

# Ettereren

FOA

Nr. 2 // 2023



## FOA 1 hjælper i sag

Peter blev bortvist fra sit job som portør gennem 34 år, men FOA 1 sikrede ham en ordentlig fratrædelsesaftale.

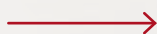
Side 10



## TEMA: Psykisk arbejdsmiljø

Mange medarbejdere føler sig pressede, når ressourcer og krav ikke hænger sammen. Vi ser på, hvordan godt arbejdsmiljø kan sættes på dagsordenen.

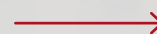
Side 12



## Efterløn

Overvejer du efterløn? Få et overblik over, hvornår du har ret til efterløn, og hvad det betyder for din økonomi.

Side 19



# INDHOLD

- 3 Gæt et sted
- 4 Vinder af Gæt et sted
- 6 Ferie og barsel
- 7 Bedstefar på barsel?
- 9 Ny i FOA 1 - Økonomi, tal og pyramider
- 10 Fratrædelsesaftale med FOA 1's hjælp
- 11 Hvad synes du om din FOA-afdeling?
- 12 **TEMA: Psykisk arbejdsmiljø**  
Vi skal passe bedre på hinanden
- 14 Godt arbejdsmiljø skal sættes på dagsordenen
- 16 FOAs loppemarked
- 17 Fokus på faglighed
- 19 Bliv klogere på efterløn
- 23 Opslagstavlen



## 09

### Ny i FOA 1

Malene Cecille Salinas er talmenneske og rejseglad, og så er hun ny medarbejder i FOA 1's administrationsteam.



## 16

### Loppemarked

Lørdag d. 19. august inviterer FOA 1 til loppemarked i gården, og du kan være med!

Tema

## 17

### Fokus på faglighed

På Hvidovre Hospital skaber man bedre trivsel ved at sætte fokus på anerkendelse og faglighed, og det fungerer. Mød Sebastian Theil fraportørgruppen.



## ETTEREN • NUMMER 2 • 2023 • 25. årgang

**Forsidebilledet:** Portør Sebastian Theil på Hvidovre Hospital • **Foto:** Anette Olsen  
**Udgiver:** FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby Faglig afd. tlf. 46 97 11 00 · A-kassen tlf. 46 97 11 01 · foa1@foa.dk www.foa1.dk · **Åbningstider:** Mandag-torsdag: 8.30-16.00, Fredag: 8.30-15.00 **Redaktion:** Ken Petersson [ansv.], Claus Windfeld og Anette Olsen **Produktion:** KLS Pureprint · **Udgivelsesdatoer i 2023:** Du er velkommen til at foreslå indhold til bladet. Forslag skal være os i hænde senest 15. september til bladet, som udgives i uge 44.

## FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for  
indholdet og er tilmeldt

PRESSE  
NÆVNET





# Hvor er vi henne på billedet?

Som et lille hint kan vi røbe, at stedet har været nævnt i sidste nummer af Etteren.

Har du et bud, så send dit svar til foa1@foa.dk eller i en konvolut til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby. Du har chancen for at vinde et gavekort på 400 kr. til [www.gavekortet.dk](http://www.gavekortet.dk) samt en FOA-rygsæk med lidt overraskelser. Send dit svar senest to uger efter modtagelsen af bladet. Husk navn og kontaktinformationer. ■

## Og vinderen af Gæt et sted i sidste nummer er...

Mange af jer gættede med i sidste nummers Gæt et sted-konkurrence og sendte jeres svar ind på, hvor billedet er taget, tak for det!

### Vi har fundet en vinder:

Erik Jørgensen gættede, ligesom mange af jer andre, rigtigt: Billedet er taget i Arbejdermuseets gård ved indgangen til Festsalen. Vi kvitterer med et gavekort på 400 kr. + en rygsæk med lidt overraskelser.

Vidste du i øvrigt, at Arbejdermuseet har vundet en stor pris? Som det første danske museum nogensinde er Arbejdermuseet blevet udpeget som vinder af Europarådets museumspris, The Council of Europe Museum Prize. Prisen gives til særlige museer, som med afsæt i europæisk kulturhistorie, fremmer forståelsen for menneskerettigheder, demokratisk medborgerskab og engagement.

I sin begrundelse for at give prisen, udtaler juryen:

*”Arbejdermuseet har potentiale til at blive det fyrtårn for aktivisme, som dets bygning var tidligere i historien.”*

Du kan læse mere om prisen her:

[www.arbejdermuseet.dk/arbejdermuseet-vinderstor-international-pris/](http://www.arbejdermuseet.dk/arbejdermuseet-vinderstor-international-pris/)



Sidste nummers billede: Arbejdermuseet





# Der var en gang, hvor man reparerede møblerne

*At tiderne skifter, kan Erik Jørgensen skrive under på. Han har været ansat som håndværker på Sct. Hans Hospital i Roskilde, eller som det hedder i vore dage: Psykiatrisk Center Sct. Hans, i 39 år, og han lægger ikke skjul på, at jobbet var mere interessant før i tiden.*

**G**runden til, at Etteren har sat Erik stævne, er, at han har vundet konkurrencen 'Gæt et sted'. Vi møder ham i værkstedet i en af bygningerne i den østre ende af Sct. Hans Hospitals store område, der mest af alt minder om en by i en by med gade op og gade ned af historiske bygninger, der ligger smukt i det naturskønne område ved Boserup Skov og Roskilde Fjord.

"Vi må egentlig slet ikke lave kaffe her - vi skal være ovre i det nye, men vi kan bedre lide at være her i det gamle værksted," griner Erik og skænker kaffe op.

'Det nye' er den topmoderne afde-

ling R; retspsykiatrisk afdeling med plads til 126 patienter. 'Udsigten', som den også kaldes, blev indviet i 2021, og det er i det spritnye byggeri, at Erik og kollegaen Henrik har et velindrettet værksted på ca. 100 m<sup>2</sup> til deres disposition. Det er også her Erik går sin daglige runde og tjekker alle låse, dørpumper og batterier. Men det er altså i det gamle værksted, de holder mest til.

## **Fra ombygningsprojekter til låsetjek**

Erik og kollegaen Henrik er de eneste to håndværkere, der er tilbage ud af de 15, der var ansat før 1995, hvor driften af Sct. Hans Hospital overgik

fra Københavns Kommune til Hovedstadens Sygehusfællesskab og siden i 2007 til Region Hovedstaden. Mange af hospitalets bygninger er siden blevet solgt fra, og fra at have 1.000 patienter i 90'erne er der nu kun omkring 200.

"I starten var vi jo 5, 6 elektrikere, 3 murere og et antal smede, blikkenslagere og snedkere, så dengang havde vi større projekter, der kunne vare måneder. Vi byggede om og renoverede bygninger og tage. Nu er vi kun to tilbage, så den slags længerevarende projekter kan vi ikke lave mere, og det må vi heller ikke, for det hører under en anden afdeling i Center for Ejendomme,"forklarer Erik.

Før i tiden reparerede håndværkerne på stedet de møbler, der gik i stykker under brug, men i dag er praksis en anden; man smider ud og køber nyt. Der er hverken hænder nok eller materialer til at reparere tingene.

På turen rundt på området fortæller Erik om dengang, de lagde tag på en af hospitalets bygninger en vinter i hård frost, og om dengang, de havde tømt et loft og fjernet alt inklusiv kvistene for at lægge nyt tag. "Og så genetablerede vi det hele UDEN tegninger! Det gik meget godt, og det kom til at se helt pænt ud," mindes han.

### Tjek på systemerne

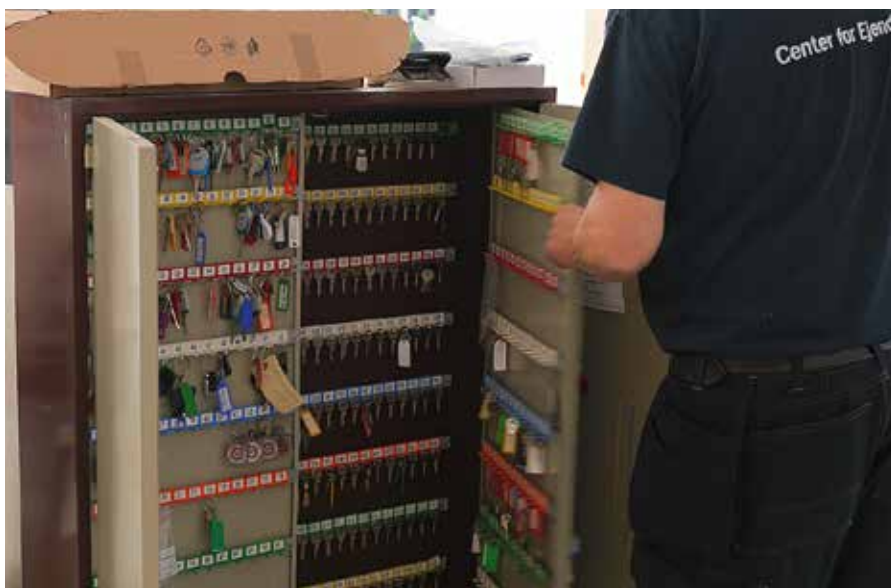
Det meste af Eriks arbejdsdag går med at sørge for, at døre, dørpumper og låsesystem kører, og med at udføre mindre reparationer, oprydning, skifte batterier og opdatere Saltokortene.

"Men jeg kan jo ikke styre det så meget som i gamle dage, for nogle af låsene kører med et andet program, der er købt eksternt, og dem kan vi kun opdatere."

Erik savner i det hele taget de større projekter, de arbejdede på tidligere. "Det var bedre før! Det tror jeg alle ville skrive under på. Fordi vi lavede noget andet og havde mere varierede arbejdsopgaver. Nu får vi et skema på computeren med de opgaver, vi skal lave," forklarer han og scroller ned gennem opgavelisten på pc'en.

Han ærgres sig lidt over, at der ikke er så meget fokus på det arbejde, han og kollegaen udfører, og som ingen andre kan udføre.

