

Etteren

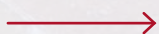
Nr.4 // 2023



5 skarpe til lederen

Hvad skal der til for at blive en god leder? Vi har spurgt tre af FOA 1's medlemmer, der har ledelsesansvar, hvilke kompetencer, det kræver, og hvad der er svært ved ledelse.

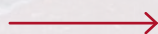
Side 12



Overenskomst 2024

FOA 1 stiller krav om løn, arbejdstid, ferie og pension til OK24.

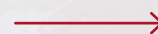
Side 16



Weekend på vandet

Prøv noget nyt og hop om bord på en husbåd uden for sæsonen. FOAs nye husbåd i Grenaa er et godt bud på en anderledes ferie eller weekend.

Side 8



INDHOLD

- 3 Gæt et sted
- 4 Vinder af Gæt et sted
- 8 Weekend på vandet – roser til FOAs husbåd
- 10 Ny i FOA 1
- 12 5 skarpe til lederen
- 16 **OK24** – Teknisk Serviceområdets krav til overenskomsten
- 18 Arbejdskonflikt – når tingene går i hårdknude
- 20 De er med til at styrke medlemsdemokratiet i PenSam
- 22 **Arrangementer:** Omvisning på Frihedsmuseet
- 23 Opslagstavlen
- 24 Leder: Så er overenskomstkravene udtaget

8

Hold fri til lyden af bølgernes klukken

Lars og veninden fejrede nytår i FOAs husbåd i Grenaa og blev bidt af bådoplevelsen og nærheden til vandet.



4

Vinder af Gæt et sted

Anita Wenzel har været visitator i 23 år og har set velfærdssamfundet forandre sig. Hun tror på, at det danske velfærdssystem kan noget, på trods af, at det er under pres, men også at vi hver især kommer til at tage et større ansvar.



10

Ny i FOA 1

Teknisk servicemedarbejder, Lars Gerdes, er ret overbevist om, at han er landet på rette hylde i Frihedens Idrætscenter i Hvidovre. For har man først fået job dér, søger man ikke andre steder hen.



ETTEREN • NUMMER 4 • 2023 • 25. årgang

Forsidebilledet: Rasmus Sørensen, Københavns Rådhus. **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 2024:** Etteren udkommer fire gange i 2024. Du er velkommen til at foreslå indhold til bladet. Forslag skal være os i hænde senest 1. marts til bladet, som udgives i uge 14.

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for
indholdet og er tilmeldt

PRESSE
NÆVNET





Kan du kende døren?

Gæt hvor er billedet taget. Som altid er stedet nævnt inde i bladet, og det kan røbes, at det er en bygning, der ofte ses i nyhederne, i forbindelse med visse forhandlinger...

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 samt en FOA-rygsæk med lidt overraskelser.

Send dit svar senest to uger efter modtagelsen af bladet. Skriv Gæt et sted i emnefeltet. Husk navn og kontaktinformationer. ■

Vinder af sidste nummers Gæt et sted konkurrence er:

Anita Wenzel, som gættede stedet: Christiansborg Slotsplads. Tillykke!

Anita er visitator i Vallensbæk Kommune, hvor hun har arbejdet i over 20 år. Læs interviewet med hende på de næste sider.

Vi har kvitteret med et gavekort på 400 kr. + en rygsæk med lidt overraskelser.

Billedet viser et udsnit af de i alt 85 granitkugler, der blev placeret på Christiansborg slotsplads i 2019 som terrørsikring. Kuglerne skal forhindre, at kørende terrorister trænger ind. Hver kugle har en diameter på 113 centimeter og en vægt på cirka 1,7 ton.



Sidste nummers billede: Christiansborg Slotsplads



Systemet er kun så stærkt som det svageste led

Som visitator i Vallensbæk Kommune arbejder Anita Wenzel i en sektor, der er påvirket af, at velfærdssamfundet er under forandring og pres. Gennem sine 23 år som visitator og myndighedsperson har hun set, hvordan forholdene og forventningerne til velfærdssamfundet har ændret sig.

Anita Wenzel er en af i alt fem visitatorer, der bl.a. visiterer til personlig pleje og praktisk hjælp til borgere i Vallensbæk Kommune. Hendes primære opgaver er specialistsager og særlige ordninger med fokus på BPA-området (Borgerstyret personlig assistance) og kontante tilskudsordninger. Men derudover bistår hun også med daglig drift fx udskrivelser fra sygehuse, når borgerne skal hjem, men stadig har brug for hjælp og aflastning. "Jeg er i kontakt med virkelig mange faggrupper; borgerens læge,

pårørende, ergo- og fysioterapeuter, sygeplejersker, assistenter, hospitalet, plejepersonale, sagsbehandlere på andre fagområder fx kriminalforsorgen, det kan også være kontakt til en bilforhandler, der skal lave service på en lift, så det er meget bredt," fortæller Anita, der er tilknyttet Center for Pleje og Omsorg.

Udover at kunne danne relationer til mange mennesker og have gode sociale kompetencer, så kræver arbejdet i en politisk ramme, at man kan bevare sig selv, mener hun.

"For jura og politik handler meget om det her," siger Anita og peger på

”Set fra min pind, så stilles der krav til, at jeg hele tiden følger med på det juridiske område. Jeg er jo uddannet på det sundhedsmæssige område, så der kan jeg godt mærke, at stillingen har udviklet sig til at være meget mere sagsbehandling for netop at kunne bidrage med løsninger og viden om, hvad der gælder lovgivningsmæssigt; hvad er det, vi skal, og hvad er det, vi kan,” forklarer Anita Wenzel.



hovedet, ”men det menneskelige sidder her,” siger hun og lægger hånden på hjertet.

”Det kan være nødvendigt at tage en ’kappe’ på, så tingene ikke får lov at gå ind, og man ikke tager for meget med hjem, men at man prøver at bevare sig selv i det og sige: ’Nu er jeg på arbejde’. Det tror jeg er rigtig vigtigt”.

Et fag i konstant udvikling

Anita har løbende videreuddannet sig og suppleret med relevante kurser fx indenfor lovgivning og jura i forhold til det at være myndighedsperson.

Også indenfor velfærdsteknologi sker der så meget, at det hurtigt kommer til at kræve mere viden og flere kompetencer, når vi nu mangler ’varme hænder’, mener Anita.

”For velfærdsteknologi skulle

jo gerne kunne erstatte nogle af de varme hænder, så det er også noget, jeg har brug for at få mere kompetence i, hvis jeg skal inddrage det i mit arbejde, både ift. at udmåle den rette hjælp og finde råd og vejledning til borgerne om, hvilke muligheder, der findes”.

”Det er jo en verden under forandring hele tiden, der er ikke noget, der er stabilt i dette liv. Jeg lever efter mottoet, hvis der ikke er udvikling, er der afvikling. Men så længe jeg udvikler mig, synes jeg også det er spændende at gå på arbejde,” siger Anita.

Borgerne bliver ældre, og der mangler hænder

Som i mange andre kommuner, er økonomien også under pres i Vallensbæk Kommune, og der skal

spares. Men man har prioriteret velfærden, og der er politisk højt fokus på og vilje til, at besparelserne ikke skal gå ud over sundheds- og omsorgsområdet. Men selvom kommunen har valgt at holde hånden over social- og sundhedsområdet, så holder man stadig hånd i hanke med midlerne, og det mærker Anita også i sit arbejde.

”I min rolle som visitator er det vigtigt både at have fokus på borgerens behov og de økonomiske og juridiske ramme og at få alle tre ben til at spille sammen,” siger hun.

