

# Etteren

FOA

Nr.3 // 2024



## Nattevagt

Et job i de sene nattetimer er ikke for hvem som helst. Men Preben Bakbo har fundet sig godt til rette med sit job som nattevagt på Herberget Lindevangen på Frederiksberg, hvor han har arbejdet de sidste 10 år.

Side 5



## Nye barselsregler

Er du forælder til flerlinger, solo-forælder eller LGBTQ+ familie, så er der nyt om muligheder for barselsorlov. Læs om de nye barselsregler i dette nummer.

Side 8



## Beretning

2024 blev igen et travlt år med OK-forhandlinger og fokus på lokalløndannelse. Og så er der kommet nye ansigter i FOA 1-teamet, og nye lejere flytter ind i A-kassens tidligere lokaler i fagforeningshuset i Valby. Læs beretningen inde i bladet.

Side 10



# DRØMMER DU OM AT KVIKTE HAMSTERHJULET?

**Hvis du gør, er du ikke alene, mange går rundt med drømme om at blive økonomisk uafhængig og at kunne stoppe med at arbejde tidligt i livet. FIRE er et forholdsvis nyt fænomen, der går ud på at opnå netop dén type tilværelse. Hvis du er nysgerrig på, hvordan dét kan lade sig gøre, så kom til foredrag med Sune Bjørn Andersen, som driver bloggen Frinans og selv lever efter FIRE-principperne.**

FIRE står for 'Financial Independence, Retire Early' [økonomisk uafhængighed, tidlig pension]. Man kan kalde det en livsstilsbevægelse, hvor målet er at opnå økonomisk uafhængighed ved at leve billigt.

Kort sagt går FIRE-bevægelsen ud på at leve så sparsommeligt som muligt og spare seriøst op med det formål at investere pengene, så man senere kan leve af afkastet uden at behøve at skulle arbejde.

Herhjemme blev fænomenet populært især blandt Milleniumgenerationen, altså folk født mellem omkring 1977 og 1995, men har også vundet genklang lidt bredere.

For nogle er det et mål at komme dertil, hvor de ikke længere er afhængige af at arbejde for at få en indkomst, der kan betale dine regninger. For andre er det vigtigt at have tid og mulighed for at kunne sige et job op, når de har lyst eller at have friheden til at arbejde med lige præcis det, de har lyst til.

Sunes strategi er uhyre banal og simpel. Han skriver selv, at han følger rigdomsformlen:

- Tjen mere
- Forbrug mindre & Investér

Kort sagt: op med indtægterne, ned med udgifterne og gang i investeringerne.

## Hvad kræver det?

For at opnå økonomisk uafhængighed, kræver det, at man er parat til at leve så billigt som muligt og sørger for at minimere sine udgifter, så man kan spare godt med penge op til at investere. Målet er, at den investerede opsparing skal være stor nok til at dække ens leveomkostninger igennem hele ens pensionsperiode.

Lyder det provokerende, tillokkende eller er du bare nysgerrig? Så meld dig til foredraget med Sune Bjørn Andersen, der er blevet kaldt far til FIRE, og som har fortalt om fænomenet i podcasts og radioudsendelser.

## Hvad kan du forvente?

På foredraget vil Sune bl.a. fortælle om:

- Hans egen rejse mod økonomisk frihed
- FIRE-miljøet og de mange muligheder der er - herunder, hvordan FIRE kan være relevant for alle, også dem, der har en del år på arbejdsmarkedet bag sig
- Optimeret privatøkonomi og investering så simpelt, at alle kan være med ●



## Dato:

21. november kl. 17-20 (FOA 1 byder på mad)

## Sted:

FOA 1 i kælderen,  
Vilhelm Thomsens Allé 9, 3. sal,  
2500 Valby



TILMELDING PÅ  
DET SKER I FOA 1

# INDHOLD

- 4 Gæt et sted - konkurrence
- 5 Vinder af Gæt et sted:  
Nattevagten
- 8 Nye barselsregler
- 9 Ny i FOA 1: Hugo Hammel
- 10 Så er det  
generalforsamlingstid igen
- 11 Beretning
- 19 TEMASERIE: Det kan du bruge  
din TR til. I dette nummer:  
Thomas Bøgeby Snerle
- 22 Arrangementer:  
Foredrag om FIRE
- 23 Opslagstavlen
- 24 Leder: Lige så skuffet  
som forventet

## 9

### Ny medarbejder i FOA 1

Hugo Hammel er ny lederkonsulent i FOA 1. Han har en baggrund som redder, er medlem af byrådet i Høje-Taastrup Kommune og er motorcykelentusiast. Mød ham på side 9.



## 19

### Relationer trumfer argumenter

Vil man have indflydelse og flytte noget, handler det mere om relationer end om argumenter, mener Driftskoordinator og FTR Thomas Bøgeby Snerle.

## 10

### Så er det generalforsamlingstid

Kom og brug din stemme d. 28. november!

ETTEREN · NUMMER 3 · 2024 · 26. årgang

**Forsidebilledet:** Peter Bakbo Sloth. Foto: Anette Olsen · **Udgiver:** FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby Faglig afd. tlf. 46 97 11 00 · A-kassen tlf. 46 97 11 01 · foa1@foa.dk www.foa1.dk · **Åbningstider:** Mandag-torsdag: 8.30-16.00, Fredag: 8.30-15.00 **Redaktion:** Ken Petersson (ansv.), Claus Windfeld og Anette Olsen **Produktion:** KLS Pureprint · **Udgivelsesdatoer i 2024:** Etteren udkommer fire gange i 2024. Du er velkommen til at foreslå indhold til bladet. Forslag skal være os i hænde senest 1. november til bladet, som udgives i uge 51.

**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for  
indholdet og er tilmeldt

PRESSE  
NÆVNET





FOTO: ANETTE OLSEN



# Kender du de to søjler?

*Måske har du allerede været inde i bygningen. Som altid er stedet [bygningen] nævnt inde i bladet.*

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). Send dit svar senest to uger efter modtagelsen af bladet. Skriv Gæt et sted i emnefeltet.

Husk navn og kontaktinformationer. ●

## Tillykke til vinderen af sidste nummers Gæt et sted konkurrence:

**Preben Bakbo Sloth**, som gættede, at skulpturen af 'skoverskonen' står på Gl. Strand. Vi har kvitteret med et gavekort på 400 kr. og en rygsæk, som vi overrakte til Preben på hans arbejde på Herberget Lindevangen. Ved den lejlighed fik vi en snak med ham - læs interviewet på de følgende sider.

**Skulpturen "Fiskerkone"** er af Charles Svejstrup Madsen [1883-1943] og hugget i granit. Den blev opsat i 1940 men blev taget ned i 2011 i forbindelse med Metrobyggeriet. I mellemtiden har hun i en periode stået ved Sydhavn Station.

**Gammel Strand** er Københavns ældste havn, hvor fiskerkoner fra Skovshoved før i tiden solgte fisk indtil 1958. Det kunne være en kold omgang om vinteren, så det krævede godt varmt tøj og uldsjal.



FOTO: ANETTE OLSEN

# NATTEVAGTEN

*Preben Bakbo Sloth er tilsynsførende assistent - i daglig tale nattevagt - på Herberget Lindevangen på Frederiksberg, og de sene arbejdstider passer ham fint. Det er faktisk blevet en livsstil, og han vil ikke bytte jobbet som nattevagt med et helt almindeligt 8-16 job. Vi tog ud og fik en snak med Preben i anledning af, at han er vinder af sidste nummers Gæt et sted-konkurrence.*

**D**et er ikke kun arbejdstiderne, Preben er glad for, det er især arbejdet med meget udsatte borgere, der tiltaler ham.

”Tidligere arbejdede jeg på en institution for fysisk og psykisk udviklingshæmmede på en institution i Nordvest, og jeg elskede det på mange måder, men jeg trængte til at gøre

noget andet. Og det her med et mere socialt arbejde tiltalte mig, og jeg er enormt glad for det,” fortæller Preben med sin dybe og rolige stemme.

”Jeg har været her i 10 år, og jobbet er blevet en livsstil. Jeg har ikke meget socialt liv i mine arbejdsuger, men så tager jeg revanche, når jeg har fri.”

Prebens arbejdsdag - eller nat - begynder kl. 23 og slutter næste morgen kl. 8. De fleste vagter forløber som regel fredeligt, og det er meget sjældent, at der er konflikter mellem beboerne, fortæller Preben, men det kan ske.



”De beboere, der bor her længe, kommer jeg jo til at kende, og nogle historier og mennesker kryber langt ind under huden. Når de flytter, så er det med store kram og knus,” fortæller Preben Bakbo Sloth, der er nattevagt på Herberget Lindevangen på Frederiksberg.  
Foto: Anette Olsen



Gennem årene er villaen på Lindevang blevet moderniseret mange gange indvendigt, og der er indrettet tv-stue med et legehjørne til børnene. Foto: Anette Olsen

“For et par måneder siden var der først på natten én, der kom med racistiske udfald overfor en beboer, og jeg måtte sige til vedkommende, at det accepterer vi ikke her, det er simpelt-hen no-go,” understreger Preben.