"Der er mere prestige i nybyggerierne og de københavnske hospitaler, selvom vi jo driftsmæssigt hører vi til Amager-Hvidovre Hospital. Men man kan godt ind imellem føle, at vi bare er en pestilens og en udgift. Når vi ikke er her længer, bliver vi



Skabet er fuldt af gamle arkiv- og skuffenøgler, og Erik havde planlagt at smide dem ud. Men heldigvis kom han fra det, for en dag var der en fra administrationen, der spurgte efter en arkivnøgle. "Og det havde jeg heldigvis, for de hænger her," siger Erik.

ikke erstattet, så køber man i stedet arbejdet fra en ekstern leverandør," konstaterer Erik.

Han sætter dog pris på, at der ikke er en chef, der ånder ham i nakken, og at han har en god kollega.

"Indbyrdes har vi det udmærket. Vi er dårligt så mange, så vi kan nå at blive uvenner," griner Erik.

"Og vi passer jo os selv. Hvis vi sørger for ikke at lave noget lort, så er der heller ingen, der brokker sig. Der er aldrig nogen, der jager med os."

### For ung til at blive ansat

Erik havde aldrig drømt om, at han skulle være på samme arbejdsplads i næsten 40 år. Han fik jobbet på Sct. Hans via en svoger, der arbejdede på hospitalet.

"Han ringede og spurgte, om jeg var interesseret, for så skulle jeg ringe til formanden. Det fik jeg så ikke lige gjort, så formanden ringede i stedet til mig. Han mente, jeg var lidt for ung - jeg var 24 år - men det var jo også nogle gamle nokkefår, der gik her, altså ligesom os andre nu," griner Erik. "Men det er sådan set gået meget godt," konkluderer han. ●

## Fakta om Sct. Hans Hospital

Sct. Hans Hospital (nu Psykiatrisk Center Sct. Hans) er Danmarks ældste psykiatriske hospital. Det ligger i Roskilde i Region Sjælland, selvom det hører til Region H. Hospitalet to afdelinger: Afdeling R (Retspsykiatri) samt Afdeling M (Dobbeltdiagnoser) har plads til i alt 202 patienter.

Hospitalets historie går helt tilbage til 1500-tallet, hvor der er omtale af en 'dårekiste' i København. Efter englændernes bombardement af København i 1807 blev hospitalet flyttet til godset Bistrup Hovedgård ved Roskilde, og fra 1816 fungerede Sct. Hans Hospital som et egentligt sindssygehospital. I løbet af 1800-tallet blev hospitalet udbygget til det bygningskompleks, der ligger der i dag, bl.a. med et kurhus tegnet af Bindsbøll.

I 1990'erne blev mange af hospitalets bygninger solgt fra til andre formål. Dele af Kurhuset har eksempelvis været brugt som asylcenter, og Roskilde Kommune har købt en stor del af det tidligere Sct. Hans Hospital og udviklet området til et nyt bykvarter med boliger.

# Barsel og ferie



*Er du på barsel, eller skal du på barsel, og skal du til at planlægge ferie? Så læs med her. Ferie- og barselsregler kan være komplicerede – her får du svar på et par spørgsmål omkring emnet.*

**B**arsel bliver betragtet som en såkaldt feriehindring. Når du er på barsel, kan du ikke samtidig holde ferie, og du har heller ikke pligt til det. Det gælder også, selvom ferien har været planlagt inden din barsel. Det kan så betyde, at du ikke kan nå at afvikle optjent ferie inden 31. december. Din

ferie går ikke tabt, men op til 4 ugers ferie overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Den 5. ferieuge udbetales, medmindre du aftaler med din arbejdsgiver, at ferien overføres.

Hvis du har haft en feriehindring, og denne strækker sig over to ferieafholdelsesperioder, kan ikke-afholdt ferie komme til udbetaling, hvis det pga. barsel eller sygdom ikke har været muligt at afholde ferien inden 2. ferieafholdelsesperiodes udløb.

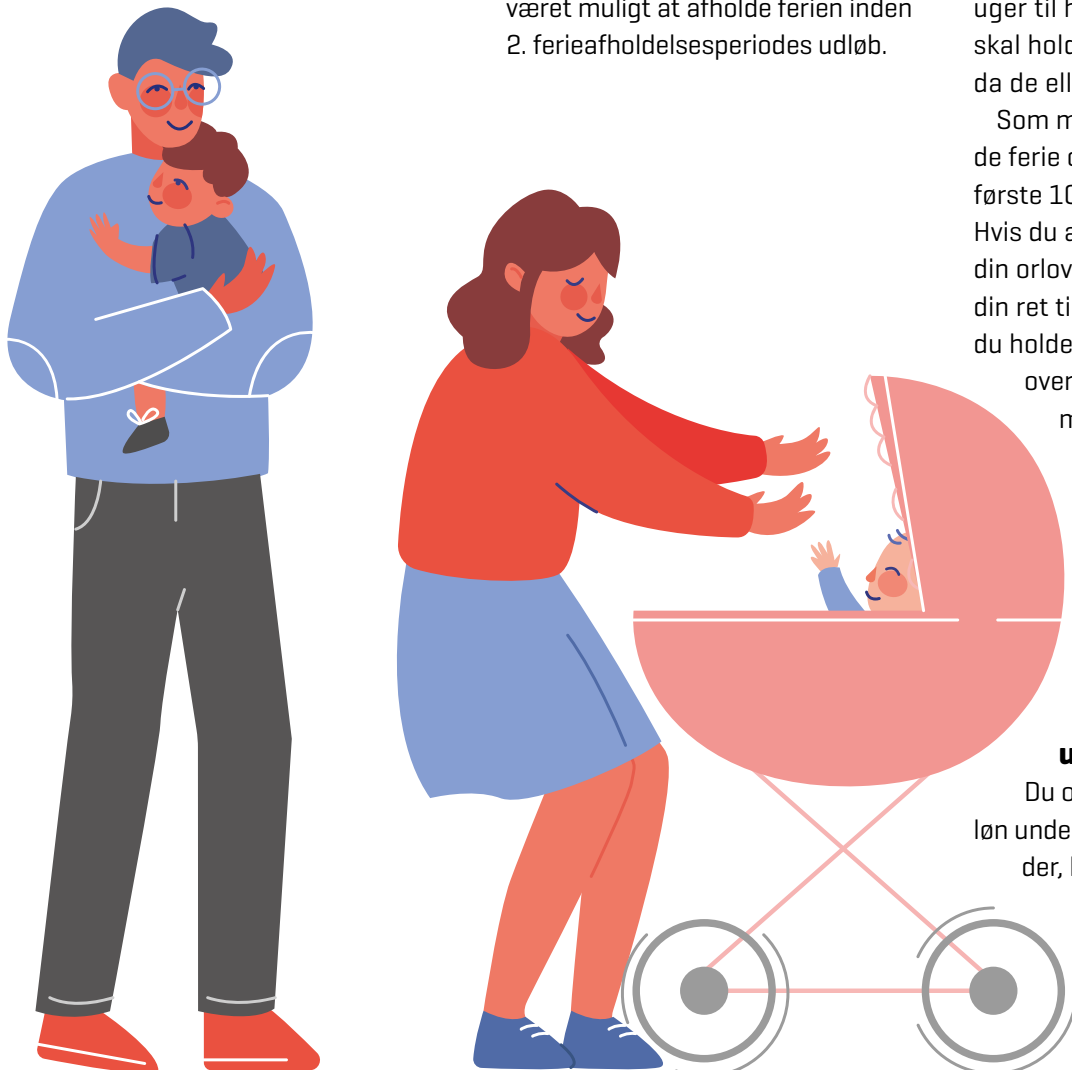
## Kan man afbryde sin barsel for at holde ferie?

Det er muligt at afbryde sin barsel for at holde ferie. Du skal dog være opmærksom på, at du derved udskyder din barsel. Når du udskyder barsel, kan du ikke samtidig vælge at forlænge din barselsorlov med enten 8 eller 14 uger. Vær også opmærksom på, at de 11 øremærkede uger til hhv. mor og far/medmor skal holdes inden 1 år efter fødslen, da de ellers går tabt.

Som mor kan du ikke vælge at holde ferie og udskyde orlov i løbet af de første 10 uger efter barnets fødsel. Hvis du alligevel vælger at afbryde din orlov og holde ferie, mister du din ret til barselsdagpenge i de uger, du holder ferie. Hvis du derimod har overdraget op til 8 uger til far/medmor af de uger, der ligger i perioden fra 3. til 10. uge efter fødslen, kan du godt aftale med din arbejdsgiver, at du holder ferie inden for de første 10 uger.

## Kan man optjene ferie under barsel?

Du optjener også ret til ferie med løn under din barselsorlov i de perioder, hvor din arbejdsgiver betaler løn under barsel. I den ulønnede del af barselsorloven vil der blive indbetalt pensionsbidrag fra din



arbejdsgiver i op til 20 uger. Da pension sidestilles med løn, optjener du derfor også ret til betalt ferie, når der indbetales pensionsbidrag.

Hvis du hverken får løn under ferien eller har optjent feriepenge eller feriedagpenge, kan du evt. ansøge om en særlig ferieydelse hos Udbetaling Danmark.

Det er en god idé også at få lagt en ferieplan samtidig med, at du planlægger din barsel. Du kan få afvist dit ferieønske, men din arbejdsgiver har ingen indflydelse på, hvordan I planlægger, placerer og fordele barselsorloven, så længe I overholder fristerne. Senest 6 uger efter barnets fødsel skal du give besked om orloven, og hvordan den placeres.

### Kan man holde sin barsel i udlandet?

Ja, du må gerne tage dine barselsdagpenge med til udlandet, og du skal ikke give Udbetaling Danmark

besked om det. Du behøver derfor ikke at afbryde din barsel for at holde ferie i en periode, men kan f.eks. i stedet gemme din ferie til din barselsorlov stopper. ●

## FAKTA

Ferie optjenes fra 1. september til 31. august året efter. Perioden, hvor du kan afvikle ferie, er med de nye ferieregler forlænget. Det betyder, at den ferie, du har optjent i perioden, skal afvikles senest den 31. december, altså en afviklingsperiode på 16 måneder. Reglerne vedrørende 6. ferieuge er uændrede. 6. ferieuge optjenes i kalenderåret og afvikles i perioden 1. maj til 30. april.

Har du spørgsmål om ferie under barsel, så kontakt FOA 1 for konkret vejledning.

