



FOA



Nr. 5 • November 2010

- Et gennemsnitligt tryksår koster både mange penge og store lidelser. Michael Enemark arbejder med forebyggelsen. Side 3.
- Og så er der generalforsamling i fagforeningen igen. Mød op den 24. november og læs et uddrag af beretningen her i Etteren. Side 7.



- Af Ole Bruun, A-kassen i FOA 1

FORSIDEN

Michael Enemark, der er portør på Hvidovre Hospital, underviser ofte sine kolleger i korrekt forflytning – et af de vigtigste redskaber i forebyggelsen af tryksår.

NUMMER 5 · 2010

15. årgang

UDGIVER

FOA 1

Vilhelm Thomsens Allé 9
2500 Valby

Telefon

Faglig afd. 46 97 11 00

A-kassen 46 97 11 01

Fax

Faglig afd. 46 97 11 02

A-kassen 46 97 10 99

E-mail foa1@foa.dk

Web www.foa1.dk

ÅBNINGSTIDER

Mandag-onsdag

9.30-15

Torsdag 13-16

Fredag 9.30-13

REDAKTION

Ken Petersson

Ellen Stærk

Claus Windfeld

I 2011 UDKOMMER

ETTEREN

3. februar

31. marts

3. juli

1. september

3. november

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

Historien om et hjemmebesøg:

Den cyklende A-kasse

Den 14. september cyklede jeg til Amager for at mødes med Bent Hansen. Han skulle søge efterløn, men kan for tiden ikke bevæge sig ret langt på grund af en operation i det ene ben.

Normalt ville vi i den situation prøve at klare proceduren pr. brev, men Bent ville gerne have hjælp til papirerne, så derfor aftalte vi, at jeg tog ud til ham. Det havde regnet hele formiddagen, men heldigvis klarede det da nogenlunde op, da jeg begav mig ud over Sjællandsbroen.

Bent blev sygemeldt i 2009 på grund af et såkaldt tryksår på den ene hæl som en udløber af, at han har fået sukker-syge. Han har gennem hele sygeforløbet forsøgt at holde fast i jobbet som teknisk servicemedarbejder på Tårnby Skole og har i perioder været delvist sygemeldt og arbejdet 20 timer om ugen. Men i marts måned i år blev han indlagt og har nu fået lavet en by-pass operation i benet for at forbedre blodtilførslen, hvilket skulle betyde, at tryksåret på hælen kan hele op. Han var indlagt på hospitalet i 3 måneder.

Bent er nu opsagt og på efterløn fra 1. oktober. På trods af opsigelsen føler han sig rigtig godt behandlet af Tårnby Kommune, som strakte sig langt for at prøve at fastholde ham på arbejdspladsen. Han har i den sammenhæng i hele forløbet fået god hjælp af sin tillidsmand Kaj Jacobsen.

Efterlønsbeviset, som Bent fik for 2 år siden, da han fyldte 60, betyder, at han uden videre kunne gå på efterløn 1. oktober, selvom han var sygemeldt. Det var som bekendt skrækscenariet før i tiden, at retten til efterløn kunne forsvinde, hvis man blev syg inden overgangen.

Nu spørger du måske som læser: "Kan alle få A-kasse-cykelbetjening?" "Nej, må vi svare, men vi gør det gerne i en snæver vending, som i Bents tilfælde.

Til gengæld tager vi gerne ud på arbejdspladserne, hvis I er en større eller mindre gruppe, der vil høre om et bestemt emne, for eksempel efterlønsreglerne."



En del af Michaels arbejdstid bruges ved pc'en, hvor der holdes styr på både patient-screeningerne og de hjælpemidler, der bruges i behandlingen.

- af Ellen Stærk, FOA 1

En ildsjæl, hvis indsats i sidste ende kan redde dit liv!

Michael Enemark har gennem mange år været ansat som portør på Hvidovre Hospital, men arbejder nu på fuld tid som projektmedarbejder for at forebygge tryksår hos patienterne.

Hvidovre Hospital evaluerede i efteråret 2009 de tiltag, der var for at forebygge tryksår hos de indlagte patienter, og evalueringen viste, at der var behov for en intensiveret indsats på området.

Alt for mange patienter pådrager sig nemlig tryksår under indlæggelsen, mens de får behandling for en anden lidelse, og på den vis er det så at sige sundhedsvæsenet, der – uden at ville det – påfører patienterne en yderligere diagnose. Problemet har mange facetter, og en af forklaringerne er formodentlig, at man på den enkelte afdeling især har fokus på eget speciale og kerne-

behandlingen her, mens en anden forklaring handler om, at hverken forflytningen eller lejringen af den enkelte patient foregår på den mest hensigtsmæssige måde. Så der skal altså sættes ind på flere fronter for at forebygge tryksår i højere grad, end det sker nu.

”Der er rigtig mange gode grunde til, at alle afdelinger bliver bedre til at holde et vågent øje med udviklingen af sår hos patienterne”, fortæller Michael Enemark, der sammen med sår-sygeplejersken på Hvidovre Hospital står for projektet ”Intensiveret implementering af tryksårsforebyggende tiltag”.

”Både udenlandske og danske undersøgelser har nemlig beregnet, at et gennemsnitligt tryksår koster 250.000,- kr.”, fortsætter Michael, ”og det er så bare det økonomiske aspekt. For tryksår koster især meget store lidelser hos de patienter, der får dem, og for de mest uheldige kan såret betyde amputation af lemmer og i værste fald blive dødsårsagen. I USA anslår man således, at omkring 60.000 patienter hvert år dør som følge af komplikationer til tryksår, der er opstået under behandlingen af deres primære lidelse. Det er altså en klokkeklar win-win-situation, hvis man kan forebygge noget mere”.

Risiko-patienterne skal spottes

En rødmen i huden er vi almindeligvis ikke så hysteriske over for, og det går nok over af sig selv, tænker vi. Men sådan skal der ikke tænkes i sygehus-regi med sengeliggende patienter. Her kan et tryk på huden efterhånden udvikle sig til et tryksår, der nærmest æder sig fra knoglen og ud gennem huden. Og hudens tilstand kan faktisk ændre sig på ganske få timer hos indlagte patienter, så "risiko-patienterne" skal have tjekket huden hyppigt og fra top til tå.

Det var tryksår, der i efteråret 2005 tog livet af selveste Superman, skuespilleren Christopher Reeve.

Det første tegn på tryksår er et rødt mærke på huden, der fremkommer, når tilførslen af blod med ilt og næring bliver afklemmt med fare for, at huden dør. Når der presses en finger mod det røde mærke, og farven ikke ændrer sig, er det allerede et tryksår i udvikling. For at undgå videre udvikling, skal der straks reageres med aflastning, og personalet

er afhængige af effektive arbejdsprocedurer for at kunne handle med det samme. Det er dét, Michaels arbejde handler om.

Erfaringerne fra store udenlandske undersøgelser viser, at det er muligt at eliminere stort set alle de tryksår, der opstår under indlæggelse. Men det kræver en stor indsats fra plejepersonalet, som i første omgang skal identificere risiko-patienterne og derefter holde et vågent øje med huden hos disse patienter.

Risikofaktorerne for at udvikle tryksår er mange. At man er sengeliggende og dermed immobil er en indlysende risiko, og kørestolsbrugere med begrænset mulighed for at skifte stilling er også udsatte. Derudover øger fugt – sved, urin, afføring etc. – risikoen markant, ligesom den enkeltes ernæringstilstand og alder er vigtige parametre. Samtidig kan den enkelte patients tilstand som sagt ændre sig under indlæggelsen, og her er der brug for personalets øvede blikke hver eneste gang, de er i kontakt med patienten.

Stik-lagenet er yt!

"Hvis man skal forebygge tryksår, handler det også om at ændre mange små, daglige rutiner" for-

klarer Michael videre, "og det kan være rigtig svært, når rutinerne er indarbejdet gennem mange år. Fx er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan man flytter en sengeliggende patient. Her dur den gamle måde med at bruge stiklagenet som løftestang simpelthen ikke. Den giver alt for meget friktion mellem lagen og hud, og løftet kan dermed blive den udløsende faktor i forhold til, at der udvikles et invaliderende tryksår".

Af samme grund afskaffede Hvidovre Hospital sidste år stiklagenet som en del af standard-opredningen af sengene, og nu bruges i stedet såkaldte glide-stykker, der lægges dobbelt, så det er glidestykkernes to lag, der gnider mod hinanden, i stedet for at det er lagen og hud, der glider mod hinanden. Men ting tager tid, og formodentlig er der mange, der stadig i en snæver vending bruger stik-lagenet. Hvilket er u hensigtsmæssigt både i forhold til faren for tryk og i forhold til personalets arbejdsstillinger og -belastninger.

I forbindelse med flytning og lejring af patienter er Michaels baggrund som forflytningsportør guld værd, og når Michael fortæller, er det da også tydeligt, at han er inde i alle krinkelkroge af forflytningens fald-



Michael demonstrerer – med velvillig hjælp fra en sygeplejerskestuderende – hvordan lejringen skal være, når der skal spises.

gruber. Den viden nyder afdelingerne på hospitalet godt af, når han er ude at undervise det øvrige plejepersonale. Og hyppige omlejringer af og fysisk aktivitet hos risiko-patienterne er faktisk de allervigtigste redskaber i kampen mod tryksår.

Ved selvsyn kan Etteren også konstatere, at der er pokkers til forskel på bare at få hovedgærdet hævet, hvis man er sengeliggende og skal spise, og så at blive lejret korrekt med bøjede ben og dermed få en mere opret spisestilling. Ud over, at det sidste er langt mere bekvemt, så forebygger det også de gnidninger mellem ens hud og benklæderne, som er så farlige for udviklingen af tryksår.

I det hele taget skal man som plejepersonale være meget opmærksom på, hvordan patienternes tøj sidder. Den mindste fold i stoffet kan faktisk være katastrofal, og hvis bukserne strammer i skridtet, kan også

det betyde, at risikoen for tryksår stiger markant.

Der skal besparelser til...

Projektet med at forebygge tryksår kaster mange forskellige opgaver af sig for Michael. Dels er der undervisning og instruktion ude på afdelingerne, dels er der samarbejdet med afdelingernes tryksårs-ansvarlige i netværksgruppen, og der er de jævnlige screeninger af patienterne.

