

INGEN SEJR UDEN KAMP

INGEN SEJR UDEN KAMP

INGEN SEJR UDEN KAMP

INGEN SEJR UDEN KAMP

FKF
BLADET

Frederiksberg Kommunalforening

Nr. 3 - Juli 2024

Frederiksberg Kommunalforening

Frederiksberg Kommunalforening

Kontor: Frederiksberg Rådhus
5. sal, værelse 36
telefon 28 60 39 22
e-mail: fkf@frederiksberg.dk
www.fkfinfo.dk

Faglig sekretær:
Lisbeth Jessen,
telefon 38 21 28 61
Sekretærer:
Verena Rieck
telefon 38 21 28 63
Anna T. Flygenring-Gantzel
telefon 38 21 28 62

Kontortid:

Tirsdag – fredag kl. 9 - 12
Mandag lukket

FKF-bladet

Medlemsblad for Frederiks- berg Kommunalforening

Kontor: Frederiksberg Rådhus
5. sal, værelse 36
telefon 28 60 39 22

Redaktion:

Nee Marianne Attle
(ansvarshavende),
telefon 38 21 28 60
Lisbeth Jessen
(redaktionssekretær),
telefon 38 21 28 61
Carl Erik Rasmussen,
telefon 28 98 36 86

Forsidebillede:

Fra udstillingen "Kvindeliv" på
Arbejdermuseet.

Indhold

Side

- 3 Leder: Er frem og tilbage egentlig lige langt?
- 4 Ny administrativ organisering
- 5 Din lønforhandling for 2024
- 6 Hvad redegør redegørelsen for?
- 7 Bestyrelsens klumme
- 8 Oktoberarrangement: Thomas Buttenschøn
- 9 Kontingentstigning
- 9 Ferie og sygdom
- 10 Kvindeliv
- 12 Pensionsionisttur til Christiansborg Slotskirke
- 14 Annonce: TJM's fritidshusforsikring
- 15 Invitation til Pensionistskovtur
- 16 AOF onlinekurser
- 17 Udbetaling af 6. ferieuge
- 17 Ret til seniordage
- 18 Find fem forskelligheder
- 19 Opslagstavlen



Formand
Nee Marianne Attle
telefon 38 21 28 60



Næstformand
Marianne Leegaard
telefon 38 21 31 76



Kasserer
Berit G. Aasted
telefon 28 98 54 07



Annette Jensen
telefon 38 21 08 11



Jane Bredahl
telefon 38 21 24 14



Karina Sønderfort
telefon 38 21 41 24



Carl Erik Rasmussen
telefon 28 98 36 86

Er frem og tilbage egentlig ikke lige langt?

Da Frederiksberg Kommune endnu en gang fik ny kommunaldirektør, var noget af det første, medarbejderne blev præsenteret for, at der skulle igangsættes en omstrukturering. ”Bare rolig, det bliver en lillebitte omstrukturering, der kun berører ganske få medarbejdere”, blev vi forsøgt beroliget med, da processen gik i gang.

Men måske er det med omstruktureringer, som når man går i gang med en lille maleropgave derhjemme. Det, der starter med at være et lille projekt, hvor det bare er en vindueskarm, der skal lakeres, ender tit med at være store projekter, hvor man ender med både at tapetsere, male paneler og købe nye gulvtæpper. I hvert fald ser det ud som om, at det var det, der skete for den lillebitte omstrukturering. Den greb om sig og voksede sig større, og selvom det selvfølgelig kan være forskelligt, hvad vi opfatter som ”få medarbejdere”, så er det i min optik utroværdigt, hvis nogen holder fast i, at denne omstrukturering er lillebitte. En del medarbejdere skal flytte, enten med deres afdeling eller over i en ny afdeling.

Man har tendens til at glemme noget vigtigt, når man forandrer medarbejdernes hverdag, nemlig at man også forandrer det grundlag, medarbejderne står på – det grundlag, som er grobund for arbejdsglæden. Arbejdsglæde er en følelse – en fø-

