

FOA



Nr. 2 • April 2012



- 1. maj
- en hyggelig tradition.
Kom og vær med.
Side 6.
- Op til 8 års ekstra
sikkerhed – det kan du
gå glip af, hvis du får
dine efterløns-penge
udbetalt.
Side 10.
- Og bliver ordningen
med løntilskud
egentlig misbrugt?
Side 13.

Det er nu, du skal på banen

Overenskomstforhandlingerne i 2013 er over os, før vi ved af det, og udtagelsen af krav skal snart i gang. Og her kommer DU ind i billedet. For det er jo dig og dine kolleger, der skal være med til at beslutte, hvilke krav vi skal gå videre med til overenskomstforhandlingerne næste år.

FORSIDEOMTALE:

Et stemningsbillede fra 1. maj 2011 – optøget fra FOA 1 til Fælledparken.

NUMMER 2 · 2012

17. 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
Therese Petersen
Hanne-Mari Kirkeby

I 2012 UDKOMMER**ETTEREN**

2. februar
29. marts
31. maj
6. september
1. november

DESIGN

Prinfoparitas A/S

TRYK

www.scanprint.dk

Hvad mener du er vigtigt at få med ind til forhandlingsbordet? Hiv fat i din tillidsrepræsentant og dine kolleger og tag en snak om, hvad der rører sig i jeres hverdag.

Lønspørgsmålet er selvfølgelig altid relevant, men med finanskriser, gældskriser og anden virak er vi alle klar over, at store lønstigninger ikke er det, der ligger højest på ønskesedlen hos arbejdsgiverne. Derfor skal vi også være klar til at diskutere andre forhold, som er relevante og har indflydelse på arbejdslivet.

I FOA 1 vil vi meget gerne bidrage til jeres lokale debat om krav til OK 2013 både gennem møder, arbejdspladsbesøg eller andre arrangementer, hvor vi kan få gang i den faglige debat.

Ideer til debat

KTO, forhandlingsfællesskabet for ansatte i regioner og kommuner, og deres medlemsorganisationer, FOA inklusiv, holdt en forhandlingskonference i midten af marts.

Meningen med konferencen var at drøfte mulige fokuspunkter til overenskomstforhandlingerne i 2013. På programmet var der lagt op til drøftelser af blandt andet:

øget tryghed, bedre arbejdsmiljø, øget kompetenceudvikling, stop for fortrængningen af ordinært ansatte, styrket lokalsamarbejde, øget medindflydelse og meget mere.

Punkter, som måske kan være en inspirationskilde til debatmøder på din egen arbejdsplads.

Deadlines for krav

I skrivende stund er FOAs hovedbestyrelse ikke kommet med endelig deadlines for indsendelse af krav, men formodentlig skal vi sende afdelingens forslag ind til forbundet omkring august.

Når forbundet så har modtaget alle afdelingers forslag til krav, afholdes et strategimøde i hovedbestyrelsen, som igen udtager krav, som igen sendes videre i systemet.

I sidste led er det KTO - forhandlingsfællesskabet for ansatte i regioner og kommuner - som udtager de endelige krav og udveksler dem med Arbejdsgiverne inden forhandlingerne i 2013.

Men de første skridt skal altså tages nu, og de starter på din arbejdsplads.

-red.





I starten gjorde jeg rigtig meget ud af mine ansøgninger ...

- af Ole Bruun, A-kassen

-en fortælling om at være for gammel til arbejdsmarkedet.

Erik Nygaard var i mange år portør på Hvidovre Hospital, faktisk helt fra 1974, og han havde set frem til at fejre 40 års jubilæum i 2014. Til den tid fylder han 62 år og ville så måske overveje at gå på efterløn. Men den plan holdt ikke, for han blev opsagt i juli måned sidste år efter en længere sygeperiode. Han meldte sig derfor arbejdsløs 1. august.

Eriks ryg var slidt op efter mange års arbejde med at løfte patienter uden hjælpemidler i nærværdig grad. Fra 1986 var Erik fast aftenvagt på hospitalet, og der var dengang 3 løfterunder på en aftenvagt. 2 portører gik således rundt og løftede alle de patienter, der havde behov for hjælp til at komme i seng, på toilettet og lignende. Så det er

mange tusinde løft hen over årene, Erik og hans kollegaer har haft.

De seneste år har Erik haft tiltagende rygsmerter og ville gerne have været omplaceret til arbejde, der ikke belastede ryggen, men det var åbenbart ikke muligt at finde et andet job til ham. Da han var tjenestemandsansat, endte sagen i det, der

Fortsættes næste side

Fortsat fra side 3



Vi oplever næsten ingen ledige, der får et almindeligt arbejde, hvis de er over 55 år, fortæller Ole Bruun fra A-kassen.

hedder pensioneringsrådet, og Erik blev opsagt med en såkaldt svageledigheds-pension.

Mødet med "systemet"

Erik tilmeldte sig jobcentret 1. august via internettet. Han bor i Københavns Kommune, og da FOAs A-kasse har en partnerskabsaftale med kommunen, skulle han i første del af sin ledighedsperiode kun være tilknyttet os, hvad angår møder og samtaler.

Og hvordan var så hans møde med "systemet"?

- "Først og fremmest, at man skal passe på for ikke at træde ved siden af", fortæller han. "Der er tilsynel-

dende rigtig mange regler, man kan overtræde".

Og det må vi jo som A-kasse give ham ret i. En vigtig regel er, at man som ledig hver 7. dag skal bekræfte overfor jobcentret, at man vil være tilmeldt systemet som aktiv jobsøgende. Man gør det på nettet, så det er selvfølgelig ikke nogen voldsom opgave, men hvis man glemmer det, kan man miste dagpenge på det.

Men vigtigst af alt skal man fra dag 1 i ledighedsperioden være aktivt jobsøgende. Vi anbefaler, at man som minimum søger 2 jobs om ugen. En ansøgning kan være skriftlig, telefonisk eller ved personlig henvendelse. Ansøgningsformen er afhængig af, hvad der er almin-

delig praksis inden for det konkrete jobområde.

Eriks ansøgninger har næsten alle sammen været skriftlige, mest via nettet, men ind i mellem også på papir. Han har ikke søgt arbejde som portør, da han på grund af ryggen har stillet sig til rådighed for ikke rygbelastende arbejde.

Til gengæld har han fra start af søgt indenfor en bred vifte af andre slags jobs; gårdmand, teknisk service-medarbejder, chauffør, vagt- og betjentfunktioner, visse typer lagerarbejde, kirketjener og parkeringsvagt.

Om jobbet som parkeringsvagt fortæller han, at han virkelig gjorde meget ud af den ansøgning.

-”Jeg synes, jeg er god til at arbejde selvstændigt, og at jeg er god til at snakke med folk. I servicejobs handler det jo om at få en fornuftig kontakt med alle mulige forskellige slags mennesker. Derfor skulle de selvfølgelig have ansat mig”, siger han. Erik fik ikke jobbet, som der i øvrigt havde været ca. 300 ansøgninger til.

Som månederne går, begynder Erik at få den ubehagelige tanke, at hans alder er en afgørende hindring for at få et job, selvom det naturligvis ikke nævnes med et ord i de afslag, han får.

-”Jeg var virkelig på mærkerne i starten, og jeg gjorde meget ud af mine ansøgninger for at sælge mig selv. Men man bliver mismodig hen ad vejen, og jeg mistede troen på, at jeg nogensinde ville få et job igen. Så jeg tog konsekvensen og er gået på efterløn,” fortæller han.

