


FOA



ETTEREN

Nr. 3 • Oktober 2014

- 
- **Forhandling**
– Medlem fik over et års feriepenge og 2 måneders løn. Side 5.
 - **Der er generalforsamling i FOA 1 d. 20. november.** Læs et uddrag af beretningen her i bladet. Side 7-18.
 - **Medlemsarrangement**
– Rundvisning på Christiansborg med Mogens Lykketoft. Side 20.

**FORSIDEMTALE:**

Erik Gleist er teknisk servicemedarbejder i Gladsaxe, og vinder af Etterens "Find fem fejl" konkurrence.

NUMMER 3 · 2014

19. årgang

UDGIVER

FOA 1

Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby

Telefon

Faglig afd. 46 97 11 00

A-kassen 46 97 11 01

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 2014 UDKOMMER**ETTEREN:**

20. marts

19. juni

9. oktober

18. december

DESIGN

PRInfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

DAGSORDEN**Generalforsamling FOA 1****20. november 2014 kl. 17.00****Forslag til dagsorden:**

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag
7. Valg – på valg er:
 - Faglig sekretær Allan Olsen
 - Fanebærer Lars Skov

Under generalforsamlingen byder FOA 1 på et let måltid.

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.

Læs den lange beretning på www.foa1.dk

Jeg har slet ikke besluttet, hvornår jeg vil holde op med at arbejde

På institutionen Kellersvej i Gladsaxe har 72-årige Erik Gleist sin daglige gang som servicemedarbejder. Erik vandt konkurrencen i sidste nummer af *Etteren*, og vi aflagde besøg.



-af Ellen Stærk, FOA 1

Erik tager imod os i døren til administrationsbygningen, hvor han også har et lille kontor. Vejret viser sig fra sin lidt lunefulde side, men inden for er der varmt og lyst.

Erik har været ansat på Kellersvej, der tidligere hed Lillemosegård, i 28 år, og han er så glad for arbejdet og kollegerne, at han ikke umiddelbart tænker på at holde op med at arbejde, skønt dåbsattesten siger folkepensionist.

“Min kone vil gerne have, jeg holder op, men det er et dejlig frit job, jeg har, så foreløbigt bliver jeg”, fortæller Erik, der har været tjenestemand siden 1986.

–“Pensionen bliver også bedre, hvis jeg venter et par år, og det er nok værd at tage med. For man vænner sig jo til et vist levestandard, når man har en almindelig lønindkomst, til at kunne gå ud at spise og sådan Og man skal da nok lige indstille sig på, at der ikke kommer så mange penge i kassen, når man går på pension.”

Oprindeligt er Erik uddannet autolakerer, men han blev fristet, da en kammerat fortalte om et ledigt vikariat som pedel på en skole.

“Det var ikke særlig sundt at arbejde med autolak dengang”, husker Erik. Så han var glad, da han efter vikariatet blev fastansat på Bagsværd Skole. “Da jeg var til samtale på kommunen om den faste stilling, var jeg dog lige ved ikke at få jobbet”, fortæller Erik. “De mente ikke, det var godt nok lønmæssigt, for det var nærmest kun det halve i løn i forhold til arbejdet som autolakerer.”

–“Men det viste sig nu ikke at være så galt, da det kom til stykket. Der var nemlig en del aften- og overarbejde, så det blev faktisk ikke så meget, jeg gik ned i løn.”

Men som på de fleste andre skoler greb arbejdet om sig gennem de 10 år, Erik var der, og han ville især gerne væk fra aftenarbejdet, hvor han skulle rundt og lukke flere sko-

ler, og han følte sig igen heldig, da han fik sit nuværende job.

Erik er tilknyttet både Kellersvej og Bank Mikkelsens Vej, det tidligere Vangedehuse. Begge institutioner er botilbud med plads til beboere med fysisk og/eller psykisk nedsat funktionsevne. Botilbuddet er ikke et specialiseret tilbud, og det betyder, at boligerne rummer mange forskellige typer af udviklingshæmmede borgere.

Erik anslår, at der er omkring 250 beboere på de to institutioner og i al fald lige så mange ansatte, som mest tæller pædagoger, pædagogmedhjælpere og social- og sundhedsassistenter.

Helt andre forhold end tidligere

Efter at have været indendørs en times tid, tager vi en runde på matriklen, der ligger i et yderst naturskønt område i Gladsaxe Kommune

Fortsættes næste side

Fortsat fra forrige side

Nede i kælderen har personalet indrettet et lille museum. Her er blandt andet en billedvæg med fotos fra hele det 19. århundrede. Her et foto af en sovesal anno 1959.



op til en fredet mose. Bebyggelsen fungerer nærmest som en lille hyggelig landsby med et stort græsareal i midten omkranset af rækkehusene med beboelse, høje træer og enkeltstående, mere end 100 år gamle og smukke huse med institutionens forskellige servicefunktioner: dagcenter, ergo- og fysioterapi, café etc.



Erik Gleist

Her er også gartner, snedkerafdeling og et maskinhus. Så man kan lave lidt af hvert på institutionen. Afdelingerne har også pedeller, der klarer mange praktiske ting i dagligdagen. Og en kørselsafdeling, der håndterer storskrald, flytninger etc.

I det enkelte hus er der stort fælleskøkken, hvor beboerne kan deltage

i madlavningen, og der er en fællestue, hvor man kan være sammen. Selve boligen for den enkelte er typisk på 15 kvadratmeter, og for dem gælder det, at to boliger deles om et badeværelse og toilet. Derudover er der enkelte lidt større boliger med eget bad og toilet.

De kommende år skal boligerne moderniseres. Mange af dem er for små, og det er ikke længere acceptabelt, at der ikke er et privat badeværelse til den enkelte.

Alligevel er forholdene nu – også inden moderniseringen – heldigvis helt, helt anderledes end i 1950'erne, hvor billedet af sovesalen her ved siden fortæller om en noget anden hverdag for beboerne. Og om et andet værdisæt i forhold til de udviklingshæmmede medborgere.

I dag tager det pædagogiske arbejde udgangspunkt i, hvad beboerne oplever som væsentligt og meningsfuldt i deres eget liv, og den enkelte beboer anerkendes som et selvstændigt individ med egne interesser.

”Men her er ikke rigtig originaler som i gamle dage”, fortæller Erik. ”Måske fordi man fra lægelig side er blevet bedre til at medicinere korrekt, men måske også fordi mange har været fejlanbragt tidligere, selv om de faktisk godt med lidt hjælp havde kunnet klare sig hjemme”.

Erik husker mange af de tidligere beboerne fra de år, han har været på stedet, blandt andet én, der skrev lange og meget interessante breve med den fineste håndskrift, og som spillede smukt på klaver. ”En gang skrev han endda til USA's præsident” erindrer Erik, ”men desværre kom brevet bare retur”.

Dejlige kolleger og stor frihed

Erik har ikke så meget at gøre med beboerne i det daglige. Han ordner posten til begge institutioner og henter og bringer også intern post på de 2 råduse. Så det meste af arbejdstiden tilbringes faktisk i bil.

Derudover står Erik for alt vedrørende booking af 2 store sale på stedet og for planlægning med borde, stole og andet inventar i den forbindelse. Lokalerne bliver brugt flittigt og til alt muligt: store borgermøder, beboermøder, fester og foreningsmøder.

”Lige her efter ferieperioden er der nogenlunde stille”, konstaterer Erik, ”men så tager det til i løbet af september og oktober. Som på de fleste andre arbejdspladser i landet. Og nogen gange må jeg hænge i en klokkestreng for at få alle opgaver løst, men så kan jeg heldigvis få hjælp af kørselsafdelingen”, slutter Erik.



