

## **Beretning**

### Indholdsfortegnelse

Dagsorden til generalforsamlingen.....	2
FOA 1's fokusområde fra generalforsamlingen sidste år .....	2
Arrangementer i FOA 1.....	3
OK 21.....	3
OK 21 – portørerne demonstrerer mod eget forbund.....	5
Corona og overenskomst – nye mødetyper.....	5
FOA 1s økonomi.....	6
Bistandsfonden.....	6
Medlemsudviklingen.....	7
Ledararbejdet – hvad er der sket? .....	7
Corona på arbejdspladserne.....	8
Kampagner, som FOA 1 har deltaget i.....	9
Afskedigelsessager.....	9
Seniorpensionsager.....	9
Tidlig pension.....	9
Arbejds miljøarbejdet i FOA 1.....	10
Arbejds miljøet.....	11
Uddannelsesflow og uddannelsesplan.....	12
Den årlige temadag for AMR.....	12
Ferieboligerne i Malaga og Thuyeths.....	12

### **Dagsorden til ordinær generalforsamling 2021.**

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag
7. Valg
  - a. Formand – Ken Petersson er villig til genvalg
  - b. Faglig sekretær Klaus Gerschanoff er villig til genvalg
  - c. Bilagskontrollant Jørgen Nydal villig til genvalg
  - d. Bilagskontrollantsuppleant Ove Barnholdt villig til genvalg
  - e. Bilagskontrollant (nyvalg)

### **Fokusområdet i 2020-21**

Repræsentantskabet valgte at indstille til generalforsamlingen, at vi skulle arbejde målrettet på at hverve nye medlemmer til FOA 1

Vi har brugt mange kræfter indenfor det her felt gennem årene – ildsjæle, kurser i læssevis og forbundskurser og der kunne nævnes mange flere tiltag og ikke mindst samt arbejdspladsbesøg i uge 46 hvert år – vi siger ikke, at det ikke har hjulpet - men slet ikke i den udstrækning, vi havde håbet på. Derfor lavede vi et helt nyt koncept og en helt ny måde at anskue hele området på nemlig relationstræningskurser, som er opbygget på en helt ny facon, hvor det ikke er således, at det er tillidsmanden, arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentantsuppleantens opgave alene. Det er et fælles projekt med os inde i afdelingen. Det er derfor blevet et stort projekt. Vi har næsten haft alle vores arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsfolk og suppleanter igennem vores kurser. Vi er ca. 280 faglige repræsentanter i FOA 1 - På nuværende tidspunkt henstår der tre kurser efter sommerferien og et afslutningskursus i november måned. Og de af vores faglige repræsentanter, der har gennemført kursus, er virkelig rykket. Verden havde set helt anderledes ud, hvis ikke de havde arbejdet så ihærdigt med projektet. Tak til jer alle sammen

### **Projektet fortsætter**

Men vi er slet ikke færdige. Det her er et projekt, der kører videre, og lige nu arbejder vi med at videreudvikle projektet. Men jeg kan ikke afsløre så meget, før repræsentantskabet har sagt god for, at vi arbejder videre – projektet hedder i daglig tale Frederikshavner projektet – de har arbejdet med det

deroppe gennem de sidste 2 år – og det er lykket for dem at få hævet organisationsprocenten gevaldigt. Derfor kan og vil vi også have den succes her i afdelingen. Så vi knokler videre med papirerne og opgaven, så vi kan være klar, når der bliver trykket på knappen.

### **Arrangementer i FOA 1**

Det blev ikke det mest aktivitetsprægede år. Corona-restriktionerne betød, at når vi troede, vi havde mulighed for at arrangere noget, så trådte en række restriktioner i kraft, som betød, at arrangementet ikke kunne afholdes på samme måde, som at arrangementer, som var berammet, desværre også måtte aflyses.

Derfor er der i 2021 kun afholdt sommerarrangementet, hvor der er pølser og fadøl og hvor fremmødet var stort. Det var tydeligt, at nogle af medlemmerne savnede at "komme ud".

Dernæst valgte Eva Bo Christensen at gå på pension og derfor afholdt FOA 1 en reception for hende, så hun kunne blive "sluset" pænt ud af FOA 1.

I opstillingen nedenfor har vi derfor også listet de kommende 3 arrangementer op som en smagsprøve på, hvad efteråret bringer.

