



FOA



Nr. 3 • Juni 2013

- Ordningen med plejeportører er en kæmpe succes på Glostrup Hospital. Side 3.
- Hvor meget skal arbejdspladsen blande sig i de ansattes livsstil? Side 14.
- Og så har FOA 1s tillidsfolk diskuteret, i hvilken retning fagforeningen skal bevæge sig. Som optakt til kongressen i efteråret. Side 18.

**FORSIDEBILLEDET:**

Forsidebilledet viser Hans Jensen fra Glostrup Hospital, der som plejeportør våger ved en syg patient. Læs også artiklen på næste side.

NUMMER 3 · 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

Vind en iPad

Bliv medlem af FOA 1, eller skaf et nyt medlem - og vær med i lodtrækningen om to iPads.

I FOA 1 vil vi gerne have fat i de sidste potentielle medlemmer.

Derfor åbner vi op for en organiserings-konkurrence:

Bliv medlem i FOA 1, eller skaf et nyt medlem, og deltag i lodtrækningen om to iPads.

Tag en snak med dine kollegaer om, hvorfor det er en god ide at være medlem af fagforeningen, og meld dem ind i FOA 1.

For hvert nyt medlem, du indmelder, får du et lod i lodtrækningen om en iPad.

Jo flere nye medlemmer, du indmelder, des større chance har du for at vinde.

Der trækkes også lod om en iPad blandt alle nye medlemmer af FOA 1.

Vinderen udtrækkes på FOA 1s generalforsamling torsdag den 21. november.

Det er ikke et krav, at man skal deltage på generalforsamlingen for at kunne vinde. Hvis vinderne ikke er til stede, og derfor ikke kan få overrakt deres gave d. 21. november, bliver de kontaktet fredag d. 22. november.

Læs mere om konkurrencevilkårene, og find gode argumenter for, hvorfor det er godt at være medlem af FOA 1 på www.foa1.dk under "FOA 1 fortæller/iPad-konkurrence".

Du kan også scanne QR-koden med din telefon.



For hvert nyt medlem, du indmelder, får du et lod i lodtrækningen om en iPad.



Alle portører er uddannet til at lægge EKG; her er det Dennis Krøyer, der undersøger en patient.

Efterspurgte og eftertragtede portører på Glostrup Hospital

Der er rift om portørerne på Glostrup Hospital, efter de er begyndt at uddanne sig til plejeportører. Det tværfaglige samarbejde er blevet udbredt og har skabt et bedre arbejdsmiljø og en større arbejdsglæde.

af Hanne-Mari Kirkeby FOA 1

”Plejeportør-korpset er det bedste, der er sket for portørerne på Glostrup Hospital”, udtaler Robert Jensen, servicechef på Glostrup Hospital. ”Nu ved personalet rundt omkring på afdelingerne, hvad portørerne kan og er uddannet til, og de har stor tiltro til dem”, siger han.

Rene Holst, der er områdeleder på Glostrup Hospital, forklarer, hvordan de første 10-12 portører, der blev uddannet, nærmest blev revet

væk: ”Vi kunne slet ikke følge med”, siger han.

Plejeportørkorps-projektet har kørt i en årrække. De portører, der har taget plejeportøruddannelsen, indgår i et frivilligt vagtkorps, som hospitalets afdelinger kan bestille ekstra service fra. De bliver booket gennem det almindelige vikarkorps på hospitalet, hvor de er i ”konkurrence” med lægestuderende og andre faggrupper. Men plejeportørerne har fra starten været populære ude på afdelingerne og er så efterspurgte,

at der ikke altid er nok portører til at tage vagterne.

Robert Jensen forklarer, at han ser det som sin opgave at motivere sine medarbejdere og udvikle portørfaget, og til det har plejeportør-projektet været genialt.

Robert holder årlige opsamlings- og strategimøder med medarbejderne for at finde ud af deres ønsker til at udvikle deres job og bakke op omkring det. ”Det hele sker i udviklin-

Fortsættes næste side



For Carlos Barrios er uddannelsen til plejeportør det største, der er sket i hans arbejdsliv.

Fortsat fra forrige side

gens navn – jeg bakker op om spydspidserne, på trods af den modstand der kan være, for det er de mennesker, der stikker hovedet frem, der trækker faget fremad og de andre med”, siger han.

Gode ambassadører

”Plejeportørerne er rigtig gode ambassadører for portørfaget, for de giver de andre faggrupper indblik i deres kompetencer og viser, at de kan andet end at flytte senge, så de er med til at hæve standarden for alle portører”, siger områdeleder Rene Holst og fortsætter: ”Nu bliver portørgruppen ikke længere set som en gruppe gamle sure mænd, men som nogen, man kan bruge. De er kommet på et mere lige niveau med andre sundhedsfaglige faggrupper, og det er ikke bare noget, jeg siger; det hører man ude i huset. Det er en

kanon god ide, at portørerne bliver kendt i huset og fortæller om, hvad de kan”.

Den udvikling kan portørerne også mærke. Hans Jensen, der er plejeportør på Glostrup Hospital, fortæller, at de nye arbejdsopgaver gør, at ”man føler, man gør en forskel, og man bliver anerkendt for det, man kan:

- Så sent som i morges var der en sygeplejerske, der skulle give en patient sondemad, og jeg sagde, at det kunne jeg da bare gøre. Kan du virkelig det, spurgte hun anerkennende”.

Hans fortæller, at man laver meget af det samme som det andet plejepersonale, og derfor får et andet forhold til personalet i hverdagen. Det er ikke længere et surt personale man møder, for nu kender man hinanden, og har et større indblik i hinandens kompetencer og arbejdsopgaver, og man får også en større respekt for hinanden”.

Hans mener, at personalet hellere vil have en plejeportør end eksempelvis en lægestuderende ud, ”(..) for vi gider lave opgaverne og kan samtidig hjælpe, hvis der er en forflytning eller noget andet, som vi med vores faglighed kan løse - så det er en større ressource man får ud”.

”I øjeblikket er ca. halvdelen af portørerne uddannede plejeportører. Hensigten er, at alle på sigt skal uddannes.”

Carlos Barrios er tilknyttet operationsgangen og har arbejdet som plejeportør i 4 år. Han synes, at der er kommet mere respekt mellem personalegrupperne, efter plejeportørerne er begyndt at komme ud til afdelingerne, og han møder større anerkendelse for sit arbejde.

”Man er ikke længere dem, der bare kører senge fra A til B eller kommer med tøj. Nu er man på afdelingen, og er blevet samarbejdspartnere; omgangstonen er blevet tusind gange bedre.”

”Vi er blevet mere populære; vi kender afdelingens personale, ved hvor materialer ligger, og kan altid hjælpe med en forflytning. Personligt synes jeg, at vi lærer rigtig mange praktiske ting af de andre personalegrupper. Det er det største, der er sket i mit arbejdsliv - uddannelse er nøglen, og jeg har lært, at det aldrig er for sent at lære noget”.