Læs mere om ferie og barsel her:

[www.foa.dk/raad-regler/i-job/ferie/ferie-under-barsel](http://www.foa.dk/raad-regler/i-job/ferie/ferie-under-barsel)



## Bedstefar på barsel?

*Det lyder måske lidt skørt, men fra 1. januar 2024 kan nogle bedsteforældre til børn, der er født 1. januar 2024 eller senere, tage barsel på barselsdagpenge.*

For at blive bedsteforælder på barsel kræver det, at dit barn er soloforælder. Man er soloforælder, hvis man er den eneste forælder til et barn. Det kan for eksempel være, hvis en mor får barn via en ukendt donor, hvis en enlig adopterer et barn, eller hvis den ene forælder dør, inden barselsorloven er udnyttet.

Er man soloforælder, har man en udvidet ret til barselsdagpenge, så man kan være på barsel i alt 46 uger. Ud af de 46 uger kan man fra 1. januar 2024 overdrage op 32 uger til et nærtstående familiemedlem. Det betyder, at bedstefar eller bedstemor kan være på barsel i op til 8 måneder. Det er faktisk ikke kun bedstefar eller bedstemor, men også soloforældrens søskende, der kan hjælpe ved at tage dele af barslen.

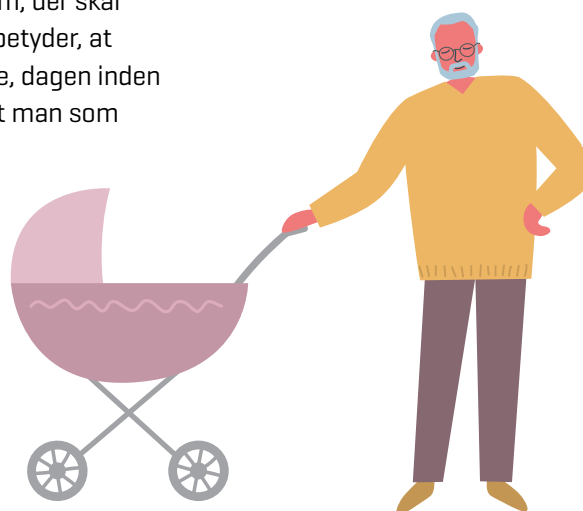
### Husk beskæftigelseskravet

Der er selvfølgelig krav, der skal overholdes, før det kan lade sig gøre. Først og fremmest skal den nybagte forælder have ret til barselsdagpenge ved at opfylde barselslovgivningens beskæftigelseskrav. Det samme skal det nære familiemedlem, der skal tage del i barslen. Det betyder, at man skal være i arbejde, dagen inden barslen begynder, og at man som minimum har arbejdet 160 timer inden for de sidste fire afsluttede kalendermåneder inden barslen begynder.

Hvis det bliver aktuelt for dig at være på bedsteforældrebarsel, skal du melde din

kommende barsel til din arbejdsgiver senest 8 uger inden den påbegyndes, og barslen skal være afholdt inden dit barnebarn fylder 1 år.

Du er altid velkommen til at kontakte afdelingen, så hjælper vi dig gerne! ●



# Rejs trygt med TJM Forsikring

Min rejseforsikring kan  
dække hele min familie  
- på alle rejser året rundt.



Scan QR-koden, eller læs mere på  
[tjm-forsikring.dk/rejseforsikring](https://tjm-forsikring.dk/rejseforsikring)



**MALENE  
CECILIE  
SALINAS**

## Økonomi, tal og pyramider

Malene Cecilie Salinas er ny i FOA 1 pr. 1. april 2023. Hun er ansat i det administrative team, der ud over Malene består af Sine Laura Jappa Andersen, som flere af jer allerede har stiftet bekendtskab med.

Malenes opgaver dækker nogle af de samme områder som Sines: servicering af tillidsrepræsentanter, tilmeldinger til kurser m.m., men ud over disse opgaver vil Malene også stå for at oprette arrangementer, booke interne og eksterne møder samt en række andre administrative opgaver.

Det er også planen, at Malene skal tage sig af regnskabsopgaver herunder bogføring sammen med Jesper Hesselholdt. Det kræver dog en del forberedelse at lære bogføringssystemet og rutinerne og at få overblik over, hvilke opgaver, der skal løses i den funktion, men det er Malene helt indstillet på. Hun har arbejdet med samme type opgaver i sine tidligere job.

”Jeg kan faktisk godt lide at arbejde med økonomi bl.a. også bogføring. Mine arbejdsopgaver har været bogføring af den daglige drift, debitor/kreditor opfølgning, balanceafstemninger, udføre afsluttende regnskab samt udarbejde materiale til revisionen,” fortæller hun.

Malenes interesse for tal og økonomi er også årsag til, at hun har taget en kontoruddannelse med økonomi som speciale.

Hun søgte jobbet i FOA, fordi hun mener, en fagforening vil være en god arbejdsplads.

”Fagforeninger er med til at fremme gode arbejdsvilkår. Tanken om, at min arbejdsplads er med til at skabe bedre vilkår på arbejdspladsen, synes jeg er fantastisk. Selvom om jeg ikke selv har direkte del i arbejdet med at forbedre arbejdsvilkårene, så er man alligevel en del af processen ved at være en del af fællesskabet,” siger Malene.

### Arkæologien trækker

Malene er glad for at rejse, og som hendes efternavn indikerer, så er der mange ture til Spanien, hvor familien har et hus i nærheden af Malaga.

”Jeg har en stor passion for ruiner og arkæologi, og den største oplevelse indtil videre har været rejser til Ægypten, hvor jeg bl.a.

har været inde i Cheopspyramiden, mens det stadig var muligt. Det er det desværre ikke længere,” fortæller Malene.

Hun har også været en tur til Jordan og set ruinerne af oldtidsbyen Petra, hvilket også var en stor oplevelse.

Efter en længere snak om rejser, hvor vi kom mange steder rundt på kloden med Etterens udsendte, som har den samme passion for både at rejse og opleve ruiner, fortæller Malene, at hun også gerne vil rejse til Mexico og se på både maya- og aztekerarkæologi og en tur til Argentina.

På kontoret, hvor Malene og Sine sidder, er der altid godt humør. Sine er klart en festabe og Malene fortæller, at det er hun også. Så det skal nok komme til at svinge fremover, når Malene og Sine arbejder sammen.

# Fratrædelsesaftale med FOA 1's hjælp

*Da Peter blev bortvist fra sin arbejdsplads, søgte han hjælp i FOA 1, og sagen endte med, at han fik en fratrædelsesaftale. Men selvom Peter er lettet over sagens udgang, var det alligevel ikke sådan, han havde forestillet sig at stoppe efter 34 år som portør på Herlev Hospital.*

**N**ogle mennesker går gennem livet uden at få en skramme, andre rammes af sygdom ikke bare én men flere gange. Peter Norring Jørgensen hører til de sidste. Et langt sygdomsforløb efter en dobbelt lungetransplantation, en omgang corona oven i, plus diverse, kostede ham flexjobbet som portør på Herlev Hospital. Men han ville gerne være fortsat.

”Jeg er sådan en, der har behov for at arbejde, jeg kan ikke bare sidde og rådne op derhjemme, så dør jeg,” siger Peter, der trods sin sygdom fortsatte med at køre på arbejde med iltflasker på ryggen i de otte måneder, han ventede på at få en lunge-transplantation.

”Det var jo jobbet, der holdt mig i live, sammen med mine to hundebasser derhjemme,” fortæller Peter.

I dag er Peter stadig sygemeldt, men han har forliget sig med tanken om, at hans arbejdsliv er slut.

”Jeg arbejdede ikke med patienter til sidst pga. mit handicap, men havde seks timer på 4. salen på Herlev, hvor jeg ryddede op og bl.a. kørte tomme burvogne tilbage på plads,” fortæller Peter.

## Tjenstlig samtale uden dagsorden

På Herlev Hospital blev der i november 2022 varslet ændringer i



Efter 34 år som portør på Herlev Hospital og en længere periode med sygdom og hospitalsindlæggelse, fik Peter Norring Jørgensen stukket en bortvisning i hånden. ”Men jeg kontaktede FOA 1, og de kørte sagen for mig,” fortæller Peter, der er glad for, han fik en ordentlig fratrædelsesaftale trumfet igennem.

arbejdstiden, hvilket ville betyde, at Peter skulle møde meget tidligt om morgenen.

”Men det kunne jeg ikke klare pga. min sygdom, og det informerede jeg min mellemlider om. Men han mente ikke, der var behov for at tage særligt hensyn,” fortæller Peter.

Og mellemlideren gjorde heller ingen indsats for at fastholde Peter i jobbet.

I december blev Peter indlagt med corona, og han husker det som en forfærdelig periode. Senere påbegyndte han noget træning, men

pådrog sig en tennisalbue. Det gjorde ikke indtryk på Peters arbejdsgiver, der mente, at han var klar til at komme tilbage på job. Det var Peter ikke enig i.

Situationen eskalerede, da Peter blev kaldt til en tjenstlig samtale, hvor arbejdsgiveren præsenterede ham for et stykke papir, der viste sig at være en bortvisning.

Heldigvis havde Peter forinden kontaktet FOA 1, der stillede med to konsulenter til samtalen med arbejdsgiveren. Det er Peter taknemmelig for, for det ændrede situati-

onen 180 grader. De to konsulenter kunne konstatere, at Peters arbejdsgiver ikke havde overholdt fristen for bortvisning og i andre forhold heller ikke havde fulgt gældende regler om afskedigelse. Sagen endte med, at Peter kunne gå hjem med en ordentlig fratrædelsesaftale, og det var en kæmpe lettelse for ham.

”Det bedste er, at den tunge byrde blev taget fra mine skuldre,” siger han tydeligt berørt.

Når man spørger Peter, hvad det har betydet for ham, at FOA 1 overtog sagen og var med ude til møderne, bliver han helt stille.

”Jamen det betyder alt. Amalie [red. Jensen] og Klaus [red. Gerschano] har været helt fantastiske. Vi vidste jo godt, vores tillidsmand og

mig, at vi ikke kunne klare den alene. Selv min kone, der ærligt har sagt, at hun ikke er fagforeningskvinde, sagde: ’Nu har jeg fundet ud af nu, hvorfor det er vigtigt at stå i fagforening!’”

Peter er meget taknemmelig over den hjælp, han har fået fra FOA 1, men han ærgrer sig over, at han skulle få brug for sin fagforening så sent i arbejdslivet, og på et ’dumt grundlag’, som han udtrykker det.

