

HK | PRIVATBLADET



overenskomstforhandlinger 2010

VI KÆMPER VIDERE

Følg slagets gang på side 8 - 17

**UDGIVER**

HK/Privatbladet udgives af HK/Privat v. sektorformand Karin Retvig i samarbejde med HK/Danmark Weidekampsgade 8 0900 København C telefon: 70 11 45 45 telefax: 33 30 44 99 www.hkprivat.dk e-mail: redaktionen-privat@hk.dk

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Aage Lundgaard (DJ)
telefon: 33 30 47 24,
e-mail: 44alu@hk.dk

REDAKTIONSEKRETÆR

Dorthe Nerving (DJ)
telefon: 33 30 47 35,
e-mail: 44dot@hk.dk

JOURNALISTER

Annemette Schou Refsgaard (DJ)
telefon: 33 30 44 75,
e-mail: 44ams@hk.dk
Jesper Pedersen (DJ)
telefon: 33 30 47 40,
e-mail: 44jp@hk.dk
Sofie Marie Ottsen (DJ)
telefon: 33 30 44 85,
e-mail: 44smo@hk.dk

**26**

Multitasking er ikke nødvendigvis en dyd, man skal dyrke. Multitaskere laver nemlig flere fejl, og de er i overhængende fare for at blive syge af stress.

ILLUSTRATION LISBETH HOLTEN

LÆS NYT FRA**SE MIDTERSIDERNE****I HVERT NUMMER**

- 4 + 6-7** NYHEDER
- 5** LEDER
- 5** NU DAGES DET
- 7** VOXPOP
- 14** DEBAT
- 25** KRYDSORD + SUDOKU
- 32** SERVICESTATIONEN
- 40** BREVKASSE
- 46** HER FINDER DU HK
- 47** KIMS KLUMME

Rudi Skov Damkjær (DJ)
telefon: 33 30 41 03,
e-mail: 44rd@hk.dk

ADMINISTRATION
Anitta Winther Mikkelsen
telefon: 33 30 47 23,
e-mail: 44awm@hk.dk
Susanne Thomsen
telefon: 33 30 44 22,
e-mail: 44sth@hk.dk

HK/DANMARKS REDAKTION
Henrik Wanscher (DJ)
telefon: 33 30 49 58,
e-mail: 44hew@hk.dk
Kirsten Marie Juel Jensen (DJ)
telefon: 33 30 49 59,
e-mail: 44kjj@hk.dk
Niels Møller Madsen (DJ)
telefon: 33 30 48 64,
e-mail: 44nmm@hk.dk

GRAFISK TILRETTELÆGNING
Pernille Kleinert
telefon: 33 30 44 76,
e-mail: kleinep@gmail.com

REPRO OG TRYK
SP3 og Colorprint

OPLAG
109.500

Næste nummer udkommer 26. marts 2010. Stof til dette nummer skal være redaktionen i hænde senest 3. marts 2010. Redaktionen påtager sig intet ansvar for stof, der indsendes uopfordret. Husk at give din lokale HK-afdeling besked om adresseændring, hvis du flytter eller skifter arbejdsplads.

indhold

Som kvinde er du ikke i nærheden af at tjene en mands løn. I gennemsnit er der 3.600 kroner mere på en HK-mands lønseddel end på en HK-kvindes.

18



ILLUSTRATION MARK AFRS

20 SÅ SKRU DOG NED!

Mange arbejdspladser er for varme, og det går ud over luftkvaliteten - og produktiviteten.

22 DANMARK ER ET OVERVÅGNINGSSAMFUND

Når vi diskuterer overvågning, gør vi det alt for forsimplet, mener filosof Anders Albrechtslund.

24 OVERVÅGNINGENS FOREGANGSLAND

I England har man cirka dobbelt så mange videokameraer pr. indbygger som i Danmark. Alligevel er der ingen, der kan sige, om de virker.

