

FOA-1



Nr. 2 • Marts 2013

- Arbejdsteam i Gentofte indstillet til arbejdsmiljøpris. Side 9.
- Kom til 1. maj i FOA 1. Se tid og sted på side 2.
- Sammenhold – Opråb fra en tillidsrepræsentant. Side 12.
- Omstruktureringer. Hvad betyder det? Og hvordan får du indflydelse? Side 6 – 9.



FORSIDEBILLEDET:

Kim Andersen, tillidsrepræsentant, teknisk serviceleder, i foyeren på Tranegårdsskolen i Gentofte.

NUMMER 2 · 2013

18. 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 2013 UDKOMMER

ETTEREN:

31. januar

21. marts

13. juni

3. oktober

12. december

DESIGN

PRInfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

Kom til 1. maj i FOA 1

Finanskrisen, økonomiske stramminger, fyringer og alt for få ansatte til alt for meget arbejde. Sådan er virkeligheden på vores arbejdspladser i disse år. Dertil er alt for mange røget ud af dagpenge-systemet. Derfor er det vigtigere end nogensinde at vide, at vi er mange om de fælles betingelser, og det markerer vi traditionen tro 1. maj med morgenbord og hygge i kælderen, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.

Kom og mød alle de andre FOA 1'ere og tag familien med til fælles 1. maj med taler, musik og fællessang.

Der vil være velkomst kl. 8.15 ved FOA 1s formand Ken Petersson, og senere skal vi høre årets 1. maj-tale. Der er stort morgenbord og gratis øl og vand til alle, der lægger vejen forbi.

Program

Kl. 8.00 Dørene åbnes.

Kl. 8.15 Velkomst ved formand i FOA 1 Ken Petersson

Kl. 08.30 1. maj-taler i FOA 1 ved:

- MF Sophie Hæstorp Andersen, Socialdemokratiet
- Næstformand i FOA 1 Steen Vadgaard

Kl. 09.30 Afgang fra FOA 1 til fælles fanetræf på Toftegårds Plads, hvorfra vi går i samlet flok til Fælledparken.

Kl. 11.00 1. maj i FOA 1 slutter, og der skal ryddes op!

Kl. 12.00 1. maj-festen fortsætter i det store FOA-telt i Fælledparken.

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

Demonstrationsruten:

09.30: Vilhelm Thomsens Allé 9 • 10.00: Toftegårds Plads • Valby Langgade • Ny Carlsbergvej • Enghavevej • Kingosgade • Alhambrevej • H. C. Ørstedesvej • Griffenfeldsgade • Korsgade • Stengade • Nørrebrogade • Elmegade • Skt. Hans Torv • Nørre Allé • Borgm. Jensens Allé • Fælledparken.



Vinder af Find 5 fejl Mogens Nielsen, plejhjems-pedel på Plejehjemmet Ugandavej. Her ude foran hovedindgangen til det hyggelige og hjemlige plejehjem.

“Plejehjemmet Ugandavej må være et af Danmarks bedste!”

Arbejdsglæde, faglig stolthed og højt humør er tre kendetegn for Plejehjemmet Ugandavej, hvor Etteren var ude at besøge plejhjems-pedel Mogens Nielsen – denne måneds vinder af Find 5 fejl.

Af Therese Petersen, FOA 1

“Det her plejehjem må være Danmarks bedste – eller i hvert fald et af de bedste”, siger 57-årige Mogens Nielsen, mens han giver Etteren en rundvisning på Plejehjemmet Ugandavej, hvor han arbejder som plejhjems-pedel (eller teknisk service-medarbejder som det også hedder).

Mogens er månedens vinder af Find 5 fejl. Han benyttede sig af den nye måde at deltage i konkurrencen på og havde scannet billedet ind med de 5 fejl og sendt det elektronisk ind til FOA 1 på foa1@foa.dk. Det er en mulighed, som man fast kan benytte fremover, hvis man ikke lige har et frimærke liggende.

Beboernes livskvalitet vægtes højt

Etteren havde sat Mogens i stævne på hans arbejdsplads på Plejehjemmet Ugandavej i Tårnby Kommune, så han kunne få overrakt sin præmie. Samtidig ville vi gerne høre lidt mere om arbejdet som plejhjems-pedel.

“Her er beboerne altid i centrum”

Alt imens Mogens viser os rundt og fortæller om sit daglige arbejde,

hilser han til højre og venstre på plejhjemmets beboere og tager sig tid til at spørger ind til, hvordan de har det og hvordan det går med helbredet.

“Her er beboerne altid i centrum”, smiler Mogens og fortæller videre, at plejhjemmet har et meget engageret personale, som prioriterer beboernes livskvalitet højt og som går langt for at give dem en tryk hverdag. “At der ikke er så mange beboere er også med til at gøre det hele mere intimt og giver en hyggelig stemning”, siger han. Plejhjem-

Fortsættes næste side

met er cirka 16 år gammelt og huser 32 beboere.

Man skal heller ikke være længe på Ugandavej 149 før man kan mærke den hjemlige og familiære stemning, og Mogens glæde ved arbejdspladsen skinner i den grad igennem.

”Sidste år blev beboerne kørt rundt i sidevogn på russiske motorcykler”

Der er ingen tvivl om, at Mogens er god til sine arbejdsopgaver, og at han føler sig rigtig godt tilpas og hjemme på arbejdspladsen. Det virker som om, han har været der i mange år. Men Mogens fortæller, at han ”kun” har været ansat i stillingen siden oktober sidste år – selve jobopslaget fandt han via Jobindex og plejehjemmet modtog godt 200 ansøgninger.

Mange udfordringer og forskellige opgaver

Mogens viser os ud i en stor og lækker have, der er tilknyttet plejehjemmet. I hjørnet af haven står en stor lys bænk på en plads af sten omringet af et lille stakit. ”Bænken er lavet til kørestolsbrugere”, fortæller Mogens. For enden af bænken er der en sliske, som kan hæves og sænkes. ”Så kan kørestolsbrugere komme ud om sommeren og sidde sammen med en medarbejder eller en anden beboer og nyde solen”, forklarer han. Det er hans kollegaer, der har lavet den lille plads med stakittet omkring. Vi går lidt rundt i den fine have, og selvom vinterens frost og kulde har sat sit præg på

havens flora, er det let at forestille sig, hvordan den ser ud om sommeren. Mogens forklarer, at om sommeren er det også hans opgave sammen med kollegaerne at passe og pleje blomsterne og planterne.

I det hele taget står det ret hurtigt klart, at arbejdet som plejehjems-pedel indebærer en masse forskelligartede opgaver, og at det er vigtigt at have hænderne skruet rigtigt på. Det er dog ikke et problem for Mogens, da han har en solid erfaring at trække på. Han er oprindeligt uddannet som maskinarbejder og har igennem årene blandt andet arbejdet i lufthavnen, siddet i Securitas kontrolcentral og arbejdet som multitekniker på et bosted for psykisk syge. Og inden han fik stillingen som plejehjems-pedel, arbejdede han som varmemester-assistent.

