



E T T E R E N

MARTS 2005

#1

Mission og vision - Hvad vil FOA 1 i fremtiden

FOA 1's værdier: Nytænkning, kvalitet, åbenhed og respekt

Generalforsamling 2005

UDDANNELSE TIL ALLE

RECEIVE
RECEIVE
RECEIVE
RECEIVE
RECEIVE



**DET BEHØVER IKKE AT
KOSTE EN FORMUE...**

Kurserne koster fra 100,- kr. om dagen og din arbejdsgiver kan søge om tilskud til din løn, mens du er på kursus. Ring på 48 225 300 for yderligere oplysninger, brochurer og tilmelding

LANDTRANSPORT

Landtransportområdet omfatter et bredt udsnit af uddannelser inden for gods-transport, personbefordring samt lager og logistik.

GARTNERUDDANNELSER

Uddannelserne omfatter bl.a. sten- og flisearbejde, etablering og pleje af grønne områder, samt græsarealer på golf- og idrætsanlæg.

SVEJSECENTER NORDSJÆLLAND

Vi udbyder uddannelser inden for MAG, lysbue og TIG svejsning, hvor der kan opnås certifikater og svejsepas. Desuden tilbyder vi uddannelser inden for jern- og metalområdet til ufaglærte.

RENGØRING

At få faglig viden og indsigt i det arbejde du udfører giver mindre belastning, mere selvtillid og dermed større tilfredshed med arbejdet. Alt dette vil du kunne lære på vores rengøringsuddannelser.

ELEKTRONIK

Vi tilbyder relevante efteruddannelser til elektronikbranchen - SMD, reparation og modifikation af print, svagstrømsuddannelser, komponentkendskab m.m.

LEVNEDSMIDDEL

Vi tilbyder mange forskellige kurser inden for køkkenområdet. Bl.a. tilbydes kursus i basishygiejne, lovpligtig fødevarerhygiejne med certifikat og kursus i egenkontrol.

IT-KURSER

Vi tilbyder en lang række korte kurser inden for IT. Vi er godkendt som testcenter for PC-kørekort® og PC-erhverv®. Derudover er der mulighed for at deltage i vores åbne IT-værksted

PERSONLIG UDVIKLING - HR

Vi tilbyder en række kurser, som er åbne for alle, men skræddersyr også forløb til virksomheder inden for teambuilding, kvalitet, konflikthåndtering, kommunikation og ledelse.

Klik ind på
www.eanord.dk
og se vores uddannelser og kurser.



ERHVERVSAKADEMIET
NORDSJÆLLAND
Peder Oxes Allé 4 Tlf. 48 225 300
3400 Hillerød info@eanord.dk

Vi vil i fællesskab....

FOA 1 har i den forgangne generalforsamlingsperiode arbejdet med de vedtagne strategiske mål som det hedder på moderne dansk.

Der er forslag til ny mission, vision, målsætninger og værdier (se tekstboks), til den forestående generalforsamling.

FOA 1 har haft visioner og målsætninger siden FOA 1 blev dannet i 1996, men først i de seneste generalforsamlingsperioder er det blevet et redskab som repræsentantskab og tillidsrepræsentanterne har forholdt sig og taget ejerskab til.

Tillidsrepræsentantkonferencen i efteråret fastslog, at der var for mange visioner og for mange målsætninger.

Tillidsrepræsentanterne foreslog en indskrænkning som ville gøre dem mere handlingsrettet. På samme måde forholdt det sig med de mange vedtagne værdier, også på det punkt ville det være en idé med færre.

De valgte og ansatte i FOA 1 brugte en del af en konference til at arbejde med dette emne og har efterfølgende behandlet samme emne i arbejdsgrupper i FOA 1.

Endelig har repræsentantskabet efter oplæg fra behandlingen de andre steder, på et seminar i starten af februar, lavet de endelige forslag til generalforsamlingens behandling.

Repræsentantskabet havde følgende forslag til den overordnede mission for FOA 1, med andre ord grunden til at vi som organisation er til.

Således har FOA 1 brugt de forskellige begreber:

Mission.

Selve grunden til organisationens liv, også kaldet eksistensgrundlaget, hvis missionen ikke skulle udføres, ville organisationen ikke eksistere.

Vision.

Der hvor man gerne vil hen: Tilstanden eller virkeligheden som man gerne vil opnå. Visionen må gerne være en lille smule som Utopia - men skal være et synligt mål eller tilstand, som alle i organisationen kan identificere sig med.

Målsætninger.

Det man gerne vil opnå på vejen mod visionen, indenfor de eller det nærmeste år. Målsætningerne skal helst være målbare og være indenfor rækkevidde. Målsætninger som anses for urealistiske vil ikke kunne bruges motiverende.

Handlingsplaner.

De konkrete planer som skal til for at leve op til målsætningerne, indeholdende de enkelte aktiviteter, og hvem der skal udføre dem og hvornår.

Værdier.

Hvilke værdier er særligt vigtige for organisationen - så vigtige at man ikke kunne forestille sig organisationen uden disse værdier. Hvilke værdier bliver ikke brudt, uanset hvad der sker. Særlige kulturbærende værdier.

Vi vil i fællesskab og solidaritet kæmpe for at forbedre medlemmernes løn- og arbejdsforhold.

Repræsentantskabet havde følgende forslag til en vision, med andre ord en beskrivelse af hvad vi gerne vil være.

FOA 1 vil være en aktiv, moderne fagforening, med den størst mulige indflydelse for det enkelte medlem og et stærkt medlemsengagement.

Der er dermed kun een vision for FOA 1, hvor vi tidligere har haft en hel stribe, med

3



SKIMMELSVAMPE

Effektiv og miljørigtig afrensning af skimmelsvampeangreb med patenteret tørdamp-metode

Med erfaring fra flere hundrede opgaver og projekter er Micro Clean A/S en professionel samarbejdspartner for forvaltninger og bygningsadministratorer med skimmelsvampeangrebne bygninger.

micro clean®-metoden er den mest miljøvenlige rensemetode, idet der kun anvendes vand til fremstilling af tørdamp, metoden er altså totalt kemikaliefri.

Kontakt os for en uforpligtende gennemgang af micro clean®-metoden og det tilhørende kvalitetssikringsystem.

Yderligere information:
www.microclean.dk

micro clean®

Micro Clean A/S · Staktoften 20 · 2950 Vedbæk
Telefon: 4566 0399 · Fax: 4566 4922
e-mail: microclean@microclean.dk

det resultat at de som regel ikke blev fulgt eller var den ledestjerne i det daglige arbejde som de var tiltænkt. Det er håbet at den nuværende vision bliver brugt i hverdagen i FOA 1.

Repræsentantskabet arbejdede også med de vedtagne værdier, som er de værdier som vi sætter højest i FOA 1. Værdier som er grundlæggende for alle vores handlinger i FOA 1.

Værdierne er: **Nytænkning – Kvalitet – Åbenhed – Respekt**

Derudover er vi dækket af forbundets vedtagne værdier, som lægger en overordnet ramme for hvilke opgaver der skal fokuseres på.

Forbundets værdier er: **Tryghed og Faglighed**

Inden for disse værdier har kongressen vedtaget 11 serviceløfter til alle medlemmer af FOA. Disse løfter skal opfyldes lokalt af alle afdelinger og er dermed prioriteret i forhold til alle andre arbejdsopgaver i FOA 1.



Ud over disse løfter og de almindelige arbejdsopgaver i FOA 1, har repræsentantskabet valgt at sætte særlig fokus på nogle udvalgte sagsområder i den eller de kommende generalforsamlingsperioder, dette kaldes også målsætninger.

Repræsentantskabet har valgt målsætninger indenfor 5 områder:

Organisationsprocent – Serviceløfterne –

Lokal løndannelse – Dækning af tillidsvalg – Kommunalreform.

Se den fulde ordlyd af målsætningerne i generalforsamlingsmaterialet.

Dermed skulle den overordnede retning for FOA 1's arbejde de næste par år være udstukket.

4

Vilvorde
– for en grøn fremtid

Roskilde Tekniske Skoles grønne afdeling Vilvorde har masser af uddannelser for hoved og hænder...

Aktuelle AMU-kurser

- Pleje af vandhuller
- Miljø- og biologiske forhold i grønne anlæg
- Etablering og pleje af kirkegårde
- Jule og kirkegårdsbinderi
- Blomsterbinding
- Brudebuket binderi (ikke amu-kursus, fuld brugerbetaling)

se iverigt:
www.vilvorde.dk

Kontakt uddannelses- og erhvervsvejledere
Lene Østergaard, Inge Nørremark eller Jenni Wagner,
hvis du vil vide mere på tlf. 46 333 233

Roskilde Tekniske Skole = Vilvorde
Kogevvej 131 • 4000 Roskilde
Telefon 46 305 400 • www.tb.dk/vilvorde

AMU  Roskilde Tekniske Skole 



**Tæt kontakt-
annonce ...**

Jo tættere kontakt, der er mellem alle parter i en byggesag, jo bedre bliver resultatet. Alt det i mellem og udenom er jo bare godt håndværk og effektiv styring.

Ring gerne og få nogle af vores referencer tilsendt - eller besøg www.eogp.dk

**Renovering
Nybyg**

**Boliger
Tag og facade
Tagboliger
Skoler
Institutioner
Erhvervsbyggeri**

**Godt håndværk
Effektiv styring
Tæt dialog
Brugerhensyn**

 **Enemærke & Petersen a/s**

Klostergården • Ole Hansens Vej 1 • 4100 Ringsted
Telefon: 57 61 72 72 • Telefax: 57 67 04 72
E-mail: eogp@eogp.dk • www.eogp.dk

Energi til hele Danmark

Danmarks største elhandelsafdeling tilbyder strøm, olie og naturgas til alle.

- klik ind på www.energidanmark.dk og se de aktuelle priser og forskellige produktmuligheder:

Energi Danmark **spot-el**

Energi Danmark **spot-el plus**

Energi Danmark **fast-pris**

Energi Danmark **fast-pris plus**

Energi Danmark **pulje**

Energi Danmark **fast-pris gas**



Energi Danmark®

Åhave Parkvej 27, 8260 Viby, tlf. 8742 6262, fax 8742 6263
ed@energidanmark.dk, www.energidanmark.dk

Foto: TV2/Design

Gæt en arbejdsplads



- 6 Lige som sidste nr. af Etteren har vi konkurrencen "Gæt en arbejdsplads." Billedet er denne gang taget foran en arbejdsplads, hvor der kun er ganske få medlemmer fra FOA 1 ansat. Men vi kan hjælpe en lille smule. Der er sikkert masser af vores læsere, som er gået forbi stedet – men de lægger sikkert ikke mærke til arbejdspladsen i den nuværende udformning. Når du har gættet, hvilken arbejdsplads billedet er fra, sender du blanketten for neden til FOA 1, att.: Charlotte Hansen. Svaret skal være FOA 1 i hænde **senest den 10. marts 2005**. Blandt de rigtige svar trækkes lod om 3 x 3 flasker rødvin. *Der er ikke tilladt for ansatte og valgte 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: Charlotte Hansen, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Beretning til FOA 1's ordinære generalforsamling i 2005



Indhold

3. Velkommen til generalforsamling
4. Hvem er hvem?
4. Kommunalreformen og os
5. Ny løn skal gøres mere retfærdig
5. Fælles overenskomst i HKI på vej
5. Overenskomst med Frederiksberg Idræts-Union
6. Omstilling – igen, igen
6. København sælger ud
6. Bistandsfonden bruges mere og mere
7. Totalt lønkaos for de ansatte i Københavns Kommune
7. Budget 2005 – nu kniber det!
7. Dagpenge+ - en ny mulighed, hvis du bliver arbejdsløs
8. Pjece-hylden bugner!
8. Etteren og Faglige Noter
9. Hjemmesiden og Tillidszonen
9. Arrangementer for medlemmerne
9. Vi skal have flere medlemmer
10. Grunduddannelsen – vejen frem for FOA 1's tillidsvalgte!
10. Lokalkurser – for at få mere viden om det hele
10. Nye medlemmer kan bare spørge løs
11. En anden måde at lære på
11. FOA 1's store lederundersøgelse
12. Hvor mange penge er det egentlig værd, når en afskedigelse annulleres?
13. En lille stigning i antallet af afskedigelser
13. Som ledig skal man i al fald være omstillingsparat!
13. Tag temperaturen på arbejdsmiljøet, inden Arbejdstilsynet tropper op!
14. Det allervigtigste er den tidlige indsats
14. Gør arbejdsmiljøet dig syg?
15. Heldigvis er der kommet flere SR'ere – dem er der god brug for
15. Gift for enhver arbejdsplads: Uduelig ledelse og mangel på dialog
15. Vores sygemeldte kolleger er på hårdt arbejde
16. Lav en mobbepolitik – jo før, jo bedre
16. Kan vi overhovedet bruge lovgivningen?
16. Varighedsbegrænsningen er stadig en torn i øjet
17. Bedre erstatninger til fleksjobbere
17. Fleksjob og ledighed – det nye hul at falde igennem
18. Historier fra det virkelige liv
19. FOA 1's hus bliver vedligeholdt nu

Forslag til generalforsamlingen:

19. Forslag til lovændringer fra Repræsentantskabet
19. Forslag til FOA 1's mission, vision, værdier og målsætninger

21. Generalforsamlings-konkurrence
22. Indkaldelse og dagsorden

Velkommen til generalforsamling i FOA 1

Du sidder her med repræsentantskabets beretning om afdelingens aktiviteter i året, der gik.

Som du kan se, spænder dagligdagens opgaver i FOA 1 vidt. Fra forhandling af nye overenskomster og arbejdsmarkedspolitiske projekter 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.

Året har favnet bredt og været præget af både mange praktiske aktiviteter og store linier.

