

FOA



Nr. 3 • Maj 2008



- Konflikt i FOA 1.
Side 3-6.

- Blodtryk, væskeskemaer, drops og sonder. Nu kan man blive plejeportør på Glostrup Hospital.
Side 7.

- Under alle omstændigheder kommer de indgåede delforlig nok til at gælde.
Side 14.

- Og så byder vi brandmestrene velkommen i FOA 1.
Side 12.

Loppemarked

Få nogle fornøjelige timer i selskab med kræmmere og andet godtfolk!

Ryd ud i dine gemmer og få din egen stand på FOA 1's loppemarked. Eller kom og gør et godt køb, når vi holder loppemarked på parkeringspladsen foran afdelingshuset:

Lørdag den 31. maj kl. 11.00

**FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby**

Vi sørger for, at du kan købe øl, vand og lidt til at stille den værste sult.

Er der en kræmmer gemt i dig?

Har du ting og sager, du alligevel ikke bruger, gemt i skabe eller på loftet? Og er de for gode til bare at køre på genbrugs-stationen? Så find dem frem og book en stand på sommerens loppemarked i FOA 1.

Det er gratis for medlemmer at deltage. Du skal blot ringe til FOA 1 på 4697 1105 for at reservere plads.

Book en gratis stand til FOA 1's loppemarked.

Forsiden

FOA 1-medlemmer deler strejkeaviser ud på Nør-report Station.

NUMMER 3 · 2008

13. årgang

UDGIVER

FOA 1
Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby
Telefon 46 97 11 00
Fax 46 97 11 02
Fax a-kasse 46 97 10 99
E-mail foa1@foa.dk
Web www.foa1.dk

ÅBNINGSTIDER

Mandag-onsdag 9.30-15
Torsdag 13-16
Fredag 9.30-13

REDAKTION

Ken Petersson
Ellen Stærk
Claus Windfeld

De faste deadlines for indlæg til Etteren er:

1. februar
1. april
1. juni
1. august
1. oktober
1. december

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk





Tiden omkring overenskomstforhandlingerne er en travl og stresset tid i fagforeningen. Særligt når der – som i år – er uenighed mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Fra en af forårets demonstrationer. Her foran KL.

Fagforeningen på den anden ende!

Alle i fagforeningen – både ansatte og valgte – styrter rundt for at få det hele til at hænge sammen. Ofte er det svært at træffe de valgte i afdelingshuset, for der forhandles og planlægges hele tiden i de forskellige faggrupper.

Samtidigt har fagforeningen skulle sørge for forberedelserne til konflikten. Der skal oprettes informationskanaler; fra forbund til afdelinger og fra afdelinger til faggrupper og tillidsfolk. Der skal koordineres med andre faggrupper, og der skal oprettes nødtelefoner. Alt i alt et større puslespil, der skal gå op.

Der skal også etableres nødberejsheder på de arbejdspladser, der er udtaget til en eventuel konflikt, og af og til er der så ikke enighed med arbejdsgiveren om, hvordan karakteren af et sådant beredskab skal være. Og så opstår der så at sige en konflikt i konflikten.

Tingene går hurtigt. Papirer, mødedatoer, forhandlingsoplæg, hørings svar og uenighedsreferater flyger rundt i luften, og tungen skal holdes lige i munden.

Desværre går tingene også så hurtigt, at situationen kan ændre sig fra time til time. Og vi har derfor ingen mulighed for at orientere

om forhandlingsresultaterne eller manglen på samme her i Etteren, der som bekendt kun udkommer hver anden måned.

Men her hjælper nettet os heldigvis, og på www.FOA.dk og www.FOA1.dk kan du få svar på de fleste spørgsmål om overenskomstforløbet, og du kan også se, hvordan forhandlingerne er skredet frem for din egen faggruppe.

Og så er du naturligvis altid velkommen til at ringe til os i FOA 1 for at få flere oplysninger, hvis du har brug for det.

- es

Få svar på spørgsmål om OK-08 og se forhandlingsresultaterne for din egen faggruppe på www.FOA.dk



Fortsetter en strejke tilstrækkelig længe, så giver en uren seng stor fare for infektioner!

I månederne omkring overenskomst-forhandlingerne skal de faglige organisationer af gode grunde forberede sig på en hvilken som helst situation. Og et af de problemer der presser sig på, er nødberedskabet på de områder, der er udtaget til en eventuel konflikt.

På arbejdspladser, der udfører livsnødvendigt arbejde, er der pligt til at planlægge et nødberedskab, hvis der er udsigt til konflikt. For FOA 1's vedkommende har det her i foråret drejet det sig om portørerne på Amager Hospital og Herlev Hospital samt portørerne på Regionens Apotek.

Der skal etableres nødberedskab for det arbejde, der er livsvigtigt og for de opgaver, der udføres for at undgå helbreds- eller varigt føre-

Under en konflikt kan der blive ganske tomt på hospitalet ...

lighedstruende følger. Det betyder, at fx kræftbehandling – herunder udredningen for kræft – skal udføres på normal vis, og akutte operationer, der ellers ville føre til livstruende situationer, skal også gennemføres.

Men hvad er det så, der ikke skal udføres?

Det er alle planlagte, men ikke-akutte undersøgelser og undersøgelser, der ikke er livstruende eller giver risici for varige skader. Sådanne undersøgelser må afvente konfliktens afslutning.

I FOA er vi naturligvis klar over, at det for mange vil være rigtig irriterende at få udsat en planlagt undersøgelse eller operation. Men forhåbentlig er der også forståelse for det skridt i kampen for bedre lønforhold, som en strejke er.

Er varm mad livsnødvendigt?

Nødberedskab er en vurdering af, hvad der kan vente, og hvad der ikke kan. Og selv denne vurdering kan meget vel ændre sig alt efter den situation, den pågældende patient er i.

Fx er varm mad vel ikke et livsnødvendigt behov. Men samtidig man kan godt forstille sig, at nogle patienter har specielle behov med hensyn til forplejningen. I den situation skal de pågældende selvfølgelig have særforplejning,



... og det tilbageværende personale løber hurtigt!

og maden skal derfor hentes til afdelingen af en portør. Dét er altså en del af nødberedskabet.

Nødberedskab er en vurdering af, hvad der kan vente, og hvad der ikke kan. Og selv den vurdering kan ændre sig på meget kort tid.

Man kan også sige, at rent sengetøj ikke er livsnødvendigt. Men fortsætter strejken tilstrækkelig længe, så kan en uren seng medføre stor fare for infektioner.

Med andre ord, så er nødberedskab både noget med konkrete vurderinger og noget med fingerspidsgefühle.

Og hvad så, når der er uenighed?

Hvis der i en situation med nødberedskab er uenighed om, hvorvidt noget arbejde skal udføres, så er det arbejdsgivers ansvar at træffe beslutningen. I situationen med FOA 1 og Herlev og Amager hospital, da vil det være den enkelte afdelings overlæge, der vurderer behovet.

Hvis den lokale tillidsrepræsentant så er helt uenig i overlægens afgørelse, er der mulighed for at klage til Forbundet gennem lokalafdelingen. Forbundet kan derefter begære, at der inden for 24 timer holdes et møde med regionernes lønning- og takstnævn.



