

Læs mere om FKF's
intimkoncert med
Thomas Buttenschøn
på side 16



FKF
BLADET

Frederiksberg Kommunalforening
Nr. 5 - December 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:

Thomas Buttenschøn til FKF's
oktoberarrangement 2024

Indhold

Side

- 3 Leder: Det kræver overskud at være rummelig
- 4 Bestyrelsens klumme: Det svære - rummelige - arbejdsmarked
- 5 4-dages arbejdsuge på vej?
- 6 Glædelig selvbetalt jul
- 7 Indkaldelse til FKF's ordinære generalforsamling
- 8 En lang ansættelse i Frb. Kommune er afsluttet
- 10 Efter endt elevtid
- 12 TR-seminar
- 14 Nej til alt - og ud af det hele!
- 15 TR-valg
- 16 Thomas Buttenschøn 2024
- 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

Det kræver overskud at være rummelig

Der har været mange visioner for Frederiksberg Kommune som arbejdsplads igennem tiden. En af visionerne har været – og er så vidt jeg ved stadig – at det skal være en attraktiv arbejdsplads. Der har også været en del tale om, at det skal være en rummelig arbejdsplads med plads til og forståelse for forskelligheder.

I den ideelle verden er forskelligheder en styrke. Det, at vi ikke ser tingene ens eller udfører arbejdet på samme måde, kan potentielt være med til at skabe grobund for, at vi som medarbejdere komplementerer hinanden godt. Den måde, din kollega arbejder på og ser tingene på, åbner måske muligheder for at udvikle din måde at arbejde på og vice versa.

Vi ser en stadig stigende tendens til, at man ansætter medarbejdere, der ligner en selv – jeg har i en leder for ikke så længe siden omtalt det som Rip-, Rap- og Rup-effekten. Det er i min optik et udtryk for en tankegang, som er alt andet end rummelig. Vi skal i stedet favne forskellighederne. Vi skal fx favne, at vi har forskellig uddannelse og erhvervmæssig baggrund. Og uanset om en medarbejder eventuelt har psykiske eller fysiske udfordringer, bidrager vi hver især til både at drifte og til at udvikle vores arbejdspladser. Vi skal se det som en styrke, at der er kollegaer, der anskuer verden anderledes end os selv.

Igennem efterhånden mange år er besparelserne haglet ned over administrationen. Det betyder desværre, at alle de gode intentioner godt kan klinge en lille smule hult, både hvad angår de attraktive arbejdspladser, men især når det handler om Frederiksberg Kommune som en rummelig arbejdsplads. Det kræver nemlig en del overskud at være rummelig. Så hvis man selv er presset i forhold til at nå sine arbejdsopgaver i den ønskede kvalitet inden for en given tid, kan det være så

godt som umuligt at vise rummelighed overfor en kollega, som udfører opgaverne i et lidt langsommere tempo eller på en anderledes måde. Men vi kan alle komme i en situation, hvor vi ikke performer 100 % som vi plejer, og det skal der altså – uanset sparehensyn – være plads til på en moderne arbejdsplads, der gerne vil bryste sig af at være rummelig.

Jeg har bedt om, at vi på kommende møder i Hovedudvalget drøfter Frederiksberg Kommune som rummelig arbejdsplads. Jeg vil gerne fremme brugen af fx Solsikkesnoren, som er en nøglesnor, som personer, der har et eller flere skjulte handicaps, kan bære for at signalere, at der måske er brug for lidt ekstra tid eller tålmodighed. Jeg synes, at det er en vigtig og nødvendig dagsorden; også i en tid, hvor man ofte løber alt for hurtigt for at nå sine arbejdsopgaver.

Husk, at vi er hinandens arbejdsmiljø. Vi er forskellige – og det er godt. Pas rigtig godt på jer selv og hinanden.

Rigtig glædelig jul og godt nytår!

Nee Marianne Attle



Bestyrelsens klumme

Det – svære – rummelige arbejdsmarked

Der er ved at være 25-års jubilæum for ”det rummelige arbejdsmarked”; men det er svært at se, hvad snakkene og de mange tiltag omkring rummelighed egentlig har medført.

Er det blevet lettere at være blandt dem, som har brug for ekstra hensyn? Er der flere af dem, som har fået tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvad betyder det for arbejdspladserne?

Der findes efterhånden ret meget information om, hvordan man skaber rummelige arbejdspladser, men der findes ikke særlig meget information om, hvordan det rent faktisk går ude i den virkelige verden. Her kunne man måske lære lidt af inklusionshistorikken i folkeskolerne.

Det første, man kan lære af det, er nok, at mennesker skal komme før økonomi. For selv om reformen af skolerne blev solgt med den begrundelse, at alt for mange elever blev holdt ude af det store fællesskab, så var baggrunden også økonomi. Det endte med, at der blev inkluderet flere, end det store fællesskab og lærerne kunne rumme, og det gik ud over alle.