For os i repræsentantskabet har hovedopgaven været at revidere afdelingens mission, vision og værdier, som sammen med forslaget til målsætninger for de kommende år er optrykt bagerst i denne beretning. For hvor er det egentlig, vi vil hen med vores arbejde, og hvordan skal medlemmerne kunne bruge os? Forhåbentligt bliver der en livlig debat på generalforsamlingen om afdelingens fremtidige opgaver.

Også på forbundsplan har debatten handlet om holdninger. På den ordinære kongres i FOA i oktober 2004 vedtog de delegerede 11 serviceløfter til samtlige medlemmer af FOA. Løfter, der giver medlemmerne helt klar besked om, hvilken service de kan forvente. Det kan du læse mere om i den pjeces, der sendes ud til alle medlemmer, inden serviceløfterne træder i kraft den 1. april 2005.

Og så er FOA jo blevet et større forbund her i slutningen af januar 2005, hvor en stiftende kongres for FOA og PMF, Pædagogisk

Medhjælper Forbund, med overvældende flertal vedtog medlemmernes beslutning om at sammenlægge de 2 forbund. Samtidig blev det besluttet, at det nye forbunds navn er Fag og Arbejde – FOA.

Sammenlægningen med PMF giver dog ingen ændringer lokalt i FOA 1.

Beretningen her er traditionen tro et væsentligt supplement til den mundtlige beretning på selve generalforsamlingen. Så

kan formandens beretning dér nemlig gøres kortere, og vi kan bruge tiden til at drøfte de spørgsmål, der er vigtige for dig som FOA 1'er i dagligdagen.

Vi håber, beretningen giver dig et godt indblik i fagforeningens aktiviteter, så god fornøjelse med læsningen og på gensyn på generalforsamlingen den 19. april 2005.

Med venlig hilsen
Repræsentantskabet



Fra venstre:

Bagerst: Per Christensen, Ib Halse, Ken Petersson, Hans Christian Bang, Allan Olsen (godt gemt bag Bjarne Biel), Christian Ulrich, Henrik Nielsen, Dennis Vagtborg

I midten: Allan Winsløw, Karin Biil, Elias Pedersen, Jesper Hesselholdt, Peder Simonsen, Lars Svane og Peter Drent (godt gemt bag Anita Petersen)

Forest: Marianne Østergaard, Karen Jensen, Steen Vadgaard, Anita Pedersen, Jørgen Thjellesen

Ikke til stede: Bruno Nielsen, Marianne Rasmussen, Karl Bender Larsen, Flemming Bach, Frank Hansen, Peter Kjær, Jan Nielsen, Per Sørensen, Knud Christensen, Bente Maarsø, Per Rasmussen og Lis Rasken (som havde sendt suppleanterne Christian Ulrich og Marianne Østergaard) samt Claus Windfeld (fotograf)

Valgte og ansatte i FOA 1

Bemandingen i afdelingshuset har været stabil i hele generalforsamlingsperioden bortset fra, at vores piccoline Serpil måtte sige farvel til os og overlade pladsen til sin lillesøster Seugi.

Aktuelt er bemandingen i FOA 1's sekretariater:

Administrativt sekretariat:	sekretariatsleder Claus Windfeld assistent Kim Borch Jensen. piccoline Seugi Pakirdas
Økonomisk sekretariat:	faglig sekretær Jesper Hesselholdt assistent Sussie Salmonsen
Løn- og Ansættelsessekretariatet:	formand Ken Petersson faglig sekretær Steen Vadgaard faglig sekretær Claus Windfeld jurist Eva Bo Christensen assistent Selda Bektas, barselsvikar for Charlotte Hansen
Ledersekretariatet:	faglig sekretær Allan Olsen faglig sekretær Karin Biil
Arbejdsmarkedssekretariatet:	næstformand Lars Svane faglig sekretær Klaus Gerschanoff socialrådgiver Ellen Stærk
Arbejdspladssekretariatet:	afdelingsunderviser Caroline Joensen assistent Helle Nevz
Sekr. for udbud og omstilling:	formand Ken Petersson faglig sekretær Steen Vadgaard
Serviceenheden:	servicemedarbejder Jette Hein Pedersen servicemedarbejder Karin Hansen

Kommunalreformen og os

Som bekendt skal hele det kommunale Danmarkskort laves om de kommende år: Amterne forsvinder og afløses af 5 regioner med færre opgaver, og kommunerne rustes til flere opgaver enten ved sammenlægninger eller ved forpligtigende samarbejde med andre kommuner.

For FOA 1's medlemmer i de nuværende amter betyder ændringerne forhåbentligt ikke i første omgang de helt store forandringer. De fleste medlemmer - H:S hører med i denne gruppe - fortsætter i den fremtidige region Hovedstaden, som kommer til at dække København, Frederiksberg, Københavns Amt, Frederiksborg Amt og Bornholms Regionskommune, altså både areal- og indbyggermæssigt en meget stor

Vi frygter, at kommunalreformen trækker store besparelsesforslag i sit kølvand, ikke mindst på sygehusområdet.

region. I FOA 1 har vi dog en begrundet frygt for, at reformen trækker store besparelsesforslag i sit kølvand, ikke mindst på sygehusområdet.

De fleste kommuner, som FOA 1 dækker, er store nok til også fremover at være selvstændige. Aktuelt er det kun Søllerød og Ledøje-Smørum, der overvejer en sammenlægning med en eller flere andre kommuner for at blive bedre i stand til at løse de fremtidige opgaver. FOA 1 vil i samarbejde med de øvrige FOA afdelinger i København og

Frederiksborg Amt følge udviklingen i disse kommuner nøje.

Derudover mister både København og Frederiksberg kommuner med kommunalreformen den nuværende særstatus, hvor de løser både kommune- og amtsopgaver. Og formodentlig betyder det, at Københavns kommune melder sig ind i Kommunernes Landsforening og dermed ikke længere er selvstændig overenskomstpart. Da det gennem tiden er lykkedes at holde et højere lønniveau i København end i resten af lan-

det, kan man derfor frygte, at de fremtidige ansatte i Københavns kommune vil få en lavere aflønning end de nuværende medarbejdere. Frederiksberg kommune har endnu ikke truffet en tilsvarende beslutning, men kan på baggrund af omstændighederne blive tvunget til at gøre det.

FOAs hovedbestyrelse har foreløbigt bevilget 10 mio. kroner til arbejdet med kommunalreformen, og centralt oprettes der et sekretariat som støtte til afdelingernes arbejde med de forandringer, der kommer til at finde sted på de offentlige arbejdspladser. FOA vil også på forskellig vis forberede tillidsrepræsentan-

ter og medlemmer af hovedsamarbejdsudvalg til den opgave, de står over for. I den kommende tid bliver det således en af vores vigtigste opgaver at klæde tillidsrepræsentanterne på til arbejdet med kommunalreformen, så medlemmerne sikres størst mulig tryk i processen mod det nye Danmark.

Ny Løn skal gøres mere retfærdig

I generalforsamlingsperioden er der indsamlet overenskomstkra v forud for forhandlingerne for de offentlige ansatte. De endelige forhandlinger skal være færdige den 1. april 2005.

Selv om der har været delte meninger om Ny Løn og megen utilfredshed, er der fra FOA 1's side ikke denne gang fremsat for-

slag om, at Ny Løn skal tages af dagsordnen. Til gengæld er der fremsat forslag om, at Ny Løn skal gøres mere retfærdig og i højere grad rettes mod den enkelte faggruppe og den enkelte arbejdsplads. På den måde skal det sikres, at flere får deres del af puljen. FOA 1 har ligeledes fremsat krav om, at arbejdsgiverne skal tvinges til at bruge de penge, der afsættes til Ny Løn.

Det skal sikres, at vi får vores del af puljen!

Overenskomstforhandlingerne forventes afsluttet umiddelbart efter generalforsamlingen.



”Det er derfor vigtigt, at får eller har man en aftale, som ikke er helt efter bogen: få den skrevet ned. På den måde kan man altid bevise, at det, man har gjort, er efter fælles forståelse, og forholdet kan dermed ikke danne grundlag for en efterfølgende sanktion. Det betyder ikke, at den fælles forståelse ikke kan ændres. Som udgangspunkt siger man, at en aftale ændres på samme måde og mellem de samme som har indgået den.”

- Om lokumsaftaler i Etterens februar-nummer

Fælles overenskomst i HKI på vej

Den 1. januar overgik Hans Knudsen Institutet, HKI, fra at være en selvejende institution med driftoverenskomst med Københavns Kommune til at være en erhvervsdrivende fond.

Som følge heraf er virksomheden ikke længere forpligtet til at følge de kommunale overenskomster, og det er på denne baggrund, at HKI har ønsket at indgå en fælles overenskomst, der kan anvendes for størstedelen af de ansatte.

Vi har derfor sammen med Metal, DTL og HK indledt forhandlinger for at få en fælles overenskomst, der tilgodeser de enkelte faggrupper i forhold til løn- og ansættelsesforhold.

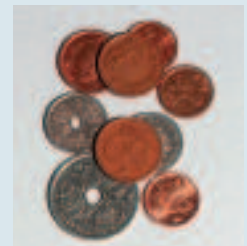
Overenskomsten forventes at blive indgået i foråret 2005.

Overenskomst med Frederiksberg Idræts-Union

I forsommeren 2004 indgik FOA 1 overenskomst for hal-, idræts- og badeassistenter med Frederiksberg Idræts-Union.

Overenskomsten indeholder ikke Ny Løn, men i stedet et skaltrensforløb på 12 – 24, hvor løntrin 12 kun bruges i prøvetiden.

Derudover rummer overenskomsten betalt frokostpause af 29 minutters varighed, 1. maj som søgnehelldag, og at medarbejderne er omfattet af alle de relevante KTO-aftaler.



Omstilling – igen, igen

En af FOA 1's helt store arbejdspladser, KommuneTeknik København (KTK), tidligere Stadsingeniørens direktorat, har stort set været ramt af omstillingsprojekter de seneste 5 år. Og i denne generalforsamlingsperiode har FOA 1 været med til at få en helt ny organisation sat sammen.

Baggrunden for den nye organisation var en politisk beslutning i Bygge- og Teknikudvalget i Københavns Kommune, efter at analysefirmaet PLS Rambøll havde udarbejdet en rationaliseringsrapport.

Rapporten konkluderede, at der var alt for mange ledelses-lag i KTK, at økonomistyringen var dårlig, at der var for mange til-lidsfolk og generelt for mange ansatte. Omstillingen af organisationen betød, at

der blev foretaget en nedskæring på 56 % af ledelseslaget generelt.

For FOA 1's ledere betød det, at 6 medlemmer overgik til rådighedsløn, at samme antal accepterede diverse senioraftaler, og at 6 tidligere formænd blev udnævnt til driftsledere, mens 5 tekniske arbejdsledere beholdt den hidtidige stilling og det hidtidige ansvarsområde. Resten af vores FOA 1's medlemmer på ledessiden, i alt 8 tidligere formænd og underformænd, er blevet tilbudt job som koordinatore til samme løn som tidligere.

Derudover er TR strukturen kommet på plads; de nødvendige valg er blevet afholdt, og i skrivende stund er den nye sikkerhedsorganisation ved at blive endelig godkendt i hovedudvalget.

”Som medlem af den følgegruppe, der fik lov til at sidde med omkring bordet hos direktøren for KTK, Mette-Lis Andersen, da PLS Rambøll forelagde del-elementer fra rapporten, føler jeg mig faktisk som gidsel i en proces, hvor debat er en by i et land langt fra København. Stort tidspres, manglende overskud til de nødvendige debatter og ingen mulighed for at tage elementer fra rapporten med tilbage til drøftelse i baglandet. For at sige det pænt. Magen til lukket-hed i et procesforløb har jeg aldrig tidligere været udsat for. Jeg mener helt klart, at der her er tale om et brud med Københavns Kommunes værdier... Managementledelse, når den er værst: Budskabet er vigtigere end medarbejderen.”

- Gartnerformand Ole Møller om de organisatoriske ændringer i KommuneTeknik København. Etteren, februar 2004

København sælger ud

FOA 1's sekretariat for Udbud og Omstilling er der i generalforsamlingsperioden arbejdet med Københavns Kommunes beslutning om at frasælge den del af Københavns Energi, som hedder Partner. Arbejdspladsen beskæftigede blandt andet 236 tjenestemænd.

Både køber – det finske ELTEL - og sælger var interesserede i, at flest mulige tjenestemænd frivilligt gik med over til ELTEL, således at deres erfaringer og kompetencer også fremover kom selskabet til gavn.

I modsætning til overenskomstansatte, der efter Virksomhedsoverdragelsesloven automa-

tisk følger med over i et nyt selskab, kan hverken tjenestemænd eller budgetmæssigt ansatte overføres til en ny køber eller et fusioneret selskab, med mindre det offentlige ejer mere end 50 % i selskabet. Og det var ikke tilfældet her.

Københavns kommune rettede derfor henvendelse til de faglige organisationer for at indgå en aftale om vilkårene for tjenestemændenes og de budgetmæssigt fastansattes eventuelle overgang til ansættelse på overenskomst.

Organisationerne indgik herefter en aftale, hvorefter de, der sagde ja til den, blandt andet modtog et engangsbeløb på 75.000,-,

Det er Københavns Kommunes målsætning, at ingen tjenestemænd fra Københavns Energi skal være på rådighedsløn i længere tid.

fik et ekstra løntrin, havde en uopsigelig ret til tjenestemandspension og rådighedsløn ved stillingsnedlæggelse, løngaranti i 5 år fra salgstidspunkt og en ekstra månedsløn, hvis man var forudlønnet.