At forebygge tryksår er en klokkeklar win-win-situation.

Samtidig skal der også holdes øje med brugen af hjælpemidler, både rent logistisk – altså hvor befinder det enkelte hjælpemiddel sig – og i forhold til, hvilket hjælpemiddel der

er optimalt for den enkelte patient. En madras er nemlig ikke bare en madras, og en sidde-pude er heller ikke bare en hovedpude, og udformningen er forskellig alt efter både patientens tilstand, placeringen af tryksåret og sværhedsgraden af såret.

Selve projektet er berammet til 1 år, men hvis ikke projektgruppen løbende kan dokumentere besparelser gennem fx færre indlæggelsesdage og færre udgifter til leje af hjælpemidler, så lukkes projektet med en måneds varsel. Michael regner dog med, at projektet kører tiden ud, og han håber, at afdelingerne til den tid har fået den nødvendige viden og de nye vaner ind under huden.

”For i fremtiden skal tryksår helst være noget, man forebygger hos patienterne og ikke pådrager dem”, slutter Michael.



Hermed indkaldes endnu en gang til:

Ordinær generalforsamling i FOA 1

onsdag den 24. november 2010 kl. 17.00 – dørene åbnes kl. 16.30
i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby – indgang i gavlen

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag
7. Valg – på valg er:
 - Faglig sekretær
Allan Olsen (vælges af og blandt ledermedlemmer)
 - Fanebærer
Kjeld Klynsner Nielsen

Den skriftlige beretning kan ses i sin fulde længde på www.foa1.dk, og på de følgende sider her i Etteren bringer vi et uddrag af beretningen. Årsregnskabet ligger til gennemsyn i FOA 1 allerede nu og kan ligeledes ses på www.foa1.dk.

Forslag til punkt 6 "Indkomne forslag" og punkt 7 "Valg" skal være FOA 1 i hænde senest den 3. november 2010.

Efter generalforsamlingen gennemføres punktet "Spørg ind", hvor du helt uformelt kan tage emner op, der har med fagforeningen at gøre.

Indkomne forslag, herunder forslag til personvalg, ligger derefter til gennemsyn i FOA 1 senest fra den 10. november 2010, og de kan også ses på www.foa1.dk.

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

Onsdag den 17/11 kl. 9–15

Torsdag den 18/11 kl. 13–16

Mandag den 22/11 kl. 9–15

Tirsdag den 23/11 kl. 9–15

På www.foa1.dk kan du løbende tjekke, om der er ændringer i dagsorden etc.

Velkommen til generalforsamling i FOA 1

Det er dig, der skal være tilfreds med vores indsats!

Nye medlemsgrupper og flere overenskomster. Flere kurser, udviklings- og sparringssamtaler for tillidsfolkene. Arbejdsgrupper, temadage og stormøder. Foruden alle de løbende opgaver, hvor vi forhandler eller skriver indsigelser og anker på det enkelte medlems vegne. Der er nok at se til i FOA 1.

Men kernen i det hele er dig som medlem. Det er dig, vi gerne vil servicere. Og det er dig, der skal være tilfreds med vores indsats - også i de

situationer, hvor vinden ikke lige blæser i din retning.

Derfor betyder det noget, hvad du mener om fagforeningens arbejde: Gør vi det rigtigt, eller skal vi prioritere anderledes? Bruger vi ressourcerne, som du synes, de skal bruges, eller har du helt andre og nye ideer?

I FOA 1 vil vi gerne være en levende og debatterende fagforening med højt til loftet. Og først og fremmest vil vi gerne have et aktivt medlemsdemo-

krati. Så det betyder noget, at du er med til at udstikke retningslinjerne for, hvad FOA 1 skal beskæftige sig med det kommende år.

Vi håber derfor at se dig til generalforsamlingen den 24. november!

På repræsentantskabets vegne

Ken Petersson, Formand i FOA 1

De valgte og ansatte i din fagforening



Aktuelt er bemanningen i FOA 1

FAGLIGT VALGTE

Ken Petersson	Formand – overordnede, koordinerende funktioner og personaleleder
Steen Vadgaard	Næstformand – udlicitering, forhandlinger
Jesper Hesselholdt	Faglig sekretær – økonomiansvarlig
Claus Winfeld	Faglig sekretær – administration, forhandlinger
Allan Olsen	Faglig sekretær – forhandlinger for ledere, ledersparring
Klaus Gerschanoff	Faglig sekretær – fysisk og psykisk arbejdsmiljø

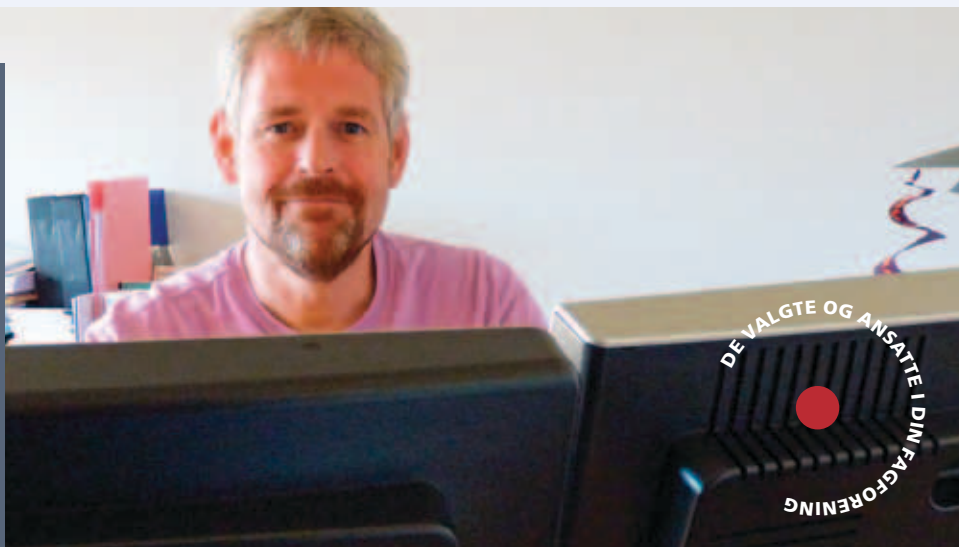
ANSATTE

Eva Bo Christensen	Jurist – afskedigelser, forhandlinger
Ellen Stærk	Socialrådgiver – arbejdsskader & sociale sager
Mette Lykke Olsen	Konsulent for tillidsrepræsentanter og ledere
Caroline Joensen	Afdelingsunderviser – grunduddannelse og overbygningskurser
Johnny Forsberg	Faglig konsulent – portører, brandfolk
Kim Borch Jensen	Sekretær – reception, intern teknologi, administration og indkøb
Karina Schwarmat	Assistent – telefoner, journalisering, lettere sagsbehandling
Karin Hansen	Servicemedarbejder – servicering ved møder, rengøring
Lisette Terkelsen	Servicemedarbejder – servicering ved møder, rengøring

I årets løb ansatte vi også en medlemskonsulent i FOA 1, men desværre fratrådte Line Andersen efter få måneders ansættelse. Vi er nu i fuld gang med at finde hendes afløser.

Ken Patrick Petersson, formand

Det bedste i årets løb: At rigtig mange brandmænd heldigvis synes, at FOA 1 er det rigtige sted at stå organiseret. At komme styrket ud af en decideret konkurrencesituation – det er en god følelse! Og det værste: At der stadig bruges alt for meget tid på at slås om medlemmerne i stedet for at slås for medlemmerne.



Claus Windfeld,
faglig sekretær

Det bedste i årets løb: At det lykkedes at få rigtig mange penge med hjem ved de lokale lønforhandlinger i starten af 2010. Og det værste: At de samme forhandlinger gav en ubehagelig lang sagsbehandlings-tid for mange andre opgaver.



FRA ÅRETS BERETNING

Om Region Hovedstaden

Året, der er gået, har bragt en helt ny tendens med sig. I stedet for én årlig besparelsesrunde har vi mange steder i Region Hovedstaden set 4 årlige besparelsesrunder, én for hver gang der foreligger et kvartalsregnskab.

Og hvis det så bare var en gammeldags budgettilpasning, hvor pengene blev rykket lidt rundt mellem de forskellige konti, og hvor aktiviteterne blev tilpasset. Men sådan er det ikke mere. Fyrings-brevene hænger løst, og i stedet for at frygte for sit job hvert år i oktober, har de ansatte i Regionen nu den tvivlsomme fornøjelse hvert 3. måned. Det er helt utilstedeligt.

FRA ÅRETS BERETNING

FOA's Hovedbestyrelse

Denne generalforsamlingsperiode har været præget af optakten til flere store begivenheder, nemlig forberedelsen til både kongressen og sektorårsmøderne. Hvert tredje år afvikler forbundet kongres, der som øverste myndighed i FOA træffer beslutninger om, hvilken vej forbundet skal bevæge sig politisk og fagpolitisk de næste 3 år. Sektorårsmøder har samme beslutningsret over for de 4 sektorer, som forbundet er ind-delt i.

Se beretningen i dens fulde længde på www.foa1.dk. Her kan du også se, hvem der er med i FOA 1s repræsentantskab, og hvem der er formand for din faggruppe.

Det mener medlemmerne

FOA 1 har gennemført en medlemsundersøgelse, der heldigvis viser forbedringer på nogle punkter. Men stadig levner plads til flere!

Medlemsundersøgelsens resultater er sammenlignet med en tilsvarende undersøgelse fra 2004, så man kan se udviklingen, og her er nogle af undersøgelsens konklusioner:

Medlemmerne er meget delte i deres vurdering af FOA 1's arbejde med lønforhandlinger. 6 ud af 10 mener, at FOA 1 gør et godt stykke arbejde med at lave lønforslag og forhandle løn. Omvendt mener 55 %, at FOA 1 gør et dårligt arbejde med at informere ved opstart og afslutning af lønforhandlinger.

Hvis du som medlem er i tvivl, om FOA 1s sagsbehandling har været god nok, så kan du få din sag vurderet hos FOAs centrale klageinstans.

Medlemmerne er blevet mere tilfredse med FOA 1's arbejde med at forhandle løn siden sidste medlemsundersøgelse fra 2004. Her var det kun 4 ud af 10, der mente, at FOA 1 gjorde et godt stykke arbejde med at forhandle løn. Og i dag er det altså 6 ud af 10 medlemmer.

