



- "Blå blink på Priden". For første gang var beredskabet med til Copenhagen Pride. Side 4.
- Der er generalforsamling i FOA 1 den 21. november. Læs et uddrag af beretningen her i bladet. Side 6.
- Og endelig er ombygningen af fagforeningshuset færdig. Kom til housewarming den 17. oktober. Side 17.

Den sidste fejl på billedet var godt nok svær at finde

Sådan lød det fra Niels-Jørgen Storm Jørgensen, da han var på besøg i fagforeningshuset efter at have vundet Etteren konkurrence "Find 5 fejl".

FORSIDEOMTALE:

Brandinspektør Tim Ole Simonsen fra Frederiksberg Brandvæsen, der var med til at arrangere Beredskabets deltagelse i dette års Copenhagen Pride.

NUMMER 4 · 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 9-15

Torsdag 13-16

Fredag 9-13

REDAKTION

Ken Petersson

Ellen Stærk

Claus Windfeld

Therese Petersen

Hanne-Mari Kirkeby

I 2013 UDKOMMER

ETTEREN:

31. januar

21. marts

13. juni

10. oktober

12. december

DESIGN

PRInfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

Og ganske rigtigt. Der var simpelthen fejl i "Find 5 fejl". Ikke desto mindre havde en del medlemmer alligevel deltaget i konkurrencen, og der kom mange kreative tilbagemeldinger på, hvad den manglende fejl dog kunne være.

Vi ringede til Niels-Jørgen for at overbringe den gode nyhed om, at han var udtrukket som månedens vinder, og spørge, om vi måtte komme på besøg og få et interview. "Jeg har huset fuld af håndværkere. Men kan jeg ikke komme forbi jer i fagforeningshuset?", spurgte Niels-Jørgen. Og selvfølgelig kunne han det.

Et kendt ansigt i huset

74-årige Niels-Jørgen er et kendt ansigt i FOA 1. Han møder troligt op til stort set alle faglige arrangementer i afdelingen som 1. maj og den årlige generalforsamling. Og uden undtagelse kan man efter hvert arrangement se Niels-Jørgen gå rundt og hjælpe til med oprydningen og sørge for, at der ser ordentligt ud.

Han fortæller, at han altid har interesseret sig for det faglige arbejde som eksempelvis overenskomst-forhandlingerne og altid har været aktiv til fagforeningens generalforsamling. Så det falder ham meget naturligt både at deltage og hjælpe til bagefter.

I dag er Niels-Jørgen pensionist. Han gik på efterløn for 11 år siden, og inden da arbejdede han hele i 41 år på Gentofte Hospital som portør. Et arbejde, som han var meget glad for

og hvor han stadig kan savne sine kollegaer. Alligevel var det lidt af et tilfælde, at han endte i portørfaget: Tidligere arbejde han som postbud. Mens han var ude og aflevere post på ruten faldt han på sin post-cykel og måtte en tur på hospitalet. Her fik han et indblik i portørernes arbejde, som han syntes så rigtig spændende ud og tænkte: "Det er da det, jeg skal lave!". Og sådan blev det altså.

De unge skal også have en chance

Niels-Jørgen nyder sit otium og understreger samtidig, at det er vigtigt, at man giver plads til de unge på arbejdsmarkedet. Især de langtidslidende skal have en chance for at komme i arbejde og få noget erfaring. Så Niels-Jørgen var ikke i tvivl, om hvad han skulle gøre, da han fik mulighed for at gå på efterløn. Han synes heller ikke, det er svært at få tiden til at gå – tværtimod. Både mønter og frimærker bliver der samlet på og Niels-Jørgen tager også gerne af sted på forskellige messer som eksempelvis frimærke- og møntmesserne i Forum.





Af: Hanne-Mari Kirkeby

Whistleblower-ordninger er baseret på mistillid, men kommunerne bør fokusere på åben dialog med medarbejderne i stedet, mener Steen Vadgaard næstformand i FOA 1.

Tillidsbaseret ledelse

VS.

Whistleblower-ordning

Københavns Kommune indfører en whistleblower-ordning for medarbejderne; en ordning som er uforenelig med beslutningen om at udføre tillidsbaseret ledelse i Københavns kommune, mener Steen Vadgaard næstformand i FOA 1.

”Whistleblower-ordningen, hvor ansatte anonymt angiver kollegaer eller ledere, er baseret på mistillid, og er udtryk for en syg arbejdspladskultur” siger Steen Vadgaard. ”I stedet for at have en kultur, hvor åben dialog er tegn på kvalitetssikring, inden kolleger laver fejl eller ligefrem ulovligheder, fokuserer man på anonymt angiveri”.

En anonym angiverordning ville give mening i udemokratiske organisationer, hvor det er forbundet med store personlige omkostninger at stå frem med kritik. Men det burde ikke være tilfældet i den offentlige sektor, hvor offentlige ansatte er sikret medbestemmelse og medindflydelse gennem MED-udvalgene.

Ledelse bange for kritik

Desværre er der en tendens til, at kommunerne får deres forvaltninger til at fokusere mere og mere på

konkurrenceevne og image. Dermed fristes forvaltningsledelserne til at reagere negativt over for medarbejdere, der kommer med kritik. Ledelsen er bange for, at faglig konstruktiv kritik giver et dårligt billede af deres kommune, forvaltninger og de enkelte institutioner. Men kritik behøver ikke at være dårligt. Arbejdet i MED-udvalgene, hvor medarbejderne er sikret medinddragelse og medbestemmelse, giver større kvalitet, effektivitet og faglighed på arbejdspladsen. Dels fordi kontrol og bureaukrati bliver reduceret, og dels fordi de ansatte bliver inddraget, så deres viden kan skabe bedre kvalitet i arbejdet.

Tillidsbaseret ledelse er vejen frem

Derfor burde Kommunerne have mere fokus på tillidsbaseret ledelse, som netop bygger på medindflydel-

se, medbestemmelse og medansvar, værktøjer som ligger i MED-aftalen, men som kommunerne ikke gør ordentlig brug af. Og medarbejderne burde væge sig for at benytte sig af whistleblower-ordninger og i stedet udnytte de demokratiske rettigheder og værktøjer, som allerede ligger i MED-samarbejdet.

”Og det er ikke kun medarbejderne i Københavns Kommune, der skal beslutte sig for, hvilken arbejdsplads de ønsker i fremtiden, det gælder alle medarbejdere i den offentlige sektor. Medindflydelse og demokrati er ikke en tilskuersport, det er en kampsport, som min kollega Jan Hoby fra LFS siger”, slutter Steen Vadgaard af.



Forskellighed og – en styrke

Kursus for medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk:

Faglig mangfoldighed 2013

Nyt kursus for medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk og deres tillidsrepræsentant.

4-dages lokalt kursus for medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk - og deltagelse af tillidsrepræsentanten den sidste dag.

- Er du medlem af FOA?
- Har du en anden etnisk baggrund end dansk?
- Har du lyst til at være mere aktiv i fagbevægelsen?
- Har du lyst til at styrke fællesskabet på din arbejdsplads?

Kurset sætter fokus på etnisk ligestilling både i fagbevægelsen og på arbejdspladserne.

Kursusindhold

- Integrationspolitik på arbejdspladsen
- Arbejdspladskultur
- Demokrati
- Fagbevægelsens struktur og historie
- FOAs serviceløfter

Flere oplysninger og en kursusfolder fås hos din tillidsrepræsentant eller i din lokale afdeling.

Kurset afvikles 25.-28. november 2013 i FOA Social og sundhedsafdelingen og alle medlemmer i FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden kan tilmelde sig.