Ud af de 236 tjenestemænd sagde 148 nej til tilbuddet og fortsætter derfor på de hidtidige vilkår, reguleret af tjenestemandsvedtægten. Det betyder, at de skal tilbydes en anden passende stilling inden for kommunen, hvis deres hidtidige arbejde overgår til et andet selskab. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, overgår de til rådighedsløn i maksimalt i 3 år og går derefter på pension.

Københavns Kommune har dog en målsætning om, at ingen tjenestemænd fra KE Partner skal være på rådighedsløn i længere tid og er derfor allerede i gang med at omplacere de første.

De medlemmer, som nu er beskæftiget hos ELTEL, vil ikke fremover være organiseret i FOA, men i den fagforening, der har overenskomstaftale med virksomheden.

Bistandsfonden bruges mere og mere

Flere medlemmer er – heldigvis – begyndt at bruge bistandsfonden, hvorfra der ydes tilskud til forskellige behandlingsformer, fysioterapi, akupunktur, zoneterapi, kiropraktor, psykologisk behandling samt begravelseshjælp.

I de tidligere år har indbetalingerne klart oversteget udbetalingerne, men i 2004 ser det i skrivende stund ud som om, medlemmerne har fået øjnene op for det gode tilbud.

Retningslinier for Bistandsfonden er trykt i lommebogen, og kan desuden fås i FOA 1.

Totalt lønkaos for de ansatte i København

Den 1. juli 2004 overtog firmaet Accenture lønbehandlingen for Københavns Kommunes 46.000 ansatte. Firmaet er ansvarlig for et halvt års totalt lønkaos for de ansatte og kan stadig ikke her i slutningen af januar håndtere lønudbetalingerne på en acceptabel måde. Efter en beskeden forbedring i oktober og november nåede de kaotiske tilstande nye højder i december måned, blandt andet ved uvarslede ferietræk.

Københavns Kommune havde ingen problemer forud for udliciteringen af arbejdet. Men Accenture har leveret kaos over hele linien:

- Fejludbetalingerne gennem 6 måneder er endnu ikke rettet.
- De manglende udbetalinger af for eksempel lokalt forhandlede tillæg er endnu ikke i orden.

Københavns Kommune havde ingen problemer forud for udliciteringen af arbejdet. Men Accenture har leveret kaos over hele linien.

- Pensionsindbetalingerne for de mange overenskomstansatte er et stort rod.
- Årsopgørelserne til skattevæsenet når efter alt at dømme ikke at blive bragt i orden.
- De samlede lønopgørelser til brug på nationalt plan (blandt andet under de igangværende overenskomstforhandlinger (mangler totalt, og nye fejltyper er løbende opstået.

Kommunen har flere gange måtte sende skrivelser ud, hvori de beklager rodet.

De københavnske fagforeninger har via

Fællesrepræsentationen afholdt møder med økonomiforvaltningen og senest overborgmester Lars Engberg. Anbefalingen har været, at Københavns Kommune hurtigst muligt finder en ny leverandør, ligesom der er bedt om en redegørelse for, hvordan problemerne løses.

FOA har også indklaget kommunen for henholdsvis Arbejdsretten og Tjenestemandsretten med påstand om, at kommunen har brudt aftalerne, og med krav om straks at få fejlene bragt i orden, samt at kommunen idømmes bod.

Sagen er berammet til retsbehandling den 7. februar 2005.

Budget 2005 – nu kniber det!

Som det fremgik af ”Etteren” nr. 6 i 2004, kniber det nu med at få budgettet til at hænge sammen, og repræsentantskabet har derfor godkendt budgettet for 2005 med et underskud på 265.000,-.

Repræsentantskabet har – på trods af underskuddet – besluttet ikke at foreslå kontingentstigning på generalforsamlingen.

FOA 1 arbejder i øjeblikket på en del tiltag, der samlet forhåbentlig kan reducere eller vende den negative udvikling i medlemstallet. Vi forventer, at disse tiltag kan reducere underskuddet. Det er

repræsentantskabets opfattelse, at et underskud på regnskabet for 2005 må finansieres ved træk på formuen.

FOA 1 har i 6 af de sidste 8 år haft overskud, som er tillagt formuen. Formuen udgjorde pr. 31/12 2003 knap 2,8 millioner. Hertil skal lægges godt 4,6 millioner, som er bundet til diverse specifikke formål i fonde.

Lykkes det ikke at få vendt udviklingen, er det desværre uundgåeligt med kontingentstigning inden for kort tid.

DAGPENGE+ - en ny mulighed, hvis du bliver arbejdsløs

I den forløbne generalforsamlingsperiode fik FOA 1's medlemmer på linie med mange andre fagforbunds medlemmer mulighed for at tegne en såkaldt DAGPENGE+-forsikring. Forsikringen dækker ved arbejdsløshed og er et supplement til de dagpenge, der udbetales fra a-kassen.

Forsikringen tegnes i moduler af 1.000 kr., og man bestemmer selv, hvor stor man

ønsker, den månedlige udbetaling skal være. Man kan få fra 1.000 kr. og op til 14.000 kr. oven i dagpengene. Dog kan man højst få en dækning, der inklusive dagpenge giver op til 90 % af den nuværende løn.

Man vælger også selv, om man vil have en dækning på 3, 6 eller 12 måneder, og om man ønsker udbetalingen af DAGPENGE+ 1, 2 eller 3 måneder inde i arbejdsløshedsperioden.

Sammenlignet med andre forsikringer af samme typer, dækker DAGPENGE+ bredere, idet man kan være forsikret frem til folkepensionsalderen, mens tilsvarende forsikringer typisk kun dækker, til man er 60 år.

Samtidig er DAGPENGE+ meget konkurrencedygtig på prisen, fordi ledigheden blandt FOA's medlemmer er relativ.

For at kunne tegne DAGPENGE+, skal man være mellem 18 og 65 år og være medlem af både FOA og OAA.

På www.foa.dk/dagpengeplus kan du læse mere om DAGPENGE+. Her kan du også beregne din præmie og bestille forsikringen. DAGPENGE+ kan kun bestilles elektronisk via FOA's hjemmeside, og derfor stiller FOA's lokalafdelinger computere med internetadgang til rådighed til dem, der ikke selv har internetadgang.

På www.foa.dk/dagpengeplus kan du læse mere om DAGPENGE+

Pjece-hylden bugner!

I den forløbne generalforsamlingsperiode har FOA 1 udvidet medlemsinformationen. Mange af de pjecer, FOA 1 har produceret gennem en årrække, er blevet redigeret, og der er også udarbejdet en enkelt ny pjece. Pjecerne er tænkt som let forståelige opslagsværker, der kan bruges helt konkret i dagligdagen af afdelingens medlemmer.

Aktuelt har FOA 1 følgende pjecer på hylden:

- Hvem siger, det skal være nemt at holde ferie? – Om ferieaftalen.
- Bisidder: Tillidsrepræsentantens rolle og opgaver – Om TR's rolle som bisidder ved tjenstlige samtaler.
- Standardklublove for arbejdspladsklubber, faggruppeklubber, kommuneklubber og amtsklubber – Til nye klubber.

FOA 1 har pjecer til – næsten – enhver lejlighed!

- Under de røde faner: Håndbog for fanebærere.
- Årnorm: En aftale, Teknik- og Servicesektoren har søsat – Om arbejdstid for medlemmer, som er ansat på en årnorm.
- Kom ind i varmen – Hvervepjece til potentielle nye medlemmer af FOA 1.
- Velkommen i FOA 1 – Velkomstpjece til alle nye medlemmer af FOA 1.
- Fraværs- og Fastholdelsespolitik – om fastholdelse af medarbejdere.
- Rundbordssamtaler – om rundbordssam-

taler ved fleksjob og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

- Jobtræning.

I skrivende stund er FOA 1 desuden ved at lægge sidste hånd på en pjece om "Prikkerunder".

Pjecen handler om de regler, der træder i kraft ved afskedigelse af medarbejdere, fx forvaltningsloven, samarbejdsudvalgenes/MED-udvalgenes inddragelse i principperne for afskedigelse, tillidsrepræsentantens muligheder og masseafskedigelser.

Alle pjecer kan bestilles i Administrativt Sekretariat.

Etteren og Faglige Noter

Igen i 2004 har FOA 1 produceret medlemsbladet Etteren og Faglige Noter med information til afdelingens tillidsvalgte.

Redaktionen prioriterer artikler fra arbejdspladserne og portrætter af medlemmer, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter etc. for at gøre bladet mere vedkommende. I løbet af året har bladet

også indeholdt konkurrencen "Kend din arbejdsplads". Konkurrencen har givet mange besvarelser, og det tager vi som en bekræftelse på, at bladet også bliver læst.

Faglige Noter sættes op løbende for at sikre, at informationen til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er helt aktuel og vedkommende. Her i starten af 2005 ændrer bladet koncept, så det fremover

udelukkende udsendes pr. mail og bringes på hjemmesiden samt Tillidszonen. Det har den store fordel, at informationen kommer hurtigere ud til afdelingens tillidsvalgte. Dernæst er det også ideen, at der skal udsendes en række ekstranumre med information – og at det med elektronikkens hjælp kan gøre kun få minutter efter, at informationen er nået til FOA 1.

Sådan er medlemmernes prioritering af FOA 1's opgaver:

1	Kæmpe for medlemmernes løn og arbejdsforhold	85,3 %
2	Styrke arbejdet med lokale lønforhandlinger	58,3 %
3	Forbedre rådgivning, vejledning og sagsbehandling omkring løn- og arbejdsvilkår	48,8 %
4	Modvirke udlicitering på arbejdspladserne	45,4 %
5	Styrke indsatsen overfor arbejdspladser, der er udsat for omstilling og nedskæringer	44,1 %
6	Styrke indsatsen omkring medlemmernes faglige opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder	42,0 %
7	Forbedre indsatsen overfor seniorer	31,2 %
8	Forbedre rådgivning, vejledning og sagsbehandling arbejdsmiljø og arbejdsskadesager	27,0 %
9	Styrke indsatsen for at skabe lige muligheder på arbejdsmarkedet for alle, uanset baggrund	25,7 %
10	Styrke informationen fra FOA 1 til medlemmerne	24,4 %
11	Styrke indsatsen overfor medlemmer, der arbejder som ledere	18,4 %
12	Tilbyde flere faglige, sociale og kulturelle medlemsaktiviteter	11,8 %

- Om FOA 1's medlemsundersøgelse i Etteren, juni 2004

Hjemmesiden og Tillidszonen

I 2004 var der kritik af, at FOA 1's hjemmeside ikke var opdateret. FOA 1 afventede dengang forbundets ny fælles hjemmeside, som også afdelingerne er en del af. Vi nedsatte en redaktionsgruppe, som har arbejdet med hjemmesiden, og den er nu færdiggjort.

Hjemmesiden bliver opdateret jævnligt og nye informationer bliver lagt ind, når de er klargjort, fx Etteren og Faglige

www.FOA1.dk – vores egen hjemmeside

Noter. Afdelingens øvrige information – fx de ovennævnte pjecer - kan også findes på hjemmesiden. Det er også muligt at linke direkte til andre hjemmesider, hvor der er relevant information for FOA 1's medlemmer. På sigt vil hjemmesiden blive udbygget med flere links.

Tillidszonen er forbundets hjemmeside for tillidsvalgte. Tillidsvalgte kan få information om deres kolleger, aftaler, overenskomster og andet, der er relevant for den enkelte tillidsvalgte. Tillidszonen er under opbygning med nye informationer både i forbundet og FOA 1.

Arrangementer for medlemmer og tillidsvalgte

FOA 1 har i 2004 – med succes – afholdt de traditionelle aktiviteter:

- 1. maj i afdelingshuset med stort morgenbord, levende musik, tale og en kop øl.
- Juletræsfest med julemand, gaver til børnene, levende musik, flæskesteg og risalamande.
- 2 medlemsmøder om efterlønsordningen i samarbejde med A-kassen.
- 4 tillidsrepræsentantskabsmøder med aktuelle emner på dagsordenen.



Vi skal have flere medlemmer

I gennem de senere år har FOA 1 haft en medlemstilbagegang på ca 2 % om året. De tre væsentligste grunde til denne udvikling er, at en del ledige medlemmer får nyt arbejde uden for FOA's område, at flere går på pension, efter at pensionsalderen er nedsat til 65 år, og at ikke alle efterlønnere samtidig ønsker at være medlem af fagforeningen. FOA 1 prøver dog hele tiden at få organiseret alle nye medarbejdere, som er ansat på overenskomster, som hører til i FOA 1. Der er i generalforsamlingsperioden taget en række initiativer for at organisere alle nye potentielle medlemmer:

- Der bliver skrevet til alle nye medarbejdere, når FOA 1 får tilsendt et forslag til lønindplacering, og generelt er medlemshvervning indtænkt i alle opgaver, så nye medarbejdere får et tilbud om medlemskab.
- Der er i 2003 udfærdiget en pjece, som har undergået en række forandringer. Denne pjece sendes til nye medarbejdere og andre interesserede og fortæller om, hvad FOA 1 kan tilbyde, og hvad prisen er for et medlemskab.

I 2005 har FOA 1 i højere grad end tidligere

re inddraget tillidsfolkene i arbejdet med at hverve nye medlemmer. Blandt andet er der udfærdiget materiale til tillidsrepræsentanterne, hvor man kan se en række gode argumenter for medlemskab og alle de faktuelle oplysninger om FOA 1, kontingentstørrelse mm. Materialet har også været brugt på TR-kurset i oktober 2004 sammen med en gennemgang af de områder, hvor organisationsgraden er meget lav. I begyndelsen af 2005 besøger FOA 1 sammen med tillidsrepræsentanterne de berørte arbejdspladser for at få organiseret nye medlemmer.

Grunduddannelsen – vejen frem for FOA 1's tillidsvalgte!

