

**Invester i
administra-
tive arbejds-
pladser!
Læs mere på
side 3 og 4.**



**Frederiksberg Kommunalforening
Medlemsblad nr. 4 - Oktober 2026**

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 Frederiks- berg Kommunalforening

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

Redaktion:

Nee Marianne Attle
(ansvarshavende),
telefon 38 21 28 60
Lisbeth Jessen
(redaktionssekretær),
telefon 38 21 28 61
Carl Erik Rasmussen,
telefon 28 98 36 86
Cecilie Hagbo,
telefon 38 21 51 02

Indhold

Side

- 3 Leder: Administrative arbejdspladser
- 4 Klumme: Kært barn har mange navne
- 5 Sådan foregår de lokale lønforhandlinger
- 6 En elevtid med ansvar, udvikling og nye muligheder
- 8 Den rummelige og inkluderende arbejdsplads - er Frederiksberg Kommune det?
- 10 Medlemmerne tager digitale løsninger til sig
- 11 Pensionistklubben holder julekomsammen
- 12 På tur med Pensionistklubben
- 14 Find fem forskelligheder
- 15 Opslagstavlen



Formand
Nee Marianne Attle
telefon 28 98 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:

Administrative arbejdspladser er en investering, ikke en udgift

Endnu en gang er administrationen blevet udpeget som et område, hvor der skal findes besparelser. Den nye økonomiaftale mellem regeringen og kommunerne indeholder således igen krav om reduktioner på de administrative arbejdspladser. Det er en velkendt politisk kurs, men det gør den ikke mere rigtig.

For hvad er det egentlig, der sker, når man skærer i administrationen? Erfaringen viser, at arbejdsopgaverne sjældent forsvinder. Borgere skal stadig have svar på deres henvendelser, sager skal fortsat behandles, og dokumentation skal stadig udarbejdes. Opgaverne flytter sig ofte blot til andre faggrupper.

Dermed opstår et relevant spørgsmål: Er der overhovedet tale om en reel besparelse? Nogle af de medarbejdergrupper, der overtager de administrative opgaver, er ikke billigere end eksempelvis FKF'ere. Samtidig er det langt fra sikkert, at opgaverne bliver løst mere effektivt eller med samme kvalitet. Tværtimod risikerer man, at medarbejdere uden administrativ uddannelse skal bruge tid på opgaver, som de hverken er uddannet til eller ansat til at løse.

Giver det en bedre sagsbehandling? Næppe. Giver det gladere medarbejdere? Sjældent. Giver det mere tilfredse borgere? Der er meget lidt, der tyder på det.

Ser man på den seneste personaleredegørelse fra Frederiksberg Kommune, tegner der sig et interessant billede. Antallet af medarbejdere i kommunen er steget med 3 procent over de seneste fem år. I samme periode er antallet af FKF'ere faldet med 9 procent. Til sammenligning er antallet af akademikere steget med 11 procent, mens antallet af socialrådgivere er steget med 16 procent.

Samtidig er antallet af socialformidlere i Frederiksberg Kommune forsvindende lille. Det kan undre. Udviklingen peger på, at man flere steder foretrækker at rekruttere nye medarbejdere udefra

frem for at investere i de medarbejdere, man allerede har. Det gælder også vores færdiguddannede kontorelever, som alt for ofte oplever, at der ikke er en naturlig plads til dem efter endt uddannelse.

Det er en bekymrende udvikling. For der er stor værdi i at kende kommunen, arbejdsgangene og organisationen indefra. Medarbejdere, der har opbygget erfaring og relationer gennem mange år, besidder en viden, som ikke kan læses i en håndbog eller læres på et introduktionskursus. Kendskabet til organisationen og det netværk, man opbygger gennem sit arbejde, bidrager ofte til, at opgaver løses både hurtigere og bedre.

Når erfarne administrative medarbejdere forsvinder, mister kommunen ikke blot hænder. Den mister også viden, sammenhængskraft og effektivitet. Det er sjældent synligt i budgetterne, men det mærkes i hverdagen.

Derfor er det værd at overveje, om administrationen fortsat skal betragtes som et område, der først og fremmest skal beskæres. Måske er tiden i stedet kommet til at anerkende, at dygtige administrative medarbejdere er en forudsætning for, at resten af organisationen kan fungere effektivt. Til gavn for medarbejdere, ledere og ikke mindst borgerne.