Kontakt:

FOA 1 eller din tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Brandinspektør Tim Ole Simonsen gik sammen med flere kolleger med i optoget Copenhagen Pride iført uniform for at sætte fokus på seksuelle minoriteter i beredskabet.

Af Freja Thorbech

Brandmænd, reddere og blå blink er ikke normalt noget, man forbinder med homoseksuelle og de farverige optog gennem byen til Copenhagen Pride.

Men det skal der laves om på, hvis det står til brandinspektør hos Frederiksberg Brandvæsen Tim Ole Simonsen. Han er selv homoseksuel og har en mission.

- Det danske beredskab skal ud af skabet, siger han smilende og henviser til en vittig kollega, der har fundet på det fængende slogan.

Tim Ole Simonsen var en af primus-motorerne til, hvordan beredskabet for første gang skulle repræsenteres ved paraden på Copenhagen Pride i august, hvor han og flere kolleger gik med iført uniform under parolen "Blå blink på Priden".

- Vi vil gerne vise, at man ikke behøver at opføre sig underligt for at være med i paraden. Man kan godt bare gå der for at vise, hvem man er. En homo behøver ikke at være en, der render rundt med hotpants og fjerboa. Der er faktisk også helt almindelige røvsyge kedelige danskere, som man kan identificere sig med, der går med, siger Tim Ole Simonsen og understreger, at paraden er langt mere end fest, farver og druk.

Skal sende vigtigt signal

Han håber, at deltagelsen i Pride Parade sender et vigtigt signal.

"Vi vil gerne vise, at beredskabet er for alle befolkningsgrupper, også for minoriteter".

- Tænk, hvis vi i beredskabet går glip af unge, velkvalificerede mennesker, der ikke søger ind hos os, fordi de er homoseksuelle og ikke tror, at det kan forbindes. Vi vil gerne vise, at beredskabet er for alle befolkningsgrupper, også for minoriteter, forklarer Tim Ole Simonsen.

Samtidig skal deltagelsen også sende et signal om, at Danmark er et sikkert land at leve i – også som homoseksuel.

- Andre steder i verden bliver homoseksuelle chikaneret, selv af dem der normalt passer på befolkningen. I Danmark kan man føle sig relativt sikker. Politiet efterforsker hate-crimes, og nu går den uniformerede del af Danmark også med på Priden, siger Tim Ole Simonsen og understreger, at han og kollegerne ikke gik med for at sætte fokus på sig selv.

tolerance på arbejdspladsen.

- Vi er rollemodeller, der måske kan vise vejen for andre og sprede budskabet om mangfoldighed og tolerance i beredskabet, siger han.

Uproblematisk at springe ud på jobbet

Selv har Tim Ole Simonsen aldrig mødt fordomme om sin seksualitet på arbejdspladsen. Tværtimod. Han har heller aldrig oplevet at føle sig uden for i en ellers meget manddomineret beredskabsverden. Hvis snakken falder på damer i frokostpausen, kan han sagtens grine med, og det rører ham heller ikke, hvis der ryger et "bøsserøv" hen over bordet i samme omgang.

- Det er jeg fuldstændig ligeglad med. De siger det jo ikke til mig. Folk bruger det jo bare som en eller anden generel vending. Jeg har det, ligesom når folk fortæller Århus-historier, det bliver alle århusianere forhåbentlig heller ikke kedede af, siger den 41-årige brandinspektør.

Tim Ole Simonsen har taget den lange tur, som han siger, og været gift med en kvinde, inden han sprang ud som 35-årig. Da han involverede sin daværende arbejdsplads, blev han overrasket over, hvor uproblematisk det var at springe ud over for ledelse og kolleger.

- Man er i den sammenhæng sin egen værste fjende. Man forestiller sig alle mulige ting, der kan ske, når man gør det. Jeg oplevede faktisk en tolerance og imødekommenhed, jeg aldrig havde drømt om, da jeg først fortalte det, siger han.

Da han blev ansat på sin nuværende arbejdsplads, var det ikke nødvendigt for ham at fortælle om sin seksualitet endnu en gang.

- Det er jo en ret lille verden den her beredskabsverden, så da folk hørte, at jeg skulle ansættes herinde, er jeg ret sikker på, at rygtet var løbet mig i forkøbet. Jeg har aldrig stillet mig op på en ølkasse nede i gården og råbt op om det, siger han og understreger samtidig, at det er

vigtigt for ham, at kollegerne ved det.

- Ellers kan jeg ikke have mig selv med hele vejen og være ærlig omkring, hvem jeg er, og hvad jeg laver i min fritid, siger han.

Stor opbakning

Tim Ole Simonsen fortæller, at responsen på Gay Pride-projektet har været meget positiv.

- Det har været super fedt at opleve, at folk kommer med positive tilkendegivelser. De kommer og kvitterer og siger, at de synes, at det er godt gået, siger Tim Ole Simonsen.

Der var både homoseksuelle og heteroseksuelle kolleger fra beredskabsverdenen, der gik med i paraden. Både Beredskabsstyrelsen, kommunale brandfolk, Falck-reddere og ambulancefolk, vagtcentraler og regionernes præhospitale virksomheder var repræsenteret, ligesom paraden havde deltagere fra forsvaret.

En homo behøver ikke at være en, der render rundt med hotpants og fjerboa. Der er faktisk også helt almindelige røvsyge kedelige danskere, som man kan identificere sig med, der går med i Priden!



Find 5 fejl!



Tidsplanen holdt – sådan stort set!

Måske har du selv bemærket det, hvis du har haft et ærinde i FOA 1. Huset har været fuld af håndværkere i mange, mange måneder. Her er det Lars, Sigmar og Daniel fra Ditlevsen og Skov Installationer A/S, der lige har et gang-møde med næstformand Steen Vadgaard.

Daniel fortæller, at alt stort set er gået efter planen, dog med de uforudsete ting, der altid dukker op ved så store

opgaver. En enkelt lørdag på arbejdet er det da også blevet til for elektrikerne, men heldigvis ved vi, at de honoreres efter overenskomster for det merarbejde, de har haft.

FOA 1 har nemlig ved kontrakternes indgåelse betinget sig, at alle involverede firmaer er organiserede i arbejdsgiverforeninger og dermed overenskomstdækket.



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 24. oktober 2013.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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

Velkommen til generalforsamling i FOA 1

21. november 2013

kl. 17.00

DAGSORDEN

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag

7. Valg – på valg er:

- Formand
Ken Petersson
- Faglig sekretær
Klaus Gerschanoff
- Bilagskontrollant
Jørgen Nydal
- Bilagskontrollantsuppleant
Bent Alslev
- Bilagskontrollantsuppleant
Ove Kristensen

Under generalforsamlingen byder FOA 1 sædvanen tro på lidt at spise og drikke.



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

Et år præget af forandringer

Så lakker endnu en travl og begivenhedsrig generalforsamlingsperiode mod sin ende.

Året har været præget af forandringer på de indre linjer i FOA, ligesom vores medlemmer oplever det på deres arbejdspladser.

FOA 1 og FOA KLS har besluttet at flytte sammen på FOA 1s adresse i Valby, og det vil give begge afdelinger, som også fremover skal være 2 selvstændige afdelinger, et bedre fagligt miljø og en bedre daglig økonomi. Det er en god fælles fremtid, som vi glæder os til, men vejen dertil har selvfølgelig også indeholdt en stribe af udfordringer.

