

Generalforsamling i FOA 1 den 27. november 2025 kl. 17-21

En gang om året holder vi generalforsamling her i FOA 1. Generalforsamlingen er FOA 1s øverste myndighed, og det betyder at alle medlemmer kan møde op på denne dag, og at alle har én stemme, når vi stemmer om de ting, som har betydning for det næste år. På dette års dagsorden står: Ændrede love, kontingenter og valg af de personer, der skal varetage arbejdet i FOA 1.

Generalforsamlingen er også en aften for dem, som ikke har prøvet det før, så hvis du ikke har det, er du meget velkommen. Det kan være lærerigt for at forstå fagforeningens arbejde, og hvilke opgaver, det er, vi løser.

På de næste sider kan du læse om noget af det, som vi har beskæftiget os med i den forgangne generalforsamlingsperiode, blandt andet et fokus på medlemsudviklingen, flere tillidsvalgte og en række af de mere spektakulære sager, der har været i løbet af året.

Jeg håber, at vi ser dig til årets generalforsamling.

Ken Patrick Petersson, Formand FOA 1

Dagsorden ordinær generalforsamling 27. november 2025

1. Valg af dirigent

2. Repræsentantskabets beretning

3. Årsregnskab

4. Fremtidige aktiviteter

5. Indkomne forslag

6. Valg

- Formand Ken Petersson for 4 år
- Faglig sekretær Klaus Gerschhoff for 4 år
- Faglig sekretær for 3 år – Claus Windfeldt fratræder til pension, så der skal vælges en ny
- Bilagskontrollant for 2 år (Jørgen Nydahl afgang)
 - Bilagskontrollant Bettina Dyrland Santoro er villig til valg
- Bilagskontrollantsuppleant Jes Bubandt er villig til genvalg
- Bilagskontrollantsuppleant Flemming Dam er villig til valg

Ingen andre poster er på valg i 2025.

Praktisk

Under generalforsamlingen byder FOA 1 på et let måltid. Det er ikke påkrævet at tilmelde sig, men det er en fordel, når der bestilles mad, så du må godt huske at melde til, så der også er mad til dig.



Med dig til via kalenderen Det Sker i FOA 1 på FOA 1's hjemmeside eller på QR-koden

Forslag til den ordinære generalforsamling 27.11 2025 fra repræsentantskabet

- Repræsentantskabet foreslår, at den faglige sekretær post ekstraordinært vælges for 5 år på generalforsamling (Klaus Gerschanofts post). Dette for at få spredt valget af de fagligt valgte ud, så der vælges en fagligt valgt hvert år.
- Repræsentantskabet foreslår på grund af pris- og lønudviklingen, at kontingentet hæves med 11,18 kr. (nedrundes til 11,00 kr.) pr. måned for et fuldtidsmedlem fra 276 kr. til 287 kr. (svarende til 4,22 %) jævnfør tidligere beslutning om at lade kontingentet følge pris- og lønudviklingen. Øvrige kontingenter reguleres forholdsmæssigt.
- Repræsentantskabet foreslår, at tilskud til klubber reguleres jævnfør kontingentet til FOA 1. Dette betyder, at tilskuddet skal stige til 19 kr. (oprundet) pr. måned pr medlem.
- Repræsentantskabet foreslår, at § 5 stk. 11 ændres fra:
 - Medlemmer, der på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i ordinære og ekstraordinære generalforsamlinger, kan afgive stemme til personvalg forud for generalforsamlingen.
 - Afstemningen foregår på Fagforeningens kontor i et forud annonceret tidsrum fra syv dage før generalforsamlingen. Udlevering af stemmesedler samt opbevaring af afgivne stemmer foretages af de valgte bilagskontrollanter. Stemmerne optælles sammen med stemmer afgivet på generalforsamlingen.

Til:

Medlemmer, der på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i ordinære og ekstraordinære generalforsamlinger, kan afgive stemme til personvalg forud for generalforsamlingen.

Afstemningen foregår på Fagforeningens kontor i et forud annonceret tidsrum fra syv dage før generalforsamlingen. Opbevaring af afgivne stemmer sker i en aflåst boks, der alene åbnes af dirigenten på generalforsamlingen.

