Vi forhandler os gennem tilværelsen

Læs mere i lederen på side 3
og i klummen på side 15

FKF BLADET

Frederiksberg Kommunalforening
Nr. 1 - Februar 2023

Frederiksberg Kommunalforening

Frederiksberg Kommunalforening
Kontor: Frederiksberg Rådhus
5. sal, værelse 36
telefon 38 88 17 45
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
Tina Frederiksen
telefon 38 21 28 62

FKF-bladet
Medlemsblad for Frederiksberg Kommunalforening
Kontor: Frederiksberg Rådhus
5. sal, værelse 36
telefon 38 88 17 45

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

Kontortid:
Tirsdag – fredag kl. 9 - 12
Mandag lukket

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

Indhold

Side

3 Leder: Ulven kommer!
4 FKF's ordinære generalforsamling 2023
6 Skriftlig beretning
12 Regnskab 2022
13 Status 2022
14 Budget 2023
15 Skal vi snakke bagvendt
16 TR-valg
18 Medlemsarrangement med Søs Egelind
19 Har du nok til en sjov pensionering?
20 Kampen om fremtidens arbejdskraft - eleverne
22 Det koster at have en høj personaleomsætning
23 Nekrolog for Per Vest
24 Historien giver grund til optimisme
25 Gratis onlinekurser
26 Generalforsamling i Garantifonden
27 Generalforsamling i Pensionistklubben
28 Pensionistklubbens forårstur
29 Juletræsfest 2022
30 Find fem forskelligheder
31 Opslagstavlen

Ulven kommer!

De fleste mennesker forhandler stort set hver dag. Det kan være med børnene om, hvor tit det er rimeligt at gå ned med skraldet. Eller med ægtefællen/partneren om, hvem der skal køre bilen hjem efter en festlig aften. Nogle forhandler med hvidevareforhandleren om en bedre pris på et nyt køleskab. Nogle forhandler endda med sig selv om fx nytårsforsætter. FKF forhandler rigtig tit med ledere i Frederiksberg Kommune. Vi forhandler alt fra TR-tillæg, seniorordninger, fratrædelsesordninger, skånehensyn og meget mere. Og så forhandler vi også løn for alle FKF's medlemmer.

Vi forhandler løn for alle nyansatte FKF'ere ved ansættelsen. Og så har vi typisk løneftersyn og lønforhandlinger én gang om året for alle vores medlemmer. Lønforhandlingerne foregår som regel fra sent efterår til tidlig vinter.

Når man forhandler, så lærer man sig visse teknikker, som man bruger for at opnå det bedst mulige resultat. I alle de år, jeg har forhandlet løn for FKF's medlemmer, er lønforhandlingerne de fleste steder startet med, at lederen har fortalt mig, hvor få penge, der er til rådighed, fordi der generelt skal spares. Det er en forhandlingsteknik – lidt lige som når man er ude at rejse og forelsker sig i en ting på et marked. Sælgeren fortæller dig, hvor fantastisk en vare det er – og du prøver at finde den mindste fejl eller uregelmæssighed på varen for at bruge det som argument for at få prisen ned. Så når en leder har fortalt mig, at der ingen penge er, så har jeg godt vidst, at selvfølgelig er der penge; lederen vil bare helst af med så få af dem som muligt. Jeg har endda flere gange kaldt de indledende ord for en rituel stammedans, som vi skal igennem, før vi kan gå i gang med at forhandle.

Ulempen ved altid at starte med at sige, at man ingen penge har – hvis man faktisk har penge – er, at der sker præcis det samme, som der skete for drengen i Aesops fabel, der blev ved med at råbe, at ulven kommer: Man holder op med at tro på det. Så når ulven faktisk kommer, altså når der reelt ingen penge er, så er det svært rigtigt at tro på det. FKF kender selvfølgelig godt dispositionsbegrænsningen, der som en stor grønthøster har gnavet sig ind i afdelingernes budgetter. Men det viste sig alligevel, at vi kunne forhandle os frem til engangsvederlag til flere medlemmer. Nogle steder fik vi også forhandlet fast løn hjem, så helt tom var pengekassen altså alligevel ikke.

Der er mange afdelinger i Frederiksberg Kommune, som meget hellere vil give engangsvederlag end faste løntillæg. Det kan der være alle mulige gode grunde til, men økonomistyring er nok den bedste grund. Når der skal ske besparelser, så er løn en stor fast udgift for kommunen, som man kan spare på ved at afskedige nogle medarbejdere. Ved at give en del af lønnen som engangsvederlag, er det nemmere at spare på lønmidler, når der skal spares – man undlader bare at give engangsvederlag det år.

Men det bør være sådan, at engangsvederlag gives for en præstation, der ligger i det forløbne år, og faste tillæg bør gives for den fremadrettede præstation. Hvis man har kørt et stort projekt, haft ekstraordinært travlt i en periode, har løst en særlig opgave eller på anden vis har bidraget ekstraordinært i løbet af året, så bør det udløse et engangstillæg. Hvis man har nogle personlige kompetencer, som man bringer i spil i sin ansættelse, bør det udløse fast løn. Når man giver engangstillæg for opgaver, som burde have været honoreret med faste tillæg, så udhuler man i øvrigt også pensionsopsparingen, idet der som udgangspunkt ikke bliver indbetalt pensionsbidrag af engangsvederlag. Så ja tak til konstruktive forhandlinger uden et tæppe af besparelser under.

Nee

Frederiksberg Kommunalforenings ordinære generalforsamling

Afholdes

Onsdag den 22. marts 2023 kl. 16.00

Frederiksberg Kommunalforenings ordinære generalforsamling afholdes onsdag den 22. marts 2023 kl. 16.00 i Rådhushallen på Frederiksberg Rådhus.

Få en snak
Dørene åbner klokken 15.30, hvor du kan få en snak med repræsentanter fra PFA Pension, A-kassen FTFa, TJM Forsikring samt Forbrugsforeningen.

Underholdning
Før generalforsamlingens officielle start kommer borgmester Michael Vindfeldt og hilser på, og derefter vil Maj Bjerre underholde os. Maj er en eftertragtet foredragsholder, når det handler om at løfte medarbejdernes engagement og trivsel. Det, vi gør, skal give mening, og det gælder både vores kommunikation og adfærd. Maj Bjerre er desuden forfatter og coach og en skøn blanding af handlekraft, stor viden, fantastiske værktøjer og en kæmpe kærlighed til det, hun laver. Med sit engagement og sine altid interessante foredrag giver hun sit bud på, hvordan man skaber klar kommunikation, bedre relationer og mere indflydelse på arbejdspladsen.
Underholdningen med Maj Bjerre starter kl. 16 og varer ca. 45 minutter.

Maj Bjerre

Tilmelding
Du skal på forhånd tilmelde dig generalforsamlingen. Der vil i slutningen af februar 2023 blive åbnet for tilmelding via vores hjemmeside fkfinfo.dk/events.

Spisning
Der vil være spisning for de medlemmer, som ønsker dette. Det koster 50 kr. at deltage i spisningen. Du tilmelder dig spisningen samtidig med, at du tilmelder dig til selve generalforsamlingen.

Udtrækning af ferielegater
Igen i år sker der udtrækning af 5 FKF-ferielegater à 5.000 kr. Der udtrækkes 3 ferielegater blandt samtlige medlemmer, mens 2 ferielegater alene udtrækkes blandt de fremmødte. Et medlem kan dog kun vinde ét ferielegat. Herudover kan vi være heldige, at der bliver mulighed for udtrækning af ferielegater fra Fabrikant Valdemar Nielsens Mindefond. For god ordens skyld skal det oplyses, at udbetaling af ferielegater er skattepligtig B-indkomst, Så FKF indberetter ferielegaterne til SKAT.

Arrangementet støttes af Interesseforeningen.

Dagsorden til ordinær generalforsamling

1. Valg af dirigent

2. Formandens beretning, herunder generalforsamlingens behandling

3. Indkomne forslag som er modtaget af formanden inden den 1. februar 2023

4. Fremlæggelse af regnskab og budget
a) Kassereren fremlægger driftsregnskab for 2022 og status pr. 31. december 2022

b) Kassereren fremlægger budget for 2023

5. Valg til de i vedtægterne §12 nævnte poster
a) Valg af kasserer
Hidtidig kasserer Berit G. Aasted (er på valg og ønsker at genopstille)

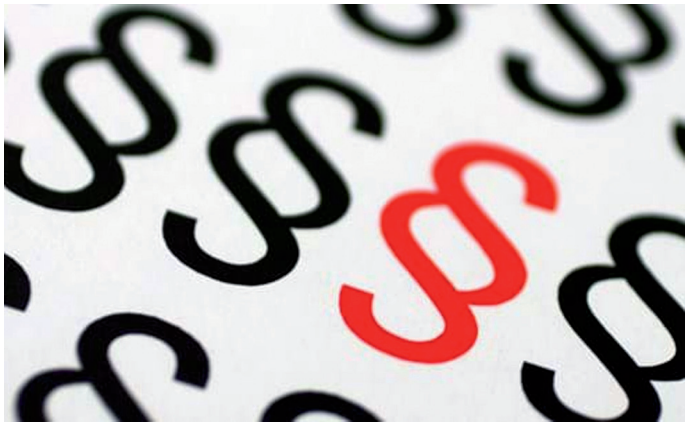
b) Valg af bestyrelsesmedlemmer
Ud over kassereren bestod FKF's bestyrelse i foreningsåret 2022/2023 af:
Formand Nee Marianne Attle (er ikke på valg)
Marianne Leegaard (er ikke på valg)
Jane Bredahl (er ikke på valg)
Carl Erik Rasmussen (er på valg og ønsker at genopstille)
Annette Jensen (er på valg og ønsker at genopstille)
Karina Sønderfort (er på valg og ønsker at genopstille)

c) Valg af 2 suppleanter
I foreningsåret 2022/2023 var der følgende suppleanter:
1. suppleant Annette Jensen og 2. suppleant Morten Mortensen.

d) Valg af 2 revisorer
I foreningsåret 2022/2023 var der følgende revisorer: Niels Solberg Rasmussen og Sophus Hansen

e) Valg af 1 revisorsuppleant
I foreningsåret 2022/2023 var Jeanet Minding revisorsuppleant.

