



- Mafiametoder eller nødvendige værktøjer. Konflikten i Vejle vagte postyr om den danske model. Side 5.
- Til demonstration i Vejle. Side 12.
- Kom med på besøg i Hørstdal – en miniature-by i Rudersdal Hørsholm Brandvæsen. Side 14.

Hermed indkaldes til:

# Ordinær generalforsamling i FOA 1 Torsdag den 22. november 2012 kl. 17.00

(dørene åbnes kl. 16.30)

i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

(indgang i gavlen)

#### **FORSIDE BILLEDE:**

Billede fra Vejle d. 4. august.  
"Støt den danske model" demonstration.

#### **NUMMER 4 · 2012**

17. 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

#### **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:
  - Faglig sekretær med økonomiansvar Jesper Hesselholdt
  - Faglig sekretær Claus Windfeld
  - Fanebærer Carsten Madsen

Efter generalforsamlingen gennemføres punktet "Spørg ind", hvor der uformelt kan drøftes forskellige emner.

Den skriftlige beretning er tilgængelig på [www.foa1.dk](http://www.foa1.dk) senest den 25. oktober 2012. Uddrag af beretningen bliver bragt i næste nummer af "Etteren".

Årsregnskabet ligger til gennemsyn i FOA 1, og det kan ligeledes ses

på [www.foa1.dk](http://www.foa1.dk) fra den 25. oktober 2012.

Forslag til punkt 6 "Indkomne forslag" og punkt 7 "Valg" skal være FOA 1 i hænde senest den 1. november 2012.

Indkomne forslag, herunder forslag til personvalg, ligger til gennemsyn i FOA 1 senest den 8. november 2012, og de kan også ses på [www.foa1.dk](http://www.foa1.dk). Her kan man også løbende tjekke, om der er ændringer i dagsorden 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 14/11 kl. 9 – 15,
- torsdag den 15/11 kl. 13 – 16,
- mandag den 19/11 kl. 9 – 15 og
- tirsdag den 20/11 kl. 9 – 15.





Frank Clement er teknisk serviceleder og biblioteksbetjent på Ballerup hovedbibliotek og vinder af sidste nummers find fem fejl. Til dagligt arbejder han med alt fra varmestyring og konflikthåndtering til akvarier på taget.



Frank Clement teknisk serviceleder på Ballerup Bibliotek.

## Varmestyring, konflikthåndtering og akvarier på taget...

Det er snart 15 år siden, at Frank startede i sit arbejde hos Ballerup Bibliotek. Dengang var de 4 mand, i dag er de nede på to. Det betyder desværre, at der er nogle arbejdsopgaver, der ikke længere bliver lavet, fordi der ikke er nok hænder til at lave dem. Hvilket beklageligvis er noget, som man i øjeblikket ofte oplever i det offentlige.

Frank er rigtig glad for det sted, han arbejder, og han har et godt samarbejde med ledelsen. Igennem de sidste 15 år har han haft tre forskellige ledere, men der har altid været en god kemi, og han har haft meget frie hænder til selv at skabe sin stilning.

Han er ikke længere personaleleder, men er i stedet funktionsleder uden personaleansvar. Det er han godt tilfreds med, for så bliver der mere tid til resten af arbejdsopgaverne.

Til dagligt er det Frank, der styrer varme, lys, vand og sikkerhed på biblioteket. Det er derfor også ham, der udfylder APVen i forhold til de tekniske installationer.

Eftersom at stillingen også er en vagtfunktion, så er både han og hans kollega trænet i at håndtere konflikter. De er også uddannet i paragrafferne for, hvilke handlemuligheder sikkerhedsvagter har i tilspidsede situationer.

For det meste handler det dog om at dæmpe gemytterne og bede de involverede om at forlade bibliotekets område.

Hvis der skulle være et fysisk overfald, så skal de fastholde gerningsmanden og kontakte nærpolitiet. Det har heldigvis ikke været nødvendigt endnu.

Der kan dog opstå problemer som hærværk og bøllestreger, men heldigvis er politiets reaktionstid relativ kort. Biblioteket lejer nemlig parkeringspladser ud til politiet, og eftersom deres biler holder lige udenfor, så er de fremme på kort tid. Sikkerhedsaspektet i jobbet dækker dog over mere end vagtfunktionen. Frank underviser nye medarbejdere i Ballerup Biblioteks ordens- og sikkerhedsregler og holder løbende

brandøvelser. Sidst satte han nogle olietønder i brand, som personalet så skulle slukke under hans vejledning.

### Akvarier på taget

Frank syntes aldrig, at hans job bliver kedeligt, der er altid nye projekter at gå i gang med. Tilbage i 2003 havde de et kæmpe ombygningsprojekt, og da biblioteket for nyligt var til bygningssyn, opdagede man, at taget skal laves.

Når bygningen skal renoveres, kan Frank gøre brug af den uddannelse i miljøledelse, som han er i gang med.

Under uddannelsen lærer man blandt andet, hvordan man optimerer varme, energi og vandforbrug, så man både skåner miljøet og sparer på de økonomiske ressourcer.

Renoveringen af taget er et projekt, som Frank er meget inde over, og han vil gerne have, at taget bliver

Fortsættes næste side



Taget på Ballerup Bibliotek skal renoveres, og der tænkes i utraditionelle metoder. En af ideerne er græs og akvarier som en del af tagkonstruktionen.

#### Fortsat fra forrige side

gjort mere miljøvenligt. En af de miljøvenlige ideer, der er i spil, er at få sat solfangere op på taget, plante græs og stille akvarier op, hvor der skal vokse planter i.

De sjove akvarier med planter skal indgå i noget forskning, så derfor undersøger biblioteket i øjeblikket, om ideen kan lade sig gøre, og om man kan få noget EU støtte til projektet.

#### Fagligt aktiv

For omkring 10 år siden begyndte Frank også at være faglig aktiv. Han blev medlem af faggruppen for biblioteksbetjente i Storkøbenhavn, hvor han i dag sidder med i bestyrelsen.

Han er også suppleant for tillidsrepræsentanten Mogens Ålborg, som er tillidsrepræsentant for både teknisk-servicemedarbejdere og ledere.

Starten på hans faglige interesse blev vakt for omkring 10 år siden, da han havde lovet at køre en gammel pensioneret kollega til generalforsamling i FOA 1. Her stødte han på et medlem af faggruppen, som overtalte ham til at stille op til bestyrelsen. Det har han aldrig for-

trudt. Frank syntes, at det har været 10 gode år - både fagligt og socialt. De har et godt samarbejde i faggruppen, og han opfordrer alle betjente ved Københavns biblioteker og kulturhuse til at støtte op om de årlige arrangementer.

I øjeblikket er de desværre ikke mere end 10-12 til deres generalforsamling, og det ville være rart, hvis der kom flere.

#### Sammenlægning

En af de faglige ting, der rører sig på teknisk-serviceområdet i Ballerup Kommune, er snakken om at sammenlægge teknisk-servicepersonalet. Indtil videre er det dog kun sko-

lernes teknisk-servicepersonale, der skal samles under en paraply.

