

# Ettøren

FOA

Nr.1 // 2024

## Ny mand på Station Tomsgården

Nyuddannet brandmand er klar at rykke ud med det tunge grej, hvis der er brand. Mød Human Bostani på siderne Ny i FOA.

Side 8



## Din tillidsrepræsentant er dit talerør

Forstå din tillidsvalgtes rolle og opgaver. Camilla Glavind er TR og arbejder for at støtte sine kollegaer, når de søger svar og hjælp på spørgsmål om fx løn- eller arbejdsforhold.

Side 10



## Nyansat – kom godt fra start i dit nye job

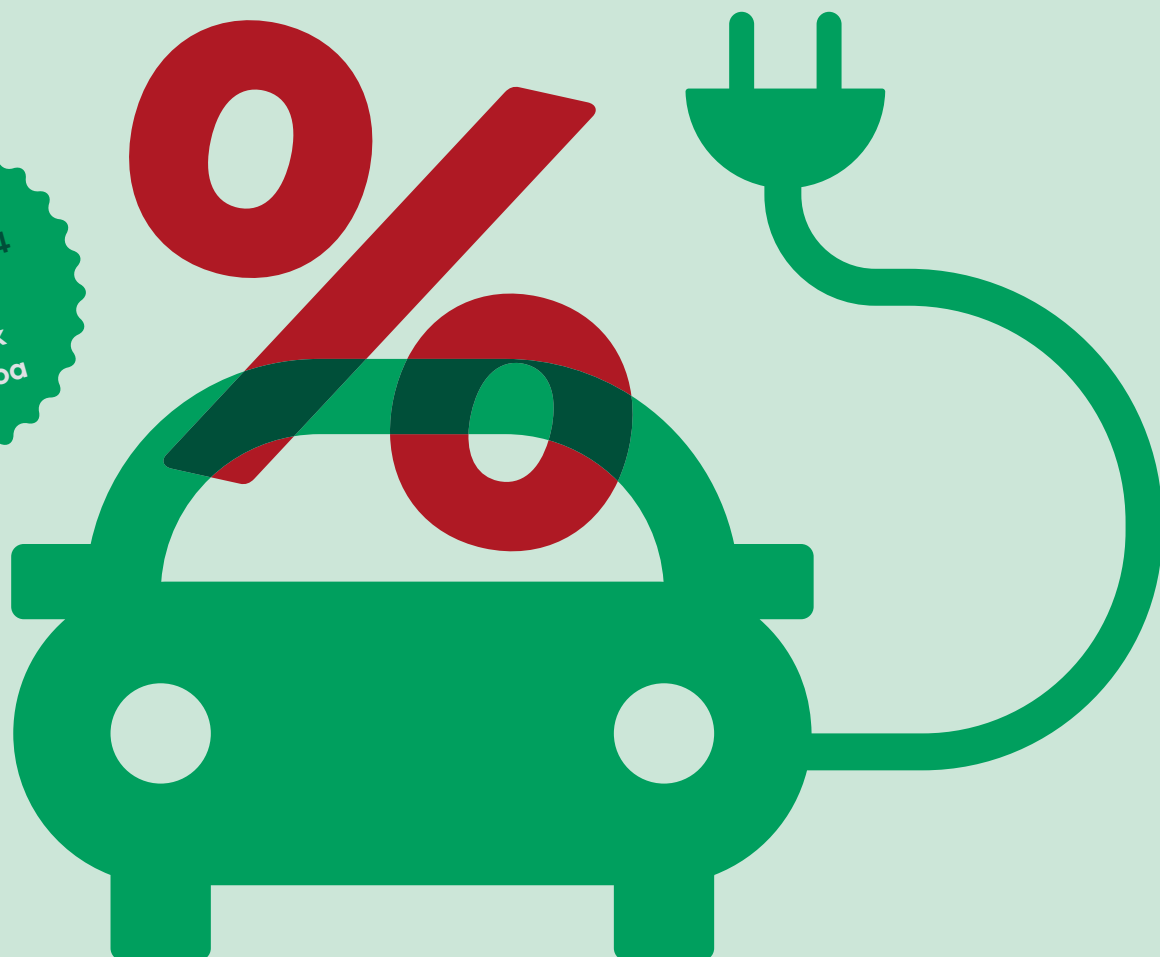
Vi hjælper vi dig med gode råd og en guide til, hvordan du kan styre trygt og sikkert igennem den første tid som nyansat.

Side 12



# Lån til el- og hybridbil fra 4,19 % i rente\*

Kontakt  
PenSam Bank  
på 44 39 39 44  
Se mere på  
[pensam.dk](https://pensam.dk/elhybridfoa)  
[/elhybridfoa](https://pensam.dk/elhybridfoa)



\*Vejl. låneeksempel på el- og hybridbillån med 20% i udbetaling og årlig rente på 4,19% (variabel) – gældende fra den 1. januar 2024. Det forudsættes i dette låneeksempel, at du allerede har samlet din økonomi hos PenSam Bank. Du låner 149.450 kr. og får i alt 144.000 kr. udbetalt. Din månedlige ydelse er 1.884 kr. Dit lån løber over 8 år. Årlig rente i procent 4,19% (variabel). ÅOP 5,28%. Debitorrente 4,26% (variabel). Etableringsomkostningerne er 5.450 kr. Det samlede beløb, du skal betale tilbage, er 176.054 kr. For at få et el- og hybridbillån til 4,19% i rente (variabel) er det et krav, at der stiftes fuld pant i bilen, hvis du ikke allerede har samlet din økonomi i PenSam Bank. Vi skal kunne give din økonomi en positiv kreditvurdering. Oplysningerne i beregningen er vejledende. Vi tager forbehold for eventuelle fejl og mangler.

PenSam

FOA



# INDHOLD

- 4 Gæt et sted
- 5 Vinder af Gæt et sted
- 8 Klar til brand på 60 sekunder
- 10 Det kan du bruge din TR til  
I dette nummer: Camilla Glavind
- 12 Naviger trygt gennem  
nyansættelse
- 14 Rundvisning er en del af  
ansættelsesprocessen
- 16 Kom godt fra start i dit nye job
- 18 Valgt til PenSams Medlemsforum
- 19 Verdens bedste pensionssystem
- 21 **Arrangementer:**  
Dennis Kristensen signerer ny bog  
1. maj i FOA 1
- 23 Opslagstavlen
- 24 Leder: Kommer maskinerne eller  
kunstig intelligens?



## 5

### Vinder af Gæt et sted

Teamleder i Københavns Kommunes Gårdsmandskorps, Peter Pedersen synes, han har verdens bedste job som udkørende teamleder og 'stikirendreng' på 40 af Københavns Kommunes udenbys adresser.

## 8

### Klar til brand på 60 sekunder

Nyuddannede Human Bostani er stolt af sit job som beredskabsassistent.



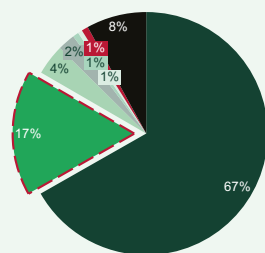
## Førtidspension udgør en betydelig del af forsikringerne

### Hvordan dækker PenSam?

Præmiefrigørelse (~8%)  
Dækning: Modsvarende bidrag til pension før sygdom

Løbende udbetaling (~6%)  
Dækning: DKK 20.000 årligt fra PenSam

Gruppesum (~3%)  
Dækning: Engangsudbetaling på DKK 100.000



- Alderspension
- Førtidspension
- Dødsfaldsdækning
- Kritisk Sygdom
- Børnepension
- Sundhedsordning
- Administration
- Am-bidrag

## 10

### Et pensionssystem i top

Men alligevel er der indbyggede skævheder ift. hvem, der betaler den største regning for tilbage-trækningsordninger. Dyk ned i virkeligheden bag tallene fra PenSam og bliv klogere.

## ETTEREN · NUMMER 1 · 2024 · 26. årgang

**Forsidebilledet:** Human Bostani · **Fotograf:** Anette Olsen · **Udgiver:** FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby Faglig afd. tlf. 46 97 11 00 · A-kassen tlf. 46 97 11 01 · foa1@foa.dk www.foa1.dk · **Åbningstider:** Mandag-torsdag: 8.30-16.00, Fredag: 8.30-15.00 **Redaktion:** Ken Petersson [ansv.], Claus Windfeld og Anette Olsen · **Produktion:** KLS Pureprint · **Udgivelsesdatoer i 2024:** Etteren udkommer fire gange i 2024. Du er velkommen til at foreslå indhold til bladet. Forslag skal være os i hænde senest 22. april til bladet, som udgives i uge 24.

## FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for  
indholdet og er tilmeldt

PRESSE  
NÆVNET





## Kan du gætte, på hvilken bygning lygten sidder?

*Gæt hvor er billedet taget. Som altid er stedet nævnt inde i bladet, men vi kan røbe, at det er en særlig bygning opført i røde mursten i 1906-07 af stadsarkitekt Hans B. Wright.*

Har du et bud, så send dit svar til foa1@foa.dk eller i en konvolut til FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby. Du har chancen for at vinde et gavekort på 400 kr. til [www.gavekortet.dk](http://www.gavekortet.dk) samt en FOA-rygsæk med lidt overraskelser. Send dit svar senest to uger efter modtagelsen af bladet. Skriv Gæt et sted i emnefeltet.