Byggestøj og interne flytninger har sat sit præg på hverdagen; håndværkerlønninger har sat sit præg på økonomien, og planlægning og beslutninger har sat sit præg på dagsordenene. Men her i skrivende stund er vi snart færdige, og så kan vi med stolthed fremvise et nyt og bedre fagforeningshus til glæde for alle, der har deres gang i huset dagligt eller bare af og til.

I forbundet er der også brugt en del tid på at debattere, hvordan vi som fagforening kan gøre det endnu bedre. Mange undersøgelser er blevet lavet, og mange medlemmer er blevet spurgt. Desværre har der (endnu) ikke været vilje til at lave de mere gennemgribende ændringer i den struktur, der ikke på alle fronter har fulgt samfundets øvrige udvikling.

Vi vil dog fortsat arbejde videre med at gøre FOA smartere, bedre og hur-

Fortsættes

Fortsat

tigere. Og vi vil lægge fokus på at lære noget af hinandens erfaringer på tværs af alle FOAs afdelinger, blandt andet ved at bruge al den hjælp, teknologien kan tilbyde. Så forandringer og udvikling skal der nok komme!

På vores arbejdspladser har tiden heller ikke i stået stille i det forløbne år. Omstillinger og omstruktureringer er efterhånden blevet en nærmest dagligdags ting på de offentlige arbejdspladser, når budgetterne skal holdes. Næsten alle steder er besparelser blevet så fast en del af hverdagen, at de tillidsvalgte snart ikke orker at sige fra. Man kan godt blive mismodig, når man

bruger al energien på forandringer i organisationen frem for på de kerneopgaver, der skal løses.

I FOA 1 har vi besluttet at øge indsatsen omkring den politiske påvirkning, og vi håber på den måde at være med til at give de tillidsvalgte modet tilbage. Og sammen med den øgede fokusering også på de regionale og kommunale budgetter betyder det forhåbentlig, at vi kan holde de værste nedskæringer fra dørene.

Men det er jo i virkeligheden dig og mig som medborgere, der kan gøre den største forskel.

Så husk at sætte kryds ved et parti, der påskønner dig og din arbejdsplads, ved kommunal- og regionsvalget den 19. november!

Ken Petersson, afdelingsformand



Vel mødt til generalforsamling i FOA 1 den 21. november. Vi glæder os til at se dig!

Se, hvem der er med i FOA 1s repræsentantskab, og hvem der er formand for det faglige udvalg inden for dit arbejdsområde på www.foa1.dk

De valgte og ansatte i din fagforening:

Fagligt valgte:

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

Ansatte:

- Eva Bo Christensen** jurist - afskedigelser, forhandlinger
- Ellen Stærk** socialrådgiver - arbejdsskader, sociale sager, kommunikation

- Mette Lykke Olsen** konsulent for tillidsrepræsentanter og ledere
- Caroline Joensen** afdelingsunderviser - grunduddannelse og overbygningskurser
- Johnny Forsberg** faglig konsulent - portører, brandfolk
- Hanne-Mari Padilla Kirkeby** medlemskonsulent, kommunikation
- Marlene Lassen** jurist - afskedigelser og forhandlinger
- Therese Petersen** adm. medarbejder, intern teknologi, administration og kommunikation
- Karina Schwarmat** assistent - telefoner, journalisering, lettere sagsbehandling
- Karin Hansen** servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring
- Lisette Terkelsen** servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring

Fuld løn under sygdom. Også når jobcentret gør vrøvl!

En portør blev af arbejdsgiveren varslet om, at der ville blive modregnet i hans løn, fordi arbejdsgiveren ikke længere fik refusion for udbetaling af løn under sygdom. På grund af nogle misforståelser havde medlemmet ikke kunne deltage i en opfølgningssamtale på jobcentret, og

jobcentret havde derfor standset udbetalingen af refusionen.

Men organiserede i FOA 1 har heldigvis – som hovedregel - fuld løn under sygdom, og det er en del af overenskomsten. Vi kontaktede derfor arbejdsgiveren med et krav om en bod for overtrædelse af overenskomsten. Ar-

bejdsgiveren erkendte da også, at portøren havde krav på fuld løn under sygdom, og tanken om at modregne i lønnen blev skrottet.

Fra
dagligdagen
i FOA 1

Kender du Bistandsfonden?

Når du er medlem af FOA 1, er du automatisk 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.

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

Udbetalingerne er lidt større, end der er blevet henlagt i løbet af året,

men 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.

Du kan læse nærmere detaljer om retningslinjerne for fonden på hjemmesiden www.foa1.dk.

Har du noget på hjerte om dit arbejde, så kan din tillidsmand tage det op i faggruppen!

I FOA 1 er alle de jobs, som medlemmerne har, inddelt i såkaldte faggrupper.

Det er FOA 1 selv, der har defineret de forskellige faggrupper, og den enkelte faggruppe bestemmer selv inden for eget område. Det vil sige, at faggruppens valgte tillidsrepræsentanter tager stilling til, hvad faggruppen måtte mene om forskellige emner, der vedrører faget.

Det betyder også, at hvis der er spørgsmål om, hvad FOA 1 som fagforening mener om vilkårene for idrætsassisten-

terne i kommunerne, så blander fagforeningens repræsentantskab sig ikke; det beslutter faggruppen alene. På samme måde forholder det sig med faggruppens overenskomstkrav, strategi for lokale lønforhandlinger osv.

Organiseringen med faggrupper er et forsøg på at leve op til forbundets demokratiløfte om, at det alene er dem, som er omfattet af en problemstilling, der tager stilling til den!

Du kan se, hvem der er formand for din faggruppe på www.foa1.dk.



FOA 1s tillidsfolk uddannes løbende.

Spar penge med FOA 1

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

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!

Se på www.foa1.dk/medlemsfordele, hvordan du kan udnytte dit medlemskab optimalt gennem:

- Bistandsfonden
- Pensam Bank
- Tjenestemændenes Forsikring
- Forbrugsforeningen
- LO-Pluskortet, som du automatisk får tilsendt ved indmeldelse
- Ferier med FolkeFerie.dk
- Brillor hos Øjeblik Optik
- Maling hos Sadolin i Glostrup
- Træning i Fitness World
- Bilreparationer hos Skorstensaard.dk

Går den, så går den!

Fra dagligdagen i FOA 1

På et hospital kunne en portør ikke helt forstå, at hans normperioder aldrig gik op. Han var altid var i time-underskud. Hans tillidsmand fik set på sagen og kunne påpege fejlen, men ledelsen var hverken til at hugge eller stikke i. For at få de manglende timer anerkendt, måtte FOA 1 "true" med at indbringe sagen for Region Hovedstaden, og heldigvis fik medlemmet så tilskrevet de timer, han rent faktisk havde arbejdet.

Den lille historie fra dagligdagen viser hel klart, at arbejdsgiverne i disse år strammer, hvor de kan. Selv, når beviserne er uomtvistelige, er det faktisk ofte nødvendigt for FOA 1 at true med "bål og brand". For "går den, så går den" synes tanken at være. Men den går altså ikke!



Vind en iPad

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.

Læs mere om konkurrencevilkårene, og find gode argumenter for, hvorfor det er godt at være medlem af FOA 1 på www.foa1.dk

Du kan også scanne QR-koden med din telefon.



NAVN _____

ADRESSE _____ POSTNR. _____ BY _____

TELEFONNUMMER _____ E-MAIL _____

DIN ARBEJDSPLADS _____ INDMELDT AF _____



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

Hvad laver de i FOA 1? Hvilken overenskomst er jeg omfattet af? Hvad står der i ferieaftalen? Hvad giver Bistandsfonden

tilskud til? Hvad sker der på generalforsamlingerne i FOA 1? Hvor mange dage må jeg arbejde i træk? Hvad skal jeg gøre, hvis

de vil fyre mig? Hvordan kan jeg spare penge via medlemskabet af FOA 1?