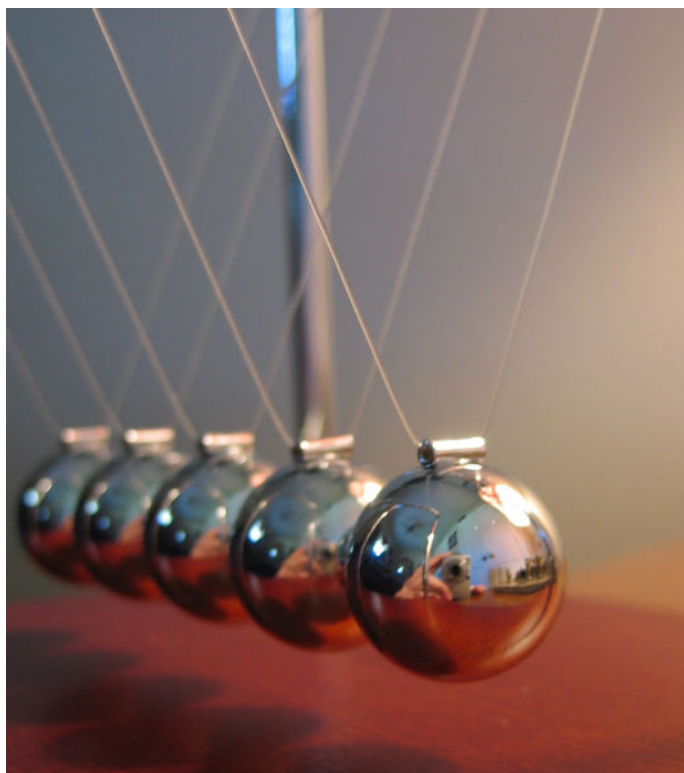
lelse af at have meningsfulde arbejdsopgaver, gode kollegaer og et godt arbejdsmiljø, at have et godt forhold til sin chef og at lykkes med sine opgaver. Vi er med andre ord ikke nødvendigvis ligeglade med, om vi hører til i den ene eller den anden afdeling eller hvilke kollegaer eller chef, vi har. Men i omstruktureringens navn bliver det overset, og der bliver dermed drevet rovdrift på medarbejdernes forandringsvillighed.

Omstruktureringer er altså ikke bare en kabale, der i sidste ende skal gå op – hverken i forhold til antallet af medarbejdere, antallet af lokaler eller budgetmæssigt. Omstruktureringer påvirker rigtige mennesker af kød og blod, og man slår i værste fald arbejdsglæden ihjel, også fordi det langt fra er tydeligt for alle, hvorfor den nye struktur overhovedet giver mening. Og når det sker, så mister vi kollegaer. Vi mister kollegaer, der finder jobs i andre kommuner, og vi har desværre også oplevet, at vi har kollegaer, som har været ansat i mange år, som pludselig bliver syge af at gå på arbejde, og som derfor til sidst glider ud af arbejdspladsen Frederiksberg Kommune.

Et andet problem med kontinuerlige forandringer er, at man kan få opfattelsen af, at vi ofte er i gang med at omstrukturere for at råde bod på tidligere omstruktureringers fejl. Man kan i hvert fald sagtens få den tanke, når man denne gang vælger, at der skal være en vicedirektør for det, der nu hedder Fælles Stabe, altså noget af det gamle Service-direktørområde, hvor man jo i sin tid sparede en direktør væk.

Jeg tror ikke, at der er ret mange, der forventer eller måske ligefrem ønsker, at deres arbejdsplads aldrig må forandre sig. Det ville være en meget besynderlig arbejdsplads, der aldrig forandrede sig. Det, jeg måske savner mest, er både, at man får forandringerne til at give mening, at man giver god tid til at få implementeret dem, og slutteligt at man forandrer i et tempo, hvor man faktisk når at se effekten, før man kaster sig ud i den næste omorganisering.

Nee Marianne Attle



Ny administrativ organisering

Den nye administrative organisering er i fuld gang. Der er sikkert medarbejdere, som næsten ikke vil bemærke dette, og andre, som vil skulle skifte kontorplads, afdeling og opgaver. Det er ikke første gang, at der laves ændringer i organisationen, og nok heller ikke sidste gang.

Selvom det er udmeldt, at der ikke er tale om at spare stillinger væk i forbindelse med omlægningen, så er der mange medarbejdere, som er bekymrede for, at det alligevel sker. Det kan være en grundløs bekymring, men man bør måske være lidt nysgerrig omkring dette, for hvad er årsagen? Er det erfaringer fra tidligere omlægninger, eller er det uheldige omstændigheder, hvor man har omlagt organisationen og så samtidigt er blevet ramt af udefrakommende krav til besparelser? Et sammenfald, som meget let kunne komme i forbindelse med denne omlægning, fordi der landspolitisk er planer om at spare på både administrationen og jobcentrene.

Logikken og årsagen til organisationsændringer kan være mange, og det er ikke altid lige tydeligt, hvad forklaringen er. Er det fordi, man står over for nye udfordringer, er det fordi, man tidligere har organiseret sig på en uhensigtsmæssig måde, eller er det nye måder at tilgå ledelse/organisationsopgaverne på?