En tur på russisk motorcykel

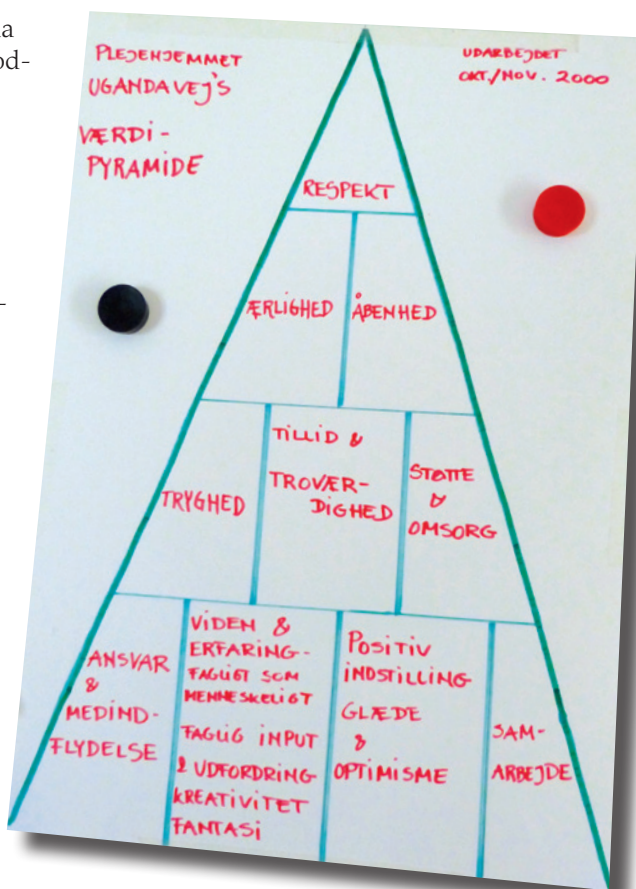
Udover de fysiske rammer, der skal sikre beboerne en så god hverdag som muligt, bliver der også afholdt en masse arrangementer i løbet af året – såsom bankoaftner, snapsefremstilling og gymnastik.

Som noget helt specielt afholdes der også en ”Motorcykeldag”. Her planlægger plejehjemmet, at der kommer en motorcykelklub ud, så beboerne, hvis de har lyst, kan få en tur i sidevogn.

Sidste år var det Dnepr/Ural Motorcykelklub, der aflagde et visit og gav de ældre en tur i sidevognen på russiske motorcykler.

Pyramiden viser vejen

Når Mogens snakker om sine kollegaer, bruger han tit vendingen, at de arbejder ”i overensstemmelse med pyramiden”. Vi er nysgerrige efter at se, hvad det er, han mener, så Mogens viser os ind på et kontor, hvor der hænger et stort billede af en pyramide. Pyramiden er inddelt i adskillige felter, der indeholder ord som ærlighed, åbenhed, tillid og troværdighed – og allerøverst står der ”respekt”. Han forklarer, at det er en såkaldt værdipyramide, som angiver plejehjemmets værdigrundlag og sætter retningslinjer for, hvordan personalet arbejder i hverdagen. ”Det gode ved pyramiden er, at den henvender sig til alle, der arbejder her. Lige fra elever til ledere”, fortæller en af Mogens kollegaer, som vi møder på gangen.



Plejehjemmet Ugandavejs værdipyramide.

Gavekortet skal deles

Præmien for at have vundet Etterens konkurrence er et gavekort på 400 kroner til Magasin. Vi spørger Mogens, hvad han har tænkt sig at forkæle sig selv med. "Jeg tror det bliver noget god ost eller lignende", siger han. Men osten er ikke kun til ham selv – den skal nemlig deles ud. "Om morgenen mødes personalet og snakker om, hvad der skal ske i løbet af dagen. Ofte kommer beboerne også hen til bordet og snakker med". Så selvfølgelig skal de også have del i Mogens præmie.

Det har været nogle dejlige timer på plejehjemmet i selskab med Mogens, og det er på tide at vende næsen hjemad. Men besøget har bestemt fjernet enhver frygt for at skulle flytte på plejehjem, når den tid kommer. "Når jeg bliver gammel, så vil jeg også bo på Ugandavej 149", tænker Etterens udsendte på vejen hjem.



Bænken er indrettet til kørestolsbrugere, så de om sommeren kan sidde og nyde solen sammen med de andre beboere eller personalet.

En digtsamling er udgivet



Mogens Hansen har udgivet en digtsamling.

Ja, det hører man så tit. Til gengæld er det ikke så tit, at det er en FOA'er, der sender en digtsamling på gaden.

Mogens Henriksen, tidligere rådhusbetjent og fagligt aktiv på en masse områder, har i en moden alder meldt sig ind i endnu en klub – nemlig poeternes klub. Og hvis vi kender Mogens ret, er han snart formand for den.

Mogens har udgivet en lille digtsamling, som slet og ret hedder "Mogens Henriksens digtsamling", hvori han kommer med små kommentarer til livets mangfoldigheder.

Mogens skriver i forordet, at bogen er kommet i stand, når han har

opbrugt sin kvote af nattesøvn, som oftest kun er få timer. Så er tiden i stedet gået med at skrive små digte om hverdagens spidsfindigheder.

Digtsamlingen kan købes hos alle boghandlere, i Bilka samt på de fleste internetsider, der forhandler bøger.

Vi ønsker Mogens held og lykke med den nye karriere og glæder os til at læse mere fra hans hånd.

-red.





Ved de kommunale omstruktureringer bliver der ofte rokeret rundt, så man er tilknyttet et team med ansvar for forskellige arbejdspladser istedet for en enkelt arbejdsplads.

Struktur- og organisationsforandringer i kommunerne

Mange oplever i øjeblikket, at der sker forandringer på deres arbejdspladser, både måden som arbejdet organiseres på ændrer sig og også selve arbejdsstrukturen. Hvilken betydning har det for arbejdet? Og hvordan påvirker du processen?

Af Hanne-Mari Kirkeby, FOA 1

Det er oftest på teknisk serviceområdet, vi ser denne omstrukturering, hvor teknisk- servicepersonalet bliver slået sammen i nye strukturer, ofte i teams, der dækker større områder end tidligere.

Det kan eksempelvis betyde, at en teknisk servicemedarbejder på en skole ikke længere er tilknyttet skolen, men måske et ejendoms-selskab i kommunen. Det betyder, at medarbejderens arbejdsopgaver kan ændre sig, og at han ikke længere kun dækker skolen, men også andre områder som eksempelvis plejehjem eller børneinstitutioner. Medarbejderen indgår i et team, der skal samarbejde om opgaverne, så

arbejdsbyrden burde i teorien ikke blive større, men bare anderledes.

Hvordan kan du påvirke processen?

Det kan skabe en del usikkerhed, når man begynder at høre ideer om organisations-ændringer og omstruktureringer i kommunen. For hvad kommer det til at betyde for en selv?

Det kan være frustrerende, hvis man ikke ved, hvad der foregår, og det kan føles som om, der bliver taget en masse beslutninger henover hovedet på en. Og af nogle som ikke forstår, hvordan virkeligheden

ser ud til hverdag. Men du kan være med til at påvirke processen og forsøge at sætte dit præg på den.

Eva Bo Christensen, jurist og faglig sagsbehandler i FOA 1, fortæller, at man kan påvirke organisations-ændringerne gennem sin tillidsrepræsentant og MED-systemet.

Man skal være klar over, at det ikke er muligt at stoppe forandringsprocessen, men man kan komme med relevante input til omstruktureringen, så tilgangen til forandringen ændres.

