



FOA



Nr. 1 • Januar 2015

- Der renoveres på de københavnske skoler. Side 8.
- Hele 3 medlemsarrangementer i dette nummer – det ene mere spændende end det andet. Side 3, 12 og 17.
- Og så gjorde de noget ved arbejdsmiljøet på Glostrup Hospital. Side 18.

Er du nyansat i fleksjob efter 2013 - så hold ekstra øje med din pension

Fra 2013 blev reglerne for ansættelse i fleksjob ændret. Ændringen af reglerne kan have stor betydning for din pensionsordning i PenSam, hvis du er blevet ansat i et fleksjob eller har fået ændret din ansættelse i et fleksjob efter den 1. januar 2013.

Hvad betyder ændringen for pensionsordningen?

Som følge af de nye regler kan indbetalingen til din pensionsordning blive væsentlig mindre, end efter de tidligere regler.

Det kan have følgende konsekvenser for dine forsikringsdækninger:

- Det kan betyde, at du ikke er dækket ved kritisk sygdom, førtidspension og død.
- Det kan betyde, at din fremtidige alderspension bliver mindre.

Hvad anbefaler PenSam?

PenSam anbefaler, at du ringer og taler med en kundefrådgiver på 44 39 39 39, hvis du er blevet ansat i fleksjob efter 1. januar 2013, eller hvis der er sket æn-

dringer i din ansættelse i fleksjob efter denne dato.

Vi kan fortælle dig, om indbetalingen til din pension er stor nok til, at du er dækket ved kritisk sygdom, førtidspension og død.

Hvis din arbejdsgivers indbetaling til pension ikke er stor nok til, at du er dækket af forsikringerne, anbefaler vi, at du selv betaler for at være forsikret. Det vil typisk koste dig 200-400 kr. om måneden - afhængig af hvilken pensionsordning du har.

Du kan også tale med kundefrådgiveren om dine muligheder for at spare ekstra op.

Hvorfor har de nye fleksjob-regler betydning for pensionsordningen?

Indbetalingen til pension bliver udelukkende beregnet som en procentdel af den løn, arbejdsgiveren betaler. Derfor bliver indbetalingen til pension ofte markant mindre for personer, der bliver ansat i fleksjob fra 2013, end efter de tidligere regler.

-red.

FORSIDEMTALE:

Faglig sekretær i FOA
1 Klaus Gerschanoff
og tillidsrepræsentant
Hans Dønvig har besøgt
mange af de københavnske skoler, hvor der bygges om i stor stil.
Se side 12.

NUMMER 1 · 2015

20. 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 2015 UDKOMMER

ETTEREN:

29. januar
12. marts
18. juni
8. oktober
18. december

-DESIGN

PRInfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk





MEDLEMSARRANGEMENT:

En tur tilbage i tiden

I slutningen af marts måned lægger vi vejen forbi Arbejdermuseet. Tag med FOA 1 på rundvisning, og vær med til at udforske vores fælles fortid.

Det er ikke kun tidsmaskinen i DR's julekalender for en måneds tid siden, der kan sende dig en tur tilbage i tiden. Tirsdag den 31. marts kan du tage med FOA 1 på Arbejdermuseet og opleve en guidet tur gennem Danmarks 150 årige industrihistorie eller en arbejderfamilies liv fra 1915-1990.

Når omvisningerne er færdige, samles vi til middag i Café & Øl-halle og nyder en bid mad.

Arrangementet

Det er et rent medlemsarrangement, så hiv fat i en eller flere af dine kollegaer, og meld jer til. Sædvanen tro sker al tilmelding efter først-til-mølle princippet.

Rundvisningerne starter præcis kl. 17.00 og varer 45 minutter. Der er to forskellige udstillinger:

Den første "Familien Sørensen, en arbejderfamilie anno 1915-1990", tager udgangspunkt i en arbejderfamilies liv i hverdag og fest, og viser blandt andet familiens originale lejlighed fra 1915.

Den anden udstilling "Industriarbejdet" gennemgår Danmarks 150-årige industrihistorie fra hverdagen i hjemmet til arbejdspladsen.

Arrangementet koster 130,- kroner og inkluderer entre til museet, guidet rundvisning, aftensmad og en øl eller vand.

Smag en arbejder-øl

I dagens anledning serverer cafeen en gang husmandskost for os og en øl eller vand. Du kan gøre oplevelsen på Arbejdermuseet komplet og gå efter en rigtig "arbejder øl" – en "Stjerne Pilsner" eller en "Stauning Klassik", som serveres med etiket som i 1947.

Historien om arbejder-øllen startede allerede i 1902, da De Københavnske Arbejderorganisationer stiftede aktieselskabet Stjernen, som bryggede Stjernepilsneren.

Baggrunden for øllet skal findes helt tilbage omkring 1835, da det un-

Fortsættes næste side



Fortsat fra forrige side

dergærede lagerøl kom til Danmark. I 1880 sendte Tuborg Danmarks første pilsnerøl på gaden. Og efter Tuborgs succes med pilsneren ville alle brygge øl, også den fremadstormende arbejderbevægelse.

Cafeen i Arbejdermuseets kælder er Københavns eneste fredede kælderbeværtning. Deres spisekort er ført tilbage til omkring år 1900, og de historiske lokaler er blevet restaureret, så de står som i året 1892. Den historiske restaurant har haft gang i kødgryderne siden 1879. Her bages, syltes og hjemmeryges. Alt er hjemmelavet og tilberedes fra bunden - ligesom i de gode gamle dage. Cafeens kokke sætter en ære i at lave mad som før i tiden. Og de baserer maden på de bedste råvarer, som fremstilles med stor omhu. Brødet er nybagt, remoulade, rødkål og rødbeder er hjemmelavet, og stjernesilden er marineret i øl.

Så du kan sagtens glæde dig til en hyggelig aften i historiens, arbejderens og madens tegn.

-hmpk.

Info om arrangementet tirsdag den 31. marts 2015:

Arrangementet inkluderer:

- 45 minutters rundvisning på arbejdermuseets udstillinger - "Familien Sørensen" eller "Industriarbejde i 1950'erne"
- En husmandsret i Café & Ølhalle "1892", samt en enkelt øl eller vand.

Tilmeldingsfrist: Fredag d. 20. marts

Dato og tid for arrangementet: Tirsdag d. 31. marts kl. 16.45

Mødested: Foyeren, Arbejdermuseet, Rømersgade 22, 1362 København K

Pris: 130 kroner

Tilmelding: Først til mølle via hjemmesiden www.foa1.dk

Husk at skrive dit fulde navn, når du tilmelder dig.

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

Vigtigt! Du skal skrive navn på alle personer, som du indbetaler penge for, både dig selv og kollegaer. Ellers kan vi ikke registrere jer som tilmeldt.

Din tilmelding til arrangementet er ikke registreret og godkendt, før vi har modtaget pengene. Og

husk, at der kan gå op til 2 bankdage, før pengene er overført.

For at sikre, at vi kan kontakte dig, skal du tjekke, at du er registreret med korrekt mail-adresse i FOA 1. Det gøres her: <http://www.foa.dk/Forbund/Medlemsservice/Selvbetjening/Ret-dine-persondata>



2 meget spændende udstillinger, du kan vælge mellem:

De skabte vores velfærdssamfund

Familien Sørensens lejlighed

Udstillingen er et ægte eksempel på den ufaglærte arbejders lejlighed fra begyndelsen af 1900-tallet.

