

Etteren

VOJ

Nr.4 // 2024



Livredder

Rebecca Ytzen arbejder som livredder i en svømmehal, men er fascineret af ørkener. Mød 'ørkenpigens', der blev livredder.

Side 5



Nysgerrig på AI?

Kunstig intelligens (AI) er allerede blevet en del af hverdagen og vil komme til at fylde mere og på fremtidens arbejdsmarked. Men det behøver ikke betyde, at der bliver færre jobs. Læs interviewet med en ekspert på området i temaet om kunstig intelligens.

Side 10



De unge

I vores fokus på de unge, stiller vi skarpt på, hvad der kendetegner den unge generation, der allerede er eller i disse år kommer ud på arbejdsmarkedet.

Side 16



Svøm ikke under vippen

Jul som i gamle dage

FOR BØRN
OG VOKSNE

GARNNISSE-VÆRKSTED
JUL I 1950'ERNE

JULEGLØGG OG
JULEKNAS

GRATIS
FOR
BØRN

Besøg
Arbejdermuseet

ÅBEN HVER DAG

RØMERSGADE 22
- VED NØRREPORT

FRI ENTRÉ FOR DIG,
DER ER MEDLEM + DIN GÆST



ARBEJDERMUSEET

INDHOLD

- 4** Gæt et sted - konkurrence
- 5** Vinder af Gæt et sted:
Ørkenpigen, der blev livredder
- 8** Ny i FOA 1: Jette Plytsgaard
- 9** Ny i FOA 1: Gudrun Magnúsdóttir
- 10** TEMA: Kunstig intelligens
- 14** Vi skal skynde os på den rigtige måde
- 15** Smartere vejtilsyn med AI
- 16** Den unge generation på arbejdsmarkedet
- 19** De unge kollegaer
- 20** Som en lille familie
- 21** Beredskabsdirektørens tre nytårsønsker for 2025
- 22** Arrangementer: Nytårskur, PenSam kundemøder, FIRE-foredrag og rundvisning på Politigården
- 23** Opslagstavlen
- 24** Leder: Når Trump bliver en triumf



8 To nye medarbejdere i FOA 1

Administrativ medarbejder Jette Plytsgaard sidder klar ved telefonerne, og sagsbehandler Gudrun Magnúsdóttir skal behandle faglige sager for medlemmerne.

14 Vi skal skynde os på den rigtige måde...

...når det gælder om at begynde at anvende AI og kunstig intelligens i kommunen, mener digitaliseringschef i Københavns Kommunes Teknik- og Miljøforvaltning, Marie Damborg Hvid



Beredskabsdirektøren tre nytårsønsker

21

Stormflod, skybrud og hedeølger giver udfordringer for landets beredskaber. Er de rustet til det? Læs interviewet med direktør for Hovedstadens Beredskab Jakob Vedsted Andersen.



ETTEREN · NUMMER 4 · 2024 · 26. årgang

Forsidebilledet: Rebecca Sandell Ytzen Foto: 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 2025:** Etteren udkommer fire gange i 2025. Du er velkommen til at foreslå indhold til bladet. Forslag skal være os i hænde senest 1. februar til bladet, som udgives i uge 9.

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN



Vi tager ansvar for
indholdet og er tilmeldt

PRESSE
NÆVNET





Kan du genkende facaden?

Måske har du set den på film, gået forbi den eller ligefrem været inde i bygningen.

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. Send dit svar senest to uger efter modtagelsen af bladet. Skriv Gæt et sted i emnefeltet.

Husk navn og kontaktinformationer. ●

Tillykke til vinderen af sidste nummers GÆT ET STED KONKURRENCE:

Rebecca Sandell Ytzen gættede, at søjlerne står ved indgangspartiet til Cirkusbygningen. Vi har kvitteret med et gavekort på 400 kr. og en rygsæk. Du kan læse interviewet med Rebecca, der arbejder som livredder i Gladsaxe Svømmehal, på de følgende sider.

Cirkusbygningen er nok en af de mest kendte bygninger i København og er efter sigende den ældste af sin art i Europa. Den cirkulære bygning, der er udformet i manegeform, blev opført i 1885-86 efter en tegning af arkitekt H.V. Brinkopff. Den udvendige væddeløbsfrise er udført af billedhuggeren Frederik Hammeleff. Bygningen husede i 1800-tallet store omrejsende cirkus og dannede om vinteren ramme om Cirkus Varieté. Den lukkede i 1917 og i stedet blev der indrettet World Cinema i vinterperioden. Fra 1970-90 var Cirkusbygningen hjemsted for Cirkus Benneweis. I dag kan man opleve Wallmans Dinnerparty, og bygningen er også venue for såvel firmafester, award shows og jubilæer som kongresser, konferencer og møder. Årets TR bliver kåret ved et stort show i netop Cirkusbygningen.



FOTO: CIRKUSBYGNINGEN.DK

ØRKENPIGEN, der blev livredder

Efter at have været udstationeret som civil medarbejder i Forsvaret på missioner i Irak, Estland og Letland, søgte Rebecca Sandell Ytzen jobbet som livredder i Gladsaxe Svømmehal og fik det. Men selv om hun er glad for at arbejde tæt på og i det våde element, drømmer hun stadig om de gølge ørkener.

Den umiskendelige lugt af klor og lyden af plaskende vand strømmer ud fra svømmehallen i Gladsaxe. Der er dejligt varmt indenfor, hvor Rebecca Sandell Lytzen i rød livreddertrøje er i gang med rundingen af det store 50-meter bassin. Senere skal hun tilbage til receptionen og sælge billetter til svømmehallen, og der står også rengøring på programmet. Varmtvandsbassinerne skal bundsuges, der skal vaskes gulv i bade- og omklædningsrum og desinficeres i pusleområdet; opgaver, der er fordelt mellem svømmehallens fire livreddere, og som udfylder en god del af arbejdstiden.



// Vinderen af Gæt et sted

Rebecca Sandell Ytzen arbejder som livredder i Gladsaxe Svømmehal. Hun holder af det våde element, men er fascineret af ørkenner, som hun kender til fra Irak, hvor hun var udstationeret af Forsvaret som civil medarbejder. "Jeg savner ørkenen hver eneste dag," siger Rebecca, der kalder sig selv for en ørkenpige. "Jeg kan godt lide at rejse, jeg elsker eventyr, og jeg ville gerne rejse og arbejde samtidigt," indrømmer hun.

FOTO: ANETTE OLSEN



"Der er rigtig meget rengøring. Det får man også at vide, når man ansøger. Men jeg blev overrasket over, hvor meget rengøring der er. Heldigvis har jeg ikke noget imod det, men jeg kunne godt forestille mig, at der var et rengøringspersonale, der havde de opgaver, og så kunne jeg tage mig af de opgaver, der ellers er," siger Rebecca.

Hun har været ansat som livredder i Gladsaxe Svømmehal i to år og kan lide sit job. For at blive erhvervslivredder skal man have bestået livredderprøven og et 8-timers førstehjælpskursus.

"Førstehjælpskurset gælder i to år, og din livredder prøve gælder i et år. Den skal så fornyes hvert år," forklarer Rebecca.

Heldigvis har hun ikke oplevet mange ulykker i løbet af de to år, hun har været livredder.

"Der er ikke så mange ulykker i vandet, der er flere på land. For 14 dage siden var der en episode med en dreng, der faldt på klinkegulvet og slog hovedet. Der var en masse blod, men heldigvis skete der ikke noget alvorligt. Der kan også være ældre, der bliver dårlige i saunaen og får det skidt, fordi de glemmer at drikke vand. Så husk at drikke vand – det kan man ikke sige for tit," understreger Rebecca.

1001 nats eventyr og kærlighed til ørkener

Jobbet som livredder er unægtelig noget helt andet end det, Rebecca lavede tidligere som udsendt KFUM-medarbejder på ørkenmission i Irak.



"Jeg elsker eventyr, og så ville jeg gerne rejse og arbejde samtidig, så jeg havde prøvet at kigge lidt på nogle forskellige frivillige jobs, men så dukkede den her stilling i Forsvaret op, og så søgte jeg," forklarer Rebecca.

"Som KFUM-medarbejder arbejder du med velfærd for de udsendte soldater. Du laver kaffe, kage, organiserer fritidsaktiviteter, fx filmaftener, quizzes, volley- og fodboldturneringer, paddletennis osv. Typisk er man af sted to ad gangen på mission i tre måneder og op til et halvt år," siger hun.

Og for Rebecca var det en kæmpe oplevelse af være af sted.

"Jeg savner at være på mission hver dag. Der er ikke en eneste dag, hvor jeg ikke tænker på Irak. Det er det simple



FOTO: ANETTE OLSEN

”Der er ikke så mange ulykker i vandet, der er flere på land. For 14 dage siden var der en episode med en dreng, der faldt på klinkegulvet og slog hovedet. Der var en masse blod, men heldigvis skete der ikke noget alvorligt. Der kan også være ældre, der bliver dårlige i saunaen og får det skidt, fordi de glemmer at drikke vand. Så husk at drikke vand – det kan man ikke sige for tit,” understreger Rebecca.

liv, det er resultater her nu, glade mennesker, der er glade for dit arbejde, og du bor i en lukket base, hvor din verden kun er dér,” fortæller Rebecca med rejselysten spillende i øjnene.

”Og så er jeg bare en rigtig ørkenpige,” tilføjer hun med et stort smil. ”Jeg savner ørkenen hver eneste dag”.

I december rejser Rebecca på ferie 14 dage til Jordan, hvor der naturligvis er ørken, men hun har også kig på andre ørkener i Spanien og USA. Men hvad er det lige ved ørkener, der er så tiltrækkende, at man bare MÅ tilbage igen og igen?

”Åh, ja. Det er den tørre luft. Det gølge miljø. Det er egentlig ikke rigtig varmen, det er mere det der... uragtige,” forklarer Rebecca.

