

Hermed indkaldes til:

Ordinær generalforsamling i FOA 1
torsdag den 22. november 2012 kl. 17.00

(dørene åbnes kl. 16.30)

i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

(indgang i gavlen)

Forslag til dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Repræsentantskabets beretning
4. Årsregnskab
5. Fremtidige aktiviteter
6. Indkomne forslag
7. Valg – på valg er:
 - Faglig sekretær med økonomiansvar Jesper Hesselholdt
 - Faglig sekretær Claus Windfeld
 - Fanebærer Carsten Madsen

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

Den skriftlige beretning er tilgængelig på www.foa1.dk senest den 25. oktober 2012. Uddrag af beretningen bliver bragt i næste nummer af ”Etteren”.

Årsregnskabet ligger til gennemsyn i FOA 1, og det kan også ses på www.foa1.dk fra den 25. oktober 2012.

Forslag til punkt 6 ”Indkomne forslag” og punkt 7 ”Valg” skal være FOA 1 i hænde senest den 1. november 2012.

Indkomne forslag, herunder forslag til personvalg, ligger til gennemsyn i FOA 1 senest fra den 8. november 2012, og de kan også ses på www.foa1.dk. Her kan man også løbende tjekke, om der er ændringer i dagsorden etc.

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

- onsdag den 14/11 kl. 9 – 15,
- torsdag den 15/11 kl. 13 – 16,
- mandag den 19/11 kl. 9 – 15 og
- tirsdag den 20/11 kl. 9 – 15.

Velkommen til generalforsamling i fagforeningen:

FOA 1 summer af liv og udvikling

Som altid spænder dagligdagens opgaver for FOA 1 vidt. I sagens natur er der mange driftsopgaver med aftaler, der skal forhandles på plads og individuel vejledning af medlemmer i forbindelse med opsigelser, løntvister, arbejdsskader og sygdom.

Men i denne generalforsamlingsperiode er der også kommet luft under vingerne på helt andre og mere offensive fronter. Sidste efterår tilsluttede FOA 1 sig nemlig et aktivisme-projekt i forbundet, som skulle resultere i en anderledes, mere udfarende, synlig og kreativ fagforening – og gerne også lidt mere provokerende!

FOA 1s aktionsgruppe, som alle medlemmer kan blive en del af, var dermed født, og det har indtil videre resulteret i både aktionen for at redde tissekonerne, demonstrationen ved Vejlegården og havnerundfarten med underholdning af Erik Clausen. Især tissekoneaktionen, som du kan læse mere om i beretningen, er en fjer i hatten, for faktisk betød indsatsen, at en del stillinger blev reddet. Det er vi naturligvis glade for.

Også fremover vil aktionsgruppen planlægge og gennemføre medlemsarrangementer og aktioner, og det bliver spændende at følge gruppens arbejde. Vi håber også, at sådanne utraditionelle midler kan bidrage til at skabe større forståelse for nødvendigheden af de faglige spilleregler, der ellers bliver trådt noget under fode i disse år.

Hvor skal vi hen, du?

I FOA 1 vil vi gerne have, at medlemmerne sætter de afgørende fingeraftryk på det arbejde, vi laver i fagforeningen. Heldigvis følger Forbundet trop og har startet forberedelsen af den kongres, der skal holdes i 2013 under navnet ”FOA 2015 – medlemmernes FOA”.

Allerede nu er der også iværksat en lang række forsøg og undersøgelser inden for forskellige områder, som skal sætte både forbund og afdelinger i stand til at træffe kvalificerede beslutninger om eventuelle ændringer i organisationen, og FOA 1 deltager aktivt i dette arbejde.

Omdrejningspunktet for hele øvelsen er ønsket om, at man som medlem af FOA har nemt ved at blive hørt og er tæt på fagforeningen.

Med venlig hilsen

Ken Petersson
Formand

Serviceløfterne – vores tilbud til dig!

Du har hørt om dem tidligere, de i alt 11 serviceløfter, som du kan gøre krav på, når du er medlem af FOA.

Serviceløfterne fortæller om de ydelser, du har ret til, og de fortæller også inden for hvilken tidsfrist, afdelingen skal have løst opgaven.

Serviceløfterne betyder, at du kan få:

1. foretaget et løncheck
2. hjælp, hvis du skulle blive afskediget
3. kontrolleret dit ansættelsesbevis
4. vurderet dit arbejdsmiljø
5. hjælp i forbindelse med en arbejdsskade
6. hjælp og rådgivning, hvis du bliver syg
7. hjælp til at fastholde dit job
8. hjælp til jobsøgning
9. din faglige indsats påskønnet
10. adgang til uddannelser af høj kvalitet
11. hjælp i forbindelse med større forandringer

I FOA 1 er der - udover serviceløfterne - rigtig mange ydelser, man kan få, når man er medlem. Fx tilskud fra Bistandsfonden, forsikringer i Tjenestemændenes Forsikring og en hjælpende hånd, hvis det ”gør ondt” i arbejdslivet på den ene eller den anden måde.

De valgte og ansatte i din fagforening

Aktuelt er bemanningen i FOA 1:

Fagligt valgte:

Ken Petersson	formand - overordnede, koordinerende funktioner, personaleleder
Steen Vadgaard	næstformand - udlicitering, forhandlinger
Jesper Hesselholdt	faglig sekretær - økonomiansvarlig
Claus Windfeld	faglig sekretær - administration, forhandlinger
Allan Olsen	faglig sekretær - forhandlinger for ledere, ledersparring
Klaus Gerschanoff	faglig sekretær - fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Ansatte:

Eva Bo Christensen	jurist - afskedigelser, forhandlinger
Ellen Stærk	socialrådgiver - arbejdsskader & sociale sager
Mette Lykke Olsen	konsulent for tillidsrepræsentanter og ledere
Caroline Joensen	afdelingsunderviser - grunduddannelse og overbygningskurser
Johnny Forsberg	faglig konsulent – portører, brandfolk
Hanne-Mari Padilla Kirkeby	medlemskonsulent
Marlene Lassen	faglig konsulent
Therese Petersen	Adm. Medarbejder - intern teknologi, administration og kommunikation
Karina Schwarmat	assistent - telefoner, journalisering, lettere sagsbehandling
Karin Hansen	servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring
Lisette Terkelsen	servicemedarbejder - servicering ved møder, rengøring

Repræsentantskabet i FOA 1 pr. 13.september 2012:

Kaja Kjær Kamp, TR hjemmehjælpsledere, Gladsaxe (mobil 3094 3210)

Allan Arne Bertelsen, TR Københavns Energi (mobil 3024 5272)

Marianne Luckow, TR Toilettopsyn, København (mobil 6017 9333)

Jens Jensen, Pensionist

Per Rasmussen, TR Movia, København (mobil 2069 6562)

Bruno Nielsen, TR Vej & Park, København (mobil 2270 6557)

Ole Allan Castor Olsen, TR, faglig valgt FOA 1 (telefon arb. 4697 1100)

Dennis Vagtborg Christensen, TR portører, Region Hovedstaden (mobil 6177 5906)

Ken Patrick Petersson, TR, faglig valgt FOA 1 (telefon arb. 4697 1100)

Claus Windfeld, TR, faglig valgt FOA 1 (telefon arb. 4697 1100)

Bjarne Biel, TR skolebetjentmedhjælpere, København (mobil 5129 0937)

Klaus Halle Gerschanoff, TR, faglig valgt FOA 1 (telefon arb. 4697 1100)

Steen Vadgaard, TR, faglig valgt FOA 1 (telefon arb. 4697 1100)

Jesper Hesselholdt, TR, faglig valgt FOA 1 (telefon arb. 4697 1100)

Hans Christian Bang, TR biblioteksbetjente, København (mobil 2680 7417)

Steen Dubert, TR Københavns Brandvæsen (mobil 2175 1002)

Carsten Madsen, TR Parkeringsserviceassistenter København (mobil 2898 4054)

Pia Isabell Baun, TR Ledende trafikpersonale Movia (mobil 5150 4620)

Kim H. Olsen, TR Portører Gentofte Hospital (mobil 2489 3738)

Bjarne Pedersen, TR Pedeller ældreboliger, Solgården (mobil 2063 0330)

Kim Pedersen, SR Parkeringsserviceassistenter Parkering København (mobil 5151 9446)

Erik Jørgensen, TR Håndværkerne Sct. Hans Hospital (mobil 40744633)

Mogens Aalborg, TR Regionsbetjent Ballerup Kommune (mobil 20965651)

Niels Mortensen, FTR Tekn. Ejendomsleder København (mobil 27113233)

Ib Nielsen, TR Parkeringsserviceassistenterne København (mobil 41281636)

Helle Rasmussen, TR Tilsynsførende assistenter Gladsaxe (mobil 5047 1220)

Henrik Malmros, TR Serviceleder idræt, Tårnby (mobil 5350 1459)

Thomas B. Larsen, TR Brandmand, Københavns Brandvæsen (mobil 2993 2404)

Per Lundbeck, TR Specialarbejder, Københavns Kommune (mobil 2612 8026)

Eric Keinicke, TR Portør, Glostrup Hospital (mobil 6168 1115)

Flemming Bertelsen, TR Brøndby Kommune (mobil 2016 1120)

Kaj Duvander, TR Glostrup Hospital (mobil 6110 0004)

Henrik W. Jensen, TR Ishøj Kommune (mobil 2460 2640)

Faggrupperne:

I FOA 1 er alle de jobs, som medlemmerne har, inddelt i såkaldte faggrupper. En faggruppe kan være en gruppe med samme overenskomst, fx specialarbejderne i København, eller det kan være en overenskomstgruppe, som har flere overenskomster med forskellige arbejdsgivere, fx portørerne. Det kan også være en overenskomstgruppe, som er delt på grund af deres arbejdes forskellighed, eksempelvis idrætsassistenter og skolepedeller, som godt nok har samme overenskomst, men meget forskelligt arbejde. Det er FOA 1 selv, der har defineret de forskellige faggrupper, og den enkelte faggruppe bestemmer selv inden for eget område. Det vil sige, at faggruppens valgte tillidsrepræsentanter tager stilling til, hvad faggruppen måtte mene om forskellige emner, der vedrører faget.

Det betyder også, at hvis der er spørgsmål om, hvad FOA 1 som fagforening mener om vilkårene for idrætsassistenterne i kommunerne, så blander fagforeningens repræsentantskab sig ikke; det beslutter faggruppen alene. På samme måde forholder det sig med faggruppens overenskomstkrav, strategi for lokale lønforhandlinger osv.

Faggruppeformænd i FOA 1, september 2012;

Kaja Kjær Kamp, TR hjemmehjælpsledere, Gladsaxe (mobil 3094 3210)

Allan Arne Bertelsen, TR Københavns Energi (mobil 3024 5272)

Marianne Luckow, TR Toiletopsyn, København (mobil 6017 9333)

Per Rasmussen, TR Movia, København (mobil 2069 6562)

Bruno Nielsen, TR Vej & Park, København (mobil 2270 6557)

Dennis Vagtborg Christensen, TR portører, Region Hovedstaden (mobil 6177 5906)

Bjarne Biel, TR skolebetjentmedhjælpere, København (mobil 5129 0937)

Hans Christian Bang, TR biblioteksbetjente, København (mobil 2680 7417)

Steen Dubert, TR Københavns Brandvæsen (mobil 2175 1002)

Bjarne Pedersen, TR Pedeller ældreboliger, Solgården (mobil 2063 0330)

Erik Jørgensen, TR Håndværkerne Sct. Hans Hospital (mobil 40744633)

Mogens Aalborg, TR Regionsbetjent Ballerup Kommune (mobil 20965651)

Ib Nielsen, TR Parkeringserviceassistenterne København (mobil 41281636)

Helle Rasmussen, TR Tilsynsførende assistenter Gladsaxe (mobil 5047 1220)

Henrik Malmros, TR Serviceleder idræt, Tårnby (mobil 5350 1459)

Thomas B. Larsen, TR Brandmand, Københavns Brandvæsen (mobil 2993 2404)

Per Lundbeck, TR Specialarbejder, Københavns Kommune (mobil 2612 8026)

Henrik W. Jensen, TR Ishøj Kommune (mobil 2460 2640)

Teknik og –servicesektoren i København og Frederiksberg Kommune

Under FOA 1s overenskomstområde ansættes **tekniske servicemedarbejdere** med mange forskellige funktioner, nemlig som:

Badeassistent, betjent, biblioteksbetjent, havemand, kontorbud, kontorbetjent, medhjælper, plejehjemspedel, portner, rådhusbetjent, vægter, skolebetjentmedhjælper, parkbetjent, kontorbetjent, målerkontrollør, linnedstueassistent, distriktsskriver og i Frederiksberg Kommune desuden som socialvagt, kirkegårdsbetjent, lagermedarbejder eller hal - og idrætsmedarbejder.