Men der er altid nogen, der bare har brug for at snakke i løbet af en nat. Nogle har ‘tankemylder’, andre vil bare gerne hygge eller har brug for en lidt dybere samtale, og det er en stor del af jobbet at være tilgængelig og lyttende.

“Jeg er jo ikke pædagog, og der er nogle kvalifikationer, jeg ikke har, men jeg bruger det, jeg har og kender mine grænser. Og nogle gange hjælper det

en beboer blot at få en snak og få lidt respons. Tankemylder er ofte noget med, at tankerne kører i ring, og jeg skal ikke kommentere eller stille for mange spørgsmål, det er ikke det, handler om. Måske får jeg den samme historie ti gange, og det sætter tålmodigheden lidt på prøve, men efterhånden har personen snakket så meget væk, så han eller hun kan slippe det og gå op at sove,” fortæller Preben.

### Historier, der kryber ind under huden

Historierne er ikke alle lige nogle, man bare lægger på hylden, men Preben har en rutine, der gør, at han ikke tager

alt, hvad han lægger øre til, med hjem.

“Hvis der har været noget voldsomt i nattens løb, eller noget, der har sat rigtig meget i gang, så bearbejder jeg det ved at tale med mine kolleger. Mine kollegaer har stor forståelse for, at jeg bor alene og ikke har nogen partner, jeg kan læsse af på, så jeg bruger dem. Det sætter jeg virkelig pris på og er tryk ved.”

Nogle af beboerne kommer Preben til at kende godt, andre møder han måske aldrig, fordi de sover, når han er på arbejde. Så ser han dem kun som navne i en journal.

“For et par uger siden mødte jeg en beboer. Han ikke været her så længe,

han kom fra et længere ophold på en psykiatrisk afdeling og havde i den forbindelse mistet sin bolig. Han var virkelig skrøbelig og sårbar, og i den tid, han var her, var han ikke specielt social, det havde han simpelthen ikke overskud til. Men så fik han ret hurtigt efter få måneder en lejlighed, og ham mødte jeg på en cafe her på Frederiksberg for et par uger siden. Han sad der og var meget social, han var ikke længere den introverte og knugede mand, han var, mens han boede her, det var fantastisk at se. Jeg havde ikke forestillet mig, at han kunne gennemgå så stor en udvikling på så relativt kort tid”, fortæller Preben.

### **Ægte interesse skaber god dialog**

På vores rundtur rundt i huset på Lindevang kommer vi gennem den tidligere gymnastiksal, fra dengang huset var hjem for unge kvinder, der var 'kommet i vanskeligheder', som det hed, og her er der indrettet bordtennis og plads til andre aktiviteter for de 31 voksne og 68 børn, som der er plads til på herberget.

I køkkenet er der hver dag tilbud om morgenbuffet til beboerne, og det sørger Preben for.

“De sørger selv for de andre måltider, og man kan bruge køkkenet bare ikke om natten, hvor der skal være ro”.

Undtagen under den muslimske fastemåned Ramadan, hvor beboerne godt må bruge køkkenet om natten, fordi man først må indtage mad og drikke efter solnedgang.

“Så er der et enormt fællesskab i køkkenet. Der er en fantastisk og vidunderlig stemning under Ramadanen, jeg ELSKER Ramadan,” smiler Preben.

Preben oplever, at hvis man udviser interesse og spørger ind til beboernes syn på ting, så kommer der en god dialog i gang,

“Folk bliver glade, hvis jeg viser

interesse og spørger indtil, hvad Ramadan betyder for dem, og jeg lærer noget af deres livssyn og livsforståelse, og når jeg så har været åben og nysgerrig, så kommer de og spørger mig, 'hvad er nu lige det der med påske, hvad er det, I fejrer?', og det er jo interessant,” siger Preben.

### **Flere komplekse diagnoser**

I de ti år Preben har været ansat på Lindevangen, har han set beboersammensætningen ændre sig drastisk.

“Tidligere var der beboere, der 'kun' havde sociale problemer. Det kunne handle om svigt, hustruvold, alko-



**Jeg er jo ikke pædagog, og der er nogle kvalifikationer, jeg ikke har, men jeg bruger det, jeg har og kender mine grænser.**

holproblemer osv., men nu kommer der i langt højere grad personer med komplekse psykiatriske udfordringer,” fortæller Preben.

Han mener, situationen siger noget om presset på de psykiatriske afdelinger og er et udtryk for manglen på tilbud i psykiatrien og på bosteder.

“Især nogle af de helt unge har ofte komplekse problemer, så de er fejlplacerede her, for de har brug for at være et sted, hvor de kan få mere hjælp og støtte, end vi er normerede til. Men vi kan så være en mellemstation,” forklarer Preben.

Den kulturelle sammensætning af beboere har også ændret sig.

“Da jeg startede, var der tre, der var kommet herop som meget unge eller som børn fra Balkankrigen, og som

havde ar og psykiske problemer med derfra. Men det klingede af, og nu har vi mennesker fra andre konfliktzoner, Syrien, Eritrea, Sudan, Somalia og Mellemøsten generelt,” forklarer Preben.

### **Vi takker Gud og Allah**

Der skal ikke så meget til for at vælte et menneske omkuld. Nogle gange kan det handle om en enkelt ting, der får læsset til at vælte, har Preben erfaret.

“Hvis du mister dit arbejde, bliver skilt eller mister din bolig, så kan hele din tilværelse ramle,” fortæller han.

Men der er også plads til solstrålehistorier.

“Jeg havde en fed oplevelse fredag i sidste uge. En kvinde med mellemøstlig kristen baggrund, græd konstant, da hun flyttede ind og følte, at hendes liv var fuldstændigt mislykket og miserabelt, men den dag kom og sagde: 'Jeg takker Gud for, hvad I gør for mig, jeg er så taknemmelig'. Og en mand fra Eritrea kom forbi og hørte det, og sagde: 'Yes, I also thank Allah for this place'. Det var så dejligt at høre, og det er nogle af de der oplevelser der gør, at jeg godt vil arbejde her,” smiler Preben. ●

### **Herberget Lindevangen**

- Herberget er et midlertidigt botilbud for hjemløse.
- På Lindevangen arbejder cirka 20 faste medarbejdere og ti vikarer.
- I 2024 er der 5.989 hjemløse borgere i Danmark ifølge VIVE's hjemløsetælling, det er 200 flere end i 2022. Stigningen er størst blandt de 30-39-årige. I Region Hovedstaden er antallet af hjemløse steget med 5,2 procent. I alt er der kortlagt 2.605 hjemløse i regionen.



# NYE BARSELSREGLER: HER ER HVAD DU BEHØVER AT VIDE

*Fra 1. januar 2024 er der trådt nye regler i kraft inden for barselsområdet, som markant udvider mulighederne for barselsorlov og overdragelse af barselsrettigheder for solo-forældre, LGBTQ+ familier og par, der får flerlinger. Desuden er der fra 1. april 2024 tilføjet en ny regel, der giver fædre yderligere 3 uger med løn under barsel. Dette betyder, at fædre nu har minimum 12 ugers barsel med løn.*

AF AMALIE LUND JENSEN

## OVERDRAGELSE AF BARSELSRETTIGHEDER

En af de mest markante ændringer er muligheden for overdragelse af barselsrettigheder til andre end barnets juridiske forældre. Tidligere var det kun barnets juridiske forældre, der havde ret til at afholde barsel. Nu kan både far og mor overdrage op til 8 uger af deres fraværs- og dagpengerettigheder til en social forælder inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

### Hvem er sociale forældre?

Sociale forældre defineres som en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende rolle, en kendt donor med samme rolle eller donorens ægtefælle eller samlever. Dette betyder, at familiekonstellationer som f.eks. LGBTQ+ familier, hvori der er mere end to forældre nu har juridisk mulighed for at inkludere alle forældre i barnets første år.

## SOLOFORÆLDRE OG BARSEL

For soloforældre er der også sket betydelige ændringer. Nu har solo-forældre mulighed for at overdrage barselsrettigheder til et nærtstående

familiemedlem, såsom bedste-forældre eller søskende. Dette giver en soloforælder mulighed for at få den nødvendige støtte i de første måneder af barnets liv. Solomødre og solofædre kan overdrage op til 32 uger af deres orlov til nærtstående familiemedlemmer, men kan også vælge at overdrage færre uger.

## Praktiske betydninger og betingelser

For at overdrage barselsrettigheder skal forælderen være socialt sikret i Danmark og underrette sin arbejdsgiver i god tid. Den sociale forælder skal opfylde beskæftigelseskravet i barselsloven og informere sin arbejdsgiver om udnyttelsen af den overdragede orlov senest 8 uger før den forventes afholdt. Dette sikrer en smidig overgang og klarhed for alle parter involveret.

## FLERLINGSFAMILIER

Forældre til tvillinger eller flere børn født ved samme fødsel har nu ret til ekstra orlov. Ved fødslen af to børn tildeles forældrene hver 13 ugers ekstra fraværsret og dagpengeret. Hvis familien får tre eller flere børn,

kan de søge om 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge, som kan fordeles mellem forældrene. Denne orlov skal dog afholdes inden for 18 måneder efter fødslen.