FIK HJÆLP AF FOA 1:

Indkasserede over et års feriepenge og to måneders løn

May-Britt Christiansen arbejdede på en arbejdsplads, som blev overtaget af et privat firma, hvorefter hun blev opsagt. FOA 1 opdagede, hendes opsigelsesvarsel var for kort, og fik tilkendt hende over et års feriepenge og to måneders løn.

Af: Hanne-Mari Kirkeby

May-Britt Christiansen arbejdede for Frederiksberg Kommune, indtil hun blev virksomhedsoverdraget til en privat arbejdsgiver. Efter længe-revarende sygdom blev hun opsagt, og kontaktede derfor FOA 1 for at få hjælp.

Da vi gennemgik hendes opsigelse, opdagede vi, at hendes opsigelsesfrist var for kort i henhold til funktionærloven - der manglede 1 måned. Det betød samtidig, at der skulle udbetales 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse, fordi medlemmet med den ekstra måneds opsigelse, havde været ansat i 12 år.

Den private arbejdsgiver og den tidligere kommunale arbejdsgiver mente ikke, medlemmet havde været omfattet af funktionærloven i de første ansættelser. De mente derfor ikke, at hun havde krav på de 2 måneders penge, og ej heller på feriepenge, da hun var sygemeldt.

Krævede dokumentation

FOA 1s faglige sagsbehandler Johnny Forsberg kontaktede derfor arbejdsgiverforeningen, som var enig i, at hvis vi kunne dokumentere, May-Britt Christiansen havde været ansat 12 år, den periode som ifølge funktionærloven udløser fratrædelsesgodtgørelse, og at funktionærloven havde været gældende i hele perioden, så ville vi få medhold.

Medlemmets tidligere arbejdsgiver, Frederiksberg kommune, ville ikke hjælpe med at finde hoved og hale i medlemmets tidligere ansættelser. Da May-Britt blev virksomhedsoverdraget var hun ansat som formand, hun havde tidligere været ansat som gartner (3F overenskomst), og var udlært i Frederiksberg kommune.

Johnny Forsberg forsøgte at finde den 3F overenskomst, som medlemmet tidligere havde arbejdet på, inden hun begyndte at arbejde som

formand, og kom over på en FOA-overenskomst.

Fik hjælp hos gamle kontakter

Desværre var overenskomsten fra før 2005, derfor fandtes den ikke elektronisk. Heldigvis havde Johnny Forsberg gode kontakter i 3F, som var den part, som havde overenskomsten for gartnere i Frederiksberg kommune. Og dermed lykkedes det at finde overenskomster helt tilbage fra 2002, så vi over for arbejdsgiveren og arbejdsgiverens organisation, kunne bevise, at funktionærloven var gældende på alle overenskomsterne.

Ved at opgøre den ansættelsesperiode, hvor hun havde været omfattet af funktionærloven, kom vi præcis ud over de 12 år. Det accepterede arbejdsgiverorganisationen, og der-

Fortsættes næste side

Fortsat fra forrige side

for blev kravet igen fremsendt til arbejdsgiveren - nu med et krav om at begge måneder blev givet som fratrædelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelse er skattefrit

Vi krævede begge måneder som fratrædelsesgodtgørelse, fordi vi mente, det var arbejdsgiver som har begået fejlen. Og hvis beløbet blev udbetalt som godtgørelse, ville de første 8000 være skattefrie, og dermed ikke bliver modregnet i medlemmets sygedagpenge - dette blev fulgt af arbejdsgiver.

Efterfølgende gjorde vi krav på, at de 10 dages feriepenge skulle udbetales, da sygdom er en feriehindring. Som privat arbejdsgiver med en overenskomst må arbejdsgiveren beholde feriepengene i firmaet, indtil lønmodtageren gør krav på dem. Da der ikke var gjort krav på dem, var de selvfølgelig ikke fremsendt til vort medlem.

Feriepengene blev efterfølgende indsat på feriekort i ATP huset, og herfra bad vort medlem om udbetaling på grund af sygdom - det blev også fulgt. Ved sagens afslutning blev der fremsendt et feriekort til vort medlem svarende til 5 ugers ferie.

Alt i alt fik May-Britt Christiansen 2 måneders skattefri fratrædelsesgodtgørelse, og 5 uger og 10 dages feriepenge - det kan betale sig at kontakte sin fagforening!



Johnny Forsberg forhandlede over et års feriepenge og to måneders løn hjem til FOA 1s medlem.

Medlemsarrangement i FOA 1

Skal du med i biffen?

For første gang i mange år kommer en af de helt store filmklassikere "South Pacific" til Danmark, og som FOA 1 medlem har du mulighed for at komme ind og se den.

Der er tale om en særforestilling arrangeret af Seniorklubberne, som kun vises for FOA 1 medlemmer. Er du medlem af en af FOA 1s 5 seniorklubber er billetprisen 50,00 kroner, for andre FOA 1 medlemmer er prisen 80,00 kr.

Filmen er fra 1949 men kom først til Danmark i 1958, den blev optaget og vist i det meget omtalte Todd-AO-system, som gav et helt fantastisk billede, den er i dag digitalise-

ret og fremstår som ny. Filmen, som er en operette-film, har den kendte Joshua Logan som instruktør og tekst og musik står Richard Rodgers og Oscar Hammerstein for.

Filmen indeholder alt, romantik - humor - spænding, flotte farver, og dejlig musik og sang. Den er uden danske undertekster, men mon ikke vi kan følge med alligevel.

Efter filmen vil der være mulighed for spisning på en nærliggende restaurant. Prisen for dette er 100,00 kroner, og skal bestilles sammen med billetten.

Med venlig hilsen Seniorklubberne



Arrangementet: Onsdag den 19. november 2014 kl. 10.30, CinemaxX på Fisketorvet.

Tilmeldingsfrist: Lørdag d. 18. oktober 2014.

Tilmelding: Seniormedlem: Kontakt din seniorklub.
Andre FOA 1 medlemmer: Kontakt seniorrepræsentant Jens Jensen 44 92 7701.

Pris: seniormedlem: 50 kroner. Andre FOA 1 medlemmer: 80 kroner

Spisning på nærliggende restaurant: 100 kroner

Hvordan går det så i FOA 1?

Jo, det går alt i alt ret godt. Vi har fået godt fat i arbejdet med politisk påvirkning, og får løbende nye kontakter, som vi udveksler ideer med, og øver indflydelse overfor.

Vi har stadig gang i vores temadage om politisk påvirkning, så flere lokale repræsentanter kan blive klædt på til denne del af arbejdet som tillidsvalgt.

At have politiske kontakter betyder ikke, at man kan bestemme alt. Men det betyder, at man kan blive taget med på råd. Og flere lokale repræsentanter har oplevet, at deres administrative ledere tog dem og deres argumenter mere alvorligt, når de opdagede, de havde politiske kontakter - det er jo en dejlig bivirkning.

Arbejdet med politisk påvirkning skal forsætte, og udbygges til endnu flere tillidsvalgte, men repræsentantskabet foreslår, at det ikke længere skal være et særligt fokusområde, men en del af det almindelige fagforeningsarbejde.

Huset bliver brugt

Vi er ved at være færdige med det lokale ombygningsarbejde. Nu bor vi tre fagforeninger og vores fælles A-kasse i fagforeningshuset.

Det har kostet en del sved og tårer og en del penge, men det er skønt at opleve, huset blive brugt. Fra tidlig morgen til sen aften er der gang i møder, kurser og seminarer. Fagforeningerne, lokale klubber, seniorklubber, faggrupper og studiegrupper er i gang med alt fra generalforsamlinger til danskurser, arbejdsklubmøder og foredrag.

Langt de fleste ønsker at være medlem

Vi har været i den privilegerede situation, at vi de seneste to kalenderår har haft medlemsfremgang, endnu flere ønskede at komme med i vores fagforening. Men vi har desværre haft en midlertidig opbremsning. Det seneste halvår har vi oplevet et medlemsfald. Det er jo ikke så rart, og vi skal gøre alt for igen at få kurven opad.