”Jeg kan også godt lide at læse gamle sagn, fx 1001 Nats eventyr. Det er det med, at der er nogen, der har gået 50 km om dagen med sin oppakning og sin kamel,” siger hun.

”Det er måske også en romantisk forestilling om Mellemøsten, som ikke har så meget at gøre med verden i dag, men jeg tror, vi skal tilbage til de gamle dyder for at passe på vores jordklode. Altså det der med at rejse til fods, rejse til hest eller på cykel eller på to hjul,” siger hun.

Rebecca er godt klar over det ambivalente i at ville gøre noget for klimaet og så selv rejse jorden rundt.

”Så det er min dårlige samvittighed,” erkender hun blankt.

Rejselysten har hun ikke fra fremmede. Forældrene var rejseledere, og som barn var Rebecca og hendes brødre med på rejserne. Hun drømmer lidt om at igen at arbejde i udlandet fx som livredder på et sportsresort. Kæresten derhjemme er indforstået med hendes behov for eventyr og rejser.

”Jeg kigger lidt ud i verden og ser, hvad der er. Men jeg er også glad for at være her. Jeg er glad for mit arbejde, og det ved min leder heldigvis også,” siger Rebecca.

Lige ud af posen

Der er dog også plads til forbedringer på arbejdspladsen, mener Rebecca.

”Der er lige nogle småting, jeg synes der skal vaskes lidt med vand og sæbe,” som hun udtrykker det.

Småtingene handler bl.a. om bemanningen i svømmehallen.

”Vi betaler selv vores frokostpause, undtagen hvis vi er underbemandede og kun er tre. Men vi vil jo hellere være det antal, vi skal være, frem for at få en ekstra halv times løn, ikke?” siger Rebecca.

Hun er ikke typen, der går og putter med tingene.

”Jeg kan godt være meget direkte, jeg foretrækker at sige tingene lige ud, jeg kan ikke lide, når man pakker det for meget ind. Så længe man kan sige det på en diplomatisk og konstruktiv måde,” forklarer Rebecca.

”Jeg er også hurtig til selv at sige undskyld,” tilføjer hun.

Man har en stemme

Som livredder skal man holde sig i form, og Rebecca både svømmer, løber og styrketræner. Det sidste er dog ikke hendes livret.

”Jeg har jo fået at vide, at man skal styrketræne for at holde sig sund og rask, så det er jeg begyndt på, men jeg er bedre til at løbe. Det, der er kedeligt ved styrketræning er, at resultaterne er så langsomme til at slå igennem. Til gengæld skal du kun have løbet tre gange, så er du allerede blevet bedre. Allerede efter at have løbet fire gange, så kan jeg lover dig, du kan løbe to og tre km, og så lige pludselig er du på femmeren. Så det der med at få hurtige resultater for hårdt arbejde, det kan jeg godt lide,” griner Rebecca.

Den indstilling kan rimeligvis bruges, især hvis man ønsker at stille op til posten som tillidsrepræsentant. Og det er lige, hvad Rebecca har tænkt sig at gøre ved næste valg af TR.

”Det er vigtigt at have en stemme og være med til at beslutte tingene. Vi er så heldige, at vi har et arbejdsdemokrati, og at vi har mulighed for at kritisere ledelsen, uden at vi skal være bange for vores job. Og som TR kan man være med til at hjælpe nye kollegaer,” slutter Rebecca. ■



Arbejdsbi uden trang til rampelys

FOA 1's nye administrative medarbejder Jette Plytsgaard har alt det, man forbinder med den administrative rolle: stort servicegen, roligt gemyt, overblik, en udpræget problemløsertilgang til tingene og mere til. Og så motiveres hun af at være med til at understøtte kollegernes arbejde.

Det er endnu ikke en uge siden, Jette trådte ind ad døren til FOA 1, men som hun sidder i "fronten" med høretelefoner på og besvarer telefonopkald fra medlemmerne, virker det som om, hun har været der altid.

"Det har været virkelig rart fra starten. Når man har været længe i en stilling, så glemmer man jo lidt, hvordan det er at starte et nyt sted, men alle herinde har taget godt imod mig, så det har kun været positivt," fortæller Jette, der ser glad og meget overskudsagtig ud, selvom opgaverne er mange, og oplæringsperioden kun lige er begyndt.

Jette kan dog trække på 17 års erfaring som administrativ assistent til ledelsen i en stor international virksomhed, der fremstiller olie- og gasrør, så hun er vant til en travl hverdag – og til lidt større kontorlandskaber end FOA 1's.

"Men det er rart at arbejde et mindre og roligt sted. Og det er meget meningsfuldt for mig at arbejde i en fagforening som FOA, der kæmper for medlemmernes rettigheder. Når folk ringer og måske er lidt frustrerede, så er det rart at kunne hjælpe dem med at finde ud af, hvad der skal til, for at de kan få løst deres problemer. Jeg vil godt være

med til at gøre en forskel med de kompetencer, jeg nu har – så jeg føler, at jeg er landet det rigtige sted," forklarer Jette.

Teater, lysshow, fodbold og politik

I sin fritid laver Jette frivilligt arbejde indenfor mange forskellige områder. Hun er bl.a. frivillig som indsamler i Kræftens Bekæmpelse, og hun har været med til at starte Stafet for Livet i Høje Taastrup. Hun hjælper også med at koordinere de frivillige ved et årligt tredages lysshow i Høje Taastrup, hvor der kommer 12-15.000 deltagere.

"Jeg er også frivillig på Taastrup Teater, hvor jeg servicerer kunstnerne backstage. Det er et sjovt job og rigtig hyggeligt," tilføjer hun.

Fodbold er også med på listen over fritidsaktiviteter, Jette har involveret sig i.

"Jeg har været aktiv i Brøndby IFs fodboldklub, hvor jeg opdaterede deres hjemmeside, og jeg har en søn, der har spillet på Brøndbys førstehold hele vejen op igennem ungdomsrækkerne. Jeg har sådan set selv spillet fodbold på Brøndbys første hold," kommer det i en bisætning fra Jette.

Og som om, det ikke var nok:

"Så er jeg politisk aktiv i Socialdemokratiet i Høje-Taastrup".

Jette fortæller, at hun er blevet spurgt mange gange, om hun vil stille op som kandidat for Socialdemokratiet til byrådet i Høje Taastrup Kommune, men hun har hver gang takket nej.

"Jeg er altså en bedre arbejdsbi bagved end i front. Jeg har ikke behov for at være i rampelyset," smiler hun.

Styr på krøllerne

Der er en lille, men ikke uvæsentlig ting, der hører med til historien om Jette.

"I de 16 år, jeg har arbejdet i Brøndby, har jeg altid cyklet mere end 20 km hver dag. Jeg har elsket den cykeltur, fordi man ligesom kan få ro på tankerne, når man er ude i den friske luft under turen. Når jeg tager ind til FOA1, kører jeg med tog og behøver derfor ikke have cykelhjelme på, så jeg undgår at komme frem med krøllet hår. Det lyder måske fjollet, men det er bare noget andet," griner Jette. ■



FOTO: ANETTE OLSEN

Jette er blevet spurgt mange gange, om hun vil stille op som kandidat for Socialdemokratiet til byrådet i Høje Taastrup Kommune, men hun har hver gang takket nej.
"Jeg er altså en bedre arbejdsbi bagved end i front. Jeg har ikke behov for at være i rampelyset," smiler hun.

Der er altid to sider af samme sag

Gudrun Magnusdottir er FOA 1's nye juridiske sagsbehandler, som bl.a. skal tage sig af afskedigelsessager, løn og overenskomstspørgsmål på teknik- og serviceområdet samt barselsspørgsmål. Hun deler sin tid mellem møder ude på arbejdspladserne og kontoret i fagforeningshuset i Valby.

Som sagsbehandler dækker Gudrun 10 københavnske kommuner, og det giver en varieret hverdag med alsidige opgaver, men det ser hun som en fordel.

”Jeg kan godt lide det afbræk, det kan give at skulle ud i byen til møder, men så er det også rart med kontordage på kontoret, hvor der er tid til at følge op,” siger hun.

Gudrun er især glad for den direkte kontakt til medlemmerne, hvor man som sagsbehandler kan gøre noget helt konkret for den enkelte.

”Det, der tiltaler mig ved jobbet er, at jeg kan hjælpe andre, så de får et godt arbejdsliv. Det har stor betydning, at ens arbejdsliv fungerer, for man er jo på job i mange timer hver dag, så det er vigtigt for mig at være med til hjælpe medlemmerne til gode forhold på jobbet og sørge for, at arbejdsgiverne overholder reglerne i forhold til de rettigheder, de ansatte har,” forklarer hun.

Gudrun har tidligere arbejdet som jurist i Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring (AES) og kommer fra en stilling som jurist i Familieretshuset. De sager, hun arbejdede med der, havde en speciel karakter, fordi de var forbundet med folks privat- og familieliv.

”Det var givende at være med til at hjælpe folk og løse konflikter i de ofte meget sårbare situationer, de står i, og som kan påvirke dem helt personligt. Det er noget lidt andet end at forhandle løn med en arbejdsgiver,” forklarer Gudrun.

Alligevel oplever hun også i FOA 1



FOTO: ANETTE OLSEN

Skiftet fra en noget større arbejdsplads til FOA 1's mere beskedne forhold, har kun været positivt, mener Gudrun. ”Og så har det overrasket mig positivt, at man kan have nogle spændende og lidt mere politiske samtaler og diskussioner end på min tidligere arbejdsplads, hvor man nok var lidt mere tilbageholdende med at vise sine politiske tilhørsforhold,” siger Gudrun.

sager, der kan have stor betydning for den enkelte, og som påvirker folks familieliv.

