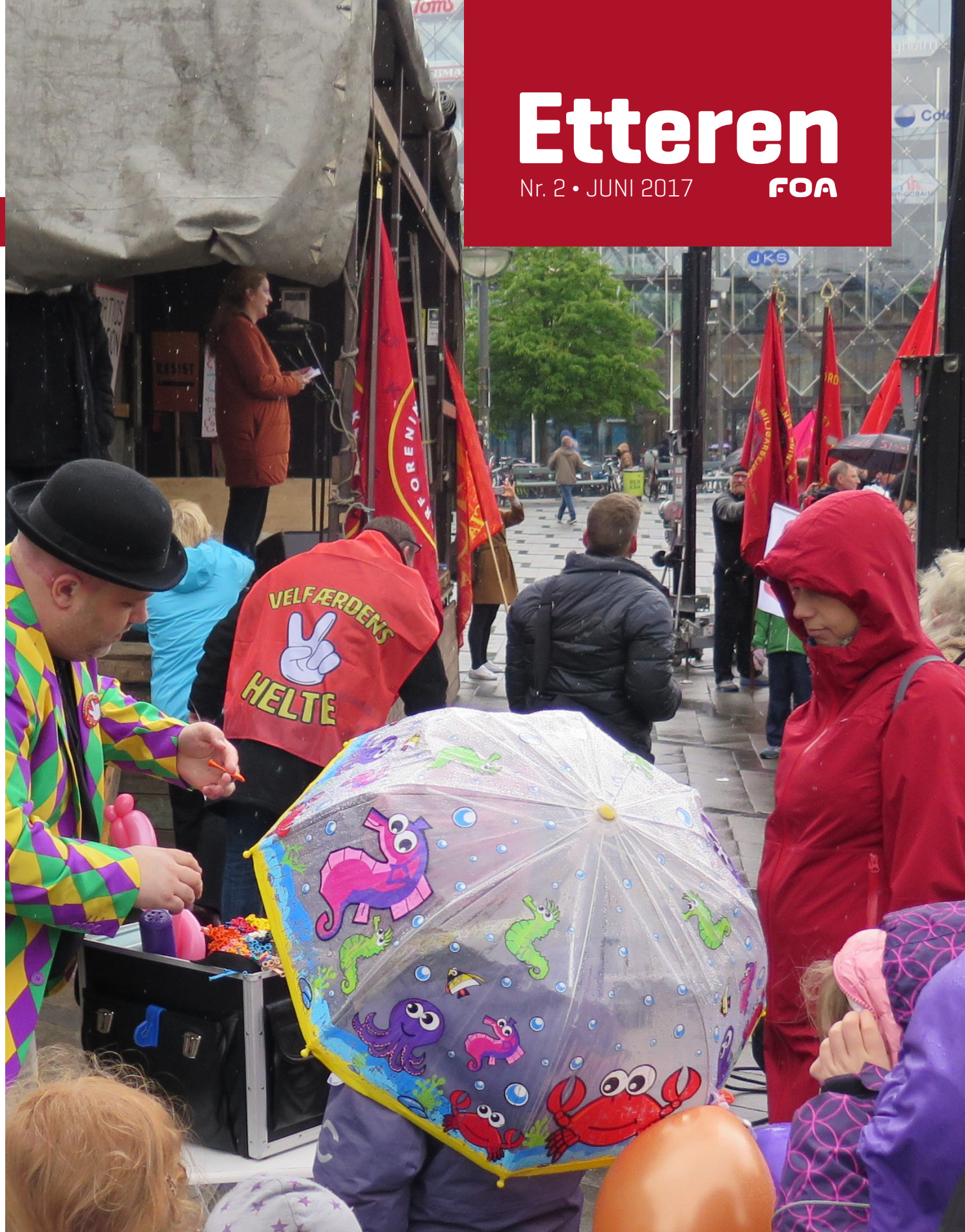


Etteren

Nr. 2 • JUNI 2017

FOA



Det kræver kreativitet og opfindsomhed

Om arbejdet som håndværker på Sct. Hans hospital

Side 3

Hvis du drømmer om at få en faglært uddannelse, så har du måske chancen nu.

Om FOA og KLS nye initiativ

Side 6

Medlemsarrangement: Forstå din lønseddel	2
Håndværker på Sct. Hans	3
Fra ufaglært til faglært	6
Medlemsarrangement: Filmen Idealisten	8
Konkurrence	10
Derfor FOA	11
Seniorklub	12
Stil krav	14
Er du valgkandidat?	16
Det, du er værd	17
OK18	17
Midtvejsseminar	18
Opslagstavlen	21
Leder	24

ETTEREN

NUMMER 2 • 2017 / 21. årgang

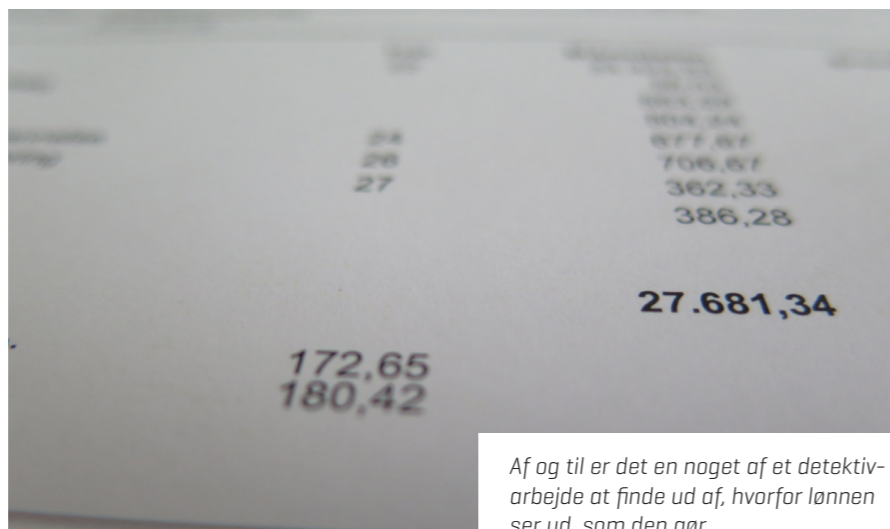
Billedet på forsiden er fra Velfærdsalliancens demonstration den 10. maj, hvor tusinder mødte op for at protestere mod nedskæringerne i kommuner og regioner.

Udgiver: FOA 1,
Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby,
Faglig afd. tlf. 46 97 11 00
A-kassen tlf. 46 97 11 01
E-mail foa1@foa.dk, Web www.foa1.dk

Åbningstider:
Mandag – torsdag: 8.30 – 16.00
Fredag: 8.30 – 14.00

Redaktion: Ken Petersson, Ellen Stærk,
Claus Windfeld, Anne Mette Omø Carlsen,
Hanne-Mari Kirkeby Produktion: Grafisk
Team og Scanprint

I 2017 udkommer Etteren: 15. marts,
14. juni, 6. september og 8. november.



Af og til er det en noget af et detektivarbejde at finde ud af, hvorfor lønnen ser ud, som den gør.

Forstå din lønseddel

MEDLEMSARRANGEMENT For en del af os er lønsedlen volapyk, og vi har derfor svært ved at tjekke, om alt er med. Det vil FOA 1 gerne råde bod på, og vi indbyder derfor til 2 fyraftensmøder om løn.

På møderne vil vi gennemgå lønsedlerne generelt og i anonymiseret form – lønninger, ATP, ferie, pension og lønsammensætningen -bagsiden af lønsedlen i KMD og det ekstra bilag, der kommer hver 3 måned fra Silkeborg Data - mm.

Vi gennemgår også side 2 fra Silkeborg løn, hvor normtid, afspadsering, syge- og andet fravær fremgår. Der kan være forskel på, hvad der fremgår – altafhængig af, hvilke moduler i systemet din arbejdsgiver har købt.

Ved arrangementerne er det ikke muligt at få foretaget et egentlig individuelt løntjek, men hvis du har principelle spørgsmål eller helt konkrete spørgsmål til din lønseddel, så er du velkommen til at tage en lønseddel med og spørge løs. Vi vil være et par stykker til stede, som vil kunne hjælpe med disse spørgsmål.