Vi er stadig i den heldige situation, at langt de fleste på vores arbejdspladser, ønsker at være medlem af den fælles fagforening. Vi har mest almindeligt mellem 75 og 100 procent, af dem som kunne være medlemmer, som medlemmer. Det er ret fantastiske tal, som vi er superglade for.

Tid til at rette op på budgettet

På grund af usikkerheden omkring ombygningen og den nye økonomiske virkelighed, har vi ikke justeret på kontingent eller aktivitetsniveauet i en årerække. Vi har i samme tid haft øgede udgifter, så det er ved at være tid til at rette budgettet op. Vi kan jo ikke bruge flere penge, end vi får ind.

Vi har ingen automatik omkring pris og lønstigninger, men skal argumentere overfor generalforsamlingen, hvis vi bliver nødt til at hæve kontingentet.

Repræsentantskabet mener, vi er nået til et punkt, hvor det kan blive nødvendigt med en mindre kontingentstigning. Det endelige forslag er ikke færdigt i skrivende stund, men bliver det sidst i september. Som debatten er nu, ligner det en

mindre kontingentstigning og en besparelse på lønbudgettet. En besparelse som sandsynligvis ikke kan klares uden afskedigelse.

Vi har ingen automatik omkring pris og lønstigninger, men skal argumentere overfor generalforsamlingen, hvis vi bliver nødt til at hæve kontingentet.

Det er i den forbindelse Politisk Ledelse og Repræsentantskabets holdning, at det skal klares, uden det kommer til at gå ud over medlemsbetjeningen eller fagforeningens faglige virke. Det er en øvelse, masser af jer står i med de kommunale nul-løsninger, så det skal vi også kunne klare.

Vi ser frem til en ny generalforsamlingsperiode med masser af udfordringer, som sikkert også vil indeholde modgang, men vi gør det i fælleskab med en masse engagerede medlemmer, og er sikre på, at vi nok skal få nogle gode resultater.



De valgte og ansatte i FOA 1

Fagligt valgte:

Ken Petersson	formand - overordnede, koordinerende funktioner, personaleleder
Steen Vadgaard	næstformand - udlicitering, forhandlinger
Jesper Hesselholdt	faglig sekretær - økonomi-ansvarlig
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 - faglig konsulent, afskedigelser, forhandlinger
Ellen Stærk	socialrådgiver - arbejdsskader, sociale sager, kommunikations-opgaver

Mette Lykke Olsen	konsulent for tillids-repræsentanter og ledere
Caroline Joensen	afdelingsunderviser - grund-uddannelse og overbygnings-kurser
Johnny Forsberg	faglig konsulent - portører, brandfolk
Hanne-Mari Padilla Kirkeby	kommunikationskonsulent, organisering, kommunikation
Marlene Lassen	jurist, faglig konsulent, afskedigelser, forhandlinger
Therese Petersen	administration, kommunikation og intern teknologi
Karina Schwarmat	assistent, lettere sags-behandling, TR-anmeldelser, sekretær for Repræsentant-skabet
Karin Hansen	servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring
Mihane Berber	servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring

GEVINST HELE VEJEN RUNDT:

Jobrotation og kompetencefonden

Flere af FOA 1's arbejdspladser har fået øjnene op for kompetencefonden. Som medarbejder kan man komme på uddannelse med sin sædvanlige løn, og i mellemtiden kan der fx ansættes en jobrotationsvikar på overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår.

Det er en win-win-situation. Samtidig med, at man som fastansat får flere kvalifikationer, så bliver de daglige opgaver klaret af en vikar, der også får et kompetenceløft, der er gavnligt i den videre jobsøgning. Og det kendskab til arbejdspladsen, som vikaren får, kan måske oven i købet være med til at stille ham eller hende bedre, næste gang der bliver en stilling ledig inden for området.

Mere fokus på arbejdsmiljøet

FOA 1 er repræsenteret i forbundets centrale arbejdsmiljønetværk, der holder 4-6 møder om året. Her drøftes arbejdsmiljøet på det politiske niveau, udtalelser til ministre og ministerier, lovforslag og generelle problemstillinger på FOAs arbejdspladser.

I FOA 1 holder vi 2 temadage årligt for vores arbejdsmiljørepræsentanter, hvor der er mulighed for at gå et spadestik dybere i nogle konkrete problemstillinger, og hvor AMR'erne har mulighed for at sparre med hinanden.

På regionalt plan samarbejdes der også med andre FOA-afdelinger med afholdelse af temadage og projekter. Senest har vi været involveret i 2 projekter, et på et plejehjem og et på Glostrup Hospital, hvor vi i kroner og ører viste, hvad et dårligt arbejdsmiljø koster den enkelte arbejdsplads.

I det hele taget er arbejdsmiljøet kommet på dagsordenen i afdelingens daglige arbejde, og det afspejler virkeligheden på arbejdspladserne, hvor det psykiske arbejdsmiljø har større betydning for, om man trives, end nogensinde. Mange af FOA 1's arbejdspladser er efterhånden presset til det yderste, og der er ofte alt for få hænder til opgaverne. Dét slider på de ansatte.

Hvis du bliver ledig:

Københavns Kommune har en genplaceringsportal

En teknisk servicemedarbejder, der var ansat i Københavns Kommune, blev som følge af besparelser afskediget ved udgangen af januar 2014 til fratrædelse ved udgangen af april 2014.

Ved opsigelsesperiodens udløb henvendte medlemmet sig til FOA 1. Han havde søgt flere stillinger – bl.a. i Københavns Kommune – uden at få tilbudt job.

Københavns Kommune har en genplaceringsportal. Det betyder, at ingen kommunal arbejdsplads kan opslå eller besætte en ledig stilling, hvis der er ledige medarbejdere i genplaceringspuljen, som – eventuelt efter en kortere oplæring – skønnes at kunne varetage arbejdsopgaverne i den ledige stilling på tilfredsstillende måde.

FOA 1 gik derfor ind i sagen og fik adgang til de helt konkrete retningslinjer for "Genplaceringspuljen". FOA 1 fandt det herefter kritisabelt, at medarbejdere, der afskediges som følge af arbejdsmangel kun er registreret i puljen i perioden fra dagen efter, at partshøringen er sendt til medarbejderen, til han har fået meddelt beslutning om afsked, hvilket i det konkrete tilfælde kun var omkring 17 dage.

I denne sag kunne medlemmet dokumentere, at han havde søgt flere stillinger i Københavns Kommune, både teknisk servicemedarbejder, gårdmand og specialarbejder, og i et af tilfældene havde han søgt stillingen i det tidsrum, hvor han var på kommunens genplaceringspor-

tal. Hvilket han også gjorde opmærksom på i sin ansøgning.

Kommunen havde derfor ikke overholdt retningslinjerne for nyansættelser, for kommunens ledere er der forpligtet til at undersøge, om der er ledige medarbejdere registreret i genplaceringsportalen, der kan komme i betragtning.

FOA 1 gjorde herefter gældende, at der var tale om en usaglig afskedigelse, og der blev indgået aftale om, at medlemmet skulle tilbydes første ledige stilling. Og allerede kort tid efter fik medlemmet tilbudt en fuldtidsstilling.

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. En faggruppe kan være en gruppe med samme overenskomst, fx specialarbejderne i København, eller det kan være en overenskomstgruppe, som har flere overenskomster med forskellige arbejdsgivere, fx portørerne. Det kan også være en overenskomstgruppe, som er delt på grund af deres arbejdes forskellighed, eksempelvis idrætsassistenter og skolepedagoger, som godt nok har samme

overenskomst, men meget forskelligt arbejde.

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.