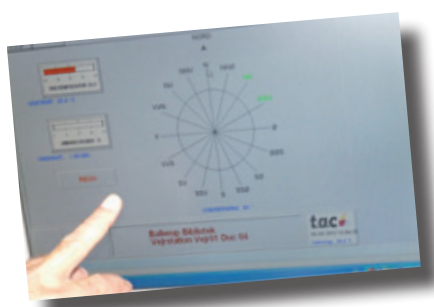
Frank skulle dog stadig lave en nøje beregning af sine arbejdsopgaver og sit tidsforbrug.

Men det syntes han egentlig er i orden, for så kommer der fokus på omfanget af hans arbejde. Og hvis der er noget, der kan optimeres, så er det fint med ham.

Egentlig vil Frank gerne være en del af sammenlægningen, for han syntes, at det vil være rart at være flere kolleger, som laver det samme.

Frank forklarer, at han godt ved, at sammenlægningerne sker, for at ledelsen kan spare penge. Men hvis arbejdsgangene kan gøres nemmere og mere optimale, er det fint med ham. "Det er en kliché, at vi plejer". "Plejer er død" siger han.

-red.



Vejsstationen er en hjælp til at kontrollere bibliotekets indeklima.





Konflikt, strejke og blokade, er det mafiametoder eller nødvendige værktøjer?

Af Hanne-Mari Kirkeby

# Mafiametoder eller nødvendige værktøjer

Sommerens nyhedsflade bar præg af konflikten mellem 3F og restaurant Vejlegården. En arbejdskamp for at fastholde løn- og ansættelsesvilkår blev pludselig til et spørgsmål om frihed, fordi mange ikke forstår den danske model.

En længerevarende lokal konflikt i Vejle begyndte i juni måned at dominere nyhederne.

Den simple konflikt mellem 3F og en lokal arbejdsgiver blev hurtigt til en politisk kamp og en holdnings-tilkendegivelse enten for eller imod den danske models værktøjer. Det, der startede som en lokal konflikt, er blevet til en kamp om den danske aftalemodels legitimitet.

Desværre er der mange, der ikke er bekendte med den danske aftalemodel og de værktøjer, som den indeholder for både arbejdsgivere og medarbejdere - nemlig strejken og blokaden for medarbejder-siden og som modsvar lockouten for arbejdsgiver-siden.

Derfor blev en almindelig arbejdskamp med afsæt i den danske mo-

del, pludselig til et spørgsmål om frihed for den enkelte virksomheds-ejer til at sætte de ansatte ned i løn.

---

**Det, der startede som en lokal konflikt, er blevet til en kamp om den danske aftalemodels legitimitet.**

---

## Mafiametoder

Uvidenhed har blandt andet ført til udmeldinger om, at 3F benytter sig af mafiametoder gennem deres blokade af Vejlegården. Mange danskere oplever situationen i Vejle som den lille virksomheds-ejers kamp mod den store organiserede fagbevægelse.

Virkeligheden er bare anderledes.

Da Vejlegårdens ejer opsagde sin overenskomst med 3F og indgik en anden aftale med Krifa, åbnede han, ifølge aftalerne på det danske arbejdsmarked, op for 3Fs ret til at gå i konflikt med virksomheden.

På trods af medarbejdernes uvilje mod konflikten og 3F, var fagforeningen nødsaget til at indgå i konflikten. For det er ikke kun medarbejderne på Vejlegårdens løn- og arbejdsforhold, der er på spil, men hele branchens.

I Vejlegårdens nye aftale kan medarbejdernes arbejdsuge komme op på 45 timer, før der udbetales overarbejde, og samtidig ryger deres til-læg og retten til at strejke.

Fortsættes næste side



Fortsat fra forrige side

Den nye aftale, som er indgået med Krifa, underminerer alle de goder og rettigheder, der ligger i den gældende overenskomst på området. Og det kan i sidste ende få konsekvenser for andre branchers og fagområdets overenskomster.

### Overenskomst-rettigheder er ikke lovgivning

Desværre er der mange, der ikke er klar over hvor mange af deres "rettigheder" på arbejdsmarkedet, der er aftalt i overenskomsten og ikke er bestemt ved lov.

Eksempelvis den 37 timers arbejdsuge som Vejlegården nu har gjort op med.

Problemet er, at mange af de "rettigheder", som vi tager for givet, er nogle, der er aftalt i vores overenskomster. Hvis overenskomsten bliver undermineret, smuldrer funda-

mentet for at få ordentlige vilkår på arbejdsmarkedet.

At Vejlegården samtidig sløjfer retten til at strejke, sætter tingene endnu mere på spidsen. For pludselig er medarbejdernes eneste lovlige våben til at sikre sig ordenlige løn- og arbejdsvilkår fjernet.

### Ikke kun til medarbejdernes fordel

Strejkeretten, blokaden og lockout'en er ikke kun værktøjer, der er til for medarbejderne. Det er værktøjer, der sikrer et godt samarbejde. Gennem værktøjerne skabes der incitament for begge parter til at være imødekommende overfor hinandens krav, så der bliver skabt god mulighed for forhandling.

Samtidig skaber spillereglerne større ro på arbejdsmarkedet, da det kun er "lovligt" at strejke, når overenskomsten er opsagt eller til forhandling.

Desværre er konfliktværktøjerne og mulighederne i den danske model

noget, som mange i befolkningen i øjeblikket ser som en trussel mod den enkelte virksomhed-ejers frihed.

### Konflikten i Vejle handler ikke længere kun om ordentlige løn- og arbejdsvilkår, men er blevet til en kamp for strejkeretten og den danske aftalemodells overlevelse.

Men konflikten i Vejle er altså meget større end konflikten på en enkelt arbejdsplads. Vi er alle berørte. I disse dage er den danske model ikke længere under pres, men under direkte angreb. Konflikten i Vejle handler ikke længere kun om ordentlige løn- og arbejdsvilkår, men er blevet til en kamp for strejkeretten og den danske aftalemodells overlevelse. Og i sidste ende er det selve indretningen af det danske samfund, der er på spil.



## Den danske model

Hvad er den danske model for en størrelse, og hvilken betydning har den for dig og dine kolleger ude på arbejdsmarkedet og for samfundet generelt?

Den danske model er en betegnelse for den måde, det danske arbejdsmarked er organiseret på. Indretningen af det danske arbejdsmarked bygger hovedsageligt på aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter, altså arbejdsgiver-organisationer og fagforeninger, suppleret med lidt lovgivning.

Den første aftale, der blev lavet, var September-forliget fra 1899, som oftest kaldes Arbejdsmarkedets

Grundlov, i dag kaldet hovedaftalen.

Det centrale element i forliget er, at arbejdsmarkedets parter i vidt omfang selv regulerer forholdene på arbejdsmarkedet gennem frivillige aftaler. Kernepunktet er at få et godt samarbejde op at stå.

De grundlæggende rammer for samarbejdet mellem organisationerne er fastsat i hovedaftalen, mens



de konkrete løn- og arbejdsvilkår fastlægges i de skiftende overenskomster.

Eksempelvis er den 37 timers arbejdsuge og de relativt høje mindste-lønninger (set i lyset af de lande, vi sammenligner os med) aftalt gennem overenskomster og er ikke lovbestemt.

En overenskomst dækker typisk en faggruppe eller et arbejdsområde, og den enkelte overenskomst bliver traditionelt vedligeholdt af den samme fagforening.