Indtil der derefter foreligger en endelig afgørelse fra nævnet, skal arbejdet dog udføres, også selv om arbejdstager-siden er uenig i beslutningen. Og debatten om, hvorvidt situationen er akut eller ikke akut skal selvfølgelig ikke føres hen over den berørte patient.

Tillidsfolkene har vag-fri

Den aftale, der er lavet mellem vores forbund og regionerne, er skruet sådan sammen, at vores tillidsrepræsentanter skal arbejde, men har vagtfri. Det er nemlig tillidsrepræsentanterne, der har råderetten over, hvem der skal på arbejde i nødberedskabet og hvornår.

Tillidsrepræsentanterne skal faktisk stå til rådighed i døgnets 24 timer.

Typisk er det sådan ved livsvigtigt arbejde, at der er tale om døgnbemanning. Så tillidsrepræsentanter-

ne skal stå til rådighed i døgnets 24 timer. Både til eventuelle forhandlinger og til at sætte medlemmer i arbejde, når der fx er sygdom blandt de, der er udtaget til nødberedskabet.

Vagtlisterne til nødberedskabet bliver lavet af tillidsrepræsentanterne på baggrund af en aftale mellem den enkelte arbejdsgiver og FOA's lokalafdeling og tillidsrepræsentanten. Her bliver det diskuteret og besluttet, hvad der er livsnødvendigt eller kunne give anledning til varige skader hos patienten.

Og ud over disse livsvigtige funktioner, er der så også en hel stribe funktioner, som skal udføres i særlige situationer.

Så alt i alt bliver det altså ikke nødvendigvis nemmere at arbejde under en konflikt.

- ebc og kpp



16. april kl. 00.00: Strejken er skudt igang for portørerne på Herlev og Amager Hospital og for parkeringsvagterne i København og på Frederiksberg.

Konfliktens første dag i FOA 1



Registreringen tager sin tid, så der ventes udenfor ...



... og indenfor.

Hvem uddeler flyers ved indfaldsvejene? Og hvem laver en happening på stationen? Hvem laver boder med kaffe, så man kan snakke med forbipasserende? Og hvem brygger kaffen?

Hvem hænger bannere op, og hvem tager imod sygemeldinger? Og hvordan får man sin konfliktunderstøttelse? Hvem sørger for transporten til de forskellige aktiviteter, og hvem betjener nødtelefonerne og pressen? Hvem sørger for frokosten, og skal der være et aktivitetstelt på græsplænen? Og hvordan gør vi strejken synlig dag efter dag?

Der er et hav af opgaver og bolde i luften under en strejke. Spørgsmålene er mange, og for de fleste af os er det måske første gang, vi er involveret i en strejke.

Så der var mere end rigeligt at tage fat på for de omkring 200 strejkende kolleger, der mødte op i FOA 1 om morgenen den 16. april. Her nogle stemningsbilleder fra dagen.

Og nogle skulle give interview til pressen ...



Tættere på afdelingerne, tættere på patienterne og tættere på plejen

Siden årsskiftet har portørerne på Glostrup Hospital kunnet tilmelde sig uddannelsen som plejeportør – en kompetencegivende AMU-uddannelse, der giver mulighed for at deltage i egentlige plejeopgaver. Og det er kun én af mange ændringer for portørerne på hospitalet.

af Ellen Stærk, FOA 1



Servicechef Robert Jensen og tillidsrepræsentant Johnny Jensen har portørernes forhold helt inde under huden.

En anden struktur. Tættere på afdelingerne, tættere på patienterne og tættere på plejen. Sådan har øvelsen været for portørerne på Glostrup Hospital gennem de seneste måneder. Det centrale portørkorps er nedlagt; afdelingerne får mulighed for at tilkøbe ekstra portørhjælp som en fast, længerevarende aftale, og alle portører tilbydes uddannelsen til plejeportør, der kvalificerer til at sidde fast vagt ved patienterne.

En kæmpe, sammenkædet organisme

Servicechef Robert Jensen havde

som lovet kaffen klar, da Etteren besøgte hospitalet for at høre lidt om de nye tider, og han blev assisteret af Kaj Duvander og Johnny Jensen, der begge er garvede tillidsfolk.

Alle de 3 herrer er kendetegnet ved at have fulgt portørerne vilkår og skiftende arbejdsopgaver gennem mange, mange år. Og først og fremmest er de alle båret af et brændende engagement og af forståelsen for, at hospitalet er en stor organisme, hvor alle faggrupper er dybt afhængige af hinanden.

Dette engagement mærkes! Blandt andet, når der fortælles om hospi-

talets allerstørste logistiske problem, nemlig elevatorerne.

Hvis kørslen med madvogne forskydes blot et kvarter, så breder forsinkelsen sig som ringe i vandet til hele byen.

Alle funktionerne på hospitalet hænger jo nøje sammen og er planlagt i forhold til hinanden. Arbejdsopgaverne glider som tikkende tandhjul i forhold til hinanden, og alle funktioner sker på helt bestemte tidspunkter. Så hvis kørslen med

madvogne forskydes blot et kvarter, så breder det sig som ringe i vandet både på selve hospitalet, men også på de hospitaler og øvrige institutioner, der samarbejdes med. Madvognene optager pladsen i elevatorerne på det tidspunkt, hvor blodprøver og andet ellers skulle indsamles fra afdelingerne, og prøverne kommer derfor for sent frem til laboratoriet, der så bliver forsinket i forhold til Seruminstitutet, der så bliver forsinket i forhold til ... etc. etc.

Uddannelsen giver træning i at skelne det normale forløb fra det unormale.

Og det er netop den kendsgerning, at "det hele hænger sammen", der er baggrunden for alle ændringerne.

Portøren bliver mere synlig

"Hele portør-området blev omlagt for nogle måneder siden", fortæller Robert. Frem for at have en central portørfunktion, er der nu i dagtimerne etableret såkaldte områdeportører, hvor en mindre gruppe af faste portører sammen varetager funktionerne inden for et bestemt område. Ordningen gælder de afdelinger, der tidligere skulle tilkalde en portør fra

Over hele linien er de store smil fremme i forhold til de nye uddannelses-initiativer. Her tillidsrepræsentant Kaj Duvander og servicechef Robert Jensen.



portør-vagten, mens de specialafdelinger, der i forvejen havde en afdelingsportør, fortsætter med dette.

Omlægningen bringer portørerne tættere på brugerne – både afdelingspersonalet og patienterne – og giver dermed en mere smidig arbejdstilrettelæggelse og forhåbentlig også en mere engageret arbejdsdag, fordi den enkelte portør er ansvarlig for sit eget område og dermed får medejerskab.

Ordningen betyder også, at portørgruppen bliver mere synlig og derfor i højere grad betragtes som en ligeværdig samarbejdspartner for de øvrige personalegrupper.

"Vi tror, det giver en mere kompetent og personlig service end i dag. Afdelingerne vil ikke så ofte skulle vente på portørerne, og det betyder også, at portørerne får mulighed for at bruge flere af deres formelle kvalifikationer og kompetencer", siger Robert Jensen.

Et af målene for ordningen er da også, at både portører og øvrigt plejepersonale oplever en mindre stresset hverdag, og at der på sigt bliver bedre tid for plejepersonalet til kerneopgaverne.