Husk navn og kontaktinformationer. ●

## Vinder af sidste nummers Gæt et sted konkurrence er:

**Peter Pedersen – teamleder i Københavns gårdmandskorps. Tillykke!**

Peter har netop kunnet fejre 29 års jubilæum hos Københavns Kommune, og han synes stadig, det er verdens bedste job.

Læs interviewet med ham, der kalder sig Københavns dyreste stikirenddreng på de følgende sider.

Vi har kvitteret med et gavekort på 400 kr. + en rygsæk med lidt overraskelser. Peter gættede rigtig: Billedet er Forligsinstitutionen. Forligsinstitutionen blev etableret i 1910 og har til opgave at bistå ved interessekonflikter på arbejdsmarkedet. Forligsinstitutionen har til formål at hjælpe arbejdsmarkedets parter med at afslutte overenskomster uden arbejdsretlige konflikter.



Sidste nummers billede: Forligsinstitutionen.



# Teamleder, detektiv og stikirenddreng

*Teamleder i Gårdmandskorpset, Peter Pedersen, har for nyligt haft 29-års jubilæum som ansat i Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning (BUF). Som udkørende teamleder for 26 gårdmænd fordelt over hele Sjælland er han med til at sikre, at inde- og udearealerne på institutioner og bosteder er i orden, så hverdagen for pædagoger og børn fungerer.*

**P**eter servicerer ca. 40 af de 100 kommunale institutioner, der er placeret udenfor Københavns Kommune. Det er fx udflytterbørnehaver, botilbud, kolonier, nødinstitutioner og tomme ejendomme, der er spredt over hele Sjælland lige fra Strandvejen og op til Hundested, Kyndby Huse og ned til Borup, Roskilde og Hundige.

”Jeg servicerer ikke alle 100 institutioner, for nogle af dem har måske valgt at ansætte en gårdmand, der bor lige ved siden, og de vælger jo selv, om de vil benytte sig af Gårdmandskorpset eller lade være,” forklarer Peter.

”Jeg må egentlig ikke sige det for vores chef, men vi er lidt specielle os, der er udenbys, til forskel fra inde i byen, hvor det hele er sat i kasser og rammer,” røber Peter.

”Vi er lidt mere udfordrede på landet fx i forhold til skadedyrsbekæmpelse, som er lidt mere kompliceret herude, hvor man ikke bare kan ringe til Københavns Skadedyrsbekæmpelse. Vi skal finde ud af, hvad kommunen kan tage sig af, om det handler om mus, mosegrise, rotter eller ræve, og så finde en lokal skadedyrsbekæmper. Oveni det skal institutionerne selv betale, hvilket de jo er lidt



kede af. Så det er nogle gange lidt af et detektivarbejde at finde ud af, hvem der tager sig af hvad.”

Afstandene, arealerne og maskinerne er også lidt større ude på landet end inde i byen. I byen skal der måske klippes græs på et areal, der svarer til en parcelhusgrund, mens man ude på landet kan have fem fodboldbaner.

### Effektiv opgaveløsning

”Jeg sætter rammen i forhold til økonomi, fx indkøb af maskiner og hjælpemidler, og jeg koordinerer, hvem, der arbejder hvor. Hvis vi fx skal tømme en institution, så er det mig, der bestiller containere og samler de folk, der skal til. Og i min optik giver det mere mening at stille med 15 mand, der kan klare opgaven på et par dage, end bruge færre medarbejdere og længere tid på det,” forklarer Peter.

For det budget, institutionerne har aftalt med Københavns Kommune, får de gårdmandsydelser som fejning, græsslåning, hækklipning samt sæsonbetonet snerydning og glatførebekæmpelse eller hjælp til fx reparationer, træfældning, mindre maleropgaver, osv.

”Vi har også et tømrerteam på to mand, der kører rundt, og de har rigtig meget at se til, for der er faktisk et stort behov for at få løst



**Jeg har tre kæpheste:  
1: Man overholder sine mødetider. 2: Man skifter olie på tøjjet, dvs. ser nogenlunde soigneret ud, og 3: Man husker at ringe tilbage.**

tømreropgaver ude på institutionerne. Vores gårdmand kan altid skifte et bræt på et skur, men hvis der skal bygges et nyt skur, så skal vi have fat i vores tømrerteam. På den måde kan opgaven holdes in-house i kommunen,” forklarer han.

Peters dag starter tidligt om morgenen med, at han svarer på mails og modtager sygemeldinger og indberetninger om forskellige opgaver, han skal agere på. Senere på formiddagen kører han ud og tilser gårdmændene på de udenbys adresser og har det med i bilen, som der er brug for, eller han kører direkte ud på adressen fra morgenstunden af.

”Så går vi en runde, og snakker om tingene, og så drikker vi en kop kaffe og ser vi på, om der er noget, der mangler eller om, der skal bestilles, som jeg siger, så er jeg Københavns Kommunes dyreste stikirenddrenge,” griner Peter.

### Autodidakt leder med tre kæpheste

Peter kalder sig selv for autodidakt leder uden nogen egentlig lederuddannelse, selvom han har været på kurser min chef har fundet frem.

”Jeg har lige været på Ledertræf i Kolding sammen med alle mine kollegaer fra FOA, og der skulle vi også sidde og snakke om FOA ungdom og sådan noget. Jeg er jo en af dinosaurerne i Gårdmandskorpset, jeg har været mange år på én arbejdsplads, men de unge er i snit otte måneder på en arbejdsplads, det er ikke længe”.

I Peters team er aldersspædet af ansatte fra 34-69, og det tæller både fleksjobbere, unge og ældre.

”De, der søger ind hos os, er oftest

”Jeg er Københavns Kommunes dyreste stikirenddrenge,” siger Peter, der er udkørende teamleder for de københavnske gårdmænd på de udenbys adresser.



folk, der har været ude og prøve en masse og har en vis erfaring, men unge er også velkomne. Jeg har jeg tre kæpheste: 1: Man overholder sine mødetider. 2: Man skifter olie på tøjet, dvs. ser nogenlunde soigneret ud, og 3: Man husker at ringe tilbage, hvis man har fået et opkald, mens man sad på en havetraktor. Det er også nødvendigt, at man tager ansvar for egnen læring, for det nytter ikke, hvis man går og er utryk ved fx at køre en stor havetraktor uden at sige det, det kan jeg jo ikke se, man skal komme og sige det til mig,” understreger Peter.

“Vi har et motto, der siger, at vi skal helst fløjte, når vi kommer på arbejde, og synge, når vi går hjem,” siger Peter, der selv virker som en, der går fløjtende på job.



**Vi har et motto, der siger, at vi skal helst fløjte, når vi kommer på arbejde, og synge, når vi går hjem,” siger Peter, der selv virker som en, der går fløjtende på job.**

### En arbejdsplads blandt børn

Der er tilknyttet gårdmænd på alle typer børneinstitutioner fra vuggestue, dagplejestuer, skoler og klubber, og når ens arbejdsplads er en vuggestue eller børnehave, stiller det nogle krav til tilrettelægningen af arbejdet, så det forstyrres mindst muligt.

“Vi drifter omkring børnene. Det vil sige, at vi ikke går ud i en vuggestue for at skrue en hylde op i en betonvæg klokken 11, for der ved vi, at de allesammen ligger og sover. Men når de skal op og have frugt lidt senere, er det dér, vi kan skrue



“Jeg har verdens bedste arbejde. Det vil jeg ikke lægge skjul på. Der er god trivsel, jeg har verdens bedste chef, og jeg har verdens bedste medarbejdere. Jeg får lov til at agere og sætte Gårdmandskorpset øverst på hylden. Det er det, jeg kæmper for. Også når jeg går til møder med alle de andre forvaltninger, der kæmper jeg Børn & Unge Forvaltningens sag,” siger Peter ikke uden stolthed.

hylden op, hvis den gårdmand, der møder om morgenen ikke allerede har gjort det.”

“Vi agerer jo i forhold til, hvordan hverdagen er på institutionen, og derfor har gårdmændene som regel også deres ‘egne’ institutioner. De tager ejerskab for deres institutioner, så man kan altid snakke med sin gårdmand og sige: ‘Vi har fernisering på fredag, hvor vi har brug for dig. Kan du hjælpe os?’ Og så planlægger de det selv derude”.

Ting tager også lidt længere tid, når arbejdet foregår blandt børn, og det kan godt stille krav til tålmodigheden og ens pædagogiske evner.

“Du skal være tålmodig, for børnene kommer og spørger: ‘Hej Peter, hvad laver du?’ ‘Jeg fejrer’, og det kan de godt spørge om flere gange. Eller der kommer én løbende og siger: ‘Jeg har hjulpet dig Peter!’, ‘Nå, har du det?’ ‘Ja, jeg har lavet noget derovre, du kan feje sammen’. Så det kræver lidt tålmodighed. Man skal også huske

ikke at lade værktøj ligge, for ellers risikerer man, at lille Ole spiser en ravpluk, og det går ikke. ‘Det starter et barn og slutter med et barn’, som vores øverste chef siger,” citerer Peter ikke uden glimt i øjet. ■

---

**Gårdmandskorpset tæller ca. 200 medarbejdere fordelt på seks teams; to skoleteams og fire institutionsteams, der servicere skoler, vuggestuer, børnehaver, fritidshjem og botilbud på i alt ca. 400 adresser.**

**Derudover er der et håndværkerteam, der består af malere og tømrere og et administrativt team.**

**De københavnske gårdmænd sørger for, at de fysiske rammer på institutioner og skoler m.m. fungerer for pædagoger og børn.**

**Arbejdsopgaverne består af helårlig renholdelse af kommunens ejendomme og vedligeholdelse af grønne områder og øvrige udearealer.**



# Klar til brand på

# 60

## sekunder

*Iført fuld branddragt udstråler den unge mand på 21 år allerede en vis naturlig myndighed, og bag smilet fornemmer man en god portion determination, der folder sig ud, når Human Bostani fortæller om sit jobvalg og arbejde som beredskabssassistent i Hovedstadens Beredskab.*

**”Jeg havde min første vagt i lørdags,** og der var vi ude at sætte nogle springpuder op for at hjælpe politiet med en person, som truede med, at han ville hoppe ud,” fortæller Human.