Her kan du læse FKF's vedtægters bestemmelser, som har betydning for generalforsamlingen:



§ 9. Generalforsamling
Generalforsamlingen er den højeste myndighed i foreningen og er enten ordinær eller ekstraordinær.

Stk. 2. Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i marts måned. Den sammenkaldes af bestyrelsen med mindst 14 dages varsel enten ved skriftlig indkaldelse til medlemmerne eller ved meddelelse i medlemsbladet. Samtidig med indkaldelsen bekendtgøres generalforsamlingens dagsorden, der skal indeholde følgende faste punkter:

Valg af dirigent(er)
Beretning
Indkomne forslag
Fremlæggelse af regnskab og budget
Valg til de i vedtægtens § 12 nævnte poster.

Stk. 3. Forslag, som ønskes behandlet af den ordinære generalforsamling, skal være formanden i hænde inden den 1. februar.

Fortsættes på næste side

§ 10. Dirigent
Generalforsamlingen vælger ved simpelt stemmeflertal dirigent(er), som ikke må være medlem af bestyrelsen.

§ 11. Afstemning
Kun tilstedeværende stemmeberettigede medlemmer kan afgive stemme på generalforsamlingen.
Stk. 2. Afstemningen kan ske ved håndsoprækning, men skal være skriftlig og hemmelig, såfremt blot ét stemmeberettiget medlem begærer det.
Stk. 3. Afgørelser træffes ved simpelt stemmeflertal, jfr. dog §§ 12, 22 og 23. (Da §§ 22 og 23 drejer sig om henholdsvis vedtægtsændring og opløsning af foreningen, er disse bestemmelser ikke optrykt i denne her sammenhæng).
Stk. 4. Der føres referater af alle generalforsamlinger. De(n) pågældende dirigent(er) underskriver referatet.

§ 12. Bestyrelse m.v.
Valgbar til bestyrelsen er ethvert stemmeberettiget medlem.
Stk. 2. Bestyrelsen består af 7 medlemmer, der vælges ved relativt flertal på den ordinære generalforsamling eller en med dette punkt på dagsordenen indkaldt ekstraordinær generalforsamling.
Valgperioden er 2 år.
Stk. 3. I år med lige sluttal vælges formanden først. Herefter 2 bestyrelsesmedlemmer.
I år med ulige sluttal vælges kassereren først. Herefter 3 bestyrelsesmedlemmer.
Opstilling til valg som formand, kasserer og bestyrelsesmedlemmer skal skriftligt tilstilles Frederiksberg Kommunalforening senest 3 uger før generalforsamlingen.
Stk. 4. Afstemninger skal i øvrigt være skriftlige og hemmelige. Ved valg af bestyrelsesmedlemmer skal en stemmeseddel udfyldes med navnene på mindst 1 højst 2, henholdsvis mindst 1 højst 3 af de foreslåede kandidater. Navnene må ikke være identiske. I tilfælde af stemmelighed skal nyt valg mellem de pågældende kandidater finde sted. Giver omvalget uændret resultat, afgøres valget ved lodtrækning.
Stk. 5. Der vælges 2 suppleanter til bestyrelsen.
Valgperioden er 1 år. Ved valg af suppleanter gælder tilsvarende regler som ved valg af medlemmer til bestyrelsen.

Stk. 6. Hvis en ekstraordinær generalforsamling vedtager et forslag om, at den siddende bestyrelse træder tilbage og nyvalg foretages, skal bestyrelsen inden 14 dage indkalde til en generalforsamling med valg af ny bestyrelse på dagsordenen. Denne generalforsamling skal være afholdt inden 1 måned efter den generalforsamling, som vedtog forslaget.
Stk. 7. Generalforsamlingen vælger endvidere 2 revisorer og 1 revisorsuppleant.
Valgperioden er 1 år.
Stk. 8. Generalforsamlingen kan ikke vælge et medlem til mere end én tillidspost.

Skriftlig beretning for 2022

Denne beretning er afsluttet medio januar 2023 og omtaler de væsentligste områder, som FKF har arbejdet med i det forgangne år.

Økonomi
I 2021 var der som bekendt kommunalvalg, og ved det valg tippede den politiske magtbalance på Frederiksberg over til den røde side. Vi fik for første gang i 112 år en ikke-konservativ borgmester på Frederiksberg, nemlig Michael Vindfeldt fra Socialdemokratiet.

Den nye kommunalbestyrelse havde ikke siddet ret længe, før det blev tydeligt, at økonomien ikke var i balance – og noget måtte der gøres. Det var i den forbindelse, at vi lærte et nyt ord for besparelser, nemlig "dispositionsbegrænsning". Det blev besluttet, at (næsten) alle afdelinger og institutioners budget skulle beskæres med 1,5 % med løfte om, at begrænsningen ville blive reduceret eller ophævet, hvis økonomien skulle vise sig at blive bedre end først antaget. Denne begrænsning betød enkelte afskedigelser rundt omkring i Frederiksberg Kommune, men heldigvis ikke i det omfang, man først kunne frygte.

Desværre blev økonomien ikke bedre – nærmest tværtimod – så dispositionsbegrænsningen blev ikke ophævet. Krigen i Ukraine, stigende priser og den kommunale udligning gjorde, at økonomien så endnu værre ud end først antaget.

Vi gik derfor mod budgetlægningen for 2023 med uro i sindet. Første gang medarbejderrepræsentanterne i MED blev præsenteret for de tanker, som forvaltningen og politikerne havde gjort sig om økonomien, lærte vi endnu et nyt ord, nemlig "budgetforbedringsidékatalog", hvilket i bund og grund bare er et andet og mere stuerent ord for et sparekatalog. Vi blev også præsenteret for et andet nyt og mere velkomment tiltag, nemlig at medarbejderne blev involveret i budgetprocessen allerede i juni måned, hvor vi blev præsenteret for budgetforbedringsidékataloget. Det er første gang i min tid i Frederiksberg Kommune, at medarbejderne i så god tid forud for budgetvedtagelsen bliver præsenteret for de idéer til besparelser, som politikerne skal forholde sig til. Den gode tid viste sig at være lidt af et tveægget sværd. På den ene side var det rigtig rart at have tid til at læse materialet ordentligt igennem, således at vi kunne blive klar til at drøfte det ordentligt i MED. På den anden side var der nogle medarbejdere, som blev meget bekymrede over det, de læste, fordi det skabte usikkerhed i forhold til fremtiden. Det er dog min holdning, at det positive i en tidlig involvering i budgettet langt overskygger det negative.

Sparekataloget indeholdt 64 sider med forslag til besparelser. Den største besparelse på det administrative område var hjemtagelse af lønproduktionen fra 1. januar 2024. Frederiksberg Kommune er den eneste kommune i landet, der stadig har udliciteret lønopgaven, og der er derfor ikke mange firmaer, der byder ind på opgaven, når den er i udbud. Ved at tage lønopgaven hjem igen, regner man med at kunne spare 1 million kroner i 2027. For os, der har været ansat så længe, at vi kan huske, da lønopgaven i sin tid blev sendt ud af huset, er det lidt tankevækkende, at man tilsyneladende både kan spare penge, når man sender en opgave ud af huset, og når man tager den hjem igen.

Det store arbejde med budgettet endte med, at skatten blev sat op på Frederiksberg, og en hel del besparelser blev vedtaget, herunder en fortsat besparelse på administrationen på 1,5 %.

Fyringsrunder
Den stramme økonomi har budt på fyringsrunder flere steder i organisationen.

Der har blandt andet været en fyringsrunde i SSA's stab som følge af dispositionsbegrænsningen samt besparelser og overførsel af lønmidler til den nye Analyseenhed. Fyringsrunden ramte fortrinsvist akademikere, men vi mistede desværre en enkelt FKF-kollega i den runde.

Der har også været en fyringsrunde i Arbejdsmarkedsafdelingen, hvor man skulle udmønte en besparelse på 20 millioner kroner, dels pga. faldende ledighedstal samt finansiering af "delpakke 2", som omhandler beskæftigelsesindsatser og deling af ansvaret for forsikrede ledige med A-kasserne. Konkret betød det, at man var nødt til at nedlægge hele 32 stillinger. Selvom Arbejdsmarkedsafdelingen er et stort område med mange medarbejdere, så er en reduktion på 32 stillinger rigtig mange.

Heldigvis havde man været så forudseende, at man løbende igennem året ikke havde genbesat ledige stillinger, så antallet af medarbejdere, der blev varslet afskediget, blev begrænset til fire. Derudover blev flere medarbejdere omplaceret til andre arbejdsopgaver og/eller i andre af Arbejdsmarkedsområdets centre.

Det er aldrig positivt, når man er nødt til at gribe til afskedigelser, så i FKF er vi glade for, når man forsøger at klare problemerne "i opløbet" ved at holde igen med nyansættelser, så man kan løse en del af udfordringerne ved naturlig afgang. Vi er dog også opmærksomme på, at det selvfølgelig påvirker arbejdsmiljøet negativt, når vi mangler kollegaer rundt omkring, og at medarbejderne ikke nødvendigvis bliver glade for at blive flyttet rundt til andre funktioner og opgaver.

