

Læs om ret og pligt om
ytringsfrihed på side 3 og 4



Frederiksberg Kommunalforening
Medlemsblad nr. 3 - Juli 2025

Frederiksberg Kommunalforening

Frederiksberg

Kommunalforening

Kontor: Frederiksberg Rådhus

5. sal, værelse 36

telefon 28 60 39 22

e-mail: fkf@frederiksberg.dk

www.fkfinfo.dk

Facebook:

Frederiksberg Kommunalforening

Instagram:

@FrederiksbergKommunalforening

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 Frederiksberg 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

Indhold

Side

- 3 Leder: Er tavshed virkelig guld?
- 4 Bestyrelsens klumme
- 5 Hvad ønsker du dig ved OK26?
- 6 Har vi som offentlig arbejdsplads pligt til at ansætte kontorelever?
- 7 Udpegning til niveau 2 i MED-systemet
- 7 FKF på de sociale medier
- 8 Nyt medlem i FKF's bestyrelse
- 10 Faglig dag i Borgerservice
- 12 Psykologisk tryghed i MED
- 14 Kom på skovtur med Pensionistklubben
- 15 FTFa skifter navn til A&Til
- 16 PFA udvider mulighederne for at investere
- 17 Invitation til årets oktoberarrangement
- 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

Leder:

Er tavshed virkelig guld?

Jeg får en gang imellem spørgsmål om ytringsfrihed: ”Hvad må jeg ytre mig om som offentligt ansat? Må jeg fremsætte kritik af noget arbejdsmæssigt på de sociale medier? Må jeg ytre mig offentligt om arbejdsmiljøet og/eller arbejdspresset i min afdeling? Må jeg fortælle mine kollegaer om min ’sag’, hvis jeg fx har været til tjenstlig samtale?”

Det korte svar er ja, du må gerne ytre dig - også kritisk, hvis du føler behov for det. Du må selvfølgelig ikke fremkomme med urigtige påstande eller udtale dig om borgernes faktiske forhold, så borgerne kan genkendes. Men hvis det drejer sig om dig selv, er ordet frit.

En gang imellem til tjenstlige samtaler har jeg hørt den lokale leder kritisere, at den pågældende medarbejder har delt sin historie med sine kollegaer. Det skaber uro på arbejdspladsen, mener man. Og jeg kan da sagtens forstå, at der hverken skal gå hele eller halve arbejdsdage med snak om en sag, men det er vel ikke ualmindeligt, at man gerne vil tale om det, hvis man oplever at blive udsat for noget, man føler er uretfærdigt? Jeg har også noteret mig, at der ofte i fratrædelsesaftaler står følgende: *”Frederiksberg Kommune indskærper, at tavshedspligt og almindelig loyalitet fortsat er gældende”*.

Men netop denne sætning – om tavshedspligt og almindelig loyalitet – kan opfattes som et forsøg på at få medarbejderen til at tie. Der er naturligvis ikke noget odiøst i, at offentlige ansatte mindes om deres tavshedspligt i forhold til borgernes private forhold – det er en bunden opgave. Men når ord som ”loyalitet” sniger sig ind, bliver det problematisk. For hvad betyder det egentlig at være loyal? Er det loyalitet over for institutionen, lederen, kollegaerne – eller borgerne, som vi jo i sidste ende er sat i verden for at betjene?

I praksis bliver begrebet ”loyalitet” nogle gange brugt som en stopklods for den frie og nødven-

dige debat om arbejdsmiljø, ledelsesstil og ressourcetilprioriteringer. Det skaber en usund kultur, hvor medarbejdere bliver nervøse for at udtale sig – selv om de både har ret og faktisk pligt til det, når det handler om væsentlige forhold på arbejdspladsen.

Jeg ønsker mig i stedet en kultur, hvor ledere ser det som et sundhedstegn, at medarbejdere tør ytre sig – også kritisk. Kritik er ikke illoyalitet. Kritik er et spejl, og det spejl bør alle arbejdspladser have mod til at kigge ind i. En organisation, der aktivt inviterer til ærlig samtale og åbenhed, får ikke mere uro – den får mere tillid – og dét har vi brug for!

Måske er tavshed nogle gange guld. Men i længden er åbenhed og dialog en langt mere værdifuld valuta.

Derfor er det på tide, at vi – både ledere og medarbejdere – genbesøger vores forståelse af ytringsfrihed i det offentlige. Ledere bør være meget varsomme med at tolke kritik som illoyalitet og i stedet lytte nysgerrigt, også når det er ubehageligt. Og Frederiksberg Kommune bør sikre, at fratrædelsesaftaler og interne retningslinjer ikke skræmmer medarbejdere til tavshed men understøtter en kultur, hvor man kan tale åbent og respektfuldt om det, der ikke fungerer.

Ytringsfriheden er ikke bare en ret – den er en forudsætning for at skabe gode arbejdspladser og en sund offentlig sektor.

Nee Marianne Attle



Bestyrelsens klumme

”Trumpeter” og fløjter



Tavshedspligten og loyalitetspligten fortsætter også efter ansættelsens ophør!