Nee Marianne Attle



Bestyrelsens klumme

Kært barn har mange navne

Ostehøvlsprincippet, rammebesparelser, omprioriteringsbidrag, tværgående effektiviseringskrav, flad besparelse, grønthøstermetoden og lineære besparelser.

Det er alle udtryk, der bruges om besparelser, som ikke er målrettede, og hvor besparelserne rammer alle uden skelen til opgaverne. En grønthøster skærer for eksempel alt på marken ned til samme højde uden at skele til forskel mellem græs, blomster, små træer eller andet.

Men det er ikke sådan, det fungerer i virkeligheden. Godt nok er budgetreduktionen flad, men ledere og medarbejdere prøver selvfølgelig at redde de smukkeste planter. Så må græsset lide lidt mere og måske gå helt til, så det ender i en salamimetode, hvor der er skåret så mange skiver, at pølsen til sidst helt er væk.

Men i virkeligheden prøver ledere og medarbejdere også at undgå dette, så opgaverne fordeles ofte bare på færre hænder, som enten må løse flere opgaver eller slække på kvaliteten af arbejdet. Det kan godt lade sig gøre, men spørgsmålet er, om man kan blive ved, og ikke kun i forhold til, hvad den enkelte medarbejder kan klare af opgaver.

Der er sjældent penge til at belønne den ekstra indsats, og chokoladeknapsmetoden plukker de små, lækre ”ekstra ting” ud af budgettet. Det kan være gratis kaffe til medarbejderne, julegaver, receptioner eller blomster til jubilæer og kutymefridage, bare for at nævne nogle få.

Når man kalder det administrative besparelser, har det lidt den samme klang som ovennævnte eksempler. Administration er et meget bredt dækkende ord, og det siger ikke ret meget om,

hvad det konkret er, der skal spares på i forhold til opgaverne.

Dermed bliver det måske også lidt for abstrakt og usynligt for beslutningstagerne: Er det de praktiske opgaver med opfyldning af kopipapir og lignende, som forsvinder, eller er det sagsbehandlingen, som det går ud over?

Det er noget, som man som leder og medarbejder må finde ud af lokalt, og her undgår man selvfølgelig helt at fjerne blomsterne, men der er snart ikke mere græs at tage af - vi er altså nået dertil, hvor det går ud over opgavevaretagelsen, trivslen og arbejdsmiljøet.

Personligt synes jeg, at man fremover skal kalde det ostehøvlsprincippet. Det, jeg ser for mig, er ikke hotelbuffeten, hvor der står en stor osteskærrer med en drejearm, som sørger for lige og ensartede skiver. Nej, jeg ser den enstrengede ostehøvl på højskolen, hvor osten altid var hulet ud, fordi ingen turde røre ved skorpen.

Carl Erik Rasmussen



Sådan foregår de lokale lønforhandlinger

De årlige lokale lønforhandlinger er startet, og arbejdet med at sikre medlemmerne de bedst mulige lønresultater er godt i gang.

Lønforhandlingen er en dialog mellem din leder og FKF om din indsats, dine kompetencer og de argumenter, der kan være med til at begrunde en lønforbedring.

Grundig forberedelse er vigtig

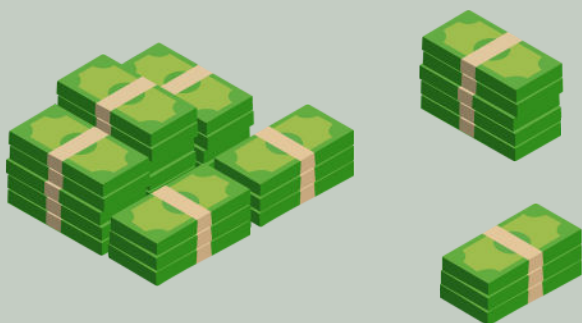
Inden FKF sætter sig til forhandlingsbordet med ledelsen, holder vi et forberedende møde med jeres tillidsrepræsentant og suppleant. Her gennemgår vi alle de oplysninger, I har givet os i spørgeskemaet, og ser samtidig på jeres lønudvikling.

Den grundige forberedelse er afgørende for, at vi kan gå ind i forhandlingerne med de bedst mulige argumenter. Derfor er det meget vigtigt, at spørgeskemaet er udfyldt så grundigt og konkret som muligt.

Når vi har gennemgået alle medlemmer i en afdeling, udarbejder FKF et samlet oplæg til ledelsen med vores forslag til lønforbedringer.

