

# Ettereren

FOA

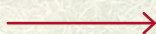
Nr. 3 // 2023



## Sociolancen ruller ud til socialt udsatte

Følg med FOA 1's udsendte på rundring i København med Sociolancen og dens to top-motiverede medarbejdere.

Side 8



## Generalforsamling 2023

Et år er gået siden sidste generalforsamling, og det blev et år med vigtige politiske dagsordener, demonstrationer og kampagner. Læs beretningen inde i bladet.

Side 10



## Topkarakter til det nye feriehus på Fyn

John og familien giver FOAs nye lækre feriehus 10 ud 10 stjerner. Se feriebilleder fra FOAs nye sommerhus ved Haarby på Fyn.

Side 21



# INDHOLD

- 3 Gæt et sted
- 4 Vinder af Gæt et sted
- 6 Affaldets historie
- 8 Med ildsjæle på Sociolancetur i Københavns kommune
- 10 Generalforsamling i FOA 1
- 11 Beretning fra generalforsamlingsåret
- 19 TJM Forsikring og PenSam
- 20 Overenskomstkrav 2024
- 21 Topkarakter til FOAs nye sommerhus på Fyn
- 22 Arrangementer: Nattevagten II og særrundvisning i udstillingen Kvindeliv
- 23 Opslagstavlen
- 24 Leder: Mangler vi penge, eller er der penge nok?



## 4

### Vinder af Gæt et sted

Driftsleder Annika Thinggaard har bl.a. ansvar for at optimere og udrulle nye affaldsordninger hos Frederiksberg Renovation, og der er sket meget på området.



## 8

### Sociolancen

Mød to ildsjæle på deres tur rundt i København til nogle af byens udsatte borgere. FOA1's udsendte var med på turen i Sociolancen.

## 21

### Topkarakter til nyt feriehus

John Mosel ferierede sammen med familien i FOAs knitrende nye sommerhus ved Haarby på Fyn, og de var ovenud begejstrede for husets beliggenhed og de mange velindrettede kvadratmeter.



ETTEREN • NUMMER 3 • 2023 • 25. årgang

**Forsidebilledet:** Rasmus og Robert ved Sociolancen **Foto:** Nina Levinsky Thorsboe

**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:** Etteren udkommer

fire gange i 2023. Du er velkommen til at foreslå indhold til bladet. Forslag skal være os i hænde senest 30. oktober til bladet, som udgives i uge 49

## FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for  
indholdet og er tilmeldt

PRESSE  
NÆVNET





## Hvor er vi henne på billedet?

Så skal vi til det igen. Og denne gang bliver det ikke nemt. Kig på billedet og send dit bud ind på, hvor du tror, billedet er taget. Vi kan røbe, at stedet er nævnt på en af siderne i dette blad.

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. ■

## Vinder af sidste nummers Gæt et sted konkurrence er:

**Annika Thinggaard, driftsleder hos Frederiksberg Renovation.** Billedet er ganske rigtigt Sansehaven i Fælledparken. Den ligger i hjørnet, der vender ud mod Trianglen på Østerbro.

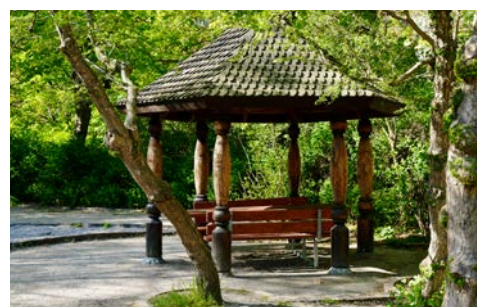
Sansehaven i Fælledparken er den første sansehøve i Danmark og en lille oase, hvor man kan bevæge sig rundt mellem velduftende planter og opleve materialer med forskellig overflade, farve og form. Sansehaven er indrettet som en handicapvenlig legeplads med brede sandstier, små broer og sandkasser.

Tillykke til Annika! Vi har kvitteret med et gavekort på 400 kr. + en rygsæk med lidt overraskelser.

Det er ikke første gang, Annika vinder en af Etterens konkur-

rencer, sidst var for et par år siden, hvor hun vandt På sporet af ordet. Du kan i øvrigt læse et interview med Annika på de følgende sider

Sidste nummers billede: Sansehaven i Fælledparken





# Affaldssortering er det nye sort

*Vinder af sidste nummers Gæt et sted konkurrence er driftsleder Annika Thinggaard. Siden hun var i Etteren for et par år siden, som vinder af konkurrencen På sporet af ordet, er der sket meget hos Frederiksberg Renovation, ikke mindst på sorteringsfronten.*

**S**om i mange andre kommuner oplever borgerne i Frederiksberg Kommune jævnligt, at de får flere affaldsbeholdere. Det er til nye fraktioner af affald, så affaldet kan sorteres så præcist som muligt.

“Det er den vej, vi skal, og der kommer flere nye tiltag, som vi skal kigge

## Vidste du, at

- Frederiksberg Kommune er den tættest befolkede kommune i Danmark med 105.000 borgere på 8,7 Km<sup>2</sup>
- Frederiksberg Renovation indsamler 12-20 ton madaffald dagligt
- Danskerne hvert år i gennemsnit køber 13,2 kg tøj og tekstiler

på,” fortæller driftsleder hos Frederiksberg Renovation, Annika Thinggaard.

“I år skal vi til gengæld have flere restaffaldsbeholdere tilbage fra borgerne, for målet er, at der kommer mindre og mindre restaffald. Vi er jo i realiteten kun transportører af det, borgerne har været gode til at sortere, så de skal presses lidt til at sortere det endnu bedre,” siger hun.

Fra 1. juli 2023 er tekstilaffald blevet en del af affaldssorteringsordningen, og på Frederiksberg Renovation er man begyndt at indsamle tekstil fra etageejendomme og villaer. Tekstilsortering er virkelig noget, folk har taget til sig, fortæller Annika Thinggaard.

“Lige når folk finder ud af, at de

også kan smide tekstil ud, kommer der rigtig meget, også tøj, der faktisk kan genanvendes, selvom det, vi er interesserede i, jo er tekstilaffald som fx klude, håndklæder eller slidt og hullet tøj,” forklarer Annika, der har været ansat hos Frederiksberg renovation siden 2010.

Bemandingen på Frederiksberg Renovation er løbende blevet øget fra 70 medarbejdere i 2021 til 76 i 2023 i takt med de nye tiltag på affaldssorteringsområdet.

## En stilling med mange kastetter

Fra sin plads foran skærmen i kontorbygningen på Frederiksberg, styrer Anika Thinggaard slagets gang fra



Tekstilaffald er sidste nye skud på stammen over rækken af affaldsfraktioner, der skal sorteres. Men tøj, der kan genbruges, skal ikke i beholderne, kun ødelagt tøj, slidte karklude fx eller andet tekstil, der ikke længere kan bruges.



Skraldebilerne fra Frederiksberg Renovation kører på el, og der er kommet nye el-biler til vognparken både af Dennis Eagle-modeller og nu også Volvo. "Nu har vi fået fire kassebiler fra Volvo og den første af komprimatorbilerne - altså de almindelige skraldebiler - og vi mangler stadig fire," fortæller Annika.

morgenstunden og til engang ud på eftermiddagen, hvor telefonerne stilner af, og de sidste chauffører har fået fyraften.

"Når jeg møder ind om morgenen lidt over 8, er der medarbejdere, der kommer og spørger mig om alt muligt, endnu inden jeg har fået jakken af," griner hun.

Men som driftsleder, IT-superbruger og arbejdsmiljørepræsentant har Annika også har en bred palet af ansvarsområder og opgaver. Udover vedligeholdelse og udvikling af driften, bl.a. implementering af nye tiltag på affaldssorteringen, tager hun sig også af HR, godkendelse af lønskemaer, IT-systemer og Apps og meget mere.

### Det hele skal bare spille

"Vi har skiftet bynøgle herude. I gamle dage bar chaufførerne rundt på et kæmpe nøglebundt, men nu er der kun én nøgle, som kan lukke op alle steder, og den fungerer med en kode, der skal skiftes hver dag. Hvis

chaufføren fx taber nøglen og andre finder den, så kan de ikke komme ind med den, for koden virker kun i det tidsrum, chaufføren bruger den. Så chaufførerne skal huske at kode den hver morgen," forklarer Annika.

En del af Annikas arbejde handler om at koordinere ændringer i indsamlingsruter, men hun er også med ude at køre med chaufførerne, når nye rutiner med affaldssortering skal rulles ud.

"Lige nu er jeg med ude at køre med storskrald og hjælper chaufførerne med at finde ud af, hvordan det kan strømlines. Jeg har været ud at køre med de fleste fraktioner for at se, hvad udfordringerne er på stedet".

Annika er heller ikke bleg for at tage sig af små rutineopgaver, der egentlig ikke hører ind under hende, men som bare skal gøres.

"Skal toiletrullen skiftes, så gør jeg det, mangler der affaldsposer, så bestiller jeg dem. Jeg går ikke så

meget op i titler, det betyder mere, at det hele spiller. Det vigtigste er, at medarbejderne ved, at de kan gå til mig, og at jeg står til rådighed." ●

## Affaldsordningen inkluderer sortering af 10 fraktioner

- Mad
- Papir
- Pap
- Metal
- Glas
- Plastik
- Tekstil
- Fødevarer (i samme beholder som plastik)
- Restaffald
- Farligt affald

I Frederiksberg kommune sorteres man desuden storskrald, el-skrot og haveaffald. [Glasaffald er udliciteret til et andet firma end Frederiksberg Renovation].

# Affald er ikke, hvad det har været

*Hvor der bor mennesker, er der affald. Mennesker har til alle tider produceret affald i en eller anden grad, men affaldet nu og dengang vores bedsteforældre var børn, er ikke helt det samme.*

I gamle dage bestod affald mest af madaffald, rådne frugter, afføring og gammelt tøj, mens vi i dag udover køkkenaffald smider tonsvis af elektronik, hvidevarer, emballage, møbler, bygge- og erhvervsaffald ud.

Går vi 15.000 år tilbage i tiden, var det begrænset, hvor meget affald, mennesker producerede. Stenaldermennesket brugte kun materialer, der fandtes i naturen og havde sjældent mad tilovers, men alligevel var der lidt affald i form rester af mad, fx østersskaller eller skaller fra muslinger, dyreknoget og fiskeben, men også trækul, potteskår og flinteredskaber. Det blev smidt på køkkenmøddinger på bopladsen.