## MERE BARSEL MED LØN TIL FÆDRE OG MEMMØDRE

Som en del af OK24 har fædre og medlemmødre fra 1. april 2024 fået yderligere 3 uger med løn under barsel. Dette betyder, at fædre og medlemmødre nu har minimum 12 ugers barsel med løn, fordelt på 2 uger, der skal afholdes indenfor barnets første 10 uger, og 10 uger med løn der udbetales i forbindelse med afholdelse af barsel. Husk at der også ligger op til 6 uger yderligere med løn alt efter barnets mors ansættelsesforhold.

Hvis du har spørgsmål til din lønret skal du bare kontakte afdelingen, så skal vi nok hjælpe.

De nye regler er en betydelig modernisering af barselsområdet, og de giver mange forskellige typer af familier mulighed for at afholde barsel, som det bedst passer dem. For både arbejdsgivere og medarbejdere er det vigtigt at sætte sig grundigt ind i disse ændringer for at sikre, at alle rettigheder og pligter bliver opfyldt korrekt.

Ved spørgsmål om de nye regler eller behov for yderligere rådgivning, anbefales det at kontakte afdelingen eller Udbetaling Danmark for mere detaljeret vejledning.

Med disse nye muligheder kan danske familier nu bedre tilpasse barselsorloven til deres individuelle behov og sikre en god start på livet for deres børn. ■



# Ny lederkonsulent i FOA 1

Hugo Hammel er tiltrådt som ny lederkonsulent i FOA 1, hvor han skal løfte opgaverne med bl.a. lønforhandlinger og lønindplaceringer af ledere på FOA-overenskomst. Han har en baggrund som redder gennem 33 år i Falck og kommer med solid fagpolitisk erfaring, dels som tidligere FTR og brancheformand for redderne i København og siden som organisationskonsulent og faglig sekretær med ansvar for rutebusområdet i København hos 3F Københavns Chauffører.



FOTO: ANETTE OLSEN

**J**obbet som lederkonsulent i FOA 1 er en deltidsstilling, da der på lederområdet ikke er nok opgaver til at udfylde en fuldtidsstilling. Men det passer fint i Hugos travle kalender, hvor der også skal være plads til politiske aktiviteter. Hugo Hammel sidder nemlig i sin 4. periode som medlem af byrådet for Socialdemokratiet i Høje-Taastrup Kommune.

“Jeg har siddet i byrådet i knap 15 år. Jeg blev indvalgt første gang i 2010, og det var med over 20 års socialdemokratisk organisationserfaring i rygsækken, bl.a. som vælgerforeningsformand og medlem af kommunes beredskabskommission,” fortæller Hugo.

## Hvorfor smide penge ud ad vinduet

På spørgsmålet om, hvorvidt Hugos forventninger til jobbet som lederkonsulent er blevet indfriet, svarer han ja. Men der er alligevel noget, der har overrasket ham.

“Organisationsprocenten hos lederne er ikke lav, men adskillige står de forkerte steder. Ikke hos FOA, som de burde, men i Ledernes fagforening eller hos andre organisationer, som jo ikke kan hjælpe dem, fordi de ikke har overenskomsten. Jeg kan ikke forstå, at folk ikke står i den fagforening, hvor man har overenskomsten. Og eftersom man som leder har ret til individuelle lønforhandlinger med vores hjælp, så kan jeg slet ikke se, hvorfor de ikke står hos os,” siger Hugo.

“Når man så spørger, hvorfor de står hos Lederne, som ikke kan gøre noget for dem, så siger de: ‘Jamen vi betaler da penge for det’, og så svarer jeg, at de penge er spildt! De ville få mere gavn af pengene ved at gå ned og give dem til pølsemanden, for så får man da i det mindste en pølse for dem,” siger Hugo med et lille smil.

## Ny lyd i FOA 1's gård

Efter Hugo Hammel er blevet en del af FOA 1-staben, er der kommet en ny karakteristisk lyd i fagforeningshusets gård. Den potente brummen fra en Harley-Davidson lyder om morgenen, når Hugo triller ind på sin tohjulede klassiker.

“I 2008 kørte jeg tværs over USA på Route 66 for at fejre min 50-års fødselsdag sammen med en kammerat, der har fødselsdag samme dag som jeg. Efterfølgende købte jeg en motorcykel, der var magen til den, jeg kørte på derovre,” fortæller Hugo med glæden lysende ud af øjnene.

Udover at køre på motorcykel er Hugo også glad for at gå på jagt i sin fritid. Som far til fem, har han en familie, der også skal være tid til, men han har ikke planer om at stoppe med at arbejde foreløbigt, selvom han nærmer sig pensionsalderen.

“Qua det at jeg er 66, så passer det fint med et deltidsjob, og jeg har en ide om, at jeg vil fortsætte efter jeg fylder 67, og at jeg vil opsætte min pension i nogle år,” siger Hugo, der langt fra er færdig med hverken politik eller fagbevægelse. ■

**Hugo Hammel tager sin Harley på arbejde i FOA 1. Harleyen holder dog fri om vinteren, hvor det bliver en tand for barskt at sidde ubeskyttet i vindpresset, men så står afløseren klar. “Jeg har en Touring BMW 1200, som er mere til de lange ture eller dårligt vejr, mens Harleyen mere er til godt-vejrskørsel i lokalområdet. BMW'en er jo understyret med en stor kåbe og siddetaske, hvor Harleyen står fuldkommen originalt,” forklarer Hugo.**

# Generalforsamling i FOA 1

## 28. november 2024 kl. 17-21

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, og



det kan være lærerigt for at forstå fagforeningens arbejde, og hvilke opgaver, vi løser.

På de næste par sider kan du læse om noget af det, som vi har beskæftiget os med i den forgangne generalforsamlingsperiode, blandt andet et fokus på medlemsudviklingen og flere tillidsvalgte.

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

Ken Patrick Petersson, Formand, FOA 1

### Dagsorden ordinær generalforsamling 28. november 2024

1. Valg af dirigent
  2. Repræsentantskabets beretning
  3. Årsregnskab
  4. Fremtidige aktiviteter
  5. Indkomne forslag
  6. Valg
    - Jesper Hesselholdt stiller ikke op til genvalg
    - Faglig sekretær for 4 år. Claus Windfeld genopstiller
    - Fanebærer for 4 år. Kaj Duvander stiller op
- Ingen andre poster er på valg i 2024

### 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 21. november – 24. november 2024.

### 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



DU MELDER DIG TIL  
VIA KALENDEREN  
DET SKER I FOA 1

at melde til, så der også er mad til dig.

### Fokuspunkt for 2025

At FOA 1 forsøger at få flere arbejdspladser dækket af en tillidsrepræsentant.

Formålet er at øge fagligheden og dermed styrken lokalt på de arbejdspladser, som ikke har TR, og i det hele taget at styrke den danske model til gavn for medlemmerne.

Det kan ske i samarbejde og med hjælp fra de tillidsmandsrepræsentanter, som dækker andre områder i kommuner og regionen.

### Forslag til generalforsamlingen

Forslag om konvertering af stilling som økonomiansvarlig

Posten som faglig sekretær med økonomiansvar indstilles til nedlæggelse og forudsættes besat af en medarbejder med viden om området. I første omgang konverteres Jesper Hesselholdts stilling til en stilling som ansat med andre opgaver.

### Forslag om kontingent

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

Det betyder en stigning på 4,22 %, som er 11,18 kr. for fuldtidsforsikrede til 276 kr. pr. måned 8,36 kr. for deltidsforsikrede og efterlønnere til 206 kr. pr. måned.

Der vil være tilsvarende stigninger for andre kontingenttyper.

### Lovændringer

**1.** Som konsekvens af forbundets ekstraordinære kongres er der en række konsekvensændringer. Alle afdelinger ændrer navn til fagforeninger. Derfor skal alle paragraffer, hvor ordet afdeling fremgår, konsekvensrettes til fagforening.

**2. §5, Stk. 4** Ved de ordinære generalforsamlinger vælges en formand, en næstformand, 2 fanebærere samt faglige sekretærer – heraf en med ansvar for økonomien.

**Ændres til: Stk. 4** Ved de ordinære generalforsamlinger vælges en formand, en næstformand, 2 fanebærere samt faglige sekretærer. Dette sker som konsekvens

af nedlæggelse af posten som faglig sekretær nedlægges

**3. § 5, Stk. 8.** Alle medlemmer er adgangsberettigede på generalforsamlingen og har taleret.

Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt overgår til en offentlig pension.

Valgte lønnede skal afgå ved udgangen af den måned, hvor folkepensionsalderen indtræder.

*Ændres til Stk. 8* Alle medlemmer er adgangsberettigede på generalforsamlingen og har taleret.

Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt overgår til en offentlig pension.

Det sker som konsekvens af ændring i forbundslovene på baggrund af dom om aldersdiskrimination, som ikke længere er lovligt.

**4. § 8, stk. 3** Den faglige sekretær med økonomiansvar giver ved hvert ordinært repræsentantskabsmøde en oversigt over organisationens økonomi – dog undtaget det første møde hvert år.