Ingen tillidsrepræsentant på arbejdspladsen?

På arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, er det ekstra vigtigt, at spørgeskemaet er udfyldt grundigt. Her har vi ikke en tillidsrepræsentant, som kan supplere eller uddybe de oplysninger, du giver os.



Dit spørgeskema er fortroligt

Det er vigtigt at understrege, at dit udfyldte spørgeskema aldrig bliver udleveret til din leder. Skemaet er udelukkende et arbejdsredskab for FKF og bruges som grundlag for vores forberedelse og forhandling.

Når forhandlingen er afsluttet

Når lønforhandlingerne er afsluttet, er det din leder, der giver dig besked om resultatet.

Hvis du ikke får en lønforbedring, er det også din leder, der skal forklare dig hvorfor – og hvad der eventuelt skal til, for at du kan komme i betragtning til en højere løn ved næste års forhandling.

Jo tydeligere du får beskrevet din indsats, dine kompetencer og dine resultater i spørgeskemaet, jo bedre grundlag har FKF for at forhandle din løn.

Lisbeth Jessen

Tillid er godt – men løntjek er bedre!

Mange kigger sjældent på deres lønseddel, fordi de regner med, at alt er, som det skal være. Men fejl kan desværre ske – og det kan have stor betydning for din løn.

Som medlem af FKF kan du få tjekket din lønseddel. Send en kopi af din lønseddel til FKF@frederiksberg.dk, så hjælper vi dig med at sikre, at din løn er korrekt.

Hvornår har du sidst tjekket din lønseddel?

En elevtid med ansvar, udvikling og nye muligheder

Da jeg skrev mit første indlæg til FKF-Bladet efter mine første to måneder som kontorelev på Frederiksberg Rådhus i november 2025, var jeg stadig helt ny. Jeg havde været på arbejdspladsen i kort tid men havde allerede gjort mig mange tanker om, hvad det ville sige at være elev, og hvad jeg håbede at få ud af min uddannelse. Nu er jeg kommet et godt stykke længere i min elevtid, og jeg kan med glæde konkludere, at mine forventninger i høj grad er blevet indfriet.

Noget af det, der nu skal ske, er, at jeg efter endt elevtid får mulighed for at fortsætte i Frederiksberg Kommune. Jeg har nemlig fået et barselsvikariat som lønkonsulent i HR Løn. Det er jeg utrolig glad for og også meget stolt af. Da jeg startede som kontorelev, var mit ønske at finde et sted, hvor jeg kunne se mig selv også efter endt uddannelse. Derfor er det en rigtig god følelse nu at stå et sted, hvor jeg faktisk har fået muligheden for netop det.

