

FOA 1



Nr. 5 • september 2009



KØBENHAVNS BRANDVÆSEN

- Rigtig mange brandfolk og reddere har aktivt valgt FOA 1 til. Det giver travlhed på stationerne med at få organiseret det faglige arbejde.

Side 5.

- Er grunduddannelsen spild af tid eller en god investering? Etteren følger stadig Allan Hansen på turen gennem uddannelsen.

Side 2.

- Og så er der generalforsamling i FOA 1 den 25. november. Læs et uddrag af beretningen her i bladet.

Side 7.

Hvordan er det egentlig at deltage i FOA 1s grunduddannelse? Er det bare spild af tid, eller giver det mere luft under vingerne og personlig udvikling, selv om det også er skolebænk og hårdt arbejde?

Det går fint. Det går fremad!

Etteren har fået lov at følge Allan Hansen, der startede grunduddannelsen i foråret og nu er godt i gang. "Og det går rigtig fint", fortæller Allan. "Det går fremad hele tiden, og man bliver klogere".

"Først og fremmest begynder man nu at have en ide om, hvor man kan finde det faglige stof, som man har brug for i en konkret situation, fx i forhold til ferieloven og ferieaftalen, hvor vi i dag har terpet begge dele. Nu ved man, hvor man skal lede, og man kender knasterne. Det betyder, at man er meget bedre rustet til selv at vejlede sine kolleger", fortsætter Allan.

Det hold, Allan deltager på, har nu været gennem 3-4 kursusperioder siden foråret, og det mærkes, at deltagerne efterhånden kender hinanden bedre.

"Vi får nogle langt mere frigjorte dialoger nu, og vores diskussioner bliver mere spændende, fordi den enkelte kursist er tryk nok til også at give udtryk for sine personlige holdninger", siger Allan.

Forskellige veje eller omveje?

..."På grundkurset deltager både FOA 1'ere og tillidsfolk fra de andre københavnske afdelinger, og på Allans hold er der 5-6 forskellige faggrupper repræsenteret. Der er portører, PMF'ere, teknisk servicepersonale, vej- og parkfolk og en enkelt So-Su'er.

En af de iagttagelser, Allan har gjort, er, at de forskellige faggrupper angriber det samme problem på forskellige måder. "Og det er ret tankevækkende", reflekterer han., "Man kan faktisk nå det samme mål på forskellig vis".

Det er dog ikke dét, grunduddannelsen træner én i. For lige nu gennemgår holdet også den pjece, der hedder Problemerkuseren. Den gennemgår, hvordan man kan dele et problem op i forskellige faser og derefter ende med en brugbar handlingsplan. Og den gennemtænker alle muligheder i forbindelse med problemet: årsagen til det, konsekvensen af det, løsningsforslag på både kort og langt sigt, og er der egentlig nogle af løsningsforslagene, der bare skaber nye problemer?

Sådanne refleksioner skulle gerne betyde, at man som tillidsvalgt får nemmere ved at forholde sig til mere overordnede problemer på arbejdspladsen. Som nedskæringer. Omorganiseringer. Lokalaftaler, der skal fornys. Budgetter, der skal vurderes.

Og om det så også batter ude i virkeligheden, vil vi da høre Allan om, når han næste gang tropper op til grunduddannelsen i FOA 1.

-es

NUMMER 5 · 2009

14. 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

I 2009 UDKOMMER

ETTEREN

1. marts

1. maj

1. juli

1. oktober

1. december

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk





Dan til højre i billedet og en af de yngre kolleger på skadestuens lager

Vinderen af sidste nummers konkurrence om at gætte en arbejdsplads blev Dan Osmark, der er portør på skadestuen på Herlev Hospital. Etteren tog ud til Dan for at få en snak og for at overrække det gavekort, der er gevinsten i konkurrencen.

Vinderen af "Gæt en arbejdsplads":

Ikke to dage er ens

Dan har rigget til, så vi kan få en kop kaffe ude på depotet. Langs den ene væg er der opstillet et mindre bord, hvor kaffemaskinen snurrer lystigt, og hvor maden også indtages, når der ikke lige er tid til at holde "rigtig" frokost-pause. Hvilket sker lidt for tit, lader det til. For ofte klarer Dan frokosten mellem det utal af andre gøremål, der er i løbet af en helt almindelig arbejdsdag.

Dan har arbejdet som portør i 40 år. Efter aftjeningen af værnepligten i 1969 startede han på det gamle militærhospital på Tagensvej, der dengang husede Rigshospitalets neurokirurgiske afdeling. Ikke længe efter kunne han dog sammen med mange andre indtage det nybyggede højhus, vi nu kender som Rigshospitalet på Blegdamsvej. Og dér havde han så sin daglige gang i 17 år, indtil han i 1986 valgte

at skifte til en tilsvarende stilling på Herlev Hospital, fordi det er nærmere bopælen.

Hele tiden under Etterens besøg bliver der ringet på personsøgeren. Så er patienten, der skal til MR-scanning klar, selv om han da lige brækkede armen på vej til hospitalet og skulle en tur omkring skadestuen først. Så spørges der, om lageret stadig har den og den vare hjemme. Så kommer en kollega ind af døren og skal lige have hjælp til at finde nogle helt bestemte vaskeklude, der skal bruges på afdelingen.

Dan sørger for både vare-opfyldning på depotet og bestilling af nye varer, når lageret er ved at slippe på. "Du gør dig ikke begreb om, hvor meget der bruges", fortæller han. Alene i dag har han bestilt for over 30.000 kr., og det er vel at mærke varer som engangs-sprøjter,

katetre, plastre etc., der ikke koster alverden. Så der skal altså nogle stykker til, når regningen sådan skal løbe op.

Tilkaldevagt ved hjertestop

De sidste 11 år har Dan været fast tilknyttet skadestuen på Herlev Hospital. Han er i fast dagvagt med en weekend-vagt hver 5. uge, og arbejdsopgaverne er ud over vedligeholdelsen af depotet hovedsagelig transport af patienter til undersøgelse forskellige steder på hospitalet. Samtidig – og hvis tiden overhovedet tillader det – hjælper han i Modtagelsen, hvis der er behov for det. Det er her, patienter indlægges efter konsultation hos egen læge eller lægevagten.

Derudover fungerer skadestuens 2 faste portører også som tilkaldevagt for alle afdelingerne, når en patient

enten får hjertestop eller bringes hårdt kvæstet til hospitalet. I de situationer smider man alt, hvad man har i hænderne – personsøgeren bipper højt og blinker i displayet med "hårdt kvæstet" eller "hjertestop" - og man iler hen, hvor patienten er, så hurtigt det overhovedet kan lade sig gøre. Fordi det drejer sig om liv om død.

Og det er i øvrigt sjældent med stille dage på skadestuen, fortæller Dan. I går virkede det, som om den halve by havde fået madforgiftning, og i dag har der fx været 3 trafikuheld, hvorfra kvæstede er blevet bragt ind, og det giver travlhed. Heldigvis var ingen kommet alvorligt til skade, men en brækket arm kan jo også være nok til, at livet må stilles lidt på standby i ugevis.

Personsøgeren bipper højt og blinker i displayet med "hårdt kvæstet" eller "hjertestop"

En myretue og liv, alvor og håb

Bare ved at gå en tur gennem modtagelsen hen mod skadestuens lokaler kan man mærke, at stemningen er hektisk. Der er en masse aktiviteter. Af helt forskellig karakter. En dør åbnes, og en gruppe lægeligt personale kommer ud i alvorlig samtale efter at have tilset en patient. En anden dør åbnes, og en pårørende leder efter et sted, hvor hun kan få en kop kaffe. For nu har hun ikke fået hverken vådt eller tørt i 7 timer. Og så må man lige slalom'e, fordi en madvogn og en hospitalsseng mødes midt på gangen, mens man fra en af stuerne hører en gammel medborger råbe

på sin formodentlig længst afdøde mor. Arbejdspladsen er en myretue af både liv, alvor og håb.

Hver eneste arbejdsdag er helt uforudsigelig, og om morgenen, når du møder på arbejdet, ved du ikke spor om, hvad dagen bringer, fortæller Dan, og det er nok forskellen mellem at være fast portør på en af hospitalets afdelinger og portør på skadestuen. På afdelingerne er dagligdagen præget af planlagte opgaver, selv om der naturligvis også her kan ske helt uforudsete ting. Men på skadestuen er kun én ting helt sikker, og dét er, at dagen altid byder på uforudsete ting.



På billedet ses det ikke. Men gangen ved skadestuen og modtagelsen er en veritabel hvepse-rede af aktivitet.

Når 3. sal i virkeligheden er stuen, så skal det da gå galt!