*Ændres til Stk. 3* Der gives ved hvert ordinært repræsentantskabsmøde en oversigt over organisationens økonomi – dog undtaget det første møde hvert år.

Dette er også som konsekvens af nedlæggelse af faglig sekretærpost med økonomiansvar

**5. § 14, stk. 2** Tegningsretten tilkommer formanden og den faglige sekretær med økonomiansvar i forening. Dog kan afdelingsledelsen selvstændigt trække fra en særlig konto med et maksimalt indestående på kr. 50.000,- kr.

Desuden kan afdelingens repræsentantskab godkende valgte og medarbejdere med prokura.

*Ændres til* Tegningsretten tilkommer formanden og næstformanden. Dog kan afdelingsledelsen selvstændigt trække fra en særlig konto med et maksimalt indestående på kr. 50.000,- kr.

Desuden kan afdelingens repræsentantskab godkende valgte og medarbejdere med prokura.

Dette er også en konsekvens af nedlæggelse af post som faglig sekretær med økonomiansvar

## OK-24

Der blev i foråret 2024 afsluttet overenskomstforhandlinger for det offentlige område, et resultat som blev udmøntet sammen med midler fra trepartsforhandlingen. Det betød, at der for flere faggrupper var ganske betragtelige lønstigninger hen over de 2 år, som overenskomsten varer. Den blev også stemt igennem med et meget massivt flertal.

Enkelte var ikke så glade, blandt andet vores ambulancepersonale, som ikke fik den lovede stigning i genetillæggene. Det var FOAs oplevelse, at denne gruppe var med, da de gennemførte trepartsforhandlingerne. Men da det skulle udmøntes i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, nægtede arbejdsgiverne at medtage denne gruppe.

Deres argumentation var, at de ikke var ansat på et hospital, og trepartens hovedsigte var at afhjælpe udfordringerne på hospitalerne. Det var gruppen naturligvis skuffet over.

Det lykkes dog at få portørerne med, så deres genetillæg stiger, ligesom de øvrige grupper med 5%, (f.eks. stiger aftentillægget fra 29 til 34 % af timelønnen) samt at få dem med i den aftale, hvor man får tillæg ved mange vagter. Denne aftale indeholder, at de personer, som har mere end 300 timer i vagt, (det vil sige timer som der er genetillæg til), vil få et ekstra tillæg. Dette tillæg er lavet, så endnu flere får lyst til at deltage i vagtbelastningen, og nogle dermed kan få en lettere belastning.

Der var en række diskussioner af overenskomsterne uagtet, at resultatet var væsentlig større end de forrige overenskomster siden 2011. Siden har det kun været meget små beløb, der har været aftalt.

Denne gang var resultatet 8,8 %, men det dækkede langt fra de prisstigninger, som har været siden 2021. Det affødte rigtig mange diskussioner.

Resultatet indeholdt følgende hovedpunkter:

- Generelle lønstigninger på 4,44 % i april 2024 og oktober-november 2025
  - Reguleringsordningen på 2,07 % i oktober 2024 og oktober 2025
  - Stigning til den enkelte overenskomst på 2,0 % i april 2025
- Det mest interessante er også, at størstedelen af stigninger ligger i 1. halvdel af overenskomstperioden på 2 år. I alt 5,74 % i april 2024 og oktober 2024.

Der er også aftalt, at hvis lønstigninger m.m. bliver anderledes end forudsat i forliget, så kan der forhandles i september 2025.

På de enkelte overenskomster er der forhandlet meget bredt med hovedvægt på

- Grundlønssstigninger både i form af trin og grundlønstillæg
- Anciennitetsstigninger
- Arbejdstidsforbedringer

# Afskedigelsesager

**E**n teknisk servicechef i en af vestegnskommunerne blev indstillet til afskedigelse, da arbejdsgiver ikke længere havde en tro på, at teknisk servicechefen kunne løfte ledelsesopgaverne på tilfredstillende vis.

Medlemmet havde været ansat i mere end 35 år, heraf hovedparten af tiden som teknisk serviceleder/chef. FOA 1 gjorde gældende, at en afskedigelse ikke ville være rimeligt begrundet under henvisning til, at seneste advarsel i personalesagen var mere end ni år gammel. Derudover burde den lange ansættelsesanciennitet også tale for, at mindre indgribende løsninger skulle forsøges forud for afskedigelse, bl.a. kompetenceudvikling i tråd med overenskomsten. Med i begrundelsen for den påtænkte afskedigelse blev nævnt, at der havde været en tjenstlig samtale året forud for påtænkt afskedigelse om samme tema. På daværende tidspunkt blev en indstilling til advarsel trukket

tilbage, og i stedet blev der indskærpet en række krav og forventninger til medlemmet. Da FOA 1 ikke kunne nå til enighed lokalt med kommunen, blev der udarbejdet uenighedsreferat, og sagen blev sendt til Forbundet. Ved forhandling mellem FOA og KL blev der indgået forlig, således at medlemmet i forbindelse med sin fratrædelse fik udbetalt tre måneders godtgørelse, fordi han havde været ansat mere end 17 år. Derudover blev der aftalt en ekstraordinær godtgørelse på 100.000 kr.

**En ambulancebehandler** i Region Hovedstaden blev indstillet til afskedigelse på baggrund af anonyme klager. FOA 1 gjorde gældende, at afskedigelsen var usaglig. Der var ikke i personalesagen dokumentation for de påståede klager, og arbejdsgiver ville ikke udlevere disse. Derudover havde medlemmet et ellers upåtalte ansættelsesforhold.

Sagen blev forligt lokalt ved, at medlemmet selv sagde sin stilling op,

og i forbindelse hermed fik et varsel på fire måneders løn, en fritstilling uden modregning i anden lønindtægt og udbetaling af en ekstraordinær godtgørelse på fem måneders løn, svarende til ca. 218.000 kr. i godtgørelse.

## En teknisk servicemedarbejder

ansat ved et kommunalt idrætsanlæg blev afskediget efter længere tids sygdom, i den seneste tid som deltidssygemeldt. Medarbejderen havde en uafklaret helbreds-situation, og der havde været afholdt rundbordssamtale med Jobcentret om mulighederne for fastholdelse. Medarbejderen blev opsagt på grund af de lange udsigter til, at han kunne genoptage arbejdet i fuldt omfang. FOA 1 gjorde gældende, at arbejdsgiveren skulle have forsøgt flere fastholdelsestiltag.

Sagen blev løst ved et forlig på sædvanligt opsigelsesvarsel og en godtgørelse på 50.000 kr.

**En teknisk servicemedarbejder** i et kommunalt vagtkorps blev opsagt på grund af sygefravær. FOA 1 gjorde gældende, at en afskedigelse ville være usaglig under hensyn til, at årsagen til sygefraværet var begrundet i akut stressreaktion forårsaget af forhold på arbejdspladsen, hvilket medlemmet selv og egen læge havde gjort opmærksom på. Derudover havde FOA 1 forud for dette påpeget en række arbejdsrelaterede forhold for de ansatte på arbejdspladsen; forhold, der ikke var i orden. Endelig var det FOA 1's vurdering, at omfanget af sygefraværet på tidspunktet for påtænkt afskedigelse ikke udgjorde så stor en belastning for driften, at det kunne begrunde en saglig afskedigelse.



Sagen blev forligt ved, at teknisk servicemedarbejderen fik sit sædvanlige opsigelsesvarsel, blev fritstillet og fik en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse på seks ugers sædvanlige løn, svarende til en godtgørelse på ca. 58.000 kr.

Kort tid efter blev endnu en kollega opsagt fra samme arbejdsplads med samme begrundelse. Også han havde været sygemeldt på grund af arbejdsrelaterede forhold, som både han og FOA 1 havde gjort arbejdsgiver opmærksom på, dog havde arbejdsgiver givet længere snor inden afskedigelse.

Sagen blev forligt med sædvanligt opsigelsesvarsel og fritstilling herunder en ekstraordinær godtgørelse på en halv månedsløn, svarende til ca. 19.000 kr.

**En livredder** blev i efteråret 2023 fritaget for tjeneste, da der var kommet en klage fra en pårørende til en skoleelev for blufærdighedskrænkelser. Da der blev rejst tiltale i sagen, valgte arbejdsgiveren at indstille medlemmet til afskedigelse til fratræden udgangen af april 2024.

FOA 1 gjorde gældende, at arbejdsgiver ikke havde opfyldt deres ansættelsesretlige forpligtigelse til selvstændigt at vurdere sagen, derudover var medlemmet ikke dømt i den strafferetlige del af sagen.

Da parterne ikke nåede til enighed, blev sagen videreført i det fagretslige system. Sagen er endnu ikke forhandlet med KL.

**En teknisk servicemedarbejder** på en skole i Københavns kommune blev den 7.2.2024 bortvist fra sin stilling, da arbejdsgiver konstaterede, at medarbejderen havde forladt arbejdspladsen, og først da alarmerne gik ud på aftenen, havde været inde for at lukke skolen.

Sagen blev løst lokalt ved, at bortvisningen blev ændret til, at medarbejderen fik lov til at sige sin stilling op med forkortet opsigelsesvarsel til fratræden den 29.2.2024. ●

## L Ø N S A G E R

### TR-honorering

Uenighed med Hvidovre Kommune om aflønning af tillidsrepræsentanter.