Tættere på patienten

Thomas Rasmussen er også uddannet plejeportør på Glostrup Hospital. Han synes, at det har givet ham meget at få nye kompetencer og arbejdsopgaver.

”Man kommer meget tættere på patienterne, eksempelvis hvis man er tilknyttet en enkelt patient, men også selv om man servicerer en hel

gang, så får man en større forståelse for dem”.

Thomas forklarer, at den nye rolle også har også givet indblik i sygeplejerskernes arbejde og har skabt en bedre forståelse for deres hverdag. Samtidig lærer han også meget af at arbejde tættere med sygeplejerskerne og kan klare sig selv i flere og flere arbejdsopgaver.

Han synes ikke, at arbejdet er så meget anderledes, når man er ude som plejeportør. Man er stadig med til at vende og dreje patienterne, køre ture med dem og så videre, men man får større indblik i, hvad der foregår på afdelingen, og er også med til at skrive journal, som man ellers ikke gør som portør.

Kaj Duvander, plejeportør og fællestillidsrepræsentant på Glostrup Hospital, mener, at plejeportørerne får et andet forhold til patienterne end andre faggrupper og skaber en god stemning. ”Vi kommer mere som almindelige mennesker - vi behandler dem ikke, så derfor er der en anden tilgang”.

Bedre stemning

En anden positiv ting ved plejeportør-projektet er, at der er kommet et bedre arbejdsmiljø og en bedre stemning mellem de forskellige faggrupper - atmosfæren er blevet mere familær.

Sygeplejerskerne er glade for, at portørerne kommer op og er der, og synes, at de skaber en god stemning på afdelingerne. Der har eksempelvis ikke været klager over portørerne siden 2008, hvilket servicechef Robert Jensen er overbevidst om, kan tillægges det mere tværfaglige samarbejde mellem faggrupperne.

Det er områdeleder Rene Holst enig i: ”Portørerne er blevet gladere for at gå på arbejde og føler sig accepteret på en anden måde. De gamle fordomme smuldrer lidt, efter at de forskellige faggrupper har fået indblik i hinandens arbejde og kompetencer”. Så man hører ikke længere

så mange vitser om sygeplejersker, der bare sidder og drikker kaffe, eller portører der dovner den.

En succes

Fællestillidsrepræsentant Kaj Duvander synes, at plejeportør-projektet er en succes. Arbejdsmiljøet er blevet bedre, portørerne har fået en større faglighed og bliver anerkendt for deres kompetencer. Han pønter, at samarbejdet med ledelsen har været essentielt for at skabe succesen. ”Robert har som chef bakket processen op helt fra starten, på trods af kontroverser, og det er en vigtig grund til konceptets succes”.

Kaj forklarer, at projektet betaler for sig selv. De penge, der kommer ind, når en afdeling bestiller en plejeportør, og som ikke går til lønkroner hos portørerne, bliver tilbageført til portørerne. Det sker i form af uddannelse og videreudvikling af portørernes kompetencer, og dermed en videreudvikling af hele portørfaget. Blandt andet bliver alle portører uddannet i at betjene EKG-apparater.



Servicechef Robert Jensen synes, at plejeportør-korpset er det bedste, der er sket for portørerne.

Som Kaj Duvander siger: ”Målet med videreudviklingen er ikke, at vi skal specialisere os, men at vi spænder så bredt som muligt og kan dække store områder.”

Plejeportørkorpset på Glostrup Hospital består af frivillige portører, der har taget en overbygningsuddannelse, der gør dem i stand til at indgå i plejen af patienter på forskellige afdelinger og til at side fast vagt ved alvorligt syge, urolige eller psykisk syge patienter.

Projektet er videreudviklet efter et gammelt koncept fra Gentofte Hospital.

Plejeportører er uddannet til at kende og måle menneskets normale værdier og reaktioner i forhold til blodtryk, puls, temperatur, respiration og pupilreaktion. Derudover er de i stand til at hjælpe ved patienternes fysiske behov - eksempelvis ilt, væske, mad, sondemad og hygiejne. De kan også observere drop, dræn, sug, katedre og forbindinger og videregive informationer til afdelingernes sygeplejefaglige personale.

Som faste vagter assisterer de, hvor der er behov for det, og da de i forvejen er fastansatte på hospitalet, har de lokalkendskab, hvilket er en fordel for afdelingerne.

Politisk påvirkning - en del af arbejdet i FOA 1

På FOA 1s generalforsamling i efteråret blev det besluttet at arbejde mere intensivt med at påvirke det politiske niveau. Til gavn for medlemmerne. Og nu kommer der handling bag ordene!

Af Ken Petersson, formand i FOA 1

I FOA 1 har vi altid arbejdet med at påvirke de politikere, som vi mente kunne have betydning for vores medlemmer og deres arbejdsforhold. Vi har haft den pragmatiske holdning, at vi ikke kunne tillade os at holde os for fine til at indgå aftaler - med nogen som helst - hvis aftalen var til medlemmernes bedste.

Vi har netop på seneste generalforsamling besluttet at opgradere arbejdet med den politiske indflydelse. Hensigten er, at det politiske niveau - byråd, fagudvalg, økonomiudvalg etc. - får større indsigt i medlemmernes arbejdsopgaver for

på den måde at kunne udvikle og fastholde arbejdspladserne.

I første omgang har vi udvalgt 3 arbejdsgiverområder, nemlig Frederiksberg kommune, Lyngby kommune og Region Hovedstaden, der jo repræsenterer hhv. en stor kommune, en lille kommune og en region.

Fra de tre arbejdsgiverområder er der så udvalgt tillidsrepræsentanter, som skal arbejde med at skabe gode forbindelser til de lokale politikere og efterfølgende forhåbentlig også påvirke dem.

I forbindelse med arbejdet deltager tillidsrepræsentanterne på en temadag, hvor emnet, der på nudansk hedder Public Affairs (PA) gennem-

gås, og der opsættes mål for arbejdet med PA.

Sammen med tillidsrepræsentanterne deltager FOA 1 derefter på folkemødet på Bornholm, og det er her, de første praktiske øvelser skal stå sin prøve.

Senere på sommeren og hen på efteråret skal vi så drøfte erfaringerne og lære endnu mere om, hvordan man mest hensigtsmæssigt kan påvirke det politiske niveau, så vi alle sammen bliver bedre til den del af det faglige arbejde.

Så vi beskæftiger os ikke alene med fagpolitik i FOA 1, men også med "rigtig" politik. Til gavn for medlemmerne!





1500 tillidsfolk til stormøde i Odense - en del af dem fra FOA 1

Onsdag den 24. april blev der holdt stormøde i Odense for alle FOAs tillidsvalgte. Stormødet var sat i søen på baggrund af de store udfordringer, som vi står overfor med angrebene på Den Danske Model fra de offentlige arbejdsgiveres side, men mødet var samtidigt også et statement i den daværende lærerkonflikt.