Anledningen til Etterens besøg var som sagt, at vi skulle overrække et gavekort til Dan, men det blev nu glemt i skyndingen. Og måske havde Dan også glemt det, eller også havde han bare plik nok til ikke at gøre opmærksom på det!

Vi skulle mødes på 5.3.c1, og Dan havde pr. mail forklaret, at 5-tallet stod for bygningen, 3-tallet for etagen, og c1 for kvadratet. Alligevel viste det sig at være et mødested, der ikke sådan var

lige til at få hold på, for hvordan i alverden skulle man vide, at når man går ind i hospitalsbygningen fra parkeringspladsen på bagsiden, så befinder man sig vupti på 3. sal, fordi bygningen er bygget ind i terrænet, så at sige. Men det er jo i al fald en rigtig nem måde at tage trapper på!

At skiltningen på hospitalet lader meget tilbage at ønske for de besøgende viste sig også, da bilen skulle findes igen efter besøget hos Dan. Her blev det nemlig til

en længere vandretur i det mørke garageanlæg, inden kursen igen kunne sættes mod fagforeningen i Valby. En mere tydelig markering af de enkelte p-sektioner – med fx a, b, c etc. – ville have hjulpet gevaldigt.

Så lad dette være en opfordring til hospitalets ledelse: Få nu skiltningen gjort mere bruger-venlig, både inde på selve hospitalet og på ude-områderne. Jo før, jo bedre, for I kan spare rigtig mange for rigtig meget spildtid.



FOA-medlemmerne på de københavnske brandstationer har travlt. Mange steder skal der vælges nye tillidsfolk; der skal oprettes klubber og findes repræsentanter til diverse udvalg. Og først og fremmest skal spydspidsen i det faglige arbejde - den nye faggruppe for brand- og ambulancepersonale – finde sine egne ben.

Velkommen til brandfolkene. Og ring endelig til os!

- AF KEN PETERSSON, AFDELINGSFORMAND

I FOA 1 er der nu organiseret knap 400 erhvervsaktive brand- og ambulancefolk. I tallet er ikke indregnet ledige, efterlønnere eller pensionister, men alene de, der er i arbejde som brandfolk eller ambulancefolk.

I forhold til, at der i Brandfolkenes Organisation - inden de forlod FOA - var 800 erhvervsaktive er det et fantastisk højt tal, som vi er meget glade for i FOA 1. For det skal tages med, at der i øjeblikket sikkert er ganske mange, som har valgt at afvente, hvilken vej vinden blæser. Mange er måske også bare trætte af al balladen og har derfor valgt at holde sig neutrale i en periode. Og det betyder, at det faktisk er en me-

get høj procentdel af de erhvervsaktive, der ved en aktiv handling har valgt FOA.

Men dermed er arbejdet jo ikke slut. Tværtimod er det kun lige begyndt. For alle disse nye og fulgyldige FOA 1-medlemmer skal nu have deres lokale repræsentanter på plads; de lokale klubber skal på plads, og der skal vælges repræsentanter til hele indflydelsessystemet i både FOA og FOA 1. Samtidig skal faggruppen for brand- og ambulancepersonalet, der bliver krumtappen i det faglige arbejde – etableres og beslutte, hvordan den vil organisere arbejdet.

Og så skal både de nye tillidsfolk og vi jo også i gang med alle de

opgaver, der venter ude hos de lokale brandvæsener og på de enkelte stationer.

Hvis du eller dine kollegaer – som er blevet i FOA - er i tvivl om, hvordan I skal bruge os som fagforening, så hold jer endelig ikke tilbage, men kontakt os eller kom ind i afdelingshuset. Vi kommer også meget gerne ud til jer på arbejdspladserne. Ring endelig!

Dialogmøder om fremtiden

FOA har her i august fået den analyse tilbage, som vi har bestilt hos konsulentfirmaet Bonnén. Analysen beskriver organiseringen af beredskaberne i Danmark og

de mange forskelligartede opgaver, som løses af beredskaberne. Analysen er tænkt som et indspark til en lokal debat om, hvordan man tænker det kommunale beredskab organiseret i fremtiden. Dialogen om dét vil vi meget gerne have med jer brandfolk, og vi vil derfor indkalde til dialogmøder om analysen. Vi vil også indkalde til dialogmøder om den analyse, som FOA lavede i forsommeren om planlægningen

af akutberedskabet og den præhospitale indsats. Den problemstilling er jo bestemt ikke er blevet mindre aktuel efter 1. september!

Så der er altså masser at mødes om fremover. Vi vil gøre, hvad der står i vores magt for at få indflydelse på udviklingen, og vi vil også gøre vores bedste for at leve op til den tillid, som I har vist os ved aktivt at vælge FOA 1 til.

Vi er sikre på, at jeres viden om beredskab og vores viden om fagforening vil være en så stærk konstellation, at vi snart får samlet alle kollegaerne på brandstationerne under fælles tag. For sammen er vi aller-stærkest!

Velkommen i FOA 1.

Kursus for brandfolk:

Hvad indebærer det egentlig at være tillidsrepræsentant?



Den 1. juli blev en del tillidsrepræsentanter fra brandvæsenet afmeldt som TR'ere, fordi de valgte at følge Brandfolkenes Organisation ud af FOA. Derfor har der flere steder skulle foretages nyvalg.

Efter mund-til-mund-metoden etablerede vi derfor et kursus, hvor man kunne få den mest elementære viden om både dét at være tillidsvalgt og dét at stifte en klub.

Heldigvis var der rigtig mange, som syntes, at kurset lød spændende, fordi det gav mulighed for at vurdere, dels hvad det indebærer at være tillidsrepræsentant i FOA, og dels hvilken hjælp, man som lokal valgt kan forvente at få af fagforeningen.

At være tillidsrepræsentant, klubbestyrelsesmedlem, sikkerhedsrepræsentant eller at være valgt til andet, hvor kollegaerne viser tillid til én, er som oftest både hårdt og dårligt betalt arbejde. Så man skal interessere sig for det og have lyst til at bruge tid på det.

Og det viste deltagerne på kurset, at de havde. Masser af gå-på-mod og masser af energi var kendetegnende for de 2 dage, hvor der - ud over indput af fagforeningsfaglig karakter - også var tid til at møde beredskabschef Carsten Iversen fra Roskilde Brandvæsen, som gav et interessant oplæg om udviklingen i Roskilde.

Alt i alt havde vi nogle rigtig gode dage i hinandens selskab, og vi er da også sikre på, at vi kommer til at møde nogle af deltagerne igen som kollegaernes valgte repræsentanter.

- kpp



Hermed indkaldes til **Ordinær generalforsamling i FOA 1**
onsdag den 25. november 2009 kl. 17.00

(dørene åbnes kl. 16.30)

i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby (*indgang i gavlen*)

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag
7. Valg – på valg er:
 - Formand Ken Petersson
 - Bilagskontrollant Jørgen Nydal
 - Faglig sekretær Klaus Gerschanoff
 - Bilagskontrollantsuppleant Bent Alslev
 - Bilagskontrollantsuppleant Ove Kristensen

Efter generalforsamlingen gennemføres punktet "Spørg ind", hvor der uformelt kan drøftes forskellige emner.

Den skriftlige beretning er tilgængelig på www.foa1.dk senest den 28. oktober 2009. Uddrag af beretningen bliver bragt i dette nummer af "Etteren".

Årsregnskabet ligger til gennemsyn i FOA 1, og det kan også ses på www.foa1.dk fra den 28. oktober 2009.

Forslag til punkt 6 "Indkomne forslag" og punkt 7 "Valg" skal være FOA 1 i hænde senest den 4. november 2009.

Indkomne forslag, herunder forslag til personvalg, ligger til gennemsyn i FOA 1 senest fra den 9. november 2009, og de kan også ses på www.foa1.dk. Her kan man også løbende tjekke, om der er ændringer i dagsorden etc.

Medlemmer, der på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i generalforsamlingen, kan afgive stemme til personvalg ved personligt fremmøde i FOA 1 på følgende tidspunkter:

- Onsdag den 18/11 kl. 9 – 15,
- Torsdag den 19/11 kl. 13 – 16
- Mandag den 23/11 kl. 9 – 15 samt
- Tirsdag den 24/11 kl. 9 – 15

Forslag til målsætninger for FOA 1 og repræsentantskabets øvrige forslag er tilgængelige på www.foa1.dk fra den 28. oktober 2009.

Under generalforsamlingen byder FOA 1 på en sandwich og lidt at drikke.



Velkommen til generalforsamling i FOA 1

På de kommende sider får du et uddrag af repræsentantskabets beretning om afdelingens aktiviteter i året, der gik.