**I Middelalderen voksede** byer og købstæder frem, og folk begyndte

at bo tættere. Til hvert hus hørte en mødding og et latrin, og affaldet herfra blev brugt som gødning på markerne, eller som i Københavns Havn: til indvinding af nyt land.

Indtil 1522 tømte man natpotter og latriner i rendestenen, men efter Christian 2.s forbud mod at tømme sit eget das, blev byens latriner tømt af en såkaldt rakker eller natmand. Natmanden kørte affaldet uden for byen, hvor det blev tømt i en latrinkule, og han sørgede også for at vaske de tønder, der blev brugt til toiletter.

**I 1700- og 1800-tallet** var der forskel på, hvor man smed sit affald hen, alt efter om man boede i byen eller på landet. På landet bestod affaldet mest af knogler fra dyr, madrester, og afføring fra dyr og mennesker, og alt

## Vidste du, at

- Det hedder "skraldemand", fordi ham, der i gamle dage tømte skraldespande og fjernede affald på gaden, svingende med en skralde, mens han trak en vogn igennem byen, så folk kunne høre, at det var tid til at aflevere affald
- Danmark fik sit første forbrændingsanstalt på Frederiksberg i 1903 på Fabrikvej, den nuværende Stæhr Johansens Vej

blev smidt på møddingen. Møddingen var vigtig for bønderne, der brugte den som gødning til deres afgrøder.

I byerne smed man affaldet i rendestenen, og der flød med jord, aske, døde dyr, fiskerester, rådne grøntsager og frugt, hvilket medførte en hæsliq lugt og risiko for, at sygdomme som pest og kolera blev spredt.



**I starten af 1702** indførte Frederik IV et system for dagrenovation, hvor affaldet i gader og rendestene blev fejlet sammen, og hvor folk samlede deres husholdningsaffald i beholdere, som så blev afhentet af skraldemænd. Skraldemændene brugte en skraldevogne, når de kørte igennem byen på hestevogne for at indsamle affaldet, så folk kunne høre, når de kom og stå klar med affaldet. Skraldet blev kørt ud til lossepladser udenfor byen, hvor det hobede sig op i store bunker, som blev større og større. Det tiltrak rotter men også klunsere, der levede af at sælge ting, de fandt i affaldet.

**I 1800-tallet** flyttede mange fra land til by; folk boede tæt i dårlige huse med mange mennesker sammen i hver lejlighed. Dårlig hygiejne, forurenede drikkevand og bakterier fra lokummerne og dyrene var årsag til, at der udbrød en heftig koleraepidemi i København i 1853, som slog omkring 5.000 mennesker i ihjel.

Først i slutningen af 1800-tallet begyndte man at anlægge kloaker, men det var kun de rigeste, der havde egne toiletter.



**Der var stor** arbejdsløshed under den økonomiske krise i 1930'erne, og da Anden Verdenskrig brød ud i 1939, blev der mangel på stort set alt. Så folk blev rigtig gode til at spare og genbruge i stedet for at smide ud.

**Efter krigen gik** det den modsatte vej. Folk fik råd til at købe nye billige varer fra udlandet, og det blev billigere at købe nyt i stedet for at reparere for at genbruge. Plastikkens indtog og gennembrud i 50'erne og udbredelsen af plastikposer i 70'erne betød store mængder af emballageaffald. Lossepladserne blev fyldt op med tonsvis af plastikbakker, plastikposer, tøj, papir, dåser, glas, legetøj, metal og andet affald. Når affaldsdyngerne blev for store, dækkede man dem til med jord og fortsatte med et nyt lag affald ovenpå.

Ikke alt affald kunne nedbrydes af naturen, og meget lå tilbage i jorden i årtier, bl.a. farligt affald, der nogle steder stadig er en alvorlig forureningskilde.

**I dag er** der kommet anderledes fokus på, hvordan vi håndterer og sortere affaldet, men vi kan blive meget

## Affald i tal (2020):

- Hver dansker producerer i gennemsnit 813 kg affald om året.
- I alt i Danmark producerer vi 4.744 tons husholdningslignende affald. Heraf genanvendes ca. 50%. I 2030 er målet, at 60% genanvendes.
- Elektronikaffald udgør i alt for både husholdninger og erhverv 100 tons affald.
- Plast udgør i alt 52 tons affald.

Det nytter det at sortere. Det, der er affald i dag, kan blive morgendagens råvarer.

Kilder: affaldsindsamlingen.dk, Den Store Danske, Vestfor.dk, Vestforbrænding, Eurostat

bedre til at genbruge, genanvende og reparere vores produkter, så vi skaber mindre affald og forbruger mindre af jordens sparsomme ressourcer. Sammenlignet med andre europæiske lande, er mængden af husholdnings- og husholdningslignende affald høj pr. indbygger i Danmark, hvilket til dels skyldes, at Danmark er et rigt land med et højt forbrug. ●

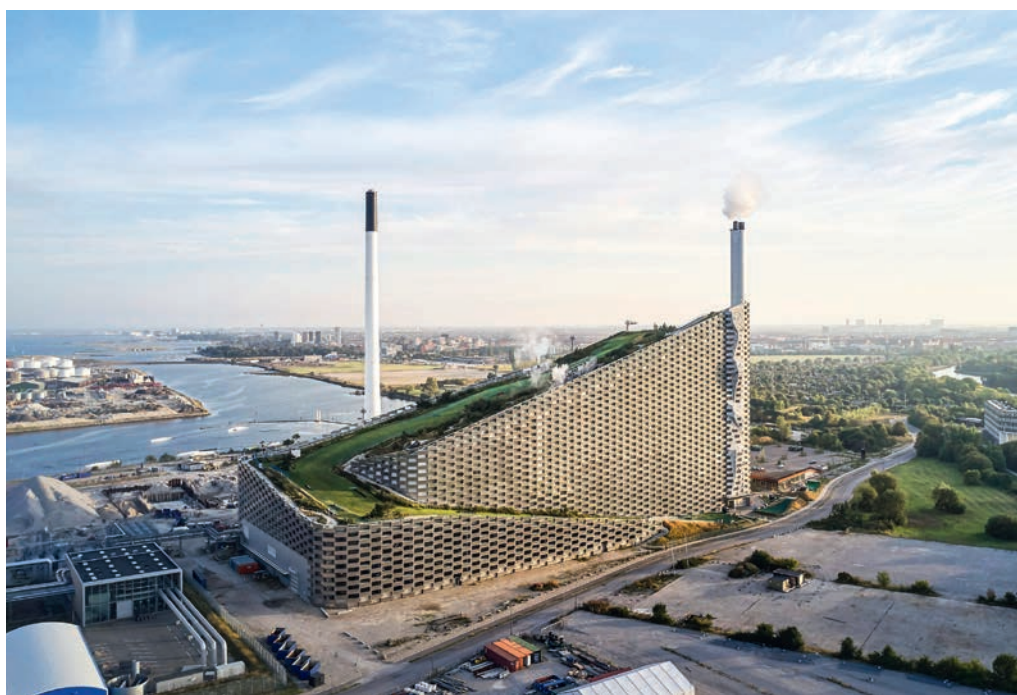


Foto: ARC\_BIG\_Copenhagenill\_@HuftonCrow

# Med ildsjæle på Sociolancetur i Københavns kommune

*Kl. 11 en mandag i september starter et helt specielt køretøj op på Vesterbro brandstation. Det er en ambulance, men så alligevel ikke; bilen er et supplerende tilbud til de situationer, hvor det kan være vanskeligt at vurdere, om der er behov for en primær sundhedsfaglig- eller socialfaglig indsats.*

**F**OA 1's udsendte medarbejder fik lov at komme en tur rundt med Sociolancen sammen med vores tillidsrepræsentant og paramediciner Rasmus, som har fået den fornemme opgave at være mandatbærer på vegne af de ansatte i Akutberedskabet.

Denne mandag morgen var det også ildsjælen Robert, som var med rundt i byen. Robert er støttekontaktperson og ansat af Københavns Kommune. Robert har tilknytning til Rusmiddelbehandling København og er særlig dygtig til at hjælpe borgere, som har misbrug af stoffer.

Holdet er sat. Rasmus og Robert. Energien er god og man kan mærke, at de begge både kan lide deres arbejde og det at have en god sparingspartner i hinanden.

## **Er det virkelig gratis?**

Første tur bliver kaldt over radioen.

Paramediciner Rasmus fra Region Hovedstadens Akutberedskab og socialfaglig medarbejder Robert fra Københavns Kommunes Socialforvaltning er klar til rundring. Når de bliver kaldt ud til en borger, er deres opgave at vurdere, om der er behov for sundhedsfaglig behandling, eller om der skal formidles kontakt til et herberg eller hjælp til at komme i behandling for fx alkoholmisbrug.







Inden afgang skal Rasmus lige klare et opkald fra et FOA-medlem, som har spørgsmål til rettigheder i forbindelse med vagter jul og nytår. Sociolancen kører alle årets dage også på helligdage, og der er fokus på, at løse puslespillet om bemanding retfærdigt og smart.

En alkoholpåvirket person sidder på Nørreport med sår og skrammer og har brug for hjælp. Rasmus fortæller, at det oftest også er mennesker uden dansk cpr-nummer, som hjælpes af Sociolancen. På Nørreport leder vi lidt og finder så personen, som har bedt om hjælp. Personen er tydeligvis påvirket og har en del sår i ansigtet og virker lidt rundt på gulvet. I situationen skal Rasmus vurdere, om det er nødvendigt med en tur på traumecenteret, eller om personen kan køres på herberg og få lidt søvn. Da der er sår i ansigtet og måske hovedtraume, bliver det lige en tur forbi en sød sygeplejerske på Riget. Personen bliver meget overrasket over, at det hele er gratis. Velfærd er værd at værne om, minder vi hinanden om.

### Et skub i den rigtige retning

Så ruller vi ud på Amager, hvor en beruset ældre person er faldet. Naboen har hjulpet og tilkaldt hjælp. Rasmus og Robert fortæller, at de har mulighed for at koble evt. en boligrådgiver på, hvis det viser sig, at der er tale om det, der hedder en "uholdbar boligsituation", hvor personer ikke længere formår at holde boligen. Men da vi træder ind i den kæmpestore lejlighed, viser det sig, at det slet

ikke er tilfældet. Boligen er velholdt, og den ca. 80-årige person er både reflekteret og motiveret for hjælp. "Alkoholen hjælper på de savn, man har i sådan en alder," siger personen. Men det er blevet for meget nu, og personen ønsker hjælp.