Også de **tekniske serviceledere** ansættes med mange forskellige funktioner som:

Målerbytter, distriktsskriver, underformand, arbejdsleder, akkordør, inkassator, boremester, brøndmester, depotforvalter, festformand, formand, gartnerformand, instruktør, kvartermand, kvartermester, kørselsforvalter, ledningsassistent, magasinformand, markmand, overmålerkontrollør, områdeleder, overopsynsmand, procestekniker, serviceleder, souschef for serviceleder, turnusformand, vagtmester, værkemester, værkstedsformand, teknisk ejendomsleder (skolebetjent), betjentformand, lagerformand, rådhusbetjentformand, vagtmester, parkeringsserviceassistent, badefunktionær, overbademester, instruktør, maskinmedhjælper, specialarbejder, teknisk servicechef, kedel-, maskin- og motorpasser, håndværker, brand- og ambulancepersonel, miljøkontrollør, beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger.

Teknik- og servicesektoren i KL generelt:

Driftsleder i Movia (regionalt), arbejdsledere, teknisk servicechef, kedel-, maskin- og motorpasser, beredskabsmester, beredskabs-basispersonel og som teknisk servicemedarbejder eller -leder i mange forskellige funktioner:

skolebetjent og –medhjælper, parkeringsvagt, plejehjemspeidel, gårmand, biblioteksbetjent, rådhusbetjent, idrætsassistent, badeassistent og vagt.

Ledergrupper i både KL, København og Frederiksberg Kommune:

Bogbindermester, brøndmester, distriktgartner, driftsleder, formand, forvalter, gartnerformand, håndværkerformand, inspektør, installationsinspektør, krematorieleder, kvartermester, kørselsforvalter, lagerforvalter, ledningsinspektør, magasinformand, overgartner, overopsynsmand, parkeringsserviceformand, rengøringsplanlægger, skolebetjent-konsulent, spildevandsinspektør, telemester, vagtmester, værkemester, værkstedsmester, laboratorieleder, malermester, matrikelmester, mekanikmester, underværkmester.

... og hos de private arbejdsgivere:

Teknikere hos El-tel. Tekniske servicemedarbejdere- og ledere i DGI-byen, buschauffører og driftsledere i Arriva, pedeller på Danske Diakonhjem og personale på HKI-instituttet og hos Incita.

..... og i Kost- og servicesektoren:

Her organiserer FOA 1 de ikke-faglærte ansatte med rengøring/køkkenarbejde (Toiletopsynet) og kantine- og rengøringsledere.

Økonomien i FOA 1:

FOA 1s regnskab for 2011 endte med et stort overskud på godt ½ million, som overføres til formuen. Det store overskud skyldes især:

- Lavere lønudgifter end budgetteret – blandt andet fordi kontingentenheten i A-kassen (som FOA 1 betaler halvdelen af) er reduceret fra 2 medarbejdere til 1.
- Mindre udgifter til tilskud og afholdelse af medlemsaktiviteter end budgetteret.
- Store ekstraordinære indtægter fra blandt andet lukkede klubber.

Økonomirapporter for indeværende år tyder på, at vi igen kan ende med et overskud - til gengæld tegner budgettet for 2013 til at munde ud i et underskud. Der er dog i øjeblikket stor usikkerhed om den endelige indvirkning på FOA 1s økonomi, når vi som planlagt sælger halvdelen af ejendommen til FOA KLS, men dermed også skal deles om en masse driftsudgifter.

Repræsentantskabet ønsker derfor at fastholde kontingentet på de nuværende 221,- kr. om måneden for et fuldtidskontingent.

Fagforeningshuset bliver bygget om!

I disse måneder støder du måske på byggerod, hvis du besøger fagforeningen. Der er nemlig fuld gang i den ombygning, der skal give plads til, at FOA 1s hus også får plads til FOA KLS. Som med stort set alle byggeprojekter er tidsplanen dog skredet, men vi håber på, at vi kan byde en masse nye kolleger velkommen i løbet af foråret.

Der er ikke tale om, at FOA 1 og FOA KLS lægges sammen - det vil stadig være 2 adskilte fagforeninger. Men vi har da en formodning om, at vi kan få glæde af at bo tættere sammen, og at vi måske kan løse nogle opgaver i fællesskab til gavn for vores medlemmer.

FOA 1 sælger halvdelen af huset til FOA KLS og har derfor midler til ombygningen. Så ikke alene får vi et bedre og mere up-to-date hus; vi får også en ”makker”, der kan dele de fremtidige driftsomkostninger med os. Og hvis vi slipper for at bruge så mange kontingentkroner til husleje og drift, kan besparelsen jo bruges på medlemsrettede aktiviteter eller til at undgå kontingent-stigninger fremover. Det er ikke så ringe endda!

Så selvom vi i fagforeningen kommer til at sidde lidt tættere fremover, så glæder vi os rigtig meget til, at KLS flytter ind. Så der kommer liv i de kontorer, der har stået tomme i længere tid.

Medlemsudvikling

Medlemsudviklingen i FOA 1 i perioden 31. august 2011 til 31. august 2012 viser, at medlemstallet har svinget mellem 3.652 og 3.708 medlemmer – en difference på 56 medlemmer.

Man skal holde sig for øje, at denne udvikling i medlemstallene kun stammer fra de erhvervsaktive medlemmer inklusiv elever. FOA 1s reelle medlemstal, hvis man tæller pensionister og efterlønnere med, var 4.559 medlemmer pr. 31. august 2012.

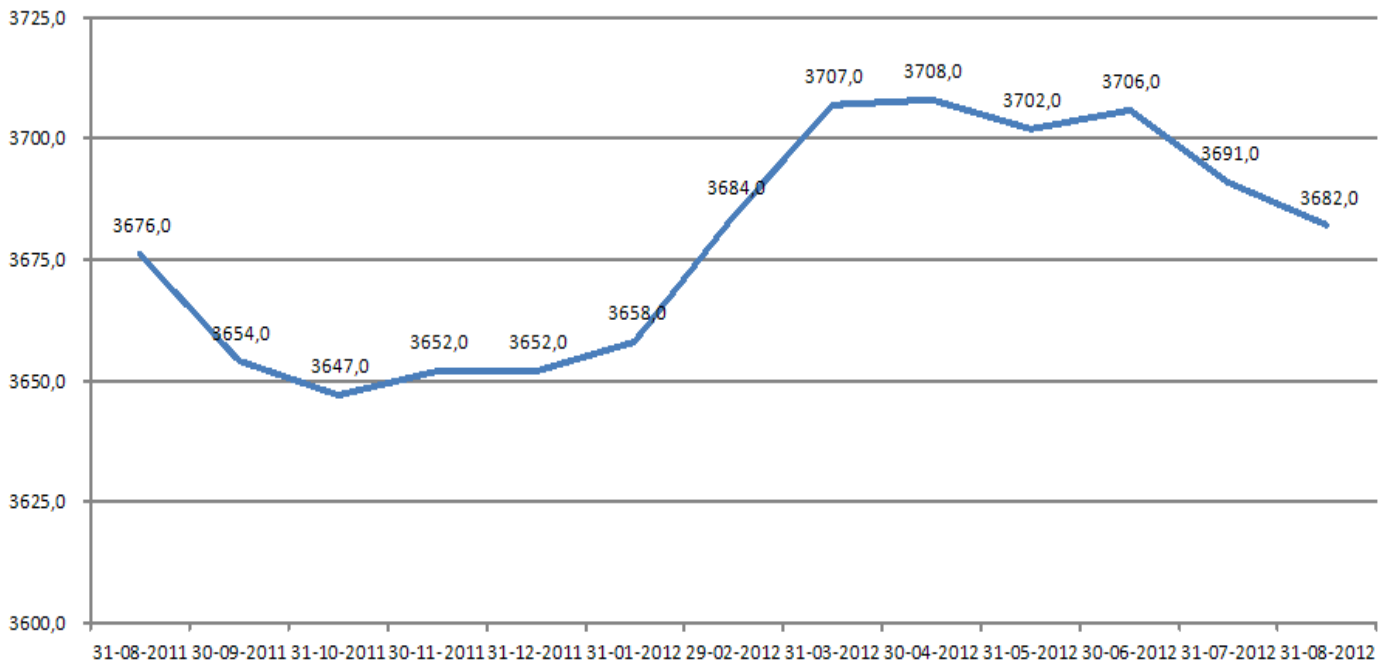
Som det fremgår af grafen var der hen mod oktober 2012 et jævnt fald i medlemstallet, og så begynder kurven at gå opad. Denne ændring kan tilskrives kampagneugen i november, så her er det tydeligt at se, at målrettet organisering af medlemmer kan betale sig.

Fra januar og månederne frem sker der en kraftig stigning i medlemstallet, formodentlig fordi FOA 1 på det tidspunkt vandt brandmandssagen mod Brandfolkenes Organisation og fik stor medlemstilslutning fra brandmændenes side.

Henover sommeren er medlemstallet desværre dalet, dog ikke til samme niveau som i 2011. Så her må lektien være, at FOA 1 skal blive bedre til at fastholde medlemmerne.

Her er synlighed en vigtig faktor både hos tillidsrepræsentant og afdelingen. Dialog spiller også en vigtig rolle, og her komme arbejdspladsbesøg, sociale medier og fagforeningsarrangementer til at have stor betydning.

Erhvervsaktive inkl. elever



Sådan sparer du penge med FOA 1

Det koster penge at være medlem af en fagforening. Men hvis du benytter dig af tilbuddene i FOA 1, kan du helt eller delvist spare kontingentet – ja, du kan oven i købet tjene penge på dit medlemskab. Og så kan du stadig benytte dig af de øvrige fordele af at være medlem af FOA 1!

Det er ikke gratis at være medlem af en fagforening – heller ikke i FOA 1.

Kontingentet til fagforeningen FOA 1 samt forbundet Fag og Arbejde udgør samlet 366,50 kr. om måneden – eller 4.398,- kr. om året.

Hvis du ikke kan få de 366,50 kr. til at stemme med det månedskontingent, som du betaler, skal du huske på, at kontingent og medlemsbidrag til A-kassen på i alt 453,- kr., og efterlønsbidraget på 460,- kr. intet har med din fagforening at gøre – bortset fra at kontingentet opkræves samlet, og at vi har et tæt samarbejde med A-kassen.

Nedenfor bruger vi et helt år som udgangspunkt.

Af de 4.398,- kr. går 120,- kr. direkte til en gruppelivsforsikring, 60,- kr. direkte til Bistandsfonden og 180,- kr. direkte tilbage i klubkassen, hvis I har oprettet en lokal klub. Vi regner dog alligevel med et kontingent på 4.398,00 kr. om året – det er jo det beløb, du indbetaler.

Kontingentet er fradragsberettiget, og din udgift udgør derfor kun ca. 3.408,- kr. årligt (beregnet med et fradrag på 33 % af de 3.000,- kr.).