Redningsaktionen lykkedes i øvrigt, og personen blev reddet fra at hoppe ud.

”Vores opgave var at puste puderne op og så komme væk igen, og det gik som smurt. Det er også det, vi er trænet til. Det hele skal gå hurtigt og pr. automatik. Og det gjorde det også i den her situation.”

### **Action og blinkende blå lys**

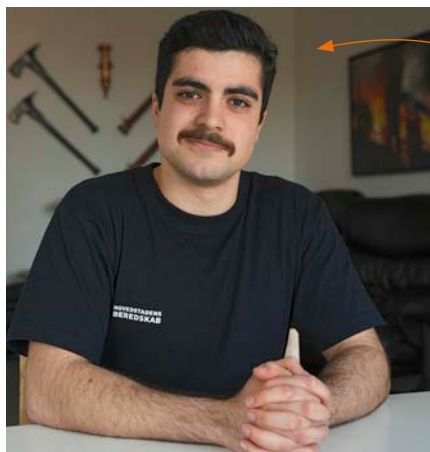
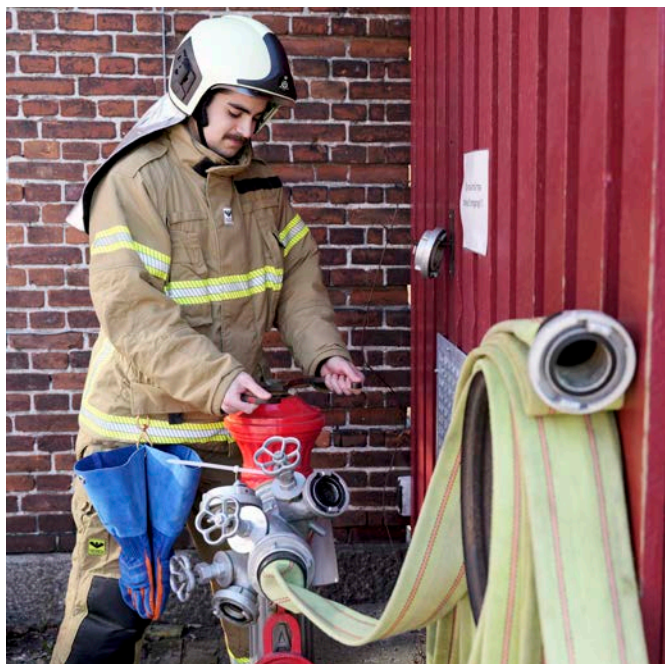
”Der er måske nogle, der har forventninger om, at man hele tiden er ude og slukke ildebrande, og at der virkelig er action på. Men det er der selvfølgelig ikke. Det har heller ikke været mine forventninger, jeg tror mere, jeg kiggede realistisk på det. Det gør jo også, at jeg ikke er blevet skuffet på nogen måder. Så jeg er rigtig glad for jobbet, og det lever op til mine forventninger 100 procent,” understreger Human.

Han tog Redningsspecialistuddannelsen i Beredskabsstyrelsen på ni måneder i forbindelse med sin værnepligt,



”Når vi har været ude til en ildebrand, og vi er blevet forurenet med sod, så går vi i bad på skadestedet i et sanitetskarretøj.” Den beskidte branddragt bliver lynet ind i en gelpose, som så bliver sendt til vask, hvor posen opløses. På den måde undgår man at have forurenet udstyr med tilbage.



**Human Bostani**

**21 år og nyuddannet som redningsspecialist**

**Ansæt som beredskabsassistent på Brandstationen i Kbh. N, Station Tomsgården**

og det var derigennem, at han rigtigt fik øjnene op for jobbet som brandmand.

”Det er en lyst, som er kommet hen ad vejen, bl.a. igennem min tid i Beredskabsstyrelsen. Jeg var ude at besøge nogle forskellige stationer, også herude, [Tomsgårdens Brandstation red.] og på et tidspunkt så jeg et stillingsopslag, hvor de søgte nogle nye folk herude. Jeg søgte og var ude til optagelsesprøver og samtaler, og så fik jeg så jobbet her,” fortæller Human, der var en ud af omkring 20 andre ansøgere, der slap igennem nåleøjet og blev valgt ud blandt ca. 250 ansøgere.

”Da jeg fik at vide, at jeg var blevet udvalgt, var der syv måneder til jeg skulle starte. Og så fik jeg et midlertidigt arbejde som praktikant i Folketinget, hvor jeg udførte ad hoc-opgaver for et folketingsmedlem,” fortæller Human.

### 60 sekunder til at komme i outfittet

På rundtur rundt på stationen møder vi andre brandfolk, og alle giver hånd. Brandfolkene arbejder i en såkaldt

”rode”; en lille gruppe af faste folk, som er sammen i de 24-timers døgnvagter, og som mere eller mindre bliver en lille ’familie’ på jobbet.

På vagterne er der fuldt pakket program med øvelser, teori og en times obligatorisk træning, så man kan holde sin fysiske form vedlige.

”Vi starter med at gøre vores udstyr klart, og så har vi morgenkonference, hvor alle stationerne møder op online og gennemgår vigtige punkter. Der kan også være information om køretøjerne, om der er vejarbejde i byen osv.,” fortæller Human.

”Herefter er der morgenmad, og så går vi i gang med dagens øvelser og uddannelse. Det kan være alt fra teori til øvelser ude på pladsen, man skal gå igennem for at holde sine kompetencer ved lige, og der kan jo så komme udrykninger i løbet af dage, som vi skal ud til.”

Når alarmen lyder, er det ikke en drabelig klokke, der går i gang men en såkaldt Pager [bipper], som brandfolkene har i lommen. Den aktiveres af vagtcentralen, og indenfor ét minut skal man være i dragten og klar til udrykning.

### Hvor ser du sig selv om fem år?

”Der er mange muligheder herinde. Jeg vil helt klart gerne gå ledervejen, og måske på et tidspunkt gå i retning af indsatsledelse. Det synes jeg er rigtig spændende. Men man starter i det små, og så opbygger man sådan hen ad vejen kompetencer og erfaring,” siger Human med realistisk sans.

”Folk har en tiltro til, at man som brandmand kan hjælpe, når der er brug for det. Så det er et ansvar, også selvom man ikke har uniform på den dag. Jeg er stolt af det ansvar, man har i det her job,” slutter Human. ■

### Du kan uddanne dig til brandmand på flere måder:

- Værnepligt i Beredskabsstyrelsen. Uddannelsen tager ni måneder, og undervejs får du bl.a. en fuld brandmandsuddannelse
- Uddannelse som brandmand ved et kommunalt redningsberedskab [brandvæsen] eller et entreprisebrandvæsen som f.eks. Falck
- Frivillig ved Beredskabsstyrelsen eller et kommunalt redningsberedskab

For at blive brandmand skal man tilknyttes et beredskab og gennemføre Indsatsuddannelsen.

**Redningsspecialistuddannelsen** er den mest omfattende tekniske beredskabsuddannelse i Danmark. Uddannelsen gennemføres på Beredskabsstyrelsens fem operative centre fordelt over hele landet. Uddannelsen er en værnepligtsuddannelse. Sideløbende med uddannelsen er der vagttjeneste for eleverne i beredskabscentrets døgnvagt.

Kilde: Beredskabsstyrelsen

# Hånd på fødder og fod på TR-opgaver

*Camilla Glavind er uddannet fodterapeut og underviser på Fodterapeutskolen i København, hvor hun også er tillidsrepræsentant for 15 kolleger. Hendes erfaring er, at dialog, daglig kommunikation og lydhørhed er gode forebyggende værktøjer til at skabe et godt arbejdsmiljø og sammenhold på arbejdspladsen.*

**D**er er gang i skalpeller og indlægsmaskiner i undervisningslokalet på klinikken på 4. etage i Titangade, hvor elever på Fodterapeutskolen har praksislæring under kyndig vejledning. Det er også her, Camilla underviser skolens elever i fodterapipraksis. Teoriundervisning foregår i andre lokaler, der er udstyret med model-fødder og skeletter til undervisningen, men i klinikken sidder rigtige patienter ved de 35 arbejdsstationer.

Camilla Glavind havde haft egen praksis i 10 år og undervist i 13 år, før hun i 2011 begyndte at undervise på Fodterapeutskolen, som er en afdeling af Roskilde Tekniske Skole. Hun er glad for at undervise, og nu har hun suppleret undervisningen med hvervet som tillidsrepræsentant.