Robert fører ordet og fortæller om støttekontaktperson-ordningen. Dette kan give det sidste skub, så borgeren kommer i alkoholbehandling. Støttekontaktpersonen støtter og følger gerne fysisk, så borgeren også "rammer døren" på rusmiddelcentret, som Robert udtrykker det.

### Det fede er at skabe en relation til udsatte

Sociolancen triller længere ud på Amager til en person, som er blevet hjulpet op i sit hjem. Sociolancen er blevet tilkaldt, da der er tale om en uholdbar boligsituation. Her bliver vi dog afvist i døren. Det er helt frivilligt, om borgeren ønsker hjælp, og der bliver ikke presset på, hvis motivationen ikke er der, fortæller Robert.

Radioen er stille, så Sociolancen runderer derfor ned mod H17, Nordens største stofindtagelsesrum. Her kan Sociolancen bruges til opsøgende og forebyggende indsats. Rasmus er tidligere pædagoguddannet, før han blev paramediciner. At køre på Sociolancen er ikke for alle, fortæller Rasmus, det kræver tålmodighed og en accept af, at det ikke er sikkert, at alle vil hjælpes. "Nogle gange kan man møde en borger, som lige netop den dag er motiveret for en livsændring. Støttekontaktperson bliver tilknyttet, et forløb i stofafvænningsgang osv., og næste uge, kan man møde den samme person igen, og situationen er den samme som tidligere," siger han.

På H 17 møder vi en SOSU-assistent, som fortæller om steder og arbejdet. "Det er et hårdt miljø med meget konflikt og polititilkald flere gange om dagen. Men det er også en

mulighed for at bruge sin autorisation og danne en relation til mennesker, som har meget få andre, de stoler på, og det er det, jeg synes, er fedt ved jobbet," forklarer SOSU-assistenten.

Vi kommer ud af H 17 og kigger lige over på den anden side af den grå gade i kødbyen, hvor der ligger en restaurant med dekadent vin og mad. Rasmus og Robert påpeger det iøjnefaldende i, at der ligger to totale paralleluniverser klos op og ned ad hinanden.

FOA 1's udsendte takker for turen, og Rasmus og Robert runderer videre i den rullende sociolance til kl. 23. ●

## Sociolancen

Sociolancen kører i Københavns Kommune og er et supplerende tilbud til socialt udsatte borgere, der primært har brug for en socialfaglig indsats.

### Sociolancens opgaver omfatter:

- At yde basal sundhedsfaglig behandling, der ikke kræver akut indsats
- At opsøge socialt udsatte og formidle kontakt til rette tilbud, fx:
  - Væresteder, herberg og netcaféer
  - Rådgivningstilbud
  - Behandling på hospital eller ved egen læge
  - Støttekontaktperson
  - Boligrådgivning

Sociolancen kører hver dag året rundt i Københavns Kommune fra kl. 11.00-23.00.

Sociolancen kører ikke udrykningskørsel og er ikke en erstatning for en ambulance. Vurderer medarbejderne, at der er brug for en akut sundhedsfaglig indsats til en udsat borger, vil der altid blive tilkaldt en ambulance.

Sociolancen drives af Akutberedskabet i samarbejde med Københavns Kommunes Socialforvaltning. Det startede som en forsøgsordning, men er nu kommet på Region Hovedstaden og Københavns kommunes budget.

Sociolancen kan tilkaldes ved at ringe 112

# Så er det igen tid til generalforsamling



En gang om året gennemfører vi her i fagforeningen en generalforsamling, som er fagforeningens øverste myndighed. Det betyder i virkeligheden, at alle medlemmer kan møde op på denne dag, og at alle har én stemme, når vi stemmer om de ting, som har betydning for det næste år.

Hvis du ikke har prøvet at være med til en generalforsamling, så er du meget velkommen, det er også en aften for dem, som ikke har prøvet det før.

På de næste par sider kan du læse om noget af det, som vi har beskæftiget os med i den forgangne generalforsam-

lingsperiode, blandt andet et fokus på medlemsudviklingen, hvor vi på sidste års generalforsamling vedtog, at elever skulle have nedsat kontingent, og at vi skulle lave et forsøg med gratis kontingent i to måneder for nye medlemmer af FOA. Det var to konkrete beslutninger som blev taget på sidste års generalforsamling.

Jeg håber, at vi ser dig til årets generalforsamling. ■

*Ken Patrick Petersson  
Formand, FOA 1*

## Generalforsamling i FOA 1 30.11.2023 kl. 17-21

### Dagsorden ordinær generalforsamling 2023

1. Valg af dirigent
2. Repræsentantskabets beretning
3. Årsregnskab
4. Fremtidige aktiviteter
5. Indkomne forslag
6. Valg
  - a. Næstformand Steen Vadgaard er villig til genvalg
  - b. Bilagskontrollant Kjeld Klysner Nielsen ønsker ikke genvalg
  - c. Bilagskontrollantsuppleant Betina Dyrlund Santoro er villig til genvalg
  - d. Bilagskontrollantsuppleant Lars Skandrup Mårtensson er villig til genvalg

### Mulighed for at stemme

Medlemmer, der på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i generalforsamlingen, kan afgive stemme til personvalg ved personligt fremmøde i FOA 1 i åbningstiden kl. 8.30 – 16.00 dog fredag kl. 8.30 – 15.00 i tidsrummet 23. oktober – 29. oktober 2023.

### Praktisk

Under generalforsamlingen byder FOA 1 på et let måltid. Det er ikke påkrævet at tilmelde sig, men det er en fordel, når der bestilles mad, så du må godt huske at melde til, så der også er mad til dig.

### Forslag om kontingent

I forlængelse af tidligere beslutning om at hæve kontingentet med pris og lønudviklingen.

Det betyder en stigning på 2,86 %, som er 7,50 kr. for fuldtidsforsikrede til 265 kr. pr. måned 5,25 kr. for deltidsforsikrede og efterlønnere til 198 kr. pr. måned. Der vil være tilsvarende stigninger for andre kontingenttyper.

### Forslag om ophør af nedslag i kontingent for elever

Forslag lyder på: Hovedbestyrelsen har vedtaget, at der fremover er to kontingentstørrelser for elever.

For elever, der tjener mindre end den maksimale dagpengesats, er kontingentet fremover på 95 kr. pr. måned.

For elever, der tjener mere end den maksimale dagpengesats, er kontingentet fremover på 249 kr. pr. måned.

Sidste år vedtog generalforsamlingen en nedsættelse med 100 kr. i forhold til det daværende kontingent.

Repræsentantskabet foreslår, at denne ekstra nedsættelse fjernes som konsekvens af Hovedbestyrelsens beslutning.

### Forslag om nedlæggelse af faglig sekretærpost

Repræsentantskabet foreslår generalforsamlingen at nedlægge den særlige

faglige sekretærpost for ledere, som blev aftalt ved Branche 9's optagelse i FOA 1 ved generalforsamlingen 28/4 2003.

Begrundelse: Det viste sig ved sidste års generalforsamling i november 2022 ikke muligt at besætte posten, da ingen ønskede at stille op til den. Samtidig har forbundet oprettet en lederforening på den ekstraordinære kongres den 1.9 2023, som formentlig vil overtage nogle af de opgaver, som lå på den faglige sekretær for ledere. Det er planen at løse de resterende opgaver ved en ansættelse.

### Fokuspunkt for 2024

Forslag om at fortsætte med lokallønsprojektet med forbedring af indsatsen i forhandlinger om lokalløn, så FOA 1 fortsætter forbundets lokallønsprojekt med fokus på:

- Fortsat opsamling af bagsideoplysninger på lønsedler og tjek af løn niveauer
- Fortsat arbejde med forhandlinger og evt. uenighedsreferater
- Opkvalificering af de TR, som mangler kursus
- Opsamling på arbejdet og effekten af arbejdet: Er resultatet blevet bedre

# Et kort resume af fokusområdet 2022

Året 2022 valgte vi at køre videre med Ny-indplacering i FOA 1, [Frederikshavnermodellen som den tidligere er blevet omtalt].

**D**et var for os og ikke mindst for vores arbejdsgiver en ny måde at arbejde med lønindplacering på. Samtlige af vores arbejdsgivere er blevet tilskrevet, og vi kan sige kort, at der stort set ikke har været de store problemer med at få arbejdsgiverne med på ideen. Uagtet at rammeaftalen tilskrives, at vi har 6 uger fra vi modtager aftalen og til den bliver underskrevet, er den proces virkelig blevet strammet op til stor glæde for arbejdsgiverne og medlemmerne og ikke mindst os her i FOA 1.

Vi har sammen med vores tillidsfolk udarbejdet tjeklister og andre værktøjer, der underbygger processen med at arbejde med projektet. Det kan siges kort: Det har været en kæmpe succes. Vi har nu mulighed for at få potentielle medlemmer i tale, hvis ikke det er lykkedes for vores tillidsfolk at få dem meldt ind i FOA 1. Og der skal lyde en kæmpe tak til alle vores tillidsvalgte såvel tillidsfolk som arbejdsmiljørepræsentanter, som gennem hele 2022 har arbejdet målrettet med projekt Ny-indplaceringer i FOA 1.

## Generalforsamlingen valgte et nyt fokuspunkt i 2023 - Projekt lokal løndannelse

Efter generalforsamlingen den 24. november skød vi det nye projekt i gang. Generelt kan vi sige, at FOA 1 i samarbejde med de af vores tillidsfolk, der har forhandlingskompetencen, har været rigtig dygtige til at forhandle lokal løn hjem til

vores medlemmer, men med det nye projekt bliver vi endnu bedre rustet til opgaven. Forbundet understøtter projektet, idet en af deres målsætninger er: Mere i lokal løn og flere medlemmer i kongresperioden. At vi bliver bedre til at forhandle lokal løn, betyder, at der også kommer flere positive fortællinger på denne front. Når vi kigger på, hvad der er forhandlet hjem til andre faggrupper, skal vi ikke klage. Men det er langt fra det samme som at sige, at vi ikke kan gøre det endnu bedre til glæde og gavn for vores medlemsgrupper. Forbundet og afdelingerne er blevet enige om at hjælpe hinanden på tværs via erfaringsudveksling med de afdelinger, der har været i gang med projektet tidligere.