Enhver arbejdsplads er individuel, og der er specielle vilkår alle steder, så små input kan give et værdi-

fuldt billede og hjælpe til at gøre omstruktureringen bedre for alle parter.

Det kan være nyttigt at søge oplysninger om MED-udvalget på intranettet, for her kan du følge med i, hvad der rør sig og holde dig opdateret på de politiske strømninger fra både ledere og politikere. Og det er godt, hvis man derudover holder

”For det meste bliver man på samme område og måske også på den samme arbejdsplads”

sig orienteret om, hvad der sker i hele kommunen og ikke kun på arbejdspladsen, for det er nemmere at følge med i udviklingen, hvis man kan se det store billede. Så er du også bedre i stand til at klæde din tillidsrepræsentant på til MED-udvalgsmøderne, så han eller hun kan fortælle, hvad der virker godt på din arbejdsplads- og jeres arbejdsopgaver og vilkår.

Forandringen er ofte ikke så stor som frygtet.

”Som ved alt andet nyt kan indkøringen af en omstrukturering være hård, men når alt er faldet lidt på plads, så er forandringen ofte ikke så stor som frygtet”, siger Eva Bo Christensen.

For det meste bliver man på det samme område og måske også på den samme arbejdsplads, men risikerer at skulle dække nogle ekstra områder ved siden af. Det betyder ikke, at man skal arbejde mere, men at man skal dække et større område, og at arbejdsopgaverne

bliver lidt anderledes. Oftest er det de nære serviceopgaver, der bliver nedprioriteret på bekostning af de mere tekniske.

Claus Windfeld, faglig sekretær i FOA 1 fortæller, at man i omstrukturings-processerne ofte glemmer servicedelen, som er en stor del af teknisk servicearbejde på eksempelvis skoler, børneinstitutioner og plejehjem. Det er et problem, for det kan gøre en ellers vellidt medarbejder upopulær, fordi han pludselig kan virke ufleksibel.

Eva Bo Christensen indskyder, at skolerne bliver orienteret om det slankere service-udbud. Men i hverdagen, når eksempelvis skolepedalen går rundt på skolen, så forventer lærerne den samme service her og nu. Og der er ikke altid forståelse for, at man ikke bare kan gøre denne ene lille nemme ting. Og så er det pludselig teknisk servicemedarbejderen, der står som den ufleksible og u-samarbejdsvillige. Det skaber konflikter, og det forstyrrer i hverdagen.

Eva råder til, at man skal huske, at man kun har 2 arme og 2 ben og 37 timer at gøre godt med. Nærlæs din nye arbejdsbeskrivelse, og hav den gerne på dig i starten, så du hurtigt og nemt kan referere til den i tvivlsspørgsmål med eksempelvis lærere.

Derudover er det godt at sende de sure kolleger videre til ledelsen, for det er ledelsens opgave at planlægge arbejdet, så hvis der er nogen, der sætter spørgsmålstegn ved prioriteringen af arbejdsopgaver, så må de tage det op med dem.

De positive sider

Claus Windfeld påpeger, at det positive ved de nye strukturer kan være et større fokus på det ejendomstekniske område. Flere bliver uddannet til ejendomsserviceteknikere, og der er rig mulighed for at bruge sine kompetencer på det tekniske område. Eva kan også se

”Eva råder til, at man skal huske på, at man kun har 2 arme og 2 ben”

positive sider ved en ny arbejdsstruktur, hvor man kan afpudse og udvide sine tekniske kompetencer. Hun lægger også vægt på, at det kan være en fordel at være en del af et større team, hvor arbejdet kan tilrettelægges på en mindre stressende måde, da man er flere, der er ansvarlige for arbejdsområderne.

Det kan skabe usikkerhed, når man begynder at høre om omstruktureringer, og ikke ved hvad det betyder, eller hvilken vej kommunen vil gå.



Medsystemet

- du har også medindflydelse og medbestemmelse



MED-systemet er din indgang til at påvirke beslutninger, der omhandler din arbejdsplads og dit arbejde. Her kan du læse, hvordan du får medindflydelse og medbestemmelse på, og hvordan du kan få det.

MED står for medindflydelse og medbestemmelse og er et system, der giver medarbejdere og arbejdsgivere mulighed for at samarbejde om den, for alle parter, bedst mulige måde at opfylde arbejdspladsens målsætninger på.

Samarbejdet foregår i de forskellige MED-udvalg, hvor der sidder repræsentanter for både medarbejdersiden og arbejdsgiversiden.

FOA er med til at forhandle rammeaftalerne for henholdsvis regioner og kommuner, som bestemmer, hvordan spillereglerne og samarbejdet mellem medarbejdere og arbejdsgivere fungerer i MED-systemet.

Rammeaftalerne er et sæt af minimumsbestemmelser, der giver ledelse og medarbejdere mulighed for at lave lokale MED-aftaler, som er målrettet arbejdspladsen. Heri fastlægger man formål samt indhold og struktur for samarbejdet på den enkelte arbejdsplads, så det passer til de målsætninger, som arbejdspladsen har.

På det kommunale område har de enkelte kommuner lavet deres

egne MED-aftaler på baggrund af rammeaftalen, så de kommunale arbejdspladser skal lave retningslinjer ud fra deres egen kommunes MED-aftale.

Ledelsesretten

Det er stadig arbejdsgiversiden, der har ledelsesretten, men i MED-udvalget skal man drøfte alt, der kan have indflydelse på arbejdspladsen og medarbejdernes ansættelses vilkår. Det kan være alt fra personalepolitik såsom fraværspolitik og

“Det er jer, der udfører den reelle opgaveløsning, der kan give de bedste input”

kompetenceudvikling, arbejdsmiljø, tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden og ikke mindst forandringsprocesser såsom udlicitering, fyringer eller omstruktureringer.

Samarbejdet i MED-systemet er fra ledelsens side en fornuftig ide, fordi opgaveløsningen opkvalificeres gennem samarbejdet. Arbejds-

giversiden får værdifuldt input, som de ellers ikke ville få. For det er jer, der udfører den reelle opgaveløsning, der kan give de bedste input til, hvordan arbejdet glider bedst muligt. Og det gør det eksempelvis ikke ved et dårligt arbejdsmiljø, eller hvis man ved en omstrukturering ikke har værdifulde informationer om arbejdsopgaver, og hvordan man bedst muligt kan effektivisere dem.

En effektivisering er ikke negativ, hvis den har været diskuteret i MED-udvalget, som har kigget på fordele og ulemper ved måden at effektivisere på, og har lavet forandringer på den mest tilfredsstillende måde for både medarbejdere og arbejdsgivere.

Teori vs. virkelighed

I den teoretiske version af MED-systemet er samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i centrum, og begge parter, har lige meget at skulle have sagt.

Det er desværre ikke altid sådan, at virkeligheden ser ud, og det kan der være mange grunde til.

Det kan være nyttigt at søge oplysninger om MED-udvalget på intranettet. Her kan du følge med i, hvad der rør sig og holde dig opdateret på de politiske strømninger fra både ledere og politikere. Det er også godt at holde sig orienteret om, hvad der sker i hele kommunen og ikke kun på arbejdspladsen, for det er nemmere at følge med i udviklingen, hvis man kan se det store billede. Så er du også bedre i stand til at klæde din tillidsrepræsentant på til MED-udvalgsmøderne.