Tillidsfolk på mærkerne.

Mange tillidsfolk har været rigtig gode til at forhandle løn, selvom der ikke har været afsat midler til lokal løndannelse. Flere steder har de tillidsvalgte nemlig

ført regnskab med hvor mange penge, der blev "ledige", når nogle "dyre" kollegaer stoppede og nye "billigere" blev ansat. Og det spænd i lønningerne er det

så lykkedes at få genforhandlet til hele gruppen. Godt arbejde!

Fra
dagligdagen
i FOA 1

Overenskomstforhandlingerne 2013:

Arbejdsgiverne var på krigsstien

Overenskomstforhandlingerne i 2013 var meget defensive. I hele overenskomstperioden var grundholdningen både hos politikere, overenskomstparterne og befolkningen i Danmark, at vi lever i et samfund i dyb krise, hvor der ikke er penge til noget som helst.

Overenskomsterne på det private område forhandlet i 2012 gav da heller ingen løfter om et godt overenskomstresultat for det offentlige område, for det landede på omkring 2 %. Og derfor fik overenskomstforhandlingerne desværre også det udgangspunkt, at der ikke var nogen penge.

Så resultatet blev magert, 2,16 % i KL og 2,17 % i regionerne. Det dækker over KTO-forliget samt en organisationspulje på 0,25 % inkl. et estimeret beløb for reguleringsordningen.

Det siger sig selv, at der ikke blev stor fest. End ikke reallønnen blev sikret, så nu har offentligt ansatte i to overenskomstperioder i træk måtte leve med en lønudvikling, der er lavere end prisudviklingen.

Ofte er der dog enkelte dele af forligene, som alligevel giver en række muligheder for forbedringer af overenskomsten, fx i overenskomsten for Teknisk Service, hvor der er indført en bestemmelse om, at der skal forhandles kvalifikationsløn for badeassistenter, som har erhvervet erhvervslivredderuddannelsen.

Derudover blev nogle af de forslag fra arbejdsgiverne, der ville have givet alvorlige forringelser for arbejdsvilkårene, heldigvis tilbagevist i denne omgang. Det drejer sig om et ønske fra arbejdsgiverne om:

- at aftalen om seniordage blev ændret, så den fulgte pensionsalderen, dvs. seniordagene ville først komme senere,
- at antallet af tillidsvalgte og tillidsvalgtes sikkerhed i ansættelsen skulle begrænses, og
- at de særlige regler om den 6. ferieuge bortfaldt, nemlig at der er ret til udbetaling.



I forbindelse med OK-13 er mange aftaler og kutymer opsagt – så der er fuld gang i genforhandlingerne.

Så er tillidsrepræsentanternes lønvilkår forhandlet på plads!

I overenskomsten i 2008 blev det aftalt, at der skulle forhandles løn for tillidsrepræsentanter. Det har været en noget langvarig proces, hvor der både har været centrale forhandlinger, forhandlinger i MED-systemet og individuelle forhandlinger.

Punktet har været fast del af be-retningen siden, da det har været en meget langtrukken affære, og resultaterne har været vekslende. Heldigvis har langt de fleste kom-muner valgt en central løsning, hvor MED-systemet har aftalt både en form og ikke mindst et beløb, som gælder alle. Der kan dog være forskelle indbygget som fx:

- at FTR får et større beløb,
- at der er forskellige beløb afhængig af, hvor mange den enkelte TR repræsenterer,
- tidsforbruget i MED-systemet, og
- om TR har retten til at forhandle lokal løn.

I enkelte kommuner er der også indgået aftale om kvalifikationsløn for den viden, som TR får på kurser i fx lønforhandling. Dette er en stor fordel, da dette tillæg også fortsætter, når TR ophører.

Nu, hvor vi er færdige med alle forhandlinger for TR'erne, er der kommet et pres på, at der også skal forhandles løn for AMR-arbejdet.

Mange arbejdsmiljørepræsentanter kan ikke forstå, at TR skal honore-res for et arbejde, når AMR's opgaver er næsten identiske, men AMR ingen løn får for arbejdet.

Der er allerede indgået en del af-taler i fx Region Hovedstaden, Beskæftigelses- og Integrationsfor-valtningen og Team Bade i Kultur og Fritidsforvaltningen – begge i Københavns Kommune. Men det er ikke problemløst, for vi har ikke nogen bindende aftale, der dikterer, at der skal forhandles for AMR. Så hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at indgå en aftale, har vi ikke særligt gode kort på hånden.

Politisk påvirkning

På sidste generalforsamling blev det besluttet, at fagforeningen skulle forsøge at spille en mere aktiv rolle i forhold til at påvirke de beslutningstagere, som i sidste ende bestemmer over de jobs og opgaver, som FOA 1s medlemmer har. Der er startet forsøg op i Frederiksberg Kommune og i Region Hovedstaden.

Erfaringerne skal drøftes og evalueres i Repræsentantskabet,

hvorefter der skal tages stilling til det videre forløb, og om det skal bredes ud til resten af fagforenin-gens dækningsområde. At påvirke beslutningstagere kræver meget benarbejde og beslaglægger meget tid – så man skal bestemme sig for at opprioritere det og tænke det ind i dagligdagen, hvis det skal batte noget.

Indtil videre har vi deltaget i Fol-kemødet på Bornholm, som er det

største enkeltarrangement i Dan-mark, hvor der kan udøves politisk påvirkning. Det var en god øvelse for deltagerne fra FOA 1, som var de tillidsvalgte i de 2 forsøgsområ-der og de valgte i fagforeningen.

Der er også iværksat en ny ud-dannelse for de involverede, som sætter fokus på indflydelse og på de værktøjer, man kan bruge for at opnå det bedste resultat.

Der er investeret i en bedre økonomi.

FOA 1s regnskab for 2012 endte med et underskud på godt ½ mil-lion svarende til ca 5 %. Under-skuddet foreslås dækket af egen-kapitalen, som herefter vil være på ca 4,7 million.

Det store underskud skyldes især:

- Mindre salg af kurser end bud-getteret

- Stor stigning i opkrævningen af lønrefusion fra arbejdsgiverne ved tillidsvalgtes deltagelse i møder og kurser
- Renovering/ombygning af ejendommen

År 2013 vil formentlig også mun-de ud i et større underskud, da yderligere renovering/ombyg-ning af ejendommen pågår. Til gengæld forventes halvdelen af

ejendommen solgt til KLS i løbet af 2013, og driftsudgifterne for-ventes dermed reduceret.

Du kan høre meget mere om økonomien i FOA 1 på general-forsamlingen.

Vis mig din arbejdsplads

I årets løb introducerede lederudvalget i FOA 1 arrangementet "Vis mig din arbejdsplads", hvor man kan få lidt mere indgående viden

om opgaver og arbejdsforhold på den arbejdsplads, der besøges.

Foreløbigt er det blevet til 2 besøg, dels på Københavns Rådhus, dels på Københavns Hovedbrandstation.

Begge arrangementer blev annonceret i Etteren, på hjemmesiden og på Facebook, og her vil du også kunne se, hvornår der arrangeres nye besøg det kommende år.

Et løntjek, der gav pote.

En chauffør hos et busselskab mente ikke, at hans løn var rigtig, og ved gennemgang af lønsedlerne kunne det konstateres, at lønnen ikke var reguleret, som den skulle. FOA 1 bad derfor arbejds-

giveren rette op på fejlen, og efter lidt skrivi frem og tilbage vedkendte arbejdsgiveren sig, at lønnen skulle reguleres 5 år tilbage. Det gav en straksudbetaling til medlemmet på 78.000,- kr.

og yderligere 1300,- kr. mere i løn om måneden.