Hvordan sparer du så penge ved dit medlemskab af FOA 1?

- Bistandsfonden

Når du er medlem af FOA 1, er du automatisk også medlem af Bistandsfonden. Her opnår du tilskud, hvis du modtager fysioterapi-, kiropraktor-, zoneterapeut-, akupunktur- eller psykologbehandling.

Du kan modtage op til halvdelen af din udgift – dog max. 1.500 kr. årligt.

Bistandsfonden yder også begravelseshjælp på 3000,- kr, hvis en blandt dine nærmeste dør - ægtefælle/samlever og børn under 18 år - og til dit bo, når du selv dør.

Kender dine kolleger Bistandsfonden?

Igen i 2011 hentede medlemmerne mange penge i tilskud fra FOA 1s Bistandsfond – helt præcist 230.810,- kr.

Medlemmer, som havde modtaget behandling hos fysioterapeut, kiropraktor, zoneterapeut, akupunktør eller psykolog – og derfor kunne få tilskud til behandlingen. Eller medlemmer, der havde brug for udbetaling af begravelseshjælp.

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

Og skulle der komme nogle år, hvor der udbetales endnu mere, er der rigeligt penge i kassen. Ved årsskiftet var der således en kapital på mere end 790.000,- i fonden, så der er nok at tære af.

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

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

Kender dine kollegaer til fonden? Ellers kan du jo fortælle dem om den. Og I kan læse nærmere detaljer om retningslinjerne for fonden i medlemsbladet eller på hjemmesiden www.foa1.dk.

Forbrugsforeningen

Når du er medlem af FOA 1, kan du blive medlem af Forbrugsforeningen. Her opnår du typisk 9 % i bonus på indkøb i ca. 4.600 forretninger landet over.

Hvis du for eksempel handler for 20.000 kr. på et år på dit forbrugsforeningskort, vil du få en bonus på 1.668 kr., når der er fratrukket det årlige medlemskontingent på 132 kr.

Pen-Sam Bank

Når du er medlem af FOA 1, kan du blive kunde i Pen-Sam Bank. Pen-Sam Bank er medlemmernes egen bank, og kun medlemmer – og medlemmernes børn – kan blive kunder i banken.

Banken har ingen filialer og bruger ikke penge på tv-reklamer. Derfor viser det sig også, at rigtig mange medlemmer kan tjene rigtig mange penge ved at benytte Pen-Sam Bank.

Tjenestemændenes Forsikring

Når du er medlem i FOA 1, kan du tegne forsikringer i Tjenestemændenes Forsikring. Alle medlemmer af FOA 1 kan tegne forsikringer – også selv om du ikke er tjenestemand. Til gengæld kan kun de tilsluttede fagforeningers medlemmer tegne forsikring – herunder FOA 1.

6 af de valgte i FOA 1 undersøgte, om de kunne spare penge ved at flytte forsikringerne til Tjenestemændenes Forsikring. Alle 6 kunne spare penge – nemlig op til ca. 3.000 kr. om året.

Gennem Tjenestemændenes Forsikring har du også mulighed for at leje ferieboliger i Blåvand og i Prag til meget rimelige penge.

Øvrige muligheder for at spare penge

Desuden kan du via dit medlemskab af FOA 1 spare penge på:

- LO-Pluskortet, som du automatisk får tilsendt ved indmeldelse
- Ferier med FolkeFerie.dk
- Kulinariske oplevelser hos Jespers Torvekøkken
- Brilller hos Øjeblik Optik
- Maling hos Sadolin i Glostrup
- Træning i Fitness World
- Bilreparationer hos Skorstensgaard.dk

Læs mere på vores hjemmeside www.foa1.dk under ”Medlemsfordele”

I generalforsamlingsperioden 2011 – 2012 har FOA 1 haft følgende fokuspunkter:

1. FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder fokusere på – i fællesskab med øvrige FOA-afdelinger – at forbedre kvaliteten og/eller øge serviceringen af medlemmer og tillidsvalgte gennem øget samarbejde
2. FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder arbejde for at bedre vilkårene for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. I generalforsamlingsperioden vil FOA 1 indhente og samle oplysninger om vores tillidsvalgtes vilkår. Få overblik over eksempelvis:
 - a. Hvor mange medlemmer repræsenterer den tillidsvalgte
 - b. Dækker de et spredt geografisk område
 - c. Hvor mange udvalg sidder de i, o.s.v.

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

3. FOA 1 vil i den kommende generalforsamlingsperiode arbejde med en afklaring af samarbejdet og forventningerne mellem tillidsrepræsentanterne og FOA 1.
4. FOA 1 vil i den kommende generalforsamlingsperiode øge muligheden for og kvaliteten af den elektroniske kommunikation med medlemmerne. Se herom andetsteds i beretningen.

I generalforsamlingsperioden har der været gennemført samtaler med næsten alle afdelingens tillidsvalgte. Og der har efterfølgende været optaget forhandlinger både i regionen og kommunerne.

De gennemførte samtaler har ligeledes bidraget til, at de tillidsvalgte og afdelingen er blevet mere afklaret med hensyn til hvem, der tager sig af hvad, og hvordan der bedst samarbejdes om opgaverne.

Repræsentantskabets forslag til fremtidige aktiviteter i generalforsamlingsperioden 2012-2013

Repræsentantskabet indstiller følgende aktiviteter til vedtagelse:

1. Politisk påvirkning.

FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder arbejde mere intensivt med at påvirke det politiske niveau – og dermed vores arbejdsgivere - til gavn for medlemmerne.

Handling:

Repræsentantskabet udarbejder en strategi- og en handlingsplan om politisk påvirkning. Hensigten er, at det politiske niveau – byråd, fagudvalg, økonomiudvalg etc. – får større indsigt i medlemmernes arbejdsopgaver, blandt andet for at fastholde og udvikle medlemmernes arbejdspladser.

2. Regionale og kommunale budgetter.

FOA 1 vil i de kommende generalforsamlingsperioder sætte større fokus på de regionale og kommunale budgetter, både selvstændigt og ved at samarbejde med forbundet og de øvrige FOA-afdelinger, således at vores lokale repræsentanter rustes bedst muligt til den lokale debat.

Handling:

Repræsentantskabet vil foranstalte uddannelse, værktøjs- og kompetenceudvikling til afdelings- og lokalrepræsentanter, så de sikres bedre forudsætninger for at forstå og sætte spørgsmålstegn ved de lokale budgetter og forudsætningerne herfor.

Nye overenskomster:

Siden sidste generalforsamling er der indgået 2 overenskomster med Danske Regioner, nemlig Vagtcentraloverenskomsten - sammen med HK – og Ambulanceoverenskomsten som en ren FOA overenskomst.

Ambulanceoverenskomsten er forskellig fra andre overenskomster, fordi den er baseret både på uddannelse og på opgaver. Arbejdsgiveren har også mulighed for at vælge, om der skal honoreres arbejde udført uden for ”normal” arbejdstid efter ”aftale om rådighedsvagt, holddrift m.v.” eller efter arbejdstidsaftalen.

”Holddrift-aftalen” bruges normalt inden for det tekniske område, hvor blandt andet de kommunale brandvæsner hører til, og benyttes i de mange overenskomster, der hører til i teknisk sektor.

Arbejdstidsaftalen hører til i SOSU sektoren, og den bruges af ”sundhedskartellet”, herunder også vores regionalt ansatte portører. I Region Hovedstaden har man valgt at bruge arbejdstidsaftalen til de lægeassistenter og paramedicinere, som kører for lægerne fra centralen på Herlev hospital.

TR-Aftalen, version 2,0 – det videre arbejde

Mere kvalitet i det faglige arbejde og konkrete aftaler om, hvordan opgaverne skal fordeles mellem den enkelte tillidsrepræsentant og FOA 1. Det var målet med "TR-aftalen version 2.0", der er blevet gennemført i denne generalforsamlingsperiode.

Næsten alle tillidsrepræsentanterne i FOA 1 tog vel imod invitationen til at få afdækket arbejdsopgaver og arbejdsfordeling nu og fremadrettet, og der blev også lavet en aftale om de udviklingsmål, der skal satses på.

Ambitionen har været at lave både personlige, forpligtende og målrettede aftaler for den enkelte tillidsrepræsentant, og det er i vidt omfang lykkedes. Mange af vores TR'ere har nu en blanding mellem en funktionsbeskrivelse og en uddannelsesplan, hvor det helt præcist afdækkes, hvilke opgaver tillidsrepræsentanten aktuelt løser på arbejdspladsen, og hvilke yderligere opgaver tillidsrepræsentanten måske skal løse på sigt.

FOA 1 har altså fået et rigtig godt overblik over, hvilke områder tillidsfolkene er klædt godt på til, og hvor der stadig mangler noget kompetenceudvikling. I den kommende tid skal vi derfor i gang med næste fase, hvor tillidsrepræsentanternes udviklingsmål skal understøttes på det helt konkrete plan. Det kan være i form af målrettet uddannelse, kurser, temadage, workshops eller coaching.

Afdelingens sagsbehandlere gennemgår også et uddannelsesforløb, så de til hverdag understøtter tillidsrepræsentanterne bedst muligt i dagligdagen.

Et stramt program for tillidsfolkene

3 gange om året afholder FOA 1 heldagsmøder for afdelingens tillidsrepræsentanter, som hermed får mulighed for at indhente ny information om relevante faglige emner.

De faste dagsordenpunkter er gensidig orientering, sektormøder og faggruppemøder. Desuden suppleres dagsordenen løbende op med aktuelle emner – det kunne eksempelvis være udvælgelse af krav til overenskomsten eller information om nye retningslinjer vedr. sygdom under ferie.

Møderne er en oplagt mulighed for at udveksle erfaringer og debattere med kollegaer og fagfæller på tværs af faggrupperne. Det er også her, at man som tillidsrepræsentant kan afstemme forventningerne til samarbejdet med afdelingen.

Vi er klar over, at vores tillidsrepræsentanter har et stramt program i hverdagen, og derfor har svært ved at afsætte tid til TR-møder. Men vi opfordrer til, at møderne prioriteres højt, da dialogen mellem afdelingens tillidsrepræsentanter er en af grundstenene i fagforeningens arbejde.

Grunduddannelsen er guld værd

Alle tillidsfolk i FOA 1 gennemgår den såkaldte grunduddannelse, hvor man får et godt indblik i de mest almindelige problemstillinger, man støder på i dagligdagen som tillidsrepræsentant.

Selve uddannelsen varer 10 hele dage, fordelt på 4 moduler, og før man starter på uddannelsen kan man vælge at tage et 2-dages kursus som en introduktion til selve grunduddannelsen. Senere har man også mulighed for at tage en del tilvalgskurser, bl.a. ”MED på arbejdspladsen” og ”Budgetindflydelse på egen arbejdsplads”.

Hele forløbet strækker sig over et halvt år.

I FOA 1 har vi ikke altid kursister nok til at fylde et hold op, og vi har derfor indgået et samarbejde med alle FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden om ledige kursuspladser.

I 2011 er der også kommet yderligere tilbud til FOA 1s tillidsfolk. Om bisidder-rollen, budgetter i MED (medindflydelse og medbestemmelse), situationsbestemt kommunikation og samarbejdet mellem TR og AMR er nogle af tilbuddene.

Samarbejdet mellem de tillidsvalgte spiller en større og større rolle

På nogle arbejdspladser opstår der hen ad vejen vandtætte skodder mellem AMR'en og TR'en, og det er ikke hensigtsmæssigt. Mange daglige problemstillinger er tværgående, og det er derfor vigtigt, at de 2 lokalt valgte har et tæt samarbejde og kan sparre med hinanden.

FOA 2015: Medlemmernes FOA

Forbundet har startet forberedelsen af den kongres, der skal holdes i 2013. Det sker under navnet ”FOA 2015 – medlemmernes FOA”, fordi det på kongressen skal drøftes, hvordan den fremtidige struktur i fagforeningen skal være. De beslutninger, der tages på kongressen, får dermed 2 år til at slå ordentligt igennem i organisationen. Og der er tale om, at det kan blive ganske betydelige ændringer!

