

# Etteren

10

Nr. 1 // 2022



## Vinterpakken spøger i regionerne

Vinterpakken er de midler, som folketetinget havde forhandlet i december 2021 til at styrke sundhedsvæsenet over vinteren. Etteren har talt med dem, som har fået del i pakken.

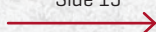
Side 10



## Corona påvirkede vores liv og ikke mindst vores arbejdsliv

Etteren har talt med en række medlemmer, som har været påvirket i højere eller mindre grad under corona. Hvad er deres oplevelser og erfaringer.

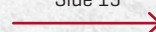
Side 15



## Amalie Lund Jensen er nyansat i FOA 1

Hun skal primært arbejde med Teknisk Service. Hun er allerede i fuld gang med opgaverne.

Side 19



# INDHOLD



## 03

### Vinder af På sporet af Ordet

Ruben Blum har været special-arbejder i Gårdmandskorpset i mere end 20 år. Han er ansat i en klynge på Østerbro på Krausesvej. Etteren har besøgt ham og interviewet ham. Se side 3.

**03** Vinder af  
På sporet af ordet  
– Ruben Blum

**06** På sporet af ordet

**07** Arbejdstidsaftale

**08** Hvad skal det  
koste af opsige en  
tillidsrepræsentant?

**10** Vinterpakken på gulvet

**15** Medlemmernes oplevelse  
af corona

**18** A-kasse

**19** Amalie Lund Jensen  
– ny i FOA 1

**20** Arrangementer 2022

**22** Opslagstavlen

**24** Leder



## 08

Benny Gerhardt er mangeårig tillidsrepræsentant i Region H. Benny Gerhardt er nu blevet fyret og FOA 1 og forbundet har ført sag mod Region H, da vores holdning er, at Benny er fyret usagligt og reelt uden en begrundelse. Se artiklen side 8.

## 10

### Vinterpakken på gulvet

Vinterpakken har nu ramt medarbejderne på gulvet. Etteren har talt med to som har fået del i pakken.



## ETTEREN • NUMMER 1 • 2022 • 24. årgang

**Forsidebilledet:** Ruben Blom i sine vante omgivelser

Foto: Nina Bønsøe Dreyer • **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 Nina Bønsøe Dreyer

**Produktion:** KLS Pureprint • **Udgivelsesdatoer i 2022:** Etteren udkommer fire gange i 2022. Senest 25. april til bladet, som udgives i uge 25.

# FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for  
indholdet og er tilmeldt

PRESSE  
NÆVNET





# VINDER AF På sporet af ordet – Ruben Blum

**R**uben har arbejdet i næsten 22 år som specialarbejder – faktisk til maj 2022 og har været i sin klynge på Krausevej på Østerbro. Det er et område, som er fyldt med institutioner og skoler. Men Ruben passer vuggestuer, som han har flest af, børnehaver og fritidshjem.

## Den rette hylde

Ruben har en tømreruddannelse, som han færdiggjorde i 1995 og

han arbejdede i ca. 5 år on-and-off som tømrer. Han har haft problemer med sit knæ siden teenageårene og efter hans første knæoperation tog det lang tid for Ruben at komme tilbage igen:

”... Så jeg gik lidt og grublede over, om der var andre muligheder. Faktisk var det igennem snedkerens & tømrernes fagforening, at de hjalp mig med nogle kurser, der var rettet mod ejendomsservice.”

Efterfølgende var Ruben i jobprøvelse i 6 måneder og søgte derefter

en fast stilling netop på Østerbro, hvor han arbejder nu. Derfor føler Ruben også, at han landede på den rette hylde: ”... jeg blev så glad for det, så jeg tænkte, at jeg ikke vil tilbage som håndværker – i hvert fald ikke lige nu. Det er et hyggeligt miljø at arbejde i og man kan tilrettelægge sine egne opgaver og have frihed under ansvar.”

## Morgenrutinen

Ruben møder ind kl. 06:00 om morgenen, hvilket er en times tid



før institutionerne åbner. Det gør han for at nå en runde af legepladserne for f.eks. at fjerne glasskår eller andre u hensigtsmæssige objekter. Rubens institutioner har været ramt af hærværk og unge mennesker, der benytter legepladserne til at samles for at drikke og ryge i weekenderne.: "... Vi har haft rigtig meget oprydning igennem årene og reparationer efter hærværk eller hvis det har gået lidt vildt for sig, så er det Københavns Ejendomme, der udbedrer skaderne."

Førhen plejede Ruben at tage sig af saltning og rydning af sne på gadeplan. Den opgave er overgået til Teknik- og Miljøforvaltningen. Han tager sig stadig af saltning og rydning inde på matriklen ved indgangen, trapper og kælderskakter. Herefter skal legepladserne ordnes for sand: "... så fejer vi legepladserne eller blæser. Vi har jo heldigvis blæsere i dag, når vejret tillader det... udendørsrenholdelse er noget som fylder meget de første timer af dagen. Men det er vi simpelthen nødt til med de mængder sand."

Udendørsrenholdelsen består - udover sandarbejdet - blandt andet af tømning af brønde, grønt arbejde f.eks. græspleje, hækkeklipping af hække under 300 meter og træbeskæring op til 4 meters højde og foregår primært om formiddagen. Det kræver også noget fysik at kunne skovle og transportere grene, blade og sand.

### Selvstændighed og teamarbejde

Ruben har mange kollegaer i Gårdmandskorpset, der organisatorisk ligger under Drift & Anlæg i Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune. Selv er han tilknyttet Team Ø. De har en teamleder og et månedligt møde i teamet. De er inddelt i 4 mandsgupper af 2 makkerpar, der dækker hinanden ind ved f.eks. ferie og sygdom.

Ruben forklarer, at han som specialarbejder ikke har et bestemt tilholdssted i løbet af dagen. Men han har et teknikum. Teknikrummene varierer i standard fra specialarbejder til specialarbejder, og

personalerummene i institutionerne deles med de andre faggrupper, hvor pædagogerne naturligt er repræsenteret flest.: "... selvfølgelig kan jeg godt savne et sted, der er lidt vores eget, hvis man gerne vil sparre sammen med en fagkollega eller to, så er det klart, at det er teknikrummene, vi bruger til et kort ophold, da der godt kan være tryk på personalerummene".

Hans nærmeste kollega er Per, der også arbejder på Krausevej og derfor ses han med ham dagligt. Selvom Ruben arbejder selvstændigt i dagligdagen, så støder han ind i opgaver der kræver hjælp. "... Der kan være større opgaver f.eks. flytteopgaver, tunge opgaver eller ophæng. Der er det rart, at man altid har en hjælpende hånd eller to i nærheden."

Han har også selv hjælpeopgaver for kollegaer, hvor de skal bruge 2-3 grupper fra Team Ø til større opgaver f.eks. storskrald, vægklipping og slæbearbejde. For ikke at slide sig selv ned er de flere mand til opgaven og det bliver organiseret tids-

mæssigt, så det kan planlægges. "... vi er til rådighed for hinanden."

Ruben fortæller at han og Per har 5-6 afdelinger hver og nogen af afdelingerne har fået bygget mere til. F.eks. er en af Rubens afdelinger blevet udbygget til dobbelt størrelse med en ekstra legeplads, hvilket betyder, at hans opgaver også vokser på grund af de større arealer: "Jeg tager lidt hver dag. 2-3 stykker [afdelinger] renholder jeg og næste dag tager jeg de 3 andre. Man er nødt til at sætte det i system, fordi ellers bliver det noget rod, syntes jeg."

### Gårdmandsbogen

Før dagen for alvor tager fat, tjekker Ruben gårdmandsbogen i hver afdeling, hvor pædagogerne skriver, hvilke opgaver de godt vil have lavet og til hvilken dato. Her sørger han for at følge op på opgaverne for at få snakket i detaljen og passet opgaven ind i dagligdagen for børnene og pædagogerne imellem hviletider og madpauser, foruden også at skulle tage hensyn til, hvornår rengøringspersonalet skal til. "... Når man har mange afdelinger, er der en del, som skriver

opgaver ind i bogen. Derfor er det vigtigt at få tjekket op på opgaverne og følge dem til dørs, så der ikke kommer til at stå for mange uløste opgaver."