Selv om man vælger det menneskelige som udgangspunkt for rummelighed, så er det ikke uden dilemmaer. De fleste af os har nok en vis indflydelse på, hvordan vi tilrettelægger og udfører vores arbejde, men hvad betyder det i forhold til rummeligheden? Skal en medarbejder på nedsat tid have lige så meget indflydelse på dette, som dem der er på fuld tid? For

hvad sker der, hvis rammen for de fuldtidsansatte er defineret af en medarbejder, som måske kun er på arbejdspladsen 10 timer om ugen?

Omvendt vil det ikke være ordentligt inkluderende, hvis medarbejderne på nedsat tid ikke har indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, for så vil de meget let komme til at være uden for fællesskabet og uden indflydelse på deres egen arbejdsdag.

Rummelighed kan også føre yderligere krav til de ansatte: Der skal måske bruges mere tid på oplæring, hjælp og prioritering af opgaver, så det ikke ender med medarbejdere, som kun står ved kopimaskinen i rummelighedens navn, hvilket kan give længere deadlines på opgavernes udførelse, og behov for backup på opgaverne.

Så man skal nok ikke regne med, at der er økonomiske gevinster i rummeligheden, og man skal nok også have et andet fokus på sygefraværet, som også kan blive påvirket.

Carl Erik Rasmussen



4-dages arbejdsuge på vej?

Kære FKF'ere

Tusind tak for, at I giver jer tid til at læse denne julehilsen. Jeg ved, at I har en travl hverdag, især på denne tid af året.

2024 har været endnu et begivenhedsrigt år i kommunen, hvor vi efter lang tids renoveringsarbejde fik genåbnet Frederiksberg Svømmehal. Vi er også kommet godt videre med udviklingsplanerne for ”Hospitalshaven”, som bliver Frederiksbergs nye, grønne bykvarter.

2024 blev også året, hvor vi satte ekstra fokus på alt det, der gør Frederiksberg til noget helt særligt. Det grønne, fællesskabet, nærheden, samarbejdet og den gode service. Alt det, som Frederiksberg er kendt for, og som gør, at vi har så mange glade og tilfredse borgere.

Det er frem for alt jeres og jeres kollegaers fortjeneste. I er med til at skabe den stærke servicekultur, som kendetegner Frederiksberg. En kultur, hvor vi arbejder tæt sammen om at skabe de allerbedste løsninger for borgerne. Hvor vi er imødekommende, venlige og ordentlige. Hvor vi lytter til borgernes drømme og ønsker. Og hvor vi har høje ambitioner om at gøre vores bedste for alle, der bor og arbejder her i byen.

Det kommer vi til at tale mere om i årene fremover. Den gode Frederiksberg-service og det gode samarbejde er nøglen til vores succes. Men den kommer ikke af sig selv. Den kommer først og fremmest på grund af jer og kollegaerne i hele kommunen. Tusind tak for det!

Men man kan kun være noget for andre, hvis man selv har overskud. Hvis hverdagen hænger sammen, og der også er tid til at restituere. For der er meget andet i livet end arbejde. Og fritid og arbejde skal balanceres, hvis man skal kunne holde til et langt arbejdsliv.

Derfor har vi også i 2024 undersøgt, om vi kan tilrettelægge arbejdstiden på en lidt mere fleksibel måde. Med samme timetal men fordelt på færre dage. Så der bliver mere fleksibilitet og mere frihed



Foto: Lars Svankjær

for den enkelte. Og mulighed for en ekstra fridag eller to.

Mange har givet udtryk for, at de synes det lyder spændende og gerne vil være med i forsøget. Derfor har vi i kommunalbestyrelsen besluttet, at vi i 2025 vil prøve forskellige former for 4-dages arbejdsuge af. Både i forvaltningen og på institutionerne. Jeg er spændt på at se, hvad det kan, og hvad det vil betyde for arbejdsglæden og trivslen. Hvordan vi gør det ligger ikke fast endnu. Det skal vi finde ud af sammen, og det glæder jeg mig rigtig meget til.

Tusind tak for jeres fantastiske indsats. I gør det så godt, og det er en helt særlig og dejlig følelse, jeg får som borgmester, når jeg er ude i praktik og møder jer rundt omkring på arbejdspladserne. Eller når borgerne roser det smil, den service og den tilgang, som de møder i mødet med ”os fra kommunen”. I er dygtige, dedikerede og optagede af at gøre det så godt som muligt. Også når økonomien er stram og betingelserne svære. Jeg glæder mig til endnu et spændende år som borgmester, hvor vi sammen kan arbejde for at gøre landets bedste kommune endnu bedre.