Hvad er så det nye i det her projekt? Vi skriver til samtlige arbejdsgivere og beder dem om at indsende bagsideoplysninger, [indplacering: Grundløn, funktions- og kvalifikationslønninger på side to af lønsedlen], på samtlige ansatte. Alle disse oplysninger bliver lagt ind via en forbundsrepræsentant: Disse oplysninger bliver efterfølgende fremsendt til den sagsbehandler, der har området.

Det er et meget detaljeret oplysningsskema, vi modtager retur fra forbundet, og det kan i den grad underbygge de forhandlinger, der efterfølgende skal ske lokalt. Der er også den fordel, at vi her i afdelingen modtager oplysninger om, hvem der er medlem, og hvem der ikke er medlem. Disse oplysninger er også ganske nyttige i vores bestræbelser på at få flere

medlemmer i FOA 1 – den enkelte sagsbehandler har lavet en drejebog for samtlige af de områder, han/hun forhandler i. Derudover har vi holdt møder med en forbundsrepræsentant angående værktøjer og processer – igen for at blive bedre rustet til opgaven. Vi indkalder samtlige tillidsfolk til en temadag om det at forhandle lokal løn, uanset om den enkelte har forhandlingskompetencen eller ej og dermed holder forhandlingsmøderne med en sagsbehandler fra FOA 1. På disse temadage vil tillidsfolkene modtage bagsideoplysningerne, årshjul, tre fortrykte uenighedsreferater og forhandlingstaktik. I samarbejde med sagsbehandler aftales derefter den samlede strategi for forhandlingen af lokal løndannelse.

Kan vi trække oplysninger ud af de her bestræbelser? Både ja og nej. Det er første år, vi laver den her ekstraordinære indsats med alle de her oplysninger. Men vi læner os op ad de erfaringer, som fem andre afdelinger har på området, og her har det betydet, at lokallønnen i 12 ud af 13 kommuner er steget for vores medlemmer. Vi anser derfor projektet for en vigtig brik i spillet i forhold til organiseringsindsatsen, løn som indgang til at tale med nyansatte og dermed dagsordenen for en drøftelse om både løn og organisering. Frederikshavnerprojektet fortsætter sammen med det her projekt, så alle tidligere tiltage som skolebesøg, ringe på rykkere, restance- og slettekald og de særlige tiltag på enkelte områder, fortsætter uændret. ■

# Manglende portøruddannelse



**P**å et regionsmøde blev det oplyst, at der var ca. 130 portører i Region Hovedstaden, som ikke har modtaget en uddannelse som portør jf. overenskomsten mellem FOA og Region H. Overenskomsten beskriver nøje, at uddannelse skal gennemføres i det første ansættelsessår, og så er der nogle udtagelser for vikarer og timelønsansættelser. Men her var der angiveligt tale om ansættelser af flere års varighed.

Det kunne vi ikke sidde overhørig i FOA 1 og tog initiativ til at undersøge det nærmere. Vi startede med at skrive rundt til alle hospitaler i Region Hovedstaden med ønske om, at FOA 1 fik en dialog omkring denne problemstilling.

Der var hospitaler, der ikke overholdt overenskomstens forpligtelser i forhold til at iværksætte et uddannelsesforløb som portøraspirant i forbindelse med ansættelsen. Det skal retfærdigvis siges, at der også var hospitaler som havde styr på det.

Der har været afholdt møder med de hospitaler, hvor der var udfordringer med uddannelse, og vi har fået en god og fornuftig dialog med disse parter. Vi fik også god hjælp af portørskolen, som tilbød at oprette de fornødne ekstra hold, således at rigtig mange kan komme igennem uddannelsen.

Der er nu indgået aftaler med disse hospitaler, og der er lagt en plan for de mange ansatte, der nu skal igennem nåleøjet for at få deres uddannelse som portør. På den måde

vil deres overenskomstmæssige retlighed blive overholdt, og den faglige kvalitet blive hævet.

Der afvikles løbende statusmøder med de respektive hospitaler. Der er tale om ca. 100 personer, som skal uddannes som portør i perioden indtil udgang af 2024.

## Forkert aflønning af portøraspiranter

I forbindelse med gennemgangen af de manglende uddannelser af portørerne, konstaterede vi, at der på nogle hospitaler var udfordringer med forkert aflønning af de ansatte portører.

Dette rejste vi over for de hospitaler, hvor der var fejl. Vi har haft op imod 25 sager med forkert aflønning, og det kommer sig også af den manglende portøruddannelse. Hospitalerne fortsatte med at aflønne portørerne på løntrin 13 efter de 8 måneder, hvilket ikke er korrekt. Det er således, at man ansættes som aspirant på løntrin 13 i de første 8 måneder og herefter overgår til løntrin 15, uanset om man er færdig med sin fulde uddannelse eller ej. Aspiranttiden, som er tiden med den nedsatte [elev] løn, er kun 8 måneder.

I FOA 1 har vi fokus på dette område, og vi nævner det på portørskolen og får mange henvendelser efterfølgende.

## Serviceassistentuddannelse på Bispebjerg Hospital

På Bispebjerg Hospital 'spøger' serviceassistenten igen. Ledelsen

i FM-enheden ønsker, at en del af deres husassistenter, som har gennemført rengøringstekniker uddannelsen, skal igennem tre ugers praktikforløb på portørområdet, således at de gennemfører en erhvervsuddannelse som serviceassistent.

Det har skabt en utryghed blandt portørerne, da de frygter, at ledelsen vil indføre serviceassistentbegrebet og ikke kun uddanne nogle enkle. Ledelsen fastholder, at de ingen intentioner har om at indføre dette og forsikrer, at portørerne skal udføre de opgaver de har i dag også i fremtiden.

Der har dog været stor utryghed blandt portørerne, hvilket vi godt kan forstå, og vi har deltaget i en del møder både med ledelse og medarbejderne for at finde en løsning.

Vi har i forløbet overvejet, om vi kunne 'indhegne' portøropgaverne således, at de kun vil kunne udføres af portørerne, også i fremtiden. Medarbejderne ville meget gerne se en lokalaftale, der kunne opnå enighed om, og ville så tage stilling til resultatet i form af afstemning.

I skrivende stund er sagen ikke afsluttet, og vi ved ikke, om vi kan afslutte den med en underskrevet aftale, som vil kunne beskytte portørernes opgaver. Men som altid er det jo dem, som har udfordringen [den faglige sag], som også har retten til at afgøre, hvordan vi som fagforening skal afslutte den. I denne sag er det portørerne på Bispebjerg Hospitals afgørelse. ■

# Afskedigelsesager

I FOA 1 oplever vi en stigende grad af afskedigelsesager på baggrund af krænkende adfærd. Vi oplever, at afsenderen af de oplevede krænkende handlinger oftest er uforstående overfor situationen og selv har handlet i bedste mening og hensigt. Vi oplever også, det er generationsbestemt, og at

der blandt den yngre generation er en tendens til at have andre grænser end tidligere.

Kommunernes Landsforening definerer, at enhver fysisk berøring kan opfattes som seksuel krænkende og kan derfor lede til afsked. Til trods for at der skal foreligge dokumentation for, at

der har været krænkende adfærd, så oplever vi, at skønnet er meget bredt hos arbejdsgiver, og at vi ved forhandlinger i Kommunernes Landsforening ikke vinder disse sager, selvom hensigten ikke har været at krænke kollegaen. Der skal meget mindre til i dag end tidligere.

## Eksempler på afskedigelsesager, som FOA 1 er gået ind i

**1 Et medlem havde** været ansat som portør i mere end 14 år. Han bliver sygemeldt som følge af en blodprop og genoptager arbejdet delvist efter ca. 3 måneder. Efter en periode på nedsat tid indstiller Region Hovedstaden medlemmet til afskedigelse. FOA 1 går ind i sagen og får aktindsigt i personalesagen. Det viser sig, at der ingen dokumentation er for, at der har været udarbejdet en plan for tilbagevenden til arbejdet. Der er ikke indhentet mulighedserklæring eller anden dokumentation fra lægen på, at der er lange udsigter til, at medlemmet kan vende tilbage til arbejdet. Derudover indgår han i driften og de sædvanlige arbejdsopgaver i arbejdstiden.

FOA 1 gjorde gældende, at en afskedigelse derfor ville være usaglig og i strid med handicapreglerne, hvor arbejdspladsen har en øget forpligtelse til at fastholde.

Sagen blev forligt lokalt med en godtgørelse på 6 måneders løn ud over det sædvanlige opsigelsesvarsel på 6 måneder plus 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse.

**2 En portør blev** kaldt til tjenstlig samtale med henblik på bortvisning for uhensigtsmæssig og truende kommunikation. Der blev på trods af opfordring fra fællestillidsrepræsentanten ikke fremlagt nogen dokumentation for ovennævnte, og ledelsen gjorde gældende, at der intet var at udsætte på portørens arbejdsindsats. I stedet henviste de til anonyme klager og en tidligere uforløst konflikt, som ikke var blevet håndteret og løst af ledelsen. Under den tjenstlige samtale blev portøren og FTR præsenteret for muligheden for at indgå en fratrædelsesaftale i stedet, svarende til mindre end hvis medlemmet var blevet opsagt af Region Hovedstaden. Efter samtale med portøren og fællestillidsrepræsentanten gik FOA ind i sagen. Det var FOA 1's vurdering, at der ikke var et sagligt bortvisningsgrundlag. Sagen blev forligt ved en fritstilling i 4 måneder og et beløb til kompetenceudvikling. Sagen er netop et eksempel på, at arbejdsgiverne kører hårdt mod hårdt frem for at sikre en saglig sagsbehandling fra start.

**3 En livredder blev** afskediget fra sin arbejdsplads efter længerevarende sygdom. FOA 1 gjorde gældende, at arbejdspladsen ikke havde levet op til kravet om at sikre livredderen et chikanefrit arbejdsmiljø, da årsagen til, at hun var blevet sygemeldt var, at en kunde havde chikaneret hende i arbejdstiden. Sagen har været forhandlet mellem KL og FOA, uden at enighed kunne nås. Sagen er pt. videreført af FOA og oversendt til ekstern advokat. ●

### Afskedigelser:

30.9 2022 til 4.9-2023:

Ca. 200 afskedigelser i perioden ifølge FOA 1's sagsarkiv.

# Bortvisningsssager – der er mange flere af dem

For et par måneder siden skrev FOAs blad Fag og Arbejde en artikel om, at antallet af bortvisningsssager er stigende, og at begrundelser for bortvisning står på et tyndt grundlag. Blandt andet blev sager, hvor nogle føler sig krænket, nævnt i artiklen.

