



FKF
Generalforsamling
2025

FKF
BLADET
Frederiksberg Kommunalforening
Nr. 2 - Maj 2025

Frederiksberg Kommunalforening

Indhold

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 Flygenring-Gantzel
telefon 38 21 28 62

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
Cecilie Hagbo,
telefon 38 21 51 02

Side

- 3 Leder: Ny MED-aftale på plads
- 4 Referat af ordinær generalforsamling 2025
- 10 Udtrækning af ferielegater
- 10 Bestyrelsens konstituering
- 11 Oktoberarrangement 2025
- 12 Bestyrelsens klumme
- 14 Besparelser og omplacering i det offentlige
- 16 FKF's TR-korps pr. 1. april 2025
- 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



Cecilie Hagbo
telefon 38 21 51 02



Carl Erik Rasmussen
telefon 28 98 36 86

Ny MED-aftale på plads

Efter en lang proces med meget grundige og konstruktive forhandlinger er jeg virkelig glad for at kunne annoncere, at vores nye MED-aftale er på plads. Selvom det oprindeligt var planen, at aftalen skulle være færdig inden jul 2024, har processen trukket lidt ud – ikke på grund af uenigheder, men fordi vi har brugt tid på at sikre en god og holdbar struktur.

Forhandlingerne har heldigvis været præget af et positivt klima, hvor alle parter har bidraget med konstruktive input. Vi har haft mange gode drøftelser og har arbejdet os frem til en aftale, uden at større forhindringer har stået i vejen. Det giver os det allerbedste udgangspunkt for det arbejde, der nu skal i gang i vores MED-organisation.

Den nye MED-aftale bygger på MED-rammeaftalen, der sikrer medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse. Den største udfordring har ligget i at finde den rette form og struktur, men nu er vi landet på et resultat, som vi mener giver et stærkt grundlag for relevant medindflydelse og medinddragelse.

Den nye struktur indebærer bl.a.:

- BKM fortsætter som i dag med et samlet Område-MED
- Fælles Stabe får også et traditionelt Område-MED, dog med den undtagelse, at Fællessekretariatet vil referere direkte til Hoved-MED
- BUO's niveau 2 opdeles i tre Afdelings-MED: Dagtilbud & Tandpleje, Familie & Forebyggelse, samt Skole
- SSA's niveau 2 opdeles ligeledes i tre Afdelings-MED: Sundhed & Omsorg, Arbejdsmarked, samt Social

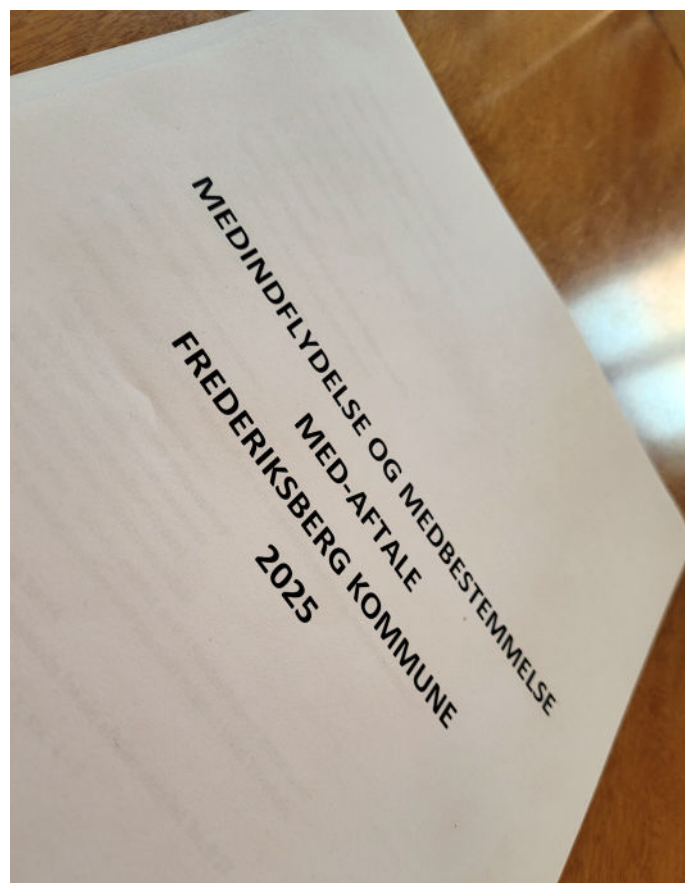
I den nye struktur vil der være Lokal-MED og personalemøder med MED-status, som ikke er dækket af et niveau 2. Disse MED-udvalg refererer i stedet direkte til Hoved-MED.

Da den delvise opdeling af niveau 2 er helt ny, og det, at ikke alle er dækket af et niveau 2, også er nyt, har vi aftalt at evaluere i løbet af denne valgperiode. På den måde kan vi justere på strukturen inden næste valgperiode, hvis der viser sig at være behov for det i praksis.

Du kan se strukturen på næste side her i bladet.