Familien Sørensen bestod af Peter Martin Sørensen, Karen Marie Sørensen og deres 8 børn. Peter Martin Sørensen var arbejdsmænd, mens Karen Marie Sørensen gik hjemme og passede hjemmet og børnene. De boede i en to-værelses lejlighed med stue ud til gaden, soveværelse og et smalt køkken til gården. Lejligheden blev i familien frem til 1990.

Da det sidste af børnene var blevet en gammel dame og flyttede fra lejligheden, var der praktisk talt ikke ændret på dens indretning siden 1915, da forældrene flyttede ind. Gulvene er overalt de gamle ferniserede fyrretræsgulve, og flytter man møblerne, ser man,

at de altid har stået samme sted, idet gulvet er helt ubehandlet på de steder, hvor de har stået; man har simpelthen ferniseret udenom møblerne.

I stuen står et spisebord med stole omkring og en stor smedjernskrone over. Billederne i guldrammer er olietryk fra Familie Journalen. Det nyeste i stuen er en radio fra slutningen af 1950'erne. Der er ingen telefon eller andre moderne faciliteter. Køkkenet er i den gamle blåmalede stil med spisekammer, en tallerkenrække på væggen og et fornemt støbejernskomfur. Køkkenvasken er af jern med blikkanter. Hen over vasken sidder en enkelt hane til koldt vand. Soveværelset var forsynet med en dobbeltseng, et sengebord og en servante.

Opvarmningen i familien Sørensens lejlighed.



Industriarbejdet.

Industrialiseringen er ikke bare fabrikker, maskiner og teknologiske landvindinger. Det er en kulturel revolution, som vendte op og ned på almindelige menneskers dagligliv, på kønsrollerne og familiemønstrene, på forholdet mellem by og land, og den grundlagde en ny social orden.

Udviklingen i industrisamfundet har i bund og grund præget arbejderen, men arbejderen har også påvirket den samme udvikling. Men hvad er en arbejder, og var arbejderne en samlet masse

med samme problemer og fælles mål? – Det er et af spørgsmålene, som udstillingen forsøger at kaste lys over, ligesom der er temaer om fagbevægelsen, arbejdsmiljø, arbejdets vilkår og de teknologiske forandringer.

På den ene side er historien om industriarbejdet altså en fortælling om omskifteligt, hårdt, og til tider farligt og nedslidende men også livsnødvendigt arbejde.

På den anden side er det fortællingen om arbejdernes lange og succesfulde kamp for bedre vilkår.

Vigtigst af alt er, at arbejdsdagen er blevet kortere, lønnen højere, og arbejdsmiljøet forbedret. De regler, vi i dag har på arbejdsmarkedet, er et resultat af de stærke fagforeninger, solidariteten, strejkerne og af de mange forlig, som er indgået undervejs.

Industrisamfundets forvandling til et velfærdssamfund er i høj grad et resultat af arbejdernes kamp på fabriksgulvet, i forsamlingsbygningerne og på fagforeningskontorer.

NEJ, FOA giver ikke støtte

I medierne er der flere gange om året fokus på fagbevægelsens støtte til partierne på centrum/venstre-fløjen i dansk politik, og det næste folketingsvalg vil temmelig sikkert byde på en række nye historier. Men i FOA må vi altså melde hus forbi.

I FOA 1 får vi ofte spørgsmålet, om noget af kontingentet går til at støtte bestemte politiske partier, og det sker ikke. FOA repræsenterer som forbund medlemmer af meget forskellig politisk observans og går derfor ikke ind for, at medlemmerne skal støtte bestemte politiske partier over deres kontingent.

Hovedbestyrelsen i FOA har for mange år siden besluttet, at der ikke med FOA-penge føres valgkamp for et bestemt parti, hverken på den ene eller den anden fløj i dansk politik. Det er heller ikke noget fornuftig måde at bruge medlemskronerne på, for der er faktisk ingen klar parallel mellem partiernes fremgang og mængden af penge, de har til rådighed. I forhold til regnskabsåret 2009 viser partiernes egne offentliggjorte regnskaber, at bidragene er endog meget springende, men at især den blå blok nyder godt af store virksomheders gavmildhed:

Socialdemokraterne 538.000 kr.

Venstre 4.992.262 kr.

Konservative 10.464.774 kr.

Liberal Alliance 6.420.934 kr. (2010)

Konservative og Liberal Alliance er altså begunstiget af nogle særdeles velpolstrede og pengestær-

ke bidragsydere, men efter FOAs mening er det altså holdninger og ikke penge, det handler om. Og ved sidste valg var De Radikale som bekendte valgets sejrherre på trods af et meget lille valgbudget.

FOA vil gerne påvirke udviklingen

For medlemmer af FOA er det vigtigt, at fagforeningen konstant arbejder på at påvirke de politiske beslutninger i forhold til det, der er

Vi vil gerne blande os i debatten om dét, der direkte berører forholdene for FOA 1s medlemmer, fx områder som arbejdsløshed og beskæftigelse, arbejdsmiljø, uddannelse og ulighed.

vigtigt i medlemmernes hverdag. De seneste år har Repræsentantskabet i FOA 1 derfor vægtet arbejdet med politisk påvirkning meget højt inden for de områder, der hører arbejdslivet til: arbejdsløshed og be-

skæftigelse, arbejdsmiljø, uddannelse, velfærd, globalisering med mere.

Og derfor bliver der sat penge af til FOAs mærkesager, både når det er valgår, og når det ikke er. Vi vil nemlig gerne markere os i debatten om nedskæringer i kommunerne og blande os i dagpengeproblematikken og i andre emner, som berører medlemmernes dagligdag. Også selv om, det kan være emner, hvor FOAs interesser er sammenfaldende med bestemte politiske partiers program.

På FOA.dk fortæller Mona Striib, forbundets næstformand:

”Medlemmernes kontingent til det centrale forbund i FOA kan ikke bruges til at støtte politiske partier, for eksempel i forbindelse med den kommunale valgkamp. Den del af medlemmernes kontingent, der går til os i det centrale forbund, må ikke bruges på partistøtte, heller ikke gennem LO. Det er besluttet for længe siden.”

Tidligere har der været tilfælde, hvor lokale afdelinger af LO, som de lokale FOA-afdelinger ofte er medlem af, støtter politiske partier. Men hvis centrale LO-penge bruges på den måde, vil FOA kræve dem tilbagebetalt.

til politiske partier!



I FOA 1 vil vi gerne påvirke politikerne, når det gælder medlemmernes arbejdspladser. Her for nogle år siden, da budgetforslaget i Københavns Kommune indeholdt et forslag om at spare 4 ud af 6 bemandede toiletter i byen. Dét blev heldigvis ikke til noget!

Vi melder hus forbi

Til sidst kan vi fortælle, at FOA 1 heller ikke giver partistøtte, selv om vi er en suveræn lokal afdeling af FOA. Men vi giver mulighed for, at medlemmer, der er kandidater til kommunalvalget, kan skrive i Etereren og fortælle, hvad de står for – uanset partifarve. Vi vil nemlig gerne understøtte, at vores medlemmer deltager aktivt i politisk arbejde.

Hvis du nu alligevel ikke er sikker på, at FOAs hovedbestyrelse også fremover vil fravælge støtte til bestemte partier, så kan du én gang for alle sikre dig mod det ved at gå ind på hjemmesiden:

<http://www.foa.dk/forbund/medlemsservice/selvbetjening/partistotte>,

eller du kan blot skrive partistøtte i søgefeltet på FOA.dk. Der kan du underskrive en erklæring og sende

til Revisionsinstituttet, Skagensgade 1, 2630 Tåstrup. Man kan desværre ikke klare det elektronisk, da Folketinget har vedtaget, at der skal underskrives personligt.