”Vi har selv mulighed for at præge udviklingen, men vi kan jo ikke gøre noget ved, at borgerne bliver ældre, og de bliver ikke raskere med tiden. Vores oplevelse er, at når borgerne har nået en vis alder, og korthuset vælter, så vælter det helt. Før i tiden

foregik det i etaper, men nu ser vi, at kurven er meget stejlt nedadgående,” er Anitas oplevelse.

”Vi mærker det i forhold til udskrivelser, hvor patienter jo udskrives hurtigere, og i forhold til tidligere, er borgernes tilstand værre, når de udskrives fra hospitalet.”

Den generelle tendens er, at borgerne i Danmark bliver ældre, og det ændrer også ved, hvornår man har krav på fx en plads på et plejehjem, plejebolig eller ældrebolig.

”Kriterierne for et få en plejebolig er ændret løbende gennem mine 23 år,” fortæller Anita. ”Vi vurderer konkret og individuelt og har også fokus på den enkeltes motivation og mestring, hvilket er forskelligt fra person til person. Så 2 og 2 giver ikke altid 4,” forklarer Anita.

”Men man kan godt tale om, at kategorien af borgere, der kommer på plejehjem i dag, er mere plejekarvende end for 20 år siden. Nu har man fokus på rehabilitering, fordi der er en vis livstilfredshed i at kunne selv længst muligt. Men det skal vejes op imod helhedsbilledet, for hvis en borger skal bruge alle sine kræfter på at ordne alt derhjemme

og derfor ikke har energi til at gå over og handle, som er det, der giver personen livstilfredshed, så begynder vi at diskutere, om det giver mening. Det er den balance, man skal finde; man skal finde ud af, hvad der giver livskvalitet for den enkelte borger.”

Høje forventninger til velfærdssamfundet

”Når jeg ser tilbage gennem 23 år, så er der kommet nogle højere forventninger til det, samfundet skal løse nu, samtidigt med, at vores eget ansvar er trådt lidt i baggrunden. Og det er noget, der skal italesættes,” mener Anita.

Hun oplever også et generationsskifte mellem dem, der bliver meget gamle, men som altid har været vant til at klare sig selv, og som godt er klar over, at samfundet er presset på hænder, og på generationen af pårørende, der er voldsomt bekymrede.

”De udfordringer, vi ser nu, er at hospitalerne bliver pressede, men vi oplever også, at der er høje forventninger både fra borgerne og ikke mindst fra de pårørende til, hvad velfærden skal levere. Og oven i det er der mangel på hænder. Så uanset

hvad jeg som myndighedsperson bevilger, hvis der ikke er hænder til det, så virker det ikke. For systemet er kun så stærkt som det svageste led, så derfor er udfordringen hele tiden at finde denne her balance”, understreger Anita.

Hvordan ser du din egen alderdom?

”Det snakker vi ofte om derhjemme,” griner Anita. ”Jeg tror på, at velfærdssamfundet ændrer sig, så vi hver især får et større ansvar. Det sværeste bliver at finde løsningen på, at vi mangler hænder. Det kræver, at man tegner nogle andre juridiske rammer, hvis vi skal have råd og hænder til det hele. Specielt også nu, hvor vi snakker om lønninger, så kommer der jo nogle stigende udgifter på området. Jeg tror, man må tage nogle valg ift. hvem, der skal behandles, og hvor meget man skal behandle, fordi vi økonomisk bliver pressede som samfund. Derfor tror jeg også på, at jeg selv kommer til at skulle finansiere mere, end man gør i dag,” konkluderer Anita.

Synes du, vores velfærdssamfund er godt nok?

”Ja, det synes jeg! Set i forhold til, hvad verden ellers byder på, så synes jeg, vi er heldige,” falder det prompte fra Anita.

Hvis der var én ting, du havde penge til at beslutte at gøre bedre, hvad skulle det så være?

”Så ville det være tid til at drage omsorg. At der var tid til en lille snak med borgerne, når hjemmeplejen kommer, og at få nogle aktivitetsmedarbejdere ind på plejehjemmene, som der var før i tiden, for at skabe lidt mere liv. Den sundhedsfaglige pleje er selvfølgelig rigtig vigtigt, men det er også vigtigt, at borgeren på plejehjemmet har livsindhold, for det er de værdier, der giver smil på læben,” siger Anita med et smil. ●



Vallensbæk er en kommune i vækst med cirka 16.500 indbyggere, fordelt på 9,15 km²

Hos TJM Forsikring er jeg tryk ...

... for der ved jeg, at
mit barn er forsikret
hele døgnet rundt
- både ude og hjemme.



Scan QR-koden, eller læs mere på
tjm-forsikring.dk/foa1





Weekend på

Hvis du vil opleve at bo lidt anderledes i din ferie, så kan du leje FOAs husbåd i Grenaa. Lars Berchen Bjerg har prøvet at holde både Nytår på husbåden og en weekend i september udenfor den travleste turistsæson, hvor man kan nyde freden og roen.

”Det var sindssygt hyggeligt at sidde og drikke sin morgenkaffe ude på den nederste terrasse i plan med vandet og at vinke til fiskerbådene, når de kom ind,” fortæller Lars, der til daglig er miljøkontrollør i Københavns Kommune. Han har været på weekend i husbåden i Grenaa sammen med sin veninde to gange.

Lars og veninden havde hele båden og de tre terrasser for sig selv og nød at kunne gå direkte ud og stikke fødderne i vandet. Godt nok var vandet kun 16-17 grader, men opmuntret af veninden, måtte Lars også en tur i baljen.

”Er man viking eller viking ik’? Jeg er fandeme ikke vinterbader, men det er min veninde, så hun tvang mig i vandet af flere omgange. Jeg må indrømme, at jeg har det bedst

med, når vandet er omkring 18-19 grader, ikke de der 16-17...., men man bliver frisk af det!”

Lars synes godt om indretningen og faciliteterne på båden, der ligger forholdsvis afsides, foreløbigt uden naboer.

”Badet er dejligt, der mangler bare lige en bundliste til at holde vandet inde, men det finder man jo ud af, men ellers er alt andet lækkert,” fortæller han.

”Man følger sig så velkommen, når man kommer der. Der står lidt sodavand og lidt af det ene og lidt af det andet, og der er faktisk, hvad man skal bruge, man skal kun tage dagligvarer med. Der er ca. 2 km til nærmeste indkøbsmulighed, også fiskebutikker, som sælger frisk fisk nede på havnen, og man kan gå til

bageren oppe i gågaden på et kvarter - 20 min. Der er også en hyggelig indkøbsgade i Grenaa med både Rema og Netto, så der er alt”.

Oplevelserne ligger lige om hjørnet med Kattegatcentres akvarier, hvor man kan komme helt tæt på de store havdyr og se bl.a. pingviner og hajer, eller man kan tage på tur i Mols Bjerge og til Ebeltoft.

”Vi var inde og spise i Ebeltoft og ude at se Fregatten Jylland, men ellers hyggede vi os på båden,” fortæller Lars.

Nytårsaften på vandet

Det var ikke første gang, Lars og veninden var på weekend i husbåden, de havde også fejret Nytår deroppe. I stiv kuling.

”Da vi var deroppe til Nytår var der jo storm, og når jeg siger storm, så mener jeg STORM. Det blæste ind ad kajen, og man kunne faktisk knap nok gå der, men på båden mærkede man ikke noget. Den er fast forankret. Du kan mærke den duver meget, meget lidt, så det er ikke sådan, at vinglasset står og skulper.”



vandet



ville med på en husbåd. Det var hun med på, så vi rumlede derover, og hun blev lige så glad for det som mig. Hun er vinterbader og bader jo året rundt, så hun blev helt vild og ville prøve igen. Så vi hyggede os gevaldigt,” fortæller Lars.