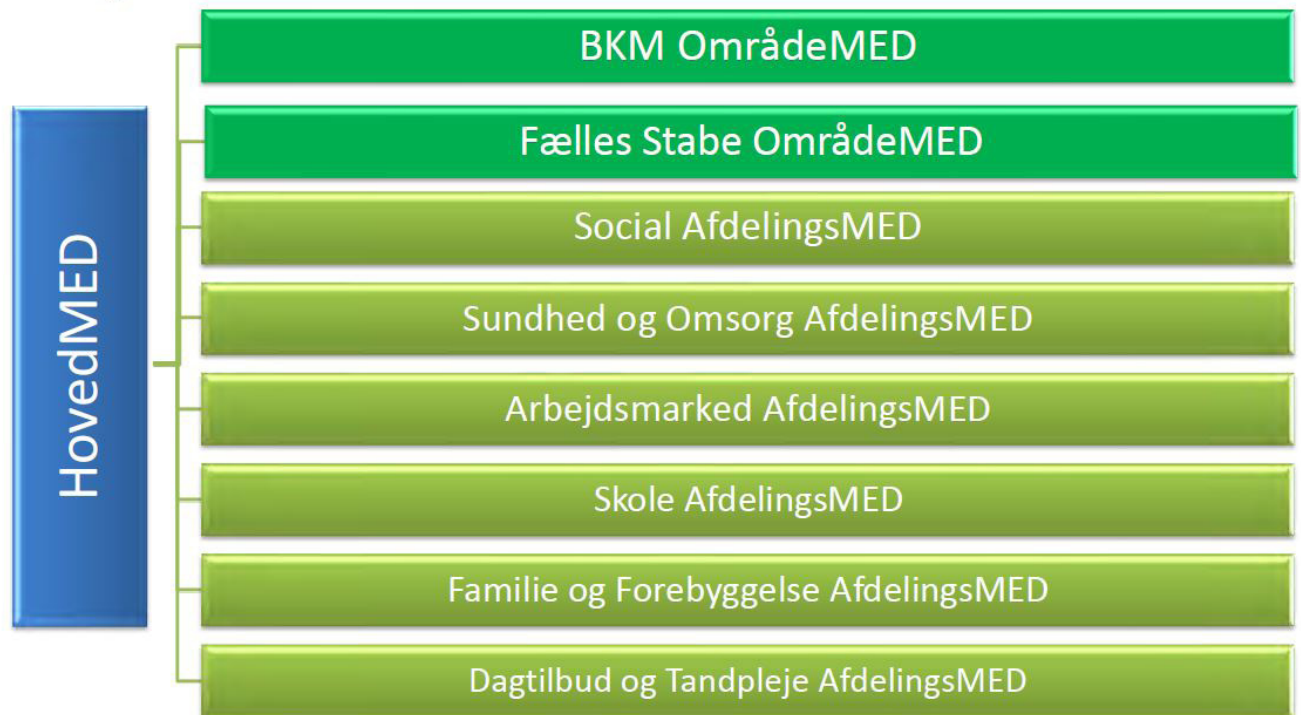
Nu, hvor aftalen er på plads, er det vigtigt, at I som medlemmer gør jeres indflydelse gældende. MED-systemet er til for, at medarbejdernes stemme bliver hørt og taget alvorligt, så ledelsen kan træffe gode og velovervejede beslutninger.

Nee Marianne Attle



Ny MED-aftale

Den nye niveau-2-struktur



LokalMED med reference til HovedMED



Referat af Frederiksberg Kommunalforenings ordinære generalforsamling 2025

Det var med stor glæde, at vi kunne byde velkommen til Frederiksberg Kommunalforenings ordinære generalforsamling, som blev afholdt den 12. marts 2025 i rådhusen.

Igen i år var der mulighed for at tale med repræsentanter og vinde fine præmier fra A-kassen FTFa, TJM Forsikring samt Forbrugsforeningen ved deres respektive stande. PFA Pension havde desværre ikke mulighed for at deltage i år, men havde i stedet sendt flotte vandflasker til alle deltagere.

Formanden indledte med at byde både de mange nye og mangeårige medlemmer velkommen. Der blev også rettet en særlig velkomst til FKF's gæster: formand Vibeke Bredsdorff Sørensen og næstformand Jane Christensen Grotkjær fra Gentofte Kommunalforening samt Lars Kehlet Nørskov, som er FKF's konsulent i OAO, Offentlige Ansattes Organisationer.

I år havde vi besøg af en særlig gæstetaler, nemlig næstformanden i FH, Flemming Grønsund. Flemming var imponeret over, hvor mange der deltog i generalforsamlingen i betragtning af FKF's størrelse. Han fortalte om FH's tilblivelse og opbygning samt om FH's rolle i de samfundspolitiske emner.

Som optakt til generalforsamlingen havde vi også fornøjelsen af at opleve Martin Erichsen, som kunne fortælle om psykologisk tryghed, relationen mellem kolleger, og hvad der sker i relationen, når vi har haft en konflikt.

Efter indlægget fra Martin Erichsen gik vi over til generalforsamlingens officielle program.

Dagsorden til ordinær generalforsamling

1. Valg af dirigent

Nee foreslog på bestyrelsens vegne Kirsten Elton som dirigent. Kirsten blev valgt uden modkandidater.

Kirsten indledte med at takke for valget og konstaterede, at generalforsamlingen var korrekt indkaldt. Herefter gav Kirsten ordet til formanden til aflæggelse af beretningen.

2. Formandens beretning, herunder generalforsamlingens behandling

Endnu en gang tak, fordi I er mødt op i dag. Det føles altid virkelig godt at stå her foran et fællesskab, der har stået stærkt i næsten 117 år. Et fællesskab, der består af både helt nye medlemmer og medlemmer, der har været med i virkelig lang tid. Uanset hvor længe, I har været en del af FKF, er jeres opbakning uvurderlig, og det er netop jeres engagement, der gør, at vi stadig står stærkt og relevant.

Det seneste år har budt på mange opgaver og udfordringer, men også på resultater, vi kan være stolte af.

BorgerServiceCentret og AI

Her i starten af året blev jeg præsenteret for en besked, der var blevet sendt til Frederiksberg Kommunes Borgerservicecenter. Det var et tilbud om kompetenceudvikling for medarbejdere ansat på HK-overenskomst med fokus på bl.a. cybersikkerhed og kunstig intelligens. Kurset er et endagskursus, som er finansieret af Kompetencefonden. Jeg blev spurgt, om vi som FKF'ere kunne deltage i kurset. Men eftersom aftalen blev indgået af KL og HK under overenskomstforhandlingerne i 2024, er svaret naturligvis - men desværre - nej.

Fortsættes på næste side

Men: FKF kan naturligvis ikke sidde overhørig, at borgerservice-medarbejdere i hele landet - undtagen på Frederiksberg - bliver tilbudt uddannelse i noget så vigtigt og relevant som kunstig intelligens og cybersikkerhed.



Jeg arrangerede et møde med Komponent, som er kursusudbyderen, for at høre, om vi kunne tilbyde en lignende undervisningsdag på Frederiksberg også – og det kunne vi! Det bliver det samme kursus som i resten af landet, bare endnu bedre! Bedre, fordi det vil blive målrettet specifikt mod de problemstillinger og ønsker, FKF'erne i Frederiksberg Kommunes Borgerservicecenter måtte have.