”Sager om sygdom, afskedigelsessager og lignende påvirker jo også folk helt personligt og deres familier. Der kan jeg som sagsbehandler være med til at hjælpe ved at forhandle på medlemmets vegne. Der er altid to sider af samme sag, og det kan være svært, hvis man er ramt af sygdom at sidde ansigt til ansigt med chefen og forhandle i en sårbar situation. Så der er det rart at have en med fra sit fagforbund, der kan tale ens sag,” siger Gudrun, som allerede har været med til at forhandle nogle gode aftaler hjem for medlemmer, der er blevet afskediget.

Bymenneske, kulturforbruger og mor til tre

Som navnet antyder, er Gudrun Magnusson fra Island. Hun kom til Danmark som toårig med sine forældre og er nu dansk gift. Men selvom hun kommer fra et land med store vidder og dramatiske landskaber, er det ikke den rå natur, der trækker mest.

”Jeg er storbymenneske og storforbruger af kulturtilbud og kan godt lide at se film og gå i teatret. Lige nu, hvor en stor del af mit liv handler om at have tre små børn, er det nok mest kultur i børnehøjde, jeg forbruger,” smiler hun. ■

Kunstig intelligens: Vil AI overtage dit job?

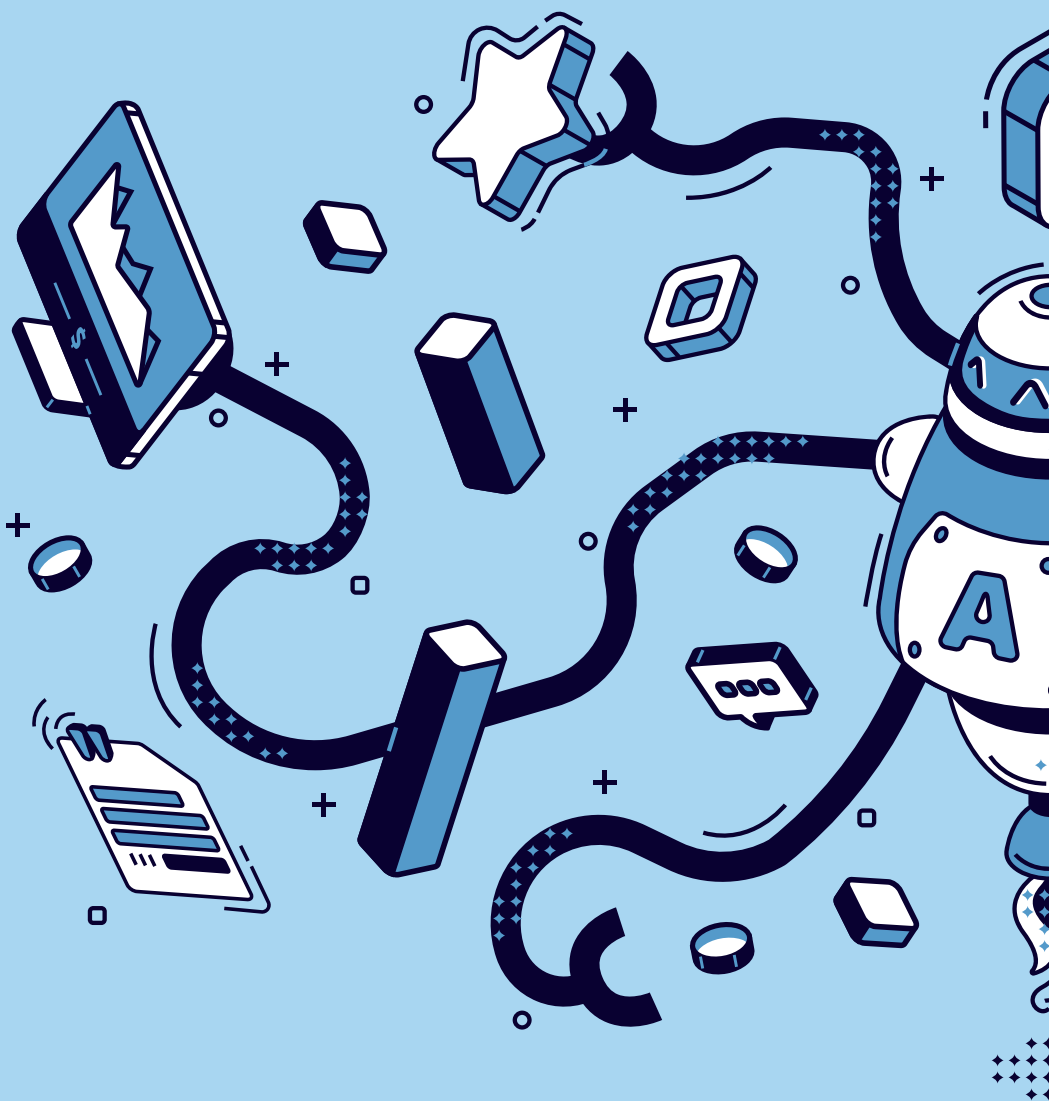
ChatGPT, chatbots, husholdningsrobotter, billedgenkendelse. AI er allerede blevet en del af hverdagen, og flere brancher benytter sig af den nye teknologi. Vi har taget en snak på telefonen med Philipp Schröder, der er professor ved Institut for Økonomi på Aarhus Universitet og forsker i AI-teknologiens betydning for arbejdsmarkedet, og han er ikke så bekymret for, at AI og robotterne vil udkonkurrere menneskelig arbejdskraft.

”Hvis du kigger på introduktion af teknologi i et historisk perspektiv, så er det bedst belyst i industrien og i den private sektor, og vi kan se, at de virksomheder, der implementerer automatiseringsløsninger, faktisk ender med at ansætte flere mennesker,” siger Philipp Schröder.

I samarbejde med andre forskere fra Aarhus Universitet og konsulenthuset McKinsey har Schröder været med til at udarbejde flere rapporter om, hvor stort potentialet er for automatisering* på det danske arbejdsmarked.

En af konklusionerne i rapporten ”Det økonomiske potentiale af GenAI i Danmark” (2023) siger, at omkring 62 % af de samlede arbejdstimer i Danmark kan automatiseres ved hjælp af GenAI (Generativ AI) indenfor kort tid. Eller sagt på en anden måde: mindst en arbejdsdag om ugen for 90% af den samlede beskæftigelse.

”Selvfølgelig vil AI erstatte nogle af de aktiviteter, som for tiden bliver udført af mennesker. Men det er en fejltagelse at tro, at antallet af jobs er en fast størrelse. Vi har tendens til at tænke, at hvis robotten kan gøre det, vi kan, så er der jo ikke mere for



os at gøre. Vi forestiller os, at vi lige præcist genskaber al den aktivitet og de ting, som vi har produceret hidtil, men i virkelighedens verden opstår der hele tiden nye aktiviteter og nye jobs og nye ting, vi gerne vil købe, som vi ikke tidligere har haft brug for eller ikke regnet med, vi ville få brug for. Derfor vil den arbejdskraft, der måske ikke længere udfører en 'gammel' aktivitet, som nu kan løses af maskiner, finde vej hen til nye aktiviteter," forklarer Philipp Schröder.

Han mener heller ikke, at ny teknologi for alvor vil forandre arbejdsmarkedet før om 25-50 år.

"Det går faktisk ikke så stærkt, som vi går og bilder hinanden ind. Hvis det skete meget hurtigt, så burde det udmønte sig i øget produktivitet. Men i

Danmark er produktivitetsvæksten de sidste 10 år ikke steget væsentligt, og den er meget mere moderat, end den var i 60'erne og 70'erne. Derfor ved vi, at disse teknologier i første omgang ikke har ført til en accelereret teknologianvendelse," siger økonomiprofessoren.

Ikke alt nyt og smart slår igennem

Philipp Schröder minder om, at selvom der hele tiden sker teknologiske landvindinger, og der kommer nye opfindelser, så er det ikke alt, der bliver en realitet. For det skal kunne betale sig for virksomhederne at indkøbe ny dyr teknologi og bruge tid på at implementere den.

"Virksomheder, der skal købe selvkørende lastbiler eller investere i nyt

isenkram, har jo lastbiler i forvejen. Hvad skal de så gøre med dem? De køber dem ikke bare, fordi de kan. Det skal også kunne svare sig. Forbrugernes accept af ny teknologi betyder også rigtig meget. Jeg er sikker på, at vi kan få en robotarm til at binde sløjfer på børnesko, men der er nok ikke mange forældre, der umiddelbart synes, det er superfedt at aflevere deres barn i en børnehave, hvor der i omklædningsrummet står en robot i stedet for en pædagog," siger Schröder.