## Det hjælper din tillidsrepræsentant dig med:

- at blive hørt i forhold til vilkårene på arbejdspladsen
- at få medindflydelse og medbestemmelse på arbejds- og personaleforhold
- at få hjælp, hvis du bliver syg eller får problemer på jobbet
- at få tjekket og forhandlet din løn

”Vi havde ikke haft en TR i tre år, men så blev vi enige om, at det havde vi brug for igen. Jeg tænkte, at det kunne være spændende, og så var jeg så heldig, at jeg blev valgt. Efter de to første år ville jeg gerne fortsætte med det, for det er først dér, man egentlig begynder at have lært noget og gjort sig nogle erfaringer. Jeg har været på nogle kurser i FOA 1, og jeg synes, det ville være mega-ægerligt ikke at bruge den kursuserfaring, og at skulle give slip på det allerede efter to år, men jeg var så heldig at blive genvalgt og at kunne fortsætte som TR,” fortæller Camilla.

Camilla kan rigtig godt lide arbejdet som tillidsrepræsentant, fordi det giver mulighed for at lære mere om overenskomster, arbejdsmiljø og for at være med i ’maskinrummet’, når der skal forhandles løn. Men TR-funktionen betyder også, at kalenderen er tætpakket med møder og seminarer med og uden overnatning.

## Lønforhandling og trivselsundersøgelser

”Jeg glæder mig til at være med til lønforhandlinger her senere i marts og finde ud af, hvordan sådan noget foregår. Som TR er jeg også med til at lave proceduren for lønforhand-

lingen, altså hvordan forhandlingerne skal foregå og en beskrivelse af de midler, der er afsat til funktionsløn og kvalifikationsløn osv. Den blev fornyet i slutningen af sidste år, hvor jeg fik lov til at være med sammen med vores HR-chef og vores resourcedirektør,” fortæller Camilla.

Udover lønforhandlinger har Camilla også mange andre opgaver som tillidsvalgt, bl.a. er hun med i et udvalg, der arbejder med sygefraværspolitik på Roskilde Tekniske Skole, hvor hun samarbejder med arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen.

”Jeg oplever, at Roskilde Tekniske Skole har en meget åben struktur. De ønsker, at man er meget medinddraget, og så er man også med til at tage ansvar,” siger hun.

I forbindelse med de obligatoriske trivselsundersøgelser, arbejder man på Fodterapeutskolen også med at afdække personalegruppens professionelle kapital ved hjælp af et spørgeskema, der kommer omkring spørgsmål om arbejde og undervisning, forholdet til nærmeste leder, helbred og trivsel osv.

”Den svarer man på anonymt, og så evaluerer vi den efterfølgende. Svarene bliver også sammenlignet med svar fra tilsvarende uddannelsessteder, og så ser vi på, hvad vi kan gøre bedre, og hvor der evt. skal sættes ind,” forklarer Camilla.

## Godt arbejdsmiljø handler om forebyggelse

”Jeg synes, vi har det rigtig godt





**Hvis man selv tager ansvar og tør sige, hvis der er noget, man har brug for at vende, og man har en leder, der arbejder tæt på, og som lytter til det, man siger, så kan vi jo gøre noget ved det.**

”Jeg har selvfølgelig skemalagte undervisningstimer, men ellers kan jeg selv bestemme min arbejdstid. Den tillid fra vores leder til, at vi selv kan administrere vores arbejde, er en vigtig faktor for god trivsel.”

### **Onboarding af nye medarbejdere**

Nye medarbejdere på Fodterapeutskolen bliver sluset ind på arbejdspladsen med et onboarding program både på skolen i Roskilde og i København.

”En ny medarbejder bliver onboardet på Roskilde Teknisk skole - i Roskilde - sammen med andre medarbejdere, der starter. Og i vores enhed herinde har vi også et onboarding program, hvor den nye medarbejder bliver præsenteret for de elektroniske hjælpemidler, vi bruger i undervisningen, hvordan laver vi vores timeskemaer, og bliver sat ind i arbejdsopgaverne. Vi superviserer og forventningsafstemmer med de nye, og i starten følger den nyansatte ofte en kollega i undervisningen for at se, hvordan vi gør. Vi prøver faktisk at gøre meget ud af at give den nye kollega en tryk opstart, så hun eller han falder godt til i sit lærerteam. Som tillidsrepræsentant har jeg selvfølgelig også et møde med de nye, hvor jeg fortæller, at de kan komme til mig, hvis de har behov for hjælp,” slutter Camilla. ■



Camilla Glavind kan rigtig godt lide arbejdet som tillidsrepræsentant, fordi det giver mulighed for at lære mere om overenskomster, arbejdsmiljø og for at være med i ”maskinrummet”, når der skal forhandles løn.

sammen, og det, tror jeg bl.a., er fordi, vi er en lille arbejdsplads. Jeg kender alle dem, jeg er TR for og arbejder sammen med dem til daglig, til forskel fra i større organisationer, hvor der kan være flere afdelinger eller arbejdssteder. Her taler vi sammen hele tiden. Vores nærmeste leder har også kontor her, så der er jo ikke så lang vej til at få en snak, vi behøver ikke engang holde formelle møder”.

”Hvis man selv tager ansvar og tør sige, hvis der er noget, man har brug

for at vende, og man har en leder, der arbejder tæt på, og som lytter til det, man siger, så kan vi jo gøre noget ved det. Hvis man hele tiden er i dialog, og man siger tingene, så opstår der ikke konflikter eller større problemer. Og det er jo også en måde at forebygge problemer på,” understreger Camilla.

Camilla mener også, at det gode arbejdsmiljø har meget at gøre med den frihed, som medarbejderne har til selv at tilrettelægge deres arbejdstid.



Naviger trygt  
gennem nyansættelse:

# FOA 1 guider dig

Tillykke, du har fået et nyt arbejde. Du glæder dig til at starte, men samtidig dukker der en masse spørgsmål op: Hvornår skal jeg have modtaget en kontrakt? Er der prøvetid? Hvilken overenskomst arbejder jeg under? FOA 1 ønsker at sikre, at du starter dit nye job på bedste vis, velinformeret og med tryghed i ansættelsesforholdet.

## Ansættelseskontrakten og dine rettigheder

Ansættelseskontrakten er det vigtigste dokument, du overhovedet får i hånden i forbindelse med din ansættelse.

Med de nye regler, der trådte i kraft den 1. september 2023, er det vigtigt at forstå indholdet i din ansættelseskontrakt. Her er en liste over nøgleelementerne, som din kontrakt skal indeholde:

- Arbejdsgiverens navn og adresse
- Arbejdssted eller information om skiftende arbejdssteder
- Din stillingsbetegnelse
- Datoen du starter på arbejdet
- Oplysninger om en eventuel ophørsdato
- Om du er ansat på prøvetid til en start, og hvor længe prøvetiden pågår. Dette vil typisk være tre måneder.
- Information om hvad din løn er, og hvordan den er sammensat.
- Din normale arbejdstid, og om der kan forekomme overarbejde.
- Hvis du ikke har faste arbejdstider, men i stedet har skiftende vagtplaner, skal dette også stå i kontrakten.
- Om du har ret til uddannelse

- Betingelser for fravær med løn
- Hvis din arbejdsgiver i fremtiden ønsker at opsige dig, skal der stå hvad dit opsigelsesvarsel er. Typisk følger vi funktionærlovens regler herfor.
- Der skal stå, at arbejdsgiver indbetaler til ATP
- Der skal stå, hvilken overenskomst du arbejder under

Du bør modtage din ansættelseskontrakt ved starten af dit arbejde og senest syv dage efter. Hvis du ikke har modtaget kontrakten inden for denne periode, er det vigtigt, at du kontakter din tillidsrepræsentant eller FOA 1 for hjælp.

## Tillidsrepræsentanten: Din guide på arbejdspladsen

Din tillidsrepræsentant er en uvurderlig ressource, især når du starter på en ny arbejdsplads. Ved at kontakte din tillidsrepræsentant kan du få indsigt i lokale aftaler og arbejdsforhold. Her er nogle af de områder, hvor tillidsrepræsentanten kan være til hjælp:

**Lokale aftaler:** Der er mange af arbejdspladserne på FOA 1's område, hvor vi har lavet aftaler, der adskiller sig fra overenskomsten. Din TR har information om eventuelle



lokale aftaler vedrørende arbejdstid, løn og andre forhold. Dette kan være afgørende for din daglige arbejdsgang.

**Generel arbejdspladsinformation:** Lær mere om, hvordan din nye arbejdsplads fungerer. Tillidsrepræsentanten kan give dig indsigt i kulturen, kommunikationskanaler og andre nøgleaspekter.

**Rådgivning ved uoverensstemmelser:** Hvis der opstår problemer eller uoverensstemmelser på arbejdspladsen, kan din tillidsrepræsentant være din fortaler og hjælpe med at finde løsninger.

Husk, at FOA 1 altid er her for dig. Din tillidsrepræsentant kan guide dig i at kontakte FOA 1 for yderligere hjælp og rådgivning.

Vi opfordrer alle FOAs medlemmer til at tage aktivt del i at forstå deres rettigheder og at bruge de ressourcer, der er tilgængelige gennem FOA 1 og tillidsrepræsentanten. En tryk start på dit nye job sætter retningen for et godt arbejdsliv, og vi er her for at støtte dig hvert skridt på vejen. Få mere info på FOA.dk ●

## Får du ny arbejdsgiver, så husk:

- 1 Din kvalifikationsløn skal genforhandles**  
Lokalt aftalt kvalifikationsløn følger ikke automatisk med over i dit nye job, men skal genforhandles, selv hvis du stadig er på samme overenskomst.
- 2 Sig det højt, eller skriv det ned**  
Sørg for at gøre din nye arbejdsgiver mundtligt eller skriftligt klart, hvad du har af erfaring i dit fag. Fremhæv også, hvis du har andre relevante kompetencer.
- 3 Gem dokumentation, så du let kan fremvise erfaring**  
Få dokumentation for din ansættelse fra din arbejdsgiver, eller gem lønsedler og ansættelsesbeviser. Så kan du let fremvise erfaring, og hvad du har fået i løn.
- 4 Skriv ikke under før lønnen er på plads**  
Få din tillidsrepræsentant eller din lokale FOA-fagforening til at tjekke eller forhandle din løn, inden du skriver under på ansættelsesbrevet.