Herefter har jeg haft drøftelser med borgerservicechefen omkring de praktiske detaljer. Alt ser ud til at gå op i en højere enhed, så der er nu arrangeret, at hele Borgerservicecentret skal deltage i kurset en dag i maj måned. Jeg er meget spændt på det og naturligvis også stolt over, at vi kan tilbyde FKF'erne i Borgerservicecentret en endnu bedre uddannelse end i resten af landets kommuner.

Personsager

I FKF har vi også brugt en del tid på at håndtere en række personsager af forskellig art, hvor vi har kæmpet for vores medlemmers rettigheder og sikret gode løsninger. Af hensyn til personfølsomme oplysninger kan jeg naturligvis ikke gå i detaljer med de konkrete sager, men jeg kan sige, at de spænder vidt: fra omsorgssamtaler til tjenstlige samtaler og deciderede afskedssager.

Sidstnævnte er vi naturligvis ikke glade for, men vi gør altid vores bedste for at sikre en retfærdig proces og et tåleligt resultat for vores medlemmer. Der kan være alle mulige grunde til, at Frederiksberg Kommune føler sig nødsaget til at opsiges en medarbejder. De seneste sager, vi har haft, har skyldtes de evige – og hvad der føles som uendelige – besparelser i administrationen.

Men uanset årsagen til en opsigelse optager det os meget i FKF, at forløbet skal foregå på en ordentlig og respektfuld måde, hvilket nogle af de berørte medlemmer desværre oplever ikke altid er tilfældet.

Vi synes, at det er helt naturligt, at når man har været en god medarbejder gennem mange år, bør Frederiksberg Kommune sikre et sikkerhedsnet, således at vi bliver grebet bedst muligt, hvis for eksempel helbredet driller i en periode, eller hvis der sker noget alvorligt på hjemmefronten, der slår os ud af kurs. FKF arbejder konstant på at få arbejdsgiver til at udtømme alle muligheder, før man griber til afsked.



Overenskomstforhandlinger

Snart går vi i gang med overenskomstforhandlingerne for 2026 – OK26. De opmærksomme medlemmer har måske opdaget, at den færdige overenskomst fra OK24 endnu ikke er lagt på hjemmesiden – men hvorfor er den ikke det?

Det skyldes, at vores forhandlingsmodpart, KL, har været særdeles tilbageholdende med at få alle de ændringer med, som jeg synes, at vi rent faktisk har aftalt. Men i denne uge bliver aftalen endelig underskrevet, og så går der forhåbentlig ikke længe, før den bliver offentliggjort på hjemmesiden.

Men nu ser vi altså frem mod OK26. Det er her, vi sammen kan sætte dagsordenen for de kommende år. Derfor vil jeg gerne opfordre jer alle til at gå i tænkeboks og overveje, hvad I ønsker af den nye overenskomst. Jeres input er uvurderlige, og jo stærkere, vi står sammen, desto bedre kan vi sikre de vilkår, der betyder noget for os alle. Hjælp derfor gerne jeres kollegaer, der endnu ikke har meldt sig ind i FKF, med at gøre det, så vi kan stå endnu stærkere.

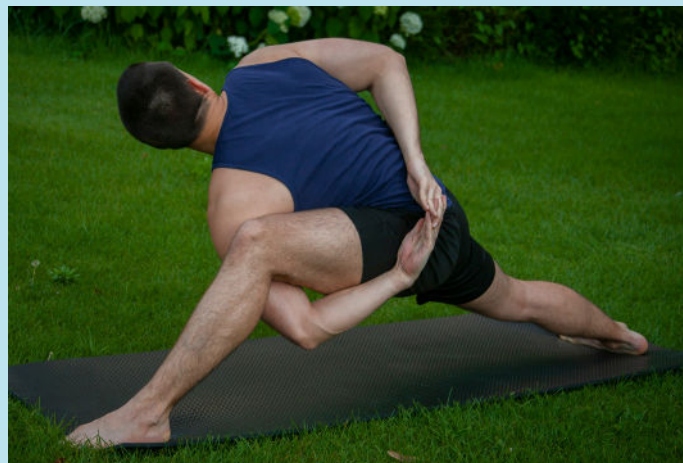
Jeg vil gerne slå fast med det samme:

En af de kampe, vi fortsat vil kæmpe benhårdt for, er at få sikret fridagene til jul og nytår i overenskomsten. Vi ved, at det betyder meget for jer – og det gør det selvfølgelig også for FKF. Vi giver ikke op, før vi har sikret en holdbar løsning, uanset hvilken form den ender med at tage.

Pr. 1. april i år – altså lige om lidt – får alle på FKF's overenskomst udbetalt et unikt FKF-tillæg på 0,5 % af lønnen som betaling for de 1½ ekstra arbejdsdag, vi pludselig blev pålagt. Som tidligere nævnt kan man nu vælge, om man vil gemme pengene og bruge dem til at holde fri uden løn på jule- og nytårsaftensdag, eller om man vil bruge flexfri eller ferie på dagene og "bare" se pengene som et ekstra løntillæg. Valget er frit. FKF-tillægget er to-årigt, således at FKF får mulighed for at bruge pengene til en permanent løsning i overenskomsten ved den kommende forhandling.

Derudover er jeg helt opmærksom på, at mange af vores medlemmer ønsker en større fleksibilitet i deres arbejdsliv. Hvordan fleksibiliteten skal se ud er lidt afhængig af, hvor man er i livet. Vi har ikke set, hvad arbejdsgiverne kan finde på at stille af krav til en ny overenskomst endnu, men de seneste par gange har fleksibilitet også stået højt på deres ønskeliste. Og når både medlemmerne og arbejdsgiver ønsker sig fleksibilitet, så skulle man tro, at alt var fryd og gammen, ikke? Gid, at det var så let! For selvom ordet er det samme, så har det absolut ikke samme betydning for henholdsvis medlemmer og for arbejdsgiver. For FKF'erne betyder det ofte mulighed for at kunne arbejde hjemmefra eller måske at kunne tilrette sin arbejdsdag fleksibelt, så den passer med hjemmelivet – altså en god work/life-balance. For arbejdsgiverne betyder

fleksibilitet ofte, at man vil tilrettelægge arbejdsdagen fleksibelt uden fx at ville betale overarbejdsbetaling ved arbejde udenfor det, vi kalder "normal arbejdstid". Det er jo ikke helt det samme, så nu skal vi snart ind i forhandlingsrummet med KL og finde nogle løsninger, som medlemmerne bliver tilfredse med.