Lønforhandlinger
At lønforhandle med en 1,5% grønthøsterbesparelse hængende over hovedet er ikke nogen let opgave for nogen. FKF indkaldte naturligvis til de årlige lønforhandlinger, som vi plejer, men det var ikke mange chefer, der ikke indledte med at sige, at der stort set ikke var penge til faste lønstigninger til medarbejderne. Stort set alle henviste til grønthøsteren, og der skulle mere end almindeligt gode argumenter til, før der kunne trækkes noget fast løn hjem til medlemmerne.

Frederiksberg Kommune er hen over årene i stadigt stigende grad blevet glad for at give engangsvederlag frem for fast løn. Men selvom et engangsbeløb i december kan lune gevaldigt, er det stadig FKF's holdning, at lønstigninger fortrinsvist skal gives som fast løn. At give et engangsbeløb til en medarbejder, fordi man gerne vil anerkende, at vedkommende er virkelig dygtig til sit arbejde, er ikke ordentlig ledelse. Hvis man gerne vil præmiere sine medarbejdere for at være dygtige, så bør man gøre det ved at hæve den faste løn. Vedkommende er jo ganske sikkert ikke kun dygtig i indeværende år – man må formode, at dygtigheden ikke stopper ved årsskiftet. Derudover får man som udgangspunkt ikke pension af engangsvederlag, så man går altså glip af opsparing til sin alderdom ved år efter år at modtage engangsvederlag frem for fast løn.

Flere steder oplevede vi endvidere, at lederne var noget frustrerede over, at de lokale lønmedarbejdere, som de tidligere har gjort brug af ved lønforhandlingerne, nu alle befinder sig i HR-løn. Vores gode kollegaer i HR-løn bistår gerne lederne med lønsimuleringer og beregninger, men det er selvfølgelig noget andet for cheferne, når lønmedarbejderen ikke sidder ved siden af ved selve forhandlingen. Det gjorde, at nogle forhandlinger tog meget længere tid end sædvanligt, da vi var nødt til at holde pause, mens vi ventede på beregninger. Jeg har en fornemmelse af, at både HR-løn og chefer rundt omkring har tænkt sig at evaluere lønforhandlingsprocessen, så den kan blive mere smidig for alle parter i årene fremover. Dét hilser vi velkomment, og vi bidrager naturligvis også til evalueringen af forløbet.

Grønthøster til trods, så var det ikke mange steder, vi gik helt tomhændede tilbage, og sådan bør det også være i en tid, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Eleverne

Kontoreleverne er både nutidens og fremtidens arbejdskraft. Derfor er det vigtigt, at den uddannelse, som de får, både er brugbar og holdbar.

Mens eleverne dygtiggør sig, gør de også hele arbejdspladsen klogere. Når man som oplæringsansvarlig skal lære op, så bliver de ting, som vi "plejer" at gøre, tit udfordret – og det er positivt. Det er meget sandsynligt, at når vi plejer at gøre noget på en bestemt måde, så er det fordi, at det fungerer på den måde. Der er alligevel en vis sandsynlighed for, at arbejdsopgaverne også kunne løses på andre måder.

Jeg har i årenes løb været så heldig at få lov til at læse nogle af kontorelevernes fagprøver. I fagprøverne skal eleverne arbejde med en idé eller en arbejdsgang i Frederiksberg Kommune og udarbejde en fagprøverapport om opgaven. Og i de fagprøver, som jeg har læst, har der været mange virkelig gode idéer til, hvordan man kan nytænke arbejdsgange og -metoder. De idéer skal vi i meget højere grad dyrke. Ved at kombinere den eksisterende erfaring med helt nye idéer kan der opstå nye og smartere måder at udføre arbejdet på.

FKF indgik for nogle år tilbage et samarbejde med HR-afdelingen om kontorelevernes uddannelse. Det samarbejde er rigtig givtigt for alle parter, og udover at sætte fokus på selve kontoruddannelsen har FKF også bidraget med idéer til, hvordan de oplæringsansvarlige bliver endnu dygtigere til at bistå eleverne i deres uddannelse.

Stort databrud

Lige efter sommerferien blev Frederiksberg Kommune opmærksom på, at der har været et stort systembrud i SBSys. Sager, som ellers var lukkede eller med begrænset adgang, havde været helt åbne i en længere periode. Sager, som man som medarbejder ellers ikke har haft adgang til, var nu helt tilgængelige og man kunne fx gå ind og kigge i personalesager. Det forlyder, at der var en meget lang liste af personer, hvis sager var blevet åbnet, og Frederiksberg Kommune gik i gang med at sortere i listen for at finde ud af, om der var medarbejdere, der uretmæssigt havde klikket sig ind på personalesager uden at have en arbejdsmæssig grund til det.

Da det store arbejde med at sortere i listen var bragt til ende, var der 19 personer, hvor kommunen ikke var sikker på, at den eller de personer,

der var blevet klikket på, havde arbejdsmæssig relevans. 16 af de personer var FKF'ere. De 19 personer blev indkaldt til en tjenstlig samtale, hvor de blev bedt om at redegøre for, hvorfor de havde klikket på en eller flere navngivne personer. Og lad mig sige det sådan, at hvis man til daglig arbejder med at slå borgere op i et fagsystem, så er det usandsynligt, at man kan huske alle de personer, man klikker på.

Frederiksberg Kommune vil ikke umiddelbart svare på, hvor lang tid, der var fri adgang til personfølsomme oplysninger, men jeg var bisidder for et medlem, der blev bedt om at forklare, hvorfor vedkommende havde klikket på en navngivet person i sommeren 2021 – altså for mere end et år siden! Tonen ved de tjenstlige samtaler, som FKF deltog i, var uforholdsmæssig skarp. Selvfølgelig har Frederiksberg Kommune pligt til at undersøge skadens omfang, når der har været så stort et databrud – men man kan afdække et sådant problem på mange måder, og man kan jo spørge sig selv, om det, at indkalde så mange medarbejdere til en tjenstlig samtale, er den mest hensigtsmæssige måde at gøre det på. Selvfølgelig må man som medarbejder ikke bruge de oplysninger, der ligger i systemerne til andet end arbejdsmæssige formål. Men for de medarbejdere, FKF har været bisidder for, viste det sig, at for de flestes vedkommende var de slet ikke klar over, at de havde været inde på en side, de ikke skulle have været inde på. Vi er også nødt til at holde fast i, at det er Frederiksberg Kommunes ansvar, at medarbejderne kun har adgang til systemer og data, som de har arbejdsmæssigt behov for.

Fastholdelse og rekruttering

Det billede, der igennem mange år er blevet tegnet af, at der bliver mangel på arbejdskraft, er nu meget tydeligt. Der kommer ikke helt så mange ansøgninger, når ledige stillinger bliver slået op, og eftersom det i høj grad er arbejdstagernes marked i øjeblikket, oplever Frederiksberg Kommune stadigt højere lønkrav fra ansøgerne. FKF har oplevet en del gange, at nyansatte medarbejdere ikke engang når at starte i jobbet, før de har fået tilbudt et job til en højere løn i en anden kommune. Det betyder, at der er afdelinger, der flere gange har måttet slå det samme job op, før det endelig lykkes at få stillingen besat.

Hvad angår rekruttering, så har Hovedudvalget ved årets MED-konference introduceret begrebet "employer branding". Og hvad er så det? En virksomheds "employer brand" fortæller noget om virksomhedens evne til at markedsføre sig som en attraktiv arbejdsplads – og dermed noget om den reelle opfattelse af virksomheden som arbejdsplads på godt og ondt. Man kan bruge employer branding til både at fastholde medarbejdere og til at rekruttere nye medarbejdere.

I stedet for at vedblive med at sige, at vi har attraktive arbejdspladser, bør ledelsen stille sig selv spørgsmålet: "Er vi virkelig en attraktiv arbejdsplads, og deler vores medarbejdere denne holdning? Og hvis de ikke gør, hvordan får vi dem så til at stå frem og fortælle, hvad der skal gøres anderledes?" Måske bør Frederiksberg Kommune starte med at spørge medarbejderne, hvad de egentlig synes om at arbejde i kommunen. Hvad er godt – og hvad kan gøres bedre? Hvad skal der til, før Frederiksberg Kommune bliver den bedste kommunale arbejdsplads i Danmark, som medarbejderne ikke ønsker at søge væk fra?

Vi har noget viden fra både APV og trivselsmålinger, men den konkrete viden om, hvad der skal til, før medarbejderne synes, at Frederiksberg Kommune bliver den bedste arbejdsplads i Danmark, har vi ikke endnu. Men lige præcis den viden er yderst relevant og bør indgå som et led i både fastholdelses- og rekrutteringsstrategien i Frederiksberg Kommune.

FKF arbejder for, at vi i endnu højere grad end nu arbejder med fastholdelse af medarbejdere. Frederiksberg Kommune har i øjeblikket en personaleomsætning på 20 % om året. Selvom tallet kun er en anelse højere end i de kommuner, vi normalt sammenligner os med, så er tallet alt for højt. Generelt siges det, at en personaleomsætning på omkring 10 % sikrer en vis udskiftning, som er nødvendig for at opretholde balancen mellem fornyelser i arbejdsstyrken og det at sikre kontinuitet i arbejdet. Og det siger sig selv, at hvis Frederiksberg Kommune formår at nedbringe antallet

af medarbejdere, der siger op, fra omkring 1.400 om året til 700, så bliver udfordringen med rekruttering også mindre. Vi bibeholder også vigtig og uvurderlig viden og erfaring i organisationen.