Fra
dagligdagen
i FOA 1

Det strammer til på vores arbejdspladser

Arbejdspladserne er voldsomt under pres for tiden. Det kan vi konstatere på baggrund af de sager, der lander i fagforeningen. Der skal langt mindre til, før der skrives til afsked af en medarbejder, og vores medlemmer skal både løbe stærkere og påtage sig nye eller anderledes arbejdsopgaver. Mange med helbredsmæssige problemer får vanskeligere og vanskeligere ved at indfri de krav, der stilles, og nogen må desværre melde pas. Efter vores bedste vurdering er det rummelige arbejdsmarked da også en illusion.

Et aspekt af udviklingen er, at der er strammet op i forhold til, hvad medarbejderen skal kunne tåle, og ikke mindst hvad arbejdsgiveren tåler. Denne stramning har også ramt tjenestemænd i FOA 1 i form af flere disciplinære sager.

Vi har således haft 2 sager om disciplinære afskedigelser af tjeneste-

mænd. Det er lige så mange sager på et år, som vi i alt har haft de forudgående 10 år. Almindeligvis er det sjældent, at arbejdsgiveren skrider til en så skrap sanktion, for processen er uhyre tidskrævende og kostbar i forhold til sagsbehandling etc.

Den første sag, som handlede om hvorvidt det var en rimelig afskedigelsesgrund at drikke en enkelt øl og ryge en cigaret i arbejdstiden, omtalte vi i et tidligere nummer af Etteren. Den sag tabte vi desværre.

Den 2. sag handler om, hvorvidt et medlem har været aktiv som frivillig under sin sygemelding. Den har vi vundet i den forstand, at dommerens indstilling var, at medlemmet fik en advarsel, men ikke en opsigelse. Desværre har arbejdsgiveren efterfølgende ment, at der er kommet nye oplysninger i sagen og har derfor bedt dommeren i

tjenestemandens retten om at genoptage sagen. FOA 1 er ikke enig i denne vurdering, men i skrivende stund ved vi ikke, hvordan dommeren vurderer spørgsmålet. Som en udløber af spørgsmålet om genoptagelse har samme arbejdsgiver nu lagt op til endnu en disciplinærsag mod en anden medarbejder.

Af tekniske årsager har vi i år ikke kunnet trække de helt konkrete oplysninger om afskedigelser på FOA 1s område i generalforsamlingsperioden. Men det er oplevelsen fra dagligdagen, at der stadig er sager, hvor vore medlemmer bliver opsagt på grund af nedskæringer på arbejdspladsen. Men heldigvis ikke så mange som for nogen år siden.

Det er ligeledes oplevelsen, at langt de fleste afskedigelser stadig sker på baggrund af sygdom og længelevende fravær fra arbejdspladsen.

At arbejdspladserne er pressede, viser sig også ved, at FOA 1 i højere grad end tidligere må bede om et uenighedsreferat, når vi har været til forhandlinger med arbejdsgiverne.

Dagpengeperioden er blevet forkortet

Vi har fået nogle tal på, hvor mange af vores ledige medlemmer, der risikerer at miste retten til dagpenge i første halvår af 2013 og i andet halvår af 2013.

Antal, der har mistet retten i 1. halvår af 2013	55
Antal, der risikerer at miste retten i 2. halvår af 2013	21

Hvad bliver der så af alle disse mennesker? Ja, vi ved det faktisk ikke rigtigt. En del af FOA 1s medlemmer har været så "heldige" at blive omfattet af det redningstiltag, som regeringen fik vedtaget i sidste sekund – uddannelsesydelser. Det vil sige, at de i hvert fald har haft en form for forsørgelse, selv om man kun får en ydelse, der svarer til kontanthjælp. Men man har dog kunnet få denne ydelse, uanset om man er gift, og ens ægtefælle har en indtægt.

FOA 1s a-kasse har ikke haft meget at gøre godt med over for alle disse medlemmer, da det jo er jobcentrene, der "sidder på pengekassen". Vi har haft møder med vores medlemmer, hvor vi har forsøgt at guide dem videre. Vi har forsøgt at hjælpe med at finde frem til, hvad den enkelte kunne tænke sig for fremtiden og hvilke muligheder, der lå i de tilbud, som "systemet" har budt på.

Faglig afdeling har været med til samtalerne i a-kassen, fordi FOA 1 i sagens natur har et meget tæt samarbejde med hele tillidsmandskorpset, som har fingeren på pulsen i forhold til jobåbninger. En række af de ledige har taget imod tilbuddet og kontaktet de tillidsfolk, der er inden for det område, hvor de søger job.



Heldigvis ved vi også, at nogle af vores medlemmer langt om længe har fået ordinært arbejde, og andre er kommet i jobrotation eller løntilskudsjob. Men desværre ved vi også, at der er medlemmer, der nu er på kontanthjælp, og nogle er helt uden egen indtægt, fordi de har en ægtefælle med almindelig indkomst.

I alt har 1.326 FOA-medlemmer mistet retten til dagpenge siden den 1. juli 2012, hvor dagpengeperioden blev skåret ned til 2 år.

Tryghedspuljen kan være en hjælp, hvis du er fyringstruet

Hvis du er blevet afskediget, men endnu ikke fratrådt din stilling, så kan du måske få hjælp fra Tryghedspuljen, 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.

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, karrieresparing og -afklaring samt individuel rådgivning. Men ellers er der nærmest frit slag i bolledejen. Kun gan-

ske få får afslag fra Tryghedspuljen, og der er stadig masser af penge at hente for fyrede i kommunerne.

Tryghedspuljen er en aftale mellem KL og KTO, der giver mulighed for en økonomisk håndsrækning til kompetenceudvikling, der kan forbedre beskæftigelsesmulighederne.

Se mere om Tryghedspuljen på www.tryghedspuljen.dk.

Omstruktureringer:

Arbejdsgiveren bestemmer, om puslespillet skal lægges på en anden måde, men reglerne skal følges

Mange steder vælger man i disse år at omlægge driften. Afdelinger lægges sammen, arbejdsopgaver flyttes og arbejdspladser ligeså.

Som fagforening har vi ingen indflydelse på, om kommunerne vælger at ændre måden at løse opgaverne på, så længe de berørte medarbejdere er hørt. Planerne skal altså være drøftet i MED-systemet, hvor de ansatte har mulighed for at

påvirke processen. Men ellers ligger det i ledelsesretten, at arbejdsgiveren bestemmer, hvilke opgaver der skal løses og hvordan sammensætningen af medarbejdere skal være.

Når opgaver, medarbejdere og budgetter løbende kastes op i luften, så bliver det desværre også lettere at udlicitere. Problemet er her, at mange af de småopgaver, der tidligere er blevet løst hurtigt lo-

kalt - en wc-dør går i baglås på en skole, elevatoren sætter sig fast på plejehjemmet, et vandværk springer - så at sige glemmes i farten og derfor ikke figurerer i udbuddet, hvor der alene skeles til budgetterne og overordnede kerneopgaver.

Det er derfor vigtigt, at det tekniske servicepersonale grundigt får beskrevet alle de opgaver, de løser.

..... og det bliver de ikke altid!

FOA 1 kan altså ikke modsætte sig, at en kommune omlægges driften. Men alligevel kan der opstå situationer, hvor fagforeningen blander sig, og det er fx sket i Høje-Tastrup Kommune.