FOA 1 lægger vi stor vægt på at give vores tillidsvalgte en god og bred uddannelse. Og vi lægger vægt på, at uddannelsen kan bruges i de konkrete situationer, vores tillidsvalgte møder på arbejdspladserne.

”Ny løn” og ”Det rummelige arbejdsmarked” er nogle af de ting, der stiller store krav til både tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes viden, hvis vi fortsat skal kunne præge udviklingen på arbejdspladserne.

I 2004 har vi som noget nyt implementeret situationsspil, hvor deltagerne bliver stillet over for opgaver fra dagligdagen, og hvor de får det afprøvet i situationsspil.

I årets løb har der været afholdt 2 grundud-

Afdelingens kurser er et godt udgangspunkt for at skaffe sig et netværk, man kan trække på i dagligdagen

dannelseskurser. Kurserne afvikles som vekselforløb med skiftevis kursus- og arbejdsperioder. Modul 1 foregår på Røsnæs Kursuscenter tæt ved Kalundborg, og resten af modulerne - modul 2-6 - afvikles i FOA 1 som dagkurser. Interessen for grunduddannelsen har i den forløbne periode været så stor, at efterårsholdet blev udvidet med 4 deltagere.

Grunduddannelsen er på i alt 15 kursusdage. Hver anden måned holdes der også en intro-dag for alle nyvalgte arbejdspladsrepræsentanter, undtagen i sommerperioden

og i julemåneden. Der arbejdes stadig på at gøre intro-dagen til en del af grunduddannelsen, så den i alt kommer til at vare 16 dage.

På intro-dagen får de nyvalgte tillidsfolk en rundvisning i afdelingen og en overordnet præsentation af afdelingens arbejdsområder, og der gives også en gennemgang af grunduddannelsens opbygning og indhold.

Afdelingens kurser er et godt udgangspunkt for at skaffe sig et netværk, man kan trække på i dagligdagen.



”Helle Lessels kunne desværre ikke fortælle meget om rengøringen i teatret da det er udliciteret; hun mente dog, at der var mange assistenter. Det eneste, der blev oplyst, var, at al rengøring foregår uden for prøvetid og inden forestillingerne starter. Taget i betragtning, at en tur rundt i hele teatret løber op på 12 km, kan man nu også godt forestille sig, at der skal mange til gøre rent. Vi blev præsenteret for den 20 meter lange elevator, som frakter de forskellige smukke scenetæpper. Det må siges at være den største elevator, vi nogen sinde har set. Den så helt forkeret ud. Derefter blev vi ført gennem enorme systuer med lofterne fyldte med strutskørter og de mest fantastiske kjoler, der hang på rad og række. Bag scenen er der kolossalt stort. Rundetårn, som er 36 meter højt, kan stå derinde. Det må siges, at det ikke ser sådan ud, når man ser teatret udefra.”
- Klubben for rengørings- og kantinedelere var torsdag den 21. oktober arrangør af en spændende rundvisning i det Kongelige Teater. Omtalt i Etteren, december 2004.

Lokalkurser – for at få mere viden om det hele

Afdelingen afvikler en lang række valgfrie kurser lokalt. Det er en betingelse for at kunne deltage på kurserne, at man har gennemgået grunduddannelsen. På disse kurser er der ofte bedre tid til at gå i dybden med nogle af de problemstillinger, man kun snuser til på grunduddannelsen,

og man har mulighed for at høre, hvordan andre tillidsvalgte griber hverdagens mange udfordringer an.

Som noget nyt i år har vi i samarbejde med forbundet (OPUS) afholdt en kompetenceudviklingsdag, hvor vi inviterede vores

tillidsvalgte ledere med for at give dem det sammen verdensbillede af, hvad kompetence er. Vi har desuden afholdt kurset ”Ny løn – kom godt videre” for de tillidsvalgte, der har forhandlingskompetence. Derudover har der været afholdt kurser om ”Kollegaens advokat”, ”Ferie/barselsaftalen”, ”Kompetence og efteruddannelse”, og ”Personalepolitik”.

Lokalkurserne varer fra 1 til 4 dage.

Vi har desværre i år været ramt af aflysninger på 5 af vores planlagte lokalkurser på grund af manglende tilmeldinger. Vi arbejder på at finde en løsning på dette problem, så dette ikke sker i år 2005.

Samarbejdet og erfaringsudvekslingen mellem de tillidsvalgte på arbejdspladserne bliver vigtigere og vigtigere, fordi arbejdsopgaverne som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant efterhånden er så komplekse.

Nye medlemmer kan bare spørge løs!

Som noget helt nyt har vi også i den forløbne periode holdt medlemsintrodage, hvor nye medlemmer bliver inviteret ind i FOA 1. Dels for at se afdelingen, dels for få viden om, hvem vi er, og hvad vi laver. Og her kan man så også stille alverdens spørgsmål til fagforeningens arbejde.

Det er FOA 1's afdelingsunderviser og en faglig valgt, der står for introdagen for de nye medlemmer, og i 2005 er der planlagt introdage hver anden måned.

En anden måde at lære på

Afdelingens uddannelsesstilbud er et godt udgangspunkt for at skaffe sig et brugbart netværk, som man kan trække på i hverdagen. I den forbindelse har vi i samarbejde med faggrupperne Specialarbejderne under FAF og Bad og Idræt afholdt 2 weekendseminarer om kommunikation og psykisk arbejdsmiljø. Seminarerne var for både tillidsvalgte og ”menige” medlemmer, og tilslutningen var stor. I skrivende stund har vi derfor allerede planlagt nye seminarer i 2005.

Ud over grunduddannelse, lokalkurser og seminarer har afdelingen afholdt et lederseminar for de tillidsrepræsentanter, som repræsenterer ledere, og et seminar for de øvrige tillidsrepræsentanter. Begge seminarer med en varighed af 2 dage.

Ledelseseminaret handlede om medlems-hvervning, og vi havde ildsjæle fra forbundet med som oplægsholdere. Ildsjælene fortalte om, hvordan de hverver medlemmer og hvilke argumenter og ideer, de har til dette. Samtidig blev lederne opfordret til at danne netværk ud fra emner, som de selv var interesserede i, og som de gerne ville vide noget mere om eller få ideer til sammen med deres kolleger. At indgå i et netværk bliver nemlig et større og større ønske fra vores tillidsfolk.

På TR-seminaret var det emnet ”Et kreativt arbejdsmiljø” med teaterinstruktør Peter Langdal som foredragsholder, der lagde kursen. Peter har sin helt egen ide om, hvad et kreativt arbejdsmiljø er, og hvordan man får alle medarbejdere - fra rengøring,



scenefolk til skuespillerne - til at være en del af forestillingen.



Peter Langdal har sin helt egen ide om, hvad et kreativt arbejdsmiljø er

Også på dette seminar drøftede man medlemsorganisering. Hvordan får FOA 1 nye medlemmer, og hvad er konsekvensen, hvis det ikke sker? Her meldte flere tillidsfolk sig til en arbejdsgruppe, som skal se på, hvordan FOA 1 kan lave en målrettet hvervekampagne. Under dette punkt var der opmuntrende nok også flere, der ønskede at ”uddanne sig” til ildsjæle.

Som afslutning på seminaret blev FOA 1's værdier, visioner og målsætninger diskuteret, og forslag til ændringer kom på bordet.

FOA 1's store lederundersøgelse

I FOA 1 drøftede vi derfor, om de mange henvendelser kunne hænge sammen med, at vores ledergrupper ikke var tilstrækkeligt uddannede til at tackle problemerne i hverdagen

FOA 1 har i generalforsamlingsperioden gennemført en stor undersøgelse af vores leders uddannelsesniveau og af, hvor uddannelsen er gennemført. Baggrunden for undersøgelsen var blandt andet rigtig mange henvendelser til fagforeningen om et dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I FOA 1 drøftede vi derfor, om de

mange henvendelser kunne hænge sammen med, at vores ledergrupper ikke var tilstrækkeligt uddannede til at tackle problemerne i hverdagen.

Efter en kontakt til Lederzonen i Forbundet fik vi i fællesskab udarbejdet et spørgeskema, som i august måned blev

udsendt til alle vores registrerede ledermedlemmer. Der var enighed om, at undersøgelsen nok ville vise et meget broget billede af uddannelsesniveaet alene af den grund, at FOA 1 organiserer ledere på alle niveauer og i tre sektorer, i alt omkring 1000 medlemmer med ledelsesfunktioner.

Ikke mindre end 220 af FOA 1's lederne besvarede spørgeskemaet enten på skrift eller elektronisk på vores hjemmeside. Og undersøgelsen har givet os mange relevante oplysninger om lederens behov for uddannelse og de problemer, der opleves i forbindelse med det.



3 ud af 5 ledere mente, at de af og til oplever situationer i hverdagen, som kunne klares bedre, hvis de blev opkvalificeret inden for området. Og hver 10. mente endog at opleve sådanne situationer dagligt.

75 % af alle lederne havde deltaget i uddannelse inden for de seneste 5 år, og heraf havde omkring hver 6. deltaget i uddannelse med en varighed på 2 måneder eller derover. Umiddelbart lyder det altså til, at langt de fleste har adgang til efteruddannelse. Men hvis man ser på den tidsmæssige udstrækning af de gennemførte uddannelsesdage, er resultatet desværre mere nedslående.

Næsten halvdelen af lederne i undersøgelsen svarede nemlig, at "der skal kæmpes unødigt meget for uddannelse hver gang", og at "der er modvillig accept af mine ønsker". I den anden grøft følte omkring hver 10. i undersøgelsen sig dog presset til at tage uddannelse til trods for at, de egentlig hellere ville arbejde.

Informationen om de forskellige uddannelsstilbud kom oftest fra udbydere (48 %) og fra ledere på højere niveau i organisationen (24 %). Til gengæld foregik der ikke meget erfaringsudveksling med ledere på samme niveau som én selv. Så også i denne sammenhæng er der brug for at dele viden i netværk.

Den grundlæggende lederuddannelse på AMU, Den kommunale lederuddannelse (COK), FOAs uddannelsesstilbud og interne kommunale kurser var de tilbud, der var størst kendskab til, og også de mest relevante, hvis lederen selv skulle vælge en kursusudbyder. Private kursusudbydere som fx konsulentfirmaer blev dog også vurderet højt, for hvis man ser på tilfredsheden med de kurser, lederne har deltaget i, da scorer de private og interne kommunale kurser bedst.

Med hensyn til ønskerne til fremtidig uddannelse, så blev topscoreren det faglige, nemlig tekniske opgaver og nye produkter, og herefter kom trivsel på arbejdspladsen,

kompetenceudvikling og personlig udvikling. Alt i alt – og måske en smule overraskende – en vis vægtning af det faglige frem for det ledelsesmæssige.

FOA 1 har et løbende samarbejde med Forbundets Lederzone om undersøgelsens resultater, og i den kommende tid bliver oplysningerne systematiseret med langt flere detaljer, så vi fx kan se eventuelle forskelle mellem mandlige og kvindelige ledere, unge og gamle, mellem brancher og lignende. På den baggrund skal det så planlægges, hvordan vi mest hensigtsmæssigt arbejder på at få mere og bedre uddannelse til lederne. Til gavn både for den enkelte leder og for alle FOA 1's arbejdspladser. Foreløbigt er der ideer om både temadage og medlemsmøder for lederkredsen.

Endelig er undersøgelsen er rigtig godt redskab for FOA 1 i de fremtidige lønforhandlinger, fordi vi nu har mere baggrundsviden i forhold til at kunne stille krav om uddannelsesindsatsen over for den enkelte leder.

Hvor mange penge er det egentlig værd, når en afskedigelse annulleres?

På sidste generalforsamling blev det besluttet, at FOA 1 skulle lave en opgørelse af, hvilke midler vi fik forhandlet hjem til vores medlemmer i de situationer, hvor det enkelte medlem var blevet opsagt eller var påtænkt opsagt.

Dette har dog vist sig en hel del vanskeligt, end vi havde regnet med. Vi har forsøgt at danne os et overblik over, hvordan andre fagforeninger griber problemet an, men den første tilbagemelding var, at det kun var erstatningerne på det private område, der blev opgjort. Det er også langt nemmere, for på det private område annullerer man typisk ikke en opsigelse; i stedet forhandles erstatningen større, og den er jo til at føle på i kroner og ører.

Derudover er der den forskel på os og privatansatte, at vi via forvaltningsloven kan forhandle en godtgørelse hjem, ligesom forvaltningsloven giver mulighed for at bremse usaglige afskedigelser. Men hvad er sådan en opbremsning egentlig værd? Det er der jo pokker til forskel på, blandt andet afhængig af, om medlemmet ellers ville have været arbejdsløst i flere år eller umiddelbart efter opsigelsen ville have været i stand til at skaffe sig arbejde.

Så til trods for, at vi efterfølgende har set forskellige metoder til at opgøre erstatninger og lignende for de offentligt ansatte, så er der heller ikke blandt dem et ordentligt forslag til, hvordan man opgør dét, som efter FOA 1's vurdering er det optimale forhandlingsresultat, nemlig at opsigelsen annulleres.



"Det avancerede består heldigvis ikke i, at brugerne skal udfylde 117 rubrikker og tage stilling til alskens komplicerede spørgsmål om brancher, arbejdsopgaver, kompetencer, jobkrav osv. Tværtimod – det avancerede består bl.a. i, at systemet er uhyre enkelt at bruge.

Man behøver kun udfylde én rubrik, når man søger job. Her skriver man f.eks. 'beskæftigelsesvejleder i København'. Man får så tilbudt job, ikke bare som beskæftigelsesvejleder, men også beslægtede stillinger som aktivitetsmedarbejder, aktivitetsleder, genoptræningsmedarbejder, demenskoordinator, værkstedsassistent og værkstedsmedarbejder.