Afdelingerne kan købe ekstra portør-timer

Samtidig har afdelingerne for nylig fået mulighed for at kunne købe sig til flere portør-timer, og det sker for eksempel i situationer, hvor det er umuligt at få besat en ledig sygeplejerske-stilling. Så kan man i stedet købe en afdelingsportør, hvilket nogle afdelinger allerede har gjort.

Portørerne sælger simpelthen arbejdskraft til afdelingerne", siger Robert, "og stillingsbeskrivelserne for de portører skal bare godkendes af mig og af tillidsmanden, mens funktionsbeskrivelsen bliver lavet i samarbejde med afdelingen og den pågældende medarbejder."

"Hvis der så er overskud på ord-



ningen, så er det aftalen, at det skal bruges til kurser og dygtiggørelse i øvrigt i portørgruppen, supplerer Johnny. "På den måde kan vi både vedligeholde og styrke kvalifikationerne, og det kommer både den enkelte portør og hospitalet som sådan til gode".

"I det hele taget har der i portørgruppen altid været stor interesse for mere uddannelse, og heldigvis bakkes det op af ledelsen", siger Kaj. "Fx er der også 30 eksaminerede forflytningsinstruktører i portørgruppen, og de har kvalificeret sig til at undervise i, hvordan

kollegerne skal løfte arbejdsbyrder for ikke at belaste ryggen".

Lysten til uddannelse ses også tydeligt af, at næsten halvdelen af de hvide portører, nemlig 27 i alt, allerede har været gennem uddannelsen til plejeportør, og 8 yderligere er på vej, selv om uddannelsen kun har været en mulighed for portørerne på Glostrup Hospital siden årsskiftet.

Fra Gentofte til Glostrup

Oprindeligt opstod uddannelsen

på Gentofte Hospital i 2002 efter projektet "Portørerne tættere på plejen". Her blev projektet hurtigt en succes, og mange andre hospitaler har siden valgt at følge trop.

På Glostrup Hospital havde man da også et godt øje til uddannelsen, men etableringen blev forsinket af en stor sparerunde i 2004, hvor der på portør-området skulle spares 2,6 mio., svarende til 10 mand. Og så var der ikke også ressourcer til at sætte uddannelsen i gang.

Men nu er den altså blevet en realitet.

Der udskrives 32.000 patienter om året, og 170.000 behandles i ambulatorier og dagafsnit

Glostrup Hospital er en del af Region Hovedstaden. Hospitalet er det første større danske hospital med en arkitektur, som skaber sammenhæng mellem form og funktion. Ud fra et ønske om at få kortest mulige afstande mellem afdelingerne, er bygningerne "foldet", således at gangen på et sengeafsnit kun er 34 m lang.

En travl arbejdsplads

Hospitalet råder over 525 døgn-senge og har omkring 3.200 ansatte fordelt på over 40 forskellige faggrupper. Der udskrives 32.000 patienter om året og 48.000 lægger vejen forbi skadestuen

i løbet af et år. Samtidig opereres 12.200 patienter, og 170.000 behandles i ambulatorier og dagafsnit. Så det er en travl og produktiv arbejdsplads.

Glostrup Hospital er lokalhospital for borgere fra Albertslund, Brøndby, Ishøj, Høje Tåstrup, Glostrup og Vallensbæk kommuner med tilsammen omkring 165.000 borgere.

Men herudover varetager hospitalet specialerne neurokirurgi, klinisk neurofysiologi og neurologi inden for et udvidet optageområde med omkring 620.000 borgere. Og inden for specialerne kirurgisk behandling af sygdomme i nerve-



systemet, behandling af for tidligt fødte og syge nyfødte, kæbekirurgi, sukkersyge hos børn og arbejdsmedicin dækker hospitalet også dette område.

... med mange specialer

På visse andre områder dækker hospitalet et større område. Det gælder for specialerne børnesygdomme, geriatri, og fysiurgi/reumatologi. Hospitalet har også lands- og landsdelsfunktioner inden for neurokirurgi, neurologiske sygdomme, børnesygdomme, urogynækologi, kroniske sygdomme i bugspytkirtlen, kæbekirurgi, sygdomme i spiserøret, svære tilfælde af diabetes, svære tilfælde af visse spastiske lidelser, specielle diagnostiske undersøgelser og øjensygdomme.



Selve uddannelsen foregår i AMU-regi, og portøren uddannes til at kunne sidde fast vagt ved patienter, der skal overvåges. Portøren kvalificerer sig også til at kunne tage blodtryk og temperatur, til at føre væskeskema, og til at observere drop, dræn, sug og katetre. Så uddannelsen giver også træning i at skelne det normale forløb fra det unormale, reagere hensigtsmæssigt på observationerne og videregive resultaterne til de relevante samarbejdspartnere.

Som fast vagt assisterer man, hvor der er behov for det på afdelingen. Og netop fordi man i forvejen er fastansat portør på hospitalet, så kender man jo forholdene lokalt meget bedre end tilkaldte vikarer, og det er en kæmpe fordel for afdelingerne, siger Robert.

Samtidig er det lovligt at sige fra, hvis der er nogle opgaver, man ikke magter.

- "Ja, faktisk så skal man sige fra, hvis man er det mindste usikker på opgaven", formaner Kaj, "for det kan jo have konsekvenser af

livsvigtig art, hvis man tolker en observation forkert. Og dét ansvar skal vi ikke påtage os".

En god lokalaftale

Når man er plejeportør, indgår man i et team, som afdelingerne kan bede om assistance af til såkaldte pleje-vagter. Hver plejeportør skal så stille sig til rådighed for mindst 3 vagter – på selvvalgte datoer – om måneden, og det er muligt at påtage sig op til 5 plejevagter, hvis man har mod på det.

"Kan du tage blodtryk på fru Hansen i den almindelige vagt" – det er dér, vi gerne vil hen.

Antallet af ekstravagter og tidspunkterne skal dog tilrettelægges i forhold til arbejdstidsreglerne etc., og denne koordinering varetages af 2 områdeledere.

På Glostrup Hospital er der indgået en lokalaftale for ordningen, og den betyder blandt andet, at man som funktionsduelig i teamet aflønnes med 2 ekstra løntrin. Aflønningen for de enkelte vagter er også meget tilfredsstillende, siger Kaj og Johnny, der har været med til at forhandle lokalaftalen på plads.

- "Så hvis du har brug for at banke nogle ekstra kroner hjem i en periode, så er muligheden der i al fald".

Men det vigtigste er nok, at uddannelsen tegner et billede af de opgaver, portørerne kommer til at varetage i fremtiden. Netop nu arbejdes der på at etablere en egentlig SU-berettiget uddannelse som portør, og den kommer helt sikkert også til at handle om de pleje-nære opgaver på et hospital.

I al fald håber både Kaj og Johnny, at portørerne fremover bliver en mere integreret del af den enkelte afdeling: "Kan du tage blodtryk på fru Hansen i den almindelige vagt – det er dér, vi gerne vil hen", slutter de.

Kendskab til de normale værdier for blodtryk, puls, temperatur og viden om respiration og pupilreaktion er en del af uddannelsens pensum.