Det grå guld i en grå hverdag

Erik anslår, at han har søgt over 60 jobs siden den 1. august sidste år og i betragtning af, at han i perioden har holdt 5 ugers ferie, er det mere end de 2 jobs om ugen, vi anbefaler. Mange arbejdsgivere svarer aldrig tilbage, hvilket selvsagt ikke virker opløftende på nogen.

Som A-kasse kan vi desværre kun bekræfte ham i, at alderen er et af-

gørende parameter, når man søger jobs. Vi oplever næsten ingen ledige, der får et almindeligt arbejde, hvis de er over 55 år. Og resultatet er som med Erik, at ellers velfungerende mennesker opgiver og går på efterløn, så snart de kan. Erik gjorde alt det, systemet forlangte af ham, men arbejdsmarkedet har tilsyneladende ikke brug for ham.

Det er muligt, at der indenfor nogle fagområder er jobs til det grå guld, men tilhører man den del af det grå guld, der har en kort uddannelse eller måske slet ingen, er chancerne for at få job meget ringe.

Erik var heldig, at han kunne gå på efterløn som 60 årig. I de kommende år vil der være mange ledige, der bliver ramt af de alle de forringelser, der er vedtaget under både den gamle og den nye regering. Dagpengeperioden er blevet forkortet, og fra juli i år skal man præstere et års arbejde for at generhverve sin dagpengeret. Hidtil har man kunnet nøjes med et halvt år, hvis man var ”faldet ud over kanten”. Og efterlønsalderen hæves. Alt sammen noget, der gør det sværere og sværere for +50-gruppen af ledige. På sigt vil vi nok opleve, at en del fra denne gruppe ender på kontanthjælp.

Hold på de ældre medarbejdere

Erik er ikke i tvivl om, hvad der burde gøres. ”Der må skabes bedre

tilbud til de ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet”, mener han. ”Man kan ikke forvente, at en 57 årig efter et langt arbejdsliv nødvendigvis kan løbe lige så stærkt som en 18 årig. Og desuden er der mange, der har nedslidningsskader, ligesom jeg har. Men jeg følte jo ikke, at jeg var færdig på arbejdsmarkedet. Jeg kan lave alt muligt, bare det ikke er rygbelastende, men jeg må konstatere, at arbejdsmarkedet ikke vil have mig”.



I de kommende år vil der være mange ledige, der bliver ramt af de alle de forringelser, der er vedtaget under både den gamle og den nye regering. Dagpengeperioden er blevet forkortet, og fra juli i år skal man præstere et års arbejde for at generhverve sin dagpengeret mod tidligere et halvt år. Og efterlønsalderen hæves. Alt sammen noget, der gør det sværere og sværere for +50-gruppen af ledige. På sigt vil vi nok opleve, at en del fra denne gruppe ender på kontanthjælp.

FOA 1s fane



Når fanen har været ude i regnvejr, trænger den altid til at møde et strygejern. Og den er faktisk ikke helt nem at stryge, fortæller Mette Lykke fra FOA 1, der her forsøger kunsten.

FOA 1s fane er købt i foråret 2006 i forbindelse med, at forbundet skiftede navn og logo efter sammenlægningen med PMF - fra Forbundet af Offentligt Ansatte til Fag Og Arbejde.

Fanen er produceret af Københavns Fanefabrik, der vist nærmest har patent på den slags arbejde.

Dekorationen på fanen symboliserer netop, at forbundet har været igennem sammenlægninger med nyt navn og logo til følge. Derfor er fanen i de 2 nederste hjørner dekoreret med de 2 tidligere logoer for henholdsvis Dansk Kommunal Arbejderforbund og Forbundet af Offentligt Ansatte - altså for at have historien med. DKA blev jo til FOA, da DKA i 1992 lagde sig sammen med HAF, Husligt Arbejder Forbund.

Fanen bruges efterhånden sjældent ved begravelser - omkring 5 gange årligt. Før i tiden skete det meget hyppigere. Men ellers bruges fanen, når FOA 1 deltager i demonstrationer - herunder fejringen af 1. maj.

Fanen hænger på gangen i FOA 1s hus, hvor den pynter lige inden for indgangsdøren, når den ikke er i brug.

Historien om den røde fane

- symbolet på arbejderbevægelsens kamp

Overalt i Danmark smælder de røde faner frisk i vinden, når fagforeningerne markerer den 1. maj. Men hvad er egentlig historien bag den så velkendte røde fane? Hvor kommer den fra? Og har den altid været rød?

Vi kender alle sammen fanen som et samlingspunkt ved demonstrationer og arbejdskampe, og fanen er på mange måder blevet en integreret del af vores bevidsthed. Så det er sjældent, vi tænker over, hvor den kommer fra.

Fanen og overklassen

Den røde fane kan føres helt tilbage til den franske revolution i 1789, og allerede dengang indtog den en helt særlig plads. Paradoksalt nok var det borgerskabet, der

anvendte den røde fane for første gang - det var deres tegn på væbnet kamp mod folket.

Eksempelvis højste det parisiske bystyre i 1791 en rød fane på toppen af Rådhuset - det tjente som et forbud og en advarsel til borgerne om, at det ikke var tilladt at forsamle sig i større grupperinger. Ikke alle tog dog advarslen til sig, og kort efter blev der indledt et blodigt angreb mod en stor gruppe arbejdere, der havde samlet sig på Marsmarken i Paris.

“Når jeg ser et rødt flag smælde...”:

er skrevet af socialdemokraten Oskar Hansen til et DSU-møde i 1923 og er i dag Socialdemokratiets og DSUs slagsang. Det er nok den mest udbredte politiske sang i Danmark og har sin politiske modsætning i de liberales “Frihed er det bedste guld”.



Fra 1. maj 2011. Til venstre i billedet Lars Jacobsen Skov med FOA 1s fane.

Men selvom det altså var overklassen, der først luftede den røde fane, gik der ikke længe, før den franske arbejderklasse havde taget den til sig som symbolet på deres arbejdskamp for frihed, lighed og broderskab, og fanen fik stor symbolsk værdi under urolighederne i 1871, hvor arbejdere tog magten i Paris.

Fanen kommer til Danmark – og forbydes

Fanen har altså fransk oprindelse, men den kom meget hurtigt til at spille en betydelig rolle også for de danske arbejderes kamp.

Den første røde danske fane så dagens lys i 1872, hvor den "Internationale Arbejderforening" holdt fest i Dyrehaven for at fejre grundlovsdag. Inspireret af den franske arbejderbevægelse havde foreningen bestilt en fane med slagordene "Fri-

hed, lighed og broderskab", og den skulle luftes ved arrangementet.

Informationerne om festen og den nye fane blev offentliggjort i avisen "Socialisten", og det huede bestemt ikke den daværende politidirektør Crone. Han indkaldte derfor festkomiteen til et møde, hvor han udstedte et direkte forbud mod festen og mod anvendelse af den røde fane. Han mente, at den røde fane var et truende symbol, der ville føre til blodige optøjer i Dyrehaven.

Det ville dog være synd at sige, at politimesterens faneforbud havde en længerevarende virkning, for i løbet af 1870'erne blev den røde fane en integreret del af de fleste fagforeninger i Danmark – for faglærte såvel som ufaglærte.

Til trods for, at det i dag udelukkende er den røde fane, der vejrer i vinden, har den siden 1870'erne været både blå, grøn, hvid og sort. De blev

brugt af de faglige organisationer, der ønskede at understrege, at de var politisk neutrale.

Motivet på de røde faner – fra kvinde til mand

Ligesom fanens farver har varieret alt efter hvilken faglig organisation, der anvendte den, således er motivet, der pryder fanen, også forskelligt.