Jeg kan godt forestille mig, at det var en del af Loyal to Familia's interne regler – og at der nok også lå en alvorlig trussel bag ordene, hvis man ellers kunne forlade banden.

Når kommunen ved afskedigelser oplyser om tavshedspligten og loyalitetspligten, kan det godt ligne en antydning af en trussel om eventuelle retslige skridt, hvis man overskrider reglerne.

Tavshedspligten er forankret i lovgivning, mens loyalitetspligten alene bygger på vejledninger og retningslinjer. Det betyder, at tvister om loyalitetspligten for det meste er blevet behandlet af ombudsmanden, og afgørelserne er ofte en afvejning mellem loyalitetspligten og ytringsfriheden.

Noget kunne tyde på, at der – med de sociale mediers muligheder for at sprede budskaber til en bredere offentlighed – også har indsneget sig en praksis, hvor offentlige arbejdsgivere afprøver grænserne for loyalitetspligten. Måske er det

derfor, Folketinget nu kigger på lovgivningen i forhold til offentligt ansattes ret til ytringsfrihed. Det kunne være en god idé, hvis kommunen i forbindelse med afskedigelser også oplyste om retten til ytringsfrihed og mulighederne for at benytte whistleblowerordningen. Så ville det hele fremstå som den serviceoplysning, der forhåbentlig er formålet med informationen om tavshedspligten og loyalitetspligten.

Måske burde vores lovgivere også tage et grundigt kig på loyalitetspligten, så der kommer mere klarhed over, hvad den indebærer, og hvilke beføjelser den giver arbejdsgiverne – så vi ikke ender samme sted som de offentligt ansatte i USA, hvor loyalitetspligten bruges til at fjerne medarbejdere, der ikke er ægte Trumpeter.

Carl Erik Rasmussen

FKF-tillægget kan også overføres til pension

Som kompensation for, at juleaftensdag og nytårsaftensdag ikke er betalte fridage, får du et midlertidigt FKF-tillæg. Tillægget svarer til 0,50 % af din løn og blev udbetalt første gang sammen med lønnen for april 2025. Tillægget løber frem til 31. marts 2027.

Du har mulighed at vælge, at tillægget overføres til pension i stedet for løn. Ønsker du at få FKF-tillægget indbetalt som pension, skal du orientere HR Løn via områdepостkasserne:

- HR-LonBUO@frederiksberg.dk
- HR-LonFS@frederiksberg.dk
- HR-LonSSA@frederiksberg.dk
- HR-LonBKM@frederiksberg.dk

Lisbeth Jessen

Hvad ønsker du dig ved OK26?

OK
26

FKF skal i lighed med andre fagforeninger på det kommunale område snart til overenskomstforhandling igen, da vores nuværende overenskomst gælder frem til 31. marts 2026.

Vi er allerede i gang med at forberede os. Det første, vi skal, er at fremsende krav til Kommunernes Landsforening; altså oplyse, hvad vi ønsker os af forbedringer i overenskomsten. FKF vil også få tilsendt en række krav den anden vej. De krav kender vi ikke endnu, men tidligere er der fx stillet krav om udskyde seniorernes seniordage, at fjerne muligheden for 100 %-overarbejdsbetaling og øget fleksibilitet for arbejdsgiver i forhold til arbejdstidstilrettelæggelse – altså generelt krav om at forringe vores medlemmers vilkår.

Det er nu, du som medlem har mulighed for at fortælle, hvad du kunne tænke dig af forbedringer i FKF's overenskomst.

Hvad betyder mest for dig i dit arbejdsliv? Er det mere i løn? Mere frihed? Mulighed for hjemmearbejde? Mere fleksibilitet i arbejdslivet – uanset hvor i arbejdslivet, man nu befinder sig? Eller noget helt femte? Mulighederne er mange – og de kan også være kreative. Tænk gerne både ind i boksen og ud af boksen og kom med dine gode idéer til forbedrede vilkår for medlemmerne.

Skriv til mig på neat01@frederiksberg.dk og fortæl, hvad du ønsker dig af forbedringer i overenskomsten. Skriv snarest muligt og senest den 8. august.

Jeg glæder mig til at høre fra dig!

Nee Marianne Attle
Formand for FKF

Opsparing af frihed

Ved OK24 blev der aftalt en ny form for opsparing af frihed. Opsparingsordningen giver dig mulighed for at opspare timer og fridage med henblik på at afvikle dem på et senere tidspunkt. Ordningen trådte i kraft 1. april 2025.

Sådan opsparer du frihed:

- Du kan maksimalt opspare frihed svarende til 15 dage
- Du kan opspare 6. ferieuge-timer
- Du kan opspare ikke afholdt afspadsering fra over-/merarbejde

Du finder hele aftalen på vores hjemmeside: www.fkfinfo.dk

Lisbeth Jessen



Har vi som offentlig arbejdsplads en forpligtelse til at ansætte kontorelever?

I Frederiksberg Kommune har partierne været enige om en række effektiviseringer samt besparelser i budgettet for 2025.