På vegne af byen og hele kommunalbestyrelsen vil jeg gerne takke jer alle sammen for indsatsen i 2024. Jeg ønsker jer og jeres familier en dejlig jul og et lykkebringende nytår. Jeg glæder mig til, at vi ses i 2025.

De bedste hilsner
Michael Vindfeldt
Frederiksbergs borgmester

Glædelig selvbetalt jul?

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 forsøgte FKF at få skrevet juledag og nytårsdag ind i overenskomsten som fridage. De andre faglige organisationer undrede sig godt nok over, at vi ville bruge overenskomstmidler på noget, som vi allerede havde gennem kommunens aftale/retningslinjer.

Det lykkedes ikke at få dem med i 2021-overenskomsten, og i 2023 skulle det vise sig, at vores plan om at få det med i 2021 var rigtigt set, for i 2023 opsagde Frederiksberg Kommune aftalen, så de to dage ikke længere er fridage. Det er spareforslaget, som blev solgt som et tiltag, der gjorde tingene mere retfærdige, men jeg har endnu ikke mødt nogen, som synes det er særligt retfærdigt, at en enkelt gruppe af medarbejdere skal bruge 1½ dag af deres feriedage i forbindelse med jul/nytår. Og det er altså ikke kun FKF's medlemmer, som undrer sig over kommunens retfærdighedssans. Men forslaget rimer godt på attraktiv, hvis man altså er borger og synes, at det er medarbejderne, som skal betale, når kommunens økonomi er i knæ.

FKF forsøgte igen ved OK24, men her kunne man heller ikke få skrevet jul og nytår ind i overenskomsten. Det skyldes mest, at der blev forhandlet i skyggen af afskaffelsen af Store Bededag, men vi fik forhandlet os frem til en lille lønforhøjelse i 2025, som giver en økonomisk dækning af tabet af fridagene. Det kan synes som et lille beløb på lønsedlen, men meningen er, at man skal kunne bruge dem til at frikøbe sig, så man kan holde fri de to dage. Hvordan det rent faktisk skal foregå, er der ikke aftalt noget om, men vi vil i FKF arbejde for, at det bliver så let som muligt.

Det store problem er altså ikke 2025, men 2024 hvor vi ikke bliver kompenseret, så mit store juleønske er, at man politisk ser på sagen, og sender alle FKF-medlemmer en lille julegave med 1½ fridag i år.

Carl Erik Rasmussen



Kritisk sygdom

Hvis du bliver ramt af en kritisk sygdom, har du mulighed for en erstatning.

Er du overenskomstansat, skal du kontakte dit pensionsselskab PFA Pension. Du kan læse mere på PFA's hjemmeside på www.pfa.dk

Hvis du er tjenestemand, skal du kontakte Forenede Gruppeliv. Du kan læse mere på Forenede Gruppeliv's hjemmeside på www.fg.dk

Og som altid er du velkommen til at kontakte FKF.

Ordinær generalforsamling 2025

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i Frederiksberg Kommunalforening

onsdag den 12. marts 2025 kl. 16.00 i Frederiksberg Rådhusal.

Generalforsamlingens dagsorden har følgende punkter:

- Valg af dirigent
- Formandens beretning
- Behandling af indkomne forslag
- Fremlæggelse af regnskab og budget
- Valg til bestyrelsesposter

Forslag

Ønsker du forslag behandlet på den ordinære generalforsamling, skal disse være formanden i hænde inden den 1. februar 2025.

Opstilling til bestyrelsen

I 2025 er der valg til posten som kasserer og 3 bestyrelsesmedlemmer. Ønsker du at opstille til en af disse 4 poster, skal du meddele dette skriftligt til Frederiksberg Kommunalforening senest 3 uger før generalforsamlingen.

Du kan læse mere om generalforsamlingen og opstilling til bestyrelsen m.v. i Frederiksberg Kommunalforenings vedtægter, som du finder på vores hjemmeside – fkfinfo.dk

En lang ansættelse i Frederiksberg Kommune er afsluttet

Den 1. september 1991 blev jeg ansat som kontorelev i Frederiksberg Kommune. Den 31. august 2024, næsten 33 år senere, sluttede mit arbejdsliv i kommunen. I denne artikel vil jeg fortælle min historie.

De fleste af mine år har jeg været ansat i Social-, Sundhed og Arbejdsmarkedsafdelingen. Jeg har haft et rigtig rigt og spændende arbejdsliv i Frederiksberg Kommune. Jeg har rokeret rundt i forskellige stillinger i løbet af årene, alt fra sagsbehandler, gruppeleder, sekretær, teamleder og sluttede af som projektleder i Ydelsescentret. I løbet af så mange arbejdsår har jeg naturligvis haft mange og forskelligartede opgaver og har haft et stort netværk, både internt som eksternt, som har betydet rigtig meget for mig. Der har ofte været travle perioder og til tider også knap så sjove. Men der er ingen tvivl om, at de gode tider har fyldt mest, og det er også dem, jeg tager med mig i min videre færd, så dem er jeg meget taknemmelig for.