”Det var jo ikke på den måde, jeg ville slutte. Jeg ville jo gerne have haft mulighed for selv at sige stop, og så kunne sige til drengene: Der er hotdogs og fadøl og en sodavand, og så siger vi tak for denne gang. Men det bliver der jo ikke noget af på denne måde,” siger Peter.

### **Al den snak om det grå guld**

Peter har svært ved at forstå snakken om, at der er brug for ”det grå guld” på arbejdsmarkedet, for han har set flere af sin kolleger få en fyreseddel, på trods af, at de havde mange års erfaring.

”Jeg forstår ikke, hvorfor man ikke tager lidt mere hånd om den slags rutinerede medarbejdere og bibeholder dem, så længe, de kan,” siger Peter.

Men han har forliget sig med sin situation og er glad for, at FOA 1 kæmpede hans sag og fik trumfet en ordentlig fratrædelsesaftale igennem.

”Det betyder, at jeg har fået en afslutning på det og ro i sjælen.”

Nu glæder Peter sig bare til et nyt kapitel i sit liv. ■



## **Skriv en anmeldelse af FOA 1 på Trustpilot**

*Har du været i kontakt med FOA? Så har du mulighed for at anmelde os på Trustpilot.*

Vi vil gerne vide, hvordan du vil bedømme den service, du fik fra os eller den samtale, rådgivning eller sagsforløb, du har haft med FOA 1, og det kan du hjælpe os med ved at skrive en anmeldelse på Trustpilot.

For at skrive en anmeldelse, skal du oprette en profil: Gå ind på [trustpilot.dk](https://trustpilot.dk), og klik på Log ind for at se forskellige tilmeldingsmuligheder.

**På forhånd tak. Vi bruger jeres feedback til at forbedre vores service.**

# Vi skal passe bedre på hinanden

Stort arbejdspress er desværre ofte dagligdag på arbejdspladserne, og Klaus Gerschanoff, FOA 1's arbejdsmiljøansvarlige, kan genkende billedet af et presset arbejdsliv, hvor medarbejdere går ned med stress.

”Vi oplever for nuværende at en lang række af vores arbejdsmiljørepræsentanter der oplyser, at der er stort pres på deres hverdag, og at de ligger under for besparelser og et kæmpe arbejdspress. Det betyder, at medarbejderne ikke bare render stærkt, men også urimeligt stærkt. Der er intet galt i at have lidt travlt ind i mellem, men det må bare ikke være således, at det er en hverdags situation, hvilket

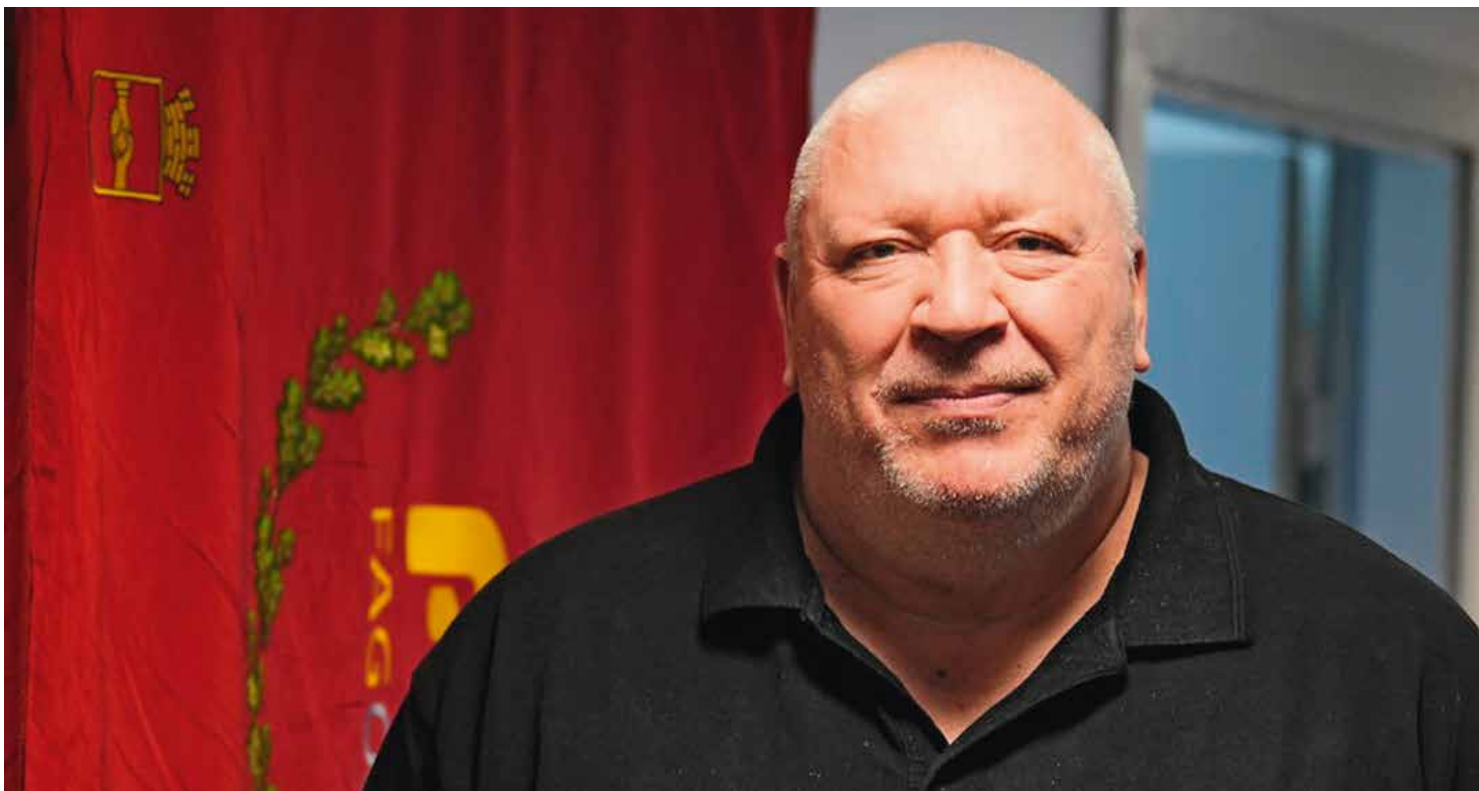
det er blevet mange steder i dag,” fortæller Klaus Gerschanoff, der har beskæftiget sig med arbejdsmiljørelaterede emner i mere end 20 år.

”Derfor turnerer vi også rundt med den nye vejledning fra Arbejdstilsynet om uklare krav i arbejdet. Og den er naturligvis også sendt ud til vores tillidsvalgte, både tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter har modtaget vejledningen, som virkelig gør op med den her problemstilling.”

## Kæmpe sejr for arbejdsmiljøet

Arbejdstilsynets vejledning beskriver, hvornår der er tale om uklare krav og modstridende krav i arbejdet, og hvordan man kan understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge bl.a. stress. I paragraf 16 beskrives det, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og at forebygge bl.a. stress men også arbejdsulykker.

”Det er lykket for organisationen at få præciseret og konkretiseret paragraf 16 i bekendtgørelsen om



psykisk arbejdsmiljø, der tydeliggør, at arbejdsgiver har ansvar for at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Vi anser det for en kæmpe sejr, at denne passus nu virkelig har været under luppen og har fået nye elementer, så den reelt kan bruges i bestræbelserne på at forbedre forholdene for vores medlemmer,” forklarer Gerschanoﬀ.

### Hvis du ikke kan lide lugten i bageriet...

”Vi oplever i denne her periode, at der kommer flere sager ind på mobning og nogle helt klart adfærdsmæssige problemer, som de ude lokalt kan have svært ved at få talt igennem, der er stadig denne her tilgang, hvis du ikke lige kan tåle lugten i bageriet, ja så må du videre? Det skal vi virkelig have gjort op med. Min egen lille hypotese er, at det her store arbejdspress smitter af på den adfærd, vi har med hinanden. Der har aldrig været så mange sager,

der går på arbejdspress, som vi ser i dag; folk bryder simpelthen ned, og vi kommer desværre først ind i sagerne, når isbjerget er vendt rundt. Derfor er det også ekstra vigtigt, at alle vores faglige valgte begynder at arbejde med den nye vejledning. Den er delt op i små og store faser, så den burde for de fleste være til at gå til. Men hvis de har problemer med at få skubbet processen i gang, så vil vi naturligvis gerne understøtte arbejdet ude lokalt,” understreger Klaus Gerschanoﬀ.

### Vi skal passe på hinanden

Han ser også en tendens til, at et større arbejdspress og uklare krav i hverdagen kan påvirke stemningen blandt kollegerne, og at tonen mellem kolleger nogle steder er blevet hårdere.

”Vi oplever, at medarbejdere indbyrdes ikke altid behandler hinanden, som de burde, og de sager har vi også fået flere af, og fælles for dem alle, er at den adfærd, der for tiden er iblandt vores medarbejdere, er forpestet af, at man aldrig eller sjældent har tid til en lille snak eller en ekstra pause til lige at puste ud, så alt i alt, må vi bare konstatere, at det er endnu vigtigere i den her tid, at vi bestræber os på at passe på hinanden.”

Klaus Gerschanoﬀ opfordrer til, at man læser vejledningen og bruger den konstruktivt.

”Vejledningen indeholder mange gode elementer, der beskriver, hvordan arbejdsgiver er forpligtet til at handle. Vi skal bruge alle de redskaber, vi har på hylderne, for at passe på vores medarbejdere, og det skulle meget gerne snart smitte af på lederne. Jeg ved godt, at deres job også er behæftet med et stort arbejdspress, men det må bare ikke bruges negativt overfor vores medarbejdergrupper.” ●

”Der har aldrig været så mange sager, der går på arbejdspress, som vi ser i dag; folk bryder simpelthen ned, og vi kommer desværre først ind i sagerne, når isbjerget er vendt rundt,” siger Klaus Gerschanoﬀ, der er arbejdsmiljøansvarlig i FOA 1.

## Fakta

### Ny vejledning fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet udgav i februar 2023 en vejledning, der handler om arbejdsgiverens vigtigste pligter i forhold til at forebygge psykisk dårligt arbejdsmiljø.