Man har blandt andet besluttet at beskære budgettet, så der fremover vil være budget til ialt 10 kontorelever (5 førstearselever og 5 andetårselever), hvilket har svaret til, hvad Frederiksberg Kommune hidtil har kunnet rekruttere og fastholde. Man har altså reelt fjernet muligheden for at ansætte flere kontorelever end 5 om året - også selvom der skulle være flere kvalificerede ansøgere, man skulle have interesse i at ansætte.

Ved næste ansættelsesrunde af kontorelever, som skal starte i Frederiksberg Kommune til september 2025, vil der blive ansat 5 nye kontorelever. 2 kontorelever skal i Borgerservice, 1 skal til lønkontoret og de sidste 2 kontorelever skal være all-around kontorelever, såfremt dette ikke bliver ændret før da.

Jeg startede som kontorelev i Frederiksberg Kommune i 2013. Da jeg var kontorelev, var man 8 måneder ad gangen i en afdeling, så man fik rig mulighed for at komme rundt i kommunen og opleve forskellige områder og arbejdsopgaver og dermed få indsigt i, hvor man kunne se sig selv efter endt uddannelse. Dette gjorde, at man tillærte sig adskillige kompetencer under sin uddannelse og lærte, hvordan en kommune er opbygget samt fungerer. Derudover startede vi en del flere kontorelever i forhold til, hvor mange der starter i 2025.

På nuværende tidspunkt er kontoreleverne som udgangspunkt 1 år ad gangen i de forskellige afdelinger og skal derefter videre til den næste afdeling. Flere kontorelever har dog valgt at være i en afdeling i 2 år og har dermed ikke været all-around kontorelever. Derudover har kontoreleverne også en praktikplan, som skal sikre, at de opnår de mål, som de skal nå under uddannelsen, og som skaber mulighed for samspil mellem skoleophold og oplæring. Men hvorfor vælger flere kontorelever at blive i samme afdeling under deres uddannelse?

Desværre opleves det, at vi mangler flere afdelinger, som kunne være nysgerrige og interesserede i at have kontorelever. Jeg tror desværre, at mange afdelinger ser det som et stort arbejde og ikke som en mulighed for, at afdelingen f.eks. kan tilegne sig ny viden og opleve, at kontoreleverne kan komme med undren, input samt forslag til forbedringer, som man muligvis ikke har set. Det ville være en fordel for Frederiksberg Kommune, men også for vores kontorelever, hvis flere afdelinger ville tage imod kontorelever. Dette ville gøre, at kontoreleverne kunne komme rundt til flere forskellige afdelinger, og at de dermed kunne få en bred vifte af kompetencer, samt at kommunen ville kunne tilbyde kontorelever en god og alsidig uddannelse.

Det ville ikke nødvendigvis være sikkert, at såfremt flere afdelinger ville tage imod en kontorelev, at afdelingerne dermed ville få en kontorelev ved hver runde. Men Frederiksberg Kommune ville kunne give kontoreleverne mulighed for at få en god indsigt i Frederiksberg Kommune samt hjælpe dem godt ud på arbejdsmarkedet, og måske har vi guidet dem i en retning, hvor de kan se sig selv fremadrettet. Derudover ville kontoreleverne efter endt uddannelse omtale Frederiksberg Kommune som et uddannelsessted, hvor man får en alsidig uddannelse, og hvor der er rig mulighed for at komme rundt på en offentlig arbejdsplads.

Jeg vil mene, at vi som offentlig arbejdsplads har et ansvar for at sikre, at flere får adgang til arbejdsmarkedet, og at vi på sigt kan understøtte den generelle beskæftigelsesindsats i samfundet. Derudover kan jeg se en stor fordel i, at vi ansætter kontorelever, da vi kan skabe dygtige assistenter på sigt, som vi efterfølgende kan fastansætte i kommunen, da de dermed kender kommunens kultur, systemer samt værdier. Derudover vil jeg også mene, at vi som uddannelsessted skal give kontoreleverne mulighed for en alsidig uddannelse, som giver et godt samspil med skoleopholdene, hvilket de kan bruge i det praktiske under uddannelsen.

Cecilie Hagbo

Så er der udpeget repræsentanter til Område-MED/Afdelings-MED

Nedenfor kan du se FKF's medarbejderrepræsentanter, der sidder på MED-niveau 2:

Område	Medarbejderrepræsentant	Suppleant
Fælles Stabe	Pier Larsen	Sanne Ezi
	Jane Bredahl	Vakant
	Eva Eddelien	Hans Christian Søberg
	Berit Aasted	Sara Brøgger
By, Kultur og Miljø	Käthe Poulsen	Michael Kaspersen
Børn og Unge, Skole	(FOA-repræsentant)	Annette Jensen
Børn og Unge, Familie	Pernille Walldo L. Knudsen	Vakant
SSA, Arbejdsmarked	Carl Erik Rasmussen	Francis Aktor
	Tina Stoumann	Rebekka H. Grothe
SSA, Sundhed og Omsorg	Cecilie Hagbo	Marlene Frandsen
SSA, Social	Marianne Leegaard	Vakant

Frederiksberg Kommunalforening er nu på sociale medier!