Der findes ikke en fast opskrift for, hvordan man organiserer en kommune, så hver af landets 98 kommuner har sin egen måde at organisere sig på. En idé kunne være at lave et samlet register over

forandringsprojekter for alle landets kommuner, hvor man oplister årsagen og hvem, der har taget beslutningen, dvs. landspolitisk, lokalpolitisk, direktion eller chef. Så ville det muligt at spotte, om der skulle findes beslutningstagere, som gør det så dårligt, at efterfølgeren må lave det hele om, eller om der vitterligt er behov for de mange ændringer.

Der tales ofte om, at de ansatte skal være forandringsparate. I virkelighedens verden er der efterhånden tale om, at de ansatte er forandringstrætte med fare for, at de går mindre ind i forandringerne, for det hele skal jo alligevel laves om igen i morgen.

Den nye organisation har ikke bare betydning for kerneopgaverne, men også for samarbejdet med MED/TR og AMR. Nogle tillidsvalgte bliver flyttet fra deres valggrundlag til et nyt område, hvor der allerede er en tillidsvalgt, og rollen som vicedirektør efterlader også et spørgsmål i forhold til område-MED, for hvem sidder for bordenden i det område-MED, som skal varetage samarbejdet under denne direktør? Normalt er det områdedirektøren, som er formand for de enkelte område-MED, idet der er en direkte forbindelse mellem ledelses-/beslutningskompetencen og direktørrollen, som betyder noget i forhold til rollen i MED.

Der er behov for en afklaring på ovenstående, for det er nogle helt fundamentale funktioner/enheder, som bliver samlet under vicedirektøren, og det har stor betydning for resten af organisationen, at de fungerer godt og formår at levere de rigtige svar og løsninger.

Der kommer selvfølgelig en løsning på problemet. Mit personlige gæt er, at der igen vil være fem direktører i Frederiksberg Kommune indenfor de næste to år.

Carl Erik Rasmussen



Din lønforhandling for 2024

Derfor er det vigtigt, at du udfylder spørgeskemaet

Snart går vi i gang med de årlige lønforhandlinger. Lønforhandlingen er en dialog mellem din leder og FKF om din indsats og dine argumenter for at få mere i løn. De gode argumenter skal du skrive i det spørgeskema, som du får fra din tillidsrepræsentant eller FKF. Vi forventer at sende skemaet ud efter sommerferien.

Inden vi i FKF sætter os til forhandlingsbordet, har vi haft et forberedende møde med din tillidsrepræsentant og suppleant. På det forberedende møde ser vi på, hvad du har skrevet i spørgeskemaet, og gennemgår også din lønudvikling. Denne forberedelse er altafgørende for en god forhandling, og derfor er det utrolig vigtigt for FKF – og dermed for dig – at du udfylder skemaet så detaljeret som muligt. Når vi har gennemgået alle medlemmer i en afdeling, sender FKF et oplæg til ledelsen med forslag til lønforbedringer. Herefter sætter vi os sammen med ledelsen til forhandlingsbordet.

For dig, der er på en arbejdsplads, der ikke er dækket af en tillidsrepræsentant, er det ekstra vigtigt, at du udfylder skemaet fyldestgørende, da vi ikke har en tillidsrepræsentant, der kan supplere og eventuelt uddybe det, du skriver.

Det er endvidere vigtigt at understrege, at dit udfyldte spørgeskema aldrig bliver udleveret til din leder. Det er kun FKF's arbejdsredskab.

Når lønforhandlingerne er afsluttet, er det din leder, der skal give dig en tilbagemelding på resultatet af forhandlingen, både hvis du har opnået en lønforbedring, og hvis du ikke har. Lederen skal, hvis du ikke har opnået en lønforbedring, give dig en tilbagemelding på hvorfor, og hvad der skal til, for at du måske opnå noget ved næste lønforhandling.

Hvis du ikke indsender et spørgeskema, kan FKF alene i forbindelse med lønforhandlingen fremføre din generelle lønudvikling men vil jo mangle dine egne argumenter for en lønstigning.

Lisbeth Jessen



Hvad redegør redegørelsen for?

Den årlige lønredegørelse blev udsendt og drøftet i Hovedudvalget i løbet af april måned.

Navnet er måske lidt misvisende: For det første indeholder redegørelsen også tal og redegørelser for en hel del andre ting, bl.a. personaleomsætning, aldersfordeling og beskæftigelsesgrad, så det ville være mere rigtigt at kalde det for en personaleredegørelse.

Personaleredegørelse ville dog også være et misvisende navn, for der er godt nok tale om en redegørelse, men det er et ord med mange betydninger, så det er svært at vide, om der er tale om en forklaring, en tolkning, eller en vinkling af de data, som man har udtrykket til redegørelsen.

Det første problem i forhold til redegørelsen er selve datagrundlaget, der er trukket hos Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) og Indenrigs- og Sundhedsministeriets (IM) kommunale nøgletal. Problemet er ikke, at der er fejl i data, men landets kommuner er ikke så sammenlignelige, som man måske skulle tro. Der er fx store forskelle på, hvilke overenskomster man bruger i forbindelse med ansættelser.