Desværre blev det mit helbred, der til sidst satte en stopper for min fortsatte ansættelse. Jeg har været syg af nogle omgange, men i den sidste omgang var jeg næsten sygemeldt i et år og størstedelen på fuldtid.

Til at starte med var jeg overbevist om, at jeg nok skulle blive rask og komme tilbage til den arbejdsplads, der har betydet så meget for mig i så mange år. Desværre viste situationen sig, alle forholdene taget i betragtning, at det ikke ville gå som jeg havde troet og håbet på.

Fremtiden?

Når man er fuldtidssygemeldt gennem længere tid, opstår der selvfølgelig tanker om fremtiden. Jeg var ængstelig og bange for fremtiden: Hvor ville jeg ende henne? Jeg har hele mit arbejdsliv været i Frederiksberg Kommune. Bare tanken om, at jeg måske ikke længere skulle have mit arbejdsliv der, var angstprovokerende. Og ikke mindst tanken om, hvad jeg så skulle, når jeg engang blev



raskmeldt; ville en ny og kommende arbejdsplads overhovedet se mine kompetencer som en gevinst for dem?

Jeg havde aldrig kendt til andet, aldrig skrevet en ansøgning udover da jeg skulle ansøge om en elevplads eller intern rokering, som var ganske få linjer på et stykke papir. Jeg har aldrig skullet ”sælge” mig selv eller lave et CV.

Men som tiden gik, blev mit helbred kun dårligere, og jeg kunne godt se, hvilken vej tingene gik. Jeg nåede derfor til et punkt, hvor det vigtigste for mig var at afslutte med gode minder i rygsækken fremfor at trække forløbet i langdrag og ende med, at rygsækken blev fyldt med noget, jeg ikke ønskede at se tilbage på.

Jeg var derfor meget afklaret og faktisk også lettet, da min leder og jeg nåede frem til, at jeg måtte afslutte min ansættelse. Derved kunne jeg også begynde at se fremad og få mere ro i mig selv og til min familie.

Der var hjælp at hente

Overordnet har jeg haft rigtig god støtte hele vejen igennem mit forløb.

Jeg har haft løbende samtaler med min nærmeste leder, hvor vi har drøftet, hvordan min arbejdsplads kunne hjælpe mig, både før og efter, vi nåede til det afsluttende kapitel. Vores samtaler var bygget op om tillid og ærlighed fra begge sider, hvilket betød, at de svære samtaler endte godt for begge parter.

Jeg har haft stor støtte af FKF, som har været der under hele forløbet, både til samtaler med min leder, men også når jeg havde brug for at vende spørgsmål eller blot have en skulder at græde ved. For selv om min leder og jeg havde et rigtig godt forløb, så var jeg meget splittet mellem nutid og en temmelig usikker fremtid. FKF satte mig også i kontakt med Fagbevægelsens Hovedorganisation, hvor jeg blev tilknyttet en socialrådgiver, som blev og fortsat er min besidder ved diverse møder og kontakt til min bopælskommune. Det er også her, jeg kan søge svar på en masse spørgsmål i forhold til mit fortsatte sygeforløb, herunder mine rettigheder som tjenestemand.

HR-afdelingen har også udvist stor forståelse i de samtaler, de har deltaget i, og i de forhold, der kommer i forbindelse med afslutning af et arbejdsforhold.

Dertil kommer de læger, der er tilknyttet mit sygeforløb, og ikke mindst min familie, som har stået ved min side hele vejen igennem, både hvad angår de praktiske ting, men ikke mindst i de tider, hvor man ikke har kunnet se sig ud på den anden side.

Et par gode råd

Jeg ved, at jeg har haft et rigtig godt forløb trods en meget svær og usikker tid. Det er nok ikke alle, der kan komme ud på den anden side og føle sig støttet og forstået, som jeg gør. Men jeg tror, man kommer rigtig langt, hvis man er åben og ærlig over for sig selv og sine omgivelser. Brug dit netværk og de muligheder, som det kan tilbyde. Jeg var f.eks. forinden mit sygeforløb ikke klar over, at Fagbevægelsens Hovedorganisation fandtes, og at

FKF i visse situationer har mulighed for at tilbyde kontakt til dem.

Der er et ordsprog, der siger, at græsset ikke er grønnere på den anden side, men der kan spires nogle nye frø, som måske kan vise sig at være værd at studere og betræde.

Tak

Jeg vil gerne slutte med at sige tak til alle kollegaer gennem tiden og Frederiksberg Kommune. Jeg har som tidligere nævnt haft et godt og langt arbejdsliv i kommunen, som jeg kan se tilbage på med glæde.