Allerede nu ved vi, at de fremtidige overenskomstforhandlinger bliver meget vanskelige. Blandt andet lægger det seneste vækstudspil fra regeringen op til at spare og effektivisere for 12 milliarder kroner i den offentlige sektor. Pengene skal blandt andet hentes på de offentligt ansattes arbejdstidsregler og overenskomstgoder.

De store temaer for mødet var derfor:

- overenskomstsituationen – både den seneste urafstemning og OK 2015.
- Nedskæringer i den offentlige sektor – både dem der er kommet, og dem der vil præge årene fremover.)

Mødet var vigtigt, blandt andet fordi det gav forbundet mulighed for at høre tillidsrepræsentanternes, og dermed medlemmernes, stemmer og ideer til, hvordan FOA skal

håndtere problemerne og hvilken vej, forbundet skal gå.

Indlæg og gruppearbejde

Dagen startede med en velkomst ved Mona Striib, næstformand i FOA. Hun lagde ud med at byde velkommen til Danmarks Læreforening, som var på besøg, og der kom et stort bifald fra salen.

Fortsættes næste side

Fortsat fra forrige side

Derefter gik Anders Bondo Christensen, formand for Danmarks Lærereforening, på talerstolen og gav en gennemgang af deres overenskomstforhandlinger, hvor der reelt ikke havde været en egentlig forhandling. Han talte om, hvordan der er brug for sammenhold i fagbevægelsen og sluttede sit indlæg med et stående bifald fra salen.

Derefter var Dennis Kristensen, FOAs formand, på med sit indlæg, og han gav efterfølgende ordet videre til professor Henning Jørgensen ved Aalborg universitet, der kom med fakta om den danske model og fagbevægelsens aktuelle problemstillinger.

Efter frokost fortsatte dagen med gruppearbejde, hvor nogle af de store diskussionsemner var de kommende overenskomstforhandlinger i 2015 samt urafstemningen til den aktuelle overenskomst. De 1500 mennesker var delt op i grupper af 6 deltagere, der sad omkring borde, hvorpå der lå nogle duge. På dugene var skrevet spørgsmål, som deltagerne blev sat til at diskutere. Gruppernes konklusioner blev skrevet ned på dugene, og blev efterfølgende samlet ind. Konklusionerne på dugene kunne ikke gennemgås i plenum; det var der for mange mennesker til, men de er efterfølgende blevet udgivet i et lille hæfte, som FOA nu arbejder videre ud fra. *-red.*



Redegørelse om brandfolk og den mulige kræftrisiko ved arbejdet

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen sendte sidst i april en redegørelse om brandfolk og kræft til Folketingets Beskæftigelsesudvalg. Der bliver nu igangsat nye initiativer, der sætter yderligere fokus på brandfolkenes arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen har udarbejdet en fælles redegørelse om brandfolk og den mulige kræftrisiko ved arbejdet – en problematik, vi tidligere har omtalt i Etteren. I forbindelse med redegørelsen iværksættes en række nye og meget velkomne initiativer.

Nye initiativer

De nye initiativer, som Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen skal igangsætte, er:

- Arbejdstilsynet skal inden sommerferien gennemføre dialogmøder med hovedaktørerne på området. Formålet med dialogmøderne er at drøfte regler, vejledninger og interne procedurer for brandslukning samt at orientere om og forberede tilsyn med samtlige brandstationer jf. næste punkt.
- Arbejdstilsynet skal inden udgangen af 2013 gennemføre tilsyn med alle brandstationer. Formålet med tilsynene er at sætte ekstra fokus på det forebyggende arbejde med mulig kræftrisiko ved brandindsats.

- Arbejdstilsynet skal på forsøgsbasis i en periode på et halvt år føre tilsyn med store brande. Endvidere skal Arbejdstilsynet, hvis tilsynet fx via billeder i medierne bliver bekendt med brandslukningsopgaver, der er blevet udført uden det nødvendige beskyttelsesudstyr, tage kontakt til de relevante brandberedskaber.
- Arbejdstilsynet skal inden udgangen af 2013 gennemføre tilsyn med de uddannelsesinstitutioner, der uddanner brandfolk. Formålet er at fokusere på forebyggelse af kræftrisiko i forbindelse med uddannelse af brandfolk, herunder relevante regler og vejledninger om fx personligt beskyttelsesudstyr.
- Der har tidligere været sat spørgsmålstegn ved, om yderligere dansk forskning kunne forventes at bidrage med nyttig ny viden. Derfor skal Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen nu bede relevante fagpersoner om at vurdere, under hvilke omstændigheder man vil kunne drage nytte af ny forskning.



- Arbejdsskadestyrelsen skal invitere de relevante faglige organisationer til et dialogmøde. Formålet med mødet er overordnet at sikre, at de relevante sager anmeldes. Anmeldelsen af de relevante sager skal sikre, at der sker en konkret vurdering af sygdom og arbejdsmiljømæssige påvirkninger i hver enkelt sag.
- Arbejdsskadestyrelsen skal sende et brev til de ledende overlæger på de arbejdsmedicinske klinikker for dels at gøre dem opmærksom på problemstillingen omkring brandfolk og deres mulige øgede kræftisiko og dels gøre dem opmærksomme på, at de arbejdsmiljømæssige påvirkninger beskrives så detaljeret som muligt.
- Arbejdsskadestyrelsen skal undersøge, hvordan man håndterer sager om brandfolk og kræft i Canada, Australien og Californien.

I FOA 1 hilser vi de nye initiativer velkomne.

-red.

Du kan læse hele redegørelsen om brandfolkenes kræft-risiko på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Et spændende, meningsfuldt og udfordrende arbejde, der kræver overblik

Etteren har talt med Bettina Frithioff-Petersen, der med en uddannelsesbaggrund som social- og sundhedsassistent har arbejdet som sundhedsfaglig koordinator i Hvidovre Kommune i 4 år.

Af Therese Petersen, FOA 1

Vinderen er Bettina Frithioff-Petersen, som er en af de blot 508 kvinder, der er organiseret i FOA 1. Etteren blev inviteret ud på Bettinas arbejdsplads i Hvidovre Kommune, så vi kunne få lov til at høre mere om hendes arbejde som sundhedsfaglig koordinator i Bestiller- og boligheden.

Medmenneskelig forståelse

På en regnfuld grå morgen i maj måned kommer vi til Bestiller- og

boligheden, der ligger på 1. sal i Hvidovre Kommunes Sundhedscenter, der har forskellige tilbud til borgerne indenfor sundhed og forebyggelse.

I Bestiller- og boligheden varetages opgaver som udskrivningsamtaler, visitation til hjemmehjælp, forebyggende besøg og anvisning til plejeboliger og ældre- og handicapboliger.

Bettina og hendes kollega dækker de hospitaler, hvor borgerne fra Hvidovre kommune er indlagt, primært Hvidovre Hospital og Glostrup Hospital.