I har helt sikkert også set, at det private arbejdsmarked næsten lige har landet deres nye tre-årige overenskomster. Det er næppe en overdrivelse at sige, at en væsentlig overskrift i de nye overenskomster netop er fleksibilitet. To ugers ekstra barsel, ret til barns tredje sygedag, omsorgsdage for bedsteforældre til børnebørn samt ret til at sige nej til overarbejde i visse personlige og familiemæssige situationer – det er bare nogle få nedslag i de resultater, der er opnået. Og selvom de private overenskomster ikke kan sammenlignes én til én, så tør jeg godt at sige, at forhandlerne på det offentlige område selvfølgelig skeler til resultaterne på det private område.

Ny MED-aftale

Jeg må også lige omkring en anden milepæl, inden jeg runder af. Sammen med andre faglige organisationer har jeg arbejdet intenst med at forhandle en ny MED-aftale på plads, så vi sikrer rammerne for, at samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere fungerer optimalt.

Den gamle MED-aftale har efterhånden en del år på bagen, så der er dele i den, som ikke længere er tidssvarende. Vi har én gang før forsøgt at forhandle en ny MED-aftale på plads; tilbage

Fortsættes på næste side

i 2015 og 16. Dengang lykkedes det ikke at lande en aftale, da parterne simpelthen stod alt for langt fra hinanden. Det var derfor med lidt tilbageholdt åndedræt, at vi igen gik ind i forhandlingsrummet, for hvordan skulle det nu gå?

Forhandlingerne denne gang har været præget af gode drøftelser ledelse og medarbejdere imellem, og det har været tydeligt, at alle meget gerne ville lande en god aftale. Det har været helt afgørende, at vi får en aftale, der giver reelle muligheder for indflydelse på arbejdspladsen og understøtter et godt arbejdsmiljø.

Et af de emner, vi brugte en del tid og energi på, er MED-strukturen. Det var især den midterste del af MED-organisationen, altså det, vi i dag kender som område-MED, der gav anledning til en del drøftelser.

Vi er nu endt med at blive enige om, at område-MED fremover ser forskelligt ud fra direktørområde til direktørområde. De følgende plancher viser, hvordan vi indtil videre er blevet enige om, at det skal se ud. Jeg viser jer dem med forbehold for, at der kan ske justeringer, inden aftalen bliver endeligt skrevet under.

By, Kultur & Miljø kører videre, som de hele tiden har gjort, med et helt traditionelt område-MED. Det samme gør Fælles Stabe, lige med den undtagelse, at Ledelsessekretariatet fremover ikke bliver dækket af et niveau 2 og dermed refererer direkte til Hovedudvalget.

For både Børne- & Ungeområdet og Social-, Sundheds- & Arbejdsmarkedsområdet sker der en opdeling af de område-MED, vi kender, til ”Afdelings-MED”, således at de følger ledelsesstrukturen på afdelingschefsniveau.

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdets gamle område-MED bliver delt op i tre: Sundhed & Omsorg, Social samt Arbejdsmarked. Børne- og Unge’s område-MED bliver også delt op i tre: Dagtilbud, Skole og Familie. Stabene i både Social-, Sundheds- & Arbejdsmarkedsområdet og Børne- og Ungeområdet kommer lige som de

andre afdelinger, der er markeret her på sliden, til at referere direkte til Hoved-MED.

Tanken er, at det skal skabe mere energi på møderne. Om det lykkes på denne måde, må tiden vise. Vi har aftalt, at vi skal evaluere strukturen inden næste valgperiode starter, altså inden for de næste to år – og hvis der er noget, der ikke fungerer hensigtsmæssigt, så må vi få justeret på det, så det bliver bedre.

Vi har sidste forhandlingsmøde i morgen. Dér håber vi, at det hele lander – og så bør vi være klar til at skrive aftalen under.

Jeg tør godt at sige, at alle er meget glade for, at det ser ud til at lykkes at blive enige om en ny MED-aftale denne gang! Pyha!

Tak

Til sidst vil jeg gerne sige tak til alle FKF’s medlemmer. Tak for jeres engagement, jeres opbakning og jeres tillid til FKF som forening. Uden jer var vi ingenting. Vi har stået sammen i snart 117 år, og det er netop fællesskabet, der gør os stærke.

Derudover vil jeg takke FKF’s samarbejdspartnere. Det gælder særligt vores søsterforening Gentofte Kommunalforening, som vi har et mangeårigt og tæt samarbejde med. Også tak til PFA Pension, TJM Forsikring, FTFa og Forbrugsforeningen, som også er til stede her i dag. Derudover også tak til Forhandlingskartellet, Forhandlingsfællesskabet, Offentligt Ansattes Organisation og vores hovedorganisation FH.

Til allersidst vil jeg gerne takke hele bestyrelsen for den store arbejdsindsats, I hver især yder til gavn og glæde for medlemmerne. Til de ansatte i FKF’s sekretariat skal lyde en særlig tak. Tak for at tage jer af alt det daglige på kontoret! I gør det godt i en travl hverdag, og det sætter jeg stor pris på.

Tak for ordet.

Formandens beretning blev godkendt.

3. Indkomne forslag, som er modtaget af formanden senest den 1. februar 2025

Dirigenten oplyste, at der ikke var indkommet forslag.

4. Fremlæggelse af regnskab og budget

Dirigenten gav ordet til kasserer Berit Aasted. Berit gennemgik regnskab og statusopgørelse for 2024. Berit oplyste, at vi ender med et overskud på 187.288 kr. Regnskabet for 2024 blev godkendt.