Mai-Britt Kirkese



Efter endt elevtid

I en tid, hvor personaleomsætningen er virkelig høj i kommunen, er vi nysgerrige på, hvad vores kollegaer synes, at der skal til, før man vælger Frederiksberg Kommune til som arbejdsplads. Vi har derfor spurgt en af vores nyuddannede (nu tidligere) elever om, hvorfor hun har valgt, at hun gerne vil fortsætte sin ansættelse i kommunen. Her er hendes svar:

Jeg har været elev i Borgerservicecentret, hvor jeg har lært virkelig mange forskellige ting og fået et indblik i, hvad alle de forskellige teams laver til daglig. Jeg har blandt andet arbejdet med pas, kørekort, MitID, folkeregister, selvbetjening.nu og siddet i hovedkontaktcentret.

Grunden til, at jeg har valgt Frederiksberg Kommune som arbejdsplads efter endt elevtid, er, at jeg har fundet en afdeling, jeg er glad for at være i, et arbejde, som interesserer mig enormt meget, og derudover har jeg en masse gode og hjælpsomme kollegaer og ledere.

I løbet af min elevtid har vi elever haft et tæt forhold med FKF, som har været gode til at arrangere elevfrokoster for eleverne og været gode til at tilkendegive, hvad de kan hjælpe eleverne med i deres elevtid.



Jeg har oplevet et rigtig godt arbejdsfællesskab mellem alle os elever igennem hele vores elevtid i kommunen.

Efter uddannelsen har jeg fortsat kontakt med nogle af eleverne.

Nina Jørgensen



Vidste du ...

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



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

TR-seminar:

Et Dybdegående Indblik i MED, Grønspættebogen og Fremtidens Fagforeninger

I de smukke omgivelser ved Comwell Køge Strand blev der afholdt et to-dages seminar for FKF's til-lidsrepræsentanter (TR), hvor deltagerne blev budt velkommen til en række oplæg og diskussioner, der både inspirerede og opfordrede til fordybelse i de udfordringer og muligheder, som TR'er står overfor. Seminaret var ikke blot en lærerig oplevelse, men også en mulighed for deltagerne til at reflektere over deres egen rolle som TR i en tid, hvor fagbevægelsen er under pres.

Første dag: Velkomst, MED og en dybere forståelse af Grønspættebogen

Rejsen mod Køge startede med stor forventning fra Frederiksberg Rådhus, hvor deltagerne ankom klar til at dykke ned i et tæt pakket program. Ved ankomsten til Comwell blev vi budt velkommen af arrangørerne, som præsenterede dagens program. Atmosfæren var afslappet men fyldt med energi, da deltagerne indledte dagen med en fælles morgensang, der skabte en følelse af fællesskab fra start.

Dagens første faglige indslag blev leveret af Pier Thorsøe Larsen, der præsenterede et detaljeret oplæg om TR's rolle i MED-systemet. Piers oplæg gik i dybden med, hvorfor MED er en så central del af arbejdspladsens struktur, og hvilken rolle TR'er spiller i at sikre et godt arbejdsmiljø og en ordentlig arbejdspladskultur. Han forklarede, at MED ikke blot skal ses som et værktøj til at håndtere store organisatoriske ændringer, men også som et forum, hvor de nære og mere dagligdags problemstillinger skal adresseres. Der blev lagt vægt på TR's ansvar for at sikre, at arbejdsmiljøet både på kort og lang sigt er i fokus, og at MED-udvalget skal kunne favne alt fra strategiske beslutninger til trivsel blandt medarbejderne.

Efter oplægget blev der serveret en lækker frokost, som gav deltagerne mulighed for at netværke og udveksle erfaringer. Mange samtaler drejede sig om de udfordringer, der kan opstå i arbejdet som

TR, og hvordan MED-systemet kan være med til at afhjælpe disse.

Efter frokosten dykkede deltagerne ned i et centralt emne for dagen: Grønspættebogen. Denne praktiske håndbog for TR'er blev diskuteret både i teori og praksis. Øvelsen gav mulighed for at undersøge, hvordan bogen kan være et nyttigt redskab i hverdagen, og hvordan den kan anvendes som guide i forskellige arbejdsrelaterede situationer, herunder omsorgssamtaler og håndtering af kollegaer, der vender tilbage efter sygdom. Diskussionerne var levende og viste, hvordan forskellige TR'er ser deres rolle i forhold til at bruge bogen som et konkret værktøj.

Som en del af dagens program blev deltagerne efterfølgende opdelt i mindre grupper til en "Walk&Talk"-session. Den smukke natur omkring Comwell gav en afslappet ramme om diskussioner, der centrerede sig om tre hovedområder: omsorgssamtaler, tjenstlige samtaler og håndtering af kollegaer, der vender tilbage fra stresssygemeldinger. Grupperne delte erfaringer og synspunkter om, hvad der er vigtigt at tage højde for i disse samtaler, og hvordan TR'er kan navigere i komplekse situationer, hvor både empati og professionalisme er påkrævet.

