regering alene betyder en forskel på, hvem der sidder i ministerbilerne, men ikke betyder et opgør med den omvendte "Robin Hood-model", som har præget vores samfund de sidste 10 år, hvad er skiftet så værd?

Med en tidligere socialdemokratisk statsministers ord: Kunne vi ikke gøre det lidt bedre?