FOA Job er nemlig fodret med den særlige viden, som FOA's sektorer ligger inde med om de mangfoldige job og fagbetegnelser, der hører under forbundets organiseringsområder.

En anden genial ting er, at FOA Job kan rette stavfejl. F.eks. bliver en 'social- og sundhedsjælper' straks til en 'social- og sundhedshjælper' og 'Hjøring' til 'Hjørring'. Systemet er altså også et tilbud til læsesvage, der måske ellers viger tilbage fra at bruge nettet."

- Etterens omtale af FOAs nye elektroniske jobportal på www.foa.dk

En lille stigning i antallet af afskedigelser

FOA 1 har i 2004 haft 200 sager om ansættelsesretlige sanktioner - mod 193 sidste år. Det kan ikke undre, at der er en stigning i antallet af sager, for af sagerne drejede sig om nedskæringer på arbejdspladsen mod 36 sager i 2003. Desværre gemmer der sig - udover de 200 sager - også 12 sager om fratrædelsesordninger. Disse aftaler kommer typisk i spil fra arbejdsgivers side, når der er tale om over-tallige medarbejdere. For det ser unægteligt pænere ud, at virksomheden "kun" har skullet afskedige X antal medarbejdere uden at gå ind på, hvor mange der har måttet sige ja til et tilbud, de ikke kunne afslå, efter rammeaftale om seniorpolitik.

Vi har også været inde i 3 sager, hvor vort medlem selv sagde op. Disse sager ville typisk være endt med en bortvisning, hvis

medlemmet ikke selv havde sagt op. Da vi i 2003 ikke førte statistik over de aftaler, der blev indgået om frivillig fratræden, har vi ikke noget sammenligningsgrundlag, men det er vores oplevelse, at der i årets løb har været flere fratrædelsesaftaler efter rammeaftale om seniorpolitik end tidligere.

Sygdom ligger stadig på 1. pladsen som begrundelse for, at der varsles afsked. I generalforsamlingsperioden har vi haft 68 sager med denne begrundelse. Derudover har vi haft 22 sager, som fra arbejdsgivers side var tavshedsbelagte, men også her er vi bekendt med, at 8 af sagerne var begrundet i sygdom. Igen i år har begrundelsen arbejdsmangel desværre en 2. plads.

Ligesom sidste år har vi haft en sag i tjenestemandensretten. Denne gang vandt vi des-

Ligesom sidste år har vi haft en sag i tjenestemandensretten

være ikke, hvilket betød, at vores medlem blev afskediget disciplinært (med opsat pension).

Endelig har Folketingets Ombudsmand den 22. december afsluttet sin behandling af de 2 sager, vi har påklaget til ham. Til vores store glæde bad Ombudsmanden arbejdsgiver om at genoptage behandlingen af sagerne efter nogle retningslinier, han havde påpeget. Og set med vores briller, vandt vi sagerne. Begge disse sager handlede om samme problemstilling i forbindelse med arbejdsgivers lyst til at uddele en skriftlig advarsel.

Som ledig skal man i al fald være omstillingsparat

Arbejdsmarkedspolitikken er et af de områder, den borgerlige regering virkelig har markeret sig på, og det har betydet store forandringer for vores ledige medlemmer. Det seneste år er alle ledige blevet fulgt tæt i såkaldte kontaktfølber allerede efter kort tids ledighed, og AF's arbejde er blevet udliciteret til forskellige private aktører. I den forløbne generalforsamlingsperiode har FOA 1 også meldt sig på banen ved sammen med 70 andre fagforeninger i Storkøbenhavn at være privat aktør under navnet "Arbejdsmarkedsservice", og i foråret 2005 vil de 5 FOA-afdelinger lave en undersøgelse af, hvordan de ledige medlemmer oplever kontaktfølberne.

Ledigheden blandt FOA's medlemmer i Storkøbenhavn er opmuntrende nok faldet med 3 % i perioden, men desværre ser det ud til, at ledigheden blandt vores seniorer er uændret. Så billedet af, at man inden for FOA's område er meget udsat, hvis man mister sit job, når man er over 50 år, er igen blevet bekræftet.

I forbindelse med strukturreformen på det kommunale område debatteres ligeledes en ny struktur på beskæftigelsesområdet, hvor tilbuddene til modtagere af både kontanthjælp og dagpenge slås sammen i A-, B- og C-jobcentre. Det er dét, regeringen omtaler som en strukturændring fra 2 systemer til

Ledigheden blandt FOA's medlemmer i Storkøbenhavn er opmuntrende nok faldet med 3 %

ét! Det er så tanken, at den ledige skal henvises til det enkelte center ud fra, hvor sandsynligt, det er, at han eller hun selv skaffer sig et job. En sortering af de ledige i et A-, et B- og et C-hold, vil mange mene. FOA 1 afventer spændt udviklingen på området, og vi vil gøre vores indflydelse gældende, hvor det overhovedet er muligt.

Tag temperaturen på arbejdsmiljøet – inden Arbejdstilsynet tropper op!

Den nye arbejdsmiljøreform betyder, at Arbejdstilsynet skal screene arbejdsmiljøet på alle danske virksomheder fra den 1. januar 2005 og syv år frem og derefter hvert tredje år. Screeningen er fra regeringens side tænkt som et redskab for Arbejdstilsynet, så tilsynet i højere grad kan prioritere indsatsen over for de arbejdspladser, der har det dårligste arbejdsmiljø.

Hele den BST-pligtige del af pleje- og sundhedssektoren, blandt andet hospitalerne, screenes i løbet af første halvdel af 2005, og Arbejdstilsynet opfordrer til, at der er repræsentanter for både medarbejdere og ledelse til stede ved screeningen. Det

er derfor vigtigt, at FOA 1's tillidsfolk allerede nu aftaler retningslinierne for, hvordan de tilkaldes, når Arbejdstilsynet aflægger uanmeldt besøg. Efter screeningen er arbejdspladserne ikke længere bundet af BST-pligten.

Et screeningsbesøg varer i gennemsnit ca. 1,5 time, og det er meget kort tid til en endelig vurdering af, om virksomhedens arbejdsmiljø er godt eller dårligt. Det kan i den forbindelse være helt afgørende for Arbejdstilsynets vurdering af situationen, at de tillidsvalgte informerer om eventuelle problemer, og FOA 1 opfordrer derfor alle arbejdspladsklubberne til at drøfte arbejdsmiljøet så snart som muligt.

En af de største misbrugssager, FOA har kendskab til

”FOA 1 blev indviklet i sagen i februar 2003. Det skete på baggrund af, at portørledelsen på Frederiksberg hospital havde anklaget medarbejderne - og især en tillidsrepræsentant - for at være asociale og for ikke at udvise social rum-

melighed over for de aktiverede kon-
tanthjælpsmodtagere på portørområdet.
Baggrunden var, at vores tillidsrepræ-
sentant havde stillet spørgsmålstegn
ved, om en aktiveret kon-
tanthjælps-
modtager, der ikke var uddannet por-
tør, måtte udføre patientrelateret arbej-
de, afløse ved sygdom og selvstændigt
styre en afdeling på hospitalet.

I optrævling af sagen har forbundet udtalt, at det er en af de største mis-
brugssager, der er kendskab til i kom-
munerne og at der er brud på overens-
komsten.”

- Fra Etterens aprilnummer 2004 – om
misbrug af kon-
tanthjælpsmodtagere på
Frederiksberg Hospital

Det allervigtigste er den tidlige indsats

FOA 1's strategi på det arbejdsmarkeds-
politiske område er at komme tidligere
ind i sygdomssager, at få anmeldt alle
arbejdsskader korrekt og at få nedbragt
antallet af afskedigelser på grund af syg-
dom.

Og strategien har heldigvis vist sig at bære
frugt, for ved fælles hjælp har lokale tillid-
svulgte og FOA 1 for alvor fået sat det rum-
melige arbejdsmarked på dagsordenen på
vores arbejdspladser.

De helt centrale elementer i FOA 1's strate-
gi er:

- den stædige og målrettede opkvalificering

af vores tillidsvalgte gennem grundud-
dannelsen og de lokale kurser

- det handlingsrettede informationsmateri-
ale med jordbundne pjecer, der kan bru-
ges lige præcis, når som tillidsvalgt
står i situationen og
- det tætte samarbejde mellem de fem
københavnske FOA-afdelinger, der giver
mulighed for at kunne drage nytte af
hinandens erfaringer.

Lovgivningens mange muligheder i forhold
til at fastholde sygemeldte eller nedslidte
medarbejdere skal bruges på vores arbejds-
pladser. Og bliver det heldigvis i stadig
større omfang. Det skal være vanskelig for

en arbejdsgiver at skaffe sig af med en ansat
på grund af sygdom, især hvis der – som vi
ofte ser – slet ikke er taget initiativer lokalt
for at forhindre det. Vi vil ikke længere
acceptere, at arbejdsgiverne render fra deres
sociale ansvar over for ansatte, som gennem
mange år har lagt en stor del af deres tid og
energi på arbejdspladsen.

I forhold til arbejdsfastholdelse har FOA 1
i generalforsamlingsperioden haft en stig-
ning i sagsantallet på mere end 25 %,
blandt andet fordi de lokale tillidsrepræsen-
tanter i langt højere grad end tidligere er
opmærksomme på, at den tidlige indsats er
afgørende for at få et godt resultat.

Det skal være vanskelig for en arbejdsgiver at skaffe sig af med en ansat på grund af sygdom

Gør arbejdsmiljøet dig syg?

**Arbejdspladser, der for-
søger at fastholde syge-
meldte medarbejdere,
har jo af gode grunde tit
et højere sygefravær**

Fra den 1. januar i år har alle arbejds-
pladser pligt til at inddrage og vurdere
sygefraværet, når arbejdspladsvurderingen,
APV'en, skal revideres. Det vil sige, at
arbejdspladsen med udgangspunkt i virk-
somhedens sygefravær skal vurdere, om der
er arbejdsmiljøproblemer, der kan medvirke
til sygefraværet.

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

- Ulykker.
- Tungt og hårdt fysisk arbejde.
- Ubekvemme arbejdsstillinger og bevæ-
gelser.

- Ensigtigt, gentaget arbejde.
- Ringe indflydelse på eget arbejde.
- Job-usikkerhed.
- Manglende udviklingsmuligheder.
- Ringe kollegial og ledelsesmæssig støtte
og feedback.
- Stor arbejdsomfang 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.

Der findes ingen facitliste for eller form-
krav til, hvordan man inddrager sygefravæ-
ret i arbejdsmiljøarbejdet, og sygefravær
skal først og fremmest indgå i arbejdsmiljø-
arbejdet gennem et samarbejde mellem
virksomhedens ledelse og medarbejdere –
herunder sikkerhedsorganisationen og sam-
arbejdsudvalget.

Sikkerhedsorganisationen skal dog ikke for-
holde sig til individuelle medarbejders
sygefravær. For sygefraværets omfang kan
aldrig i sig selv bruges som et mål for
arbejdspladsens tilstand.

Fx vil virksomheder, der forsøger at fasthol-
de sygemeldte medarbejdere, jo af gode
grunde have et højere sygefravær end virk-
somheder, der afskediger sygemeldte med-
arbejdere. Og tilsvarende vil virksomheder
med mange personer fx i fleksjob ofte have
højere sygefravær end virksomheder uden
fleksjobansatte. Endelig kan sygefraværet
variere i forhold til jobfunktion, alder, køn
mv. Der findes derfor heller ikke en enty-
dig grænse for, hvornår sygefraværet er for
højt eller for lavt.

FOA 1 yder løbende bistand til arbejds-
pladser om fraværspolitik og individuel
rådgivning til medlemmer i forbindelse
med sygefraværssamtaler, delvis rask- eller
sygemelding, rundbordssamtaler og lignen-
de.

Heldigvis er der kommet flere sikkerhedsrepræsentanter – og dem er der god brug for

**207 sikkerhedsrepræsentanter mod 134 forrige år.
Men stadig for få!**

Mange af de problemstillinger, der efterhånden skal løses på den enkelte arbejdsplads – Ny Løn, det rummelige arbejdsmarked etc. - stiller meget store krav til de tillidsvalgte viden, hvis vi fortsat skal

kunne præge udviklingen på arbejdspladserne. Dette gælder også i høj grad på arbejdsmiljø-området, hvor flere og flere opgaver er helt afhængige af sikkerhedsorganisationens aktive medvirken.

Også i den forløbne generalforsamlingsperiode har det været vigtigt for FOA 1 at få flere af vores arbejdspladser dækket ind med sikkerhedsrepræsentanter. FOA 1 har i alt 207 SR'ere - mod 174 ved samme tid sidste år og 134 forrige år - men det er stadig langt fra nok til dække de omkring 2000 arbejdspladser, vi dækker. Målsætningen er derfor stadig at få valgt sikkerhedsrepræsentanter alle steder, hvor lover giver mulighed for det.

Gift for enhver arbejdsplads: Uduelig ledelse og mangel på dialog.

Antallet af sager, hvor det gør ondt i det psykiske arbejdsmiljø, stiger fortsat. Mange af sagerne rejses på baggrund af stigende arbejdspress, strukturændringer og besparelser, men problemerne er i sagens natur meget forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads. Gennemgående er det dog, at arbejdsklimaet ofte lader meget tilbage at ønske.

I årets løb har vi heldigvis med stor glæde konstateret, at indsatsen med at uddanne FOA 1's tillidsfolk og sikkerhedsfolk nu bærer frugt. Efterhånden er rigtig mange tillidsvalgte godt klædt på i forhold til at varetage selv meget konfliktfyldte sager lokalt, eventuelt med FOA 1 som rådgivende på sidelinien.