Efter diskussionerne blev dagens emner samlet op og diskuteret, og vi arbejdede videre med ideer og perspektiver på Grønspættebogen. Dette mundede ud i en mere konkret forståelse af, hvordan bogen kan udvikles og tilpasses de udfordringer, TR'er står overfor i dag. Herefter havde deltagerne mulighed for en times personlig tid, hvor mange benyttede lejligheden til at slappe af eller få styr på deres værelser.

Aftenen blev afsluttet med et dejligt aftensmåltid, hvor deltagerne fortsatte med at netværke og dele deres tanker om dagens program. Aftensamværet blev suppleret med musikbingo, der skabte en

hyggelig og underholdende afslutning på en produktiv dag.

Anden dag: Fagforeningernes Fremtid og Kampen for Organisering

Dag to startede tidligt med en god morgenmad efterfulgt af endnu en morgensang, der igen skabte en god stemning og gav energi til dagen. Herefter blev der givet en kort opfølgning fra dagen før, hvor de vigtigste pointer fra diskussionerne om MED og Grønspættebogen blev genbesøgt.

Dagens højdepunkt var oplægget fra historiker, journalist og redaktør Morten Hammeken, der leverede en stærk og tankevækkende præsentation om fagforeningernes fremtid under overskriften ”Vi skal gøre fagforeningen cool igen”. Morten indledte med at skitsere de udfordringer, fagforeninger i Danmark står overfor i dag, hvor organiseringsgraden er faldende, og hvor internationale giganter som Amazon, Tesla og Starbucks i stigende grad præger arbejdsmarkedet. Han påpegede, at de traditionelle fagforeninger er under pres, men at der er lys forude, hvis vi formår at tilpasse os de nye realiteter og gøre fagforeninger mere tiltalende for den yngre generation.

Morten tog os med på en rejse gennem fagbevægelsens udvikling i lande som USA og England, hvor der i de seneste år er set en fornyet interesse for faglig organisering. Især kampen for at oprette fagforeninger i virksomheder som Amazon og Starbucks blev fremhævet som eksempler på, hvordan fagbevægelsen kan genvinde sin relevans. Han understregede, at fagforeninger i Danmark kan lade sig inspirere af disse internationale bevægelser, og han gav tre konkrete bud på, hvordan vi kan vende udviklingen herhjemme. Ét af hans bud var, at fagforeningerne skal blive bedre til at kommunikere deres værdi på en måde, der appellerer til de yngre generationer, som i dag ofte ser fagforeninger som gammeldags og irrelevante. Oplægget blev mødt med stor interesse fra deltagerne, og flere deltog aktivt i debatten om, hvordan vi kan sikre, at fagforeningerne fortsat spiller en afgørende rolle på det danske arbejdsmarked.

Efter den inspirerende præsentation blev seminaret afsluttet med en kort evaluering, hvor deltagerne delte deres indtryk af de to dage. Der var bred enighed om, at seminaret havde været både inspirerende og lærerigt, og mange tog konkrete redskaber og idéer med sig hjem til deres daglige arbejde som TR.

Seminaret sluttede med en let frokost, hvorefter bussen satte kurs mod Frederiksberg. Deltagerne kom hjem med ny viden og styrket motivation til at navigere i en kompleks faglig virkelighed, hvor tillidsrepræsentanter spiller en afgørende rolle i både MED-udvalg, omsorgssamtaler og i kampen for en stærkere fagbevægelse.

Konklusion: Seminaret i Køge gav TR’erne en unik mulighed for at fordybe sig i både teoretiske og praktiske aspekter af deres rolle. Fra de grundlæggende principper i MED-systemet til konkrete værktøjer fra Grønspættebogen og en inspirerende diskussion om fagforeningernes fremtid, var seminaret en påmindelse om, at TR’er spiller en vital rolle i at sikre et sundt og velfungerende arbejdsmiljø. Gennem dialog, refleksion og fællesskab blev deltagerne klædt på til at tage de næste skridt i deres faglige arbejde med fornyet fokus på både de store strategiske linjer og de nære, menneskelige relationer, som TR-arbejdet kræver.

Michael Kaspersen



Morten Hammeken

”Nej til alt – og ud af det hele!”

I 1960’erne og 70’erne var det nærmest på mode at skilte med sine holdninger, humor og yndlingskunstnere. Folk gik ikke bare med en enkelt besked på deres T-shirt; tidens denim-jakker var ofte fyldt med broderier og badges, som gav udtryk for alt muligt lige fra kvindesagstegn, fredstegn, smileys, NEJ eller JA til atomkraft, Nej til EF, blomster, BZ-tegn og yndlingsbands. Faktisk var der så mange forskellige badges, at nogle mente, at der blot var brug for et badge med teksten ”Nej til alt, og ud af det hele”.