Medlemshvervning
FKF har gennem det seneste år haft stort fokus på medlemshvervning. Det har været tydeligt for det meste af fagbevægelsen, at antallet af medarbejdere, der er medlem af en fagforening med forhandlingsret, går den forkerte vej. Vi har også kunnet mærke tendensen i FKF, hvor mange af vores nye kollegaer er lidt længere om at melde sig ind, end det tidligere har været tilfældet – og der er desværre også nogen, som slet ikke melder sig ind. Nogle af ikke-medlemmerne er medlem af gule fagforretninger, nogle er medlem af andre rigtige fagforeninger (fx HK, Dansk Magisterforening og DJØF), og der er også en del, som slet ikke er medlem af noget.

Det er et problem, når medlemstallene falder. Det er ikke bare et problem for fagforeningerne – det er et problem for os alle sammen. Jo flere vi er, jo stærkere står vi – og jo mere får alle ud af det. Derfor er det vigtigt, at så mange som muligt melder sig ind i de fagforeninger, som de hører til. Så hvis man er ansat på FKF's overenskomst, så er det vigtigt, at det er FKF, man er medlem af.

Ved generalforsamlingen sidste år bad jeg medlemmerne om hjælp til at sprede de gode historier om FKF, så endnu flere havde lyst til at melde sig ind. I løbet af året har tillidsrepræsentanterne været på uddannelse i, hvordan man sælger et godt budskab uden at være sælger, og har også været med til at lægge planer for, hvordan vi griber udfordringen an. Vi har haft et tæt samarbejde omkring medlemshvervning med vores søsterforening Gentofte Kommunalforening – et samarbejde, som vi naturligvis fortsætter i 2023. Vi kompetenceudvikler vores tillidsvalgte løbende, da vi i bestyrelsen er opmærksomme på, at TR har en virkelig vigtig rolle, når det kommer til rekruttering af nye medlemmer.

FKF har derudover indgået et samarbejde om medlemshvervning med vores samarbejdspartner A-kassen FTFa. Det samarbejde har resulteret i en kampagne, hvor medarbejdere, der melder sig ind i FKF og FTFa samtidig, får et gavekort på 500 kroner til Frederiksberg Centret samt tre måneders gratis medlemskab af FKF. Kampagnen har været en succes, og vi har fået mange nye medlemmer. Indtil videre kører kampagnen frem til udgangen af marts 2023.

FKF og PFA også har indgået et samarbejde for at øge synligheden af både fagforening og pensionsselskab. I forbindelse med vores Oktoberarrangement med Anders Lund Madsen fik vi trykt en mulepose med FKF's og PFA's logoer på samt sloganet "FKF og PFA er der for dig – også efter arbejdslivet". Hvis man var forhindret i at deltage i arrangementet og derfor ikke har fået en mulepose, er man velkommen til at komme forbi FKF's kontor på 5. sal på rådhuset og hente en. Vi er altid glade for at se medlemmer på kontoret.

Oktoberarrangement med Anders Lund Madsen
FKF afholdt årets Oktoberarrangement i Bibliotekssalen på Hovedbiblioteket. Vi havde besøg af entertaineren Anders Lund Madsen, som underholdt os med et oplæg med titlen "Det kan ikke gå galt". Oplægget kunne for nogen måske virke fuldstændigt improviseret, og Powerpoint-præsentationen kunne virke temmelig uorganiseret, men Anders levede op til titlen på foredraget: Intet gik galt! Vi blev klogere på utrolig mange ting, som vi slet ikke vidste, at vi havde brug for at blive klogere på, og lattermusklerne kom virkelig på arbejde.

Det var en god eftermiddag i selskab med mange gode kollegaer. Det er virkelig rart at se, hvordan der bliver bakket op om vores arrangementer, så tak for det.

Vi afholder et nyt medlemsarrangement i 2023, nemlig i maj måned, hvor Søs Egelind kommer og underholder os.

Nye tider for FKF-bladet og hjemmesiden
Medlemsbladet blev gjort delvist digitalt i 2022. Fra og med udsendelsen af blad nr. 2 i maj måned får alle, der er i arbejde, tilsendt et link, som fører til, at man kan læse FKF-bladet på vores hjemmeside fkfinfo.dk. Pensionister og ekstraordinære

medlemmer får stadig tilsendt et fysisk blad med posten. Hen over året er der også pensionister, der har bedt om at få bladet elektronisk i stedet for i fysisk form. Generelt er der blevet taget rigtigt godt imod det nye tiltag, som selvfølgelig sparer lidt penge til tryk og til porto, men ikke mindst måske sparer et træ eller to, fordi der ikke skal bruges helt så meget papir.

Jeg ved, at flere tillidsrepræsentanter savner at komme rundt med bladet til medlemmerne. Det var en god lejlighed til at få drøftet små og store ting fra hverdagen.

FKF's hjemmeside fkfinfo.dk har også fået et løft i løbet af 2022. Tilmelding til alle vores arrangementer foregår nu via hjemmesiden, både medlemsarrangementer, TR-kurser og -seminarer samt pensionistarrangementer. Det fungerer rigtig godt, og det er helt sikkert nemmere for FKF's sekretariat at administrere arrangementerne på denne måde.

Juletræsfest
Efter et par år med Coronarestriktioner kunne vi afholde årets juletræsfest helt uden restriktioner af nogen art. 280 børn og voksne deltog i årets festligheder, hvor vi sædvanen tro havde besøg af både julemanden, nissemor og spilleministeren – og i år også i selskab med en lille nissepige. Der blev danset om det flotte juletræ, sunget julesange til den helt store guldmedalje samt afholdt små konkurrencer. Vi fik mad og drikkevarer, og børnene fik gaver og slikposer, ganske som de plejer.

I løbet af foråret skal bestyrelsen afklare, om FKF skal afholde juletræsfest fremover. Tilslutningen er ikke så stor, som den engang har været. Selvom 280 personer lyder af mange, så husker jeg juletræsfester, hvor vi har samlet over 450 mennesker til julesjov i Rådhushallen. Det at afholde en juletræsfest er et kæmpestort arbejde, uanset om man er 100 eller 500 deltagere, så vi vil jo selvfølgelig gerne holde juletræsfest for så mange kollegaer og deres børn som overhovedet muligt.

Derudover har vi også en udfordring i forhold til Rådhushallen. Kommunen stiller hallen til rådighed, men som noget helt nyt er vi blevet præsenteret for at skulle betale for de rådhusbetjente, som er til stede aftenen igennem. Det kan budgettet ikke helt holde til, sådan som det ser ud lige nu. Vi arbejder på løsninger, men vi må se, om det kan hænge sammen fremover.

Tak
Som altid vil jeg slutte den skriftlige beretning med at sige tak. Tak til alle, som FKF har samarbejdet med i årets løb; både medarbejdere og ledere. Tak til alle medlemmer for at bakke op om FKF og for at sætte et FKF-fingeraftryk på så mange ting, som I gør i hverdagen. I gør det fantastisk.

Også tak til vores eksterne samarbejdspartnere - det gælder i særdeleshed vores søsterforening Gentofte Kommunalforening, som vi stadig står last og brast og skulder ved skulder med. Derudover også en tak til både Forhandlingskartellet, Forhandlingsfællesskabet, OAO og FH. Vi sender også en særlig tak til PFA, FTFa, TJM Forsikring og Forbrugsforeningen.

En særlig tak skal lyde til medarbejderne i FKF's sekretariat for den arbejdsindsats, de har lagt i året, der nu er gået. Tak for det store engagement, der altid bliver lagt for dagen, og som jeg ved, at både bestyrelse og medlemmer sætter stor pris på.

Denne skriftlige beretning er afsluttet den 13. januar 2022. Begivenheder, der måtte opstå indtil generalforsamlingen den 22. marts 2023, vil blive omtalt i den mundtlige beretning.

Nee

DRIFTSREGNSKAB FOR ÅRET 2022

	Regnskab 2022	Budget 2022	Regnskab 2021
INDTÆGTER			
Kontingenter fratrukket afregning til FKF-G	1.944.934	2.040.000	1.958.735
Finansielle indtægter	7.012	5.000	4.823
Administrationsvederlag	25.000	25.000	25.000
UTF-midler (TR-uddannelse) m.m.	189.690	235.000	240.223
Diverse tilskud	337.356	240.000	228.585
Refusion af udgifter FH (FTF) ordninger fra FKF-G	67.822	65.000	50.789
INDTÆGTER I ALT	2.571.814	2.610.000	2.508.155
UDGIFTER			
Administration (ekskl. renter og gebyrer)	72.651	80.000	77.991
Repræsentation og gaver	12.088	30.000	8.711
Renter og gebyrer	43.491	50.000	48.400
IT-udgifter	23.788	15.000	21.594
Sekretariatslønninger inkl. lønsumsafgift m.m.	1.397.704	1.375.000	1.166.830
Kurser, uddannelse og konferencer	47.496	40.000	17.080
Abb. ordninger & kontingenter FH, FK-K, KTO, KOS	213.572	220.000	201.199
Diverse kontingenter	4.177	5.000	16.929
Inventaranskaffelser	2.583	10.000	5.492
Repræsentantskab og klubber	36.670	20.000	16.174
Pensionistarrangementer	55.600	50.000	41.462
Udgivelse af medlemsblad	105.103	160.000	145.815
Tillidsrepræsentantuddannelse	155.512	215.000	104.973
Generalforsamling	37.340	30.000	100
Medlemsarrangementer	87.540	75.000	94.545
Honorar, bestyrelse og revisorer	298.454	300.000	292.222
Henlæggelse af ubrugte UTF-midler	34.178	0	135.250
UDGIFTER I ALT	2.627.947	2.675.000	2.394.767
DRIFTSRESULTAT	**-56.132**	**-65.000**	**113.389**

Der er foretaget periodisering for de på tidspunktet for udarbejdelsen af regnskabet kendte forpligtelser og rettigheder. Tilgodehavender er indgået på tidspunktet for udarbejdelsen af regnskabet.