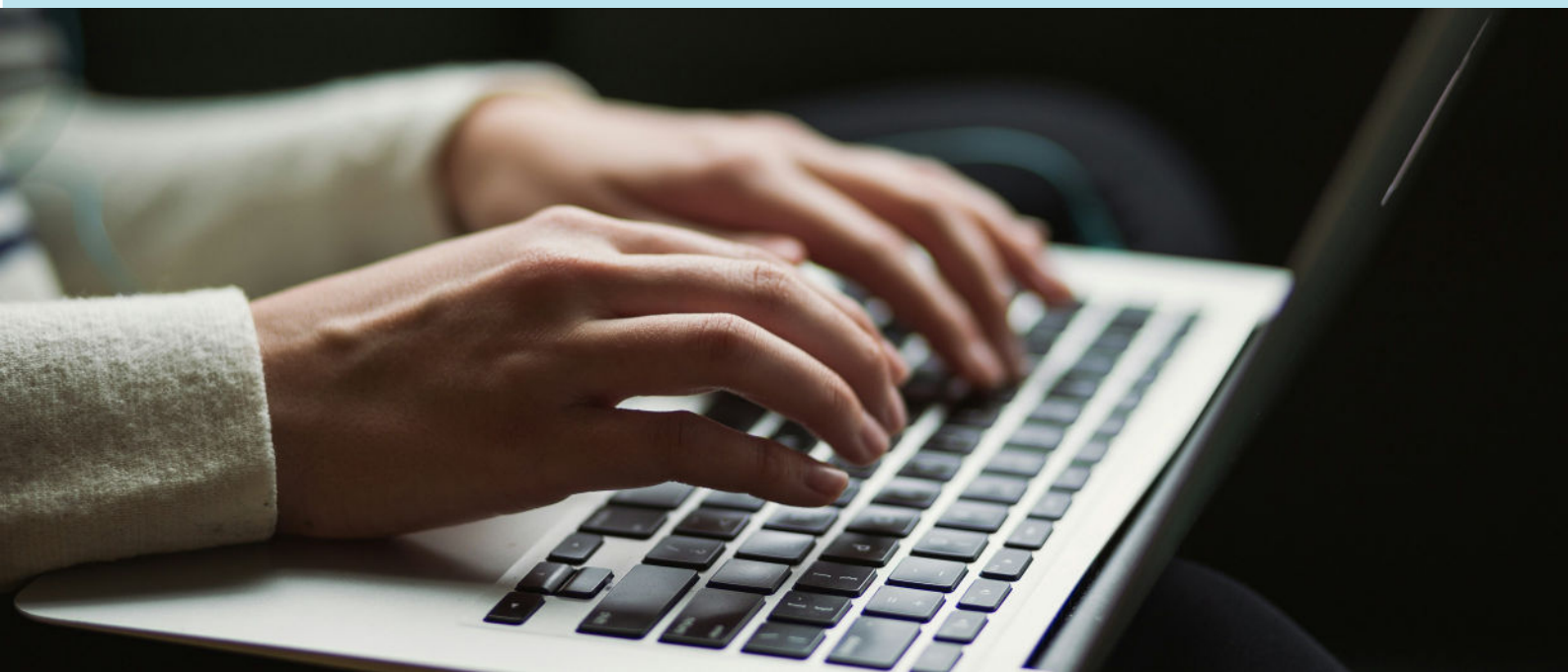
Når jeg ser tilbage på min elevtid, er der sket rigtig meget. Jeg er gået fra at være helt ny og skulle lære arbejdspladsen, systemerne og opgaverne at kende til i dag at kunne arbejde selvstændigt med mange forskellige arbejdsopgaver. Jeg har fået mere ansvar undervejs samt en større tro på mine egne kompetencer. Det må være noget af det vigtigste, jeg tager med mig videre. At man som elev ikke

nødvendigt selv kan se, hvor meget man udvikler sig, mens man står midt i det. Men når jeg ser tilbage, kan jeg pludselig se, hvor meget jeg faktisk har lært.

Jeg er nu nået dertil i min uddannelse, hvor fagprøven begynder at fylde mere. Jeg har valgt at tage udgangspunkt i en konkret problemstilling fra arbejdspladsen. Jeg undersøger blandt andet, hvordan man kan sikre en mere ensartet og lovmedholdelig proces omkring kontrol af arbejds- og opholdstilladelser i forbindelse med ansættelser, og hvordan automatisering kan være med til at gøre processen mere sikker og effektiv.

Det er spændende at få lov til at arbejde med en problemstilling, som ikke bare er teori, men som tager udgangspunkt i noget, der rent faktisk findes i den organisation, man selv er en del af. Det gør fagprøven mere virkelighedsnær, og det giver mig samtidig mulighed for at koble det, jeg lærer på skolen, sammen med den hverdag, jeg møder på min arbejdsplads. Det er netop noget af det, jeg synes er rigtig godt ved kontoruddannelsen.

Hvis jeg skal nævne noget, der kunne forbedres for de fremtidige kontorelever i Frederiksberg Kommune, er det faktisk svært for mig at pege på noget konkret. Jeg har personligt haft et rigtig godt elevforløb og har oplevet stor tillid og mulighed



for at udvikle mig. Hvis jeg skulle ønske noget, ville det være, at man fortsat har fokus på at skabe en god sammenhæng mellem skole, praktik og de forskellige afdelinger, man som elev kommer rundt i. Frederiksberg Kommune er en stor organisation, og det er spændende at få lov til at opleve forskellige områder og samtidig få en forståelse for, hvordan det hele hænger sammen.

Jeg vil helt sikkert anbefale andre at tage kontorelevuddannelsen i Frederiksberg Kommune. Jeg synes, man får mulighed for at udvikle sig både fagligt og personligt, og man bliver ikke nødvendigvis bare sat til de nemme opgaver, fordi man er elev. Man får mulighed for at tage ansvar, prøve sig frem og stille spørgsmål. For mig har det været vigtigt at føle mig som en del af arbejdspladsen og ikke bare som ”eleven”. Det har givet mig lyst til at lære mere og til at tage ansvar for min egen udvikling.