Vi har også fået mange flere bortvisninger i FOA 1. Arbejdsgiverne er blevet meget hurtigere til at skride til den hårdeste sanktion. Vores holdning

er, at det ikke er nødvendigt at sparke endnu en gang til en person, der i forvejen ligger ned.

Andetsteds kan det læses, at der er mange flere bortvisninger på grund af ude-

blivelse. Men udeblivelse er ikke den eneste årsag til bortvisningerne, og det er meget sværere at indgå aftaler med arbejdsgiverne.

Gennem årene har det været muligt at indgå aftaler, hvor medarbejderen i stedet for at blive bortvist er blevet opsagt, hvis der har været en smule tvivl om, hvorvidt en bortvisning kunne holde til en forhandling. I enkelte tilfælde har medarbejderen fået muligheden for at sige sin stilling op i stedet med et par måneders varsel. Sådan er det ikke længere. Vi har sager, hvor der ikke tages hensyn til den enkelte medarbejder.

Vi skal kort nævne to sager, hvor der ikke er blevet taget hensyn til medarbejderen, men hugget hårdt til med den skrappeste sanktion med det samme og på baggrund af bagateller.

Den ene sag handler om en medarbejder, som skiftede vilkår i sin stilling og ikke kunne forlige sig med det og

heller ikke kunne forstå, hvorfor det skulle ske. Så han kunne ikke overskue det. Derfor var der en noget uklar korrespondance om et møde, som medarbejderen mener, han har meldt fra til, mens ledelsen straks bortviser ham, da holdningen er, at han udebliver. Det er ikke FOA 1's opfattelse, men medarbejderen bliver presset temmelig hårdt især på økonomien for at indgå en aftale.

Den anden sag handler om en medarbejder, som er blevet afskediget – der er enighed om, at opsigelse er OK – også fra medarbejderen selv. Men på grund af en uoverensstemmelse vælger arbejdsgiver at bortvise ham, selv om opsigelsesperioden allerede i gang. Der var ingen forståelse for medarbejderens situation. Han skulle ud!

Det kan også have store omkostninger for vores medlemmer, at det kan være svært at få Kommunernes Landsforening til at forhandle. Det tager lang tid at komme til forhandlingsbordet, og det lægger et endnu større pres på vores medlemmer – både økonomisk og psykisk, at der går så lang tid samtidig med, at de oplever, at økonomien er temmelig uoverskuelig. ■



## Bortvisning ved udeblivelse

Bortvisning er den mest vidtgående ansættelsesretlige sanktion, en arbejdsgiver kan anvende overfor en medarbejder. Det er derfor også i udgangspunktet meget få tilfælde, hvor det er berettiget for arbejdsgiver at vælge at bortvise. For at arbejdsgiver sagligt kan bortvise, skal medarbejderen have udvist meget alvorlig pligtforsømmelse. Dette kan for eksempel være at have taget af kassen, været fysisk overfor borgere eller kollegaer, eller hvis man udebliver fra arbejdet uden først at orientere arbejdsgiver jævnfør arbejdspladsens retningslinjer. Hvis man ikke informerer sin arbejdsgiver om, at man ikke kommer på arbejde,

eller man forlader sin arbejdsplads i arbejdstiden, kaldes det ulovlig udeblivelse. FOA 1 har i det seneste år oplevet en stigning i denne typer af sager.

Medarbejderen, der udebliver, har ofte personlige gode grunde, så som alvorlige psykiske udfordringer eller familiemæssige forpligtigelser. Det ansvarsfritager dog ikke medarbejderen for at informere arbejdsgiver om, at man ikke møder ind, eller at man forlader arbejdspladsen. Det er desværre et af de områder, hvor vi som afdeling ikke kan gøre andet end at kontakte arbejdsgiver og høre, om de ønsker at ændre bortvisningen til en almindelig

afskedigelse. Hvis ikke arbejdsgiver er interesseret i dette, kan vi ikke videreføre sagen ved afskedigelsesnævn, da arbejdsgiver har retten på deres side. Det er FOA 1's oplevelse, at arbejdsgivere i højere grad vælger at bortvise på baggrund af udeblivelse, og også at arbejdsgivere er mindre tilbøjelige til at ændre bortvisningen til en almen afskedigelse, da de har retten på deres side.

Der skal derfor lyde en opfordring til tillidsrepræsentanter og medlemmer om, at man er opmærksom på altid at få meldt det til sin arbejdsgiver, hvis man er forhindret i at møde på arbejde eller er nødt til at forlade arbejdspladsen før tid. ■

# Arbejdet med fleksjobs

FOA 1 har arbejdet med fleksjobs i forlængelse af en principafgørelse fra Ankestyrelsen, som redegjorde for, hvordan der skal modregnes i forskellige former for løn, f.eks. feriegodtgørelse. Der har været en praksis, hvor jobcentrene blot har modregnet det fulde beløb, selv om der er særlige regler for, hvordan det skal gøres.

Men det er ikke den korrekte fremgangsmåde, hvilket vi først skrev om i efteråret 2022 i Eterren. Dernæst har vi arbejdet på at udforme et brev, der dels redegør

for proceduren ved modregning og dels har indskrevet Ankestyrelsens principafgørelse, så fleksjobberne både får en forklaring og afgørelsen. Brevet kan medbringes til Jobcentret, hvis der er tvivl om Jobcentret gør det korrekt. Det brev kan man få ved at henvende sig til FOA 1, så bliver det sendt.

Det kan være kompliceret at overskue situationen, men det er muligt at henvende sig i FOA 1. Det er også kompliceret for FOA 1, så det kan tage lang tid, før der kommer et svar. ●

# Lederarbejdet i FOA 1

Det lykkedes os som bekendt ikke at få valgt en leder til posten som faglig sekretær for lederområdet.

Vi har derfor i årets løb måtte klare opgaven ved, at de forskellige valgte og ansatte i fællesskab har givet en hånd med at løse opgaverne. Selvom alle har gjort en indsats og lagt meget arbejde i det, har det ikke været en tilfredsstillende løsning for vores leder-medlemmer.

Vi har fra starten, da vi i en fælles afdeling organiserede både ledere og medarbejdere, haft den holdning, at arbejdet for disse to grupper skulle skilles ad. Der må ikke være tvivl om, hvor man er placeret, når man er medlem af den samme afdeling. Så det er vigtigt for os at kunne skille det ad, så den samme sagsbehandler/valgte ikke den ene dag skal forsvare/forhandle for en leder og den næste dag for en medarbejder.

Denne udfordring kommer samtidigt med, at vi på den ekstraordinære kongres i forbundet 1. september har besluttet, at alle ledere i forbundet er med i den nye Lederforening. De vil dermed også kunne få ledersparring i forbundet, altså sparring i forhold til at være leder.

Tilbage i fagforeningen har vi opgaven med at sikre, at også lederne får forhandlet deres løn retfærdigt og adskilt fra medarbejderne. Denne opgave fylder ikke en hel stilling, og vi er derfor i gang med flere overvejelser til, hvordan vi kan løse denne opgave.

Vi har i den forgangne generalforsamlingsperiode været i dialog med de to andre københavnske FOA-afdelinger, som organiserer ledere, men der var ingen interesse i at lave et samarbejde om lederarbejdet, da deres opfattelse var, at det at være leder for SOSU-personale og pædagogisk personale slet ikke kan sammenlignes med det at være leder for vores grupper i FOA 1.

Det er vi selvfølgelig kedde af, men vi skal nok finde en løsning, så lederne kan være trygge og glade for deres medlemskab i FOA 1. ●

# Aflønning af arbejde på holddrift

## - teknisk serviceoverenskomsten

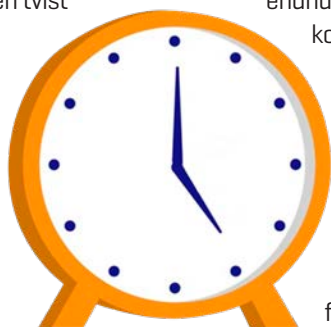
I Aftalen om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt, der er en del af teknisk serviceoverenskomsten, er der et kapitel, der omhandler arbejde på holddrift. Holddrift er arbejde, hvor medarbejdere afløser hinanden i løbet af arbejdspladsens åbningstid. Der arbejdes ofte på holddrift i svømmehaller, da hallerne fx åbner kl. 6 om morgenen og lukker kl. 22 om aftenen.

For at der er kan være medarbejdere i hele åbningstiden, vil der være minimum to hold, der afløser hinanden. Hvis man er på arbejde på andet eller tredje hold, optjener man frihed, der enten kan afholdes som hele dage eller ved en generel nedsættelse af arbejdstiden.

FOA 1 har i øjeblikket en tvist med en kommune om, fra hvilket tidspunkt på dagen medarbejderne på andet hold optjener friheden, også kaldet holddriftstimer. Tvisten skyldes, at der frem til 2008 overenskomsten

var en bemærkning om, at holddriftstimerne først optjenes fra kl. 17, uanset at andet-holdet var mødt ind tidligere på dagen. Denne bemærkning blev fjernet fra overenskomsten ved overenskomstforhandlingerne i 2008. Det er FOA 1's opfattelse, at aftalen fra 2008 har skullet tolkes således, at andet hold optjener holddriftstimer senest fra det tidspunkt, de afløser første holdet.

Den pågældende kommune, som vi er i forhandlinger med, har frem til sagens påbegyndelse givet medarbejderne holddriftstimer fra kl. 17. Dette har resulteret i at FOA 1 har rejst krav over for kommunen for de manglende timer for medarbejderne. Sagen er endnu ikke afgjort og afventer, at kommunen indbringer sagen for KL. Det er FOA 1's klare forventning, at sagen ender med en kompensation til medarbejderne og en fremtidig fælles forståelse af, hvornår der optjenes holddriftstimer fra. ●



# Kampagner og aktivisme som **FOA 1** har medvirket i

Initiativet Skrot Budgetloven er en række fagforeninger, som arbejder for at få afviklet eller moderniseret Budgetloven. En lov, som skulle forhindre, at økonomien løber løbsk i kommuner og regioner, men som er endt med det stik modsatte i form af et voldsomt underforbrug til skade for den borgernære velfærd.

Der har været afholdt møder med henblik på at overbevise politikerne i kommuner og regioner om, at vi har en fælles sag. Og 23. maj 2023 blev der i Rigsdagsgården afholdt demo om "Gør den offentlige sektor god igen".