Det vil sige, at overenskomsterne er delt op mellem de forskellige fagforeninger, som dermed kan tale og forhandle på vegne af en hel faggruppe eller et arbejdsområde. Dermed sikres medlemmerne bedre vilkår, og man sørger for, at overenskomsten ikke bliver undermineret andre steder fra.

### Konflikt – retten til strejke og lockout

Et andet vigtigt element fra aftalen fra 1899 er de værktøjer, som den indeholder for både medarbejdere og arbejdsgivere. Strejke-værktøjet og blokaden for medarbejder-siden og som modsvar lockoutvåbenet for arbejdsgiver-siden.



Det centrale element i forliget er, at arbejdsmarkedets parter i vidt omfang selv regulerer forholdene på arbejdsmarkedet gennem frivillige aftaler.

Strejke er et middel til at få arbejdsgiverens opmærksomhed og vise sin utilfredshed.

Ved en strejke nægter medarbejderne solidarisk at arbejde under de budte forhold.

En strejke kan undertiden følges af en blokade, hvor de strejkende hindrer andres (ikke-medlemmer af



I den danske model er det ikke politikerne på Christiansborg, der regulerer det danske arbejdsmarked, det gør aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

fagforeningen) adgang til den strejkeramte arbejdsplads.

Lockout er arbejdsgiverens værktøj. Ved lockout udelukker arbejdsgiveren sine medarbejdere fra arbejdet.

Det er forbudt at strejke, lave blokader eller lockouts i overenskomstperioderne. Kun når overenskomsten opsiges og skal forhandles, må man benytte sig af konflikt-værktøjerne. Det er det, som hedder Fredspligten, og den skal både medarbejderne og arbejdsgiverne overholde.

Dette kan ses i modsætning til generalstrejker i eksempelvis Frankrig, når mindste-lønnen sættes ned ved lov og ikke gennem en aftale i overenskomsten.

### Flexicurity

Et tredje vigtigt element i den danske model er det, som nogle kalder flexicurity (fleksibilitet og tryghed). Det er et element, som skaber stærke samfundsrammer og giver mere lige muligheder og stærkere tryghed for alle på arbejdsmarkedet.

I Danmark har vi et godt alment uddannelses-niveau i folkeskolen og mulighed for videre- og efteruddannelse. Vi har god mulighed for at være på arbejdsmarkedet, da vi igennem skatten betaler til børnepasning og ældrepleje, som altså

gør det muligt at have et fleksibelt arbejdsliv.

Fleksibiliteten ligger også i, at medarbejderne har relativt korte opsigelsesvarsler, og derfor er arbejdsgiveren ofte mere motiveret til at ansætte nye medarbejdere.

Der skabes samtidig større fleksibilitet for arbejdstagerne, da mulighederne for at få eller skifte arbejde bliver større, og de dermed ikke bliver så fastlåste i deres job.

Trygheden kommer til udtryk via dagpengesystemet og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Gennem dagpengesystemet bliver man sikret en indtægt fra første dag, man er ledig og under sygdom og barsel.

Den aktive arbejdsmarkeds-politik sørger for løbende efter- og videreuddannelse. Det gør, at man bliver ved med at være attraktiv for arbejdsmarkedet og nemmere kan få et job. Samtidigt sikrer det arbejdsgiverne dygtige og kompetente arbejdstagere at vælge imellem.

Den danske models opbygning er grundstenen i opbygningen af det danske arbejdsmarked og har indflydelse på dine rettigheder og muligheder for at skabe ordentlige arbejdsvilkår, dit daglige arbejde, dine børns pasning og skolegang, og plejen af de ældre.



3F Vejle og restaurant Vejlegården ligger i konflikt med hinanden.

## Historien bag konflikten mellem Restaurant Vejlegården og 3F

Vejlegårdens kokke arbejdede under en overenskomst, der var lavet mellem Vejlegården og 3F.

Restauranten gik på et tidspunkt konkurs, og der kom en ny ejer, der overtog personalet. Den nye chef, Amin Skov, fyrede en af kokkene, der var medlem af 3F og opsagde sin overenskomst med 3F. Derefter lavede han en ny aftale med Krifa og lockoutede resten af kokkepersonalet, indtil de ville overgå til den nye overenskomst. Det vil sige, at medarbejderne kunne vælge imellem at opsige deres arbejde eller komme tilbage og arbejde under en ny overenskomst med væsentligt forringede arbejds- og lønvilkår.

Den nye overenskomst var i 41 ud af 46 punkter dårligere end den, der var indgået med 3F. Eksempelvis gik arbejdsugen fra 37 timer til 45 timer uden øvre arbejdstid, afspad-

sering blev forbudt, og lønnen blev dårligere. Derudover blev medarbejderne frataget deres ret til at strejke.

På baggrund af deres fyrede medlem, de lockoutede medarbejdere og de forringede arbejdsvilkår på Vejlegården gik 3F i gang med deres modsvar på lockouten: En blokade af virksomheden. Det vil sige, at de stillede sig op foran restauranten, og informerede folk om de forringede arbejds- og lønvilkår, som ejeren på Vejlegården havde påtvunget sit personale.

Derefter gik andre faggrupper i 3F og i HK i sympatikonflikt, hvilket er i fuldt overensstemmelse med arbejdsretten. Disse faggrupper var solidariske og støttede op om strejken og den etablerede fagbevægelse. Og i sidste ende støttede de op om legitimiteten i den danske

model, som er den, der giver dem mulighed for indflydelse på deres egne arbejdsvilkår.

På grund af sympatistrejkerne havde Vejlegården svært ved at få afleveret post, hentet skrald og leveret øl og vand, da medarbejderne i de andre virksomheder i deres fulde ret nægtede at levere ydelser til en virksomhed, der lå i konflikt med sine ansatte.

Konflikten kørte stille og roligt i flere måneder, indtil trykkerimedarbejderne på Vejle Amtsblad sympatistrejkede og nægtede at trykke annoncer fra Vejlegården.

Derefter råbte ejeren af Vejlegården op om brud på sin ytringsfrihed, og så kørte mediemøllen ellers derud af.

-red.

Den nye overenskomst var i 41 ud af 46 punkter dårligere end den, der var indgået med 3F. Eksempelvis gik arbejdsugen fra 37 timer til 45 timer uden øvre arbejdstid, afspadsering blev forbudt, og lønnen blev dårligere. Derudover blev medarbejderne frataget deres ret til at strejke.





FOA 1s fane og fanebærer Lars Skov havde også taget turen til Vejle.

# Demonstration i Vejle

Unge og ældre fra hele landet var lørdag d. 4. august samlet for at støtte op om den etablerede fagbevægelse og den danske model – FOA 1 var med.

Vejleborgerne vågnede op til lidt af et syn lørdag d. 4. august, da en masse mennesker meldte deres ankomst til byen for at støtte op om 3F og deres konflikt med Vejlegården. Mange havde fundet dertil i bil eller tog, andre i en af de 61 busser, der ankom fra rundt omkring i landet.

FOA 1 var også blandt de fremmødte. Vi syntes, at det var vigtigt at vise vores standpunkt og sige klart fra overfor dansk løndumping og angrebet på den danske model.

## 2000 samlet

Demonstration mønstrede omkring 2000 mænd og kvinder, og alt fra rådhusbetjente og portører til søsuer og pædagoger var mødt op.