36 SKOLERNE KÆMPER MED STØJ OG FRAVÆR

Hver femte erhvervsskoleelev dropper ud for aldrig at finde vej tilbage til uddannelsessystemet.

42 VI SKAL HAVE FOKUS PÅ HINANDEN

Hvordan har det psykiske arbejdsmiljø det i de forskellige brancher? Hvordan skaber man tillid og retfærdighed ude på arbejdspladserne? Og hvilken rolle spiller kommunikation? Det var nogle af de bærende spørgsmål, der blev besvaret, da HK/Privat holdt arbejdsmiljøkonference.

OK-FORHANDLINGERNE 2010

Når du sidder med dette blad i hånden, er det otte dage siden, HK/Privatbladets redaktion lukkede. Seneste nyt i overenskomstforhandlingerne mellem CO-industri og Dansk Industri finder du derfor på hkprivat.dk og på hkprivat.dk/100procent. I bladet her finder du baggrundsstof om overenskomstforhandlingerne og HK/Privats hovedkrav.

8-17

VIND EN IPOD SHUFFLE



FORTÆL HK, HVOR DU ARBEJDER, OG DELTAG I LODTRÆKNINGEN OM 5 IPOD SHUFFLE

Det er supervigtigt, at vi ved, hvor du er ansat - og som hvad. Derfor trækker vi lod om 5 iPod shuffle 4 GB med plads til 1.000 sange blandt de medlemmer, der senest mandag 15. marts klokken 9.00 har været inde og tjekke/rette virksomhedsoplysninger på mithk.dk.

nyheder

Læs flere nyheder på www.hkprivat.dk

Tjek også nyt fra din branchesektion:

www.hktransportturisme.dk www.hkps.dk

www.hksundhedvelvaere.dk www.hkproduktion.dk

www.hkorg.dk www.itmk.dk www.hk.dk/luftfart

Multitaskere kan ikke multitaske



FOTO LISBETH HOLTEN

Multitasking er ikke produktiv, der sker flere fejl, og resultatet bliver ringere, end hvis man koncentrerer sig om en opgave. Det dokumenterer et hold forskere fra Stanford University i USA.

Forskerne lod to grupper udføre en række test, mens de multitaskede.

Den ene gruppe bestod af mennesker, der er vant til at jonglere med flere kommunikationsmidler - som computer, mobiltelefoner, tv, radio eller trykte medier - på en gang.

Den anden gruppe var mennesker, der ikke

havde erfaring med at skøjte rundt mellem tingene, og som kun i meget lille grad multitasker.

Forsøgsdeltagerne skulle udføre tre opgaver, og resultatet var tydeligt: I alle tre prøver klarede de erfarne multitaskere sig dårligst.

Multitaskerne har simpelthen svært ved at holde tingene ude fra hinanden. De forholder sig til alting på samme tid, og resultatet er, at de er meget længe om opgaverne, og at de ofte laver fejl.

Men som en af Stanford-forskerne, Eyal Ophir, siger:

- Vi blev ved med at undersøge, hvad multitaskerne er bedre til - og vi fandt det ikke."

Tværtimod. Ifølge Ophir blev multitaskerne ved med at tænke på de opgaver, de ikke lige var i gang med, så koncentrationen smuttede.

Forskerne er nu i gang med at undersøge, om de kroniske medie-multitaskere er født uden evne til at koncentrere sig, eller om de har ødelagt den, fordi de påtager sig for meget på en gang.

Kilde: <http://.news.stanford.edu>

Læs side 26-31

STRIBEVIS AF SYGE KOMMER I KLEMME

Mange langtidssyge kommer stadig i klemme, fordi de får frataget sygedagpengene. HK har samlet 22 aktuelle sager, hvor over halvdelen nu helt står uden indkomst, fordi de stadig er syge og ikke ved, hvornår de kan arbejde. Det er den situation, en række af HK's medlemmer står i på grund af varighedsbegrænsningen på sygedagpenge.