I skrivende stund kan der dog ikke siges noget om, hvilke ændringer der lægges op til eller hvilken betydning, det måtte få for FOA 1.

Allerede nu er der iværksat en stribe forsøg og undersøgelser, som skal sætte forbund og afdelinger bedre i stand til at træffe beslutningen om eventuelle ændringer, der kan foreslås og have virkning for FOA. For at sætte medlemmerne yderligere i centrum af hele organisationen.

Til februar 2013 vil alle forsøg og undersøgelser være færdiggjort, og i løbet af marts måned vil hovedbestyrelsen fremsende første udkast til forslag til kongressen. Dette vil så blive behandlet over hele landet af bestyrelser, tillidsrepræsentantmøder, kongresdelegationer osv.

De vil sende kommentarer og ændringsforslag tilbage til hovedbestyrelsens behandling, hvorefter de endelige forslag vil blive udformet.

Ved på denne måde at have forbehandlet emnerne og muligheden for at sætte sig grundigere ind i forslagene håber Lov og Perspektivudvalget, som har forestået dette forarbejde, at kongressen vil blive bedre i stand til at træffe beslutninger til glæde og gavn for medlemmerne og organisationen.

Tissekoner, Vejlegården, havnerundfart – og Erik Clausen

Perioden siden generalforsamlingen i 2011 er den periode, hvor FOA 1 rykkede kraftigt på den udadvendte del med aktivisme og aktioner. Det er blevet til tissekoneaktion, demonstration ved Vejlegården og havnerundfart med underholdning af Erik Clausen.

I efteråret 2011 tilsluttede FOA 1 sig et ”aktivismeprojekt” i forbundet, som skulle gøre os mere aktivistiske i FOA 1. Altså få os til at handle anderledes, mere udadvendt, mere synligt, mere kreativt og måske mere provokerende end hidtil.

Der blev nedsat en ”aktivismegruppe”, som hentede masser af inspiration fra andre. Hvordan gør f.eks. Amnesty, Ungdomshuset eller kunstneren Jens Galschiødt?

Tissekonerne

I slutningen af 2011 kørte aktivismegruppen så den første aktion – og dette med stor succes.

Baggrunden var, at Teknik- og Miljøforvaltningen i København havde foreslået at gøre 4 bemandede toiletter ubemandede, og at parkopsynet skulle reduceres kraftigt. Samlet ville dette betyde en reduktion på omkring 20 ud af 37 stillinger i de to grupper – langt de fleste i toiletopsynet.

Aktivismegruppen lagde en plan – og førte den ud i livet. Ved hjælp af læserbreve, artikler, mails til Teknik- og Miljøudvalgets medlemmer, henvendelse til andre interesseorganisationer, oprettelse af facebook-grupper og oprettelse af underskriftsindsamlinger lykkedes det at lægge pres på politikerne.

Ved afholdelse af 2 events (på dansk – demonstrationer) fik vi skabt endnu mere presse på problemstillingen. Især demonstrationen gennem København med ca 100 deltagere fik pressens bevågenhed. Beslutningen om at kalde aktionerne ”Bevar tissekonerne” har sikkert også hjulpet til.

Samlet medførte vores aktioner 7 artikler i aviser og på nettet, ligesom TV 2 Lorry bragte 4 forskellige indslag i perioden.

Aktionen lykkedes – og begge besparelsesforslag blev pillet af bordet. Dog blev åbningstiden på de bemandede toiletter reduceret med 1 time dagligt.

Vejlegården

I sommerens løb var den helt store mediebegivenhed 3Fs blokade mod Restaurant Vejlegården. Restauranten havde opsagt overenskomsten med 3F for at indgå en – for medarbejderne – dårligere overenskomst med Kristelig Fagbevægelse (KRIFA). Dette forsøgte 3F at forhindre, blandt andet ved at etablere en helt lovlig blokade. Blokaden

betyder ikke, at gæster blokeres adgang til restauranten, men at andre LO-medlemmer ikke må levere varer og tjenesteydelser til restauranten.

Blokaden fik blandt andet flere borgerlige partier til at kræve blokaderetten afskaffet. Et krav, der fuldstændig vil smadre ”den danske model”, hvor arbejdsgivere og lønmodtagere selv indgår aftaler.

FOA 1 – ved Aktionsgruppen, som gruppen er omdøbt til – valgte derfor at tilslutte sig en demonstration foran Restaurant Vejlegården i juli måned, hvor medlemmerne blev inviteret med bus til og fra Vejle, og hvor 8 medlemmer deltog.

Demonstrationen fik sat fokus på, at konflikten ikke handler om, at 3F tryner den lille restauratør, men at det faktisk handler om at forhindre forringede løn- og arbejdsforhold for de ansatte.

Havnerundfart – og Erik Clausen

Aktionsgruppen kan også planlægge medlemsarrangementer, og sådan et blev afholdt i september 2012, hvor Aktionsgruppen inviterede på havnerundfart med underholdning af Erik Clausen og efterfølgende middag på Café Halvandet.

Arrangementet blev udsolgt med 112 deltagere, og mange deltagere udtrykte stor tilfredshed med arrangementet efterfølgende.

Fremtiden for aktionsgruppen

Aktionsgruppen skal også fremover planlægge og gennemføre både medlemsarrangementer og aktioner. Der er afsat 185.000,- til gruppens aktiviteter årligt, og alle medlemmer kan blive en del af aktionsgruppen.

Vejlegården handler om den danske model

I sommerens løb var den helt store mediebegivenhed 3Fs blokade mod Restaurant Vejlegården. Restauranten havde opsagt overenskomsten med 3F for at indgå en – for medarbejderne – dårligere overenskomst med Kristelig Fagbevægelse (KRIFA). Dette forsøgte 3F at forhindre, blandt andet ved at etablere en helt lovlig blokade. Blokaden betyder ikke, at gæster blokeres adgang til restauranten, men at andre LO-medlemmer ikke må levere varer og tjenesteydelser til restauranten.

Blokaden fik blandt andet flere borgerlige partier til at kræve blokaderetten afskaffet. Et krav, der fuldstændig vil smadre ”den danske model”, hvor arbejdsgivere og lønmodtagere selv indgår aftaler.

FOA 1 valgte derfor at tilslutte sig en demonstration foran Restaurant Vejlegården i juli måned, hvor medlemmerne blev inviteret med bus til og fra Vejle, og hvor 8 medlemmer deltog.

Demonstrationen fik sat fokus på, at konflikten ikke handler om, at 3F tryner den lille restauratør, men at det faktisk handler om at forhindre forringede løn- og arbejdsforhold for de ansatte.

Københavns brandvæsen:

I Københavns brandvæsen har der gennem generalforsamlingsperioden været en del uro og bekymring i forhold til den politiske udmelding sidste år om, at brandvæsnet eget budget skulle dække oprustning omkring naturulykker, udgifter til pumper m.v. – den såkaldte nye risikobaserede dimensionering, RBD.

I første omgang blev det meldt ud, at der skulle afskediges 45 mand, men at det dog var muligt at omplacere 23 personer til andre jobs i Københavns Kommune, hvorefter de øvrige 22 ansatte stod til opsigelse.

I forbindelse med alle ændringerne ville ledelsen også gerne have gennemført, at man som brandmand arbejder i rådighedstiden ud over det, man er ansat til, nemlig ildløs, og der blev indgået en aftale om, at brandmænd kan hjælpe med at løfte tunge borgere for hjemmeplejen. Ud over det var der i forvejen indgået en midlertidig aftale om, at brandmænd kunne rykke ud til hærværk og indbrud og foretage afdækning, men desværre blev aftalen misbrugt, fordi den enkelte brandmand ikke blev sikret 8 timers hvile som foreskrevet i arbejdsmiljøloven.

Brandvæsnet er i en udviklingsfase, hvor man vil gerne løse flere og andre opgaver end de traditionelle – det mål var ledelsen og brandmændene fælles om. Og derfor har der været et tæt samarbejde for at få arbejdstiden til at gå op med de opgaver, som brandvæsnet mener at kunne varetage.

Brandmændenes tillidsvalgte indgik derfor en rammeaftale med ledelsen, der angiver, hvor meget arbejdstid der er til rådighed, og hvilke opgaver der kan udføres i beredskabstiden fremover.

Desværre brød ledelsen rammeaftalen, så der blev lagt både mere arbejde og flere opgaver ind i beredskabstiden, end arbejdsmiljøloven og overenskomsten giver mulighed for, og dette kunne de tillidsvalgte af gode grunde ikke acceptere. Herefter opsagde ledelsen rammeaftalen med det resultat, at der p.t. ikke udføres andre opgaver end de allerede aftalte.

For at få de nye opgaver udført har ledelsen efterfølgende – og i samarbejde med tillidsfolkene - besluttet, at der i brandvæsnet skal ansættes yderligere 24 personer i stedet for opsigelsen af de 22, der ellers var varslet. Brandfolkernes klub, Kbak, havde altså ret i deres beregninger af, hvor meget arbejdstid der skal bruges til de nye opgaver.

Facility Management og skolesammenlægninger

Tidens trend i kommunerne er enten Facility Management (kommunale ejendomsselskaber eller servicecentre) eller alternativt skolesammenlægninger.

En forklaring på Facility Management kan findes på www.dfm-net.dk – Dansk Facility Managements hjemmeside, hvor de skriver:

”Facilities Management understøtter kerneforretningen. Med Facilities Management varetages alle sekundære funktioner i en virksomhed – funktioner som bygningsdrift, IT, postomdeling, kantine og lignende. Disse funktioner skal varetages ud fra et helhedssyn, og Facilities Management er en ledelsesdisciplin til at styre alle de funktioner, der først bemærkes, når de ikke fungerer.

Facilities Management understøtter rammerne om medarbejdernes primære opgaver og giver dermed medarbejderne de bedst mulige betingelser for at udføre det daglige arbejde. Med Facilities Management synliggøres, hvilke processer der kan optimeres, og hvordan det gøres bedst muligt.

.... Ved at anvende Facilities Management som en ledelsesdisciplin sikres den nødvendige opmærksomhed på området. Det giver fokus på alle de faktorer, der påvirker det daglige arbejde. Faktorer, som støtter optimalt op om kerneforretningen og som er integreret i de økonomiske og strategiske forhold, der er gældende i virksomheden.

Facilities Management har gennem mange år været en anerkendt ledelsesfunktion uden for Danmarks grænser. Resultaterne, der er opnået med Facilities Management, har ganske naturligt bidraget til stadigt stigende fokus på området – også i Danmark.”

Gennem de senere år har vi set flere og flere eksempler på brugen af Facilities Management. I beretningen til generalforsamlingen i 2010 skrev vi om indførelse af ejendomsselskaber i Gentofte og Høje-Tåstrup og i de ”gamle” kommuner Frederiksberg og København. Det var meget forskelligt, hvordan det blev gjort i begyndelsen, men efterhånden begynder modellerne at ligne hinanden. En af de mere gennemgående ændringer er, at der så at sige skrælles i ledelseslagene, så mange tekniske serviceledere etc. fratages de ledelsesopgaver, der hidtil har været i stillingerne.

Vores erfaring er, at der med de nye konstruktioner fokuseres meget entydigt på ejendomsdriften, og at servicedelen nedprioriteres i forhold til, hvad der før var de gængse normer på fx skoler, plejehjem og rådhus. Generelt hører FOA 1 også fra

tillidsrepræsentanterne, at forholdet til de tidligere ledere bliver en smule anstrengt, når det er uafklaret, hvad der skal gøres i dagligdagen: hvem skal flytte papkasser, udlevere mælk etc. i dagligdagen.