Ca. halvdelen af medlemmerne har været i kontakt med FOA 1 inden for det sidste år, og 21 % har fået rådgivning og vejledning. 3 ud af 4 medlemmer er tilfredse med den rådgivning de fik, men næsten 1 ud af 4 medlemmer er utilfredse. Der er udbredt tilfredshed med FOA 1's åbningstider og muligheden for at kontakte FOA 1.

Hovedparten af medlemmerne mener, at FOA 1 gør sit arbejde godt. 84 % mener, at FOA 1 er en professionel og veldrevet organisation.

Medlemmerne er lidt mindre positive over for den konkrete sagsbehandling. Omkring en 1 ud af 4 medlemmer er uenige eller delvist uenige i, at sagsbehandlingen er hurtig, at kvaliteten er høj, og at FOA 1 reagerer hurtigt på henvendelser fra medlemmer.

Størst utilfredshed er der med FOA 1's synlighed. Mere end 6 ud af 10 er uenige eller delvist uenige i, at FOA 1 er synlig på arbejdspladserne. 45 % er uenige eller delvist uenige i, at FOA 1 er synlig over for medlemmerne, og 35 % er uenige eller delvist uenige i, at FOA 1 er synlig over for omverdenen.

I FOA 1 vil vi naturligvis gerne have, at medlemmerne er tilfredse med vores arbejde, og Repræsentantskabet er nu i gang med at drøfte, hvilke tiltag der skal iværksættes på baggrund af medlemsundersøgelsen.



**Steen Vadgaard,
næstformand**

Det bedste i årets løb: At de tillidsvalgte, vi uddanner i FOA 1, bliver super-dygtige til at hjælpe medlemmerne på arbejdspladserne.
Og det værste: At "reguleringsordningen" mellem de offentlige og private ansatte blev negativ, så de offentlige ansatte på forhånd skylder arbejdsgiverne penge.

Afdæmpede forventninger til



FOA 1s tillidsrepræsentanter drøftede og udtog afdelingens krav til de kommende overenskomstforhandlinger på en konference i foråret.

Hovedparten af FOA 1s tillidsrepræsentanter ønsker en meget kort overenskomstperiode. Nogle mener ligefrem, at den nuværende overenskomst bør forlænges et år – i det håb, at samfundets økonomi derefter igen er kommet op i et højere gear, så der reelt er noget økonomi til at forbedre overenskomsterne.

Et andet krav fra tillidsfolkene er en forbedring af opsigelsesvilkårene, herunder fratrædelsesgodtgørelsen, og dette krav skal først og fremmest ses som et værn mod regeringens beslutning om at forringe dagpengeperioden.

Derudover er der flere tillidsrepræsentanter end tidligere, som ønsker reguleringsordningen afskaffet. Det skal ses i det lys, at ordningen denne gang ikke har udmøntet nogle lønmidler – tværtimod. Reguleringsordningen er den mekanisme, som giver offentligt ansatte en del af det, der forhandles hjem på det private arbejdsmarked. Problemet denne gang har været, at forhandlingerne på det private område stort set ikke har givet noget. Vores tillidsfolk er dog delt på spørgsmålet.

Det samme er tilfældet med lokal-løn løndannelse. Nogle grupper ønsker det videreført, andre afskaffet. Der lægges derfor op til, at de enkelte overenskomstgrupper selv skal bestemme. Og så må vi se, hvad arbejdsgiverne mener om det.

Derudover har tillidsrepræsentanterne i hovedoverskrifter fremsat krav om:

- Reallønsfremgang.
- Forbedring af de arbejdsbestemte tillæg.
- Videreførelse af seniorordningerne.
- Mere MED-bestemmelse.
- Pensionsoptjening af hele lønnen.
- Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter.

Hovedforbundets forventninger til overenskomstforhandlingerne er afdæmpede i forhold til for tre år siden, hvor forhandlingerne endte i konflikt. Det kom frem, da FOAs hovedbestyrelse og forhandlingsudvalg i september gennemgik og koordinerede afdelingernes fremsendte krav.

Det meste vidtgående lønkrav, der blev besluttet, lyder: "Generelle lønstigninger, der udmøntes som ensartede kronebeløb."

FOA foreslår, at de generelle lønstigninger næste gang udmøntes som kronebeløb i stedet for procentvise stigninger. Hver gang kommunaldirektøren stiger 100 kroner, så bør FOAs grupper også stige 100 kroner. Det kan være med til at sikre reallønnen for de lavest lønnede i en situation med finanskriser, og hvor de højest lønnede i forvejen er tilgodeset med milliardstore skattelettelser.

Den seneste tids omtale af dårlige afkast i FOAs pensionskasse PenSam har også spillet ind, da medlemmer og lokale afdelinger skulle formulere deres forslag til krav. "Frit valg af pensionsselskab", "frit valg af pensionskasse" lød nogle af kravene, også fra FOA 1, og kravene blev begrundet med "utilfredshed med PenSams afkast, administration og manglende gennemsommelighed."

Kravene blev dog ikke taget med af forsamlingen. I stedet skal et hurtigt arbejdende udvalg under FOAs hovedbestyrelse undersøge, om der skal stilles nogle krav til den aftale, der ligger omkring PenSam, og hovedbestyrelsen er bemyndiget til selv at rejse de nødvendige krav.

**Læs mere kravene til OK 11 på
www.foa.dk**

Hovedparten af FOA 1s tillidsrepræsentanter ønsker en meget kort overenskomstperiode. Nogle mener ligefrem, at den nuværende overenskomst bør forlænges et år – i det håb, at samfundets økonomi derefter er kommet op i et højere gear, så der reelt er noget økonomi til at forbedre overenskomsterne.

Så gik den ikke længere!

FOA 1s repræsentantskab må "krybe til korset" og foreslår at lade kontingentet stige med 15,- kr. fra den 1. januar 2011. Det sker efter 5 års fastfrysning af kontingentet.

Årsregnskabet for 2009 viste et overskud på ca. kr. 368.000,-, der blandt andet er kommet gennem et øget salg af kursuspladser til tillidsvalgte fra andre FOA-afdelinger. Repræsentantskabet foreslår, at dette overskud hensættes på en ejendomsfond til fremtidige ekstraordinære vedligeholdelsesarbejder på ejendommen.

Det nuværende regnskabsår viste halvvejs inde i regnskabsperioden den 30. juni et overskud på ca. kr. 100.000,- i forhold til det budgetterede, hvilket i stor grad skyldes en ubesat medlemskonsulentstilling i en del af perioden.

Repræsentantskabet har lagt budget for 2011, og et budget med stort set uændrede aktiviteter vil nogenlunde balancere. Repræsentantskabet foreslår dog, at der ansættes yderligere 1 fuldtids medarbejder i FOA 1. Medarbejderen skal især styrke forhandlingerne for bedre løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne.

Der er 2 grundlæggende årsager til forslaget.

For det første er det repræsentantskabets opfattelse, at FOA 1 med den nuværende bemanning har svært ved at yde den ønskede medlemsservice.

Dette resulterer blandt andet i for lange vente- og sagsbehandlingstider.

For det andet er det repræsentantskabets opfattelse, at arbejdsmiljøet for de valgte og ansatte i FOA 1 er truet af manglende personalemæssige ressourcer.

En stor del af FOA 1s omkostninger, nemlig omkring 70 %, går til løn til de valgte og ansatte, som yder medlemservice. Hvis kontingentet havde fulgt lønudviklingen i perioden 1996-2010, skulle kontingentet allerede i 2010 have været på kr. 291,- om måneden, men FOA 1 har i lange perioder undgået kontingentstigninger ved at spare på omkostningerne.

Nogle af årsagerne til de manglende personalemæssige ressourcer er, at FOA 1 tidligere har konverteret en fuldtidsstilling til en 15-timers stilling, at FOA 1 har fået tilgang af en helt ny medlemsgruppe fra brandområdet

med helt særlige problemstillinger, og at der er opstået helt nye arbejdsgiverparter – særligt ved oprettelse af ejendomsenheder i kommunerne.

Alt i alt betyder det, at repræsentantskabet foreslår en kontingentforhøjelse på kr. 15,- pr. måned for et fuldtidsmedlem, og det månedlige kontingent vil herefter være kr. 221,- om måneden.

Den lokale løn gav travlhed ved forhandlingsbordene

Det meste af vinteren 2009-2010 var præget af et utal af lokallønsforhandlinger med både kommuner og Region Hovedstaden. Det var tydeligt, at arbejdsgiverne ikke var interesserede i at skulle betale et straf tillæg på 15 % af lønmidlerne, hvis de ikke blev forhandlet rettidigt.

Tidspresset blev ikke mindre af, at beløbene skulle udmøntes med april-lønnen, og at den samlede opgørelse af det udmøntede beløb skulle meldes ud senest den 1. maj 2010.

I årets løb stødte vi også på arbejdsgivere, der gerne ville undgå at forhandle med FOA 1, fordi de ikke mente sig omfattet af udmøntningsgarantien, fx på baggrund af ændringer i personalesammensætningen eller udlitterede opgaver.

Men i FOA 1 er vi heldigvis temmelig stædige, når det kommer til overenskomsterne. De skal nemlig holdes!

Løntjek

Som medlem skal du let kunne sikre dig, at du får den løn, som du har krav på.