"Skulder ved skulder" er et andet fagligt fællesskab, som FOA 1 også deltager i, og som bl.a. har arbejdet med:

- Indføre forsøg med 30 timer arbejdsuge
- Boykot og demonstrationer mod Nemlig.com
- Ligelønskampagnen
- Velfærds- og rekrutteringskrisen i den offentlige sektor
- OK 24 – bl.a. drøfte muligheden for betalt frokost til alle

- Aktioner mod A Hereford Beefstouw og brødrene Price i forbindelse med opsigelse af overenskomst

## Store bededag

FOA 1 deltog også i den store demonstration 5. februar 2023 som Fagbevægelsens Hovedorganisation, arrangerede mod afskaffelse af store bededag på Christiansborg Slotsplads. Forud for dette var vi også med i en række mindre demoer arrangeret af de Københavnske fagforeninger bl.a. holdt Ken Petersson store bededagstale.

Senest har FOA 1 været blandt de faglige organisationer i Region Hovedstaden, som har lavet "Opråb fra de ansatte" til Nicolai Wammen, Sophie Løhde og Lars Løkke Rasmussen om, at regeringen spiller hasard med sundhedsvæsenet, når regioner igen og igen tvinges til at gennemfører besparelser. De ansatte løber stærkere, er fleksible og gør alt, de kan. Men de har brug for ressourcer og stabilitet. ●

## Medlems- arrangementer i FOA 1 2022-2023

- Omvisning på udstillingen om Anker Jørgensen og hans liv på Arbejdermuseet 17. november, 2022. Anker Jørgensens søn deltog i omvisningen.
- 'Stamsteder' på Københavns Museum 15. december, 2022.
- Rundvisning Amager Ressourcecenter (ARC) 23. november og 8. december.
- Byvandring Kalvebod Brygge 25. april, 2023
- Rundvisning Københavns Rådhus 24. maj, 2023.
- Online seniormøde om PenSams pensionsordninger 31. maj 2023 og igen 8. juni 2023
- Sommerfest 2. juni, 2023.
- Pensionsaften 13. september 2023 om tjenestemandsforsikring, Seniorpension m.m.

### Kommende arrangementer for resten af året

- Medlemsjubilæumsfest 3. november, 2023 (for dem, der havde jubilæum i 2022)
- Særrundvisning i udstillingen "Kvindeliv" på Arbejdermuseet 7. november.
- Biograftur 15. november, 2023

## Fagforeningshuset

Vi har jo i mange år udlejet en etage til A-kassen, og det har været en god indtægt, som har gjort, at vores egne udgifter til husleje er blevet holdt på et minimum.

FOA's A-kasse har nu besluttet, at den i stedet for at være til stede i alle FOA's lokale fagforeninger, fremover alene skal have fem regionale kontorer. I Region Hovedstaden er det besluttet, at de skal bo i forbindelse med FOA SOSU-afdelingen på Godthåbsvej.

Vi kommer derfor til at miste lejeindtægten, men der er dog aftalt en toårig overgangsperiode, hvor vi stadig vil modtage den manglende betaling, hvis det ikke lykkes os at leje lokalerne ud til anden side.

Det er vi dog rimeligt fortrøstningsfulde overfor, da der allerede har været mange interesserede og kigge på de ledige lokaler. Lokalerne som A-kassen efterlader, ligger på niveau 2, eller stuen, som mange nok vil anse det for.

På Niveau 3 (eller 1. sal) har vi allerede fået nogle ledige kvadratmeter, efter at PMF København Syd, valgte at flytte til Ballerup for at flytte sammen med en af de andre PMF-afdelinger. Så den del skal også lejes ud.

Så måske er der nye beboere i huset, næste gang du kommer i fagforeningen. ●



# FOA 1 - uddannelse af vores tillidsvalgte

Der er ikke så meget nyt under solen - og så alligevel. Vi er som afdeling afhængig af, at vi har så mange engagerede tillidsfolk som overhovedet muligt. De er vores fundament i fagforeningens virke, og de er vores bindeled til vores medlemmer og til vores mange arbejdspladser. Også i år har vi haft ambitioner om at få valgt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der hvor det er muligt, og vi har set en markant stigning gennem perioden. Vi er i en treårig periode gået fra 56 arbejdsmiljørepræsentanter til i dag 77 arbejdsmiljørepræsentanter. Tendensen blandt vores tillidsfolk er ikke så markant som tidligere, men vi er nu 143 tillidsfolk, en lille tilbagegang. Derfor arbejder vi også videre med at få valgt flere faglige repræsentanter.

Der har gennem generalforsamlingsperioden været turbo på at få lavet uddannelsesaftaler med alle vores tillidsvalgte, og 20 TR-samtaler er blevet gennemført i år. Vi har som afdeling altid lagt stor vægt på at få uddannet vores faglige repræsentanter så godt som muligt, så de kan være rustet til at kunne løse mange af de problemer, der er i dagligdagen på arbejdspladserne. Det betyder meget, at vores tillidsvalgte kan få støtte og vejledning, og at de får uddannelse løbende. Dermed opleverne medlemmerne, at de har en stærk fagforening i ryggen.

Der har i indeværende perioden været afholdt 25 kursusdage i afdelingen og

185 tillidsvalgte har deltaget i vores planlagte aktiviteter. 22 personer har gennemført TR-kernemodul [10 dage] indtil videre i år. Vi gør det godt i FOA 1, men vi har et ønske om, at endnu flere vil benytte sig af de mange tilbud, der kommer ud til vores tillidsvalgte.

## FOA 1-indsatser for vores arbejdsmiljørepræsentanter

Vi har helt fra starten haft en dagsorden om at få knyttet vores arbejdsmiljørepræsentanter tættere til FOA 1. Er det lykkedes? Det syntes vi rent faktisk det er. Vi har gennem generalforsamlingsperioden haft mange sager, som vi har løst i fællesskab.

Gennem hele året har vi inviteret os selv ud på efterhånden mange arbejdspladser for at tale med den stedlige arbejdsmiljørepræsentant. Det har været en kæmpe fornøjelse at se jeres arbejde med arbejdsmiljøet lokalt. Håber vi kan gøre det til en tradition, at vi kommer ud og besøger jer.

Og vores arbejdsmiljørepræsentanter har gennem året været flittige i forhold til at søge ny viden og bruge de uddannelsesstiltag, vi tilbyder indenfor deres felt.

Vi har haft vores temadage. Den første var den 11. maj, hvor 17 arbejdsmiljørepræsentanter deltog. De deltog også i de sidste relationstræningskurser, vi kørte af stablen i starten af året. 10 AMR'er gennemførte Styrk det faglige fællesskab, som er en overbygning til relationskurset. 15 personer har indtil videre gennemført FOAs faglige AMR-uddannelse.

Tilmeldingen til vores årlige arbejdsmiljøseminar i Snekersten den 2-3. oktober har været så stor, at vi desværre igen i år har måttet skuffe nogen. Lad os arbejde på at få hævet antallet af pladser til den slags, så flere arbejdsmiljørepræsentanter kan få mulighed for at deltage. Den fælles temadag med tillidsrepræsentanterne holder vi d. 1. december, hvor vi i fællesskab slutter af med en god frokost. ■

## Ferieboligsamarbejdet

Vi har i generalforsamlingsperioden åbnet en ny feriebolig på Fyn - et sommerhus, som er beliggende ved Haarby. Huset har en campingplads som nabo, og hvis man er på ferie med børn, kan de gøre brug af campingpladsens børnevenlige faciliteter.

De første tilbagemeldinger, vi har fået fra lånerne, har været meget positive, så tjek på foa.bookhus.dk, hvis du vil låne huset - der er stadig mange ledige uger. Huset kan bookes et år frem i tiden efter først til mølle-princippet, dog undtaget børnenes skolesommerferie, hvor der er lodtrækning.

Vi har også lejligheden i Malaga, som er meget populær, det er jo også en storby som fungerer hele året. Lejligheden ligger nemlig fysisk placeret i Malaga by og ikke nede af den udenfor sæsonen lidt kedelige solkyst. Så der er en god mulighed for at få lidt varme, også når det er mest koldt herhjemme.

Vores husbåd i Grenaa er også en meget populær feriebolig, den er jo helt nybygget og godt isoleret, så den kan man også benytte hele vinteren. Badningen fra bådens bageste terrasse er nok mest for de hardcore i vinterperioden, men så er det jo godt, at man hurtigt kan komme indenfor i varmen i båden.

Hvis du vil se nærmere på disse ferieboliger, så gå ind på siden foa.bookhus.dk, og se dem.

Vi har jo ferieboligerne i samarbejde med de andre FOA-afdelinger, som har en aftale med TJM, og i årets løb har vi der udvidet med yderligere tre afdelinger; FOA Vestsjælland, FOA Roskilde og FOA Midtjylland, så vi nu er 10 afdelinger med i samarbejdet. Men bare rolig, hvis der bliver for meget efterspørgsel på ferieboligerne, har vi via TJM mulighed for at købe flere ferieboliger. ■



## FOA 1's økonomi

Årsregnskabet for 2022 udviser et overskud på 888.890 kr., som er overført til Fonden til ekstraordinære faglige aktiviteter. FOA 1 har de sidste mange år overført overskud/underskud til/fra Fonden til ekstraordinære faglige aktiviteter, og fonden har nu et indestående på ca. 3 millioner kroner.

Årsregnskabet lægges på FOA 1's hjemmeside: <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/om-afdelingen/generalforsamlinger> senest den 9. november 2023 jævnfør lovene. Ligeledes vil årsregnskabet blive udleveret til generalforsamlingsdeltagerne ved den ordinære generalforsamling den 30. november 2023.

Økonomien i indeværende år ser igen ud til at gå fint, så vi forventer igen et fint årsregnskab for 2023.

Når medlemsudviklingen går den rigtige vej, som den gør i øjeblikket, (se afsnittet om medlemsudviklingen andet steds), har det pæne konsekvenser for økonomien. 100 medlemmer til eller fra betyder en forskel på ca. 300.000 kr. årligt for FOA 1. ●



## Nyansat i økonomifunktion

FOA 1 har ansat en ny medarbejder i økonomifunktionen – nemlig Malene Cecilie Salinas. Malene afløser Ulla Moltke, der ikke længere har tiden til sit ekstrajob i FOA 1.

Malene er fuldtidsansat og har ved siden af økonomifunktionen også administrative opgaver i samarbejde med Sine. Se præsentationen af Malene i Etteren nr. 2 fra juni 2023.