Dit medlemskab giver adgang  
til attraktive forsikringer

TJM Forsikring er  
Danmarks eneste  
fagforeningsejede  
forsikringselskab.



Ingen aktionærer  
betyder høj  
kvalitet  
til lave priser.



Scan QR-koden, eller læs mere på  
[tjm-forsikring.dk/foa1](https://tjm-forsikring.dk/foa1)



# RUNDVISNING

er en del af ansættelsesprocessen

*På Sankt Annæ Gymnasium og Europaskolen ved Carlsberg på Frederiksberg er ansøgningsprocessen og velkomst af nye teknik- og servicemedarbejdere lagt i faste rammer. I oplæringsperioden er den nyansatte 'føl' og følger en erfaren kollega i 14 dage, men allerede inden ansættelsessamtalen har teknisk serviceleder Bjarne Rosenvard haft ansøgeren med ude til en rundtur på de to store skolars matrikler.*

**F**or nogle år siden foreslog jeg min administrerende chef, om ikke jeg skulle prøve noget nyt og invitere de kandidater, vi havde valgt ud, til et 'formøde' med hver enkelt. På mødet fremlægger jeg et stort luftfoto af matriklen, så kandidaten kan danne sig et overblik, hvor stort et område den enkelte skole råder over. Jeg fortæller lidt historik om de to skoler, hvad vi laver i dagligdagen, aften og i weekenderne og om, hvordan en vagtplan kan se ud. Vi kører i rullelagt dag, aften og weekend fordelt på de 37 timer," forklarer teknisk serviceleder Bjarne Rosenvard, der har været i jobbet i 28 år.

Vagterne kan godt være en udfordring for nogen, derfor bruger Bjarne også meget tid på at forklare, hvordan de er skruet sammen, for erfaringen viser, at det er en god ide, at kandidaterne får afklaret vagtskema og arbejdstider med hjemmefronten, da de ellers risikerer at springe fra, før de er startet.

"Men hvis kandidaten ikke er blevet skræmt, så indkalder vi til en tur rundt på skolen. Formålet med rundvisningen er, at kandidaten kommer af med noget af nervøsiteten inden ansættelsessamtalen senere på ugen, og jeg kan samtidig danne mig et indtryk af vedkommende, når vi går og sludrer. Jeg sidder selv med til ansættelsessamtalen sammen

med vores administrerende chef og en medarbejderrepræsentant, og det plejer at give en mere afslappet stemning, at kandidaten allerede 'kender' en af os. På den måde får de måske også fortalt lidt mere om sig selv end ellers," forklarer Bjarne, der erkender, at den måde at informere evt. nye kommende kollegaer på er tidskrævende.

## **Fra ansøgning til første dag på jobbet**

Der kommer mange forskellige ansøgere, og det er ikke altid, at dem, der søger jobbet, lever helt op til det, der står i jobannoncen.

"Men det skal ikke være en hindring for at komme til en samtale. Der



kan sagtens være en ansøger, hvor ansættelsesgruppen kan mærke, at der er et godt match med den eksisterende tekniske gruppe, og så ansætter vi vedkommende. Så har vi prøvetiden til at se, om det holder stik, og så arbejder vi hen på, at den nyansatte tilmeldes de relevante obligatoriske kurser i bla. vandbehandling og kurser i ABA/Sprinkleranlæg,” fortæller Bjarne.

Inden den nye kollega ankommer, er der allerede meldt ud på mail til alle, at der starter en ny i teknisk afdeling.

”Når den nye kollega kommer den første dag, så plejer vi at starte med morgenmad, hvor får vi en lille sludder. Efter morgenmaden tager vi en rundtur på skolen for at præsentere den nye kollega,” fortæller Bjarne.

### En arbejdsplads med mangeartede opgaver

Sankt Annæ Gymnasium er en sangskole for elever fra 3. klasse med værksteder, væksthuse, kantine og en stor koncertsal. Det stiller også krav til lidt teknisk snilde, når mikrofoner og lys skal sættes op.

”Vi er lidt specielle på grund af, at vi er en musikskole, så jeg kan ikke bare lige overlade den nyansatte til sig selv. Jeg plejer gerne at lade den nye medarbejder gå som fæl en 14-dages tid, men er der behov for flere dage finder vi også ud af det, da det er to store skoler med mange aktiviteter,” fortæller teknisk serviceleder Bjarne Rosenvard.

Den nye kollega kommer hele turen igennem, lige fra affaldssortering, rengøring af udeområder, opstilling i koncertsal med podier samt lyd og lys, opstilling til små arrangementer, pakning af scenekasser, der skal med ud af huset, når korene skal give koncerter.

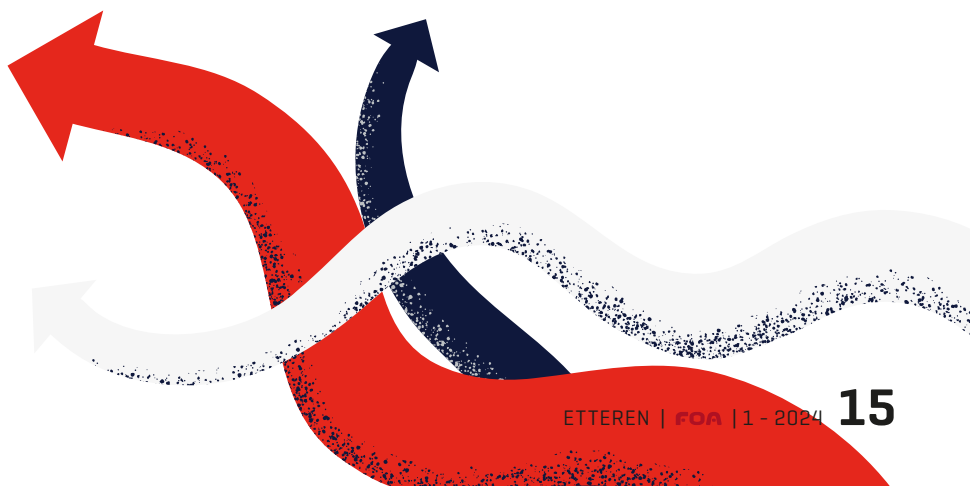
”Der skal også køres foldevægge ud og ind flere gange om dagen i idræt, fjernes graffiti løbende på matriklen for at holde det nede, klasselokaler



Jeg plejer gerne at lade den nye medarbejder gå som fæl en 14-dages tid, men er der behov for flere dage finder vi også ud af det, da det er to store skoler med mange aktiviteter,” fortæller teknisk serviceleder Bjarne Rosenvard.

tjekkes på aftenvagterne, hvor det er muligt at bruge lokalerne. Der skal pakkes instrumenter til bands, der skal ud at optræde, og når det hele kommer retur, skal det på plads. Der er fritidsbrugere, når dagskolen lukker ned, så er der gang i svømmehallen og idrætsfaciliteterne,” siger Bjarne.

”Koncertsalen kan være i brug til et arrangement om aften, hvor der kan være brug for teknisk assistance en gang i mellem. Og så er der alle ad hoc-opgaverne, og dem er der mange af mest på dagvagten, så der er ikke to dage, der er helt ens. Men det er det, der gør jobbet sjovt og meningsfyldt,” slutter Bjarne. ■



# Kom godt fra start i dit nye job

*Første dag på det nye job: Forventninger, nye kolleger man ikke kan huske navnene på og måske en lille smule nervøsitet. Det er spændende men også hårdt at starte i nyt job, for det er i den første tid, at man skal lære det hele at kende og finde sig til rette. Vi har fundet 10 tips til, hvordan du kommer godt fra start i dit nye job.*

Kilder: Karrierepartner & A-kasse og Jobindex

# 1

## Forbered dig inden din første dag på jobbet

Det giver en tryghed at vide, at man har sig ind i tingene på forhånd. Læs om virksomheden, du skal starte i, og prøv at finde ud af, hvad det er for en type arbejdsplads, du er kommet til. Er der en særlig arbejdskultur, hvem er din nærmeste chef, hvilken baggrund har kollegerne? Hvis du allerede kender én, der er ansat på stedet, så spørg ind til, hvordan omgangsformen, mødekulturen osv. er.

## Start stille og rolig

Det tager tid at finde ud af, hvordan en ny arbejdsplads fungerer og at tilpasse sig en ny kultur med nye regler, opgaver og værdier, også selv om man måske har erfaring med noget af det. Selv efter et år, er du stadig mere eller mindre ny i jobbet. Erkend, at du kan have brug for hjælp i starten. Hvordan stiller man telefonen om internt? Hvordan fungerer pc-systemet, hvor finder jeg mine arbejdsredskaber, hvem kan jeg spørge om hjælp? Der er mange praktiske ting, du skal finde ud af.

# 3

# 2

## Mød og snak med de andre

Efter rundvisningen første dag på arbejdspladsen, er det ikke sikkert, du kan huske ret mange af dine kollegers navne efterfølgende. Men det kommer du til hen ad vejen, det vigtigste er, at du gør et godt indtryk og virker interesseret. Det kan du gøre ved at stille uformelle spørgsmål til dine nye kolleger om deres funktion, hvor man parkerer sin bil, hvordan det foregår ved frokosten osv. Det viser, at du gerne vil connecte.