Menneskelig interaktion er stadig i høj kurs

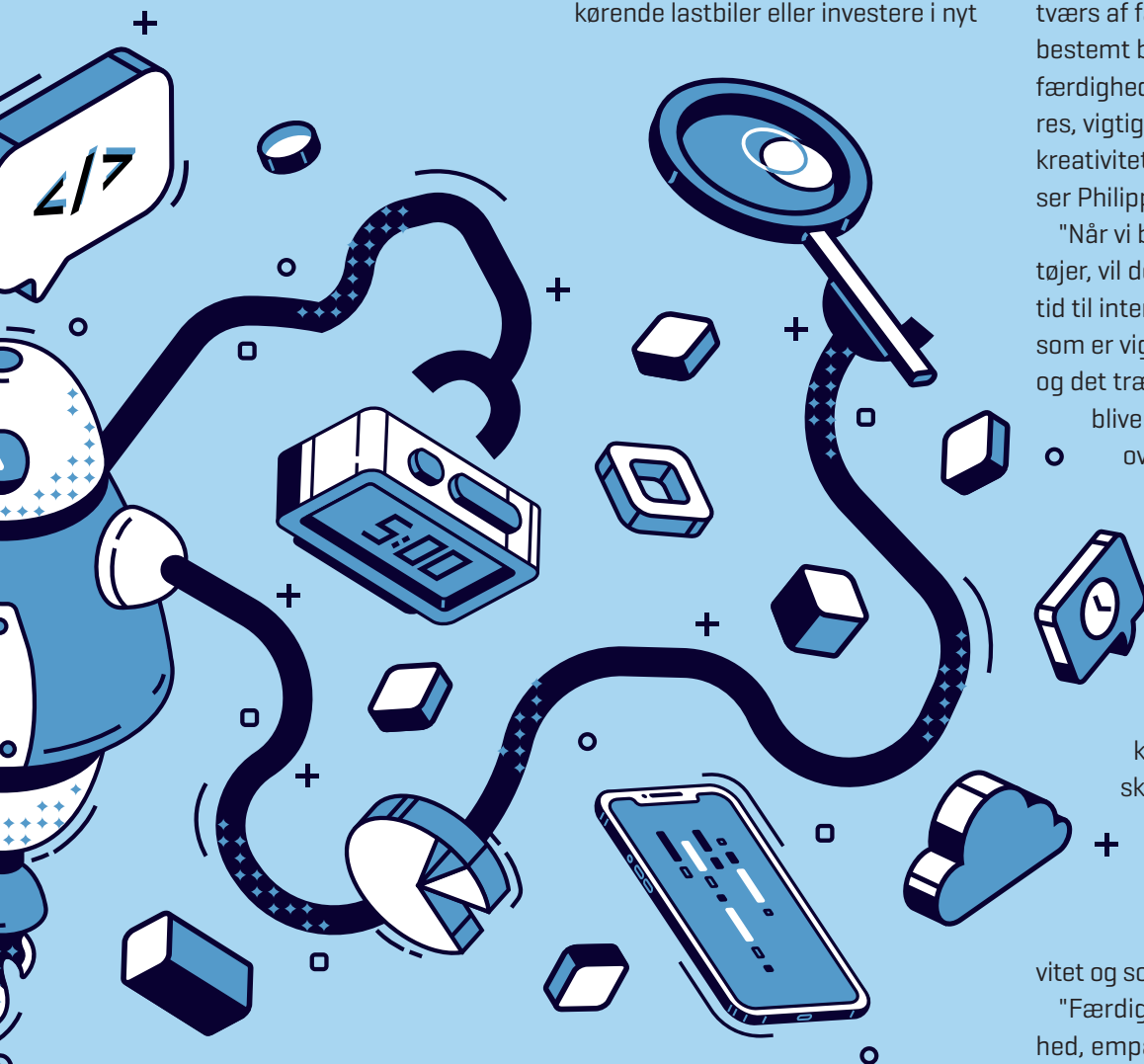
Nogle jobaktiviteter og menneskelige færdigheder kan nemmere automatiseres end andre, men det sker på tværs af faggrupper og ikke kun i én bestemt branche. Samtidigt bliver færdigheder, der ikke kan automatiseres, vigtigere [fx sociale færdigheder, kreativitet og problemløsning], forudsiger Philipp Schröder.

"Når vi begynder at bruge AI-værktøjer, vil det formodentlig frigive mere tid til interaktion mellem mennesker, som er vigtigere end alt det kedelige og det trælse. Dosering af medicin

blicher formodentligt også flyttet over til maskiner, mens vi vil kunne bruge mere tid på den direkte kontakt med borgeren og den sociale interaktion".

De arbejdsopgaver, der er nemmest at automatisere, er dem, der ikke kræver menneske-til-menneske interaktion. Til gengæld er automatisering ikke nær så brugbart, når det handler om opgaver, som kræver menneskelig kontakt, kreativitet og sociale færdigheder.

"Færdigheder som menneskelighed, empati og kritisk tænkning eller en god, gammeldags krammer er meget svært at automatisere. Jeg



FAKTA

Hvad er kunstig intelligens?
Artificial Intelligence = AI

AI er maskiner/systemer, som kan løse specifikke opgaver fx at analysere, formulere spørgsmål og tage beslutninger på en måde, som kan sammenlignes med menneskers. Det er systemer, der ikke kan lære af data eller forbedre sig over tid.

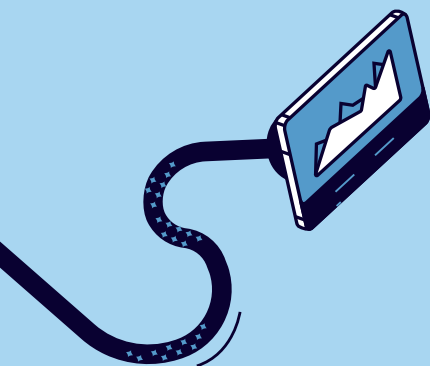
Generativ AI (GenAI) kan derimod lære af data, skabe eller generere nyt indhold baseret på eksisterende data fx billeder, musik eller tekst.

*Hvad betyder automatisering?

Automatisering er en teknik, der kan få systemer til at fungere uden eller med en lille grad af menneskelig indsats.

*Hvad betyder produktivitetstilvækst?

Produktivitet er et mål for, hvor meget output, der kommer ud af produktionsprocessen. Et lands velstand afhænger af dets evne til at hæve produktionen pr. medarbejder. Så hvis hver enkelt medarbejder kan producere mere (fx ved hjælp af AI), kan der skabes større vækst og højere levestandard.



tænker, at i takt med, at de ting, mennesker oprindeligt har bidraget med, kan erstattes med maskiner, så bliver det per definition noget andet, som vi får vores løn for eller i overvejende grad for vores løn for," vurderer Schröder.

"En klassisk viceværtfunktion er også ekstremt svært at automatisere, fordi den har en høj andel af uforudsigelighed. Alligevel vil man nok kunne opfinde en type software, der styrer, hvornår man skal udskifte en lyspære, eller hvad det nu måtte være," tilføjer han.

AI som en ekstra hånd

Rapporten om automatiseringens effekter fastslår, at mange arbejdsopgaver vil kunne overtages af ny teknologi, og at det vil komme til at ændre arbejdsdagen for alle faggrupper. Kigger man 10 år frem i tiden, vil halvdelen af danskernes arbejdstid bestå af opgaver, der kan automatiseres.

Men udviklingen betyder ikke nødvendigvis, at hele jobs bliver erstattet af maskiner med kunstig intelligens, understreger Philipp Schröder. Det handler mere om, at AI i højere grad vil assistere med at løse arbejdsopgaver gennem fx såkaldte "co-pilots" snarere end erstatte jobs.

"Man skal forestille sig, at det svarer lidt til at få en personlig assistent, der kan styre huskeliste og indkøbslister eller kunne bruges til vidensdeling mellem medarbejdere og til optimering af arbejdsgange," forklarer Schröder.

Omstillingsparathed og ny læring

En af udfordringerne ved ny teknologi er, at det stiller krav til omstilling på arbejdsmarkedet, og at behovet for omskoling og for at lære nye færdigheder i løbet af et arbejdsliv vil stige i takt med, at man begynder at tage nye teknologier i brug. Men omskoling behøver ikke være ensbetydende med



FOTO: PRIVAT.

"Samlet set afleverer vi kollektivt færre timer nu, end vi gjorde førhen. I samme periode er vi blevet rigere som samfund, så vi har vekslet velstandsstigningen til en kortere arbejdsuge," forklarer økonomiprofessor ved Aarhus Universitet Philipp Schröder.

flere år på skolebænken, vurderer økonomiprofessoren.

"Bare fordi bilen er opfundet, kræver det jo ikke, at jeg er bilmekaniker. Jeg skal bare have et kørekort, men jeg behøver ikke kunne skifte bremses. Og det er lidt det samme med rigtig meget kunstigintelligensbaserede værktøjer; folk kan jo bruge apps på deres mobiler, så det bliver nok ikke teknisk mere avanceret for den person, der skal bruge værktøjet. Bagved i kulisserne til udviklingen af de nye værktøjer kræver det selvfølgelig ingeniører eller programmører, men på grænsefladen, og det, der er 'min assistent' eller mit stykke værktøj, er det formodentlig forholdsvis begrænset, hvad jeg skal kunne," mener Philipp Schröder.

AI kan skabe nye jobs, mere velstand og frigive tid

Når økonomiprofessoren kigger tilbage på, hvad globalisering og teknologiske fremskridt har medført de sidste 50 år, så er der blevet nedlagt jobs i landbrug og industri, men samlet set er der ikke blevet færre jobs, og beskæftigelsen er ikke faldet. Så selvom ny teknologi som fx automatisering gør det muligt at effektivise-

re og producere det samme med færre medarbejdere, betyder det ikke nødvendigvis, at folk bliver arbejdsløse. Ny teknologi skaber nemlig også mange nye behov og jobmuligheder.

"Tænk på jobs som webdesigner og social mediamanager, som ikke var opfundet for 20 år siden, men som i dag er helt almindelige jobs, hvor folk har pensionsopsparinger og det hele," siger Philipp Schröder.

Han minder om, at arbejdstiden de sidste 40-50 år er arbejdstiden faldet i Danmark, og at vi samlet set afleverer vi kollektivt færre timer nu, end vi gjorde førhen. I samme periode er vi blevet rigere som samfund, så vi har vekslet velstandsstigningen til en kortere arbejdsuge.

"Beskæftigelsen har aldrig været så høj som i dag, men til gengæld er antallet af arbejdstimer lavere end tidligere. Som samfund bestemmer vi selv, om vi vil konvertere den nye teknologi og det

produktivitetstløft, som det udløser, til mere fritid og mindre arbejdstid, eller om vi vil konvertere det til mere output og større biler, eller hvad det nu måtte være, ligesom det sker i USA," forklarer Philipp Schröder.

Samtidigt er Danmarks produktivitetstsvækst* faldet støt siden 70'erne, og her kan GenAI være med til at vende tendensen og bidrage til velstand i fremtiden, hvor vi kommer til at mangle arbejdskraft.

"Helt grundlæggende ved vi, at AI ligesom tidligere tids nye teknologier bidrager til en øget produktivitet og derved en øget værdiskabelse ud fra den arbejdskraft, som vi afleverer. Så ja, når støvet har lagt sig, så er der den samme beskæftigelse som før og til gengæld vil hver evig eneste medarbejder kunne skabe en større værdi i jobbet i forhold til, hvad de tidligere har kunnet," konkluderer Philipp Schröder. ■

VIDSTE DU, AT

danske virksomheder er førende indenfor brugen af AI.