Som plejeportør kan man påtage sig overvågning af patienter. Her er det Ercan Yildiz i funktion.





Delforlig, der nok gælder under alle omstændigheder

Allerede i løbet af de første måneder af 2008 blev der indgået en stribe delforlig i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Og de kommer nok til at gælde under alle omstændigheder.

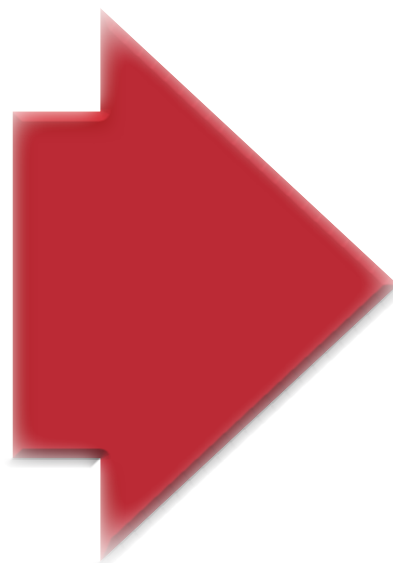
Delforligene er ikke færdige aftaler, for det er aftaler, der er indgået under den forudsætning, at man bliver enige om alle øvrige aftaler med arbejdsgiverne også.

Men det er under alle omstændigheder svært at forestille sig, at delforligene ikke bliver en del af den endelige løsning, uanset hvordan det endelige resultat ellers kommer til at se ud. Og vi har derfor valgt at beskrive **nogle af delforligene på det kommunale område** allerede i dette nummer af Etteren. Mange af forligene bliver ganske givet tilsvarende på det regionale område, og derudover kan enkelte mindre områder have indgået egne forlig.

Men du skal altså stadig have i baghovedet, at forligene skal endeligt "blåstemles" som en del af det samlede overenskomstresultat.

Der er indgået delforlig på områder af overordnet karakter som barsel og ferie, og der er indgået delforlig for udvalgte grupper, specialarbejdere og tekniske servicemedarbejdere. Endelig er der områder, der ikke er færdige i skrivende stund. Mere om disse senere.

-kpp



For vores tillidsrepræsentanter

...er der indgået aftale om funktionsløn under nærmere forudsatte betingelser. Det er endvidere aftalt, at opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanterne bliver forbedret i forhold til de nuværende regler, typisk med 3 måneder.

Om børn og barsel

Barns 2. sygedag

Efter den 1. april 2009 er der mulighed for at afholde barns 2. sygedag med løn.



Barsel

For forældre til børn født eller – for adoptivbørns vedkommende – modtaget senere end den 31. marts 2008 bliver den del af barselsorloven, man får fuld løn for, forlænget med 6 uger, 2 uger for moderen og 4 uger for faderen. Dermed er 6 uger af barselsorloven øremærket til faderen frem for som nu 2 uger nu. En helt klar ligestillingsmæssig gevinst.

Forøgelsen af løndelen slår dog kun igennem, hvis begge forældre er omfattet af KTO-forliget. I andre situationer kan moderen faktisk komme i den situation, at hun mister 4 uger med løn, fordi disse uger er overført til faderen. Og hvis faderen så fx er privatansat – og dermed ikke har ret til barselsorlov med løn, så mister familien faktisk alt i alt 4 uger med fuld løn.

Reglerne er, som det fremgår, meget indviklede, så en kommende barselsorlov skal planlægges i god tid.

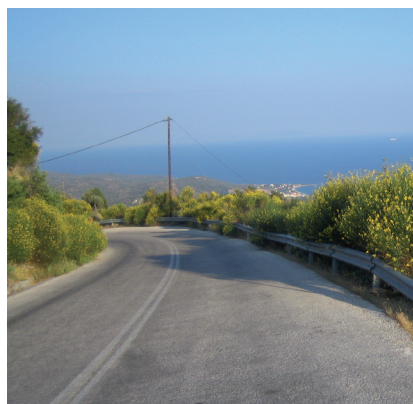
Om ferie og feriekort

Med virkning fra ferieåret 2009/2010 ændres aftalen om ferie. Det betyder, at man senest den 1. oktober i ferieåret skal meddele sin arbejdsgiver, at man ønsker den 6. ferieuge udbetalt. Kommunerne kan dog godt bestemme, at datoen for, hvornår man skal give besked, kan ligge på et senere tidspunkt. Men de kan ikke bestemme, at man skal give besked før den 1. oktober.

Hvis man ikke får holdt sin 6. ferieuge og derfor aftaler, at den overføres til næste ferieår, så kan arbejdsgiveren varsle den til afholdelse efter de almindelige regler i ferieaftalen.

Derudover bliver det som noget nyt fra den 1. januar 2009 muligt at få sin ferie på et feriekort i stedet for ferie med løn. Feriekortet bliver udstedt med 12 % af ens samlede løn i optjeningsåret, og ordningen får dermed betydning for de medlemmer, som i løbet af et år forventer at få meget overarbejde. For dem vil det være en fordel at få pengene udbetalt på et feriekort.

Ønsker man dette feriekort, skal det oplyses til arbejdsgiveren før optjeningsåret begynder, altså inden den 1. januar.



Særlig feriegodtgørelse

Med virkning fra udbetalingen af lønnen for maj måned 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45 %, uanset hvilken % man er omfattet af i sin overenskomst. Forhøjelsen slår også igennem, når man får udstedt et feriekort.

Aftaler for seniorer

Med udmøntningen af trepartsaftalerne er der aftalt nye rettigheder for seniorer. Dog kun for perioden fra den 1. januar 2009 til den 31. december 2011, fordi der netop er tale om midler fra trepartsforhandlingerne.

Det er derfor også aftalt, at parterne ved de næste overenskomstforhandlinger drøfter mulighederne for at videreføre ordningerne.



Seniordage

Aftalen giver mulighed for at holde 2 seniordage det år, man fylder 60, 3 dage næste år og 4 seniordage fra det 62. år og fremover. Dagene kan afholdes både som halve og hele dage. Og for visse grupper opnås retten til seniordage allerede fra det 58. år.

Seniordagene kan ændres til ekstra pensionsindbetaling eller til et engangsbeløb. Ønsker man dette, skal arbejdsgiveren have besked senest den 1. oktober året før, og der kan vælges én gang om året. Hvis man vælger et engangsbeløb bliver dette udbetalt ved udgangen af året. Vælger man derimod en ekstraordinær pensionsindbetaling, sker dette som som en løbende indbetaling.

Der indføres derudover lokale seniorpuljer i de enkelte kommuner, og indsatsen for at fastholde seniorer skal også fremgå af kommunens personalepolitik.

Seniorsamtaler

Ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale. Det er kommunens HSU/MED, der beslutter, hvornår man er senior, sådan i personalepolitisk forstand.

Trivsel og Sundhed

Kommunens øverste HSU- eller MED-udvalg skal beslutte retningslinierne for sundhedsfremmende initiativer på arbejdspladsen. Det kan fx. være tilbud om massage, fysioterapi, motion etc. Og initiativerne skal evalueres med passende mellemrum.

I tilknytning til budgetbehandlingen bliver ledelsen samtidig forpligtet til at redegøre for budgettets arbejds- og personaleforhold i det øverste HSU/MED udvalg.