## Få støtte fra baglandet

Det kan være drænende at starte i nyt job, og man er ikke mange sure sild værd, når man kommer hjem fra en dag, hvor man er blevet bombarderet med indtryk, ny læring og nye mennesker. Fortæl din familie, at du har brug for deres opbakning, og at du sikkert vil være en smule mere træt i den kommende periode, fordi der sker så meget nyt.

4

5

## Situationsfornemmelse

Vær lydhør og undersøgende i starten overfor, hvordan tingene hænger sammen, før du byder ind med løsninger. Find ud af hvordan beslutninger træffes i virksomheden eller organisationen, og hvad procedure er. Hvordan er kulturen? Afbryder man på møderne? Skiftes man til at hente kaffe? Spiser man i faste grupper/faste pladser? Du kan bedre komme med gode brugbare ideer, når du kender virksomheden.

## Netværk og socialiser med dine kolleger

6

Skab et godt netværk både fagligt og socialt. Sørg for ikke kun at lære din egen afdeling og dit eget team at kende. Det gavner også din viden om, hvordan andre teams og afdelinger samarbejder, og hvilke processer, der kører i organisationen. Deltag i sociale arrangementer, det skaber grundlag for et godt kollegaskab at have fælles oplevelser.

7

## Husk at forventningsafstemme

Det er vigtigt i starten af ansættelsesforholdet at få afklaret, hvad virksomheden forventer af dig, og hvad du forventer af dem. Har virksomheden brug for ekstra arbejdstimer i specielle belastningsperioder? Forventes det, at du arbejder over i spidsbelastninger/weekender? Kan du til gengæld gå tidligere, hvis du har haft mange overarbejdstimer? Hvad har du selv brug for den anden vej? Skal du gå til faste tider? Kan du arbejde hjemme? Tandlægebesøg, lægebesøg og måske fysioterapeut – hvordan fungerer reglerne på arbejdspladsen?

## Spørg når der er noget du ikke ved/forstår

Find ud af, hvem af dine kollegaer, du kan gå til i starten med dine spørgsmål, og

om hvordan du kan 'forstyrre'. Kan du spørge løbende, eller skal spørgsmål samles sammen eller holder i dagligt møde/ugemøde? Ellers så spørg forskellige kollegaer på arbejdspladsen. Spørg hellere en gang for meget end for lidt. Det er vigtigt, du ved, hvordan du løser opgaven sikkert og forsvarligt, så du ikke når at lave en masse arbejde, der bare skal gøres om.

8

## Bed om tilbagemeldinger

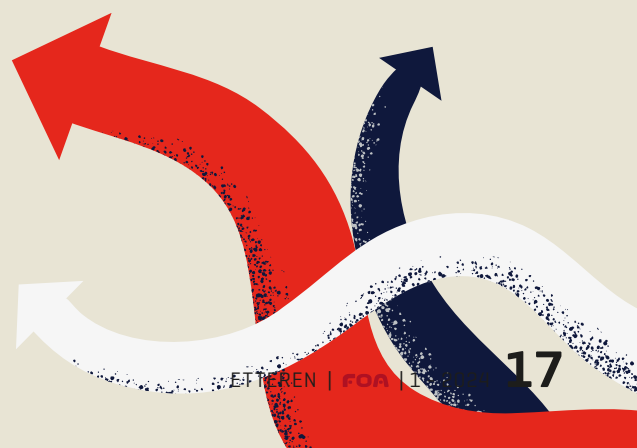
Når du efter nogle uger har lært virksomhedskulturen og dine egne funktioner lidt bedre at kende, og tingene er begyndt at falde på lidt plads, så bed om en tilbagemelding. Bed om et kort møde med chefen, hvor I kan tale om, hvordan du klarer det både jobmæssigt og kulturmæssigt. Spørg også gerne dine kolleger, om der er noget, de mener, du med fordel kan gøre anderledes. Vær åben og modtagelig for kritik og juster ind efter den.

9

10

## Gør dig synlig, når du har brugbar viden

Når du føler dig på hjemmebane og har kompetent viden med dig, så del ud af den. Har du noget at byde ind med og kompetencer, andre kan bruge i virksomheden, så tilbyd at kollegerne kan trække på din viden efter behov. Lær selv at tale om det, du kan bidrage med. Gør dine kvalifikationer synlige, så du kan inddrages i fremtidige projekter. Det er dit ansvar at byde ind, hvor du føler, det kan gøre en positiv forskel.



# Valgt til PenSams Medlemsforum

Brian Vittrup, overbrandmester i Hovedstadens Beredskab, er genvalgt for region Hovedstaden for 5. gang til PenSams Medlemsforum.

Her præsenterer han de sager, han vil prioritere og arbejde for i Medlemsforum de næste fire år.



## Hvad er Medlemsforum?

Medlemsforum er PenSams medlemsdemokrati bestående af 74 medlemmer, der er bredt fordelt geografisk på regioner og på FOAs fire sektorer.

Medlemsforum er en integreret del af PenSams virke og er inddraget i udviklingen af PenSam som et medlemsorienteret og konkurrencedygtigt arbejdsmarkedspensionselskab for FOA-faggrupperne. Medlemsforum har indflydelse på de forsikringer og produkter, som medlemmerne får gennem deres pensionsordning.

Medlemsforum spiller en central rolle i udviklingen af PenSam, og de valgte bringer vigtig viden fra deres og kollegaernes hverdag og arbejdsliv ind i PenSam. De bliver inddraget og har indflydelse på, hvordan PenSam udvikler sig, både i forhold til pension og de dækninger der følger med, samt i forhold til hvordan medlemsdemokratiet i PenSam bliver styrket. Medlemsforum mødes to gange årligt, og medlemmerne sidder i en 4-årig valgperiode.

**M**it fokus i alle årene har været livsvarig alderspension, fordi alle vores kollegaer fortjener at få en ordentlig pension.

Grundet en markant indsat fra blandt andet undertegnede er det lykkedes igennem årene, godt hjul på vej af formandsskiftet i FOA og en mere fokuseret direction i PenSam, at få skabt en fælles forståelse for, at det er alderspension, der skal være i fokus. Tidligere har man desværre oplevet, at alderspensionen blev "drænet" af en bred vifte af forsikringstilbud, samt et højt omkostningsniveau. Nu er administrationsomkostningerne blevet bragt markant ned, og nu betaler alle kunder i PenSam administrationsomkostninger, hvor det tidligere kun var det de bidragsaktive, der betalte administrationsomkostninger.

Største udfordring – eller må-

ske fare – i Pensam er udgifterne til førtidspension. De udgifter er i kraftig stigning og udbetales oftest til kunder, der kun kort tid har været kunder i PenSam (under 5 år). Jeg mener, at dækning af disse personer er en samfundsopgave og IKKE en opgave for PenSam, da det er med til at udhule vores alderspensioner. Jeg savner i den forbindelse en langt mere aktiv indsats fra FOA, da PenSam ikke alene kan rejse denne debat i offentligheden.



**Sagt lidt direkte: Så er virkeligheden den i dag, at de lavest lønnede i samfundet skal betale for dem, der er nedslidte = de smalleste skuldre betaler de brede udgifter. Det skal vi have stoppet.**

Brian Vittrup

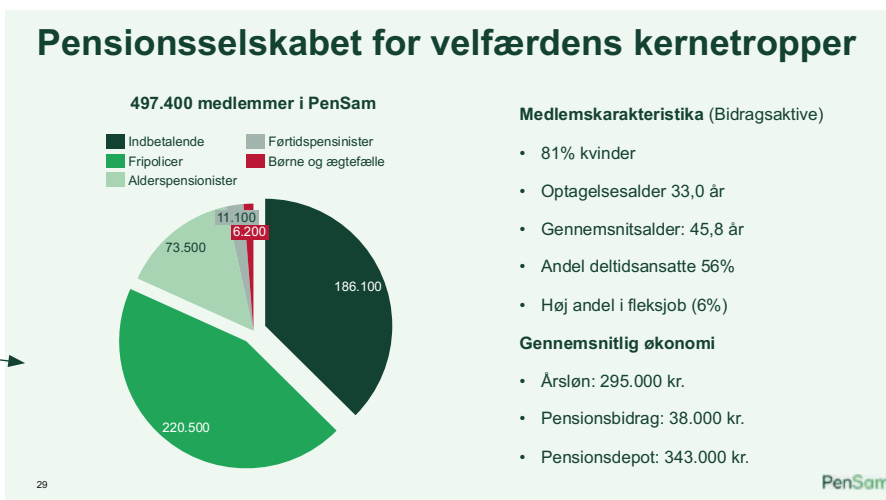


# Verdens bedste pensionssystem – men der er også uligheder

Vi kan godt være glade for vores danske pensionssystem, der ligger i Top-3 for verdens bedste sammen med Island og Holland. Men trods den fine placering, opstår der økonomiske skævheder, når nogle pensionselskaber har større udgifter til førtidspension end andre. Det gælder især PenSam, og det rammer deres medlemmer.

PenSam investerer på vegne af 480.000 medlemmer og arbejder for at sikre dem en god pension, bl.a. via godt afkast. Investeringerne udgør i alt ca. 150 mia. kroner og er fordelt på en bred portefølje af aktivklasser, sektorer og geografisk spredning. Aktivklasser er forskellige typer af værdipapirer, fx aktier, fonde og obligationer.