Som altid spænder dagligdagens opgaver i FOA 1 vidt. Fra forhandling af nye overenskomster og overordnede aftaler til ambulancetjeneste over for medlemsgrupper med ondt i det psykiske arbejdsmiljø. Fra den faglige rådgivning af udbuds-ramte arbejdspladser til den individuelle vejledning i forbindelse med opsigelser, arbejdsskader og sygdom.

Beretningen her er traditionen tro et væsentligt supplement til den mundtlige beretning på selve generalforsamlingen. Så kan formandens beretning dér gøres kortere, og vi kan bruge tiden til at drøfte de spørgsmål, der er vigtige i dagligdagen for dig som FOA 1'er.

Vi håber, beretningen giver dig et godt indblik i fagforeningens aktiviteter, så god fornøjelse med læsningen og på gensyn på generalforsamlingen den 25. november.

Med venlig hilsen

Ken Petersson, formand

De valgte og ansatte i din fagforening

Aktuelt er bemandingen i FOA 1:



Fagligt valgte:

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

Ansatte

- Eva Bo Christensen**, jurist
- afskedigelser, forhandlinger
- Ellen Stærk**, socialrådgiver
- arbejdsskader & sociale sager
- Mette Lykke Olsen**, konsulent for tillidsrepræsentanter og ledere
- Caroline Joensen**, afdelingsunderviser - grunduddannelse og overbygningskurser
- Johnny Forsberg**, faglig konsulent - portører, brandfolk
- Kim Borch Jensen**, sekretær - reception, intern teknologi, administration og indkøb
- Karina Schwarmat**, assistent - telefoner, journalisering, lettere sagsbehandling
- Karin Hansen**, servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring
- Lisette Terkelsen**, servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring

Den 1. august i år måtte vi desværre sige farvel til medlemskonsulent Signe Nielsen, som mange kender fra hendes utallige besøg på FOA 1s arbejdspladser. Signe havde nemlig takket ja til en tilsvarende stilling i forbundshuset på Staunings Plads.

Vi satser på et budget uden kontingentstigninger. Igen, igen!

Der sker jævnlige ændringer, som påvirker økonomien i FOA 1. Derfor veksler regnskaberne fra år til år mellem større overskud og underskud.

Et stort underskud blev for eksempel vendt til et stort overskud fra 2007 til 2008.

Dette skyldtes især, at en anden FOA-afdeling, nemlig PMF Syd, lejede sig ind i FOA 1s hus fra den 1. januar 2008. Samtidig havde FOA 1 større indtægter i 2008 fra kontingenter og fra salg af kurser til tillidsvalgte fra andre FOA-afdelinger. Endelig blev der forbrugt mindre på løn, idet der i en stor del af 2008 var ubesatte stillinger i FOA 1. Alt dette opvejede til fulde, at der i 2008 blev brugt næsten 300.000,- på omkostninger til konflikten samt flere penge til administration.

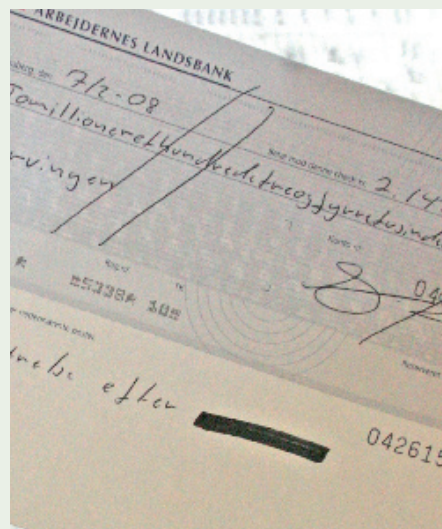
Alt i alt ender året 2008 for FOA 1 med et overskud på hele 571.130,- kr.

I 2009 fortsætter de større ændringer.

Den 1. juli forlod Branche 2 (Brandfolkernes Organisation) FOA 1. Dette betyder færre indtægter fra husleje samt andel af lønninger og administration.

Til gengæld har en stor del af medlemmerne valgt at blive "fuldgyldige" medlemmer i FOA 1, hvilket så fører til højere kontingentindtægter.

I skrivende stund arbejdes der på budgettet for 2010, og et forsigtigt skøn er, at budgettet kan hænge sammen uden en kontingentstigning – ligesom det har været tilfældet siden 2006.



Alle ændringerne opvejede til fulde, at der i 2008 blev brugt næsten 300.000,- på omkostninger til konflikten.



Som tillidsrepræsentant har du mulighed for sparring i FOA 1

Meget ofte kan man som tillidsrepræsentant føle sig lidt "Palle alene i verden". Inden for det sidste halve år har FOA 1 derfor kontaktet alle fagforeningens tillidsrepræsentanter enten personligt eller pr. telefon og tilbudt en slags udviklingssamtale med udgangspunkt i rollen som tillidsvalgt. Fremover får alle nyvalgte også tilbudt en sådan samtale, når de har gennemgået grunduddannelsen.

I FOA 1 har vi i alt omkring 200 tillidsrepræsentanter, og indtil videre har 79 takket ja til tilbuddet om en personlig udviklingssamtale. Det tegner godt!

Samtidig har de tillidsvalgte udfyldt et spørgeskema om ansættelse, funktioner, kurser og uddannelser og om de udvalgte, den enkelte sidder i. Derudover, om der ydes løn for

tillidsarbejdet samt andre relevante ting om den ekstra arbejdsindsats ude på arbejdspladserne. Alle disse oplysninger kan FOA 1 bruge til at målrette indsatsen i forhold til at yde tillidsfolkene en bedre service og støtte, fordi vores viden om de lokale forhold og aftaler bliver mere konkret.

Under samtalen bliver man som TR også tilbudt relevante kurser om fx kompetenceudvikling, så man selv lokalt kan forhandle løn. Tillidsfolkene kan derudover bruge samtalerne til lige at få vendt, hvor de bruger FOA 1 nu, og om der egentlig ville være en bedre måde at gøre det.

Og så har man jo også endelig chancen for at komme med forslag til, hvordan man ønsker, at FOA 1 skal udvikle sig.

Vi ved godt, at en tillidsrepræsentant ikke har mange huller i kalenderen, så det kan være svært at afsætte tid til møderne i fagforeningen. Men dialogen mellem afdelingens tillidsfolk er en hoved-nerve i fagforeningens arbejde, så vi er glade for, at så mange alligevel deltager aktivt.

Tillidsrepræsentanterne er ryggraden i fagforeningen

En af målsætningerne i FOA 1 er, at de tillidsvalgte vælges så tæt på det enkelte medlem som muligt – også selv om det kun kan lade sig gøre ved at samarbejde om valget med andre FOA-afdelinger og organisationer.

Udviklingen i FOA 1 er helt afhængig af, at afdelingen har så mange engagerede tillidsfolk som muligt. De er nemlig byggestenen i fagforeningens virke. Derfor er det også ambitionen hele tiden at få nye tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, når en gammel

går af, og at få tillidsfolk på områder, som ikke har været dækket igennem længere tid.

FOA 1 holder jævnligt møder for afdelingens tillidsrepræsentanter. TR-møderne giver mulighed for at få ny information og for at udveksle erfaringer med kolleger og fagfæller, så det er bl.a. her, brændstoffet til arbejdet som TR skal hentes. Det er også her, man kan afstemme forventningerne til samarbejdet mellem afdeling og arbejdsplads.

Samarbejdet mellem de tillidsvalgte spiller en større og større rolle

På nogle arbejdspladser opstår der hen ad vejen vandtætte skodder mellem SR'en og TR'en, og det er ikke hensigtsmæssigt. Mange daglige problemstillinger er tværgående, og det er derfor vigtigt, at de 2 lokalt valgte har et tæt samarbejde og kan sparre med hinanden.

Derfor har vi i generalforsamlingsperioden – i samarbejde med de øvrige københavnske FOA-afdelinger – afholdt temadage, rettet samlet mod både FOAs sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Fremover vil der blive afholdt 1-2 sådanne tema-dage om året i samarbejde med de øvrige FOA-afdelinger i København. Samtidig vil der også blive holdt tema-dage udelukkende for FOA 1s sikkerhedsrepræsentanter, hvor der måske vil være bedre mulighed for at kunne fordybe sig i egne problemstillinger og planlægge lokale indsats-områder. Temadagene annonceres i Etteren.



Konference for sikkerhedsrepræsentanter

For første gang i FOAs historie har der i Odense været afholdt en landsdækkende konference for sikkerhedsrepræsentanter, hvor FOA 1 var repræsenteret af 6 sikkerhedsrepræsentanter. Konferencens formål var fælles information og erfaringsudveksling med oplæg og indlæg fra fx Arbejdsskadestyrelsen, Arbejdstilsynet, borgmestre etc., og i forskellige

work-shops kunne man derudover fordybe sig i emner af særlig interesse.