En gang om året skal der også til det lokale SU/MED udvalg fremlægges en statistik over sygefraværet, og det er en ret for den enkelte medarbejder at få en sygefraværsamtale med nærmeste leder ved længerevarende sygdom.

Længerevarende sygdom er sygdom af mere end 4 ugers varighed.

Der skal også i HSU/MED udvalget aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer med vold, mobning og chikane i tilknytning til arbejdet.

MUS- samtaler og GRUS-samtaler

Endelig er der lavet aftale om, at medarbejderen har ret til en årlig MUS-samtale, Medarbejder-Udviklings-Samtale. Og samtalen kan også holdes som en GRUS-samtale, Gruppe-Udviklings-Samtale, hvor man som en gruppe af kolleger drøfter relevante emner.

- ebc

Om specielle delforlig på enkelte af FOA 1's områder

Efter ca. 12 timers forhandlinger den 7. marts lykkedes det at lave et forlig på et af de helt store overenskomstområder i FOA 1, nemlig overenskomsten med bl.a.:

- tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner,
- parkeringsvagter/-kontrollører
- uddannede ejendomsserviceteknikere
- og alle de tidligere overenskomstgrupper i Københavns og Frederiksberg kommuner, som er:

betjente, underformands- og medhjælpergrupper, parkeringsserviceassistenter, tekniske ejendomsledere og andre ledere i Københavns Kommune (tidligere på løntrin 22) og parkeringsserviceassistenter, badefunktionærer og overbademestre, samt tekniske servicemedarbejdere og ledere i Frederiksberg kommuner.

Alle får to løntrin

Alle får to løntrin den 1. april 2009 med fuldt gennemslag. Det vil sige, at uanset hvilket løntrin man står på pr. 1. april 2009, får man to løntrin – med mindre man lokalt har aftalt, at der kan ske modregning i de lokalt aftalte løntrin.

Ud over de to trin er der afsat penge til satserne i holddriftsaftalen – forskudttid mv. Desuden vil KL se velvilligt på at få indskrevet uddannelsen for vagt- og sikkerhed

på lige fod med uddannelsen til ejendomsservicetekniker.



Samtidig laves der helt "nye" grundlønstrin for alle fire grupper, som overenskomsten omfatter, og hvor nyansatte skal indplaceres efter 1. april 2009:

- for tekniske servicemedarbejdere bliver det enten løntrin 14 eller 17,
- for tekniske serviceledere løntrin 17, 22 eller 27 og
- for servicecheferne løntrin 27 og 32 og endelig
- uddannede ejendomsserviceteknikere på 22 eller 24.

Det betyder ifølge forbundets beregninger, at den årlige bruttoløn gennemsnitligt vil udvikle sig med 36.565,- for en teknisk servicemedarbejder og med 42.745,- for en teknisk serviceleder i det 3. overenskomstår incl. alle de generelle stigninger i KTO-forliget.

- cw

- Om specialarbejder-overenskomsten

Resultat af forhandlingerne på specialarbejderområdet i Københavns kommune:

- Overenskomsten bliver sammenskrivet med specialarbejderoverenskomsten i Frederiksberg Kommune.

- Grundlønnen forhøjes fra løntrin 19 til til 21.
- Alle får en årligt tillæg på 850,-, (31/3 2000 niveau).
- Der afsættes 1,25% til lokal løndannelse.

- SØ



Velkommen til nye medlemmer i FOA 1



Den 7. april var der urafstemning blandt mellemlederne i Brandfolkenes Organisation. Gruppen skulle beslutte, om de også fremover ville være organiseret i BO, som jo er en "branche" under FOA 1, eller om de ville organiseres i FOA 1s ledersekretariat.

I december 2005 fik FOA 1 en henvendelse fra Brandmesterklubben, der tæller brandmestrene i København. Anledningen var et ønske om at kende FOA 1s holdning, hvis de besluttede at blive organiseret i FOA 1s ledersekretariat frem for i Brandfolkenes Organisation.

I svaret til Brandmesterklubben skrev FOA 1s formand Ken Petersson blandt andet, at FOA 1 godt forstod Brandmesterklubbens ønske om at få en lidt mere formel adskillelse af den faglige organisation for hhv. ledere og medarbejdere. Men at det også var vigtigt, at forholdet mellem basisgruppen og mellemledergruppen i brandvæsnerne ikke fik for store ridser i lakken.

Mange sten på vejen ...

Efter henvendelsen i slutningen af 2005 har der i FOA 1 været arbejdet med ønsket fra brandmestrene. Det viste sig dog hurtigt, at det ikke var så lige til.

Således har Brandfolkenes Organisation (BO) gjort gældende over for brandmestrene, at forhandlingsretten for dem ville forblive i BO, selv om gruppen blev organiseret direkte i FOA 1. Dette er naturligvis ikke korrekt.

Ligeledes har BO undervejs påstået, at FOA 1s åbne drøftelser med brandmestrene er i strid med den

Formanden for Brandfolkenes Organisation Jesper Bronée og FOA 1's formand Ken Petersson følger spændt forløbet.

indgåede samarbejdsaftale mellem FOA 1 og BO. Men heller ikke dette er korrekt.

Undervejs blev der også igangsat et arbejde med at definere, hvilke ansatte i brandvæsenerne der er mellemledere. Dette arbejde ønskede BO desværre ikke at deltage i.

I september 2007 blev der i FOA 1 afholdt informationsmøder med mellemledere i alle brandvæsenerne i FOA 1s organiseringsområde, så det ikke kun handlede om mellemlederne i København.

Meldingen fra mellemlederne var,

at FOA 1 skulle arbejde videre mod et forslag til ændring af organisationen for mellemlederne – et forslag, der efterfølgende skulle sendes til ur-afstemning i gruppen.

Inden urafstemningen udarbejdede FOA 1 – efter aftale – et oplæg til BO om, hvordan hele BO kunne blive en del af FOA 1. Oplægget har dog ikke, os bekendt, fået den store positive modtagelse i BO.

Et klart flertal

I marts 2008 lå alt omsider klar til urafstemningen, og 143 stemme-



sedler blev udsendt. Mandag den 7. april talte FOA 1s revisor stemmerne op.

Og resultatet blev altså, at 84 mellemledere stemte ja til en ny organisering, og at 18 mellemledere stemte nej. 1 stemmeseddel var blank, og 1 stemmeseddel blev erklæret ugyldig. Stemmedeltagelsen var på over 72 %.

FOA 1 er rigtig glade for den klare afgørelse. Et mere mudret resultat havde, uanset udfaldet, været svært at håndtere for mellemledergruppen.

Nu forestår så et arbejde for at sikre, at mellemlederne i brandvæsenerne opnår den optimale tilknytning til FOA 1. Medlemmerne og de tillidsvalgte skal finde ud af, hvordan det faglige arbejde i FOA 1 er "skruet sammen", og FOA 1 skal have helt styr på, hvordan mellemlederne er organiseret – TR-



Optællingen foretages af 2 statsautoriserede revisorer.

struktur, klubstruktur og alle de øvrige forhold, vi ikke kender til i forvejen.

Mellemlederne i brandvæsnerne skal også have oprettet et fagligt udvalg, og de skal vælge et repræsentantskabsmedlem, så de får

den optimale indflydelse på egne forhold.