Prismæssigt er det også en forholdsvis billig måde at holde ferie på, mener Lars.

”Det er jo en tredjedel af prisen af, hvad man ellers skal betale. Jeg snakkede med nogen i en anden husbåd, og de sagde, de gav 15.000 for en uge. Og vi giver 4.500 kr.” Husbåden er placeret i Grenaa Marina, yderst på bro nr. 7, og Lars oplevede, at den var svært at finde midt om vinteren i mørke uden kørevejledning,

”Første gang, vi kom derop var jo til nytår, og der er bulderragende mørkt og ingen skiltning overhovedet mod husbådene. Så der brugte jeg rimelig lang tid på at køre rundt og lede,” husker Lars.

”Men det er det eneste klagepunkt, jeg overhovedet har,” siger han så.

5 ud af 5 roser til husbåden

”Jeg synes, det er en dejlig oplevelse, man er utrolig tæt på noget natur og på vandet. Jeg kan godt lide, at man kan sætte sig ud på terrassen, og hvis det er blæsevejr, så kommer der lidt vand skvulpende ind om fødderne, det er sjovt og sindssygt hyggeligt. Jeg har KUN roser at give husbåden. Hvis det er på en skala fra 1-5, så giver jeg den **5!** ●

Som medlem af FOA og med forsikring i TJM kan du booke husbåden i Grenaa og FOAs andre sommerhuse på Foa.bookhus.dk



”Da vi var deroppe i vinters, havde den ikke været udlejet, så der var fyldt med muslingeskaller og krabbeskaller og fuglelort på hele topterrassen, men denne gang var der gjort pænt rent over det hele. Jeg må indrømme, at hvis det er den standard, de holder nu, så er den høj,” siger Lars.

Hvorfor ferie i husbåd?

For Lars var det lidt af en indsky-

delse at tage op i husbåden. Det var formand i FOA 1 Ken Petersson, der havde fortalt ham om den nye husbåd, og det lød billigere end at tage til Malaga.

”Det var vanvittigt dyrt at flyve til Malaga på det tidspunkt, men så siger Ken: ’Vi har jo lige fået den der husbåd’. Jeg tænkte husbåd! Nå, men ok, jeg gider ikke København Nytårsaften, så jeg ringede til min veninde og spurgte hende, om hun



”Jeg kan godt mærke, at efter så mange år som snedker, så at få et job, som ikke er fysisk hårdt, og som ovenikøbet ligger 3 min., fra hvor jeg bor, det er bare rart,” siger Lars Gerdes.

Teknisk servicemand med sit på 'det tørre'

Efter 40 år i et 7-15 job som snedker på bl.a. Politikens Hus og Hvidovre Hospital har Lars Gerdes fundet sig godt til rette i sin funktion som teknisk servicemedarbejder i Frihedens Idrætscenter. Han er blevet valgt som tillidsrepræsentant, og det gør ikke arbejdsdagen mindre spændende.

Selvom han er ny i FOA, har Lars Gerdes været i fagforening lige siden, han blev udlært som snedker som 17-årig. Men der gik lige nogle år, før han skiftede fra 3F til FOA 1.

”Jeg fik ikke lige klaret overflytningen med det samme, men nu hvor jeg så er blevet valgt som TR efter fire år i jobbet, var det tid til at få det gjort,” forklarer han.

Lars er en af i alt 15 medarbejdere, der arbejder på skiftende tidspunkter i idrætscenterets åbningstider. Han er en af 'de tørre', i modsætning til

kollegerne, der arbejder i svømmehallen og på skøjtebanen.

Jobbet som teknisk servicemedarbejder består i både at holde opsyn, låse op og lukke, fylde lidt op i weekenderne, hvis der mangler noget, men fremfor alt at servicere brugerne på stedet.

Frihedens Idrætscenter rummer en svømmehal, teatersal, en café, to skøjtehaller, en skydekælder og en boldhal, som bliver brugt af individuelle brugere, foreninger og klubber, der lejer sig ind, og aktivitetstilbuddene er mange.

Et job med mennesker

Svømmehallen åbner kl. 6.30, og Lars starter dagen med at åbne centeret. Han har skiftende arbejdstider og arbejder også ind imellem aftener indtil lukketid kl. 23 og hver 3. week-end, men det passer ham fint.

”Jeg starter kl. 6.15 sammen med to livreddere, og så går jeg rundt og åbner op og gør klar og sælger billetter til svømmehallen. Det er jo mest pensionister, der kommer og svømmer om morgenen, men det har også sin charme, det er jo faste folk, som man efterhånden kender. Så sidder man måske lige og sludrer lidt over en kop kaffe, og indimellem fungerer man også lidt som social-kontor, hvis ægtefællen er faldet fra, og der er behov for at tale om det,” siger Lars, der er overbevist om, at det gratis svømmekort til pensionister i Hvidovre er godt givet ud.

”For de passer på hinanden og følger med i hinandens liv. Jeg tror, de får ordnet mange ting i saunaen,” siger han.



”Det mest interessante ved det her job er, at man møder en masse mennesker. Man skal kunne snakke med folk. Jeg er født og opvokset i Hvidovre, så jeg kender jo en del af dem, der kommer her. Når der er kommunalvalg og folketingsvalg, så foregår det i teatersalen, og der kender man jo nok også en eller to. Det er hyggeligt.”

Bredere horisont som tillidsvalgt

Interessen for tillidshvervet og for politik har Lars Gerdes ikke fra fremmede. Hans far sad i kommunalbestyrelsen i Hvidovre i mange år og var tillige tillidsmand og konsulent i Arbejdernes Landsbank, så politik har altid været et samtalemotiv i familien.

”Vi har ikke haft en TR længe herude, og så var der nogen, der spurgte, om jeg ville være det. Og jeg tænkte hvorfor ikke, det kunne måske være spændende at få udvidet sin horisont lidt og komme på forskellige kurser og lære noget nyt,” forklarer Lars, der snart skal på intro-kursus for tillidsrepræsentanter i FOA 1.

”Jeg er da glad for, at kollegerne har valgt mig som deres tillidsmand og tror på, at jeg kan tale deres sag, og jeg glæder mig til at komme på kursus og få noget mere viden om, hvordan det foregår. Det skader aldrig at lære noget,” smiler Lars Gerdes.

Med OK-forhandlingerne i sigte i 2024, er Lars begyndt at lytte til, hvad kollegerne snakker om, og det er helt klart løn, der er på ønskesedlen.

”Det jeg mest hører er, at folk gerne vil have lidt mere i lønposen. Og som kommunal ansat.... det er ikke dér pengene sidder mest løst. Det kan det godt være, du har ret til

en lønsamtale, men når du på forhånd får at vide, at der ikke er nogen penge, så er det jo bare spild af tid. Så det er en lidt tung kamp.”

Der er måske også besparelser på vej i kommunen, fortæller Lars. ”Jeg tror, kommunen blev lidt udfordret af, at de skulle smide en masse penge i at modernisere Hvidovre stadion i forbindelse med Superligafodbold, der blev afholdt dér. Der er jo en masse regler og krav fra DBU, UEFA og divisionsklubberne til, hvordan forholdene skal være, og stadion var ikke up to date. Der har kommunen nok også lidt forsømt at vedligeholde faciliteterne, og så ved man jo godt, at når der er udgifter, så er det samfundet, der må træde til,” siger Lars.

Det perfekte job

Frihedens Idrætscenter er en arbejdsplads, hvor folk bliver. Lars og de fleste af kollegerne er i den modne ende af skalaen, og det er folk, der har været der længe.

Lars bor selv i Hvidovre og har gået i skole der, så han er en del af lokalmiljøet. Han spiller fodbold i en lille klub men bruger ikke selv idrætscenteret. Men han er ovenud tilfreds med jobbet og regner ikke med, han skal andre steder hen.