HK henvender sig derfor nu igen til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg for at gøre opmærksom på problemet og forsøge at få ændret loven. Selv om Folketinget har vedtaget flere



muligheder for at få forlænget sygedagpenge, er der stadig mange, der kommer i klemme.

- Man bør kun kunne stoppe udbetalingen af sygedagpenge, når den enkelte borgers muligheder for at kunne forsørge sig selv, er helt afklaret. Altså når man ved, om de kan vende tilbage til job, eller

eksempel komme i fleksjob eller på førtidspension, siger Mette Kindberg.

På landsplan er det omkring 6.000 om året, der bliver ramt af varighedsbegrænsningen på sygedagpenge. Og omkring 700 af dem står uden indtægt.

KARIN RETVIG SAMLER FORTSAT IND

HK/Privats formand, Karin Retvig, fortsætter i kvindenetværket "Kvinder for indflydelse", der samler penge ind til tre projekter i Zimbabwe. Netværket består af en række indflydelsesrige danske kvinder, der er gået sammen for at støtte kvinder i Zimbabwe i deres arbejde for politisk og økonomisk indflydelse og i deres kamp mod diskrimination og voldelige og seksuelle overgreb.

- Jeg vil gerne bruge nogle af mine kræfter på noget, der giver så meget mening, siger Karin Retvig, der til dato har samlet cirka 100.000 kroner ind til projekterne.

Du kan bidrage til indsamlingen ved at indsætte dit bidrag på registreringsnummer 4180, kontonummer 4180482865 (mrk.: Karin) eller gøre det direkte fra www.ms.dk/kvinderforindflydelse.

Du kan også sende en sms til 1919 med teksten KARIN. Så støtter du indsamlingen med 100 kroner.

Læs mere på ms.dk og hk.dk/privat

ÜBERBANKO I CIRKUSBYGNINGEN

"Kvinder for indflydelse" (se noten ovenover) inviterer til überbanko, en luksusudgave af almindelig banko. Der er præmier for mere end 200.000 kroner! Det sker søndag 28. februar i Cirkusbygningen i København fra klokken 14-18, dørene åbnes kl. 13.30. Det koster 100 kroner at komme ind og 100 kroner for første plade, de efterfølgende plader koster en halvtredser. Billetter købes på billetnet.dk, og bankoplader købes på stedet.

Læs mere på uberbanko.dk

” I et moderne kommunikationssamfund, hvor alting spredes med lynets hast, må vi ændre adfærd og være mere åbne, herunder tydeligt fortælle, hvad vi står for, og hvad vores medlemmer har af ønsker.

KARIN RETVIG

leder

50 %-reglen er
100%
diskrimination

NETIONEN

Åbenhed og konflikt-trussel

af Karin Retvig,
formand i HK/Privat

I skrivende stund (18. februar) er overenskomstssituationen totalt uafklaret, og jeg kan slet ikke forudse resultatet.

Selv om jeg har deltaget i dette maratonløb mange gange, så ligner den konkrete, aktuelle overenskomstfornyelse aldrig de andre. Både forløb og indhold er på mange måder fuldstændig forskelligt fra gang til gang.

Og dog er der også i disse forhandlinger nogle ritualer, som går igen i næsten uændret form. Lukketheden er et af dem.

I de afgørende forhandlinger mellem CO-industri og Dansk Industri slipper der ikke en lyd ud i ugevis. Kortene holdes yderst tæt til kroppen. Forhandlingerne er koncentreret på ganske få personer.

Jeg er ganske med på, at man ikke kan føre seriøse, komplicerede forhandlinger gennem pressen, men i et moderne kommunikationssamfund, hvor alting spredes med lynets hast, må vi ændre adfærd og være mere åbne, herunder tydeligt fortælle, hvad vi står for, og hvad vores medlemmer har af ønsker. Vi må forklare om baggrunden for vores krav, og vi må gå i dialog med andre offentlige debattører, for eksempel eksperter, kommentatorer, andre fagforeningsfolk, arbejdsgivere. Og ikke mindst offentligheden - og medlemmerne.