Frederiksberg, den 31. januar 2023

Nee Marianne Attle
Marianne Leegaard
Carl Erik Rasmussen
Berit Grothe Aasted
Annette Jensen
Jane Bredahl
Karina Sønderfort

STATUS PR. 31. DECEMBER 2022

		Regnskab 2022		Regnskab 2021
AKTIVER				
Kassebeholdning		2.321		1.604
Bankbeholdning		2.874.090		3.035.330
Debitorer (tilgodehavender)		210.887		184.630
Tilgodehavende hos Garantifonden FKF-G		67.822		50.789
Fondsbeholdning:				
Obligationsbeholdning primo	16.411		21.329	
Udtrukne obligationer	-2.756		-4.430	
Kursreguleringer/-gevinster/-tab	-1.916		-488	
Obligationsbeholdning ultimo		11.738		16.411
Aktiebeholdning primo	112.534		83.254	
Udbytte / kursreguleringer	554		29.280	
Aktiebeholdning ultimo		113.089		112.534
Investeringsbeviser PFA-Invest primo	893.619		835.475	-
Kursreguleringer/-gevinster/-tab	-121.720		58.144	
Investeringsbeviser PFA-Invest ultimo		771.899		893.619
Aktiver i alt		**4.051.845**		**4.294.917**
PASSIVER				
Kreditorer		231.900		300.445
Skyldigt medlemsbidrag GF 2022 (2021)	93.010		97.500	
Tilgodehavende adm.vederlag GF 2021 (2020)	-25.000	68.010	-25.000	72.500
Henlæggelser				
Henlagt til TR-uddannelse	248.487		248.487	
Henlagt UTF-midler til TR-uddannelse primo	726.478		591.228	
Henlagt UTF-midler 2022 (2021)	34.178		135.250	
Forbrug i 2022 (2021)	0		0	
Henlagte UTF-midler til TR-uddannelse ultimo	760.656		726.478	
Henlagt jubilæumsfest	150.000		150.000	
Henlæggelse af 100-års gave fra FK til særligt formål primo	24.546		24.546	
Forbrug i 2022 (2021)	0		0	
Henlæggelse af 100-års gave fra FK til særligt formål ultimo	24.546		24.546	
Henlæggelser i alt		1.183.690		1.149.512
Sommerhusfonden	1.000.000		1.000.000	
Anvendt i 2022 (2021)	-25.000		-25.000	
GF-beslutning i 2022 (2021)	25.000	1.000.000	25.000	1.000.000
Egenkapital				
Egenkapital primo	1.772.460		1.597.136	
GF-beslutning sommerhusfond	-25.000		-25.000	
Kursreguleringer/-gevinster/-tab	-123.082		86.936	
Årets resultat	-56.132	1.568.245	113.389	1.772.460
Passiver i alt		**4.051.845**		**4.294.917**

Budgetforslag 2023

	Budget 2022	Regnskab 2022	Budget 2023
INDTÆGTER			
Kontingenter fratrukket afregning til FKF-G	2.040.000	1.944.934	2.040.000
Finansielle indtægter	5.000	7.012	7.000
Administrationsvederlag	25.000	25.000	25.000
UTF-midler (TR-uddannelse) m.m.	235.000	189.690	190.000
Diverse tilskud	240.000	337.356	240.000
Refusion af udgifter FTF ordninger fra FKF-G	65.000	67.822	65.000
INDTÆGTER I ALT	**2.610.000**	**2.571.814**	**2.567.000**
UDGIFTER			
Administration (ekskl. renter og gebyrer)	80.000	72.651	80.000
Repræsentation og gaver	30.000	12.088	30.000
Renter og gebyrer	50.000	43.491	45.000
IT-udgifter	15.000	23.788	15.000
Sekretariatslønninger inkl. lønsumsafgift, ref.m.m.	1.375.000	1.397.704	1.450.000
Kurser, uddannelse og konferencer	40.000	47.496	40.000
Kontingenter FH, FK-K, KTO, KOS	220.000	213.572	220.000
Diverse kontingenter	5.000	4.177	5.000
Inventaranskaffelser	10.000	2.583	10.000
Repræsentantskab og klubber	20.000	36.670	20.000
Pensionistarrangementer	50.000	55.600	50.000
Udgivelse af medlemsblad	160.000	105.103	110.000
Tillidsrepræsentantuddannelse	215.000	155.512	190.000
Generalforsamling	30.000	37.340	30.000
Medlemsarrangementer	75.000	87.540	75.000
Honorar, bestyrelser og revisorer	300.000	298.454	300.000
Henlæggelse af ubrugte UTF-midler	0	34.178	0
UDGIFTER I ALT	**2.675.000**	**2.627.947**	**2.670.000**
DRIFTSRESULTAT	-65.000	-56.133	-103.000

Bestyrelsens klumme

Skal vi snakke bagvendt?

Inflationen har sat reallønnen fire år tilbage. Topforhandlerne for arbejdstagerne har sagt, at "det med at være løntilbageholdende må være slut", og modparten opfordrer til, at der vises ansvarlighed, så lønstigningerne ikke kaster brænde på inflationsbålet.

Det er ikke første og nok heller ikke sidste gang, at indledningen til overenskomstforhandlingerne starter med en sang om, at der ikke er råd til de store lønstigninger. Forklaringen er forskellig fra gang til gang, men det minder lidt om den stammedans, som Nee beskriver i lederen; altså en forhandlingstaktik med et særligt sprog, som man skal lære at gennemskue og oversætte.

Måske skulle et af fremtidens overenskomstkrav være, at der laves en forhandlingsparlør, så alle kan forstå, hvad der fx menes med:

"Der er ikke mange kroner at forhandle med" = "Vi har rigeligt med penge",
"Der er ingen penge at forhandle om" = "Vi har penge nok",
"Der er slet ingen penge til at forhandle med" = "Vi har lidt penge at forhandle med"

Ja, det minder unægteligt lidt om en tur til brugtvognsforhandleren.

Man kunne også kalde det sproglig inflation, for det ændrer jo på værdien af ord og sætninger, så man til sidst risikerer at ende op med at skulle sige "Vi har slet, slet, slet ingen penge" etc.

Det er heldigvis ikke noget, som har bredt sig ud til dagligdagen, for alle ville da få grå hår, hvis man konstant skulle tolke på, hvad der bliver sagt. For hvad mener chefen fx, når der siges "det er vigtigt, at vi løser opgaverne ordentligt"? Det kunne jo tolkes som "vi har en opgave, og får vi den løst, så er det helt fint, og ellers så går det nok".

Carl Erik Rasmussen

Den bedste forsikring til din elbil

- ✓ Ingen selvrisiko ved skade på ladestander eller ladekabel
- ✓ Nøgleforsikring
- ✓ Dækskadeforsikring
- ✓ Afleveringsforsikring, hvis du leaser din elbil
- ✓ Når du køber en elbilforsikring, planter vi et træ

Se tjm-forsikring.dk/elbil

Sammenhold betaler sig

Valg af FKF-tillidsrepræsentanter – skal det være dig?

TR-valget 2023 står for døren. De nye TR'er og TR-suppleanter vælges for en 2-årig periode, som løber fra april 2023 til og med marts 2025.

TR-valget skal være gennemført senest 1. april 2023, og der skal gerne både vælges en TR og en TR-suppleant.

Hvis du, der er medlem af Frederiksberg Kommunalforening, går med lysten til at blive tillidsrepræsentant eller suppleant, kan du melde dit kandidaturhos den nuværende tillidsrepræsentant. Det er den nuværende tillidsrepræsentant, der sørger for det praktiske i forbindelse med valget, herunder datoen for afholdelsen. Hvis du vil høre mere om det at være TR og eventuelt om selve valget, er du meget velkommen til at kontakte os i FKF eller selvfølgelig tale med en af de nuværende TR'ere.

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. Frederiksberg Kommunalforenings sekretariat står naturligvis parat til at hjælpe med at skabe kontakten til andre afdelinger/institutioner.

Som vi skrev i sidste FKF-blad, så er du som TR en vigtig aktør og medspiller i forhold til samarbejdet på arbejdspladsen. Som TR er du med lige fra fx lønforhandlinger, til at støtte den enkelte kollega i svære situationer samt deltagelse i samarbejdsudvalg.

I FKF håber vi, at rigtig mange vil have lyst til at melde sig som TR eller TR-suppleant, for det er vigtigt, at FKF er repræsenteret så bredt som muligt og kan støtte op om så mange kolleger, vi kan. I FKF's sekretariat kan du altid hente støtte, råd og vejledning, når du har brug for det. Kontaktinfo finder du på fkfinfo.dk

Nedenfor ses den nuværende oversigt over FKF'sTR'er og TR-suppleanter.

Vi glæder os til at høre fra mange nye TR-kandidater.