For mange skolebetjente og -medhjælpere, plejehjemspedeller, rådhusbetjente og idræt- og badeassistenter har den daglige servicering af både eksterne og interne brugere altid været kerneydelsen, hvorimod ejendomsdriften for en del af grupperne har fyldt mindre i dagligdagen. Og så er det en markant ændring af arbejdsdagen, hvis man pludselig oplever, at der mest fokuseres på ren drift.

Dernæst er det også buddene fra vores tillidsrepræsentanter, at den nye måde at organisere arbejdet på ofte forværrer forholdet til institutionslederne, som jo ikke længere har kompetencen i forhold til de daglige opgaver. Men på den anden side "slipper" medarbejderne så også for, at arbejdet alene styres efter institutionsledernes forgodtbefindende. Så – som så ofte – er der for mange både fordele og ulemper forbundet med de nye tider.

En meget kedelig side af udviklingen har vi endnu ikke set i vores område, men ude i landet er der en lidet flatterende tendens til at afskedige tekniske serviceledere og bede dem om at søge deres egen stilling, men nu som tekniske servicemedarbejdere med en noget lavere løn. En del kommuner indfører her den laveste fællesnævner med personalepolitik og ansættelsesforhold.

Vi har dog et par kommuner, hvor tekniske servicelederstillinger bliver konverteret til tekniske servicemedarbejderstillinger – men ingen nuværende ansatte bliver sat ned i løn, og der er heller ikke noget, der tyder på, at lønniveauet fremover vil falde mærkbart, da ansvar og opgaver er de samme – bortset fra opgaven med personaleledelse, som er selve anledningen til at konvertere stillingerne.

Der er dog ingen tvivl om, at Facility Management er kommet for at blive, og mange kommuner er i gang med øvelsen. I Glostrup Kommune ligger der i skrivende stund et forslag om FM, og der er også en model klar i Lyngby-Tårnbæk kommune. I Ballerup er man i fuld gang med at implementere en model, og i Ishøj kommune har der været gang i den både i år og sidste år, men her er kun få af vores medlemmer omfattet. Der ligger også et forslag om, at Københavns Ejendomme i Københavns Kommune skal udvides betragteligt, så næsten alle vores grupper bliver en del af et meget stort ejendomsselskab.

Den anden tendens, vi ser i kommunerne, er at lægge skoler sammen. I første omgang så vi det i Brøndby Kommune, og siden har de indført en lignende model i Herlev kommune. Det

er for tidligt at sige noget om, hvilken indflydelse det får på lønniveauer og ansættelsesforhold.

Desværre har udviklingen betydet, at omkring hver anden teknisk servicelederstilling forsvinder, men til gengæld er lønniveauerne steget på grund af det øgede ansvar for både tekniske serviceledere og -medarbejdere.

Arbejdspladsbesøg, arbejdspladsbesøg, arbejdspladsbesøg

Også i denne generalforsamlingsperiode har vi prioriteret at besøge så mange arbejdspladser som overhovedet muligt. Det sker både løbende, når vores medlemskonsulent futter rundt, og ved den årlige arbejdsplads-uge, hvor alle i FOA 1 besøger så mange arbejdspladser, det kan lade sig gøre.

I FOA 1s dækningsområde er der rigtig mange små arbejdspladser, så det er vanskeligt at nå alle, men man kan altid ringe til os og bede om et besøg. Det gør vi nemlig meget gerne!

Mange medlemmer føler ikke, at fagforeningen er nok til stede i hverdagen, og ikke alle er klar over, hvad vi kan hjælpe med. Derfor er det vigtigt med den uformelle kontakt, hvor der kan tales om alt mellem himmel og jord. Ved arbejdspladsbesøgene får FOA 1 også et godt indblik i medlemmernes arbejdsliv på godt og ondt, og det er en hjælp, når opgaverne skal prioriteres i fagforeningshuset.

Hvis der er problemer på arbejdspladsen, så går altid vi ind i sagen, og ofte kan man gennem tidlig dialog løse nogle problemer, inden de vokser sig store og vanskelige. De positive arbejdshistorier tager vi altid med os og vurderer, om andre medlemmer med tilsvarende arbejdsopgaver eventuelt kan have glæde af dem, så der kommer også en masse vidensdeling ud af arbejdspladsbesøgene.

Vores mål med at komme så meget ”ud af huset” som muligt er at få en tættere kontakt til både medlemmer og ikke-medlemmer på arbejdspladserne, og vi gør meget ud af at fortælle om fagforeningens arbejde, og hvorfor det er så vigtigt at være organiseret det rigtige sted, noget, som også tillidsrepræsentanterne lægger et stort arbejde i. Og det kan heldigvis ses på medlemstallet.

Skolebesøg

Det er ikke kun arbejdspladser, som FOA 1 besøger - vi besøger også de erhvervsskoler, som uddanner folk inden for vores fagområder.

For eksempel er vi løbende ude på SOSU-skolen i Herlev, hvor vi underviser portører. Medlemskonsulenten og en af portørernes fællestillidsrepræsentanter fortæller her om portøroverenskomsten, den danske model og de danske arbejdsmarkedsforhold. Her kommer vi også ind på, hvorfor at det er vigtigt at være organiseret i den rigtige fagforening.

Eleverne på skolen består af meget forskellige personer både i forhold til alder, joberfaring og arbejdssted. Det gør debatten meget levende og udbytterig, fordi der er så mange forskellige synsvinkler og input.

Vi bliver altid meget positivt modtaget, og mange giver efterfølgende udtryk for, at det har været en god og lærerig oplevelse.

Som noget nyt er vi også begyndt at komme på Hillerød erhvervsskole, hvor ambulancefolkene undervises. Her gennemgår vi den nye overenskomst for ambulancefolk i Regionen og fortæller også lidt mere generelt om det at arbejde for regionen og om at arbejde i det offentlige i modsætning til det private. Som bekendt er det FOA, der organiserer ambulance- og brandfolk i kommunalt og regionalt regi, mens fx 3F organiserer de privatansatte i Falck.

Der arbejdes på tværs i forhold til ledermedlemmerne

Ledelsesekretariatet har i 2012 arbejdet for at få mere fokus på vores FOA 1-ledermedlemmer. Sekretariatet har i den forbindelse etableret et samarbejde på tværs af forskellige afdelinger og nedsat et leder-udvalg, der ud over os i FOA 1 består af repræsentanter fra FOA SOSU, FOA Nordsjælland og FOA Roskilde.

Ledersekretariatet har også sammen med et par andre afdelingen holdt møde med forbundshuset, der ønsker at støtte vores bestræbelser om at samarbejde på tværs af alle afdelingerne og derfor afholdt et fælles møde for alle landets leder-repræsentanter i oktober måned.

Cafémøder og arbejdspladsbesøg for lederne

For at kunne tilbyde vores ledermedlemmer nogle flere muligheder vil vi også forsøge at etablere et fælles 12-12 møde, gå hjem-møder, besøg i forskellige afdelinger med information om leder-tiltag og mulighed for at skabe et fælles netværk for lederne på tværs af afdelingerne osv.

Cafémøderne i FOA 1 starter den første onsdag i december 2012 og løber derefter af stabelen den første onsdag i hver måned. Mellem kl. 10.00 og 12.00 kan man så opsøge Mette og få ledersparring, og mellem kl. 13.00 og 16.00 vil Allan være til rådighed, hvis man som leder har faglige spørgsmål.

Lederudvalget i FOA 1, der består af 8 ledermedlemmer, vil derudover begynde en runde med ”Vis os din arbejdsplads”, som starter op i november. Målet er at skabe et fælles rum for vores ledere, så de kan bruge hinanden på tværs af faggrupperne samt at synliggøre og få mere fokus på, hvem der er i lederudvalget, og hvad de andre ledere i FOA 11 kan bruge udvalget til.

FOA 1's lederudvalg har derudover søgt midler til eget ”lederbudget”, som man kender det fra en del andre afdelinger. Dette forslag har lederudvalget fremlagt på Repræsentantskabets årlige budget seminar den 5. og 6. september 2012, og forslaget blev heldigvis vedtaget, så lederudvalget kan nu disponere over 50.000,- kr. til relevante ledertiltag uden at skulle søge om penge til det hver gang.

Uddannelse er vejen frem

Ledersekretariatet har også holdt møder med KLEO - Professionsinstituttet for ledelse og organisationsudvikling - for at få etableret et forløb, der kan forberede den enkelte leder til egentlig lederuddannelse. Dette brobygningsforløb skal derefter være et tilbud til de ledere, der ønsker at tage en lederuddannelse.

I løbet af efteråret/vinteren vil ledersekretariatet sende en elektronisk forespørgsel ud til alle vores ledermedlemmer for at finde ud af, hvor mange af FOA 1s ledermedlemmer, der har en kvalificeret lederuddannelse. FOA 1 vil i den forbindelse gerne bane vejen til ”arbejdsgiver” for at få den enkelte leder på en relevant uddannelse.

Hver anden leder i FOA føler sig mere eller mindre stresset.

FOAs ledere er i en ny undersøgelse blevet spurgt om deres eget arbejdsmiljø. Hver fjerde adspurgte leder mener ikke, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er særlig godt, og hver anden leder føler sig i en eller anden grad stresset.

Der kan være mange årsager til, at man som leder føler sig stresset, og stress på arbejdspladsen er med til at skabe et dårligt psykisk arbejdsmiljø for både lederen og medarbejderne. Blandt de adspurgte ledere i undersøgelsen, der oplever, at arbejdsmiljøet er belastende, svarer 40 procent, at stress er årsag hertil.

Men hvis rammerne for ledelse er for snævre eller for uklart defineret, eller hvis lederen er usikker på forventningerne til lederrollen og ledelsesopgaverne, bliver det en belastende faktor for lederens eget psykiske arbejdsmiljø.

Ledelse af velfærd

De adspurgte ledere i undersøgelsen giver udtryk for, at de har et godt forhold til deres nærmeste leder, og at de kan få den hjælp og støtte, som de har brug for. Men ledere i første række står hver dag over for mange komplekse valg, hvor budgetrammer og faglige skøn ikke altid går i spænd. Hvis en leder ikke har den nødvendige støtte, forståelse og hjælp fra sin nærmeste leder, vil det psykiske arbejdsmiljø blive belastet.

Utilfredshed fra medarbejdere, der ikke føler, at de kan udføre det forventede serviceniveau eller mangler tid til at udføre opgaverne, belaster også lederens psykiske arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt, at man på arbejdspladsen i fællesskab mellem lederen og dennes leder samt de faglige medarbejdere skaber en klarhed omkring rammerne for opgaven og de gensidige forventninger.

Hvis det psykiske arbejdsmiljø halter

Der er flere måder at gribe et haltende psykisk arbejdsmiljø an på, og det er vigtigt at handle. Først og fremmest kræver det en forståelse for, at lederens arbejdsmiljø er lige så vigtigt som medarbejdernes – men også, at det er noget andet end medarbejdernes.

I FOA 1 kan du få hjælp til at få udarbejdet en arbejdspladsvurdering (APV), også når du er leder. Det er et godt værktøj til at få et overblik over, hvordan arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er, og hvor der skal sættes ind for at forbedre det. Som leder bør man have sin egen APV, men undersøgelsen viser desværre, at over halvdelen af de adspurgte ledere ikke har en særligt udarbejdet APV for ledere.

På www.foa.dk kan du – i bunden – ved at klikke på LEDER finde en masse oplysninger om udfordringerne som leder. Du kan også læse om dine muligheder for at få lederuddannelse, og du kan få værktøjer og inspiration til god ledelse.

Mange bolde i luften i arbejdsmiljøudvalget

Arbejdsmiljøudvalget i FOA 1 består af Klaus Gerschanoff fra FOA 1, Eric Keinicke fra Glostrup Hospital, Jørn Fritz Isdorf fra Københavns Rådhus og Kim Botoft Pedersen fra Center for Parkering.