”Jeg kan godt mærke, at efter så mange år som snedker, så at få et job, som ikke er fysisk hårdt, og som ovenikøbet ligger 3 min., fra hvor jeg bor, det er bare rart,” indrømmer Lars.

Også selvom det er tidligt at møde kl. 6.15, og han nogle gange blive ’svinet til’ af et par kække morgensvømmere.

”Men det er bare jargon herude, det er ren kærlighed, og det er bare hyggeligt,” forsikrer han med et smil. ●

5 skarpe til lederen

Hvordan er det at være leder? Hvilke kompetencer kræver det for at blive en god leder, og hvilke udfordringer har man som leder?

Etterten stiller skarpt på ledernes arbejde og udfordringer med 5 spørgsmål og et tillægsspørgsmål til 3 ledere fra forskellige faggrupper i FOA 1.

Rasmus Sørensen:

”Men man skal aldrig blive leder for at blive populær hos alle.”

1 **Hvordan vil du beskrive dig selv som leder – hvad kendetegner dit lederskab?** Jeg vil beskrive mig selv som handlekraftig, men jeg er også realistisk omkring, hvornår ideer og beslutninger kan gennemføres. Jeg er altid åben overfor gode ideer, jeg lytter meget til mine medarbejdere, for mange af de beslutninger, man træffer, bliver bedst, hvis de kommer fra driften og medarbejderne selv. De ved, hvordan tingene er i dagligdagen og ser nogle ting, som jeg ikke kan se fra min kontorplads. Jeg er ikke selv med i det praktiske, kun ved de store arrangementer.

Mit ressortområde er et område, der hele tiden udvikler sig; jeg er ikke kun sikkerhedschef, jeg skal også svare på alle mulige ting ift. bygninger, buste, flagregler osv., så jeg har mange kasketter på. Og vi har en meget varieret hverdag. Den ene dag kan man stå og tage imod dronningen herinde, og den næste skal man ud at hjælpe hjemløse i Kødbyen.

2 **Hvilke kompetencer, mener du, det kræver for at lykkes som leder?** Den allervigtig kompetence er at kunne uddelegere opgaverne til de rette personer. Det er også at anerkende sine egne svagheder, dem har vi alle sammen, og at tage ved lære af de fejl, man med sikkerhed kommer til at begå i sin karriere. Tage dem til sig og lære af dem.

3 **Hvilke værktøjer bruger du som leder?** Jeg startede selv fra bunden af som rådhusbetjent og har arbejdet mig opad, så jeg har jo prøvet på egen krop mange af de ting, jeg udsætter mine medarbejdere for. Den erfaring gør jeg ofte brug af, fx når jeg forhandler kontrakter med kunder, fordi jeg ved, hvordan forholdene er ude hos dem. Og så tager jeg også min erfaringer med fra tidligere erhverv, jeg har bestridt.



Rasmus Sørensen

- Chef for Rådhusvagtten, Københavns Rådhus.

Primære opgaver:

- Overordnet ansvar for vagt- og sikringsområdet i Københavns Kommune største vagttenhed, personaleledelse, økonomistyring og rådgivning af det politiske system.
- Har arbejdet på Københavns Rådhus i 9 år og 5,5 år i nuværende lederstilling.
- Ledelsesansvar for 86 medarbejdere: 73 rådhusbetjente, 7 formand, 4 elever, en HK'er og en Djøffer.

4 Hvornår er ledelse svært? Ledelse er altid svært, når man skal træffe nogle hårde beslutninger, der kan påvirke ens medarbejders liv. Det kan også være svært, når ting, der besluttet oppefra, skal implementeres i en driftsorganisation. Der kan jo godt være et stykke vej fra en god ide, til den kan blive ført ud i praksis. Der kræver det nogle gange nogle justeringer og tilpasning ift. den måde, de bliver fremlagt på. Så man er nødt til at kende organisationen indefra.

Jeg står jo på mål også for mine lederes beslutninger, men jeg står også på mål for mine medarbejdernes ve og vel, så det er med at finde de rette løsninger, så alle er glade. Men man skal aldrig blive leder for at blive populær hos alle, for som mellemlider er man altid lidt midt imellem.

5 Hvordan sørger du for at udvikle dig som leder? Jeg udvikler mig faktisk hver eneste dag i takt med, at vores enhed også udvikler sig. Jeg er i en organisation, hvor der er plads til nytænkning, og hvor vores opgaver er meget forskelligartede og udfordrende. Jeg er jeg også så heldig, at jeg har en chef, der tror på mig og giver mig den sparring, jeg har brug for. Og så har jeg nogle rigtig gode medarbejdere, der er specialister indenfor deres felter, og jeg står altid til rådighed, hvis der er noget, de har brug for. Jeg ved jo hvor vigtigt de er med sparring, når man har behov for det.

Rasmus Sørensen

Hvad fortæller andre om dig?

Jeg bliver nogle gange omtalt som 'ham den unge chef', ikke så meget af mine egne medarbejdere men af andre, når de skal fortælle, hvem jeg er, så siger de: "Det er ham den unge chef".

Jeg er selv fra 93, men har mange medarbejdere, der har været her i længere tid, end jeg har levet, fx 14 tjenestemandsansatte, selvom tjenestemandsoverordningen stoppede i 1990.



Kim Agesen Bach

- Teknisk ejendomsleder på Vesterbro Ny Skole i 18,5 år.

Primære arbejdsopgaver:

- Lede og fordele arbejdet omkring service og bygningsdrift.
- Ledelsesansvar for 12 fastansatte i teknisk service team og rengøringsteam samt for medarbejdere, der er i praktik eller i jobprøvning.

Kim Agesen Bach:

“Vi skal spille hinanden gode.”

1 Hvordan vil du beskrive dig selv som leder – hvad kendetegner dit lederskab? Det, der beskriver mig som leder er bl.a., at jeg er interesseret i helheden. Jeg er ikke kun interesseret i mine opgaver i teknisk afdeling, men også i lærernes opgaver og børnenes muligheder.

For mig er ledelse bedst, når det er tillidsbaseret, og tillid skal gå begge veje. Vi skal spille hinanden gode, som jeg plejer at sige.

Det er også vigtigt, at man ser den rolle, man har som mellemlider, som et filter. Som teknisk ejendomsleder sidder jeg i skolens ledelse, og jeg fungerer som et filter mellem afdelingslederne, skolelederen og den politiske ledelse, og det kan godt være en udfordring, når der skal træffes nogle beslutninger, som ens medarbejdere, måske ikke lige kan se sig selv i. Samtidig er jeg, ligesom andre ledere i kommunen, funktionel leder, der ikke kun sidder bag en computer hele dagen og udstikker arbejdsopgaver. Jeg er også ude med værktøjskassen, og hvis nogle af mine folk er syge, så er det mig, der går ned og fejrer.

2 Hvilke kompetencer, mener du, det kræver for at lykkes som leder? I mit job er det vigtigt at kunne kommunikere både med børn og voksne; forældre, personale, fremmede håndværkere, forvaltning osv. Og så gør det alting meget nemmere, hvis man er interesseret i sit arbejde og i de mennesker, man er i hus med, og at man husker at anerkende hinandens arbejde.

3 Hvilke værktøjer bruger du som leder? Jeg arbejder ud fra et princip om, at der skal være tillid, der går begge veje mellem ledelse og medarbejdere. Jeg har altid haft det sådan, at det er ligegyldigt, om du skal sælge tyggegummi, gøre rent eller drifte en skole, hvis du er leder, så skal du behandle dit personale godt, og så behøver du ikke være ekspert i alle de andre ting.