Afdeling/institution	Tillidsrepræsentant	Suppleant
By-, Kultur- og Miljøområdet		
By, Byggeri og Ejendomme samt By- og Miljøstaben	Karina Sønderfort	Vakant
Vej, Park og Miljø	Käthe Poulsen	Cecilie Wagner Nielsen
FGV og Renovation	Lars Persson	Vakant
Biblioteket samt Kultur- og Fritidsafdelingen	Michael Bayer	Vakant

Afdeling/institution	Tillidsrepræsentant	Suppleant
Kommunaldirektørens område		
HR-afdelingen	Marianne Hansen	Vakant
Økonomi og Udbud	Ann Elsfeldt Jensen	Lena Christensen
Servicecenter	Jane Bredahl	Vakant
IT-afdelingen	Sara Brøgger	Bente Mortensen
Sekretariatet	Vakant	Vakant
Børne- og Ungeområdet		
Skole-, Dagtilbuds- og Familieafdelingen, Socialtilsynet samt B&U-staben	Sara Bønneland Foldal	Vakant
Tandklinikassistenterne	Annette Kofoed Jürgensen	Stina Brandt Søderholm
Skolesekretærerne	Annette Jensen	Vakant
Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet		
Center for jobindsats, Center for sygedagpenge, Ydelsescentret, Administrations- og Kontaktcentret samt Center for erhverv	Vibeke Palmelund	Helle V. Torp
Arbejdsmarkedsafdelingen, F86 og Ungecentret	Carl Erik Rasmussen	Morten Mortensen
Center for akademikere og Virksomhedsservice, Center for job på særlige vilkår samt Center for integration	Francis Aktor	Gitte Knudsen
Socialafdelingen, socialpsykiatri, neuroteamet, handicap	Marianne Leegaard	Vakant
Ledelsessekretariat, Økonomi- og analyse, Boligteam, Digital udvikling samt administration	Berit G. Aasted	Vakant
Sundheds- og omsorgsafdelingen, Sundhedscentret, Hjemmeplejen, Hjemmesygeplejen	Mette Marie Haase	Vakant

FKF inviterer alle medlemmer til årets medlemsarrangement

Mød skuespiller, instruktør og komiker Søs Egelind

Onsdag den 9. maj 2023 kl. 16.00 – 18.00 på B!NGS, Vesterbrogade 149

SLIP HUMOREN LØS – og brug den i hverdagen

Der er lagt i kakkelovnen til et forrygende samvær med en farverig, tænksom, selvironisk og klog kvinde i sin bedste alder. Med risiko for stof til eftertanke samt spoleret dårligt humør!

Kan man virkelig selv bestemme, hvor sjovt livet skal være? Gu' kan man da så! Hør hvordan vi kan få stress-barometret til at falde ved at grine i hinandens selskab.

Det bliver anderledes sjovt at gå på arbejde – og samtidig viser det sig rent faktisk, at produktiviteten stiger og sygefraværet falder, når kolleger kan more sig sammen i arbejdstiden.

Det handler ikke om at fortælle vittigheder i én uendelighed, men om at kunne se det skæve og uforudsigelige i en given situation. Vi taler om konstruktiv forstyrrelse.

Med humoristisk sans og glimt i øjet er vi i stand til at tackle mange af de "sure" aspekter på arbejdet.

Program:
Kl. 16.00 Øl/vand/vin og snacks
Kl. 16.30 Søs Egelind går på
Kl. 18.00 Tak for i dag

Arrangementet er kun for FKF-medlemmer og er gratis.

Tilmelding
Notér gerne i din kalender, at fra den 11. april kan du tilmelde dig via FKF's hjemmeside www.fkfinfo.dk/events

Der lukkes for tilmelding den 25. april.

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

Vel mødt – og jeg glæder mig til at se rigtig mange til en sjov og hyggelig eftermiddag med Søs Egelind – og hinanden.

Nee Marianne Attle
Formand for FKF

Arrangementet støttes af Interesseforeningen

HAR DU NOK TIL EN SJOV PENSIONERING?

Som FKF-medlem kan du få overblik over dine pensionsforhold ved et personligt møde med en pensionsrådgiver fra PFA her på rådhuset. Om du er ny eller "gammel" på arbejdsmarkedet er her muligheden for at få en gennemgang af dine pensionsforhold – uanset om der er kort eller lang tid til pensionen.

PFA og FKF inviterer til en række pensionsrådgivermøder, hvor du som FKF-medlem har mulighed for personligt at møde en pensionsrådgiver fra PFA på rådhuset.

Rådgivningen kommer hele vejen rundt om dig, din familiesituation, din økonomi og dine ønsker for fremtiden. Uanset om du kun har få års erfaring på arbejdsmarkedet eller er ved at planlægge de sidste, så har du sikkert brug for at vide, hvordan du får mest mulig værdi ud af din opsparing, og om du har sikret dig selv og dine nærmeste godt nok.

Opsparing
Ud fra en snak om dine behov her og nu og dine ønsker for fremtiden bliver du rådgivet om, hvordan du bedst kan sammensætte din opsparing på tværs af pension, frie midler og bolig.

Investering
Den bedste investering er den, der giver ro i maven. Derfor får du en grundig forklaring på vores forskellige investeringsprofiler, så du kan vælge den, der er den rigtige for dig.

Forsikring
Din familiesituation og behov ændrer sig gennem livet, og derfor er det vigtigt, at dine forsikringsdækninger følger med, så du og dine nærmeste har økonomisk tryghed, hvis der skulle ske dig noget.

Pensionsplanlægning
Jo før du starter din pensionsplanlægning, jo bedre. Vi hjælper dig med at få overblik over, hvordan regnestykket med pensionsopsparing, offentlige ydelser og anden formue hænger sammen, og hvordan du får mest mulig værdi ud af pengene.

Før du booker et møde skal du opdatere dine kontaktoplysninger på mitpfa.dk.

Her tilmelder du dig til et personligt møde på rådhuset
Rådgivningsmøderne finder sted på rådhuset på 5. sal, vær. 126,
den 2. marts, 30. marts og 31. maj 2023.

Tilmelding sker ved henvendelse til PFA på
https://mit.pfa.dk/booking eller på telefon 70125000

Har du kun har et par enkelte spørgsmål til din pensionsordning, kan du få svar med det samme ved at ringe til PFA's Rådgivningscenter på 70 12 50 00

Kampen om fremtidens arbejdskraft - eleverne

Interview med Bente Pedersen, HR-afdelingen

Frederiksberg Kommune er så heldig at have mange dygtige kontorelever, og eleverne er organiseret hos FKF. Derfor er vi også optaget af, at eleverne har det godt på deres arbejdspladser, at de bliver dygtige, og at vi kan bistå med at skaffe dem et job i Frederiksberg Kommune efter endt uddannelse, hvis de ønsker det.

FKF har et godt samarbejde med HR-afdelingen om eleverne og deres vilkår i løbet af elevtiden, og derfor har vi interviewet Bente Pedersen, som er uddannelsesansvarlig i HR-afdelingen.

Når man starter som elev i Frederiksberg Kommune, er Bente Pedersen en af de første personer, man møder. Bente styrer ansættelsesproceduren og byder eleverne velkommen på deres første arbejdsdag. Bente har bl.a. styr på, hvilke afdelinger, der skal have elever, hvornår der skal annonceres efter nye elever og meget andet vedrørende eleverne.

Der er kamp om eleverne, siger Bente; både fra andre kommuner og fra staten, men vi formår næsten altid at få besat elevstillingerne. Målet er at få ansat 8-10 elever hvert år, men økonomien spiller en rolle, da der ansættes både almindelige kontorelever og voksenelever. Hvis der et år ansættes flere voksenelever, bliver der som oftest ikke ansat 10 elever, men 2 eller 3 færre, da lønudgiften til vokseneleverne er højere, selv om der ydes tilskud til nogle voksenelever. Bente pointerer dog, at de altid får plads til de gode kandidater, og som hun siger: ”Vi går efter det personlige og menneskelige og ikke så meget efter karaktererne, når vi skal ansætte elever”.

Annonceringen efter eleverne sker på flere forskellige platforme. Der annonceres både på kommunens hjemmeside, på Facebook, Instagram og LinkedIn, og skolen får en kopi af jobopslaget. Flere af medarbejderne i HR deler jobopslaget på deres private profiler på sociale medier. Det kaldes i moderne sprog for ”employer branding”, hvilket betyder, at medarbejdere, der allerede arbejder i Frederiksberg Kommune, anbefaler andre at søge job i kommunen. Og så skrives annoncen i et sprog, som appelerer til de unge.

De sidste par år er antallet af ansøgere til elevstillingerne faldet. Tidligere fik kommunen omkring 250 ansøgninger om året, men nu kommer der kun omkring 100 ansøgninger. Og desværre sker det en gang imellem, at en elev hopper fra, efter at vedkommende er blevet tilbudt en elevstilling i Frederiksberg Kommune. Eleverne søger nemlig ofte elevplads flere forskellige steder, og derfor kan det ske, at de også bliver tilbudt job andre steder.
Også her er der kamp om arbejdskraften.

Bente fortæller, at der kan være stor forskel på eleverne, både menneskeligt og fagligt. Derfor prøver hun også at matche eleverne med afdelingerne, så begge parter får et godt udbytte. I den forbindelse spiller den oplæringsansvarlige en stor rolle. Den oplæringsansvarlige er den person i afdelingen, der er ansvarlig for det daglige arbejde med eleven.

Hvis den oplæringsansvarlige tidligere selv har været kontorelev i Frederiksberg Kommune, giver der ofte en god relation mellem eleven og den oplæringsansvarlige, da de kender uddannelsen, ved hvilke krav der stilles og hvilke udfordringer, der kan være under uddannelsen. Men alle oplæringsansvarlige har været på kursus, så de er klædt på til opgaven.