Også fremover vil der årligt blive afholdt sådanne konferencer for de medlemmer, der lokalt tager sig af arbejdet med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

AKUT-midlerne dækker igen sikkerhedsrepræsentanter

Det er vedtaget i hovedbestyrelsen, at SR igen kan tilbydes uddannelse gennem FOA ved brug af AKUT-midlerne, men det er op til den enkelte afdeling at tilbyde kurser for denne gruppe.

I FOA 1 udbydes der 4 grundforløb for sikkerhedsrepræsentanterne i 2010, alle af 5 dages varighed, fordelt på 2 moduler med en arbejdspladsopgave mellem de enkelte moduler.

FOA 1 udvider kursus-aktiviteten

Kursuskalenderen for 2010 er allerede i hus, og der kommer flere tilbud til vores tillidsfolk end tidligere, blandt andet kurser i bisidder-rollen, i overenskomstforståelse og i økonomien i MED, aftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Samtidig afholder vi 2 intro-forløb for FOA 1s nye tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på Kursus-

centret Røsnæs. De forløb har vi tilbudt før, men de bortfaldt forrige år, da vi indgik i uddannelses-samarbejdet i Region Hovedstaden. I FOA 1 har vi dog valgt at genoptage intro-forløbene for vores egne tillidsfolk, fordi de giver et godt udgangspunkt i forhold til at håndtere den krævende rolle som nyvalgt tillidsmand.

2009: 3 hold på grunduddannelsen
2010: 5 hold på grunduddannelsen



A-kassen er på slankekur

Der er blevet færre ansatte i A-kassen i takt med, at ledigheden inden for FOAs område er faldet, og i foråret fik vi en ny struktur, der på sigt vil resultere i en yderligere slankning af organisationen.

Slankningen skal skabe ro om kontingentet til A-kassen – på din PBS-oversigt hedder det administrati-onsbidraget.

På delegeretmødet i FOAs A-kasse den 9. december 2008 vedtog man den nye struktur for A-kassen, og den 1. april i år skete der en administrativ sammenlægning af 3 lokal-kontorer her i københavnsområdet, nemlig de lokale A-kasser i FOA 1, i KLS i Smallegade og hos Trafik-funktionærernes Fagforening på Svanevej.

Som medlem af FOA 1 er det dog ikke noget, du mærker til i det daglige, for der er fortsat lokal betjening her i afdelingen, hvad enten du skal melde dig ledig, have efterløn eller andre ydelser fra os.

Efter generalforsamlingen er der en runde med "Spørg ind", hvor du helt uformelt kan tage forskellige emner op.

Det må vist være mantraet for faggrupperne: "Den gruppe, der har et fagligt problem, har også retten til at bestemme, hvordan det skal løses, så længe det ikke går ud over andre."

FOA 1 er kommet godt fra start med at organisere brandfolkene

Med udgangen af juni måned 2008 opsigde FOA 1 samarbejdsaftalen med Brandfolkenes Organisation. Opsigelsen var primært begrundet i den manglende mulighed for at leve op til forbundets demokratiløfte.

Demokratiløftet siger, at den gruppe, der har et fagligt problem, også har retten til at bestemme, hvordan det skal løses, så længe det ikke går ud over andre. Denne ret ønskede medlemmerne i brandvæsenet at gøre brug af ved at lade sig servicere af FOA 1s ledersekretariat. Desværre ville Brandfolkenes Organisation ikke acceptere dette, og de fastholdt i stedet deres ret til at bestemme over gruppen - en ret, der fremgik af samarbejdsaftalens ordlyd, selvom det var i modstrid med forbundets kongresvedtagne demokratiløfte.

FOA 1 så derfor ikke andre muligheder end at opsiges samarbejdsaftalen, som dermed udløb den 1. juli 2009. I det år, som opsigelsesvarslet løb, var der gentagne forhandlinger mellem FOA 1 og Brandfolkenes Organisation. Men alle forsøg på en løsning endte uden enighed.

Brandfolkenes Organisation udnyttede derefter en paragraf i samarbejdsaftalen, der gjorde det muligt for dem at forlade FOA kollektivt, uden at det enkelte medlem selv havde givet tilsagn om at ville forlade den overenskomstbærende organisation. Dette accepterede FOA som forbund for ikke at komme til at fremstå som det store slemme forbund, der knuser den lille forening. Udfordringen var derfor at få flest mulige af Brandfolkenes Organisations hidtidige medlemmer til at aktivt at vælge FOA til.

Der blev derfor afholdt medlemsmøder for alle medlemmer af BO, og på disse møder blev det selvfølgelig understreget, at det er FOA, der har overenskomsten og dermed aftaleretten på arbejdet.

I FOA 1 har vi bestræbt os på at holde en sober tone under hele forløbet og at være saglige i vores fremlægning af

sagen, hvilket vi også har fået meget ros for af de medlemmer, der har valgt at blive i FOA.

Og hvor mange har så det? Ud af 800 erhvervsaktive medlemmer af Brandfolkenes Organisation pr. 30. juni 2009, er 370 organiseret i FOA pr. 1. september. I lyset af, at de, der har valgt at blive i FOA, har taget aktiv stilling og foretaget et valg, er det et overraskende stort tal. Også i forhold til, at mange formodentlig har valgt at se tiden an, inden der træffes et valg, således at de i en periode hverken organiserer sig i FOA eller betaler forenings-kontingent til BO.

Brandfolkenes Organisation er flyttet ind hos Chaufførernes Fagforening, som er en 3F-afdeling. Det har i forløbet været fremme, at det er dér, Brandfolkenes Organisation ser deres fremtid. Men efter at FOA har indledt en grænsesag mod 3F, er det altså alene blevet til et bofællesskab mellem 3F og en såkaldt "gul" fagforening uden egen overenskomst.

Sammen med de medlemmer, vi har i de enkelte brandvæsener, arbejder vi i øjeblikket på at få etableret FOA-klubber og valgt nye FOA-tillidsrepræsentanter. Frederiksberg og København har allerede etableret klubber for lederne, og København etablerede en klub for menige brandmænd i starten af september måned.

I arbejdet med at organisere brandfolkene i hovedstadsområdet er vi altså kommet rigtig godt fra start.



Arbejdsnedlæggelser: Manglende dialog og alt for meget arbejde

Årets længste overenskomstridige arbejdsnedlæggelse fandt sted i august måned på Vestforbrændingen, hvor FOA 1 organiserer et mindre antal af det samlede antal driftsassistenten. Utilfredsheden blandt de ansatte bundede i manglende dialog og lydhørhed fra ledelsens side.

Arbejdsnedlæggelsen varede en uge og endte med et forlig, hvor parterne gav håndslag på at tage en drøftelse af, hvordan den fremtidige arbejdsplads skal forme sig med de udfordringer, den står over for.

Også Herlev Hospital blev den 26. juni 2009 hjemsted for en overenskomstridig arbejdsnedlæggelse blandt portørerne. Portørerne og deres tillidsvalgte havde gennem en lang, lang periode gjort opmærksom på, at arbejdsbyrden var blevet alt for voldsom, uden at det havde fået ledelsen til at reagere.

Arbejdet blev derfor nedlagt for at få ledelsen i tale. Efter en lokal forhandling, hvor portørerne fik alle deres krav opfyldt, blev arbejdet genoptaget. Der er derudover nedsat en følgegruppe til at analysere arbejdsmængden i forhold til antallet af portører.

Fredag d. 28. august var der igen arbejdsnedlæggelse på Herlev Hospital.

3 portørstillinger var ikke blevet genbesat, og portørerne ville derfor gerne vide hvilket arbejde, der ikke skulle udføres. For skulle det samme arbejde udføres, så måtte de 3 stillinger besættes.

Efter forhandling med ledelsen blev det indstillet til direktionen at genbesætte stillingerne, og indtil det sker, skal 3 koordinatore overføres til almindeligt portørarbejde. Ledelsen må så selv varetage det arbejde, som koordinatorene har udført.



Massefyring i Københavns Brandvæsen

Selv om Københavns Brandvæsen i august måned vandt Region Hovedstadens udbud af liggende sygetransport og drift af akutlægebilen i København, har det ikke været nok til at kompensere for, at brandvæsenet tidligere har mistet over halvdelen af den akutte ambulancekørsel. 45 ambulanceredderer er derfor varslet til afsked, heriblandt desværre også en del FOA 1-medlemmer.

Færre afskedigelser, men flere problemer

I FOA 1 kan det mærkes, at flere og flere medlemmer får problemer på arbejdspladsen, og at alt for mange er presset ud over det rimelige.

Men heldigvis kan vi også se, at flere end tidligere henvender sig til os, før det er gået helt galt, og måske er det dét, der afspejler sig i statistikken. I al fald er der et svagt fald i antallet af afskedigelser inden for FOA 1s område.