Op igennem 1870'erne var frihedsgudinden og et fagsymbol ofte det gennemgående motiv på organisationernes faner. Frihedsgudinden var symbolet på den frihed, der var opnået gennem en fredelig ændring af samfundet. Motivet kunne også være et håndtryk som symbol på solidaritet og sammenhold.

Fortsættes næste side

Fortsat fra side 7

Efter 1900 blev frihedsgudinden erstattet med en mandelig arbejder. Fagsymbolet blev endnu mere dominerende og ofte en aktiv del af motivet - forstået således, at manden holdt en faglig effekt, fx en hammer, eller også så man ham arbejde inden for et bestemt fag.

Frihedsgudinden kom desværre aldrig tilbage på fanerne, selv om der gennem alle årene har været et stort behov for fokus på ligestillingsproblematikken.

Det mest anvendte motto på fanerne var "Frihed, lighed og broderskab", men også slutningen af Det Kommunistiske Manifest: "Proletarer i alle lande – Foren jer" blev brugt i mange år.

Mottoet "Samlet er vi en magt" udtrykte også, at man ved at stå sammen ville stå stærkere i kampen mod arbejdsgiverne. Præcis, som det er tilfældet i dag.

-red.

Kildemateriale:

"Under de røde faner" af
Henning Grelle, 1979

Arbejdermuseets hjemmeside:
www.arbejdermuseet.dk
Diverse russiske hjemmesider

At være fanebærer.....

Carsten Madsen på billedet herunder er sammen med Lars Jacobsen Skov fanebærer i FOA 1. Og det er faktisk nødvendigt at være to, for af og til skal der tilbagelægges en længere rute, og så bliver det bare tungere og tungere at holde fanen.

"Under konflikten i 2008 var fanen ude at blive luftet i al fald 3 gange om ugen", fortæller Carsten, "og det kan godt være svært at planlægge, hvis man skal med bus eller tog for at komme til bestemmelsesstedet. Så det var dejligt, da jeg havde min christianiacykel. På den kunne jeg oveni have en kasse øl, og det var populært."

"Efterhånden har jeg også været til mange begravelser med fanen - mest for fagligt aktive, hvor de selv eller familien har udtrykt ønske om, at fanen kom med. Her skal fanen sænkes, når der kastes jord på kisten. Som regel møder man op

lidt før tid, så man kan nå at tale med præsten om, hvor skal man stå. Og jeg har endnu aldrig mødt præster, der sagde nej."

Carsten har været fanebærer i mange år, og han husker tydeligt en af de helt store demonstrationer, hvor både fagforeninger, ungdomsorganisationer og uddannelsesinstitutioner deltog talstærkt. Med hundredevis af faner.

"Da vi kom gående ned af Stormgade fra Rådhuset på vej til Slotspladsen, så stod alle de unge og så måbende og imponerede til: Nej, hvor er det flot. Og folk med anden etnisk baggrund end dansk studser også: Hvad sker der dog med danskerne? De plejer jo at være så tilbageholdende!"

Så der bliver altid lagt mærke til det, når man kommer gående med fanen.





Kom til 1. maj i FOA 1!

Finanskrisen, økonomiske stramninger, fyringer og alt for få ansatte til alt for meget arbejde. Sådan er virkeligheden på vores arbejdspladser i disse år. Derfor er det vigtigere end nogensinde at vide, at vi er mange om de fælles betingelser, og det markerer vi traditionen tro

1. maj med morgenbord og hygge i kælderen, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.

Kom og mød alle de andre FOA 1'ere og tag familien med til fælles 1. maj med taler, musik og fælles-sang.

Der vil være velkomst kl. 8.15 ved FOA 1's formand Ken Petersson, og senere skal vi høre årets 1. maj-tale. Der er stort morgenbord og gratis øl og vand til alle, der lægger vejen forbi.

PROGRAM

- Kl. 8.15:** Velkomst ved formand i FOA 1 Ken Petersson
 - Kl. 08.30:** 1. maj-talen i FOA 1
I år holdes talen af Jacob Bang, der er viceforhandlingschef i FOA
 - Kl. 09.30:** Afgang fra FOA 1 til fælles fane-træf på Toftegårds Plads, hvorfra vi går i samlet flok til Fælledparken
 - Kl. 11.00:** 1. maj i FOA 1 slutter, og der skal rydes op!
 - Kl. 12.00:** 1. maj-festen fortsætter i det store FOA-telt i Fælledparken
- Sang & musik:** Walther Clericy & co – italiensk, melodisk arbejdermusik

Demonstrationsruten:

09.30: Vilhelm Thomsens Allé 9 → **10.00:** Toftegårds Plads → Valby Langgade → Ny Carlsbergvej → Enghavevej → Kingosgade → Alhambravej → H. C. Ørstedsvvej → Griffenfeldsgade → Korsgade → Stengade → Nørrebrogade → Elmegade → Skt. Hans Torv → Nørre Allé → Borgm. Jensens Allé → Fælledparken.

Muligheden for at få et seniorjob hvis du får dit efterlønsbidrag

Et seniorjob betyder, at du ikke ryger i økonomisk uføre de sidste 8 år af dit arbejdsliv, hvis du bliver ledig. Ordningen er en attraktiv del af efterlønnen, men ikke mange kender til den.

Netop nu er der åbnet mulighed for at få sit efterlønsbidrag udbetalt skattefrit. Og for mange er det nok fristende at få en pose penge til at lukke huller eller anskaffe forbrugsgoder, der ellers ikke er råd til.

Men man skal tænke sig godt om. For man siger ikke blot nej til muligheden for at gå på efterløn – som jo er stærkt barberet med den nye lovgivning. Man fraskriver sig også muligheden for at sikre sig mod økonomisk deroute de sidste år af arbejdslivet, fordi man ikke længere

er berettiget til et seniorjob, og man har i øvrigt heller ikke længere ret til fleksydelse, hvis man er fleksjobber, eller optjening af skattefri præmie.

Et job eller ret til kompensation

Et seniorjob er et tilbud til ledige, der mister dagpengereetten og har fem år eller færre, til de kan gå på efterløn. Ordningen blev indført i forbindelse med den forrige ændring af efterlønnen i 2006, og den

er en ekstra forsikring for ældre ledige mod at miste forsørgelsen, hvis det ikke lykkes at komme i arbejde, inden retten til dagpenge ophører.

Hvis man mister sin dagpenge- ret og er berettiget til et seniorjob, skal kommunen finde et kommunalt job, som passer til ens kvalifikationer. Man skal aflønnes efter overenskomsten, så lønnen er som regel markant højere end den almindelige dagpengesats. Og hvis kommunen ikke kan finde et seniorjob med det samme, så får man i stedet en såkaldt kompensationsydelse, som svarer til dagpengesatsen. Ordningen er dermed i praksis en forlængelse af dagpengereetten for en gruppe på arbejdsmarkedet, der traditionelt har vanskeligt ved at genvinde fodfæstet efter en periode med arbejdsløshed.

Som ledig kan man søge kommunen om et seniorjob i perioden fra 3 måneder før, man mister retten til dagpenge og til 2 måneder efter, retten til dagpenge udløber.

Økonomisk sikkerhed i op til 8 år

Lad os tage et eksempel på, hvordan ordningen med seniorjob fungerer:

Karl er født i 1960 og fylder således 52 i år. Han har ret til efterløn, når han fylder 64 år og kan få efterløn i 3 år, og han bliver folkepensionist som 67 årig.