Demonstrationen begyndte ved banegården i Vejle, hvor gamle venner mødtes og nye blev fundet. For

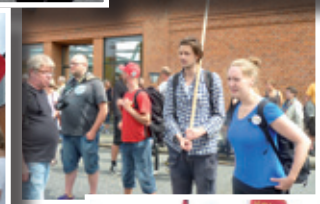
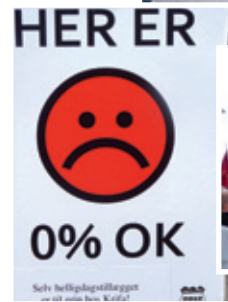
nogle af de unge var det deres første fagpolitiske demonstration, for andre var det en blandt mange.

Der var en rigtig god stemning, og forældre havde taget deres børn med, så de kunne være en del af fællesskabet og være med til at kæmpe for vores fælles fremtid.

## Et flot syn

Det var et flot syn, da optoget satte i gang. Et stort menneskehav, røde faner og en masse hjemmelavede skilte.

Fortsættes næste side







Fortsat fra forrige side

Motivet på et af skiltene gik igen flere steder, det var et skilt med en sur smiley og overskriften: "Her er 0 % OK" og "Selv helligdags-tillægget er til grin hos Krifa".

Der var en rigtig god stemning, og forældre havde taget deres børn med, så de kunne være en del af fællesskabet og være med til at kæmpe for vores fælles fremtid.

De yngre deltagere havde også lavet skilte. De spillede især på de komiske elementer, og havde skilte med rim som "Alle børnene havde weekend- undtagen Lisa, hun var medlem af Krifa".

Da optoget nåede frem til 3F i Vejle og Vejlegården, der ligger lige overfor, var der stillet en stor scene frem, hvor der blev holdt taler og spillet musik.

### Konflikten er principiel

En af talerne var Emillie Turunen fra SF. Hun lagde vægt på, at konflikten omkring Vejlegården er principiel, og at hun var provokeret over, at Venstre vil forbyde konfliktretten uden at fortælle, hvad det reelt kommer til at betyde- et lønræs mod bunden.

Talerne vakte stor jubel, og der blev ivrigt klappet og kommet med opbyggende tilkendegivelser. Selv da regnen begyndte at sile ned, holdt de fleste folk stand, og demonstrationen var fuldtallig igennem det meste af dagen.

### Hjem igen

På hjemturen var folk våde og trætte, men alle var enige om, at turen til det jyske havde været god, og at den var et vigtigt indspark i en mediedebat med en meget ensidig portrættering af konflikten.

-red.



Af Johnny Forsberg, faglig konsulent

Efter en gennemgang af medlemmets lønsedler helt tilbage til 2009, kunne FOA 1 hurtigt konstatere, at der ikke på noget tidspunkt var indbetalt pensionsbidrag fra arbejdsgiveren.



## Sag om manglende pensionsbidrag

Arbejdsgiver mente ikke, at der skulle betales pensionsbidrag til timelønnet vikar – han tog fejl.

I november måned 2011 blev FOA 1 kontaktet af en portør ansat i Region Hovedstaden. Ved siden af portør-arbejdet arbejdede han som tilkaldt-vikar på et plejecenter i Vallensbæk kommune.

Han undrede sig over, at han i forbindelse med ansættelsen som tilkaldt-vikar ikke havde modtaget nogen ansættelses-kontrakt. Men kommunen udsteder ikke ansættelsesbreve til timelønnede. Og det var ikke det eneste problem.

Efter en gennemgang af medlemmets lønsedler helt tilbage til 2009, kunne FOA 1 hurtigt konstatere, at der ikke på noget tidspunkt var indbetalt pensionsbidrag fra arbejdsgiveren.

I overenskomsten for Social- og sundhedspersonale i kommunerne står der ellers helt klart, at: "Social

og sundhedspersonale, som allerede har opnået ret til pension ved tidligere kommunal/amtskommunal og regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning".

Vallensbæk kommune var dog ikke enige i FOA 1s fortolkning af overenskomsten. De havde nemlig aldrig før havde været ude for, at timelønnede skulle have indbetalt penge til en pensionsordning. Det skulle tage et møde med FOA 1, forespørgsler til Kommunernes Landsforening og en del rykkere til Vallensbæk kommune for en tilbagemelding, før der endelig i april måned 2012 kom en afslutning på sagen.

Vallensbæk Kommune satte 40.800 kr. på medlemmets pensionsopsparing. Selvom medlemmet "kun" var

tilkaldt-vikar med få arbejdstimer, løber beløbet op, da der skal indbetales 12,6 % af lønnen.

Så er du tilkaldt-vikar, eller har du et timelønnet job ud over din normale ansættelse i regionen eller kommunen, og er du ansat inden for en af overenskomstterne, der gælder området for social- og sundhedspersonale som eksempelvis ledende værksteds-personale og sygehusportører, så læs overenskomsten og kontroller din lønseddel. Er du i tvivl, kan du få din tillids-repræsentant til at gennemgå din lønseddel.



# Find 5 fejl!



Næstformand Steen Vadgaard havde 25 års jubilæum i juni måned, hvilket blev fejret på behørig vis med alt, hvad der hører sig til - god mad, drikke, taler og gaver. Jubilæet blev filmet, og du kan se filmklippet på Facebook og på vores hjemmeside [www.foa1.dk](http://www.foa1.dk). Vi vil gerne sige stor tak til alle dem, der var med til at fejre Steen!



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 17. september 2012.**

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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



# medlemmernes foa **DEL DIN IDÉ**



FOA 1 har startet en ny kampagne på facebook "medlemmernes FOA- del din ide". Her kan du komme med dine ideer til udviklingen af FOA 1. De bedste ideer vinder en biograftur for to.

Kampagnen "Medlemmernes FOA- del din ide" er skudt i gang og kan findes på vores facebook side, hvor alle medlemmer er velkomne til at dele deres ideer og tanker om udviklingen af FOA 1. Kampagnen løber over de næste par måneder, og der vil løbende blive lagt temaer op, som I kan blive inspireret af, men I er også velkomne til at komme med ideer uden for temaet.

Det første tema blev lagt op i midten af august, og her fokuserede vi på synlighed. Vi efterspurgte ideer

til, hvordan FOA og I selv kan blive bedre til at synliggøre værdien af FOA 1érnes arbejde.

## **Idebank**

Alle ideerne bliver samlet sammen i en idebank. Derefter bliver de vist til repræsentantskabet, der så har bolden i forhold til, hvordan og om ideerne skal føres ud i livet.

Formålet med kampagnen er at give medlemmerne en mere direkte vej til at få indflydelse på fagfor-

eningens udvikling, så den bliver udviklet i den retning, I ønsker det. På den måde får vi en uvurderlig mængde ideer til at udvikle og forbedre vores arbejde og vores tilbud til medlemmerne.

Du kan blive den heldige vinder af en biograftur for to. Gå ind på FOA 1s facebookside og kom med dit input til udviklingen i FOA 1 - de bedste ideer vinder.