Udvalget har løbende mange bolde i luften. Vi drøfter hele tiden aktuelle indsatsområder, og vi tilrettelægger også indholdet af de temadage, der holdes i årets løb. Det er dels temadage alene for FOA 1s arbejdsmiljørepræsentanter, dels temadage, der arrangeres sammen med de 4 andre københavner-afdelinger.

Reglerne på arbejdsmiljøområdet er meget omfattende, men i arbejdsmiljøgruppen forsøger vi efter bedste evne at få formidlet ny viden om arbejdsmiljøet ud til arbejdspladserne, så vi sikrer et godt og sundt arbejdsklima.

Nogle af de elementer, gruppen har bragt i spil er: samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsfolkene, det psykiske arbejdsmiljø, løntilskudsjobspersoner på vores arbejdspladser og de udfordringer, der ligger i det i forhold til at få arbejdsgiverne til at overholde retningslinjerne for ansættelse i løntilskudsjob.

TrivselsOP i regionen

For første gang er der blevet gennemført en samlet undersøgelse af arbejdsmiljøet i Region Hovedstaden – TrivselsOP. Trivselsundersøgelsen blev igangsat i tidsrummet fra den 12. januar til den 9. februar 2011. Der har været en meget høj svarprocent, hvilket er med til at underbygge det valide i undersøgelsen: Ud af ca 36.000 medarbejdere har 29.004 svaret, hvilket er en svarprocent på 81 procent, det er en meget flot svarprocent.

Med rapporten i hånden er der nu et samlet og et ensartet overblik over trivslen. Det gør det muligt at målrette og planlægge indsatsen til de områder, hvor undersøgelsen viser, der er behov for det.

Rapporten rejser en lang række problemstillinger eller i bedste fald udfordringer alt efter, hvordan man vælger at læse TrivselsOP-undersøgelsen. Det er FOA 1s holdning, at der for alvor skal arbejdes på at sikre et bedre arbejdsmiljø for vores medarbejdere i regionen. Vi vil i denne her omgang koncentrere os om fire af de overordnede problemstillinger:

Tilfredshed og stolthed

Knap otte ud af ti erklærer, at de er tilfredse med deres job i regionen hovedstaden. Det fremgår også af undersøgelsen, at langt de fleste medarbejdere har et godt forhold til hinanden. Således svarede 72 procent af de adspurgte, at kollegaerne tager ansvar for, at der er en god stemning på arbejdspladsen, og 74 procent har svaret, at de mener, de får hjælp og støtte fra deres kollegaer, når der er brug for det.

Udfordringer med mobning på arbejdspladsen

FOA 1 har gennem året været involveret i en del sager vedrørende mobning, og rapporten er ligeledes med til at underbygge denne problemstilling. Der er 13 procent, som angiver, at de indenfor de seneste 12 måneder har oplevet at blive mobbet på deres arbejdsplads, både af medarbejdere og af de daglige ledere.

For mange er stressede

Det er skræmmende læsning, når rapporten og undersøgelsen peger på, at rigtig mange medarbejdere oplever stress. Således siger 30 procent, at de inden for det sidste halve år har følt sig stresset. Andelen, der i samme periode har følt sig udbrændt, ligger på 17 procent. Samtidig angiver en femtedel, at anledningen til deres arbejdsbetingede sygefravær er det psykiske arbejdsmiljø.

Ændring af ferieloven 1. maj 2012:

Den spanske chauffør Francisco Vicente Pereda blev kendt, da han i starten af juli 2007 blev sygemeldt på grund af en arbejdsskade. Han havde planlagt ferie fra midten af juli til midten af august 2007 og var derfor på sygeorlov i næsten hele den periode, hvor han skulle have holdt sin ferie. Da han vendte tilbage til sit arbejde, anmodede han sin arbejdsgiver om lov til at afholde den resterende del af ferien senere på året, eftersom hans planlagte sommerferie var blevet afbrudt af sygdommen.

Arbejdsgiveren afslog at give ham erstatningsferie som compensation for den tabte ferie, og Vicente Pereda indbragte derfor sagen for Socialretten i Madrid, som forelagde en række spørgsmål for EF-Domstolen. Som bekendt vandt Fransisco Vicente Pereda sagen, og derfor er Ferieloven blevet ændret med virkning fra 1. maj 2012.

Det er nu ikke den store landvinding for danskere. Dels har der tidligere været en mulighed for at få erstattet sin ferie, hvis en medarbejder blev syg i sin ferie. Det kræver dog en aftale med arbejdsgiveren, som ofte har været svær at få. Dels er mulighederne i den ny aftale begrænsede. Se nedenfor, hvordan de nye regler er.

Beskæftigelsesministeriet havde en noget tvetydig holdning til problemet, da Ferieloven blev ændret. Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen udtrykte i TV, at hun lagde mere vægt på ikke at belemre arbejdsgiverne med merudgifter frem for at lægge vægt det rekreative formål med ferie – det rekreative formål, som ikke opfyldes ved sygdom i ferieperioden. Dernæst fortolkede juristerne i ministeriet, at dommen kun gav mulighed for at erstatte ferie indenfor de 4 uger, som er den generelle ferielængde for de fleste EU-lande. Derfor er der en karenperiode på en uge, før en medarbejder kan få ferien erstattet, når denne bliver syg i sin ferie (Den 6. ferieuge var slet ikke i spil, da det er en overenskomstaftalt ferieuge og ikke en del af Ferieloven). Endelig indgik det i forslaget til lovgrundlaget, at medarbejderen skal have en lægeerklæring i dette særlige tilfælde, og at medarbejderen selv skal betale denne i modsætning til normalt, hvor arbejdsgiveren skal betale, hvis arbejdsgiver ønsker en lægeerklæring.

De nye regler:

Sygdom opstået før ferien:

Her gælder de hidtidige regler. Hvis du er blevet syg, før den planlagte ferie begynder (altså før arbejdstids begyndelse den første feriedag), har du ikke pligt til at påbegynde ferien. Det

betyder, at du har valget mellem at holde ferien som planlagt eller at påberåbe dig sygdommen som en feriehindring, så du kan holde erstatningsferie på et senere tidspunkt. Hvis du ikke vil afholde ferien, skal du melde dig syg efter de almindelige regler, der gælder for dit ansættelsesforhold.

Hvis du bliver rask, inden din planlagte ferie er udløbet, skal du huske at raskmelde dig, og du skal meddele din arbejdsgiver, om du vil holde den resterende ferie, eller om du vil genoptage arbejdet. Det er kun resten af din planlagte ferie, du kan vælge at holde, da du ikke har ret til at holde den udskudte ferie i forlængelse af din raskmelding, medmindre din arbejdsgiver er indforstået med det.

Sygdom opstået under ferien

Fra 1. maj 2012 har du mulighed for at få erstatningsferie, hvis du bliver syg efter feriens begyndelse. Retten til erstatningsferie gælder først efter udløbet af en karenperiode. Hvis du har optjent 25 feriedage, er karenperioden på 5 sygedage, og hvis du har optjent mindre end 25 dage, så er karenperioden forholdsvis kortere.

Du skal give arbejdsgiver besked om sygdommen på første sygedag på samme måde, som hvis du ikke var på ferie. Retten til erstatningsferie indtræder tidligst på det tidspunkt, du har givet arbejdsgiveren besked om, at du er syg under ferien.

Med hensyn til dokumentationen gælder der nogle nye krav. Du skal nu selv dokumentere sygdommen over for arbejdsgiveren, hvilket betyder at du skal indhente lægeerklæring eller friattest fra 1. sygedag. Dokumentationen skal indhentes, selvom din arbejdsgiver ikke spørger om det. Som noget nyt skal du også selv betale for omkostningerne til dokumentationen.

Hold øje med feriepengene ved omstruktureringer

I forbindelse med at flere institutioner er ”privatgjort” i Københavns Kommune, har specialarbejdere og gårdmænd fået flere forskellige arbejdsgivere, selv om det i princippet er Københavns kommune, som betaler driften af institutionerne.

Et af vores medlemmer, som ikke ønskede at have nogle timer her og nogle timer der, valgte derfor at lade sig opsiges. I forbindelse afholdelse af ferie får han et feriekort fra ”feriekonto”, men på dette kort afregnes der alene ferie fra den ”privatgjorte” arbejdsgiver. Feriepengene fra Københavns kommune mangler simpelthen.

Vi skriver derefter til forvaltningen, som godt kan se, at medlemmet mangler halvdelen af sin ferie samt d. 6. ferieuge, som skulle være udbetalt da han stoppede. Og heldigvis blev fejlen straks rettet, så vores medlem kan holde sin ferie som planlagt.

MED-aftalerne skal bruges

Gennem lang tid er MED-systemet på hospitalerne i Region Hovedstaden, hvor ledelse og medarbejderrepræsentanter skal drøfte forskellige spørgsmål med relevans for medarbejderne, ikke er blevet brugt, som ”rammeaftalen om medindflydelse og medinddragelse” lægger op til.

Derfor tog TV 1 netværket, som er de københavnske FOA afdelinger, initiativ til en konference på LO-skolen, hvor samtlige tillidsfolk blev inviteret. På konferencen blev MED-rammeaftalen gennemgået, og der blev arbejdet i grupper på tværs af faggrupperne, men for hvert enkelt hospital. Opgaven var at pege på ”udfordringer” i MED-systemet: hvad virker, og hvad virker ikke, og der blev lavet konkrete handlingsplaner for hvert enkelt hospital.

Hvert hospital fik også en tovholder fra en af FOA-afdelingerne, og FOA 1 blev tilknyttet Rigshospitalet, hvor især tillidsfolkene fra SOSU og KLS er meget aktive. Desværre er lederne i udvalgene ikke helt så aktive som medarbejderrepræsentanterne – det ville ellers give nogle bedre udvalg med en mere fælles forståelse for, at MED-systemet er for alle, og at alle er lige i MED-udvalgene.

For FOA 1 er det helt centralt, at MED-systemet bliver brugt efter hensigten, så de ansatte sikres indflydelse på personalepolitik, omorganiseringer, arbejdsmiljø etc.

De psykiske arbejdsskader fylder!

I FOA 1 er vi næsten dagligt vidner til, at vores medlemmer rammes af psykiske skader efter lang tids stress, mobning eller chikane fra kolleger eller ledelse. Og nogle får aldrig mere det samme liv, men skal indstille sig på resten af livet at være blevet mere skrøbelig, at have mareridt og at have mistet tilliden til andre mennesker.

Psykiske skader er ofte meget vanskelige for Arbejdsskadestyrelsen at vurdere, både fordi sygdommen kan være svær at beskrive, og fordi den udvikler sig over tid. Det har også stor betydning, hvordan man selv takler personlige kriser, og hvordan andre private forhold – skilsmisse, dødsfald, arbejdsløshed etc. – påvirker den psykiske skaden.

Det er dog helt uomtvisteligt, at vi i FOA 1 ser langt flere psykiske skader end tidligere, hvor det netop er arbejdsforholdene, der har været den udløsende faktor. Det kan være visitatoren, der overbebyrdes med sager, fordi flere kolleger er sygemeldte, parkeringsvagten, der overfalder af en aggressiv bilist eller den tekniske ejendomsassistent, der hele tiden desavoueres af chefen og ender med at blive sygemeldt med en depression.

Selv om de fleste af vores sager om psykiske skader ikke anerkendes, så er det vigtigt, at hændelserne bliver anmeldt. For kun på den måde kan der opsamles erfaringer på området, både så de psykiske skader ad åre anerkendes på lige fod med de fysiske skader og for at kunne forebygge dårligt arbejdsmiljø.

Desværre har Arbejdstilsynet slet ikke fingeren på pulsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og der gives alt for få påbud til arbejdsgiverne om at forbedre forholdene.

Stress – vores nye folkesygdom

En presset hverdag, omstruktureringer og dårlig information om, hvad der sker. Og pludselig får du hjertebanken, koldsved og søvnproblemer. Dét oplever rigtig mange medlemmer af FOA 1.