Hvis du har overenskomstspørgsmål om løn, er du også velkommen til at spørge løs. ■

Fakta

Tid og sted

Den 20. september 2017 for medlemmer, som får udbetalt løn fra Silkeborg Data, fx medlemmer i Region Hovedstaden og Frederiksberg Kommune.

Den 18. september 2017 for medlemmer, som får udbetalt løn fra KMD, fx medlemmer i de fleste kommuner i FOA 1s overenskomstsområde.

Begge arrangementer foregår i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby – i den store mødesal i kælderens med indgang i gavlen.

Tilmelding

Der vil blive serveret kaffe, the og en sandwich, og man kan tilmelde sig på www.foa1.dk



Henrik Schwartz er ansat som snedker på Sct. Hans hospital og viser her et af sine specialdesignede skabe til et badeværelse på hospitalet.

På arbejde blandt landets farligste

Denne måneds vinder af "På sporet af ordet" er Henrik Schwartz, der arbejder på Sct. Hans Hospital under Center for Ejendomme.

Det er en af de første rigtige forårsdage i april; solen skinner, bøgen står nyudsprungen og lysegrøn. Etteren er taget ud for at møde Henrik på hans arbejdsplads på Sct. Hans Hospital ved Roskilde, hvor han til daglig går rundt i den gamle inspektørbolig, der nu er indrettet som værksteder for hospitalets håndværkere. En smuk gul murstensbygning med udsigt over Roskilde Fjord. Henrik er uddannet snedker, og har været ansat på hospitalet i snart 30 år. Henrik er en af de sidste tjenestemand på stedet, men før i tiden var der mange tjenestemand ansatte håndværkere, både sadelmagere, murere, tømrere, malere, kedelpassere og blikkenslagere.

Henrik fortæller, at der i 1980 var hele 182 håndværkere på det store hospital, der strækker sig over 80 ha, og hvor der i alt er 1200 ansatte på 3 forskellige afdelinger. I dag er der kun ansat 30 håndværkere til at vedligeholde de mange gamle bygninger.

Men selv om de tidligere havde meget mere tid til alle de mange reparationer og vedligeholdelsesopgaver, som så stort et hospital kræver, er Henrik glad for sit job. "Her er dejligt at gå rundt", siger han og peger ud på tre dådyr, der står ude foran vinduet og græsser roligt i solen. Henrik viser hjemmевant rundt i værkstederne, fortæller



Henrik er nødt til at være både kreativ og opfindsom, når der skal laves løsninger til hospitalets mange forskellige rum. Her en skabssoffel af eget design.



På et gammelt hospital med mange smukke trævinduer er der nok at tage sig til. Der skal både kittes, slibes og males.

om maskinerne og om, hvordan det er svært at få tid til at rydde op på lageret, og Henrik sætter pris på, at der er orden i skruer og søm.

En sjælden blanding af "nyt møder gammelt" og "fortid møder nutid" præger stemningen i værkstederne. Henrik fortæller om nye maskiner, der letter arbejdet og viser, hvordan patienter i tidligere tider har graveret hilsner ind i ruderne; årstal helt tilbage til 40'erne ses på glasset i mange af vinduerne.

En historisk arbejdsplads

Sct. Hans Hospital har en lang historie bag sig. Helt tilbage i det 13. århundrede menes det at have fungeret som hospital, dengang som spedalskeshospitalet. Senere blev det indrettet som hospital for fattige og epidemisk syge – mest kendte epidemier er byldepesten og koleraen.

Senere er hospitalet udvidet og ombygget flere gange, til i dag primært at være retspsykiatrisk hospital for nogle af landet farligste og mest syge forbrydere.

Henrik og hans kollegaer færdes hver dag rundt på det store område, hvor de hjælper til med alt mulig praktisk – lige fra et ur, der skal hænges op og en lås, der skal skiftes til at bygge specialskabe til afdelingerne og lægge et nyt tag på en bygning.

"At beboerne er farlige mennesker er ikke noget, vi tænker så meget over i dagligdagen. Vi kender folk, smiler til dem og respekterer, at det er deres dagligstue, vi træder ind i, når vi kommer ud på afdelingerne".

Efter tysk model er anlægget klosterlignende med en indre gård og en kirke i midten på en af fløjene. Ideen var blandt andet, at det fredelige, meditative klosterlignende liv formentlig ville have god indflydelse på de sygelige tanker hos patienterne.

Dagene er aldrig ens, og opgaverne varierer. Det kræver derfor kreativitet og opfindsomhed at være håndværker et sted som Sct. Hans. Bygningerne er gamle, så her er ingen standardløsninger, fortæller Henrik.

Voldsomme og bizarre straffe

De pestramte, de spedalske, de fattige, de vanvittige og dem med de gyselige sygdomme – alle er en del af Sct. Hans' historie. Her blev i "gamle dage" brugt voldsomme straffe

i form af styrtebad, tvangsstol, tvangstrøje, sult, tørst, kvalmemikstur og spansk flue. Andre bizarre behandlingsmetoder var for eksempel indretninger, hvor man udsatte patienter for pludselige voldsomme overraskelser i håb om, at det ville standse deres sindssygdom.

Henrik og de andre håndværkere på Sct. Hans har ikke oplevet kvalmemikstur, spanske fluer eller helbredende overraskelser, men de har fulgt udviklingen i psykiatrien på tættest hold via deres daglige gang på hospitalet.

Bag høje hegn og alarmer

Selvom Henrik ofte møder mange af patienterne, har han ikke nogen særlig uddannelse i at håndtere psykisk syge mennesker. Håndværkerne udgør ikke en trussel på samme måde som sundhedspersonalet, forklarer Henrik.

Men Sct. Hans er et helt særligt sted, også for en snedker. Naturen omkring hospitalet er smuk med udsigt over fjorden, store gamle træer, åbne marker og en landlig ro.

De høje hegn rundt om bygningerne er det eneste, der minder om, at vi er blandt nogle af landets farligste og mest syge borgere.

"At beboerne er farlige mennesker er ikke noget, vi tænker så meget over i dagligdagen", fortæller Henrik.

"Vi kender folk, smiler til dem og respekterer, at det er deres dagligstue, vi træder ind i, når vi kommer ud på afdelingerne".

Tiderne har ændret sig meget, og beboerne er nogle helt andre i dag, beretter Henrik. Det er en helt anden type mennesker, der bor her nu end før i tiden.

"Jeg kan huske, at vi havde en dame vi kaldte opera-sangerinden, fordi hun gik og sang hele tiden. Vi havde også en mand, der drejede rundt om sig selv, for hver skridt han tog", fortæller Henrik og viser grinende midt i værkstedet, hvordan manden sprang rundt på græsset.

"I dag har det ændret sig, og dem, vi har boende nu, er langt mere farlige", konstaterer Henrik. "På hospitalet er der nu alarmer, høje hegn og afspærringer for at forhindre stoffer i at blive smuglet ind, og håndværkerne skal passe på deres værktøj, når de færdes rundt på afdelingerne". Henrik savner de mere sjove typer på Sct. Hans og funderer lidt over, hvor de mon er henne i dag, den slags mennesker.

I dag er det retspsykiatri, og patienterne nogle helt andre, konstaterer Henrik.

Altid i forandring

Patienterne var tidligere en større del af håndværkernes arbejde, og de hjalp dem, når det blev udskrevet. "Vi kom ud i folks hjem, hængte ting op for borgerne og den slags", fortæller Henrik.

Den slags er der ikke i dag. Men selv om der hele tiden sker forandringer, tiderne ændrer sig og patienterne er nogle andre, så regner Henrik med at blive på hospitalet, til pensionen kalder.

"Vi ved dog aldrig rigtigt, om vi er købt eller solgt, og der er altid varsler om nedskæringer. Men vi tager en dag ad gangen", siger Henrik med et smil.

For tiden er der en ny afdeling på vej på hospitalet – ny retspsykiatri på Sct. Hans. Og med hensigter som patienten i centrum, forebyggelse og minimering af tvang er der langt til tidligere tiders kvalmemikstur, spanske fluer eller helbredende overraskelser. Men vinduerne, de skal stadig kittes, taget stadig lappes, og skabene sættes op, og det klarer Henrik fra værkstedet i den smukke gule bygning med udsigt over fjorden og dådyrene ved vinduet. ■



Området omkring Sct. Hans Hospital er smukt med udsigt over fjorden, høje træer, store vidder og en helbredende ro.