Det betyder, at vi i HK/Privat meget tydeligt har kommunikeret vores krav om 50 %-reglens afskaffelse og

kampen for ligeløn. Vi har forklaret vores holdning: at det at forhindre op mod 100.000 i HK-job i at få en overenskomst, som alle andre har, er så grov diskrimination, at vi efter årtiers kamp vil have reglen fjernet.

Og at 18 % lønforskel mellem mænd og kvinder er 100 % urimeligt! Jeg synes, at det er ærlig snak.

At vi undervejs skal have mulighed for i al diskretion at føle vores modparter på tænderne, og at vi kan udveksle oplysninger/ideer/planer/strøtanker i fortrolighed, er en selvfølge. En fagforening er jo repræsentativt demokrati, og I har valgt mig til at skaffe jer de bedst mulige resultater. Men samtidig lever vi i et åbent, diskuterede mediasamfund, hvor oplysninger på nettet sendes jorden rundt på sekunder, mens der i ugevis er total "radiotavshed" om nogle af samfundets vigtigste forhandlinger, der kan ende i stor konflikt.

Det dur ikke.



nu dages det

AF CARSTEN GRAABÆK



DE VANDT KONKURRENCEN I SIDSTE NUMMER

Flere hundrede medlemmer deltog i konkurrencen "Tæl sole med overenskomstbudskaber" i det seneste nummer af HK/Privatbladet (nr. 1/10). De fleste havde talt rigtigt - der var i alt 29 sole med overenskomstbudskaber i bladet. Redaktionen takker for de mange indsendte besvarelser.

VINDERNE BLEV:

1. **præmie**, iPod nano 16 GB: Mediegrafiker Niels Jensen, Esbjerg
 2. **præmie**, iPod shuffle 4 GB: Salgsassistent Birgit Kehlet, Lystrup
 3. **præmie**, 2 biograf- og gufbilletter til Nordisk Films Biografer: Bogholder Randi Majgaard, Fredericia
- De heldige medlemmer har fået direkte besked.

FYRING AF GRAVIDE STEGET VOLDSOMT

Flere gravide og forældre på barselsorlov fyres end nogensinde. Det antal ligebehandlingssager, som HK's juridiske kompetencecenter modtog fra medlemmerne i 2009, var 41 procent højere, end det var i 2008. Det blev til hele 65 sager, der ender som retssager. Og derudover har HK's lokalafdelinger forligt en stor del sager.

- Det er uanstændigt, at udviklingen går denne vej. Det er ulovligt at fyre medarbejdere, fordi de ønsker at få børn. Men det sker altså gang på gang - og endda i stigende grad. Vi frygtede, det ville ske med finanskrisen, fordi det ofte er de gravide, der står forrest i køen, hvis man skal fyre nogen. Og det fik vi desværre ret i, siger Mette Kindberg, næstformand i HK.



FOTO THOMAS LARSEN

Tørre tæsk til 50 %-reglen

Gule skilte med teksten "50 %-reglen er 100 % diskrimination" lyste op på Rådhuspladsen i København fredag 12. februar. - Kom og slå 50 %-reglen af tønden, lød HK Service Hovedstadens opfordring, som mange københavnske forbigående tog imod.

For en gangs skyld var det ikke den stakels sorte kat, det gik ud over, men i stedet den forhadte 50 %-regel. Bestemmelsen, som siger, at ansatte inden for HK's område kun har ret til overenskomst, hvis mindst halvdelen af dem er medlemmer af HK.

René Knudsen, formand for HK Service Hovedstaden, noterede med tilfredshed, at de to første tøndeslag blev slået ned af kvinder.

- 80 procent af dem, der bliver ramt af 50 %-reglen, er kvinder. Derfor skal vi have afskaffet reglen, så vi gennem overenskom-

sterne kan sikre, at mænd og kvinder bliver stillet mere lige, forklarede René Knudsen.