Det er din MED-repræsentant og din ledelse, der skal holde dig orienteret om, hvad der sker i MED, men du har også selv en forpligtelse til at holde dig orienteret.

Hvis du som medarbejder ikke søger information om, hvad der foregår i MED-udvalget, og selv sørger for at holde din MED-repræsentant, som oftest er din tillidsrepræsentant, informeret om relevante emner, så er der en masse viden, der går tabt. Viden, der kunne have været brugt som argumenter i mod en given sag, der måske ikke er fordelagtig for medarbejderne.

Derudover er der arbejdsgivere, der ikke har forstået, at man skal have et enigt MED-udvalg, før man kan træffe MED-beslutninger. Og her må MED-udvalgsrepræsentanterne slå dem oven i hovedet med MED-aftalen - eller i sidste ende gå til deres fagforening. FOA kan ikke være en del af MED-møderne og debatterne, men hvis MED-spillereglerne ikke overholdes, kan vi benytte de sanktionssystemer, som vi har.

Brug MED-systemet

Det største problem for MED-systemet er dog, at det ikke bliver brugt godt nok. Holdningen er ofte sådan, at MED det er noget, som MED-repræsentanten eller tillidsrepræsentanten må tage sig af. Men for at få et velfungerende MED-system skal alle medarbejdere på banen. For at få medindflydelse og medbestemmelse på forhold, der har betydning for ens arbejde eller arbejdsplads, så er man nødt til at holde sig opdateret om, hvad der foregår i MED-udvalgene og komme med input til punkterne på dagsordenen.

-red.



Kim Andersen og hans kolleger er blevet indstillet til en arbejdsmiljøpris af deres ledelse.

Arbejdsteam fra Gentofte indstillet til arbejdsmiljøpris

I Gentofte har teknisk service-personalet oplevet de kommunale omstruktureringer på egen krop, og er i dag tilknyttet kommunens ejendomsselskab Gentofte Ejendomme og inddelt i 5 teams. Et af teamsne er blevet indstillet til en arbejdsmiljøpris.

Etterens møder teknisk serviceleder Kim Andersen på Tranegårdsskolen i Gentofte. Kim arbejder i Gentofte Ejendomes team 2, og er sammen med sine kolleger blevet indstillet til en arbejdsmiljøpris af deres ledelse på baggrund af "et godt og dynamisk arbejdsmiljø med stor grad af egen forvaltning og kollegial opbakning".

Etteren spørger ind til, hvorfor at team 2 har et godt arbejdsmiljø, og Kim svarer, at det handler om samarbejde og kommunikation - både imellem de nære kolleger ledelsen og til "kunderne".

Han forklarer, at de i team 2 har både skoler, sportshaller, biblioteker og institutioner, som de servicerer. Internt har de opdelt ansvarsområderne, og har en plan for, hvordan de kan dække hinanden ved huller i vagtskemaet på

grund af sygdom, ferie eller hvis de skal hjælpe hinanden i presede situationer. De arbejder oftest på deres egne ansvarsområder, men alle kan varetage hinandens områder, og de er meget fleksible. Så midlet til at få arbejdet til at glide er et stort fokus på en god kommunikation og et godt samarbejde, samt en ledelse som er en lydhør medspiller i processen.

Derudover er kommunikationen og samarbejde også vigtig i forhold til dem, som de skal servicere. Kim forklarer, at teknisk servicepersonalet er frontmedarbejdere, der dagligt har kontakt med ledere fra mange af de institutioner og områder, som de tager vare på. Dem skal de have et samarbejde op at stå med, så

Fortsættes næste side



Kim Andersen står i foyeren på Tranegårdsskolen, som er et af hans ansvarsområder.

Fortsat fra forrige side

de kan få bygningsdrift og service til at gå op i en højere enhed. Som noget nyt skal de til at lave samarbejdsaftaler med de enkelte institutioner. De forskellige institutioner og ejendomme har alle forskellige behov, så teknisk servicepersonalet skal afstemme forholdet mellem bygningsdriften, og den service der er plads til, i samarbejde med de enkelte institutioner.

Det er klart bygningsdelen, der fylder mest i forhold til servicen, der er nok 70% bygningsdrift mod 30% servicering siger Kim.

I det positive spekter mener han, at servicen til de mindre institutioner er steget efter omstruktureringen.

Men der er ting som han og hans kolleger ikke længere gør, eksempelvis er det ikke længere teknisk servicepersonalet, der deler mælk ud på skolerne, det er noget skolen selv må sørge for eller tilkøbe på anden vis.

Kim fortæller, at de nye strukturer og prioriteringer af arbejdsopgaver stiller større krav til deres sociale kompetencer. For eksempel de steder, hvor det er de samme personer som tidligere, der kommer rundt

på skolerne, der forventer skolens medarbejdere, at alle arbejdsopgaver bliver gjort som før. Her skal man kunne sige fra på en pæn måde -også tiende gang, så der er helt klart et større krav til kommunikation.

Mange gange handler det om, at man skal fortælle, hvilke arbejdsopgaver man laver, og forklare hvornår noget, de gerne vil have gjort, bliver gjort, og om det overhovedet er muligt at gøre det, forklarer Kim.

Så alt i alt mener Kim, at det gode arbejdsmiljø bunder i et godt samarbejde og en god kommunikation.

Og han er rigtig glad for, at teknisk servicepersonalet i Gentofte Ejendomme snart starter på et kommunikationskursus, hvor de skal have afdækket deres kompetencer og vil få nogle indput til håndtering af de daglige udfordringer

Hvis han skal give et godt råd til andre, der står overfor en forandringsproces på deres arbejde, mener Kim at det er vigtigt ikke at være bange for at prøve noget nyt, man skal have tillid til hinanden og tænke over sin kommunikation og sine samarbejdsevner.



Gentofte Ejendomme servicerer omkring 160 ejendomme - alt fra plejehjem til skoler, biblioteker og sportshaller.

Efterløn og – men snak

Af Ellen Stærk, FOA 1

Hvis man nærmer sig efterlønsalderen - og i øvrigt har ret til efterløn - vil man sikkert begynde at tænke på, om man skal forlade arbejdsmarkedet, eller om man skal blive nogle år ekstra. Og måske endda blive så længe, at man kan optjene skattefri præmie.

Men der er faktisk en 3. mulighed. Efterlønsordningen giver

Det er vigtigt at undersøge reglerne grundigt, hvis du ønsker at kombinere efterløn og seniorordninger.



seniorordninger kan kombineres endelig med a-kassen om det

dig nemlig mulighed for en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvis du går ned i arbejdstid. Man kan så at sige erstatte de timer, man går ned i tid, med udbetaling af efterløn. Hvis der lokalt er indgået en aftale om seniorpolitik, kan det være muligheden umiddelbart er stede. Men er der ingen aftale på din arbejdsplads, må du lave lidt benarbejde selv. Start med at kontakte din tillidsrepræsentant, eller FOA 1, hvis du ikke har nogen tillidsrepræsentant.

Kombinationen af efterløn og seniorordninger er et meget stort emne at forklare kort, men humlen er altså, at hvis du går ned i arbejdstid, kan du delvist få suppleret den manglende lønudbetaling op med

efterløn. Men altså kun delvist, for værdien af en efterlønstime er altid mindre end værdien af en løntime.