ET UDDANNELSESTILBUD FRA FOA OG KOMMUNERNES LANDSFORENING:

Fra ufaglært til faglært

Nu får ufaglærte og kortuddannede medarbejdere i kommunerne på en FOA-overenskomst mulighed for at tage en faglært uddannelse uden lønnedgang.

I 2017 åbnede puljen med midler til uddannelse "Fra ufaglært til faglært". Det betyder, at du kan få en uddannelse uden at skulle opleve en lønnedgang i perioden, hvor du bliver undervist. Tilbuddet gælder ufaglærte og kortuddannede medarbejdere i kommunerne på en FOA-overenskomst.

Ideen er, at medarbejdere med de rette kompetencer er afgørende for løsningen af de kommunale opgaver, og uddannelse kan også være afgørende, hvis man gerne vil beholde sit arbejde fremover. Der bliver typisk behov for flere faglærte og knap så mange ufaglærte. Men det har vist sig, at for nogle medarbejdere kan en længere periode på elevløn være en barriere for at tage en faglært uddannelse. Derfor har FOA og Kommunernes Landsforening enedes om denne model.

Som en del af overenskomstforliget fra 2015 blev der afsat i alt 40 mio. kr. til ufaglærte og kortuddannede for at tilskynde til at tage en faglært uddannelse. Det er disse midler, der nu er til rådighed.

Målgruppen er ufaglærte og kortuddannede over 25 år med mindst 5 års anciennitet i kommunen, som ønsker at tage en faglært uddannelse, og som kommunen ønsker at uddanne og fastholde som faglærte medarbejdere.

"Ufaglært til Faglært"-puljen støtter to typer af uddannelsesforløb:

En erhvervsuddannelse, som fører til faglært niveau og forløb på-vej-til faglært.

Et på-vej-til faglært forløb er, som navnet antyder, et uddannelsesforløb, som leder på vej til at blive faglært, men ikke når helt til faglært niveau.

At blive faglært vil altid kræve, at medarbejderen afslutter uddannelsesforløbet med en erhvervsuddannelse.

Et på-vej-til forløb vil altid afkorte erhvervsuddannelsen, fordi forløbet består af elementer, som alle godskrives i en erhvervsuddannelse.

Det er forskelligt fra uddannelse til uddannelse, hvor store dele af en erhvervsuddannelse, som kan gennemføres i et på-vej-til forløb. Hvor langt medarbejderen kan nå i et på-vej-til forløb fremgår af bekendtgørelserne for de enkelte erhvervsuddannelser.

Erhvervsuddannelser

Der kan søges om tilskud til alle godkendte erhvervsuddannelser, men følgende er særligt relevante på det kommunale område:

Uddannelsen til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, serviceassistent, pædagogisk assistent, svømmebadsassistent, ejendomsservicetekniker, sikkerhedsvagt, redder, gartner, anlægsstruktør, bygningsstruktør, brolægger, dyrepasser/dyreassistent, skov og naturtekniker, murer, landbrugsassistent, kranfører, chauffør, lager- og terminalassistent, industrioperatør og forsyningsoperatør.

Hvordan kommer du i gang?

KL anbefaler følgende proces, når de lokale parter ønsker at indgå en uddannelsesaftale med tilskud fra "Ufaglært til Faglært"-puljen:

1. Dialog mellem leder, medarbejder og TR
2. Kompetenceafklaring af medarbejderen
3. Ansøgning til "Ufaglært til Faglært"-puljen og bevilling af tilskud
4. Indgåelse af uddannelsesaftale



Hvis du drømmer om at blive gartner eller brolægger, så er chancen der måske nu.

Hvis kommunen vælger at indgå en aftale forud for tilskudsbevilling fra puljen, og afslag gives, er puljen ikke ansvarlig for aftalen, og kommunen er bundet af den indgåede uddannelsesaftale.

En ansøgning om tilskud skal underskrives af medarbejderen, dennes leder, samt tillidsrepræsentant, og der kan søges om tilskud 9 måneder før uddannelsesstart. Medarbejder, leder og tillidsrepræsentant vil modtage information om behandlingen af ansøgningen samt om udbetaling af det evt. tildelte tilskud.

Enighed om behovet for kompetenceudvikling

På Kommunernes Landsforenings hjemmeside fortæller Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og Personaleudvalg: "I kommunerne lægger vi

vægt på, at vores medarbejdere har de rette kompetencer. Med de afsatte midler er der nu bedre muligheder for de kommunale arbejdsgivere for at give ufaglærte medarbejdere et uddannelsesløft. Det kan være med til at sikre kompetencerne på nogle af de velfærdsområder, som udvikler sig i rivende hast i disse år".

Dennis Kristensen, FOAs formand har også udtalt sig om "Fra ufaglært til faglært": "Uddannelse er nøglen til fremtiden. Det ser vi med denne aftale. Det ser vi aktuelt ved industriens forlig om nye overenskomster. Vejen her er den rigtige - vi giver med denne ordning nogle medarbejdere mulighed for at blive ufaglærte uden lønnedgang". [begge citater er lånt fra KL's hjemmeside]

Held og lykke med uddannelsen! ■

Fakta

Du kan læse mere om puljen og hente ansøgningsskema på denkommunalekompetencefond.dk

Det er også muligt at gå på Kommunernes Landsforenings hjemmeside, kl.dk/Arbejdsgiver-og-lonforhold/HR/Den-kommunale-kompetencefond/Ufaglart-til-faglart/

Her fremgår både en overordnet forklaring samt protokollatet til overenskomsten, bilaget til samme og ikke mindst vejledningen til, hvordan fonden kan bruges.

Det skal bemærkes, at puljens midler er begrænsede og tildeles efter først til mølle-princippet.



Idealisten er en thriller om magt, magtmisbrug og dunkle underhåndsaftaler, og filmen beskriver en kompleks epoke i dansk og international politik. Foto: Christian Geisnaes

Idealisten – en film om Thulearbejderne

MEDLEMSARRANGEMENT Nu har du mulighed for at se filmen *Idealisten* sammen med FOA 1. Instruktøren Christina Rosendahl kommer selv til forevisningen, og hun vil efter filmen fortælle om baggrunden for den og besvare spørgsmål. Thulearbejder Jens Zinglensen, der med egne øjne så bombeflyet B-52 styrte ned den nat i 1968, er også med til arrangementet.

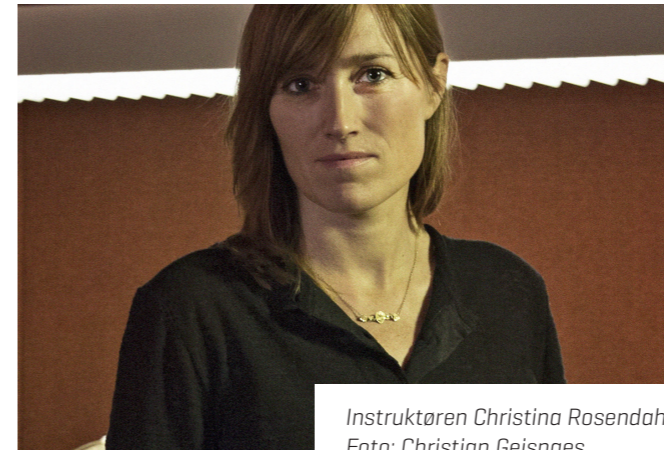
Idealisten starter en iskold vinterdag i koldkrigstidens 1968, hvor et amerikansk B-52 bombefly styrter ned i Grønland nær den amerikanske militærbase Thule Air Base. Flyet har fire højeksplosive brintbomber i sin last. Få dage senere meddeler såvel den danske som amerikanske regering, at ulykken er under kontrol og ikke giver anledning til bekymring - hverken i forhold til krænkelse af dansk suverænitæt og atomvåbenpolitik eller radioaktiv strålingsfare.

Hundredvis af danske thulearbejdere bliver indsat i den gigantiske oprydningssaktion, og efter otte måneder er samtlige spor af det knuste fly og den plutoniumforurenede sne fjernet fra jordens overflade, hvorefter sagen afsluttes.