I september 2012 blev der nemlig varslet en strukturændring, hvor arbejdsområdet inden for den tekniske service blev inddelt i tre områder med hver deres leder.

De tekniske serviceledere på skolerne skulle nu referere direkte til områdelederen for deres område, og stillingsbetegnelsen teknisk serviceleder blev ændret til teknisk servicekoordinator. Det betød, at vores medlemmer fremadrettet ville få en ny job- og stillingsbeskrivelse, og de ville blive indplaceret som tekniske servicemedarbejdere efter overenskomsten, dog således at de berørte ledere beholdt det nuværende løn- og pensionsniveau.

Kommunens begrundelse var, at der var for mange ledelsesniveauer set i forhold til antal medarbejdere, og at de daværende tekniske serviceledere på skolerne kun i mindre omfang havde ledelsesansvar for 1-2 medarbejdere.

Men den går altså ikke! Det er FOA 1s holdning, at en teknisk serviceleder-stilling i sin grundfunktion ikke nødvendigvis er forbundet med personaleledelse, som var en af kommunens begrundelser for strukturændringen. Ofte bliver der nemlig givet et selvstændigt funktionstillæg for at have personaleansvar. Det ligger derfor ikke i selve grundlønnen for en teknisk serviceleder at have personaleledelse, hvorimod ledelsesdelen kommer til udtryk i forhold til styring af håndværkere, bygningsmasse etc. Der er derfor ikke noget til hinder for, at der på en skole kan være lige så mange tekniske serviceledere, som der kan være medarbejdere.

FOA 1 gjorde desuden kommunen opmærksom på, at den foreslåede ændring ville betyde, at mange af de opgaver, den tekniske serviceleder aktuelt har, ikke længere ville kunne løses lokalt, fordi det ikke er en del af stillingsbeskrivelsen for en teknisk servicemedarbejder.

Det er FOA 1s helt klare holdning, at overenskomstens opdeling af leder og medarbejder er til for at blive brugt - ikke misbrugt. Som fagforening er vi derfor opmærksomme på, om kommunerne forsøger at misbruge overenskomsternes opdeling af teknisk serviceleder og medarbejdere, så der på sigt sker en udvanding af overenskomsten.

I den konkrete sag fik vi indføjet i forhandlingsreferatet, at de tekniske koordinatorer/servicemedarbejdere fremadrettet også ville kunne få forhandlet løndelev for elementer, der i overenskomsten er anført for tekniske serviceledere.

Nye intro-kurser

I 2012 blev der holdt 2 intro-kurser for nye tillidsfolk, både tillids- og arbejdsmiljørepræsen-

tanter. Kurserne afvikles over 2 dage på kursuscentret i Røsnæs, og holdene er små, så der er al-

tid en livlig debat med de nye tillidsfolk. Vi afholder lignende kurser her i 2013.



Københavns Brandvæsen

I oktober 2012 besluttede FOA 1 og Københavns Brandvæsen at indgå et samarbejde om at foretage en kulturanalyse samt et kvalitetstjek af arbejdsmiljøet i Københavns Brandvæsen.

Der blev i den forbindelse udarbejdet en strategi, som skulle udstikke kursen for fremtiden i Københavns Brandvæsen og fremtidens beredskab. Der er virkelig blevet brugt mange kræfter på projektet, og vi var aldrig kommet så langt, hvis ikke det havde været for de meget aktive tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter, der har deltaget i arbejdet.

Vi har lige afleveret 12 anbefalinger og 30 konkrete handlingsplaner til styregruppen og den øverste ledelse i Københavns Brandvæsen, og efter FOA 1s vurdering har projektet været en stor succes. Nu kommer så den vanskeligste del af arbejdet, nemlig at rulle det ud på samtlige 7 stationer under Københavns Brandvæsen. Så også fremover venter et stort arbejde for de lokale folk og arbejdsmiljørepræsentanter.

Godt, man har en fagforening.

Et medlem skulle i 2011 have omkring 70.000,- kr. fra Lønmodtagernes Garantifond, men fik aldrig pengene. Bobestyreren i den konkursramte virksomhed protesterede over udbetalingen, fordi han opfattede vort medlem som "medejer". Det er nemlig kun lønmodtagere, der kan

få deres tilgodehavender i LG; ejere har for altid tabt det, de har skudt ind i virksomheden.

Sagen blev derfor overgivet til forbundets advokat, og efter lang tids tovtrækkeri fik medlemmet endelig i maj måned udbetalt 110.000,- kr. Sagen er dog ikke

helt afsluttet endnu, for FOAs advokat arbejder videre med at få renterne - med tilbagevirkende kraft - og øvrige omkostninger dækket.

Fra
dagligdagen
i FOA 1

Få din pensionsprocent og grundløn tjekket!

FOA 1 besøger mange arbejdspladser hver eneste måned, men det topper i uge 46, hvor der er fælles medlems-uge i alle FOA-afdelingerne over hele landet. Her er hele afdelingen og mange tillidsrepræsentanter ude på besøg for at høre, hvad der rører sig og få talt med en masse medlemmer og potentielle medlemmer. I løbet af ugen får vi besøgt over 100 arbejdspladser.

I hverdagen er det mest vores medlemskonsulent og tillidsrepræsen-

tanterne, der er ude på besøg. De kommer ud året rundt - til en hyggelig snak om arbejdet og hverdagen, og de tjekker lønsedler hos de medlemmer, der er i tvivl, om de får den korrekte løn udbetalt.

Vi finder stadig alt for mange fejl på medlemmernes lønsedler, og det er ofte pensionsprocenten eller grundlønnen, den er gal med. På teknik- og serviceområdet glemmer lønkontorerne eksempelvis ofte at sætte pensionsprocenten op

efter 3,5 års ansættelse og at ændre grundlønnen efter 6 år.

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

Hvis du gerne vil have besøg af FOA 1 på din arbejdsplads, så er du velkommen til at ringe ind og aftale et besøg på tlf. 46 97 11 00.

TR-møderne:

Her er der mulighed for debat, sparring og udveksling af erfaringer.

Ud over et 2-dages midtvejsseminar, der holdes midt i generalforsamlingsperioden, er der også 3 gange om året heldagsmøder for FOA 1s tillidsfolk. Og her er der mulighed for både at debattere og indhente ny viden om relevante faglige emner.

De faste dagsordenpunkter er gensidig orientering, sektormøder og faggruppemøder. Desuden suppleres dagsordenen løbende med aktuelle emner – det kan eksempelvis være udvælgelse af krav til overenskomsten, forberedelse til kongres i FOA eller information om nye lokalaftaler.

Møderne er en oplagt mulighed for at udveksle erfaringer og synspunkter med kollegaer og fagfæller på tværs af faggrupperne. Det er også her, at man som tillidsrepræsentant kan afstemme forventningerne til samarbejdet med afdelingen.

Vi er klar over, at vores tillidsrepræsentanter har et stramt program

i hverdagen, og at det derfor kan være vanskeligt at afsætte tiden til TR-møderne. Men vi opfordrer til, at møderne prioriteres højt, da dia-

logen mellem afdelingens tillidsrepræsentanter er en af grundstenene i fagforeningens arbejde.



På gensyn til
generalforsamlingen den 21. november.

Vi glæder os til at se dig!

Repræsentantskabets forslag, om blandt andet fagforeningens fremtidige aktiviteter, kan ses på www.FOA1.dk senest 14 dage før generalforsamlingen.