Andre sager involverer dog så store medarbejdergrupper, at opgaven ligger naturligt hos FOA 1. Gennem hele generalforsamlingsperioden har vi således arbejdet med en sag om det psykiske arbejdsmiljø på Frederiksberg hospital. Et lærestykke i uacceptabel ledelsesstil og mangel på dialog, og en sag, der i perioder har krævet vores tilstedeværelse på hospitalet både 2 og 3 gange om ugen, selv om også de tillidsvalgte lå underdrejede for at få arbejdspladsen tilbage på sporet.

FOA 1 har ligeledes været involveret i en sag i skatteforvaltningen i Københavns Kommune. Også her var der tale om en total mangel på dialog, både mellem ledelse og medarbejdere og i nogen grad

Ledelsen var destruktiv, så mistillid blev en del af hverdagen

også blandt medarbejderne indbyrdes. Ledelsen var destruktiv, så mistillid blev en del af hverdagen og efterhånden måske også en del af kulturen. Medarbejderne blev spillet ud mod hinanden, og lige så stille mistede alle tilliden til, at arbejdspladsen nogen sinde kunne blive velfungerende igen. Aktuelt har Københavns Kommune ansat et konsulentfirma til at rede sagen ud, og FOA 1 følger stadig sagen meget tæt.

Vores sygemeldte kolleger er på hårdt arbejde

Det daglige har FOA 1 kontakt med mange medlemmer, der på grund af sygdom og nedslidning er nødt til at opgive at arbejde indenfor det hidtidige erhvervsområde. I den forbindelse oplever vi desværre af og til, at sygemeldte medlemmer ryger ud af arbejdsmarkedet, fordi nogle kommuner ikke i tilstrækkelig grad udnytter muligheden for at hjælpe den sygemeldte borger tilbage på arbejdsmarkedet via mulighederne i lovgivningen.

Vi ser blandt andet, at de arbejdsprøvnings-er, der efter loven skulle afklare arbejdsevnen, slet ikke fungerer som egentlige prøvninger, men allerede inden start har en fastlagt dagsorden. Hvorefter arbejdsprøvnings-

en bruges som legitimering af at stoppe sygedagpengeudbetalingen på et tidspunkt, hvor det er afklaret at den enkelte borger har nogle varige begrænsninger, men hvor det stadig er uvist, hvilke støttemuligheder, der er for at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Og vi ser langvarige behandlingsforløb, hvor der ikke er foretaget tilstrækkelig opfølgning, og hvor der ikke er tilbudt kvalificeret og oprigtig hjælp i tide.

Alt sammen et udtryk for, at intentionerne i lovgivningen ikke bliver fulgt. Personer, der har en resterhvervsevne, støttes ikke i at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, men overlades til sig selv og ryger i værste fald på kontanthjælp.

I rigtig mange af sådanne sager – alt, alt for mange – har det betydet en verden til forskel, at den sygemeldte har haft FOA 1 ved sin side. For loven er nemlig langt hen ad vejen god nok; den skal bare også bruges. Det bliver den ikke altid!

Loven er langt hen ad vejen god nok; den skal bare bruges

Lav en mobbepolitik – jo før, jo bedre

Mobning og psykisk chikane hører ikke hjemme på arbejdspladsen - eller andre steder for den sags skyld. I generalforsamlingsperioden er vi i højere grad end tidligere blevet konfronteret med, at også mange af vores arbejdspladser er plaget af mobning og et meget dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Derfor kan det være en stor fordel i dagligdagen på forhånd at have udarbejdet en mobbepolitik som en del af arbejdspladsens personalepolitik. Mobning skal nemlig som alle andre problemer på arbejdspladsen tages i opløbet. Det er også vigtigt, at alle kender faresignalerne og er bekendt med,

hvordan arbejdspladsen forholder sig til den dårlige opførsel, som mobningen er et udtryk for. Så har man nemlig et meget bedre grundlag for at handle.

De senere år har der i retssystemet været rejst en del sager om chikane og mobning i retssystemet. Desværre er det stadig sådan, at langt de fleste sager tabes, måske ikke i første omgang ved de laveste retsinstanser, men så ved den senere behandling i Højesteret. Sagerne er dog med til at sætte fokus på et meget stort arbejdsmiljøproblem, og det er efter FOA 1's vurdering alene et spørgsmål om tid, før flere sager anerkendes.

”Hvor mange ansatte med løntilskud er der på din arbejdsplads?”

Ved du det, er du heldig – eller du har allerede gjort et godt benarbejde. Mange tilidsfolk siger, de har svært ved at få overblik over, hvor mange særligt ansatte, der er på deres arbejdsplads – og ikke mindst hvilke typer af særlige ansættelser, der er tale om.”

- Fra FOA 1's foromtale i Etterens septembernummer af undersøgelsen af, hvor mange ekstraordinært beskæftigede, der er på vores arbejdspladser

”Overordnet er der brug for fælles færdselsregler på arbejdspladsen, der kan sikre, at alle bliver hørt i en konstruktiv dialog, og at problemer bliver taget i opløbet. At man uanset uenighed forsøger at behandle hinanden ordentligt.

Forventningen om, at der på en arbejdsplads aldrig er problemer, er stærkt overdrevet. Tværtimod er det ofte dem, der giver udvikling og variation i arbejdslivet, så uhensigtsmæssige rutiner og arbejdsopgaver kan ændres. Arbejdspladsen er et levende system – og liv giver altid problemer. Vi skal bare have overskuddet til at se det som udfordringer også.

Under alle omstændigheder er erkendelsen af, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø dog en forudsætning for, at der kan ske forandringer. På samme måde, som at viljen til at se det som et fælles problem for både ledelse og medarbejdere, er afgørende. For først derefter er det muligt at tilrettelægge den mest hensigtsmæssige vej ud af problemerne.”

Om psykisk arbejdsmiljø, Etteren september 2004

Kan vi overhovedet bruge lovgivningen?

Ifølge arbejdsmarkedspolitikken skal personer med nedsat arbejdsevne have støtte til at komme i arbejde på ny. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 1, nr. 4.

Ifølge dagpengeloven skal kommunen med henblik på at bevare sikredes tilknytning til arbejdsmarkedet følge op på, om der er

behov for behandling, optræning, revalidering eller andre former for bistand til den pågældende borger. Dagpengelovens § 24, stk. 1.

Ifølge aktivloven skal kommunen give tilbud om revalidering, når erhvervsrettede aktiviteter ikke er tilstrækkelige til, at en

person med begrænsninger i arbejdsevnen kan klare sig selv. Lov om Aktiv Socialpolitik § 46, stk. 1 og 2.

Der er altså gode muligheder for hjælp i lovgivningen, men i praksis er det desværre så som så med at kringlesig gennem systemet.

Varighedsbegrænsningen er stadig en torn i øjet

Bestemmelsen om, at man kun kan være sygemeldt i 52 uger indenfor 18 måneder giver store problemer – også for mange af FOA 1's medlemmer. Efter 1 år er udgiften til sygedagpenge en ren kommunal udgift, og fokus rettes derfor ofte fra kommunens side mod at få nedbragt udgiften til sygedagpenge i stedet for at have fokus på at støtte borgeren til at komme i arbejde på ny.

For mange år siden blev varighedsbegrænsninger indført i flere tempi netop for at presse kommunerne til at foretage den nødvendige opfølgning, og det sker da heldigvis også i mange tilfælde. Men langt fra altid. Og i de situationer bliver det jo altid

den sygemeldte, der skal betale for kommunens forsømmelser. Mange kommuner tænker kortsigtet og i økonomi, og der udfoldes ofte stor ihærdighed for at finde argumenter, der kan bruges til at standse sygedagpengene så hurtigt som muligt. Desværre bakker ankesystemet ofte op om denne praksis.

Efter FOA 1's mening er varighedsbegrænsningen helt unødvendig, hvis der foretages tilstrækkelig opfølgning og samarbejdes med den sygemeldte på de betingelser, den aktuelle sygdom giver. Og hvis opfølgningen er utilstrækkelig, bør dette reguleres via refusionerne, ikke ved at problemerne læs-

ses over på den sygemeldte, som i forvejen kan miste sin ret til dagpenge, hvis der ikke samarbejdes med kommunen om en afklaring af situationen.

I mange af FOA 1's sager kan vi også se, at varighedsbegrænsningen – også selv om den aldrig bliver aktuel – lægger et latent pres på den sygemeldte og øger bekymringen over, hvordan det skal gå fremover. En sådan usikkerhed giver ikke et optimalt udgangspunkt for at klare sygdom, og i den konkrete virkelighed bruger den sygemeldte ofte en alt for stor del af sine kræfter på at forstå og forholde sig til forvaltningens administration. Det er så at sige den syge-

Der udfoldes ofte ganske stor ihærdighed for at finde argumenter, der kan bruges til at standse sygedagpengene

meldte, der skal passes ind i systemet frem for, at systemet skal geares til den sygemeldte. Af og til resulterer dette i ganske uværdige situationer.

Endelig skal man heller ikke være blind for, at varighedsbegrænsningen ofte resulterer i, at mange, til trods for at de hele deres liv har haft en selvstændig indtægt, pludselig

er henvist til ægtefælleforsørgelse; en ganske fremmed og uvelkommen situation for langt de fleste og ikke nogen rimelig situation i et samfund, hvor stort set alle oppebærer en selvstændig indtægtsgrundlag.

Af ovenstående grunde har FOA 1 heller ikke i den forløbne generalforsamlingsperiode forsømt en eneste mulighed for at argu-

mentere for en afskaffelse af varighedsbegrænsningen, ligesom vi ikke kan opfordre nok til, at man som medlem henvender sig i FOA 1, når man er sygemeldt i længere tid.

Netop i denne tid arbejdes der landspolitisk på en revision af dagpengeloven. Og heldigvis advokerede forbundet i sit høringssvar til lovudkastet også for, at varighedsbegrænsningen i dagpengeloven afskaffes. I modsætning til LO, der i organisationens høringssvar finder varighedsbegrænsningen ok. Hvilket i FOA 1's verdensbillede er ganske uforståeligt.

Bedre erstatninger til fleks-jobbere efter arbejdsskader

Erstatningen til arbejdsskadede, der som en direkte følge af skaden har fået bevilget et fleksjob, er tidligere blev beregnet ud fra den indtægt, man havde i fleksjobbet. Uanset, at halvdelen eller 2/3 af lønnen blev bevilget af hjemkommunen.

Men nu har Højesteret slået fast, at tilskadekomnes erhvervsevnetab skal fastsættes uafhængigt af den løn, som man får gennem sit fleksjob. I stedet skal der anlægges en konkret bedømmelse af, hvad den tilskadekomne ville eller burde kunne tjene, hvis muligheden for et fleksjob ikke forelå.

For den enkelte fleksjobber kan dommen betyde en mer-erstatning på flere tusinde kroner om måneden, og på landsplan har dommen haft betydning for cirka 1000 personer. Også i FOA 1 har vi stadig flere sager med medlemmer, der er i flek-

sjob efter en arbejdsskade, og mange af disse har efter Højesterets dom fået yderligere erstatning for det erhvervsevnetab, de har lidt.

Ved vurderingen af erstatning for tab af erhvervsevne, hvor tilskadekomne er i fleksjob, lægger Arbejdsskadestyrelsen nu vægt på følgende hensyn i den konkrete bedømmelse:

- Tilskadekomnes indtægt før skaden, herunder hvad tilskadekomne må forventes at have tjent, hvis skaden ikke var sket.
- Hvor mange timer tilskadekomne er i stand til at arbejde i fleksjobbet, og hvilke skånehensyn der må tages som følge af arbejdsskaden?
- Skadens art og omfang, herunder

hvordan den påvirker tilskadekomnes mulighed for at arbejde.

- Tilskadekomnes alder, evner og uddannelse.

Der kan i den konkrete sag være tale om, at erhvervsevnen fx nu vurderes til 50 procent mod tidligere 25 procent, og de øgede erstatninger kan samlet set beløbe sig til en milliard kroner. Blandt andet fordi erstatningerne skal udbetales med tilbagevirkende kraft fra 1998.

Forsikringsbranchen vægrer sig derfor mod at betale erstatningerne og anker nærmest pr. automatik alle afgørelser fra Arbejdsskadestyrelsen. Men heldigvis har vi nu – med Højesteret i ryggen – rigtig gode kort på hånden i forhold til at få erstatningerne hjem. Det tager blot sin tid!

Fleksjob og ledighed - det nye hul at falde igennem

Næsten hver eneste uge er FOA 1 til forhandling om et fleksjob til et medlem, der ikke længere har sin fulde arbejdsevne i behold. Det kan være efter en arbejdsskade, efter en længere sygdomsperiode eller fordi man er slidt ned efter

mange år på arbejdsmarkedet med fysisk hårde betingelser.

Heldigvis har vi i FOA 1 indtil videre været i den situation, at langt de fleste af vores medlemmer, der har fået bevilget et fleksjob,

også rent faktisk har fået et job på fleksvilkår. Og i den situation er fleksjobbet som regel en lykkelig slutning på et langt forløb.

Men faktisk er det sådan, at hver fjerde, der får bevilget et fleksjob, efterfølgende går ledig, og vi frygter, at det også rammer FOA 1 medlemmer de kommende år. Aktuelt er vi derfor ved at sikre, at FOA 1 får et overblik over situationen, som der så kan handles på. →

..... og i den situation er fleksjobbet som regel en lykkelig slutning på et langt forløb

Mange, der bevilges fleksjob, er nemlig reelt så dårlige, at de var bedst tjent med en førtidspension. Men det forhindres af, at den nye pensionslovgivning forvaltes endog meget, meget restriktivt i kommunerne. I kommunernes verden fungerer loven nemlig sådan i praksis, så man skal have været i fleksjob, før man kan få bevilget førtidspension. Og det betyder, at de svageste, der er så dårlige, at ingen arbejdsgiver vil have dem,

bliver hængende på ledighedsydelse. I nogle kommuner har man for eksempel borgere, der har været på ledighedsydelse i tre år. De er så dårlige, at arbejdsgiverne med det nuværende tilskud ikke kan få det til at hænge sammen, hvis de ansatte dem.