FOA 1 har flere sager vedr. aflønning af tillidsrepræsentanter, og da der ikke er opnået enighed lokalt, er sagerne videresendt til forhandling i det fagretslige system. Pt. sag i niveau 3 og 4 i KL.

Twistighederne går på en anerkendelse af, at det at være tillidsrepræsentant er en grundfunktion til gavn for arbejdspladsen, og at den skal honoreres som andre funktioner. I det konkrete tilfælde har Hvidovre Kommune ensidigt valgt at fastsætte et "vejledende minimumsniveau", som ikke er godkendt af FOA 1 – langt under honorering for andre funktioner inden for overenskomst for teknisk service i samme kommune, men begrundes det bl.a. med, at tillidsrepræsentanterne har "den fornødne tid" til udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet. FOA 1 anerkender ikke kommunens begrundelse som et sagligt argument. ●

## N E D I L Ø N

Vi havde i den forgangne periode en ganske usædvanlig oplevelse. Vi er blevet fortalt, at FH Hovedstaden har fået en henvendelse fra ansatte i Falck, som mente at FH Hovedstaden skulle gøre noget ved [arbejde for], at lønnen for det regionalt ansatte ambulancepersonale blev sat ned! Konkurrencesituationen overfor det private var simpelthen for svær, når de tjente så meget. Det var svært for de private at holde på deres medarbejdere. Mærkeligt, at der er nogen, der mener, at det kan være en fagforenings opgave at få sat medarbejdere ned i løn? Vi skal da hellere forsøge at slå kræfterne sammen og sikre, at medarbejderne hos de private arbejdsgivere stiger, hvis de er bagud. Vi kan godt bruge hinanden til at forsøge at hæve, men vi skal ikke indlede et ræs mod bunden. ●

### Særligt om ambulancepersonale i Region H Trepartsudmøntningen

Måske har du tidligere læst, at ambulancepersonalet var utilfredse med, at deres genetillæg ikke steg sammen med øvrige grupper på den samme arbejdstidsaftale. Til gengæld lykkedes det at få dem med i første runde af de lokallønsmidler, som også var en del af trepartsforhandlingen. Så nu skal personalet på 112-alarmentralen, uanset om de er sygeplejersker eller ambulancepersonale, have det samme tillæg for den funktion. ●



## Arbejdsmiljøet i FOA 1

Mange småændringer er kommet ind i vores hverdag. Vi er begyndt at anvende de elektroniske muligheder meget bedre. Ofte kan vi med meget få minutters varsel sætte et teamsmøde op og dermed spare en masse tid og ikke mindst penge. Den mulighed er blevet udvidet til forbundets arbejdsmiljøteam, som har kørt faste teamsmøder med højaktuelle emner, en spændende ny måde at arbejde på. Vi har ligeledes anvendt det, når der har været sager, hvor vi ønskede flere fra forbundet ind over en sag. Her har teamsmøder hjulpet på sagsbehandlingen gennem perioden. I den første del af året havde vi en aftale med underviserne fra forbundet om, at når de kørte arbejdsmiljøuddannelser, så blev vi koblet op med vores arbejdsmiljørepræsentanter lige efter endt kursus. På den måde fik vi hurtigt igangsat diverse elementer ude lokalt.

Arbejdsmiljørepræsentanterne er også blevet inviteret til at deltage i vores egne teamsmøder, så de har kunnet følge med i de emner, der er blevet behandlet gennem generalforsamlingsperiode. Efter vores vurdering en rigtig god arbejdsform. Vi har igen i år haft temadage for vores arbejdsmiljørepræsentanter, og det var meget fint besøgt. På baggrund af en god økonomi vil vi forsøge os med endnu en kursusrække for vores arbejdsmiljørepræsentanter efter sommerferien. ●

### NY FÆLLES KONTINGENTAFDELING

Kontingentoprævningen foretages nu af den fællesmedlemsbetjening. De har haft nogle opstartsudfordringer siden starten 1. januar, hvilket er forventeligt med så stor en organisation og så mange mennesker, som skal til at arbejde på en ny måde. Det er gået op for alle, at der har været et hav af særaftaler i den

enkelte FOA-afdeling, som nu skal koordineres eller samtænkes.

Kvaliteten er ikke helt på plads endnu, så udsigten til at samme enhed også skal overtage den fælles telefon betjening er nok lidt ude i fremtiden, men, det er tanken, at på sigt skal de være det fælles og eneste nummer til FOA.

### Nye ansigter i FOA 1 og medarbejdere, som er holdt op:

Vi har sagt goddag til Hugo Hammel, som er ny på leder området, hvor han skal håndtere primært lønforhandlinger for ledergrupperne.

Vi har også medio august sagt goddag til Gudrun Carlsberg, som skal være barselsafløser for Marlene Lassen, som vil bruge tid med sin førstefødte.

I maj sagde vi farvel til Mette Lykke Bastiansen, der har været i FOA 1 i 15 år. Mette fortsætter i en ny stilling i FOA-forbund.

### Hvordan ser situationen ud i FOA – udflytning af a-kasse og kontingentafdeling og kommende lejere

Vi har en forventning om, at lokalerne som PMF tidligere lejede nu kan udlejes til LOKK, som står for Landsorganisationen af Kvindekrisescentre. De har en 12-15 medarbejdere som flytter ind 1. oktober. De lokaler som A-kassen tidligere lejede sig ind på, står desværre stadig tomme.

## Kurser i lokallønforhandlinger

FOA 1 har i nærværende beretningsår haft fokus på lokalløndannelse og har afholdt intet mindre end 8 kursusgange i løbet af året for at få alle vores gode tillidsrepræsentanter, unge som erfarne igennem kurset. Sagsbehandleren i FOA 1 har på skift undervist på kurset i samarbejde med regionskonsulent Louise Hansen. Kurset havde fokus på, hvordan man forbereder sig til at forhandle lokalløn. Hvad betyder den relation, man i forvejen har med sin leder? Hvilke strategier kan man benytte i forhold til at skabe et lønloft på arbejdspladsen? Louise gennemgik forskellige strategiske muligheder, herunder trappemodellen. Der blev gjort meget ud af at undervise i, hvad man kan gøre inden forhandlingen for at få et godt resultat. Der blev desuden gennemgået lønrap-

porter, som man som tillidsmand kan bestille forud for en lokallønsforhandling. Lønrapporten er en vigtig kilde til viden. Den indeholder både statistik på, hvad lokallønsprocenten er, hvilke lokale tillæg der er, og hvordan det ser ud med medlemmer vs. ikke medlemmer og deres del af lokallønsmidlerne.

Der blev på kurset også gennemgået, hvad der sker, når man beder om uenighedsreferat og den videre proces derfra. Vores indtryk var, at mange arbejdspladser var blevet meget glade for engangstillæg til "særligt udvalgte". Der blev derfor talt meget om, at det jo ikke er foreneligt med FOA 1's lønpolitik. Her er gennemskuelighed og lighed nemlig to vigtige "buzzwords", som engangsvederlag kan have svært ved at leve op til. Men

nogle gange er lidt med hjem bedre end ingenting.

Det var desuden vores indtryk, at deltagerne fik en masse ud af kurset. Der blev vidensdelt mellem deltagerne, og erfarne tillidsrepræsentanter fik også nogle værktøjer med hjem til at forsætte lønkampen. Deltagerne fik en materialesamling, der bl.a. indeholdte gode svar tilbage på kedelige udsagn fra arbejdsgiver, som "hvem skal vi fyre, når I beder om mere i løn?" og forslag til uenighedsreferat. Vi vil forsætte arbejdet med at styrke indsatsen omkring lokalløn. ■



## AMR og Indsatsområder

I løbet af generalforsamlingsperioden har vi har formået at arbejde os godt ind i gruppen af arbejdsmiljørepræsentanter, og de vil meget gerne deltage i FOA 1-arrangementer. Det har ofte været svært at få den gruppe til at være lige så synlige som vores tillidsfolk, men den her indsats med at få sat ansigt på i forhold til intro, og ikke mindst når vi laver uddannelsesaftaler, har virkelig været med til at knytte os tættere sammen.