Frameldingen gælder, indtil du annullerer den. Du behøver derfor ikke indsende kuponen, hvis du allerede har gjort det tidligere.

-es.

Der er gang i byggeriet

Når man besøger skolerne i København, går én ting igen: Enten er de lige i gang med en ombygning, udbygning eller renovering, eller også er de lige blevet færdige med en.

Gode råd

Hvis vi som fagforening skal give råd til, hvordan I bedst forholder jer i en ombygnings- eller renoveringssituation, er vi nødt til at kigge på, hvor i processen I er.

- Ideelt set er I ikke begyndt endnu – og så skal I igennem MED-udvalget spørge ind til det kommende arbejde og give jeres input. I skal få klarlagt, hvad der forventes af jer, meget gerne nedskrevet. Og ikke mindst, hvad der i perioden ikke forventes af jer, for I har kun to arme og to ben. Det er også en god ide at kontakte kollegaer, som har været igennem en lignende proces og spørge ind til erfaringer og faldgrupper. Derudover skal I tage fat i jeres tillidsrepræsentant, som skal tage fat i ledelsen og forhandle noget resultatløns til jer. Resultatløn gives for en målbar og tidsbegrænset opgave, og kan enten gives som et løbende tillæg, mens opgaven står på, eller som et engangs-tillæg.
- Hvis I er midt i al arbejdet, så er det en god ide at skrive alle jeres arbejdsopgaver ned og så tage en snak med ledelsen om, hvilke opgaver der er vigtigst at fokusere på. På den måde får I klarlagt jeres arbejde, og I får ledelsen til at prioritere indholdet, så der ikke bliver problemer senere.
- Hvis jeres projekt er overstået, og der ikke på forhånd er aftalt nogen godtgørelse, eksempelvis gennem resultatløns, så kontakt din tillidsrepræsentant, så han kan forsøge at forhandle noget hjem. Man kan sagtens forhandle, selv om opgaven er løst, men det er sværere, for de fleste – også arbejdsgiverne - synes, det er hårdere at få penge op af lommen for noget, de allerede har fået.

Byggeri af en eller anden slags på arbejdspladsen er sikkert noget, mange kan nikke genkendende til. Men fænomenet er specielt udtalt i Københavns Kommune, hvor elevtallet er stigende på grund af de mange mennesker, der vælger at bosætte sig i byen og stifte familie og på grund af skolereformen, der betyder flere timer på skolen for både børn og voksne.

Ny tendens

Før i tiden var det en klar tendens, at mange flyttede ud af byen, når der kom små trippende fødder i familien. Men Danmark udvikler sig som resten af verden med flere mennesker koncentreret i de store byer og færre i landdistrikterne.

Københavns Kommune har måttet tage udviklingen alvorligt. Både fordi de mangler plads til at huse så mange børn, men også fordi de skal leve op til nye standarder for plads- og undervisningsbehov. Mange af skolerne er eller var faldefærdige.

Eksempelvis blev skolebetjentene på Ny Vesterbro skole nødt til at sømme linoleummet fast til gulvet i små firkanter, før skolen blev renoveret.



Håndværkerne ved Lykkebo Skole.
Der arbejdes udendørs



.... og indendørs.

Hårdt for personalet

Men det slider på det tekniske personale, når der er gang i alle de ombygninger, udbygninger eller renoveringer. For det er oftest dem, der står forrest, når håndværkerne kontakter skolen, eller når der er inventar, der skal flyttes, eller der skal findes midlertidig plads til eleverne. Det tekniske personale bliver hurtigt bindeled mellem lærere, ledere,

håndværkere, arkitekter, og andre, der har en interesse i byggeriet.

Alle forandringerne kræver, at man har overskud til mere, end det normale arbejde kræver, for hverdagens pligter skal jo stadig opfyldes. Nogen steder bliver det forventet, eller der bliver simpelthen ikke lagt mærke til det store ekstra arbejde, det tekniske personale udfører, fordi det bliver lavet, uden at man

gør opmærksom på det. Og det kan belaste.

Oftentimes er den tekniske servicemedarbejder og lederen ikke blevet involveret i det forberedende arbejde, men det forventes alligevel af dem, at de får det hele til at glide.

-hmpk

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

Find 5 fejl!



FOA 1 sidder klar, hvis du vil spørge om noget

Så har den nye organisering af arbejdet i FOA 1 været i luften et par måneder. Og faktisk går det rigtig godt! Meningen er at have en telefonvagt af fagligt valgte og sagsbehandlere, der med det samme kan gribe mange af de spørgsmål, man ringer til fagforeningen om. Her er det FOA 1s Jesper Hesselholdt til venstre og næst-

formand Steen Vadgaard, der svarer, når der blev ringet med spørgsmål om generelle løn- og ansættelsesforhold. Og i morgen er det nye fagpersoner, der sidder ved telefonerne. Vi håber, ordningen bliver til glæde for os alle sammen, og især for medlemmerne.



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 10. februar 2015.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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

Udviklingen er alarmerende

Danmark er det vesteuropæiske land, hvor den økonomiske ulighed er steget mest fra 2005 til 2012. For 10 år siden lå Danmark på en 2. plads i Europa, når man målte lighed. I dag er vi nummer 14.



Der er al mulig grund til at fokus på den voksende ulighed i Danmark. Andelen af fattige er nemlig mere end fordoblet siden 2002, og de 10 % fattigste har en lavere indkomst, end de havde dengang. Bag tallene gemmer sig en voksende gruppe mennesker, som har svært ved at opretholde en indkomst, de kan leve af.

Bag tallene gemmer sig en voksende gruppe mennesker, som har svært ved at opretholde en indkomst, de kan leve af.

FOA startede sidste år en flerårig indsats for at sætte fokus på den stigende ulighed i det danske samfund. Vores medlemsgrupper lever i gennemsnit 8 år kortere, end danskere med lange uddannelser. Og det skal der gøres noget ved.

Ulighedsideindsatsen 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 har vi valgt to fokuspunkter:

- **"Reformernes ulighed" skal modvirkes**
Dagpengereformen, kontant-hjælpsreformen, førtidspensionsreformen og sygedagpengereformen er nogle af de tiltag, som har øget uligheden. Konsekvenserne kan mærkes blandt de 33.900 mennesker, der har mistet dagpengene og blandt unge arbejdsløse, som nu ikke længere kan få kontanthjælp, men i stedet får en ydelse, der svarer til SU.
- **"Sundhedens ulighed" med fokus på mændene**
Fra 1987 til 2012 steg forskellen på, hvor længe de rigeste og de fattigste lever. I 1987 blev den rigeste fjerdedel af mændene 5 år ældre end den fattigste fjerdedel i gennemsnit. I 2012 var forskellen 10 år.

Hvad har vi gjort – og hvad vil vi gøre?

Den 11. november 2014 var FOA på gaden i 34 byer. Der blev delt rundstykker ud og underskrevet mange tusinde postkort med krav om af ændring af genoptjeningsretten og fjernelse af den gensidige forsørgerpligt. Postkortene blev sendt til finansminister Bjarne Corydon.

Men kampen mod ulighed og definitionen af, hvad ulighed er, og hvad den betyder, skal ikke kun komme fra fagforeningskontorene, men derimod ude fra arbejdspladserne og hjemme fra stuerne.

I FOA 1 bliver vores næste aktivitet i marts, hvor vi inviterer til medlemsarrangement med oplæg af forfatteren Lars Olsen om klasser, levevilkår og ulige muligheder i samfundet, og forhåbentlig får vi en spændende debat efter oplægget. Her kan du komme med dit besyv, dine ideer og vinkler på virkelighedens Danmark – og på de muligheder, vi har for at ændre tingenes tilstand.