Noget af det, der har været særligt godt ved at være elev på Frederiksberg Rådhus, er netop den tillid, jeg har oplevet. Jeg har fra starten haft mulighed for at vise, hvad jeg kan, og samtidig har der været plads til, at jeg ikke kan vide alting på forhånd. Det er en kombination, jeg synes er utrolig vigtig som elev. Man skal både have lov til at prøve selv og samtidig vide, at der er nogen at spørge, hvis tvivlen dukker op.

Da jeg startede som elev, håbede jeg på at få en elevtid, hvor jeg kunne lære, udvikle mig og samtidig føle, at jeg var en del af noget. Det må jeg sige, at jeg har fået. Jeg tager derfor ikke kun en masse faglig viden med mig videre men også en større tro på mig selv og mine egne kompetencer.

Og måske er det egentlig noget af det vigtigste, man kan få med sig fra sin elevtid. At man starter et sted og ikke helt ved, hvor man ender – og pludselig står man med en følelse af, at man faktisk er blevet klar til næste skridt.

Melina Langholz

Skal dine børn også forsikres godt?

Er du selv forsikret i TJM Forsikring? Så kan du invitere dine voksne børn med i vores forsikringsfællesskab.

Dine børn får de samme attraktive priser, vilkår og fordele som dig.

Hvis din ægtefælle/samlever har egne voksne børn, gælder tilbuddet også dem.

For sammenhold betaler sig – i familie, fagforening og forsikring.



Er I nysgerrige?
Få et uforpligtende tilbud.



Forsikring

Den rummelige og inkluderende arbejdsplads – er Frederiksberg Kommune det?

”Frederiksberg Kommune ønsker at medvirke til at skabe et rummeligt arbejdsmarked, så også personer med en nedsat arbejdsevne eller sygdom får mulighed for at bruge deres kompetencer og deltage i arbejdslivet i Frederiksberg Kommune, såfremt det er muligt at forene arbejdspladsernes og den enkeltes interesser.”

Dette er indledningen til Frederiksberg Kommunes personalepolitik om et rummeligt arbejdsmarked. Her beskrives blandt andet et særligt fokus på medarbejdere, der på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne risikerer at blive afskediget og miste deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er en ambition, som jeg tænker, at de fleste kan bakke op om. Men ambitioner bliver først værdifulde, når de kan mærkes i praksis. Derfor giver personalepolitikken anledning til at rejse et vigtigt spørgsmål: Lever Frederiksberg Kommune op til ambitionen om at være en rummelig og inkluderende arbejdsplads – også når organisationen forandrer sig?

For hvad betyder det egentlig at være en rummelig arbejdsplads? Det handler ikke kun om at ansætte medarbejdere i fleksjob eller fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det hand-

ler også om, hvordan arbejdspladsen tilrettelægger forandringer, samarbejde og dagligdagen, så alle medarbejdere har mulighed for at lykkes, både personligt, men ikke mindst i fællesskab – også når arbejdsgange ændres, arbejdssteder flyttes eller organisationen omstruktureres.

I FKF-blad nr. 3 skrev vi om organisationsændringer og de mange ledelseslag, som løbende kan opstå på en arbejdsplads. Organisationsændringer kan påvirke alle medarbejdere, men de rammer ikke nødvendigvis alle ens. For nogle kan ændringer i arbejdssted, arbejdsgange eller kollegafællesskaber være særligt udfordrende og have stor betydning for medarbejderens trivsel på arbejdspladsen.

Det kan især gælde medarbejdere i fleksjob eller lignende ordninger. Mange har en arbejdsevne, der fungerer bedst i stabile rammer, faste rutiner og kendte relationer. Når disse rammer ændres, kan konsekvenserne være større end for andre medarbejdere. Derfor kræver en inkluderende arbejdsplads, at man ser ud over den organisatoriske løsning og samtidig forholder sig til den enkelte medarbejders situation.



Dialog mellem ledelsen og medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår, er afgørende for at skabe en tryk og tillidsfuld arbejdsplads, hvor der netop mærkes rummelighed og opmærksomhed. Når organisationsændringer er nødvendige, bør der være tid til dialog om, hvilke konsekvenser ændringerne kan få for den enkelte. Den dialog kan være med til at skabe tryk, inddragelse og løsninger, som gør det muligt at fastholde medarbejderen. Nogle gange kan små tilpasninger gøre en afgørende forskel.