Efter middagstid og frem til Ruben har fri omkring kl. 14:30, så har han tid til at få løst de opgaver, som er planlagt til eftermiddagen - hvor mange af børnene sover til middag udendørs det meste af året - og derfor kan han godt lave larmende opgaver indenfor. Han har også mulighed for at følge op på opgaver, han eventuelt ikke har nået om formiddagen.

### Koordinationens mester

Ruben har også en arbejdstelefon til akutte behov, hvor lederne fra afdelingerne kan ringe. "... så slipper jeg selvfølgelig, hvad jeg har i hænderne, for vi skal være til rådighed for afdelingerne - Det er jo klart."

Den bruges også til koordinering med håndværkere og Københavns Ejendomme, hvor Ruben melder sager ind pr. telefon. Han har ikke nogen fastlagt kontortid eller adgang til PC. Derfor meldes sager ind telefonisk f.eks, vand-, storm- eller

bygningsskader. De håndværkere, der bliver sendt ud til opgaven, har derfor også behov for at kunne kontakte Ruben. "... der er kommet flere af den slags opgaver de seneste år, hvor jeg er mellemlid, f.eks, kontakt til og bestilling hos skraldefirmaet. Det er sådan noget som, jeg passer ind i min dagligdag."

### Det rigtige mindset

Ruben overvejede på et tidspunkt at læse til pædagog og hans arbejde kræver et mindset for børn, men han syntes, at han får en god kombination i nuværende stilling, og mange af børnene kender hans navn. Fordi Ruben har været længe i institutionerne på Krausevej, har han kunne følge mange af børnene fra helt små og op skolealderen. Med skolerne i området kan han godt genkende børnene fra den gang, de gik i hans institutioner. Det er skam ikke kun Ruben, der kan genkende folk i området. De kan også genkende ham. På en rundtur bliver der hilst godt på Ruben af kollegaer og børn, men også hilsende kaldt på Ruben fra den lokale XL-byggemand, da vi passerer hans forretning. ■



Gårdmandsbogen som omtales i artiklen

Et eksempel på sand oprydningsarbejde



# På sporet af ordet

**Find minimum 4 ord** i nedenstående boks. Markér dem, og send det til FOA 1. Så er du med i konkurrencen om at komme i bladet. Vinderen får desuden et gavekort på 400 kr. til [www.gavekortet.dk](http://www.gavekortet.dk) samt en FOA-rygsæk med lidt overraskelser. Send din løsning senest tre uger efter modtagelsen af bladet. Husk navn og kontaktinformationer.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| K | U | K | R | A | I | N | E | K | F | N | H | U |
| L | R | D | A | M | B | U | L | A | N | C | E | K |
| I | K | N | R | V | A | T | H | U | E | T | H | U |
| M | D | U | H | A | R | U | I | N | U | K | T | K |
| A | E | H | U | R | E | K | E | R | T | B | R | R |
| T | H | J | E | M | T | A | G | E | R | I | O | A |
| I | U | E | N | E | I | R | N | N | A | O | P | I |
| L | K | M | F | H | N | H | U | N | L | G | S | N |
| T | E | T | R | Æ | K | K | E | U | A | R | N | E |
| A | U | A | N | N | K | D | F | R | U | A | A | I |
| G | N | G | F | D | N | R | K | R | A | F | R | E |
| O | V | E | R | E | N | S | K | O | M | S | T | T |
| N | K | U | N | R | E | N | I | A | R | K | U | S |

**Send til** foa1@foa.dk eller FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Navn: \_\_\_\_\_

Arbejdsplads: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

# Arbejdstidsaftale for Ambulancepersonale i Region Hovedstaden

ARKIVFOTO



de (normalt kaldt holddriftsaftalen – Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt) eller arbejdstidsaftalen som bliver brugt på sygehusområdet (også kaldt SoSu aftalen). De 2 aftaler er meget forskellige, men holddriftsaftalen er lavet til et teknisk typisk dagvagtsbetjent område, hvor der i nogle områder også er betjening om aftenen. Sosu aftalen er lavet til områder der er åbent 365 dage om året og hele døgnet.

Vi forhandlede og det lykkedes os at få arbejdsgiverne til at vælge SoSu arbejdstidsreglerne, da de i sin tid ansatte lægeassistenter. Lægeassistenter er ambulanceuddannet personale, som kører Akutlægen og assisterer Akutlægen på skadestederne. Det var ikke nogen nemt beslutning at få dem til det. Men vi vidste, det var vigtigt, hvis Region H på et senere tidspunkt valgte at hjemtage dele af ambulancedriften.

Når det var svært både den gang og nu, så er det fordi, SoSu arbejdstidsreglerne er dyrere for arbejdsgiveren. Man får simpelthen mere i tillæg for at arbejde aften, nat, weekend og helligdage.

Omvendt så får arbejdsgiverne

også et arbejdstidsregelsæt, som passer til, at man arbejder 24/7 og et regelsæt, de i forvejen kender fra en masse andre faggrupper (sygeplejersker, sosu-assistenter, portører, m.fl.)

For de nye ambulancefolk, som får ansættelse i Region Hovedstaden, betyder det en noget højere aflønning end hvis de skulle have været på holddriftsaftalen. Det er et stykke politisk påvirkningsarbejde, som vi er ganske godt tilfredse med i FOA 1. ■

**F**ra 1. februar 2023 skal Region Hovedstaden køre ambulance i et af de områder, som var udbudt.

Overenskomsten med KL indeholder en bestemmelse om, at arbejdsgiveren skal vælge, hvilken arbejdstidsaftale som man vil bruge til denne overenskomst.

Man kan som arbejdsgiver vælge mellem arbejdstidsreglerne som typisk bliver brugt på det tekniske områ-

# Usaglig afsked af tillidsrepræsentant – Hvad skal det koste?

*Tillidsrepræsentant Benny Gerhardt har blandede følelser omkring det forlig, FOA og Danske Regioner indgik på hans vegne den 25. februar. Beløbet på ca. 400.000 kr. i godtgørelse taler for sig selv inden for den juridiske verden, men Benny kunne også godt kunne havde tænkt sig en rigtig undskyldning med på vejen. Allerhelst ville han havde beholdt sit job.*

**B**enny Gerhardt var ansat som teknisk portør i Center for Ejendomme, som hører til Region hovedstaden. Han stod primært for teknisk håndtering af affald fra hospitalet og det har han gjort de sidste 36 år. I 30 år har Benny også repræsenteret sine kollegaer som tillidsrepræsentant og i de sidste 4 år har Benny været Fællestillidsrepræsentant. Benny fik en ny chef for 4 år siden. Her kom fra det private område og det var her problemerne begyndte. Benny fik en følelse af at blive holdt ekstra meget øje med, især når han måtte træde ud af driften og passe sit tillidsrepræsentantarbejde. "Hvis jeg ikke kunne bruges 37 timer i driften, kunne de ikke bruge mig." Det mandede ud i en tjenestelig samtale, hvor Benny blev pålagt at afrapportere sit tillidsrepræsentantarbejde ugentlig til sin chef. Denne aftale blev overholdt, og i et 1 ½ år kom der aldrig en bemærkning fra chefen om, at Benny brugte for meget tid på sit tillidsrepræsentantarbejde.

Benny bliver den 2. december trukket til tjenestelig samtale. Heldigvis har han taget en bisidder fra FOA med, for mødet følger på ingen måder de gængse regler. På mødet bliver Benny anklaget for ikke at registrere sin TR-tid korrekt og han bliver anklaget for at have taget fotos af en ekstern leverandør og delt dem. Benny har kursus i håndtering af medicinske gasser, og havde bemærket at den eksterne leverandør var laissez faire med håndterin-

gen af gasserne. Han tog et billede for at dokumentere hændelsen. Han slettede billedet med det samme, idet den eksterne leverandør bad om det. På mødet blev Benny truet med politianmeldelse for at have taget billedet uden samtykke, hvis ikke han underskrev en fratrædelsesaftale med det samme. Det sagde vi selvfølgelig nej tak til. Benny blev sendt hjem, skulle aflevere nøgler, mobil og skulle ikke møde mere på arbejde.