- Sommerarrangement (grillpølser) for medlemmerne d.25/6.2021
- Eva's afskedsreception d.1/7-2021
- PenSam kundemøde d. 14/10-2021
- Medlemsjubilæumsfest (for dem der havde jubilæum i 2019) d.15/10-2021
- Medlemsjubilæumsfest (for dem der havde jubilæum i 2020) d.29/10-2021

### **OK 2021**

Overenskomstforhandlingerne 2021 – blev et resultat i en corona-tid.

Overenskomstforhandlingerne blev gennemført i coronas skygge. De fleste organisationer ønskede at udsætte forhandlingerne et år, i håbet om at coronaen og den efterfølgende økonomiske krise ikke skyggede for meget for at få et godt resultat.

Det ønskede Dansk Sygeplejeråd og BUPL som repræsenterede sygeplejersker og pædagoger dog ikke. Da der i Forhandlingsfællesskabet ikke er indbygget i aftalerne, at man kan holde hinanden fra at forhandle. Arbejdsgiverne tilkendegav da også, at de ikke ønskede at forhandle forskudt for nogle faggrupper, så var det et faktum, at der skulle forhandles.

Den store frygt for at coronaen blev efterfulgt umiddelbart af en økonomisk krise, viste sig dog heldigvis at være overdrevet og der blev forhandlet et resultat hjem, som var lidt bedre end forventet eller frygtet og ca. på niveau med tidligere overenskomstfornyelser. At fornyelsen så ikke indeholdt et "klap på skulderen", eller en lønstigning som viste taknemmelighed overfor alle de offentligt ansatte, som havde givet alt under coronakrisen, var nok en skuffelse for mange.

Sygeplejerskerne gik i strejke og holdt denne strejke i 10 uger hen over sommeren. Ikke mindst en utilfredshed med gruppens løn og et efterspil fra tjenestemandreformen i 69, virkede motiverende på de strejkende. Der bliver efterfølgende nedsat en lønkommission som skal kigge på, om der er systematisk uligeløn på den baggrund.

Der blev forhandlet overenskomster på både det statslige, kommunale og regionale område.

Lønrammen er på alle 3 forlig på 6,75 % totalt og de generelle lønstigninger er på ca. 5 % over 3 år.

Det vigtigste i forligene er:

Reguleringsordningen fortsætter på samme præmisser – at offentlige ansatte honoreres med 80 % af lønudviklingen på det private arbejdsmarked, hvis der udmøntes mere end på det offentlige område. Hvis der udmøntes mindre, skal de offentligt ansatte også betale 80 % af lønudviklingen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. oktober hvert af de 3 overenskomst-år.

Overenskomstforhandlingerne startede i øvrigt med, at den offentlige lønudvikling havde været højere end på det private arbejdsmarked, så vi "skyldte". Det blev regnet ind i aftalen.

Der bliver altid afsat et mindre beløb til forhandling på den enkelte overenskomst. Beløbene er også her forskellige. På det kommunale område er der afsat 0,5 %, mens der kun er 0,45 % på det regionale område.

På det statslige område er der ikke afsat midler til forhandling på den enkelte overenskomst.

Af andre interessante aftaler kan nævnes, at der er indgået en aftale om lavtlønspulje for medarbejdere på løntrin 11 til 21. Det vil dog kun berøre de færreste af FOA 1s medlemmer.

### **Pension i OK 2021**

Pensionskarensen på de overenskomster, hvor der er karens – og det er der på flere af FOA 1's overenskomster – er sat ned, så den max er 5 måneder fremover med virkning fra 1. april 2022. Det får betydning for nyansatte på f.eks. Overenskomst for teknisk service, Overenskomst for driftsassister, trafikkontrollører m.fl., Overenskomst for specialarbejdere i Københavns Kommune, Overenskomst for arbejdsformænd, vejformænd m.fl., Overenskomst for beredskabsassistenter, brandmænd m.fl. og generelt for overenskomster med KL på det tekniske område og overenskomster på kost- og serviceområdet. På det regionale område får det knap så stor betydning, da flere grupper ikke har pensionskarens, men nogle af FOA 1's mindre grupper har pensionskarens, f.eks. tilsynsførende assistenter og værkstedspersonale.

Rammeaftalen om seniorpolitik er fornyet og der lægges op til en række forbedringer for seniorer. Derfor vil det være en god ide at afvente overenskomstens godkendelse, før man begynder at forhandle senoraftaler.

Endelig kan nævnes, at der er indgået aftale om sorgorlov, så forældre til et dødfødt barn og et barn der dør inden det 18. år fremover har ret til fravær i 26 uger.