-red.

MEDLEMSARRANGEMENT:

FOA 1 sætter uligheden på dagsordenen

Kom til temaaften om ulighed, og vær med til at sætte præg på udviklingen i det danske samfund. Vi inviterer til spændende foredrag med forfatteren Lars Olsen og efterfølgende debat.



I begyndelse af marts holder FOA 1 en temaaften om emnet ulighed. Vi har den store glæde at kunne præsentere forfatteren Lars Olsen, som har skrevet flere bøger om ulighed i levevilkår, uddannelse og politik. Han er en stor fortæller og meget optaget af nye såvel som gamle brudflader i det danske samfund. Arrangementet løber af stablen i FOA 1s lokaler i Valby mandag den 2. marts kl. 18.30, hvor vi også byder på en sandwich og lidt kaffe og the.

Citronen kan ikke presses mere

Ulighed koster. Familiers økonomiske og sociale liv bliver påvirket af reformer og arbejdsløshed. Tidligere kunne man regne med, at samfundet var der for én, hvis man havde økonomiske eller sociale problemer. Sådan er det ikke længere. Syge tvinges i arbejde, dagpenge-modtagere knokler uden at optjene dagpengereget, og der stilles større krav til de lavest lønnede, uden at goderne

Info om arrangementet mandag d. 2. marts 2015 kl. 18.30:

Arrangementet inkluderer:

- Foredrag af forfatter Lars Olsen, og efterfølgende debat.
- Sandwich, kaffe, the og en vand/øl

Tilmeldingsfrist: Fredag d. 20. februar

Dato og tid for arrangementet:

Mandag d. 2. marts kl 18.30

Mødested: Vilhelm Thomsens alle 9, 2500 Valby – indgangen i gavlen

Pris: Gratis

Tilmelding: Først til mølle via hjemmesiden www.foa1.dk.

Vi kan desværre kun være 100 mennesker i den store sal, så skynd dig at tilmelde dig.

følger med. Citronen kan ikke presses yderligere. Og det vil vi gøre noget ved!

En del af Ulighedskampagnen

Temaaftenen er en del af FOA 1s Ulighedskampagne, og foredraget koncentrerer sig om det danske klassesamfund anno 2014.

Selv om vi i Danmark bryster os af at være et klasseløst samfund, i modsætning til lande som Tyskland og England, så er vi med årene blevet mere og mere delte. Og det er sket på bekostning af arbejderklassen og de svageste sjæle i samfundet.

FOA 1s medlemmer arbejder ofte på områder, hvor de beskæftiger sig med de svage i samfundet – eksempelvis de dårligst stillede som syge eller udsatte mænd på herbergerne. Og vi er vidne til den forkerte kurs og deroute, som vores velfærdsstat er ved at tage.

Men den gennemsnitlige FOA 1'er også udsat, og i den sammenhæng er udviklingen på dagpengeområdet dystre læsning. Mange af vore ledige medlemmer ryger helt ud af dagpenge systemet, og helt ud af det tidligere så finmasket sikkerhedsnet. Der er sket en skævvridning i det danske system.

Sætter foden ned

Det er altså vigtigt, at vi sætter foden ned, men vi er samtidig nødt til at løfte i fælles flok.

Hvordan ser verden ud for de dårligst stillede: mændene på herbergerne, børnene i institutionerne og de syge eller gamle? Det ved I – jer, som arbejder med dem til hverdag.

Og I ved også, hvordan jeres egen hverdag er og hvilke problemer, som I selv slås med. Og den viden skal vi have frem i lyset – og ud til offentligheden og politikkerne.

Så kom til en inspirerende temaaften, og hør et interessant foredrag om et af de vigtigste emner for din egen og dine børns fremtid, og vær med til at vinkle arbejdsindsatsen i den rigtige retning.

Om forfatter og foredragsholder Lars Olsen



Lars Olsen er journalist, kommentator og foredragsholder. Han er født i 1955 og uddannet cand. phil. i samfundsfag. Han har været journalist i 25 år, blandt andet på Politiken og det nu lukkede Aktuelt. I dag arbejder han freelance og er kolumnist i Jyllands-Posten og i Fagbladet 3F.

Han har skrevet en del bøger blandt andre "En bygning slår revner" (2013) og er en af forfatterne til "Det danske klassesamfund" (2012). Hans tidligere værker er "Uddannelse for de mange" (2011), "Eliternes Triumf" (2010), "Den sociale smeltedigel" (2009), "Den nye ulighed" (2007) og "Det delte Danmark" (2005) - nogle af de seneste års mest omtalte debatbøger.

Lars Olsen var fra 2002 til 2007 analytiker på Ugebrevet A4, hvor han tilrettelagde en række undersøgelser af ulighed og sociale skel i dagens Danmark. Han har siden tilrettelagt yderligere analyser som forfatter og konsulent.

Fra 1994 til 2001 var Lars Olsen Christiansborg-journalist for Politiken og siden for Aktuelt, hvor han var leder af den politiske redaktion. Han kender således dagligdagen og spillet på Christiansborg, men er også uhyre bevidst om forskellen på "den politiske virkelighed" og "den virkelige virkelighed".

Han har deltaget i flere arbejdsgrupper om reformer på uddannelsesområdet, og er medlem af undervisningsminister Christine Antorinis Dialoggruppe om Ny Nordisk Skole og var tidligere, i 2008-10, med i Bertel Haarders Arbejdsgruppe vedrørende Social Arv. I 2006 var Lars Olsen konsulent på arbejdet med den omfattende københavnske skolereform "Faglighed for alle" og i 2009 medlem af Københavns Kommunes ekspertgruppe om skoleudvikling og integration.

Lars Olsen er ikke medlem af noget politisk parti.

Igen, igen – nye regler for dig på syge

Den 1. juli sidste trådte nye regler i kraft i forhold til at være sygemeldt, hvad enten du får sygedagpenge, eller du i kraft af din overenskomst har ret til løn under sygdom. Der er både skidt og kanel i den nye lov, og her får du en kort gennemgang.

Gennem mange år har blandt andet FOA 1 harceleret over reglerne i den tidligere sygedagpengelov, fordi en del sygemeldte efter 12 måneders sygdom blev henvist til kontanthjælp eller til at lade sig forsørge af ægtefællen. Det skete på grund af den såkaldte varighedsbegrænsning i loven, hvor udgangspunktet var, at sygedagpenge skulle være en tidsbegrænset ydelse af kortete varighed. Forventningen

var vel også, at kommunerne havde nok tid til at afklare den sygemeldtes situation inden for 1 år.

Men sådan var virkeligheden altså ikke, og mange sygemeldte endte i et stort og sort økonomisk hul, hvor de pludselig efter mange år på arbejdsmarkedet ikke længere havde en indkomst, de kunne leve af. Så oven i de problemer, sygdommen gav, måtte de altså kæmpe med en rigtig dårlig økonomi.

Med den nye lov, der trådte i kraft i sommers, er reglerne om en varighedsbegrænsning på 52 uger erstattet af dét, der kaldes revurderingstidspunktet, som dog indtræder allerede efter 22 ugers sygdom. Herefter skal det vurderes, om sygedagpengene kan forlænges – og om arbejdsgiveren dermed fortsat kan få refusion. Der gælder samme forlængelsesregler som tidligere, bortset fra, at man nu vil kunne få forlænget sine sygedagpenge uden tidsbegrænsning, hvis man lider af en alvorlig, livstruende sygdom.