## Særlig beskyttelse

Når en tillidsrepræsentant afskediges, skal der være "tvingende årsager" jf. MED-rammeaftalen § 17. Desuden skal sagen forhandles mellem regionen og FOA 1. Hvis der ikke opnås enighed, bliver sagen løftet til en drøftelse mellem regionen og FOA Forbundet.

Både ved den lokaleforhandling og senere i forhandlingen mellem overenskomstens parter, blev det foreslået at Benny skulle ansættes igen. Det blev afvist begge steder, ikke fordi at Region H ikke kunne se, at der ikke forelå tvingende omstændigheder og heller ikke nok til en saglig afsked for en almindelig ansat, men fordi at man simpelt hen ikke ønskede Benny tilbage som medarbejder og tillidsrepræsentant – koste hvad det koste vil.

FOA 1 og forbundet var på intet tidspunkt i tvivl om, at dette var en ren vindersag.

MEN: Hvor meget kan man få for en usaglig afsked af



en tillidsrepræsentant i en faglig voldgift? For at kunne rådgive Benny måtte forbundet i gemmerne for at tjekke retspraksis og fandt frem til en sag, der havde givet 9 mdr. godtgørelse og som var sammenlignelig. Rammen burde være op til det dobbelte af opsigelsesvarsel, hvilket i Bennys tilfælde ville være 18 måneders godtgørelse. Så store godtgørelser er dog endnu ikke givet ved domstolene. Men hvorfor egentlig? Kan det være fordi de virkelig åbenlyse sager aldrig kommer til domstolene, men i stedet ender med forlig, som er næsten umuligt for medlemmet at løbe en risiko ved.

Benny Gerhardt var dog også nødsaget til at skulle overveje den procesrisiko, det indebærer at videreføre sagen til domstolen. I hånden stod han med 10 mdrs. godtgørelse uden modregning som forbundet og FOA 1 havde fået Danske Regioner til at lægge på forhandlingsbordet. På den anden side en dybt uretfærdig sag, som måske mange kommende tillidsrepræsentanter kunne nyde godt af, hvis det kom for domstolene og - hvem ved, måske endelig kunne presse godtgørelsesniveauet op.

Benny havde svært ved dette valg og er også stadig i dag i tvivl, om han tog det rette. Valget endte dog med at blive det sikre, hvilket forbundet og FOA 1 også rådede ham til at tage, da han er økonomisk sikret de næste 22 måneder, som det i alt bliver til inkl. opsigelsesvarsel.

Benny har dog stadig en følelse af at være opsagt fra

sin stilling uden rimelig grund og at han mangler en undskyldning fra arbejdsgiver. Desuden er både FOA 1 og Benny overbeviste om, at det netop var hans titel som tillidsrepræsentant, som gjorde at arbejdsgivers konstant pustede ham i nakken. Var det organisationsforfølgelse? Det får vi nok ikke et juridiske svar på, men her i FOA 1 er vi ikke i tvivl og vi gør forsat alt for at passe på vores tillidsrepræsentanter. Vi vil fremover være meget opmærksomme, hvis der skulle komme lignende situationer. ■

## Hvor meget tid må man egentlig bruge som tillidsrepræsentant?

”Som tillidsrepræsentant må du bruge den tid, der er nødvendig og tilstrækkelig til, at du kan udføre dit tillidsarbejde forsvarligt. Reglerne om frihed til TR-arbejde med og uden løn fremgår af MED-rammeaftalen.” Det er altså et skøn. Det er oftest set, at arbejdsgiver ikke er enig i skønnet for, hvor meget tid der skal bruges. Det kan derfor være en god ide at lave en individuelle TR-aftalen, som passer til de lokale forhold.





# Vinterpakken på gulvet

**V**interpakken udspringer sig af et forlig mellem partierne bag finansloven, der den 5. december 2021 blev enige om at tilføre sundhedsvæsenet 1 milliard kroner til at kunne styrke robustheden over vinterperioden. Grundet stigningen – og en forventet stigning i tallet for

smittede personer med COVID-19. Regionsrådet i hovedstaden vedtog, at midlerne skulle bruges på at fastholde medarbejdere, prioritere de mest pressede områder og styrke aktiviteten i sundhedsvæsenet.

## **Akutberedskabet og de Hvide portører på Rigshospitalet**

Akutberedskabet fik tildelt ca. 3

millioner kroner, hvilket er 1% af den del, som blev tildelt Region Hovedstaden på 312 millioner kroner.

Rasmus Lehmann Johnsen er Paramediciner og tillidsmand for Ambulance og Køretøj i Akutberedskabet. Han sidder også med i Virksomheds-Medudvalg (VMU). I akutberedskabet besluttede VMU hvad de skulle gøre med pengene



Opgang 6 på  
nordfløjen

og hvordan fordelingsnøglen skulle være og samt hvordan de fik pengene ud til medarbejderne.

Rigshospitalet fik tildelt 21% af Region Hovedstadens midler, i alt 64,6 millioner kroner, der skulle fordeles på flere faggrupper. Et estimate total var at 2.639 medarbejder modtog et fastholdelsestillæg på Rigshospitalet. Samlet for alle hospitalerne i Region Hovedstaden var

det estimeret at 377 portører skulle modtaget et fastholdelses tillæg.

### Frivillige ekstra vagter i første række

Hos Akutberedskabet blev der stillet et forslag fra ledelsens side af om, at de vagtbelastet hen over jul og nytår – på nogle særlig specifikke dage – ville blive lønnet med FEA-vagter på højere time takst, hvilket et enigt VMU nikkede ja til. Rasmus forklarer, at aftalen handlede om at få midlerne hurtigt ud til kollegaerne og at efter januar se på hvor mange kroner der var tilbage af de 3 millioner. "... jeg regnede på det og tænkte: 'de bliver hurtigt brugt' fordi aftalen dækkede alle vagtbelastede mandskaber i Akutberedskabet. Da vi nåede januar, viste det sig at der var blevet brugt 600.000 kroner og der var 2,4 millioner kroner tilbage." fortæller Rasmus.

Johnny Andersen er portør i operationsafsnittet ortopæd- og traume-kirurgi hos afdelingen for Bedøvelse, Operation og TraumeCenter i Hoved-OrtoCenteret på Rigshospitalet. På Johnnys afsnit af Rigshospitalet i Nordfløjen har portørerne samtlige fire akutfunktioner. Hvilket betyder, at én skal varetage helikopter, én er varetage hjertestop, én skal varetage traume (sår/skade) og én skal varetage trombolyse (blodprop) – som er de fire ting, en portør kan blive akuttilkaldt til. Det er derfor enormt vigtigt, at der er den bemanning, som er påregnet til akutvagterne. Det betyder, at man kan blive pålagt overarbejde, hvis der er sygdom eller lignende og der mangler personale. Her har Rigshospitalet måtte benytte FEA-vagter i en kort periode af ca. 3 uger, da de blev ramt af en del Corona-sygemeldinger, efter omikronvarianten, bredte sig. "... når der har været FEA-vagter, så har det været nemt at finde folk til vagten, fordi så kan du mærke

## Indhold i Region Hovedstadens vinterpakke

Fastholdelsesbonus på op til 16.000 kr. til medarbejdere der er ansat pr. 1. december 2021 – 31. marts 2022

På særligt belastede afdelinger kan ansatte få en bonus på 2.500 kr. om måneden i perioden 1. december 2021 – 31. marts 2022

På hårdest belastede områder kan ansatte få 100-150 kr. ekstra i timen ved pålagte overarbejdstimer og FEA-vagter

Det er ledelsen lokalt, der afgør, hvilke medarbejdergrupper der omfattes af ordningen og vil ske i dialog med FTR/TR

Vinterpakken gælder regionaltansatte

forskellen lønmæssigt ved at stille dig til rådighed", fortæller Johnny.

På Rigshospitalet har de specialafdelinger med landsfunktioner for f.eks. brandsår, skleroseryg og tumormpatienter, som har haft produktion under COVID-19, mens andre operationer er blevet udskudt, hvilket har skabt en pukkel. Den pukkel påbegynder de i marts 2022 at nedkæmpe igen, blandt andet ved at benytte weekenderne. Det betyder, at der er flere FEA-vagter som er tilgængelige i perioden, hvor vinterpakken er gældende og derved kan give en højere og mere mærkbar timeløn.