Afsløringen udløste en Cavlingpris

20 år senere støder en ung ihærdig radiojournalist ved navn Poul Brink på flere sammenfald af alvorlige sygdomstilfælde og dødsfald blandt de tidligere Thulearbejdere. Han begynder at grave i sagen og opdager snart, at sandheden bag flystyrtet er mere omfattende og langt mørkere end antaget. Den danske og amerikanske regering har god grund til at møde ham med larmende stilhed, men Brink har ikke tænkt sig at fortie noget.

I filmen optræder en række kendte og mindre kendte skuespillere, hvoraf hovedrollen som journalisten Poul Brink, som fandt historien og oprullede sagen, spilles af Peter Plaugborg.



Instruktøren Christina Rosendahl. Foto: Christian Geisnaes

I filmen optræder også i andre roller Søren Malling, Arly Jover, Thomas Bo, Jens Albinus og Nikolaj Cederholm.

Brink modtog i 1997 Cavlingprisen, som er danske journalisters fornemste hæderspris, for sine afsløringer af, hvordan den grønlandske og danske befolkning blev ført bag lyset ved at tillade amerikanske atomvåben på Thulebasen i Grønland på trods af den officielle danske atomvåbenpolitik, og for afsløringen af den danske regerings - samt amerikanernes - skandaler omkring brintbombe-flystyrtet ved Thulebasen i 1968. Året før Cavling-prisen, modtog Poul Brink en politianmeldelse for at have offentliggjort fortrolige dokumenter fra Thule-sagen, som anklagemyndigheden senere afviste at gå videre med.

Poul Brinks afsløringer ændrede historieskrivningen om Danmarks rolle i den kolde krig, og om tidligere statsminister H.C. Hansens hemmelige accept af, at USA opbevarede atomvåben på Grønland. ■

Fakta

Tid og sted

Onsdag den 16. august kl. 17.30 i Cinemaxx.

Tilmelding

Tilmelding på www.foa1.dk senest den 12. august. Der kan bestilles max 4 billetter pr. medlem, og billetprisen er 50,- kr. Repræsentanter fra FOA 1 er i biografen fra kl. 17.00.

Husk at forberede nogle spørgsmål til Christina Rosendahl.

Listen over kritiske sygdomme, der giver ret til udbetaling fra PenSam, er blevet udvidet.

Når man rammes af livstruende sygdom, kan det være et tiltrængt og ofte nødvendigt plaster på såret, at man kan få udbetalt et skattefrit beløb fra sin pensionsordning. PenSam øger nu antallet af sygdomme, der giver ret til de 100.000,- skattefrie kroner, der kan udbetales i ordningen. Fra 1. januar er listen således udvidet med to kræftformer og indførelse af dækning, hvis man får afslag på organtransplantation på grund af operationsrisikoen. Samtidig har man nu ret til en ny udbetaling for kritisk sygdom, hvis en kræftsygdom, som man tidligere har fået dækket, blusser op igen. Kravet er dog, at den sidste behandling for kræften er afsluttet mindst syv år inden, kræften igen konstateres. Modsat tidligere, hvor det også var et krav, at der skulle være tale om en ny form for kræft.

På www.pensam.dk kan du altid se den aktuelle liste over de sygdomme, der giver ret til udbetaling ved kritisk sygdom.

PenSams forbrugergrupper

Når PenSam ændrer i forsikringsbetingelserne, så sker det oftest, når forbrugergrupperne rejser et problem.

Når forbrugergrupperne kommer med forslag, så skal omkostningerne naturligvis beregnes, og så skal det drøftes, hvad eventuelle ændringer vil betyde for andre dele af pensionsordningen. Men samtidig er PenSam også meget opmærksomme på, hvad andre pensions-selskaber tilbyder, så selskabet er konkurrencedygtigt inden for alle forsikringsområder.

Forbrugergrupperne er med til at bestemme, hvilke produkter, der skal være mulighed for at vælge mellem i pensionsordningen, og de har også mulighed for at påvirke alle øvrige services i PenSam. Forbrugergrupperne er dermed bindeled mellem kunderne og pensions-selskabet, og de er også aktive i forhold til at diskutere og vurdere nye elementer i ordningerne.

Næste valg til forbrugergrupperne foregår i 2020, og på www.pensam.dk kan du altid se, hvem der er valgt inden for din egen sektor.

På sporet af ordet

Find minimum 4 ord i nedenstående boks. Ordene er alle nogle, som du kan finde her i bladet. Sæt ring om dem og send det ind til FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby. Du kan også tage et billede af siden eller scanne den ind og sende til foa1@foa.dk. Blandt de rigtige svar vil der blive trukket lod om et gavekort til www.gavekortet.dk på 400,- kr., som kan bruges i tusindevis af butikker. Vinderen og en omtale af vinderens arbejdsplads vil blive offentliggjort i næste nummer af Etteren. Svaret skal være os i hænde senest den 3. juli 2017. ■

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

Navn:

Adresse:

Telefonnummer og e-mail:

Din arbejdsplads:

Derfor FOA



Du skal være organiseret i den fagforening, der har retten til at forhandle med arbejdsgiveren – og retten til at indgå aftaler.

Et medlem ville vide, hvad det egentlig er, han får ud af at betale kontingent til FOA i stedet for til Krifa eller ASE. Hvorfor betale lidt mere i kontingent til FOA, når man nu alligevel får goderne via overenskomsten? Forklaringen kommer her:

Kort fortalt har virksomheder som Krifa ingen mulighed for at få indflydelse på lønniveauet, når det gælder FOAs overenskomster. Det er FOA, der har både retten og ansvaret for at forhandle FOA-overenskomster med KL, regionerne og private arbejdsgivere. Det er både FOAs ret og pligt at forhandle den lokale løn for de enkelte medarbejdere. Virksomheder som Ase eller Krifa har altså ikke mulighed for at indgå lønaftaler ude på arbejdspladserne.

Vi har forhandlingsadgang

Et medlemskab af en fagforening er også en tryghed i din ansættelse. Til daglig går du måske ikke rundt og regner med, at der "sker noget".

Men der kan komme prikkerunder, som man ikke havde forudset. Eller man kan komme ud for en arbejdsskade. Og hvad gør man så? Hvem kan hjælpe én igennem forløbet?

I FOA 1 yder vi juridisk bistand, og vi kan også indgå aftaler med din arbejdsgiver og dermed hjælpe dig gennem forløbet. Denne mulighed har virksomheder som Krifa ikke, da de ikke har såkaldt forhandlingsadgang.

Politisk og offentligt fokus på dig

Det er også FOA, der sikrer dig uddannelse og videreuddannelse. Det gør vi både gennem overenskomsten og gennem uddannelsesudvalg på fx de tekniske skoler. Vi udøver også politisk indflydelse og er med til at sætte politisk og samfundsmæssig fokus på emner, som vi mener, er relevante for din velfærd og dit arbejdsliv – eksempelvis igennem vores ulighedskampagne og kampagnen "Det, du er værd". Vi er der, hvor vi kan give dig indflydelse.

Hvilket spørgsmål har du?

Det er i sagens natur forskelligt, hvilke ting der fylder hos det enkelte medlem på den enkelte arbejdsplads. Så det er ikke til at vide, hvilke spørgsmål der dukker op, når FOA 1 får henvendelser fra medlemmer eller er ude på arbejdspladsbesøg. Det kan være alt fra spørgsmål om lønsedler, sygdom, arbejdsmiljø til normeringer, pension og arbejdsskader. Og heldigvis kan vi hjælpe med det hele.

Husk, at du altid kan få en tid i afdelingen eller aftale et arbejdspladsbesøg – du kan kontakte os på foa1@foa.dk eller tlf. 46 97 11 00. ■

Du er ved at være senior! Og hvad så?

Ja, hvad så, når seniorlivet nærmer sig? Nogle siger sikkert, at så er du ved at være gammel; andre mener, at det at være senior er lig med viden og erfaring. Der er nogle, der går på efterløn eller bliver førtidspensionister, medens andre tager et skridt mere og går på pension.

Af Jens Jensen, seniorrepræsentant

Seniorklubber er nok ikke det, man tænker mest på, så længe man er på arbejdsmarkedet, men tiden går jo hurtigt, og lige pludselig er det din tur! For de fleste af os har arbejdet fyldt en meget stor del af vores liv – tænk på, hvor mange af de bedste timer af døgnet, du har brugt på arbejdspladsen.