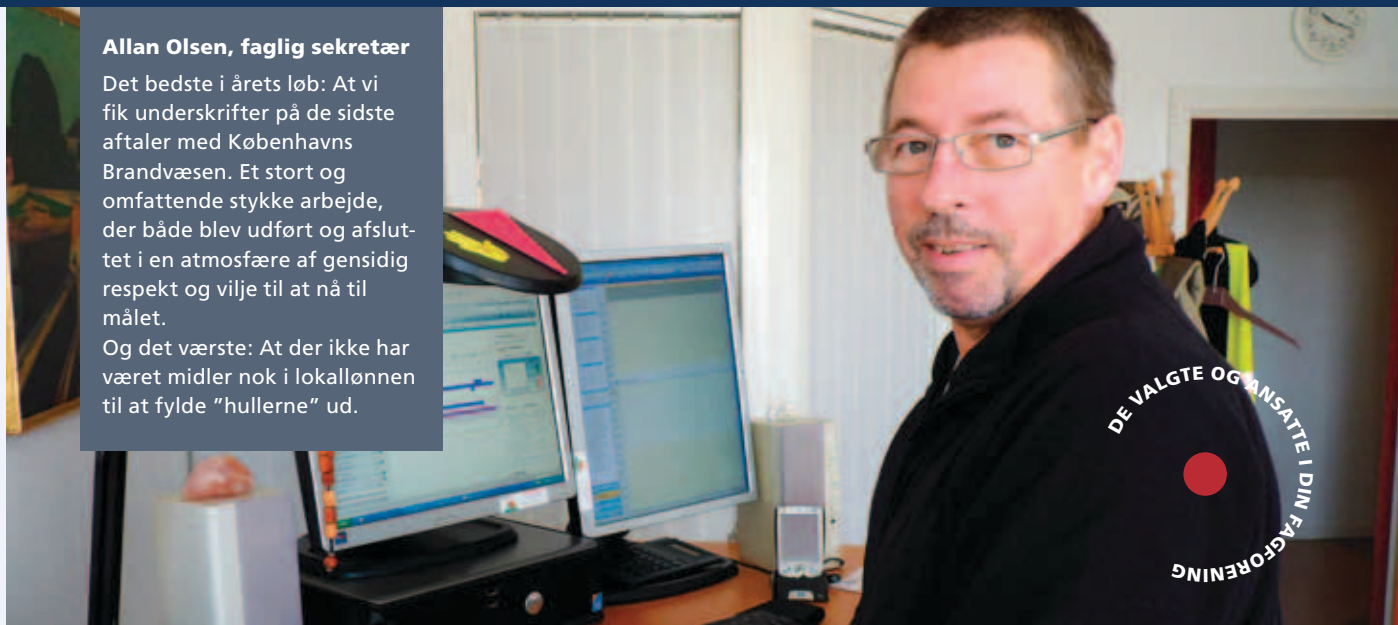
På www.FOA.dk kan du finde links til lønstatistikker, så du selv kan tjekke, hvordan din løn ligger i forhold til andre, der arbejder inden for samme område.

Hos din tillidsrepræsentant og i din afdeling kan du få hjælp til at vurdere, om du får løn som aftalt. Hvis du ikke får den aftalte løn, tager vi sagen op over for din arbejdsgiver.

Allan Olsen, faglig sekretær

Det bedste i årets løb: At vi fik underskrifter på de sidste aftaler med Københavns Brandvæsen. Et stort og omfattende stykke arbejde, der både blev udført og afsluttet i en atmosfære af gensidig respekt og vilje til at nå til målet.

Og det værste: At der ikke har været midler nok i lokallønnen til at fylde "hullerne" ud.



Ejendomsselskaber – et nyt modedefænomen i kommunerne

Københavns og Frederiksberg kommuner var de første til at indføre ejendomsselskaber for at kunne varetage ejendomsdriften i større enheder.

I den forløbne generalforsamlingsperiode har 2 andre kommuner i vores område også etableret ejendomsselskaber, nemlig Gentofte Ejendomme og CEIS i Høje-Tåstrup, og efterhånden som der kommer flere selskaber til, får vi et overblik over både fællesnævnerne, men også væsentlige forskelle i, hvordan de kommunale ejendomsselskaber fungerer.

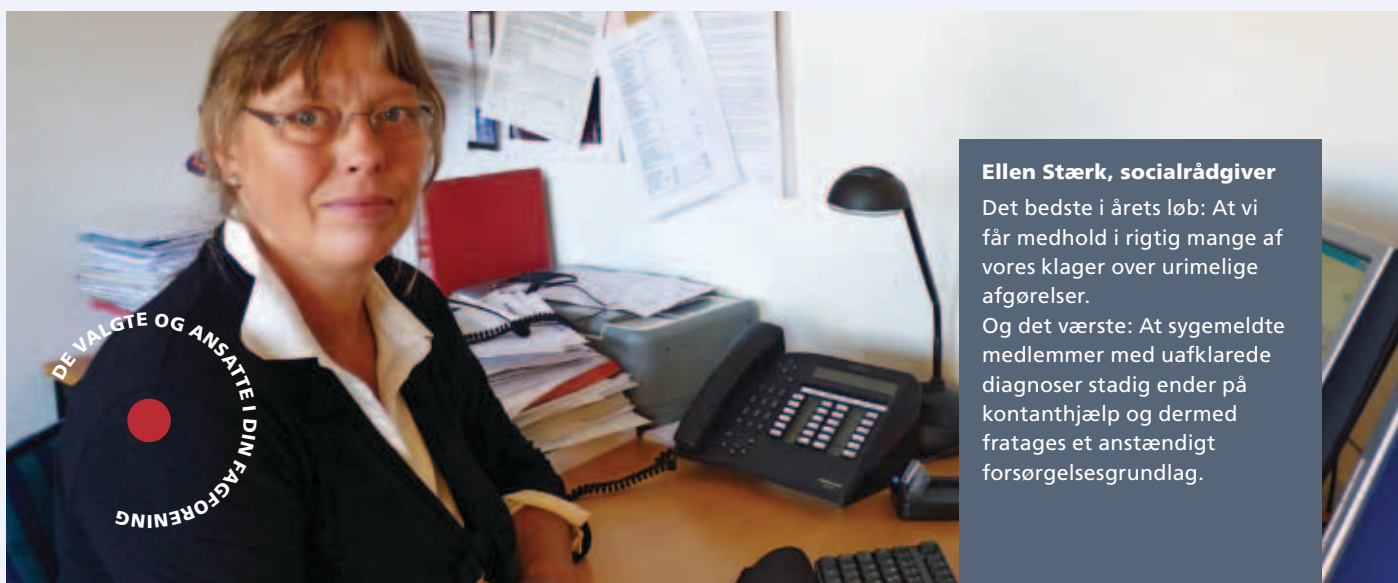
For FOA 1's medlemmer på det tekniske område er der fx forskel på ansættelsesforholdet, alt efter hvilket ejendomsselskab man servicerer.

Men helt konkret har det været muligt at forhandle nogle gode lokalaftaler igennem, hvilket kan være sværere for en gruppe af samme størrelse, når der skal forhandles med den enkelte institution. Så forholdene for de ansatte er mere ensartede nu, og det kan være en fordel i forhandlingssituationer.

På den anden side har 2010 dog også vist, at der med større enheder kommer mere fokus på antallet af medarbejdere, når kommunerne er nødt til at skære i budgetterne. I Gentofte er antallet af tekniske servicemedarbejdere således faldet med ca. 10 %, og der er fyret 2 medarbejdere i CEIS.

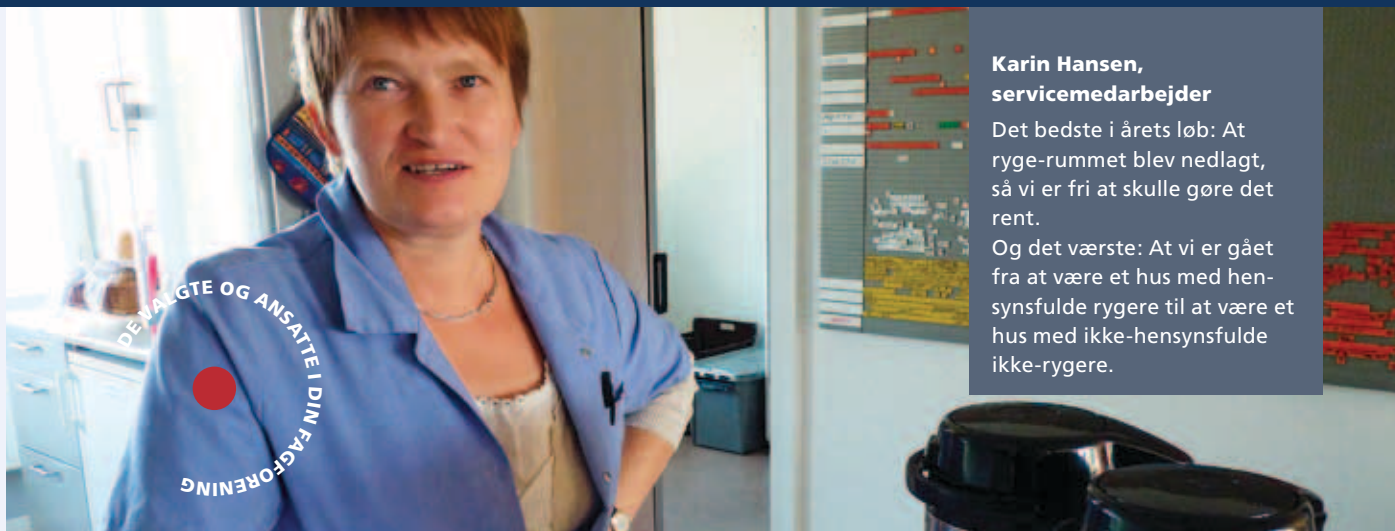
Umiddelbart virker det som, at det er lettere at skære ned i en større enhed end på den enkelte institution med få servicemedarbejdere. Eksempelvis giver det en meget stor serviceforringelse, hvis den ene af to medarbejdere på et plejehjem afskediges, mens de 10 %, der nu er skåret i Gentofte fordeles over mange arbejdspladser, så serviceforringelsen ikke mærkes på samme måde i den enkelte institution.

FOA 1 vil også fremover følge udviklingen meget nøje, for tilsyneladende er det tidens løsen at danne ejendomsselskaber.

**Ellen Stærk, socialrådgiver**

Det bedste i årets løb: At vi får medhold i rigtig mange af vores klager over urimelige afgørelser.

Og det værste: At sygemeldte medlemmer med uafklarede diagnoser stadig ender på kontanthjælp og dermed fratages et anstændigt forsørgelsesgrundlag.



**Karin Hansen,
servicemedarbejder**

Det bedste i årets løb: At ryge-rummet blev nedlagt, så vi er fri at skulle gøre det rent.

Og det værste: At vi er gået fra at være et hus med hensynsfulde rygere til at være et hus med ikke-hensynsfulde ikke-rygere.

Kender dine kolleger Bistandsfonden?

Igen i 2009 hentede medlemmerne mange penge i tilskud fra FOA 1s Bistandsfond – helt præcist kr. 237.262,-, og det er ca. 10.000,- mere end i 2008. Pengene blev udbetalt til medlemmer, som havde modtaget behandling hos fysioterapeut, kiropraktor, zoneterapeut, akupunktør eller psykolog – og derfor kunne få tilskud til behandlingen. Eller medlemmer, der havde brug for udbetaling af begravelseshjælp.