## **Sådan deler du din ide, og deltager i konkurrencen.**

Det er ret enkelt at "aflevere" sin ide og deltage i konkurrencen, du skal bare gå ind på FOA 1s facebook side [www.facebook.com/foa.foa1](http://www.facebook.com/foa.foa1) og skrive dit indlæg under idebanken.



## **Konkurrence**

For hvert tema, der bliver lagt på facebook, udvælger vi 3 gode ideer, som vi efterfølgende sætter til afstemning. Derefter kan alle gå ind og stemme på det, som de synes er den bedste ide. Hvis din ide får flest stemmer, vinder du to biografbilletter.

Vinderen af biografbilletterne får direkte besked.

I kælderen hos Rudersdal Hørsholm Brandvæsen ligger en lille miniatureby kaldet Hørsdal, den bliver brugt til at træne indsats- og holdledere.

# Hørsdal

## – en lille by i byen



Hørsdals eget byskilt.

”Det brænder i Hørsdal!” Hørsdal? For blot en måned siden anede Etterens redaktion ikke hvad Hørsdal var, og da slet ikke hvor denne by angiveligt skulle befinde sig på landkortet. Men vi blev klogere. En dag i juni kom faglig konsulent Johnny Forsberg nemlig og fortalte, at han lige havde været ude og besøge Rudersdal Hørsholm Brand-

væsen. Beredskabschefen havde vist ham en stor modelby, kaldet Hørsdal. Byen fungerer som et planspil, hvor indsats- og holdledere bliver trænet i at få et overblik over forskellige hændelser som eksempelvis brande i bygninger og bilulykker.

Det lød helt sikkert spændende. Etteren kontaktede derfor straks beredskabschef Jesper Djurhuus,

og fik en aftale i stand. For vi ville gerne vide mere om denne miniature by: Hvordan så den ud? Hvordan blev den brugt i praksis? Og hvad var egentlig formålet?

### Planspil

På varm sommerdag nogle dage efter sad Etterens udsendte på Jespers Djurhuus kontor sammen med tillidsrepræsentant Anders Prins.

Inden vi går ned for at se nærmere på den lille by Hørsdal, fortæller Jesper lidt om selve baggrunden for modelbyer og planspil: ”Gunnar Haurum, grundlæggeren af Statens Brandskole, var den første til at anvende planspil i træningen af indsatsledere helt tilbage i 1968”. Jesper fortæller yderligere, at Gunnar via en komplet modelby i størrelsesforholdet 1:87 trænede datidens indsatsledere i hurtigt at kunne agere i forskellige scenarier. Der blev konstrueret en ulykke i modelbyen – og efter et minut skulle indsatslederen give ordrer til, hvordan ulykken skulle håndteres.

Rudersdal Hørsholm Brandvæsen indviede deres egen modelby for



Eksempel på et ulykke. Her en lastvogns-ulykke på motorvejen. På den røde bil til venstre sidder et kamera, som kan transmittere billeder til en skærm.





Det brænder i Hørsdal! Der er gået ild i en bygning illustreret med gråt uld.

ca. 1 ½ år siden. "Vi kan især takke viceberedskabschef Leif B. Johansen for, at ideen med Hørsdal blev sat i gang", understreger Jesper. Årsagen til, at brandvæsnet skulle have deres egen modelby, er, at indsats- og holdledere skal gennemgå en videreuddannelse i indsatsledelse ved Beredskabsstyrelsen Tekniske skole i Tinglev. Planspil er del af hjertet i uddannelsen, som skal være med til at sikre, at indsatslederne iværksætte en forsvarlig indsats på et skadested.

"Hørsdal" giver altså mulighed for, at styrke indsats- og holdledernes kompetencer i planspil og træne forskellige konstruerede situationer inden de skal bedømmes til en eksamen i Tinglev. Også politiet og de koordinerende læger uddanner sig i Tinglev, hvilket giver en unik mulighed for at styrke det tværfaglige samarbejde mellem redningsberedskabet og politiet. Jesper fremhæver: "Planspillet er i høj grad med til, at redningsberedskabet, politiet og læger kan lære hinandens arbejdsmetoder at kende. Det er en kæmpe fordel, når de i fremtiden sammen skal håndtere en skadesituation i det virkelige liv".

Således klogere på både planspil og modelbyer viser Jesper os ned i kælderen på brandstationen, så vi kan se, hvordan Hørsdal ser ud. På vej derned fortæller han, at det er brandfolkene selv og frivillige der interesserer for modeller, der har været med til at bygge hele byen op – herunder lavet tro kopier af brandstationens udrykningsfartøjer. Indledningsvis fik brandvæsnet nogle modeller fra beredskabsstyrelsens skole på Bernstoff Slot, da den blev nedlagt. Ellers bliver de købt i forskellige hobby-forretninger. Vi glæder os til at komme ned og se det med egne øjne.

### Planspillet giver en unik mulighed for at styrke det tværfaglige samarbejde mellem redningsberedskabet, politiet samt den koordinerende læge

#### Hørsdal – den lille by med de mange ulykker

Forventningerne til Hørsdal er efterhånden blevet høje. Men vi bliver



Små brandmænd, der bruges i planspillet.

ikke skuffede – tværtimod. En fuldstændig komplet miniatureby, der står på et enormt langbord, breder sig i hele øvelses-lokalet i kælderen. Hørsdal er intet mindre end imponerende! I størrelsesforholdet 1:87 er der alt, hvad man kan forestille sig, der skal være sig i enhver dansk by. Lige fra motorveje, togbaner, landbrug og industribygninger til forretninger, sportsbaner, havneanlæg og etageejendomme. Selv et lille bålsted og små hytter er der. Derudover er byen fyldt med små personbiler, udrykningsfartøjer, skibe og toge. Og dertil er byen fyldt med små plastic-mennesker: både civilbefolkning samt brand- og politipersonale. I loftet hænger en tro kopi af et byskilt, der naturligvis har navnet Hørsdal. Jesper oplyser, at det er en sammentrækning af Hørsholm og Rudersdal.

Fortsættes næste side

Fortsat fra forrige side

At Hørsdal giver en helt unik mulighed for at styrke kompetencerne, når det gælder om at skabe et hurtigt overblik over en skadessituation, står meget hurtigt klart. Således understreger Jesper også, at alle tænkelige skadesscenerier kan spilles ind i byen. Eksempelvis kan der i haveanlægget opstilles en situation med olieudslip, og på togbanerne kan der være sket en ulykke med godstog med farlig last – eksempelvis kemikalier.

### Voldsom motorvejsulykke

Til en eksamen for indsatsledere i Tinglev ville det foregå således, at der på planspillet ville være sat en

En fuldstændig komplet miniatureby, der står på et enormt langbord, breder sig i hele øvelses-lokalet i kælderen.



En nøjagtig kopi af Rudersdal

konstrueret ulykke op – eksempelvis en brand i en etageejendom. Eksaminanden ville få et stykke papir udleveret med relevante oplysninger såsom: Uheldstype; tidspunkt; adresse; melding fra alarmcentralen; hvilket udrykningspersonale, der er på ulykkesstedet samt supplerende



Motorvejsulykke som den ser ud via kamera-transmission.

oplysninger – eksempelvis om og hvor der er tilskadekomne.

Dernæst skal eksaminanden tage bestik af situationen via planspillet. Han har kun 1 minut til at danne sig et overblik og give ordre til, hvordan situationen skal håndteres. Og det er på baggrund af dette eksaminanden bedømmes.