Danske virksomheder er dog ikke førende inden for udviklingen af selve teknologien.

I 2021 anvendte 24% af danske virksomheder AI-teknologier, hvilket er en markant stigning siden 2017, hvor det var 5%

AI er mest udbredt blandt større virksomheder i Danmark, hvor 66% anvender teknologien.

Kilder

Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked, udgivet af McKinsey & Company for Disruptionrådet, december 2017. Indeholder analyser af arbejdsopgaverne i mere end 400 jobtyper i Danmark.

Det økonomiske potentiale af GenAI i Danmark, udgivet af McKinsey & Company, november 2023.

Vidste du ...

... at forsikringspakken hos TJM Forsikring er Bedst i test?



Scan QR-koden, eller læs mere på tjm-forsikring.dk/foa1

Vi skal skynde os på den rigtige måde

I Københavns Kommunes Teknik- og Miljøforvaltning er man i fuld sving med at undersøge, hvad man kan bruge AI-værktøjer til, hvor der giver mening, og hvordan det kan integreres i de eksisterende IT-systemer. For det duer ikke at bruge AI som et quickfix, den nye teknologi skal integreres ordentligt, så medarbejderne også kan følge med, mener digitaliseringschef i Københavns Kommunes Teknik- og Miljøforvaltning, Marie Damborg Hvid.

” Teknik- og Miljøforvaltningen tror vi, at AI kommer til at betyde rigtig meget for, hvordan vi skal løse opgaver i fremtiden. Generelt har digitalisering i stigende grad stor indflydelse på, hvordan skal vi som kommune løfte vores opgaver ude i byen, så vi arbejder rigtig meget med i det hele taget at sikre, at vi har en

organisation, som har det, vi kalder for digital forestillingsevne – altså en organisation, som er i stand til at forestille sig, hvordan vi fx løser parkering om 10 år, eller hvordan vi foretager vedligehold på vejene,” siger digitaliseringschef Marie Damborg Hvid.

Bedre og grønnere udnyttelse af kommunens køretøjer med AI-flådestyring

I Københavns Kommune har man allerede gode projekterfaringer med AI-værktøjet FleetOptimiser, der kan bruges til at analysere bilernes kørselsmønstre, og hvor mange og hvilke typer køretøjer, der er behov for til de forskellige ture.

”Vi kan se, at de analyser, der før har taget rigtig lang tid at lave, kan laves meget hurtigere med AI. Det er simpelthen analyser af, hvordan de forskellige biler kører, og hvordan kørselsforbruget kan optimeres,” forklarer Marie Damborg Hvid.

Hun forventer, at kommunen i løbet af 2025 skal udvikle den nuværende løsning til flådestyring og få det til at hænge sammen med AI.

”Flådestyringsprojektet er et godt eksempel på det, der optager Københavns Kommune, for det handler meget om at få AI-værktø-

jet til at fungere i den infrastruktur og de arbejdsgange, medarbejderne allerede har,” siger hun.

Kunstig intelligens til opsporing af graffiti

Billedgenkendelse er noget af det, kunstig intelligens er rigtig god til, og i Teknik- og Miljøforvaltningen har man afsat særlige midler til at implementere billedgenkendelsesværktøjer. Billedmaterialet kan bl.a. anvendes til at opspore graffiti og hjælpe driftsmedarbejdere med en endnu bedre opgaveløsning.

”Vi arbejder på at hjemtage opgaven med at finde og fjerne graffiti, en opgave der ellers varetages af eksterne leverandører. Vi tænker, at vi faktisk kan løse opgaven selv ved at integrere den på en god måde i vores eksisterende renholdsopgaver. Vores driftsenhed er i fuld gang med at finde ud af, hvordan man helt præcis skal gøre det. Men det, der står først, er ikke teknologien, men at undersøge, hvad der giver mening at bruge den til ift. arbejdsopgaverne,” understreger Marie Damborg Hvid.

Med app'en Giv et Praj kan man give kommunen eller forsyningen besked om fx huller i veje eller



Marie Damborg Hvid, digitaliseringschef hos Teknik- og Miljøforvaltningen. Billedet er fra KL's digitaliseringsmesse 2024.

cykelstier eller graffiti. Københavns Kommunes modtager årligt 50-60.000 praj fra borgere hvert år om fejl og mangler i byen.

”Vi arbejder også på at udvikle en intern Giv et praj, så hvis du er driftsmedarbejder, og du ser graffiti, så kan det være, det er dig, der tager billeder og skriver det ind på mobilen. Vi er ved at undersøge, om de data, der opsamles, kan beriges og anvendes til at løse en renholdsopgave. Det går vi for alvor i gang med i 2025,” fortæller Marie Damborg Hvid.

Sikkerhed omkring brug og deling af data er vigtigt, når man arbejder med AI-værktøjer både administrativt eller fx med billedgenkendelsesprogrammer, og det vægter Københavns Kommune højt.

”Vi har fokus på, hvad vi må og ikke må. Men vi har nogle flere muligheder på teknik- og miljøområdet, end man måske har på nogle af de store velfærdsområder,” siger digitaliseringschefen.

AI-teknologi kræver indlæring

”Hele læringsdelen kommer også til at fylde, og så skal vi også have fokus på, hvordan vi får medarbejderne på alle områder til at forstå, hvad det er, man samarbejder med, når man samarbejder med en AI-assistent,” fortæller hun.

”Det er lidt ligesom alle andre IT-systemer, hvor man tænker ’wow, det er smart’. Men du skal hele tiden tænke på, hvad medarbejderne kan, hvordan det fungerer og sikre en god implementering i driften. Så ting tager tid, men vi er helt sikre på, at der er potentialer, vi skal bare skynde os på den rigtige måde, for at vi har medarbejderne med også,” understreger Marie Damborg Hvid. ■



Smartere vejtilsyn med AI

Billedgenkendelse er et af de AI-redskaber, Københavns Kommunes Teknik- og Miljøforvaltning har planer om at anvende indenfor vejtilsyn. I dag er det udkørende medarbejdere, der foretager manuelt tilsyn og registrerer akutte skader og et eksternt rådgivningsfirma, der tager sig af den langsigtede tilsynsregistrering.

I STEDET FOR manuelt at registrere huller i asfalten, belægningsskader eller ujævne fliser på fortove vil man i Teknik- og Miljøforvaltningen indsamle data digitalt med et kamera. Det vil sige, at man stadig kommer til at gennemkøre vejene med biler, men de vil være udstyret med kameraer, der kan registrere og lagre data om vejens tilstand på asfalten.

Kameraet vil tage billeder og ved hjælp af kunstig intelligens og algoritmer bliver billederne analyseret for at identificere skader, ujævnheder og huller mm.

Den digitale indsamling af data vil sikre præcise, objektive data om vejområdet, og de data vil understøtte planlægning og prioritering af både vedligeholdelse og genopretning.

”Men det kræver, at den teknologi, der anvendes, ’forstår’ hvornår der er tale om huller eller revner og kan skelne skaderne fra hinanden, og det er det vi er ved at se ind i,” forklarer Jane Snog, områdechef for Byvedligehold og Tilsyn.

”I første omgang overvejer vi at anvende kunstig intelligens til det langsigtede. Det kommer vi til at se på sidst på året,” siger hun.

Kommunen er også meget opmærksom på at sikre beskyttelse af borgernes data, når kameraerne på de kommunale biler tager billeder af gader og veje og måske også får fanget nummerplader og ansigter.

Man har testet med kameraer, der maskerer både ansigter og nummerplader og på den måde lever op til GDPR-reglerne. ■

DEN UNGE GENERATION

På årets Midtvejskonference for FOA 1's tillidsrepræsentanter tidligere på året var et af fokusområderne: Unge, relationer og fællesskab, og der blev kigget nærmere på, hvad der kendetegner den unge generation af 16-30-årige, der så småt er på vej ud på arbejdsmarkedet, og hvordan vi som fagforening kan inddrage dem i det fagpolitiske fællesskab.

Hvad kendetegner de unge fra Generation Z?

De unge mellem 14-30 (også kaldet i Generation Z), der enten er i uddannelse eller er på vej ud på arbejdsmarkedet i disse år, er vokset op under diverse kriser: finanskrisen, flygtningekrise, klimakrise og corona-pandemi, og det har sat sine spor ift. de ting, de lægger vægt på og prioriterer og den måde, de møder livet på.

De unge har også oplevet præstationssamfundet på egen krop og har set deres forældre blive stressede og nedslidte af arbejde, og med alt det i baghovedet, er de meget naturligt selv bekymrede over stress, tidlig nedslidning, ikke at tjene penge nok men også for, hvordan forældreskab kan kombineres med et godt arbejdsliv. Samtidigt stiller de unge høje krav til meningsfuldt arbejde og inkluderende arbejdsmiljøer. Et trygt og fagligt og socialt fællesskab er også vigtigt for, at de unge føler sig godt tilpas og kan præstere. Det er nogle af de konklusioner, man kan læse i den nye rapport fra Fagbevægelsens Hovedorganisation FH, 'En ny generation på arbejdsmarkedet'.



Hovedkonklusioner

- **Engagement i arbejdet:** De unge ønsker meningsfuldt arbejde, der bidrager til deres udvikling og identitet.
- **Bekymringer for fremtiden:** Mange frygter økonomisk usikkerhed, stress og manglende overskud.
- **Forældreskabets udfordringer:** Unge forældre, især fædre, oplever øget stress og ensomhed.
- **Vigtigheden af fællesskab:** Et trygt fagligt og socialt fællesskab er essentielt for de unges trivsel og faglige præstationer.