Arbejdsgiveren har altid pligt til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, og vejledningen beskriver, hvornår der er tale om uklare krav og modstridende krav i arbejdet, og hvordan man kan understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge bl.a. stress.

### § 16

**Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til uklare krav og modstridende krav i arbejdet.**

### Hvad er uklare krav og modstridende krav?

Når arbejdsgiveren stiller krav, der ikke er tydelige, eller som er uforenelige med andre krav, dvs. at det ene krav udelukker, at man kan opfylde det andet krav, kan der opstå usikkerhed og måske stress hos medarbejderen.

Når man taler om modstridende krav, kan det handle om arbejde, der indebærer, at de ansatte skal tage hensyn forskellige personers interesser og forventninger, fx ledelse, kollegaer, borgere, pårørende, kunder og samarbejdspartnere.

Uklare og modstridende krav på jobbet kan være en stor stressfaktor, især hvis det står på i længere tid. I værste fald kan det gøre medarbejderen syg med langvarigt stress.

Du finder AT-vejledningen her:



Et bredt flertal mellem partierne på Christiansborg blev sidst i marts i år enige om en ny fireårig arbejdsmiljøaftale, der sætter øget fokus på indsatsen mod bl.a. farligt og nedslidende arbejdsmiljø, og det er blevet godt modtaget af fagbevægelsen.

# Godt arbejdsmiljø skal sættes på dagsordenen

*Konflikter eller samarbejdsvanskeligheder på en arbejdsplads kan godt stikke dybere, end at man bare ikke kan med hinanden. Kratter man lidt i overfladen, handler det måske i virkeligheden om noget helt andet. Det har arbejdsmiljøkonsulent i FOA, Charlotte Bredal, oplevet gang på gang.*



**D**et kan være lidt af et detektivarbejde at finde ud af, hvad der er op og ned i en konflikt på arbejdspladsen, eller hvad der fx har udløst samarbejdsproblemer, og det kræver, at man dykker ned i sagerne for at kunne definere, hvad problemet er.

”Hvis en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant ringer til os, skal vi først prøve at finde ud af, hvad det egentlig handler om. Det, der på overfladen er samarbejdsvanskeligheder mellem kolleger eller konflikter med en chef, kan i

virkeligheden handle om, at der er få ressourcer, for stramme budgetter, eller at måden, arbejdet er tilrettelagt på, ikke er hensigtsmæssig. Konflikter eller uenighed opstår jo ofte, når man er presset på grund af højt tidspres og stor arbejdsmængde. Og så har man også en kortere lunte – sådan er det i hvert fald for mange af os – og så begynder man at lade det gå ud over hinanden, og konflikterne opstår,” forklarer Charlotte Bredal.

Desværre ser hun som arbejdsmiljøkonsulent, at konflikter ofte eskaleres til et niveau, der kræver mange

ressourcer på ’brandslukning’, hvor de i stedet kunne være blevet brugt på forebyggelse. Det kan ske, hvis ledelsen har ikke været opmærksom på problemerne i tide og ikke har levet op til sit ansvar for at sikre, at der er balance mellem krav og ressourcer eller tilrettelagt arbejdet, så alle ved, hvem, der gør hvad.

”Det er også tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentantens opgave at fortælle ledelsen om problemer, der opstår og at være med til at finde ud af, hvad der ligger til grund. Og der er det ikke altid nok at



## FAKTA

### I FOA er der forskellige muligheder for at få hjælp til at løse konflikter.

[www.foa.dk/raad-regler/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/konflikter](http://www.foa.dk/raad-regler/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/konflikter)



#### FOA Task Force

FOAs Task Force er et team af konsulenter, der kan rykke ud med hjælp til konkrete arbejdsmiljøproblemer. De kan understøtte den enkelte afdeling i komplicerede sager, der ikke kan løses på arbejdspladsen.

Det er den lokale FOA-afdeling, der vurderer, om Task Forcen skal kontaktes, og den lokale FOA-afdeling, som leder det lokale samarbejde med Task Forcen. Derfor skal den tillidsvalgte altid kontakte sin FOA-afdeling for at gøre brug af Task Forcen.

Her kan du se, om hjælp fra Task Force er relevant for jer:



#### SPARK

Arbejder du i en kommune eller en region, kan du og dine kollegaer få gratis

konsulenthjælp til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Det sker ved, at konsulenter fra SPARK kommer ud og hjælper TR, AMR og leder med at styrke samarbejdet og øge deres handlekompetencer, fx ved at støtte dem i, hvordan de skal tilrettelægge en proces for at få løst et problem.

#### Hjælp til det regionale område Ekspertrådgivning

Ekspertrådgivning giver hjælp til det psykiske arbejdsmiljø i regionerne. Hjælpen leveres af universiteter, som tilbyder gratis rådgivning og inspiration til bl.a. organisatoriske forandringer, samarbejde, arbejdspladskultur. De hjælper typisk med at organisere lidt større aktiviteter og møder, fx en temadag om konflikt-håndtering men hjælper også TR, AMR og leder.

#### BFA

*[BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø]*  
BFA's Besøgsteam samarbejder med kommunale, regionale og statslige arbejdspladser samt arbejdspladser på det selvejende område om at forebygge og håndtere arbejdsmiljøproblemer. Besøgsteamet tilrettelægger ikke forløb til enkelte arbejdspladser, men samarbejder med hele eller dele af jeres organisation, og på tværs af flere arbejdspladser. Fx arbejder teamet på tværs af flere afdelinger på et hospital: portører, kantinepersonale, serviceassistenter eller på tværs af kommuner.

Ens for disse hjælpemuligheder er, at man på arbejdspladsen skal være enige om at rekvirere hjælp fra dem, dvs. at de tillidsvalgte skal være enige med arbejdsgiverne om, at man får nogen udefra med til at hjælpe.

kigge på gamle APV'er, for medarbejderne får måske ikke altid får formulæret, hvad det egentlige problem er," forklarer Charlotte.

"En leder kan også tænke: 'Nå, men det er også bare Karen, der altid brokker sig.' Men der er jo en grund til, at man bliver en brokkerøv; det kan bunde i en eller anden følelse af afmagt," siger hun og anbefaler, at man søger hjælp udefra, hvis problemerne er gået i hårdknude.

#### Sagerne skal op på beslutningsniveau

Når man skal løse arbejdsmiljø-sager, gælder det med Charlotte Bredals ord om: "at bringe sagerne op på et niveau, hvor der er økonomi og stjerner på skulderen til at kunne træffe beslutninger."



Det vil sige op på lederniveau eller endnu højere op i systemet.

"Lederen har kun kompetencer op til et vist niveau, og hvis det er budgetter, der sætter begrænsninger for, hvad man kan gøre, eller hvis lederen mangler kvalifikationer til at løse et problem med arbejdsmiljø, skal sagen måske højere op," siger hun.

Charlotte Bredal har set, at tingene rykker på arbejdspladser, der formår at sætte ind på mange forskellige niveauer, bl.a. MED-udvalg, Hoved SU, lokal MED-udvalg, arbejdsudvalg m.m. For det er først, når man sætter problemerne på dagsordenen, at man kan gøre noget ved dem.

Charlotte opfordrer også til, at man trækker hjælp og rådgivning ind udefra, hvis arbejdspladsen ikke

selv magter at komme til bunds i problemerne. En rådgiver udefra kan se på konflikten med friske øjne og har måske også nemmere ved at skabe tillid, end fx en HR-afdeling eller en leder.

Men hun understreger, at hvis der er brug for at rekvirere hjælp fra eksterne rådgivere, skal det ske i et samarbejde med afdelingens arbejdsmiljøansvarlige.

### Løsninger kræver tillid og viden

I den bedste af alle verdener, ville konflikter langt hen ad vejen kunne undgås ved forebyggende arbejde. Men for at kunne forebygge dårlig trivsel, kræver det tillid, samarbejde og viden om, hvordan man tackler problemerne.

”Noget af det rigtig vigtige er, at

man i fredstid får etableret et tillidsfuldt samarbejde, hvor man kan tale om de tingene og kalde en skovl en skovl. Det kræver, at både de tillidsvalgte og lederen har arbejdet på det. Det kan godt være, man ikke altid er enige, men man respekterer hinanden og lytter til hinanden. Det andet, som er helt afgørende er, at ledelsen er ordentligt klædt på til at håndtere de her arbejdsmiljøproblematikker, for det er ledernes ansvar at skabe klare rammer for, at der bliver skabt en kultur, hvor vi kan snakke sammen åbent og tillidsfuldt med hinanden,” siger Charlotte Bredal.

Hun fremhæver FOAs nye aftale med PUF om en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og leder, der i fællesskab skal arbejde med konkrete udfordringer i det psy-

kiske arbejdsmiljø på egen arbejdsplads.

”Det er en forudsætning, at en AMR, TR og leder fra den samme arbejdsplads er repræsenteret ved tilmelding, eller fx to TR’ere og en leder,” forklarer Charlotte og tilføjer: “... og jeg kan sige, at alle holdene allerede er overtegnet året ud.” ■

Læs mere om uddannelsen her: <https://puf.dk/psykisk-arbejdsmiljø>



Lørdag d. 19. august kl. 10-15

## FOAs Lopper

Lørdag d. 19. august inviterer FOA 1 til loppemarked i gården, og du kan være med!

Har du nogle ting i gemmerne du gerne vil af med? Eller kribler det i fingrene for at gøre et godt scoop? Så kom forbi til en hyggelig eftermiddag hos os med god stemning og masser af gode fund!

**Tid: 10.00-15.00**

**Sted: Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby**

Vil du gerne have en stand? Så skriv til Sine Laura på [slja@foa.dk](mailto:slja@foa.dk)

[Psst det er gratis for medlemmer at få en stand]





# Fokus på faglighed giver godt arbejdsmiljø



*På Hvidovre Hospital arbejder man målrettet og strategisk med arbejdsmiljø, og det har givet pote. Det oplever kirurgisk portør og arbejdsmiljørepræsentant Sebastian Theil, der har taget aktivt del i den forandringsproces, afdelingen har været igennem de seneste par år.*



Sebastian Theil har videreuddannet sig til kirurgisk portør. Han er med som assistent for kirurgen ved operationer og står parat med fx søm og alt det andet, der skal bruges i situationen.