Gradvis tilbagetrækning

I praksis kan det fungere sådan her:

På Jørgens arbejdsplads er der lavet en senioraftale, der betyder, at han kan nøjes med at arbejde 29 timer om ugen i stedet for 37. Han får selvfølgelig kun løn for de 29 timer, men han beholder den hidtidige pensionsindbetaling, som om han stadig var på fuld tid. En rigtig god ordning for mange, der begynder at mærke alderen trykke og ikke længere har så mange kræfter.

Jørgen er fyldt 60 år i år og har ret til efterløn, så nu kontakter han a-kassen og søger om efterløn. Da han opfylder alle betingelserne, får han bevilget efterlønnen og begynder at få udbetalt supplerende efterløn for de 8 timer om ugen, der er forskellen mellem den nedsatte arbejdstid på 29 timer og fuld tid på 37 timer. Og det kan han blive ved med, til han fylder 65 år.

Hvis Jørgen på et tidspunkt yderligere nedsætter sin arbejdstid med 2 timer om ugen, udbetaler a-kassen i stedet supplerende efterløn for 10 timer og så fremdeles.

Det vigtigste er, at Jørgen overholder den såkaldte mindsteudbetalingsregel, der siger, at man mindst skal nedsætte arbejdstiden med 7,4 time for at få supplerende efterløn.

Du kan få rådgivning i a-kassen

Eksemplet med Jørgen lyder jo besnærende, og mange, der ønsker gradvist at forlade arbejdsmarkedet, kan få glæde af denne ordning. Men gør endelig ikke noget, før du har fået vejledning i a-kassen. Fx skal du vide, at hvis du går på efterløn som 60 årig, så vil du kun få den

“Mange, der ønsker gradvist at forlade arbejdsmarkedet, kan få glæde af denne ordning”

såkaldte 91 % sats. Du skal også vide, at du i den situation ikke har mulighed for siden at opspare skattefri præmieportioner.

Desuden er der hele spørgsmålet om, hvor store dine pensionsopsparinger er, dels kapitalsummer og dels pensionskasepensioner. Og endelig er der de nye efterlønsregler. Man vil også fremover kunne kombinere seniorordninger med udbetaling af efterløn, men efterlønsalderen stiger som bekendt, og efterlønsperioden forkortes.

Der er med andre ord rigtig mange forhold at tage i betragtning. Så book et møde i a-kassen, hvis du vil have et overblik over mulighederne for langsomt at trappe arbejdslivet ned.



Sammenhold

– Opråb fra en tillidsrepræsentant

Falckredderen tager til Thailand, mureren på skiferie og sygeplejersken til Egypten. Vi tillidsfolk er begyndt at drikke udenlandske øl, cafe latte og spise croissants. Ja, den danske arbejder har forandret sig en del igennem de sidste 30-40 år. Betyder det så, at vi ikke behøver en fagbevægelse mere...?

Nej på ingen måde, tværtimod behøver vi den mere nu, end vi har gjort i flere år. For det er i stor stil den danske arbejder, der i øjeblikket betaler regningen for landets finanskriser. En finanskriser, som den enkelte arbejder har svært ved at se, han eller hun skulle være skyld i - hvilket er forståeligt, for det er han eller hun heller ikke. Men det er os arbejdere, der betaler store dele af regningen. Det gør vi ved nedgang

i reallønnen, fyringer, påtvunget nedsat arbejdstid og forringelser i arbejdsmiljøet. I situationer som disse er det vigtigt, at man har mulighed for at gå til en stærk fagforening og få den hjælp, man har brug for.

Ligeledes oplever vi fra tid til anden angreb på den såkaldte "røde" fagbevægelse, og en stor del af dem er helt urimelige. Kritik er bestemt i orden, så længe den er konstruk-

tiv og saglig, men desværre er den sjældent nogen af delene. Og når folk siger, at fagbevægelsen har overlevet sig selv, har de næppe tænkt tanken til ende.

Frit spil til arbejdsgiverne

For et arbejdsmarked uden fagbevægelsen vil jo give frit spil til arbejdsgiverne og vil unægtelig medføre højere arbejdstid, lavere løn samt dårligere arbejdsforhold og trivsel på de enkelte arbejdspladser. Alle disse ting er jo blandt andet noget af det, som fagbevægelsen er et værn imod. Vi er et af de lande i verden med den laveste arbejdstid og med den længste ferie. Vi har for de fleste faggrupper en ok løn, og

"Kritik er bestemt i orden, så længe den er konstruktiv og saglig, men desværre er den sjældent nogen af delene"

på flertallet af de danske arbejdspladser er der ordnede arbejdsforhold. Vi kan ikke tage disse forhold for givet, og de vil komme i fare, hvis den udvikling vi i øjeblikket oplever med faldende medlemstal i de "røde" fagforeninger, bliver ved.

Folk snakker om de "røde" pamperer, men her er det vigtigt at vide,



Andreas Keil tillidsrepræsentant for ambulancefolk ved Fredriksberg Brandvæsen.



Tillidsrepræsentant Andreas Keil mener, at arbejderne stadig har brug for et stærkt sammenhold.

hvad en såkaldt pamper er. En pamper er en person, som har anskaffet sig en (til tider urimelig) høj løn i kraft af sin position. Ligeledes har pamperen skaffet sig "fede" bi-jobs som ekstra indtjening.

Mig bekendt har hverken Dennis Kristensen eller Poul Erik Skov fede bijobs. Og med en årsløn på omkring 920.000 kr. så er de ubetinget de lavest lønnede formænd/ledere/direktører i det ganske land, når man tager i betragtning, hvor mange de har ansvaret for - for det er det de har, ansvaret for alle deres medlemmer. Tværtimod ser vi, at formanden for Det Faglige Hus får ca. 1.200.000 kr., og at formanden for KRIFA får ca. 1.600.000 kr., altså næsten det dobbelte, og det selvom de har færre medlemmer end 3F og FOA. Så når man snakker om pampere, skulle man måske kigge i en anden retning end mod de "røde".

De gule er aggressive

For tiden oplever vi også særdeles aggressive kampagner fra de "gule" organisationers side om at få medlemmer. Det minder nærmest om mobiltelefonselskabernes kamp om kunderne. Men det man skal være klar over, hvis man melder sig ind hos en af de "gule", eller melder

sig helt ud af det faglige system, er, at man svækker arbejderens front, for det er det der reelt er tale om - to fronter. På den ene side har man DA, DI og partierne til højre i folketingsalen, og på den anden side har man partierne til venstre i

"Der er stadig mange ting at arbejde for"

folketingsalen samt fagbevægelsen. Disse forskellige organisationer og partier står som modparter over for hinanden. Men på fagbevægelsens side er der så sneget sig nogle piratstyrker ind; styrker, som lokker folk væk fra de etablerede faglige organisationer og derved fortynder og svækker hele frontlinjen. Dette er ikke noget, vi oplever på den anden side af fronten. Der ved man, hvor betydningsfuldt det er, at man står samlet og stærkt. Akkurat som arbejderne og fagbevægelsen, og de venstreorienterede partier gjorde i sin tid. Dette skal vi tilbage til.

Jeg er godt klar over, at dette er en meget bombastisk udlægning af den aktuelle situation, men ikke desto mindre er det fakta.