4 Hvornår er ledelse svært? Ledelse er svært, når folk ikke passer ind i systemet. Jeg sidder også med i ansættelsesudvalget, og jeg har oplevet at være med til at ansætte personer, der ikke passer ind i tillidsbaseret ledelse. Det er sket et par gange i løbet af mine 18 år, at der er kommet nogen ind, hvor matchet ikke har været der. Så kan man blive nødt til at erkende, at det her samarbejde bliver nødt til at ophøre.

Det er også en udfordring at arbejde indenfor et område med politisk indblanding og konstante besparelser. Når der er besparelser, bliver kvaliteten desværre også derefter, og det kan godt være svært at acceptere, at nogen har besluttet, at vi må bruge 4 min. og 27 sekunder på at gøre et toilet rent, som benyttes af flere hundrede børn om dagen.

5 Hvordan sørger du for at udvikle dig som leder? Man er aldrig færdig med at lære. Jeg lærer noget hver dag, og så prøver jeg at komme med på så mange kurser og videreuddannelser, som muligt.

Jeg sidder i BUFFs HovedMED og budgetudvalget, og det tager jeg som en stor mulighed ift. at udvikle mig som leder. At være med helt inde i maskinrummet giver mig et perspektiv lidt højere oppe fra og en mulighed for at kunne påvirke tingene, selvom det ikke har direkte noget med mit arbejde på skolen at gøre. Men udfordringen er, at der ikke er timer nok, hvis man får involveret sig for meget i tingene.

Kim Agesen Bach

Hvad fortæller andre om dig?

Af de tilbagemeldinger jeg har fået fra tidligere medarbejdere, bl.a. medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, så siger de, at jeg har været sød og hjælpsom.

Jeg har også fået at vide, at jeg godt kan være lidt sarkastisk. Jeg bruger meget humor, men jeg har også måttet lære mig – med min baggrund som smed og gennem 18 år på skoler – at man ikke kan bruge den samme humor på en nutidig skole som på datidens smedefirma!

Robert Jensen:
”Det værste for mig er, når rammerne kvæler idéerne.”

1 Hvordan vil du beskrive dig selv som leder – hvad kendetegner dit lederskab? Jeg vil beskrive mig selv som visionær, empatisk, karismatisk. Jeg er meget passioneret, og jeg brænder for udvikling af portørfaget. Jeg ønsker en konstant udvikling for mine afdelinger og at sikre de enkeltes faggruppers overlevelse. Jeg motiverer og støtter op om mine ledere og leder opad, for at mine tanker og idéer kan få liv. Jeg er meget åben og lyttende og vedholdende med at skabe nye områder, vi kan bevæge os ind på.

2 **Hvilke kompetencer, mener du, det kræver for at lykkes som leder?** At være relationsskabende, kunne skabe mening og sætte retning for sine medarbejder og være oprigtig og anerkendende overfor sine ledere og medarbejdere. Du skal kunne se potentialet i dine medarbejdere og kunne søge medarbejdernes input, når der skal findes nye og bedre løsninger på vores fælles udfordringer. Du skal kunne delegerede ansvarsområder ud fra de kompetencer, som den enkelte besidder og samtidigt kunne motivere dine medarbejdere til at forstå, hvorfor de får et ansvar og være klar på, at medarbejderne er i stand til at løse opgaverne.

3 **Hvilke værktøjer bruger du som leder?** Jeg lytter til lederne og medarbejderne og ser på samfundsudviklingen: Hvordan kan vi blive en aktiv og uundværlig medspiller for hospitalet. Tit er det jo medarbejderne, som får idéerne og uopfordret kommer og fortæller, hvad man burde bruge sin ledertid på. Når der er nye vinde, sætter jeg mig ind i det og bruger det, der kan konverteres til min afdeling.

4 **Hvornår er ledelse svært?** Når du skal træffe nogle beslutninger, som er voldsomt indgribende i medarbejdernes arbejdsliv. Hvis afdelingen kommer til at lide overlast, og hvis gode initiativer bliver lukket ned uden grund. Det værste for mig er, når rammerne kvæler idéerne.

Jeg bryder mig heller ikke om ligegyldighed, eller når man skader med forsæt, eller hvis man lyver.

Det er heller ikke optimalt, når mit temperament løber af med mig.

5 **Hvordan sørger du for at udvikle dig som leder?** Jeg udvikler mig i samspil med andre ledere og medarbejdere. Jeg får energi af positive og negative mennesker, jeg sørger for hele tiden at lære nyt og være i bevægelse. Samarbejdet med FTR, TF og AMIR har givet de største succeser, så jeg har altid medarbejderrepræsentanter tæt med inde i udviklingen og fremdriften – det er nemmest og hurtigst – og for mig har FOA altid være medspiller i udviklingen af portørfaget.



Robert Jensen

- Funktionschef i servicecenteret på Rigshospitalet for de kliniske portører, Sterilcentralerne, hjælpemiddeldepoterne, sengeordningscentralerne, og auditoriebetjentene på både Glostrup og Blegdamsvejs matriklen.

Primære opgaver:

- At være leder for mine ledere, så de kan fungere som gode ledere overfor vores medarbejdere, således at de kan udøve den bedst mulige service overfor vores patienter og plejepersonale.
- Har været leder siden 1991 og leder på Glostrup og Blegdamsmatriklen siden 2015, hvor Glostrup og Rigshospitalet blev fusioneret.
- Ledelsesansvar for ca. 290 medarbejdere: Funktionsledere, vagtplanlæggere, teamkoordinatorer, kliniske portører, hjælpemiddelsteknikkere, sterilassistenter, auditoriebetjente, hospitalsmedhjælpere, portørkadetter.

Robert Jensen

Hvad fortæller andre om dig?

At jeg er en "imperiebygger". At det går hurtigt – 'han opfinder mange ting og opgaver, og der sker for meget'.

Jeg bliver kaldt for idémager. Når jeg får en idé, jeg brænder for, er jeg svær at stoppe, før opgaven skal driftes, hvilket min souschef og mellemlider så står for.

OK24

Krav til overenskomst 2024 for teknisk service- og SOSU-området

Der er fuld gang i overenskomstforhandlingerne på det offentlige område, og der er indleveret krav fra både de enkelte afdelinger og fra forbundets sektorer til de fælles forhandlinger og til de enkelte overenskomster.

De første diskussioner i Hovedbestyrelsen om de kommende fælles forhandlinger i Forhandlingsfællesskabet (FF) og i den del, der kaldes FOA Fælles, har fundet sted, mens forhandlingerne for de enkelte overenskomster ikke rigtigt er kommet i gang endnu.

De generelle krav til det regionale område er aftalt i regionsfællesskabet og er derfor koordineret uden for FOA 1's område. Der vil blive bragt nyheder og krav fra dette område ved en senere lejlighed.

De generelle krav på det kommunale område fra FOA 1 vil blive behandlet i denne artikel.

Løn, arbejdstid, ferie og pension

Det primære krav til overenskomsten 2024 er en generel og markant lønstigning - minimum på niveau med det private forlig og med reallønsmæssigheden. Nummer to på listen er en nedsættelse af arbejdstiden, og der blev dis-

kuteret både 4-dages arbejdsuge og færre antal timer i arbejdstiden.

Der stilles også ønske om, at forudsætningen for, hvornår der udbetales tillæg for helligdagssøndage ændres, så søndage, der falder på en helligdag altid tæller som helligdage. Som det er nu, tæller søndage kun som søndage, uanset om de falder på en helligdag, f.eks. påskedag eller pinsedag, eller en almindelig søndag.