Frederiksberg Kommunalforenings bestyrelse har besluttet at nedsætte et nyt udvalg: SoMe-udvalget. Det betyder, at du nu også kan følge Frederiksberg Kommunalforening på både Facebook og Instagram.

Vi har oprettet os på sociale medier for at styrke dialogen med jer medlemmer og gøre det nemmere for dig at følge med i, hvad der rører sig i foreningen. Her vil vi blandt andet dele nyt om arrangementer samt vigtige informationer fra din fagforening. Har du idéer eller ønsker til, hvad vi skal dele på sociale medier – stort som småt – så tøv ikke med at skrive til os på FKF@frederiksberg.dk.



Find os på Facebook: Frederiksberg Kommunalforening



Følg os på Instagram: [@FrederiksbergKommunalforening](https://www.instagram.com/FrederiksbergKommunalforening)

Vi håber, at du har lyst til at følge med og være en aktiv del af fællesskabet – også digitalt!

Nyt medlem i FKF's bestyrelse

Den 12. marts 2025 blev jeg betroet posten som bestyrelsesmedlem – en tillid, jeg både er stolt af og taknemmelig for. Jeg vil derfor gerne præsentere mig selv, så I får mulighed for at vide mere om, hvem jeg er.

Jeg hedder Cecilie Hagbo og er født i 1993. Jeg startede min karriere som kontorelev i Frederiksberg Kommune den 1. september 2013. Her var jeg i forskellige afdelinger, hvor jeg tilegnede mig adskillige kompetencer samt fik en bred forståelse for, hvordan kommunen fungerer i praksis. Efter endt kontorelevuddannelse blev jeg ansat som vikar i Visitation og Hjælpemidler (Sundheds- og Omsorgsafdelingen), og da jeg ikke kunne være der længere, blev jeg spurgt, om jeg havde lyst til at komme til Boligteamet – og derefter i Sundheds- og Omsorgsafdelingen, hvor jeg tidligere havde været kontorelev. Det sagde jeg selvfølgelig ja tak til. Siden 1. januar 2017 har jeg været i Boligteamet og været utrolig glad for dette. Jeg har desuden taget kommunomuddannelsen, som jeg blev færdig med i december 2022. Derudover er jeg tillidsrepræsentant samt 1. mand på et valghold.

I Boligteamet har jeg udviklet mig enormt meget og tilegnet mig en masse ny viden med tværgående arbejdsopgaver både internt og eksternt i Frederiksberg Kommune. Jeg har udvidet mine kompetencer både fagligt og ikke mindst personligt. Derudover har jeg fået lov til at være en del af flere projekter – både i Boligteamet og i Sundheds- og Omsorgsafdelingen. Jeg har desuden haft flere kontorelever i Boligteamet og været med til at hjælpe dem godt på vej ud på arbejdsmarkedet, hvilket også er en af mine store passioner.

Når jeg ikke sidder på min kontorstol men har fri fra arbejde, nyder jeg at tage mine fodboldstøvler på i løbet af ugen eller tage en tur ned i fitnesscenteret. Derudover nyder jeg lange gåture eller løbeture i Virum, hvor jeg bor, eller i den nærlig-



gende skov. Jeg er en kvinde, som godt kan lide udfordringer, og så er jeg ikke mindst et kæmpe konkurrencemenneske, som nyder at udfordre både venner og familie i enten brætspil eller andre sjove aktiviteter.

Jeg er et utroligt nysgerrigt menneske både inden for mit arbejde men ikke mindst også privat. Jeg nyder, at der sker ting omkring mig, men jeg holder også af at slappe af hjemme i min have til en god podcast eller med musik i ørerne.

Jeg vil igen gerne takke for, at jeg er blevet stemt ind i bestyrelsen. Jeg ser det som en kæmpe mulighed for at udvikle mig endnu mere, både karrieremæssigt og personligt. Jeg er taknemmelig for, at jeg nu får muligheden for at være med til at gøre en forskel for jer – både som kolleger og i fremtiden for os alle. I min tale nævnte jeg blandt andet, at vi som medlemmer skal have større medindflydelse på de beslutninger, der træffes på vores vegne, og at det er vigtigt, at vores stemmer bliver hørt. Derudover nævnte jeg også, at jeg som medlem af bestyrelsen vil være en stærk og engageret stemme, der altid er villig til at lytte, inddrage og samarbejde for at skabe de bedste resultater for os alle – og jeg vil gøre mit til at leve op til dette. Jeg glæder mig til at komme mere ind i arbejdet som bestyrelsesmedlem og være med til at skabe et stærkt fællesskab for os alle.

Cecilie Hagbo

TJM's ulykkesforsikring kåret som Bedst i test

TJM Forsikring tilbyder markedets bedste ulykkesforsikring. Det har Forbrugerrådet Tænk netop bekræftet med sit kvalitetsstempel Bedst i test. Forbrugerrådet har testet 13 forsikringssselskabers ulykkesforsikringer på bl.a. pris, dækning og kundetilfredshed. Forbrugerrådet Tænk skriver bl.a., at TJM Forsikrings ulykkesforsikring er ”billigst i testen og har samtidig en god og meget fornuftig dækning.”