Jesper har været så sød at stille flere skadessituationer op for Etteren, så vi præcist kan se, hvordan det hele foregår, når indsats- og holdlederne træner planspillet. Det ene af scenarierne er en motorvejsulykke: en DHL-lastbil er kørt op i en bus og er væltet. Mindre mængder af folk har stimlet sig sammen omkring lastbilen, de bagvedkørende biler danner lange køer og udrykningsfartøjerne er ankommet. Præcis som det ville se ud i virkeligheden. Den eneste forskel er, at der på motorvejen i Hørsdal kører en stor rød bil med et indbygget kamera, der transmitterer billeder videre til en skærm i loftet. I sagens natur er der normalt kun mulighed for at se Hørsdal i helikopter-perspektiv. Men med kameraet er der mulighed for at se i øjenhøjde, som man ville gøre, hvis det var en virkelig situation.

”Gunnar Haurum anvendte udelukkende hændelser fra det virkelige liv”, bemærker Jesper. ”Her i Hørsdal finder vi også inspiration fra virkelige hændelser. Det kan være alt fra længerevarende brand-

ulykker og flystyrt til terrorhandlinger for bare at nævne nogle få”.

Inden vi skal til at runde af forklarer Jesper, at alarmering af Rudersdal Hørsholm Brandvæsen foretages via Alarmcentral 1-1-2 i Storkøbenhavn. ”Det er en helt unik alarmcentral”, understreger han. ”De er meget professionelle og fleksible, så dem vil jeg gerne sende en særlig tak til”. Det er hermed gjort.

Det har været nogle spændende timer, men vi skal desværre til at vende næsen hjemad. Endnu en gang en stor tak til Jesper Djurhuus og Anders Prins, der tog sig tid til at snakke med Etteren!

### Info:

- Et planspil er en konstrueret situation, hvor ordenshåndhævere, brandmænd og lignende trænes i at løse kritiske situationer.
- Planspillet blev opbygget og anvendt af Gunnar Haurum, på Statens Brandskole helt tilbage i 1968.
- Planspillet giver en seriøs mulighed for at kunne danne sig et forkromet overblik, modsat ude i den virkelige verden, hvor det indimellem kan være en stor og krævende opgave evt. pga. bygningens størrelse.





Michael Tvarnø, tilsynsførende assistent og ny tillidsrepræsentant.

## Beretning fra en ny tillidsrepræsentant

Af Michael Tvarnø, tilsynsførende assistent i Region Hovedstaden.

Ny forstander på en arbejdsplads i Region Hovedstaden blev fundet blandt egne rækker, og har efterfølgende omgået den interne ansættelsespolitik ved ansættelsen af sin souschef. Beretning fra en ny tillidsrepræsentant.

Sidste forår gik lederen på min arbejdsplads på pension, og en ny skulle findes. Derfor konstituerede den tilbageværende ledelse sig, indtil en ny var fundet – og den daværende souschef blev konstitueret som forstander.

Stillingen som forstander blev slået op med den konstituerede forstander som en af ansøgerne. Første ansættelsesrunde endte uden resultat, fordi ansættelsesudvalget ikke kunne blive enige. Da man genopslog stillingen, fandt man en egnet kandidat, som dog sprang fra i sidste øjeblik. Tredje gang stillingen blev slået op, var det med ny

direktør ved roret på grund af strukturændringer i Region Hovedstaden. Den konstituerede forstander meddelte os, at han igen var blandt ansøgerne, og denne gang blev ansættelsesudvalget enige og valgte den konstituerede forstander.

Da stillingen som souschef nu blev ledig og skulle besættes, fulgte den nye forstander ikke arbejdspladsens ansættelsespolitik. Ifølge ansættelsespolitikken skal ansættelsesudvalget bestå af både medarbejder- og lederrepræsentanter, når der ansættes en souschef. Men efter et par måneder i sin nye stilling meddelte forstanderen i sit månedsbrev,

at "Besættelse af souschefstillingen drøftes i skrivende stund med direktionen". Tillidsrepræsentanterne kendte ikke noget til disse drøftelser.

I det næste månedsbrev fortalte forstanderen, at det var en glæde for ham at meddele, at den ene af de to mellemledere nu var blevet ansat som stedfortræder, og at ansættelsen var sket i samråd med direktøren.

Tillidsrepræsentanterne var dog ikke blevet taget med på råd. De var ikke blevet informeret om ansættel-

Fortsættes næste side

sen før de øvrige medarbejdere, og MED-udvalget var heller ikke blevet orienteret.

### Spild af tid at følge reglerne

Medarbejderne har efterfølgende forsøgt at få ledelsen til at forklare, hvorfor de interne politikker ikke er blevet fulgt. På MED-udvalgsmøderne har forstanderen affærdiget spørgsmålet med den forklaring, at der ikke har været tale om en ansættelse af ny souschef. Tværtimod er ledelsen blevet skåret ned med en leder i forhold til tidligere.

På det seneste møde i MED-udvalget medgiver forstanderen dog, at stillingen som stedfortræder måske nok burde have været opslået internt på arbejdspladsen, men at han havde:

"(...)vurderet, at der internt på arbejdspladsen reelt ikke ville være andre kvalificerede

ansøgere til stillingen (...) hvilket han havde drøftet med direktøren. (...) Havde man iværksat en egentlig ansøgningsproces, ville denne blot have resulteret i en proforma-proces, der ville have været spild af tid, og hvor resultatet havde været givet på forhånd. Set i lyset heraf, havde man i stedet valgt at ansætte den ene mellemlider som souschef."

Efter ovenstående svar var givet, besluttede MED-udvalget, som der står i referatet fra

mødet, "at dette emne herefter er uddebatteret, og at det således ikke igen vil blive drøftet af MED-udvalget".

### Lokumssnak og ondsindet sladder

Det er muligt, at den nye forstander har ret i, at ingen af medarbejderne på min arbejdsplads er kvalificerede til at blive stedfortrædere. Men det er ikke et argument for ikke at følge vores egen politik.

Og hvorfor mener lederen kun, at man burde have slået stillingen op internt? Hvorfor skulle den ikke slås op indenfor Regionen? Her kan der jo godt gå medarbejdere og mellemlidere rundt, der er kvalificerede. Det kan jo ikke afvises på forhånd, og nu finder vi heller aldrig ud af det.

Til gengæld går lokumssnakken på min arbejdsplads. Nogle mener, at ledelsen hele tiden har haft denne plan. Andre mener, at udnævnelsen af souschefen er en "tak for hjælpen" fra forstanderen, fordi denne som mellemlider hjalp forstanderen med at blive ansat. Der er dem, der kalder det nepotisme og vennetjenester, ja sågar magtarrogance. Andre er ligeglade, eller tilfredse med at beholde de gamle ledere. Under alle omstændigheder har processen skabt grobund for mange spekulationer, intriger og splittelse. Og det var der ellers nok af i forvejen



Kurt Klaudi Klausen, forsker i ledelse, mener, at det er en dårlig ide at ansætte ledere, der har været medarbejdere i samme institution. Billede lånt fra LOs hjemmeside.

– i Regionens trivselsundersøgelse 2011 lå vi markant under gennemsnittet, når det drejede sig om det psykiske arbejdsmiljø, særligt for behandlings- og plejepersonalet.