Måske slår du det hen og tænker: ”Det går nok over”, men det er en rigtig farlig kurs. Ubehandlet kan stress nemlig blive invaliderende, og netop dét, at den kommer snigende, betyder, at mange først søger hjælp, når de ligger helt ned. Og så er det måske for sent.

Især i disse år, hvor der skæres helt ind til benet, klemmer mange ballerne sammen og tolererer måske lidt en travlere hverdag og lidt mere uhåndterlige krav, end de burde, fordi man ellers frygter at miste jobbet.

Desværre ser vi i FOA 1 følgerne af, at der ikke gribes ind i tide.

Sygemeldinger på grund af stress og et funktionsniveau, der efterhånden bliver helt amputeret og resulterer i social isolation og et liv på førtidspension. Endda ofte for medlemmer, der ellers er vant til og trives med at have mange bolde i luften. Men pludselig kan man ingenting, orker ingenting og mister måske også interessen for omverdenen.

Derfor: Lyt til dig selv, og lyt til din krop. Og gør noget ved det, hvis du oplever symptomer på stress. Hos din læge eller her i FOA 1. Vi står vi klar til at hjælpe dig, så godt det er os muligt.

Rundbordssamtaler

Når man bliver syg og ikke længere kan passe sit arbejde som normalt – enten midlertidigt eller varigt -, så træder der straks en del interessenter frem på banen. Jobcenter, ydelseskantor, måske kommunens fastholdelsesteam, lægen og naturligvis arbejdspladsen og tillidsmanden. Rundbordssamtalen, hvor alle deltager, kan spare den sygemeldte for både mange bekymringer og mange møder, fordi den ene hånd så at sige ved, hvad den anden hånd gør.

Og der skal handles hurtigt, hvis en sygemeldt kollega skal bevare tilknytningen til arbejdspladsen, eller man skal sikre vedkommende et ordentligt afklaringsforløb og dermed den rette hjælp. Kodeordet er altså stadig den tidlige indsats, så der allerede fra første færd er fælles aftaler om, hvordan situationen skal håndteres. Her kan tillidsrepræsentanten spille en central rolle.

Eksempler på, hvornår man som tillidsrepræsentant skal overveje at indkalde til en rundbordssamtale:

- Et medlem er indkaldt til en sygesamtale på arbejdspladsen på baggrund af mange korterevarende sygeperioder.
- Et medlem har været udsat for en arbejdsskade. Der er udsigt til, at medlemmet skal være sygemeldt i en længere periode og måske ikke fremover kan varetage samme funktioner på arbejdspladsen.
- En 53-årig skolebetjentmedhjælper har en masse små sygeperioder fra sit arbejde. Sygeperioderne ligger oftest i den uge, han har dagvagt, fordi der dér er mange tunge løft og fysisk belastende flytteopgaver.
- Et medlem har fået konstateret kræft og skal gennemgå et længere behandlingsforløb.
- Et medlem klager over smerter i ryg og knæ og har vanskeligt ved at klare sit daglige arbejde. Efter arbejdstid klasker han sammen på sofaen af træthed; han har smerter i sine led og ingen energi til at lave noget.

- Et medlem har været udsat for en blodprop i hjernen. Han er nu vendt tilbage til arbejdspladsen, men har problemer med at huske opgaver. Der har været klager fra både kolleger og andre over, at han glemmer at udføre sine opgaver, og i sidste uge glemte han at låse hoveddøren til sportshallen.
- En 45-årig mand, der har været ansat som portør i 20 år, er begyndt at få problemer med sine knæ. Han har haft en del sygdom af den grund, og nu er han også begyndt at få problemer med ryggen.

Det vigtigste er at se gælden i øjnene

En ny type af sager er dukket op i fagforeningen de seneste år, og nok også på landsplan, og det er sager om gældsrådgivning. I kølvandet på den økonomisk optimistiske periode i midten af 0'erne ser vi nemlig nu resultatet af finanssektorens lokketoner. ”Få, hvad du vil have – og til ingen penge!” har desværre fristet alt for mange, der nu har en privatøkonomi, som ligger i ruiner, og som spærrer for alle fremtidsplaner. Og hvis der så kommer skilsmisse eller arbejdsløshed oveni, så er det ofte ikke til at se nogen udvej.

Desværre er psykologien omkring gæld tit, at man forsøger at glemme den og fortsætter, som man altid har gjort. Men det allervigtigste er faktisk at se situationen og gælden i øjnene. Og acceptere, at der kommer en periode med smalhals, når privatøkonomien skal på rette spor igen. I FOA 1 kan vi hjælpe dig med at skabe et overblik over gælden og måske også prioritere den. På den måde bliver man bedre rustet til at træffe de nødvendige valg.

Og de nødvendige valg kan så gennem egentlig gældsrådgivning munde ud i en mindre usikker økonomisk fremtid, hvor man selv har hånd i hanke med økonomien. Man kan få gratis rådgivning om gæld mange steder i landet, blandt andet hos Forbrugerrådets Gældsrådgivning, der består af frivillige økonomer, jurister og socialrådgivere. Se mere på www.taenk.dk

Færre afskedigelser på grund af nedskæringer. Men ingen grund til at råbe hurra!

I det seneste år, fra juli 2011 til juli 2012, er 12 personer inden for vores overenskomstområde blevet opsagt på grund af nedskæringer, og det er en betydelig nedgang i forhold til tidligere. Sidste år blev 75 sagt op på samme baggrund, og året før havde vi hele 104 afskedigelser på grund af besparelser. Så heldigvis er vi ved at få et mere normalt leje med hensyn til antallet af afskedigelser.

Men - som det også fremgår andetsteds i beretningen om det psykiske arbejdsmiljø – er der desværre en bagside af medaljen. For på mange arbejdspladser er der stadig massive besparelser og deraf følgende serviceforringelser, og det klares ofte ved såkaldt naturlig afsked. På FOA 1s arbejdspladser har vi en del medlemmer i de ældre aldersklasser, og når de går på pension, bliver der ikke altid ansat en ny medarbejder til at udfylde pladsen, så de tilbageværende kolleger skal løbe hurtigere for at nå alle arbejdsopgaverne. Og det har naturligvis konsekvenser for arbejdsmiljøet og for den enkelte.

Antallet af bortvisninger fra arbejdspladsen har der været 15 af i det forløbne år, og det er et nogenlunde stabilt tal. Der skal rigtig meget til – udeblivelse, bedrageri, fuldkab etc. - før arbejdsgiveren vælger denne løsning, og heri ligger så også, at FOA 1 desværre kun sjældent kan få ændret afgørelsen om at bortvise en medarbejder. Det er dog lykkedes en enkelt gang at få konverteret en bortvisning til en almindelig afskedigelse med det individuelle varsel, som medlemmet har haft.

Som altid er der også en del af de afskedigede personer inden for FOA 1s områder, som ikke er medlem af fagforeningen, men hvor vi alligevel tjekker afskedigelsesgrundlaget, fordi vi har en interesse i at vide, om arbejdsgiveren overholder overenskomsten også i denne situation. Og på grund af arbejdsløshedsstatistikken ser vi nu også flere og flere afskedigelser og bortvisninger af personer i jobtræningsforløb.

Tidsfrister ved afskedigelser

I forhold til FOA's serviceløfter skal fagforeningen vende tilbage til dig senest 3 dage efter, at du som medlem har henvendt dig til os om en afskedigelsessag.

I FOA 1 har vi dog i en del år haft den arbejdsgang, at vi ikke bare venter på, at man selv tager kontakt til os, hvis man er blevet opsagt. Samme dag, vi fra arbejdsgiveren får oplyst, at et af vore medlemmer er blevet opsagt, skriver vi nemlig et brev til både medlemmet og hans/hendes tillidsrepræsentant. Og hvis vi allerede i brevet fra arbejdsgiveren kan se, at der er noget, der ikke stemmer, så gør vi medlemmet opmærksom på det med det samme.

Med den arbejdsgang håber vi at fange alle de sager, hvor vores sagsbehandling kan betyde en af og til væsentlig forskel til det bedre for vores opsagte medlem.

Tryghedspuljen kan være en hjælp, hvis du er fyringstruet

Hvis du er blevet afskediget, men endnu ikke fratrådt din stilling, så kan du måske få hjælp fra Tryghedspuljen, hvis du er ansat inden for KL's område. Puljemidlerne kan søges til alt fra kurser i blomsterbinding, kørekort eller samtaler med en coach eller psykolog, så længe det forbedrer dine beskæftigelsesmuligheder.

Listen over de kurser og forløb, som betales af Tryghedspuljen er meget mangfoldig, og der er som regel rigtig gode muligheder for at få godkendt en ansøgning.

Ansøgningen skal underskrives af din leder, tillidsrepræsentant og dig selv, og formålet skal holde sig inden for de overordnede rammer - det vil sige kompetenceudvikling og efteruddannelse, karrieresparring og -afklaring samt individuel rådgivning. Men ellers er der nærmest frit slag i bolledejen. Kun ganske få får afslag fra Tryghedspuljen, og der er stadig masser af penge at hente for fyrede i kommunerne.

Tryghedspuljen er en aftale mellem KL og KTO, der ophører den 31. marts 2013, men indtil da har man altså mulighed for en økonomisk håndsrækning til kompetenceudvikling, der kan forbedre beskæftigelsesmulighederne.

Se mere om Tryghedspuljen på www.tryghedspuljen.dk.

Mange i FOA beholder efterlønnen

Medlemmerne i FOAs A-kasse er mindre tilbøjelige til at droppe efterlønnen og få udbetalt deres bidrag end medlemmerne i mange andre a-kasser.

Det viser en opgørelse fra a-kassernes brancheorganisation AK-Samvirke. Den omfatter 24 af landets a-kasser og viser, hvor mange medlemmer i de forskellige a-kasser, der siden 1. april har sagt farvel til efterlønnen og hævet deres bidrag.

Det havde lidt over 28.000 medlemmer i FOAs A-kasse, og det svarer til 30 procent. For alle a-kasser er det 36 procent. De a-kasser, hvor flest har gjort det, er ledernes a-kasse med 48 procent, Kristelig A-kasse med 43 og civiløkonomernes med 42.

Også når man sammenligner de forskellige aldersgrupper, er FOA-medlemmerne mindre tilbøjelige til efterlønsdrop end mange andre. Blandt de 50-59-årige FOA'ere har kun 10 procent vinket farvel til efterlønnen mod 13 procent på landsplan. For de 40-49-årige FOA'ere gælder det 44 procent mod 50 procent for alle a-kasser. FOA'erne under 40 år ligger med 53 procent dog lidt over gennemsnittet på 52 procent.

Forklaringen er formodentlig, at mange medlemmer af FOA er kortuddannede og arbejder i nedslidende jobs og derfor ikke ønsker at give slip på den sikkerhed, der ligger i dels at kunne gå på efterløn, dels i at have ret til et seniorjob, hvis man skulle blive fyret i en sen alder uden udsigt til et nyt job.

Få en senioraftale, hvis du gerne vil blive ved med at arbejde

2 af vore portører på et af de store hospitaler - begge oppe i alderen, men raske og rørige - ville gerne fortsætte med at arbejde, selvom de havde nået folkepensionsalderen. Derfor kontaktede de FOA 1 for at få hjælp til at lave en senioraftale med arbejdsgiveren. De 2 portører havde allerede selv taget initiativ til at få skruet en aftale sammen, så der både kunne udbetales folkepension, løbende pensionsudbetaling fra Pensam og løn.

FOA 1s opgave blev dermed bare at forhandle aftalen på plads rent praktisk. Kontakt til ledelsen, så aftalen kunne blive konfirmeret. Kontakt til lønkontoret, så den hidtidige pensionsdel fremover kunne blive udbetalt som løn, og kontakt til Pensam, så medlemmerne kunne få en løbende udbetalt pension.