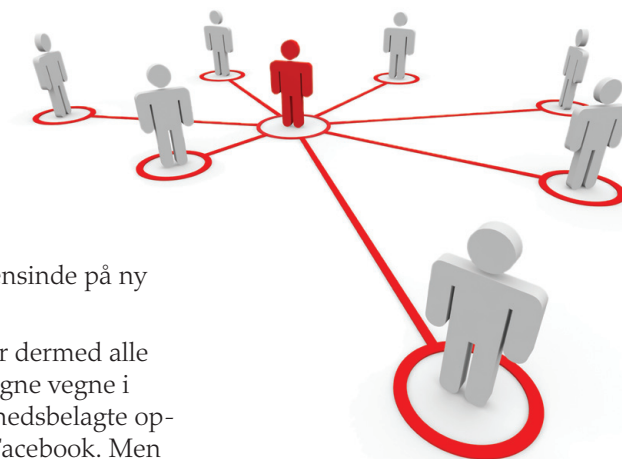
Det betyder også, at hvis der er spørgsmål om, hvad FOA 1 som fagforening mener om vilkårene

for idrætsassistenterne 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.

Igen i år har FOA 1 haft nogle sager om brugen af Facebook



Selv om ens vennekreds er meget begrænset, skal man huske på, at alt, man skriver på Facebook, er offentligt - eller i al fald risikerer at blive det. Så man skal være sober i sin tone, og man skal kunne underbygge sine påstande.

Som medarbejder forventes man også at være loyal over for sin arbejdsplads, så inden man ytrer sig offentligt, bør man rejse sin eventuelle kritik af arbejdsforholdene via de interne systemer på arbejdspladsen gennem tillidsrepræsentanten, samarbejdsudvalget eller lignende.

Men derudover er alle danskere - også offentligt ansatte - omfattet af grundlovens bestemmelser om ytringsfrihed, hvor § 77 lyder:

”Enhver er berettiget til på tryk, i skrift eller tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre for-

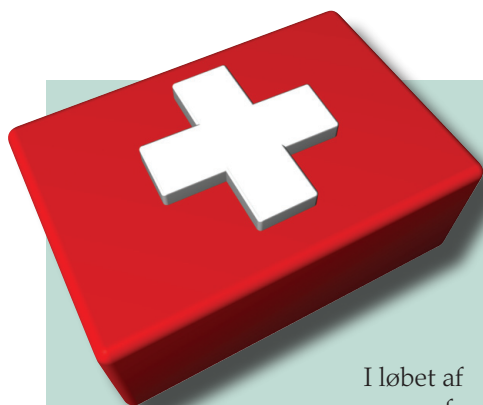
holdsregler kan ingensinde på ny indføres.”

Ytringsfriheden giver dermed alle ret til at ytre sig på egne vegne i forhold til ikke-tavshedsbelagte oplysninger. Også på Facebook. Men ytringsfriheden er begrænset af, at man ikke må komme med freds- eller ærekrænkende udtalelser, og man må heller ikke komme med åbenbart forkerte oplysninger eller ytre sig i urimelig grov form.

Så det er altså ikke en god ide at lave en statusopdatering på Facebook lige efter familiefesten, hvor man måske har fået lidt for meget at drikke og lige er i stødet til at fortælle kollegaen eller chefen, hvor skabet skal stå. Her skal man i stedet tælle til 10. Der skal nemlig ikke altid så meget til, før arbejdsgiveren vurderer, at der er tale om

illoyalitet, og man pludselig står til en advarsel eller fyring.

I FOA 1 anbefaler vi, at man på arbejdspladsen åbent drøfter de ansattes ytringsfrihed, herunder brugen af Facebook. Det er nemlig til gavn for samfundet, at de offentligt ansatte ytrer sig, for de ved, ”hvor skoen trykker”, og kan derfor højne det faglige niveau i den offentlige debat. Og så skal både ledelse og ansatte arbejde for, at der i dagligdagen er gode vilkår for en konstruktiv debat om arbejdspladsens forhold.



Man kan få genoptaget sin arbejdsskadesag

I løbet af sommeren offentliggjorde Kammeradvokaten en stærkt kritisk redegørelse om Arbejdsskadestyrelsens sagsbehandling. Derfor har FOA søgt Datatilsynets godkendelse til at samkøre forbundets medlemsregister med Arbejdsskadestyrelsens skadesregister, så vi kan få gennemgået de sager, der

kan være problemer i. For FOA 1-medlemmer kan det særligt være sager om midlertidigt erhvervs- evnetab, der er fejlbehandlet, men også årsløn og andet. FOA vil, når alle sager er fundet frem, anmode Arbejdsskadestyrelsen om at tage kontakt til de skadelidte.

Hvis man ønsker at få sin sag genoptaget, skal man huske på, at det er til såkaldt fuld prøvelse. Det vil

sige, at den fornyede sagsbehandling også kan resultere i en mindre gunstig afgørelse end den oprindelige afgørelse. Men hvis du er i tvivl, om din arbejdsskade er korrekt behandlet og til ugunst for dig, er du meget velkommen til at henvende dig til os.

Politisk påvirkning:

Vi kan ændre på tingene, hvis vi påvirker beslutningstagerne i tide

1 I Hvidovre Kommune foreslog forvaltningen i 2013, at de tekniske servicemedarbejdere og –ledere ikke længere skulle være ansat på den enkelte skole og andre institutioner. De skulle i stedet samles i en "ejendomsenhed" og passe bygningerne fra centralt hold.

Det ville betyde en stor serviceforringelse for skolerne, men det ville også betyde forringede arbejdsvilkår for de ansatte. Endelig ville forslaget medføre en reduktion i antallet af FOA 1-medlemmer inden for området.

Heldigvis har FOA 1 et medlem siddende i inderkredsen i ét af de politiske partier i Hvidovre, og han arbejdede målrettet for, at forslaget ikke skulle gennemføres. Og heldigvis bar arbejdet frugt, så strukturen med ansatte på den enkelte skole forblev uændret.

2 I Københavns Kommune foreslog forvaltningen i 2011, at flere bemandede offentlige toiletter i kommunen skulle overgå til at være ubemandede.

Det ville medføre en stor forringelse for brugerne af toiletterne, ligesom forslaget ville

medføre fyring af en del FOA 1-medlemmer.

FOA 1 gik derfor sammen med tillidsvalgte og medlemmer i området ind og påvirkede beslutningstagerne i kommunen. Det skete både via offentligheden, i pressen og

på de sociale medier, men også direkte ved at henvende sig til de relevante politikere. Forslaget blev ikke gennemført, og mange FOA 1 medlemmer i området kunne beholde deres job.

3 I Region Hovedstaden foreslår embedsmændene senere i 2014, at alle de regions-ansatte portører skal udliciteres til et privat firma fra 2015.

Det vil betyde væsentligt forringede løn- og arbejdsvilkår for

de mange FOA 1-medlemmer i området.

Heldigvis har nogle tillidsvalgte blandt portørerne oparbejdet et godt og tæt samarbejde med flere regionspolitikere – herunder regionsformanden – så ved

et godt og solidt benarbejde i netværket, ender det hele med, at udliciteringen droppes, og portørerne fortsætter ansættelsen i regionen.

De to første af ovenstående historier er ganske vist – men den sidste historie er opdigtet. Alle tre historier fortæller dog noget om, hvorfor det er så vigtigt at arbejde med politisk påvirk-

ning som fagforening. Vi kan ændre på tingene, hvis vi påvirker beslutningstagerne i tide.

Og derfor er det helt oplagt, at generalforsamlingerne i 2012 og 2013

besluttede, at politisk påvirkning skal være et fokuspunkt i FOA 1.

Det nye sort: *Ejendomsenheder*

Også i år har der i flere kommuner været fokus på at få etableret ejendomsenheder, fordi kommunerne mener at kunne forbedre effektiviteten og udnytte ressourcerne smartere ved denne omorganisering.