I starten af maj afholdes 2 medlemsmøder for de nye medlemmer i FOA 1. Men allerede her vil vi sige: Velkommen til FOA 1.



Resultatet af urafstemningen blev, at mellemlederne med stemmerne 84–18 ønsker at blive organiseret under FOA 1s ledersekretariat. Mere end 82 % af de afgivne gyldige stemmer står dermed bag resultatet.

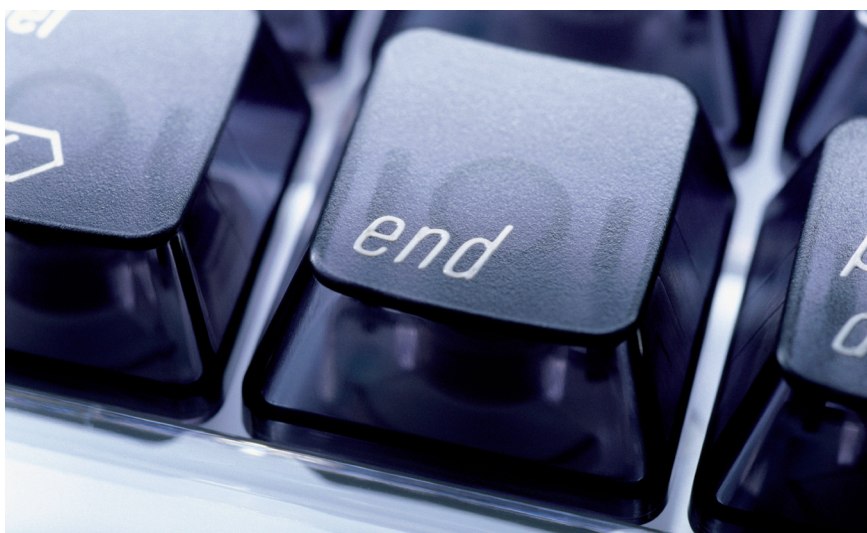


LØSNING Gæt en arbejdsplads

"Gæt en arbejdsplads" i Etteren nr. 2:

Anita Wenzel fra hjemmeplejen i Vallensbæk Kommune gættede, at der var tale om Badesøen i Albertslund, og får ved nærmest givne lejlighed overrakt et gavekort på 400,- kr. Tillykke herfra.





Mange digitale muligheder i FOA

Nogen hader den! Nogen elsker den! Men ét er sikkert. Den digitale verden er kommet for at blive. Og flere og flere funktioner digitaliseres. For eksempel har SKAT meldt ud, at den gode gamle årsopgørelse på papir snart er en saga blot.

I FOAs A-kasse agter vi ikke lige med det samme at afskaffe alle vores papirblanketter, men vi vil gerne opfordre til, at du som medlem begynder at bruge de digitale funktioner. Og der er mange af dem.

Er du på dagpenge, kan du sende dit dagpengekort via FOAs WEB-A-kasse.

Er du på efterløn og sender kort ind hver måned, fordi du arbejder ind imellem, kan du på samme måde sende dit efterlønskort digitalt. Eller hører du til den store gruppe efterlønsmodtagere, der sender en såkaldt halvårserklæring ind, kan det også ske digitalt.

Skal du søge om feriedagpenge? Så gør det digitalt.

Samtlige af de blanketter, vi har på papir i A-kassen, findes også i

en digital udgave. På www.foa.dk bestiller du en adgangskode, som du senest 5 dage senere modtager du med posten. Du får samtidig en vejledning om brugen af Tast selvblanketter.

Andre muligheder

Du kan også e-maile til os på adressen akas048@foa.dk hvis du har spørgsmål om a-kassemæssige forhold.

Og har du en scanner, kan du til samme e-mailadresse sende dokumenter til os som vedhæftede filer. Flere af vores efterlønsmodtagere sender deres pensionsspecifikation til os på den måde, når der har været en stigning i deres tjenestemandspension.

- ob



De higer og søger i gamle Bøger ...

Nej, nej og nej igen. Sådan er det heldigvis ikke mere med vor tids biblioteker. For nu er bibliotekerne ofte ramme om kulturlivet i bredere forstand. Der er bog-caféer og foredrag; der er bogbytte-dage og debatfora; der er internet og udstillinger og lokalhistorie. Og biblioteket i dette nummers konkurrence er samtidig så heldigt at dele adressen lige midt i byen med lokalområdets nyeste kulturhus.

Men hvilket bibliotek er der tale om?

Når du har gættet, hvilken FOA-arbejdsplads billedet viser, sender du blanketten nedenfor til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

Svaret skal være FOA 1 i hænde senest den 15. maj 2008.

Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort på kr. 400,00 til Magasin.

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.

Fra hvilken arbejdsplads er billedet taget?

Navn:

Adresse:

Postnr. og by:

Arbejdsplads:

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



Efterløn og selvstændig virksomhed

Af Ole Bruun, A-kasse-leder

Nogle vil gerne fortsætte med at arbejde i større eller mindre omfang, når de er gået på efterløn. De fleste, vi møder i A-kassen, arbejder i efterlønsperioden som lønmodtagere, men vi støder også med jævne mellemrum ind i medlemmer med selvstændig virksomhed.



Som lønmodtager er det nemt. Når man er på efterløn, må man arbejde som lønmodtager i ubegrænset omfang. Arbejder man fx. 20 timer i en uge, modregnes timerne, så man i den uge kun får udbetalt efterløn for 17 timer mod normalt 37 timer.

Det skal dog bemærkes, at modregningen af timer er lidt lempeligere i forhold til de første godt 30.000 kr. man tjener. Så hvis man som efterlønsmodtager har lyst til at arbejde, kan der bestemt godt være lidt ekstra at tjene.

Som selvstændig er det noget mere besværligt. Da FOAs A-kasse jo er en kasse for lønmodtagere, handler det hos os om medlemmer, der ved siden af deres lønmodtagerarbejde har haft selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse.

Biavl og fritidslandbrug – eller måske vodbinderi?

I den kuriøse ende har vi faktisk været ude for et medlem, der havde biavl som bibeskæftigelse, men ellers handler der for eksempel om medlemmer, der bor på landbrugsjendomme, og som sideløbende med deres almindelige arbejde driver lidt fritidslandbrug. Det kan være kornavl, lidt kvægbrug, hønsehøld eller lidt af det hele.

Nogle har været anlægsgartnere i fritiden. Og helt aktuelt har vi fået en henvendelse fra et medlem der har et vodbinderi, hvilket betyder, at han i sin fritid bl.a. laver fiskegarn, som han sælger.

Fælles for disse medlemmer med selvstændig bibeskæftigelse er, at de er momsregistrerede, og at de kan bruge de skattemæssige fradragsregler i forhold til materialeforsbrug og alt det der.

Stor mistænksomhed

Portøren, der i årevis har passet både sit portørarbejde og sit fritidslandbrug, vil selvfølgelig gerne kunne fortsætte med landbruget, når han er gået på efterløn. Og må han så det?

Specielt hvis man gerne vil fortsætte med det lille landbrug kan det være surt, hvis man skal bortforpagte jorden og må gå og se på, at naboen dyrker den.