De 2 portører deler nu en fuldtidsstilling - til stor glæde for dem selv og til gavn for hospitalet, som dermed beholder den viden og ekspertise, som de 2 portører har efter mange år i hospitalsverdenen.

Man skal honoreres for overarbejde

Region hovedstaden er omfattet af en MED-aftale. Alligevel ved mange ledere ikke, hvad det indebærer for fx brug af tillidsvalgte uden for normal arbejdstid.

I forbindelse med ansættelse af en leder på Riget blev der nedsat et ansættelsesudvalg med både ledere og portører, 3 tillidsvalgte. Med forskellige arbejdstider, som er uundgåeligt på et hospital, kan det af gode grunde ikke undgås, at mange møder ligger uden for arbejdstiden for nogle af mødedeltagerne.

På Rigshospitalet har der dog ikke været tradition for at honorere efter MED-aftalen, og derfor kom det som en overraskelse at FOA 1 forlangte løn efter overenskomsten, hvilket betød, at de 3 tillidsvalgte i gennemsnit skulle have lidt over 10.000,- kr. for at deltage på møderne i ansættelsesudvalget.

Først efter lange forhandlinger med ledere på alle niveauer, meget regnearbejde og meget skriveri frem og tilbage, hvor både vagtplaner og arbejdstidsaftaler blev gennemgået med en tættekam, kom ledelsen frem til det samme beløb, som FOA 1 havde krævet fra starten, dog opgjort individuelt.

De 3 portører var dog solidariske med hinanden, fordi det var tilfældigt, hvem der var på arbejde, og hvem der havde fri, når ansættelsesudvalget holdt møde. Derfor endte de med at få samme beløb, som landede på 10.500,- kr. til hver.

Når fanden er løs, hjælper fagforeningen

Et af vore medlemmer blev ansat i et privat firma, men valgte fortsat at være medlem af FOA 1 i prøvetiden. Hvilket senere viste sig et være en rigtig god ide.

Efter mere end 1 måneds ansættelse havde medlemmet nemlig ikke modtaget nogen former for løn, selv om han både mundtligt og skriftligt havde rykket for sin løn. Medlemmet henvendte sig derfor her i fagforeningen om problemet. Vi skrev til arbejdsgiveren, uden at denne reagerede, selv om vi sendte både almindelige breve og anbefalede breve.

Da lønnen for den 2. måneds arbejde heller ikke blev udbetalt, trak vi medlemmet ud af firmaet, så han ved en henvendelse til A-kassen kunne få noget at leve af: understøttelse. Efterfølgende begærede vi firmaet konkurs, vel vidende at det kan trække ud med en del møder i skifteretten, mægling etc.

Heldigvis udbetalte Lønmodtagernes garantifond løn, feriepenge og pensionsbidrag til vort medlem, i alt ca. 70.000 kr.

I samme firma var der en del andre ansatte, som desværre ikke var medlem af en fagforening og derfor ikke fik, hvad de faktisk havde krav på.

FOA 1s pjece-hylde bugner mere end nogensinde!

Det er tit svært at få et overblik over de regler, der gælder i forskellige situationer, når man står med et helt konkret problem på arbejdspladsen. Derfor har FOA 1 gennem årene udarbejdet en hel del pjecer, der er tænkt som let forståelige opslagsværker for afdelingens medlemmer og tillidsfolk, og vi reviderer pjecerne løbende, så de hele tiden er ajour.

Du kan få vores pjecer i afdelingen, og du kan også hente dem direkte fra [www.FOA 1.dk](http://www.FOA1.dk)

FOAs egne pjecer:

Til medlemmerne:

Ansæt med løntilskud. Velkommen på en af FOAs arbejdspladser.

Tag FOA med til samtalen på sygedagpengekantoret.

FOA, din arbejdspartner på arbejdspladsen - fordele og medlemstilbud.

Sådan sparer du penge med FOA 1.

Velkommen i FOA 1.

Når du er medlem af FOA ... 11 løfter om den gode service, alle medlemmer af FOA skal have.

Det gør FOA for dig – som medlem af Teknik- og Servicesektoren.

Far, mor og barn. Barselsorlov med løn/dagpenge.

Job – Særlige ansættelser – Hold fast i jobbet.

Hvem siger det skal være nemt at holde ferie? FOA 1s kommentarer til den regionale og kommunale ferieaftale.

Til jobsøgende medlemmer: Når du søger job. Gode råd til jobsøgning.

FOA A-kassen. Vil du med i kassen? Det betaler sig.

FOAs klageinstans. Sådan klager du.

Standardklublove for arbejdspladsklubber, faggruppeklubber etc. i FOA 1.

Under de røde faner. Håndbog for fanebærere.

Prikkerunde. Om afskedigelser.

Hvis du bliver syg ...

FOA and au-pair – Why FOA 1

Vi har brug for efterløn.

Direkte telefonnumre til FOA 1.

Til tillidsvalgte:

Tillidsvalgtes roller og opgaver: Løntilskudsjob.

Tillidsvalgtes roller og opgaver: Løntilskudsjob på dagsordenen.

Tillidsvalgtes roller og opgaver: Virksomhedspraktik

Tillidsvalgtes roller og opgaver: Fraværspolitik.

Tillidsvalgtes roller og opgaver: Fleksjob.

Tillidsrepræsentantens rolle og opgaver: Rollen som bisidder.

FOA-tillidsrepræsentanten: Rundbordssamtaler.

FOA-tillidsrepræsentanten: Jobtræning.

FOA-tillidsrepræsentanten: Fraværs- og fastholdelsespolitik.

Til tillidsvalgte: Om Lean - råd til tillidsvalgte der skal arbejde med Lean

En tillidsrepræsentant er guld værd. Har I råd til at undvære?

Nye regler om arbejdsmiljøsamarbejdet træder i kraft pr. 1. oktober 2010.

Tjenstlig samtale.

Arbejdsmiljørepræsentant – hvad så ?

Diverse andre pjecer:

Pensam: Tid til pensionstjek.

Pensam: Din økonomi hele livet og til hverdag.

Pensam: Din guide til nem pensionsindbetaling.

Tjenestemændenes Forsikring: Endelig bliver du glad for noget, der står med småt. Priser pr. 1.1.2009.

Branchearbejdsmiljørådet: Vejen til et bedre indeklima.

LO: Arbejdsmiljøreform – nu uden forebyggelse.

Advokatsamfundet: Når døden os skiller ...

Sundhedsstyrelsen: Når alkohol påvirker omgivelserne, fakta om alkohol.

Blå Kors: Den blå linie.

Tænk tanken Ny Agenda: Service uden hensyn, analyse af ”Bolkenstein Light”, det reviderede forslag til EU's servicedirektiv.

Personalepolitisk Forum: Stop stress – skab trivsel i fællesskab, stresshåndbogen.

Udlån af lokaler på niveau 1 (kælderen) – vejledning i brug af kælderen.

FOA, HK og 3F: Aktivering på kommunale arbejdspladser – i går, i dag og i morgen.

LO PLUS: Fordelsguide – her får du rabat med dit LO Plus kort.

Årsnorm Teknik og service.

Bistandsfonden.

Fanebærere.

Ferieaftale for personale ansat i kommunerne pr. 1.4.2012.

Lønpeje.

Bladet

FOA 1 har igen produceret 5 numre af medlemsbladet ”Etteren”.

Vægten har ligesom de forrige år ligget på artikler fra forskellige arbejdspladser samt medlemsportrætter og -historier med henblik på at gøre bladet så nærværende og vedkommende som muligt.

Derudover har redaktionen prioriteret indslag om aktuelle emner, som har haft betydning for FOA 1s medlemmer: Eksempelvis artikler om efterløn og konsekvenser af tilbagetrækningsreformen; problemer med løntilskudsjobs; seniorjobs etc.

Thumbs up: FOA 1 er på Facebook

Facebook er et socialt medie, hvor det er nemt og hurtigt at komme i kontakt med hinanden og udveksle ideer, holdninger og give opdateringer.

Det er også det, FOA 1 bruger mediet til. På vores Facebook-side www.facebook.com/foa.foa1 kan du læse om, hvad der rører sig i FOA 1, og hvordan fagforeningen forholder sig til emner og historier, som er relevante for medlemmerne. Du kan også selv komme med input eller gode ideer og netværke med andre medlemmer af fagforeningen.

I slutningen af sommeren startede vi kampagnen ”Del din idé” i samarbejde med forbundet. Kampagnen som foregår på Facebook, lægger op til dialog og idé- og erfaringsudveksling medlemmer og forbund imellem og er et værktøj til at udvikle fagforeningen i den retning, som medlemmerne ønsker.

FOA 1s Facebook-side har 117 faste tilhængere, som følger opdateringerne, og tallet stiger løbende. Hvis du vil følge debatten på siden eller blot vil tilkendegive, at du synes om FOA 1, så gå ind på FOA 1s Facebook-side www.facebook.com/foa.foa1 og tryk på ”synes godt om”.

FOA 1s WEB-TV

FOA 1s kommunikationsgruppe er så småt gået i gang med at producere web-tv. Det er vores intention, at tv-indslagene kommer til at handle om alt fra demonstrationer, faglige møder, sociale og faglige arrangementer til små læringsvideoer.

Formålet med web-tv er at bringe nogle anderledes nyheder og skabe en mere direkte kommunikation mellem fagforeningen og medlemmerne. Og for at kunne producere nogle nærværende og relevante tv-indslag er der brug for alle meninger. Derfor er det hensigten, at vi vil involvere dig som medlem, når vi er ude at filme, så du og dine kolleger de kan komme til orde og få kommunikeret jeres holdninger direkte ud til andre medlemmer.

Som udgangspunkt vil vi producere et nyt indslag cirka hver anden måned. Når vi bliver mere erfarne og får større rutine med produktionen af videoerne, vil vi forhåbentlig lægge indslag ud med større hyppighed.

Videoerne vil være at finde på hjemmesiden www.foa1.dk under fanen "FOA 1s web-tv". Ligeledes vil videoerne være at finde på FOA 1s Facebookside.

Allerede nu kan man se eller gense tv-klip fra aktionsgruppens demonstration "Bevar Tissekonerne" samt Steen Vadgaards 25-års jubilæum. I skrivende stund er vi i gang med at producere indslag fra demonstrationen i Vejle samt fra aktionsgruppens seneste arrangement "Kanalrundfart med Erik Clausen".

Med introduktionen af web-tv er FOA 1s kommunikation blevet udvidet til ikke udelukkende at bestå af skrevne artikler i medlemsbladet "Etteren" og nyhedshistorier på hjemmesiden.

Vi håber, at der bliver taget godt imod det nye tiltag!

Hjemmesiden

Hjemmesiden har siden sidst fået nogle nye funktionalteter og et nyt udseende.

De funktionsmæssige ændringer indebærer for det første, at det er muligt at dele en side på Facebook eller tippe en ven om siden med blot et enkelt klik.

For det andet er det nu nemmere, når du som medlem skal tilmelde dig et af vores arrangementer, fordi det nu kan ske med NemId. På den måde registreres tilmeldingen direkte i vores it-systemer, hvilket er administrativt besparende for afdelingen – tid, der kan bruges på eksempelvis medlemsrettede aktiviteter. Desuden bliver antallet af ledige pladser til et givent arrangement vist på hjemmesiden. Således tælles der automatisk ned i antal ledige pladser, når en person tilmelder sig.

Yderligere er hjemmesiden blevet redesignet. Forsiden har fået et kosmetisk løft – eksempelvis har alle topbjælker nu den røde FOA-farve. Og som noget nyt ligger kontaktoplysninger fast i bunden af forsiden – hvilket gør sig gældende for alle FOA-afdelinger.

Ligesom sidste år bliver der løbende lagt medlemshistorier op på forsiden, som også er at finde under fanen ”FOA 1 fortæller”. Husk også at holde øje med vores medlemstilbud og pjecebar, som fortsat bliver jævnlgt opdateret.