Tjek hvornår du tidligst har ret til seniorjob

Født i perioden	Ret til efterløn	Ret til seniorjob
Født før 1. januar 1954	60 år	55 år
januar til 30. juni 1954	60 ½ år	55 ½ år
juli til 31. december 1954	61 år	56 år
januar til 30. juni 1955	61 ½ år	56 ½ år
juli til 31. december 1955	62 år	57 år
januar til 30. juni 1956	62 ½ år	57 ½ år
juli 1956 til 31. december 1958	63 år	58 år
januar til 30. juni 1959	63 ½ år	58 ½ år
juli 1959 til 31. december 1962	64 år	59 år
januar 1963 til 31. december 1966	65 år	60 år
januar 1967 til 31. december 1971	66 år	61 år
januar 1972 til 31. december 1976	67 år	62 år
januar 1977 og frem*	67 ½ år	62 ½ år

*Efterløns- og folkepensionsalderen indekseres i forhold til levetid – dvs. rykkes frem eller tilbage alt efter udviklingen i levetiden.

bortfalder, udbetalt

Man mister op til 8 års forsørgelse i sidste del af arbejdslivet, hvis man fravælger efterlønnen. Uanset, hvad alder man har.



Hvis Karl bliver arbejdsløs som 57 årig, har han med de nuværende regler ret til dagpenge i 2 år. Hvis de 2 års dagpengeret ikke er udløbet, når han fylder 59 år, skal han have et seniorjob af sin kommune i perioden, frem til han kan gå på efterløn som 64 årig.

I eksemplet med Karl ville der være et økonomisk hul på op til 8 år, hvis han stadig var ledig efter udløbet af de 2 års dagpengeret. Og så var eneste mulighed kontanthjælp.

Hvis han bliver arbejdsløs som 58 årig, indtræder retten til et seniorjob når han fylder 60 år, og så fremdeles.

Det handler altså om, at Karl – hvis han skulle miste sit job i en sen alder – har sikret sig op til 5 års forsørgelse og derefter efterløn i 3 år,

hvis han forbliver i efterlønsordningen.

Hvis han ikke er med i efterlønsordningen, vil hans dagpengeret udløbe efter 2 år, og eneste forsørgelsesmulighed er derefter kontanthjælp, med mindre han er heldig at finde et nyt job.

Man skal stadig stå til rådighed

Selv om man har et seniorjob, der er helt regulært fuldtidsarbejde, så skal man fortsat stå til rådighed for det øvrige arbejdsmarked, og hvis jobcentret finder et ordinært arbejde til én, så skal man tage det. Man skal også fortsat som seniorjobber betale både A-kasse- og efterlønskontingent, og man skal have et aktivt cv på jobnet.dk – som man dog ikke har pligt til at bekræfte hver uge.

Man skal selv søge om at komme med i seniorjob-ordningen, men som ledig får du vejledning om den af A-kassen. Det er også A-kassen, der skal bekræfte, at du er berettiget til et seniorjob, mens det lokale jobcenter er ansvarligt for administrationen af ordningen.

Konklusionen er altså, at hvis man bliver ledig i en sen alder og har svært ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet, kan man komme gevaldigt økonomisk i klemme, hvis man ikke har ret til seniorjob og efterløn. I eksemplet med Karl ville der være et økonomisk hul på op til 8 år, hvis han ikke kunne finde sig et job efter udløbet af de 2 års dagpengeret. Det er muligt, han kunne få noget kontanthjælp frem til folkepensionsalderen, men det er nok ikke en situation, ret mange af os ønsker at stå i.

-red.

..... og endelig er der jo den skattefri præmie

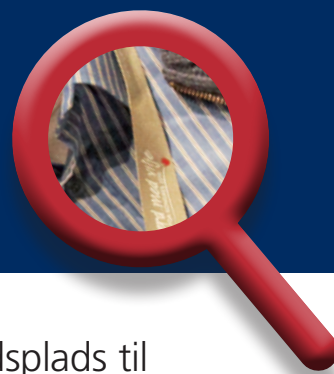
På trods af, at tilbagetrækningsreformen forringer efterlønsordningen, gælder stadig for alle aldersgrupper, at der er mulighed for op til 3 års optjening af de skattefrie præmieportioner. Den

maksimalt optjening udgør i 2012-tal 147.516 kr, hvilket man opnår ved slet ikke at gå på efterløn. Én præmieportion optjenes på 3 måneder og udgør 12.293 kr.

Hvis man fraskriver sig retten til efterløn, fordi man hæver sit indbetalte efterlønsbidrag skattefrit i perioden 2. april til 1. oktober i år, fraskriver man sig også muligheden for den skattefri præmieopsparing.

Find 5 fejl!

Så ta'r vi cyklerne frem!



Foråret er kommet, og det er nu, man kan melde sin arbejdsplads til kampagnen "Vi cykler til arbejde". Så sæt et stærkt hold – og klar den daglige motion i fællesskab med dine kolleger i hele maj måned. Sammen med 100.000 andre. Der er tilmeldingsfrist den 20. april på www.vcta.dk.

De to billeder 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 kuglepennen, 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 16. april 2012.

NAVN

ADRESSE

POSTNR.

BY

TELEFONNUMMER

E-MAIL

DIN ARBEJDSPLADS

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



Det er ingen nem øvelse, siger Klaus Gerschanoff fra FOA 1. For når der har været 27 løntilskudspersoner i træk, så har de ordinært ansatte simpelthen ikke mere at give af.

Løntilskud - socialt ansvar eller udnyttelse?

På mange FOA 1-arbejdspladser er der ansatte i løntilskud. Brugt korrekt kan løntilskudsordningen være god, men ofte bliver reglerne omgået, hvilket både går ud over de ledige og de ordinært ansatte. Derfor sætter FOA nu fokus på området og indsamler dokumentation til de kommende trepartsforhandlinger.

-af Hanne Mari Padilla Kirkeby, medlemskonsulent i FOA 1

Efter en rundspørge hos nogle af vores tillidsrepræsentanter (TR) kan Etteren konstatere, at arbejdspladserne ikke er gode til at følge løntilskudsreglerne korrekt.

Mange steder bliver TR slet ikke oplyst om, at der skal ansættes en person med tilskud, hvilket betyder, at medarbejderne ikke bliver inddraget i processen, som de har krav på. Mange medlemmer oplever også, at de løntilskudsansatte bliver sluset ind ad bagdøren, og det er ærgerligt, for det betyder en dårlig oplevelse både for dem og for den nyan-satte på arbejdspladsen

Medarbejder-inddragelse er vigtig, når der skal ansættes en ny person med løntilskud, for det er medarbejderne, der skal have det mentale overskud til at tage sig af endnu en ny ansat: "Men når de har haft 27 løntilskudsmedarbejdere i træk, så har de simpelthen ikke mere at gi' af", som Klaus Gerschanoff, der er faglig valgt i FOA 1, siger.

Hvad er løntilskud?

Løntilskud er en offentlig ordning, der giver en arbejdsgiver tilskud til at ansætte en langtidsledig. Ideen er

at skabe en tilknytning til arbejdsmarkedet for ledige, der i jobbet kan opbygge eller vedligeholde arbejds-kompetencer og sociale eller sproglige færdigheder.

Som ansat i en løntilskudsstilling skal man stadig være tilknyttet jobcentret, og man anses som ledig på arbejdsmarkedet. Derfor tæller den tid, man arbejder i en løntilskudsstilling, med i de to år, som man er berettiget til at få dagpenge i.

Fortsættes næste side



Det er især blevet sværere at skaffe uddannelse til de personer, der kommer ud for at få opbygget nye kompetencer, fortæller tillidsrepræsentant Bjarne Biel.