Det er positivt, at Frederiksberg Kommune i sin personalepolitik både har fokus på at ansætte og fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Men rummelighed bliver først for alvor sat på prøve, når arbejdspladsen forandrer sig.

Hvis organisationsændringer i praksis betyder, at de medarbejdere, politikken netop skal beskytte, får vanskeligere ved at passe deres arbejde, er det værd at spørge, om rummeligheden stadig er til stede i praksis, og om de forandringer, som er kommet, er håndteret på den bedst mulige måde. Er rummelighed kun noget, der gælder, når en medarbejder ansættes i fleksjob – eller gælder den også, når arbejdsvilkårene ændres?

En rummelig arbejdsplads handler derfor ikke alene om at skabe plads til medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Den handler også om at bevare pladsen, når hverdagen ændrer sig. Rummelighed viser sig først for alvor, når arbejdspladsen formår at tage individuelle hensyn – også når organisationen er under forandring. Det er her, personalepolitikens ord bliver omsat til handling – eller ikke bliver det.

Cecilie Hagbo

Når du bliver 60 år...

...skal du huske, at du får ret til seniordage.

FKF har forhandlet ekstra seniordage, hvilket betyder, at du allerede fra det kalenderår, hvor du fylder 60 år, har ret til fem seniordage – uanset hvornår på året du har fødselsdag.

Seniordagene giver dig ret til fravær med sædvanlig løn. Du har også mulighed for at konvertere dagene til bonus eller pension.

Husk at registrere dit valg via MinLøn-appen.

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



Medlemmerne tager digitale løsninger til sig: 55 % er digitalt parate

En ny medlemsundersøgelse om digital modenhed blandt A&Til's medlemmer viser, at langt de fleste er positive over for digitale løsninger og nye teknologier. Samtidig understreger resultaterne, at digitale tilbud skal suppleres af personlig rådgivning, så alle medlemmer får den hjælp, de har brug for.

Undersøgelsen fra 2026 bygger på 1.581 besvarelser fra både beskæftigede og ledige medlemmer. Den tegner et billede af, at A&Til's medlemmer i høj grad er digitalt parate: 18 % betegnes som frontløbere, der er blandt de første til at tage nye teknologier i brug, mens 55 % er åbne over for digitale løsninger og online kommunikation.

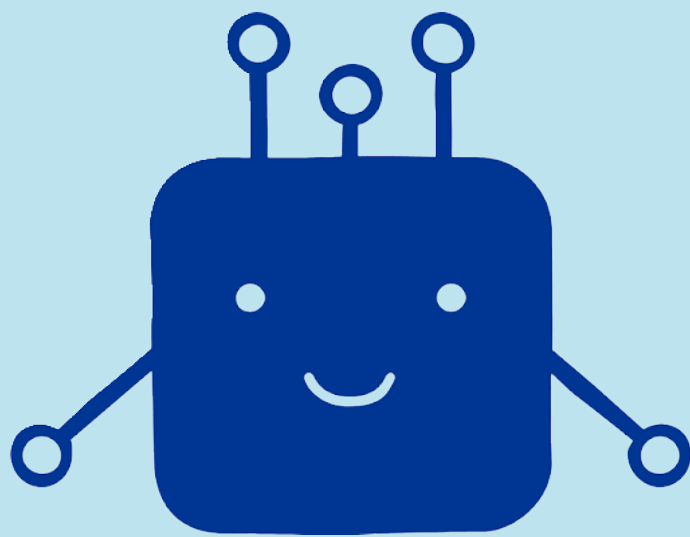
Medlemmernes tilgang til teknologi er dog ikke ens. Omkring 18 % beskriver sig selv som forsigtige, mens 8 % er mere skeptiske over for nye digitale løsninger.

”Resultaterne bekræfter, at medlemmerne i høj grad er klar til digitale løsninger. Men de viser også, hvor vigtigt det er at udvikle løsninger, der tager højde for forskellige behov og præferencer,” siger Jesper Mygind, Product Manager i A&Til. Derfor handler digital udvikling ikke kun om at tilbyde flere selvbetjeningsmuligheder, men også om at sikre, at medlemmer fortsat kan få personlig hjælp, når behovet opstår.

Fra indsigt til digitale løsninger

Indsigerne fra medlemmerne har været et vigtigt afsæt for udviklingen af A&Til's nye medlemsunivers, der skal gøre det lettere at få overblik og løse opgaver digitalt.