Jobafklaringsforløb

Sygemeldte, der efter fem måneder på sygedagpenge ikke kan få forlænget sygedagpengene efter forlængelsesreglerne, overgår til et såkaldt jobafklaringsforløb. I dette forløb modtager man som sygemeldt en ressourceforløbsydelse, der i kroner og ører svarer til kontanthjælp, men som i modsætning til kontanthjælpen er uafhængig af formue og ægtefælles eller sam-

levers indkomst. Ydelsen er altså lavere end sygedagpenge, men for mange sygemeldte bedre end kontanthjælpen.

Jobafklaringsforløbet er – og her taler vi om den ideelle verden – kendetegnet ved, at den sygemeldte får en individuelt tilpasset og helhedsorienteret indsats med udgangspunkt i egne forudsætninger og behov, og den sygemeldte tilknyttes en koordinerende sagsbehandler, der skal være gennemgående i forløbet. Her er opgaven at sikre, at indsatsen bliver koordineret og justeret undervejs i forhold til den enkeltes situation og mål, og at den sygemeldte får bistand til at gennemføre de indsatser, der bliver sat i værk.

I jobafklaringsforløbet skal der være løbende opfølgning med 6 samtaler om året. Samtalerne holdes med henblik på at vurdere, om den sygemeldte har mulighed for at komme tilbage i arbejde eller fortsat er uarbejdsdygtig som følge af sygdommen.

Herudover skal der følges op på, om man deltager i de tilbud eller andre indsatser, der er aftalt.

De foreløbige – og af gode grunde begrænsede – erfaringer i forhold til disse jobafklaringsforløb viser, at forløbene kan bestå af alt fra time-tung arbejdsprøvning til aftaler om at deltage i svømmeundervisning en gang om ugen eller i et forløb hos en psykolog. Men der kan også være tale om vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, an-

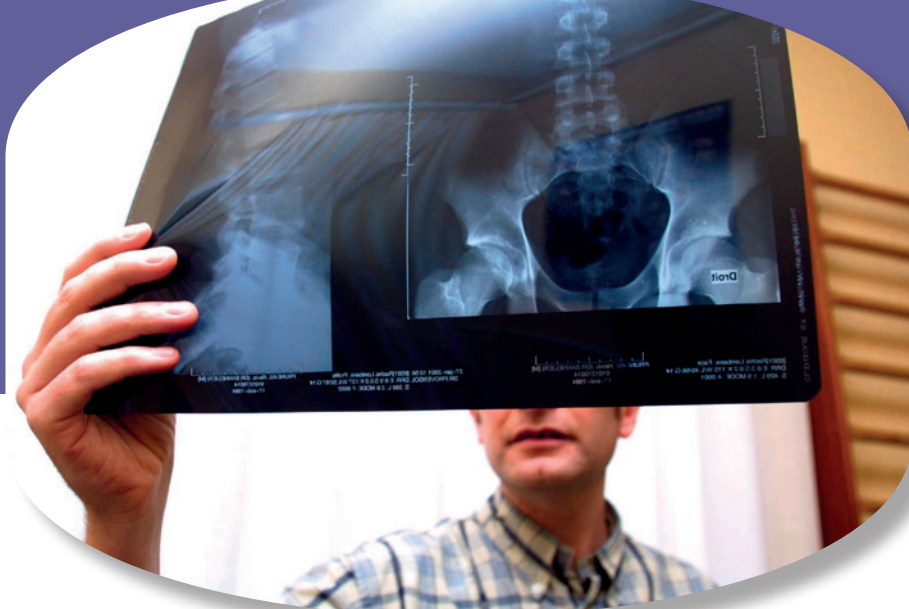
Det bedste i den nye lov:

Som sygemeldt i jobafklaringsforløb får man én koordinerende sagsbehandler. Det er super-godt.

Det værste i den nye lov:

Med denne lov har man indført en helt ny ydelse på et meget lavt niveau, som man risikerer at skulle leve af i årevis. Det er heller ikke utænkeligt, at sager, der ellers synes at være forudsigelige, bliver trukket i langdrag, fordi kommunen under alle omstændigheder ønsker en periode med fokus på jobafklaring. Det er ikke godt.

dagpenge



De værste sager er dem, hvor diagnosen er usikker.

sættelse med løntilskud og tildeling af en mentor.

Det er kommunens rehabiliterings-team, der afgiver indstilling om, hvilken tværfaglig indsats man skal have under et jobafklaringsforløb, men det er den sygemeldte selv, der sammen med sagsbehandleren udfylder det, der hedder *Rehabiliteringsplanens forberedende del*. Her skal der være oplysninger om den sygemeldtes beskæftigelsesmål, ressourcer, udfordringer og de lægelige oplysninger.

Rehabiliteringsplanens 1. del, som forelægges teamet, laves efter fortrykte spørgeskemaer, og det er vores erfaring, at de ofte slet ikke passer til den sygemeldtes situation. Så her må man gøre brug af fritekst, så ens helbredsmæssige situation og begrænsninger i forhold til arbejdsmarkedet tydeligt fremgår.

Som sygemeldt skal man selv, om muligt, deltage i rehabiliteringsteamets møde. I FOA 1 anbefaler vi, at man tager en bisidder med – fx en ægtefælle eller andre, der ved, hvor skoen trykker i det daglige.

Og hvem betaler så sygedagpengene?

Arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge eller løn de første 30 dage af sygemeldingen, hvis man er i arbejde og bliver syg. Efter den 30. fraværsdag udbetaler kommunen sygedagpenge til den sygemeldte eller refusion til arbejdsgiveren.

De 7 forlængelsesregler:

Sygedagpengene kan forlænges udover de 22 uger, når

1. det på det foreliggende grundlag anses for overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes en revalidering, herunder virksomhedspraktik, der kan føre til, at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked,
2. det anses for nødvendigt at gennemføre virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne, således at sygedagpengeperioden forlænges i op til 69 uger,
3. den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling og den pågældende efter en lægelig vurdering skønnes at ville kunne genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 134 uger regnet fra revurderingstidspunktet,
4. kommunen har vurderet, at en sag skal behandles i rehabiliteringsteamet, med henblik på at kommunen hurtigt muligt kan træffe afgørelse om ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension,
5. en læge vurderer, at den sygemeldte har en livstruende, alvorlig sygdom,
6. der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade eller
7. der er modtaget en ansøgning om førtidspension efter § 17, stk. 2, i lov om social pension.

Ledige dagpengemodtagere vil fremover fortsætte med at modtage dagpenge under de første 14 dages sygdom. Ved fortsat sygdom vil de overgå til at modtage sygedagpenge. Dette gælder også for modtagere af den midlertidige arbejdsmarkedsydelse.

Er man kronisk syg eller forsikret ledig, er det kommunen, der udbetaler sygedagpenge fra den første sygedag. Arbejdsgiverne skal dermed ikke udbetale sygedagpenge til kronisk syge de første 30 sygedage.

-es

For dig, der er ansat i
Københavns Kommune:

Sommerhuse i Danmark og Portugal; ferielejligheder i Barcelona, Berlin, Budapest og Paris



Hvis du er ansat i Københavns Kommune og har rejselyst, kan du leje skønne sommerhuse rundt i landet, lejligheder i fire storbyer og to huse i Europa til en meget rimelig pris. Gå ind på www.kkferiefond.bookhus.dk og find et feriemål, der passer dig.

af Jan Trojaborg, formand for Københavns Kommunes Feriefond

Sommerhusene, der lejes ud til ansatte i Københavns Kommune er i meget fin stand; de fleste ligger tæt på havet, og de kan også lejes uden for sommerferien. For at kunne leje husene i sommerferien skal man deltage i en lodtrækning inden den 16. februar 2015 kl. 12. Der bliver så givet besked til alle samme dag. Vi vil opfordre dig til at deltage, for der er faktisk gode chancer for at vinde. Brochure og vejledning er sendt ud med lønsedlen for december 2014, så tjek din lønseddel omhyggeligt dér.