Siden 2011 har overenskomstforhandlingerne ikke udmøntet de store lønstigninger, men generelt er lønudviklingen højere end prisudviklingen, så selv om lønstigningerne har været små, så har der været en reallønstigning.

55,5 % af FOA-medlemmer deltog i afstemningen om resultatet, og 75,5 stemte ja.

### **Demonstration mod eget forbund.**

Overenskomstfornyelsen 2021 førte til en meget ubehagelig og gudskelov også sjælden situation. Medlemmer af en faglig organisation, der demonstrerer mod organisationens handlinger.

Men det var det vi så i forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne på det regionale område.

Arbejdsgiverne havde et ønske om at samle flere af funktionerne på serviceområdet tættere sammen og derfor samle området i en fælles overenskomst. Så uanset om man arbejdede med at flytte patienter, gøre rent, betjene lager, havde køkkenfunktioner osv., så skulle man være ansat på den samme overenskomst.

FOA forbund spurgte derfor alle tilhørende faggruppers faglige udvalg om de ville indgå i disse forhandlinger. Det sagde 4 ud af 5 faggrupper ja tak til, mens portørernes faglige udvalg sagde nej tak. Det var helt sikkert delvist på grund af frygten for at det kunne føre til arbejdsfunktionsmæssige ændringer der kunne nærme sig et projekt som serviceassistenter.

Men også det faktum, at når man indgår i et sådan sammenhæng som de højest lønnede, så er der en stor frygt for at man som "gruppe" bliver sat i stå, indtil de øvrige grupper har indhentet.

FOAs Hovedbestyrelse valgte dog med et meget lille flertal at overtrumfe portørernes stillingtagen og "tvinge" dem til at gå med i forhandlingerne.

Det førte til meget massiv og øjeblikkelig reaktion, hvor portører fra hele landet straks etablerede en demonstration foran forbundshuset og fulgte op med en fanevagt samme sted.

Portørernes faglige udvalg gik, som forbundet havde forlangt, ind i forhandlingerne og gjorde deres bedste for, at resultatet i givet fald blev bedst muligt for portørerne.

Det lykkedes i høj grad, da forhandlingerne endte med at 3F, trak sig fra forhandlingerne og ikke ville indgå i aftalen, da portørerne fik for meget og de rengøringsgrupper, som 3F repræsenterede, ikke fik nok.

Så tilbage står en erfaring med, at det betaler sig at sige fra. Men det er også en god ide at gøre sin indflydelse gældende, når der sker noget.

Stor respekt for portørernes faglige kampgejst, som vi gjorde vores bedste for at støtte fra FOA 1s side.

### **Corona og overenskomsten – nye mødetyper**

Corona har betydet meget for afholdelse af møder. Det er blevet lettere. Der er væsentlig mindre transport og så er det blevet meget lettere at afholde møder, da man blot kobler sig på Teams, Zoom eller hvad nu de forskellige platforme hedder.

Det har haft betydning i hverdagen, men det har i særdeleshed haft betydning for Hovedbestyrelsen i FOA.

Der har været rigtig mange møder – både i forbindelse med corona, hvor FOA som et forbund med mange medlemmer fra sundhedssektoren skal følge med i alle de tiltage, som regeringen og Sundhedsstyrelsen har taget i løbet af det sidste 1½ år. Men også overenskomstforhandlingerne blev Hovedbestyrelsen og afdelingerne i FOA inddraget hele tiden. Der var flere uger, hvor der var indkaldt til Hovedbestyrelsesmøder næsten hver uge. Den inddragelse gav mange muligheder for at være en stor del af forhandlingerne, hvilket ellers ikke var muligt, da der stort set ikke var nogle fysiske møder.

Disse mange virtuelle møder har også betydet, at der er tænkt tanker om, hvordan mødeaktiviteten skal være fremover i både Hovedbestyrelse og i afdelingerne. Det vil blive en kombination af fysiske møder og virtuelle møder.

### **Økonomi**

FOA 1s årsregnskab for 2020 udviser et overskud på næsten kr. 400.000,-, hvilket især skyldes corona og de dermed mange aflyste møde- og uddannelsesaktiviteter.

Årsregnskabet lægges på FOA 1s hjemmeside <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1> senest den 11. november 2021 jævnfør lovene. Ligeledes vil årsregnskabet blive udleveret til generalforsamlingsdeltagerne ved den ordinære generalforsamling den 25. november 2021.