Fra juli 2008 til juni 2009 har vi i afdelingen haft omkring 170 meddelelser om afsked inden for vores overenskomstområde. Dette tal plejer at være nærmere 200. Dertil skal så lægges, at vi i samme periode også har skullet forhandle afskedigelses-sager blandt Rigshospitalets ca. 200 portører, der nu er kommet over på FOAs overenskomst.

Vi har haft 28 sager, hvor det er lykkedes os at få en bedre retstilling for medlemmet, end arbejdsgiveren havde lagt op til. Disse sager har i alt kostet vores arbejdsgivere mere end 5.6 mio. kr. Beløbet spænder fra ca. 12.000 kr. for ikke at få karantæne i A-kassen til over 1 mio. for ekstra pension til en tjenestemand resten af livet.

Ud over at sikre, at vore medlemmer får den korrekte behandling i en situation, hvor pågældende er blevet afskediget, er det også vores opgave at forklare og hjælpe afskedigede medlemmer videre i arbejdslivet eller i de systemer, hvor de rettelig "hører til", fx når afskedigelsen sker på grund af sygdom.



Udmøntningen af OK 08

Ved OK 08 blev der aftalt en fast lønstigning med virkning fra den 1. april 2009, og først med virkning fra 1. april 2010 kommer den individuelle lønforhandling. Det betyder dog ikke, at vi har kunnet ligge på den lade side. Der har nemlig været et efterslæb i forhold til aftalen fra den 1. april i 2008 om løn til vores tillidsrepræsentanter. På nuværende tidspunkt er det stadig ikke helt på plads for alle, men vi presser på.

Det er endvidere aftalt ved overenskomstbordet, at lønmidlerne, der er til rådighed pr. 1. april 2010, allerede skal være færdigforhandlet og indberettet inden den 1. februar 2010. Vi er derfor ved at forberede os til denne arbejdsopgave.

I generalforsamlingsperioden har vi aflagt besøg på mange arbejdspladser. Og det er vores oplevelse, at vi her får fanget flere sager om løn, pensionsforhold og andet relevant, end vi gjorde tidligere.

På www.foa1.dk kan du se, hvem der sidder i Repræsentantskabet og du kan også se, hvem der er formand for din faggruppe.

Mange besøg på hospitalerne

I generalforsamlingsperioden har der været mange besøg på FOA 1s portør-arbejdspladser, både besøg alene med det formål at tjekke lønsedler, men ofte også besøg i anledning af helt konkrete sager.

En sådan sag viste sig fx på Glostrup Hospital, hvor ledelsen havde indgået aftaler med de nærmeste kommuner om at uddanne portører på dagpenge. I FOA 1 mente vi, at den ordning var i strid med overenskomsten, hvor det netop beskrives, at portør-aspiranter skal aflønnes på trin 13. Men i den

konkrete sag fik aspiranterne altså kun dagpenge, mens de var under uddannelse. Ledelsen undskyldte sig med, at de havde indgået aftalen med tillidsrepræsentanterne på Glostrup Hospital – der var bare ikke lige nogen af FOA 1s tillidsvalgte, der kendte til det.

Efterfølgende har der været afholdt flere møder med ledelsen og de tillidsvalgte, og det har resulteret i, at Glostrup Hospital fremover supplerer lønnen fra dagpenge-satsen op til den overenskomstmæssige løn.

Frokosten er en del af arbejdstiden, så den skal man have løn for



Også på Rigshospitalet har FOA 1 været involveret i flere sager på portør-området, én for portørerne på Apoteket og én for portørerne på resten af hospitalet. Begge sager er krav om efterbetaling for frokost, og der er mange penge på spil. Begge sager er nu sendt videre i det fagretlige system, og vi afventer afholdelse af organisationsmøder.

Herudover er der på Rigshospitalet løbende forhandlinger, blandt andet om helikopterfunktionen. Denne funktion vil på sigt blive landsdækkende, og derfor er det vigtigt, at den bliver forhandlet allerede nu.

Samme overenskomst for portørlederne på Riget

Der har i perioden været ført forhandlinger på Rigshospitalet for alle vores nye og "gamle" portørledere.

Der er på Riget i alt 6 selvstændige centre hver med en ledende portør, og de har tidligere været aflønnet vidt forskelligt. Nogle var på portøroverenskomsten med et tillæg for ledelse af forskellig størrelse, nogle var ansat som driftassistenter, og nogle var ansat som portørformænd. Men efter oprettelsen af regionerne blev lederne omfattet af FOAs overenskomst for "ledende servicepersonale". I FOA 1 forsøgte vi derfor at få en central forhandling med personalekontoret

på hospitalet, men desværre kunne det ikke lade sig gøre - der skulle forhandles med hvert enkelt center.

FOA 1s forslag til indplacering af portørlederne var stort set det samme, som er gældende på resten af vores store hospitaler, nemlig løntrin 36, og efter nogle forhandlinger på centrene begyndte der at tegne sig en model med en grundløn på trin 29 plus som funktionsløn 7 trin for ledelsesopgaven.

Denne aflønning på trin 36 skal betragtes som en minimumsløn, for derudover kan der naturligvis forhandles tillæg.

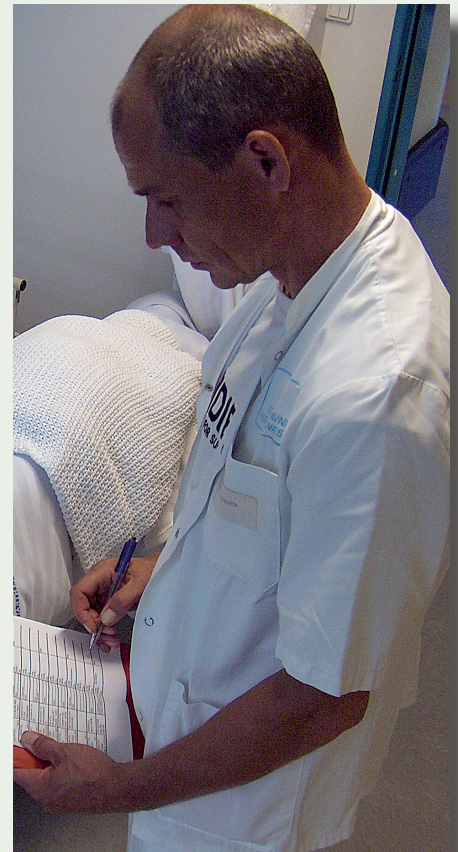
Rammeaftalerne bliver ikke overholdt

I FOA 1 kan vi konstatere, at region Hovedstaden lader meget tilbage at ønske, når det drejer sig om at overholde de rammeaftaler, der er indgået med organisationerne, og især aftalerne om "Ny løn" og MED overtrædes ofte.

I henhold til rammeaftalen skal der forhandles løn, hver gang der bliver ansat en ny medarbejder. Nogle steder er man helt ligeglads med denne ordlyd fra rammeaftalen, og ofte har

ledelsen også svært ved at forstå, at tillidsrepræsentanterne skal inddrages i ansættelsesudvalg ved rekruttering af personale, ved oprettelse af deltidsstillinger m.m.

Måske det var en ide at sende medarbejdere og ledere på samme kursus i, hvordan man lever op til indgåede aftaler? For i FOA 1 bruger vi en del tid på at undervise ledere i regionen i rammeaftalens indhold.



MED og SU skal bruges!

MED-aftalen, som er gældende på de fleste arbejdspladser i Region Hovedstaden, virker ikke, og der indgås ikke de aftaler, som der skal. Medarbejdernes indflydelse på alt fra generelle retningslinjer, budgetbehandlinger, dagsordner, referater, valg etc. er tydeligt beskrevet i rammeaftalen, men den bliver altså ikke overholdt på mange af arbejdspladserne. Det er et område, hvor FOA 1 er blevet ekstra obs på, at vores tillidsvalgte skal uddannes, gerne med special-kurser i regnskab og økonomi og i ledelse af et MED møde. For det er i MED, det sikres, at man er ligeværdige, og det er hele ideen med rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse.

MED-aftalen giver mulighed for at få medindflydelse og medbestemmelse i alle forhold der vedrører arbejdspladsen, og det gør SU-aftalen også.

Det har desværre vist sig, at ledelsen på flere arbejdspladser i Københavns Kommune, blandt andet i Københavns Brandvæsen, heller ikke bruger SU-aftalen. Der træffes beslutninger uden om medarbejderne, uden om SU og uden om tillidsrepræsentanten. Situationen er klart utilfredsstillende, for alt samarbejde, alle beslutninger og alle ændringer på arbejdspladsen skal være drøftet i samarbejdsudvalget, inden der træffes beslutninger.