Men arbejdslivet ebber ud, og du må sige farvel til dine gamle kollegaer, selv om du som regel får at vide, at du til enhver tid er meget velkommen til at komme på besøg på arbejdspladsen!

Du er medlem af en god fagforening, som blandt mange andre gode tilbud også tilbyder et medlemskab af en seniorklub. Det skal bemærkes, at det i den forbindelse er nødvendigt, at du forbliver medlem af FOA, når du stopper på arbejdsmarked, for det er normalt ikke muligt at blive meldt ind igen, hvis du først har meldt dig ud.

En masse aktiviteter

FOA 1 har for tiden 4 seniorklubber, der følger de tidligere brancher 1, 4, 9, og Frederiksberg; du kan se mere

om det i lommebogen. Hver klub har sin egen bestyrelse og udgiver sit eget program, og heri er der masser af spændende tilbud om aktiviteter for medlemmer samt ledsagere. Det foregår både i FOA 1s hus, hvor vi holder til i den store mødesal, eller på vores kulturelle ude-aktiviteter, hvor vi kommer godt omkring på både sjove og spændende steder. Møderne i huset er normalt gratis, hvorimod der er betaling for vores ude-møder, men her er der som regel også et måltid mad med i prisen. Programmerne kan fås ved henvendelse til afdelingen eller seniorklub-formanden, hvis kontaktoplysninger du også kan finde i lommebogen.

Der er et godt samarbejde mellem seniorklubberne om mange af aktiviteterne, og vi prøver hele tiden på at udbygge dette samarbejde til glæde og gavn for vores medlemmer. Og mon ikke det en dag ender med – hvis medlemmerne ønsker det – at vi finder sammen i én fælles FOA 1-klub?

For at være medlem af en seniorklub skal du være medlem af FOA: Forbundet koster 102,00 kr. og

afdelingen 60,00 kr. om året, og så skal der også betales et beløb i seniorklubkontingent – her er beløbet lidt forskelligt fra klub til klub. Fagforeningskontingentet er fradragsberettiget.

Som seniormedlem få du fortsat Fagbladet FOA og Etteren, og du bevarer din forbindelse til afdelingen, så du kan deltage i FOA 1s medlemsarrangementer. Du har også fortsat mulighed for at trække på afdelingens vejledning og rådgivning, og ud over dette vil du fortsat være omfattet af Bistandsfonden, som både giver tilskud til en lang række behandlinger og til begravelshjælp. Se også nærmere om det i lommebogen. Endelig får du som seniormedlem automatisk medlemskab af Faglige Seniorer, hvor der også er rådgivning, klubblad og en forskellig aktivitet, men frem for alt giver det dig en oplagt mulighed for over en kop kaffe/øl at mødes med gamle kollegaer, og måske endda få nye venner!

Jeg håber, indlægget her har fanget din interesse, og du er meget velkommen til at møde op på et af vores møder eller kontakte en af klubberne. ■



I seniorklubberne er der garanti for hyggelig underholdning, dejlig mad og godt selskab. Her fra forårs-arrangement i maj måned.



Thomas Brücker, redder hos Hovedstadens Beredskab: Lønmodtagerne har været meget tilbageholdende siden krisen, men nu er det på tide at stille krav!

Stil krav – for du er langt mere værd

Den danske model er helt unik. Det er en model, hvor arbejdsmarkedets parter sætter sig ned og bliver enige om de vilkår, der skal gælde på arbejdsmarkedet for de enkelte fag. Overenskomster blev tidligere indgået med stor respekt for hinanden. Men nu går det den forkerte vej.

Af Thomas Brücker, fællestillidsmand i Hovedstadens Beredskab

Hermed ikke sagt, at der ikke har været kampe under overenskomstforhandlingerne, for det har der. Bølgerne har gået højt. Der er blevet lagt arm, og der er blevet talt med meget store bogstaver i diverse medier, men der har altid været en gensidig respekt for parternes forskellige roller, og netop det har gjort den danske model utrolig stærk og unik. Overenskomsterne var tidligere en minimumsbestemmelse for løn og arbejdsvilkår på de enkelte arbejdspladser. Når så overenskomsten var færdig, satte tillidsfolk og ledere sig ned og lavede aftaler med udgangspunkt i overenskomsterne, som skulle få tingene til at fungere lokalt.



I 2008 så vi, hvordan tusindvis – på tværs af de forskellige fagforbund – kæmpede sig til en historisk høj lønstigning på 12 %, fordi vi stillede krav om at få den løn, vi er værd.

Det eneste man skulle sørge for var, at aftalerne ikke blev dårligere end overenskomsten, og på de fleste arbejdspladser blev der forhandlet aftaler hjem, som var bedre. Både til gavn for medarbejderne og for arbejdsgiverne, som oplevede bedre trivsel på arbejdspladserne. Men hvordan er det sket, at en overenskomst, som før var en minimumsbestemmelse, nu er blevet en maksimumsbestemmelse? Alle tidligere lokalaftaler, der giver mere end det, overenskomsten giver ret til, bliver opsagt. Hvorfor? Fordi man kan.

Det betyder, at ideen om den danske model, hvor man tog sine minimumsbestemmelser med hjem og forhandlede sig til bedre vilkår, er væk. Nu er det ikke længere muligt, og fra krisen for alvor startede i 2008 til nu, er det lykkedes vores arbejdsgivere at holde fast.

Hvordan er det sket, at en overenskomst, som før var en minimumsbestemmelse, nu er blevet en maksimumsbestemmelse?

At holde fast i, at det ikke er ok at stille krav, der går ud over overenskomsten, for så kan virksomheden ikke køre rundt, og så er der medarbejdere, der mister deres job. I 2008 så vi, hvordan tusindvis – på tværs af de forskellige fagforbund – kæmpede sig via konflikter til en historisk høj lønstigning på 12 %. Det lykkedes, fordi vi dengang stillede krav om en bedre løn, fordi vi mente, at vi var mere værd.

Kort tid efter oplevede vi nutidens største finansielle krise. Den økonomiske krise. Det betød, at væksten gik i stå. Tusindvis mistede deres arbejde, og frygten for morgendagen blev stor hos den almindelige befolkning.

Vi er holdt op med at stille krav

Samtidig skete der noget andet. En ny ledelsesform, nemlig New Public Management skød for alvor frem. Det betød, at nu skulle alt kontrolleres og vejes, og alt skulle gøres op i cost-benefit-analyser for at sikre, at arbejdsgiverne og virksomhederne fik mest muligt for pengene. Nu hvor krisen virkelig kradsede, så fik denne ledelsesform frit spil.

I takt med, at folk mistede deres job, og fagbevægelsen ikke længere skulle kæmpe for bedre løn og arbejdsvilkår, men blot sørge for at afbøde konsekvenserne af krisen, begyndte vi at holde op med at stille krav.

Vi begyndte at gå på kompromis for blot at redde vores arbejde, og i rigtig mange virksomheder så man, at folk frivilligt gik med til lønnedgang eller nedgang i arbejdstid for at sikre, at flest muligt kunne blive på arbejdspladserne.

Det resulterede i, at magtbalancen tippede over til arbejdsgiveren, hvor det før havde været et ligeværdigt forhold. De mistede respekten for medarbejderne, blandt andet fordi medarbejderne og fagbevægelsen stoppede med at stille krav. Krav til ordentlige løn- og ansættelsesforhold og krav om, at man på trods af en krise bevarer en anstændighed i måden, man behandler medarbejderne på.

Min påstand er, at arbejdsgiverne ikke kunne magte at få overtaget, for det blev meget hurtigt misbrugt til at trykke de ansatte og true med fyringer, hvis de stillede for store krav.

I 2013 så vi første reelle bevis på, at arbejdsgiverne havde mistet respekten.

Det gik det hårdt ud over skolelærerne, som blev kørt midt over under overenskomstforhandlingerne. Måden, dette blev gjort på, viste med alt tydelighed, at respekten for den danske model var væk, ligesom respekten for lærerne var forsvundet. Man trykede dem, fordi man vidste, man kunne, og det er den tendens, vi oplever på rigtig mange arbejdspladser.