Udbetalingerne er omkring 10.000,- kr. mindre, end der er blevet henlagt i løbet af året, så der er stadig plads i økonomien til, at endnu flere medlemmer kan få glæde af fonden.

Og skulle der komme nogle år, hvor der udbetales endnu mere, er der alligevel rigeligt med penge i kassen. Ved årsskiftet var der således en kapital på mere end 750.000,- i fonden, så vi har noget at tære af.

Og det er jo glædeligt, at så mange medlemmer får en lille håndsrækning, når de af en eller anden grund har behov for det.

Vi vil fortsat reklamere for fonden, hvor vi kan komme til det. For det er vigtigt, at medlemmerne kender deres muligheder for tilskud.

Kender dine kolleger bistandsfonden? Ellers kan du jo fortælle dem om den. Og man kan altid studere de nærmere detaljer om fonden på hjemmesiden www.foa1.dk.

Ring til os på 4697 1100

Mail til os på foa1@foa.dk

Besøg os på Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby

Endelig bliver de tillidsvalgte honoreret

I forbindelse med indgåelse af overenskomsten for 2008-2011 blev det også aftalt, at tillidsrepræsentanter skulle honoreres for arbejdet som tillidsrepræsentanter.

Der har derfor været mange forhandlinger om løn til tillidsrepræsentanterne – og med flere arbejdsgivere også løn til sikkerhedsrepræsentanterne. At sikkerhedsrepræsentanter skal have funktions- eller kvalifikationsløn er ikke en del af aftalen i forbindelse med overenskomsten for 2008-11, men det er alligevel lykkedes at få indgået flere aftaler.



**Jesper Hesselholdt,
faglig sekretær**

Det bedste i årets løb: At brand- og ambulancefolkene langsomt, men sikkert ser ud til igen at samle sig i FOA, hvor deres overenskomst jo ligger. Og det værste: At brand- og ambulancefolkene i forløbet har været – og stadig er – splittede, efter at Brandfolkernes Organisation meldte sig ud af FOA.

**Mette Lykke Olsen,
konsulent**

Det bedste i årets løb: At flere af vores leder-medlemmer har gjort brug af muligheden for ledersparring i FOA 1. Og det værste: At jeg har for lidt tid til alle de spændende opgaver, der kan tages fat på i FOA 1.



DE VALGTE OG ANSATE I DIN FAGFORENING

FOA 1s uddannelse til de tillidsvalgte:

FOA 1 tilbyder alle tillidsvalgte en bred vifte af uddannelser, så man er klædt på til at varetage de mange opgaver ude på arbejdspladserne. De nyvalgte gennemgår en uddannelse som bl.a. indeholder elementer som:

- TR – en vigtig person
- TRs ret og pligt i SU/MED
- Overenskomstforståelse
- Ferielov og -aftalen
- Ansættelsesjura
- Problemløsningsmodeller
- Referat/notat teknik
- Brugen af en EDB
- Kommunikation
- Generelt aftalestof

Nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter tilbydes en tilsvarende og helt ny-etableret uddannelse, hvor det faglige

indhold retter sig mod arbejdsmiljø-lovgivning og -aftaler.

Derudover udbyder FOA 1 et hav af overbygningskurser til alle tillidsvalgte, bl.a. om at være bisidder for kolleger, forstå budgetter, om stress, trivsel og vold på arbejdspladsen.

Tillidszonen

Tillidszonen er FOAs webportal for de tillidsvalgte. Her kan man som tillidsvalgt få de sidste nyheder, finde infor-

mation om aktuelle faglige temaer og fordybe sig i emner som fx arbejdsmiljø, MED/SU og rollen som tillidsvalgt. De tillidsvalgte har samtidig mulighed for at netværke med andre tillidsvalgte gennem Tillidszonens "Netværk".

Tillidszonen understøtter de tillidsvalgtes arbejde og er et supplement til kurser og anden uddannelse, og portalens målsætning er at sikre de tillidsvalgte de bedste betingelser og muligheder i det faglige arbejde.

Brug dem!

FOA 1s pjece-hylde bugner mere end nogensinde

Det kan ofte være svært at få et overblik over de regler, der gælder i forskellige situationer, når man står med et helt konkret problem på arbejdspladsen. Derfor har FOA 1 gennem årene udarbejdet en hel del pjecer, der er tænkt som let forståelige opslagsværker for fagforeningens medlemmer og tillidsfolk, og der er pjecer til stort set enhver lejlighed.

I den store beretning på www.foa1.dk kan du se, om vi lige har den pjece, du mangler.

**Caroline Joensen,
afdelingsunderviser**

Det bedste i årets løb: At kursisterne er fantastisk engagerede, så vi får nogle gode diskussioner, og at niveauet er højt på uddannelserne. Og det værste: At vi stadig får for mange afbud til kurserne, fordi der er så travlt på arbejdspladserne.



DE VALGTE OG ANSATE I DIN FAGFORENING

Et turbulent år for A-kassen

FOAs A-kasse sagde ved en fyringsrunde i juni måned farvel til 14 medarbejdere på landsplan. Det har længe været besluttet, at antallet af sagsbehandlere skulle ned, men forventningen om, at det kunne ske ved naturlig afgang, holdt ikke stik. Derfor en fyringsrunde. I vores lokale enhed, som er en sammenlægning af Trafikfunktionærerne, KLS og FOA 1, mistede vi 2 medarbejdere. Ironisk nok har ledigheden samtidig været stigende på grund af den igangværende krise. Så der er ofte travlt i A-kassen.

Ellers har 2010 været præget af arbejdet med at få styr på de nye partnerskabsaftaler med kommunerne,

i første omgang især med Københavns Kommune. En partnerskabsaftale mellem A-kassen og kommunen går ud på, at kommunen kan henvise ledige til et såkaldt kontaktføreløb i A-kassen under de første 6 måneders ledighed. Det betyder, at den ledige ikke skal gå til møder både i A-kassen og på jobcentret, men at A-kassen alene står for de aktiviteter, den ledige tilbydes. Senere i år skal den første periode med partnerskabsaftaler evalueres, og så vil det vise sig, om A-kassen kan leve op til målsætningen om at få de ledige hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet.

En hård tjans at være ledig

I 2009 droppede Arbejdsdirektoratet den meget strikse regel om, at ledige skulle søge minimum 4 jobs om ugen. Og det var på en måde godt, for der er blevet færre og færre jobs, ledige kan søge, især ufaglærte ledige og ledige med kort uddannelse, som vi har en del af i FOA 1. Reglen om 4 jobs om ugen betød desuden, at mange ledige var tvunget til at sende såkaldt uopfordrede ansøgninger i stor stil, til stor irritation for mange arbejdsgivere, hvilket nok var en af grundene til, at reglen blev afskaffet. Men én god ting var der jo ved reglen, nemlig at der nærmest var en facitliste. Havde man søgt 4 jobs om ugen, kunne man som ledig betragte sig som sikker på sin ret til dagpenge. Nu er det mere diffust. En del ledige spørger os, hvor mange jobs de nu skal søge om ugen. Svaret er, at man skal søge de relevante jobs, der er at søge. Er der 5, bør man søge dem alle sammen, er der 1, må man søge på det.

Hvis man i forhold til reglerne om jobsøgning kan snakke om en lempelse, fik de ledige så til gengæld "kniven" igen her i 2010, da regeringen og Dansk Folkeparti lavede deres såkaldte genopretningspakke. Dagpengeperioden, som i længere tid har været 4 år, blev pr. 1. juli halveret til 2. Endda er loven lavet med tilbagevirkende kraft, så ledige, der tidligere har fået et tilsagn om 4 års dagpenge, også er omfattet. Som beskrevet i en tidligere artikel i Etteren, kan halveringen af dagpengeperioden især ramme "ældre" ledige hårdt. "Ældre" er i denne sammenhæng ledige, der ikke når at fylde 55 år, inden deres ret til dagpenge udløber.



Johnny Forsberg, faglig konsulent

Det bedste i årets løb: At vi har indgået nogle rigtig gode aftaler for mange tillidsrepræsentanter – herunder gode lønaftaler.

Og det værste: At opleve besparelserne på mange af vores arbejdspladser.



Klaus Gerschanoff, faglig sekretær

Det bedste i årets løb: At have været medspiller i nogle sager, hvor vi efterfølgende kan se, at både arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer får arbejdsglæden tilbage.

Og det værste: At Arbejdstilsynet af og til blåstempler en arbejdsplads til trods for, at vi ved, den er hel gal.

DE VALGTE OG ANSATE I DIN FAGFORENING

DE VALGTE OG ANSATE I DIN FAGFORENING

**Karina Schwarmat,
kontorassistent**

Det bedste i årets løb: At jeg har fået indrettet en rigtig god arbejdsplads med mange spændende og varierede opgaver. Og at mine kolleger hver eneste dag er superglade for det arbejde, jeg laver. Og det værste: At der nok er lidt for travlt og stresset i perioder, og det kan mærkes på stemningen i huset.



Misbrug af ekstraordinært ansatte

Efter at FOA 1 i marts måned rettede henvendelse til kommunerne i Københavns-området, er vi nu tæt på at være i mål med et overblik over, hvor mange af vores medlemmer, der er ansat i ikke-ordinære stillinger inden for vores område, dvs. stillinger med løntilskud, fleksjob, virksomhedspraktik m.m. Og på nuværende tidspunkt mangler vi kun af få besvarelsen fra 7 kommuner.

Vi har på baggrund af oplysningerne haft møde med fire kommuner, fordi en lang række af spillereglerne i forhold til de ekstraordinært beskæftigede ikke bliver overholdt.

Der er ikke noget nyt i, at kommunal aktivering er et meget anvendt redskab, og der er også lavet mange undersøgelser, om indsatsen overho-

vedet har nogen effekt i forhold til at bringe ledige i ordinært arbejde.

Efter nogle år med lav ledighed og dermed færre ledige i aktivering, kan vi nu konstatere en stigning i antallet af aktiverede ledige på de kommunale arbejdspladser. FOA 1 oplever flere og flere besparelser på det kommunale område og har derfor en begrundet frygt for, at ordinært beskæftigede medarbejdere ryger ud i den ene ende, men aktiverede ledige kommer ind i den anden ende. Og det til trods for, at der i loven står, at de aktiverede ledige skal ansættes som mer-beskæftigede, og at det altså er ulovligt at erstatte ordinært ansatte med ekstraordinære.