Afdelingen er tværfagligt sammensat af ergo- og fysioterapeuter, en socialformidler, kontorassistenter, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

Bettina inviterer på en kop kaffe på sit kontor, som hun deler sammen med en kollega, der ligeledes er sundhedsfaglig koordinator.

Over kaffen forklarer Bettina, at hun igennem 17 år har haft forskellige stillinger i Hvidovre Kommune. Blandt andet har hun arbejdet i sygeplejegruppen i hjemmeplejen med både sygeplejeopgaver og helhedspleje samt som visitator og hjemmehjælpsleder. Hun har en uddannelse som sygehjælper og social- og sundhedsassistent. Jobbet som sund-

hedsfaglig koordinator har hun haft i snart 4 år.

Arbejdet er udfordrende og spændende, men kræver samtidig et godt overblik, medmenneskelig forståelse og et bredt kendskab til de mange samarbejdspartnere, der kan være behov for at være dialog med ved en udskrivelse.

En sundhedsfaglig koordinators arbejdsdag

Vi spørger, hvordan en arbejdsdag for Bettina ser ud.

Hun forklarer, at en sundhedsfaglig koordinator deltager i udskrivningssamtaler, hvor der er brug for øget koordinering i forhold til kommende udskrivelse fra hospitalet.

En udskrivningssamtale drejer sig om at få afklaret behovet hos den enkelte borger, der har været indlagt og som efterfølgende skal udskrives fra hospitalet. Borgeren, pårørende og personale fra afdelingen deltager oftest i disse samtaler.

Under udskrivningssamtalen sørger Bettina for at finde ud af, hvilket behov borgeren har, før han eller hun kan udskrives fra hospitalet. Det skal afklares, om borgeren kan komme tilbage til eget hjem eller om der skal søges et aflastningsophold eller plejebolig, daghjem eller anden social foranstaltning.

»I de fleste tilfælde tror jeg, at det er bedst for borgeren at komme hjem i eget hjem i vante og trygge omgivelser« siger Bettina.



Bettina Frithioff-Petersen foran Bestiller- og boligheden, der er en del af Sundhedscenteret i Hvidovre Kommune



I arbejdet som sundhedsfaglig koordinator foretages nogle af udskrivningssamtalerne over telefonen på kontoret.

Den sundhedsfaglige koordinator er blandt andet med til at afklare behovet for hjemmehjælp, sygepleje, og hvilke hjælpemidler, der skal bevilges i forhold til at komme hjem. Der kan også være behov for at rette henvendelse til kommunens diætist eller alkoholkonsulent.

“Det er vigtigt med et fagligt stærkt sammenhold, og et par gange om året er vi med hinanden ude til en samtale. Så får vi en føling med, om vi gør arbejdet ens”

Som regel er det tale om ældre borgere, der har brug for en udskrivningssamtale. Men det hænder også, at der er tale om yngre personer,

som har brug for hjemmehjælp med mere efter at være blevet udskrevet.

Der er ingen tvivl om, at Bettina ønsker det bedste for borgerne ved udskrivningssamtalerne, og at hun også forsøger at tilgodese de pårørende. Men samtidig skal hun også forholde sig til kommunens serviceniveau.

Hverdagen er meget afvekslende.

Det at skulle forholde sig til mange forskellige opgaver og ofte have “den svære samtale” gør, at der kan være brug for faglig inspiration. Derfor tilbyder kommunen forskellige kurser som eksempelvis konflikt-håndtering.

Senest har Bettina været på kursus i inviterende samtaleteknik og ny psykologi. Her var der blandt andet fokus på, hvordan man via samtale med borgeren kan inddrage ham el-

ler hende til selv at være med til at drage omsorg for sig selv og styrke egen lyst til at komme videre.

Bettina forklarer, at kurserne selvfølgelig er vigtige, men at arbejdet som koordinator også kræver, at man som person er i stand til at håndtere de mange forskellige situationer, man kan komme ud i som myndighedsperson fra kommunen.

Bettina og hendes kollega dækker de hospitaler, hvor borgerne fra Hvidovre kommune er indlagt - primært Hvidovre Hospital og Glostrup Hospital.

“Vi kører ud til ca. 1-2 udskrivningssamtaler om dagen, og så er der også samtaler over telefonen, dokumentationskrav osv.”, fortæller hun. “Vi har samtalerne alene, men et par gange om året er vi med hinanden ude til en samtale. Så får vi en

Fortsættes næste side

Fortsat fra forrige side

føling med, om vi gør arbejdet ens. Vi repræsenterer jo begge Hvidovre Kommune, så derfor er det også vigtigt, at vi udfører arbejdet nogenlunde ens”

I dag er der et tættere tværfagligt samarbejde

Bettinas kollega har en faglig baggrund som fysioterapeut.

Hun fortæller, at de har stor gavn af hinanden i den daglige sparring på kontoret. Det er meget udviklende, at man har forskellige måder at anske tingene på.

Bettina har som sagt været i sundhedsfaget i mange år og haft forskellige stillinger. Hendes oplevelse er, at der i dag ikke er de samme faglige afgrænsninger som i gamle dage. ”I dag arbejder man tæt sammen på tværs af faggrænser, siger hun. Det er en positiv udvikling, som hun håber, vil fortsætte.

Næstformand i den faglige klub

Ud over jobbet som sundhedsfaglig koordinator har Bettina i næsten 10 år været medlem af faggruppeklubben for ledere og mellemledere i den kommunale ældreomsorg i FOA 1, de seneste år som næstformand.

Klubben mødes ca. 4 gange om året, hvor de udveksler faglige erfaringer og sparrer med hinanden om alt, hvad der vedrører deres arbejde. ”Vi vil så gerne lave noget for de andre ledere og mellemledere i FOA 1”, fortæller hun. Derfor har de haft flere arrangementer, rettet mod ledergruppen. Fagklubben har eksempelvis arrangeret en udvidet rundtur på Københavns Rådhus – inkl. en omgang af de populære rådhus-pandekager, selvfølgelig. Dertil har de arrangeret foredrag med fagligt relevante oplægsholdere. Bettina mener, at det er vigtigt med et fagligt stærkt sammenhold og håber, at der med tiden vil være en større tilslutning til de forskellige arrangementer.



Så kommer sommer

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i år ville arbejdsgiveren gerne have ændret reglerne om retten til at få udbetalt den 6. ferieuge. Det blev dog ikke til noget, så alle feriereglerne er de samme som sidste år. Her får du hovedpunkterne i den gældende ferieaftale.

af Claus Windfeld, faglig sekretær

Hovedreglerne i ferieaftalen er, at:

- Du optjener 18,5 ferietime pr. måned i alt 222 timer inklusive den 6. ferieuge.
- Du har ret til 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferien. Det

er perioden fra den 1. maj til den 30. september. Du kan dog også afholde mere end 3 uger i hovedferie-perioden. Det er også muligt at aftale sig frem til, at der kun gives to uger i sammenhæng.