Herefter foreslog kassereren, at overskuddet fordeles således: 50.000 kr. flyttes til sommerhusfonden, 87.000 kr. overføres til egenkapitalen og 50.000 kr. bruges til 10 ekstra ferielegater à 5.000 kr., som udtrækkes blandt deltagerne ved generalforsamlingen. Forslaget blev godkendt, dog med 1 stemme, som stemte hverken for eller imod.

Herefter gennemgik Berit budgettet for 2025. Budgettet blev godkendt.

5. Valg til de i vedtægterne § 12 nævnte poster

a) Valg af kasserer

Dirigenten oplyste, at Berit G. Aasted havde anmeldt sit kandidatur, og at der ikke var anmeldt andre kandidater til posten. Derefter blev Berit genvalgt som kasserer.

b) Valg af bestyrelsesmedlemmer

Carl Erik Rasmussen, Annette Jensen og Karina Sønderfort havde alle anmeldt deres kandidatur. Herudover havde Cecilie Hagbo fra SSA, Boligteamet anmeldt sit kandidatur. De fire enkelte kandidater blev bedt om at motivere deres kandidatur. Herefter var der skriftlig afstemning.

Resultatet af afstemningen blev, at Carl Erik og Annette blev genvalgt, og Cecilie træder ind i bestyrelsen i stedet for Karina.

c) Valg af 2 suppleanter

Nee foreslog på bestyrelsens vegne, at Karina Sønderfort fra BBA vælges som 1. suppleant, og at Eva Eddelien fra BorgerServiceCentret vælges som 2. suppleant. Karina og Eva blev valgt.

d) Valg af 2 revisorer

Nee foreslog på bestyrelsens vegne genvalg af Niels Solberg Rasmussen og Jannie Juel. Niels og Jannie blev genvalgt.

e) Valg af 1 revisorsuppleant

Nee foreslog på bestyrelsens vegne Rune Graven-gaard fra Økonomi og Udbud som 1. revisorsuppleant. Rune blev valgt.

Efter gennemgang af dagsordenspunkterne erklærede dirigenten generalforsamlingen for afsluttet og takkede for god ro og orden.

BRUG JOBMAKKER TIL AT SÆTTE ORD PÅ DINE KOMPETENCER

Jobmakker kombinerer jobrådgiverfaglighed med kunstig intelligens, så du på få sekunder kan sætte ord på dine kompetencer eller skrive en ansøgning, der tager udgangspunkt i dit cv og den stilling, du søger.

40.000 har allerede brugt Jobmakker.

Prøv selv på jobmakker.dk

Udtrækning af ferielegater

Ved dette års generalforsamling havde vi igen den store glæde at kunne uddele ferielegater til vores medlemmer. I år var der desværre ikke ferielegater fra Valdemar Nielsens Mindefond, men til stor glæde for alle besluttede generalforsamlingen at bruge 50.000 kr. af foreningens overskud til 10 ekstratrækninger af FKF-ferielegater á 5.000 kr. blandt de tilstedeværende medlemmer.

Efter generalforsamlingen var der udtrækning af ferielegater.

Tre FKF-ferielegater á 5.000 kr. blev udtrukket blandt samtlige medlemmer.

Tolv FKF-ferielegater á 5.000 kr. blev udtrukket blandt de tilstedeværende medlemmer.

De heldige vindere har fået direkte besked.

Lisbeth Jessen



Bestyrelsens konstituering 2025/26

FKF's formand vælges direkte af generalforsamlingen i lige årstal, og valget er gældende i 2 år.

FKF's formand er Nee Marianne Attle, valgt i 2024.

FKF's kasserer vælges direkte af generalforsamlingen i ulige årstal, og valget er gældende i 2 år.

FKF's kasserer er Berit G. Aasted, valgt i 2025.

For foreningsåret 2025/26 har bestyrelsen konstitueret sig således:

Næstformand: Marianne Leegaard

Vicekasserer: Jane Bredahl

Sekretær: Annette Jensen

Forretningsudvalg: Nee Marianne Attle og Marianne Leegaard

Redaktionsudvalg: Nee Marianne Attle, Carl Erik Rasmussen, Cecilie Hagbo og (uden for bestyrelsen) Lisbeth Jessen

TR- og arrangementsområdet: Jane Bredahl, Annette Jensen, Cecilie Hagbo og (uden for bestyrelsen) Verena Rieck

Interesseforeningen, Afdeling 14: Nee Marianne Attle, Berit G. Aasted, Jane Bredahl og Marianne Leegaard

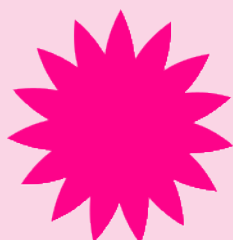
Glæd dig til årets oktober-arrangement!

Sæt kryds i kalenderen den 8. oktober 2025!

Kom og hør Rikke Nielsen, tidligere professionel håndboldspiller og sygeplejerske, der inspirerer os med sin livsbekræftende historie om modgang og sejre. Hun deler sin personlige rejse fra kræft og modgang til sit arbejde med at hjælpe børn med indlæringsvanskeligheder gennem håndbold – og fortæller os, hvordan vi kan lære at overvinde livets udfordringer med håb og vilje.

Det bliver en aften fyldt med inspiration, energi og håb!

Læs mere i næste FKF-blad.



Motivation til
at gøre drømme
til virkelighed!



Bestyrelsens klumme

Nyt liv til MED

Så kom den nye MED-aftale endeligt på plads, og det bliver spændende at se, hvordan den kommer til at leve.

Man kan godt se den som et forsøg, for som beskrevet i lederen på side 3 i dette blad bliver MED-strukturen ikke helt, som vi kender den i dag.

Tanken bag ændringerne er bl.a. at gøre MED mere smidigt, så der bliver mere tid til at drøfte det, som har betydning for de enkelte afdelinger, og forhåbentlig dermed også gøre MED mere nærværende for medarbejderne og opgaveløsningen.