Statistikken viser bl.a., at medlemmers optagelsesalder i PenSam pensionsselskab er forholdsvis høj, nemlig 33 år. Det skyldes, at dem, der bliver optaget i PenSam, er lønmodtagere, der ofte har haft forskellige jobs, inden de er landet i FOA, at de har uddannet sig senere i livet og først sent har fået job indenfor FOAs område, eller fordi de har været uden for arbejdsmarkedet før indmeldelse. Den gennemsnitlige opsparingsperiode for PenSam-medlemmer er lidt under 20 år.



## Hellere rig og rask end fattig og syg

Mange FOA-medlemmer har jobs, hvor nedslidning desværre forekommer, og mange vælger at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet. I PenSam har man set en stigning i antallet af tildelte førtidspensioner,

seniorpensioner og tidlig pension, og det kan mærkes på pensionskasserens opsparring. Førtidspension er dyrt for pensionskasserne, fordi pensionskollektivet – dvs. PenSam, betaler for førtidspensionisters pensionsbidrag og forsikringer frem til pensionsalderen. Det betyder, at FOA-medlemmer

### En pension i PenSam indeholder en opsparings- og forsikringsdel

- Opsparingen har til formål at sikre en passende indtægt som pensionist. Formålet med opsparringen er at supplere den offentlige pension således at der opnås en tilfredsstillende udbetaling i forhold til den løn man havde som erhvervsaktiv.
- Forsikringsdelen skal sikre et sikkerhedsnet i tilfælde af sygdom/tab i løbet af arbejdslivet.

Opsparing	Forsikring
• Livrente	• Erhvervssevne
• Ratepension	• Sygdom
• Aldersopsparing	• Død
	• Sundhedsordning

### Eksempel på gns. PenSam-medlem på folkepension

• Livsvarig alderspension fra PenSam 42.300	• Egen opsparring
• Grundbeløb 80.328 kr. • Pensionstillæg 89.664 kr. (enlig) • ATP livsvarig pension ca. 27.300 kr.	• Offentlig ydelse
• Evt. LD-udbetaling og sociale ydelser	

Bemærk, at eksemplet viser situationen for et gennemsnitsmedlem, så din situation og dine indtægter kan sagtens variere fra eksemplets.

bærer en stor del af omkostningerne ved deres kollegers førtidspension.

### De smalleste skuldre må bære de tungeste udgifter

En rapport, der blev udgivet sidste år af Kraka Advisory beskriver, at kun 25 pct. af alle de personer, der indbetaler til en pensionsordning, står for hele 40 pct. af alle tilkendelser af førtidspension og den regning, der følger med. Det er altså en mindre del af alle pensionsopsparerer, der kommer til at betale en urimeligt stor regning, fordi antallet af førtidspensioner er uforholdsmæssigt stort i enkelte pensionskasser, heriblandt PenSam. Det er tegn på et usolidarisk pensionsystem, hvor de få (og mest nedslidte) betaler den største del af kagen. Jo flere penge, der går til førtidspensioner i den enkelte pensionskasse, jo færre penge bliver der til de enkelte pensionisters aldersopsparring. I sidste ende, betyder det, at de smalleste skuldre må bære de tungeste udgifter.

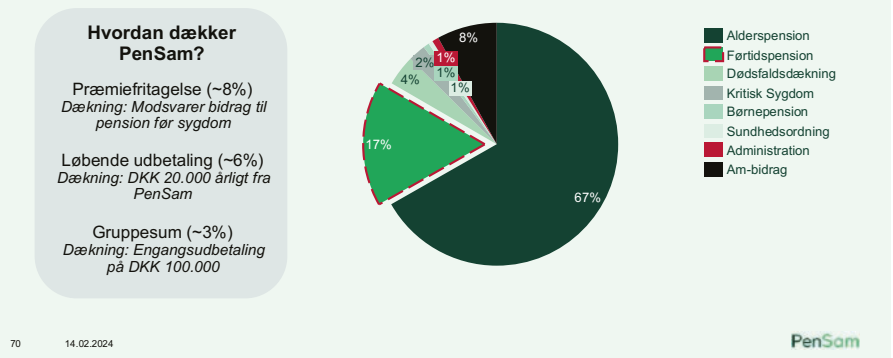
Det er ikke rimeligt, mener man i PenSam. Derfor arbejder man også for en mere solidarisk fordeling mellem alle pensionskasser, hvor regningen fordeles mere ligeligt blandt alle pensionskasser.



### Et godt råd fra PenSam: Saml dine pensioner ét sted

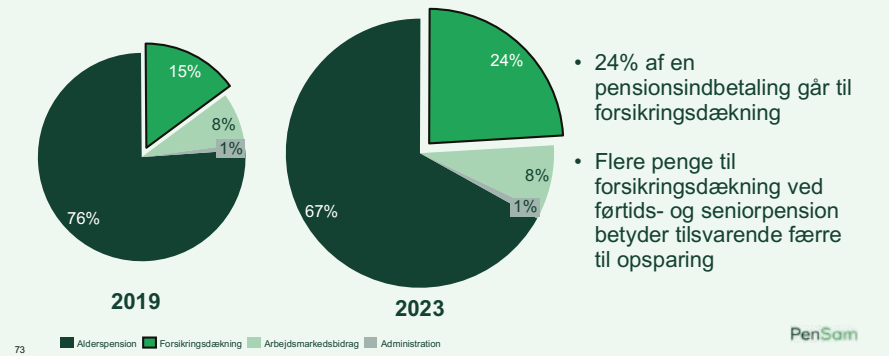
Har du arbejdet flere steder og har 'klat-pensioner' stående i forskellige pensionsselskaber, betaler du som regel omkostninger til hvert pensionsselskab, så det kan det næsten altid betale sig at samle dem i ét pensionsselskab. Men tal med din pensionsrådgiver, inden du gør noget, du kan miste sin anciennitet og dermed din 60-års ret ved at flytte din ordning et andet sted hen.

## Førtidspension udgør en betydelig del af forsikringerne



## Udviklingen "presser pensionskronen"

Udvikling i pensionskronen fra før indførelsen af seniorpension i 2019 til i dag



Det er simpelthen ikke fair, at medlemmer som vores og i lignende selskaber skal stå med regningen for et bredere samfundsproblem. De er i forvejen blandt de faggrupper, som tjener relativt mindst og rammes hårdt af selv en mindre nedgang i deres indkomst og stigende inflation. Og at de nu kan se frem til en mindre pension, fordi flere og flere af deres kollegaer ikke kan holde til at være på arbejdsmarkedet, det hører ingen steder hjemme," udtaler Torsten Fels, adm. direktør i PenSam



## Mød Dennis Kristensen til bogsignering i FOA 1

**TAG MED PÅ EN** uforglemmelig rejse gennem Dennis Kristensens liv og oplev historien bag hans fængslende erindringsbog!

Træd ind i en verden af spænding og refleksion, når den tidligere afdelingsformand i FOA 1 og tidligere forbundsformand i FOA, Dennis Kristensen, deler sine dybt personlige oplevelser og tanker. Dyk ned i de begivenheder, der har formet hans liv, og få et unikt indblik i processen bag skabelsen af en ægte litterær perle.

Oplev magien ved Dennis' fortælling, ledsaget af et inspirerende PowerPoint oplæg, og vær blandt de første til at få fingrene i hans spritnye bog, som netop er

rulet af trykken. Du kan endda sikre dig et eksemplar til en særlig fordelagtig pris!

Tag del i denne enestående begivenhed, der vækker nysgerrigheden og pirrer sanserne. Og som prikken over i'et har du muligheden



for at få dit personlige eksemplar signeret af Dennis Kristensen ved arrangementets afslutning.

Sæt kryds i kalenderen **d. 25. april kl. 17** og sikr din plads til denne eksklusive aften med en lækker sandwich i hånden. Tilmeld dig nu – og husk, medlemmer kan deltage med en ledsager. En begivenhed, du ikke vil gå glip af!



Arrangementet finder sted i kælderen i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby  
Tilmelding på Det sker i FOA 1

## Sommerudflugt på søen med FOA 1

**HOP MED OM BORD** på en hyggelig kanalrundfart med gode kolleger og oplev vores smukke hovedstad fra søsiden. Vi har vores egen guide med, byhistoriker og forfatter Allan Mylius Thomsen, som vil guide os igennem middelalderbyen, Christianshavns kanaler, Frihavnen og de nye udviklingsområder fra den gamle B&W-grund på Refshaleøen til nybyggeriet i Sydhavnen på Kalvebod Brygge, Islands Brygge.

Vi stævner ud fra Gl. Strand i en båd, hvor der vil være god plads til at sidde og nyde udsigten af bygninger og bylivet, der glider forbi. Vi har bestilt solskinsvejr til dagen 😊

Det eneste, du skal gøre, er at møde op og sætte dig til rette med en kold sodavand eller øl. Husk solcremen!



Dato: 20. august kl. 16.30, afgang fra Gl. Strand. Turen tager to timer.  
Vi mødes ved Nettobådene på Gl. Strand (ved metroen)  
Meld dig på Det sker i FOA 1



## Vi fejrer 1. maj i FOA 1

Foråret bringer med sig en højtidelig anledning, en dag helliget til at ære vores fælles styrke og kamp for retfærdighed. Træd indenfor til FOA 1's hjertevarme morgenbord med kaffe og musik kl. 8 i fagforeningshusets hyggelige kælder på Vilhelm Thomsens Allé 9. Lad os forenes og fejre arbejderne internationale kampdag med en morgenstund fyldt med inspirerende taler, livlig musik og gratis forfriskninger til dig og din familie.