- Arbejdsgiveren har ret til at tilrettelægge ferien, men du har krav på at vide, hvornår den skal afhol-



ferien snart.....

des mindst 3 måneder før ferien. Arbejdsgiveren kan også ændre på din ferie, hvis det af driftsmæssige årsager skønnes, at det er nødvendigt. Men arbejdsgiveren skal så betale de udgifter, der er i forbindelse med ferieændringen, fx aflysningen af rejse, flyvebilletter mm. Og en allerede påbegyndt ferie kan ikke ændres.

- Hvis du bliver syg i ferien kan du - jf. EU-dommen, som vi tidligere har omtalt her i Etteren - afholde ferien senere. Dog er der en karensbetingelse, så du ikke får de første 5 dage godtgjort med ny ferie. Sygedommen skal også dokumenteres med en lægeerklæring, som du selv skal betale. Du skal også huske at melde dig syg hos din arbejdsgiver på samme måde, som du ellers indberetter sygdom.
- Hvis du bliver syg i løbet af året, har du en "lovlige feriehindring". Der er også andre grunde, som betyder, at du har en lovlige feriehindring f.eks. barsel, og det kan læses i § 24 i ferieaftalen. Det betyder, at du kan få din ferie udbetalt efter den 1. oktober, hvis du har været syg i hovedferieperioden indtil 30. september og ikke har kunnet afholde din ferie. Hvis du har en feriehindring op til ferieårets udløb 30. april, kan du også få din ferie udbetalt efter 1. maj. Det er dog også muligt at få ferien overført efter aftale med arbejdsgiveren. Det sker fx ofte, hvis en medarbejder har været på barsel og stadigvæk gerne vil have sin ferie afholdt.
- Det er stadig muligt at overføre sin ferie til næste år. Både den

5. og den 6. ferieuge kan overflyttes. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2013 ville arbejdsgiveren have ændret reglerne om udbetaling af den 6. ferieuge. Men reglerne er ikke blevet ændret. Du har stadig ret til at få den 6. ferieuge udbetalt – under forudsætning af, at du melder det til arbejdsgiver inden 1. oktober året før, dvs. at du give besked senest den 30. september, at du ønsker at få den 6. ferieuge udbetalt med udgangen af maj året efter. Vær opmærksom på, at kommunen kan fastlægge en senere dato, men hvis du vil være på den sikre side, så meld ind senest den 30. september.

FOA 1 ønsker alle en rigtig god ferie!



Grænseløs sundhed – hvor går grænsen?

Skal arbejdspladsen blande sig i medarbejdernes sundhed og livsstil – og i hvor høj grad? Det dilemma rejses her af en af FOA 1s tillidsrepræsentanter.

- af Bruno Nielsen, fællestillidsrepræsentant, Teknik- og Miljøforvaltningen, Københavns Kommune

Den sidste tids debat om arbejdsgivernes forskellige tiltag i forhold til medarbejderens ve og vel har igen givet anledning til mange løftede pegefingre om, hvad der er etisk eller bare moralsk acceptabelt for individet - både når det omhandler arbejdslivet og privatlivet.

Stat, kommuner samt andre offentlige instanser har det ofte med at vide, hvad der er bedst for folket!

Respekt for forskellighed

Ifølge personalepolitikken i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune er:

"..... TMF en arbejdsplads, hvor vi respekterer og accepterer forskellighed. Vi ser mangfoldighed som en ressource og udnytter den styrke, der ligger i, at medarbejderne hver især bidrager til opgaveløsningen med deres særlige baggrund, personlighed og evner. I TMF ønsker vi mangfoldighed i medarbejderstyrken og i opgaveløsningen og social ansvarlighed hos ledere og medarbejdere, fordi det er et

bidrag til at udvikle TMF, sikre vores opgaveløsning og fastholde vores værdier."

Og TMF respekterer og accepterer ganske rigtigt en "alternativ" tilgang til sex og religion, men hvis du har hang til alkohol eller røg, så skal du hjælpes af med din "last". Hvad angår alkohol samt andre former for misbrug, så er jeg dog enig i, at man ikke skal være påvirket på arbejdet, men jeg mener ikke, at regler og påbud giver mere plads til forskellighed - tværtimod.

Find grænsen

Når arbejds-
liv og livsstil skal
kædes sammen,
kræver det et sæt
fælles spilleregler
på arbejdspladsen
- det handler om
dialog og samarbejde.

Det er min overbevisning,
at når virksomhederne sætter ind
overfor medarbejdernes sundhed
og livsstil, bliver det nødvendigt at
finde ud af, hvor grænsen går for,
hvad arbejdsgiveren skal blande
sig i. Ledelse og medarbejdere skal
fastsætte indhold og formål i fælles-
skab, og tilbuddene skal tilpasses de
forskellige medarbejdergrupper, så
alle kommer med.

Bliver fedme det næste?

Det seneste år har der været mange
initiativer, der skulle få os til at leve
sundere; enten ved at spise mindre
mængder og mere sundt eller ved at
droppe de dårlige vaner og motio-
nere mere, og ofte alle tre ting på én
gang.

Jeg oplever, at mange af initiati-
verne, der sigter mod et sundere liv,
foregår på arbejdspladsen og nogle
tilmed i arbejdstiden.

Jeg kan godt forstå arbejdsgivernes
ønske om, at medarbejderne er raske
og rørige i de timer, der betales
for. Jo sundere og stærkere vi alle
er, jo hurtigere kan vi jo også rende,
og når vi i fremtiden skal arbejde,
til vi er omkring 70 år eller ældre,
så kræver det i sagens natur et godt
helbred.

Når vi så har givet alt på arbejds-
markedet og skal til at nyde et sent
otium, er mange af os så gamle, at
vi end ikke når at komme på pleje-

hjem.

Og sådan
kan der også spares
penge, for hvad der
er sparet, er jo også
tjent.

Men samtidig rejser
det unægteligt en lang
række centrale spørgsmål,
som vi som tillidsfolk skal
forholde os til:

Hvor er grænsen for række-
vidden af disse initiativer? Og
hvor meget kan en arbejdsgiv-
ver kræve af sine ansatte?

Er det rimeligt, at der stilles krav om
motion i arbejdstiden – og hvad så,
hvis man ikke kan deltage af hel-
bredsmæssige årsager?

Er det rimeligt, at der ligger et for-
ventningspres i forhold til at deltage
i fysisk krævende aktiviteter?

Har jeg som medarbejder og individ
ikke lov til at bestemme, om jeg vil
dyrke motion, ryge og spise flæske-
svær?

Uhyggelige fremtids- perspektiver!

Jeg forestiller mig, at fremtidens
forunderlige ansættelsessamtaler
kunne foregå ved, at man har frem-
sendt en ansøgning med et perfekt
BMI-tal. Hvor man skriver, at man
hverken drikker eller ryger eller har
andre laster. Kriterierne er selvføl-
gelig defineret af arbejdspladsen.

Hvad skal man vælge? Og skal arbejds-
giveren blande sig i det?