Sidste år var jeg til et seminar, hvor jeg hørte professor Kurt Klaudi Klausen, der forsker i ledelse. Han fortalte om dårlig ledelse og indavl i det offentlige. I en artikel i Søndagsavisen i maj i år foreslår han en politik om ikke at ansætte ledere, der har været medarbejdere i samme institution. Selvom han som eksempel nævnte daginstitutioner, så er idéen hermed givet videre – det starter naturligvis med et stillingsopslag.

Noget frisk pust udefra blev det ikke til i denne omgang. Så må vi jo bare prøve at få det bedste ud af det, vi har tilbage af tillid, åbenhed, respekt og udvikling, som det så smukt hedder i forretningsordenen for vores MED-udvalg. Lyder det ikke som en spændende udfordring?

Det er muligt, at den nye forstander har ret i, at ingen af medarbejderne på min arbejdsplads er kvalificerede til at blive stedfortrædere. Men det er ikke et argument for ikke at følge vores egen politik.





Af Therese Petersen

Jesper Hesselholdt bliver interviewet under Tissekone-aktionen.

## FOA 1 er gået til filmen

Web-tv bliver mere og mere udbredt, og FOA 1 har valgt at hoppe med på vognen. Allerede nu er der mulighed for at se relevante nyhedsindslag og små filmklip på vores hjemmeside og Facebookside.

FOA 1 har valgt at prøve kræfter med web-tv. Det betyder, at FOA 1s nyhedsstof ikke længere kun vil bestå af skrevne artikler i "Etteren" og små nyheds-historier på vores hjemmeside. Fremover vil de lokale nyheder og historier med relevans for medlemmerne også bestå af små tv-indslag, som løbende vil blive lagt på vores hjemmeside og FOA 1s side på Facebook.

### På sigt

Vores mål med web-tv-projektet er på sigt, at video-indslagene kommer til at byde på alt fra højdepunkter fra møder, arrangementer og demonstrationer til små læringsvideoer og klip omhandlende aktuelle faglige emner.

Selvom projektet stadig er i begyndelses-fasen, kan du allerede nu se videoer fra aktion-gruppens succesdemonstration "Bevar Tissekoner-

---

**"Vores ønske er at lave nogle anderledes nyheder og få en mere direkte kommunikation mellem afdelingen og medlemmerne"**

---

ne", som løb af stablen forrige år. Ligeledes er der mulighed for at se (eller gense) næstformand Steen Vadgaards jubilæum.

Fortsættes næste side

## Er du tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant?

Web-tv er også rykket ind på Tillidszonen, som du finder ude i venstre hjørne under "Foa 1s webtv". Her vil videoerne komme til at dreje sig om emner, der er aktuelle for jer med tillidshverv. Det kan være sammendrag fra et møde eller læringsvideoer, der har relevans for jer.

Du kan allerede nu se en lille film fra FOA 1s arbejdsmiljø-dag, hvor der blev diskuteret arbejdsmiljø og udvikling. Således er web-tv et godt værktøj til at holde sig orienteret om højdepunkterne til et givent møde, hvis man ikke selv havde mulighed for at være med.

Fortsat fra forrige side



## Info om web-tv

- Tissekone-aktionen fra forrige år var den første FOA 1-begivenhed, som blev filmet og lagt ud på hjemmesiden.
- Inde på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) kan du også se web-tv, her ligger blandt andet små film om, hvordan du tjekker din overenskomst.

## Vi vil gerne have jer med på vognen

Vores ønske er at lave nogle anderledes nyheder og få en mere direkte kommunikation mellem afdelingen og medlemmerne. Men for at vi kan give jer de mest relevante og nærværende tv-nyheder, har vi brug for jer og jeres meninger.

Web-tv giver nemlig en rigtig god mulighed for, at I kan komme til orde og få kommunikeret jeres me-

ninger direkte ud til andre medlemmer.

Så når I ser os med et kamera til en demonstration eller et andet arrangement, er der stor sandsynlighed for, at vi vil spørge, om vi må lave et lille interview med jer. Og vi håber, I vil være med.

Så hold øje med vores hjemmeside og Facebook-side. Vi håber, at I vil tage godt imod det nye tiltag og være med til at gøre det endnu bedre!

FOA 1s medlemskonsulent Hanne-Mari Kirkeby filmede til demonstrationen i Vejle.



## Er dine personoplysninger korrekte?

FOA 1 får automatisk besked fra Folkeregistret, hvis du skifter navn eller adresse. Men du bør selv meddele os, hvis du:

- Får nyt telefonnummer
- Får ny e-mailadresse
- Har skiftet arbejdsplads eller fået ny stilling

Du kan hurtigt og nemt rette dine personoplysninger således:

1. Gå ind på [www.foa1.dk](http://www.foa1.dk)
2. På forsiden nederst til venstre klikker du på "Ret dine personoplysninger".
3. Ret dine persondata og husk at klikke på send.

Du kan også skrive en mail med dine oplysninger til [a-kas048@foa.dk](mailto:a-kas048@foa.dk).



## Tillykke!

Vinderen af sidste nummers konkurrence, hvor der var mulighed for at vinde bogen "Amerikaniseringen af den danske fagbevægelse", blev Flemming Larsen. Flemming havde ikke blot svaret på i hvilket årstal Marshall-planen blev indført – han havde også skrevet den nøjagtige dato for, hvornår planen blev præsenteret. Nemlig den 5. juni 1947.

Så tillykke til Flemming! Og tak til alle jer, der deltog i konkurrencen!

## Seniorklub 1: Mødekalender for efteråret 2012

### Tirsdag den 14. august: Skovtur

Vi starter efterårssæsonen med klubbens årlige skovtur den 14. august kl. 10.00 fra vore lokaler på Vilhelm Thomsens Allé 9, hvor turen går i år over Midtsjælland - en virkelig smuk og oplevelsesrig tur.

Pris: 200 kr. og 250 kr. for ikke-medlemmer Tilmelding til kasserer Grete på 40761178 eller Børge på 46562956/23213874. Tilmeldingen er bindende.

### Tirsdag den 11. september: Foredrag

Kl. 10.30 kommer en udsendt fra Ældre- og Omsorgsafdelingen i Københavns Kommune og fortæller om pensionisters rettigheder og pligter. Efterfølgende er der mulighed for at stille spørgsmål.

Husk madpakken og den klare.

### Tirsdag den 9. oktober: Foredrag

Feltpræst Andreas Christensen kommer og fortæller om sine oplevelser som feltpræst i Afghanistan. Vi kan glæde os til en fantastisk oplevelse, så mød talrigt op!

Husk madpakken og den klare.

### Tirsdag den 13. november:

#### Hyggedag

Den traditionsrige dag med gløgg og æbleskiver og derefter 6 gratis bankospil med flotte gevinster. Glæd jer til denne hyggelige dag, så mød talrigt op.

Såfremt I kan spise mere efter æbleskiverne, så husk madpakken og den klare.

### Fredag den 14. december:

#### Julefrokost

Årets julefrokost med masser af god mad og lidt til ganen.

Prisen er 200 kr. for medlemmer og 250 kr. for ikke-medlemmer.