”Reklamer i fjernsynet, på busser og i kuponhæfter fortæller lystigt, at du da kan blive medlem af en fagforening for 70,- kr. om måneden eller for 100,- eller for 40,- eller 10,-. Prisen er faktisk ligegyldig, for du køber under alle omstændigheder en bil uden motor, og oven i købet én, hvor du heller ikke efterfølgende kan lægge en motor i.”

Ny sygedagpengelov med både skidt og kanel

I løbet af sommeren trådte nye regler i kraft på sygedagpenge-området. Noget er godt, og noget er skidt. Faktisk både rigtig godt og rigtig skidt.

Ligesom tidligere har FOA også ved denne lovændring og sammen med flere andre forbund – og igen forgæves! – foreslået at afskaffe varighedsbegrænsningen i loven, altså reglerne for, hvor længe man kan modtage sygedagpenge. Vi har nemlig løbende sager, hvor medlemmer med en uafklaret diagnose får varighedsbegrænsningen at føle og derefter henvises til kontanthjælp

eller ægtefælle-forsørgelse, og det er en af de helt grimme skampletter på vores velfærdssystem.

Et lille fremskridt nåede vi dog med en mere generel forlængelse i yderligere 26 uger udover de første 52 uger. Dog er forlængelsen betinget af, at kommunen kan afvikle sagen inden for det halve år, og for en lang række sagers vedkommende kan man frygte, at det ikke kan lade sig gøre. Stadig flere sygemeldte slås nemlig med langt mere komplekse problemer end tidligere, og derfor tager afklaringsen også længere tid.

”Så længe ...” i stedet for ”hvis ...”

Hidtil har man tabt retten til sygedagpenge, hvis man ikke mødte frem til opfølgningssamtale, hvis man ikke afleverede oplysningsskemaet rettidigt, hvis man afviste behandling plus hvis i en hel masse andre situationer.

Det er heldigvis ændret til et *så længe* i den nye lov, således at dagpengene bortfalder, *så længe* sygemeldte undlader at medvirke ved kommunens opfølgning, afviser indlæggelse eller

behandling, afviser hensigtsmæssig optræning etc.

I Etteren har vi tidligere beskrevet en sag, hvor en sygemeldt havde misforstået en mødedato og mødte op torsdag i stedet for onsdag, hvorefter hun mistede retten til sygedagpenge. Med de nye regler vil medlemmer i den situation kun miste retten til sygedagpenge for 1 dag, så ændringen kommer til at spare rigtig mange mennesker for rigtig mange ærgrelser.

Kan sygdom aktiveres væk?

Der har også tidligere været regler for, hvor stor en del af kommunens udgifter til sygedagpenge, staten refunderer. Men som noget nyt er der nu efter 8 ugers sygemelding indført et 'økonomisk incitament' for at få de sygemeldte hurtigt i arbejde igen. Lykkes det at aktivere en sygemeldt borger i mindst ti timer om ugen, får kommunen 65 procent af udgifterne dækket, ellers falder refusionssatsen til 35 procent.

Lovgiverne mener tilsyneladende, at sygdom kan aktiveres væk, og med de nye regler straffer man derfor kommuner, der ikke sender den sygemeldte ud i et aktivt tilbud efter 8 uger, uanset om det er en god idé

for den syge eller ej. Det betyder, at den sygemeldte nu kan tvinges i aktivering uden hensyntagen til, om det er foreneligt med og hjælper på sygdomsforløbet.

Flere organisationer pegede i høringssvarene under det lov-forberedende arbejde på, at hvis en læge har vurderet, at en borger er for syg til at arbejde på fuldtid eller på deltid eller til at være i et aktivt tilbud, så skulle dette respekteres. Også i forhold til refusionen. Men det synspunkt blev desværre heller ikke imødekommet af regeringen.



Det dårlige arbejdsmiljø og sygefraværet

I generalforsamlingsperioden har FOA 1 deltaget i et utal af møder på arbejdspladserne, inviteret af enten den lokale klub eller tilkaldt på baggrund af en konkret sag.

Problemstillingerne kan være alt fra omgangstonen mellem leder og medarbejdere eller mellem medarbejderne indbyrdes til overvejelser om, hvor grænsen går for, hvordan man som medarbejdergruppe skal håndtere et dårligt arbejdsmiljø og hvilke handlemuligheder, der er.

I forhold til FOA 1's arbejdspladser ser vi ofte, at følgende arbejdsmiljøfaktorer øger risikoen for sygefravær:

- Ulykker.
- Tungt og hårdt fysisk arbejde.
- Ubekvemme arbejdsstillinger og bevægelser.
- Ensidedt, gentaget arbejde.
- Ringe indflydelse på eget arbejde.
- Job-usikkerhed.
- Manglende udviklingsmuligheder.
- Ringe kollegial og ledelsesmæssig støtte og feedback.
- Stor arbejdsbelastning og tidspres.
- Traumatiske begivenheder i arbejdet, fx vold og trusler om vold.
- Konflikter og mobning.

Hvis sygefraværet på arbejdspladsen skyldes arbejdsmiljøforhold som disse, da bør det give anledning til, at der sættes ind med forebyggelse. Og sådanne sager har FOA 1 efterhånden en velvoksen erfaring i, så henvend dig til os, inden problemerne vokser sig for store.

Stadig flere anmeldelser af psykiske arbejdsskader

Antallet af psykiske skader, der anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen, er firedoblet siden 2000 og udgør nu knap 17 procent af samtlige anmeldte erhvervssygdomme. Blandt andet FOA 1's medlemmer er en del af denne udvikling, og det mærker vi i fagforeningen.

I dag bliver kun ganske få sager om psykiske sygdomme anerkendt som arbejdsskader, og det handler som oftest om hændelser, der har karakter af katastrofe.

I FOA 1 er vi næsten dagligt vidner til, at også vores medlemmer ram-

mes af psykiske skader efter lang tids stress, mobning eller chikane fra kolleger eller ledelse. Og nogle får aldrig mere det samme liv, men skal indstille sig på resten af livet at være blevet mere skrøbelig, at have mere ridd, at have mistet tilliden til andre mennesker.

Selv om de fleste af vores sager om psykiske skader ikke anerkendes, så er det vigtigt, at hændelserne bliver anmeldt. For kun på den måde kan der opsamles erfaringer på området, så psykiske skader ad åre anerkendes på lige fod med de fysiske skader.

”Noget af det sværeste er, når FOA 1 først inddrages, når alt er gået galt. Og ofte bliver vi inddraget alt, alt for sent”, siger faglig sekretær Klaus Gerschanoff, der er ansvarlig for FOA 1s indsats på arbejdsmiljøområdet.

”Efter, at der har været speciel fokus på arbejdsmiljøet på en arbejdsplads, så skal både medarbejdere og ledelse være indstillet på at ”holde gryden i kog” ved løbende at behandle og implementere de initiativer, der bliver sat i værk og tage ansvar for det. Her er det vores erfaring, at man ofte falder tilbage til dét, man plejer at gøre. Og så opstår de samme problemer endnu en gang, måske bare i en anden forklædning”.



Din arbejdsplads har også en APV. Brug den

Et af redskaberne til at forebygge sygefravær er en Arbejdspladsvurdering, APV.

Alle arbejdspladser skal udarbejde en såkaldt skriftlig Arbejdspladsvurdering, APV, af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes samt arbejdspladsens størrelse og organisering. Der skal udarbejdes en APV hver 3. år. En APV skal udarbejdes af arbejdsgiveren og sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i fællesskab.

Formålet med en APV er at synliggøre arbejdsmiljøproblemer, at udpege løsningsforslag og at give mulighed for at arbejde systematisk og forebyggende med arbejdsmiljøet.

For at opnå en reel forbedring og forebyggelse er det vigtigt, at medarbejdere og ledelse sammen beslutter, hvad målet er med at gennemføre APV'en og hvilke redskaber, der skal bruges i forbindelse med gennemførelsen.

Rundbordssamtaler

Kodeordet i fastholdelse er stadig den tidlige indsats. Heldigvis har en stor del af de lokale tillidsfolk efterhånden har deltaget i undervisningen i det rummelige arbejdsmarked og i rundbordssamtalen som redskab. Og er dermed blevet opmærksomme på, at der skal handles hurtigt, hvis det skal lykkes os at fastholde de sygemeldte kolleger og at sikre ordentlige afklaringsforløb.

Eksempler på, hvornår man som tillidsrepræsentant skal overveje at indkalde til en rundbordssamtale:

- Et medlem er indkaldt til en sygesamtale på arbejdspladsen på baggrund af mange korterevarende sygeperioder.
- Et medlem har været udsat for en arbejdsskade. Der er udsigt til, at medlemmet skal være sygemeldt i en længere periode.
- En 53-årig skolebetjentmedhjælper har en masse små sygeperioder fra sit arbejde. Sygeperioderne ligger oftest i den uge, han har dagvagt, fordi der dér er mange tunge løft og fysisk belastende flytteopgaver.