Det er planen og håbet, at Malenes fuldtidsansættelse i FOA 1 vil betyde større tilgængelighed for medlemmerne i forhold til, at du fremover kan få direkte telefonisk kontakt med Malene i den normale åbningstid.

## Bistandsfonden

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

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

Tilskuddet udgør **halvdelen** af medlemmets egen udgift, dog kan der maksimalt udbetales 2.000 kr. inden for 12 måneder.

Fonden udbetaler ligeledes begravelseshjælp ved:

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

Begravelseshjælp udgør 3.000 kr. For at modtage **behandlingshjælp** fra fonden skal du indsende en ansøgning med en kopi af din behandlingsfaktura. Dette skal, af sikkerhedsmæssige årsager, ske via "Min post", som du finder via knappen "Mit FOA" på forsiden af FOA 1's hjemmeside. Tilskud udbetales til din NemKonto.

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

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

Læs de helt præcise regler for fonden på FOA 1's hjemmeside: <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/medlemsfordele/bistandsfonden>

Til fonden hensættes månedligt 5 kr. af kontingentet til FOA 1, og i 2022 er der udbetalt ca. 25.000 kr. mere end der er henlagt. Det er andet år i træk, at vi udbetaler flere penge, end vi henlægger. I 2018 besluttede generalforsamlingen også at udbetale tilskud til fodterapi hos statsautoriseret fodterapeut. På sidste års generalforsamling blev det besluttet at forhøje det maksimale tilskud fra 1.500 kr. til 2.000 kr. årligt, men det vil tidligst slå igennem på årsregnskabet 2023. Der er stadig masser af penge i fonden (ca. 800.000 kr.) til, at også **du** husker at søge om støtte. Fonden løber ikke tør foreløbig.

### Medlemsudviklingen

FOA 1 har haft en medlemstilbagegang i perioden 31.12 2021 – 31.12 2022 på 18 erhvervsaktive medlemmer svarende til et fald på 0,53 %. Medlemstilbagegangen af efterlønsmedlemmer var i samme periode på 15 personer svarende til et fald på 21,43 %.

Medlemsudviklingen er i 2023 vendt ved en stor og fokuseret indsats fra de tillidsvalgte og fra FOA 1. Faktisk vendte udviklingen allerede, da FOA 1 i august 2022 igangsatte initiativet "Frederikshavnerprojektet", hvor tillidsvalgte og FOA 1 målrettet kontaktede nye kollegaer på arbejdspladserne for at tale om lønindplacering og medlemskab. Senere indførte både forbund og afdeling en prøveperiode med gratis medlemskab i de to første måneder. Samlet har initiativerne øget antallet af erhvervsaktive medlemmer fra 1.9 2022 til 30.6 2023 fra 3.343 til 3.436 medlemmer. En stigning på 93 medlemmer svarende til en stigning på 2,78 %. En succeshistorie vi bare kan håbe fortsætter. ●

# TJM Forsikring og PenSam

*Som du måske har set i sommerens løb, så har FOA besluttet at sælge PenSam Forsikring til det norske selskab Gjensidige Forsikring. Alka blev jo solgt for en del år siden til Tryg, så vi er nu i den situation, at TJM Forsikring er det sidste fagforeningsejede forsikrings-selskab i Danmark.*

Da vi i FOAs hovedbestyrelse traf beslutningen om at lade PenSam først lave en bank og efterfølgende et forsikrings-selskab, var det jo for medlemmernes skyld. De skulle have en mulighed for at få et godt og billigt tilbud som lønmodtagere. Det var opfattelsen, at både bank og forsikrings-selskab kunne give medlemmerne et bedre og billigere tilbud og samtidig have et overskud på forretningen, som så kunne komme pensionskunderne til gode.

På forsikrings-siden blev det sværere og sværere at få det til at hænge

sammen, og udvidede krav til forsikringsbranchen ikke mindst fra EU har sikkert ikke gjort det nemmere, når der stadig skulle være en forretning/overskud til pensionskunderne.

Derfor blev det afhændet; som forsikringstager er man umiddelbart lovet et tilsvarende produkt, men ingen løfter om hvor længe.

Så måske er det tiden, hvor du skal overveje at få et tilbud fra TJM, (som vi i FOA 1 er medejere af). De vandt i forsommeren forbrugerrådet TÆNKs Bedst i test, for det samlede forsikringsprodukt. Flere tusinde billigere

end de næst billigste og stadig med de mest tilfredse kunder. Se det selv på Forbrugerrådets side: <https://taenk.dk/test/forsikringspakker/tjm-forsikring-forsikringspakke>

Mere end 33% af FOA 1's medlemmer har allerede forsikring hos TJM. Hvor mange, der har PenSam bank, ved vi ikke, men vi håber, det er mindst lige så mange.

Bank og forsikring er to steder hvor du virkelig kan "tjene" mange penge ved dit medlemskab af FOA 1, så det er da dumt ikke at udnytte det.

## Vidste du ...

... at forsikringspakken hos TJM Forsikring er Bedst i test?



Scan QR-koden, eller læs mere på [tjm-forsikring.dk/foa1](https://tjm-forsikring.dk/foa1)

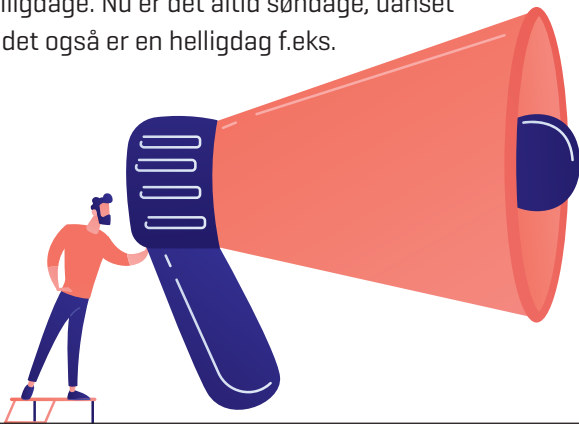
# FOA 1 har prioriteret kravene til overenskomsten

FOA 1 har diskuteret forslag til overenskomst 2024. Der har været kravsindsamling i løbet af august og september, hvor der er kommet mange krav fra vores medlemmer, og så er der kommet en række krav fra tillidsrepræsentanter og klubber.

Hovedkravet er løn; en markant lønstigning som minimum på niveau med det private forlig og med real-lønsfremgang er hovedkrav. Der skal penge på bordet, så reallønnen bevares oven på et par magre år med stor inflation.

Dernæst er en nedsættelse af arbejdstid med fuld løn-kompensation et væsentligt krav. Der er blevet diskuteret både 34/35 timers arbejdsuge og 4-dages uge.

Der har også været diskussion om en ændring af forudsætningen for søndage. Helligdagssøndage skal være helligdage. Nu er det altid søndage, uanset at det også er en helligdag f.eks.



påskedag eller pinsedag. Det har i rigtig mange år været sådan, at en søndag, der er på en helligdag, altid er at betragte som en søndag.

Ferie har også været et debattema – både en stigning i den særlige feriegodtgørelse og i feriens længde. FOA 1 stiller derfor krav om en hævnning af den særlige feriegodtgørelse og om længere ferie. Kravet er en syvende uge på samme vilkår som 6. ferieuge. Der er også krav om, at hverken 6. eller 7. ferieuge kan udbetales. De skal afholdes.

Pension og seniorarbejdsliv har også været et vigtigt debattema og kravene er blevet:

- Højere pensionsprocenter til alle
- Fastholdelse af pensionen ved nedsat tid
- Flere seniordage og fra et tidligere tidspunkt

Et emne, som altid er oppe ved overenskomstforhandlingerne, er tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, hvor hoveddiskussionen er, at der skal være kvalificerede vilkår til at udføre sit arbejde som tillidsvalgt

Der er et udbredt ønske om flere omsorgsdage. Hovedkravene er, at antallet omsorgsdage hæves til 4 pr. år pr. barn, og at omsorgsdagene gælder længere end til barnets 7. år.

Det sidste krav handler om efteruddannelse, hvor kravet er forbedrede muligheder for betalt uddannelse. ■

## Gratis fagforeningskontingent i FOA 1 til nye medlemmer

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:

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

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

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

Tilmeld dig her <https://www.foa.dk/bliv-medlem>



# Topkarakter til FOAs nye sommerhus på Fyn

*Sommerhuset ved Haarby på Fyn stod klart til at modtage feriegæster her i sommer, og det benyttede John Mosel og familien sig af. De havde booket huset i 10 dage, og John kan slet ikke få armene ned over, hvor nyt og lækkert det er.*



”Jamen, huset er bare helt fantastisk, der manglede ingenting! Vi har holdt ferie i rigtig mange sommerhuse, men det her er noget af det bedste, vi har prøvet,” fortæller John Mosel, der var af sted sammen med sin kone og sine to voksne børn. Til daglig arbejder han hos LAVUK Ejendom/IT.

”Der er en fantastisk udsigt inde fra terrassen til en blomstereng, og der går heste lige udenfor, og det vågner man op til hver morgen!” Johns begejstring er til at tage og føle på.

”Jeg ved ikke, om Ken [Petersson] har haft noget med indretningen at gøre, eller om der har været indretningsarkitekt på, men huset var bare superlækkert indrettet, og der var

alt, hvad man skulle bruge. Vi måtte virkelig lede efter mangler – og der var ikke nogen!”, griner John.

## Plads til overnattende gæster

Mens de ferierede i huset, havde John og konen også besøg af familien fra Fyn, bl.a. en bror og hans børn. Og for ungerne var stedet og nabo-campingpladsen et paradisi.

”Der er ALT på den campingplads: hoppeborg og hoppepuder, indendørs kæmpesal med sand på gulvet, hvor man kan spille strandvolley,” fortæller John.

Han har også kun gode ting at sige om ejeren af campingpladsen.

”Peter er enormt sød. Vi fortalte

ham, at vi ville få nogle gæster på besøg om lørdagen og spurgte, om der var mulighed for at vi kunne leje et bord. ’I kommer bare og henter det’, sagde Peter, men dagen efter kom han selv over med det.”

## God mad og gåture

John og familien var vilde med omgivelserne ved sommerhuset, der ligger lige ned til en strand og en badebro, og hvor der er masser af muligheder for vandreture i landskabet.