Der er meget, som har ændret sig siden dengang. Straffeloven siger, at man ikke må udtrykke billiggelse af forbrydelser som f.eks. er udført af terrororganisationer, hvilket har været med til at ændre vores syn på tekst eller symboler i det offentlige rum, så det i dag kan være uklart, hvad man overhovedet må skrive på sin t-shirt.

Ifølge kommunikationsteorier er det modtageren, som bestemmer budskabet, men afsender og modtager har begge et ansvar for, at budskabet er rigtigt forstået. Det er svært nok, når vi kommunikerer med ord og tekst, men det bliver sværere, når vi bruger billeder og symboler.

En t-shirt med ordet ” Hamas ” giver ikke mange fortolkningsmuligheder i forhold til afsenderen, men i dag kan selv et nationalt flag blive til en provokation, når vores verden befinder sig i konflikter og krige som dem, der er i gang på nuværende tidspunkt. Støtter man op om Putins krig, hvis man går med et russisk flag? Støtter man op om Dansk Folkeparti, hvis man går med Dannebrog? Støtter man terror, hvis man går med et palæstiensisk flag? Religiøse symboler og påklædning kan også hurtigt blive tolket ind i denne kontekst.

Når vi ikke kommunikerer med afsenderen, og det sker som regel ikke, så kommer der et ”dem og os”-element ind i vores hverdag, og selv harmeløse fodboldtrøjer kan blive til en provokation. Der er fx steder i Storkøbenhavn, hvor fredelige fodboldfans ikke skal vise sig i en hvid eller gul

fodboldtrøje, for det er åbenbart modtageren, som bestemmer budskabet. Så selv om disse modtagere går ens klædt, så skal man nok ikke forvente et forbud mod deres trøje som det, man bruger mod de kriminelle bander.

Det virker som om, at rammen for, hvad vi må i det offentlige rum, er under konstant forandring. MeToo, koranaftændinger, Muhammed-tegninger, LGBTQ+ og Mette-dukken er blot nogle af de ting, som vi har set vendt i den offentlige debat. Der findes heldigvis også symboler, som ikke giver anledning til de samme kontroverser som ovenstående symboler. Fx vil symbolerne for FN’s Verdensmål, Kræftens Bekæmpelse, FN, Amnesty International eller Kattens Værn næppe få bølgerne til at gå højt.

Nu er det ikke fordi, jeg igennem årene har set ret mange medarbejdere med budskaber på tøjet, og når det endelig er sket, så er det som regel et band eller en fodbold-t-shirt. Rammerne for, hvad der kan signaleres og/eller bæres på arbejdspladsen er selvfølgelig forskellige alt efter vores roller og opgaver, men der er måske brug for en mere grundlæggende diskussion om, hvad eventuelle grænser betyder, og hvor meget man ønsker reguleret; må de ansatte fx bære partiemblemer på tøjet i arbejdstiden, og specielt op til et valg?

Pt er solsikkesnore på dagsordenen i kommunens Hovedudvalg. Jeg håber, at man her bakker op om den, og ikke bare i forhold til, at borgerne bruger den, men at de ansatte selvfølgelig også må. For ifølge solsikkesnoren’s hjemmeside er det op mod 1/4 af alle danskere som har et skjult handicap; så statistisk set må der være en del ansatte i kommunen, som kunne være potentielle bærere af solsikkesnore.

Personligt har jeg ikke haft brug for at skilte med noget, men jeg overvejer, om ikke det er tid til at tage det gamle fredstegn i brug for alle de uskyldige civile, som bliver ramt af tidens konflikter.

Carl Erik Rasmussen

Vil du være tillidsrepræsentant og bidrage til at skabe og fastholde gode arbejdsforhold for dig og dine kolleger?

Som tillidsrepræsentant er du en vigtig aktør og medspiller i forhold til samarbejdet på arbejdspladsen, og opgaverne er bredtfaavnende. Det kan være lige fra at medvirke ved lønforhandlinger, støtte til den enkelte kollega i svære situationer samt deltagelse i samarbejdsudvalg.

FKF sørger for via møder, kurser og arrangementer for TR'erne, at du bliver klædt på til opgaven. FKF arbejder i det daglige tæt sammen med TR'erne, og du kan derfor altid finde støtte, råd og vejledning hos FKF, hvis du føler behov for det.

Det er snart tid til, at vi igen skal have TR-valg. De nye TR'er og TR-suppleanter vælges for en 2-årig periode. Perioden løber fra april 2025 til og med marts 2027. Senest 1. april 2025 skal TR-valget være gennemført på alle områder. Der skal, hvis muligt, både vælges en TR og en TR-suppleant – måske skal det være dig?