### Fordelingens kunst

Resultatet af forhandlingerne mellem Region Hovedstaden og de faglige organisationer, heriblandt FOA, gjorde, at der var sat en række kriterier op for fordeling af vinterpakken. Et af kriterierne var en individuel fastholdelsesbonus.



Rasmus på  
kontoret

I Akutberedskabet regnede man på de 2,4 millioner kroner, der var tilovers, og kunne konstatere, det ikke var muligt at give 16.000 kroner til alle dem, som skulle tilgodeses. Derfor blev det besluttet at give en fastholdelsesbonus til alt vagtbærende personale på 12.500 kroner, hvilket VMU også nikkede ja til. Hvis en ansat havde været fraværende mere end 20%, i perioden, vil vedkommende modtaget et nedsat beløb dog uden at miste beløbet helt for at tilgodese de ansatte, der reelt var på vagt. Derfor har al ambulancepersonale i Akutberedskabet fået del i den regionale vinterpakke. "Fra synspunktet af Akutberedskabet og vores drøftelser i VMU og med direktionen, var det en fair fordeling vi fik lavet ud fra fine overordnede linjer," mener Rasmus.

På Rigshospitalet har alle de Hvide portører fået fastholdesstillæg. Det er de portører, som har patientrelateret arbejde. Johnny



**... at man mødte ind i 'corona-miljøet' og stod med nogle dårlige patienter ude i hjemmene, betød at den psykiske belastning var større end den fysiske."**

- Rasmus Lehmann Johnsen

mener, at mange har bidraget og fået ekstra arbejde i forbindelse med COVID-19 pandemien. Her nævner han f.eks. håndtering af affald eller sengevask og -opredning fra COVID-afdelinger. Generelt mener Johnny, at snakken om arbejdsvilkår er en meget vigtigere og væsentlig snak end en højere løn. "... det er jo altid øjnene der ser..." siger Johnny.

### Ankepunktet

Region Hovedstaden og de faglige organisationer ønskede ikke at tillægget skulle blive spredt for tyndt og derved kunne blive betragtet som 'hønningkageagtigt'. Det var derfor svært at lave en fordeling, der ikke ramte alle, uden at nogle afdelinger vil føle sig forbigået. "... Der har været en debat i Akutberedskabet om at administrationen ikke har fået del i vinterpakken. De har ikke i samme grad været vagtbelastet som andre afdelinger og er ikke indbefattet i de overordnede kriterier, som var gældende for vinterpakken. Derfor har vores direktion besluttet at afsætte flere midler i forbindelse med vores lokallønsforhandling, således at administrationen kan blive tilgodeset" Rasmus forklarer: Ledelsen i Akutberedskabet har forslået, at i VUM at fordele ca. 500.000 kroner via lokallønsansøgninger mellem det administrative mellem det administrative personale og dem



...på Bispebjerg Hospital havde man fordelt en Corona-bonus til mellemledere. De mellemledere har sikkert også fortjent den bonus, men der var for få penge til de medarbejdere der havde stået i frontlinjen og passet COVID-

Johnny i  
arbejdstøj

der ikke blev tilgodeset af vinterpakken, hvilket i sidste ende gør, at alt personale bliver tilgodeset.

På Rigshospitalet var der diskussion om portørkollegaerne fra Forsyning og Logistik. De er rundt på afdelingerne og fylde op, bestiller varer hjem og sørger for at der løbende ikke mangler noget. De var

ikke omfattet af vinterpakken, da afdelingen ikke var en af de vagtbelastede afdelinger. Her har ledelsen valgt at afsætte lokallønsmidler til de kommende lokallønsforhandlinger, således at de også bliver tilgodeset for deres arbejde under COVID-19.

### **Et tilbageblik**

I den første måned af pandemien arbejdede Rasmus og nogle af hans kollegaer med podningsarbejdet på f.eks. plejehjemmene. Det gjorde dem udsat for COVID-19 i en periode, hvor alle vidste meget lidt om sygdommen i utrygheden om uvisheden der fulgte deraf.

I løbet af pandemien oplevede Rasmus og hans kollegaer flere overflytninger end normalt og opgaverne tog generelt længere tid grundet håndtering af opgaverne med værnemidler. "Vi havde spidsperioder hvor mange ringede ind med COVID-19 symptomer der

krævede indlæggelse, inden vi nåede COVID-19 varianterne med mildere symptomer, så oplevede vi mennesker, der var rigtig svært syge." "... at man mødte ind i 'corona-miljøet' og stod med nogle dårlige patienter ude i hjemmene, betød at den psykiske belastning var større end den fysiske.

Men Rasmus er personligt glad for at han kunne møde på arbejde under pandemien, når hans bekendte arbejdede hjemme i lange perioder.

Når Johnny tænker tilbage på spidsbelastningerne under COVID-19, så tænker han tilbage til det første forår, foråret 2020. Her blev afdelingerne lukket ned og produktionen næsten stoppet, da personalet blev udlånt til nyoprettede COVID-19-afdelinger. Johnny tilbød sin arbejdskraft og blev flyttet til en anden operationsgang i Hjertecenteret for Hjerne og Lungekirurgi. Her havde portørerne en serviceopgave på

## **Akutberedskabet**

Består af 1-1-2, 1813, Ambulancerne, Akutlægebilerne, Indsatslederbilen, Psykiatrisk Akutberedskab, Sociolancen, De mobile behandlingspladser, Babylancen, Liggende sygetransport og Siddende patienttransport

## **FEA-vagter**

Er frivillig ekstra vagter til en højere timeløn

intensivafsnittet for alle patienter med ECMO-maskiner, der var de første COVID-19 patienter, der var indlagt. Her stod portørerne og drejede patienterne med respirationskomplikationer og ECMO-maskiner, da behandlingen også krævede buglejret-ventilation i 12-16 timer om dagen. Portørerne stod i deres COVID-19-udstyr et par timer ad gangen på vende-runder. "... det var to portører, en anæstesi-læge og pågældende sygeplejerske, der gik fra den ene til den anden på COVID-afsnittet og vendte op til 8-9 patienter ad gangen. Der havde man virkelig hands-on og kunne mærke, hvad COVID-19 gjorde mod mennesker." fortæller Johnny.

### Ledelsens valg

Alene i Region Hovedstaden blev det aftalt, at Vinterpakken skulle udmøntes lokalt, hvilket betød, at det var ledelsen, der skulle udpege, hvilke afdelinger og medarbejdere der skulle tilgodeses. Forhandlingspartnerne mente, at det var hér den konkrete viden om behovet var størst men at fordelingen skulle ske i dialog med FTR/TR. "Det var noget

## ECMO-behandling

ECMO er en forkortelse for Extra Corporal Membran Oxygenation. Det vil sige, at blodet bliver iltet i en maskine uden for kroppen. Behandlingen er midlertidig og fungerer som en aflastning af lungerne og/eller hjertet - alt efter grundsygdommen.

## Buglejring

For patienter med respirationskomplikationer er det at ligge på maven (buglejring) en ofte effektiv behandling, der anvendes på intensivafdelinger.

af det jeg syntes var rigtig positivt, at man lagde det ud lokalt. Personligt, syntes jeg den måde vi gjorde det på var en rigtig god måde, fordi det ramte hurtigt og dem under kriteriet "vagtbelastet" fik hurtigt noget ud af pakken." fortæller Rasmus.

Kommunikationen om vinterpakken til de forskellige faggrupper kunne godt have forløbet bedre, mener Rasmus, da der opstod nogle misforståelser i starten omkring hvem og hvornår der kunne modtage f.eks. ved FEA-vagter over jul og nytår eller personale på barselsorlov. De fik ikke del i pakken på samme måde, som dem der var på arbejde "... det er jo en diskussion om, hvem der er belastet og hvad der er retfærdigt." siger Rasmus. I virke af hans TR-rolle kunne Rasmus komme med forslag til Vinterpakkens fordeling, men der kom nogle rigtig gode forslag fra ledelsen og derfor var der ikke meget at diskutere om. Dog spurgte han ind til problematikken med fraværende kollegaer f.eks. grundet barsel eller sygdom, men her mente ledelsen ikke, at der var tale om kriteriet for vagtbelastning.