HK Service Hovedstaden havde fejret fastelavn fra morgenstunden ved at slå den uretfærdige og diskriminerende 50 %-regel af tøndens på Hillerød, Lyngby, Høje-Taastrup og Valby Station. Her kunne passagererne lige nå at give reglen et ordentligt slag med køllen, inden de steg ind i toget.

Også på Fyn slog man 50 %-reglen af tøndens. Det var HK/Privat Midts formand, Lone Thomhav, som sammen med sin bestyrelse havde inviteret til tøndeslagning på Hotel Christiansminde i Svendborg.

Læs mere om overenskomstforhandlingerne på side 8-13 og 15-17

Fleksjobber - hold øje med din efterløn!

Uventede regninger er aldrig sjove. Men den slags er der flere af HK's medlemmer i fleksjob i Viborg-området, som står med lige nu. Kommunen har nemlig glemt at opkræve efterlønsbidrag fra dem siden 2007. Det vil sige, at flere af fleksjobberne nu pludselig skal betale op mod 17.000 kroner, hvis de vil bevare muligheden for at få efterløn.

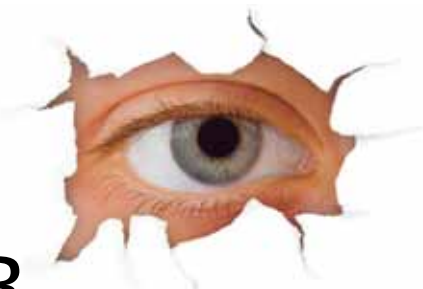
- Tidligere var det Arbejdsmarkedsdirektoratet, der opkrævede efterlønsbidraget fra fleksjobberne, men siden 2007 har opgaven ligget hos kommunerne, forklarer socialrådgiver i HK Anne Marie Bryde.

- Vi har nu set flere sager, hvor Viborg Kommune har glemt at opkræve disse penge, og først nu efter tre år har kommunen opdaget fejlen. Det er jo ikke så rare for vores medlemmer, der pludselig står med store efterregninger. Derfor opfordrer vi vores medlemmer, der er på fleksjobordningen, til at tjekke, om kommunen via en PBS-ordning eller via girokort har husket at opkræve dem for efterlønsbidraget hvert kvartal, som de skal, siger hun.

Læs tema om overvågning på
www.hk.dk/overvaagning

AF KIRSTEN MARIE JUEL JENSEN

HK: BRUG FOR MERE DEBAT OM OVERVÅGNING



Der er behov for en overordnet debat i Danmark om overvågning. Om hvad den skal bruges til, og hvor grænserne går. Det mener HK, og en række eksperter bakker op

LOVGIVNINGEN GIVER FLERE OG FLERE MULIGHEDER for at sætte kameraer op på gadehjørner og arbejdspladser. Og den digitale udvikling gør, at man samtidig kan spore den enkelte overalt - gennem alt fra netbrug og adgangskort til GPS'er. Derfor er der brug for en bred samfundsdebat om, hvad overvågning bør bruges til, og hvorfor overvågningen er vigtig. Det mener HK.

- Overvågning er med til at skabe tryk på mange arbejdspladser, men det er en balancegang, fordi risikoen for, at overvågningen bliver misbrugt, hele tiden ligger der. Og når vi ser, at overvågning bliver mere og mere udbredt, er det meget vigtigt, at man både i Folketinget, på arbejdspladserne og i samfundet generelt får diskuteret, hvad det egentlig er, vi vil med overvågning. Og hvor vi er på vej hen. Vi er nødt til at være enige om rammerne, for de teknologiske muligheder bliver kun større og vildere, siger HK's formand, Kim Simonsen.

INGEN GRÆNSER FOR MULIGHEDERNE

Flere eksperter er enige.