Det er voldsomt at skulle anmode bilagskontrollanter om at være til stede i FOA 1 i syv dage i træk for at udlevere og indsamle stemmesedler.

Uretfærdig tendens til afskedigelser og bortvisninger af portører i Hovedstaden

I FOA 1 oplever vi den tendens, at en række sygehuse i Hovedstaden er begyndt at afskedige medarbejdere, som har haft kortvarigt sygdom, dog uden at have undersøgt grunden til sygdommen. Mange af disse sygemeldinger har været stressrelateret, hvilket tyder på, at arbejdsmiljøet på nogle af disse arbejdspladser kan være problematisk.

Hård sanktion:

En yderligere bekymring er, at hospitalerne nu er begyndt at bruge bortvisningsgrund ud fra det princip, at der kan forhandles på dette grundlag, samt at "manglende fremmøde til en sygefraværssamtale" bruges som begrundelse for at afskedige medarbejdere. Denne sanktion er yderst hård, især når det er en medarbejder, der er syg og muligvis har brug for ekstra støtte og forståelse i stedet for en afskedigelse.

Konsekvenser:

Denne praksis har alvorlige konsekvenser for de ansatte portører. De mister deres indtægt og kan opleve øget stress og angst. Det kan også føre til en øget stigmatisering af syge medarbejdere, som føler presset til at skjule deres sygdom for at bevare deres job.

For at afbøde denne problematik er vores FTR/TR nødt til at rette større fokus på arbejdsmiljøet, så vi kan påvirke virksomhederne til at prioritere et sundere og mere støttende arbejdsmiljø, der minimerer stress og risikoen for sygdom.

Der skal etableres klare procedurer for, at man i håndteringen af sygefravær tager hensyn til medarbejdernes individuelle situationer.

Bortvisningsgrund hører ikke hjemme "ved manglende fremmøde til sygefraværssamtale". Det bør kun anvendes i ekstreme tilfælde. Syge medarbejdere bør tilbydes støtte og rådgivning, der kan hjælpe dem med at vende tilbage til arbejdet så hurtigt som muligt.

Rødovre Kommunes Vagtkorps – udfordringer i 2024

I løbet af 2024 har Rødovre Kommunes Vagtkorps været præget af udfordringer med ledelse og kommunikation, hvilket har haft betydelige konsekvenser for arbejdsmiljøet blandt medarbejderne og ledelse. I starten af efteråret 2024 blev der iværksat en undersøgelse af arbejdsmiljøet i Rødovre Vagtkorps, hvilket har medført nogle ændringer på ledelsesniveau.

Der har været konstateret manglende klarhed og samarbejde mellem ledelsen og medarbejderstaben. Det har skabt et usundt arbejdsmiljø, som har fået flere medarbejdere til at opsiges deres stillinger.

Dette har resulteret i, at hele medarbejderskaren er blevet udskiftet i løbet af året 2024. Lederteamet er blevet fornyet med en ny leder, der er sat i spidsen for at skabe bedre rammer og en mere effektiv kommunikationskultur for Rødovre vagtkorps. Der arbejdes aktivt på at forbedre samarbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø fremover.

Ligeledes har der været udfordringer omkring håndteringen af afregning for T-vagter. Det har været en større opsamlingsopgave af alle tilkald til t-vagter, idet der skulle afregnes hjemmefra. Der var mange uafklarede forhold, fordi der ikke tidligere har været fuldt overblik over beregningen hjemmefra. Dette har medført, at medarbejdere har oplevet usikkerhed omkring deres løn og afregning. Efter en grundig gennemgang er der nu afholdt møder, hvor hele opsamlingen er blevet gennemgået, og sagen er hermed lukket.

FOA 1 vil fortsat følge op på dette område for at sikre korrekt og transparent afregning fremadrettet. Vi vil gerne understrege vigtigheden af, at alle medarbejdere selv er opmærksomme på, at deres lønseddel er korrekt, og at de tager ansvar for at gennemgå dem grundigt. Det er vigtigt, at man er bekendt med de elementer, der påvirker ens løn, så eventuelle fejl eller spørgsmål kan håndteres hurtigt og effektivt. Vi ser frem til et mere stabilt og positivt arbejdsmiljø i det kommende år, hvor vi sammen kan arbejde mod bedre kommunikation, ledelse og trivsel.