Svaret er måske! Det kommer i hvert fald an på en konkret vurdering i A-kassen. Tidligere var det Arbejdsdirektoratet, som afgjorde disse sager, men nu ligger beslutningen hos A-kassen. Og reglerne er meget stramme, fordi der tilsyneladende altid har været en stor grad af mistænksomhed over for medlemmer med selvstændig bibeskæftigelse. Ikke fra A-kassernes side, men fra lovgivningsmagten.

Det handler altså om, at vores portør skal have en tilladelse til at fortsætte driften af sit landbrug



Med biavl som bibeskæftigelse skal man have styr på andet end bierne, når man er efterløner!



At drive et mindre fritidslandbrug på sine gamle dage – dét drømmer mange om.



Vodbinder, anlægsgartner, musiker – interesserne for lidt at rive i spænder vidt.

efter overgangen til efterløn. Vi anbefaler derfor altid, at han i god tid – 5-6 måneder inden han vil på efterløn – tager kontakt til A-kassen.

For at få tilladelse til fortsat drift af landbruget, skal han sandsynliggøre, at alt arbejdet i virksomheden kan holdes inden for 400 timer om året, og at virksomhedens dækningsbidrag 1 højst er på 63.667 kr. pr. regnskabsår. (beløbet satsreguleres hvert år).

“Vi anbefaler derfor altid, at man i god tid – 5-6 måneder inden man vil på efterløn – tager kontakt til A-kassen”.

Dækningsbidrag 1 er defineret som virksomhedens nettoomsætning minus vareforbrug. Vareforbruget består alene af udgifter, der varierer i forhold til omsætningen i virksomheden.

En statsautoriseret revisor skal over for A-kassen attestere på en blanket, hvad dækningsbidraget har været de seneste 2 regnskabsår, før vores portør overgår til efterløn.

Og portøren skal detaljeret – på en

blanket – redegøre for, hvor mange timer han har brugt på landbruget. Hvor mange timer på pløjning, såning, høst osv., hvis der er tale om jordbrug. Hvor mange timer om dagen bruges på fodring af dyr? Hvor mange timer på regnskaber? Osv., osv.

Hvis det viser sig, at portøren de seneste 2 regnskabsår har arbejdet mere end 400 timer om året med virksomheden og måske også har tjent mere end de 63.667 kr., skal han sandsynliggøre, at han kan komme ned under grænserne. Det kan han gøre ved at bortforpagte noget af sin jord og/eller nedbringe dyreholdet.

Start af virksomhed i efterlønsperioden

Hvis man er gået på efterløn og gerne vil starte selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse, er det de samme regler som allerede beskrevet.

Altså, at man kan sandsynliggøre, at arbejdsindsatsen i den virksomhed man vil starte, kan holdes inden for 400 timer om året, samt at max indtjeningen bliver 63.667 kr.

Det er vigtigt, at man ikke bare går i gang med sin virksomhed. Man

er nødt til at vente på tilladelsen fra A-kassen.

Og er det så bøvlet værd?

Indrømmet, det er meget bureaukratisk at få efterløn og samtidig drive selvstændig virksomhed.

Ud over den indledende sagsgang for overhovedet at få tilladelsen, skal man sende et såkaldt efterlønkort ind hver måned, så de timer, man bruger på virksomheden, løbende kan blive modregnet i efterlønnen. Og derudover skal man en gang om året sende en revisorpåtegnet blanket til A-kassen, hvoraf det fremgår, hvad det famøse dækningsbidrag 1 har været det forløbne år.

Så vi er da ude for, at nogle medlemmer vælger at lukke virksomheden ned, når de går på efterløn.

Men specielt for portøren med det lille landbrug kan det være surt, hvis han skal bortforpagte jorden og må gå og se på, at naboen dyrker den. Ud over at bo smukt, har hans forventning måske netop været, at han skulle gå og hygge sig med landbruget, når han fik rigtig god tid som efterlønsmodtager.

Så for ham er det nok bøvlet værd.



Vil du vide mere?

Hvis du vil høre mere detaljeret om reglerne, end de er beskrevet her, er du velkommen til at kontakte os i A-kassen. Hvis du har selvstændig virksomhed under

en eller anden form, kan vi også give dig en vejledende udtalelse om, hvorvidt vi tror, du vil få tilladelse til at drive den samtidig med efterløn.

Du kan også finde oplysninger om emnet på Arbejdsdirektoratets hjemmeside www.adir.dk



Er du på efterløn, og får du samtidig udbetalt tjenestemandspension? Hvis ja, så har du måske oplevet, at din tjenestemandspension var lidt mindre ved udbetalingen i april måned.

Fald i tjenestemandspensionerne – for nogle tjenestemænd

Det er et såkaldt kronetillæg, som nogle tjenestemænd modtager som en del af deres pension, der nedtrappes hvert år den 1. april.

De tjenestemænd, der er omfattet af nedtrapningen af kronetillægget, er tjenestemænd, der er pensioneret efter skalatrin 29 og lavere, og med en pensionsalder på mere end 33 år, og hvor pensioneringen er sket efter den 1. januar 2002.

Normalt opdager denne gruppe tjenestemænd ikke faldet i pensionen, fordi der samtidig udløses den normale overenskomstmæssige stigning i pensionen. Den overenskomstmæssige stigning "æder" så at sige faldet i kronetillægget.

Men da overenskomstfornyelsen jo lader vente på sig, kommer 1. april stigningen først til udbetaling senere i år, men selvfølgelig med tilbagevirkende kraft. Derfor denne atypiske situation.

Tilbagebetaling af efterløn

Fordi den overenskomstmæssige stigning i tjenestemandspensionerne lader vente på sig, vil efterlønsmodtagere med tjenestemandspension blive modregnet for lidt i efterlønnen i perioden efter den 1. april. Når stigningen til sin tid udbetales med tilbagevirkende kraft fra den 1. april, er vi nødt til

også at regulere modregningen i efterlønnen med tilbagevirkende kraft. Derfor vil der opstå en gæld til A-kassen, som skal tilbagebetales.

Da der er tale om ret små beløb, vil tilbagebetalingen foregå ved, at vi modregner gælden i den efterfølgende efterlønsudbetaling. Samtidig sender vi en afgørelse til hver enkelt om tilbagebetalingen.

Også for ovennævnte gruppe af tjenestemænd med det såkaldte kronetillæg, vil reguleringen af efterlønnen ske, når vi kender den overenskomstmæssige stigning.



232 nye forsikringer for FOA 1-medlemmer! Har du også tjekket dine forsikringer?

Kampagne siden oktober måned 2007

Siden oktober måned – hvor alle medlemmer af **FOA 1** modtog et brev fra formand Ken Petersson – har vi fået næsten 270 henvendelser fra medlemmer, der har ønsket at få gennemgået deres forsikringer for at tjekke, om de er rigtigt forsikret.

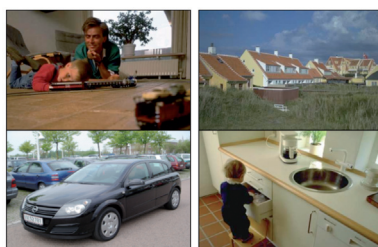
Resultatet af kampagnen er flot!