Det er efter FOA 1' mening en uanstændighed, at kommunerne fortolker juraen så skrap, at medlemmer, der er nødt til at

bruge al deres energi på bare at leve, ikke får den førtidspension, de er bedst tjent med, og som loven åbner mulighed for.

At have været i fleksjob er ikke et krav, før man kan få førtidspension. Men nogle steder er kommunerne desværre blevet rene ekspeditionskontorer, hvor folk mødes med en overfladisk behandling, inden de pr. automatik kastes på ledighedsydelse.

2 historier fra det virkelig liv: Jens er rigtig glad for sin fagforening!

Jens kom til skade i begyndelsen af 2001 under udførelsen af sit arbejde som skolebetjent på en skole i en omegns-kommune. Han og en kollega bar på gulvsektionen til opstillingen af en scene i skolens alrum, da kollegaen pludselig mistede grebet. Den tunge plade faldt ned over Jens' højre fod.

Skaden blev anmeldt som en arbejdsskade og anerkendt som sådan i Arbejdsskadestyrelsen. Imidlertid fik Jens løn under sin sygeperiode, så Arbejdsskadestyrelsen fastsatte ikke noget erhvervsevnetab og henlagde sagen. Selv mente Jens også, at han ville blive helt rask igen, og i øvrigt havde han travlt med ambulante behandlinger og hospitalsbesøg. Så muligheden for at få erstatning blev faktisk ikke skænket en eneste tanke.

Skaden viste sig dog at være værre end først antaget - bl.a. måtte Jens have bortampute-

FOA 1 fik heldigvis Jens på andre tanker!

ret først én og dernæst yderligere én tå - og efter en sygemelding på mere end et år blev Jens afskediget. Jens fortsatte sine behandlinger og var stadig sygemeldt.

Endelig i 2004 - mere end 3 år efter skaden! - henvendte Jens sig til fagforeningen for at få råd om, hvad han skulle gøre. Kontakten til bopælskommunen var sporadisk, men nu blev der raslet med sablerne i forhold til at stoppe udbetalingen af sygedagpengene, som var hele Jens' eksistensgrundlag.

FOA 1 indgik herefter et samarbejde med Jens' bopælskommune for at afklare de fremtidige muligheder, og samtidig blev

Arbejdsskadestyrelsen anmodet om at genoptage Jens' sag.

Efterfølgende blev Jens dels tilkendt mellemste førtidspension i bopælskommunen, dels tilkendt et erhvervsevnetab på 65 %, svarende til en månedlig ydelse på godt 13.000,- kr med mulighed for at kapitalisere afgørelsen til et engangsbeløb på ca. 650.000,- + en månedlig ydelse på ca. 3000,-kr.

Hvis FOA 1 ikke havde ydet Jens bistand, ville denne erstatning ikke være kommet til udbetaling. Forløbet har nemlig været så langvarigt, at Jens slet ikke tænkte på, at udgangspunktet faktisk var en arbejdsskade. Og så havde han jo fået afslag på erstatning en gang for alle, mente han.

FOA 1 fik heldigvis Jens på andre tanker!

Om nødvendigt vil FOA 1 afprøve arbejdsgiverens ansvar i retten

I en af årets mange arbejdsskadesager forsøgte Københavns Kommune som arbejdsgiver sin pligt til at anmelde 2 arbejdsskader for samme medlem. Til trods for, at anmeldelserne var udfyldt sammen med ledelsen og sikkerhedsorganisationen, og til trods for at medlemmet fik en kopi af anmeldelserne. Men efter, de var udfyldt, skete der bare ikke noget. I al fald skete der ikke dét, der burde være sket. For den ene anmeldelse blev kun sendt til

Indtil videre er det vores medlem, der betaler prisen for arbejdsgiverens forsømmelser

Arbejdstilsynet, og den anden kom heller aldrig Arbejdsskadestyrelsen i hænde. Og selv om arbejdsgiver senere påtog sig ansvaret for, at anmeldelserne ikke blev fulgt videre i systemet, så har vores medlem fået afslag på at få sagerne behandlet.

Sagen er endda mere absurd, end som så. For den ene sag blev faktisk anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen, hvorefter arbejdsgiverens forsikringsselskab ankede afgørelsen med henvisning til overskridelsen af anmeldelsesfristen. Og desværre fik ret i Ankestyrelsen.

FOA vurderer derfor aktuelt, om arbejdsgiver kan stævnes for forsømmelse i forhold til:

- ikke at udfylde skadesanmeldelsen korrekt samt
- ikke at bringe udfyldt arbejdsskadeanmeldelse "videre i systemet"

Samtidig ønsker vi en afklaring af begrebet: at være i god tro over for lovgivningens krav til anmeldelsesfristerne. Vores medlem havde nemlig ingen som helst grund til at ane uråd, fordi arbejdsgiveren over for medlemmet foregav at mestre anmeldelsesreglerne.

Indtil videre er det dog vores medlem, der betaler prisen for arbejdsgiverens forsømmelser. Han er nemlig efterfølgende opsagt - af selvsamme arbejdsgiver - og det er tvivlsomt, om han overhovedet vil få nogen tilknytning til arbejdsmarkedet igen.

FOA 1's hus bliver vedligeholdt nu

De første 7-8 år af FOA 1's levetid blev der stort set ikke foretaget større vedligeholdelsesarbejder på vores ejendom, Vilhelm Thomsens Alle 9. Hverken udvendigt eller indvendigt. Det sidste års tid er der blevet rettet noget op på standarden, og arbejdet fortsættes det kommende år.

I 2004 er følgende arbejde gennemført:

- Taget er blevet understrøget, så regn og sne ikke finder vej til loftet.
- En del af murværket er renoveret. Ødelagte sten er udskiftet, og fuger er fuget op.
- Cykelskuret er renoveret.

- Vinduerne på den ene side af huset er renoveret.

Endelig er der ombygget og omrokeret, så medarbejderne er placeret mere hensigtsmæssigt i huset, og der er skabt et funktionelt større møde- og undervisningslokale på niveau 3.

I 2005 forventer vi, at følgende gennemføres:

- Vinduer på den anden side af bygningen renoveres.
- Indgangspartiet renoveres.

Herefter regner vi så med, at huset fremstår både brugervenligt og vel vedligeholdt.



Forslag til lovændringer fra repræsentantskabet

Repræsentantskabet fremsætter følgende ændringer til FOA 1's love:

- Som konsekvens af forbundets navneændring til: Fag og Arbejde – FOA ændres afdelingens navn gennem hele lovsættet til: FOA 1, og forbundets navn ændres til: Fag og Arbejde – FOA.
- Det indskrives i lovene, at indvarsling af FOA 1's generalforsamling skal ske ved annoncering i FOA 1's medlemsblad i stedet for i forbundets blad. Dette har allerede været praksis i flere år.
- Det indskrives i lovene, at repræsentantskabets skriftlige beretning lægges på FOA 1's hjemmeside, at uddrag af beretningen bringes i

medlemsbladet, og at den fulde beretning kan rekvireres i FOA 1.

- Det udgår af lovene, at formanden leder møder i afdelingsledelsen. Mødeledelse i afdelingsledelsen fastlægges i forretningsordenen.
- Det indskrives i lovene, at den politiske ledelse af FOA 1 mellem repræsentantskabsmøderne varetages af de 8 generalforsamlingsvalgte i FOA 1. I øjeblikket varetages den politiske ledelse – ligesom den driftsmæssige og personalemæssige ledelse – af afdelingsledelsen, som består af 4 af de 8 generalforsamlingsvalgte. De nøjagtige forslag ændringer af lovene fremgår af nedenstående skema.

Mission. Vision. Værdier. Målsætninger. Repræsentantskabets forslag.

FOA 1's mission:

Vi vil i fællesskab og solidarisk kæmpe for at forbedre medlemmernes løn- og arbejdsforhold

FOA 1's vision:

FOA 1 vil være en aktiv moderne fagforening med den størst mulige indflydelse for det enkelte medlem og et stærkt medlemsengagement

FOA 1's værdier:

Kvalitet

- Faglig kompetence
- Samarbejde
- Fokus på forbedringsmuligheder

Åbenhed

- Ærlighed
- Synlighed
- Gennemsigtighed

Nytænkning

- Kreativitet
- Idéudvikling
- Nysgerrighed

Respekt

- For det enkelte menneske
- Uanset meningsforskelle
- For medlemmernes kontingentkroner

Målsætningerne for FOA 1

FOA 1's målsætninger for den kommende generalforsamlingsperiode er:

- at organisationsprocenten øges i forhold til i dag
- at andelen af medlemmer, der lokalt er dækket af en kompetent tillidsvalgt, øges i forhold til i dag
- at en medlemsundersøgelse om 2 år viser, at den nye løndan-

nelse vurderes som mere gennemskuelig og retfærdig, end en tilsvarende undersøgelse fra 2004 viste

- at de lovede svarfrister i forbundets serviceløfter honoreres for mindst 95 % af medlemshenvendelserne
- at der ydes kompetent, faglig bistand til medlemmer, som berøres af kommunalreformen

Forslag til lovændringer i FOA i på generalforsamling forår 2005

Nuværende tekst	Forslag	Bemærkninger
<p>§ 1 Stk. 1 Afdelingens navn er Forbundet af Offentligt Ansatte, afdeling 1, Storkøbenhavn.</p>	<p>§ 1 Stk. 1 Afdelingens navn er FOA 1.</p>	<p>Som konsekvensrettelse ændres navnet til FOA 1 gennem alle paragraffer, således at FOA 1 bruges konsekvent. Hvor der i lovene står Forbundet af Offentligt Ansatte, rettes dette til Fag og Arbejde, FOA.</p>
<p>§ 5 Stk. 2 Indvarslingen af generalforsamlingen skal ske ved annoncering i Forbundet af Offentligt Ansattes medlemsblad.</p>	<p>§ 5 Stk. 2 Indvarslingen af generalforsamlingen skal ske ved annoncering i FOA 1's medlemsblad.</p>	<p>Indvarslingen har i årevis fundet sted i FOA 1's eget blad, Erterren.</p>
<p>§ 5 Stk. 2 Repræsentantskabet udarbejder til hver ordinær generalforsamling en skriftlig beretning over afdelingens aktiviteter i generalforsamlingsperioden. Beretningen udsendes senest 28 dage før generalforsamlingens afholdelse.</p>	<p>§ 5 Stk. 2 Repræsentantskabet udarbejder til hver ordinær generalforsamling en skriftlig beretning over afdelingens aktiviteter i generalforsamlingsperioden. Beretningen lægges på FOA 1's hjemmeside senest 28 dage før generalforsamlingens afholdelse. Uddrag af beretningen bringes i FOA 1's medlemsblad, hvoraf det skal fremgå, at hele beretningen kan rekvireres i FOA 1.</p>	<p>Teknologien gør det muligt at lægge hele beretningen på hjemmesiden, hvor medlemmet kan læse eller downloade den. Ved at bringe beretningen i uddrag i medlemsbladet får alle lejlighed til at danne sig overblik over afdelingens aktiviteter i generalforsamlingsperioden, ligesom alle interesserede medlemmer får lejlighed til at rekvirere hele beretningen.</p>
<p>§ 6 Stk. 1 Afdelingsledelse har på vegne af repræsentantskabet den øverste administrative og politiske ledelse af afdelingen og varetager mellem repræsentantskabsmøderne den daglige drift af afdelingen.</p>	<p>§ 6 Stk. 1 Afdelingsledelse har på vegne af repræsentantskabet den øverste administrative ledelse af afdelingen og varetager mellem repræsentantskabsmøderne den daglige drift af afdelingen.</p>	<p>Forslag om indsættelse af en politisk ledelse i FOA 1 (se § 7), hvorfor den politiske ledelse varetages af denne mellem repræsentantskabsmøderne.</p>
<p>§ 6 Stk. 3 Afdelingsledelsen fastlægger selv sin forretningsorden, herunder mødehyppighed. Formanden leder møderne i den daglige ledelse.</p>	<p>§ 6 Stk. 3 Afdelingsledelsen fastlægger selv sin forretningsorden, herunder mødehyppighed.</p>	<p>Mødeledelse i afdelingsledelsen fastlægges i forretningsordenen.</p>
	<p>Politisk ledelse NY § 7 Stk. 1 Politisk ledelse har på vegne af repræsentantskabet den øverste politiske ledelse af afdelingen og varetager mellem repræsentantskabsmøderne den politiske drift af afdelingen.</p> <p>Stk. 2 Politisk ledelse består af de generalforsamlingsvalgte, jf. § 5 stk. 4.</p> <p>Stk. 3 Politisk ledelse fastlægger selv sin forretningsorden, herunder mødehyppighed.</p>	<p>For at sikre ejerskab fra alle til den politiske ledelse i FOA 1 flyttes den politiske ledelse til dette nye forum. Som konsekvensrettelse flyttes efterfølgende paragraffer.</p>

Generalforsamlings-konkurrence

Kan du finde mindst 24 af de 46 faglige emner/ord/navne, der har med FOA 1 at gøre, så udfyld kuponen og aflever den ved indgangen til generalforsamlingen.

Du skal søge vandret fra begge sider mod midten og tilsvarende oppefra og nedefra.

Vi udtrækker 5 vindere, som hver får en god flaske vin på generalforsamlingen.