Det er lidt mere vanskeligt at sige noget om økonomien i indeværende år på grund af indførelse af nyt økonomisystem pr 1. januar 2021, men det kan der forhåbentlig siges mere om på generalforsamlingen.

### **Bistandsfonden**

Bistandsfonden er den fond, der udbetaler tilskud til medlemmernes behandlinger:

- Fysioterapeutisk behandling udført af autoriseret fysioterapeut
- Kiropraktisk behandling udført af autoriseret kiropraktor
- Zoneterapeutisk behandling
- Akupunkturbehandling
- Psykologbehandling
- Fodterapi udført af statsautoriseret fodterapeut

Tilskuddet udgør halvdelen af medlemmets egen udgift, dog kan der maksimalt udbetales 1.500,- kr inden for 12 måneder.

Fonden udbetaler ligeledes begravelseshjælp ved:

- Medlemmets død (til boet)
- Ægtefælle/samlevers død
- Egne børns død, når barnet ikke er fyldt 18 år

Begravelseshjælp udgør 3.000,- kr.

For at modtage behandlingshjælp fra fonden skal du indsende en ansøgning med en kopi af din behandlingsfaktura. Dette skal - af sikkerhedsmæssige årsager - ske via "Min post", som du finder via knappen "Mit FOA" på forsiden af FOA 1s hjemmeside: <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1>. Tilskud udbetales til din NEM-konto.

For at modtage begravelseshjælp skal du indsende en kopi af dødsattesten påført medlemmets cpr-nummer. Desuden skal du skrive registrerings- og kontonummer på den konto, hvor tilskud skal sættes ind. Hvis tilskud skal indsættes på bedemandens konto, skal du også sende en fuldmagt til dette.

Alle ansøgninger modtaget senest den 15. i måneden behandles omkring den 20. i samme måned.

Læs de helt præcise regler for fonden på FOA 1s hjemmeside:

<https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/medlemsfordele/bistandsfonden>

Til fonden hensættes månedligt 5,- kr af kontingentet til FOA 1, og i 2020 er økonomien tippet tilbage, så vi i 2020 har udbetalt ca. kr. 19.000 mindre end der er henlagt. Så der er stadig masser af luft i fonden til, at også du husker at søge om støtte. Fondens løber ikke tør foreløbig.

### **Medlemsudviklingen.**

FOA 1 har haft en medlemstilbagegang i perioden 31/12 2019 – 31/12 2020 på 24 erhvervsaktive medlemmer svarende til et fald på 0,69 %. Medlemstilbagegangen af efterlønsmedlemmer var i samme periode på 2 personer svarende til et fald på 2,27 %. Medlemstilbagegangen er altså mindre i 2020 end i 2019, og må tillægges den øgede fokus på medlemsorganisering.

Medlemsudviklingen ser i 2021 knap så prangende ud, da vi i første halvdel af 2021 har miste omkring 30 medlemmer.

### **Ledararbejdet i FOA 1**

Som noget nyt har FOA lancerer et virtuelt sparringsrum for FOA's ledere kaldet Ledertimen. LEDER-timen er tænkt som et rum, hvor ledere kan vende emner, som du som leder synes kunne være særligt aktuelt lige nu.

Der afholdes Ledertime hver måned og altid om tirsdagen kl. 16-17. Den første Ledertime blev afholdt tirsdag den 13. april. Emnet var "Overenskomstforhandlinger på lederområdet"

Ved FOA Lederlandsmøde d. 20. februar 2020 blev rengøringsleder Thomas Simicevic Sørensen valgt ind i FOA's Lederudvalg og blev tillige valgt som kongresdelegeret for udvalget.

### **Arrangementer**

Vi skulle have holdt et lederarrangement sammen med FOA-SOSU, med vores eget Ledermedlem i Hovedstadens Beredskab Thomas Sylvest. Planen var han skulle holde et oplæg om "Bevidst eller bevidstløs ledelse". Desværre blev arrangementet aflyst to gange, pga. corona/Covid-19. Vi prøver dog igen. Den ny dato er 18. november 2021.

Pga. af Covid-19 er meget af vores lederarbejde under 2020 og 2021 være påvirket og der har ikke været den store mødeaktivitet, da vi har været hjemsendt. Der har også været forbud mod at afholde fysiske møder i og uden for huset over en længere periode.

Det arbejder vi med lige nu:

- De lederansvarlige arbejder på at gennemføre et lederarrangement i november måned med overbrandmester Thomas Sylvest.