## Arbejdsmiljøsager

Vi har gennem generalforsamlingsperioden haft både store og små sager, som har haft stor betydning for både for vores faglige repræsentanter og ikke mindst vores medlemmer. Vi må konstatere, at der har været en stigning i sager, der går på mobning og krænkende adfærd – Det er nogle meget svære sager og ofte sager, der tager lang tid at behandle. Men der er stor ros til vores arbejdsmiljørepræsentanter, som virkelig har været med til at løfte de her sager. De psykiske arbejdsmiljøsager ligger nogenlunde på samme niveau som sidste år, dog lige med den undtagelse, at vi i år har set hele arbejdspladser, som oplever, at der er et særdeles dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvilket klart og tydeligt fremgår i trivselsundersøgelserne eller i de udarbejdede APV'er, vi ser i afdelingen. Igen i år har vi anvendt forbundets Task force afdeling, når det hele er gået i hårdknude. ■

## Uddannelse

Uddannelsesmæssigt har vi igen i den her generalforsamlingsperiode bestræbt os på at få søsat så mange uddannelsesaftaler som muligt. Det er nemlig her, vi har muligheden for at tilbyde vores tillidsvalgte uddannelse og efteruddannelse. Der har virkelig været gang i læringsprocessen gennem hele året, og det er glædeligt at se vores tillidsvalgte virkelig ønsker at dygtiggøre sig indenfor deres område. Der har været en god stigning i uddannelser for vores arbejdsmiljørepræsentanter, faktisk mere end en fordobling fra året før. Vi er langt fra i mål, men ingen kan spise hele elefanten af en gang, så når vi som her tager det i bidder, skal det nok lykkes. Med hensyn til tillidsrepræsentanterne er der også sket en mindre fremgang, ikke helt så stor, men tallene kan også drille lidt, for det er et øjebliks tal – og vi ved at der er en del uddannelse sidst på året til vores tillidsfolk. Så også her vil der være en fremgang – så en appel til alle vores AMR/TR'er: Hvis du ikke allerede har en uddannelsesaftale, så kontakt afdelingen, så vi kan få sat gang i din uddannelse.



# Fokuspunkt om medlemsorganisering og medlemsudviklingen i FOA 1

Vi har som afdeling haft en minimal nedgang af nye medlemmer, hvilket skyldes alle de tiltag, vi har gennemført og det store arbejde vores tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter laver i dagligdagen.

## Konkrete oplysninger om området:

- ▶ Vi har haft medlemshvervning som et fokuspunkt gennem hele generalforsamlingsperioden. Har det så givet noget? Vi oplevede i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, at en række ikke-medlemmer meldte sig ind i fagforeningen, idet de sikkert frygtede en eventuel strejke eller spontane arbejdsnedlæggelser. Men en stor del af disse medlemmer er også forblevet i FOA 1
- ▶ Repræsentantskabsmøder: Disse møder giver en platform til at fremhæve vigtigheden af medlemskab og de tjenester, fagforeningen tilbyder. Det kan også være en mulighed for at diskutere specifikke strategier og handlingsplaner for medlemshvervning.
- ▶ Tillidsmandsmøder: Disse møder giver os mulighed for at nå ud til gruppen på et mere personligt niveau, hvor tillidsrepræsentanter kan dele deres erfaringer og succes historier om medlemshvervning. Dette kan inspirere andre i gruppen til at deltage i kampagnen eller til selv at blive mere aktive ambassadører for fagforeningen.
- ▶ Kurser i medlemshvervning: Deltagerne på disse kurser lærer om effektive teknikker og strategier inden for medlemshvervning fra kommunikationsteknikker over brugen af sociale medier til best practices indenfor dataindsamling og mål-sætning for kampagner. Disse kurser kan give deltagerne de nødvendige værktøjer til effektivt at bidrage til kampagner efter uddannelsen er afsluttet.
- ▶ Vi har arbejdet målrettet, men vores succes kunne ikke være kommet i hus uden vores faglige tillidsvalgte, både vores tillidsfolk og vores arbejdsmiljørepræsentanter har virkelig gjort en kæmpe indsats
- ▶ De nøgne tal – tallet fra den 30/11 2023 - var 3377 medlemmer – og vi kan først skrive det endelige tal ind, når vi nærmer os generalforsamlingen den 28. november 2024 – men her lige før sommerferiens begyndelsen er tallet 3399 medlemmer. ■



# 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 stat, kommuner og regioner, men som reelt virker stik modsatte, i form af et voldsomt underforbrug til skade for den borgernære velfærd

De økonomiske rammer er ikke fulgt med de stigende udgifter. Og så er det svært at lave langsigtede planer og velfærdsinvesteringer, når de år efter år rammes af nye udgiftslofter.

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



## 1 Maj

Igen i år inviterede vi medlemmer og familie til morgenkaffe, sang og 1. maj-taler i FOA 1. Bagefter var der fællesvandring med fane mod FH's arrangement i Fælledparken, hvor vi i samarbejde med FOA-SOSU traditionen tro havde arrangeret fælles telt, hvor medlemmer ligeledes kunne møde sine kolleger og høre politikere og faglige ledere tale.

**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
- ▶ Ligelønskampagnen
- ▶ Velfærds- og rekrutteringskrisen i den offentlige sektor
- ▶ OK 24
- ▶ Trepartsforhandlingerne

## Store Bededag

Store bededagstyveriet, som med ét slag forlængede lønmodtagernes arbejdstid, blev igen markeret fredag den 26. april med demonstration på Christiansborg slotsplads.

## Medlemsarrangementer i FOA 1 2023-2024

**[15.11.2023]** Biograftur i CinemaxX: Bornedals Nattevagten 2 "Dæmoner går i arv"

**[26.1.2024]** Ishockeykampen i Rødovre Skøjte Arena mellem Rødovre Mighty Bulls vs. Frederikshavn White Hawks blev et brag af et arrangement. Ideen til arrangementet kom fra TR Flemming Bertelsen

**[15.2.2024]** Rundvisning på Frihedsmuseets udstilling "Den skjulte kamp" med introduktion af indsatsleder og historiker Tim Ole Simonsen fra Hovedstadens Beredskab.

**[20.3.2023]** Rundvisning i TV2 Kosmopol studier i Valby

**[25.4.2024]** Foredrag i FOA 1 af tidligere afdelingsformand i FOA 1 og tidligere forbundsformand i FOA Dennis Kristensen, der fortalte om sin erindringsbog "OPGØR. Fagboss i med- og modvind"

**[1.5.2024]** FOA 1's traditionelle 1. maj morgenarrangement med taler, musik, øl, vand og grin

**[7.6.2024]** Sommerarrangement med pølsevogn og fadølsanlæg

**[4.7.2024]** Byvandring med Gadens Stemmer

**[20.8.2024]** Kanalrundfart med byhistoriers og forfatter Allan Mylius Thomsen som guide

**[18.9.2024]** Pensionsarrangement m. fokus på Tjenestemandspension

### KOMMENDE ARRANGEMENTER:

**[1.11.2024]** Jubilæumsfest for medlemmer

**[6.11.2024]** Kriseparat – Klar dig selv i tre døgn

**[12.11.2024]** Særomvisning i Arbejdermuseets nye udstilling: Vi er arbejderne

**[21.11.2024]** Foredrag om FIRE-bevægelsen med Sune Bjørn Andersen fra Frinans

## Lederområdet

På sidste års generalforsamling blev det vedtaget at nedlægge den særlige faglig sekretærpost for ledere, da det ikke har været muligt at besætte posten. Samtidigt blev det besluttet at FOA 1 i stedet ansætter en sagsbehandler til at servicere og varetage ledermedlemmernes løn- og ansættelsesforhold. 1. juni blev stillingen besat med Hugo Hammel, som er omtalt i beretningen under "Nye ansigter"

Desuden blev det på forbundets ekstraordinære kongres sidste år besluttet, at etablerer "FOAs Lederforening, som skal overtage nogle af de opgaver, som lå på den faglige sekretær for ledere, herunder:

- repræsentere alle ledermedlemmer
- tilbyde alle ledermedlemmer en faglig service, der afspejler vores indsigt i deres fagfaglighed og arbejdsmiljø, såvel som vores indsigt i rollen som leder og ledelse af offentlig velfærd
- tilbyde alle ledermedlemmer individuel sparring om lederopgaven, rådgivning om faglig udvikling og uddannelse, samt mulighed for relevant kompetenceudvikling
- gå forrest i den politiske diskussion om ledelse af offentlig velfærd.

Så lederarbejdet vil for en stor del organiseres gennem forbundet fremover i det nye ledersekretariat. ●

## Ferieboligerne i Malaga, Thuyets, Grenå Marina og Vestfyn samt udviklingen i antal udlejninger

Der er kommet flere FOA-fagforeninger med i samarbejdet om ferieboligerne og flere er på vej, så vi har en forventning om at fordoble antallet af fagforeninger, fra 10 til 20. Den tidligere stigning har betydet, at udlånene er steget, og der er ganske pæn belægning på ferieboligerne allerede. Især lejligheden i Malaga er voldsomt populær, og der er slet ingen ledige uger i sommerhalvåret, men omkring januar, februar, kan man stadig være heldig. Mange har oplevet, at maj og september er måneder med 25-30 grader, hvilket er alt rigeligt til de fleste.

Den øgede interesse gør, at vi kan begynde at åbne op for flere ferieboliger, så endnu flere kan få glæde af det gode tilbud.