Man kan i redegørelsen eksempelvis læse, at Frederiksberg er langt mere restriktiv i forhold til brugen af cheflønsaftalen, mens København har langt flere ledere ansat på denne aftale. Det betyder derfor også, at man ikke bare kan sammenligne data for Frederiksberg og København, hvilket der heller ikke bliver lagt skjul på i redegørelsen. Løndata i de årlige lønredegørelser er normalt trukket for en enkelt måned af året, men giver det så også et retvisende billede af løn og lønudviklingen i kommunen? Der er ikke mulighed for at se, om der er specielle forhold ved lønudbetalingen, som påvirker lønniveauet; det kunne f.eks. være udbetaling af éngangsbeløb eller tillæg, der udbetales i ”klumper”- f.eks. en gang årligt. Derfor kan valg af måned påvirke data – til eksempel ville et løntræk for december måned kunne give et ret

misvisende billede af lønudviklingen, idet det typisk er denne måned, hvori der udbetales bonusser og engangsvederlag.

Det ville måske være mere retvisende, hvis man fremover tog udgangspunkt i årslønningerne og delte dem med 12, så den slags ekstra tillæg blev en del af statistikken – og for god ordens skyld burde der være opgørelser af både løn inkl. evt. tillæg og bonusser og opgørelser af løn uden, så der var lidt mere gennemsigtighed omkring fordelingen af lønmidlerne.

Selv om data mellem kommunerne ikke muliggør en direkte sammenligning, så er det nu engang de data, man har. Derfor er det ikke uvæsentligt, hvad man prøver at uddrage og konkludere ud fra dem.

Redegørelsen efterlader en del spørgsmål. For eksempel viser tallene på side 23, at ledere og akademikere på Frederiksberg har en ret høj løn, når man sammenligner kommunerne imellem. Der bliver argumenteret for, at tallene er misvisende høje med følgende argumentation: “Blandt gruppen af akademikere på AC-overenskomsten i Frederiksberg Kommune er ca. 10% således reelt ansat i lederstillinger. Dette betyder, at de 10% er med til at trække lønnen for akademikere op, men havde de talt med i opgørelsen over chefer på chefløn, så havde de været med til at trække cheflønnen ned. Det vides ikke, hvor mange ledere Københavns Kommune har ansat på AC-overenskomsten; det må formodes, at Københavns Kommune også i et vist omfang har ledere ansat på AC-overenskomsten. På den baggrund er det svært at lave en direkte sammenligning.”

Man kunne i samme ombæring også have argumenteret for, at lønnen for andre overenskomstgrupper er misvisende høj, fordi der også indgår ledere i disse grupper.

Sjovt nok tager lønredegørelsen for København også forbehold for, hvad det reelle antal af ledere

er, så det eneste, man kan konkludere af lønstatistikkerne, er, at man ikke kan konkludere noget. Dog kan man godt konkludere, at redegørelsen er skrevet af flere personer, der ikke har talt sammen, og de har heller ikke læst hele redegørelsen: På side 22 har medarbejder A lavet en redegørelse, som argumenterer for en højere gennemsnitsløn for de 23 chefer på Frederiksberg, fordi udgiften til chefløn pr. indbygger på Frederiksberg er meget lav, og antallet af medarbejdere pr. chef er meget højt. Det harmonerer bare ikke med, at medar-

bejder B på side 23 argumenterer for, at 10% af akademikerne tilhører chef-/ledergruppen.

Det er altså uvist, om der er 23, 63 eller flere chefer/ledere på Frederiksberg, så måske er det tid til at få kigget lidt på, hvordan den årlige lønredegørelse laves, og om det ikke er muligt at skaffe bedre data. Man kan selvfølgelig vælge fremover at gøre som hidtil, men den går næppe, når EU's løngennemsigtsregler træder i kraft.

Carl Erik Rasmussen

Bestyrelsens klumme

Vanedyr og eventyrere

De fleste af os er nok vanedyr i større eller mindre grad. Det betyder dog ikke, at ting altid skal være, som de plejer, for man kan også tale om en vane, når vanen er, at der altid skal ske noget nyt.

Vi kender godt flæskestegs-/andestegsproblematikken til jul, eller det, at man altid holder ferien

det samme sted og helst på det samme hotel, eller andre lignende vaner; det er en blanding af tryghed og tradition, som der helst ikke skal pilles ved.

Så er der dem, som ikke er vanedyr: Vi kalder dem måske for eventyrere. De hader gentagelser og søger hele tiden nye udfordringer. Det lyder som det modsatte af vanedyr, men for nogen er det nærmest en besættelse, som ligner vanedyrets.