U	D	L	I	C	I	T	E	R	I	N	G	S	U	A	L	C	S	M	P
D	T	A	I	R	A	T	E	R	K	E	S	S	E	S	L	E	D	E	L
H	V	N	A	L	L	A	R	B	E	J	D	S	P	R	E	S	I	D	C
O	Æ	G	R	E	T	S	A	G	E	R	R	E	P	S	E	J	Ø	L	N
A	R	B	S	L	S	K	Å	N	E	J	O	B	U	D	G	E	T	E	E
T	D	E	L	A	T	F	A	S	D	J	E	B	R	A	M	A	S	M	D
E	I	K	Ø	T	S	A	M	M	E	N	L	Æ	G	N	I	N	G	S	N
R	D	L	N	F	U	Z	B	G	C	C	F	L	G	K	L	L	D	T	O
S	E	A	F	A	B	T	I	N	T	R	O	D	A	G	J	P	E	A	F
N	B	U	O	E	E	I	D	I	L	K	L	H	F	S	Ø	M	H	L	S
O	A	S	R	M	R	L	R	R	E	D	B	R	U	M	S	Å	S	L	D
I	T	B	H	M	E	L	A	E	T	T	E	R	E	N	H	L	Ø	E	N
T	R	O	A	A	T	I	G	S	R	A	L	L	H	L	Æ	S	L	T	A
I	U	J	N	R	N	D	V	I	M	O	B	N	I	N	G	Æ	S	F	T
S	N	S	D	Æ	I	S	S	T	E	E	N	O	Ø	S	C	T	D	S	S
O	D	K	L	U	N	M	L	A	V	I	S	I	O	N	E	N	J	U	I
P	B	E	I	T	G	A	G	V	P	E	N	S	A	M	O	I	E	S	B
S	O	L	N	K	O	N	T	I	N	G	E	N	T	R	O	N	B	R	F
I	R	F	G	B	M	D	V	R	S	T	R	E	S	S	G	G	R	U	O
D	D	K	I	T	I	L	O	P	N	O	L	P	M	N	I	R	A	K	A

1. _____
3. _____
5. _____
7. _____
9. _____
11. _____
13. _____
15. _____
17. _____
19. _____
21. _____
23. _____

2. _____
4. _____
6. _____
8. _____
10. _____
12. _____
14. _____
16. _____
18. _____
20. _____
22. _____
24. _____

Navn: _____

Kuponen afleveres ved indgangen til generalforsamlingen.

Ordinær generalforsamling i FOA 1

tirsdag den 19. april 2005 kl. 17.00

- dørene åbnes kl. 16.30 -

i FOA 1's lokaler
Vilhelm Thomsens Alle 9
2500 Valby
- indgang i gavlen -

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsrapport 2004
5. FOA 1's værdier, vision og målsætninger
6. Indkomne forslag
7. Valg
 - a. Formand indtil 2009: Ken Petersson genopstiller
 - b. Faglig sekretær indtil 2009: Klaus Gerschanoff genopstiller
 - c. Bilagskontrollant indtil 2009: Jørgen Nydal genopstiller
 - c. Bilagskontrollantsuppleanter indtil 2007: Kjeld Klysner Nielsen genopstiller

Bent Alslev genopstiller

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

Forslag, der ønskes behandlet

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen og forslag til personvalg skal være FOA 1's kontor i hænde senest tirsdag den 29. marts 2005.

Indkomne forslag samt årsrapport for 2004 ligger til derefter til gennemsyn på FOA 1's kontor fra tirsdag den 5. april 2005.

Hvis der kommer flere forslag til valg til samme post, vil der være mulighed for "brevafstemning" for medlemmer, som af arbejdsmæssige årsager er forhindret i at deltage på generalforsamlingen.

Denne eventuelle "brevafstemning" foregår ved personligt fremmøde på FOA 1's kontor i perioden 12. - 19. april 2005.

Få passet dit barn i FOA 1, men du selv er til generalforsamling!

FOA 1 gentager tilbudet fra sidste år: Vi passer dit barn, mens du er til generalforsamling! Vi vil ikke risikere, at enlige mødre eller fædre – eller andre – må blive væk fra den årlige generalforsamling, fordi de mangler børnepasning. FOA 1 skaffer derfor et par professionelle børnepassere.

Vi forestiller os, at de større børn skal forsøge sig i afdelingens Edb-lokale, mens de mindre børn vil blive beskæftiget med leg, højtlesning og lignende.

Du skal tilmelde dit barn til pasningsordningen senest fredag den 1. april – så vi kan sikre os det nødvendige antal gode børnepassere.

Der vil naturligvis også være lidt let mad til dit barn.



Spisning under generalforsamlingen

Under generalforsamlingen serveres lidt let mad. Denne løsning er valgt for at forkorte generalforsamlingen i forhold til tidligere år.

Der vil ikke være tale om et aftensmåltid af den kaliber, som vi er vant til – det er praktisk umuligt. Men til gengæld er maden gratis, og du sparer således turen til FOA 1 for at købe spisebillet.

Gæt en arbejdsplads

Svaret på gæt en arbejdsplads i Etteren nr. 6 var Vestre Kirkegård. Vestre Kirkegård blev anlagt i 1870 og er på 537.000 m². Som noget ganske særligt på Vestre Kirkegård er de danske statsministres panteon rundt om søen med Thorvald Stauning som den mest kendte. Kirkegården har et bredt udvalg af gravstedstyper som kan erhverves af alle borgere i og uden for København. Desuden findes en række specialafdelinger som er tiltænkt særlige befolkningsgrupper: Frelsens Hærs afdeling, Færøsk afdeling, Grønlandergravene og de muslimske afdelinger. Endelig er der de særlige æresgrave ved søen, som kun kan erhverves efter ansøgning til borgmesteren for Bygge- og Teknikforvaltningen. For at få en kirkegård som Vestre Kirkegård til at køre er der om vinteren 59 ansatte hvoraf 3 af dem er gartnerelever. Derudover er der nogle sæsonarbejdere. Ud af de 59 ansatte er der 3 kirkegårdsbetjente og 2 overgartnere som er organiseret i FOA 1.

Vinderne af konkurrencen blev følgende personer:

Ole Schmidt, Bispebjerg hospital

Henry Andersen, Pensionist

Bent Kruse Christensen, Københavns vand

Vinderne har fået direkte besked, og kan afhente 3 flasker vin hver i FOA 1.

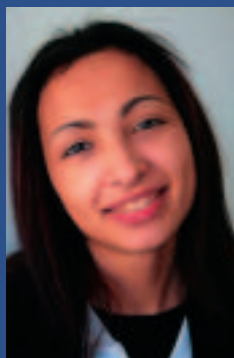


Ansættelse af Selda Bektas

Charlotte Hansen, sagsbehandler i Sekretariat for Løn og Ansættelse er gået på barselsorlov.

I stedet har FOA 1 ansat Selda Bektas i stillingen.

Selda er 25 år, som for nylig er flyttet til københavnsområdet fra Esbjerg.



Vi håber, at I vil tage godt imod Selda, når I fremover har behov for hjælp i sekretariatet.

- Efteruddannelse
- AMU-kurser
- Åbent værksted, smede- og industriteknik
- Autovidencenter
- Uddannelsesplanlægning

Kontakt uddannelsesleder
Michael Clement
telefon 6312 6655 / mcl@ots.dk


ODENSE TEKNISKE SKOLE
Metal & Transport

Brancheklubben for Gartnerarbejdsledere afholder ordinær generalforsamling

Tirsdag den 8. marts 2005 kl. 16.30 i
Stauningsalen, niveau 3
Vilh. Thomsens Allé 9
2500 Valby

Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Regnskab
4. Klubsammenlægning (Gartnere, Teknisk Klub og Klub 4)
5. Indkomne forslag
6. Valg ifølge lovene
7. Evt.

Eventuelle forslag samt tilmelding til spisning skal være formanden Ole Møller i hænde på telefon 27 15 88 61.

På bestyrelsens vegne
Knud Nielsen

Seniorklubben for Arbejdsledere indkalder herved til ordinær generalforsamling

den 11. april 2005 kl. 10.30 i FOA afd. 1
Vilhelm Thomsens Alle 9 (niveau 1) 2500
Valby
med følgende dagsorden

- a. Valg af dirigent
- b. Protokol og beretning
- c. Regnskab.
- d. Forslag
- e. Valg i henhold til lovenes § 6 samt til stående/nedsatte udvalg
- f. Eventuelt

Kedel-, Maskin og Motorpassernes Organisation afholder ordinær generalforsamling

torsdag den 10. marts 2005, kl. 16.30 i
Restaurant Lynettens lokaler, Refshalevej,
1432 København K (Bus 48 kører til døren)

Dagsorden ifølge lovene

Indkomne forslag bedes tilsendt formandens adresse senest den 10. marts 2005 med morgenposten.
Tilmelding til spisning nødvendig.
tilmelding til din tillidsrepræsentant eller på telefon 50 54 19 30.

På bestyrelsesn vegne
Knud Christensen

Klub 4 afholder ordinær generalforsamling

torsdag d. 17. marts 2005 Kl. 18.00,
Skellet 27 Bygning B

Der vil være lidt at spise efter
generalforsamlingen.

Dagsorden:

Valg af dirigent

1. Protokol
2. Beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
5. Valg ifølge lovene
6. Eventuelt

Eventuelle forslag skal være bestyrelsen i hænde senest d. 2 marts 2005.

Tilmelding til spisning efter generalforsamlingen meddeles formanden, senest 8 dage før generalforsamlingen.

Peder Simonsen på tlf. 2898 4625 - 3677 2496 eller ptsimon-
sen@dbmail.dk

PBV

Peder Simonsen

Klubben for tekniske arbejdsledere afholder ordinær generalforsamling

mandag d. 7. marts 2005 kl. 17.30
på Københavns Rådhus i den gamle
hovedkasse.

Generalforsamlingens dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Protokol
3. Bestyrelsens beretning ved formand Henning Knudsen
4. Regnskab ved kasserer Preben Nielsen
5. Indkomne forslag
 - A. Bestyrelsen foreslår at der i lighed med tidligere bevilges et beløb til vores pensionistklub på kr. 1000.
 - B. Bestyrelsen foreslår at vi fusionerer med Gartnerklubben og Klub 4
6. Valg af bestyrelse
 - A. Valg af formand Henning Knudsen (modtager genvalg)
 - B. Valg af bestyrelsesmedlem Henning Pørtner (modtager genvalg)
 - C. Valg af bestyrelsesmedlem Flemming Nielsen (modtager genvalg)
 - D. Valg af Revisor Per Svendsen (modtager genvalg)
 - E. Valg af bestyrelsessuppleant Flemming Pedersen (modtager genvalg)

PBV

Henning Knudsen

OBS OBS OBS OBS OBS OBS OBS OBS

Den 9. september 2004 har FOA 1 fået nyt tlf.nr.

Nyt **hovednummer**: 4697 1100

Nyt **faxnummer** til **FOA 1**: 4697 1102

Nyt **faxnummer** til **A-kassen**: 4697 1099

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

Mandag, tirsdag, onsdag og fredag holder vi åbent fra kl. 9-12.

Torsdag holder vi åbent fra kl. 13-17.

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

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 aftale med arbejdsmarkedssekretariatet, hvornår du kommer.

De kan kontaktes på 4697 1100.

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 4697 1100 eller send en mail på afdeling1@foa.dk.

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 lidt tid.

Tilmelding som ledig

Tilmelding til AF sker nu elektronisk, ved at man på AF tilbydes en skærm, hvor man selv taster sig ind i systemet. Hvis man har en Pc'er hjemme og er på nettet, kan man også gøre det der. Desuden kan man tilmelde sig i A-kassen – også via brug af en Pc'er. Fordelen ved at gøre det i A-kassen er, at man kan få hjælp, hvis der er noget man er i tvivl om.

Folketingsvalget

Denne leder er skrevet inden folketingsvalgets afvikling og udsendes til medlemmerne efter valg og regeringsdannelsen er foretaget.

Så når du læser dette, ved du, hvem der har dannet regering, men jeg ved det ikke i skrivende stund. Alle meningsmålinger tyder dog på at den siddende regering fortsat kan blive siddende, sandsynligvis støttet af en masse arbejderstemmer.

Hvad er det der sker i den danske politiske verden?

Fagbevægelsen har brudt båndene til de politiske partier. Typisk har det været Socialdemokratiet, der har nydt godt af fagbevægelsens støtte, men også andre arbejderpartier har tidligere fået støtte. FOA har ikke i flere år ydet direkte støtte til politiske partier, men derimod kørt

sine egne kampagner rettet mod udvalgte emner, snarere end partier. FOA 1 har ikke i sin levetid (1996) ydet støtte til politiske partier eller personer.

Har denne fjernelse af partipolitikken fra fagbevægelsens dagsorden været medvirkende til den efterhånden fremtrædende holdning i det danske samfund: Der er ingen forskel på hvilken side af salen, der sidder i regering.

Intet kan være mere forkert!

Det kan godt være at der ikke i de udsendte ord (og slet ikke i forbindelse med en valgkamp), er så stor forskel, men i de udførte handlinger er der stor forskel. Valgkampen været præget af de store valgløfter fra begge sider af salen.

Valgflæsk er vel et passende ord for det, der fremkommet ikke mindst i valgkampens start.

Her er det vigtigt, at i det omfang man er i tvivl, om hvem man skal stemme på, at bruge tiden, frem til næste valg bliver udskrevet, på at holde øje med hvad partierne mener, stemmer og ikke mindst gør, når der ikke er valgkamp. Det er trods alt i det almindelige folketingsarbejde, at man bedst kan kende de enkelte partier. Denne valgkamp har vist, at det ikke under valgkampen, man skal danne sig en mening.

Husk i de næste op til 4 år, at holde øje med hvad der bliver vedtaget i folketinget og husk det, når du skal stemme næste gang. Selv om vi har folkestyre og du er med til at bestemme, så kan der gå op til 4 år, før du får lov til at afgive din stemme.

Så det skal gøres med omtanke!