Mere ferie er også en prioriteret, og der stilles krav om en 7. ferieuge og at 6. - 7. ferieuge skal afholdes. Der er også krav om en stigning i særlig feriegodtgørelse. Den er kun 1 % i Ferieloven og 1,5 % i de offentlige ferieaftaler. Men der kan stilles krav til de enkelte overenskomster eller generelt til alle overenskomster.

Pension og seniorarbejdsliv er også et fast tema, og denne gang er der stillet krav om højere pensionsprocenter til alle, fastholdelse af pensionen ved nedsat af tid og endelig flere seniordage og fra et tidligere tidspunkt. Der er også stillet krav om, at antallet af omsorgsdage hæves til 4 pr. år pr. barn, og at de gælder længere end til det 7. år

Krav til de enkelte overenskomster

FOA 1 sendte også en række krav til de enkelte overenskomster primo oktober, og de blev prioriteret sammen med alle andre afdelingers krav.

Krav til overenskomsten for teknisk service:

1. LØN

- Grundlønnen bør hæves for både tekniske servicemedarbejdere på løntrin 14 og 17, for tekniske serviceledere på løntrin 17, 22 og 27 samt ejendomsserviceteknikere på løntrin 22 og 24.
- Betalt spisepause til alle
- Ændring af kvalifikationslønnen, så der fremover er kvalifikationsløn 2 løntrin efter 4 års ansættelse og 2 trin efter 8 år, alternativt som nu med 2 trin efter 6 års ansættelse og 2 trin efter 10 år, (også for flexjobbere).
- Anciennitetsforløb for ejendomsserviceteknikere med to trin efter 6 års ansættelse.

2. Ret til uddannelse prioriteres

3. Elevers vilkår

- Pension til elever.
- Voksenelevlønnen skal gælde for alle over 18 år.

I en del af de nuværende overenskomster er eleverne ikke omfattet af pensionsparagrafferne. Samtidig er der regler, der giver elever forskellige lønninger afhængig af alder. Der er regler for ungdomselver og for voksnelever på henholdsvis 22 og 25 år.

4. Specielle fridage – en gammel travet

1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaften skal være fridage

5. Længere varsel end 72 timer af arbejdstid

Den nuværende regel er, at alle ændringer varslet med mindre end 72 timer giver overarbejde. Det tidsrum skal være længere. Det skyldes en tendens hos arbejdsgiverne til at ændre med kortere og kortere varsel uden, at der skal betales for det.

6. Søndagstillæg

Søndagstillæg skal allerede betales fra fredag kl. 17.00. Det betyder også, at lørdagstillægget forsvinder, hvis ellers kravet går igennem. Kravet har været stillet i flere omgange uden, at det er blevet effektueret.

7. Pension

Pension er altid til forhandling. Dels ønsker arbejdsgiverne altid at forhandle pension, men specielt kommunerne har et ønske, som hænger sammen med, at jo mere pension, vi selv har sparet op, jo mindre skal der betales af

tillægsydelse til Folkepensionen. Så det er kommunerne godt tilfredse med.

- Karensperioden for pension skal fjernes, så medarbejderne får pension fra første dag og generel en højere pensionsprocent.
- Ændring af seniordagene, så de fremover skal gælde fra 58 år og at der skal være 5 seniordage fra 63 år.

8. Bestemmelse sløjfes

Endelig sendte FOA krav om, at bestemmelsen i § 1, stk. 6 om pensionskasse som bestemmende for forhandlingsretten for parkeringsvagter sløjfes. Det giver temmelig store problemer ude i landet, at medarbejderne organiseres efter pensionskasse og ikke ift. de generelle regler om, hvem der forhandler i de enkelte kommuner.

Hvad du ønsker, skal du (måske) få

Desværre er det ikke så enkelt, at fordi man ønsker sig noget, så får man også det, man ønsker. Vi skal derfor ikke regne med, at alle kravene blot bliver indfriet – og da slet ikke uden alvorlige sværdslag – og det er både i forhold til FOA internt, vores venner i OAO (Offentligt Ansattes Organisationer, som er LO fagforbundene på det offentlige område) og Forhandlingsfællesskabet og ikke mindst i diskussionen med arbejdsgiverne.

Vi vil holde FOA 1's medlemmer løbende orienteret efterhånden, som der sker noget.



Bliv klogere på forhandlings-systemet og konfliktregler

Hvad sker der, hvis overenskomstforhandlingerne går i hårdknude? Hvad er proceduren, og hvilke rettigheder og midler har fagforbundene for at opnå det, de vil?

Når du læser dette, har både FOA 1's tillidsrepræsentanter og efterfølgende forbundet udtaget hvilke krav, der skal sendes til arbejdsgiverne – krav som gerne skulle blive til en overenskomstaftale gældende fra 1. april 2024.

Vi har i skrivende stund ikke set arbejdsgivernes krav til det offentlige område.

Vi skal ikke tage sorgerne på forskud, *men* hvis konflikten kommer, vil tillidsrepræsentanterne overalt i FOA få en nøglerolle i forhold til kolleger og afdelinger. Hovedaftale, forligsmand, afstemningsregler og nødberedskab er bare nogle af de almindelige begreber i en arbejdskamp. Dem kommer vi nærmere ind på i det følgende.

Overenskomstmæssige konflikter

FOA og arbejdsgiverorganisationerne (KL og Danske Regioner) har indgået en hovedaftale, der kort sagt er en slags grundlov for forholdet mellem organisationerne.

I hovedaftalen er der fastsat en ret til at iværksætte en konflikt i forbindelse med fornyelsen af eksisterende overenskomster og for at opnå en ny overenskomst. Konfliktretten gælder både for arbejdsgiver- og lønmodtagerparten. Et fagforbund kan strejke for at opnå et resultat, og en arbejdsgiver kan varsle en lockout – altså sende medarbejderne hjem – for at sætte magt bag sit krav.

Når en overenskomst er indgået, er der til gengæld fredspligt i den periode, overenskomsten løber. Det betyder, at der ikke må iværksættes konflikt midt i en overenskomstperiode for fx at ændre på aftalte vilkår eller i protest mod konkrete forhold.

Konflikter i forbindelse med OK-forhandlinger

Overenskomsterne løber normalt fra 1. april til 31. marts. Overenskomstperioden aftales ved forhandlingerne og følger på det offentlige område normalt perioden på det private arbejdsmarked, som normalt svinger mellem 2 og 3 år.

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne er der et ret langt forhandlingsforløb. FOA har modtaget 4000 forslag fra medlemmer, arbejdspladser og tillidsrepræsentanter. Parterne udveksler krav til de nye overenskomster i slutningen af året, og der er derefter forhandlinger mellem parterne på mange forskellige niveauer. Der skal opnås enighed om alt lige fra arbejdstid på enkelte overenskomster til den generelle løn-udvikling for hele områder.

Når der endelig foreligger et resultat i form af en aftale, skal den godkendes af medlemmerne, før den kan træde i kraft. Det sker normalt ved en urafstemning, hvor alle medlemmer har mulighed for at stemme om, hvorvidt resultatet skal godkendes eller forkastes. Bliver aftalen forkastet, må man forsøge at forhandle et bedre resultat eller iværksætte en konflikt for at opnå et bedre resultat.

Hvis der ikke er udsigt til at nå det ønskede resultat ved forhandlingsbordet, kan man lægge pres på modparten ved at varsle konflikt/strejke.

Den enkelte organisation bestemmer selv, hvilke områder der udtages til konflikt, og hvor omfattende en konflikt skal være. Konflikten skal dog have et vist omfang. Strejkevarslet skal afgives med minimum fire ugers varsel. Det vil sige, at vil man i konflikt fra udløbet af den gældende overenskomst den 1. april, skal varslet være sendt senest 4 uger før.