Man kunne godt få den mistanke, at der findes rigtigt mange eventyrere i politik og på ledelsesgangene, og at årsagen til de konstante forandringer på arbejdspladsen ikke er begrundet i nye behov, men alene i behovet for forandring.

De fleste af os er nok også lidt eventyrere på trods af vanedyret i os, men de rigtige eventyrere er der langt imellem, så det er ikke særligt sandsynligt, at de findes i større målestok på ledelsesniveau.

Den rigtige forklaring er nok mere en blanding af behov og vanedyr. Vores egen "jeg vil helst gøre tingene på min måde" eller "kan vi ikke gøre, som vi plejer"-mentalitet, findes også hos lederne, som derfor forsøger at indrette arbejdspladsen i forhold til deres egne vaner.

Carl Erik Rasmussen



FKF inviterer alle medlemmer til årets oktoberarrangement

– med sanger og entertainer **THOMAS BUTTENSCHØN**



Arrangementet støttes af Interesseforeningen.

Tirsdag den 8. oktober 2024 kl. 16:00 - 18:00 på B!NGS, Vesterbrogade 149

GLÆD JER til en helt særlig musikalsk eftermiddag, når Thomas Buttenschøn indtager scenen!

Folkekære Thomas er kendt for at forene smuk poesi og store følelser med humør, finurligheder og hverdagsfortællinger. Han har altid noget på hjerte og formår at tryllebinde publikum med sine ord. Når han kombinerer sin fortællerglæde med fantastisk musik, kan I være sikre på sange, der vil tale direkte til jer. Glæd jer til en stemningsfuld rejse.

Program

Kl. 16:00 Øl/sodavand/vin & snacks

Kl. 16:30 Thomas går på scenen

Kl. 18:00 Tak for i dag



Arrangementet er kun for FKF-medlemmer og er gratis.

Tilmelding

Du kan allerede nu tilmelde dig via FKF's hjemmeside <https://www.fkfinfo.dk/events/>

Der lukkes for tilmelding den 23. september 2024.

Da der kun er et begrænset antal pladser, vil deltagelse være efter først til mølle-princippet.

Jeg glæder mig til at dele denne unikke oplevelse med rigtig mange medlemmer og ser frem til en hyggelig eftermiddag med Thomas Buttenschøn – og hinanden.

Nee Marianne Attle
Formand for FKF

Kontingentstigning pr. 1. juni 2024

Kontingentet til FKF stiger pr. juni 2024. Grundlaget for kontingentberegningen kan findes i FKF's vedtægter § 8. Vedtægterne ses på FKF's hjemmeside: fkfinfo.dk under punktet: Medlemmer.

Medlemsskab		Kontingent FKF	Kontingent FKF's Garantifond	Samlet Kontingent
Fuldt medlemskab	Reguleret grundbeløb	425,00	20,00	445,00
Elev-medlemskab	50% af reguleret grundbeløb	212,00	10,00	222,00
Arbejdsløses medlemskab	50% af reguleret grundbeløb	212,00	10,00	222,00
Pensionist-medlemskab	28% af reguleret grundbeløb	119,00		119,00
Ekstraordinært medlemskab	28% af reguleret grundbeløb	119,00		119,00

Hvis dit kontingent bliver trukket over din løn eller pension, skal du ikke gøre noget udover at tjekke din lønseddel/pensionsmeddelelse.

Ferie og sygdom

- snart er det tid til en dejlig sommerferie. Hvis uheldet er ude, og du bliver syg, skal du være opmærksom på følgende:

Hvis du bliver syg i din ferie

Du kan få erstatningsferie, hvis du bliver syg i løbet af din ferie. De 5 første sygedage under din ferie bliver betragtet som en karenperiode. Herefter kan du få erstattet den resterende del af din ferie. Retten til erstatningsferie starter først, når du har givet din leder besked om, at du er syg. Så husk at melde din sygdom, så snart det er aktuelt. Du skal også huske at kontakte din læge, for dit sygefravær skal dokumenteres med en lægeerklæring. Du skal selv betale for lægeerklæringen.

Hvis du bliver syg, før din ferie begynder

Du kan få suspenderet din ferie, hvis du bliver syg før din feries begyndelse. Du skal bare huske at melde dig syg ved normal arbejdstids begyndelse på den første feriedag. Samtidig skal du også kontakte din læge, så du har dokumentation for, at du har været syg, hvis din leder beder om en lægeerklæring herfor.

Lisbeth Jessen



Kvindeliv

Kvindeliv og kvindekamp - en udstilling på Arbejdermuseet

FKF havde inviteret til omvisning på udstillingen Kvindeliv på Arbejdermuseet. Vi blev taget godt imod af Victor, som skulle være vores guide og føre os gennem udstillingen. Her er et lille udsnit af, hvad udstillingen rummer. Der er rigtig meget mere at se på, end jeg har med her.