Fortsat fra side 13

Er man ansat i løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver, kan man højst få løn, der svarer til den højeste dagpengesats. Man er dog stadig omfattet af den samme lovgivning og overenskomst som de almindelige ansatte. Det vil sige, at regler om sygdom, arbejdsvilkår og tillæg er de samme. Overarbejde skal dog afspadseres, og udbetales ikke.

Løntilskudspolitik

På en af de store arbejdspladser i København har tillidsrepræsentanten fået lavet en løntilskudspolitik gennem MED-systemet (medinddragelse og medbestemmelses-systemet).

I politikken er det slået fast, at ledelsen skal informere TR, hvis der er planer om at ansætte med løntilskud. TR skal så gå videre og drøfte sagen med sine kolleger, der har mulighed for at tage aktiv stilling til, om de har ressourcer til at modtage en ny medarbejder i løntilskud.

Hvis personen bliver ansat, så bliver der lavet et tilrettelagt forløb med en jobudviklingsplan med stillingsbetegnelse og stillingsbeskrivelse, som præcist formulerer, hvilke

opgaver den enkelte kan og skal varetage. Derudover laves der en uddannelsesplan, hvori personen i løntilskud kan opnå nye kompetencer, som vil gøre det lettere at finde fast arbejde i fremtiden.

Tillidsrepræsentanten fra København lægger vægt på, at ansættelsesbrevet indeholder en individuel stillingsbetegnelse fra gang til gang med vægt på den enkeltes kompetencer og muligheder. "For ellers ville det bare begynde at ligne en ordinær stilling", som han siger, "og så vil vi ha' en fastansættelse, hvis det skal være på den måde".

Løntilskudsstillinger må ikke tage almindelige jobs

Niels Mortensen, TR og teknisk serviceleder i København, er enig i, at man skal være opmærksom på, at løntilskudsstillingerne ikke tager almindelige jobs. "Det er vigtigt, at løntilskudsordningen ikke bliver en skjult normering".

Niels har et indtryk af, at reglerne bliver fulgt nogenlunde på hans område, men vil ikke sige sig fri for,

at nogen har en "går den, så går den" -holdning.

Bjarne Biel, TR og teknisk service-medarbejder i København, synes, at løntilskudsområdet er blevet sværere med årene; især det at skaffe uddannelse til de personer, der kommer ud for at få opbygget nye kompetencer. Efter hans opfattelse bliver løntilskudspersonerne ofte brugt som ekstra hænder, hvilket jo ikke er meningen med ordningen.

Men det kan være en svær balancegang, forklarer Leif Devit Møller, der også er TR og teknisk service-medarbejder i København. "For selvom man som medarbejder har mulighed for at blive hørt og sige nej til løntilskudskolleger, kan det være svært, når man ikke kan få hverdagen til at hænge sammen, og man ved, at der ikke kommer flere fastansatte."

"Nogen gange balancerer man lidt på midten og ved ikke, om man rammer rigtigt".

Kvoter pålagt det offentlige

Ansættelser med løntilskud kan imidlertid ikke helt undgås med den nuværende lovgivning. Offent-

lige institutioner skal ifølge loven fremskaffe et bestemt antal løntilskudsjob, som jobcentret kan aktivere ledige i. Hvis arbejdspladsen ikke opfylder kvoten med mindst 90 procent, medfører det sanktioner for arbejdspladsen.

Kvoterne ændrer ikke ved de generelle regler om "merbeskæftigelse", som siger, at arbejdspladsen skal kunne udføre sine serviceopgaver, uden at der er ansat løntilskuds personer. Man kan dog godt forestille sig, at kvoterne kan komme i konflikt med arbejdspladsernes overholdelse af loven.

Især i tilfælde, hvor der skæres ned i medarbejderantallet på grund af ansættelsesstop og afskedigelser, øges risikoen for, at de ansatte i løntilskudsjob blot kommer til at varetage de arbejdsopgaver, som de afskedigede medarbejdere ellers har varetaget.

Trepartsforhandlinger

I FOA går vi meget op i, at reglerne bliver overholdt. Hverken

ledige eller ansatte har interesse i, at løntilskudsjob erstatter job på almindelige vilkår.

For de ledige er problemet, at de ikke får overenskomstmæssig løn i tilskudsjobbet, men kun løn svarende til dagpengene samtidig med, at der bruges af den 2-årige dagpengeperiode.

En anden uheldig konsekvens kan også være, at der opslås færre stillinger på normale vilkår, fordi opgaverne alligevel bliver udført. Dermed får arbejdsgiverne et kraftigt incitament til at ansætte ledige i væsentligt billigere løntilskudsstillinger for at holde budgetterne uden at skulle skære ned i opgaverne.

FOA er i øjeblikket i gang med at indsamle eksempler på, at løntilskudsreglerne ikke bliver fulgt. Dokumentation skal bruges ved de kommende trepartsforhandlinger med arbejdsgiverne og staten. Det gør vi for at få kvalitet ind i debatten om løntilskud og for at få ordningen brugt korrekt og socialt ansvarligt.

Bliver ordningen med løntilskud misbrugt?

En arbejdsplads skal kunne udføre de serviceopgaver, som den er pålagt, uden at der er ansat ledige i enten løntilskud eller virksomhedspraktik.

Sådan skulle virkeligheden gerne være. Men fungerer det altid sådan i praksis? Eller ansættes der løntilskuds personer i funktioner, hvor de er afgørende for, at opgaverne bliver udført? Eller kender du til, at ordinære stillinger ikke slås op, fordi der i stedet ansættes en person i løntilskud? Hvis du har nogle eksempler på, at arbejdsgiverne misbruger ordningen med løntilskud, så giv os i FOA 1 et praj.

Hvad skal du være opmærksom på, når din arbejdsplads skal ansætte en person i løntilskud?

- Din arbejdsgiver skal inddrage dig og dine kolleger **inden** ansættelsen af en ny kollega i løntilskud. I har her mulighed for at tale om fordele og ulemper ved en ansættelse med løntilskud.
- Ansættelse af en person med tilskud skal betyde en netto-udvidelse af antallet af ansatte på arbejdspladsen, hvilket vil sige, at der skal være tale om merbeskæftigelse. Det vil sige, at arbejdspladsen skal kunne udføre deres serviceopgaver, uden at der er ansat løntilskuds personer.
- Den normale vagtplan skal kunne løbe rundt, selvom kollegaen i tilskud ikke er på arbejde.
- Arbejdspladsen skal give tillidsrepræsentanten alle oplysninger, der er nødvendige for at kunne afgøre, om kravet om "merbeskæftigelse" er opfyldt.
- Der må højst være 1 løntilskudsstilling for hver 5. medarbejder. I virksomheder med over 51 medarbejdere må der højst være 1 løntilskudsstilling for hver 10. medarbejder.
- Hvis arbejdspladsen for nyligt har afskediget kolleger, eller der er fratrukket kolleger, kan man som hovedregel ikke ansætte personer med tilskud i samme stilling.
- Når der ansættes en person i løntilskud, skal der udarbejdes en jobplan for vedkommende. I den skal der stå, hvilke arbejdsopgaver personen skal varetage, timeantal og gerne uddannelsesmuligheder.
- Kollegaen i løntilskud skal være en del af arbejdspladsen og fællesskabet, og det er derfor vigtigt, at der er mentalt overskud på arbejdspladsen til at modtage en ny kollega.