Afskedigelsessag af portør

FOA 1 har i årets løb behandlet en række sager, hvor medlemmer er blevet mødt med uretmæssige ansættelsesretlige sanktioner. Et konkret eksempel er en sag om et medlem, som blev bortvist fra sin arbejdsplads, efter der var opstået rygter fra unavngivne kilder om, at vedkommende skulle have haft en uhensigtsmæssig adfærd på arbejdspladsens område i arbejdstiden. Medlemmet afviste over for både ledelsen og FOA 1, at disse påstande havde hold i virkeligheden. Ifølge medlemmet var der altså tale om usande beskyldninger, som aldrig blev understøttet af nogen form for konkret dokumentation eller vidneudsagn.

Sagen byggede udelukkende på andenhånds oplysninger og rygter, som arbejdsgiverens ledelse valgte at benytte som grundlag for bortvisning.

FOA 1 trådte til med juridisk vejledning og støtte til medlemmet. Vi lagde vægt på, at en bortvisning er den mest indgribende sanktion, en arbejdsgiver kan anvende, og at den altid kræver en klar og saglig begrundelse samt tilstrækkelig dokumentation.

Der blev ved forhandlingerne mellem FOA 1 og arbejdsgiveren opnået en aftale om, at medlemmet skulle have udbetalt en økonomisk kompensation svarende til syv måneders løn. Sagen blev dermed afsluttet uden retssag, og vores medlem fik en anerkendelse af, at bortvisningen ikke var sagligt begrundet.

Denne sag understreger FOA1's funktion som medlemmets sikkerhedsnet, når arbejdsgiveren træffer vidtgående beslutninger på et usikkert grundlag. Det er afgørende, at arbejdspladsens regler og procedurer håndhæves korrekt, og at medlemmer beskyttes mod vilkårlige eller udokumenterede ansættelsesretlige sanktioner. Sagen viser samtidig vigtigheden af at have adgang til kompetent faglig og juridisk bistand gennem sin fagforening.

Strukturændringer på skolerne i Frederiksberg

Frederiksberg Kommune er i gang med endnu en strukturændring på skoleområdet. Sidste år blev medarbejderne på institutionsområdet udskilt fra skolerne og organiseret i en selvstændig FM-enhed. Tidligere var de ansat sammen med de tekniske serviceledere og øvrige medarbejdere på skolerne.

Nu har embedsmændene fået endnu en ide. Der er forslag om at samle de tekniske servicemedarbejdere, som fortsat arbejder på skolerne, i en ny central enhed. Dette nye tiltag er i skrivende stund endnu ikke endeligt vedtaget. Tillidsrepræsentanten på området har arbejdet aktivt for at få forslaget om den nye enhed stoppet. Oprettelsen af to separate enheder med nye ledelser vil kun give endnu mere bureaukrati og meget lidt effektivitet. Der er mange forskellige FM-enheder, men den foreslåede strukturændring appellerer til at blive kåret som den mest håbløse nogensinde.

Udfordringer med lønftaler i Københavns Kommune

I Københavns Kommune er der store problemer med lønftalerne. På den ene side rykker de jævnligt FOA 1 for at underskrive lønftalerne hurtigere og hurtigere og uden den store respekt for, at rammeaftalen faktisk giver os seks uger til at underskrive aftalerne.

FOA 1 skal have mulighed for at tale med de nye medarbejdere og igangsætte en forhandling, hvis lønftalen ikke er god og korrekt nok.

Dernæst er mange af rykkerne forkerte, da vi faktisk i de fleste tilfælde har underskrevet lønftalen. I andre tilfælde har vi igangsat en lønforhandling, men det kan tage lang tid – i nogle tilfælde helt op til fem måneder. Der er også forvaltninger, som skal igennem flere led, før aftalerne bliver endelig godkendt. Det er tungt og besværligt. Det sker, at medarbejderen faktisk når at sige op på grund af den tunge arbejdsgang.

Vi opdager desværre også, at der ikke automatisk bliver fulgt op på de forhåndsaftaler, der er i de enkelte forvaltninger. Vi har registreret f.eks. anciennitetstillæg, som lønssystemet burde opdage af sig selv, men som ikke automatisk bliver udbetalt.