Johnny mener, at det er fint at folketinget påskønner hospitalernes arbejde og at ledelsen anerkender medarbejderne på gulvet. "... på Bispebjerg Hospital havde man fordelt en Corona-bonus til mellemledere. De mellemledere har sikkert også fortjent den bonus, men der var for få penge til de medarbejdere der havde stået i frontlinjen og passet COVID-patienterne. Den vinkel kan man jo godt have lidt svært ved at forstå. Men de har jo haft nogle grunde og det kan altid diskuteres - vi har haft diskuteret det i kaffestuen" siger Johnny.

### Anerkendelsesbarometeret

Vinterpakkens effekt bliver der holdt øje med i regionen, i form af

behandlingsaktiviteten og fastholdelse af medarbejdere.

På det personlige plan har vinterpakken ikke haft en konkret effekt i Rasmus' arbejde. Selvfølgelig var det sjovere at være på arbejde til en ekstraordinært god løn og han har kunne mærke i menneskerne omkring ham, at anerkendelsen er steget, men det vigtigste var at vinterpakken ikke fremstod som et 'hønninghjerte'. "Jeg har kunne mærke på kollegaerne, at de syntes, det var fedt, at der faktisk blev afsat nogle midler, der kunne mærkes. Her så vi, som offentlige ansatte, der faktisk skete noget ved lønnen. Det er jo positivt." Siger Rasmus.

For Johnny handler det om påskønnelse. Sidste vinter var der ikke nogen påskønnelse. Der blev folk prikket på ryggen lige op til jul, hvor smittekurven eskalerede og skulle bruges til udlån. "... din vagtplan kan du rive i stykker. Du kommer på COVID-19 afdelingen, hvor du bliver lært op og så skal du arbejde i 3-holdsskift. F.eks. folk der primært gik i dagvagt, skulle pludselig i aften og nattevagter. De blev selvfølgelig normalt kompenseret, men pludselig mister folk fridage i julen, som var planlagt" fortæller Johnny. "Vi syntes det er dejligt, at vi har fået noget der kan mærkes, og at få råd til f.eks. en lidt bedre sommerferie. Jeg syntes det er fint, at penge bliver fordelt ud til dem, der har været hands-on og at pengene ikke havner et eller andet sted. Men jeg tror ikke det har gjort en forskel på vores indsats" siger Johnny. "Selvfølgelig når du står i situationen - f.eks. som når jeg står nede i traumemodtagelsen og modtager en patient, så spørger jeg ikke, om patienten er offeret eller den skyldige - alle bliver behandlet lige, lige meget situationen." ■

FOA 1 har ofte fået kommentarer fra vores medlemmer om arbejdet i coronaperioden. Langt de fleste FOA 1-medlemmer har været i arbejde i perioden og har ikke været hjemsendt. Der har været områder, hvor der har været lukket ned, men der har mange medarbejdere fået nye opgaver. Etteren har talt med en række af medarbejderne og fået deres bud på, hvordan det har været at arbejde i perioden.

### Marianne Luckow, toiletopsyn i Center for Renhold Københavns Kommune



### Mireille Torres Kildeskovshallen Gentofte Kommune



**GENERELT HAR DER** ikke været mange toiletopsyn ude i andet arbejde. 6 personer har været i en kortere periode andetsteds og der var medarbejdere sendt til de kommunale legepladser, som også organisatorisk hører til i Teknik- og Miljøforvaltningen. Der har været ansatser til at toiletopsynene, men tankerne blev forladt, hvor bl.a. medarbejderne blev sendt til Borups Alle, men på nogle helt andre vagter og uden varsling. Det blev derfor forladt igen.

**VORES LEDER JOSEFINE** Frydlund har gjort et stort arbejde for at få os i arbejde men på en ordentlig måde, hvor vi blev spurgt og hørt om, hvad vi kunne ønske os.

**TOILETTERNE BLEV DEREFTER** vurderet som kritiske funktioner, som skal være åbne. Toiletterne på Nyhavn blev derfor genåbnet og Nørreport blev genåbnet med både toiletopsyn og vagtpersonale.

**I STARTEN VAR** åbningstiden 8 timer mellem 10 – 18 og toiletopsynene kom ind i hold af 4 timer. Åbningstiden dækkede butikkernes åbningstiden. Der blev senere åbnet på de "normale" tider og arbejdet blev fordelt mellem alle.

**TOILETOPSYNENE VAR HJEMSENDT** det meste af tiden

## Spørgsmål:

**Hvad er du blevet klogere på, omkring dit arbejde, grundet COVID-19?**

**Har du fået nogle ændringer i dine arbejdsfunktioner, grundet COVID-19?**

**Hvad har du savnet mest, arbejdsmæssigt, under COVID-19?**

**Når du ser tilbage på corona og arbejdet, hvad tænker du så?**

**JEG ER BLEVET** klogere på, at der er rigtig mange andre jobs, som jeg kan varetage i kraft af mit nuværende job som livredder og at jeg er mig, som kan mange ting.

Man skal ikke være bange for at påtage sig opgaver og nye jobs, da man faktisk har mange muligheder for at gøre en forskel.

**JEG BLEV OGSÅ** blevet klogere på, at det er væsentligt med et ordentligt arbejdsmiljø. Der var meget forskel på de forskellige arbejdspladser, hvor jeg var.

**DER VAR MANGE** ændringer i corona-perioden. Jeg har haft 3 vidt forskellige jobs, som lå langt fra mit normale job som badeassistent – jeg har været pædagogisk ansat, ansat på plejehjem som hjemme-hjælper og som pøder, mens svømmehallen var lukket. Efter svømmehallen blev åbnet, fortsatte jeg som pøder i et par måneder.

Men der er ikke flere, som skyldes corona. Svømmehallen er tilbage i normal drift.

**JEG HAR SAVNET** noget information, når vi blev flyttet fra et arbejde til et andet. Der manglede også koordinering. Ellers så savnede jeg mine kolleger.

**DET VAR TEMMELIG** rodet at arbejde under coronaen. Det var temmelig uorganiseret. Jeg håber, at det er sidste gang sådan en situation. Det var også svært i forhold til FOA 1, da det heller ikke i FOA 1 var helt nemt at få konkret svar.



## Henrik Fosdam, Parkerings-serviceassistent og AMR, Område for Parkering, Københavns Kommune



**DET ER IKKE** kun mig selv, jeg er blevet klogere på. Det er faktisk også mine kollegaer – fordi vi var så heldige under corona'en at blive udplaceret med andre opgaver – forstået, at jeg fandt ud af, hvor omstillingsparate mine kollegaer er. Vi røg ud og var corona-guider ved søer f.eks. søerne i København og Damhussøen, Fælledparken mv. Her skulle vi sørge for at folk holdt ensretning og afstand.

Der var – stort set – kun forståelse fra borgerne. Altså der er jo altid nogen, som syntes, at vi er åndssvage. Men det var generelt en positiv oplevelse. Det var også en opgave, der gav mening fordi vi var sat til at passe på hinanden.

**DA CORONA'EN FØRST** kom, blev vi sendt hjem, men efter lidt over en uge, så blev vi aktiveret af politikerne, da parkeringsassistenter er udearbejdende og de mente, at vi godt kunne tage os af den funktion. Vi er jo vandt til borgerkontakt og dialog, så det klarede min kollegaer med stor bravur, vil jeg sige.

**JEG HAR IKKE** oplevet at skulle udføre andre funktioner end min sædvanlige, efter corona ikke længere er en samfundskritisk sygdom. I mit virke som AMR har jeg skulle indberette et par skadessager grundet kollegaer, der har været smittet af corona på arbejdspladsen. Det er hel-

digvis meget få, vi har haft, da vi har en ledelse, der har været rigtig gode til at passe på os. Vi kørte på separate skift og blev holdt helt adskilt fra hinanden i små grupper. På den måde har vi været med til at minimere risikoen for at smitte hinanden.

**JO, JEG SAVNEDE**, at have adgang til alle mine kollegaer – da det jo var lidt begrænset. Vi var jo isoleret i teams og der blev ændret arbejdstider, så vi ikke havde snitflader med andre teams.

**PERSONLIGT: JEG SIDDER** jo i hoved-MED og BBM-MED, der har det været fedt at den fokus, der har været fra kommunens side om at passe på medarbejderne og finde løsninger til at passe på medarbejderne. Det har været fantastisk at være en del af det.