Det er heldigvis sjældent, der sker alvorlige overfald

Denne måneds vinder af Etterens konkurrence "Find 5 fejl" blev 54-årige marokkanske Laid Mai, der arbejder som kontorbetjent på jobcenteret på Musvågevej 15 i Københavns Nordvest-kvarter.

Etteren tager ud for at mødes med Laid. Der vrimler folk ud og ind af jobcenterets indgang, hvilket nok fortæller om den stadig stigende ledighed. Vi finder Laid i jobcenterets underetage, hvor han står sammen med nogle af sine kollegaer. Der bliver grinet og snakket, mens de arbejder, og man kan med det samme tydeligt mærke, at der er et helt særligt sammenhold kollegaerne imellem.

FCK vs. Aalborg

Laid inviterer Etteren til en kop kaffe oppe på sit kontor, som han til

dagligt deler sammen med 3 andre kontorbetjente – deriblandt FOA 1s tillidsrepræsentant Leif Devitt Møller.

Vi møder også kollegaen Kenneth, som med det samme fortæller, at han er rigtig glad for sit samarbejde med Laid. "Han er en virkelig god kollega og vi har et rigtig godt samarbejde. Eneste minus er, at han er FCK'er", siger Kenneth med et grin. "Ja, og jeg skal finde mig i at dele kontor med en Aalborg-fan", giver Laid kækt igen.

Vi sætter os ned og Laid fortæller, at han startede arbejdet som kon-

torbetjent i jobcenteret på Musvågevej i 2007. Inden da arbejdede han blandt andet på arbejdsformidlingen på Vesterbro.

Da vi spørger ind til, hvordan en typisk arbejdsdag ser ud for Laid, bliver det hurtigt klart, at arbejdet som kontorbetjent på et jobcenter i høj grad kræver evnen til at bevare overblikket. Samtidig er det vigtigt at være struktureret og praktisk anlagt. Opgaverne er nemlig mange, og de spænder vidt.

Posten skal ud

Laid viser Etteren rundt i den store bygning. Han stopper op ved en kæmpe frankeringsmaskine og fortæller: "Jeg møder ind omkring klokken 8 og starter som regel med at sortere dagens post.

Posten skal sorteres, scannes og deles ud til de forskellige sagsbehandlere". Eftersom den indgående post både består af fysiske breve samt elektronisk post fra borgerne, er der altså tale om en temmelig stor postmængde. Især når man tager i



Jobcentret Musvågevej

I Danmark findes der i alt 91 jobcentre, og deres vigtigste formål er at få ledige i arbejde. Jobcenteret på Musvågevej tager sig også af afklaringen af borgere, der søger førtidspension eller flexjob. Dertil huser de "Integration og Sprog", som tager sig af borgere, der er omfattet af integrationsloven samt kommunernes udtalelser vedrørende ansøgning om familiesammenføring. Af den grund er der som regel tolke i jobcentret til de uplanlagte henvendelser, og der oversættes blandt andet til arabisk, tyrkisk, somali og urdu.



Laid Mai.

betragtning, at posten skal fordeles ud til omkring 200 ansatte i jobcenteret.

Derfor er der altså ikke blot tale om et par breve, der lige kan smides ind til rette modtager i løbet af 20 minutter, mens man tager en kop kaffe. "Hvis man er alene på arbejde – eksempelvis under ferie og sygdom, er det især postfordelingen om morgen, der kan tage rigtig, rigtig lang tid", siger Laid.

Inden arbejdsdagen er omme, skal Laid ligeledes frankere og stemple den post, som skal ud af huset.

Depoter med pansrede døre og gitterlåger

Vi forsætter turen rundt i huset, alt imens Laid fortæller, at det også er ham og hans kollegaer, der står for at tilse printere og kopimaskiner.

Han viser hen til et af de mange depoter, hvor der udover en stor kopimaskine også står en kæmpe mængde af printerpapir og diverse kontorartikler, som Laid er ansvarlig for at få bestilt. På overfladen

ligner det et helt almindeligt depot, men så alligevel ikke. Døren er en tyk panserdør med kæmpe stålpaler på størrelse med en knytnæve. Og selve indgangen til depotet er dækket af en tyk gitterlåge af stål. Godt nok er der krisetider, men at beskytte printerpapir og kontorartikler bag en pansret dør, virker alligevel i overkanten. "Hvad pokker er det?" udbryder Etteren. Den lattermilde Laid forklarer med et kæmpe smil, at bygningen for nogle år tilbage husede en bank og at depotet dengang fungerede som en kæmpe bankboks.

Depotet er derfor ikke det eneste lokale i bygningen med pansrede døre.

Kaffe to go – eller?

Som på mange andre arbejdspladser, står der kaffeautomater rundt omkring i jobcenteret, så borgere og ansatte kan få sig en tår kaffe eller the. Det er Laid, der sørger for, at der bliver bestilt varer, så automaten altid er fuld. Dog undrer han sig over én ting: "Nogle gange sker det,

folk bare kommer ind fra gaden; går hen og tager sin en stor kop kaffe og går igen. De har ingen aftaler eller noget – de kommer bare for at drikke kaffe".

Uniformerede vagter

Når man træder ind i jobcenteret, lægger man hurtigt mærke til de uniformerede vagter, der blandt andet står spredt i underetagen. Deres primære formål er at sikre medarbejderenes og borgernes sikkerhed samt at holde ro og orden. Det er ikke noget unikt for jobcenteret på Musvågevej. En stor del af jobcentrene i Danmark har nemlig en eller anden form for vagtkorps.

"Sagsbehandlerne har også overfaldsalarmer på deres kontorer. Efter ét tryk på alarmen, kommer vagterne løbende. Men det er heldigvis sjældent, at der sker alvorlige overfald her på Musvågevej", forklarer Laid.

Desværre har der i løbet af de seneste par år været voldsomme epi-

Fortsættes næste side

Fortsat fra side 17

soder rundt omkring på landets jobcentre, der har øget behovet at hyre vagtværn. Særlig klart står drabet på en socialrådgiver i januar 2010, der var ansat på jobcenteret i Holstebro.

På forhåbentligt gensyn

Der er allerede gået en time, og vi tager tilbage til Laid's kontor, hvor han får overrakt sin præmie – et gavekort til Magasin på 400 kroner. Pengene skal enten bruges til en ny skjorte eller en parfume, fortæller han. Kenneth kigger op fra computeren og siger smilende, at Laid meget hellere skulle bruge pengene på en gave til ham.

Etterten opfordrer i stedet Kenneth til selv at deltage i konkurrencen. Det ville i hvert fald være dejligt, hvis der skulle byde sig en endnu mulighed for at komme på besøg og opleve den fantastiske stemning blandt jobcenterets medarbejdere.

Har du også lyst til at vinde et gavekort og få en artikel om dig og din arbejdsplads i medlemsbladet? Så husk at deltage i konkurrencen "Find 5 fejl".



Laid Mai ved jobcenterets logo på Musvågevej.

Husk, at du kan få et løntjek!

Når du er medlem af FOA 1 skal du let kunne sikre dig, at du får den løn, som du har krav på.

På www.FOA1.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. Og hos din tillidsrepræsentant og i din afdeling kan du få hjælp til at vurdere, om din løn er rigtigt sammensat i forhold til dine arbejdsopgaver og kvalifikationer.

Hvis du ikke får den aftalte løn, tager vi sagen op over for din arbejdsgiver.



Vestegnens Brandvæsen forlader Brandfolkenes Organisation

Efter flere års solidaritet og medlemskab af Brandfolkenes Organisation bryder Vestegnens Brandvæsen nu samarbejdet. En stor beslutning, der på ingen måder er let, men som er nødvendig, da vi gennem Brandfolkenes Organisation reelt ingen indflydelse har, fortæller 2 tillidsfolk, som her interviewes.