Men når man i en kommune samler mere end 100 arbejdspladser under "samme hat", er der mange udfordringer i forhold til at skabe ensartede rammer og vilkår for medarbejderne.

FOA 1 holder derfor et vågent øje med udviklingen på området

for at kunne sikre de bedst mulige vilkår for de medlemmer og tillidsrepræsentanter, der bliver overdraget til en ny ejendomsenhed, blandt andet ved at sætte fokus på forhåndsaftaler, TR-vilkår, lokale aftaler, kutymer mv.



Løntvist

På Hvidovre hospital havde FOA 1 i det forløbne år en alvorlig tvist omkring ledelse og løn, da hospitalet "opfandt" en ny form for mellemledere, såkaldte teamledere. Det skete i praksis ved, at ledelsen fremsendte et lønforslag på portør-overenskomsten, men med et tillæg for ledelse.

Hospitalets begrundelse var, at man noget af arbejdstiden var arbejdende portør. I FOA 1 mente vi dog, at vores lederoverenskomst skulle bruges, blandt andet fordi man skulle holde MUS for den gruppe medarbejdere, man var ansvarlig for, og man blev sendt på lederkurser.

I lang tid gik teamlederne i et mærkeligt tomrum; de havde ikke nogen tillidsmand og følte ikke rigtigt, de hørte til nogen steder. Så der var glæde her i forsommeren, da forhandlingerne faldt på plads, og alle blev aflønnet efter den korrekte overenskomst.

Seniorjobber: *Få tjekket dine løn- og arbejdsvilkår*

Seniorjobberes løn- og arbejdsvilkår skal følge den overenskomst, de er ansat efter.

Det er FOA 1's oplevelse, at mange kommuner konsekvent indplacerer ansatte i seniorjob på den rene grundløn, som ellers dækker de funktioner og opgaver, som en nyansat og uerfaren er i stand til at varetage. Men medarbejdere i seniorjob har i de allerfleste tilfælde et langt arbejdsliv bag sig, så de er ikke uerfarne og hører ikke til på den rene grundløn. I hvert fald ikke gennem længere tid.

FOA 1 har i året løb ført mange forhandlinger, hvor det er lykkedes at overbevise arbejdsgiverne om, at lønnen for seniorjobberne skulle hæves. Hvis du er seniorjobber, er det derfor en god ide at få et løntjek i FOA 1.

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 <http://www.foa.dk/Afdelinger/FOA1/Medlemsfordele-ny>, hvordan du kan udnytte dit medlemskab optimalt gennem:

- Bistandsfonden
- Pensam Bank
- Tjenestemændenes Forsikring
- Forbrugsforeningen
- LO-Plus
- Ferier med FolkeFerie.dk
- Brilller hos Øjeblik Optik
- Maling hos Sadolin i Glostrup
- Træning i Fitness World
- Bilreparationer hos Skorstensgaard.dk



Er din MED-aftale i orden?



I løbet af året har flere arbejdspladser fået underkendt deres nye MED-aftaler (rammerne for medbestemmelse og medindflydelse på arbejdspladsen, red.), fordi de er for dårlige og ikke lever op til reglerne. Det er specielt arbejdsmiljødelen, det kniber med. Det er derfor vigtigt, at din MED-repræsentant kender reglerne for, hvordan en MED-aftale skal sammensættes og vedtages, så I kan få de bedst mulige vilkår på arbejdspladsen.

Man skal indplaceres rigtigt

Ved et arbejdspladsbesøg opdagede vi, at et medlem udførte opgaver, som normalt kun skal udføres af en leder. Vi kontaktede medlemmets chef, som efter en forhandling var enig i, at opgaverne og arbejdet hørte til på en lederoverenskomst. Resultatet blev, at medlemmet fik en højere løn og tillæg med tilbagevirkende kraft samt mulighed for hurtigt at stige yderligere i løn, da han blev indplaceret på den lederoverenskomst, som han egentligt havde arbejdet efter.

Portøruddannelsen

En ny portør-erhvervsuddannelse, som FOA 1 og portørernes faglige udvalg har arbejdet hårdt på at få gennemført, ser ikke ud til at blive til noget. Projektet er for øjeblikket dødt.

Der er ikke politisk opbakning, hverken i Folketinget eller i Forbundet, til den nye uddannelse. De forskellige FOA-afdelinger er ikke enige, om de ansatte skal være portører eller serviceassistenter. Indtil videre kæmpes der med stor succes i Region Hovedstaden for at fastholde portørerne, hvorimod Region Sjælland har besluttet, at portørerne skal erstattes af serviceassistenter.

Brandfolkene står stærkt!

Til de kommende overenskomstforhandlinger er der kommet større styrke bag kravene for brandfolk, der er organiseret i hovedstadsområdet. Alle beredskaber er nu organiseret i FOA 1, hvilket betyder større kraft og større indflydelse på overenskomsterne gennem de faglige udvalg.

Husk nu 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 i tilskud – 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 2013 hentede medlemmerne mange penge i tilskud fra FOA 1s Bistandsfond – helt præcist 219.386,- kr.

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

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



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



Vi vil gøre noget ved det:

Uligheden stiger

FOA har i år startet en flerårig indsats for at sætte fokus på den stigende ulighed i det danske samfund, som fx betyder, at FOA 1s medlemsgrupper i gennemsnit lever 8 år kortere, end danskere med lange uddannelser.

Der er lagt op til en lang række aktiviteter, som skal være med til at pege på de områder, hvor forskellen i danskernes livsvilkår vokser, og som skal suppleres af analyser og undersøgelser af, hvad det er for konsekvenser, som de mange

ændringer i den danske velfærd har for dem, der er mest afhængige af fællesskabets hjælp og indsats.

Det er foreløbigt planlagt, at vi nu starter med at rette projektøren med øget ulighed som følge af de mange velfærdsreformer. Det kalder vi "Reformernes ulighed". Senere bliver der sat fokus på uligheden for børnene og de ældre og i 2015 står den på "Sundhedens ulighed" og "Arbejdspladsens ulighed".

Ulighedsindsatsen skal ikke kun pege på de problemer og uretfærdigheder, som den stigende ulighed skaber. Ambitionen er også at fremlægge bud på løsninger, der kan vende udviklingen og føre til mindre ulighed.

I FOA 1 håber vi, at vi kan engagere vores tillidsrepræsentanter og arbejdspladser i kampagnen, så vi ved fælles hjælp kan gøre en forskel.

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?

4 gange om året afholder FOA 1 heldagsmøder for afdelingens tillidsrepræsentanter.

I bedste fald kan vi få ændret en bortvisning til en almindelig afskedigelse

I FOA 1 oplever vi fra tid til anden, at et medlem bliver bortvist fra arbejdspladsen for at være alkoholpåvirket i arbejdstiden. Alkohol i arbejdstiden bliver betragtet som en såkaldt saglig grund til bortvisning, og konsekvenserne er til at tage og føle på: lønnen ophører øjeblikkeligt, og man får karantæne i dagpengesystemet. I flere konkrete tilfælde er det lykkedes for FOA 1 at få ændret bortvisningen til en

afskedigelse med medlemmets almindelige opsigelsesvarsel.

Ud over at sikre medlemmet den sædvanlige løn i opsigelsesperioden, så bliver der i disse situationer ofte også aftalt vilkår for medlemmets håndtering af alkoholmisbruget i overensstemmelse med personalepolitikken på arbejdspladsen og evt. mulighed for genansættelse ved opsigelsesperiodens udløb og efter end behandling.



Løn, selv om man ikke arbejder mere?