Vi har to skønne lejligheder i Berlin, én i Prenzlauer Berg og én i Mitte. I Paris har vi to små, men fantastiske lejligheder, 200 meter fra Louvre i et meget hyggeligt kvarter.

Lejligheden i Budapest er stor og meget dejlig, og til foråret udvider vi med en étværelses lejlighed i tilslutning til den store og med mulighed for at leje den separat.

Og i Barcelona har vi netop åbnet for udlejning af to vidunderlige lejligheder midt i byen hver med plads til otte personer.

Hvis du er til andet end byferie, tilbyder vi leje af et meget smukt indrettet hus med plads til fire personer 35 km vest for Lissabon i Portugal med kort afstand til stranden, tæt på et naturreservat og fine golfbaner.

Du kan også leje en lejlighed i middelalderlandsbyen Deruta i den midt-italienske region Umbrien 40 km syd for Perugia. Her er der

mulighed for dejlige udflugter til fx Assisi i et smukt landskab med pittoreske landsbyer på snart sagt hver en bjergtop.

I maj indvier vi desuden en dejlig feriebolig i badebyen Ste-Maxime i Sydfrankrig 80 km fra Nice.

Man kan booke lejle direkte på www.kkferiefond.bookhus.dk, og det er til absolut konkurrencedygtige priser. Du logger dig ind med navn og det medarbejdersnummer, der står på din lønseddel.

Rigtig god fornøjelse.



Fortvivl ikke, hvis du er ansat i Regionen eller i en af omegnskommunerne og derfor ikke kan bruge de tilbud, der omtales i artiklen. Hvis du er ansat i Regionen kan du nemlig på <http://feriefond.regionh.dk/> se masser af muligheder for at

leje en feriebolig til en attraktiv pris. Og de fleste omegnskommuner har ligeledes feriefonde med tilbud til alle ansatte. Tjek intranettet eller kommunens hjemmeside for at få et overblik over mulighederne.

LEDERARRANGEMENT:

Brug et par timer på at blive en bedre leder!

Vil du være en effektiv og vellidt leder? Eller vil du bare gerne have din vilje? Nu kan du få fif og gode råd af historiefortælleren Kasper Sørensen fra BestTellers, og det hele er noget, du kan bruge direkte i din hverdag.

Ud over en stor faglig fundering handler ledelse i høj grad også om tilstedeværelse, kropssprog og personlig gennemslagskraft. Det er kapaciteter, der er nødvendige for en leder i dagligdagen, og det er også kapaciteter, der er nødvendige for, at en historiefortæller fungerer over for sit publikum. Kasper Sørensen har studeret begge dele aktivt i mange, mange år.

Det handler om bevidst sproglighed, kroppens skjulte sprog og stemmens virkekraft, og du får indsigt i, hvordan du kan påvirke andre alene med din udstråling, hvordan du kan få modvillige kolleger i bedre humør, og hvordan du kan få dine ideer igennem.

Det hele bliver pakket ind i rigtig gode historier og fortalt af en af landets bedste fortællere. Så du kan roligt glæde dig!

-red.

Arrangementer foregår i FOA 1s store mødesal på Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

torsdag den 19. februar kl. 16.00 – 18.00.

Vi åbner dørene kl. 15.30, og du bliver budt på kaffe, småkager, sodavand, øl samt chips.

Hurtig tilmelding tilrådes, for vi kan være højst 50 til dette arrangement.

Vi glæder os til at se jer!



Kasper Sørensen er en stor kapacitet på lederkurser i personlig kommunikation, og har bag sig en funktion som ekstern lektor i kommunikation på RUC, ligesom han har undervist på Odsherred Teaterskole (Scenekunstens efteruddannelsescenter) og på talrige kurser i hele landet.

Han er en af hovedkræfterne bag, at disciplinen "Fortælling" er blevet en selvstændig kunst i Danmark. Han har mere end 20 års erfaring som fortæller, og han er kunstnerisk leder på BestTellers Scene i København, en lille nichescene for fortælling. Endvidere er han kunstnerisk leder på Nordens største fortællefestival, Words på Kronborg.

TrivselOP

– og vejen fra **røde** til **grønne** svar

På Glostrup Hospital ville de ikke finde sig i dårlig trivsel. De arbejdede målrettet med deres arbejdsmiljø, og fik det meget bedre med hinanden og med arbejdet.

Af Hanne Mari Padilla Kirkeby

Da den første TrivselOP måling så dagens lys i 2011, så det sort ud for trivselen hos portørerne på Region Hovedstadens hospitaler – eller rettere sagt rødt. For de svar, de havde givet på spørgsmålene inden for arbejdsmiljøet slog meget negativt ud.

Glostrup Hospital var ingen undtagelse, men da den seneste måling fra 2014 kom, var der positive resultater. Mange af spørgsmålene var ændret til grønne, positive svar eller gule, som er væsentlig mindre negative end de røde.

Voksenmobning

Kaj Duvander, fællestillidsrepræsentant for portørerne på Glostrup Hospital, er ikke i tvivl – grunden til den store ændring på arbejdsmiljøområdet ligger i det store arbejde, der blev lavet både fra ledelsens og medarbejdernes side. "I vores lokale MED besluttede vi, at det ikke var et resultat, vi kunne leve med, og at vi ville gøre noget ved det".

Og portørerne måtte se sig selv dybt i øjnene. "Der foregik jo reel voksenmobning", siger Robert Jensen, der er servicechef på Glostrup Hospital.

"Rovmobning", uddyber Kaj, "vi var faktisk rigtig modbydelige over for hinanden".

Det dårlige arbejdsmiljø resulterede i et højt sygefravær og et skarp og aggressivt sprog på arbejdspladsen.

"Vi var jo nødt til at ændre den onde spiral, det kunne vi jo godt se. Vi var nødt til at gøre noget ved, at folk fik ondt i maven af at gå på arbejde", fortæller Kaj.

Langt, sejt træk

I MED-udvalget blev man enige om, at der skulle ske forandringer; ikke nogen her-og- nu-løsninger, men i stedet et langt, sejt træk, som kunne skabe en konkret og langtidsholdbar løsning.

Portørerne måtte se sig selv dybt i øjnene: "Der foregik jo reel voksenmobning"

De tog kontakt til et konsulentfirma, der både arbejdede med portørerne og lederne, både sammen og hver for sig. Konsulenten hjalp dem

med at synliggøre, hvad de faktisk gik og gjorde ved hinanden og årsagen bag.

Det var et langt forløb, men det var også vigtigt for at få et godt resultat. Og endnu vigtigere var det, at alle støttede op om projektet, og arbejdede konstruktivt og med åbent sind for at løse problemerne.

Stor forandring

I dag er det gladere kollegaer, der møder på arbejde. De har alle haft paraderne nede og forstår nu bedre sig selv og hinanden og deres forskellige handle-mønstre. Der er kommet en større respekt og åbenhed - og en bedre tone, hvilket gør at paraderne ikke behøver at komme op igen.

"Vi havde en ung portør, der blev svimedet første gang, han så et dødt menneske. Tidligere var han sikkert blevet mobbet, men nu talte vi om det, og hjalp ham. Det er blevet ok at tale om de ting, man synes er svære - for vores arbejdsområde kan tære på psyken. Og nu er det blevet ok at tale om", fortæller Kaj Dyvander. "Vi er blevet gode til at støtte hinanden".