I FOA 1 ser vi med stor alvor på situationen, og vi har blandt andet i denne generalforsamlingsperiode holdt en

temadag for vores tillidsrepræsentanter, hvor eksperter fra Forbundet gennemgik reglerne for aktivering på de kommunale arbejdspladser. Ikke mindst fik vi også her viden om, hvordan der kan laves gode aktiveringsforløb for de ledige, samtidig med at de ordinært beskæftigede får noget ud af ordningen.

FOA 1 oplever alt for tit, at tillidsrepræsentanterne ikke involveres i planlægningen af disse aktiveringsforløb, men alene bliver bedt om at godkende tilskudsansættelsen, og det er en klar tilsidesættelse af regelsættet på området. Vi opfordrer derfor vores tillidsrepræsentanter til at være meget opmærksomme på kommunens/forvaltningens håndtering af ansættelse af aktiverede ledige på de kommunale arbejdspladser.

Uddannelsesprojekt for portører

FOA 1 er i samarbejde med ledelsen på Centralapoteket, arbejdspladsens tillidsrepræsentanter, SOSU-skolen og Jobcentret Herlev i gang med at tilrettelægge flere forskellige uddannelsesprojekter, der i alt strækker sig over en 3-årig periode. Vi har blandt andet organiseret et rotationsprojekt, der giver mulighed for at tilbyde beskæftigelse til en ledig, når de fastansatte er på uddannelse/kurser.

Undervejs i projektet bliver man så tilbudt uddannelsen som portør. Slut-

resultatet skulle gerne være, at alle ufaglærte på Centralapoteket bliver faglærte som portører.

FOA 1 har i forbindelse med projektet indgået aftaler med en række hospitaller om, at de tilbyder mindstekravet på 4 ugers praktik for de portører, der er i gang med uddannelsen. Det er nemlig mindstekravet i forhold til uddannelsen som portør. Fagudvalget for portørerne har en stor del af æren for, at disse 4 uger kan foregå på hospitalerne, og ledelserne på hospita-

lerne er generelt også meget positive overfor vores projekt.

Vi regner med, at det første hold bestående af 14-18 personer starter i projektet i begyndelsen af det nye år.

Projektet har i øvrigt også haft den sidegevinst, at hospitalsmedhjælperne ansat på Centralapoteket tilbydes portøruddannelsen. Det er aftalt i samarbejde med KLS, som er den FOA-afdeling, hvor hospitalsmedhjælperne er organiseret.

Arbejdsmiljøet på FOA 1s arbejdsplader

I FOA 1 har vi alt for mange sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø, og sagerne involverer ofte større grupper af medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, hvorfor de også bliver meget tidskrævende.

Problemstillingerne kan være alt fra omgangstonen mellem leder og medarbejdere eller mellem medarbejderne indbyrdes til overvejelser om, hvor grænsen går for, hvordan man som medarbejdergruppe skal håndtere et dårligt arbejdsmiljø og hvilke handlemuligheder, der er. At tempoet på mange arbejdspladser er presset i vejret giver også i sig selv anledning til, at det bliver vanskeligere at håndtere uoverensstemmelser, så vi ser en del sager, hvor latent utilfredshed gennem flere år pludselig bryder ud i lys lue.

Ringe indflydelse på eget arbejde, job-usikkerhed og manglende udviklingsmuligheder er nogle af de helt store syndere, når det gælder det psykiske

arbejdsmiljø. Og hvis der så oven i købet også er en ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte, manglende information om ændringer og konstante besparelser, så er der faktisk tale om en brandfarlig cocktail.

Desværre oplever vi, at mange ledere på vores arbejdspladser har berøringsangst i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Men vi skal ikke blive ved med at acceptere, at det psykiske arbejdsmiljø har så lille en platform som tilfældet er på arbejdspladserne.

Sygdom og fravær indgår som selvstændige emner i de APV'er, der skal udarbejdes på alle arbejdspladser, men vi må konstatere, at det er så som så med at bruge informationerne ak-

tivt i arbejdet med at nedbringe sygefraværet og fremme arbejdsglæden.

FOA 1 lægger derfor mange kræfter i at få arbejdsgiverne til at bruge APV'en mere aktivt og indtænke arbejdsmiljøet mere i det daglige. Og på sigt er det forhåbentlig med til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Nogle får aldrig mere det samme liv

Antallet af psykiske skader, der anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen, er eksploderet gennem de senere år, og den udvikling genkender vi FOA 1.

Ikke altid meget vilje til fastholdelse

I 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.

Arbejdsmarkedet er generelt blevet et mere belastet sted at være, og de ordinært ansatte løber mange steder sindssygt stærkt. I den situation bliver det vanskeligere at få plads til folk med nedsat arbejdsevne, og samtidig betyder udviklingen, at der reelt bliver færre job, som mennesker med nedsat arbejdsevne kan varetage.

En LO-undersøgelse blandt landets førtidspensionister viste sidste år, at næsten halvdelen af de adspurgte ikke mente, at kommunen eller arbejdsgiveren gjorde nok for at fastholde dem i en tilknytning til arbejdsmarkedet. De ønskede selv at bevare tilknytningen, men endte alligevel med et liv på varig social ydelse. Dermed kom de på trods af god vilje til at dele skæbne med omkring 320.000 andre personer med nedsat arbejdsevne, der enten er helt eller delvist udstødt fra arbejdsmarkedet.

I det seneste år har vi i FOA 1 haft enkelte sager, der efter vores bedste skøn har ligget lige til højrebent,

hvad angår fastholdelse på arbejdspladsen, men hvor forløbet alligevel er endt med en opsigelse, fordi arbejdspladsen ikke har haft ressourcerne til at drage omsorg for fx en nedslidt medarbejder.

Men heldigvis oplever vi også det modsatte, hvor det lykkes at fastholde medlemmer i beskæftigelse, og hvor viljen til at bruge de mange redskaber i lovgivningen er til stede både på arbejdspladsen og hos jobcentret.

Antallet af afskedigelser har aldrig været højere!

Sidste år kunne vi berette om en nedgang i antallet af afskedigelser, men vi skal love for, at der er taget revanche i år! I de 10 år, vi har ført statistik over afskedigelser af medarbejdere på vores overenskomster, har vi aldrig været over 200 sager.

Og det er vi desværre denne gang. I perioden fra juli måned 2009 til juni måned i 2010 har vi haft omkring 270 sager, altså betydeligt flere end de 170 sager sidste år.

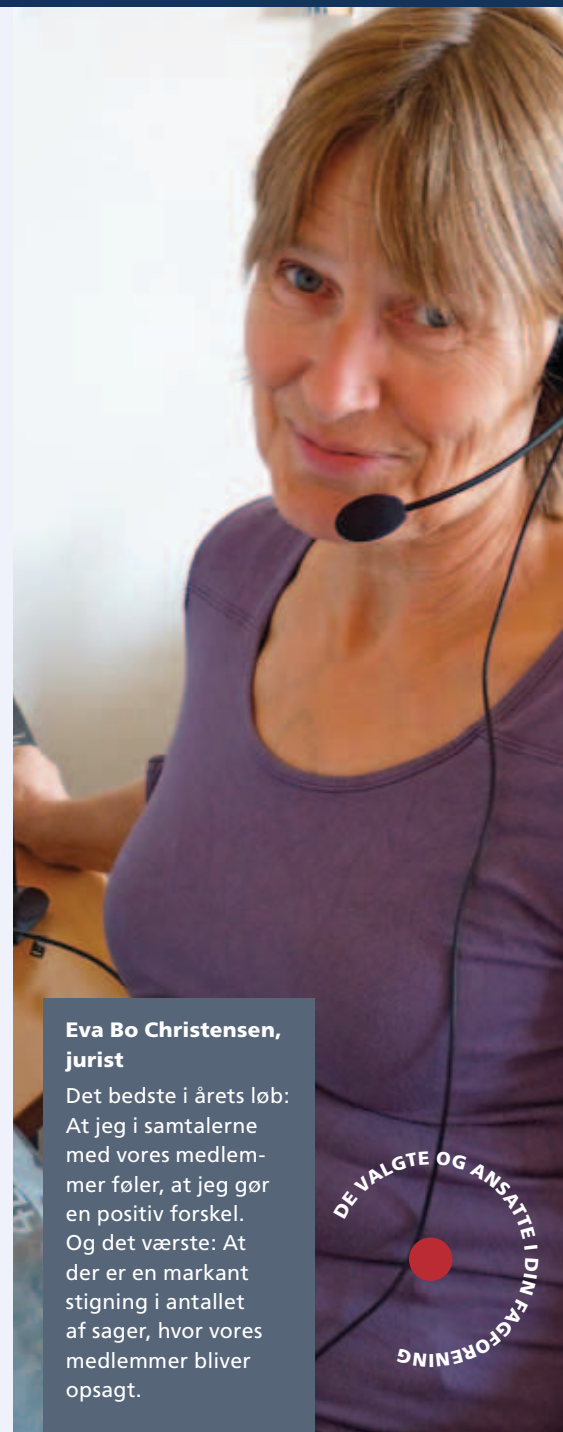
23 af årets afskedigelsessager har drejet sig om bortvisning; den værste sanktion, en arbejdsgiver kan beslutte over for en medarbejder.

120 af sagerne drejede sig om personer, der ikke var medlemmer her i FOA 1. Det er et højt tal og hænger sammen med, at Københavns Brandvæsen havde en meget stor fyringsrunde på 45 medarbejdere, hvoraf 30 enten havde valgt at stå uden for en fagforening eller at gå med Brandfolkenes Organisation, der meldte sig ud af FOA sidste år.

Sygdom er stadig en hyppig afskedigelsesårsag med 53 sager, men den helt store "synder" i år har desværre været nedskæringer. Disse sager tæller hele 104, hvilket er mange i forhold til, hvad vi er vant til. Bag tallet gemmer sig også de stillinger, der

er skåret væk ved, at ledige stillinger ikke er blevet genbesat. Det er tydeligt, at der skæres kraftigt på vores arbejdspladser, og desværre fortsætter denne udvikling. I skrivende stund har FOA 1 således inden for den seneste måned været indkaldt til flere møder hos arbejdsgiverne efter lov om masseafskedigelser. Disse fyringer vil uden tvivl vise sig på bundlinjen ved næste års opgørelse.