Fagbevægelsen skal udvikle sig, og derfor bliver den hele tiden nødt til at være i bevægelse for at dette

sker. Alternativet betyder jo, at den står stille, og den dermed er gået i stå, og dette må ej ske. Det nytter derfor ikke at melde sig ud af sin fagforening, eller at melde sig ind i en af de "gule" for at få et billigere månedligt kontingent. Nej, man skal derimod blive, eller melde sig ind i fagbevægelsen, deltage aktivt, forholde sig til den og arbejde på at ændre de ting, man mener bør ændres. Det kan godt være, at vi ikke kan få arbejdstiden længere ned eller mere ferie, men der er stadig mange ting at arbejde for. Bedre kurser og arbejdsmiljø og sikre, at aftaler vedr. arbejdsforhold på enkelte arbejdspladser bliver overholdt. Vedrørende udviklingen af fagbevægelsen kunne det godt være, man skulle kigge på muligheden for et indkomstbaseret kontingent, da dets størrelse for mange lavtlønnede er argumentet for at skifte. At man arbejdede på at aktivere flere unge i fagligt arbejde. At man kom mere ud på skoler og institutioner og fortalte om fagbevægelsen og dets historie.

Fagbevægelsen blev lavet af arbejdere for arbejdere.

Andreas Keil

Tillidsmand for ambulancefolkene på Frederiksberg.

OBS:

Som noget nyt kan du vinde et gavekort på 400 kroner til www.gavekortet.dk, som du kan bruge i et hav af forskellige butikker.

Find 5 fejl!



Arbejdspladsbesøg i uge 46



I uge 46 sidste år var FOA 1 ude at besøge medlemmer på lidt over 100 arbejdspladser. På arbejdspladsbesøgene blev der blandt andet talt om faglige problemstillinger, strukturændringer og gennemgået lønsedler.

På billedet ses faglig konsulent i FOA 1 Claus Windfeld, der er taget på besøg på Kildegårdsskolen i Herlev. Her får han en faglig snak med tillidsrepræsentant Ole Jørgen Pedersen og teknisk servicemedarbejder René Kjærulff.

I 2013 løber arbejdspladsbesøgene igen af stablen i uge 46. Så hvis du har lyst til at få besøg af FOA 1, er du altid mere end velkommen til at kontakte os på telefon 46 97 11 00 eller mail til foa1@foa.dk.



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

Kan du finde fejlene, så slå en ring omkring dem med kuglepenen, udfyld slippen nederst på siden og send hele molevitten ind til os. Du kan også scanne siden ind og sende den til os pr. mail til foa1@foa.dk.

Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort til www.gavekortet.dk 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 3. maj 2013.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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

Medlemsmøde om "Det Nye FOA"

FOA holder kongres i oktober under overskriften "2015 – Medlemmernes FOA". Som optakt til kongressen kan du komme til medlemsmøde i FOA 1 torsdag d. 4. april kl. 16.30 og debattere det fremtidige arbejde med de politisk valgte i din fagforening.

- Hvad skal vi gøre i FOA, så du stadig synes, det er interessant at være medlem?
- Hvilke demokratiske tiltag har du brug for?
- Hvilke ydelser skal FOA kunne levere til dig?
- Hvornår er det fint, at andre taler på dine vegne?
- Hvornår vil du selv have mulighed for at udtale dig?

Disse og mange andre spørgsmål kan du give dit bud på, når vi holder medlemsmøde om tankerne, som skal på kongressen til oktober. Under overskriften "2015 – Medlemmernes FOA" har hovedbestyrelsen sat dagsordenen for fagforeningens udvikling.

Vi slutter først, når debatterne er færdige. Vi vil sørge for kaffe og te, så du kan holde dig vågen og lidt mad og drikke, så du kan holde blodsukkeret oppe.

Vi håber meget, at vi ses og at du vil være med til at sætte dagsordenen for fremtidens FOA.



Kom til medlemsmøde i FOA 1

Tid: Torsdag den 4. april kl. 16.30

Mødested: Den store mødesal i kælderen på Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

Tilmeldingsfrist: senest tirsdag den 2. april 2013 på telefon 46 97 11 00.

Sådan sparer du penge

Det koster penge at være medlem af en fagforening. Men hvis du benytter dig af tilbuddene i FOA 1, kan du helt eller delvist spare kontingentet – ja, du kan oven i købet tjene penge på dit medlemskab. Og så kan du stadig benytte dig af de øvrige fordele af at være medlem af FOA 1!

Det er ikke gratis at være medlem af en fagforening – heller ikke i FOA 1.

Kontingentet til fagforeningen FOA 1 samt forbundet Fag og Arbejde udgør samlet 366,50 kr. om måneden – eller 4.398,- kr. om året.

Hvis du ikke kan få de 366,50 kr. til at stemme med det månedskontingent, som du betaler, skal du huske på, at kontingent og medlemsbidrag til a-kassen på i alt 453,- kr., og efterlønsbidraget på 460,- kr. intet har med din fagforening at gøre – bortset fra at kontingentet opkræves samlet, og at vi har et tæt samarbejde med a-kassen.

Nedenfor bruger vi et helt år som udgangspunkt.

Af de 4.398,- kr. går 120,- kr. direkte til en gruppelevsfor sikring, 60,- kr. direkte til Bistandsfonden og 180,- kr. direkte tilbage i klubkassen, hvis I har oprettet en lokal klub. Vi regner dog alligevel med et kontingent på 4.398,00 kr. om året – det er jo det beløb, du indbetaler.

Kontingentet er fradragsberettiget, og din udgift udgør derfor kun ca. 3.408,- kr. årligt (beregnet med et fradrag på 33 % af de 3.000,- kr.).

Hvordan sparer du så penge ved dit medlemskab af FOA 1?

- Bistandsfonden



Når du er medlem af FOA 1, er du auto-

matisk også medlem af Bistandsfonden. Her opnår du tilskud, hvis du modtager fysioterapi-, kiropraktor-, zoneterapeut-, akupunktur- eller psykologbehandling.

Du kan modtage op til halvdelen af din udgift – dog max. 1.500 kr. årligt.

Bistandsfonden yder også begravelseshjælp på 3000,- kr, hvis en blandt dine nærmeste dør - ægtefælle/samlever og børn under 18 år - og til dit bo, når du selv dør.

Kender dine kolleger Bistandsfonden?

Igen i 2012 hentede medlemmerne mange penge i tilskud fra FOA 1s Bistandsfond – helt præcist 231.568,- kr.

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 begravelseshjælp.

Udbetalingerne er lidt 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 790.000,- i fonden, så der er nok at tære af.

Og det er jo glædeligt, at så mange medlemmer får en lille håndsækning, 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.

med FOA 1

Forbrugsforeningen

kr. 0,-
i renter og
gebyrer



Når du er medlem af FOA 1, kan du blive medlem af Forbrugsforeningen. Her opnår du typisk 9 % i

bonus på indkøb i ca. 4.600 forretninger landet over.

Hvis du for eksempel handler for 20.000 kr. på et år på dit forbrugsforeningskort, vil du få en bonus på 1.668 kr., når der er fratrukket det årlige medlemskontingent på 132 kr.

Pen-Sam Bank

Når du er medlem af FOA 1, kan du blive kunde i Pen-Sam Bank. Pen-Sam Bank er medlemmernes egen bank, og kun medlemmer – og medlemmernes børn – kan blive kunder i banken.