Der er ingen tvivl om, at der er travlt i kommunerne, og desværre betyder det nogle gange, at der sker fejl også i løn- og personaleafdelinger. Det har betydet, at vi i FOA 1 har fået en ny slags sager; desværre også mange flere sager, hvor der er vrøvl med lønnen. Og det giver en masse bøvl.

For eksempel har vi i sommeren haft to sager, hvor Københavns Kommune har udbetalt løn i 3 måneder til to medlemmer, som henholdsvis var blevet afskediget og gået på efterløn. I det sidste eksempel havde medlemmet endog fået

ulempetillæg ud fra den arbejdsplan, han ville have været i, hvis han stadig arbejdede.

I begge tilfælde havde vores medlemmer efter den første forkerte lønudbetaling meldt, at der var kommet en forkert løn, men alligevel gik der tre måneder, før lønnen blev endelig stoppet.

Det er en irriterende fejl, for både medlemmet, lønkontoret og FOA 1 bruger meget tid på beregninger for at sikre os, at det nu også er rigtigt. Og heldigvis var vores medlemmer så fornuftige, at der ikke er blevet

brugt en krone af lønnen, så tilbagebetalingskravet fra kommunen gav ikke problemer.

Men det giver problemer på mange andre områder – pensionsindbetalinger, der skal kaldes tilbage, inddragelse af Skat, da der kan være problemer, hvis den forkerte lønudbetaling løber henover et årsskifte og rod i beregning af feriegodtgørelse. Så det er mange ærgrelser i kølvandet på den forkerte løn.

Er du vikar?

I 2013-14 har FOA 1 indgået mange aftaler om vikarer og ansættelser på 8 timer eller mere.

Det er de færreste af FOA 1s faggrupper, der benytter sig af tilkaldevikarer, men på to områder er der mange, nemlig i svømmehallerne og blandt de tilsynsførende assistenter.

Overenskomsterne fortæller, at hvis en medarbejder har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer og er ansat mere end en måned, så skal medarbejderen månedslønnes. Det kan være temmelig uoverskueligt, når en arbejdsgiver har ansat tilkaldevikarer og pludselig opdager, at tilkaldevikaren har arbejdet 15 timer om ugen i gennemsnit i et år. Det betyder, at der skal betales en række ekstraydelser i forlængelse af ansættelse på månedsløn.

Disse ydelser er løn under sygdom, pension, barsel og flere andre goder, som ikke gælder for timelønnede.

Derfor har FOA 1 indgået en række aftaler med f.eks. Mændenes Hjem, Solvang, Tornehøjgaard, Team Bade og senest Farum og Værløse svømmehaller, hvor vi i fællesskab har sikret os, at medarbejderne er månedslønnede.

Senest har EU intervenseret i problematikken om timelønnede, men det har ikke den store betydning for de aftaler, vi allerede har indgået. Ændringerne fra EU består af to væsentlige ting. Det er ikke længere reglen, at man skal arbejde 8 timer for at være månedslønnet. Også medarbejdere, der går i fast plan i 5, 6 eller 7 timer skal fremover være månedslønnede. Dernæst er der igen mulighed for at have tilkaldevikarer. De nye regler præciserer den regel.

FOA 1 afventer nu, at der kommer nogle sager, hvor de nye regler bliver endelig præciseret, da der kan være områder, hvor der kan fortolkes temmelig vidtløftigt.

LØN UNDER SYGDOM

MÅNEDSLØN

TIMELØN

LØN UNDER SYGDOM

MÅNEDSLØN

PENSION

PENSION

BARSEL

TIMELØN

OVERENSKOMST

PENSION

BARSEL

LØN UNDER SYGDOM

BARSEL

MÅNEDSLØN

OVERENSKOMST

OVERENSKOMST

Det er altid godt at få retsstillingen slået fast, når arbejdsgiveren glemmer den!

Det seneste år har FOA 1 haft 2 større sager om, hvornår en tjenestemand opfører sig på en måde, der kan godtgøre, at arbejdsgiveren med rette mister tilliden til vedkommende og dermed kan skride til en opsigelse. De 2 FOA 1-tjenestemænd, sagerne drejede sig om, var begge aktive i hjemmevernet, og de blev anklaget for under en sygeperiode at have deltaget fuldt i aktiviteter i hjemmevernet.

Selv om der i den ene sag var tale om langtidssygefravær, mens der i den anden sag kun var tale om en kort sygeperiode, blev sagerne lagt sammen i tjenestemandetsretten. Det var nemlig den samme øvelse i hjemmevernet, der dannede grundlag for at arbejdsgiverens påstand om, at tjenestemændene "pjækkede" fra deres ordinære arbejde.

FOA 1 vandt begge sager i retten, og det var der flere grunde til. En af dem var, at vi kunne bevise, at den korttidssyge medarbejder slet ikke havde været til stede ved øvelsen, som det blev påstået af arbejdsgiver. En

anden grund var, at arbejdsgiveren ikke havde efterlevet arbejdspladsens fraværspolitik og undersøgt, om der var andre funktioner, medarbejderne kunne udføre i sygeperioden.

Sagerne viser, at der ikke er noget formelt krav om, at man skal ligge i sengen, når man er sygemeldt. Det vidste FOA 1 sådan set godt i forvejen, men det er jo altid godt at få retsstillingen slået fast, når arbejdsgiveren glemmer den.

Sagen viser også en anden ting, nemlig at det er vigtigt med samarbejde og kontakt mellem arbejdsgiver og ansat, også når det drejer sig om sygdom. For selv om begge tjenestemænd vandt deres sag, så fik den ene en advarsel, fordi han ikke havde været aktiv nok i sin information over for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren skal altså have besked, hvis man i en sygdomsperiode mener at kunne udføre andre funktioner på arbejdspladsen end dem, der normalt hører til ens arbejdsområde.

Sagerne viser, at der ikke er noget formelt krav om, at man skal ligge i sengen, når man er sygemeldt. Det vidste FOA 1 sådan set godt i forvejen, men det er jo altid godt at få retsstillingen slået fast, når arbejdsgiveren glemmer den.

Løntjek:

Der kan være penge at hente

FOA 1 mødtes i anden anledning med en tilsynsførende assistent, og vi benyttede lejligheden til også at se på lønsedlerne. Det viste sig, at medlemmet fik udbetalt helt forkerte ulempetillæg, fordi hun fik tillæg efter den pædagogiske arbejdstidsaftale for døgninstitutioner i stedet for efter SOSU-arbejdstidsaftalen. Og der er pokkers til forskel – på den gale side!

Den store forskel skyldtes, at der i den pædagogiske arbejdstidsaf-

tale er faste tillæg for forskudt tid, lørdags og søndagstillæg, mens der honoreres med procentsatser på SOSU-arbejdstidsaftalen. Så afhængig af lønnen bliver tillægget efter SOSU-arbejdstidsaftalen større og større.

Dernæst manglede der på lønsedlen fritvalgs-tillæg, pension af ulempetillæg og tjenestedragt.

FOA 1 regnede sammen, hvilket tilgodehavende, vores med-



lem havde, og gik i forhandling med arbejdsgiveren. Det betød, at medlemmet fik en efterbetaling på 45.000,- kr.

Tillidsfolkene kender arbejdspladsen bedst!

En af målsætningerne i FOA 1 er, at de tillidsvalgte er klædt godt nok på til at kunne løse de fleste af dagligdagens faglige problemer. Medlemsdemokratiet og nærhedsprincippet skal være styrende, og medlemmerne skal være i centrum. Og det er FOA 1s tillidsfolk, både tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, som kender arbejdspladsen, kollegerne og ledelsen bedst og dermed har de bedste forudsætninger for at kunne løse problemerne lokalt.