Victor startede med at fortælle os, at da museet dykkede ned i Arbejderbevægelsens bibliotek og arkiv, hvor Arbejderbevægelsen har dens personlige erindringer med personer, der har sat aftryk i arbejderhistorien, politisk og fagforeningsmæssigt - var der ud af 394 portrætter og historier kun 30 kvinder. Vi skal her møde nogle af de kvinder. Udstillingen tager os igennem 150 års kvindeliv med genstande, historier og portrætter af kvinder.

Vi møder Karen Marie, der er født i 1858, og som blot 8 uger efter giftermålet føder sit første barn. Hun får i alt 8 børn, og familien flytter fra landet ind til byen. Marie var hjemmegående husmor. Hun sad ofte ved sit vindue med sin symaskine, hvor hun syede alt familiens tøj, samtidig med, at hun kunne sidde og se ud på togbanen.

Vi møder også Marie Nielsen, der blev født i 1871, og som var den første kvinde, der stiftede et revolutionært parti, SAP, i 1818, og som senere meldte sig ind i DKP. Marie har et livslangt hemmeligt kærlighedsforhold til Jenny og bliver også på den baggrund smidt ud af sit parti. Seksuelle forhold



mellem kvinder er på den tid ikke ulovlige men foregår i skjul. Social udstødelse af homoseksuelle er en reel risiko på det tidspunkt.

Ingen udstilling om kvinde- og arbejdsliv uden Marie Christensen, født i 1871. Marie stiftede som 28-årig Københavns Tjenestepigeforening. Hun blev aldrig gift og fik ingen børn, men hun stiftede



Kvindeliv

en fagforening og en fagskole for husassistenter, en arbejdsløshedskasse og et alderdomshjem for tjenestepiger. På udstillingen ses en montre med en sølvske, som en tjenestepige kunne få efter lang og tro tjeneste.

Kvindekampen om lige løn, arbejdsforhold og ret til egen krop

Jeg går ind ad en dør og ind i et totalt mørkt, lille og klaustrofobisk lukket rum. Der er helt stille! Nu kommer et svagt blåt lys frem, der blinker, og sagte kampråb hviskes: Er du klar - klar til kamp?!!

Efter kvinderne kom ud på arbejdsmarkedet, fik de mere og mere akkordarbejde og lavere løn end mændene, der fik bedre vilkår og mere i løn. Vi går længere ind i udstillingen og træder ind i en ren kampzone fuld af kampråb, paroler og faner. Kampen går på ligeløn, lige rettigheder og retten til egen krop. Vi hører om, hvad der banede vejen for kvinders stemmeret og starten på Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts.

Vi møder senere pionerkvinderne ved ni kvindeportrætter af dem, der gik forrest og længst i fagbevægelsen, i politik og i kulturen. Ni kvinder, som vi i dag står på skuldrene af. Vi møder også ”brevkasse-damerne”, som var dem, mange kvinder skrev til for at få et godt råd om alt fra ægteskaber til arbejdsliv. Også om de forbudte og hem-



melige ting. Her mødte jeg den ”brevkasse-dame”, som passer lige til mit stjernetegn.

Udstillingens sidste rum peger ud i fremtiden og slutter med at stille spørgsmålet ”hvem vil du have med ind i fremtiden af pionererne fra i dag?”. Vi går rundt og ser på seks buster, der er stillet op med fremtrædende kvinder, som i vores tid har gået forrest i kampen for kvinders rettigheder, ligeløn og ret til egen krop. For der er stadig meget at kæmpe for.

Jeg kører hjem på cykel gennem byen og tænker på alle de kvinder, der har kæmpet for mine rettigheder som arbejdende kvinde i dag. Jeg tænker på, at kampen ikke er slut, for vi er ikke i mål endnu. Udstillingen kan ses helt frem til den 1. august 2025.

Ninna Dinesen



Pensionisternes forårstur til Christiansborg Slotskirke

Onsdag den 22. maj på en skøn solskinsdag var vi 19 FKF-pensionister, som var mødt glade og forventningsfulde op. Vi skulle have en rundvisning i Christiansborg Slotskirke - og vores guide, Morten, viste rundt og fortalte dygtigt om kirkens historie, arkitektur og anvendelse mv.

Vi startede i kirkerummet, hvor Morten fortalte om kirkens historie helt tilbage til kong Christian 6., som i 1738-42 lod den unge arkitekt Nicolai Eigtved indrette kirken. Det blev gjort i fornem rokokostil. Men det blev ændret efter at Christiansborg slot samt kirken brændte i 1794. En ny arkitekt, C. F. Hansen, fik til opgave at genopføre kirken, som nu blev opført i nyklassicistisk stil.