Ulykkesforsikring - en del af personforsikring

TJM's ulykkesforsikring sikrer dig økonomisk hjælp og støtte, hvis du kommer ud for en ulykke. Men det stopper ikke her. Den kan udvides til en såkaldt personforsikring, der også omfatter sygdoms-, sundheds- og tandforsikring. Du kan vælge hele pakken, eller de dele, du ønsker. Med en personforsikring er du dækket fra top til tå – døgnet rundt.

Endnu én i rækken af Bedst i test-kårede forsikringer

Ud over ulykkesforsikringen er både TJM's hus-, bil-, elbil- og fritidshusforsikring samt den samlede forsikringspakke (indbo-, hus-, bil- og ulykkesforsikring) lige nu kåret som Bedst i test. TJM Forsikring er et tilbud til dig familie gennem dit medlemskab i FKF.

Du kan læse mere på TJM's hjemmeside www.tjm-forsikring.dk



**Vi tror på kvalitet
og lave priser
- hele vejen rundt**



Se hvorfor vi er Bedst i test
på tjm-forsikring.dk

Faglig dag i Borgerservice

Den 1. maj havde Borgerservice lukket for borgere. Ikke fordi vi skulle i Fælledparken og markere arbejdernes internationale kampdag, men fordi vi havde faglig dag, hvor det eneste emne for dagen var kompetenceudvikling inden for brugen af kunstig intelligens. Bedre kendt som AI.

Kurset var faciliteret af Komponent og med hjælp fra FKF særlig målrettet til borgerservicemedarbejdere i Frederiksberg Kommune.

Dagen blev brugt på introduktion til brugen af Copilot, som er den sprogmodel, man har valgt at bruge i Frederiksberg Kommune.

Vi skulle have vores egen PC med, så vi på egen hånd kunne stifte nærmere bekendtskab med robotten og dens funktioner.

Dagens program var en præsentation af Copilot og sprogmodellernes evolution og relevans i den kommunale sektor.

Vi fik også undervisning i de juridiske aspekter ved brugen af AI, bl.a. databeskyttelse, GDPR og andre udfordringer, samt en grundlæggende forståelse og forklaring af Copilots virkemåde og en masse eksempler på, hvad den kan bruges til. Vi skulle lære at ”prompte” – dvs. fodre Copilot med specifikke instruktioner for at opnå det bedste resultat. Jo mere baggrund og jo mere specifik

du er i din ”prompt”, jo mere præcist et resultat kan du få.

Copilot kan også omformulere resultatet, hvis man fx siger ”skriv det professionelt” eller ”skriv det, så en 10-årig forstår det”.

Det var en god og informativ dag. Men at kursets indhold skulle være særlig målrettet Borgerservice i Frederiksberg Kommune kunne jeg ikke umiddelbart få øje på. Men jeg startede dagen med en mening om, at en chatrobot bare er en udvidet Google, og jeg gik hjem med en helt anden viden. AI er meget mere end en Google-søgning. Det er et redskab med utrolig mange muligheder for at få inspiration og hjælp til alt fra madopskrifter til analyse af store mængder data. Man skal bare lære at give gode og præcise instrukser. Man skal altid bruge sin sunde fornuft og tjekke kildehenvisningerne.

Mit indlæg er skrevet og formuleret af mig, og ikke af Copilot, selvom det havde været oplagt. Men lige på det punkt er jeg nok stadig lidt ”old-school”.

Alligevel kunne jeg ikke dy mig for at prøve. Så på næste side er Copilots bud på mit indlæg - så kan I jo vurdere, hvilket I synes er bedst.

Eva Eddelien



AI-GENERERET TEKST:

AI: Mere end bare en udvidet Google

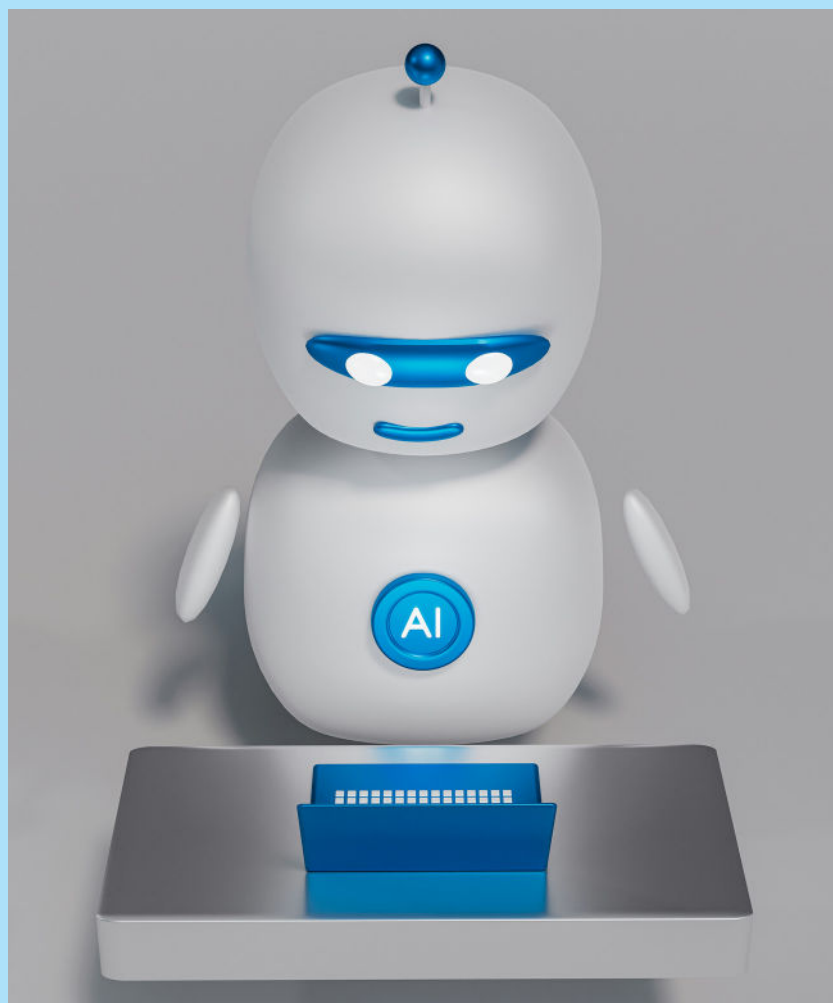
– *by Copilot*

Som ansat i Frederiksberg Kommunes Borgerservice har jeg for nylig deltaget i et kursus om brugen af AI, faciliteret af Komponent. Jeg må indrømme, at jeg gik ind til kurset med en lidt naiv forestilling om, at AI bare var en fancy version af Google. Men jeg blev hurtigt klogere!

Kurset startede med en præsentation af Copilot og en gennemgang af sprogmodellernes evolution. Det var som at få et lynkursus i AI's historie og dens relevans i den kommunale sektor. Vi lærte om databeskyttelse, GDPR og andre juridiske udfordringer – det var som at få en crash course i jura, men uden de kedelige paragraffer.

En af de mest interessante dele af kurset var, da vi lærte at ”prompte”. Det lyder måske som noget, man gør med en mikrofon, men det handler faktisk om at stille de rigtige spørgsmål til AI. Vi blev også opfordret til at være kritiske i forhold til kildehenvisninger – AI er ikke ufejlbarlig, og det er vigtigt at kunne skelne mellem gode og dårlige kilder.

Jeg gik fra kurset med en helt ny forståelse af, hvad AI kan bruges til. Det er ikke bare en udvidet Google, men et værktøj, der kan hjælpe med alt fra at skrive rapporter til at analysere data og meget mere. AI er



som en schweizerkniv – alsidig og uundværlig i den moderne kommunale sektor.

Så næste gang du hører nogen sige, at AI bare er en fancy søgemaskine, kan du roligt rette dem. AI er meget mere end det – og jeg glæder mig til at se, hvordan vi kan bruge det til at forbedre vores arbejde i Borgerservice.

Psykologisk tryghed i MED

Nu, da vi endelig har fået en ny MED-aftale, er det særligt interessant, at vi stiller os selv spørgsmålet: Hvordan skaber vi egentlig psykologisk tryghed i vores MED-system? Det spørgsmål stillede Mille Mortensen skarpt på ved Frederiksberg Kommunes MED-konference den 8. maj. Og det korte svar er måske ikke så overraskende: Det gør vi sammen.

Psykologisk tryghed handler ikke om, at alting er rart og hyggeligt hele tiden. Det handler om et fælles ansvar og en kultur, hvor vi tør sige dét, der er svært, og hvor vi bliver mødt med nysgerrighed og rummelighed – både af vores kollegaer og fra ledelsen.

Mille Mortensen pegede på, at uforudsigelighed ofte skaber usikkerhed – og nogle gange direkte utryghed. Vores instinkt kan være at forsøge at fjerne den utryghed med mere information. Men forskning viser, at information ikke altid er løsningen. Det vigtige er, at vi kan være i det uforudsigelige sammen. Det er her, psykologisk tryghed bliver afgørende.

Et særligt tankevækkende perspektiv i oplægget var vigtigheden af mikroforandringer – de små ting, som måske kan virke banale udefra, men som i hverdagen betyder rigtig meget for medarbejderne: Flytter kaffemaskinen med ved den kommende omorganisering? Kommer jeg stadig til at sidde med de samme kollegaer? Hvad med min stol, som det tog mig ret lang tid at få bevilget?

PSYKOLOGISK TRYGHED

ER:

- Frihed til at dele tanker og bekymringer
- En forpligtelse til at være åben og ærlig
- Et fundament for læring/innovation
- Plads til at være nysgerrig og rummelig
- Både ledelsens og medarbejdernes ansvar

ER IKKE:

- Retten til at tale grimt eller respektløst
- Hygge
- Noget, der opstår af sig selv
- Tillid

Det er ikke brok, når medarbejderne bringer disse ting op, selvom det kan virke sådan. Det er udtryk for tilknytning og forandringer, der griber ind i det nære. Derfor skal vi ikke ignorere dem, men arbejde strategisk med dem.