**L**igesom resten af sundhedssektoren er personalet på Hvidovre også presset på balancen mellem krav og ressourcer, men der er en god dialog mellem medarbejdere og ledelse, fortæller portør Sebastian Theil.

“Vi er en rigtig stolt faggruppe, der har vores faglighed som højeste prioritet. Vi har et godt samarbejde i MED-systemet hele vejen ned og fuld opbakning fra ledelsen om, at kvalitet tager tid, og at vi ikke går på kompromis med sikkerheden. Det betyder også, at vi laver én opgave ad gangen

og fuldfører den, inden vi påbegynder en ny. Forflytninger er vores kerneopgave, og vi er altid to til det. Vi laver ikke halve løsninger og går ind én mand og forflytter alene, fordi det går hurtigere. Der er vi meget konsekvente, for det må vi ikke slække på.”

At sætte kvalitet øverst kan dog også udfordre den enkeltes ansvarsfølelse, når der ikke er tid til at flytte fru Jensen over i en bækkensol i tide, fordi der er andre og mere presserende opgaver, der står øverst på opgavelisten.

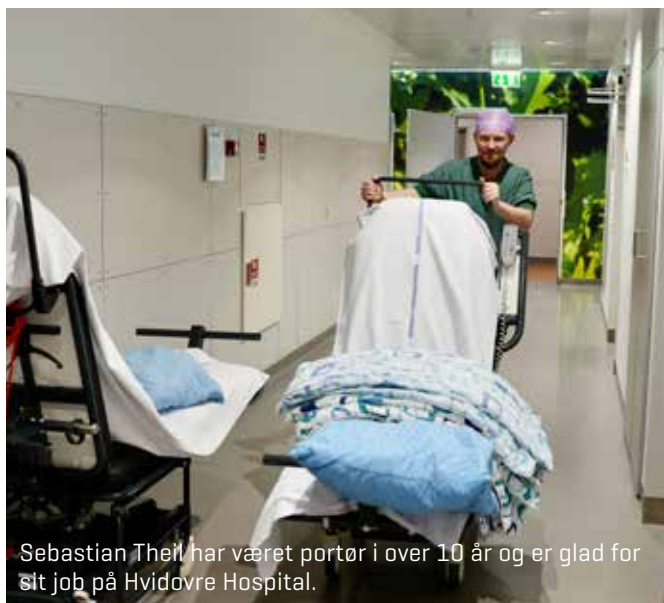
“Så kan en forflytning til en bækkensol udvikle sig til at blive et bundskift, hvor sengetøjet skal skiftes, og så er

det ikke så rart længere, for vi har jo også en moralsk ansvarsfølelse overfor patienten,” forklarer Sebastian.

## **Anerkendelse øverst på listen**

I portørgruppen har man arbejdet med faglighed og forebyggende arbejde for at opnå et godt arbejdsmiljø, bl.a. ved at sætte fokus på betydningen af tværfaglig anerkendelse, og det har flyttet grænser.

“Der er vi virkelig kommet på landkortet,” smiler Sebastian. “Vores kamp for faglighed og tværfaglig anerkendelse har bla. været med til at give os os portører pladser på



Sebastian Theil har været portør i over 10 år og er glad for sit job på Hvidovre Hospital.



hjerTESTOP-holdet. Det er os, der masserer. I starten havde vi lidt bøvler med at komme med til debriefing, da man opfattede os som nogle store mænd, der bare kom og trykkede uden at være følelsesmæssigt tilknyttet til patienten på samme måde som plejepersonalet. Men vi bliver også udsat for høje følelsesmæssige krav,” understreger han.

Sebastian har i øvrig videreuddannet sig til kirurgisk portør, og det betyder, at han er med som assistent for kirurgen ved operationer og fx står parat med søm og alt det andet, der skal bruges i situationen.

”Jeg har været med til over 1100 operationer. Vi er otte portører, der er uddannede som kirurgisk portør, men det er bare en lille del af det, vi laver herude.”

Det er også lykkedes at skabe en god life/work balance ved helt konkret at give medarbejderne større fleksibilitet mht. mødetider i forhold til tidligere.

”Medarbejdere kan i større grad selv bestemme, hvornår de møder ind. Sådan var det ikke i ’gamle dage’; der mødte man til tiden, der var ikke så meget pjat, men i dag anerkender man den enkeltes behov,” siger Sebastian.

### Godt klædt på til AMR-opgaven

I sin rolle som arbejdsmiljørepræsentant har Sebastian gjort brug af FOA 1’s uddannelsestilbud og har taget flere kurser.

”En stor del af uddannelsestilbudene til arbejdsmiljørepræsentanterne omhandler trivsel, og det falder jo rigtigt fint i tråd med forebyggelse, så jeg synes FOA bakker godt op omkring samfundsudviklingen og det øgede fokus på psykologisk tryghed.”

Sebastian interesserer sig også for forandringsprocesser og har været på kurser for at lære om dynamikker i en gruppe

”Vi befinder os konstant i en udvikling og skal løbende kunne navigere rundt - både som gruppe og individ. Nogle responderer positivt på forandringer, mens andre får direkte stress symptomer. Så symptomer som fx ændret adfærd hos den enkelte er gode at have kendskab til - og ikke mindst at kunne italesætte det, selvom det kan være et ømtåleligt emne,” siger han.

### Fælles interesser skaber bedre fællesskab

Selvom der er djævelens travlt, som Sebastian udtrykker det, er der ikke nogen, der snerrer ad hinanden.

”Jeg synes, vi er ret gode til fælles-

skab, måske fordi mange af os ses privat, det styrker også sammenholdet. Vi er mange, der er glade for fodbold, vi har madklub, der er også nogle, der nærder igennem med Disc Golf, fiskeri osv. Vi er ret gode til at finde sammen i grupper, og det betyder, at vi kan kigge hinanden i øjnene, når vi har travlt, og sige, at nu giver vi den lige en skalle. Vi er gode til at passe på hinanden,” understreger Sebastian.

### Tid til faglighed

På Sebastians arbejdsplads har de indført 5 faglige minutter til det ugentlige medarbejdermøde, hvor man snakker og deler faglig viden.

”Ideen med de 5 faglige minutter er tyvstjålet fra sygeplejerskerne,” griner Sebastian.

”Vi har bl.a. haft om sygdomslære. Når der kommer patienter ind akut på skadestuen, og man som portør og ikke rigtigt ved noget om deres sygdom, og om det fx smitter, så er det rart med noget generel viden om, hvad vi har med at gøre. Det handler jo også om at se på helheden, og tale om det, der giver mening til arbejdet, og hvorfor vi kommer på arbejde,” forklarer Sebastian. ●



# BLIV KLOGERE PÅ EFTERLØN

*Er du en af dem, der overvejer at på efterløn? Så er du måske allerede i gang med at undersøge, hvornår du skal søge og hvilke betingelser, der gælder for dig. A-kasseleder i FOA 1, Henrik Sten Jensen, giver dig et overblik over, hvad du som efterløner kan forvente, og hvad du skal være særligt opmærksom på, hvis du søger om efterløn.*



**N**år du indbetaler til efterlønsordningen, sikrer du dig både en forsørgelse ved overgang til efterløn, men også en forsørgelse ud over de almindelige dagpenge på 2 år ved tilbud om seniorjob. Hvis du har mindre end 5 år, til du opnår efterlønsalderen, og dagpengereetten udløber fx 2 år før efterlønsalderen, skal du tilbydes et seniorjob frem til, at du skal gå på efterløn. Denne ret er dog truet med det nuværende regeringsgrundlag.

Skiftende regeringer har gennem forringelser i pensionsmodregning og perioden på efterløn samt ved skattefri udbetaling af efterlønsbidraget i 2012, 2018 og 2022 forsøgt af afmontere efterlønsordningen. Siden 2012 har

650.000 aktivt fravalgt ordningen. Hertil kommer dem, som grundet folkepensionsalder udtræder af ordningen hvert år, og det, at der ikke kommer ret mange nye til. Samlet set har ca. 900.000 forladt ordningen.

Nu hvor SVM-regering har foreslået at afskaffe seniorjob-ordningen kan man frygte, at endnu flere vælger at droppe ordningen, hvis der kommer en ny mulighed for skattefri udbetaling af efterlønsbidraget.

Er du en af dem, som har holdt fast i ordningen, så er her lidt overvejelser, du kan gøre dig.

## Efterlønsbeviset

- Er du med i efterlønsordningen, opnår du ret til efterlønsbevis/efterløn, når du når efterlønsalderen.
- Er du født efter 1. juli 1959 til 31. december 1962, er din efterlønsalder 64 år
- Er du født 1. januar 1963 til 31. december 1967, er din efterlønsalder 65 år
- Og er du født senere, er den 66 år – medmindre folketinget vedtager noget andet.

Efterlønsbeviset er betinget både af, hvor længe du har betalt til ordningen, og at du har dagpengeregulering, når du når efterlønsalderen. Dagpengeregulering afhænger både af et indkomstkra-  
v, og at du er til rådighed for arbejdsmarkedet.

Du skal ikke ansøge om beviset, men du skal indsende en blanket om, at du står til rådighed på den dag, du opnår efterlønsretten.

Har du betalt uafbrudt til efterlønsordningen siden 1. juli 1999, opfylder du betingelsen for anciennitet – men alt efter din alder, er der undtagelser, og du kan i nogle situationer først opnå ret til efterløn senere, end når du når efterlønsalder.

Er du tvivl så henvend dig i A-kassen.

## Indkomstkra- v og rådighedskrav

Indkomstkra-  
vet betyder, at du inden for de sidste 3 år skal have haft en indkomst på 254.328 kr. Der må maksimalt medregnes 21.194 kr. for den enkelte måned. Perioden kan forlænges med perioder på sygedagpenge i op til 2 år. De fleste opfylder dette krav, men længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet med fx rehabiliteringsydelse under sygdom, forlænger ikke periode. Så kontakt A-kassen hvis du er i tvivl.

Rådighedskravet betyder, at du skal kunne påtage dig et 37-timers arbejde den dag, du opnår efterlønsalderen – du må fx ikke være syg.

Inden du opnår efterlønsalderen, beder A-kassen dig bekræfte skriftligt, at du er rask og til rådighed. Det er vigtigt, at blanketten indsendes inden fristen, da du ellers risikerer, at efterlønsbeviset først vil gælde fra den dato, A-kassen modtager blanketten.