- Et medlem har fået konstateret kræft og skal gennemgå et længere behandlingsforløb.
- Et medlem klager over smerter i ryg og knæ og har vanskeligt ved at klare sit daglige arbejde. Efter arbejdstid klasker han sammen på sofaen af træthed; han har smerter i sine led og ingen energi til at lave noget.
- Et medlem har været udsat for en blodprop i hjernen. Han er nu vendt tilbage til arbejdspladsen, men har problemer med at huske opgaver. Der har været klager fra både kolleger og andre over, at han glemmer at udføre sine opgaver, og i sidste uge glemte han at låse hoveddøren til sportshallen.
- En 45-årig mand, der har været ansat som portør i 20 år, er begyndt at få problemer med sine knæ. Han har haft en del sygdom af den grund, og nu er han også begyndt at få problemer med ryggen.

Læs mere på www.foa1.dk

På www.foa1.dk kan du læse meget mere om den ordinære generalforsamling i FOA 1.

Allerede nu kan du finde indkaldelse til generalforsamlingen.

Senest fra den 28. oktober kan du også finde følgende på www.foa1.dk:

- Skriftlig beretning
- Forslag til målsætninger
- Årsregnskab for 2008
- Forslag fra repræsentantskabet

Og senest fra den 9. november kan du også finde følgende på www.foa1.dk:

- Indkomne forslag
- Forslag til personvalg

Så følg med i optakten til generalforsamlingen på www.foa1.dk.

Nye tider, nye skikke



Gæt en arbejdsplads



Dette nummers konkurrence-billede er taget på en arbejdsplads, hvor omkring 150 FOA 1-medlemmer har deres daglige – og natlige – gang.

Bygningskomplekset er fra 1970'erne – en tid præget af pionerånd, teknologibegejstring og en ny holdning i den offentlige sektor, hvor den gammeldags autoritets-tro og passive borger-rolle var på retur, mens idealer som ligeværd, fællesskab og åbenhed vandt frem.

Byggeriet varede ti år, 1500 bygningsarbejdere var involveret, og byggepladsen var Skandinaviens største. Byggeriet var præget af skandaler, fordi udgifterne var fem gange højere end budgettet, og det gjorde det ikke bedre, at en stor del af bygningen ikke blev taget i brug de første mange år, fordi de oprindelige forudsætninger havde ændret sig.

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

Svaret skal være os i hænde **senest den 15. oktober 2009**.

Blandt de rigtige svar bliver der 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:

Telefonnummer og e-mail

Arbejdsplads:



En klage fra forældrene til en efterladt patient og et efterfølgende indslag om ambulancesvigt på TV2/Lorry fik massive omkostninger for to reddere fra Frederiksberg Brandvæsen. De fik frataget deres behandlerkompetence og blev sent hjem med en kraftig skriftlig advarsel. Men hvor blev sagens nuancer gemt hen, og glemte man ikke i skyndingen at kaste et blik på de to redderes oplevelse af sagen?

Ambulancesvigt eller svigtede reddere

Af Søren Pontoppidan,
free-lance-journalist

Den 18. Maj 2009 viser TV2/Lorry et indslag under overskriften 'Ambulancesvigt'. En patient var blevet ladt i stikken af to reddere på trods af, at patienten var blevet slået ned og ifølge vidner svært tilredt. Manden blev i stedet kørt på skadestuen af sine forældre. Her konstaterede man, at han havde en svær hjernerystelse foruden brud på kæbe og kindben. Efterfølgende har hans forældre klaget til Patientklagenævnet på opfordring fra en sygeplejerske fra det hospital, hvor patienten blev behandlet. Konsekvensen var ikke til at tage fejl af. Dagen efter indslaget i Lorry får de to reddere frataget deres behandlerkompetence, skal tage nye behandlerkurser, må kun fungere som assistenter og ikke mindst fik de en kontant skriftlig påtale. Av for den.

Ofre og syndere – et journalistisk scoop

Historien fremlægges af TV2/Lorry umiddelbar indiskutabel: to reddere har begået en fatal fejl, der kunne have kostet et uskyldigt menneskeliv. Til Lorry siger et

vidne, at meldingen fra redderne blot var, at patienten skulle gå hjem og sove branderten ud. Jamen hvis vidnet siger det, er der vel ingen tvivl? Måske har redderne været kyniske og kontant afvist patienten. Måske har de vurderet ham som et hårdt ramt tilfælde af druksyge og har derfor ikke taget ham seriøst. Men problemet er, at vi seere ikke ved det. Vi ved kun, hvordan de vidner der var til stede har oplevet det. Og ikke mindst hører vi patientens version, selvom han ikke erindringsforløbet særlig klart. Vi ved, at der er sket noget, som har medført en klage, som har medført en straf. Nuancerne synes gemt væk i en eufori af et blændende journalistisk scoop om ofre, om syndere, om de professionelle fagfolk, der har svigtet deres hverv, svigtet den svage. Men måske er det også en historie om et uforståeligt og forundrende efterspil, hvor man bevidst, i ly af de to reddere, tilsidesatte almene procedurer, og afviklede sagen i hast og jag. Måske er det historien om manglende respekt og velvillighed overfor to reddere og deres oplevelse af forløbet? Spørgsmålet er derfor,

hvem der egentlig står tilbage som ofre? Og vækker det ikke en vis bekymring, at man entydigt tager patientens parti og glemmer, at der altid er to sider af samme sag?

Men der er jo to sider af samme sag

Til TV2/Lorry indrømmer Frederiksberg Brandvæsen, at der er begået en alvorlig fejl, og det prompte har fået konsekvenser for de to reddere. De gjorde ikke deres arbejde godt nok.

Men læser man de to redderes oplevelse af sagens forløb, står det mere klart, hvorfor patienten ikke blev kørt på skadestuen. Redderne har gjort hvad de kunne, men er blevet mødt af en patient, som har været stærkt præget af alkohol. En patient, som har afvist yderligere behandling, og som har fremstået aggressiv i både stemme og kropssprog. Han ville tilsyneladende ikke hjælpes og afviste yderligere behandling fra redderne. Den nærmere undersøgelse, som reddere normalt udfører, var ganske enkelt ikke mulig, og man kan vel

Måske er dette historien om manglende respekt og velvil-
lighed over for to reddere og deres oplevelse af forløbet.

ikke klandre de to reddere for ikke at få lov til at udføre det arbejde, de er uddannet til? Ingen redder kan vel tvinge en modstridende og afvisende patient til hverken behandling eller til kørelighed til skadestuen?

Normal procedure ude af spil

Kaster man et blik på efterspillet, må de to reddere sidde tilbage med en tom fornemmelse og et dybt suk efter opbakning, støtte og efter at blive hørt. For kernen i denne sag er ikke kun, hvilken stemme der taler sandt, og om ofret virkelig var det offer, han selv og TV2/Lorry fremhæver. Det interessante er, hvilken stemme der er blevet hørt, og hvilken indflydelse denne stemme har haft for det videre forløb. Ikke mindst er det værd at kaste et blik på, hvordan sagen efterfølgende er blevet håndteret, og hvordan man kan tale om redder-svigt frem for ambulancesvigt.

Når en patient vælger at klage over ambulanceredderes behandling og håndtering, er det normal procedure, at sagen sendes til Patientklagenævnet. Et panel af reddere og læger vurderer sagens forløb og træffer en afgørelse om sagens udfald. Og ifølge Patientklagenævnet er deres afgørelser endegyldige uden mulighed for videre klage til andre administrative myndigheder. Men så langt nåede denne historie aldrig. Og selvom de to reddere endda indleverede et skriftligt hændelsesforløb, var deres skæbne bestemt. De fik med øjeblikkelig virkning frataget deres behandlerkompetence. Konsekvent i en nydelig bue uden om normal procedure og med et uvidende Patientklagenævn. Og ifølge Reiner Burgwald, sektorformand for Teknik- og servicesektoren i FOA, er det ikke tidligere set, at man straffer reddere på denne måde på baggrund af en klagesag: "Jeg har aldrig tidligere hørt om en sådan sag. Jeg tror Frederiksberg er 'først på pletten'." Men hvorfor denne tavse undvige-

manøvre og ualmindelig hurtige og kontante afgørelse fra ledelsen i Frederiksberg Brandvæsen?