Kirken fik et centralt kirkerum med en flot kupelkonstruktion. Vægge og søjler ligner marmor, men marmor var meget dyrt, så her er brugt en teknik, der hedder stukmarmor. Det er en 'dej' blandet af gips, vand, lim, og farvepigmenter, som



spartles på vægge og søjler og derefter poleres, så det kommer til at ligne marmor.

Denne kirke blev indviet i 1826, men som I sikkert husker, så brændte kirken igen i 1992. Årsagen til denne brand er aldrig blevet påvist 100 %. I forbindelse med en renovering af kirkens tag var en del af tagkonstruktionen med den store kuppel dækket af presenninger. Nogle feststemte karnevalstilskuere erkendte at have affyret nødblusraketter fra en mindre båd i kanalen ved Gammel Strand kort før branden, men da en sammenhæng mellem nødblusraketterne og branden ikke med sikkerhed kunne påvises, blev de frifundet i retten.

Mens taget brændte, lykkedes det at få fjernet 9 kirkebænke, så man har kunnet genskabe bænkerækkerne og også 'dronningestolen' - den række allerforrest, hvor kongefamilien sidder, når de bruger kirken. Men kuplen stod ikke til at redde, den faldt ned midt i kirken og er blevet 'genskabt' efter et nøje bygningsmæssigt arkæologisk arbejde, da der ingen tegninger fandtes på konstruktionen af kuplen.



Indvielsen af kirken efter branden skete den 14. januar 1997 ifm. dronning Margrethes 25-års regeringsjubilæum. Kirken bruges hovedsageligt af kongehuset til dåb, begravelser og 'castrum doloris', men også af musikkonservatoriet til koncerter mv. Der bliver også afholdt gudstjeneste her ved Folketingets åbning, og kirken udlånes også som 'sognekirke', hvis andre kirker i København renoveres og har brug for et sted at afholde kirkelige handlinger.

Vi kom rundt i hele bygningen og så både alter, orgel og kirkeklokke, som var godt gemt i et lille hul i væggen, for kirken har intet klokketårn.



Efter endt rundvisning sagde vi tak til Morten og vandrede i det dejlige solskinsvejr gennem ridebanen til Frederiksholms Kanal, hvor vi skulle spise på Kanal-Caféen. Et hyggeligt sted - henne om hjørnet, nede i kælderen. Men vi var dog heldige, at vi havde fået reserveret bord på vandsiden - 6 trin ned på en stor flydende 'tømmerflåde', hvorfra vi kunne sidde og vinke til dem, der sejlede forbi. Her spiste vi den dejligste frokost med alt, hvad hjertet kunne begære, og med dejlige kolde drikkevarer til på denne varme dag - alt selvfølgelig for egen regning.

Efter endt frokost brød vi op. Nogle listede hjemad, mens andre fandt en plads i solen til lidt eftermiddagshygge.

Tak for en god dag til alle.

Ann Catharina Booth Andersen

TJM Forsikrings fritidshusforsikring vinder ”Bedst i test”

Har du et fritidshus – og er det godt forsikret? Her ved sommerhussæsonens start er det værd at overveje, om du har den rigtige forsikring til dit fristed.

TJM Forsikrings fritidshusforsikring er lige blevet kåret som ”Bedst i test” af Forbrugerrådet Tænk. Den føjer sig dermed til den efterhånden lange række af TJM-forsikringer, der er blevet tildelt det eftertragtede kvalitetsmærke.

I bedømmelsen fremhæves det, at TJM’s fritidshusforsikring både har gode dækninger hele vejen rundt og den billigste pris i testen. Med den flotte titel følger bedømmelsen ”God” og testens højeste score på 73 %.

Som medlem af Frederiksberg Kommunalforening er én af dine fordele adgang til TJM Forsikring, hvor du kan få nogle af Danmarks bedste og billigste forsikringer – og altså nu også den bedste fritidshusforsikring på markedet.

Forsikringer tilpasset
dine behov

I TJM Forsikring får vi
en fleksibel løsning,
der passer netop til os ...



... takket være vores medlemskab af
Frederiksberg Kommunalforening –
for sammenhold betaler sig!



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

Kom på skovtur med FKF's Pensionistklub

Den årlige skovtur for pensionerede medlemmer af FKF finder sted

torsdag den 5. september 2024 kl. 9.00

Der er afgang med bus fra Frederiksberg Rådhus' hovedindgang eller bagindgang kl. 9.00 med forventet hjemkomst samme sted ca. kl. 17.30. Du vil få besked om mødested.

Vi skal køre ca. 70 km, inden vi når bestemmelsesstedet.