Fagbevægelsen skal være nysgerrige på de unge

Tidligere organiseringskonsulent i FOA, Sarah Momtaz, der har arbejdet med den unge gruppe af FOA-ansatte, har kigget nærmere på rapporterne og ved en hel del om, hvad der kendetegner FOAs unge.

”Vi kan se på tal fra hele FH-fællesskabet, at 1/3 af de unge oplever mistrivsel på arbejdet og at 2 % er ensomme, så de unge boner desværre mere ud end de ældre generationer på mistrivselssparametre,” siger Sarah Momtaz

”Det, vi også oplever, når de unge begynder at arbejde, er, at de siger, at de ikke tjener nok. Så selvom der er nye ting som mistrivsel og faglig utilstrækkelighed, vi skal forholde os til i et arbejdsliv, så er vi ikke færdige med løn og arbejdsmiljø, så det er ikke fordi de ting, der traditionelt har optaget folk, ikke betyder noget”.

Sarah Momtaz mener, fagbevægelsen skal være mere nysgerrige på, hvorfor de unge ikke trives og interessere sig for, hvordan rammerne for trivsel skal være, for det er de unge, der skal føre fagbevæ-

PÅ ARBEJDSMARKEDET

gelsens fakkelt videre på fremtidens arbejdsmarked.

”Vi skal ikke opfatte de unge som stakler eller tale dem ned, for de er sindssygt ressourcerstærke og fællesskabssøgende, vi er bare ikke lykkedes med at stille vores fællesskab godt nok til rådighed. De unge er hjemmevante på digitale platforme og fællesskaber og har udviklet et sprog dér, hvor den ældre generation måske ikke er fulgt lige så godt med tiden,” mener hun.

”De unge er også bedre til at være sårbare og sige, hvordan de har det, til at tage hensyn til og respektere hinanden, så de har mange af de ressourcer til rådighed, der kan gøre dem stærke i en fagforening,” understreger hun.

Hvordan gør fagbevægelsen sig selv attraktiv for de unge?

Myten om, at de unge ikke gider organisere sig, er ikke helt fair.

99

Problemet er måske ikke så meget, om de unge ikke melder sig ind i fagforeningen, men om vi er gode nok til at holde fast på dem.

Iflg. tal fra FH har 80 % af de unge været betalende medlemmer af en overenskomstbærende fagforening, inden de bliver 30 år, men når de rammer 30 år, melder sig ud igen, og kun 36 % er fortsat medlem.

”Så problemet er måske ikke så meget, om de unge ikke melder sig ind i fagforeningen, men om vi er gode nok til at holde fast på dem,” siger Sarah Momtaz.

Der kan være flere grunde til, at de

unge melder sig ud af fagforeningen og ikke melder sig ind igen.

”Vi ved, at mange unge aldrig bliver spurgt, om de har lyst til at melde sig ind i en fagforening, faktisk er halvdelen aldrig blevet spurgt. Så det kunne se ud til, at hvis de var blevet spurgt, så ville de måske have meldt sig ind,” forklarer Sarah Momtaz.

De unges relation til fagforeninger påvirkes også af, om de er under uddannelse, mellem uddannelser, fritidsjobber eller i job, og om der er en naturlig sammenhæng mellem deres nuværende beskæftigelse og senere uddannelse og beskæftigelse. Mange er heller ikke helt skarpe på, hvad en overenskomst er, eller om de er dækket af en, og de ved heller ikke altid, hvad en TR er, viser FH-rapporten.

Værdi, mening og medindflydelse

”Unge mennesker kræver værdi for deres kontingentpenge, ikke nødven-



digvis værdi forstået som kontante fordele, men mere at det skal være meningsfyldt at være medlem, og at det er et sted, hvor man kan få reel indflydelse og se, at det nytter noget,” mener Momtaz.

Unge har været vant til at have medindflydelse og at blive inddraget, så det forventer de også ude på arbejdsmarkedet.

“Nogle af de unge, jeg har snakket med, har forventninger til hurtige og tydelige resultater fra ide til handling; ‘jeg sagde på mandag på personalemødet, at jeg synes, det kunne være en god ide at indføre det og det sådan og sådan’, og ugen efter forventer man, at det er indført. Men jeg tror ikke, vi har lært dem, hvordan man navigerer i et MED-system og med kompromiser, så det skal vi klæde dem på til, for de har den basale viden om, hvordan demokratiet virker,” forklarer Momtaz.

Og her har tillidsrepræsentanterne en rolle at spille.

“Alt for mange unge, er ikke blevet præsenteret for deres TR, og mange unge oplever ikke god oplæring eller start på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanterne kan spille en rolle i forhold til, hvordan de kan hjælpe den unge,” siger Momtaz.

Hun mener, arbejdspladserne skal turde investere i de unge, for det er til hele fagbevægelsens bedste at bruge tid på den unge, selvom de ikke er der så længe.

“De melder sig måske ind på en uddannelse eller skifter fag, men så har vi sendt dem ud ad døren med et godt indtryk af fagforeningen og lysten til at melde sig ind det næste sted,” pointerer Momtaz.

Fagforeningen kan være med til at forebygge sager om mistrosvær ved at tage hånd om de unge og klæde dem godt på til jobbet, mener hun.

“Vi skal investere i de unge og være bedre til at møde dem, ikke kun omkring de klassiske løn- og arbejdsvilkår men også i de udfordringer, de har, og sætte ind, når de føler sig utilstrækkelige fagligt, støtte dem i at finde balance mellem arbejde og fritid med rådgivning, Headspace* og TR’erne”, understreger Sarah Momtaz.

“Jeg plejer at sige, at løsningen ikke udelukkende er at henvise til 100 års arbejderhistorie og fortællingen om den danske model, jeg tror også, det handler om, at vi skal være nysgerrige på de unge, at vi skal byde os til dér, hvor de er i deres liv,” understreger Sarah Momtaz. ●

Unge efterspørger

- Ejerskab, engagement og ansvar
- Reel indflydelse
- Det faglige vs. det sociale
- Meningsfuldhed

Kilder:

Fagbevægelsens fælles udfordringer
– FH Kongres 2022

*Headspace er et gratis og anonymt rådgivningstilbud for unge mellem 12 og 25 år, der savner nogen at tale med. Headspace har fokus på unge, men som medlem af FOA kan du som forælder også altid kontakte Headspace, hvis du savner hjælp og støtte til at tage en dialog med dit barn. <https://headspace.dk/>

”De unge kollegaer er gode til at snakke med patienterne”

Er der forskel på den måde, de unge er portører på, i forhold til dem, der har været i faget i mange år? Det mener Nicolai Olsen, der har været portør i over 20 år, at der er.

”De unge mennesker har en lidt anden tilgang til tingene og til patienterne. De er mere omsorgsfulde, hvor vi ældre har en opgave, som vi udfører. Selvfølgelig taler vi også med patienterne, men de unge investerer sig lidt mere,” mener Nicolai Olsen, der er portør og tillidsrepræsentant på Hvidovre Hospital.

Han har bemærket, at de unge portører er særligt gode til at snakke med patienterne, og det skal man kunne som portør.

”Når der kommer en portør ind og skal hente en patient, så opstår der et frirum, for vi er jo hverken læger eller sygeplejersker, vi kommer og går igen, og så kan patienterne læse en masse af på os, som de ikke kan komme af med andre steder. Og faktisk har de unge mennesker en god måde at være åbne på og snakke med patienterne på.”

Nicolai oplever også, at de unge ikke er bange for at byde ind med forslag til, hvordan dagligdagen skal gå.

”De er mere tilbøjelige til at åbne munden og komme med forslag uden at være bange for at miste deres job. Det har nok også noget at gøre med, at det ikke er svært for dem at finde et andet job,” siger Nicolai.

Forventninger til arbejdsplads og til fagforening

På Hvidovre Hospital er de fleste portører organiseret, og tillidsrepræ-

sentanterne har ikke svært ved at få de unge mennesker med om bord i fagforeningen.

”Vi går meget op i, at der er nogle faglige med til ansættelsessamtalerne, hvor vi forklarer de unge lidt om FOA, og hvordan der bliver forhandlet overenskomster. Vi fortæller også om de faglige klubber og om alle FOA-fordelene. Det er nok mest fællesskabet, der trækker, og at man får hjælp fra sin fagforening, hvis der er et behov for det,” vurderer Nicolai.

Han tror i øvrigt, at de ansatte forventer sig mere af sin arbejdsplads end af sin fagforening.

”Jeg tror ikke, man forventer så meget mere af sin fagforening andet end, at de står der, når man har brug for hjælp. Men jeg tror, man forventer mere af sin arbejdsplads; at de er fleksible og vil komme ens krav i møde ift. at få ens familieliv til at hænge sammen.”

På Hvidovre Hospital forsøger man at komme medarbejdernes ønsker om fleksible arbejdstider i møde.

”Når nu vi har mangel på arbejdskraft, og der er nogle unge, der gerne vil have med velfærd og med patienter at gøre, så bør man være fleksibel. Her på stedet er man villig til at strække sig lidt længere for at få folk til at blive her, for man bruger en masse ressourcer, både fagligt og kollegamæssigt, på at få folk til at blive her, så det ville jo være ærgerligt at miste en god mand, fordi han ikke kan få det til at hænge samme med børn eller noget andet derhjemme,” understreger Nicolai.

TikTok som redskab til at gøre de unge nysgerrige

På spørgsmålet om, hvordan man kan gøre fagforeningen endnu mere attraktiv foreslår Nicolai, at man breder tingene mere ud på TikTok.

”Vi havde en episode, hvor vi lavede sjov med de unge portører og sagde, at når de skulle være portører, skulle de op til en køreprøve. Så linede vi en bane op med nogle kegler, og så skulle de køre igennem den med sengene. Der var én, der optog en video af det, og den blev set 50.000 gange på TikTok og fik 5.000 likes eller noget i den stil, og et par måneder efter det fik jeg besked fra gamle venner, der havde børn, der godt kunne tænke sig at blive portører, for de havde set denne her video,” griner Nicolai. ●

”Faktisk har de unge mennesker en god måde at være åbne på og snakke med patienterne på,” fortæller Nicolai Olsen, portør og tillidsrepræsentant på Hvidovre Hospital.