Mange medlemmer har efterspurgt et samlet overblik over deres situation, kommende opgaver og næste skridt. Det nye medlemsunivers giver derfor brugerne ét sted, hvor de kan følge deres forløb og se både afsluttede og kommende aktiviteter. Den digitale udvikling kan også ses i tallene. Hvor den højeste målte selvbetjeningsgrad tidligere lå på 78 %, ligger den nu på op til 83 %. Det betyder,



at flere medlemmer kan få løst deres henvendelser hurtigt og nemt, når det passer ind i deres hverdag.

Jobmakker hjælper jobsøgende videre

A&Til bruger også nye teknologier til at understøtte medlemmernes jobsøgning. Det sker blandt andet gennem Jobmakker, et digitalt værktøj baseret på kunstig intelligens.

Jobmakker hjælper medlemmer med at udarbejde ansøgninger, forbedre cv'er og beskrive faglige og personlige kompetencer. Din ansøgning kan gemmes og genbruges, så det er nemt at arbejde videre med.

Siden lanceringen i 2023 har Jobmakker hjulpet mere end 62.000 brugere og lavet omkring 788.000 ansøgningsudkast. I dag bliver der skrevet cirka 800 ansøgninger dagligt gennem værktøjet. For A&Til er målet, at digitale løsninger skal gøre hverdagen lettere for medlemmerne. Undersøgelsen viser, at medlemmerne i stigende grad er klar til at tage mulighederne til sig. Samtidig er ambitionen fortsat at kombinere digitale tilbud med nærværende og personlig rådgivning, når medlemmerne har brug for den.

Sofie Fast, A&Til

Frederiksberg Kommunalforenings Pensionistklub

Pensionistklubben holder julekomsammen

Onsdag den 18. november 2026 kl. 13.00

i Frederiksberg Hallernes restaurant,
Jens Jessens Vej 20, 2000 Frederiksberg

Middagen er gratis for medlemmer af Pensionistklubben.
Drikkevarer er for egen regning.

For ledsagere, som ikke er medlem af Pensionistklubben, er prisen 250 kr. + drikkevarer. Beløbet betales via MobilePay på 87611 i forbindelse med tilmeldingen.

Seneste frist for tilmelding til julemiddagen er den 4. november 2026.
Tilmelding skal ske via FKF's hjemmeside:
<https://fkfinfo.dk/event/pensionistklubbensjulekomsammen/>

Vel mødt.

Pensionistklubbens bestyrelse



efterårsferie i
**Barndommens
gade**

**GRATIS
FOR MEDLEMMER
(+ 1) AF FKF
OG BØRN**

- Dans og børnebal
- Kludedukkeværksted
- Højtlesning og holdkæftbolsjer
- Mini-murer-værksted
- Baggårdsleg
- En "lortedag" i baggården

Scan QR-koden og se,
alt hvad der sker

Se også filmen **Barndommens
gade** i Cinemateket tirsdag og
lørdag i efterårsferien. Filmen
følger den unge pige Ester, der
vokser op i en arbejderklasse-
familie på Vesterbro i 1930'erne,
omgivet af med drukkenbolte, lus
og lirekassemænd. Oplev en ung
Sofie Gråbøl i rollen som Ester.

ARBEJDER
MUSEET

På tur med pensionistklubben

– fra vikingeskibe til frokost ved fjorden

Vejret viste sig ikke fra den bedste side på dagen for årets skovtur med pensionistklubben. Det blev en dag, hvor himlen åbnede sine sluser flere gange. Det gjorde dog ikke noget, for humøret var højt fra start, og snakken gik fra det øjeblik, bussen stævnedes ud. Hvor skulle vi mon hen i år?

Der er en fast tradition for, at vi ikke får at vide, hvad dagen bringer, før vi kommer frem. Gætteierne er altid mange. Kører vi mon mod nord, øst eller vest, og hvad ligger der mon på vejen? Vi kørte ad Roskildevej i en god times tid, inden det blev afsløret, at vi skulle besøge Vikingeskibsmuseet i Roskilde.

Vi blev delt i to hold til en spændende rundvisning. Inde i museets store hal med udsigt over Roskilde Fjord så jeg resterne af fem store vikingeskibe. Det ene større end det andet. De blev brugt i den sene vikingetid som spærringer ude i fjorden. De blev sænket ved Skuldelev, da de havde udtjent deres tid som skibe til enten handel eller krigsfærd. Dette gjorde det muligt for vikingerne at kontrollere søvejen ind til konge- og handelsbyen Roskilde.