- FOA 1 kan tilbyde netværksgrupper samt mentorordninger på tværs af faggrupperne
- De lederansvarlige har stort fokus på lederens arbejdsmiljø.
- Den faglige sekretær lønforhandler for lederne og er bisidder ved tjenstlige samtaler.
- De lederansvarlige deltager i det årlige ledertræf.
- De lederansvarlige deltager på relevante kurser- møder – tema og seminar dage, for at være opdateret på udviklingen på lederområdet.
- At afholde min. 2 årlige lederudvalgsmøder i FOA 1. (pga. Covid-19 har der ikke været afholdt møder i 1½ år)
- De lederansvarlige kan give sparring til lederne året rundt.

### De ansvarlige i FOA 1's LEDERUDVALG

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| • Lars Lund                 | Faglig sekretær for lederområdet i FOA1                            |
| • Mette Lykke Bastiansen    | Konsulent for lederne FOA  |
| • Flemming Nielsen          | Chef for Rådhusvagten, Københavns Kommune (Formands OK)            |
| • Martin Smith Kjærsgaard   | Overbrandmester, Hovedstadens Beredskab (Beredskabs OK)            |
| • Michael Zürek             | Enhedschef i TMF, Københavns Kommune (Formands OK)                 |
| • Robert Jensen             | Chefportør, Rigshospitalet Glostrup (Ledende servicepersonale OK)  |
| • Thomas Simicevic Sørensen | Rengøringsleder, Hvidovre Kommune (Kantine- og Rengøringsleder OK) |

### Corona på arbejdspladserne

#### Podetillæg

KL og Forhandlingsfællesskabet indgik Fælleserklæringen med henblik på at få brudt smittekæderne og begrænse udbredelsen af Covid-19. Det var en del af aftalen, at de ansatte kunne blive bedt om at udføre opgaver de normalt ikke udfører i deres daglige arbejde. Dette skulle så vidt muligt baseres på frivillighed og under nødvendig oplæring og instruktion. I flere kommuner opstod f.eks. et behov for øget testning af bl.a. lærere og pædagoger 2 gange ugentligt i forbindelse med skoleelevernes tilbagevenden til skole i foråret 2021, hvor FOA 1 medlemmer indgik i opgaven på frivillig basis.

FOA 1 indgik en række aftaler med flere kommuner (og Region Hovedstaden). I nogle tilfælde lykkedes det FOA 1 at indgå aftaler om f.eks. podetillæg og overarbejde ved ændrede arbejdstider for FOA 1 medlemmer, mens andre kommuner var mere vrangvillige bl.a. under henvisning til, at deltagelse beror på frivillighed.

Der var allerede i 2020 mange af FOA 1s medlemmer, som arbejder på arbejdspladser, som var lukket ned pga corona. Derfor blev disse medarbejdere udstationeret til andre arbejdspladser og det fortsatte i 2021. Der var stadig ekstraarbejde med rengøring i børneinstitutioner og skoler, overvågning og tjek af coronapas, kørsel med medarbejdere til coronaprøver og vaccinationer samt en masse andre opgaver. FOA 1s medlemmer skal have stor ros for at have påtaget sig ansvaret for alle disse opgaver. Nu mangler vi blot at se arbejdsgiverne honorere med engangsbeløb for alle disse opgaver.



### **Kampagner, som FOA 1 har deltaget i**

FOA 1 har tradition for at påvirke samfundsudviklingen i den retning som har interesse for medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår. Grundet corona har det været lidt tyndt i denne generalforsamlingsperiode. Men noget aktivisme har der været.

### **Skrot Budgetloven**

Vi har været med i den faglige sammenslutning Skrot Budgetloven, der har som formål at oplyse om dens u hensigtsmæssige konsekvenser. Budgetloven begrænser muligheden for flerårige og langsigtede budgetlægninger som ellers ville være til gavn for arbejdspladserne og velfærden.

### **Ligeløn**

Foa 1 har også været medkalder på en demo for ligeløn som blev afholdt 10. juli på Christiansborg Slotsplads. Hovedarrangøren var Dansk Sygeplejeråd.

### **Afskedigelsessager med historie**

Bortvisning på grund af corona – sag løftet til Forbundet og KL.

FOA 1 har under corona kørt en sag for et medlem, der blev bortvist fra sin stilling for ulovlig udeblivelse fra arbejdet, fordi medlemmet efter endt ferie i et land, som Udenrigsministeriet frarådede rejse til, ikke kunne overholde myndighedernes og kommunens retningslinjer om 14 dages karantæne efter endt ferie. Der var forud for ferien indgået aftale om, at karantæne skulle være indeholdt i den på forhånd aftalte ferieperiode. Sagen blev forhandlet først lokalt og siden med forbundet, men desværre lykkedes det ikke at omstøde bortvisningen.