For en sikkerheds skyld er der også,
når man tjekker ind på arbejdsplad-
sen, opstillet en portal, som medar-
bejderen skal gå igennem, og den
tager lige et tjek på medarbejde-
rens BMI, blodsukker og blodtryk
– blandt andet. Og selvfølgelig vil
tjekket kun blive lavet på tilfældigt
udvalgte, for der skal jo ikke være
tale om forfølgelse!

Jeg er glad for, at jeg er så gammel
som jeg er, for jeg kan helt sikkert
ikke leve op til disse forventnin-
ger. Jeg foretrækker stegt flæsk med
persillesovs frem for broccoli, rødvin
frem for hylleblomst drik og så vi-
dere. Men jeg er ikke glad for frem-
tidsperspektiverne, og det er på høje
tid, vi tager fat på denne udfordring
- ellers er løbet kørt.

Jeg håber, at alle vi tillidsvalgte i den kommende tid er parate til at tage dialogen med
arbejdsgiverne: Hvor går grænsen og hvornår?

Find 5 fejl!



Vi har alle sammen – hver især – et ansvar!

Billedet her er fra en rigtig hyggelig 1. maj-morgen i FOA 1. Foruden MF Sophie Hæstorp Andersen, der talte om lige adgang til sundhedsvæsenet og vigtigheden af regionsvalget til efteråret, var næstformand i FOA 1, Steen Vadgaard, på banen med bud på fagbevægelsens udfordringer i en turbulent tid med et alvorligt pres på vores løn- og arbejdsvilkår.

- "Og det nytter altså ikke, at det kun er Tordenskjolds soldater, der forsøger at dæmme op mod dét - det har vi alle sammen, hver især, et ansvar for", sagde Steen i sin tale og fortsatte: "Kjeld Kirk Kristiansen fra Lego har heste for 100 mio. kr. Der er altså ingen grund til, at han skal kunne købe flere heste!".



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. 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., som du kan bruge i et hav af forskellige butikker.

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 5. juli 2013.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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



Ingen sygedagpenge på søgnehelligdage

Der udbetales ikke længere sygedagpenge på søgnehelligdage – en stramning, som VK-regeringen vedtog sammen med Danske Folkeparti i 2010. Og som desværre endnu ikke er ændret!

Hvis du modtager sygedagpenge fra kommunen, vil du opleve, at du får mindre udbetalt i de måneder, hvor der er søgnehelligdage.

Søgnehelligdage er helligdage, som ikke falder på en søndag. Det drejer sig om Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, så rigtig mange sygemeldte FOA 1'ere betaler altså ved kasse 1 i denne tid. Herudover vil 1. og 2. juledag samt nytårsdag også være søgnehellig-

dage i de år, hvor dagene ikke falder på en søndag.

Konkret betyder det, at man som sygemeldt mister 1 dags sygedagpenge pr. søgnehelligidag i de udbetalingsperioder, hvor de nævnte søgnehelligdage falder. Fx betød jule 2012/nytår 2013, at man mistede sygedagpengene for 1. juledag, 2. juledag og nytårsdag, i alt 3 dages sygedagpenge.

Er man ledig med dagpenge fra a-kassen får man stadig udbetalt

understøttelse på søgnehelligdage. Så økonomisk kan det ikke svare sig at være sygemeldt på en søgnehelligidag.

Statskassen sparer årligt 274 mio. kr. på manøvren, og åbenbart mener også den nuværende regering, at det er for dyrt at rulle strammingerne tilbage: Men hvorfor de sygemeldte skal betale regningen for krisen – dét er stadig en gåde!

-es

Mange seniorjobbere må holde spare-ferie

Seniorjobbere – og ledige på den særlige uddannelsesyddelse -kan ikke få feriedagpenge, fordi de er faldet for begrænsning i dagpengeperioden. Og dagpengeretten er en forudsætning for, at man kan få feriedagpenge.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen har i et svar til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg bekræftet, at retten til feriedagpenge er betinget af retten til dagpenge – det er altså ikke penge, man har 'optjent', mens man har været på dagpenge. Man kan derfor ikke få feriedagpenge, mens man er på den særlige uddannelsesyddelse efter at have mistet dagpengeretten. Det samme gælder for de mange ældre arbejdsløse, der har mistet dagpengene, og som har benyttet sig af retten til et seniorjob: De får heller ingen penge, når de skal holde ferie.

– Det betyder, at de selv skal spare op til en eventuel ferie, og hvis deres arbejdsplads for eksempel lukker i nogle uger, kan de jo ikke bare droppe ferien og tjene penge i stedet, så de vil simpelthen stå uden nogen som helst indtægt i den periode, og det vil nok komme bag på en del, der er gået på seniorjob eller har takket ja til den nye uddannelsesyddelse efter at være faldet for varighedsbegrænsningen i dagpengelovgivningen, siger næstformand i FOA 1, Steen Vadgaard.

– Mange tror, at feriedagpenge er noget, man optjener ligesom fe-

riepengene. I virkeligheden er det en slags 'forlængede dagpenge', og som det også korrekt fremgår af ministerens svar, så har man ikke ret til feriedagpenge, når man har mistet retten til dagpenge. Og når man er gået på seniorjob, er det fordi, man har mistet retten til dagpenge – og dermed også til feriedagpenge.

Det er dog kun det første år som seniorjobber, at man ikke får penge til ferien: Efterfølgende har man optjent feriepenge på almindelig vis.

-es



FOA 1s formand, Ken Petersson, holdt oplæg om det politiske arbejde, der er blevet lavet fra den forrige kongres og frem til den næste kongres, der afholdes i november.

Hvor skal vi hen, du?

Der skal tænkes i nye baner for at tiltrække medlemmer i fremtiden; der skal også effektiviseres, så omkostningerne bringes ned, og opgaverne skal placeres dér, hvor de bliver løst mest effektivt! Og så skal vi bevæge os fra de aktives demokrati til et aktivt demokrati.

Den 21. og 22. maj var FOA 1s tillidsrepræsentanter samlet til den årlige "Midtvejskonference" på LO-skolen i Helsingør for at diskutere fremtidens FOA, og her blev det debatteret, hvordan vi håndterer de udfordringer, FOA står overfor lige nu. Hvad skal der skrues op for, så fællesskabet i FOA også fremover gør det muligt at skabe bedre arbejdsliv?

Tillidsrepræsentanterne kom omkring mange emner på seminaret, inddelt under fire hovedoverskrifter:

- FOA og værdien for medlemmet
- Demokratiet og medlemmet
- Arbejdsgiverne og FOA
- Den økonomiske udfordring

Mistede medlemmer er mistet indflydelse

FOA står som resten af fagbevægelsen over for en stor række udfordringer. Der bliver skåret i budgetterne på medlemmernes arbejdspladser, FOA mister medlemmer og på sigt politisk indflydelse.

I 2011 mistede forbundet, hvad der svarer til 14 fuldt betalende medlemmer hver dag. Bliver der ikke

"Uanset, hvor gode vi bliver til at tiltrække medlemmer, skal vi tilpasse os en fremtid med færre indtægter."

gjort noget ved udviklingen i medlemstallet, og bevares vores nuværende udgifter, skal vi enten sætte

kontingentet op eller bruge af FOAs egenkapital.