Det forløbne år er det store projekt "Sagsbehandleren som konsulent" for alvor blevet indarbejdet i FOA 1s dagligdag. Projektet har været undervejs nogle år nu og handler om, at FOA 1s tillidsvalgte rustes yderligere til at håndtere de faglige

udfordringer på arbejdspladsen, både i forhold til overenskomstspørgsmål og arbejdsmiljøet. De valgte og ansatte i FOA 1 bliver derfor i højere grad konsulenter, der guider tillidsfolkene i medlemsagerne frem for at løse dem selv.

Omdrejningspunktet i denne udvikling er de individuelle TR- og AMR-samtaler. FOA 1 rummer en mangfoldighed af faggrupper og arbejdspladser, og det er derfor svært at finde to tillidsfolk, som har helt de samme betingelser på arbejdspladsen, og det skulle gerne afspejle sig i FOA 1s TR-arbejde.

I samtalerne fastlægges det, hvad det vil sige at være TR eller AMR; hvilke forventninger har FOA 1 til de tillidsvalgte, og hvad de kan forvente af FOA 1. Det vil sige, at

vi gennem aftalen får belyst rollefordelingen og får lavet en plan for den videre udvikling og uddannelse af den tillidsvalgte. På den måde bliver kompetenceudviklingen både en rettighed og en pligt, som i sidste ende kommer medlemmerne til gode.

Det er FOA 1s opgave at sørge for, at man som tillidsrepræsentant har mulighed for at få de kvalifikationer, der skal til for at løse de lokale udfordringer. Og modsat tidligere, hvor FOA 1 udbød en lang række kurser, som man kunne tilmelde sig efter behov eller lyst, så har vi nu et redskab til at kunne udbyde netop de kurser, der er behov for i kredsen af tillidsvalgte. Også her bliver indsatsen altså målrettet de konkrete opgaver på arbejdspladsen.

Et stramt program for tillidsfolkene

4 gange om året afholder FOA 1 heldagsmøder for afdelingens tillidsrepræsentanter, som hermed får mulighed for at få ny information om relevante faglige emner.

De faste dagsordenpunkter er gensidig orientering, sektormøder og faggruppemøder. Desuden suppleres dagsordenen løbende op med aktuelle emner – det kunne eksempelvis være udvælgelse af krav til overenskomsten eller information om nye retningslinjer vedr. sygdom under ferie.

Møderne er en oplagt mulighed for at udveksle erfaringer og debattere 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 derfor har svært ved at afsætte tid til TR-møder. Men vi opfordrer

til, at møderne prioriteres højt, da dialogen mellem afdelingens tillidsrepræsentanter er en af grundstenene i fagforeningens arbejde.



Forventningens glæde er den største!

Dét passede desværre alt for godt i denne sag, hvor FOA 1 var uenig med Vestforbrændingen om fortolkningen af en af vores overenskomster. Sagen landede derfor i Faglig Voldgift.

Og forventningerne havde vi masser af tid til. Vi anlagde nemlig sagen allerede i 2009, og den blev først afgjort i begyndelsen af 2014.

Sagen drejede sig om, hvorvidt Vestforbrændingen kunne ansætte driftsassistenten på andre overenskomster end vores for kedel-, maskin- og motorpassere eller 3Fs specialarbejderoverenskomst. På Vestforbrændingen er der lavet en

aftale mellem FOA og 3F, hvor man arbejder som driftsassistent med et arbejdsområde, der er dækket af begge overenskomster.

Uenigheden opstod, da Vestforbrændingen ansatte en medarbejder på Metals overenskomst. Det var forkert, mente både FOA og 3F, for overenskomsten med Vestforbrændingen var en funktionsoverenskomst og ikke en overenskomst, der dækkende en bestemt uddannelse.

Desværre gav dommeren os et rungende "Nej, I har ikke ret". I den aktuelle sag var det selvfølgelig rigtig ærgerligt, men endnu værre

er det, at dommen på den lange bane kan betyde, at vores overenskomst på Vestforbrændingen bliver udhulet af medarbejdere med andre uddannelser. Og dermed kan man frygte, at det i fremtiden bliver sværere og sværere at forsvare den gode overenskomst, vi har med Vestforbrændingen.

Ikke så skidt, at det ikke er godt for noget

Det er desværre ikke altid, det lykkes FOA 1 at forhindre et medlem i at blive afskediget. Nogle opsigelsesgrunde vurderes nemlig til at være saglige, fx mangel på arbejde og lang tids sygdom. Sådanne sager får vi ikke medhold i, hvis de kommer for et afskedigelsesnævn.

Alligevel kan der være mange gode grunde til at tage en sag eller en generel problematik op i forlængelse af en afskedigelse:

I en svømmehal blev et medlem afskediget i prøveperioden, fordi det ikke lykkedes hende at bestå erhvervslivredderprøven, hvilket var en forudsætning for at kunne bestride jobbet som livredder. Efter overenskomsten skal "an-

satte i svømmehaller og friluftsbade have mulighed for at træne til livredderprøve eller bassinprøve i arbejdstiden. Ansatte, der udfører tjeneste ved bassinkant, skal have mulighed for at træne til erhvervslivredderprøve."

FOA 1 gjorde gældende, at svømmehallen ikke via ansættelsesbevis eller på anden måde havde gjort det tilstrækkeligt klart for medlemmet, hvad kravene var til prøven, og hvornår prøven senest skulle være bestået. Dette gav svømmehallen anledning til at tage politikken op og få forholdene præciseret, så der ikke på ny skulle opstå tvivl om vilkår og forventninger.

I et andet tilfælde gav en afskedigelse af en portør på et hospital anledning til, at tillidsrepræsentanterne på området tog fat i proceduren for portørerne i en akut-modtagelsen, da der var enighed om at sikre den fornødne introduktion til opgaverne og deres prioritering i dagligdagen. I det konkrete tilfælde havde der nemlig været uklarhed om arbejdsgangen og kommunikationen; der var usikkerhed om, hvem der havde opgaven, og om den var delegeret videre. Dette kunne være undgået, hvis der havde været en klar procedure på området.

Find 5 fejl!



Copenhagen Pride



For andet år i træk deltager brandmænd, ambulanceredde og andre fra det uniformerede Danmark i Copenhagen Pride under parolen "Blå blink på Priden". Budskabet er klart: Der er også plads til homoseksuelle i brandbilen og ambulancen.

Paraden er blevet et arrangement, hvor man har fokus på mangfoldighed og tolerance i samfundet.

"Copenhagen Pride opstod som en protestmarch, men er i dag også en festlig markering af mangfoldighed og tolerance i samfundet. Vi går med i vores uniformer for at vise tolerancen i vores branche," siger Tim Ole Simonsen, der er brandinspektør på Frederiksberg, og én af initiativtagerne til Blå Blink på Priden.



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 3. november 2014.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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

MEDLEMSTILBUD:

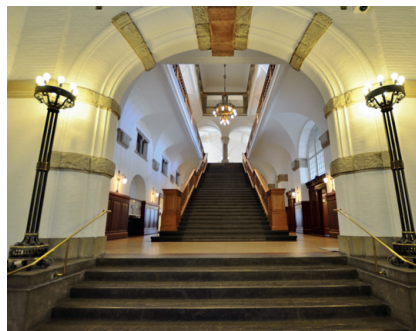
Kom med i de hellige haller. Mogens

Den 13. november har du mulighed for at tilbringe nogle hyggelige og lærerige timer sammen med kolleger, når vi byder på en rundvisning i Folketinget med efterfølgende spisning. Vores guide er ingen ringere end tingets formand, Mogens Lykketoft.

Politikerne, der har været på Christiansborg i både 10 og 20 år fortæller, at de endnu ikke har været i alle krinkelkrogene på slottet, for der er et utal af sale og rum, hemmelige skakter og mærkelige trapper.