Det er FOA 1s oplevelse, at de medlemmer, der ikke direkte rammes af fyring, alligevel bliver ramt. Det ligner ligesom i luften, at man skal nå det samme på den halve tid, fordi de tilbageværende skal lave de fyrede kollegers arbejde foruden deres eget. For mange er det svært at sno sig i det rørte farvand, hvor manglen på tid og omfanget af opgaver betyder, at ens egen faglighed skal neddroles, så man ikke leverer den standard, man er vant til.



Eva Bo Christensen, jurist

Det bedste i årets løb: At jeg i samtalerne med vores medlemmer føler, at jeg gør en positiv forskel. Og det værste: At der er en markant stigning i antallet af sager, hvor vores medlemmer bliver opsagt.

DE VALGTE OG ANSATE I DIN FAGFORENING

I FOA 1 organiserer vi...

- Rådhusbetjente
- Bade- og idrætspersonale
- Brand- og ambulancepersonale
- Beredskabspersonale
- Serviceledere og -assistenter på skolerne
- Biblioteksbetjente
- Varmemestre og pedeller
- Specialarbejdere
- Portører og portørarbejdsledere
- Værkstedsassistenten og -ledere
- Håndværkere
- Kedel-, maskin- og motorpassere
- Ledere i ældreomsorgen
- Trafikledere
- Ledere i Københavns Energi
- Parkbetjente
- Ansatte ved garderobe- og toiletopsyn
- Ansatte ved Miljøkontrollen
- og mange, mange flere

FOA 1s repræsentantskab stiller følgende forslag til den ordinære generalforsamling onsdag den 24. november 2010

Forslag til punkt 5 "Fremtidige aktiviteter":

FOA 1s repræsentantskab foreslår følgende 3 fokusområder:

1. FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder fokusere på – i fællesskab med øvrige FOA-afdelinger – at forbedre kvaliteten og/eller øge serviceringen af medlemmer og tillidsvalgte gennem øget samarbejde.

2. FOA 1 vil i den kommende generalforsamlingsperiode arbejde for at forbedre TR-vilkårene. I generalforsamlingsperioden, vil FOA 1 indhente og samle oplysninger om vores tillidsrepræsentanters vilkår. Få overblik over eksempelvis:

- Hvor mange medlemmer repræsenterer TR

- Dækker TR et spredt geografisk område
- Hvor mange udvalg sidder TR i, osv.

Vi vil så optage forhandlinger for de TR, som har de ringeste vilkår.

3. FOA 1 vil i den kommende generalforsamlingsperiode arbejde med en afklaring af samarbejdet og forventningerne mellem tillidsrepræsentanterne og FOA 1.

Forslag til punkt 6 "Indkomne forslag":

Mulighed for udbetaling af beskattet telefonskud til generalforsamlingsvalgte

Repræsentantskabet foreslår, at der til generalforsamlingsvalgte, der benytter egen telefon til arbejdsrelaterede opkald, kan udbetales et beskattet telefonskud til dækning af omkostningerne.

Godkendelse af klubber

Repræsentantskabet stiller forslag om godkendelse af:

- Klub for mellemledere ved Københavns Brandvæsen, jævnfør forhåndsgodkendelse på repræ-

sentantskabsmødet den 2. december 2009.

- Klub for portørerne på Rigshospitalet, jævnfør forhåndsgodkendelse på repræsentantskabsmødet den 12. april 2010.

Kontingentstigning

Repræsentantskabet foreslår, at det månedlige kontingent for et fuldtidsmedlem stiger med 15 kr. fra 206 kr. til 221 kr. pr måned.

Hovedparten (11 kr.) af kontingentstigningen skyldes ønsket om ansættelse af yderligere en faglig sagsbehandler i FOA 1.

Baggrunden for forslaget er, at repræsentantskabet ikke mener, at personaleressourcerne hænger sammen med opgavemængden. Dette medfører en utilstrækkelig medlemsservice, og giver sig blandt andet udslag i for lange vente- og sagsbehandlingstider.

Repræsentantskabet ser ingen mulighed for i stedet at reducere i opgavemængden og ser heller ingen mulighed for at finde tilsvarende besparelser i budgettet.

Den sidste del af kontingentstigningen skyldes lukning af et budgetunderskud i 2011 (1 kr.) og ønsket om muligheden for at kunne tilbyde yderligere medlemsaktiviteter (3 kr.).

Kontingentet har været holdt i ro på 206 kr. siden 2006.



Lisette Terkelsen, servicemedarbejder

Det bedste i årets løb: At have kontakt med alle de medlemmer, der kommer i huset til kurser eller møder. Og yde en ordentlig service til dem.

Det værste i årets løb: At vi af og til glemmer at give en kollega den anerkendelse, han eller hun fortjener.



Haven, hønsene og harmonikaen – og så lige seniorklubben!

- af Ellen Stærk, FOA 1

Knud Høyer, der vandt sidste nummers konkurrence om at finde 5 fejl, var lidt betænkelig, da han for 9 år siden gik på pension som 68-årig. For kunne man nu få tiden til at gå på en fornuftig måde efter de mange år på arbejdsmarkedet. Og ja, det kunne man da!

Vi mødes i huset i Rødovre, som Knud har haft i snart 50 år. Der er kaffe og kage på bordet, og 2 aktive pensionister i stuen. Eller rettere en efterløner og en pensionist, for Knuds kone Lizzie har endnu et år til folkepensionen, og det er hende, der fortæller, at Knud i sin tid var noget ambivalent i forhold til at holde op med arbejdet på Frederiksberg Varmeværk efter 37 år.

”Men der var slet ikke nogen grund til at være urolig”, fortæller Knud, hvis dagligdag nu er fyldt op med utallige gøremål. Sådan et gammelt hus skal jo passes og males, og måske skal der også laves et nyt køkken. Græsset skal slås, hønsene skal fodres, og vindruerne i drivhuset skal have en kærlig hånd.

Der skal også være tid til at øve sammen med det band, Knud spiller harmonika i, og som leverer mu-

sikken til arrangementer på plejehjem og andre institutioner eller til private fester, og der skal være tid til aktiviteterne i seniorklubben B10, hvor Knud de seneste år har været kasserer.

Og sådan en seniorklub er et rigtig godt holdepunkt, når man bliver ældre, for ”vi holder jo lidt snor i hinanden”, er Knud og Lizzie enige om.

Seniorklub B10 er for pensionerede FOA 1'ere fra Frederiksberg Kommune og for eventuelle ægtefæller. Og at medlemmerne aktivt bakker klubben op, kunne blandt andet ses i august måned, da 40 ud af klubbens 60 medlemmer deltog i en 5-dages ferietur til Sachsen til trods for, at der ikke blev givet tilskud til betalingen af rejsen.

Klubben har aktiviteter på dagsordenen cirka en gang om måneden

med blandt andet banko-spil og kegle-spil, og der er årlig tradition for både en sommer-skovtur og en julefrokost.

Senest gik skovturen til Esrum Kloster, hvor der blev budt på kunstudstilling, guidet rundvisning og frokost i den charmerende, hvælvede kloster-kælder. Med lækker, lækker mad, husker Lizzie.

I det hele taget var det en rigtig interessant tur, fortæller Knud. Alene smagen af Klosters hjemmelavede øl og brændevin var hele turen værd, men også rundvisningen i urtehaven og i gifthaven var noget ud over det sædvanlige, fordi guiden var så velbevandret i sit stof.

Så det kan altså anbefales at se lidt på www.esrum.dk, hvis man er en større gruppe, der skal have en spændende oplevelse.

Find 5 fejl!



Billederne nedenfor fra forhallen på Herlev Hospital er identiske bortset fra, at der på det ene har sneget sig 5 fejl ind.

Kan du finde fejlene, så slå en ring omkring dem med kuglepen, udfyld slippen nederst på siden og send hele molevitten ind til os. Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort til Magasin på 400,- kr.

Vinderen og en omtale af vinderens arbejdsplads bliver offentliggjort i næste nr. af Etteren.

Det er ikke tilladt for valgte og ansatte i FOA 1 at deltage i konkurrencen.



Svaret skal være FOA 1 i hænde senest den 15. november 2010.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

Der er kun én vej, og det er fremad!

Arbejdstilsynet har givet ledelsen på Herlev Hospital en frist til at få bragt arbejdsforholdene for portørerne i orden. Servicechef på hospitalet Flemming Hansen har reageret på artiklen om rapporten i sidste nummer af Etteren.

Det er godt nok skrap læsning! Sådan var vurderingen i FOA 1 af Arbejdstilsynets rapport, hvor konklusionen lød:

"Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at portørarbejdet på Herlev Hospital udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres forøger medarbejdernes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme."

Servicechef Flemming Hansen har på baggrund af omtalen af rapporten i Etteren sendt redaktionen en replik, hvor han som ledelsesrepræsentant for Herlev Hospital understreger, at:

"Det er helt almindeligt, at en så stor ændring i arbejdets organisering giver anledning til usikkerhed og lejlighedsvis også modstand blandt medarbejdere. Der er derfor stor spredning i, hvordan der går til ændringen fra medarbejderside."

Nedenfor gengiver vi nogle af de øvrige hovedpunkter i Flemming Hansens indlæg:

Ressourcerne er blevet tilført

"Klaus Gerschanoff (faglig sekretær i FOA 1. red.) mener, at portørledelsen og portørerne på Herlev Hospital har forskellige billeder af situationen. En gennemlæsning af artiklen gør det i hvert fald ganske tydeligt, at FOA's opfattelse af situationen ligger langt fra ledelsens billede af virkeligheden.

Det er fx ikke korrekt, at der ikke er tilført ressourcer til portørkorpset i takt med, at der er tilført flere arbejdsopgaver. Ressourcerne er blevet tilført. Der er således ikke gennemført nedskæringer i portørkorpset, som det ellers har været nødvendigt at gøre blandt alle andre medarbejdergrupper på Herlev Hospital."