Jeg fik et spændende indblik i vikingelivet og især skibsbyggeriet. Uden for museet ligger flere kopier af vikingeskibene, og jeg kunne kun fantasere mig til, hvor barskt livet på vandet i vikingetidens Danmark kunne være.

Udenfor ligger også Havhingsten, en 30 meter lang rekonstruktion af det største skib inde på museet. Havhingsten sejlede i 2007-2008 tur-retur mellem Roskilde og Dublin og er det

mest omfattende eksperiment i museets historie. Det er også muligt at komme ud at sejle med et vikingeskib. Men det må blive en anden gang. Efter en tiltrængt drikkepause ved bussen stævnedes vi igen ud mod en ny hemmelig destination. Jeg var sulten, og igen summede det med gætteier om, hvor mon vi skulle spise frokost.

Efter en god halv times bustur stoppede bussen ved Restaurant Kalvø i Frederikssund. Med udsigt over Roskilde Fjord fik vi et dejligt koldt bord med flere kolde og varme lækkerier. Vi sluttede af med kaffe og, som vanen tro, et fælles portræt af alle de gæve pensionister.

Jeg synes altid, det er sjovt at høre de gamle historier – også alle røverhistorierne. Hvordan vi alle gennem tiderne og på hver vores måde, i hver sin tid, har været på arbejde i kommunen, og hvordan vi alle har været med til at skabe en lille historie.

Tak for en god dag.

Ninna Dinesen



KALD

PENSIONIST-
SKOVTUR
2026



Find fem forskelligheder

På billederne nedenfor er der fem detaljer, der er forskellige. Tegn en ring omkring de fem forskelligheder og indsend siden til FKF, Rådhuset 5.036, 2000 Frederiksberg eller via mail fkf@frederiksberg.dk, senest den 20. oktober 2026. Vi trækker to vindere blandt de rigtige løsninger, og de vinder hver en flaske vin. Vinderne offentliggøres i FKF-bladet 5/2026.



Indsendt af

Navn:

Arbejdssted:

Telefonnr.:

Opslagstavlen

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

BKM – Ejendomme, Byggeri & Service

FS – Servicecenter

FS – Digitalisering & IT

FS – HR

FS – Økonomiafdelingen

SSA – F86

SSA – FKRC

Velkommen hos os!

Sæt kryds i kalenderen:

- Pensionistklubbens julemiddag den 18. november
- Julebanko den 27. november
- Julebørnebio den 30. november

Kommende jubilæer:

Peter Holm Lassen, BKM, FGV, havde 25-års jubilæum den 1. september 2026

FKF ønsker hjertelig tillykke!

Vindere af Find fem forskelligheder, blad 3/2026:

Annette Beenfeldt Jensen

Stina Brandt Søderholm

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

HUSK at give FKF besked om bl.a. adresseændringer

Har du skiftet navn, adresse, er gået på orlov eller lignende, så husk at give FKF besked. Det gælder også, hvis du har fået nyt telefonnummer eller ny privat mailadresse. På den måde kan vi opdatere vores medlemsdatabase og sikre, at du fortsat modtager de informationer, vi sender ud til medlemmerne.

Husk også at melde dig ud, hvis din ansættelse er ophørt.

Send derfor gerne en mail med ændringerne til fkf@frederiksberg.dk

Du kan også kontakte os via FKF's hjemmeside: www.fkfinfo.dk



FKF

&
INTERESSEFORENINGEN
INVITERER

TIL
JULEBANKO

**FREDAG 27. NOVEMBER 2026
I FESTSALEN PÅ RÅDHUSET**

13:30 - 17:30

50 KR. FOR 3 BANKOPLADER

Flotte præmier, godt selskab med dine kolleger og
masser af sjov venter på dig til FKF's bankoevent!



OG

JULEBIO

**MANDAG 30. NOVEMBER 2026
I FALKONER BIOGRAFEN**

16:00 - 18:00

**30 KR. PR. PERSON INKL. BILLET,
SODAVAND, POPCORN & SLIKPOSE**

Arrangementet er kun for FKF's medlemmer, men tag
gerne børnene i familien med til en hyggelig
eftermiddag med FKF

 **TILMELDING PÅ FKFINFO.DK** 