Lige nu kan du i FOA-samarbejdet leje lejligheden i Malaga, det gamle stenhus i Frankrig, sommerhuset på Fyn og husbåden i Grenå. Derudover kan du på siden if.bookhus.dk låne de fælles ferieboliger som også er en del af TJM, de har et sommerhus i Blåvand, en feriebolig i Skagen, en lejlighed i Prag og har i sensommeren åbnet for udlån af en lejlighed i Fuengirola. De er ikke helt så billige som FOAs egne ferieboliger, men bestemt billigere end på det fri marked. ●





### Thomas Bøgeby Snerle

- Driftsordinator i Renhold Nord i afdelingen Parker, Kirker og Renhold (PKR), Københavns Kommunes Teknik- og Miljøforvaltning (TMF)
- Ansat i Københavns Kommune siden 2008
- TR for ca. 16 medlemmer og FTR for ca. 110 medlemmer
- Sidder med i Driftsstøtte MED-udvalget og PKR MED og er suppleant for FTR Martin Bjerg i TMF MED.
- Sidder i FOA 1's repræsentantskab

# RELATIONER TRUMFER ARGUMENTER

*Driftsordinator og FTR Thomas Bøgeby Snerle kan lide at have indflydelse på beslutningsprocesser og at sidde med ved bordet, når der skal forhandles gode resultater hjem for kollegaerne, og tanken om en dag at arbejde som politisk valgt i FOA 1 ligger ham slet ikke fjernt.*

**F**agforeningsmedlemskab af 3F var ellers ikke noget, der fristede den unge specialarbejder Thomas Bøgeby Snerle, da han startede i Københavns Kommune i 2008, men senere, da han blev driftskordinator i Teknik- og Miljøforvaltningen og var til sit første møde i FOA 1, var der noget, der kikkede.

”Det lyder underligt, men den måde man snakkede til hinanden på og agerede på, det føltes bare mere rigtigt. Så på anden generalforsamling vi var til i klubben, sagde Torben, at han trådte tilbage som TR, og at jeg var den nye. Og så var det afgjort,” griner Thomas.

”Det er det bedste, jeg nogensinde har gjort. Jeg elsker at være TR. Både pga. det sammenhold, er er i TR-gruppen, men også det at kunne påvirke tingene og være med til at gøre tingene bedre. Det er i hvert fald håbet, at vi gør det.”

Arbejdsdagen begynder ca. kl. 6.30-7.00. Thomas’ ’almindelige’ arbejde som driftskordinator er meget varieret, for kombineret med rollen som FTR er det nærmest en blækspruttestilling, som han selv beskriver det.

Siden Thomas blev valgt som TR tilbage i 2012, er han stille og roligt blevet involveret i mere og mere fagligt arbejde og bruger nu det meste af sin tid på FTR-arbejdet.

”Mine opgaver som FTR er primært samarbejde mellem ledelse og FTR-gruppen i PKR, lokallønsforhandlinger og at agere som sparringspartner, når de lokale TR’er har et issue, som de ikke kan få løst lokalt, så går jeg ind og hjælper. Som TR er det lidt

mere hands-on-opgaver, hvor jeg er ude at snakke med de lokale enhedschefer, håndterer lokale lønforhandlinger, nyansættelser og kæmper for at få folk ind på FOA-overenskomster og ikke HK-indkomster,” forklarer Thomas.

### En stejl læringskurve

Thomas har været FTR siden april 2023, og han lægger ikke skjul på, at det var en lidt svær start, fordi han samtidig med fuldtidsjobbet afløste den daværende TR’er, der var sygemeldt.

”Men det hjalp, da jeg officielt blev FTR og fik hjælp til kontorarbejdet. Og der er jeg rigtig glad for samarbejdet med FOA 1. Bare det, at jeg kan køre derind og tage en snak med dem; det er rart at vide, at der altid er opbakning,” fortæller Thomas.

”Men der har været meget nyt, og det har været lidt overvældende. Især det her med at sidde i forhandlinger med øverste ledelse”.

### En god aftale, alle kan se selv i

Noget, som Thomas godt kan klappe sig selv på skulderen over at have gennemført sammen med sine kollegaer, er en stor procedureaftale for lokalløn i TMF.

”Det er noget, jeg er stolt af. Vi har lavet en procedureaftale\* for lokallønsforhandlingerne sammen med den daværende stabschef, og vi sad os tre fra FOA, 3F og IDA og forhandlede for hele TMF. Det var nyt og godt nok spændende virkelig at skulle have styr på hver en detalje i den aftale, så der ikke var noget, der kunne mistolkes,” forklarer Thomas.

### Hvordan forbereder man sig til arbejdet med den type aftale?

”Ved at læse, læse og læse, og så holdt vi rigtig mange formøder, eftermøder og telefonsamtaler sent om aftenen. Mht. det juridiske havde vi jo løbende opfølgning, også fra FOA1, hvor jeg sendte løbende opdateringer til Claus Windfeldt [FOA 1], som så kom med forslag. Så der var hele tiden dækning fra baglandet til det, vi lavede. Samtidigt skulle vi også være sikre på at få samlet ALLE i én aftale, det tog godt nok lang tid, men hold op, hvor har det været godt og givende. Også fordi det bare kørte, der var ingen slinger i valsen, ingen sure miner, alle fik det, de skulle have,” fortæller Thomas.

Det lykkedes at få en lokalaftale i hus, som alle involverede faggrupper var tilfredse med, efter mange og lange arbejdstimer.

### Sammenhold og solidaritet mellem fagforbundene

Lokalforhandlingerne i Parker, Kirkegårde og Renhold foregår på den måde, at Thomas og de andre tillidsrepræsentanter udarbejder en Excelliste med navnene på alle involverede forbund, antallet af deres medarbejdere samt hvor mange tillæg det burde udmønte sig i.

”Når vi sidder i forhandlinger, er der ikke nogen, der skriver under, før vi er færdige med den liste. Det er lidt ligesom i gamle dage, der er en musketered mellem forbundene, så det er først når vi er sikre på at alle har fået det, de skal have, og vi rammer de der 50/50 % for henholdsvis varige og

engangstillæg, at vi er i mål,” forklarer Thomas.

”Men det er jo det, jeg elsker ved FTR-arbejdet, man laver så mange forskellige ting, og så er der det her sammenhold på tværs af forbundene, der gør, at det hele bliver lidt nemmere, fordi vi har en fælles forståelse af, at vi alle skal kunne være med, det er ikke kun én gruppe, der skal tilgodeses,” smiler Thomas.

### Man lytter til hinanden

”Det jeg er allermest stolt af, er at få skabt tillid både mellem FTR-TR’er men også tillid til FOA, områdechef, vicedirektør osv. deropad, så de ved, at når vi siger noget, så gør vi det. Jeg har et super godt samarbejde med Martin Bjerg, der er FTR i Parkering København, og det betyder rigtig meget at have en at sparre med fra samme forbund. Vi prøver at se tingene fra begge sider og arbejde på at fremme forholdene for vores medlemmer, men også for firmaet. For uden firmaet er vi her jo ikke, så vi har en lidt pragmatisk tingang til tingene samtidigt med, at vi forsvare medlemmernes rettigheder og gør det på en pæn og sober måde”.

Thomas fortæller, at han ofte får tudet ørerne fulde af den gamle sandhed om, at relationer trumfer argumenter. Bølgerne kan også gå højt en gang imellem.

”Jeg har da så sandelig også fået min del af skideballer fra vores vicedirektør, altså heftige skideballer, hvor jeg tænkte, hov, nu ryger jeg lige om lidt. Men der har vi bare været uenige, og så er der ikke noget bagefter, fordi



”Mine opgaver som FTR er primært samarbejde mellem ledelse og FTR-gruppen i PKR, lokallønsforhandlinger og at agere som sparringspartner, når de lokale TR’er har et issue, som de ikke kan få løst lokalt, så går jeg ind og hjælper,” siger Thomas Bøgeby Snerle.

vi begge to ved, at vi primært vil det samme. Ledelsen lytter til, hvad vi siger, og det synes jeg er rigtigt fedt,” siger Thomas.

Thomas er overbevist om, han som FTR har indflydelse på organisationsdemokratiet, og hans lyst og ambitioner om at komme endnu længere ind i maskinrummet fejler ikke noget.

”Jeg håber på, at jeg en dag kommer til at arbejde i FOA 1 som politisk valgt. Det var også derfor jeg meldte mig som suppleant til sektorbestyrelsen. For jo mere, man får, jo mere vil man have og vide, man bliver afhængig af det,” indrømmer Thomas. ■

*\*Procedureaftalen fastsætter frister og regler for de lokale lønforhandlinger.*

### Lokalaftaler

har ofte til formål at beskrive lokale forhold omkring løn- og ansættelsesvilkår, så de generelle overenskomster og rammeaftaler kan fungere på den enkelte arbejdsplads. Lokalaftaler kan have lige så stor betydning for din hverdag, som de generelle overenskomster.

## Særomvisning i udstillingen "Vi er arbejderne" på Arbejdermuseet



I ARBEJDERMUSEETS NYE store udstilling kan du tage med tilbage til en tid, hvor mennesker kæmper for en arbejdsdag på 8 timer frem for 12. Hvor strejker og lockout er hverdagskost, men ikke noget, familien kan leve af.

Du møder tjenestepiger og landarbejdere, maskinarbejdere og funktionærer. Faglærte og ufaglærte. Mennesker, som hver for sig er udsatte, men finder styrke ved at stå sammen.

Oplev historien om lige ret, stemmeret, om skruibrækkere og fliproletarer, forlig og sult. Om reform, revolution, fremskridt og fritid. Kom med på rundvisning og træng ind i arbejderens barske liv og verden. ■

**Dato:** 12. november kl. 16

**Sted:** Arbejdermuseet,  
Rømersgade 22



MELD DIG TIL HER

## KRISEPARAT - klar dig selv i tre døgn

**STRØMMEN ER GÅET**, mobilen er død, der er lukket for vand og varme. Bliv kriseparat og lær hvordan du og din familie klarer jer i tre døgn uden el, vand og varme.