Som tillidsrepræsentant vil du få en TR-uddannelse, som er et led i din kompetenceudvikling, og der vil blive forhandlet et løntillæg til dig for varetagelse af opgaven.

Krav for at få en TR

For at en arbejdsplads kan have en tillidsrepræsentant, kræver det, at arbejdspladsen har mindst fem medarbejdere (overenskomstansatte og tjenestemænd) på FKF-overenskomst. Det er ikke antallet af FKF-medlemmer, men antallet af ansatte på FKF-overenskomst, der afgør, om arbejdspladsen kan have en tillidsrepræsentant.

TR i valgfællesskab

Såfremt der i din afdeling/institution ikke er fem FKF-medarbejdere, kan din afdeling/institution gå i valgfællesskab med en anden afdeling/institution. FKF ønsker, at alle områder, der kan TR-dækkes, bliver det. Derfor er det vigtigt, at man samles i valgfællesskaber, eksempelvis hvis afdelingerne/institutionerne ligger geografisk spredt, som fx skoler, plejehjem, kulturinstitutioner, m.v. Der er også mulighed for at ændre i de eksisterende valgfællesskaber. Det er jer FKF'ere, der skal have en snak om dette på arbejdspladsen.

TR og MED

FKF mener, at det er vigtigt, at der opnås medindflydelse og medbestemmelse gennem MED-udvalgsarbejdet. Det er blandt andet noget af det, vores tillidsrepræsentanter kan medvirke til.

Vi ser frem til valget i foråret og håber, at rigtig mange af jer vil bakke op om TR-valget. I næste nummer af FKF-bladet vil der være en nærmere beskrivelse af selve valgets afvikling.

Du er naturligvis meget velkommen til at kontakte os i FKF, hvis du vil høre mere om, hvad TR-posten indebærer.

Lisbeth Jessen

Så blev det oktober i FKF

I år var det Thomas Buttenschøn, som var inviteret til at underholde os ved FKF's oktoberarrangement.

Denne gang var det meget anderledes end de andre gange, vi har været til gå hjem-arrangement. De andre gange har der været inviteret en foredragsholder, men denne gang var vi til intimkoncert.

Thomas Buttenschøn tog os igennem en gang socialrealisme om sit eget liv med en mor, som var mørk, og de udfordringer, det gav på godt og ondt. Thomas fortalte også om tabet af sin mor, hvilket var et meget følsomt emne. Han mistede sin mor i en meget tidlig alder.

Koncerten blev fremført med mange følelser, men også med jokes, så vi fik både stof til eftertanke og smil på læben.

Han ramte mange af os med den følsomhed, som han besidder.

Efter koncerten var der lodtrækning om 5 bøger skrevet af Thomas, nemlig "I begyndelsen var døden". De heldige vindere fik bøgerne signeret.

Der var også 5 gaver fra TJM Forsikring, tak for det.

Tak for en dejlig eftermiddag.
Karen Lau, pensionist



THOMAS
BUTTENSCHØN

VI ER ARBEJ DERNE

NY Udstilling

Gratis entré for
FKF-medlemmer

HVEM HAR GIVET
SOLEN TIL DE RIGE FOR
AT SVØBE MØRKET
OM DE SMÅ?

Jeppe Aakjær

Du oplever arbejdernes barske verden omkring år 1900. Træder ind i tjenestepigens fugtige kammer og familiens usle humør af en dagelighed. Du møder befolkningen, der hver dag må kæmpe for at få brød på bordet. Her er historien om, hvordan mennesker, der hver for sig havde meget lidt, blev til den stærkeste kraft i udviklingen af det danske velfærdssamfund.

PARK
MUSEER
NE

ARBEJDERMUSEET

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 20. december 2024. Vi trækker to vindere blandt de rigtige løsninger, og de vinder hver en flaske vin. Vinderne offentliggøres i FKF-bladet 1/2025.



Indsendt af

Navn:

Arbejdssted:

Telefonnr.:

Opslagstavlen

FKF har i perioden siden sidste blad fået 7 nye medlemmer i følgende afdelinger:

BKM, Ejendomme, Drift og Rådhuservice

BKM, Byggeri & Arkitektur

BKM, KUBE

BUO, Skoleafdelingen

BUO, Tandplejen

Fælles stabe, Digitalisering & IT

Elev

Velkommen til vores nye medlemmer.

Kommende jubilæum

Lone Breinholdt Andersen, Fælles Stabe, HR-løn, kan fejre 40-års jubilæum den 7. januar 2025

FKF ønsker hjertelig tillykke

Vindere af Find fem forskelligheder, blad 4/2024:

Karina Sønderfort, BKM, By, Byggeri og Arkitektur

Sara Sander-Hansen, SSA, Arbejdsmarkedsafdelingen, CFI

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.