Efterlønsbeviset sikrer dig den efterløns-  
sats, som er beregnet ved udstedelsen af beviset, og at du er sikret ret til at gå efterløn på et senere tidspunkt uden at skulle opfylde betingelsen om, at du skal være rask på overgangs-  
datoen. Indkomstkra-  
vet skal dog stadig være opfyldt ved overgangen til efterløn.

## Overgang til efterløn

Ved overgang til efterløn skal der indsendes en efterlønsansøgning. Blanketten finder du og udfylder på FOAs hjemmeside. Du kan tidligst få efterløn fra indsendelsen af ansøgningen. Så indsend den i god tid, gerne en måned før.

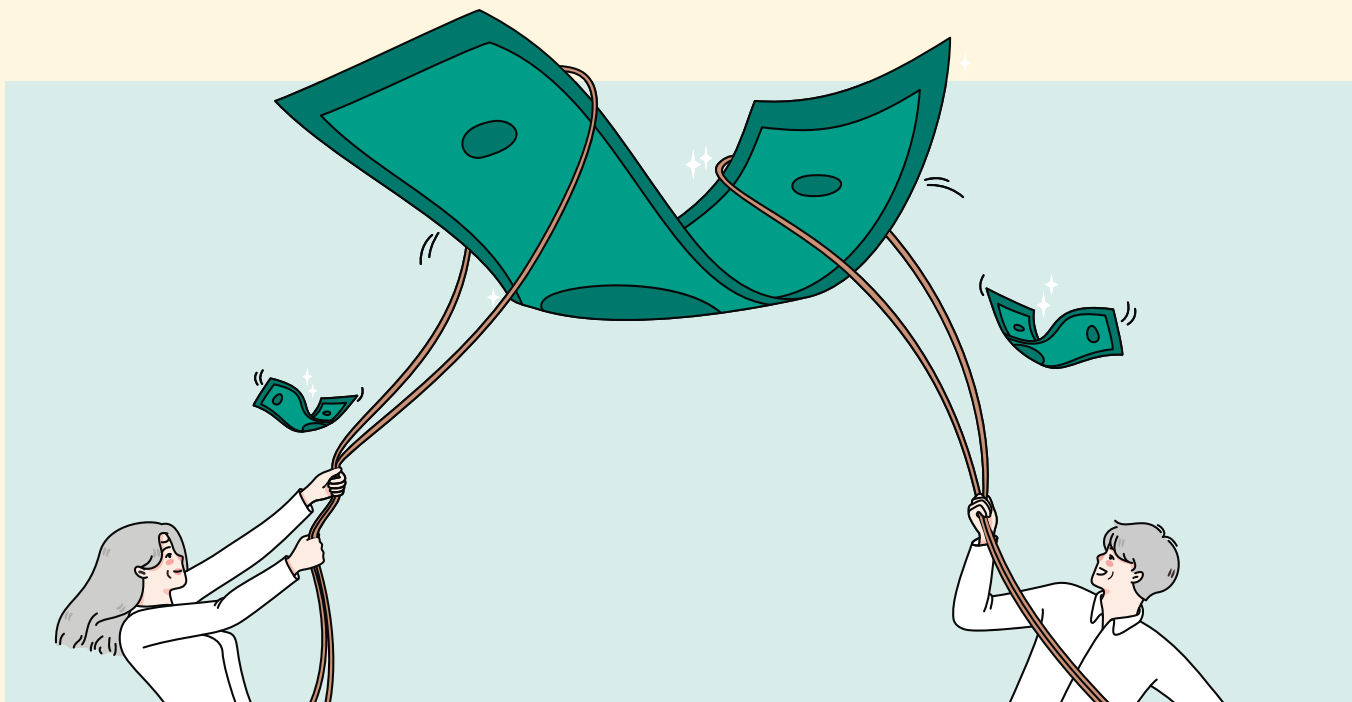
Er du ledig, skal du søge om efterløn og overgå til efterløn, senest når din dagpengeregulering udløber.

Er du i seniorjob, er det vigtigt, at du indsender ansøgningen, inden du når efterlønsalderen, da du ellers kan miste din ret til efterløn, indtil du kan opfylde et nyt indtægtskrav.

## Overvejelser inden efterløn

Når du overvejer efterløn, så gør op med dig selv, om indkomsten fra dine pensionsordninger og efterlønnen efter fradrag for pensioner giver dig en passende indtægt. Det er også en god ide at overveje, om du kan undvære det faglige fællesskab på din arbejdsplads. En overgang til efterløn betyder ikke nødvendigvis, at du behøver at





stoppe helt på arbejdspladsen. Det er ikke usædvanligt, at efterlønsmodtagere vender tilbage til arbejdslivet på færre timer.

Vælger du at arbejde 20 timer om ugen, vil du kunne modtage efterløn for 17 timer om ugen. Sammen med en udbetalt pension vil indtægtsnedgangen i forhold til dit fuldtidsarbejde ofte være minimal. Du kan i A-kassen få beregnet din indtægt fra efterløn, pension og arbejde, hvis du kender dit timeantal, timeløn og pensionsudbetaling.

Har du en lavere timeløn end 268,63 kr., er der god økonomi i at arbejde i efterlønsperioden. For de første 42.275 kr. du tjener, vil der kun blive modregnet en time for hver 268,63 du tjener. Arbejder du i en måned 10 timer med en timeløn på 134,32 kr., vil der kun modregnes 5 timer i din efterløn.

### Økonomien i efterlønsperioden

Din efterlønsats beregnes på baggrund af de 12 bedste lønindberetninger inden for de sidste 2 år og kan højst være på 90 % af din indtægt, dog maksimalt den højeste dagpengesats på 19.728 pr måned for fuldtidsforsikrede.

Størrelsen af beløbet afhænger også af, hvornår du går på efterløn, hvis du er født før 1. juli 1959. Er du født i perioden 1. januar 1959 til 30. juni 1959, skal du have haft dit efterlønsbevis i 6 måneder og i den periode have haft mindst 780 timer for at få den høje sats. Ellers er satsen 91 %. Er du født tidligere er timekravet 1.560 timer.

I efterlønnen modregnes værdien af alle dine pensionsordninger. Livsvarig pension modregnes med 64 % af udbetalingen/udbetalingstilsagnet, andre pensioner modregnes med 4 % af værdien.

Har du den højeste efterlønsats på 19.728 og fx en tjenestemandspension på 20.000 kr. om måneden vil der ske modregning med 12.800 kr. om måneden. Er der yderligere pensionsværdier på 800.000 kr. vil der ske yderligere modregning med 2667 kr., så den endelige efterlønsats ender på 4.261 kr.

Arbejder du så 40 timer om måneden til en timeløn på 270 kr. vil fradraget for arbejde være  $40 \times 26,58 = 1083$  kr.

Er timelønnen 134,33 vil fradraget i efterlønnen være  $40 \times 134,33$  divideret med  $268,63 \times 26,58 = 531,66$  kr. for de første 42.275 kr. herefter er modregningen 26,58 kr. pr. time.

Eksemplerne er udregnet ud fra, at medlemmet er fuldtidsforsikret. Der er særlige regler for deltidsforsikrede samt for dem, der ikke har været fuldtidsforsikret i mindst 10 år indenfor 15 år. Det sidste år før efterlønnen skal man være fuldtidsforsikret.

Bor du, eller ønsker du at tage efterlønnen med til lande i EU, EØS-lande eller Grønland og Færøerne, er det også muligt. Kontakt a-kassen og hør nærmere om betingelserne

### Nye regler på vej

SVM-regeringen har fremsat et lovforslag om, at efterlønsmodtagere kan arbejde inden for sundhedsvæsenet, uden at der skal ske fradrag i efterløn. Forslaget forventes at træde i kraft den 1. juli 2023, men vil få virkning fra 1. januar 2023. Fradragsfritagelsen vil gælde i hele 2023 og 2024.

For at være omfattet af fradragsfritagelsen skal medlemmet være påbegyndt ansættelsesforholdet, efter medlemmet er gået på efterløn.

Datoen for påbegyndelsen af arbejdet er afgørende for, hvilke arbejdstimer, der er fradragsfritaget:

Er medlemmet påbegyndt arbejdet før 1. januar 2023, vil det kun være merarbejde, som udbetales som ekstra løn, der er fradragsfritaget. Er arbejdet påbegyndt den 1. januar 2023 eller senere, er det alt arbejdet, der er fradragsfritaget.

Fradragsfritagelsen gælder kun arbejde inden for sundhedsvæsenet, fx på offentlige sygehuse og i den kommunale sundheds- og ældrepleje. Sundhedsfagligt arbejde, som udføres inden for sundhedsvæsenet gennem et vikarbureau, vil også blive omfattet.

Overordnet set vil alt arbejde på fx et offentligt sygehus, i en privat lægepraksis eller på et kommunalt plejehjem være omfattet af reglen om fradragsfritagelse, uanset hvilken arbejdsfunktion medlemmet har. Når lovforslaget er vedtaget, vil det blive uddybet i bekendtgørelsen, hvilke arbejdsgivere/arbejdspladser der er omfattet, samt blive nærmere defineret, hvem der betragtes som medarbejder i sundhedsvæsenet.

### Optjening af præmie

Du kan- mens du arbejder - optjene ret til en skattefri sum penge. Det forudsætter, at du har udskudt din efterløn og arbejdet i den periode. Din fødselsdato afgør, hvor længe du skal udskyde din efterløn, og hvor meget du skal arbejde.

Læs mere om skattefri præmie på [Borger.dk](http://Borger.dk) ●



Onsdag d. 13. september kl. 17-21

## FOA 1 sætter fokus på din pension

Efter sommer inviterer FOA 1 til et arrangement om tjenestemandspension.

**Det foregår hos FOA 1 i kælderen.**

**Adresse: Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby**

Formand Ken Petersson vil fortælle om tjenestemandspension, og en pensionsrådgiver fra forbundet vil fortælle om de andre ordninger:

- . Seniorpension
- . Arne Plus pension (tidlig pension)
- . ATP

Der vil være mulighed for at stille spørgsmål, men ikke for at få individuel vejledning under mødet. Hvis tiden tillader det, vil man bagefter kunne få individuel vejledning af de relevante rådgivere.

Du er velkommen til at tage din ægtefælle/samlever med.