Når større dele af samfundet rammes af nedbrud, tager redningsberedskabet sig først og fremmest af vores kritiske samfundsfunktioner, så f.eks. sygehuse og plejehjem kan fungere. Det betyder, at du og din familie skal kunne klare jer selv i jeres bolig.

Hvis du kan undgå at belaste beredskabet, er du med til at sikre, at redningsberedskabets ressourcer bliver brugt, hvor der er mest brug for akut hjælp, for når den enkelte borger er kriseparat, styrker det vores fælles samfundssikkerhed og gør dermed hele samfundet mere kriseparat. Du kan være med til at tage ansvar for fællesskabet.

Kom med når Beredskabsforbundet kommer forbi FOA 1 og lærer os, hvordan vi kan være godt forberedt. ■

### På kurset lærer I

- ▶ at tage vare på jer selv og familien, naboen og jeres bolig
- ▶ om redningsberedskabet i bred forstand
- ▶ at forebygge, så ulykker og skader helt undgås
- ▶ at forberede, så I er klar
- ▶ hvad I kan gøre
- ▶ hvordan I udarbejder en tjekliste

**Dato:** 6. november kl. 17-19

**Sted:** FOA 1 i kælderens, indgang i gavlen  
Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby



TILMELD DIG PÅ  
DET SKER I FOA 1  
ELLER HER

## DRØMMER DU OM AT KVITTE HAMSTERHJULET?

**KOM TIL FOREDRAG** om, hvordan dét kan lade sig gøre og blive klogere på, hvad FIRE-principperne går ud på. FIRE står for økonomisk uafhængighed, tidlig pension og er en livsstilsbevægelse, der handler om at opnå økonomisk uafhængighed ved at leve billigt.

Sune Bjørn Andersen, som driver bloggen Fri-nans og selv lever efter FIRE-principperne, kommer og fortæller om at leve så sparsommeligt som muligt og spare seriøst op med det formål

at investere pengene, så man senere kan leve af afkastet uden at behøve at skulle arbejde.

FOA 1 byder på lidt mad, måske en gang Millionbøf, som du kan nyde i pausen under arrangementet. Læs mere om arrangementet på side 2. ■

**Dato:** 21. november kl. 17-19

**Sted:** FOA 1 i kælderens, indgang i gavlen  
Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby



MELD DIG TIL HER

# EFTERÅRSPROGRAM 2024 FOR SENIORKLUB 9

Efterløn og pensionistklubben for kommunale arbejdslødere i FOA1

Er du efterløner eller ved at blive det eller 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 den store mødesal i kælderetagen med indgang i gavlen og slutter med en skovtur i juni.

Arrangementerne spænder bredt, fra foredrag til musik og sang hvor alle kan deltage med vores stemmer og 2 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 hvor vi afslutter med en frokost på en restaurant eller cafe. Disse koster et mindre beløb som betales til kassereren senest en uge før turen foregår.

Alle arrangementer annonceres i fagbladet "Etteren" som udkommer 4 gange årligt.

## PROGRAM: EFTERÅR 2024

### 20.09 Klubdag bankospil

### 18.10 Klubdag Fødselsdagsfest

Tilmelding til Svend Roslev tlf.: 6062 9902

### 15.11 Julefrokost

Tilmelding til Svend Roslev tlf.: 6062 9902

Program for de forskellige aktiviteter indsættes på vores hjemmeside "visaasfoa1.dk"

Op på Facebook siden "SENIORKLUB IX-FOA1" Op-slagstavlen



**VÆR MED TIL FESTEN,  
NÅR ÅRETS TR KÅRES  
I CIRKUSBYGNINGEN**

12. november hylder A4 Medier stjernerne på arbejdspladserne: tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der har gjort en særlig indsats for deres kolleger i årets løb.

Kom med til et brag af et show, hvor der også er kåringer inden for en række andre kategorier.

LÆS MERE OM BEGIVENHEDEN HER: [HTTPS://WWW.AARETSTR.DK/](https://www.aaretstr.dk/)

## Seniorwebinarer om pension

PenSam afholder seniorwebinarer om pension for FOA-medlemmer, der er fyldt eller fylder 59 år i år. På mødet får du information, tips og inspiration til at planlægge din pension. På mødet kommer vi bl.a. rundt om emnerne:

- ▶ Hvor, hvornår og hvordan vil du leve seniorlivet
- ▶ Muligheder i pensionsordningen
- ▶ Efterløn
- ▶ Tidlig pension
- ▶ Folkepension
- ▶ ATP og LD

- ▶ Nedsparring i ejerbolig som en del af din pensionsøkonomi

Webinarerne varer 1 ½ time og ledes af rådgivere fra PenSam Pension og PenSam Bank. Ægtefæller/samleverer er også velkomne til at deltage.

### Datoer for efterårets seniorwebinarer:

- Den 22.10.2024: 16.00 – 17.30
- Den 22.10.2024: 18.30 – 20.00
- Den 12.11.2024: 10.00 – 11.30
- Den 12.11.2024: 15.00 – 16.30



TILMELD DIG ET  
SENIORMØDE  
DIREKTE HOS  
PENSAM HER

Leder // Nr. 3 // 2024

AFDELINGSFORMAND  
KEN PETERSSON

# Lige så skuffet som forventet



**D**enne leder er skrevet samme dag, som regeringen fremlagde deres forslag, efter at sundhedsstrukturkommissionens rapport blev afleveret i forsommeren.

Regeringens udspil har været ventet med spænding, det eneste, der på dette område er endnu mere spændende, er, hvordan forhandlingerne med de øvrige partier i folketinget vil forløbe.

Selvom regeringen har sit eget flertal, er det svært at forestille sig, at en så stor reform bliver gennemført med et snævert flertal, der vil man nok være indstillet på at strække sig for at få ro på området i en lang årrække.

I forhold til snakken om modeller for sundhedsvæsenet indeholder udspillet en model, som ikke var et af forslagene. Den indeholder 4 regioner i stedet for de nuværende 5. I kommissionens udspil var der en model helt uden regioner, en model med flere regioner og en med uændret antal. Argumentationen for at sammenlægge Region Hovedstaden og Region Sjælland er primært den lægemangel, som der har været i yderområderne af Region Sjælland.

Hvordan det bare løses ved hjælp af en sammenlægning, er nok svært at se en nem løsning på, medmindre man tænker, at man "bare" kan tvinge lægerne?

Man samler nu 46 % af landets befolkning i en region, mens de resterende 54% skal fordeles over 3 regioner.

Der skal også nedsættes 17 sundhedsråd med politikere fra regionen og kommunen, med meget begrænset økonomi, for at løse den udfordring der er med manglende sammenhæng mellem privat praktiserende læger, kommunale og regionale myndigheder, hvor patienter i årtier er faldet ned mellem stolene i et tempo, så det opleves som myten om Bermuda-trekanten.

Det var ellers et af områderne, hvor håbet for patienternes fremtid, ved at rykke ansvaret for sundhed til et nyt

sted, var størst. Men der var hensynet til politikerkollegaerne åbenbart størst i partierne.

At regeringen tror, at man kan løse det ved at sætte nogle politikere sammen, er udtryk for en imponerende (læs bare urealistisk) tro på politikernes evner.

Det er mærkeligt at se, at vi efter et så grundigt arbejde fyldt med kvalitet, som strukturkommissionen har lavet, så skal mødes med så forenklede købmandsregninger, som ligger i følgende udsagn: "Når der er 8 ugers ventetid i Region Sjælland og kun 6 ugers ventetid i Region Hovedstaden, så må det hjælpe at lægge sammen," eller "Herlev/Gentofte har lige så mange røntgenlæger ansat som hele Region Sjælland, så en sammenlægning må hjælpe".

Hvad er det man tænker? At Herlev/Gentofte bare har ansat røntgenlægerne og lagt dem på lageret, hvor de bruger deres arbejdstid til at flytte senge og vaske gulv? Eller er det en iskold beregning på, at Region Hovedstadens borgere så bare må få en dårligere kvalitet, fordi Region Sjælland ikke kan opfylde behovene. Det er jo ikke fordi Region Hovedstaden i forvejen har stjerne kvalitet, men den skal åbenbart bare være dårligere.

Det kan jo også være, at man bare hiver den gamle gennemsnitsbetragtning op: "Hvis man ligger med fødderne i en fryser og hovedet inde i den tændte ovn, så har man en gennemsnitlig god temperatur!" Godt nok ærgerligt, at det kvalificerede arbejde som kommissionen har lavet, skal ende med sådan en omgang ordsprogsøkonomi.

Vi kan jo håbe på at forhandlingerne trækker det i en mere kvalificeret retning, men jeg tvivler. Det ligner mere, at man har skullet tilgodese interne partiinteresser og lave godt med spin, end at lave et bedre sundhedsvæsen for borgerne.

Så forhåbentlig er vi et bedre sted, når du læser dette, jeg har da lov at håbe.