Og om de ny-etablerede teams fortsætter Flemming: "Det har aldrig fra ledelsens side været hævdet, at alle teams er velkørende. Fra ledelsesside arbejder vi intensivt på at få den nye organisering til at virke efter hensigten. Det er vigtigt at fremhæve, at teamorganiseringen ikke er indført for at spare. Ledelsen ser det som en god og vigtig udvikling,

som skal gennemføres inden for de givne økonomiske rammer.

Fordelene for medarbejderne ved at arbejde i teams er store. Det betyder større mulighed for at udjævne arbejdsbelastningen hen over dagen, end der vil være, hvis det kun er et par stykker, der arbejder sammen. Desuden vil den enkelte medarbejder bedre kunne beskæftige sig med de arbejdsopgaver, som vedkommende har størst interesse for."

Den mulige løsning er et ensartet serviceniveau

"Der er bekymrende, når FOA ridser en situation op, hvor portørerne med den ene hånd kræver, at ledelsen gør noget ved situationen, og med den anden hånd afviser de tiltag, som ledelsen indfører.

Det virker meget interessant, at nogle portører ifølge FOA insisterer på at påtage sig opgaver, der ligger uden for deres arbejdsområde, samtidig med de føler sig så presset, at de ikke kan nå de opgaver, de er ansat til.

Fortsættes på næste side



Fra et tidligere møde på Herlev Hospital om forholdene. Fra venstre sikkerhedsrep. Preben Nylander, Klaus Gerschanoff fra FOA 1, sikkerhedsrep. Allan Andersen, koordinator Jørgen Andreasen og portørchef Flemming Hansen.

Fortsat fra side 21

Den nemme løsning er selvfølgelig at sprænge budgetterne og ansætte flere portører, men som tidligere nævnt er det ikke en løsning, som de bevilgende myndigheder vil acceptere.

Den mulige løsning er at definere et ensartet serviceniveau, hvor det er kendt i hele organisationen, hvad der kan forventes. På den måde kan der blive frigjort ressourcer, som kan anvendes til at hjælpe kollegaen, som er i en trængt situation. Og hermed er vi tilbage ved organiseringen i teams, som blandt meget andet giver mulighed for udjævning af arbejdsbelastningen hen over arbejdsdagen.

Enkelte portører har måske ikke troet på, at ledelsen mente denne udvikling alvorligt. De har måske håbet på, at alt kan blive ved det gamle. Men det kan det ikke. Til gengæld kan man aktivt gå med ind og præge udviklingen.

Vejen frem må være, at FOA vedkender sig sit ansvar over for sine medlemmer og indgår i det samarbejde med ledelsen, der allerede er aftalt for længe siden."

Flemming Hansen afslutter sit indlæg med håbet om, at "vi er enige om udviklingen og enige om at samarbejde".

Og her i FOA 1 er vi da i den grad enige i, at samarbejde med og lydhørhed over for medarbejderne er vejen frem, så det vil vi gerne give håndslag på. Men samtidig må vi jo konstatere, at Arbejdstilsynets rapport har givet et meget lidt flatterende billede af portørernes arbejdsvilkår.

-red.

OPSLAGT AVIEN

Telefon og fax

Ring til FOA 1 på 46 97 1100

Fax til FOA 1 på 46 97 1102

Ring til A-kassen på 46 97 1101

Fax til A-kassen på 46 97 1099

Klub TG 4 holder generalforsamling

tirsdag den 23. november 2010 kl. 18.00

i FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.

Der vil være lidt at spise efter generalforsamlingen.

Dagsorden:

- Valg af dirigent
- Protokol
- Beretning
- Regnskab
- Indkomne forslag
- Valg ifølge lovene
- Eventuelt

Eventuelle forslag skal være bestyrelsen i hænde senest den 9. november 2010.

Tilmelding til spisning efter generalforsamlingen meddeles formanden senest 8 dage før generalforsamlingen. Peder Simonsen på telefon. 2898 4625 eller på mail: pesi02@frederiksberg.dk

PBV, Peder Simonsen

Klubben for arbejdsledere på Frederiksberg

holder ordinær generalforsamling torsdag den 18. november 2010 kl. 15.30

i Hansens gamle familiehavn, Pile alle 10-12, 2000 Frederiksberg.

Der vil være lidt at spise efter generalforsamlingen

Dagsorden:

- Valg af dirigent
- Protokol
- Beretning
- Regnskab
- Indkomne forslag
- Valg ifølge lovene
- Eventuelt

Eventuelle forslag skal være bestyrelsen i hænde senest den 9. november 2010.

Tilmelding til spisning efter generalforsamlingen meddeles formanden senest 8 dage før generalforsamlingen. Peder Simonsen på tlf. 2898 4625 eller pesi02@frederiksberg.dk

PBV, Peder Simonsen

Pensionist- og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1:

Mandag den 8. november 2010 kl. 10.30

Klubbens 31 års fødselsdagsfest fejres med sang og musik ved hjælp af musiker Arne Christensen med sin harmonika. I forbindelse med fællesspisningen er klubben vært med sildemad samt en øl eller vand og en snaps.

Mandag den 13. december 2010 kl. 10.30

Klubbens julemøde, hvor der serveres gløgg og æbleskiver. Vi synger fælles sange. Der spilles bankospil om et gavekort og der uddeles julegaver. Alle medbringer en gave til en værdi af 30,- kr. Herefter fællesspisning, hvor klubben serverer sildemad samt en øl eller vand og en snaps. Derudover spiser vi egen medbragt mad.

Det er bestyrelsens og aktivitetsudvalgets håb, at programmet giver dig lyst til at komme og få en hyggelig dag. Alle møder holdes i FOA 1's lokaler, Niveau 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby, og der er gratis kaffe med småkager. Efter eller under arrangementet er der fælles spisning, hvor hver især har egen mad med. Øl og vand kan købes til rimelige priser.

På bestyrelsens og aktivitetsudvalgets vegne

Formand Helge Koch

Åbningstider i FOA 1

Fagforeningen og A-kassen holder åbent:

Mandag-onsdag 9.30-15.00

Torsdag 13.00-16.00

Fredag 9.30-13.00

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

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

Er du nyvalgt?

Husk at fortælle FOA 1, hvis du er valgt som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant.

FOA 1 har en bred vifte af tilbud til vores tillidsvalgte medlemmer: "beskyttelse" i konkrete situationer, uddannelse og efteruddannelse, kurser og temadage, og på en del arbejdspladser er der også forhandlet funktionsløn til de valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Det er derfor vigtigt for FOA 1 at vide, at du er tillidsvalgt, så du kan få de relevante tilbud.

Registreringen gælder for ALLE tillidshverv, både hvis du er (fælles)tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, medlem af samarbejdsudvalg – SU og MED -, eller hvis du er suppleant til nogen af posterne.

Send nedenstående slip til os, så kontakter vi dig.

Navn og CPR-nr.:	
Fastnet tlf.:	Mobil:
E-mail:	
Stilling:	
Arbejdsplads:	
Jeg er nyvalgt som:	

Slippen sendes til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.

LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



Et travlt år

Hvordan går det egentlig i FOA 1?

Det kunne være et spørgsmål, man stiller sig selv, hver gang man skal lave status, og det skal man jo i forbindelse med beretningen, som man kan se et uddrag af i dette nummer af Etteren.

Beretningen er en gennemgang af året, der gik, og set fra helikopterperspektivet: hvordan gik det så?

Vi havde travlt! – men det har vi jo sagt i mange år, så hvorfor er det egentlig anderledes i år? Medlemstallet er jo næsten uændret, så hvorfor skulle vi have mere travlt?

En af forklaringerne er, at det i disse tider er noget af en bedrift at fastholde medlemstallet, ikke mindst fordi vi i mange år har været så heldige, at vi har haft en rimelig høj organisationsprocent. Og så bliver det jo i sagens natur sværere at fastholde medlemstallet, når kollegaer bliver fyret, og stillinger bliver nedlagt, som det sker i disse år, hvor nedskæringerne vælter ned over vores arbejdspladser.

Vi har dog haft held med at få organiseret flere portører på Rigshospitalet, og mange brand- og ambulancefolk har heldigvis også valgt at være organiseret i FOA 1 i stedet for i BO. For vi har jo overenskomsten. Og så har vi haft nogle ekstraordinært ansatte på overenskomsten for teknisk personale rundt omkring i kommunerne, og de har naturligt nok organiseret sig i FOA 1.

Derudover er der lige for tiden en del buschauffører, der vælger at blive i FOA frem for at melde sig over i 3F, fordi FOAs overenskomst rent faktisk er bedre.

”Men hvis antallet af medlemmer, der skal serviceres, er det samme, hvorfor får I så mere travlt?” kunne du med god ret spørge. Det er fordi, at samme antal medlemmer hos flere arbejdsgivere og dækket af flere overenskomster nu engang er mere arbejdskrævende end samme

antal medlemmer hos færre arbejdsgivere og på færre overenskomster.

Og så er der kommet nye opgaver til hele tiden! Hvilket de lokale tillidsvalgte kan tale med om, for de har også fået mere travlt.

Vi vil jo også gerne øge servicen, både over for medlemmer og tillidsvalgte. Så vi laver flere kurser for de tillidsvalgte og holder udviklingssamtaler med dem. Vi har udviklings- og sparringssamtaler med vores ledermedlemmer. Vi har ekstra fokus på medlemshvervningen og på fastholdelsen, og vi professionaliserer vores interne arbejde med elektroniske løsninger i forhold til sagsbehandling, sagsstyring og arkivering.

Så alt i alt en øget arbejdsmængde til samme antal medlemmer!

Vi har samtidig taget nogle spændende initiativer internt i FOA 1 og udvidet vores repræsentantskab med nye medlemmer, der i stedet for at repræsentere én faggruppe repræsenterer en helhed i vores organisation, fx arbejdsmiljøområdet eller skaren af tillidsrepræsentanter. Og hele denne øvelse går ud på at få styrket debatten i FOA 1 og måske også få et andet udgangspunkt for den.

På samme måde har vi ændret vores tillidsrepræsentantmøder, så de nu er tre-delte: en fælles del, en sektor-rettet del og en faggruppe-del. Det ser ud til at blive rigtigt godt.

I det hele taget er der altså nok at rive i for din fagforening. Og der er sådan set ikke noget nyt under solen: Vores allervigtigste opgave er stadig at hjælpe dig som medlem.

Vel mødt til generalforsamlingen.

Ken Petersson, Formand i FOA 1