FOTO: ANETTE OLSEN

Som en lille familie

Hvad gør jobbet attraktivt når man er ung, og hvad forventer man sig af arbejdspladsen og fagforeningen? Vi har spurgt Markus Due på 25 år, portør på Hvidovre Hospital, hvad han lægger vægt på. Markus var i øvrigt en af de tre portører fra Hvidovre Hospital, der blev kåret som velfærdstalent.

Hvad er det der gør jobbet som portør attraktivt for dig?

- Det er at sende mennesker godt videre. Og føle at man måske gør en lille forskel og giver folk et smil på læben i en svær tid.

Hvad er vigtigst i dit job? Er det løn, gode kolleger, udviklingsmuligheder?

- Der skal jo mad på bordet. Men man skal også gå på arbejde og være glad, synes jeg. Og det kan man, selvom at det er et presset system, for vi har gode kolleger.

Mht. fleksible arbejdstider, hvordan oplever du det på din arbejdsplads?

- Det fungerer meget godt, synes jeg. Jeg synes, de plejer at være gode til, at man kan møde ind lidt senere, hvis

man ikke kan nå toget. Det synes jeg, at der er rummelighed for.

Hvordan med indflydelse på dit eget arbejde. Kunne du tænke dig at have noget mere indflydelse?

- Både og, altså vi er jo en vigtig brik i det med at få det hele til at køre, der skal jo være en mand til alle pladser for at få hamsterhjulet til at køre.

Synes du, I unge portører har en anden måde at arbejde på end dem, der har været det i for eksempel 20 år?

- Det føler jeg faktisk ikke - måske lidt. Vi har måske lidt en anden jargon og en lidt anden tilgang til det, end dem der har været der i 20 år, men de har jo også gået igennem en masse. Man kender jo alle mere eller mindre, når man går rundt som portør. Jeg kommer selv fra Svaneke på Bornholm, hvor man går rundt og hilser på alle, så det er jo næsten ligesom at være hjemme, når jeg er på arbejde. Man bliver som en lille familie, når man går sammen.

Hvorfor er du medlem af en fagforening?

- Det er vel det eneste rigtige. De har jo vores ryg, hvis vi har brug for dem. Det gør os også stærkere, hvis vi ikke selv kan gøre tingene.

Hvad tænker du, kan gøre fagforening mere attraktiv for de unge, der er jo mange unge, der er ikke melder sig ind?

- Jeg ved ikke, om det er fordi de synes, det er for dyrt eller hvad. Ellers så ved de ikke, hvad de får.

Hvad forventer du af din fagforening?

- At de har min ryg, og at de kan tale for mig. Det er jo lidt ligesom en advokat, kan man sige, en ven, man kan stole på. Det håber vi jo ikke at få brug for, men man ved jo aldrig, hvad der sker.

Bruger du din tillidsrepræsentant?

- Jeg har oplevet, at han var med til en sygesamtale. Det tilbød han selv, og det, synes jeg, var fint. Vi kommer også til dem, hvis vi har spørgsmål på afdelingen, de er altid gode til at snakke og hjælpe os.

Kan du se dig selv som portør om fem år?

- Det kan jeg sagtens, ja. Det er et godt arbejde, synes jeg, og jeg forstår også godt, at folk bliver der i mange år, det må der jo være en grund til. ●



FOTO: ANETTE OLSEN.

Beredskabsdirektørens tre nytårsønsker for 2025

Vi er vant til at tænke på Danmark som et lille sikkert land, men udsigten til mere ekstremt vejr sætter vores beredskab på prøve, og spørgsmålet er, om det er rustet til at klare den type hændelser, der kommer i fremtiden. Vi har spurgt direktør for Hovedstadens Beredskab, Jakob Vedsted Andersen, hvordan han vurderer de udfordringer beredskabet står overfor, og om vi kan opretholde den sikkerhed, vi er vant til i fremtiden.

”Der er ingen tvivl om, at klimaet kommer til at spille en større og større rolle i det arbejde, som vi skal foretage os på beredskab. Vi holder rigtig meget øje med de her klimaforandringer og følger også med i, både hvad forskerne og erfaringer fra udlandet siger,” fortæller beredskabsdirektør Jakob Vedsted Andersen.

”Minimum hvert 4. år skal de kommunale beredskaber lave det, der hedder en risikobaseret justering. Det vil sige, at vi kigger på, hvilke lokale risici, vi står overfor, og hvordan tilpasser beredskabet dertil. Det arbejde er vi i gang med her og nu”.

Sikkerhed, tryghed og kompetencer

Dér hvor Jakob Vedsted Andersen ser de største udfordringer, ikke bare i hovedstadsområdet men i Danmark generelt, er i forholdet mellem krav og forventninger til beredskabet og de kompetencer, beredskabet har i dag.

”Vi har jo faktisk har et rigtig godt velfungerende beredskab i Danmark i dag. Men med de udfordringer, vi kommer til at se i fremtiden både med den sikkerhedspolitiske situation, men også den generelle samfundsudvikling, er jeg bange for, om de krav og forventninger, der er, kommer til at overstige det, som vi kan. Og derfor får vi skabt det, som jeg kalder kompetencegab, altså gabet mellem det, vi kan i dag, og de kompetencer,



”Det allervigtigste er, at vi passer rigtig godt på vores medarbejdere. Det gælder i indsatsen, at de skal være klædt på til den opgave, de bliver stillet,” understreger direktør for Hovedstadens Beredskab Jakob Vedsted Andersen.

der efterspørges i fremtiden,” forklarer han.

Nogle af de kompetencer, Jakob Vedsted Andersen mener, der er brug for, er kompetencer indenfor klimoområdet og bygningskendskab. Han mener også, at danske brandmænd skal have en bedre uddannelse, end de seks ugers uddannelse, de får i dag, og at den skal være på linje med den toårige uddannelse, man har i andre nordiske lande.

”Deres uddannelsesmæssige fundament er et helt andet, og deres muligheder for at adoptere eller tilpasse sig de forandringer, der sker i samfundet, er væsentligt bedre end vores,” pointerer han.

I beredskabschefens optik er det helt afgørende, at brandmandsuddannelsen får et gevaldigt løft, og at det personale, der arbejder professionelt i beredskabet og har det som fuldtidserhverv, skal have et bedre uddannelsesniveau.

Nytårsønsker for fremtiden

Jakob Vedsted Andersen mener, at beredskabet allerede gør rigtig meget, men at der kan gøres mere.

Faktisk har beredskabsdirektøren tre nytårsønsker til, hvordan beredskabet kommer i mål med at løse de komplekse opgaver, fremtiden vil byde på.

1. ”Man bliver nødt til at sætte sig ned og se på, hvad det er for et trusselsbillede, vi har foran os, og finde ud af, hvilket beredskab, vi ønsker. Vi har brug for at få lavet en politisk vision for beredskabet i Danmark, lidt ligesom man har gjort på forvarsområdet.
2. Jeg har et kæmpe ønske om en erhvervsuddannelse til vores beredskabsfolk.
3. For det tredje har jeg et ønske om, at vi får midler til at kunne prioritere analyser og planlægningsopgaver lokalt. I forhold til at kunne analysere og planlægge, så gælder det jo også om at komme ud og hente udenlandske erfaringer og få det omsat til danske forhold, så vi ved, hvad vi gør den dag, hændelsen sker”.

FOA 1 ønsker
medlemmer, tillidsfolk,
og samarbejdspartnere
et rigtig godt nytår
2025!

Nytårskur hos FOA 1

Dato: Onsdag den 15. januar 2025,
fra kl. 16

Sted: Vilhelm Thomsens Allé 9,
2500 Valby – Den store mødesal i
kælderen

Kom med til en festlig start på
2025 sammen med jeres fagfæller!

Vi starter eftermiddagen med
bobler og kransekage, så vi kan
skåle for det nye år.

Kl. 16.30 byder vi på under-
holdning med den fascinerende
Anders Lilleøre. Anders er nutidens
tryllekunstner og specialist i det,
han kalder "Mindgames." Med en
kombination af psykologi, manipu-
lation og illusioner skaber han det
tilsyneladende umulige.

Anders har turneret med Rune
Klan og er kendt fra tv, så nogle
af jer har måske allerede set hans
magiske evner udfolde sig. Det
bliver en oplevelse, der vil overras-
ke og forbløffe os alle! Så tag godt
imod Anders Lilleøre og forbered
jer på en mindeværdig aften.

Vi glæder os til at fejre nytåret
med jer og ser frem til en hyggelig
og inspirerende sammenkomst.

Med venlig hilsen FOA 1

LÆS MERE OG TILMELD DIG PÅ
[www.foa.dk/afdelinger/foa1/
arrangementer](http://www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer)



TILMELD DIG ARRANGEMENTER
PÅ 'DET SKER I FOA 1' ELLER
VIA QR-KODEN

Kundemødedage med din PenSam bank

Dato: 12. og 13. februar 2025 kl. 9 - ca. 18 (sidste mødestart kl. 17).

Sted: FOA 1 – indgang i kælderen

Mød en rådgiver fra PenSam Bank og
bliv klogere på fordelene ved at skifte
til PenSam Bank. Som medlem af FOA
får du en lang række fordele i PenSam
Bank, fordele, som kan gøre en forskel i
din økonomi og som samtidig gælder din
eventuelle ægtefælle/samlever.

Vil du høre mere om, hvad det kan bety-
de for dig/jer, så er PenSam Bank til stede
i FOA 1: 12. og 13. februar mellem kl. 9.00
og 18.00 (sidste mødestart kl. 17.00)

LÆS MERE OG BOOK ET MØDE PÅ
www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer

Drømmer du om økonomisk uafhængighed?