I takt med, at folk mistede deres job, og fagbevægelsen skulle forsøge at afbøde konsekvenserne af krisen, holdt vi op med at stille krav.

Vi er blevet bange for at stille krav, og det skal være slut nu. Vi skal sørge

for at genoprette magtbalancen mellem arbejdsgiver og medarbejdere, så vi igen sikrer kernen i den danske model. Nemlig, at vi i gensidig respekt kan forhandle aftaler for løn- og ansættelsesvilkår.

Vi skal til at stille krav. Det kan godt være, vi ikke har overenskomstmæssig ret til de krav, vi stiller, men ikke desto mindre skal vi stille dem alligevel.

Vi skal ikke lade os intimidere af vores ledere, for – kære venner – krisen er ovre, og nu har vi i otte år respekteret vores arbejdsgivers trange kår. Nu er det på tide, de begynder at betale lidt tilbage. Vi er meget mere værd, end det vi får på vores arbejdspladser, og derfor er det helt i orden at stille langt større krav, end vi gør i dag.

På den måde genvinder vi vores arbejdsgivers respekt, og på den måde sikrer vi den danske model, hvor vi igen laver ligeværdige aftaler på arbejdspladsen til gavn for begge parter. ■

Det, du er værd

Vi skal have en bedre løn og mere anerkendelse

99 procent af FOAs medlemmer kan sige ja til, at de yder en vigtig indsats over for mennesker, de møder i kraft af deres arbejde. Samtidig mener 54 procent ikke, at deres faggruppe får den anerkendelse, de fortjener.

Den manglende anerkendelse kan du også se i løn-udviklingen for FOAs faggrupper. Alle de store faggrupper ligger desværre under den gennemsnitlige lønudvikling i kommunerne og regioner. Det hænger bl.a. sammen med en uretfærdig lønstruktur, hvor de, der i forvejen er højt-lønnede, får mest.

”Den er gal med lønudviklingen. Det er de højt-lønnede, der scorer, og det er de lavtlønnede, der taber. Det er hverken rimeligt eller retfærdigt, og det skal der simpelthen gøres noget ved,” siger Dennis Kristensen, forbundsformand i FOA.

Lige præcis dét, er udgangspunktet for FOAs kampagne, der hedder ’Det, du er værd’. For FOAs medlemmer skal have det, de er værd. Både når det gælder lønnen og anerkendelsen.

Inde på foa.dk/Forbund/detduervaerd kan du se løn-udviklingen for din egen faggruppe fra 2011 til 2016 og få syn for sagen: De, der i forvejen er højt lønnede, løber med lønstigningerne, fordi der forhandles stigninger i % af lønnen, og det betyder, at løngabet mellem de lavt – og højt-lønnede vokser.

Sådan en skævridding i lønudviklingen er helt uacceptabel, og FOAs holdning er derfor, at lønningerne skal forhandles i kroner og ører i stedet for i procenter. For kun sådan får vi bremset lidt op i forhold til den uheldige udvikling. ■

Er du kandidat til kommune- og regionsvalget i november?

Så får du her en chance for at præsentere dig selv.

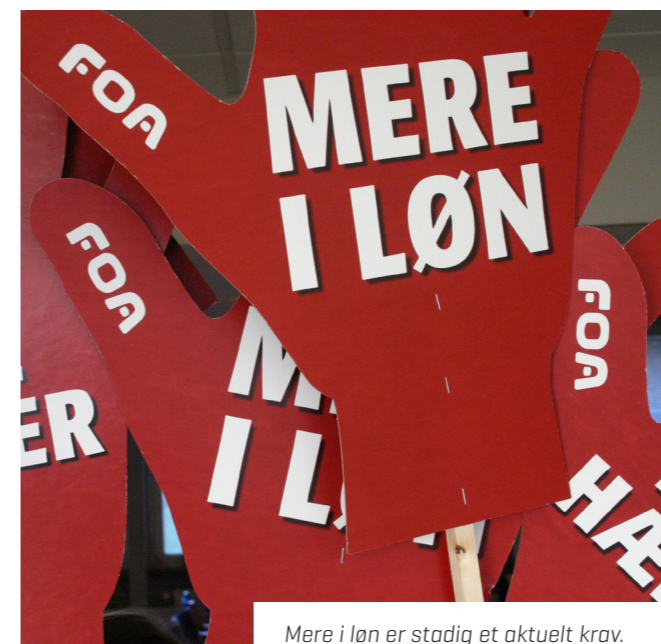
Til november er der kommunal- og regionsvalg i hele landet. Tid til at få valgt nye mennesker ind i byråd og regionsråd. Blandt FOA 1s medlemmer er også folk med politikerdrømme og store visioner – og og hvis du er kandidat til efterårets valg, så får du nu muligheden for at præsentere dig selv i næste nummer af Etteren.

Den kommunale økonomi er presset; det mærker alle der har børn i daginstitution, et familiemedlem på plejehjem, eller kender til vilkårene generelt for offentligt ansatte. Mantraet er, at alle skal holde for, og at kommunerne derfor hvert år skal spare 2 %. Effektiviseringer og besparelser er en del af den kommunale virkelighed, som politikerne skal forholde sig til og finde løsninger på.

Du bestemmer selv, hvad du vil skrive om, men nogle spørgsmål kunne være relevante at få svar på:

1. Hvordan ser du udviklingen i den offentlige sektor i lyset af regeringens sparekrav?
2. Hvordan sikres medarbejdernes indflydelse i kommunen?
3. Hvad er de største udfordringer regionalt og kommunalt?
4. Smartere, nemmere og mere effektivt – hvordan?

Send dit bidrag på max 2000 tegn og et vellignende foto til foa1@foa.dk inden den 14. juli. ■



Mere i løn er stadig et aktuelt krav.

OK 18: Kridt skoene og kom på banen

Og så er det jo faktisk nu, vi på arbejdspladserne skal formulere kravene til den overenskomst, der skal gælde fra den 1. april 2018. Så få gang i diskussionen af, hvad der betyder mest for jer: Sikkerhed i ansættelsen? Med længere opsigelsesvarsler eller/og større fratrædelses-godtgørelser. Højere lønninger? Mere i fast grundløn, flere anciennitets-stigninger eller højere ulempe-tillæg. Bedre pension? Højere pensionsprocent eller pensions-tillæg af flere lønde. Fleksibel arbejdstid? Selv at kunne bestemme ugentligt arbejdstid og/eller timebank over hele livet? Eller særlige goder til udvalgte grupper: Flere eller tidligere seniordage, øget barsel, øremærket barsel til mænd? Og listen er ganske givet længere. ■



Mere end 70 tillidsrepræsentanter deltog på FOA 1s midtvejs-konference i midten af maj.

Tiden står i forandringernes tegn

Den 15. og 16. maj havde FOA 1s tillidsrepræsentanter sat hinanden i stævne på LO-skolen i Helsingør for at diskutere, hvordan MED-samarbejdet fungerer på arbejdspladserne og høre Dennis Kristensens bud på overenskomst 2018, og hvordan vi agerer, når vores arbejdsplads fusionerer med andre arbejdspladser og forandrer sig.

Midtvejskurset for FOA 1s tillidsrepræsentanter handlede i år om forandringer – både i MED-systemet, i overenskomsterne og på arbejdspladserne, og der blev lagt ud med et oplæg fra Sanne Nicolajsen, der arbejder som konsulent i forbundets overenskomst-afdeling, hvor hun har speciale i MED-aftalerne. Sanne mindede forsamlingen om, at man i MED-systemet skal sørge for at stå sammen på B-siden [medarbejdersiden i modsætning til arbejdsgiversiden], og at man skal udnytte regelsættet og reagere med det gule kort, hvis arbejdsgiverne ikke overholder de aftalte spilleregler.

MED er ikke en papirtiger

Så var stilen lagt til et langt oplæg om og diskussion af MED-systemet: Hvilke rettigheder har vi i MED? Og desværre også, hvilke pligter har vi? Især skal man huske, at vi som tillidsfolk ikke repræsenterer organisationen, når vi er medlemmer i MED, men alle medarbejdere/kolleger. Og det kan faktisk være svært at huske – ikke mindst, når vi også skal optræde som et "gang".