I år har vi privilegiet af at byde velkommen til to bemærkelsesværdige talere:

**Mikkel Andersen, Formand for FH Hovedstaden, og Line Barfod (Enhedslisten), Borgmester i Teknik- og miljøforvaltningen i København.**



Lyt, lær og lad jer inspirere af deres ord.

Kl. 10 begiver vi os sammen til stjernemonstrationen og fortsætter til Fælledparken, hvor den store 1. maj fest venter os.



Fra kl. 12 og resten af dagen kan du nyde fællesskabet og festlighederne i det store FOA-telt, omgivet af god stemning og mange kollegaer. Teltet er åbent fra kl. 13 - 19.

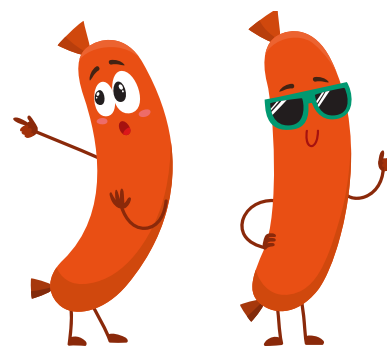
Til morgenarrangementet vil der som sædvanligt være musik af 1. maj Trioen.

Ingen tilmelding nødvendig – vi glæder os til at se dig!

### DAGENS PROGRAM:

- Kl. 08.00:** Dørene åbnes, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby.
- Kl. 08.10:** Velkomst ved Fagforenings formand Ken Patrick Petersson.
- Kl. 08.30:** Line Barfod (Enhedslisten) taler.
- Kl. 09.15:** Mikkel Andersen (FH Hovedstaden) taler.
- Kl. 10.00:** Fælles afgang med fanerne fra FOA VALBY.
- Kl. 11.00:** 1. maj i FOA VALBY slutter.
- Kl. 12.00:** 1. majfesten fortsætter resten af dagen i FOA-teltet i Fælledparken.

Slut dig til os, og lad os sammen hylde denne særlige dag med fællesskab, solidaritet og festlig stemning!



KOM MED TIL

## SOMMERFEST HOS FOA 1

VI HAR HYRET EN PØLSEVOGN TIL AT STÅ FOR TILBEREDNING/SERVERING AF PØLSER OG SÅ ER DER ELLERS FADØL OG SODAVAND TIL GANEN.

HIV FAT I DINE KOLLEGAER OG TAG OGSÅ GERNE DIN BEDRE HALVDEL, DINE BØRN ELLER EN VEN MED.

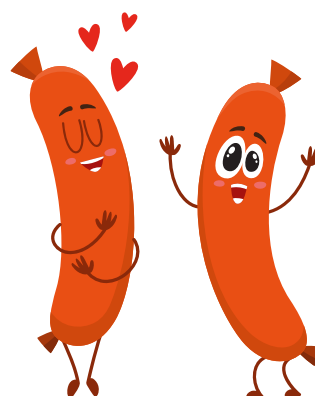
DET HELE FOREGÅR I GÅRDEN PÅ BAGSIDEN AF HUSET - DU FINDER OS VED AT GÅ EFTER LYDEN AF HYGDELIG SOMMERSTEMNING :-)

DET ER GRATIS  
FOR FOA 1' MEDLEMMER + LEDSAGER

**7. JUNI 15:00 TIL 18:00**

FOA 1, VILHELM THOMSENS  
ALLE 9, 2500 VALBY.

HVIS VEJRET IKKE ER MED OS, RYKKER VI IND I DEN STORE SAL I KÆLDEREN.





## TJM tilbyder nu trailerdækning

Er du en af de dem, der har monteret trækrog på din bil? Så er der godt nyt, for nu dækker TJM skader på din trailer eller anhænger.

### Slip for at betale selvrisiko

TJM tilbyder nu trailerdækning som et tilvalg på deres nye bilforsikring. Den kan købes sammen med bilens kaskoforsikring og dækker, så man hverken skal betale skade eller selvrisiko ved brand, tyveri, hærværk og påkørsel. Trailerdækningen knytter sig til den bil, der har den på krogen, dvs. at traileren ikke er dækket, hvis man låner den ud til andre.

Dækningen er tiltænkt trailere af almindelig størrelse, som man typisk transporterer haveaffald, mindre flytte-læs o.l. på. Traileren må have en totalvægt på 1.500 kg. inkl. indhold. Dækningen koster kun 12 kr./md. og dækker i hele Danmark.

### Dækker også, når du lejer eller låner en trailer

Mange har ikke deres egen trailer, men lejer en trailer, fx på en tankstation eller i et byggemarked, når de har brug for det. Eller måske låner man naboens. Med en trailerdækning er man også dækket, hvis den trailer, man har lejet eller lånt, bliver skadet. Og så slipper man for at tænke på, at man skal tilkøbe forsikring, når man lejer en trailer.



LÆS MERE OM  
TRAILERDÆKNING  
HER



## Har du fået nyt job, eller er du flyttet?

Så husk at opdatere dine info på FOA selvbetjening. Med de korrekte oplysninger har vi bedre mulighed for at hjælpe og rådgive dig. Så hvis du skifter job, dimitterer, bliver ledig, eller skrifter email, så få rettet dine data.

Arbejdsledernes efterløns- og seniorklub 9

## INDKALDER TIL GENERALFORSAMLING

**Fredag d. 3. maj, 2024 kl. 10:30**

Indkomne forslag skal være formanden i hænde 14 dage før generalforsamlingen.

I forbindelse til GF er der spisning og tilmelding til kasserer Svend Roslev: 60 62 99 02

### KLUB BB14 - PROGRAM FOR RESTEN AF ÅRET

#### 19. APRIL: GODDAG TIL FORÅRET.

Underholdning og spisning. Tilmelding 9.4.2024.

#### 17. MAJ: MADPAKKEDAG.

Der bydes på kaffe og kringle. Klubben giver en øl/vand. Tilmelding 7.5.2024

#### 12. JUNI: SKOVTUR.

PRIS 275 kr. Tilmelding 1.6.2024

#### 6. SEPTEMBER: FØDSELSDAGSFEST.

Vi fejrer dem, der er fyldt 75, 80, 85, 90 år og opefter. Der vil være gaver og underholdning, samt spisning og en øl/vand. Tilmelding 26.8.2024

#### 4. OKTOBER: GODT EFTERÅR.

Der er kaffe og kringle, underholdning og lidt at spise. Tilmelding 24.9.2024

#### 1. NOVEMBER: JULEBANKO MED GLØG OG ÆLBESKIVER.

Tilmelding 22.10.2024

#### 29. NOVEMBER: JULEFROKOST

fra kl. 13:00 med underholdning og mad. Klubben giver 2 øl/vand og 2 snaps. Pris 275 kr. Tilmelding 19.11.2024

Hilsen Bestyrelsen - tel.: 61 27 58 98



Leder // Nr. 1 // 2024

AFDELINGSFORMAND  
KEN PETERSSON



# Kommer maskinerne eller kunstig intelligens?

**M**askinernes indtog på arbejdsmarkedet er blevet et omstridt emne. Gennem årene har der været megen diskussion om, hvorvidt maskiner vil erstatte vores arbejde, mens robotterne bliver stadig mere avancerede.

De fleste ser på denne 'trussel' afslappet, da der ikke har været mangel på arbejde i de seneste år. Faktisk har mange virksomheder svært ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, selvom kvalifikationskravene ikke altid er særligt høje.

Især lavtlønnede eller fysisk hårdt belastende job kan være svære at rekruttere til, hvilket afspejles i vanskelighederne med at tiltrække dansk arbejdskraft til rengøringsarbejde i hotelbranchen. Selvom jobbet som stuepige kan synes enkelt, er det faktisk hårdt arbejde med en høj arbejdstakt og dårlig betaling, hvilket gør, at mange danskere ikke er så forhåbende på at tage den type jobs.

Mens nogle ser automatisering som en mulighed for at erstatte mindre attraktive job, rejser det også spørgsmål om, hvordan samfundet vil tackle en eventuel arbejdsløshed, der måtte følge med.

Kunstig intelligens (AI) har på det seneste været et omdiskuteret emne, især i forhold til teknologier som OpenAI's ChatGPT, der kan omformulere tekst og gøre den mere forståelig, komme med forslag til oplæg og lave hele præsentationer. Prøv den selv, det er faktisk ret enkelt.

Hvor vi tidligere har oplevet at visse grupper af arbejdstagere har set, at deres job er blevet overtaget af maskiner, har den kunstige intelligens helt andre fag som målgruppe. Jurister, revisorer og læger er blandt de fag, der står over for udfordringer med kunstig intelligens, da maskiner kan udføre mange af deres opgaver hurtigere og mere effektivt end mennesker. For nyligt hørte jeg en HR-chef udtale, at han mente at kunne spare 50% af sine ansatte med AI.

Selvom visse virksomheder har omfavnet AI, er der også eksempler på misbrug af teknologi, hvilket understreger behovet for en bred demokratisk debat om, hvordan/om vi ønsker at regulere, samt hvordan den skal påvirke vores arbejds- og hverdagsliv.

I dette nummer af Etteren er der to tekster som er omformuleret af ChatGPT, prøv at se om du kan finde dem, vi afslører det i næste nummer.