Foredrag med Sune Bjørn Andersen

Dato: 19. februar 2025 kl. 17-19

Sted: FOA 1 i kælderen, indgang i gavlen Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby

Er du en af dem, der går rundt og drømmer
om at blive økonomisk uafhængig og at
kunne stoppe med at arbejde tidligt i livet?
Så kom ind i FOA 1 og hør, hvordan, dét kan
lade sig gøre.

Foredragsholder Sune Bjørn Andersen,
som driver bloggen Frinans, kommer og
fortæller om, hvordan man ved at leve
billigt, spare op og investere kan leve af
det afkast, ens investeringer og opsparing
genererer. Man kalder fænomenet eller
den livsstilsbevægelse, der er opstået
omkring det, for FIRE.

FIRE står for 'Financial Independance,
Retire Early' (økonomisk uafhængighed,
tidlig pension), og målet er at opnå økono-
misk uafhængighed ved at leve billigt.

Kom til foredrag i FOA 1 og hør om Sunes
egne erfaringer med at investere og få
hans råd til, hvordan man investerer klogt.
Foredraget varer ca. 2 timer, og FOA 1 byder
på lidt mad, som du kan nyde i pausen.

LÆS MERE OG TILMELD DIG PÅ
www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer

Rundvisning på Politigården

Dato: 27. marts 2025 kl. 18-20.

Sted: Polititorvet 1, 1567 København

Kom med på en eksklusiv rundtur i den
ikoniske cirkelformede bygning, der huser
Københavns politi. Du vil blive vist rundt
af nuværende eller tidligere politifolk, og
du vil bl.a. se den runde gård, som mange
sikkert kender fra film og tv.

Tilmeld dig allerede i dag, der er få plad-
ser, og det er først til mølle!

Bemærk, at alle deltagere skal "sikker-
hedsgodkendes" på forhånd.

Læs dette, inden du tilmelder dig:

- Gruppen SKAL lukkes ind og ud af
Politigården samlet. Det er derfor ikke
muligt at støde til eller gå tidligere fra
en rundvisning.
- Alle deltagere skal kunne fremvise gyl-
digt billed-ID (kørekort eller pas).
- Toiletbesøg skal ledsages af vores per-
sonale. Derfor henstiller vi til at toiletbe-

søg mv. så vidt muligt er foretaget inden
besøget på Politigården – dette for at
undgå for mange unødige afbrydelser i
løbet af jeres tur rundt i huset.

- Politigården er en fredet bygning, og er
desværre ikke tilgængelig for kørestols-
brugere. Ligeledes indeholder rundvis-
ningen en del gang på bl.a. trapper og
gange, hvorfor vi ikke anbefaler rundvis-
ningen til gangbesværede.
- Det er ikke tilladt at medbringe store ta-
sker eller rygsække på rundvisningen. En
del af rundvisningen vil foregå udendørs,
og vi anbefaler at man husker at klæde
sig på efter årstiden.

LÆS MERE OG TILMELD DIG PÅ
www.foa.dk/afdelinger/foa1/arrangementer

FOA 1 har fået nye naboer

Landsorganisation af Kvindekrisecentre, LOKK, er flyttet ind på den ene halvdel af etagen på niveau 3. KLS bor fortsat i den anden halvdel.

LOKK er en nonprofit medlems- og brancheorganisation, der repræsenterer 52 krisecentre rundt omkring i Danmark. Laura Kirch Kirkegaard er direktør for LOKK, og Christina Wessel Jensen er sekretariatskonsulent.

LOKK flyttede til Valby fra Lundtoftegade i Nordvest, bl.a. fordi de gerne ville have mulighed for at kunne dele fx mødelokaler.

”Vi har ledt efter et sted, der er gearret til klassisk kontorarbejde, og det fandt vi på Vilhelms Thomsens Allé. Vores snakke med Ken har været konstruktive, hvilket vi har sat pris på. De muligheder, der er her for shared services, er et stort plus. Vi har allerede opdaget, at vi her har fundet et sted, hvor der er en rar atmosfære, gode arbejdsforhold og mulighed for at godt arbejdsmiljø, og så er det jo slet ikke tosset at kontorerne har skønt lysindfald vi herfra har en dejlig udsigt til himmel,” siger sekretariatskonsulent Christina Wessel Jensen.



FOTO: ANETTE OLSEN

Direktør for LOKK, Laura Kirch Kirkegaard.

Program for 2025 Seniorklub 9

Efterløns- og pensionistklubben for kommunale arbejdsledere i FOA 1

Er du efterløner eller pensionist eller ved at blive det, og tænker du på, hvad du nu skal foretage dig, så har vi måske et godt tilbud til dig. Vi har forskellige arrangementer i løbet af året. Program for de forskellige aktiviteter lægges på vores hjemmeside "visaasfoa1.dk" og på Facebook siden "SENIORKLUB IX-FOA1"

PROGRAM FOR 2025

- 31. januar: Nytårskur kl. 10:30 [HUSK TILMELDING TIL SVEND ROSLEV]
- 28. februar: Klubmøde kl. 10:30 Historiske venner holder foredrag om "Takt og tone"
- 28. marts: Klubmøde kl. 10:30 Bankospil
- 25. april: Generalforsamling kl. 10:30 [HUSK TILMELDING TIL SVEND ROSLEV]
- 23. Maj: Klubmøde kl. 10:30
- 18. juni: Skovtur [mere herom senere - HUSK TILMELDING TIL SVEND ROSLEV]
- 12. september: Klubmøde kl. 10:30 Bankospil
- 10. oktober: Klubmøde kl. 10:30
- 07. november: Fødselsdagsfest kl. 10:30 [HUSK TILMELDING TIL SVEND ROSLEV]
- 12. december: Julefrokost kl. 13 - 18 [HUSK TILMELDING TIL SVEND ROSLEV]

Forårsprogram 2025 for seniorklub BB.14

- 17. januar: Nytårskur. Underholdning og spisning. Tilmelding 10.1. 2025
- 14. februar: Foredrag. Der bydes på kaffe og kringler. Tilmelding 7.2.2025
- 14.marts: Generalforsamling. Der bydes på smørrebrød derefter. Tilmelding 7.3.2025
- 11. april: Goddag til foråret. Der bydes på kaffe og kringler samt mad. Tilmelding 4.4. 2025
- 9. maj: Foredrag. Der bydes på kaffe og kringler. Tilmelding. 2.5.2025
- Juni: Skovtur?

Hilsen bestyrelsen, tel. 61 27 58 98.

Nu kan din hente din FOA 1 lomme-kalender 2025



Får styr på dine aftaler med en god gammeldaws papirkalender. Vi sender ikke længere lommekalenderen ud til medlemmerne, men du kan hente den i vores åbningstid på adressen i Valby:

FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby

Etteren fortsætter på papir

Som mange sikkert har noteret sig, stopper FOA med at udsende FOA-Bladet fra udgangen af 2024, men i FOA 1 fortsætter vi med at udgive den trykte udgave af Etteren.

Leder // Nr. 4 // 2024

AFDELINGSFORMAND
KEN PETERSSON



Når Trump bliver en triumf

Jeg læste for nylig, at op imod 80% af danskerne ville stemme på Kamala Harris, hvis de kunne deltage i det amerikanske valg. Men et flertal af amerikanerne valgt Trump. Er det, fordi de er så anderledes end danskere? Ja, kulturelt og politisk er der store forskelle, men ligger forklaringen kun der? Når man ser nogle af Trumps mest dedikerede tilhængere, kan man få indtrykket af, at de måske ikke repræsenterer den gennemsnitlige vælger, men er lidt mindre skarpe end de andre knive i skuffen. Men disse personer udgør jo ikke hele hans vælgerbase.

I dansk optik er Trump en højreorienteret leder, der foretrækker skattelettelser og mere frihed til de rige. Hvorfor vælger så mange i arbejderklassen og blandt lavindkomstgrupper at støtte ham? Det skyldes måske, at han lover dem en bedre økonomisk fremtid i en tid, hvor mange føler sig pressede af stigende leveomkostninger og stagnerende lønninger. Den amerikanske økonomi er presset af globale faktorer, hvilket særligt rammer de amerikanske arbejdere. Samtidig oplever mange virksomhedsejere rekordstore formuer og investerer dem i luksuriøse projekter som rumrejser, i stedet for at reinvestere i arbejdsstyrken.

Uligheden bliver dermed gigantisk.

Vi ser en global udvikling, hvor de rige bliver stadig rigere. Ifølge en opgørelse fra Oxfam ejede de 26 rigeste

personer i verden i 2019 lige så meget som verdens fattigste 3,8 milliarder mennesker. Oxfam påpeger, at offentlige velfærdsydelser som uddannelse og sundhed er afgørende for at mindske uligheden. Her ligger en af de store forskelle på Danmark og USA: Mens sundhed

og uddannelse i Danmark primært finansieres via fælles skattekroner, er det i USA ofte op til den enkeltes privatøkonomi eller forsikring.

Når amerikanerne oplever, at deres økonomi er ude af balance, at én indtægt sjældent rækker, og at de frygter økonomisk ruin ved sygdom eller ulykker, opstår der desperation. Mange ser i Trump en leder, der lover dem et alternativ. Spørgsmålet er, om han kan indfri disse forventninger, eller om han blot vil styrke sine egne og de

rigestes interesser.

Når man så dertil lægger Trumps stærke støtte til fossile brændstoffer og hans manglende vilje til at tage klimaudfordringerne seriøst – udfordringer, som bliver tydeligere med ekstreme vejrphenomener – er det svært at være optimistisk. Måske er det nødvendigt at håbe på, at den velkendte afslutning på enhver amerikansk tale vil finde sin betydning:

"God save the USA!" for det er ikke sikkert at præsidenten gør.



Ifølge en opgørelse fra Oxfam ejede de 26 rigeste personer i verden i 2019 lige så meget som verdens fattigste 3,8 milliarder mennesker.