-”Brandfolkenes Organisation har gennem de sidste to år udviklet sig fra at være en stolt faglig organisation med forankring under LO og reel indflydelse til nu kun at være en interesseorganisation eller ”gul fagforening” uden skyggen af indflydelse på arbejdsmarkedet og dets udvikling, hvilket er skadeligt for enhver arbejdsplads”, udtaler Mads Petersen og Rune Strøm, der begge er tillidsmænd ved Vestegnens Brandvæsen.

”Brandfolk i Storkøbenhavn har en lang og stolt tradition for faglig organisering under Brandfolkenes Organisation. Denne stolte tradition har vi altid haft et medejerskab af”, siger Mads Petersen og Rune Strøm. ”Så da bruddet mellem FOA

og Brandfolkenes Organisation for snart 3 år siden blev en realitet, var vi ikke i tvivl om, hvor vores loyalitet lå, nemlig hos Brandfolkenes Organisation, der gennem mange år har haft faste rødder i Vestegnens Brandvæsen”.

”For os var beslutningen på daværende tidspunkt den eneste rigtige for alle os i Vestegnens Brandvæsen. Lige så enige, vi var dengang, lige så enige er vi i dag om, at vi ikke har opnået noget som helst konstruktivt gennem de snart 3 år, vi har stået sammen med Brandfolkenes Organisation.”

”Tiden med Brandfolkenes Organisation og 3F har været en stor kamp for anerkendelse, dårlig økonomi, lavt aktivitetsniveau og

ingen faglige resultater på positivsiden. På negativsiden har der dog været rigeligt med resultater. Fratagelse af honorering af tillidsmand og arbejdsmiljørepræsentant i form af mistede løntrin, reduceret medarbejderindflydelse på arbejdspladsen, ingen lokalaftaler og ingen faglig opbakning, kun venlige løfter, indholdsløs solidaritet og håb om bedre tider. Kort sagt, med Brandfolkenes Organisation har vi ikke fået noget som helst for pengene andet end tomme ord.”

Enstemmigt vedtaget

”Vi havde med vores opbakning til Brandfolkenes Organisation en oprigtig forhåbning om en samlet

Organisationsforholdene for brandfolkene i Storkøbenhavn har været slørede i flere år. Med den klokkeklare afgørelse fra grænseudvalget bliver fremtiden mindre broget.

Fortsættes næste side





Fortsat fra side 19

organisering og stor fremtid for alle landets brand- og ambulancefolk under et fagligt forbund. Men med grænsesagens afslutning og klokkeklare afgørelse står det klart for os, at dette ikke kan lade sig gøre i samarbejde med Brandfolkernes Organisation. Derfor forlader vi nu Brandfolkernes Organisation og går tilbage til FOA.”

Beslutningen om udtrædelse af Brandfolkernes Organisation og indtrædelse i FOA blev truffet på en generalforsamling, og forslaget blev enstemmigt vedtaget af de fremmødte på anbefaling fra de tillidsvalgte, udtaler Mads Petersen og Rune Strøm.

”Når alt kommer til alt, er vi ikke i tvivl om, at vores skifte til FOA vil medvirke til en positiv udvikling af vores fælles arbejdsplads hos Vestegnens Brandvæsen.”

”Når alt kommer til alt, er vi ikke i tvivl om, at vores skifte til FOA vil medvirke til en positiv udvikling af vores fælles arbejdsplads hos Vestegnens Brandvæsen.”

”Der er i dag ansat i alt 54 fuldtidsbrandfolk i Vestegnens Brandvæsen, og det er vores klare ønske og forventning, at alle 54 indenfor kort tid melder sig ud af Brandfolkernes

Organisation og melder sig ind i FOA. Vi respekterer naturligvis de af vores kolleger, der ikke ønsker medlemskab af FOA, da der ikke er noget krav om faglig organisering eller medlemskab af FOA. Men der skal ikke være nogen tvivl om, at vi på sigt vil opfordre de af vores kolleger, der indledningsvis ikke ønsker medlemskab af FOA til på sigt at melde sig ind i FOA, da vi ikke ønsker uorganiserede kolleger på arbejdspladsen, der nyder godt af andres arbejde, men ikke selv vil bidrage til fællesskabet. Vi kæmper trods alt en fælles kamp for bedre arbejdsforhold og udvikling for alle på arbejdspladsen. Denne kamps resultater afhænger af enighed og solidaritet.”

”Ambitionerne om en national samling af brand- og ambulancefolk, der var og stadig er et mål for Brandfolkernes Organisation, men ikke en mulighed, er nu ved at være en realitet i FOA. Vi kan se, hvordan kommunale brand- og ambulancefolk på landsplan er samlet under FOA, og det samarbejde ønsker vi naturligvis også at være en del af.”

Mange udfordringer venter

”I forhold til vores fremtidige organisering i FOA har vi en klar forventning til FOA om at styrke brancheudviklingen og den samlede position på arbejdsmarkedet. Vi vil fra Vestegnens Brandvæsens side medvirke til arbejdet med yderligere

samling og samarbejde på landsplan med det formål at styrke den samlede branche for brand- og ambulancefolk på nationalt plan.”

”Når vi betragter den samlede branche for brand- og ambulancefolk på landsplan, ser vi en del udfordringer i fremtiden. Vi oplever reduktion i mandskabsstyrken, ændrede arbejdsopgaver, større krav til dokumentation af udført arbejde, større fokus på kvalitet og udvikling og længere tid på arbejdsmarkedet. Alt sammen udfordringer, der kræver fællesskab og sammenhold, såvel på arbejdspladsen som på landsplan.”

”Hvis vi ser på områder, hvor FOA klart har markeret sine intentioner i forhold til national branchesamling, er overenskomsten mellem FOA og danske regioner for ambulancefolk ansat i de danske regioner, et klart bevis herpå. Dette vidner for os om et ambitionsniveau, der peger i retning af et samlet forbund, der på sigt varetager fælles interesser på landsplan for både brand- og ambulancefolk, og det vil vi være en del af. Havde vi valgt at blive i Brandfolkernes Organisation og dermed stå på sidelinjen, er det vores klare opfattelse og frygt, at vi på sigt ville se os selv reduceret til ingenting, en arbejdsplads i opløsning og en ledelse med ret til at køre os i sæk”, udtaler tillidsmænd Mads Petersen og Rune Strøm.

Telefon og fax

Telefonnummer til FOA 1: 4697 1100
 Telefonnummer til A-kassen: 4697 1101
 Faxnummer til FOA 1: 4697 1102
 Faxnummer til A-kassen: 4697 1099

Pensionsrådgivning fra PenSam

Du har mulighed for at få rådgivning af en pensionsrådgiver fra PenSam, hvis du har brug for at vide mere om:

- ydelser ved sygdom og alder – dækning ved fratræden
- ydelser ved død, bl.a. gruppelivsforsikring
- valgfrie ydelser, fx kapitalpension og ratepension
- FOA's ulykkesforsikring
- FOA's gruppelivsforsikring

Du skal henvende dig til PenSam på 44 39 33 71 for at træffe aftale om møde.