En af de meget væsentlige punkter er ifølge Sanne Nicolajsen, at ledelsen skal udfylde sin informations- og drøftelsesforpligtigelse.

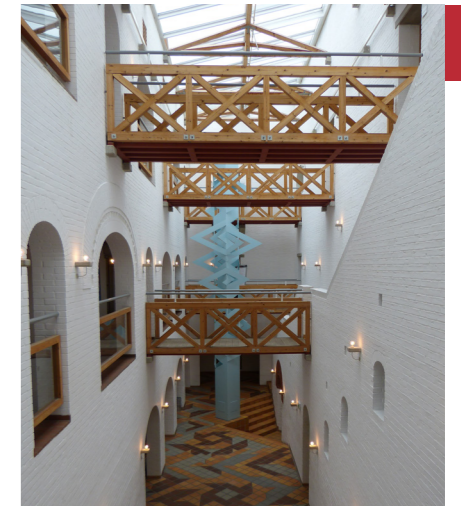
Men hvordan skal de gøre det?

"Ved at informere og lægge op til drøftelse med det rigtige MED-udvalg på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver medarbejderne i det pågældende MED-udvalg gode muligheder for en grundig drøftelse, og for at deres synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger" skriver Sanne Nicolajsen i sit oplæg til Midtvejskurset.

Det er altså ikke blot et organ, hvor ledelsen informerer om nye tiltag på arbejdspladsen. For der skal debatteres



Konventum – i daglig tale LO-skolen – er nok en af de smukkeste beliggende kursusjendomme i Danmark.



Og inden for er der også smukt. Skolen rummer i øvrigt en af landets største samlinger af dansk nutids-kunst.

MED-systemet er ikke blot et forum, hvor ledelsen informerer om nye tiltag på arbejdspladsen.

For nye tiltag skal debatteres grundigt, inden beslutningen om at føre dem ud i livet tages, og det skal ske i MED.

grundigt, inden beslutningen tages, og det skal ske på det rette sted. MED kan bruges af medarbejderne, og MED er ikke kun en papirtiger, hvis systemet bliver brugt rigtigt af medarbejderne.

På godt og ondt – tingene ændrer sig

Forandringer er tidens løsen på godt og ondt, og Nicolaj Friis, der også er konsulent i forbundet, styrede engageret processen, da tillidsrepræsentanterne skulle diskutere de

forandringsprocesser, der hele tiden foregår: Omstillinger, flytning af arbejdspladser og afdelinger, udflytninger til institutioner længere væk og ikke mindst sammenlægninger af institutioner.

Diskussionen på seminaret drejede sig primært om, hvordan man som medarbejdere håndterer omstillinger og forandringer, og her kunne mange byde ind med erfaringer:

Kolleger blokerer, når de bliver udsat for forandringer kontinuerligt, hvilket sker jævnligt. Den ene forandringsproces afløser den anden.

Martin Hingeberg Larsen, der er TR på teknisk-service-området fortalte bl.a., at de i Glostrup Ejendomme har været udsat for 4 strukturændringer i organisationens korte levetid. Kim Hessellund Olsen supplerede ved at fortælle, hvor hurtigt det hele kan gå, og hvor lidt indflydelse, medarbejderne har på processen – og Kim Olsen er ellers en tillidsrepræsentant, hvor der bliver lyttet, når han siger

noget. Så forandringens vind har stormstyrke!

Ove Thuesen, der er brandmester i Hovedstadens Beredskab, fremlagde fra gruppearbejdet, hvor han bl.a. med erfaringerne fra sammenlægningen af beredskaberne i hovedstadsområdet fortalte, at der faktisk kan være perspektiv i strukturændringer: "Vi er bedre i stand til at tackle opgaverne; der er en større robusthed – flere stationer kan mange flere ting, fx i forhold til terror og klima. Der er også stordriftsfordele – fx er det billigere at købe flere køretøjer, når beredskabet er så meget større".

Ellen Pedersen, der er hjemmehjælpsleder, fremlagde for en gruppe, der havde valgt at beskæftige sig med forandringsprocesser i Center for Parkering i København. Hun fortalte, at digitaliseringen dér betyder, at maskinerne afløser papir og kuglepen – og at særligt de unge er blevet gode til det –, når de følger scannerbilen og skal notere ulovligt parkerede biler.

“Men fælles viden kan også gå tabt i en forandringsproces”, ræsonnerede teknisk ejendomsleder Niels Mortensen, og “Forandring et sted på en arbejdsplads kan også få betydning for andre kolleger på arbejdspladsen. Det kan betyde, at nogle får mere spændende opgaver, mens andre får kedeligere opgaver”.

Forandringsprocesser er altså ikke en entydig proces. Der kan være både gode og dårlige elementer i dem, men entydigt er meldingen dog, at medarbejderne generelt er utrygge og ikke altid forstår, at det nu skal være nødvendigt med endnu en omstrukturering.

Dennis Kristensen om OK 18

På seminarets 2. dag åbnede Dennis Kristensen ballet med at sige, at han godt var klar over, det kan være en hård omgang at høre på ham i 2 timer.

Salen kunne godt bekræfte dette, men Dennis fortsatte ufortrødent med at fortælle om temaerne op til overenskomstforhandlingerne i 2018. Det private forlig i her i foråret 2017 gav en række forbedringer, der indikerer, at krisen nu endelig er slut.

Ordrebøgerne fyldes, og beskæftigelsen stiger. Forliget gav 3 x 2,50 kr. i timen, og frit-valgs-kontoen blev tillagt flere midler. Frit-valgs-ordninger giver mulighed for pension eller mere frihed.

De kommende forhandlinger på det offentlige område har været debatteret i hovedbestyrelsen i FOA.

Hovedbestyrelsen har nikked ja til at diskutere og fremlægge forslag til overenskomstforhandlingerne på disse 3 områder:



Der blev også tid til en snak i pause. Fra venstre FOA 1s formand Ken Petersson, forbundsformand Dennis Kristensen og lyttende til højre Steen Vadgaard, næstformand i FOA 1.

- Fra ufaglært til faglært
- Løft til lavtlønnede og kvindefag
- MED-systemet

På nuværende tidspunkt er der dog endnu ikke konkrete krav til overenskomstforhandlingerne fra FOAs side.

Kommunernes Landsforening har også meldt en række temaer ud, mens Danske Regioner har været meget lidt konkrete. KLs temaer, der er formuleret af Michael Ziegler, formanden for KLs lønudvalg er overordnet forenkling: Reglerne skal være enkle og til at forstå, administration skal ikke tage unødigt tid, og der er en fælles interesse i at frigøre ressourcer til kerneopgaverne.

Endelig ønsker KL at indgå en aftale om dagarbejdstid, om, at der laves mere ens regler.

Et omdrejningspunkt i Dennis Kristensens oplæg var, at vores overenskomster, ifølge Michael Ziegler, skal være konkurrence-dygtige

– og her tænkes især på priserne. De overenskomster, som konkret blev nævnt var på områderne: dagplejen, hvor der er nedlagt 1000-vis af stillinger de seneste 10 år, de pædagogiske assistenter og beredskabet.

Ikke mindst det sidste er interessant for FOA 1s medlemmer, fordi Falck-redderne vurderer, at 3Fs nye overenskomst, indgået med Falck her i foråret 2017, er en kraftig forringelse.

Er FOAs overenskomst konkurrencedygtig? Brandfolkene på Midtvejs-kurset er ikke i tvivl: overenskomsten er konkurrencedygtig, og Falck har i øjeblikket problemer med at skaffe ambulancereddere – det bliver endnu sværere med en dårligere overenskomst.

Og som altid efter et seminar skulle der evalueres. Men det var hurtigt overstået: Tillidsrepræsentanterne havde haft en god oplevelse! ■

OPSLAGS TAVLEN

HAR DU EN GOD HISTORIE FRA DIN ARBEJDSPLADS?

Så vil vi meget gerne høre fra dig. Mail os på: foa1@foa.dk eller ring til os på 4697 1100.

Hvis du bliver ledig

På www.foa.dk/A-kasse/Hvis-du-bliver-ledig kan du finde en trin-for-trin-vejledning om, hvordan du melder dig ledig og opretter et cv.

Er du nyvalgt?