### **Seniorpensionssager**

I FOA 1 har vi også i år hjulpet en del medlemmer med at søge seniorpension. Pga. corona har vi i det tidlige forår hjulpet med at søge over telefonen. Telefonmøderne er nu skiftet ud med fysiske møder, hvor vi får en god snak med medlemmet om kravene og økonomien i det. Vi har oplevet at systemet fungerer rigtig godt. Det er både nemt og overskueligt at søge. Mange af de medlemmer, der søger, får også tilkendt pensionen. Det er ATP der administrerer pensionen nu og kommunerne er også søde til at hjælpe med ansøgningen. Vi gør slutteligt medlemmerne opmærksomme på altid at ringe til Pensam for at høre, om der evt. er en kontant udbetaling pga. seniorpension, som sidestilles med førtidspension.

### **Sager om Tidlig pension**

Tidlig pension administreres af Udbetaling Danmark, der træffer afgørelse om pensionsretten. Udbetaling Danmark har vejledningspligten inden for alle de ydelsesområder, de administrerer. Kommunerne bistår.

FOA 1 skal sammen med vores medlemmer give en god og helhedsorienteret vejledning. Men vi giver ikke rådgivning på området. Så medlemmet kan træffe et velovervejet valg. A-kassen skal vejlede om den økonomiske situation i forhold efterløn. FOA 1 vejleder ikke økonomisk i de præcise tal, men kan oplyse satserne. Medlemmerne bliver dog opfordret til at undersøge private pensionsforhold hos Pensam. FOA 1 kan desuden hjælpe med generelle spørgsmål omkring sammenspillet mellem tjenestemandspension og tidlig pension.

**Handicap godtgørelse –Forlig med Rødovre Kommune- skyldes blodprop. Forlig på 4 måneders løn i alt 133.290 kr.**

Et medlem havde været ansat som teknisk servicemedarbejder på et plejehjem i Rødovre Kommune i 11 år og blev ramt af en blodprop, der gjorde ham ude af stand til at passe sit arbejde. Da kommunen efter 8 måneder ikke fandt at medlemmet kunne genoptage sit arbejde inden for nær fremtid og at der efter kommunens opfattelse ikke var nogen tidshorison for, hvornår han ville være udredt i behandlingsregi og om han ville få de nødvendige færdigheder tilbage for at kunne varetage sit arbejde, indledte de en sag om afskedigelse. Kommunen ville alene overveje at annullere en opsigelse, såfremt medlemmet i opsigelsesperioden ville blive i stand til at varetage sit arbejde på fuld tid og uden særlige foranstaltninger. FOA 1 gik ind i sagen og gjorde gældende, at Rødovre Kommune ikke havde gjort nok for at fastholde medlemmet, f.eks. på nedsat tid, og at en afskedigelse derfor ville være i strid med forskelsbehandlingslovens bestemmelser om handicap. Grundet sagens omstændigheder blev der indgået et forlig og medlemmet fik ud over sædvanligt opsigelsesvarsel på 6 måneder også en godtgørelse på fire måneders løn.

**Forlig med Høje-Taastrup Kommune om håndtering af sygefraværspolitik – handicap? – Forlig gav godtgørelse 75.000 kr.**

Høje-Taastrup kommune indledte en sag om afskedigelse af en teknisk servicemedarbejder, der havde været ansat 14 år i kommunen. Afskedigelsen var begrundet i de driftsmæssige problemer, som medlemmets omfattende og tilbagevendende fravær gav og det var kommunens vurdering og at der ikke var udsigt til at fraværsmønstret ville ændre sig. Der var udarbejdet en mulighedserklæring, hvoraf der fremgik en dato, hvor medlemmet ventes at ville være tilbage på fuld tid og at der ville blive fulgt op på handleplanen. Da Høje-Taastrup kommune som arbejdsgiver ikke havde fulgt op på handleplanen og klart sikret sig, hvem der havde ansvar og initiativpligt i forhold til planen, blev der indgået et forlig på 75.000 kr. til medlemmet, der i opsigelsesperioden fandt andet arbejde.

**Ca. 60.000,- + pension til medlem.**

Et medlem kontaktede FOA 1, fordi medlemmet undrede sig over sin løn kontra sin/sine kollegaer. I forbindelse med at medlemmet fik en ny stilling blev der begået flere fejl.