Tilmelding på <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer/2023-rundvining-kbh-raadhus-i-arrangementskalenderen>  
"Det sker i FOA 1"



## Nedenstående eksempel er udarbejdet af FOA 1

### Efterløn i forhold til tidlig pension "Arne-pension"

Er du født før 1965, og har du mellem du var 16 og 61 år været 44 år på arbejdsmarkedet, opfylder du betingelsen for at få tidlig pension 3 år før din pensionsalder.

Arne-pensionen udbetales med maksimalt 14.008 kr. om måneden.

Frdrag for pension beregnes som 80 % af dine løbende livsvarige pensioner og 5 % for øvrige pensionsordninger. Pensionen nedsættes i hele perioden med det beregnede beløb, som overstiger fradragsbeløbet på 105.700 kroner om året.

Har du som i efterløns eksemplet en tjenestemandspension på 20.000 kr. om måneden og andre pensioner med en værdi på 800.000, vil frdraget være  $20.000 \times 12 \text{ måneder} \times 80\% = 192.000$ . Hertil lægges 5% af 800.000 = 40.000 i alt 232.000 kr.

Fra de 232.000 fratrækkes værdien af bundfrdraget på 105.700 kr., så modregningen i den årlige pension bliver  $232.000 \text{ minus } 105.700 = 126.300 \text{ kr.}$

Den årlige Arne-pension vil så blive  $12 \times 14.008 \text{ minus } 126.300 = 41.796 \text{ kr.}$  svarende til 3.483 kr. om måneden svarende til en timesats på 21.72 kr.

Arbejdsindtægt under 25.400 om året modregnes ikke – arbejdsindtægt herudover modregnes med 64% i pensionen. Dvs. arbejde til 200 kr. i timen, efter grænsen på 25.400 er nået, vil kun have en værdi på 72 kr.

På tidlig pension betaler du ikke til A-kassen, og har du intet eller kun arbejde under bundgrænsen på 25.400 kr., vil der være en lille gevinst i valg af tidlig pension. Hertil kan tillægges at efterlønsbidraget vil kunne udbetales. Dog ikke skattefrit.

Du kan kontakte Udbetaling Danmark for vejledning om, om du opfylder betingelserne for tidlig pension, og hvilken betydning din egen pension vil have på din udbetaling af tidlig pension.  
[Se også Etteren nr. 4, 2022 for mere info om Arne-pension].

## Nyvalg eller genvalg af tillidsvalgt: Tillykke med tillidshvervet!

Har dine kollegaer valgt eller genvalgt dig som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant?

Så husk at du selv skal registrere det her: <https://www.foa.dk/raad-regler/tillidsvalgt>

Det samme gælder ved ophør eller ændring af dit tillidshverv.



## GRUNDLOVSDAG

Grundlovsdag står for døren, og det betyder altid en række henvendelser i FOA 1 om, hvordan reglerne er for frihed denne dag.

Vi giver et par bud på reglerne på vores større overenskomster. Hvis ikke din overenskomst er med, så er du velkommen til at ringe herind.

**Specialarbejdere Københavns Kommune:** 1/2 dag. Det er dog en søndag, så der er ikke erstatningsfrihed, hvis du ikke er på arbejde. Hvis du er på arbejde, er der erstatningsfrihed.

**Teknisk Service:** Det samme svar som ovenfor.

**Tilsynsførende assistenter FKKA og Frederiksberg Kommune:** Grundlovsdag er fridag fra kl. 12.00.

**Sygehusportører Danske Regioner:** Ingen særlige regler om Grundlovsdag.

**Beredskabspersonale udenfor København og Frederiksberg:** fridag fra kl. 12.00.

Protokollat 1 handler om København/Frederiksberg, og der nævnes ikke noget om Grundlovsdag.



# EFTERÅRSPROGRAM 2023 FOR SENIORKLUB BB. 14

Er du ved at blive, eller er du for nylig blevet efterløner eller pensionist, og har du endnu ikke besluttet dig for at blive medlem af en seniorklub, kan du bare møde op til et af vores arrangementer og få en snak med os. Hvis du mener, at det er noget, der kan friste dig, vil vi gerne hjælpe dig med at blive meldt ind i klubben.

Alle vores arrangementer i FOA 1 er normalt fredage klokken 10.30 og foregår i kælderen med indgang i gavlen, og så koster det, bortset fra banko og julefrokost, som regel ikke noget at deltage.

**HUSK DER ER TILMELDING TIL ALLE VORES ARRANGEMENTER.**

### Den 9. august. Udearrangement

Vi starter efterårsprogrammet med en spændende tur til Skåne. I Ljungbyhed ligger Spångens Gæstgivargård, og efter en dejlig bustur får vi her en god frokost inkl. 2 øl og 2 snaps. Afgang fra Valby, v. Lyshøjgårdsvej klokken 9.00. Pris 275 kr. pr. person.

**Husk tilmelding senest 28. juli.**

### 1. september. Godt efterår

Vores første hjemmemøde her i efteråret. Kom og få en hyggelig snak med os andre - klubben sørger for, at der er varm kaffe på kanden. Du skal selv have madpakke med.

**Husk tilmelding senest 22. august.**

### 29. september. Fødselsdagsfest

I dag siger vi tillykke til de af vores kollegaer, der har haft rund fødselsdag i løbet af 2023. Der vil være lidt at spise og lidt at skylle ned med. ALLE medlemmer er velkomne.

**Husk tilmelding senest 19. september.**

### 27. oktober. Foredrag

Aftalen Ikke helt på plads endnu.

**Husk tilmelding senest 17. oktober.**

### 24. november. Julefrokost

Stor dejlig julefrokost med næsten alt; dejlig mad, vand/øl, eller vin, en lille en til kaffen samt underholdning, alt sammen til en billig klubpris til kun 250 kr. pr. person.

**Husk tilmelding senest 14. november.**

## FOA 1 er medlem af Arbejdsmuseets Venner

... og det betyder, at FOA 1's medlemmer kan komme gratis på arbejdermuseet sammen med en ledsager. Børn under 18 år har gratis adgang.

Der findes en række andre rabatter, man har som medlem af Arbejdsmuseets Venner. Som medlem af Arbejdsmuseets Venner får du:

- Gratis adgang til museet
- 10% rabat i museumsbutikken
- 10% rabat i Café & Øl-Halle "1892"
- Invitationer til at deltage i særarrangementer, udstillingsåbninger, koncerter og foredrag
- Gratis adgang til arrangementer i Selskab for Arbejderhistorie
- Bladet "Nyt om Arbejdsmuseet" sendt til din adresse tre gange om året



På [www.arbejdermuseet.dk](http://www.arbejdermuseet.dk) kan du læse om de nuværende og kommende arrangementer og udstillinger.

Leder // Nr. 2 // 2023

## Overenskomstfornyelse

**S**å er det ved at være tid igen til, at der skal laves en opdatering af overenskomsten. En overenskomst er i virkeligheden blot den aftale, vi som arbejdere har med arbejdsgiveren, [hvor vi kommer overens] om, hvordan vi bytter arbejderens viden og tid med typisk arbejdsgiverens penge.

En overenskomstfornyelse er så blot der, hvor vi laver aftalen om, så den passer bedre til udviklingen. Ikke mindst skal der reguleres, fordi pengene bliver mindre værd. Efter mange år hvor inflationen har været ekstrem lav, har vi i den senere tid oplevet, at inflationen har haft en ganske betragtelig stigning.

Det skal vi selvfølgelig forsøge at indhente; når rugbrød, [og alt muligt andet], stiger, så er lønnen også nødt til det, hvis vi stadig skal kunne betale vores omkostninger.

Hvad er det så, man kan regulere i forbindelse med en overenskomstfornyelse, tænker du måske? Grundlæggende kan man forhandle alt. Lige fra timelønnen, ferieprocenterne, omsorgsdage, antal feriedage, ugentlig arbejdstid, tillæg for at arbejde i weekender, aftener, nat osv. Men det kræver, at de to parter, som sidder omkring forhandlingsbordet, kan blive enige. Men så længe arbejdsgiver og arbejdstager kan blive enige, så kan de forhandle, at vi skal arbejde 30 timer ugentligt 4 dage om ugen, og vi skal have 8 ugers ferie, og lønnen skal stige med 12 %.

Det kommer så desværre ikke til at ske.

De offentlige overenskomstforhandlinger sker på et tidspunkt, hvor de private har forhandles deres overenskomst, så det kommer til at have stor indflydelse. Mange tænker, at når de private stiger med dette kronebeløb eller denne procent, så kan de offentligt ansatte stige med noget tilsvarende, fordi der jo så også kommer mere ind i skat, som så kan bruges til lønninger.

Helt så enkelt er det selvfølgelig heller ikke, men lidt



**AFDELINGSFORMAND  
KEN PETERSSON**

sandhed er der i det. Vi har jo også en aftale med arbejdsgiverne om det, som kaldes en reguleringsordning, så hvis vi aftaler en meget højere løn til de offentligt ansatte, så vil reguleringsordningen fjerne dele af den igen ved kommende overenskomstforhandlinger eller ved kommende aftalte lønstigninger.

Jamen er vi så helt låst og skal "bare" have det samme som de private forhandlede sig frem til?

Nej, men vi skal nok forvente et "tilsvarende" resultat, altså et der ikke bliver meget dyrere, men om pengene bruges til det ene eller til det andet, det bestemmes ved forhandlingsbordet.

Det er så nu og hen over sommeren, at du og dine kollegaer skal fortælle tillidsrepræsentanten, hvad han/hun skal medtage af krav fra jeres arbejdsplads. Vil I helst have mere i løn, mere i pension, kortere arbejdstid, længere ferie, eller hvad er jeres største ønske til den nye overenskomst.

Selvfølgelig vil I helst have det hele, men debatten skal vel også mere handle om, hvad I ønsker, hvis I nu ikke kan få det hele, [og det lover jeg jer, at I ikke får], hvad vil I så helst have?

Portørerne og specialarbejderne har ikke nødvendigvis de samme ønsker, men ønskerne skal jo koordineres med resten af FOA og resten af Forhandlingsfællesskabet efterfølgende, så det er jo ikke sikkert, at alle ønsker/krav kommer igennem. Men hvis I ikke tager debatten, er det i hvert fald helt sikkert, at der ikke kommer noget med fra jeres arbejdsplads.

God Sommer og god debat.