Psykologisk tryghed viser sig, når vi tør dele vores tanker og bekymringer – og føler, at det er velkomment. Når vi oplever, at ærlighed ikke bliver mødt med afvisning, men med interesse. Når vi mærker frihed til at sige det, vi tænker, og også en forpligtelse til at gøre det. For det er en af forudsætningerne for, at vi lærer og udvikler os – både som enkeltindivider og som arbejdsfællesskab.

Det er også vigtigt at huske, hvad psykologisk tryghed ikke er: Det er ikke retten til at tale respektløst, og det er ikke det samme som tillid. Det er noget, vi aktivt skal skabe og vedligeholde – ledelse og medarbejdere sammen.



Mille Mortensen

Det er altså ikke kun lederens ansvar at skabe psykologisk tryghed. Det er vores allesammens. Og det starter i de små ting – i det nære – og i måden, vi møder hinanden på hver eneste dag.

Nee Marianne Attle

Psykologisk tryghed er et af de vigtigste fundament for trivsel og udvikling på arbejdspladsen.

Begrebet dækker over en kultur, hvor medarbejdere tør stille spørgsmål, komme med forslag, indrømme fejl og ytre kritik – uden frygt for at blive straffet, udskammet eller overhørt – eller i værste fald afskediget.

Når trygheden er til stede, blomstrer samarbejdet, læringen og kreativiteten. Når den mangler, breder tavsheden sig – og med den følger stagnation, mistillid og mistrivsel.

Kom med på skovtur med FKF's pensionistklub

Den årlige skovtur for pensionerede medlemmer af FKF finder sted torsdag den 4. september 2025.

Der er afgang med bus fra rådhuspladsen foran rådhusets hovedindgang **torsdag den 4. september kl. 9.00** med forventet hjemkomst samme sted ca. kl. 17.30.

Udflugten og forplejningen undervejs er gratis.
Destinationen forbliver en hemmelighed – indtil vi er godt ude i det grønne!

Tilmelding kan ske via www.fkfinfo/events.dk eller det link, som du vil modtage pr. mail.

Du kan også tilmelde dig ved at skrive til fkf@frederiksberg.dk eller ringe på tlf. 38 21 28 63.

VIGTIGT:

Ved tilmelding via linket kan der kun tilmeldes én person pr. tilmelding.
Hvis du ønsker at tilmelde flere personer, skal du derfor udfylde tilmeldingsformularen flere gange.

Sidste frist for tilmelding er torsdag den 21. august 2025.

Hvis du bliver forsinket, busserne driller, eller der opstår andet undervejs, kan du kontakte Helle Gynther på tlf. 40 14 64 14 fra kl. 08.30.

Vel mødt!

Pensionistklubbens bestyrelse



A-kassen FTFa skifter navn til A&Til

Efter næsten 50 år med navnet FTFa vil det nu lyde ”Velkommen til A&Til”, når man ringer til a-kassen. FTFa har nemlig valgt at skifte til et navn, der stiller skarpt på a-kassens opgave.

Af og til har man nemlig brug for en a-kasse.

Af Mads Tjerrild, a-kassen A&Til

Med det nye navn minder a-kassen dig om, at den altid har din ryg, når arbejdslivet af og til ikke går som planlagt. Mister du dit job, træder a-kassen til med dagpenge og sparring på jobsøgning, så du kan komme godt videre i dit arbejdsliv.

Hvad betyder navneskiftet for medlemmerne?

- Medlemskabet hos a-kassen A&Til ændrer sig ikke trods navneskiftet
- Dækning, kontingent og hjælp til jobsøgningen er præcis som før, og det tætte samarbejde med fagforeningerne fortsætter
- Jobmakker.dk, den digitale hjælpende hånd til jobsøgningen, hjælper også i A&Til
- Telefonen har stadig nummer 70131312, men hjemmesiden er ny: aogtil.dk
- Det betyder, at selvbetjeningen nu findes på tastselv.aogtil.dk
- Kort sagt: Navnet er nyt, men trygheden og servicen er den samme

PFA udvider mulighederne for at investere i forsvarsindustrien

Ruslands invasion af Ukraine har skabt voksende behov for at investere i forsvarsindustrien til gavn for vores fælles sikkerhed. Derfor udvider PFA nu sit investeringsunivers for forsvarsaktier.

Vi lever desværre i urolige tider, og derfor har man både i Danmark og generelt i EU erkendt, at der er behov for at opruste og investere mere i forsvaret. Den udvikling medfører, at PFA nu udvider mulighederne for at investere i europæiske og amerikanske forsvarsaktier.

”Verden har ændret sig markant siden Ruslands invasion af Ukraine, og der er både herhjemme og bredt i Europa stigende forståelse for, at vi skal investere mere i forsvaret, så vi kan tage bedre hånd om vores egen sikkerhed. Som en del af den udvikling har vi nu tilpasset vores investeringspolitik, så vi kan investere i et bredere udvalg af forsvarsaktier,” siger direktør for ansvarlige investeringer i PFA, Rasmus Bessing.