Ingen af disse løsninger er langtidsholdbare, og der skal derfor tænkes i nye og bedre veje til at fastholde og tiltrække medlemmer. Samtidig skal vi også effektivisere internt og få vores omkostninger til eksempelvis service og internt demokrati bragt ned.

Medlemsfaldet skyldes ikke alene, at mulige medlemmer vælger FOA fra. I disse år nedlægges der FOA-stillinger i stor stil, ligesom mange forlader arbejdsmarkedet på grund af alder, så antallet af mulige medlemmer bliver altså mindre. Der er tale om barske realiteter, som vi må se i øjnene og gøre noget ved.

Den økonomiske udfordring er også en politisk udfordring: Mister vi medlemmer, mister vi indflydelse og politisk berettigelse.

Tillidsrepræsentanterne skulle derefter diskutere, hvordan vi får de mange potentielle medlemmer til at melde sig ind i FOA. Og hvordan tilpasser vi os bedst muligt en fremtid med færre indtægter?

For uanset hvor gode vi bliver til at medlemsorganisere, skal vi tilpasse os en fremtid med færre indtægter. Det kræver en effektiv administration, hvor opgaverne blive placeret der, hvor de bliver løst mest effektivt.

Medlemmernes FOA 2015

Ken Petersson, FOA 1s formand, fortalte på seminaret om "Medlemmernes FOA 2015" - et landsdækkende projekt, der har kørt i den seneste kongresperiode. Her er der blevet indkredset fire mål for fornyelsen af FOA, og for hvad FOA skal kunne i 2015:

- Fastholde og tiltrække flere medlemmer

- Yde en nærværende og kompetent hjælp til medlemmer på arbejdspladsen
- Kommunikere værdien af fagforeningsmedlemskabet tydeligt
- Have medlemstilbud, der matcher medlemmernes ønsker og behov

"FOA lægger meget energi og mange ressourcer i det formelle demokrati, men mange medlemmer bruger ikke mulighederne. Så her skal tænkes nyt!"

Gennem projektet er der afprøvet 11 eksperimenter på tværs af lokalafdelingerne i forbundet. Derudover er der lavet en undersøgelse af medlemmernes oplevelse af FOA, og indsamlet spørgsmål om interne forhold.

Nogle af de ting, der blev belyst var, at medlemmerne gerne vil involvere sig i fagforeningen, og de vil gerne involveres, særligt hvis FOA møder

medlemmerne dér, hvor medlemmerne er.

Et af punkterne, der blev diskuteret på konferencen, var, at vi i FOA lægger meget energi og ressourcer i det formelle demokrati, men at kun en lille andel af medlemmerne deltager. Så her må vi spørge os selv, om medlemmerne får nok indflydelse igennem det formelle demokrati, som vi stiller til rådighed? Hvordan gør vi det mere engagerende, så vi bevæger os fra de aktives demokrati til et aktivt demokrati?

Tillidsrepræsentanterne skulle besvare spørgsmål og tage stilling til konkrete bud på løsninger til de fire hovedproblemstillinger, og deres forslag er blevet samlet sammen og skal bruges til videre arbejde inden kongressen i november.

-red.



..... og der blev lyttet engageret!



Ny lovændring præciserer, at arbejdsmiljøloven også omfatter det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdsmiljølovens regler gælder både i forhold til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Det har hidtil stået i forarbejderne til loven.

Folketinget har nu vedtaget en lovændring, der medfører, at det nu fremgår direkte af arbejdsmiljølovens § 1 a, at loven omfatter det

fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet med lovændringen er at sikre, at det klart fremgår, at det psykiske arbejdsmiljø er ligestillet med det fysiske arbejdsmiljø. Der er tale om en præcisering af den gældende retstilstand, og der er ikke

med lovændringen tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Ændringen trådte i kraft den 15. april 2013, og den er et blandt flere initiativer fra Beskæftigelsesministeriet, der skal styrke indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø. *-red.*

Tryghedspuljen kan være en hjælp, hvis du er opsagt

Tryghedspuljen er en aftale mellem KL og KTO, der er forlænget ved forårets overenskomstforhandlinger, og den er ment som en økonomisk håndsrækning til kompetenceudvikling og forbedring af beskæftigelsesmulighederne.

Hvis du er blevet afskediget, men endnu ikke fratrådt din stilling, så kan du måske få hjælp fra puljen, hvis du er ansat inden for KL's område. Puljemidlerne kan søges til alt fra kurser i blomsterbinding, kørekort eller samtaler med en coach eller psykolog, så

længe det forbedrer dine beskæftigelsesmuligheder.

Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne.

Listen over de kurser og forløb, som betales af Tryghedspuljen, er meget mangfoldig, og der er som regel rigtig gode muligheder for at få godkendt en ansøgning.

Ansøgningen skal underskrives af din leder, tillidsrepræsentant og dig selv, og formålet skal holde sig inden for de overordnede rammer - det vil sige kompetenceudvikling og efteruddannelse,

karrieresparring og -afklaring samt individuel rådgivning. Men ellers er der nærmest frit slag i bolledejen. Kun ganske få får afslag fra Tryghedspuljen, og der er stadig masser af penge at hente for fyrede i kommunerne.

Du kan se mere om Tryghedspuljen på www.tryghedspuljen.dk.

-red.

For dig, der gerne vil prøve kræfter med en golfbold!

Hvis du aldrig før har prøvet at slå til en golfbold, så får du nu en enestående chance. FOA 1 er nemlig vært ved et sent eftermiddags-arrangement på Smørum Golfcenter, hvor du under kyndig vejledning af 2 professionelle golfspillere får en introduktion til spillet.

Måske har du tit undret dig over, hvad kollegaen dog talte om, når han brugte ord som tee-sted, green, fairway, rough og "12 under par"? Og så fablede han også hele tiden om handicap på 24 eller på 5, så hvem pokker havde han været sammen med, og hvad var det egentlig, han mente?

Alt det kan du blive meget klogere på ved at tilmelde dig FOA 1s næste medlemsarrangement, hvor vi skal besøge Smørum Golfcenter og selv prøve kræfter med den lille, hvide bold.

Klaus Gerschanoff fra FOA 1, der selv er en ivrig golfspiller, fortæller indledningsvist om spillet og introducerer os uindviede i det nye univers.

Senere skal vi over på en såkaldt Driving Range, hvor vi har mulighed for at blive lidt mere fortrolige

med spillet under vejledning af professionelle spillere, inden vi endelig kommer ud på en såkaldt par 3-bane med ni huller. Og her kan vi så godt afsløre, at en par 3-bane faktisk bare betyder en bane, hvor det er muligt ved hvert hul at få bolden i hul på 3 slag. Så sværere er det altså heller ikke, selv om der er mange nye ord.