- Vi har foreslået politikerne, at man skal tage hele overvågningsområdet op til en samlet overvejelse. Lige nu ser vi en knopskydning. Man hopper fra den ene tue til den anden og laver nye love om overvåg-

ning her og der, siger Kasper Skov-Mikkelsen, direktør i Sikkerhedsbranchen.

- Videoovervågning er kommet dertil, hvor der ingen grænser er for, hvad man kan. Der findes kameraer, der kan genkende en mand gennem tåge på 25 kilometers afstand. Tingene bliver også bedre, billigere og mere fleksible hele tiden. Så vi skal have fundet ud af, hvad vi vil. Derfor bør vi have en bred politisk debat, siger han.

I ANDRE LANDE VILLE MAN HAVE DEBAT

Peter Blume, juraprofessor ved Københavns Universitet, og Roal Ulrichsen, formand for Dansk Psykolog Forening, er helt enige.

- Hvis vi sad i Norge eller Sverige, ville der blive nedsat et udvalg, der skulle tale om, om vi skal være et overvågningssamfund - og hvad det skal bruges til. På den måde ville man få skabt overblik over hensyn for og imod. Men i Danmark har vi ikke en sammenhængende debat, og det mangler vi, siger Peter Blume.

- Vi skal have en grundlæggende debat om, hvilket samfund vi ønsker. For vi har et klart dilemma: for at afsløre de ganske få, må mange acceptere overvågning, siger Roal Ulrichsen.

Læs meget mere om overvågning på side 22-24

VOXPOP

af Jesper Pedersen
foto Hung Tien-Vu

Hvilke former for overvågning er der på din arbejdsplads?

Hans Jørgen Rømer Andersen
Sikkerhedsrepræsentant,
AOF Syd

- Vi har ikke nogen officiel overvågning her på arbejdspladsen. Jeg mener, at man skal bygge på tillid, og al overvågning har et skær af mistillid, så man skal tænke sig meget om, før man benytter sig af det. Der kan være helt særlige situationer, hvor folk har behov for at beskytte sig og måske optage samtaler, så man kan dokumentere, hvad der er blevet sagt. Men det skal altså ikke være reglen.



Lone N. Veisig
Sikkerhedsrepræsentant,
Zacco Denmark

"Mig bekendt er der ikke nogen former for overvågning, udover at vi registrerer, hvornår vi møder og går hjem, og så tidsregistrerer alt, hvad vi laver i løbet af dagen. Vi har nogle økonomiske mål, og der er vores tidsregistrering en stor hjælp. Jeg oplever på ingen måde, at der er tale om overvågning, men at det er et helt naturligt styringsværktøj. Jeg synes, at tillid er langt bedre end kontrol, og sådan oplever jeg også, at det er her hos os."



Lis Jensen
Sikkerhedsrepræsentant,
Bornholms Tidende

Hvis man vil overvåge, så skal det jo meddeles til medarbejderne, og eftersom det ikke er sket, så har vi i hvert fald ikke nogen synlig overvågning. Det er som sådan ikke noget, vi som medarbejdere er bekymrede over, men vi er da bevidste om, at vil man overvåge i de systemer, vi logger ind på, så kan man altså godt. Men der har ikke været nogen sager på det.



HK/PRIVAT STÅR

Arbejdsmarkedsforsker vurderer, at forhandlingerne mellem CO-industri og Dansk Industri ender med et forlig uden om forligsmanden. Og det bliver med et resultat på HK/Privats hovedkrav om afskaffelsen af 50 %-reglen



50 %-reglen er
100%
diskrimination

Uanset hvad der end måtte ske i de løbende overenskomstforhandlinger, står HK/Privat fast: 50 %-reglen skal væk.

Det forsikrer HK/Privats formand, Karin Retvig, og bakkes 100 procent op af en enig sektorbestyrelse, der er klar til at bære det ultimative krav hele vejen til konflikt, hvis det bliver nødvendigt.

Så meget står i hvert fald fast i en tid, hvor der ikke er ret mange, der ved ret meget om, hvad der sker i overenskomstforhandlingerne.