Kom til housewarming i FOA 1s "nye" hus

Endelig er ombygningen af fagforeningshuset færdig, så der nu er plads til FOA 1s søsterafdeling KLS på adressen. I den anledning vil vi gerne invitere dig med familie og venner på en tur rundt i det ombyggede hus. Og tag gerne børnene med, for der bliver underholdning med "Cirkus Dig og Mig" og trylleshow og ballondyr. Vi byder også på pølser med brød, sodavand og øl, kaffe, the og kage. Kom og vær med til en hyggelig dag!

2012 og 2013 har stået i ombygningens tegn: alle etager i fagforeningshuset på Vilhelm Thomsens Alle 9 har fået et gevaldigt løft. Den omfattende reovering betyder, at der nu er plads til alle medarbejderne fra KLS, der flyttede ind i midten af september. Og i samme omgang fik etagerne en meget kærkommen kærlig hånd: loftsplader blev skiftet, vægge malet, og nye gulve blev lagt.

Selvom det har været et kæmpestort projekt, så er det hele fore-

gået uden den helt store slinger i valsen – alt er gået nogenlunde planmæssigt, og resultatet er som håbet.

Overraskelser undervejs

Et par enkelte ubehagelige overraskelser slap vi dog ikke for: I marts måned mødte FOA 1s serviceteam ind tidligt om morgenen, som de plejer, men ikke alt i huset var, som det plejer, for hele kælderen stod nemlig under vand! Et vandrør var sprunget

under køkkenvasken, og vandet havde fosset ud hele natten. Ikke længe forinden var kælderen ellers blevet reoveret efter alle kunstens regler, men desværre var skaden så omfattende, at den store mødesal igen måtte gennemgå en mindre udbedring.

Men til trods for diverse udfordringer fremstår hele huset fra kælder til 4. etage som nærmest nyt. Og derfor vil vi gerne se dig til housewarming i de nye omgivelser.

Tag familie og venner med til housewarming HOUSEWARMING PÅ VILHELM THOMSSENS ALLE 9

Vi byder på rundtur i det ombyggede hus, sjov for børnene og pølser, kaffe og kage.

- Tid:** 17. oktober fra kl. 14.00 til kl. 17.00.
Sted: Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.
Indgang i gavlen, hvor der vil blive spillet velkomstmusik i døren.
Tilmelding: Tilmelding er ikke nødvendig. I dukker bare op med jeres familie og venner.

Vi glæder os til at vise jer det "nye" hus!



Så er valgkampen i gang!

FOA 1 har opfordret medlemmer, der stiller op til kommunalvalget i november, til at præsentere sig selv i Etteren. Og det har både paramediciner Andreas Keil fra Frederiksberg Brandvæsen og Annette Johansen, der er tillidsrepræsentant for det tekniske servicepersonale på skolerne i Høje-Tåstrup Kommune, gjort. Her kan du få en fornemmelse af deres mærkesager!

Kandidatpræsentation af Andreas Keil



Mit navn er Andreas Keil, og jeg er 34 år gammel. Jeg er kandidat til Borgerrepræsentationen i København, for Socialdemokraterne.

Til dagligt kører jeg ambulance ved Frederiksberg Brandvæsen, hvor jeg er paramediciner. Jeg har kørt ambulance i 11 år. Ligeledes er jeg tillidsmand for ambulancefolkene

på Frederiksberg, en gruppe på 40 mand.

Jeg stiller op til Borgerrepræsentationen, fordi jeg elsker den by, jeg er født i, og hvor jeg har boet hele mit liv. Jeg vil gerne være med til at styrke, kæmpe og udvikle København.

Mine mærkesager er:

Integration. Vi skal have en stærk, og solid integration. Vi skal sikre mere uddannelse og arbejde til de københavnere, der har en anden baggrund end den danske. Vi skal have forældrene til at tage mere ansvar. Og vi skal få de unge væk fra gaden.

De ældre. Den ældre skal have mere medbestemmelse på deres egen hverdag, og det skal forgå i tæt samarbejde med hjemmeplejen. Det er vigtigt med en større kontinuitet i, hvem der kommer i den ældres private hjem.

De psykisk syge. Flere sengepladser og bo-tilbud til de psykisk syge. Og mere uddannelse til relevant personale.

Fagbevægelsen. Flere praktikpladser og en bedre skolepraktik. Jeg vil arbejde benhårdt for, at båndene mellem fagbevægelsen og Socialdemokratiet bliver styrket. Det er vigtigt, at fagbevægelsen har en stærk politisk platform.

Kandidatpræsentation af Annette Johansen:



Den 19. november genopstiller jeg op for Socialdemokraterne i Høje-Tåstrup Kommune med en placering som nummer 7 på liste A.

Efter snart 8 år med borgerligt styre (K, V, O, R) og Michael Ziegler som borgmester må tiden være inde til ændringer! Borg-

mester Michael Ziegler gik sidste gang til valg på bl.a. afskaffelse af lukkedage i daginstitutterne. Det er ikke sket. Derimod er der kommet en ekstra lukkedag.

Og hvorfor søger jeg så genvalg?

De erfaringer, jeg har høstet i Byrådet, skal i den kommende periode bruges til en forstærket indsats på de områder, der for mig har høj prioritet.

Jeg vil kæmpe og arbejde for:

- At personalet i Høje-Tåstrup kommune føler, de bliver værdsat og er glade for at være ansat i kommunen. Der skal fortsat arbejdes med uddannelse og opkvalificering af personalet.
- At der fortsat arbejdes med at mindske brugen af sprøjtegifte - til gavn for de kommende generationer. Sagt med andre ord: en grøn kommune!
- At der fortsat arbejdes med udviklingen af stisystemer og cykel- og gangstier til gavn for de bløde trafikanter.

Stem personligt! Og hvis jeg får din støtte, kan du kræve min støtte i de kommende 4 år.

Velkommen til regionsvalget!

Tirsdag den 5. november afholder en række FOA-afdelinger vælgermøde hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen, hvor de otte spidskandidater til valget i Region Hovedstaden skal dyste på meninger. Alle er velkomne!

Afskedigelser, besparelser, hospitals- og afdelingssammenlægninger, registrering, kontrol og ringere mulighed for udfoldelse af ens faglighed. Det er nogle af de problemer, FOA's medlemmer møder som ansatte på hospitalerne i Region Hovedstaden. Men behøver det at være sådan? Vi stiller spørgsmålene til spidskandidaterne til regionsvalget i Region Hovedstaden.

Nedenfor kan du læse politikernes svar på et enkelt spørgsmål. De øvrige spørgsmål og svar kan du finde på: www.foa1.dk.

Hvad siger du, hvis vi siger: Fyringer, omstruktureringer og besparelser er skyld i, at personale går ned med stress og depression!



Sophie Hæstorp Andersen, Socialdemokraterne:

- Vi lever i en tid, hvor pengene er små, og kravene om at arbejde mest effektivt er store, så vi slipper aldrig helt for omstruktureringer. Derfor er vi

nødt til løbende at nytænke, hvordan vi løser opgaverne bedre, frem for hovedløse besparelseskrav oppefra. Vi har med andre ord brug for at få medarbejderne på banen, for det er dem, der ved, hvordan vi kan gøre tingene anderledes og bedre.

NB: Den sidste del af svaret kan læses på www.foa1.dk.



Lise Müller, Socialistisk Folkeparti:

- Jeg tror, at noget af det er rigtigt. Vi er jo i den situation, at vi skal behandle flere patienter for samme penge, for sådan ser økonomien ud, og der bliver

flere ældre og flere kronikere i fremtiden. Det stiller store krav til personalet og hospitalerne. Man har en erkendelse af, at man skal have patienterne hurtigere igennem afdelingen, men hvis man kun bruger senge-nedlæggelse som værktøj og ikke ændrer på andre ting, som for eksempel samarbejdet med kommunerne eller arbejdsgangene, så ender patienter på gange, og det stresser personalet.