Ledelsesmæssigt: Der har der været stor forståelse f.eks. overfor kollegaer, der har haft KOL. Der har man også været ekstra store og forsøgt at hjælpe dem bedst muligt. Der er virkelig blevet passet på folk.

Henrik vil rigtig gerne pointere, at som det har vist sig under corona, at parkeringsassistenterne kan også bruges til andet end at skrive bøder og det håber han, at politikerne har fået åbnet øjnene for.

## Anne Mette Schou Jensen rådhusbetjent på KBH



**VI ER NU** kommet til normal drift, så der er ingen ændringer efter corona. Før i tiden gav vi hånd, når vi mødte ind. Det gør vi ikke nu, men jeg ved ikke, om det vil komme igen. Ellers er der ingen større forandringer.

**I CORONAPERIODEN VAR** der mange ændringer. Vi stod vagt på steder, hvor der var mange mennesker, hvor vi holdt ro og orden, da der var behov for det. Ellers havde vi coronakørsel med patienter [eller potentielle patienter]. Jeg havde coronakørslen i weekenderne. Det var ikke alle, der var trygge ved situationen, så jeg meldte mig frivilligt, men der var flere, der kørte i weekenden.

**GENERELT VAR ARBEJDSGANGEN** omlagt, så der var færre på arbejde. Der var ikke mange brugere i huset i det hele taget, da der var lukket ned og de havde hjemmearbejde.

Der blev ændret på opgaverne, så rutinerne blev anderledes, hvor vi f.eks. skulle rundere flere gange om dagen, aftenen og natten.

**DER KOM EN** ny opgave, hvor vi kørte ud til alle Københavns Kommunes bygninger for at forebygge hærværk på bygninger.

**JEG SAVNEDE MERE** information – f.eks. manglende kommunikation mellem ledelse og medarbejdere angående situationen, så vi var mere med.

Alle andre og mig selv kunne tænke os en mere personlig tak, tilgang fra ledelsens side. Det foregik mest pr. mail, så vi blev takket for vores indsats. Det kunne dog have været rart med en mere personlig måde.

Savnede også lidt bedre samarbejde i forhold til de opgaver, vi fik af alle.

## Jane Bremer Holgersen undervisningsassistent Fodterapeutskolen



**JEG ER BLEVET** skarpere på, hvor vigtigt relationsarbejdet er i læringsprocessen, når den studerende skal blive i stand til at omsætte teori til praksis. Min egne kompetencer er jeg også blevet klogere på – jeg har formået at gøre langt mere end jeg troede, at jeg kunne. Virtuel undervisning har jeg aldrig prøvet før. Undervisningsassistenterne er generelt blevet gode til det. Vi har arbejdet målrettet for at skabe læring hos den enkelte, trods den fysiske afstand og det har krævet en del kreativitet og omstillingsparathed, fra både underviserne og de studerende. Det har givet nogle meningsfulde erfaringer.

**DET HAR SKABT** muligheder for både at holde møder og at undervise virtuelt, hvilket vi ikke gjorde tidligere. Der kan være situationer, hvor det er en god løsning at mødes virtuelt, men uddannelsen er jo meget praktisk, med et behandlerfokus, og det skal læres i klinikken hvor den studerende skal behandle patienten.

**JEG HAR SAVNET** allermest at kunne se, om min intension med læringsprocessen fungerede.

Vores klasser er ret store – over 30 personer. Når man er så mange på Teams kan alles kameraer ikke være tændt

samtidigt, så jeg har ikke kunne se alle. I en normal klasseundervisning kan jeg se, hvis der er en eller flere, der ikke forstår, hvor vi er på vej hen, eller ikke deltager, og så kan jeg forsøge at ændre læringsmåden, så alle kommer med. I den virtuelle undervisning mistede jeg den mulighed, – og lige netop det at skabe læring, det er jo min fornemmeste opgave. Det er lige der, hvor den studerende opnår en ny forståelse, at det er det fedeste at være underviser. Det er det der giver mig energien til at blive ved med at være givende og til at udvikle mig som underviser.

Kollegialt har jeg savnet at se min kollegaer og den vidensdeling, vi har i dagligdagen. I mit team fandt vi hurtigt ud af, at vi havde behov for at mødes dagligt – så det gjorde vi virtuelt. Det har været enormt vigtigt for mig både menneskeligt, men også for at kunne udføre den enorme opgave vi stod over for.

**JEG TÆNKER** "hold da op for en kæmpe arbejdsindsats vi fik fra hånden der" – vi skulle jo omlægge alt som var muligt og som vi plejede at gøre, til virtuel undervisning. Mange har være mega begejstrede for de nye muligheder – men i vores fag og i den dannelses proces der sker når man er sammen med mennesker, er jeg nu overbevist om, at det at være sammen og tilstede er det bedste.

**VI HAR LÆRT** vildt meget og blandt andet er meget af det videomateriale vi fik fremstillet, noget vores studerende er vildt glade for. Det ligger tilgængeligt, så de kan se det, når de har behov for at repetere.



## Peter Tegllhus Hansen, Tekniskservice medarbejder på København Hovedbibliotek

**MINE KOLLEGAER OG** jeg lærte at håndtere folk på en anden måde og i en udvandet situation. Vi er et team af 3 Tekniske servicemedarbejdere, John, Martin og jeg. I starten af pandemien var biblioteket helt lukket og vi var hjemsendt. Herefter åbnede vi op men kun i stuen og resten af biblioteket var aflukket. Bøger blev hentet til stuen og så holdt vi vagt.

**DA MUNDBIND BLEV** indført, skulle vi sikre, at det blev båret og der blev holdt afstand. Generelt havde folk forståelse for, at vi passede vores arbej-

de. Det tog lidt tid for dem at vænne sig til mundbind, specielt 2. gang det skulle indføres og vi måtte lige minde dem om at bruge mundbindet.

**EFTERHÅNDEN SOM VI** lukkede mere op, har vi roteret med at stå vagt ved hoveddøren og tjekke coronapas. Vi lavede også coronapas tjek hver dag kl. 14.00 på etagerne. I starten var der forvirring omkring coronapas, da de var meget små i starten og det var lidt u hensigtsmæssigt at komme tæt på folk for at tjekke dem, men de tog det pænt.

**UDOVER DE SÆRLIGE** corona-tiltag har vores arbejdsopgaver ellers været de samme. Hvor vi får bestilt arbejdsopgaver via en app på vores arbejds mobil. En del af vores kollegaer har haft hjemmearbejde, mens vi har mødt ind. Vi har savnet vores kollegaer og det sociale i tiden under corona. Det har ikke påvirket mig at være på arbejde under corona. Jeg arbejder jo i servicebranchen og er vant til det med at håndtere mennesker.

# Hvordan skal FOAs A-kasse være?

I FOA har vi "vores" egen A-kasse. Den fungerer på samme

vilkår efter statens regler som alle øvrige A-kasser. Vi har i FOA haft den strategi for A-kassen at den skulle være placeret i forbindelse med de lokale fagforeninger, således at medlemmerne kunne komme nemt til A-kassen, målt i geografisk afstand.

Dette ud fra en betragtning om, at FOAs medlemmer (og dermed A-kasse medlemmer) måske ikke var så IT kyndige og dermed oftere havde behov for at komme fysisk i A-kasse og få betjening ansigt til ansigt med en lokal sagsbehandler.

Det betyder desværre også, at den pris som A-kassen har ikke er konkurrencedygtig med prisen på andre A-kasser, som har færre kontorer/betjeningssteder. Det er nu engang dyrere at have åbent 36 steder i landet, end det ene sted, som flere andre har.

Vi er nu i en efter Corona tid,

som viser tydeligt at vores medlemmer også efterlyser elektroniske løsninger. Hvorfor køre ind til en fysisk A-kasse (selvom den er tæt på), hvis man kan lave samtalen fra computeren hjemme i sin egen stue.

Der er selvfølgelig nogle få, i øjeblikket færre end 5%, som ønsker en fysisk samtale, men vil de 95% betale for et dyrere system for at tilgodese de få?