Overenskomstforbedringerne 1. april 2025

Vi var meget spændte på, hvordan overenskomsterne ville blive implementeret pr. 1. april 2025, og det gik da heller ikke nemt. Overenskomsten blev først gennemlæst, efter at overenskomststigningerne var blevet fremlagt. Der var en paragraf i overenskomsten, som betød, at grundlønstigningerne ikke kom igennem.

Vi har på den baggrund måttet skrive til en række kommuner om grundlønstigningerne, og vi afventer stadig svar fra Københavns og Lyngby-Tårnbæk kommuner. Vi har også et par individuelle aftaler, som vi har skrevet til Frederiksberg og Rødovre Kommuner om.

Vi har konfereret med forbundet om nogle af disse sager, og forbundet og Kommunernes Landsforening er efter sigende enige om fortolkningerne.

Andre af problemerne skyldes overenskomsttaftalen for 2008, hvor København og Frederiksberg Kommune indgik individuelle aftaler for en række grupper/personer, som fortsatte med en individuel grundløn, som ikke har givet problemer før nu, hvor der er aftalt grundlønssstigninger. Vi regner med at få problemet løst.

Uklarhed om grundlønssstigninger

En mere beklagelig sag er, at det ikke har været klart for vores medlemmer, hvad de nye grundlønssstigninger vil betyde.

Medarbejderne på de laveste grundlønstrin har fået nogle pæne lønstigninger. Det er tekniske serviceledere på løntrin 17, tekniske servicemedarbejdere på løntrin 14, og så er det basisgrupperne på beredskabsoverenskomsten. Det samme kan nævnes for ejendomsserviceteknikere på løntrin 22 - de stiger til løntrin 25.

Problemet har været, at der er opstået en generel opfattelse af, at lønstigningen udgør 2 % for alle. Det er ikke korrekt, da stigningen er 2 % i gennemsnit. Den laveste stigning gælder de tekniske servicemedarbejdere, som tidligere var placeret på løntrin 17.

Desværre har vi brugt mange lokale midler gennem årene for at få hævet grundlønnen fra løntrin 14 til 17, hvilket var de gældende løntrin frem til 1. april 2025.

Grundlønshævningen fra løntrin 27 til 28 har de samme problemer. Problemet opstår ved, at en del af grundlønshævningen er sket ved at grundlønstillægget er anvendt til at finansiere grundlønningerne.

For tekniske servicemedarbejdere er grundlønstillægget reduceret fra 2.923 kr. til 650 kr., og for tekniske serviceledere fra 1.623 kr. til 0 kr. Begge beløb er angivet i niveau pr. 31. marts 2000, og der skal i skrivende tillægges 1,598159 % ved opgørelse af beløbene.

Der er dog andre lønstigninger

- Pensionen er steget med 0,41 % på overenskomsten for teknisk service
- Ejendomsserviceteknikerne er fremover omfattet af Funktionslønsbestemmelserne
- Tillæggene for arbejde om lørdagen mellem 11.00 og 17.00 er ændret, så medarbejderne fremover vil blive honoreret med søndagstillægget fra kl. 11.00 om lørdagen og indtil 04.00 mandag morgen
- Anciennitetstillægget, der gives efter 6 års ansættelse vil nu gives efter 4 år med virkning fra 1. april 2025 for alle nyansatte
- Der er kommet 1 % pension på ulempetillæggene for forskudt tid og rådighedsvagt

Fokus på flere tillidsvalgte i FOA 1

Gennem generalforsamlingsperioden har FOA 1 haft et særligt fokus på at styrke antallet af tillidsvalgte i afdelingen. Vores sagsbehandlere har ydet en stor indsats lokalt på arbejdspladserne, hvor de i dialogen med medlemmerne ofte har stillet det centrale spørgsmål:

"I har mulighed for både at vælge en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant – skal vi ikke hjælpe jer med den opgave?"