Banken har ingen filialer og bruger ikke penge på tv-reklamer. Derfor viser det sig også, at rigtig mange medlemmer kan tjene rigtig mange penge ved at benytte Pen-Sam Bank.

Tjenestemændenes Forsikring

Når du er medlem i FOA 1, kan du tegne forsikringer i Tjenestemændenes Forsikring. Alle medlemmer af FOA 1 kan tegne forsikringer – også selv om du ikke er tjenestemand. Til gengæld kan kun de tilsluttede fagforeningers medlemmer tegne forsikring – herunder FOA 1.

6 af de valgte i FOA 1 undersøgte, om de kunne spare penge ved at

flytte forsikringerne til Tjenestemændenes Forsikring. Alle 6 kunne spare penge – nemlig op til ca. 3.000 kr. om året.

Gennem Tjenestemændenes Forsikring har du også mulighed for at leje ferieboliger i Blåvand og i Prag til meget rimelige penge.

Øvrige muligheder for at spare penge

Desuden kan du via dit medlemskab af FOA 1 spare penge på:

- LO-Pluskortet, som du automatisk får tilsendt ved indmeldelse
- Bilreparationer hos Skorstensgaard.dk – 10-20 %
- Træning i Fitness World – 10 %
- Ferier med FolkeFerie.dk
- Kulinariske oplevelser hos Jespers Torvekøkken
- Brilller hos Øjeblik Optik – 20 %
- Maling hos Sadolin i Glostrup – 25 % på det meste.

Læs mere på vores hjemmeside www.foa1.dk under "Medlemsfordele"



Det er ikke længere 'normalt' at drikke en øl og ryge en cigaret i arbejdstiden.

Tjenestemand blev fyret for at indtage en enkelt øl på arbejdspladsen

FOA 1 har her i efteråret kørt en sag ved tjenesteligt forhør vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt indtagelse af en enkelt øl og rygning af en cigaret i arbejdstiden på arbejdspladsen kunne begrunde en fyring. FOA 1 tabte sagen, og medlemmet blev fyret.

Af Eva Bo Christensen, FOA 1

Plejer er død

Vores samfund har ændret sig rigtig meget og forholdsvis hurtigt gennem de senere år. Dette har også en afsmittende virkning på vores ansættelse. Ikke kun i form af, at vi arbejder hårdere, er færre om samme arbejde mv. Det betyder også, at hvordan vi opfører os på arbejdspladsen og ikke mindst, hvordan vores arbejdsgiver synes, vi skal opføre os, har ændret sig. I "gamle" dage var helt normalt, at man tog en frokost- og/eller fyraftensøl. Der var heller ingen, der løftede et øjenbryn over, at man havde et køleskab stående på kontoret/i fællesrummet med øl i. Men sådan er det sandelig ikke i dag.

Afskedigelse af tjenestemænd

En tjenestemand er omfattet af det regelsæt, som er beskrevet til tjenestemandensregulativet eller tjenestemandensloven. I det regelsæt er der 2 forskellige opsigelsesmåder: en diskretionær og en disciplinær uansøgt afsked - ja sådan hedder det.

Den diskretionære afsked er, når det forhold, som begrunder afskedigelsen, ikke er et forhold, som tjenestemanden kan selv gøre for - det kan eksempelvis være sygdom. I den situation får tjenestemanden udbetalt den pension, der hører til afskedigelsesgrundlaget.

Disciplinær afsked er derimod straks en meget mere alvorlig sag.

For det første bliver pensionen opsat, hvilket betyder, at den står og venter på, at man bliver pensionist. For et andet skal sagen skal til tjenesteligt forhør. (Dette gælder dog ikke, hvis afskedigelsen er begrundet i en straffesag, hvor medarbejderen er blevet dømt).

Tjenstligt forhør

Ved et tjenesteligt forhør er det en dommer, der leder sagen. Det betyder, at det er dommeren, der afhører vidner, hvilket både er arbejdsgiver og hans vidner samt medlemmet og hans vidner. Afhøringen af vidnerne foretages på baggrund af det omfattende skriftlige

materiale, som begge parter har fabrikeret op til sagen. Afhøringerne foregår i et almindeligt mødelokale. Det er et lukket møde, så man kan ikke komme og overvære et sådant forhør, ligesom man kan ved vores ordinære domstole.

Dommerens afgørelse

Som det fremgår af det forudgående, er det altså et meget stort administrativt apparat at sætte i gang, hvis der skal laves et tjenstligt forhør. Ikke desto mindre var det denne store sagsgang, som Københavns Kommune iværksatte, da et af FOA 1s medlemmer blev taget af sin leder i at ryge en cigaret og

drikke en øl i en pause. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der på ingen måde var tale om beruselse – blot en enkelt øl.

“Drik en øl på arbejdspladsen uden tilladelse fra din arbejdsgiver, og du risikerer at ryge ud med fuld musik, inden du har kunnet stave til øl”

Dommer gav Københavns Kommune medhold i deres beslutning om afskedigelse af vores medlem. Hun mente, at medlemmet på for-

hånd kendte til arbejdspladsens politik vedrørende alkohol og rygning.

På den baggrund vurderede dommeren, at medlemmet havde udvist en adfærd, der kunne begrunde en afskedigelse. Vedrørende rygning på arbejdspladsen udtalte dommeren, at i førstegangs-tilfælde, bør det dog “kun” give en advarsel.

Med andre ord: drik en øl på arbejdspladsen uden tilladelse fra din arbejdsgiver, og du risikerer at ryge ud med fuld musik, inden du har kunnet stave til øl.

Trådløst netværk i FOA 1

Hvis du besøger FOA 1 og har brug for at koble dig på vores trådløse netværk, kan du altid spørge enhver medarbejder i afdelingen om adgangskoden. Systemet er blevet lavet om, så du ikke længere skal have udleveret et personligt brugernavn og en personlig kode.

Du skal dog være opmærksom på, at adgangskoden af sikkerhedsmæssige grunde bliver ændret hver uge. Det er derfor ikke sikkert, at du kan bruge samme kode, som sidst du var i huset.



Lederarrangementet på Københavns Hovedbrandstation løb godt af stablen

Onsdag d. 13. februar var der lederbesøg på Københavns Hovedbrandstation. Omkring 20 mennesker var mødt op på den kolde onsdag i børnenes vinterferie.

Deltagerne i lederarrangementet fik en fin rundvisning på brandstationen, og fik set en masse spændende arbejdsrej og hørt om arbejdsgangene på en brandstation. Turen sluttede af oppe i den gamle skolestue, hvor overbrandmester Ove Thuesen holdt oplæg om brandvæsenets lederudvikling fra 2009 til i dag.

Allan Olsen, faglig valgt i FOA 1, synes, at det var dejligt at mærke gnisten, når Ove fortalte om, hvordan brandvæsenets ledere var gået fra at være sjakbajser til reelle ledere, der holder MUS-samtaler (medarbejderudviklingssamtaler red.) og

har medansvar for udviklingen på arbejdspladsen.

Ove Thuesen fortalte, at det tidligere kun var når de var ude på brandrelaterede arbejdsopgaver, at de fungerede som ledere. I modsætning til i dag, hvor de fungerer som arbejdsledere og personaleledere.