- Medlemmet blev flyttet fra grundløn som redder til grundløn som alarmoperatør, da vedkommende skiftede job (fra løntrin 22 til løntrin 18).
- Tillægget som assistent var "forsvundet" i forbindelse med ovennævnte

- Medlemmet blevet flyttet fra overenskomstens protokollat 1 ("Københavnoverenskomsten") til Landsoverenskomsten – det betød blandt andet en lavere pensionsprocent.
- Et tillæg jf. en gammel lokalaf tale om fleksibilitet – var stoppet.
- Ulempetillæg på AC/VC var på daværende tidspunkt tilknyttet et mindre udligningstillæg. Som medlemmet aldrig fået

FOA 1 kontaktede arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren gav os ret i, at der var fejl i ansættelsen og aflønningen. Fejlene er nu rettet og er selvfølgelig rettet med tilbagevirkende kraft. Det ovennævnte giver medlemmet en ekstra udbetaling på lige under 60.000,- kr (netto) + ekstra indbetaling til pensionen.

### **Arbejds miljøarbejdet i FOA 1**

Det har på mange måder været et underligt år. Vi rykkede hjem og arbejdede hjemmefra lige omkring den 16. marts 2020 grundet corona – og mange sager måtte derfor køres over teams møder eller pr telefon, det er lidt af en øvelse at få enderne til at mødes, når der skulle køres sager med arbejdsgiver sammen med vores faglige repræsentanter, men som tiden skred frem, fandt vi også løsninger på dette her område. Jeg vil næsten gå så langt at sige, at vi til tider sparede mange kræfter på at kunne mødes elektronisk. Alene køretiden for os alle var med til, at vi kunne lave hurtige møder på skærmen - ikke at jeg personligt syntes det er den bedste arbejdsform. Men nu var hele samfundet ramt af Corona, så syntes jeg faktisk, vi i fællesskab gjorde det ganske fornuftigt. Vi var igen tilbage i slutningen af maj måned - dog med en reduceret udgave af afdelingen, idet at vi stadig havde flere sagsbehandlere, der arbejdede hjemmefra Grundet barsel, sygdom, ferie mm..

### **Arbejds miljøet**

Vi har i generalforsamlingsperioden haft både store og små sager men stadig sager, der har haft stor betydning for både vores faglige repræsentanter samt vores medarbejdere,

I år vil jeg fremhæve Movia og deres arbejdsform, vores faglige repræsentanter har hos Movia og de har til tider stadig svært med Movia ledelsesform. De behandler ikke de faglige repræsentanter særlig pænt for at sige det mildt. Det fik os til at lave lidt politisk arbejde. Vi skrev en bekymringsmail til bestyrelsen i Movia, der består af 6 borgmestre og 2 personer fra Borgerrepræsentationen i København. Vi fik hurtigt etableret et godt samarbejde, og fik det op at køre med de repræsentanter, der er i Borgerrepræsentationen – Mødet, hvor vores bekymringsbrev var på dagsorden, var med til at fremkalde væsentlige forbedringer for vores faglige repræsentanter. Men valgte dog alligevel at lade døren stå lidt på klem, idet at vi fastholdt, at vi ville genfremsende spørgsmålet igen om ca. 6 til 8 måneder med henblik på en fastholdelse af den positive udvikling.

Akutberedskabet har i år været omdrejningspunktet for en række udfordringer. De udfordringer var så store, at vi ikke så anden mulighed end at tage forhandlingskompetencen fra vores faglige repræsentanter og lægge alle beslutninger ind i afdelingen. Det medførte naturligvis en større arbejdsmængde i afdelingen, men vi så ikke nogen anden udvej. Vi kontaktede med baggrund i deres dårlige psykiske arbejdsmiljø, Task Force teamet i forbundet, hvor vi blev enige om et fælles møde med hele ledelsen, FOA 1 og de faglige repræsentanter fra Akutberedskabet.

På mødet fastholdt vi, at alle beslutninger skulle ind over vores bord. Task Force fra forbundet og Kalus Gerschanoft fra FOA 1 blev koblet på processen. Der blev f.eks. aftalt temadage – samt en længere møderække. Vi deltog i alle temadage, og dermed fik vi et godt afsæt i hvor skoen trykkede osv. Vi har sammen med de faglige repræsentanter og ledelsen efterfølgende lavet arbejdsplaner for, hvordan vi så reelt arbejder med disse problemstillinger og i skrivende stund kan det siges, at det går helt klart fremad, og de faglige repræsentanter føler sig nu hørt og taget med på råd. De indgår i alle samlinger. Derfor påtænker vi ganske snart at give forhandlingskompetencen tilbage til vores faglige repræsentanter i Akutberedskabet. Der er ligeledes aftalt et evalueringsmøde for det samlede projekt i september/oktober måned.