Det er noget af det som et strukturudvalg nedsat af A-kassens hovedbestyrelse kigger på lige nu. Der er i skrivende stund en debat i FOA systemet om dette. Denne debat afsluttes med en beslutning, som tages af FOA Hovedbestyrelse i juni måned.

Så i næste nummer af Etteren vil vi beskrive om og i givet hvilket fald hvilke beslutninger, som der lægges op til i A-kassen. ■



## MED FOA FÅR DU:

Fagforening + a-kasse  
917 kr. pr. måned

|                                           |                                              |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------|
| ✓ Faglig ekspertise inden for dit fag     | ✓ Indflydelse på løn og arbejdsvilkår        |
| ✓ Gratis juridisk hjælp                   | ✓ Hjælp til et godt arbejdsmiljø             |
| ✓ Dagpenge og hjælp, hvis du bliver ledig | ✓ Hjælp ved sygdom og arbejdsskader          |
| ✓ Hjælp til effektiv jobsøgning           | ✓ Ekstra luft i økonomien med lønforsikring  |
| ✓ Rådgivning om efterløn                  | ✓ Billig forsikring og bank                  |
| ✓ Løntjek og økonomisk overblik           | ✓ Rabatter og oplevelser                     |
| ✓ Forhandling af din overenskomst         | ✓ Et bredt udvalg af kurser og arrangementer |

# Ny med- arbejder i FOA 1



**D**er er kommet endnu en ny medarbejder i FOA 1. Det er **Amalie Lund Jensen**, som startede 1. marts i en stilling, hvor hun skal arbejde med teknik- og serviceoverenskomsten primært som sagsbehandler i de nordlige kommuner: Lyngby-Tårnbæk, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Ballerup og Furesø – de kommuner, som Eva Bo Christensen har varetaget i en meget lang årrække.

Amalie trækker gennemsnitsalderen i FOA 1 mærkbart nedad. Hun er 28 år og bor i Vanløse. Efter eget udsagn er hun faktisk indfødt københavn, selv om hun har boet både i Århus, Belgien og Australien.

Amalie har gennem 6 år været ansat i Byggegruppen i 3F, hvor hun primært har arbejdet med udenlands arbejdskraft, hvilket giver store problemer i Danmark med lavtlønstrykkeri, arbejdsgivere, der misbruger arbejdskraften og generelt problemer med at få organiseret den udenlandske arbejdskraft. Hun havde også en blæksprutte-rolle i 3F, så ellers uplacerbare opgaver ofte landede på hendes skrivebord.

En bachelor i Marketing og Management Communication er det også

blevet til. Det bragte Amalie en tur til Adelaide i Australien. Hvor hun studerede. Det var dog en langvarig proces, da hun først er blevet endelig færdig i januar 2022. Hun karakteriserer sig selv som evighedsstudent.

I Belgien var Amalie ansat i fagbevægelsen i et fælleseuropæisk forbund med 35 millioner medlemmer: European Federation of Building and Woodworkers, så fagforeningsarbejdet ligger i blodet.

Derfor vil Amalie godt gøre noget konkret for andre mennesker, hvilket et job i FOA 1 også giver mange muligheder for. "Troen på fællesskabet, gør alting bedre", uddyber Amalie. Hun vil arbejde for, at FOA 1 får flere tillidsrepræsentanter og nye medlemmer. Hun tænker, at det er nødvendigt, at kollegerne arbejder sammen med hinanden og ikke imod hinanden. Det er arbejdsgiverne, vi har uenigheder med.

Hun erklærer sig selv for både idealist, feminist og socialist.

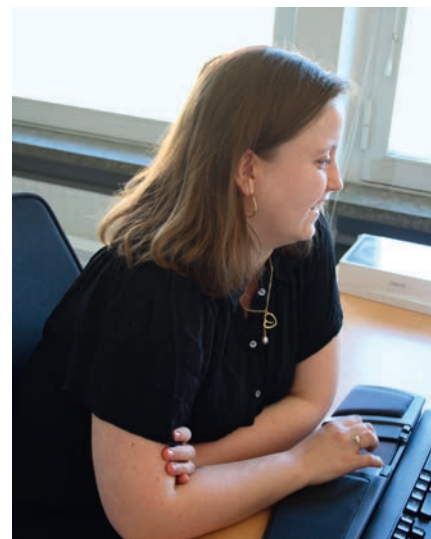
Amalie er i gang med at lære arbejdet at kende i FOA 1. Det er meget forskellige i forhold til arbejdet i 3F – dels er det halt andre arbejdsgiver på et noget mere reguleret arbejdsmarked end et arbejdsmarked, hvor det er migrantarbejdere fra hele

verden og dels er næsten alle FOA 1s grupper omfattet af overenskomster. Men der er nu også mange udfordringer i FOA 1.

I øjeblikket har Amalie været i gang med en tjenstlig samtale, lønforhandling, løntjek, TR-kursus, kurset: "Træn din relationsmuskulatur – et kursus som alle vores tyllidsvalgte kommer på og har haft gang i en sag med et medlem om tillægsbetalinger.

Kollegerne tager Amalie med til alle relevante forhandlinger, så hun kan blive klædt ordentligt på til at varetage sine opgaver. ■

*Velkommen til Amalie.*



# FOA 1 inviterer til filmforestilling

*FOA 1 inviterer til filmforestilling og er denne gang gået i en hel anden boldgade, end vi plejer. Vi håber dog, at der vil komme lige så mange, som der plejer at komme.*

Det foregår i Cinemaxx mandag den 25. april kl. 17.00. Der udleveres billetter ved den biograf, hvor filmen vises. FOA 1 vil være til stede ca. 16.30 for at modtage.

Denne gang har vi valgt The Northman, som foregår på Island i vikingetiden, hvor en mand tager ud på en rejse for at hævne sin far, der er blevet myrdet.

Amleth ser frem til sin fars hjemkomst, men da det viser sig, at den gamle vikingekonge er blevet såret på sit seneste togt, bliver Amleth indviet som arving.

Ophøjelsen til kronprins er dog en stakket glæde, da kongens bror, Fjölfnir, viser sig at være en forræder og kongemorder. Samtidig fanges Amleths mor af den nye konge og kun med nød og næppe, når den yngre viking at undslippe.

Derfor planlægger Amleth en sne-dig og blodig hævn over manden, der har taget alt fra ham.

Det er filmskaberen Robert Eggers, der står bag. Han har tidligere produceret heksegysset The Witch og den bizarre The Lighthouse. Denne gang omsætter han den klassiske fortælling om Hamlet til vikingernes brutale tidsperiode.

I hovedrollen finder vi svenske Alexander Skarsgård, som har flere internationale roller bag sig, bl.a. The Legend of Tarzan og Godzilla vs. Kong.

The Northman byder på en lang række stjerner som bl.a. Anya Taylor-Joy, Nicole Kidman, Ethan Hawke, Willem Dafoe, Gustav Lindh og Björk. Samtidig har danske Claes Bang (The Square) en rolle i filmen, så lidt dansk islæt er der i filmen.



# 1. MAJ

Så er der 1. Maj igen efter et par år med corona, hvor det var noget begrænset, hvad der skete 1. Maj. Sidste år var der et virtuelt arrangement og vi bliver sikkert ikke upopulære, hvis vi fastslår, at det ikke rigtig er en 1. Maj. Foråret er lige begyndt, og vi satser alvorligt på godt vejr på dagen. De tre fagforeninger i huset i Valby – FOA 1, KLS og PMF – slår igen i år dørene op kl. 8 til morgenbord inden det fælles demonstrationsoptog mod Fælledparken.

Tag familien med og mød de andre FOA-medlemmer. Der er gratis øl og vand, der er aktuelle talere, der er masser af grin og hygge.

Når klokken bliver 9.30 går vi til fanetræf på Toftegårds Plads, hvorefter vi fortsætter samlet til Fælledparken. Hvis benene ikke holder til demonstrationsoptøget, kan man i stedet blive siddende i FOA Valby et par timer endnu, indtil det er tid til at komme ind til Fælledparken.

Fra klokken 12 og resten af dagen foregår festen i det store FOA-telt i Fælledparken, hvor der vil være masser af musik.

FOA 1, KLS og PMF slår dørene op til det fælles arrangement i kælderen på Vilhelm Thomsens Allé 9 med morgenmad, kaffe og musik.