Selvom deres lederrolle har ændret sig, er de stadig "en af drengene" og en del af hverdagen, men som det blev forklaret, var der kommet lidt fastere rammer, så medarbejderne ved, hvor de skal henvende sig ved problemer. Det er kommet et mere ensartet lederniveau, samtidigt med at lederniveauet også er blevet hævet.

Deltagerne til arrangementet fik gang i nogle gode debatter, men både Allan Olsen og Mette Lykke, der havde planlagt arrangementet, erkender, at der var brugt for mere tid til sparring, så næste gang sætter de mere tid af til lederdialog.



Næste lederarrangement bliver annonceret på vores hjemmeside og facebook-side på henholdsvis www.foa1.dk og www.facebook.com/foa.foa1, så hold øje med dem, hvis du er interesseret i at skulle med.



Tegn billige forsikringer gennem Tjenestemændenes Forsikring



Som medlem af FOA 1 har du mulighed for at tegne billige forsikringer via Tjenestemændenes Forsikring. Du behøver ikke at være tjenestemand – dit medlemskab af FOA er dit adgangskort.

Tjenestemændenes Forsikring tilbyder attraktive priser og høj kvalitet. Dertil er der på flere forsikringer ingen selvrisiko samt skadesdækning uden pristigning.

Du kan blandt andet tegne:

- Familieforsikring/indbo
- Villaforsikring
- Ulykkesforsikring
- Bilforsikring (inkl. trækkrog og vejhjælp)
- Motorcykelforsikring
- Knallertforsikring
- Campingvognforsikring
- Rejseforsikring
- Fritidshusforsikring
- Hundeforsikring
- Elektronikforsikring sammen med Familieforsikring

Ud over billige forsikringer har du også mulighed for at leje ferieboliger i Blåvand og i Prag til meget rimelige penge gennem Tjenestemændenes Forsikring.

Bestil et forsikringstilbud allerede i dag på telefon 70 33 28 28, scan QR-koden eller gå ind på tjm-forsikring.dk.



OPSLAG



Telefon og mail

Telefonnummer til FOA 1: 4697 1100
Telefonnummer til a-kassen: 4697 1101
Mail-adresse til FOA 1: foa1@foa.dk
Mail-adresse til a-kassen: akas048@foa.dk

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent:

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.

Pensionist- og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1

Skovtur fredag den 14. juni 2013

Som tidligere nævnt har vi et godt samarbejde med Seniorklub B4. Derfor er skovturen i 2013 arrangeret i fællesskab, og der er afgang fra **Lyshøjgårdsvej kl. 8.30 ved Valby Station.**

Turen går til Stevnsfortet, som ligger nedgravet i Stevns Klint. Fortet blev bygget under den kolde krig 1950- 53, men blev nedlagt i 2000. 1. juli 2008 genåbenede stedet

som Koldkrigsmuseum. Vi skal opleve det underjordiske fort på en guidet tur, der varer ca. 1,5 time. Herefter går turen til det nærliggende Rødvig Kro, hvor vi skal spise frokost. Der vil være pauser undervejs på turen, inden vi når frem til Stevnsfortet.

Pris for medlemmer 250 kr. – ledsagere 275 kr.

I prisen er følgende inkluderet:

- Bus
- En genstand under pausen
- Guidet omvisning i Stevns Fortet
- Buffet med 5 kolde og 5 lune + 1 øl/ vand eller et glas vin

Hvis du vil betale kontant er sidste frist for tilmelding ved klubbens medlemsmøde fredag den 19. april 2013.

Ellers kan du inden den 1. maj 2013 indsætte beløbet på foreningens konto i AL 5339- 0305984.

Husk at anføre indbetalerens navn

På bestyrelsens og aktivitetsudvalgets vegne
Formand Helge Koch



STAVLEN

Tilmelding som ledig

For at få dagpenge fra a-kassen, skal man være tilmeldt som ledig på jobcentret i sin kommune. Tilmeldingen skal ske på den første dag, man er ledig. Det kan ske ved, at man møder personligt op i jobcentret, men kan også foregå elektronisk ved, at man går ind på hjemmesiden www.jobnet.dk. Har man ikke har en computer hjemme, stiller vi gerne en til rådighed i a-kassen.

Pensionsrådgivning 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 fratræden
- ydelser ved død, bl.a. gruppelivsforsikring
- valgfrie ydelser, fx kapitalpension og ratepension
- FOAs ulykkesforsikring
- FOAs gruppelivsforsikring

Du kan kontakte Pensam på 44 39 33 71



Besøg FOA 1 på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1 og deltag i debatter om forskellige faglige emner

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.:	Tlf.:
Adresse, postnummer og by:	
E-mail:	
Stilling:	Arbejdsplads:
Jeg er nyvalgt som:	Pr. dato:

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

LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



Så sluttede grænsesagen igen-igen!

Midt i februar sluttede anden runde i grænseudvalgets behandling af grænsesagen mellem FOA og 3F om organiseringen af de københavnske brandfolk.

Første runde blev i december 2011 afsluttet med en helt utvetydig kendelse, der fastslog, at brandfolk skulle organiseres i FOA, og at 3F ikke havde noget at gøre på området.

Men det kunne efterfølgende opleves, at 3F - Chaufførernes Fagforening - i skrift og tale ikke efterlevede den afgørelse, men derimod med deres egne ord "ville gøre alt for at hjælpe BO videre". 3F ville altså gøre alt for at hjælpe en gul fagforening med at overleve?

Et lidt underligt synspunkt at tage, når man samtidig hører deres argumenter mod andre gule fagforeninger. Men måske kan Det Faglige Hus også forvente en håndsækning?

Grænseudvalgets kendelse gik 3F imod. Det stod grænseudvalget klart, at 3F ikke havde opført sig som de burde og idømte dem en bod på 350.000 kr. De 100.000 gik til LO og de resterende 250.000 til FOA, hvilket måske umiddelbart lyder som en stor bod. Men boden dækker vel i virkeligheden kun, hvad LO og FOA har haft af udgifter til anden runde i grænseudvalget.

I det hele taget har grænseudvalget, som hermed har været i spil 2 gange (begge gange i FOA/BO sagen), vel blot vist, at det grundlæggende ikke virker.

Der er ikke noget krav om, at man taler sandt i grænseudvalget, og det blev der tydeligvis heller ikke. Der er ikke noget krav om, at man sandfærdigt skal fremlægge de oplysninger, som udvalget har brug for - og det blev der heller ikke. Når boden (dommen) så efterfølgende har en nærmest symbolsk størrelse, så er udvalgets betydning vel stort set bortfaldet?

Der er i hvert fald ikke grund til fremover at fylde velhavende advokaters lommer med store honorarer for at gennemføre en sådan grænseudvalgssag. Jeg foreslår, at vi næste gang blot sender yngste ansatte jurist med besked om at nægte alt og undlade at kende til noget som helst.

En af grundtankerne i fagbevægelsen er solidaritet, det at stå sammen og i fællesskab kæmpe for arbejdernes rettigheder. Grænsesager og ikke mindst en sag som denne er et udtryk for en uklædelig kamp om medlemskronerne - en kamp som hele fagbevægelsen taber på. Men det er tydeligt, at det gamle ordsprog stadig er gældende: "når krybben er tom, bides hestene!"

Det er klart, at Chaufførernes Fagforening lige nu "tjener" nogle penge ved at sælge ydelser til BO, men tjener den samlede fagbevægelse på ordningen? Det tror jeg ikke!