Udflugt og forplejning på turen er gratis, og destinationen er hemmelig, indtil vi kommer frem.

Tilmelding sker via FKF's hjemmeside www.fkfinfo.dk/events.

Sidste frist for tilmelding til skovturen er onsdag den 21. august 2024.

Hvis I bliver lidt forsinket, busserne driller eller andet, kan I ringe til Helle Gynther på tlf. 40146414 fra kl. 8.30.

Vi glæder os til at se jer.
Pensionistklubben

Styrk din faglighed på jobbet



aofonlinekurser.dk

Mere end
50 gratis kurser

Som medlem af FKF har du adgang til en lang række af onlinekurser, som du kan tage, når det passer ind i din hverdag.

Du kan vælge mellem mere end 50 forskellige kurser, heriblandt:

- Konflikthåndtering
- AI og chatbaserede AI-værktøjer
- GDPR
- MS Office-pakken
- Windows
- Sociale medier
- It-sikkerhed
- Sprog og grammatik

Læs mere om alle kurserne på aofonlinekurser.dk

HUSK

Hvis du ønsker at få udbetalt 6. ferieuge i 2025, skal du huske senest den 30. september 2024 at give HR-løn besked herom.



Når du bliver 60...

... får du ret til seniordage. FKF har forhandlet sig til ekstra seniordage, hvilket betyder, at du allerede fra det år, hvori du fylder 60 år, har ret til 5 seniordage, uanset hvornår på året, du har fødselsdag.

Seniordagene giver dig ret til fravær med sædvanlig løn. Dagene kan også konverteres til bonus eller pension. Dette skal du give HR-løn besked om senest 1. oktober året forinden.

Vil du vide mere, er du altid velkommen til at kontakte FKF.



Find fem forskelligheder

På billederne nedenfor er der fem detaljer, der er forskellige. Tegn en ring omkring de fem forskelligheder og indsend siden til FKF, Rådhuset 5.036, 2000 Frederiksberg eller via mail fkf@frederiksberg.dk, senest den 10. august 2024. Vi trækker to vindere blandt de rigtige løsninger, og de vinder hver en flaske vin. Vinderne offentliggøres i FKF-bladet 4/2024.



Billedet er taget på Arbejdermuseet

Indsendt af

Navn:

Arbejdssted:

Telefonnr.:

Opslagstavlen

FKF har i perioden siden sidste blad fået 9 nye medlemmer i følgende afdelinger:

KDO, Digitalisering og IT
BUO, Tandplejen
BUO, Skoleområdet
SSA, F86, Jobrettede aktiviteter
SSA, Stab, Digitalisering og IT
SSA, Sundhed og Omsorg
SSA, Ydelsescentret

Velkommen til vores nye medlemmer.

Sæt kryds i kalenderen:

- Pensionistudflugt torsdag den 5. september kl. 9.00
- Oktober-arrangement med Thomas Buttenschøn, tirsdag den 8. oktober kl. 16.00
- Pensionistklubbens julemiddag, onsdag den 20. november kl. 13.00

Kommende jubilæer:

40 års jubilæum:

Connie Schibler, BKM, By, Byggeri og Ejendomme den 21. september
Susanne Mønsted, Fælles Stabe, HR-afdelingen 1. oktober

FKF ønsker hjertelig tillykke!

Vindere af Find fem forskelligheder, blad 2/2024:

Jarl Mengers Andersen – SSA, Arbejdsmarkedsafdelingen
Connie Schibler – BKM, By, Byggeri og Ejendomme

Tillykke – I har vundet hver en flaske vin, som kan hentes på FKF's kontor.

~~Afsender: FKF, Frederiksberg Rådhus
5. sal, værelse 36, 2000 Frederiksberg~~



FKF's Trivselslinje: Et tilbud til dig

FKF har i samarbejde med PFA etableret et tilbud til alle medlemmer om adgang til FKF's Trivselslinje.

FKF's Trivselslinje er en rådgivningslinje, hvor medlemmer kan få telefonisk rådgivning om sundhed, trivsel og livsstilsændringer, for eksempel:

- Stress og mistrivsel - forebyggelse og håndtering
- Kost og vægttab
- Smerter i bevægeapparatet
- Planlægning af træning
- Rygestop
- Hjælp til målsætninger, fastholdelse og motivation ifm. livsstilsændringer

Teamet på FKF's Trivselslinje består af sygeplejersker, socialrådgivere, fysioterapeuter og psykologer.

Du kan læse mere om Trivselslinjen på vores hjemmeside fkfinfo.dk

Du kan få kontakt til Trivselslinjen ved at ringe til FKF's sekretariat på telefon 28 60 39 22.

Trivselslinjen har åbent mandag-torsdag 8.00-16.30 og fredag 8.00-16.00.