- **Kl. 8.00:** Dørene i gavlen åbnes, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.
- **Kl. 8.10:** Velkomst ved afdelingsformand Ken Petersson
- **Kl. 8.15:** 1. maj-tale ved Joan Lindskov – Sektor-

næstformand i Pædagogisk sektor og Lars Gaardhøj, regionsformand i region H.

- **Kl. 09.30:** Fælles afgang, med fanerne fra FOA VALBY.

Derefter er der fanemarch til Fælledparken, hvor vi støder til de andre på demonstrationsruten, og går i samlet flok til Fælledparken.

## Demonstrationsruten:

Afgang ca. 09.30 fra Vilhelm Thomsens Allé 9 – Vi går til 3F BMJF, Mølle Allé 26 i Valby, og derfra går vi i fællesoptog mod Fælledparken. (Eksakt rute meldes ud af FH. Kommer senere)

Der er flere af vores medlemmer, som bliver i FOA 1 indtil morgenarrangementet slutter

- **Kl. 11.00:** 1. maj i FOA VALBY slutter
- **Kl. 12.00:** 1. maj-festen fortsætter resten af dagen i FOA-teltet i Fælledparken.



## Sommerafslutning i FOA 1

*Det foregår den 2. juni 2022 15:30 til 18:30 i gården i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby.*

### Dagens program

Igen i år hyrer vi en pølsevogn og sætter et par fadølshaner op i gården og ønsker hinanden god sommer. Der kommer selvfølgelig også sodavand samt mad, der ikke indeholder svinekød.

Tag din kollega, dine børn, din bedre halvdel eller bedste ven med. Eller kom alene og mød de andre medlemmer til afslappet hygge og en snak om overenskomsten eller sommerferieplanerne.

Hvis det danske sommervejr driller, trækker vi indendørs.

**Kom og hils sommeren velkommen sammen med de andre medlemmer!**



## Arbejdsledernes efterløns- og seniorklub PROGRAM 2022

Fredag d. 6. maj kl. 10.30. **Forårskoncert** med sangerinden Lise Nees, der underholder med komponisten Kaj Normann Andersens dejlige sange, som vores årgange tydeligt husker. Der bydes på kaffe og et lille glas. Husk madpakken.

Onsdag d. 8. juni. **Årets Skovtur** bliver oversøisk, til solskinsøen Bornholm [Hotel Skovly], onsdag d. 8. juni kl. 10.30 kører bussen, fra Valby st./Lyshøjgårdsvej. Turen slutter fredag aften d. 10. juni. Prisen er kr.1000 All inklusive [næsten]. Tilmelding til Svend Roslev 60629902. [først til mølle princippet].

- Fredag d. 9 september, **Bankospil**.
- Onsdag d. 28. september, **SenSommer Udflugt**, Nærmere følger.
- Fredag d. 21 oktober, **Klubmøde**, er i støbeskeen.
- Fredag d. 4. november, **Fødselsdagsfesten**.
- Fredag d. 2. december, **Julefrokosten**.

Se også hjemmesiden: [visaasfoa1.dk](http://visaasfoa1.dk)  
Pbv. Louis Skov-Jensen.



### Reception for Lars Lund

Faglig sekretær Lars Lund har valgt at stoppe i FOA 1 og vende tilbage til sin gamle arbejdsplads på Rigshospitalet.

Det er vi en kende kede af, men det er Lars' valg og derfor vil vi gerne sige pænt farvel til ham.

Det gøres ved en reception torsdag den 28. april 2022 kl. 14 – 17, hvor FOA 1s medlemmer, tillidsrepræsentanter, samarbejdspartnere, kolleger, medarbejdere og hvem, der ellers kunne tænke sig at sige farvel til Lars, er velkomne i FOA 1 til et glas vin, øl eller sodavand og lidt spiseligt.

Receptionen afholdes på niveau 1 [kælderen].

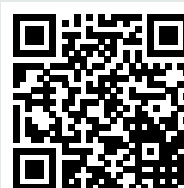
## Nyvalg eller genvalg af tillidsvalgte



### Tillykke med tillidshvervet!

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

Så husk at du selv skal registrere det her: [www.foa.dk/tillidsvalgt#Registrer](http://www.foa.dk/tillidsvalgt#Registrer)  
Det samme gælder ved ophør eller ændring af dit tillidshverv.



# Endelig en rentestigning, der gør livet lidt bedre



Vi har fordoblet renten for de fleste af vores 460.000 medlemmer. I år får du en kontorente på hele 8,85 % på din pension\* – det er mere end en fordobling i forhold til sidste år. Det er da en rentestigning, der gør livet lidt bedre.

**Læs mere på [pensam.dk/lidtbedre](https://pensam.dk/lidtbedre)**

\*Renten gælder i 2022 og kan ændres med en måneds varsel. Renten er før skat.

**PenSam**  
Gør livet lidt bedre

Leder // Nr. 1 // 2022

# Hvad er en runner?

*Fantasien har nærmest ingen grænser i øjeblikket.*



AFDELINGSFORMAND  
KEN PETERSSON

**G**ennem mange år har de faglige organisationer, som har medlemmer på sundhedsområdet, råbt op om den udfordring, som vi står midt i nu. Der mangler personale og det i meget høj grad.

Du har sikkert hørt om manglen på sygeplejersker, men der er faktisk en endnu større mangel på social- og sundhedsassistenter. Andre faggrupper mangler også nye kollegaer og i de seneste år har manglen på arbejdskraft bredt sig til mange andre erhverv.

Så den mangel, vi har råbt højt om, er nu en virkelighed på sundhedsområdet. Det gælder både hospitaler, plejehjem, bosteder og øvrige institutioner.

Det er her, vi nu ser fantasien udspille sig. Det, der startede med en samfundskritisk sygdom og de akutte udfordringer, er ved at finde indpas i dagligdagen.

På de enkelte plejehjem, institutioner og afdelinger på hospitalerne ser vi alle mulige forskellige tiltag.

Runnere, varme hænder, sundhedsassistenter og hvad ved jeg: Hvis du lige nu opfinder en titel i dit hoved, er der sikkert en afdeling, der har tænkt samme titel ind.

De ansættes typisk som uddannet social- og sundhedsassistenter, fordi det er den billigste overenskomst i sundhedsvæsenet. De ansættes - ofte uden at have tilsagn om et bestemt timetal - en slags faste vikarer som kun får penge når de arbejder (også kaldet en 0-timers kontrakt).

Så en lavtlønnet vikar som alene får penge for udført arbejde, det frister mange med arbejdsgiverhatten på.

Hvad må de så lave?

Ja, umiddelbart synes arbejdsgiverne næsten ikke, at

der er nogen grænse for de funktioner, som de beder disse nye uuddannede personer om. De kan lave kaffe og drikkevogne, servere mad og drikke, hente og bringe udstyr og prøver, de kan tage værdier (puls, blodtryk og sågar EKG), de kan analysere Arterie punktur prøver og de kan observere dårlige patienter. Vi mangler såmænd bare, at de sættes til at tage blodprøver, røntgenbilleder og udføre operationer!

Nok er der mangel på personale og der er brug for hjælp. Men det skal jo ikke betyde, at den faglige standard skal og udviskes og forsvinde, eller at de nyes vilkår skal være efter laveste fællesnævner. Blot et enkelt eksempel på hvor hurtigt, det kan gå med at underløbe de aftaler og de fagkampe som er vundet over lang tid.

Jeg kan ikke lade være med at tænke på de udfordringer, vi har haft med social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, når uddannede portører med et ekstra kursus oveni deres uddannelse har siddet fast vagt ved patienterne. Nu er det åbenbart nok, at man er ung (over 18) og har gået et år i gymnasiet?

Vi skal ikke have vores faggruppers arbejde og vilkår underløbet af en stribe unge Runnere, som lige skal se om sundhedsvæsenet er noget for dem, fordi vi har mangel på mandskab.

Selvfølgelig kan og skal der i en tid med mangel, findes løsninger, men det skal ikke være løsninger, som ødelægger vores faggruppers virke og arbejdsvilkår, og det skal ske i samarbejde med de kollegaer, som de skal ind og tage arbejdsfunktionerne fra.

Det er godt vi ikke har nedlagt fagforeningerne endnu. ■