”Vi var jo nødt til at ændre den onde spiral, det kunne vi jo godt se. Vi var nødt til at gøre noget ved, at folk fik ondt i maven af at gå på arbejde”, fortæller Kaj Duvander.



Robert Jensen, servicechef: ”Det dårlige arbejdsmiljø resulterede i et højt sygefravær og et skarp og aggressivt sprog på arbejdspladsen”.

Bedre social kapital

TrivselOP målingen – og opfølgningen på den er også vigtig for ledelsen.

For gode relationer på arbejdspladsen, der også kaldes den sociale kapital, er essentielt, hvis man skal gøre organisationen i stand til at løse kerneopgaverne bedst muligt – altså effektivt, innovativt og med

høj kvalitet. Forskning og erfaringer fra forskellige sektorer viser, at gode sociale relationer på arbejdspladsen kan kendes på tre ting:

- En høj grad af indbyrdes tillid i hele organisationen.
- En oplevelse af retfærdighed - ”at tingene går ordentligt til”.
- En evne til at samarbejde godt om kerneopgaven.

Så det er i alles interesse at tage TrivselOP målingerne alvorligt og arbejde målrettet med dem. Og i eksemplet fra Glostrup Hospital kan man se, at det kan lade sig gøre at ændre den sociale kapital og arbejdsmiljøet, hvis man tager arbejdsmiljøet alvorligt og arbejder konstruktivt med det.

Hvad er TrivselOP?

TrivselOP er Region Hovedstadens fælles koncept for den overenskomstmæssige trivselsmåling og den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

I 2011 udkom den første TrivselOP måling foretaget på baggrund af blandt andet spørgeskemaundersøgelser.

Det overordnede formål med TrivselOP er at fremme sunde og attraktive arbejdspladser i Region Hovedstaden – det gælder også den positive udvikling i arbejdsmiljøet.

En sund arbejdsplads er godt for både medarbejdere og arbejdsgivere. Faktisk er det sådan, at en velfungerende arbejdsplads kan have en positiv effekt på:

1. Medarbejdernes velbefindende
2. Medarbejdernes nærvær/fravær
3. Medarbejdernes motivation
4. Antallet af ulykker
5. Personaleomsætning
6. Rekruttering
7. Produktivitet
8. Kvalitet i ydelserne
9. Virksomhedens image

Kilde: regionh.dk

Overenskomstforh

– en kamp om arbejdstid og fælles ove

Der er ingen tvivl om, at arbejdstiden kommer til at spille en væsentlig rolle ved de kommende overenskomstforhandlinger. KL spiller benhårdt ud, og der kan komme konflikt på området.

Af Claus Windfeld, faglig sekretær

I 2013 gik overenskomstforhandlingerne for de fleste grupper stille og roligt, så det hørte vi ikke så meget om. Derfor kom konflikten om lærernes overenskomst til at fylde ret meget. Ingen i dette land var uvidende om, at det handlede om lærernes arbejdstid. Michael Ziegler fra Kommunernes Landsforening og Anders Bonde Christensen fra Danmarks Lærerforening optrådte på TV stort set hver eneste dag.

Derfor har der været mange spekulationer i fagbevægelsen, om vi kunne risikere den samme konflikt i 2015. Arbejdstidsreglerne for FOA's medlemmer er temmelig dyre, og vi ved, at både Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioners (RLTN) holdning er, at de både er for omkostningstunge og ikke mindst hæmmende for den fleksibilitet, som arbejdsgiverne ønsker, men altså ikke vil betale for.

OK-toget kører

Lige før jul udvekslede Forhandlingsfællesskabet, FOA og andre forbund krav til de kommende overenskomstforhandlinger. Forhandlingsfællesskabet er det "nye" KTO. Navneskiftet skyldes, at Sundhedskartellet nu igen forhand-

ler sammen med KTO efter i en årrække at have forhandlet for sig selv. Argumentationen er, at vi er stærkere sammen end hver for sig.

Etterten vil nedenfor gennemgå kravene fra KL og derefter kravene fra Regionernes Lønnings- og Takstnævns bagefter. KL har mange flere krav end RLTN.



Arbejdstidsreglerne er i spil

Det væsentligste hovedpunkt i KLs oplæg til OK 15 handler om arbejdstiden. Her er buddet fra KL en forenkling af arbejdstidsreglerne, både de enkelte aftaler og aftaler på tværs af forskellige arbejdsgrupper; enkle og smidige arbejdstidsregler, der bygger på tillid til de kommunale ledere (!?) og endeligt, at ledere og medarbejdere, der selv tilrettelægger opgaveudførelsen, undtages fra arbejdstidsreglerne.

KL ønsker altså ingen hindringer for, at arbejdstidsreglerne kan formuleres mere ensidigt fra arbejdsgivers side. Og alle reguleringer via overenskomster og arbejdstidsaftaler betragtes som en hindring.

KL konkretiserer derefter buddene, og det fremgår, at der på ældre-, sundheds- og det døgnpædagogiske område ønskes ændringer på følgende:

- Planlægning af arbejdstid – herunder planlægning og opgørelsesperioder og daglig arbejdstid.
- Ændringer af arbejdstiden – herunder varslingsbestemmelser.
- Søgnhelligdage og særlige fridage.
- Ulempehonoreringen og 37/3 reglen på det pædagogiske område.
- Tidspunktet for ulempebetalingen om aftenen.
- Og på det tekniske område endvidere vedrørende:
- Udkald.
- Forhold vedrørende overarbejde – herunder den daglige arbejdstidsnorm.

ændringerne 2015

Overenskomst for ufaglærte grupper

Skal vi være daglejere?

FOA 1 mener, at KL nævner alle de regler, som begrænser arbejdsgiverens mulighed for at reducere det offentlige arbejdsmarked til en ren daglejertjans. KL ønsker ingen begrænsning i den daglige arbejdstid; der skal kunne varsles fra dag til dag (eller fra time til time); reglerne for arbejde på søgnehelldage og særlige fridage skal liberaliseres, og KL ønsker ikke at betale for arbejde om aftenen eller ændring i det tidsrum, der skal betales i.

På beredskabsområdet ønsker KL, at antallet af døgnvagter udvides samt adgang til at tilrettelægge vagter som effektiv tjeneste. Herudover ønskes en mere fleksibel adgang til at anvende arbejdstiden under en døgnvagt.

Der er derfor ingen tvivl om, at arbejdstiden kommer til at spille en væsentlig rolle ved forhandlingen. KL spiller hårdt ud og afhængig af, om KL fastholder de hårde udmeldinger, kan der komme konflikt på området.

Ud over ønskerne til arbejdstiden sætter KL også et par "gamle traver" på banen:

- Brug af overenskomstmidler til pension og afskaffelse af karensordningen.
- Lokal løndannelse – eller mere konkret at fastholde og styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse.

Dette kan man læse, som om arbejdsgiverne mere eller mindre egenrådigt skal bestemme, hvem der skal have de lokale lønmidler, og fagforeningerne skal ikke blande sig.

... også i regionerne

Regionernes- Lønnings- og Takstnævn stiller også en række krav, som er sammenlignelige med KL's krav. Dog er RLTN knap så rigide i deres udmelding af krav som KL, men konsekvenserne er de samme, hvis de fremsatte krav gennemføres.

RTLN stiller 14 enkeltkrav, hvor de mest væsentlige er:

- Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til lokal løndannelse.
- Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationslønnde.
- Lokalt aftalte kvalifikations-lønde videreføres ikke ved stillingsskifte, med mindre andet aftales. Et forslag, der vil få betydning for ikke mindst tjenestemændene.
- Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb – herunder at patienten kan få behandling, hvor patienten har behov for det. Konsekvensen er den samme som KL's for-

slag – dog formuleret væsentlig mere elegant.