Undvigemanøvre eller politisk pres

Man kan kun gisne og gruble, og umiddelbart vidner det om manglende opbakning fra ledelsen og om manglende anerkendelse af medarbejderes oplevelse af en vanskelig situation. Eller man kan gruble så vidt som at tale om potentialet for et politisk pres. En politisk styret opfordring til at foretage en nydelig undvigemanøvre, der kunne sætte en effektiv stopper for yderligere negativ omtale i medierne af brandvæsenets og kommunens arbejde. Uanset hvad har det virket. En lukket sag er uinteressant for medierne. Hvad medierne dog ikke har fundet interessant, er den lille twist og krølle, sagen har fået: Efter et massivt pres fra de to redderes kollegaer samt trussel om fælles arbejdsnedlæggelse er den bebudede straf om en ny behandleruddannelse frafaldet. Trods alt. Alligevel runger historien om to reddere, hvis vidneudsagn blev pakket sikkert ned, omkranset af bureaukrati, af procedurefejl, af manglende opbakning fra ledelsen og af en ensidig og til dels snæversynet mediedækning af historiens forløb. Så spørgsmålet er, om man ikke kan tale om svigtede reddere frem for ambulancesvigt?

"Har du en aktuel-
og måske kritisk-
kommentar til et
af tidens emner,
så send det til os
på foa1@foa.dk."

OPSLAGS

Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1 og A-kassen
4697 1100

Faxnummer til FOA 1
4697 1102

Faxnummer til A-kassen
4697 1099

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen
holder åbent:

Mandag-onsdag 9.30-15.00

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.

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.

Tilmelding som ledig

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

Faggruppeklubben for ledere og mellemledere, visitatorer og andre ligestillede i hjemmeplejeregion m.m. i Storkøbenhavn – Region Hovedstaden holder:

Ordinær generalforsamling

tirsdag den 27. oktober 2009 kl. 17.00

FOA 1's mødelokale niveau 3, Vilhelm Thomsens Allé 9, Valby.

Dagsorden ifølge lovene:

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

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

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske senest den 22. oktober 2009.

På bestyrelsens vegne

Kaja Kjær Kamp,
formand for klubben
Bastholmen 45
3520 Farum, Telefon: 4499 7784

STAVIEN

Pensionist og efterlønsklubben for kommunale Arbejdsledere i FOA 1: Programmet for efteråret 2009 er på plads

Mandag den 12. oktober kl.10.30:

Klubbens traditionelle bankospil

10 spil med fine præmier på 1 række og hele pladen. 6 plader koster 35,- kr. Medlemmer er velkomne til at tage venner og bekendte med denne dag.

Onsdag den 11. november kl. 10.00:

Tur i København

Besøg på Københavns Rådhus med start på det nuværende, som er nr. 6 i rækken. Vi mødes kl. 10 foran rådhuset og får herefter en rundvisning, bl.a. med besøg i bryllupssalen. Hvis nogen ønsker at komme op i tårnet, kan det aftales, og der bliver også tid til at se på rådhusets modtagne gaver og til at få en øl eller en vand.

Fra Rådhuset går vi videre til Vartov, hvor der står en stor statue af Grundtvig, og vi besøger Vartov-kirken, hvor Grundtvig har prædikeret. Herefter går vi gennem Slutterigade til Nytorv, hvor vi møder det 5. rådhus og midt på torvet kan se de nedlagte sten, der viser, hvor det 3. og det 4. rådhus lå.

Vores Københavns-tur slutter med frokost på Citykroen, hvor der serveres en platte til ca. 90,- kr., som er for egen regning. Vi vil blive guidet gennem dagen af pensioneret rådhusbetjent-formand Harry Nissen.

Tilmelding til turen kan ske på møderne eller ved henvendelse til aktivitetsudvalget på 3646 3037 eller 3670 3536 senest den 3. november.

Fredag den 20. november kl. 13.00 til 19.00:

30 års fødselsdagsfest på Hotel Svalen Roskildevej 333, 2640 Hedehusene

(bus 123 fra Ålholm Plads)

Vi skal fejre fødselsdagen med en gallamenu består af tre retter, huset velkomstdrink, vin-arrangement og kaffe/the, småkager, cognac/likør samt fri bar med øl, sodavand, husets hvidvin og rødvin, Martini Bianco og Campari. Under og efter middagen spiller Ole Erling kendte melodier og sange på sit elorgel.

Vi slutter af med "natmad" kl. 18.00.

Prisen for FOA 1 medlemmer er 175,- kr. og for 1 ledsager pr. medlem 325,- kr. For ikke-medlemmer er prisen 350,- kr.

Tilmelding til gallamiddagen kan ske på medlemsmøder eller ved at indsætte beløbet på foreningens konto AL 5339 0305984 senest den 1. november 2009.

Mandag den 14. december

Traditionelt julemøde

med gløgg og æbleskiver, musik, juleeventyr, fælles sange, bankospil om julekurv og uddeling af julegaver. Alle medbringer en gave til en værdi af 30,- kr. Herefter fællespisning, hvor klubben serverer sildemad og øl eller vand og en snaps. Derudover spiser vi egen medbragte mad.

Det er bestyrelsens og aktivitetsudvalgets håb, at programmet har din interesse og giver dig lyst til at komme og få en hyggelig dag sammen med ligestillede efterlønsmodtagere og pensionerede arbejdsledere i FOA 1.

Alle ordinære møder afholdes i FOA 1s lokaler, Niveau 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Ved alle arrangementer er der gratis kaffe med småkager eller lignende, og efter eller under arrangementerne er der fælles spisning, hvor hver især har deres mad med. Øl og vand kan købes til rimelige priser.

På bestyrelsens og aktivitetsudvalgets vegne
Formand Helge Koch

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

LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



En efterligning eller den ægte vare?

Det var for nyligt fremme i pressen, at Skat havde afsat ekstra folk til at checke, om varer og pakker, der kommer til Danmark, indholder kopivarer. Det danske politi bakker op og overlader beslutsomt eventuelle forbrydere til det danske retsvæsen, som til gengæld står klar med klækkelige bøder eller en rask henvisning til det danske fængselsvæsen, så de formastelige kan blive straffet.

For her i landet efterligner man ikke Louis Vuitton; man laver ikke et ur, der ligner et Rolex, og man understår sig da også lige i at efterligne Versaces tøjstil 2009. Man kan jo uden besvær forestille sig, hvilken ulykke det er for disse multinationale selskaber at miste noget omsætning i Vanløse. Man kunne endda forestille sig, at deres næste Ferrari var uden dobbelt turbo! Så det er godt, at vi sætter massivt ind med skattekroner for at få stoppet de formastelige.

Spøg til side! Der er jo faktisk regler om varemærker og kopiret - som altså ikke betyder: ret til at kopiere -, og de skal da følges. Ting, der sælges, skal være dét, de udgiver sig for!

Hvis du går ned til bilforhandleren og køber en bil uden at prøvekøre den først - hvilket 60 % af bilkøberne faktisk gør!! -, så har du i al fald en berettiget forventning om, at den kan fragte dig fra A til B. Hvis du så får bilen, og der ingen motor er i, så føler du dig snydt. Med god grund. For hele formålet med at købe bilen var jo dit behov for at blive fragtet fra A til B.

På den måde har vi som borgere i et retssamfund som det danske en forventning om, at samfundet er med til

at sikre, at den vare, der sælges rent faktisk lever op til det, den sælges som. Men passer det nu også?

Reklamer i fjernsynet, på busser og i kuponhæfter fortæller lystigt, at du da kan blive medlem af en fagforening for 70,- kr. om måneden eller for 100,- eller for 40,-. Prisen er faktisk ligegyldig, for du køber under alle omstændigheder katten i sækken: en bil uden motor, og endda en bil, hvor du heller ikke efterfølgende kan lægge en motor i.

En fagforenings hovedformål - og hele grundlaget for, at fagbevægelsen opstod - er at arbejde for at forbedre medlemmerne løn- og arbejdsvilkår. Hvis den mulighed forsvandt, kunne vi jo ikke overleve på at skaffe billige forsikringer, holde kurser for udvalgte eller holde i hånd, når det gik galt for det enkelte medlem.

Vi skal allerførst kunne skaffe resultater på arbejdspladsen, og det kan vi, netop fordi vi har overenskomst- og aftaleretten. En ret, som vi har alene, og som ikke kan deles med Det Faglige Hus, med Kristlig Fagforening eller hvad de nu hedder, de foreninger, der forsøger at sælge dig en bil uden motor.

Forhandlings- og aftaleretten er tilkæmpet gennem mange år, og den slippes netop ikke, fordi den er hele grundlaget for at varetage dine rettigheder som lønmodtager.

Hvis du har lyst til at betale 70,- kr. om måneden i stedet for de 340,-, som det koster at være medlem i FOA 1 og FOA, så betal de 70,- kr. til din bedstemor i stedet for. Hun har ganske givet mere brug for dem, og hun kan også holde dig i hånden, hvis du bliver fyret.