Tilmelding til kasserer Grete på 40761178 eller Børge på 46562956 eller mobil 23213874. Tilmeldingen er bindende.

Husk en pakke til 50 kr.

Læg mærke til at dagen er ændret fra tirsdag til fredag kl. 12.00.



## Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent:

<b>Mandag – onsdag:</b>	<b>9.30 – 15.00</b>
<b>Torsdag:</b>	<b>13.00 – 16.00</b>
<b>Fredag:</b>	<b>9.30 – 13.00</b>

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.

## Køb ind og spar penge med Forbrugsforeningen

Som medlem af FOA 1 kan du blive medlem af Forbrugsforeningen, der er Danmarks ældste indkøbsforening.

Hver gang, du benytter Forbrugsforeningens kontokort i en af de ca. 4.500 forretninger, som foreningen samarbejder med, optjener du en bonus.

Der udsendes månedlige kontoudtog, så du kan følge med i, hvad du har købt, og hvor meget bonus, du har optjent. Bonusen overføres til din konto hvert år den 31. december.

### Sådan fungerer det

En gang om året får alle medlemmer sendt Forbrugsforeningens "BonusGuide" med oplysning om de forretninger, man kan handle i, og hvor meget bonus man kan opnå i hver enkelt forretning. Du kan se "BonusGuiden" på Forbrugsforeningens hjemmeside [www.forbrugsforeningen.dk](http://www.forbrugsforeningen.dk), hvor du også har mulighed for at søge om medlemskab.

### Fra tæpper til tandlæger

Blandt de forretninger, der modtager Forbrugsforeningens kontokort, kan nævnes ZOO, Metro, Star Tour, Computer City, FONIA, Thiele, Friluftsland, Tæppeland, diverse tandlæger samt mange mange flere.



**Pensionist- og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1.**

## **Programmet for efteråret 2012**

**Mandag d. 10. september kl. 10.30**

Vi starter efteråret med musik og sang. Musiker Arne Christensen kommer med sin harmonika og spiller nogle af de melodier, som vi alle forhåbentlig kender og kan synge med til.

**Mandag d. 8. oktober kl. 10.30**

Klubbens traditionelle bankospil med 10 spil. Der er gode præmier på 1 række og til hele pladen er der flotte kødpræmier. Prisen er 40 kr. for 6 plader. Medlemmer er velkomne til at tage venner/ bekendte med denne dag.

**Mandag d. 12. november kl. 10.30**

Klubbens 33 års fødselsdagsfest fejres ved hyggeligt samvær med fællessang. I forbindelse med fællesspisningen er klubben vært med sildemad samt en øl eller vand og en snaps.

**Mandag d. 10. december kl. 10.30**

Klubbens julefest, hvor der serveres gløgg og æbleskiver. Vi synger sammen bl.a. nogle af de sange, der hører højtiden til. Der spilles et bankospil om et gavekort og der uddeles julegaver. Alle medbringer en gave til en værdi af 30 kr. Herefter fællesspisning, hvor klubben serverer sildemadder samt en øl eller vand og en snaps.

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

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

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

Der tages forbehold for eventuelle ændringer i programmet.

På bestyrelsens og aktivitetsudvalgets vegne

Formand Helge Koch

**Faggruppeklubben for Ledere/  
Mellemlidere – Visitatorer og  
Andre ligestillede i hjemmepleje-  
regi m.m. i Storkøbenhavn –  
Region Hovedstaden**

**Afholder ordinær  
generalforsamling**

**Fredag d. 05.10.2012  
kl. 17.00**

**Sted: FOA 1s mødelokale niveau 3,  
Vilhelm Thomsens Allé 9, Valby.**

**Dagsorden ifølge lovene.**

1. Valg ad dirigent.
2. Beretning.
3. Regnskab.
4. Indkomne forslag.
5. Valg
  - Formand. (for 2 år)
  - 1 bestyrelsesmedlem. (for 2 år)
  - 1 bilagskontrollant. (for 2 år)
  - 2 bestyrelsessuppleanter. (for 1 år)
  - 1 bilagskontrollantsuppleant. (for 1 år)

Forslag, herunder forslag til personvalg, skal være bestyrelsen i hænde senest 2 dage før generalforsamlingen (sendes til formanden).

Tilmelding til generalforsamlingen senest 01.10.2012.

På bestyrelsens vegne

Kaja Kjær Kamp (formand for klubben), Bastholmen 45, 3520 Farum, tlf. 4499 7784 eller på mail: sofkak@gladsaxe.dk

# LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



## Sommerens tryllekunst

Jeg er meget imponeret af den tryllekunst, som er blevet udført i Vejle i sommerens løb.

Det lykkedes en restauratør at forvandle jagten på større profit til rollen som frihedskæmper!

Det lykkedes Kristelig Fagforening at profilere sig som en moderne forening?

Og det lykkedes borgerlige politikere at ændre "den lille mand" til at være arbejdsgiveren i stedet for arbejderen?

Det er da maksimal udnyttelse af agurketiden.

Vejlegårdens restauratør fyrede ansatte, som var medlem af 3F og konfliktede sig ud af den eksisterende overenskomst med 3F. Derefter indgik han overenskomst med Kristelig Fagforening for at nedsætte de ansattes lønninger med 6.000 om måneden, selvom deres arbejdstid var gået op med 2 timer om ugen (kilde BT!).

Normalt ville de fleste danskere syntes, at det var usympatisk, men i denne sag har det givet anledning til støttetilkendegivelser og blomsterverrækkelser fra ganske almindelige danskere. Selvfølgelig stærkt støttet af lønmodtagerfjendtlige organisationer (i flæng kan nævnes Liberal Alliance, Saxo Bank og sågar neo-nazister). Gad vide, om de almindelige danskere, der har støttet restauratøren, også har spekuleret over, at de samtidig har fortalt de ansatte, at de i hvert fald er 6.000 mindre værd end dem på naborestauranten? Det ville da helt sikkert

være dobbeltmoral, hvis de samtidig har givet dem drikkepenge!

Kristelig Fagforening (Krifa) er stiftet i 1899 og er dermed ældre end mange "røde" fagforeninger, de tager udgangspunkt i det kristne livs- og menneskesyn (kilde: Krifa), som er mere end 2000 år gammelt! Fra den gang, hvor rigtige mænd gik i kjole og sandaler, og alle var enige om, at jorden var flad! Det er den moderne organisation?

Arbejdsgiveren har som udgangspunkt alle fordelene - han hyrer og fyrer (og gerne hvis medarbejderen ikke makker ret), han leder og fordeler, har fortolkningsret osv. Hvordan kan han blive den lille? Og så mangler vi at få at vide, hvornår den lille mand skifter til at være en arbejdsgiver, der skal følge reglerne? Når han omsætter for 5 millioner eller 10? Når han har 10, 20 eller 30 ansatte? Hvorfor er det i orden at undergrave lønninger, fordi man er en "lille" arbejdsgiver?

Hvis Vejlegårdens restauratør en dag ikke gider drive restaurant mere, så har han en glimrende fremtid foran sig som tryllekunstner eller spin-doktor!

Men hvor var 3F's og LO's mediefolk og politikere henne i alt dette? Hvorfor fik den ene usandhed efter den anden lov til at stå ubesvaret hen? Der er vist brug for en restauratør!