Bente besøger så vidt muligt de forskellige afdelinger uden for huset, der har elever, både for at hilse på eleven og den oplæringsansvarlige, men også for at se, hvordan forholdene er for eleven. Dette sker ofte i forbindelse med en evalueringssamtale.

Der er forskel på, om eleven er en ung elev eller en voksenelev. Vokseneleven kommer ofte med erfaring fra tidligere arbejdspladser og har som regel nogle kompetencer fra deres andre jobs, som de kan drage nytte af i løbet af elevtiden. Derimod er det ofte det første møde med arbejdsmarkedet, som den unge elev står over for. Nogle gange skal den unge elev "lære at gå på arbejde" og mindes om, at det er vigtigt at møde til tiden, ikke melde sig unødigt syg, og huske at passe sine ting i øvrigt. Bente pointerer dog, at det er er fåtal af eleverne, der har brug for denne type af oplæring. Som udgangspunkt er eleverne meget lærevillige, engagerede og arbejdsomme.

Hvis en elev har faglige, sociale eller personlige udfordringer, så prøver HR sammen med den afdeling, som eleven er hos, at finde den bedste løsning, så eleven kan gennemføre sin uddannelse på bedste vis.

Igennem deres uddannelsesforløb er eleverne typisk i to afdelinger, bortset fra de elever, der er ansat som specialistelever, og som kun er i én afdeling under hele deres uddannelse. Specialisteleverne er pt. ansat i Servicecentret, Økonomiafdelingen, Ydelsesafdelingen, GDPR og Juridisk samt i HR-løn. Eleven er med til at vælge, om det er en all-roundkontoruddannelse eller en specialistuddannelse, de gerne vil have.

Under deres uddannelse opfordres eleverne til at danne netværk med de andre elever, og Bente oplever, at eleverne har facebookgrupper, hvor de udveksler erfaringer. Eleverne spiser jævnligt frokost sammen, og de mødes også nogle gange efter arbejde til lidt hyggeligt samvær.

Eleverne er også begyndt at efterspørge mere viden og hjælp i forbindelse med deres uddannelse, og for nyligt har et hold elever været på et kursus i at skrive den gode fagprøve. Dette var en stor succes, så det bliver muligvis noget, der også kan tilbydes de kommende elever.

Når eleverne er færdige med deres uddannelse, er der nogle af dem, der gerne vil ud og have et job et andet sted eller læse videre. Men på hvert hold er der altid flere, der gerne vil blive i Frederiksberg Kommune, og Bente og HR gør i de tilfælde, hvad de kan for at hjælpe eleverne med et job, hvad enten det er en midlertidig stilling, evt. som barselsvikar, eller en fast stilling som assistent.

Nee Marianne Attle & Karina Sønderfort

Det koster at have en høj personaleomsætning

Hvis man tager forbi det lokale supermarked og spørger butikschefen, om omsætning er en god ting, så vil man sikkert få et ja. Vedkommende ville måske også sige, at en stor og hurtig omsætning, vil være rigtig godt, f.eks. i afdelingen med frugt og grønt, hvor den begrænsede holdbarhed betyder, at man skal smide alt for meget af det grønne ud, når der er lav omsætning af varerne. Men hvis man så spørger, om personaleomsætning også er godt, så er svaret helt sikkert et andet.

For det er besværligt at have mange "grønne" i personalet, især hvis der er hurtig omsætning i personalet. Så skal der bruges unødigt megen tid på oprettelser og sletninger af medarbejdere i lønsystemet, vagtsystemet og kassesystemet. Der skal også bruges ekstra kræfter og mandskab i forbindelse med vagter og vagtplaner, så de nye medarbejdere ikke er alene, men har en kollega, som kan sikre, at butikken kører og samtidigt stå for sidemandsoplæringen; noget, vi alle har oplevet, når vi en sen eftermiddag handler ind på vej hjem fra arbejde og pludselig oplever en ekstra lang kø ved kassen, hvor der befinder sig to personer på et meget lille areal, fordi den nye medarbejder skal lære kassesystemet at kende.

Kassefunktion er nok den del af oplæringen, som vi kunder ser mest til. Og det er ikke sjældent, at der befinder sig utilfredse kunder i køen, som bare gerne vil have overstået indkøbsturen så hurtigt som muligt, så kø ved kassen giver lav kundetilfredshed. Udover kassefunktionen er der mange andre opgaver, som en ny medarbejder skal instrueres/oplæres i, fx oprydning, sætte varer på hylderne, modtage varer, flaskeautomaten, affaldshåndtering etc., så det koster en del tid/penge at oplære nye medarbejdere.

Anderledes er det, når man som kunde kommer ind i en af de butikker, hvor man genkender medarbejderne, fordi de har været der i flere år. Det er der, hvor kassepersonalet bl.a. ikke behøver at kigge efter varenummeret for æbler eller bananer, fordi de kan det udenad, og hvor der rent faktisk kommer en kollega og hjælper, når der ringes efter assistance på klokken.

Men hvorfor er der supermarkeder, hvor de hele tiden skifter personale og andre, hvor udskiftningen er lav? Arbejdet er jo basalt ret ens, så der må være en grund til, at der er lavere personaleomsætning i nogle af butikkerne. Det kunne selvfølgelig være lønningerne, som afgør dette, men det er nok ikke hele sandheden.

Personaleomsætningen i Frederiksberg Kommune er ca. 20 %.
Det svarer til at samtlige stillinger bliver genbesat med en ny medarbejder hvert 5. år. Der er store forskelle på personaleomsætningen alt efter job/

funktion, men der kan ikke være tvivl om, at en høj personaleomsætning koster penge.

Vi er ca. 5.000 fuldtidsansatte i kommunen – det svarer til, at der skal ansættes ca. 1.000 personer hvert år. Der er undersøgelser, som vurderer omkostningerne, og de mener, at de kan svinge fra et par ugelønninger til 1 ½ år af lønnen for den berørte stilling. Hvis man sætter det lavt til to uger, så svarer det til, at der bruges 2.000 ugers arbejde på ansættelse og oplæring af nye medarbejdere. Det svarer til ca. 45 årsværk, men i bund og grund mangler vi tal for det, så tallet kan være 5 eller 10 gange højere. Derudover ved vi heller ikke særligt meget om, hvorfor så mange vælger at skifte job.

Københavns Kommune har lavet en stor personalepolitisk redegørelse i 2022, hvor man via en spørgeskemaundersøgelse har prøvet at kortlægge fastholdelses-/rekrutteringsproblematikken. København har valgt at lægge resultatet af undersøgelsen på nettet, hvor det ses, at det ikke er lønningerne, som topper listen over årsager til jobskifterne, men derimod udfordringer med ledelsen.

Måske har Frederiksberg Kommune allerede lavet sin egen medarbejderundersøgelse. Jeg kan godt nok ikke finde den, og jeg kan heller huske, at jeg skulle have svaret på en sådan undersøgelse, men den findes sikkert. Man kan håbe, at kommunen i givet fald bare har valgt at holde den hemmelig, så man ikke risikerer, at andre ser den og dermed stjæler oplysningerne og bruger dem til at komme foran i kampen om arbejdskraften. Jeg håber meget, at den findes, for ellers ser det ud til, at Københavns Kommune er ved at sætte sig op på en superhurtig racercykel, mens vi tramper videre på en gammel skærveknuser.

Carl Erik Rasmussen

Nekrolog

En stor personlighed i FKF er her ikke mere. Tidligere formand for FKF Per Vest døde i januar i sit hjem, 78 år gammel.

Per var fra 1982 til 1990 en meget vellidt og engageret formand for FKF. Per blev senere også formand for FKF's Pensionistklub. En post han i en længere årrække og indtil sidste år også varetog med stort engagement. Per var endvidere i mange år revisor for FKF.

I Pers formandstid for FKF blev der for første gang ansat en faglig sekretær, FKF fik sit logo, og FKF kunne fejre både sit 75- og 80-års jubilæum. Pers formandskab var præget af stor faglighed, venlighed og tilgængelighed. FKF nød også godt af Pers gode forhold til ledelsen i kommunen. I Pers formandstid for FKF opstod den efterhånden legendariske og stadig meget populære årlige pensionistudflugt den første torsdag i september.

Vi vil savne Per ved alle de mange arrangementer i FKF og mindes ham som et dejligt menneske, en god kollega og en engageret FKF'er, der udover sit almindelige medlemskab af FKF i gennem mange år også valgte at engagere sig i det faglige arbejde til glæde for os mange medlemmer.

Vores varmeste tanker går til Pers familie. Æret være Pers minde.

Nee Marianne Attle
Formand for FKF

Historien giver grund til optimisme trods svær periode for pensionsafkastet

Af PFA

Store kursfald på finansmarkederne har i 2022 sendt pensionsafkastet i knæ. Men ser man på udviklingen over en flerårig periode, kan man som kunde i PFA stadig glæde sig over et solidt positivt afkast.

Med krig i Ukraine, energikrise, tårnhøj inflation og stigende risiko for recession blev 2022 et år, som satte et tydeligt negativt præg på vores økonomi. Det gælder også pensionssparingen, som blev ramt af de historisk store kursfald på de finansielle markeder.

”I PFA har vi været meget opmærksomme på at beskytte opsparingen bedst muligt mod den markante nedgang på markederne. Vi har tidligt skruet ned for vores risiko, fokuseret på recessionsrobuste aktier og ligeledes draget fordel af vores brede portefølje af unoterede investeringer i fx ejendomme og infrastruktur, som er mindre konjunkturfølsomme. Det har betydet, at vi har klaret os godt relativt til udviklingen, omend vi også har oplevet negative afkast,” siger PFA's chefstrateg, Tina Choi Danielsen.