Vi har et stærkt uddannelsesstilbud til både tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), og vi understøtter begge grupper med alt fra konkrete redskaber til materialer, som kan gøre en forskel lokalt. De rå tal viser dog, at der stadig er behov for en fortsat indsats:

I perioden er 33 tillidsvalgte trådt ud af deres hverv, mens 35 nye er blevet valgt. Det er ikke et markant overskud, men vi glæder os over, at det er lykkedes at få valgt nye tillidsvalgte – især på de arbejdspladser, hvor der tidligere har manglet repræsentation.

Er vi i mål? Nej, det kan vi ikke sige. Derfor beder afdelingen repræsentantskabet om at videreføre punktet i 2026. Alle data viser nemlig, at der er en tættere kontakt mellem FOA og medlemmerne, der hvor vi har en valgt tillidsvalgt – og at der på disse arbejdspladser er 4 % flere medlemmer.

Vi ser derfor frem til at fortsætte arbejdet og styrke vores lokale tilstedeværelse yderligere i det kommende år.

Arbejdsmiljø – et område under pres

I FOA 1 har vi i den forløbne periode arbejdet med et stigende antal sager, der relaterer sig til det psykiske arbejdsmiljø. Det er desværre en tydelig tendens, at flere og flere medlemmer oplever et arbejdsliv præget af stress, pres og manglende trivsel.

En væsentlig årsag til dette er, at der ganske enkelt er for få hænder til de mange opgaver, der skal løses i hverdagen. Det giver ikke bare travlhed – det skaber også usikkerhed og utryghed på arbejdspladsen. Når det kombineres med fyringer og omstruktureringer, som rammer vores medlemmer direkte, ser vi tydelige konsekvenser i form af stress, sygemeldinger og et generelt forringet arbejdsmiljø.

Vi har derfor i flere tilfælde haft brug for at tilkalde Task Force fra forbundet, som har hjulpet med at håndtere alvorlige sager og støtte både medlemmer og tillidsvalgte i det videre forløb.

Ud over de store komplekse sager har vi også oplevet mange lokale udfordringer i det daglige arbejdsmiljø. Det kan være problemer med samarbejde, ledelse, fordeling af opgaver eller manglende anerkendelse – forhold, som samlet set påvirker medlemmernes trivsel negativt. Vores klare opfattelse er, at der skal et langt større og mere systematisk fokus på arbejdsmiljøet lokalt. Det handler ikke kun om at håndtere de sager, der allerede er opstået, men om at forebygge dem, før de udvikler sig. Her spiller både lederne og arbejdsmiljørepræsentanterne en afgørende rolle – men det kræver, at de får de nødvendige ressourcer og den nødvendige opbakning.

Arbejdsmiljø er ikke noget, der kan løses centralt alene – det skal løftes i fællesskab lokalt, og det arbejde vil vi i FOA 1 fortsætte med at prioritere højt.

Styrket indsats for arbejdsmiljørepræsentanterne

I år har vi i FOA 1 afholdt to temadage for vores arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), hvor der har været god mulighed for netværk, vidensdeling og inspiration. Derudover har forbundet udbudt en række oplæg og faglige arrangementer, som vores AMR'er har haft mulighed for at deltage i. Og igen i år har FOA 1 inviteret 15 arbejdsmiljørepræsentanter til en konference på Comwell i Snekersten,

hvor vi sammen med ca. 100 andre arbejdsmiljørepræsentanter kan komme et spadestik dybere i relevante og aktuelle emner.

Dog vil vi gerne slå et slag for, at disse oplæg og arrangementer i højere grad placeres i arbejdstiden. Som det er nu, ligger de ofte sent på eftermiddagen eller om aftenen, og det begrænser deltagelsen betydeligt. Det håber vi, der bliver taget højde for fremadrettet.

Nyt værktøj til AMR'erne – AMR-hjælperen

Tidligere på året blev der lanceret et nyt digitalt værktøj til FOAs tillidsrepræsentanter – og nu er der heldigvis også kommet et særligt værktøj målrettet arbejdsmiljørepræsentanterne: AMR-hjælperen.

Vi håber, I vil tage godt imod det nye værktøj, som er udviklet til at give støtte og inspiration i det daglige arbejde med arbejdsmiljø.

Du finder AMR-hjælperen her – uden krav om login:

 www.foa.dk/tillidsvalgt → under fanen “Udvalgte værktøjer”

Vi anbefaler varmt, at både arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter benytter platformen aktivt – den kan gøre en reel forskel i hverdagen.