NB: Den sidste del af svaret kan læses på www.foa1.dk.



Martin Geertsen, Venstre:

- Et godt arbejdsmiljø sikres jo generelt bedst ved, at der er en daglig ledelse på arbejdspladsen, som forstår at tage hånd om medarbejderne og påtager sig opgaven at lede selv i

vanskelige og udfordrende situationer. Jeg tror ikke, at vi kan garantere, at fremtiden ikke også vil byde på forandringer af den ene eller den anden slags.



**Mette Abildgaard,
Det Konservative Folkeparti:**

- Det, tror jeg, er ganske rigtigt, og jeg kan godt forstå det. De seneste år har der været mange forandringer i Region Hovedstaden. Med lean-projekter, effektiviseringer, omstruktureringer og afdelinger, der er blevet lagt sammen. Alt sammen noget, der har ført til utryghed hos personalet. Spørgsmålet er, om det ikke er tid til at stoppe op, og se efter om de ting, man har sat i værk, også virker.



**Charlotte Fischer,
Radikale Venstre:**

- Vi skal være bedre til at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne har mere tid til patienterne. Det handler om at blive unødige registreringer og dårlige it-systemer kvit. Men vi skal også uddelegere beslutningskraft, så hospitalerne får mere frihed til at indrette sig på nye måder, der aflaster medarbejderne og skaffer mere tid til kerneydelsen. Der vil fortsat være behov for løbende justeringer. Men de seneste års store hospitalslukninger og -omlægninger er et overstået kapitel.



**Susanne Langer,
Enhedslisten:**

- Det har jo redet Region Hovedstaden som en mare, og med en sygehusplan, hvor man betragter det at drive hospital som det samme som at drive en bilfabrik, er det nærmest uundgåeligt, at personalet bliver ramt. Sammen med de årlige besparelser på to procent, er det nærmest en logisk konsekvens, at det går ud over personalet. Og det er personalegrupperne med de korteste uddannelser og den største patientkontakt, der især rammes. Det er dem, der har størst sygefravær.



**Henrik Thorup,
Dansk Folkeparti:**

- Både og. Jeg mener, at det er et spørgsmål om ledelse, eller nærmere mangel på ledelse. Mange ledere kan jo godt have været gode læger og sygeplejersker, men derfor er det ikke sikkert, at de også er gode ledere.

NB: Det var ikke muligt at få et interview med Niels Høiby fra Liberal Alliance, idet han var i udlandet. Vi bringer dog senere hans svar på spørgsmålene på www.foa1.dk.

VÆLGERMØDE

Mød spidskandidaterne til Regionsrådet i Region Hovedstaden. Alle er velkomne til vælgermødet tirsdag den 5. november kl. 16.30–19.00 hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, Frederiksberg, mødesalen på 2. etage i opgang E.

Ordstyrer: Sebastian Dorset, journalist og standupkomiker.

Tilmelding: MART@foa.dk

OPSLAGS



Telefon og fax

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

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og a-kassen holder åbent:

Mandag – onsdag: 9.00 – 15.00
Torsdag: 13.00 – 16.00
Fredag: 9.00 – 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.

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.

Faggruppeklubben for ledere, mellemledere, visitatorer og andre ligestillede i hjemmeplejeregion i Storkøbenhavn, Region Hovedstaden

Afholder ordinær generalforsamling

Torsdag d. 17. oktober 2013 kl. 17.00

Sted: FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, Valby.

Dagsorden ifølge lovene.

1. Valg af dirigent.
2. Beretning.
3. Regnskab.
4. Indkomne forslag.
5. Valg
 - Næstformand. (for 2 år)
 - Kasserer. (for 2 år)
 - 1 bilagskontrollant. (for 2 år)
 - 2 bestyrelsessuppleanter. (for 1 år)
 - 1 bilagskontrollantsuppleant. (for 1 år)

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

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske senest den 12. oktober 2013 af hensyn til den efterfølgende spisning.

På bestyrelsens vegne

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

STAVLEN

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.

Pensionsrådgivning fra Pensam

Du kan få rådgivning i 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
- FOA's ulykkesforsikring
- FOA's gruppelivsforsikring

Du kan kontakte Pensam på 44 39 33 71

Har du en god historie fra din arbejdsplads?

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

Er du nyvalgt?

Husk at fortælle FOA 1, hvis du er valgt som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

FOA 1 har en bred vifte af tilbud til vores tillidsvalgte medlemmer: "beskyttelse" i konkrete situationer, uddannelse og efteruddannelse, kurser og temadage, og på en del arbejdspladser er der også forhandlet funktionsløn til de valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Det er derfor vigtigt for FOA 1 at vide, at du er tillidsvalgt, så du kan få de relevante tilbud.

Registreringen gælder for ALLE tillidshverv, både hvis du er (fælles)tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, medlem af samarbejdsudvalg - SU og MED -, eller hvis du er suppleant til nogen af posterne.

Send nedenstående slip til os, så kontakter vi dig.

Navn og CPR-nr.:	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



Social dumping - Betyder det noget for dig?

Hvad er egentlig "social dumping"? Ja, der er ikke nogen klar – og af alle forstået - betydning af begrebet. Men den Europæiske Kommission har i deres definition stående, at det er, når fremmede serviceudbydere underbyder lokale serviceudbydere, fordi deres løn- og ansættelsesvilkår er ringere. Det dækker altså over en række situationer, hvor man benytter udenlandsk overenskomst her eller i det land, hvor servicen/varen produceres, men også en række situationer, hvor der slet ikke er nogen overenskomst eller aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Hovedformålet er som regel at øge arbejdsgiverens for tjeneste ved at sænke den ansattes løn, men det er også social dumping, når din nabo selv har "importeret" flinke polske venner til at reparere sit sommerhus til en løn, som sikkert er god efter de polske forhold, men som ikke tåler sammenligning med danske lønninger.

Ja, ja, tænker du måske? Betyder det så meget - det er jo meget rart at få tingene gjort lidt billigere?

Ja, det betyder ganske meget! Hvis vi ikke er i stand til at forsvare de danske forhold på arbejdsmarkedet, så betyder det, at man i Danmark (ligesom mange allerede oplever det i Tyskland) skal have 2 jobs, hvis man skal overleve som almindelig arbejder.

Der kan så være nogle, der tænker: Fint, at almindelige arbejdere tjener lidt mindre, for så får jeg mere for mine

penge, når jeg som vellønnet funktionær skal ud og handle. Men sådan er det ikke skruet sammen. Alene de allermest velhavende vil have en lønudvikling i positiv retning; alle andre er mere eller mindre indbyrdes sammenhængende.

Så det er jo ikke sådan, at fordi kassedamens timeløn falder fra 120 kr. til 60 kr. i timen, så kan sygeplejersken fastholde sine 180 kr. i timen. Dertil hænger systemet for meget sammen, og sygeplejersken vil i løbet af en årerække opleve, at hendes løn falder til måske 90 kr.

Super godt for konkurrenceevnen, vil virksomhederne påstå, men erfaringerne fra andre lande viser, at det er et kapløb, man ikke kan vinde. Til gangæld viser det også, at man får en masse "working poor", altså reelt fattige mennesker, der er fattige til trods for, at de har fuldtidsarbejde.

Er vi kommet så langt i vores medfølelse med den "stakkels" finanssektor, som har skaffet os denne krise på nakken, at vi nu vil betale med egen og fremtidige generationers livsvilkår?

Jeg siger nej til social dumping. Hvad siger du?