Alle disse henvendelser har naturligvis medført en del nye kunder samt tegning af yderligere forsikringer til eksisterende kunder.

I alt er der 77 medlemmer af **FOA 1**, der i kampagnens løb har valgt at flytte deres forsikringer til **Tjenestemændenes Forsikring**, og der kommer stadig flere til.

Samlet har det medført tegning af 232 nye forsikringer.

Det er et flot resultat – vores mål var at tegne ca. 100 nye kunder, så det må vi jo sige, vi næsten har opnået.



Har du fået gennemgået dine forsikringer?

Hvis du endnu ikke har fået gennemgået dine forsikringer, så kan du nå det endnu. Du skal blot sende kuponen nederst på siden til os.

Portoen er betalt!

Du er også altid velkommen til at ringe til vort hovedkontor på telefon **70 33 28 28** mandag til torsdag mellem kl. 8:00 og 17:30 samt

fredag mellem kl. 8:00 og 16:00, så henviser vi til din lokale forsikringstillidsmand.

www.tjm-forsikring.dk

Du har også mulighed for at hente masser af information om **Tjenestemændenes Forsikring** samt nyheder og meget andet på vores hjemmeside. Klik ind på hjemmesiden når det passer dig!

Husk dine voksne børn!

Det er ikke blot familien, der bor hos dig, vi kan forsikre – vi kan nemlig også tilbyde at tegne forsikringer til dine voksne børn – uanset alder og bopæl i Danmark – blot du er kunde hos os.

klip

Ramsingsvej 28 A, 2500 Valby

Er du rigtigt forsikret?

- Ja, jeg er medlem af **FOA 1** - og ønsker et uforpligtende tilbud på mine forsikringer – så jeg kan se om jeg er rigtigt forsikret!

Jeg er i dag forsikret i: _____

- Jeg er i dag forsikret i **Tjenestemændenes Forsikring** og ønsker en gennemgang af mine forsikringer – så jeg kan se om jeg er rigtigt forsikret!

Jeg har cpr.nr. eller policenummer: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf. privat: _____ Evt. mobil telefon: _____



Tjenestemændenes Forsikring
+++ 2828 +++
2500 Valby

OPSLAGS

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage. Fra den 1. september er åbningstiderne:

Mandag-onsdag	9.30-15.00
Torsdag	13.00-16.00
Fredag	9.30-13.00

I åbningstiderne er der mulighed for både telefonisk og personlig henvendelse.

Det er altid en god ide at bestille tid, hvis du ønsker en personlig samtale. Ellers kan du ikke være sikker på, at den, du ønsker at tale med, er i huset.

Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1 og A-kassen
4697 1100

Faxnummer til FOA 1
4697 1102

Faxnummer til A-kassen
4697 1099

Få bonus på dine indkøb

Som FOA 1'er kan du blive medlem af Forbrugsforeningen og opnå en rabat på typisk 9 % hos ca. 4.300 forretninger og samarbejdspartnere i næsten alle brancher landet over.

Forbrugsforeningen udsender den trykte Bonus-Guide en gang om året, men på hjemmesiden www.forbrugsforeningen.dk er der flere muligheder for at finde præcist det, der er interessant for dig.

Modtager du Faglige Noter?

Er du tillidsvalgt på din arbejdsplads, bør du modtage nyhedsbrevet Faglige Noter fra FOA 1. Hvis du ikke modtager det, kan det skyldes fejl i vores registrering af tillidshverv. Ring i så fald til FOA 1, sekretariatet for arbejdspladsrepræsentanter på tlf. 4697 1100 eller send en mail på foa1@foa.dk

Faglige Noter sendes kun ud på mail, så husk at opdatere din e-mail.

Tilmelding som ledig

For at få dagpenge fra A-kassen, skal man være tilmeldt som ledig på jobcentret i sin kommune. Tilmeldingen skal ske på den første dag, man er ledig. Det kan ske ved, at man møder personligt op i jobcentret, men kan også foregå elektronisk ved, at man går ind på hjemmesiden www.jobnet.dk. Har man ikke har en computer hjemme, stiller vi gerne en til rådighed i A-kassen.

Penge til tiden

Får man dagpenge, aktiveringsydelse eller efterløn senest sidste hverdag i måneden, så er pengene udbetalt rettidigt. Men når alt går vel, har vi som regel udbetalt allerede om fredagen i ugen efter udbetalingsperiodens udløb. Udbetalingsperioderne slutter altid næstsidste søndag i måneden.

Vi gør i A-kassen alt hvad vi kan, for at udbetalingerne følger den normale rytme – altså penge i banken den fredag, der ligger i ugen efter næstsidste søndag – men vi beder om forståelse for, at der nogle gange kan ske forsinkelser.

Ole Bruun, A-kassen

Bestil en tid i A-kassen

Det er dødirriterende at vente. Det ved vi alle. Det er også irriterende at vente på en sagsbehandler i A-kassen.

Derfor: Ring og bestil en tid på tlf. 4697 1100, især hvis du skal melde dig arbejdsløs eller søge efterløn. Begge dele tager tid.

STAVLEN



Steen Byrdal og Helle Thorning



Morten Fuhrmann og Helle Thorning

Steen Byrdal og Morten Fuhrmann, begge FOA 1-medlemmer fra Amager Hospital, lå ikke på den lade side ved demonstrationen på Slotspladsen den 16. april. De gik lige til biddet og fik sig en snak med Helle Thorning om konflikten og de alt for lave lønninger til offentligt ansatte.

Vidste du, at:

- FOA 1 uddanner din tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant, så de kan varetage dine interesser bedst muligt
- FOA 1 har udarbejdet en del pjecer, som du kan finde på vores hjemmeside www.foa1.dk
- din klub gratis kan låne lokaler i FOA 1 til møder
- FOA 1 har et særligt ledersekretariat, som beskæftiger sig med særlige lederproblematikker
- der er nedsat et fagligt udvalg i FOA 1, som netop arbejder med din faggruppes særlige spørgsmål

Pensionist- og efterlønsklubben for arbejdsledere under FOA 1 afholder skovtur:

Onsdag den 11. juni kl. 8.30 -17.00

Der er opsamling kl. 8.30 på Lyshøjgårdsvej ved Valby S-station. Derefter kører vi med bus til Nyvang, en gammel landsby ved Holbæk, og spiser frokost på Langtved Færgetro. Menuen er hjemmelavet lakseterrine samt oksesteg + en øl eller vand pr. person.

Eftermiddagskaffen nyder vi på Svogerslev kro.

Prisen for FOA-medlemmer er kr. 175,-; for øvrige medlemmer kr. 225,-, og for 1 ledsager kr. 225,-. Ledige pladser i øvrigt kr. 300,-.

Tilmelding til skovturen kan ske på medlemsmøderne eller ved at indsætte beløbet på foreningens konto i AL 5339 0305984.

På foreningens vegne
og venlig hilsen
Helge Koch

Pensionsrådgivning – husk at bestille tid

Den 3. torsdag i hver måned kan du træffe en pensionsrådgiver fra Pen-Sam i FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby, hvis du har brug for rådgivning 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 skal henvende dig til Pensam på 44 39 39 39 for at træffe aftale om møde.