Men det allervigtigste i forhold til MED er måske slet ikke strukturen, men hvad der bliver sendt til drøftelse og hvilken tilgang, man har til MED. Det sker ikke af sig selv. Der kommer helt naturligt punkter på, som følger årshjulet, som fx budget, og der kommer også punkter på som følge af politiske beslutninger, fx fokus på nedbringelse af sygefraværet. Men et spændende MED kræver også, at der kommer andre indspark, så MED-møderne ikke opleves som en genudsendelse.

Sygefraværet har tidligere været et fokuspunkt, men det blev lagt lidt på is pga. corona. Nu ser det ud til, at det vender tilbage. Personligt kunne jeg godt tænke mig, at man flyttede fokus og bad MED-udvalgene om at kigge på trivslen og arbejdsmiljøet, for det meste af forskningen i sygefravær tyder på, at høj trivsel er en af de væsentligste årsager til lavt sygefravær.

Det kunne være rart, hvis man turde nytænke tilgangen til budget og sende dele af budgetforslaget ud i en tidligere fase. Jeg er ret sikker på, at MED-udvalgene godt kan forstå, hvis der står ”kladde” eller ”med forbehold” på materialet, men det ville måske kunne give lidt mere input fra medarbejderne. Den nuværende måde at behandle budget i MED minder mig mere om at sidde i metroen på vej til lufthavnen og så blive taget med i familiens feriebudget, selv om alt omkring rejsemål, flybillet, hotel og sightseeing allerede er blevet besluttet.

Carl Erik Rasmussen

Spar op til 50 % på din daglige transport

HUSK at du som ansat i Frederiksberg Kommune har mulighed for at spare op til 50 % på din daglige transport med et DSB Erhvervskort.

Du kan bestille et skattefrit årskort til bus, tog og metro og spare op til 50 % på din daglige transport. Du kan løbende tilmelde dig Erhvervskort-ordningen. Fristen for bestilling er den 10. i hver måned, hvis dit kort skal gælde fra den 1. i den efterfølgende måned.

Du kan læse mere på Intra under: medarbejder/tilbud-til-ansatte/dsb-erhvervskort.

Som kunde i TJM Forsikring støtter du alvorligt syge børn!

Som kunde i TJM Forsikring sikrer du ikke alene dig selv og din familie hjælp, hvis uheldet rammer. Du er også med til at støtte, at alvorligt syge børn kan bo i trygge, rolige rammer sammen med deres forældre og søskende, mens de er i behandling.

Det sker, fordi TJM siden 2022 har sponsoreret et værelse i Ronald McDonald Hus ved Rigshospitalet i København, og nu udvides sponsoratet med et 20-årigt samarbejde om et TJM-værelse i det nye børnehospital ved Odense Universitetshospital.

Se, hvordan du som TJM-kunde gør en forskel: <https://tjm-forsikring.dk/ronald-mcdonald-hus>



Er du ansat som tjenestemand og måske på vej på pension?

Du skal være opmærksom på, at hvis du fortsat er i arbejde efter det tidspunkt, hvor du har optjent 37 års pensionsalder, har du ret til et engangsbeløb, når du pensioneres.

Du er velkommen til at kontakte FKF, hvis du vil vide mere.

Besparelser og omplacering i det offentlige – en kompleks opgave

Verden er i forandring, og det er ikke småpenge, vi i Danmark skal bruge på oprustning. Hvor de skal komme fra, er man ikke helt enige om, men en del af dem skal nok findes inden for den nuværende ramme for de offentlige udgifter. Ikke nok med det, så har jobcentrene allerede udsigt til store besparelser, og i den politiske debat kommer der løbende forslag om andre besparelser i det offentlige.

Man kan selvfølgelig have forskellige holdninger til, hvad der bruges penge på, og hvad der kan spares på i det offentlige, og det skal selvfølgelig være muligt at prioritere og ændre i den måde, som det offentlige fungerer på, men lidt mere forsigtighed end tidligere kunne måske være ønsket, så vi ikke ender det samme sted, som SKAT endte efter den store reform, som har kostet dyrt.

1 milliard kroner i besparelse svarer ca. til 2.000 ansatte. I den offentlige debat er det bare et tal, og det virker nogle gange som om, at man helt har glemt, at der bag tallene gemmer sig en masse mennesker, og at disse personer kan stå med små,

store og livsændrende udfordringer som følge af beslutningerne. Husk f.eks. udflytningen af de statslige arbejdspladser.

Når store arbejdspladser i Danmark nedlægger større afdelinger og f.eks. afskediger 350 slagteriarbejdere, så fylder det i vores medier, og det virker som om, at hele landet bekymrer sig om de lokalsamfund og mennesker, der bliver ramt. Når det handler om nedskæringer i det offentlige, så får man næsten det indtryk, at det er folks eget problem, og at de bare kan finde sig et andet job.

Det virker som om, vores samfund er blevet mere kynisk i forhold til det menneskelige aspekt af sparerunderne, og man kan godt få sin frygt for fremtiden, hvis man kigger på, hvordan de store tech-selskaber og Elon Musk håndterer store afskedigelsesrunder. Heldigvis har vi i Danmark en stærk fagbevægelse til at stå imod dette.

Når en besparelsesrunde er blevet besluttet og skal føres ud i livet, så kommer opgaven ud til de enkelte ledere og tæt på de mennesker, som det kommer til at berøre, og her er der ikke den samme mulighed for at distancere sig, som der er på det politiske plan. Jeg har endnu ikke mødt en chef, der har forholdt sig kynisk til, eller syntes det var en rar opgave, at skulle afskedige en medarbejder.



En afskedigelse er som regel en større øvelse, hvor der kigges på arbejdsopgaver, medarbejdere, omplaceringsmuligheder, jura, og håndtering/udmelding omkring afskedigelsen.

Der har gennem tiden været prøvet mange forskellige løsninger i forbindelse med selve udmeldingen om afskedigelser for at finde den mest hensynsfulde måde, så der ikke opstår for mange bekymringer i afdelingen forud for og under en afskedigelsesrunde, og hvordan sikrer man sig en ordentlig behandling af dem, som bliver ramt? Det er en opgave, som der ikke findes en forkromet løsning på, men man prøver.