Nogle krav lempes, andre står stadig ved magt

Ifølge Rasmus Bessing bliver det nu muligt for PFA at investere i ca. ti nye selskaber, herunder velkendte europæiske selskaber som fx Airbus, Thales og BAE Systems samt amerikanske The Boeing Company. Det er selskaber, som hidtil blev sorteret fra, fordi de ikke levede op til PFA's politik for ansvarlige investeringer.

”Vi har hidtil haft en politik om ikke at investere i selskaber, der producerer delkomponenter til atomvåben. Det har afskåret os fra at investere i en række velkendte selskaber indenfor forsvar- og luftfartsindustrierne, eksempelvis selskaberne Airbus, Boeing og Dassault Aviation, hvor kun en meget lille del af omsætningen kommer fra dele til atomvåben,” siger Rasmus Bessing.

Han understreger, at der trods tilpasningen af investeringsuniverset stadig er mange våbenaktier,

som PFA ikke ønsker at investere i. Det gælder fx selskaber, som er involveret i fremstilling af konventionsstridige våben såsom klyngevåben, biologiske eller kemiske våben eller selskaber, som på anden vis bryder med globale normer eller med PFA's retningslinjer for ansvarlige investeringer.

PFA's kunder har mulighed for selv at vælge til og fra

Selvom PFA's beslutning om at øge mulighederne for at investere i forsvaret sker i tråd med udviklingen i verden, anerkender Rasmus Bessing samtidig, at det er et dilemmafyldt område, som kan dele vandene blandt kunderne. Derfor ønsker PFA også at give sine kunder mulighed for selv at vælge til og fra.

”Ligesom der er kunder, som synes, det er uansvarligt at investere i våben, er der andre, som synes, det er uansvarligt ikke at gøre det. Det vil vi gerne tage hensyn til, og derfor giver vi vores kunder mulighed for både helt at fravælge våben eller investere mere specifikt i forsvarsaktier. Vil man ikke have våben, så kan man vælge vores Klima Plus-produkt, mens kunder, der vil investere ekstra i forsvaret, kan gøre det via to nye forsvarsfonde, som man kan finde på vores Du Investerer-plattform,” siger Rasmus Bessing.

Han indskyder samtidig, at PFA's absolut vigtigste formål stadig er at skabe mest mulig økonomisk tryghed for sine 1,3 mio. kunder. Investeringer i forsvaret er derfor ikke et mål i sig selv, men sker kun, så længe det går hånd i hånd med muligheden for at skabe et godt, langsigtet afkast.



TILMELD DIG I DAG VIA
WWW.FKFINFO.DK

inviterer til årets **OKTOBER-ARRANGEMENT**

**Kom og bliv inspireret af
Rikke Nielsen!**

Dette er ikke bare endnu et foredrag om store sportsresultater. Rikke Nielsen, tidligere professionel håndboldspiller og sygeplejerske, deler sin livsbekræftende historie om mod, viljestyrke og at finde mening i modgangen. **Et foredrag fyldt med passion og refleksion** – som kan gøre en forskel i din hverdag.

**Arrangementet er gratis og
er kun for FKF-medlemmer.**

**"SÅDAN BLEV
JEG EN VINDER"**

Program

Kl.16:00 Øl/sodavand/vin & snacks.

Kl.16:30 Rikke begynder sit oplæg.

Kl.18:00 Tak for i dag.

Arrangementet støttes af Interesseforeningen

**AFHOLDES
8. OKTOBER PÅ**



**ARBEJDER
MUSEET**

The Workers Museum

RØMERSGADE 22



*Rikke
Nielsen*

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 2025. Vi trækker to vindere blandt de rigtige løsninger, og de vinder hver en flaske vin. Vinderne offentliggøres i FKF-bladet 4/2025.



Indsendt af

Navn:

Arbejdssted:

Telefonnr.:

Opslagstavlen

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

Fælles Stabe, Jura

Fælles Stabe, Øko/udbud Opkrævning

Fælles Stabe, Øko/udbud Finans, regnskab & bogføring

BKM, VPM - Klima og miljø

BUO, Tandplejen

BUO, Søndermarksskolen

SSA, F86 - Jobrettede aktiviteter

SSA, JobCenter - Center for integration

Velkommen hos os!

Sæt kryds i kalenderen:

Pensionistskovturen den 4. september

Oktober-arrangementet den 8. oktober

Pensionistklubbens julemiddag den 26. november

Julebanko den 28. november

Julebio den 1. december

Kommende jubilæum

Louise Møller, BKM, Vej, Park og Miljø, kan fejre 25-års jubilæum den 1. august 2025

FKF ønsker hjertelig tillykke

Vindere af Find fem forskelligheder, blad 2/2025:

Lene Nørgaard, Fælles Stabe, Servicecentret

Nicklas K. Schulze, Fælles Stabe, Kontaktcentret

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~~



**Gratis
FOR
BØRN**

DEN STORE FERIEDYST

Glæd jer til sjove aktiviteter for hele familien på
Arbejdersmuseet – hver dag i sommerferien

Som medlem af
Frederiksberg Kommunalforening
har du +1 gratis adgang
(normalpris 130,-)

ARBEJDERMUSEET