Vandrehallen, Landstingssalen og Folketingssalen. Vi kender alle lokaliteterne af navn fra aviser og tv, når der er politiske forhandlinger på Christiansborg, og journalisterne er linet op i klumper uden for døren. Eller når der er folketingsvalg, og partierne hver for sig holder valg-

fest i slottets mange forsamlingslokaler. Men vi er nok rigtig mange, der endnu ikke har haft mulighed



for selv at besøge Folketinget, og det kan du råde bod på nu. Tilmed får du en meget kvalificeret guide, nemlig Mogens Lykketoft, der har været medlem af Folketinget lige siden 1981, de seneste år som tingets formand. Så vi er med garanti også sikret nogle farverige og interessante historier fra den politiske verden.

Selve omvisningen tager omkring en time, og bagefter er der bestilt bord og menu til os i Snapstinget, der også fungerer som Folketingets kantine. Her bliver vi budt på en va-

Info om arrangementet

Dato for arrangementet: Torsdag den 13. november kl. 17.15 til 20.30.

Tilmeldingsfrist: Fredag den 24. oktober kl. 12.00.

Mødested: Senest kl. 17.15 ved Folketingets besøgsindgang ved den store trappe i Rigsdagsgården, Christiansborg. Her skal vi igennem et sikkerhedstjek, inden vi kl. 17.30 bliver modtaget af Mogens Lykketoft.

Pris for medlemmer: 110 kroner. Som følge af det begrænsede antal pladser er det ikke muligt at tage ledsager med.

Fortæring: Vi afslutter rundvisningen i Snapstinget, hvor vi skal smage køkkenets nordiske aftenbuffet. Drikkevarer til maden er for egen regning.

Tilmelding: På telefon 46 97 11 00 eller kash@foa.dk.

Husk at skrive dit fulde navn på tilmeldingen.

Betaling: Indbetaling skal ske til Arbejdernes Landsbank: registreringsnummer 5338 og kontonummer 0438794, når din tilmelding er bekræftet.



Lykketoft viser rundt!

rieret buffet med 2 komplette lune retter lavet på sæsonens råvarer, 2 fyldige salater og 2 slags oste med tilbehør. Hertil hjemmebagt brød.

Københavns højeste tårn

Det nuværende Christiansborg, hvor både Folketinget, Statsministeriet og Højesteret hører til, er opført 1907-28 af arkitekten Thorvald Jørgensen i såkaldt nybarokstil. Det er delvist opført i jernbeton med granitbeklædte facader, og det er et af de første byggerier i København, hvor man gjorde sig erfaringer med beton. Bygningens skelet er derfor meget overdimensioneret i forhold til senere byggerier i byen. Soklen på facaden mod Slotspladsen er beklædt med granitsten, der er

indsamlet fra hele landet, inklusive Grønland, og over facadens vinduer ses portrætter af berømte personligheder fra danmarkshistorien samt landets by- og kommunevåbener. Så udsmykningen på slottet signalerer tydeligt, at bygningen har en funktion i forhold til hele Danmark, og ikke bare København.

Her i 2014 er tårnet på Christiansborg - det højeste i København - efter en større renovering åbnet som restaurant, så nu kan de 65.000 gæster, der årligt lægger vejen forbi Christiansborg, se Københavns sådan helt fra oven – og på en klar dag får man Malmø med Turning Torso med.

På omvisningen kommer vi til at høre mere om Christiansborg som arbejdsplads for Folketingets med-

lemmer og som centrum for folkestyret og lovgivningen i Danmark. Og vi får sat Folketingets arbejde ind i en historisk ramme.

-es



På www.ft.dk kan du se, hvad der sker i Folketingssalen og læse mere om Folketingets arbejde og Christiansborg Slot.



Mogens Lykketoft

Mogens Lykketoft, født 9. januar 1946 i København.

Cand.polit., Københavns Universitet, 1971.

- Folketingsmedlem fra 1981-
- Minister for skatter og afgifter fra 20. januar 1981 til 10. september 1982.
- Finansminister fra 25. januar 1993 til 21. december 2000.
- Udenrigsminister fra 21. december 2000 til 27. november 2001.
- Formand for Socialdemokratiet 2002-2005.
- Medlem af Folketingets Præsidium fra 8. september 2009.
- Folketingets formand fra 30. september 2011.
- Danmarks kandidat til posten som formand for FN's generalforsamling 2015-2016.

OPSLAG

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.

Telefon og mail

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

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

FOA 1 er på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1

Tjek også www.foa1.dk.

Faggruppeklubben for ledere, mellemledere, visitatorer og andre ligestillede i hjemmeplejen m.m. i Storkøbenhavn, Region Hovedstaden

Der er ordinær generalforsamling
onsdag den 08. oktober 2014 kl. 17.00
Sted: FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, Valby

Dagsorden ifølge lovene:

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

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

Tilmelding til generalforsamlingen senest den 03. oktober 2014 af hensyn til den efterfølgende spising.

På bestyrelsens vegne

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

STAVLEN

Rådgivning 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

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 en computer hjemme, stiller vi gerne en til rådighed i a-kassen.

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, du kan bruge samme kode som sidst, du var i huset.

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



Efterårets drama

Så er vi der endnu engang! Budgetterne skal vedtages, pengene skal bruges - og ikke mindst skal besparelserne findes.

Jeg tror, de fleste kommunale og regionale ansatte er ved at være mere end almindelig trætte af de evindelige besparelser - som ofte er ledsaget af omstruktureringer eller ændringer, som giver anledning til ængstelse og uro.

I fagforeningen hører vi ofte, at vores medlemmer undrer sig over, at der i disse tider hvor deres kollegaer afskediges, ansættes endnu flere med akademisk baggrund. Og der i en tid hvor lønstigningerne er minimale, gives gigantiske lønstigninger på direktørgangen.

Er den finansielle verdens tag-selv-bord fra 00-erne, som blev praktiseret på diverse direktions og administrationsgange, ved at blive gentaget i den kommunale og regionale verden?

Hvis man er ansat i den kommunale verden, og ens studiekammerater har været ansat i den finansielle verden, hvor pengekassen nærmest har stået åben som en frugtordning i et forkontor, så har man nok oplevet, at man er sakket noget bagud.

Men det kan altså ikke nytte noget, at fordi ens bekendte er steget i løn ved nærmest at stjæle af kassen (i hvert fald moralsk), så mener man, at man selv er berettiget til en tilsvarende stigning. Sådan må vores samfund ikke hænge sammen!

Når man oplever, at direktører har en højere aflønning om måneden, end rengøringsmedarbejderen har om året, så er der altså noget galt. Når samme direktører så

oveni købet anbefaler, at disse områder konkurrenceudsættes, så siger de i virkeligheden:

Det kan godt være, at jeg tjener mere om måneden end du gør om året, men jeg vil gerne have, at der kommer nogle private firmaer, og sørger for at du får endnu mindre i løn.

Selvom nogle direktører opfører sig som solkonger, er de altså ansat for nøjagtigt samme skattekrone som rengøringsmedarbejderen, og det er os, der har betalt de skattekrone. De er altså ansat af os, så de kan kun opføre sig sådan, så længe vi finder os i det.

På samme måde er det med den øgede akademisering - så længe vi hopper med på samme melodi, så er der ikke noget der ændrer sig. Så længe vi syntes, det er vigtigere at tjekke, at maden bliver givet på rette klokkeslag, så længe bliver der ansat akademikere til at lave kontrolsystemer og tjeklister - i stedet for personale til at uddele maden.

Det er vores valg, fordi det er vores politikere der regerer. Eller er det?

Jeg blev noget trist, da jeg for nyligt blev bekendt med en hetz på de sociale medier, mod den nyudnævnte skatteminister, der gik på, at han ikke havde en akademisk uddannelse. Han skal da vel være politiker og ikke embedsmand? Og dermed er det vel helt fantastisk, at han netop ikke har en skattemæssig eller akademisk baggrund!

Nu må det stoppe!