”Der er grusstier, hvor man kan gå, og ingen biler kommer direkte ind i skoven. Vi har gået rigtig mange ture både i skoven og på stranden, det gjorde vi stort set hver dag, du ved når man spiser lidt ekstra...,” griner han.

”Og så ligger Løgismose Gods rime- lig tæt på, det er en gåtur på 3-4 km, og det er et flot sted.”

Familien var også på ture til Kerteminde, Assens og Faaborg, og det var nemt med el-bilen, fordi der var opladningsmuligheder ved huset.

”Vi har en el-bil, og der er også el-oplader til bilen ved huset, så du ikke behøver køre til en stor by for at oplade. Så betaler du bare den der spotpris via et system – det er virkelig gennemtænkt”, siger John, der allerede har besluttet, at familien skal af sted igen til Fyn næste år.

”Jeg har allerede booket huset – man skal jo være hurtigt ude,” siger han. ●



Husk, at du som medlem af FOA 1 og med forsikring hos TJM kan booke FOAs lækre sommerhuse på [foa.bookhus.dk](https://foa.bookhus.dk)



# Er du klar til gys i biografmørket?

Så tag med ind til en eksklusiv forpremiere på *Nattevagten II*, opfølgeren på Ole Bornedals hit fra 1994. FOA 1 giver billetten.

**F**ilmforevisningen af "Dæmoner går i arv" [*Nattevagten II*] foregår 15. november 2023 i Cinemaxx kl. 17.00. Billetten er gratis!

Bornedal er tilbage bag kameraet, og foran det er de 'gamle' stjerner med: både Nikolaj Coster-Waldau, Kim Bodnia og Ulf Pilgaard, samt nye navne.

Der er sikkert mange af FOA 1s medlemmer, som kan huske Nikolaj Coster Waldau som hovedrolleindehaveren stærkt flankeret af vennen Kim Bodnia, som ofrede sin finger for bl.a.

at redde Nikolaj Coster Waldau inden den diabolske skurk – en gennemført led karl spillet af Ulf Pilgaard – slog ham ihjel sammen med de andre, han allerede havde slået ihjel i forvejen.

Den kom senere på "udenlandsk" som "Nightwatch", men det var noget af en fuser. Med *Nattevagten II* er du garanteret grumme gys og gru – hvis du tør...

Meld dig til biograftur på FOA 1's arrangementskalender 'Det sker i FOA 1' <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer>



## SÆRRUNDVISNING – KVINDELIV PÅ ARBEJDERMUSEET

Kom med til en enestående fortælling om arbejderhistoriens kendte og ukendte kvinder. Om kampe, hverdagsliv, lighed og ligeløn. Om retten til egen krop og til en plads i historien.



I en sanserig udstilling fyldt med genstande, historier og poesi kommer du helt tæt på kvindelivet gennem de sidste 150 år.

Du møder hverdagen med lortebleser, løbesod og evig graviditetsangst, men også søstersolidaritet, pause i kolonihaven og håbet om en bedre morgendag.

Få også et kig ind i brevkasserne: Et univers med rørende, voldsomme og tankevækkende kvaler og dilemmaer fortalt gennem tiden til brevkasseredaktørerne Caja Rude, Tove Ditlevsen, Hanne Reintoft og Tine Bryld.

Træd ind i kampzonen med opråb, plakater og paroler med krav om lighed, ligeløn og retten til egen krop. Tør du gå gennem kampmaskinen, hvor din kampgejst måske bliver vakt?

Mød også pionererne. Dem, der har sparket døre ind, sprængt grænser, og som fortjener en plads i historiebøgerne.

Lad os sammen skrive kvinderne ind i historien!

Husk 1+1 ordningen for FOA-medlemmer.

Som FOA-medlem kommer du gratis ind og kan invitere en voksen gæst med ind på museet (ikke nødvendigvis fra husstanden). Børn under 18 har gratis adgang.

**Tid og sted:** 7. november, 2023 Kl. 15.30.16.30

[vi mødes ved indgangen ca. 15.15]

**Adresse:** Arbejdermuseet, Rømersgade 22, 1362 København

Meld dig til på FOA 1's arrangementskalender 'Det sker', <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer>

**Tilmeldingsfrist:** 1. november, 2023





## EFTERÅRSPROGRAM 2023 FOR SENIORKLUB 9

### EFTERLØN OG PENSIONISTKLUBBEN FOR KOMMUNALE ARBEJDSLEDERE I FOA 1.

Er du efterløner eller ved at blive det, eller er du ved at blive pensionist og tænker på, hvad du nu skal foretage dig, så har vi "måske" et godt tilbud til dig. Vi har forskellige arrangementer i løbet af året.

Vi starter op i september og har et arrangement om måneden, hvor vi mødes i FOA 1-huset i den store mødesal i kælderetagen med indgang i gavlen, og vi slutter med en skovtur i juni. Arrangementerne spænder bredt fra foredrag til musik og sang, hvor alle kan deltage med vores stemmer og to årlige bankospil, som forgår i huset. Nogle arrangementer holder vi ude af huset, det kan være kulturelle arrangementer, hvor vi f.eks. besøger et museum og afslutter med en frokost på en restaurant eller cafe. Disse arrangementer koster et mindre beløb, som betales til kassereren senest en uge før turen foregår.

**10.11.2023**

afholder klubben fødselsdagsfest for de medlemmer, der har haft hel eller halvrand fødselsdag i løbet af året - vi starter ved 70 år. Der vil være en gave til fødselarerne, og klubben er vært med en frokost og drikke til maden. Derudover holder vi et omvendt bankospil, hvor den heldige vinder får en udsøgt præmie.

**[Her skal du tilmelde dig til Svend Roslev].**

**08.12.2023**

afholder klubben den årlige julefrokost med det store julebord, øl, vin, vand og snaps. Efter maden er der kaffe og kage, arrangementet starter kl.13 og slutter kl.18.

Underholdningen står musikeren Kristian Jacobsen for.  
**[Her skal du tilmelde dig til Svend Roslev] og der er en egen betaling på 275,- kr.**

**12.01.2024**

holder klubben NYTÅRSKUR - mere herom senere. Vi forsøger igen at afholde mødet ude i byen med en efterfølgende frokost.

**[Her skal du tilmelde dig til Svend Roslev] og her er der også en mindre egenbetaling**

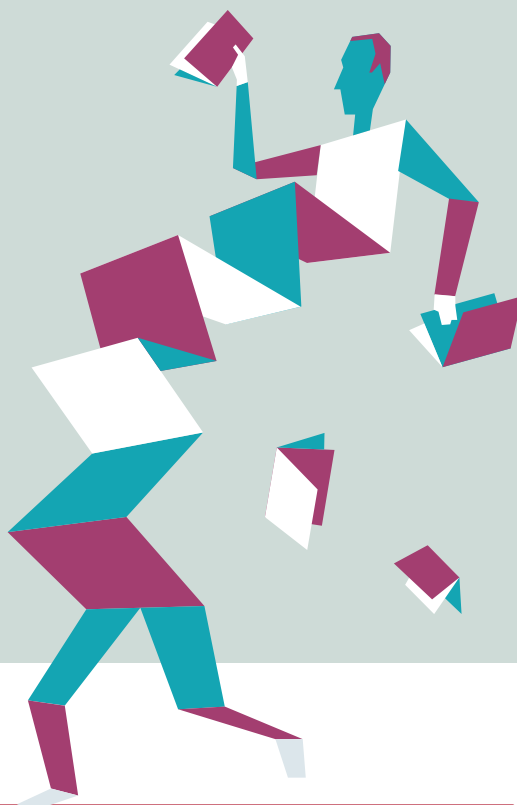
## LOMMEBOG 2024

FOA 1's 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.

Faggruppen for  
Biblioteksbetjente holder  
Generalforsamling mandag den  
30. oktober 2023 kl. 18  
i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9.  
2500 Valby.



## EFTERÅRSPROGRAM SENIORKLUBBEN BB14

**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**

Leder // Nr. 3 // 2023

# Mangler vi penge, eller er der penge nok?



AFDELINGSFORMAND  
KEN PETERSSON

**D**et kan være svært at finde ud af, hvad vores nuværende regering mener.

Vi kan vel alle huske, at det ikke er så længe siden, at det var så svært at få enderne til at hænge sammen, at "man" blev nødt til at inddrage store bededag. Danskerne, for hvem stress efterhånden er blevet en folkesygdom, skulle ikke arbejde mindre, de skulle arbejde mere!

Vi har netop set aftalerne for kommunernes og regionernes økonomi blive gennemført, og der var der sandelig ikke råd til noget som helst. For første gang nogensinde blev der i forsommeren afsendt et åbent brev til folketingets politikere med en advarsel fra samtlige faggrupper i Region Hovedstaden.

På intet tidspunkt tidligere er det lykkedes alle at blive enige om det samme budskab, men denne gang advarede portører, rengøringspersonale, overlæger, sygeplejersker osv. osv. i fællesskab om et sygehusvæsen, som ikke alene er i knæ, men som ikke kan overleve i den form, vi kender det.

Senere er der kommet samme budskab fra alle faggrupperne i det Nordjyske. I mellemtiden har de fem regionsformænd [fra forskellige partier] været ude med et identisk

budskab: Sygehusvæsenet kan ikke overleve med den smule økonomi, som tildeles.

I skrivende stund er det så de kommunale budgetter, som gennemtrævles; kortere åbningstider i institutionerne, faste ferielukninger, støvsugning/rengøring i ældres hjem hver fjerde uge, lukning af biblioteker, øgning af priser for klubber/svømmehaller osv., tidligere opstart i skolerne, så man ikke behøver overholde minimumsnormeringer, alt sammen fordi vi som samfund er fattige og skal spare.

Men det er vi så alligevel ikke?? Den ene milliard efter den anden findes frem, når man som landspolitiker skal føre sig frem. Om det er øgede budgetter til krudt og kugler, eller det er spillet som den barmhjertige samaritoner, som skal udstyre Ukraine med tanks og jetjagere, eller senest hvor der skal gives store skattelettelser, fordi vi har så mange penge?

Den officielle forklaring er, [det er ikke en joke], at de mange milliarder er fundet ved at komme rundt i alle krogene i finansministeriet. Hold da op, hvor har de manglet effektiv rengøring derinde tidligere. Måske skulle man se, om man kan finde et par millioner ved selv at komme lidt rundt i krogene derhjemme?



**Den officielle forklaring er, [det er ikke en joke], at de mange milliarder er fundet ved at komme rundt i alle krogene i finansministeriet.**