Vi håber at se dig til dette hyggelige arrangement, og det er først til mølle der er kun 36 pladser, så skynd dig med tilmeldingen, hvis du være sikker på en plads.

Arrangementet her er for dig, der ikke har spillet golf før – eller slet ikke er fortrolig med det.



Efter arrangementet kan du stille den værste sult med en sandwich eller andet på Brassieriet, golfklubbens hyggelige spisested

Senere på året arrangerer FOA 1 en turnering for medlemmer, der allerede er garvede golfspillere med tildelt handicap, og her skal der dystes om FOA 1-mesterskabet!

Info om arrangementet:

Dato og tid for arrangementet:
Fredag den 5. juli kl. 17.00-20.00

Tilmeldingsfrist:
Torsdag den 27. juni kl. 12.00.
Pris: 200,- kr.

Betaling: Indbetaling skal ske til Arbejdernes Landsbank: registreringsnummer 5338 og kontonummer 0438794.

Husk at skrive dit fulde navn på indbetalingen – ellers kan vi ikke registrere dig som tilmeldt. Din

tilmelding er først godkendt, når vi har modtaget din indbetaling. Vær opmærksom på, at arrangementet kun er for medlemmer af FOA 1.

Mødested: Smørum Golfcenter, Skebjergvej 46, 2765 Smørum

Dét får du:

- Undervisning af PGA pro på Driving Rangen inkl. træningsbolde – 1 times varighed.
- Lån af udstyr.

- Startpakke bestående af tees, bolde, pitchfork, blyant.
- Greenfee på Par 3-banen.

Påklædning: Praktisk og fornuftigt tøj – gerne shorts, der går ned over knæet og en poloshirt.

Tilmelding: Via hjemmesiden www.foa1.dk eller på telefon 46 97 11 00 hos Karina Schwarmat.

OPSLAG



Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1: 4697 1100
Telefonnummer til a-kassen: 4697 1101
Mail-adresse til FOA 1: foa1@foa.dk
Faxnummer til a-kassen: 4697 1099
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

Programmet for efterår/vinter 2013

Fredag den 20. september kl. 10.30

Vi starter efteråret med tøjdemonstration. Firmaet Angelique kommer og viser efterårets mode og farver, og du kan opleve klubbens medlemmer gå mannequin. Der er mulighed for at prøve tøjet, som kan købes på stedet. Medlemmers venner er også velkomne denne dag.

Fredag den 18. 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.

Fredag den 8. november kl. 10.30

Dette møde er i samarbejde med klub 4 og handler om sang med Visens Venner.

Fredag den 15. november kl. 10.30

Klubbens 34 års fødselsdagsfest fejres ved hyggeligt samvær med fællessang. Den musikalske ledsagelse er endnu ikke helt på plads. I forbindelse med fællesspisningen er klubben vært med sildemad samt en øl eller vand og en snaps.

Lørdag den 14. december kl. 10.30

I samarbejde med klub 4 afholdes julemøde med julefrokost. Det er her nødvendigt at foretage tilmelding ved et tidligere møde. Nærmere orientering senere.

Fredag den 20. december kl. 10.30

Klubbens julefest, hvor der serveres gløgg og æbleskiver. Vi synger sammen 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.

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

STAVLEN

Trådløst netværk

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.

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



FOA 1 er kommet på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1

Tjek også www.foa1.dk. Her kan du blandt andet se et lille WebTV klip fra FOA 1s meget velbesøgte medlemsarrangement på Den Blå Planet.



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



Hvad er der sket med det politiske billede i Danmark?

Denne leder er en meget personlig kommentar til det politiske billede i Danmark for tiden og ikke et udtryk for en besluttet eller vedtagen politisk holdning i FOA 1.

Andetsteds i dette blad kan du læse om, hvordan vi i forhold til fagforeningens virke arbejder med det politiske, så dette er bare en personlig borgervinkel på politikken i Danmark lige nu.

At sige, at den nuværende regering har overrasket mange med den politik, de fører, er vel at underdrive.

Hvis man for 5 år siden havde stillet en dansk gymnasieklasse følgende opgave:

Hvilke politiske partier kunne stille sig i spidsen for følgende politik?:

En forkortet dagpengeperiode for de ledige. En forringelse af SU'en. En sænkelse af selskabsskatten. Fastholdelse af sænkningen på topskatten. Nedstemning af muligheden for millionærskat. Afvisning af fælleseuropæiske tiltag med skat på transaktioner. Indgreb, der lugter af aftalt spil på overenskomstområdet.....

.... så havde svarene nok bredt sig over en lang stribe af de blå partier ind på midten til de Radikale. Hvor mange, tror du, havde svaret S og SF?

I en tid med rekordoverskud i banker og rekordudbetalinger til aktionærer ligner den påståede finanskrisen efterhånden kun en krise for de danskere, der i forvejen har manglende finanser.

Danskerne mister deres arbejde, mister deres understøttelse, bliver smidt ud af hus og hjem, mens de rigeste danskere aldrig har været så rige, og uligheden aldrig større. Men sådan må det jo være, når der er et borgerligt politisk flertal! Problemet er vel bare, at det borgerlige flertal, vi har, håndteres af en regering med deltagelse af S og SF.

Det er vel ikke lige de 2 partier, man forventer vil føre den mest borgerlige politik i de seneste 30 år?

Jeg tænker af og til tilbage på de spændende spionfilm, som blev produceret under den kolde krig. Ikke mindst den type, som indeholdt russisk placerede "sovende" agenter i det amerikanske samfund.

Hvis den danske højrefløj havde tænkt tanken at placere et par sovende agenter i den danske venstrefløj, kunne de vel ikke have forestillet sig en lykkeligere slutning, end den vi nu oplever med Helle og Bjarne i spidsen. Ikke alene har de gennemført flere borgerlige tiltag, end de fleste borgerlige regeringer har turdet. De efterlader sig også en "rød" blok fuldstændig handlingslammet mange år frem. Det kommer til at lyde som bulder fra tomme tønder, når den næste borgerlige regering skal kritiseres, for ville de ikke selv have gjort noget, der var værre?

Men er der så ikke et reelt, rødt alternativ? Næ, ikke rigtigt! Kun Enhedslisten står tilbage med nogle solidariske eller sågar socialistiske principper, men Enhedslisten er for mange ikke et reelt alternativt. Hvor mange kan forestille sig en flertalsregering af Enhedsliste-folk, som er kommet til magten uden en væbnet revolution?

Hvor er de arbejderpartier, som S og SF engang har været? Partier, som tør stå ved, at dette samfund ikke kun skal være for de rigeste og som ikke bøjer hovedet, hver gang en tænketank siger "Markedet har brug for"; partier, som har nogle holdninger til det samfund, vi lever i, hvor alle løfter i flok, og hvor det ikke er en skam at passe på de svage. Hvor markedet ikke er det vigtigste parameter for enhver beslutning i enhver sammenhæng.

Jeg håber, det parti dukker op inden næste valg.