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

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 arbejdsmiljørepræsentanter. 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, arbejdsmiljørepræsentant, medlem af samarbejdsudvalg - SU og MED -, eller hvis du er suppleant til nogen af posterne.

Kontakt os på telefon 46 97 11 00 eller mail foa1@foa.dk.

Pensionsrådgiving for tjenestemænd

Få hjælp i Forenede Gruppeliv eller hos Alka. Både overenskomstansatte og tjenestemænd kan have stor fornøjelse af at gå ind på hjemmesiden www.pensionsinfo.dk.

Nu bliver det endnu nemmere at få fat i FOA 1

Afdelingen har udvidet åbningstiden både i morgen- og eftermiddags-timerne, så der nu er åbent i FOA 1 for både personlige og telefoniske henvendelser:

Mandag – torsdag: 8.30 – 16.00
Fredag: 8.30 – 14.00

I åbningstiderne er der mulighed for både telefonisk og personlig henvendelse. Det er stadig en rigtig god ide at bestille tid, hvis du ønsker en personlig samtale. For ellers kan du ikke være sikker på, at den, du ønsker at tale med, er i huset.

A-kassens åbningstider er som før:

Mandag-onsdag: 9.00-15.00
Torsdag: 13.00-16.00
Fredag: 9.00-13.00

Telefon og mail:

FOA 1

Telefonnummer 46 97 11 00.

Mail foa1@foa.dk

A-kassen

Telefonnummer 46 97 11 01.

Mail akasse-valby@foa.dk

OPSLAGS TAVLEN

FOA 1 ønsker alle medlemmer
en god sommer!

Trådløst netværk i FOA 1

Hvis du besøger FOA 1 og har brug for at koble dig på vores trådløse netværk, kan du altid spørge enhver medarbejder i afdelingen om adgangskoden. Systemet er blevet lavet om, så du ikke længere skal have udleveret et personligt brugernavn og en personlig kode.

Du skal dog være opmærksom på, at adgangskoden af sikkerhedsmæssige grunde bliver ændret meget ofte. Det er derfor ikke sikkert, du kan bruge samme kode som sidst, du var i huset.

FOA 1 er på Facebook

Tjek www.facebook.com/foa.foa1

Tjek også www.foa1.dk

Her kan du blandt andet se et lille WebTV klip fra FOA 1s meget velbesøgte medlemsarrangement på Den Blå Planet.



Rådgivning fra PenSam

Du kan få rådgivning i PenSam, hvis du har brug for at vide mere om:

- udbetaling ved visse kritiske sygdomme
- udbetaling ved førtidspension
- udbetaling og begunstiggelse ved død
- valgfrie forsikringer, såsom individuel børnepension, ægtefællepension og aldersopsparing
- FOAs ulykkesforsikring
- FOAs gruppelivsforsikring



Du kan kontakte PenSams kunderådgivere på 44 39 39 39 mandag til fredag 08.30-16.00

Arbejdsledernes efterløns- og seniorklub

Program for efterår/vinter 2017

Fredag d. 15. september kl. 10.30

... starter sæsonen med klubbens populære bankospil – 10 spil med gode præmier, på en række flotte kødpræmier på hele pladen plus sidegevinster. 6 plader 50,- kr.

Både klub 1 og 4 og medlemmernes venner/bekendte er velkomne til at deltage.

Mandag den 25. september kl. 11.30

– Besøg på Carlsberg. Vi mødes ved Visit Carlsberg, Gamle Carlsberg Vej 11 til en guidet tur om bryggeriets historie fra grundlæggelsen i 1847 til i dag. Turen foregår udendørs. Derefter serveres en frokosttallerken inkl. øl i Jacobsen Brewhouse & Bar, og senere er det muligt på egen hånd at se verdens måske største flaske-samling og hilse på bryggerhestene.

Pris kr. 150,- kr. og for ledsagere 200,-kr. Klub 1 og 4-medlemmer er velkomne. Tilmelding senest den 15. september til Svend Roslev på 6062 9902.

Fredag den 20. oktober kl. 10.30 – Billedforedrag:

”Nyhavn før og nu” med journalist, forfatter m.m.

Kim Greiner. Vi får historien om havnens sømænd, de letlevende damer, bolværksmatroser, rulleforretninger, de maleriske huse og de listige steder som havnens sidste stripbar m.m.

Klub 1 og 4-medlemmer er velkomne.

Fredag den 17. november kl. 10.30

fejrer vi klubbens 38 års fødselsdag.

Ligeledes vil vi fra klubbens side have lykønskninger til de medlemmer, der i årets løb fylder rundt eller halv-rundt i form af en gaveoverrækkelse.

Der vil være underholdning med festlige Christian Lunn, der spiller på flere instrumenter. Klubben er vært med sildemadder, smørrebrød, øl eller vand samt én snaps hertil. Tilmelding kan ske ved efterårs-møderne, dog senest den 10. november til Svend Roslev på 6062 9902.

Fredag den 1. december kl. 13.00

– Årets sidste arrangement er julefrokosten,

der afholdes fælles for klub 1 og 4.

Endnu er det ikke helt aftalt, hvad dagen vil byde på, men på efterårets møder vil vi informere nærmere om underholdning, tilmeldingsfrist, pris etc.

På aktivitetsudvalget og

bestyrelsens vegne,

Louis Skov-Jensen, formand.

Stop effektiviseringsjagten



Afdelingsformand
Ken Petersson

JUNI 2017

FOA 1

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN



I skrivende stund ved vi ikke, om det lykkes at stoppe den årlige 2% effektivisering af de regionale budgetter. Men den besparelse har i den grad udsultet sundhedsvæsenet de senere år, så der nu ikke er mere sul at tage af. Faktisk er det mange år siden, at det er gået for vidt.

Hvis nogen tror, at der findes overflødige arbejdsgange eller ansatte, der sidder og dovner den i regionernes tjeneste, så vil jeg bare stilfærdig konstatere, at de ikke har føling med virkeligheden.

Der var engang – for mere end 20 år siden – hvor der var funktioner eller opgaver, hvor man godt kunne stille spørgsmålstegn ved, om det var en fornuftig måde at bruge skatteydernes penge på. Men det er overstået for mange år siden.

Ansatte i det danske sundhedsvæsen forlader deres arbejdsplads dagligt med en oplevelse af ikke at have gjort det så godt, som de mener, patienterne fortjener.

Nu er situationen den, at ansatte i det danske sundhedsvæsen forlader deres arbejdsplads dagligt med en oplevelse af ikke at have gjort det så godt, som de mener, patienterne fortjener. Den største gruppe blandt ansatte med anmeldte arbejdsskader, er gruppen med arbejdsbetinget stress. Det er ikke længere ansatte med skader i bevægeapparatet, som det ellers altid har været.

Nej, nu er det simpelthen følelsen af ikke at slå til og ikke magte kravene, der resulterer i meget alvorlige stress-lidelser, der kan invalidere den ramte på livstid.

At have et job i sundhedssektoren er måske ikke mere et kald, som det var for Florence Nightingale, men der er alligevel et element af, at personer, som søger disse erhverv, gør det, fordi de gerne vil gøre en forskel for andre mennesker. De vil gerne have, at det at gå på arbejde også betyder, at de kan udøve helhjertet omsorg for de mennesker, der har brug for den; de skal have empati, og de skal have overskuddet til at hjælpe medmennesker i krise.

Men når jagten på øget aktivitet ødelægger muligheden for at gøre det rigtige, og når produktionen bliver vigtigere end omsorgen og empatien, så taber vi de ansatte på gulvet. De oparbejder simpelthen stress, fordi kroppen reagerer med en slags chok på de modsatrettede krav.

Nogen siger, at man kan se på de elendige lønninger, at de offentligt ansatte ikke motiveres af tallene på lønsedlen, men af at kunne gøre et godt stykke arbejde og levere en ordentlig hjælp. Men at de nu også bliver syge af ikke at kunne levere det stykke omsorgsarbejde, de er ansat til – det er en øjenåbner for mig.

Vi er i færd med at skabe et sundhedsvæsen, som i den hellige jagt på effektiviseringer – og hvis det passer i regnearket – giver dårligere løsninger for borgerne, og som gør de ansatte syge. Nu må det stoppe; vi vil have kvalitet!