Bistandsfonden

Flere og flere bruger Bistandsfonden – og det er godt.

Det er jo hele meningen med Bistandsfonden, at medlemmerne får tilskud, når de modtager behandling af autoriseret fysioterapeut, psykolog, autoriseret kiropraktor, autoriseret fodterapeut, zoneterapeut eller akupunktør. Endvidere udbetaler fonden begravelseshjælp, når et medlem, en ægtefælle/samlever eller et medlems barn under 18 år dør.

Udbred derfor gerne kendskabet til Bistandsfonden.

I 2024 indbetalte medlemmerne kr. 191.140 kr. til Bistandsfonden, men fonden udbetalte kr. 217.788 kr. til medlemmerne. Fonden gav dermed et underskud på 26.648 kr. i 2024.

Da der stadig er mere end kr. 900.000 kr. i fonden, er det endnu ikke nødvendigt at regulere beløbet som hensættes, nemlig kr. 5 kr. pr medlem pr måned.

Medlemsudviklingen

Medlemsudviklingen i 2024 var til at overse for fuldtidsmedlemmer, nemlig et fald på 15 personer svarende til 0,44 %.

Til gengæld er det svært at holde på efterlønsmedlemmerne, som faldt med 5 personer svarende til 13,51 %.

Vi orienterer ellers altid efterlønsmedlemmerne om, at de kun kan bevare medlemskabet af Bistandsfonden, hvis de bevarer medlemskabet af fagforeningen.

Fokuspunkt 2026

At FOA 1 forsøger at få flere arbejdspladser dækket af en tillidsrepræsentant.

Mål

Formålet er at øge fagligheden, og dermed styrken lokalt, på de arbejdspladser som ikke har TR, og i det hele taget, at styrke Den Danske Model, til gavn for medlemmerne. Det kan ske i samarbejde, og med hjælp fra de tillidsmandsrepræsentanter som dækker andre områder i kommuner og regionen.

Mulige handlinger

- Måltrettet henvendelser til medlemmer, hvor vi har en formodning om de enten har forudsætninger for at håndtere hvervet, eller kan komme til at få det. Kan evt. gøres i samarbejde med anden TR, som har ansættelse i arbejdsgiverområdet, eller
- Indkalde medlemmerne på området, og drøfte fordele ved at TR-dække deres arbejdsplads, eller
- Forsøge at slå området sammen med TR-dækkede område (valgfællesskab/valgforbund), eller
- Forsøge at medlemmer bliver dækket FOA-TR, uden for FOA 1. Det kunne være en fra SOSU.

Strategi

I samarbejde med FOA 1's sagsbehandlere udpeges som start nogle områder, som ikke er dækket af TR, og der udarbejdes handlingsplan med de af ovennævnte mulige handlinger som passer bedst på den enkelte institution/arbejdsplads, jævnfør MED Rammeaftalen § 10 stk. 1, 2, 3 og 4.

Kampagner og aktivisme som FOA 1 har medvirket i siden sidste generalforsamling

Skulder ved skulder 22.4.2025: Pensionsaktion omkring Christiansborg – mod højere pensionsalder

Rød Koncert 30.8.2025 – til støtte for Hus Forbi

Medlemsarrangementer i FOA 1 2024-2025

12.11.2024 Omvisning på Arbejdermuseet i udstillingen "Vi er arbejderne"

15.01.2025: Nytårskur i FOA 1

12.02 og 13.02 2025: Kundemøder med Pensam Bank

19.02.2025: Foredrag om FIRE-bevægelsen og om at begynde at investere v/Sune Bjørn Andersen

20.03.2025: Biograftur: "Det andet offer"

27.03: Rundvisning på Københavns Politigård

10.04.2025 Ekstra rundvisning på Københavns Politigård

01.05.2025: 1. maj arrangement i FOA 1

02.06.2025: Biograftur, "Hjem kære hjem"

20.6.2025: Sommerarrangement i FOA 1

16.09.2025: Rundvisning på Bispebjerg Kirkegård og krematorium

Kommende arrangementer

06.11.2025: Rundvisning på Nordisk Film

20.11.2025 Pensionsarrangement i FOA 1