Forligsinstitutionen, mægling og udskydelse af konflikt

Når konflikten varsles, skal Forligsinstitutionen orienteres. Forligsinstitutionen er en statslig institution, der har som opgave at mægle mellem parterne for at forhindre



konflikter. Forligsmanden har ret til at udskyde varslede konflikter i op til 2 x 14 dage. Konflikten kan træde i kraft på 5. dagen efter udløbet af udsættelsen eller 5. dagen efter mæglingforsøget er opgivet.

Første udskydelse på 14 dage sker, mens det undersøges, om der er mulighed for at bringe parterne tættere på hinanden og opnå et resultat. Kun hvis forligsmanden skønner, at der er reel mulighed for at komme videre i forhandlingen, kan konflikten udskydes i 14 dage en gang til.

Resultatet af forligsmandens arbejde kan være:

- Parterne indgår selv et forlig
- Forligsmanden fremsætter et mæglingforslag
- Det er ikke muligt at nå et forlig eller lave et mæglingforslag.

Hvis der indgås et forlig eller fremsættes et mæglingforslag, skal medlemmerne have mulighed for at stemme om det. Hvis forliget eller mæglingforslaget forkastes af medlemmerne, kan konflikten iværksættes. Konflikt kan også iværksættes, hvis der ikke er indgået et forlig eller fremsat et mæglingforslag.

Når konflikten kører

Formålet med konflikten er at presse modparten til at give indrømmelser og på den måde få sine krav igennem. Der er normalt kontakt til og forhandlinger med modparten, mens konflikten kører. Man kan derfor håbe på, at der på et eller andet tidspunkt i løbet af konflikten indgås et forlig mellem parterne.

Resultatet skal godkendes af medlemmerne ved en urafstemning, før det kan træde i kraft. Hvis der indgås forlig, vil konflikten blive aftalt suspenderet, mens afstemningen foregår. Hvis der stemmes om et mæglingforslag, vil det samme formentlig ske.

Afstemningsregler

Forlig

Hvis der indgås et forlig mellem arbejdsgiverne og FOA, skal det til urafstemning blandt alle FOA- medlemmer, der arbejder på de berørte overenskomster. Om forliget godkendes eller ej, afgøres af flertallet af de afgivne stemmer.

Mæglingforslag

Har forligsmanden udarbejdet et mæglingforslag sættes det til afstemning efter særlige regler.

- For det første kan mæglingforslaget sendes til afstemning i en samlet pakke, hvor flere organisationers medlemmer stemmer samlet.
- For det andet er der en særlig regel for afstemningen, der betyder:
- Hvis mere end 40 % af de stemmeberettigede stemmer, afgøres det af et flertal af de afgivne stemmer.
- Hvis under 40 % af de stemmeberettigede stemmer, skal mindst 25 % af samtlige stemmeberettigede stemme imod mæglingforslaget, for at det er forkastet.

Afstemningsmetoder

I FOA er der to forskellige muligheder for at afgive sin stemme. Man kan stemme på sms eller på mail. Du har naturligvis kun én stemme. Stemmeoptællingen bliver kontrolleret af en uafhængig revisor.

Store strejker gennem tiderne:

- 2008 Lønkrav. Endte op med et resultat for FOA på ca. 13%
- 1998 Ekstra ferieuge. Der var ingen aviser - eller gær
- 1985 Påskestrejken. Krav om 35 timers arbejdsuge. I 1985 lå den på 40 timer. Schlüter-regeringens politiske indgreb i konflikten indebar en nedsættelse til 39 timer, og ved OK-forhandlingerne i 1987 blev den reduceret til 37,5 timer.

FOA 1

FOA

Jul på Arbejdermuseet

Hver dag

KL. 10 - 17 OG
TORS DAG TIL KL. 20

JULEN ER BEGYNDT PÅ
ARBEJDERMUSEET.
VI GLÆDER OS TIL AT SE DIG.
DU KAN OPLEVE:

JUL I 1950'ERNE
GLÖGG OG ÆBLESKIVER
SPRÆLLEMANDSVÆRKSTED
JULESKATTEJAGT FOR DE SMÅ

FIND BILLETTER PÅ
ARBEJDERMUSEET.DK

GRATIS ENTRÉ FOR
MEDLEMMER(+1) AF FOA 1
- BØRN UNDER 18 ÅR
ER ALTID GRATIS

Læs mere om
Arbejdermuseet
julearrangementer
her: [→](#)



ARBEJDERMUSEET

De får indflydelse på din pensionsordning

To kandidater fra FOA 1 blev genvalgt for fire år i PenSams Medlemsforum. Brian Vittrup, Overbrandmester i Hovedstadens Beredskab er genvalgt for region Hovedstaden. Martin Bjerg Nielsen, Parkering København, genopstillede for Region Sjælland og blev valgt.

Martin Bjerg Nielsen

Arbejder i Københavns kommune og er valgt som FTR i teknik og miljøforvaltningen. Han sidder i repræsentantskabet i sin lokale afdeling FOA 1, og sidder også i hoved-MED og er valgt som kritisk revisor i FOA forbund.

Hvad ønsker du at arbejde for i Medlemsforum?

Jeg mener, det er vigtigt at PenSam er repræsenteret så bredt og mangfoldigt som muligt for at sikre at alle kommer til orde. På den måde styrker vi vores muligheder for at forbedre vores pension fremadrettet, men også at vi får det bedste afkast, som vi skal leve af en dag. Jeg mener, det er vigtigt at PenSam er rustet til fremtiden, hvor flere vil gå på pension og færre vil komme ind på arbejdsmarkedet. Vi skal have en pensionskasse der er med helt fremme blandt de stærkeste på pensionsområdet.”

Hvad du synes, der skal prioriteres ift. at indrette og udvikle pensionsordningen i PenSam?

Jeg mener, at det skal prioriteres, at pensionsordningen ikke skal være en hindring for dem, der ønsker at gå tidligere fra arbejdsmarkedet. Den skal være let tilgængelig og kunne udnyttes til at gå tidligere eller delvist tidligere. Politikerne på Christiansborg ønsker, vi skal arbejde mere og længere, så jeg mener, at det er vigtigt, at vi har en pensionsordning, der modsvarer det.

Det har desværre ikke været muligt at indhente en uddybende præsentation af Brian Vittrup før deadline.



Hvad er Medlemsforum?

- Medlemsforum er PenSams medlemsdemokrati bestående af 74 medlemmer, der er bredt fordelt geografisk på regioner og på FOAs fire sektorer.
- Medlemsforum er en integreret del af PenSams virke og er vigtig for udviklingen af PenSam som et medlemsorienteret og konkurrencedygtigt arbejdsmarkedspensions-selskab for FOA-faggrupperne. Medlemsforum har indflydelse på de forsikringer og produkter, som medlemmerne får gennem deres pensionsordning.
- Medlemsforum spiller en central rolle i udviklingen af PenSam, og de valgte bringer vigtig viden fra deres og kollegaernes hverdag og arbejdsliv ind i PenSam. De bliver inddraget og har indflydelse på, hvordan PenSam udvikler sig, både i forhold til pension og de dækninger der følger med, samt i forhold til hvordan medlemsdemokratiet i PenSam bliver styrket. Medlemsforum mødes to gange årligt.
- Der har netop været valg til Medlemsforum her i efteråret, og medlemmerne sidder i en 4-årig valgperiode.



DEN SKJULTE KAMP

Fantastiske opfindelser, vilde skudduelle, sabotageaktioner, husly til eftersøgte modstandsfolk på flugt og et helt uhørt mod. Virkeligheden overgår ofte fantasien, siger man. Det gælder i særlig grad, når det kommer til de danske modstandsfolks utrolige bedrifter under besættelsen.