- Nedsættelse eller afskaffelse af pensionskarens.
- Garanti-lønbestemmelsen for sygehusportører fjernes.

Ufaglært og samme overenskomst - uanset hvad?

Endelig er der poppet en joker op i overenskomstforhandlingerne. KL har nemlig et ønske om at sammenskrive alle overenskomster for ufaglærte grupper – både indenfor og udenfor FOA. Grupperne kan eksempelvis være pædagogmedhjælpere, rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere, dagplejere, specialarbejdere fra 3F og ufaglærte kontormedarbejdere på HK-overenskomst.

Vi ved ikke på nuværende tidspunkt, hvordan udkastet til en sådan overenskomst vil se ud, men 3F og HK er langt fra begejstrede. Teknik- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor i FOA er heller ikke varme på denne fællesoverenskomst.

Der er en række grunde til, at så mange ikke er begejstrede. Fagligheden bliver udvisket, medarbejderne kan risikere at skulle tage alle mulige opgaver, da overenskomsten favner så bredt, og der er stor risiko for, at grupperne bliver lavt lønnet i forhold til situationen på de nuværende overenskomster.

Du kan finde FOA's krav til ok 15 på <http://www.foa.dk/Forbund/Temaer/J-O/OK15>. Her kan du også løbende følge udviklingen.

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

Rådgivning fra Pensam

Du kan få rådgivning i PenSam, hvis du har brug for at vide mere om:

- udbetaling ved visse kritiske sygdomme
- udbetaling ved førtidspension
- udbetaling og begunstiggelse ved død
- valgfrie forsikringer, såsom individuel børnepension, ægtefællepension og aldersopsparing
- FOA's ulykkesforsikring
- FOA's gruppelivsforsikring

Du kan kontakte PenSam's kunderådgivere på 44 39 33 33 mandag til fredag fra 08.30-16.00.

Indkaldelse til generalforsamling i Brancheklubben af 1903 og Chr. Nielsens mindefond med efterfølgende spising:

Torsdag den 12. marts 2015 kl. 17.00
i FOA 1s lokaler, niveau 1
Vilhelm Thomsens Alle 9
2500 Valby

Dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Valg af referent.
3. Bestyrelsens års beretning
4. Regnskab ved kasserer.
5. Indkomne forslag. (se note 1)
6. Valg.
 - a. Kasserer for 2 år. Per Lydersen modtager genvalg.
 - b. Best.medlem for 2 år. Mik Hilsbo modtager genvalg.
 - c. Best.suppleant for 1 år. Flemming Bertelsen modtager genvalg.
 - d. Bilagskontrollør for 2 år, vakant.
 - e. Bilagskontrollør, suppleant for 1 år.
7. Formanden afrunder.

Note 1: Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være formanden i hænde senest 5 dage før generalforsamlingen.

Generalforsamling i Christian Nielsens mindefond:

Dagsorden:

1. Regnskab.
 2. Fastsættelse af bidragsydelsens størrelse.
- Hvis man ønsker at deltage i spisingen efter generalforsamlingerne, er tilmelding nødvendig.
- Tilmelding senest torsdag den 5 marts 2010.
- Til: brancheklubben1903@hotmail.com
- Eller til Formanden Henrik Wolsing Jensen på 24 60 26 40
- Seniorer: Husk at tjekke Brancheklubbens hjemmeside ang. kontingent for 2015

STAVLEN

Spar penge med FOA 1

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

Her finder du frem til de gode medlemstilbud:

	Telefon	Mail	Web
FOA 1	46 97 11 00	foa1@foa.dk	www.foa1.dk
Forbrugsforeningen	33 13 88 22	fbf@forbrugsforeningen.dk	www.forbrugsforeningen.dk
Pen-Sam Bank	44 39 39 44	pensam@pensam.dk	www.pensam.dk
Tjenestemændenes Forsikring	70 33 28 28	tjm@tryg.dk	www.tjm-forsikring.dk
FolkeFerie.dk	70 30 10 90	info@folkeferie.dk	www.folkeferie.dk
LO-Plus	70 10 20 60	loplus@loplus.dk	www.loplus.dk

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

FOA 1 er på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1

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



Vi halter bagud, og de rige rager til sig!

Vi er siden krisens start i 2008 blev tudet ørerne fulde af krisestemning og konstante nedskæringer, gerne fulgt op af krav om løntilbageholdenhed. Eller det vil sige: nogen af os.

Der har ikke været problemer med at hente rekordoverskud hjem til den ene store virksomhed efter den anden, og den meget snak om, at pengene skal sætte gang i samfundet og skabe nye arbejdspladser, er en skrøne. Virksomhedernes kæmpeoverskud bliver i virksomhederne, hvor pengetankene er ved at bryde. Af og til skal trykket så lettes lidt, og så er det jo belejligt, at der er velstillede direktører og bestyrelsesformænd, der gerne tager sig mere end godt betalt. Ikke kun lønningerne når de astronomiske højder; bonusordningerne hjælper også godt med til at holde formuen ved lige.

Nu tror du måske bare, at det her er en gang politisk propaganda, men det bliver nu bevist og understreget af meget klare regnestykker: Den danske overklasse (direktører, selvstændige, virksomhedsejere, bestyrelsesformænd etc.) havde i 2008 en indtægt efter skat, som var 4 gange større end arbejderens, og i 2012 var den steget til 4,5 gange arbejderens indtægt - dét er der vist ikke meget krise i.

Hvis vi kigger på formuerne i samme periode, så var overklassens formue små 9 gange større end arbejderens formue i 2008, mens den i 2013 efter de 4 kriseår var steget til at være næsten 13 gange så stor. De rigere bliver altså rigere og rigere, og samfundet mere og mere polariseret.

Arbejderklassen fylder omkring 45 % af befolkningen, og hvis vi dertil lægger underklassen, som er på mere end 20 % af befolkningen, så tegner der sig et billede at

en lille top i det danske samfund, som rager til sig i en helt uhørt grad.

Men det er samtidig dem, der er de ledende kræfter i det danske samfunds udvikling - en udvikling, der styres fra velhaver-enklaver, hvor man kun omgås andre rige, og hvor arbejdsløshed er en vederstyggelighed, som rammer fjerne ukendte skæbner. Og mens de rige rykker tættere sammen, så bliver underklassen også samlet og ghettoiseret, og den gamle drøm om direktørens søn og den arbejdsløses søn, der går i skole sammen, bliver alene et minde fra en Morten Koch film.

Udviklingen betyder, at uligheden vokser i Danmark, og ulighed avler frygt. En frygt, der ofte manifesterer sig i en "sparken nedad", så der altid findes fjender med lavere status end en selv, om ikke andet, så hvis man kigger uden for landets grænser.

Denne fælles nedgørelse af andre mennesker har haft gode kår i de senere år. En konstant mistænkeliggørelse af alle på overførelsesindkomster, arbejdsløse, arbejdere fra den østlige del af Europa og flygtninge fra verdens brændpunkter. Ingen er svage nok til at påkalde sig medmenneskelighed, kun mistænkeliggørelse og mistro.

Jeg vil en anden vej, en vej med større lighed, en vej med mere medmenneskelighed og en vej, hvor det stadig er legalt at tro på, at de bredeste skuldre kan bære det største læs, og at tro på et samfund, hvor få har for meget og færre for lidt, og hvor vi passer på hinanden. For formålet med livet er at leve livet godt, og ikke bare at være potentiel arbejdskraft som en del af de riges pengemaskine.