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent:

Mandag – onsdag: 9.30 – 15.00
Torsdag: 13.00 – 16.00
Fredag: 9.30 – 13.00

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

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

FOA 1 er kommet på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1

Nu bliver det nemmere at få udbetalt tilskud fra Bistandsfonden

Fra slutningen af april får du mulighed for at få overført dit tilskud fra Bistandsfonden direkte til din NemKonto. Det betyder, at du ikke længere behøver at oplyse dit kontonummer, når du sender dine regninger ind til FOA 1. Du skal blot skrive dit cpr-nummer på dine regninger, og pengene vil automatisk blive sat ind på din NemKonto. Det er det samme princip, som når du modtager overskydende skat, børnepenge, pension etc.

Hvis du ikke ønsker, at pengene bliver sat ind på din NemKonto, men i stedet ønsker udbetalingerne sat ind på en anden konto, skal du rette henvendelse til os pr. mail eller tlf. Du kan også skrive på de regninger, du sender ind til os, at du ønsker tilskuddet sat ind på en anden konto. Husk blot at opgive kontonummeret.

Som medlem i FOA 1 er der via Bistandsfonden mulighed for at få tilskud til bl.a. fysioterapi, zoneterapi, kiropraktor og psykolog samt begravelseshjælp, hvis du selv eller en af dine nærmeste dør.

Du kan læse mere om Bistandsfonden på www.foa1.dk under Medlemsfordele.

Mere information om NemKonto-systemet finder du på www.nemkonto.dk eller ved at ringe på tlf.: 44 60 63 68



Dagpenge+

- en mulighed, der kan sikre dig en bedre økonomi, hvis du bliver arbejdsløs.

Utrygheden breder sig blandt mange af FOAs medlemmer ovenpå de mange fyringer i kommuner og regioner, og omkring halvdelen af medlemmerne er bekymrede for, at arbejdsløshed kan blive virkelighed for dem.

FOA vil derfor relancere Dagpenge +-ordningen, som giver FOAs medlemmer mulighed for at tegne en forsikring, der øger understøttelsen, hvis de bliver arbejdsløse. Mindre end 500 medlemmer har lige nu forsikret sig i "Dagpenge+", men langt flere kunne have glæde af det.

Tjek mere om Dagpenge+ på www.foa.dk.

Orienteringsmøder om de nye efterlønsregler

Mandag den 30. april og tirsdag den 15. maj.

Begge dage fra klokken 17 i FOA 1s mødelokale i kælderen: Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Ole Bruun og Mette Drewsen fra A-kassen gennemgår bl.a. de nye regler om den forhøjede efterlønsalder og modregningen af dine pensioner i efterlønnen.

Der vil være kaffe, et par sandwich og en øl eller vand.

Tilmeld dig telefonisk på 46 97 11 01.

Udbetaling af dit efterlønsbidrag

Du kan få dit indbetalte efterlønsbidrag udbetalt skattefrit i perioden 2. april til 1. oktober 2012. Fra den 2. april kan du finde en udbetalingsblanket på www.foa.dk, som kan bruges, hvis du har NemID.

Har du ikke NemID, kan du sende en mail til akas048@foa.dk, hvor du beder om at få tilsendt blanketten. Du kan også ringe til A-kassen på 4697 1101.

Pensionist og efterlønsklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1:

Torsdag den 14. juni 2012: Skovtur.

Dette års skovtur bliver en bustur til den naturskønne Sorø område, hvor vi skal besøge Birkegårds Haver ved Ruds Vedby. Her kan vi lade os inspirere af 3 ha. Haveanlæg, fordelt på blandt andet dansk/engelsk have, japansk have, klosterhave og præriehave.

Efterfølgende skal vi spise på en smukt beliggende restaurant, Støvlet-Katrinnes Hus, som ligger med udsigt til Sorø Sø.

Klubben vil som tidligere år, yde et pænt tilskud til arrangementet. Egenbetaling for deltagelse er for FOA 1-medlemmer 150,- kr. og for støttemedlemmer 200,- kr. Som FOA 1-medlem kan man tage én ledsager med for 250,- kr.

Bussen afgår fra Lyshøjgårdsvej ved Valby Station klokken 8.30.

Sidst mulighed for tilmelding samt kontant betaling er ved klubbens medlemsmøde mandag den 23. april 2012. Eller med deadline den 1. maj 2012 at indsætte beløbet på foreningens konto i AL 5339- 0305984. Husk at anføre indbetalerens navn.

På bestyrelsen og aktivitetsudvalgets vegne

Formand Helge Koch

Seniorklubben for pensionist- og efterlønsmedlemmer,
FOA 1 – Branche 1:

Forårsprogrammet:

Tirsdag den 24. april 2012 kl. 10.30:

Vi skal se film fra "Den Transsibiriske Jernbane" ved Jens Jensen. Glæd jer.

Tirsdag den 22. maj 2012 kl. 10.30:

Lirekassemand og sanger underholder med mange evergreens.

Tirsdag den 12. juni 2012 kl. 10.30:

Havetur til Mikkell, Kongelundsvej 98. Tilmelding til 3251 6158 senest den 8. juni.

Klubben er vært ved et sildebord samt 2 øl/vand og 2 snaps, kaffe og lagkage. Tag selv et par håndmadder med.

Alle arrangementer holdes i fagforeningens hus - Vilhelm Thomsens Alle 9, kælderens, 2500 Valby.



LEDER

Af afdelingsformand Ken Petersson



Efterlønsbidraget – skal det hæves eller ej?

Her fra den 1. april og ½ år frem kan du hæve dit indbetalte efterlønsbidrag skattefrit.

Men skal man så det? – Det er det store spørgsmål, som mange sikkert bakser med for tiden. Og selvfølgelig er der ingen nemme svar.

Der er dog et par ting, som det er passende at gøre opmærksom på.

Jeg har hørt flere sammenligne det beløb, man kan få udbetalt, med den samlede sum, som man kan få i efterløn. Og for nogle med større pensionsopsparinger, tjenestemænd fx, bliver efterlønnen fremover meget lav på grund af nye modregningsregler.

Men det mest reelle er vel at sammenligne med den bonus, man vil kunne få ved at blive på arbejdsmarkedet indtil folkepensionsalderen. For det vil man jo under alle omstændigheder skulle, hvis man trækker sig ud af ordningen nu! Så er der ingen vej udenom senere.

Det er klart, at hvis der hele tiden er pågående og hidtige kreditorer, som får i én, så kan det være et fornuftigt valg at få efterlønspengene udbetalt nu. For bankernes villighed til at låne penge ud kan som bekendt ligge på et meget lille sted i forhold til tidligere.

Men det er vigtigt, at man er klar over konsekvenserne.

En anden ting, som man skal gøre sig klart, er, at efterlønnen giver stor sikkerhed i de sidste 8 år af ar-

bejdslivet, hvor det som regel er mest risikabelt at blive arbejdsløs. Her sikrer efterlønnen, at man gennem muligheden for et seniorjob kan holde sig væk fra socialkontoret eller fra at ryge helt ud af systemet, fordi man ikke er berettiget til kontanthjælp. Læs mere inde i bladet.

Endelig er der jo mange, som tror, at det ikke er den sidste ændring af efterlønsordningen, vi ser nu, og at det gælder om at få fat i pengene, mens der stadig er nogle!

Der er altså ingen nemme svar på, om du skal få udbetalt dit efterlønsbidrag, men det hele handler i sidste ende om:

- Hvordan er din økonomiske situation?
- Hvor længe kan du beholde dit arbejde?
- Hvordan vil du sikre dig, hvis du bliver ledig de sidste 10 år af dit arbejdsliv?
- Hvor længe har du helbred til at blive på arbejdsmarkedet?
- Hvor gammel bliver du?

Og hvis du kan svare på disse enkle spørgsmål, så kommer svaret på, om du skal hæve din efterlønsopsparing, også snildt!