De udførte handlinger, som kunne være dødsensfarlige og ende med henrettelser eller koncentrationslejrenes helvede. Alligevel løb helt almindelige danskere gang på gang den enorme risiko i kampen mod besættelsesmagten. I rundvisningen hører vi deres historier og dykker helt ned i deres modstandskamp. Vi kommer helt tæt på nogle af de mænd og kvinder, der gik ind i modstandsarbejdet med livet som indsats.

Det er historier om sømanden, der sejlede forsyninger for de allierede under konstant trussel fra de tyske ubåde. Om husmoderen, der skjulte eftersøgte modstandsfolk derhjemme. Og om de modstandsfolk, der lavede spektakulære sabotageaktioner og koldblodigt likviderede stikkere på åben gade.

Fælles for dem alle er, at de gik ind i modstandsarbejdet vel vidende, at det kunne ende med at koste dem livet. Det skete desværre for flere, der blev henrettet af tyskerne eller mistede livet i koncentrationslejrene.

Kom med til rundvisning på Frihedsmuseet og hør om de helt utrolige gerninger, modstandsfolkene udførte under de fem, mørke år, hvor Danmark var besat.

Rundvisningen starter kl. 15.30, kl. 15 vil indsatsleder Tim Simonsen fra Hovedstadens Beredskab fortælle lidt om branden 28. april 2013, der ødelagde det gamle Frihedsmuseum og om, hvordan brandfolkene tacklede situationen. Det foregår i museets café.

Rundvisning kl. 15.30-17.00

Tid og sted: 15. februar 2024 kl. 15.30-17.00

(Intro med Tim kl. 15 i museets café. Kom i god tid).

Sted: Frihedsmuseet

Publikumsindgang Esplanaden 13, 1263 København

Mødested for rundvisningen: Museumsbutikken i stueetagen
Meld dig til på 'Det sker i FOA 1'

God jul til alle fra

FOA I



NY BUTIK MED FOA-RABAT

Nu kan du som medlem af FOA få 15% på alt i butikken Sct. Thomas på Rungsted Havn. Tag et smut nord på og se udvalget i butikken eller tjek det ud på nettet: <https://sctthomas.dk/>

Første gang, du køber, må du meget gerne have dokumentation klar for, at du er medlem af FOA i form af fx medlemsnummer. Vil du købe noget online, skal du ringe til butikken og aftale med Marianne, at du betaler med Mobilepay. På den måde opnår du rabatten. Butik: 20 66 22 84.

Butik Sct. Thomas
Adresse: Rungsted Havn 30
2960 Rungsted Kyst
Telefon: 45 86 42 99
Web: Sctthomas.dk

LOMMEBOG 2024

FOA 1s Lommebog for 2024 er ankommet!

Ønsker du/og eller din klub et eksemplar kan de afhentes på:
Vilhelm Thomsens Allé 9,
2500 Valby, inden for
åbningstiden.



Du kan nå det endnu!

FOA 1 fortsætter tilbuddet om gratis fagforeningskontingent de første to måneder for ny-indmeldte medlemmer indtil 1. marts, 2024.

Har du en kollega, der ikke allerede er medlem i FOA, så fortæl gerne om vores tilbud. Nye medlemmer kan få gratis fagforeningskontingent i de to første måneder ved indmeldelse indtil 1. marts, 2024.

Sådan fungerer det

For at få gratis medlemskab, er det en forudsætning at:

- Du tilmelder sig PBS på indmeldelsesblanketten, eller er tilmeldt på indmeldelsestidspunktet, hvis du i forvejen er medlem af FOA's A-kasse.
- Du ikke har været medlem af FOA inden for de sidste 12 måneder



Tilmeld dig her

ER DU FLYTTET?

Så husk at give FOA 1 besked om din nye adresse, og også hvis du har fået nyt telefonnummer eller mail.



Leder // Nr. 4 // 2023

AFDELINGSFORMAND
KEN PETERSSON



Så er overenskomstkravene udtaget

FOA har på baggrund af jeres debatter ude lokalt på arbejdspladserne og de opsamlings, der har været i de lokale fagforeninger, udtaget kravene forud for forhandlingerne med arbejdsgiverne. Forhandlingerne starter her sidst på året, og de kan, hvis alt går godt, være afsluttet 1. april 2024, således at de nye overenskomster kan træde i kraft, efter de nuværende udløber.

Som det ser ud lige nu, så ser vi ind i, at overenskomstperioden bliver 2-årig og dermed en af de korte af slagsen, dette på grund af de privates overenskomstperiode, som også er 2-årig.

FOA udtog kravene på baggrund af de krav som er indkommet, disse krav skal så efterfølgende koordineres med de øvrige organisationer. Så hvad, der efterfølgende når frem til forhandlingsbordet, er ikke endeligt afklaret endnu. Men noget kan vi vel godt allerede komme med en forudsigelse om.

FOA har ønsket et overenskomstresultat, hvor penge udmøntes i kroner/ører og ikke i procenter. Dette ville betyde, at hele den sum som udmøntes i lønstigninger, udmøntes med det samme beløb til alle. Hvilket ville betyde, at overlægen, som tjener 1,2 mio. kr. om året, ville få samme årlige stigning som rengøringsmedarbejderen, som tjener 300.000 kr. om året. Det ville klart betyde meget for rengøringsmedarbejderen og mindre for overlægen.

Der er flere, der forudser, at en lønstigning på baggrund af den 2-årige periode bør lande lige i omegnen af 10%. Det vil sige, at overlægen kan forudse at opleve en årlig lønstigning på 120.000 kr., og rengøringsmedarbejderen kan se frem til en lønstigning på 30.000 kr. om året. Og det er såmænd også en god lønstigning, men ikke så god som overlægens.

Men håbet om at lave en overenskomstfornyelse, hvor alle er solidariske med hinanden, og ikke mindst de lavtlønnede, er allerede dødt. Akademikerne, som organiserer overlægerne, (og mange andre højtlønnede akademikere), har allerede trukket sig og brugt deres "vetoret" i forhold til en sådan fordeling af pengene. De vil ikke være med til en sådan "skævdeling". Af en eller anden grund synes de, at det at fordele pengene ligeligt er en skævdeling, mens det at fordele pengene, så deres medlemmer får den allerstørste del, er retfærdigt og ikke en skævdeling?

Blandt de organisationer, som går til forhandlingerne sammen, er det alene FOA og 3F, som synes, at der skal laves et lavtlønsprojekt, som kan styrke de allerdårligst lønnede på det offentlige arbejdsmarked. Så det har ikke særligt gode udsigter. Det bliver nok allerhøjest et symbolsk projekt, som ikke rykker det store.

Der var ligeledes heller ikke indkommet særlig mange krav om nedsat arbejdstid, så den kamp, vi havde imod det, der blev kaldt "Bededagstyveriet", blev ikke fulgt op af massive krav om arbejdstidsnedsættelse. Der var ikke ønske om 4-dages arbejdsuge, eller 30 timers arbejdstid, eller forlænget ferie. Tværtimod så fremsætter FOA krav om at tilgodese medarbejdere, der går fra 30 til 37 timer. Altså hvordan vi presser noget mere arbejdstid ud af de offentligt ansatte.

Ovenpå en tid, hvor FOAs medlemmer er blevet pressede af inflation og i den seneste overenskomstperiode har oplevet at miste købekraft, er det nok fornuftigt at lægge meget vægt på at indhente noget af det tabte.

Så du kan nok forvente at få noget mere i lønningsposen, når forhandlingerne er overstået, men der bliver nok ikke plads til at styrke de lavtlønnede, og der bliver nok ikke nedsat arbejdstid eller længere ferie for alle.