Når det handler om muligheden for omplacering, så halter det lidt mere. For det første kan man selvfølgelig ikke se de muligheder, som endnu ikke er lagt ud som jobopslag på kommunens hjemmeside, så det er kun evt. kommende opslag i egen afdeling, man kan indtænke i en omplacering.

Selv om det virker som en let opgave at kigge i listen over offentlige jobopslag på hjemmesiden, så sker det åbenbart ikke altid. Jeg har personligt deltaget i en samtale, hvor jeg måtte gøre opmærksom på, at der var to ledige stillinger, hvor der var match mellem medarbejderens uddannelse og jobopslaget, hvilket satte gang i en sag om mulig omplacering.

Det tog mig ca. 2 minutter at finde de to jobopslag, så det kan selvfølgelig undre mig, at dette ikke var gjort før samtalen. Det skyldes helt klart ikke ond vilje, for hvem vil ikke gerne kunne tilbyde medarbejderen en jobmulighed? Det sker nok heller ikke, fordi det er en stor opgave - mit gæt er, at lederen tænker, at det er en opgave for HR, og HR tænker, at det er en opgave for lederen.

Hvis der ikke er umiddelbar mulighed for en omplacering, så var det tidligere sådan, at medarbej-

deren kunne komme på den interne tryghedsliste, hvor ledere i hele kommunen havde til opgave at tjekke, før de slog en stilling op, og så var der mulighed for at tilbyde medarbejderen en omplaceringsmulighed. Det var en liste med meget begrænset succes, og det virkede ærlig talt som om, at den levede i et skjult hjørne af intranettet, sammen med listen over personalepolitiske værdier.

Desværre eksisterer der ikke længere en tryghedsliste i kommunen, men arbejdsgiver har stadig pligt til at forsøge at omplacere - og det spiller jo i øvrigt også lige ind i dagsordnerne om fastholdelse og employer branding.

Vi lever i en AI-tid, og måske kunne man gøre noget af arbejdet lettere for ledelsen og HR ved at udvikle en AI-robot, som kunne matche medarbejdernes CV og de offentligt tilgængelige jobopslag, og så sende en mail til de relevante ledere, HR og den berørte medarbejder. Samme robot kunne man så give input, før man slår stillingerne op, så der kan laves et match mellem den påtænkt opsagte medarbejder og de opslåede stillinger for at sikre det bedste mulige match. Så kunne man også indføre, at leder og medarbejder udarbejder et nyt og opdateret CV, så det er en opdateret version med alle medarbejderens kompetencer og ikke blot en job-/uddannelsestitel.

Det er ikke gratis at bygge AI-robotter. Men en del af pengene ville kunne komme fra besparelser på jobannoncer, og så er der de skjulte besparelser, som følger med, når medarbejderen allerede har en del organisationskendskab. Der kan evt. også være en del netværkskendskab, som kan komme den nye arbejdsplads til gavn.

Carl Erik Rasmussen

FKF's TR-korps pr. 1. april 2025

TR-valget 2025 er afsluttet. Vi glæder os over den store interesse for TR-opgaven ved dette valg, hvilket har betydet, at der har været kampvalg flere steder.

Vi byder velkommen til både de nye og de genvalgte tillidsrepræsentanter og suppleanter og takker for indsatsen til de afgående.