Langsigtet afkast stadig solidt

Hun konkretiserer, at man som kunde i PFA's anbefalede profil C, har fået et negativt afkast på ca. 11 %, afhængig af, hvor mange år man har til pension. Det skal ses i sammenhæng med, at de globale aktier er faldet med omkring 18 %, og obligationsmarkederne ligeledes har oplevet tocifrede fald.

”Ser vi på PFA's afkast i forhold til udviklingen på markederne, er vi kommet ok gennem 2022 og har fået afbødet de værste fald. Det er samtidig værd at huske, at vi året før, i 2021, skabte et positivt afkast på 15,3 % i vores anbefalede profil. Over en toårs periode er afkastet derfor stadig positivt, og kigger vi fx på de seneste 10 år, har vi skabt et akkumuleret afkast på 86 procent i profil C,” siger hun.

Det er på ingen måde unormalt, at der kommer år med negative afkast fra finansmarkederne. Ser man på blandede porteføljer med både aktier og obligationer, så sker det statistisk set hvert femte år. Set over en længere periode er afkastet dog steget væsentligt mere, end det er faldet, og selv i urolige årtier med krig og kriser som fx 70'erne og 30'erne er afkastet ifølge PFA's chefstrateg endt positivt.

Positive afkast selv i årtier med kriser

Selvom vi fortsat trækkes med mange af udfordringerne fra 2022, og både Europa og USA formentlig står foran en recession, er Tine Choi Danielsen derfor fortrøstningsfuld, når hun ser på den lidt længere bane.

”Markederne er som regel et par skridt foran den realøkonomiske udvikling, og med de store kursfald i 2022 er nogle af sorgerne nok taget på forskud. Alligevel kan vi godt få yderligere dyk afhængig af, hvor dyb recessionen bliver, og hvad det betyder for virksomhedernes indtjening. I PFA går vi derfor forsigtigt ind i året, men er klar til at sadle om, når vi ser tegn på bedring. For nuværende er vores vurdering, at det bliver en relativ mild recession, da vi kommer fra et udgangspunkt med høj beskæftigelse og en sund polstring i husholdningerne,” siger Tine Choi Danielsen.

Gratis medlemstilbud

Som medlem af FKF har du adgang til en bred vifte af onlinekurser gennem AOF.
Du kan bl.a. finde kurser i:

- Word
- Kommasætning
- Excel
- OneNote
- Outlook
- PowerPoint
- Office 365
- LinkedIn
- Facebook
- Digital jobsøgning
- Jobnet
- Grundlæggende computerfærdigheder
- IT sikkerhed
- Windows
- Mødeledelse
- Fjernledelse
- Trello
- Project Libre
- Zoom
- Teams
- Forms
- Agile metoder og Scrum i projektledelse
- Præsentationsteknik
- Digital mødeledelse
- Virksomhedsøkonomi
- Premiere Pro
- Sway
- Adobe Spark

Frederiksberg Kommunalforenings Garantifond

Garantifonden afholder ordinær generalforsamling

Onsdag d. 15. marts 2023, kl. 16.30

i kantinen på Frederiksberg Rådhus med følgende dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Beretning og regnskab for 2021 og 2022
3. Indkomne forslag
4. Fastsættelse af kontingent for resten af 2023 og 2024
5. Valg af forretningsfører. (Nuværende forretningsfører er Niels Soelberg, som er villig til genvalg)
6. Valg af 2 bestyrelsesmedlemmer (Berit Aasted og Sophus Hansen er villige til genvalg)
7. Valg af 2 revisorer
8. Valg af 3 suppleanter for bestyrelsesmedlemmerne
9. Valg af 2 revisorsuppleanter

Efter generalforsamlingen er Garantifonden vært ved et traktement.

De medlemmer, der ønsker at deltage i den efterfølgende spisning, bedes tilmelde sig via FKF's hjemmeside: fkfinfo.dk/events/ senest fredag den 10. marts kl. 12.00. De reviderede regnskaber for 2021 og 2022 kan afhentes hos FKF på 5. sal, vær. 36 fra den 8. marts.

Medlemmer af Frederiksberg Kommunalforening er obligatorisk medlem af Frederiksberg Kommunalforenings Garantifond. Dette gælder dog ikke medlemmer, der er pensionerede, samt ekstraordinære medlemmer.

Frederiksberg Kommunalforenings Pensionistklub

Pensionistklubben indkalder til ordinær generalforsamling, som afholdes

onsdag den 19. april 2023 kl. 13.00

i Kommunalbestyrelsens spisestue, Frederiksberg Rådhus.

Dagsorden:
1. Valg af dirigent
2. Beretning
3. Forslag
4. Valg af formand og 4 bestyrelsesmedlemmer, samt 1 - 3 suppleanter

Det bemærkes, at alle pensionerede medlemmer af Frederiksberg Kommunalforening samtidig er medlemmer af pensionistklubben.

Forslag, der ønskes behandlet af generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest den 5. april 2023. Forslag kan sendes til FKF's sekretariat.

Efter generalforsamlingen vil pensionistklubben byde på et par stykker smørrebrød.

Tilmelding til generalforsamlingen sker via dette link: www.fkfinfo.dk/events/kategori/klubarrangementer/ Linket tilsendes pensionistklubbens medlemmer cirka en måned før generalforsamlingen.

Pensionistklubbens bestyrelse

Pensionistklubbens forårstur går til Bakkehuset

Pensionistklubben indbyder til rundvisning på Bakkehuset, Rahbeks Alle 23.

Rundvisningen finder sted onsdag den 10. maj 2023 kl. 11.00.

Vi mødes foran Bakkehuset kl. 10.45.

Turen er guidet og varer ca. 1 time.

Da Bakkehuset er meget lille, bliver vi formentlig nødt til at være to hold som sendes af sted kl. 11.00 og 11.30.

Ledsagere er velkomne mod betaling på 100,- kr.

Efter rundvisningen spiser vi frokost forhåbenligt i " Bjælkehuset ".
Det vil blive meddelt ved tilmeldingen, hvor vi kommer til at spise.
Mad og drikke er for egen regning og betaling sker på stedet.

Tilmelding til arrangementet sker via det link, som tilsendes pensionistklubbens medlemmer fra FKF ca. 1 måned før arrangementet. Hvis mailen mod forventning ikke modtages, kan tilmelding ske pr. telefon 38 21 28 63.

Vel mødt!

Juletræsfest 2022

Årets traditionsrige juletræsfest i rådhushallen blev smukt skudt i gang med indmarch af børnene med Nee og borgmesteren som fortrop, hvor de efterfølgende fik kaldt julemanden og hans nisser frem.

Der var fuld gang i julelegene hele aftenen for både store og små. Julemanden og hans nisser havde fundet både de gode gamle og nogle nye julesange frem, så der var mulighed for at alle kunne synge med. Der blev desuden gået et smukt luciaoptog, danset limbo og lavet en masse ballondyr.

Ved de lange borde blev der hygget med familier og kollegaer. Børnene fik åbnet deres børnemadposer og nåede måske at smage på noget af det, inden det blev tid til mere sang og dans med julemanden.

Et af aftenens højdepunkter for de voksne var jo selvfølgelig lodtrækningen om én af de to kurve med lækkerier til julen. Aftenen sluttede med uddeling af gaveposer til børnene.

Det var skønt at se det store fremmøde til årets juletræsfest i rådhushallen.

Tina Frederiksen

Arrangementet blev støttet af Interesseforeningen

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 15. marts 2023.Vi trækker to vindere blandt de rigtige løsninger, og de vinder hver en flaske vin.
Vinderne offentliggøres i FKF-bladet 2/2023.

Indsendt af

Navn:

Arbejdssted:

Telefon/lokalnr.:

Opslagstavlen

FKF har i perioden siden sidste blad fået nye medlemmer, heriblandt

Yvonne Overgaard Hansen	SSA, Center for akademikere og virksomhedsservice
Vibe Marie Falk	SSA, Center for integration
Louise Kold Ellebæk	SSA, Stab
Hava Asani	SSA, Ydelsescenter
Jennie von Elling	SSA, Ydelsescenter
Ruben Andersen-Hoel	BKM, Biblioteket
Eva Eddelien	KDO, Folkeregister
Sofie Reumert	KDO, Nævn, Råd og GDPR

Velkommen hos os!

Sæt kryds i kalenderen:

- Frederiksberg Kommunalforenings Garantifonds generalforsamling den 15. marts kl. 16.30
- FKF's generalforsamling den 22. marts kl. 16.00
- Kunstforeningen Frederiksberg Rådhus' generalforsamling den 29. marts kl. 16.15 i Rådhusets kantine
- Pensionistklubbens generalforsamling den 19. april kl. 13.00
- Medlemsarrangement med Søs Egelind den 9. maj kl. 16.00
- Pensionistklubbens forårsudflugt den 10. maj kl. 11.00

Vindere af Find fem forskelligheder, blad 5/2022:

Karina Sønderfort	BKM, By, Byggeri og Ejendomme
Charlotte Wittchen	KDO, Økonomi og Udbud

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

Har du skiftet navn, adresse, eller andet?

Husk at give os i FKF besked, hvis du skifter navn og/eller adresse. Vi vil også gerne have besked om nyt tlf.nr., ny mailadresse, orlov, stop i ansættelsen, etc.

Send meget gerne en mail på fkf@frederiksberg.dk om ændringerne.

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

POST
PP DANMARK