Så har der været en række psykiske arbejdsmiljøsager, der har været inde over afdelingen og hvor processen kører videre eller at det er lykket for arbejdspladsen at arbejde med problemstillingen. Dermed er der drev i sagerne. Vi kan heller ikke komme udenom alle de sager, der har omhandlet corona. Der har været mange små som store kampe at kæmpe indenfor dette felt. Bare det at få diverse værnemidler har til tider været problematisk, men her i slutningen af det her corona helvede, er det vores opfattelse, at vi er godt med hele vejen rundt på vores arbejdspladser.

### **Uddannelsesflow og uddannelsesplan**

Hvordan går det så med at få alle vores AMR igennem i forhold til at udfylde en uddannelsesplan. Til trods for de svære arbejdsbetingelser kan vi sige, at vi kun mangler et meget lille antal af de nye arbejdsmiljørepræsentanter, hvilket så også betyder, at alle de øvrige ca. 70 stk. har været igennem uddannelse en eller måske 2 gange. Ud over dette tiltag, arbejder vi stadig videre med at få valgt arbejdsmiljørepræsentanter, hvor det er muligt. Vi ved, at der hvor der er valgt faglige repræsentanter, der er det faglige også mere tydeligt for medlemmet. Mange af vores dygtige tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter kan svare på mange af de spørgsmål der vedrører gruppen.

### **Den årlige temadag**

Vi har også i år afholdt en spændende temadag med vores arbejdsmiljørepræsentanter. Vi var desværre ikke så mange. Men vi er sikre på, at det primært skyldes den før nævnte corona. Vi havde lavet et godt program, hvor vi blandt andet havde den nye bekendtgørelse om det psykiske arbejdsmiljø oppe og vende og vi berørte også den nye bekendtgørelse om krænkende adfærd. Derudover havde vi valgt at fokusere på det skriftlige, og det der blev sagt mellem linjerne i aftaler mm. Det blev generelt en utrolig god og udbytterig dag.

### **Ferieboliger for medlemmer med forsikring hos TJM forsikring**

Som beskrevet tidligere har vi i FOA 1 en aftale med TJM Forsikring (tidligere hed de Tjenestemændenes Forsikring), om at alle medlemmer af FOA 1 kan tegne forsikringer hos dem.

En del af overskuddet, som disse medlemmer dermed skaber, skal bruges som sikkerhed for at kunne tilbyde forsikringer. Disse penge har vi anledning til at bruge/investere i noget, som holder værdien. Her har vi som næsten alle andre fagforeninger tilknyttet den ordning, hvor der købes nogle ferieboliger, som medlemmerne kan leje billigt.

Vi har i det forgangne generalforsamlingsår etableret et samarbejde med de øvrige FOA afdelinger som også har en aftale med TJM forsikring. Det er FOA/LFS, FOA Vest, FOA Aarhus og FOA Vendsyssel, som vi har lavet en fælles ferie-bolig-afdeling sammen med.

Det betyder, at vi får økonomiske muligheder for at købe eller etablere flere ferieboliger, som medlemmerne kan benytte, herunder også tilbud i Danmark og tættere på de danske grænser, end de 2 vi har nu. Mere om dette i vores blad og på vores Facebook side.

Lejligheden i Malaga har fået gang i udlejningen igen, og der er allerede begyndt at være gengangere blandt lejerne. Vi tager det som et tegn på, at man er glad for at leje lejligheden og håber at endnu flere vil gøre brug af tilbuddet.

Huset i Thuyeths i Frankrig mangler lidt arbejde inden udlånet bla. skal der bygges et badeværelse og renoveres i kælderen (på dansk stueetagen, da man kan gå ind direkte fra vejen). Men desværre har corona også ramt dette område i Frankrig hårdt, så det har ikke været muligt at få sat huset i stand til denne sommer. Vi satser på, at huset er kommet på "markedet", når vi kommer hen på efteråret.

I forbindelse med etableringen af den nye fælles afdeling skifter vores hjemmeside navn, så du nu skal finde feriebolig tilbud på <https://foa.bookhus.dk>