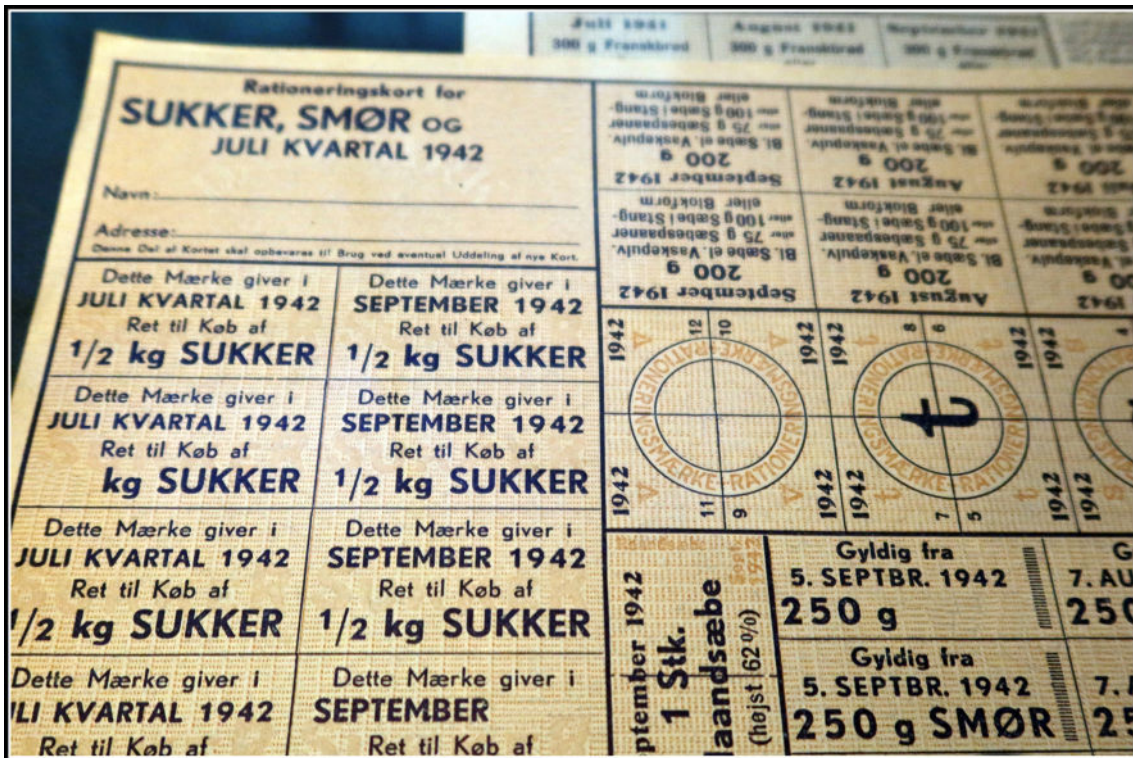
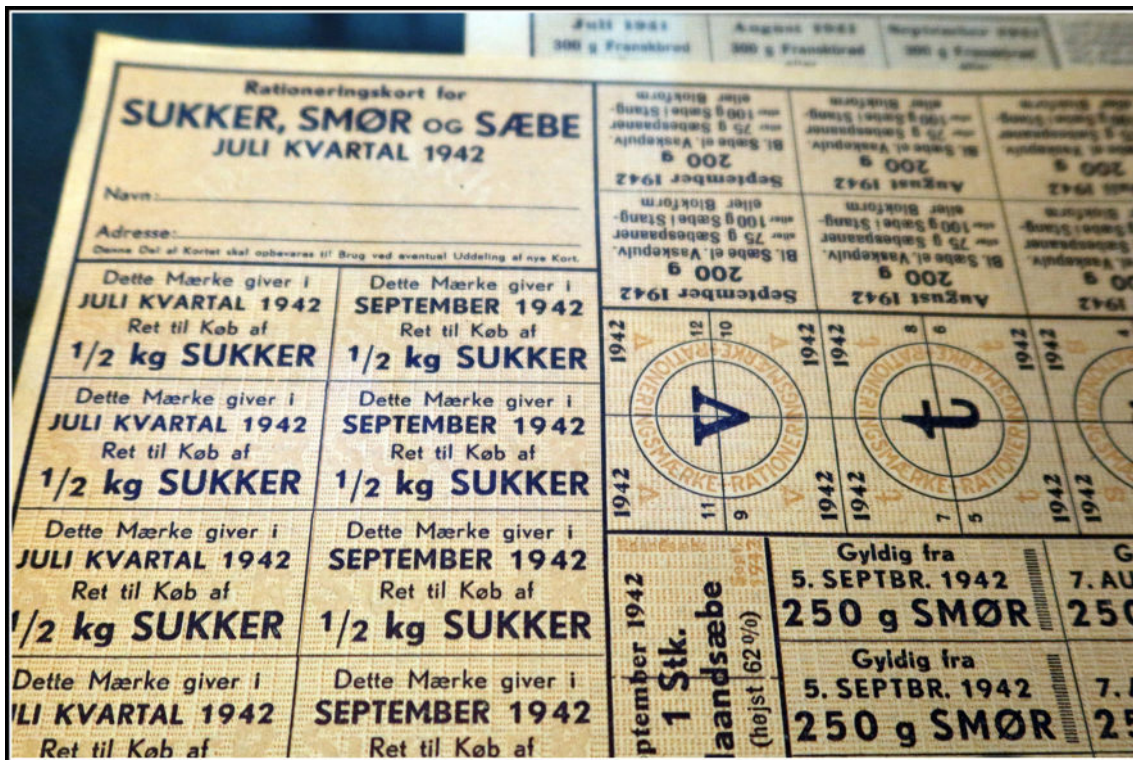
Afdeling/institution	Tillidsrepræsentant	Suppleant
Fælles Stabe		
HR-afdelingen	Pier Larsen	Vakant
Økonomi og Udbud	Jane Bredahl	Vakant
Borgerservice	Eva Eddelien	Hans Christian Søberg
Digitalisering og IT	Berit Aasted	Sara Brøgger
Jura, Råd og Nævn	Sanne Ezi	Vakant
Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet		
Center for Integration, Ydelsescenter, Center for Digital Udvikling og Erhverv, Center for Sygedagpenge	Tina Stoumann	Rebekka Hamalainen Grothe
Ungecenteret, F86 Center for Jobrettede Aktiviteter og Center for Beskæftigelse	Carl Erik Rasmussen	Morten Mortensen
Center for Job- og Virksomhedsservice	Francis Aktor	Heidi Sacht
Socialafdelingen, Socialpsykiatri, Neuroteamet, Handicap	Marianne Leegaard	Vakant
Sekretariat og Boligteam	Cecilie Hagbo	Marlene Lisette Frandsen
Sundhedscentret og Hjemmeplejen	Mette Marie Haase	Vakant

Afdeling/institution	Tillidsrepræsentant	Suppleant
By-, Kultur- og Miljøområdet		
By, Byggeri og Arkitektur samt Sekretariat	Karina Sønderfort	Vakant
Rådhuservice og Ejendomme	Cecilia Ventrup	Vakant
Vej, Park og Miljø	Käthe Poulsen	Henriette Juhl Ildor
FGV og Renovation	Helle Knudsen Vendelboe	Vakant
Biblioteket samt Kultur- og Fritidsafdelingen	Michael Kaspersen	Ole Jensen
Børne- og Ungeområdet		
Skole-, Dagtilbuds- og Familieafdelingen, Socialtilsynet samt Sekretariat	Pernille Walldo L. Knudsen	Mia Bech
Tandklinikassistenterne	Stina Brandt Søderholm	Rabiya Sucu
Skolesekretærerne	Annette Jensen	Anne Sandborg Ene- strøm



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 1. juni 2025. Vi trækker to vindere blandt de rigtige løsninger, og de vinder hver en flaske vin. Vinderne offentliggøres i FKF-bladet 3/2025.



Indsendt af

Navn:

Arbejdssted:

Telefonnr.:

Opslagstavlen

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

SSA, plejehjem

SSA, Ydelsescenter

SSA, Job & Virksomhedsservice

FS, Digitalisering & IT

BUO, Forebyggelse 1

Velkommen hos os!

Sæt kryds i kalenderen:

Pensionistskovturen den 4. september 2025

Oktober-arrangementet den 8. oktober 2025

Vindere af Find fem forskelligheder, blad 1/2025:

Helene Steffensen, SSA, Sundheds- og Rehabiliteringscenter

Pier Michel Thorsøe Larsen, Fælles Stabe, HR

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

HUSK at få et gæstekort i Rådhuservice, når du skal besøge FKF, hvis du ikke har et adgangskort til rådhuset i forvejen.

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



FKF's Trivselslinje: Et nyt 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 3821 2862 eller 3821 2863.

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