Ved redaktionen sluttning her på bladet - torsdag den 18. februar - var topforhandlerne fra CO-industri og Dansk Industri gået hver til sit, efter at forhandlingerne weekenden forinden blev afbrudt uden et forlig. LO har sendt både første og andet konfliktvarsel, så en konflikt kan bryde ud den 1. marts, hvis ikke forligsmanden udsætter konflikten.

Netop industriens overenskomst er helt afgørende, fordi DI er totalt bestemmende på arbejdsgiverside. Dermed sætter den rammen for alle de øvrige overenskomster.

Iagttagere tæt på forhandlingerne forventer da også, at de to parter i den seneste

weekend (20.-21. februar, og altså efter redaktionens deadline) har sat sig sammen endnu engang for at nå et forlig.

FORSKER: FORLIGET KOMMER

Hvis det ikke er lykkedes, skal de nok få flere forsøg til selv at løse knuderne uden at skulle under forligsmandens diktat, vurderer Flemming Ibsen, professor og arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet. Forligsmanden har ifølge professoren ingen interesse i at lave mæglingforslag på den store industroverenskomst, hvis parterne ikke selv kan blive enige.

- Så jeg er temmelig sikker på, at det ender med et forlig. Hverken arbejdsgivere eller lønmodtagerne er interesseret i en konflikt, og i og med at lønmodtagerne har signaleret, at de ikke forventer en lønfest, tror jeg sådan set heller ikke, at det er så svært at blive enige, siger Flemming Ibsen.

Arbejdsgiverne vil naturligvis slippe så billigt som muligt. Så det handler om at give noget på de bløde - og billigere - områder. Det kan være sikring mod løndumping, løn under barsel og sygdom og forbedringer på ligestillingen.

Og så er der 50 %-reglen. Den står ikke tilbage i sin nuværende form efter et forlig mener Flemming Ibsen. Ikke mindst fordi HK/Privat har opbakning fra LO til sit hovedkrav.

- Jeg kan ikke forestille mig, at LO kan sige ja til det samlede mæglingforslag i

FAST

sidste ende, hvis der ikke er gjort noget ved 50 %-reglen, efter at Harald Børsting (formand for LO, red.) på HK's kongres modtog det største bifald for sin støtte til kravet. Det kan han simpelthen ikke slippe af sted med. Så jeg tror bestemt, at man finder en løsning på 50 %-reglen i en eller anden form, siger Flemming Ibsen.

STOR OPBAKNING TIL KRAVET

HK/Privats formand, Karin Retvig, mærker også stor opbakning til hovedkravet, dels fra andre forbund, dels fra danskerne generelt.

For store dele af befolkningen er enige i det uretfærdige i reglen, der forhindrer HK'ere i at få en overenskomst, hvis ikke tilstrækkeligt mange af deres kolleger er medlem af HK. Og rigtig mange er parate til at strejke for at komme af med reglen. Det viser en helt ny undersøgelse, som Capacent har gennemført blandt 2.756 repræsentativt udvalgte danskere.

38 procent tilkendegiver således, at det er i orden at strejke for at få reglen væk. Blandt medlemmer af 3F og Dansk Metal er andelen helt oppe på henholdsvis 54 og 55 procent.

- Forståelsen for vores krav er helt åbenlys, og det er fantastisk glædeligt. Jeg er ret sikker på, at det er, fordi vi har sendt klare signaler og gjort det forståeligt, hvorfor det er så vigtigt et krav for os, siger Karin Retvig. □



FOTO: SCANPIX

6. januar 2010: Forhandlingerne mellem Dansk Industri og CO-industri begynder for alvor og blæses i gang ved et kort pressemøde i Industriens Hus i København. Kun fire personer forhandler: Dansk Industris viceadministrerende direktør, Kim Graugaard, og administrerende direktør Hans Skov Christensen repræsenterer arbejdsgiverne, mens Thorkild E. Jensen, der er formand for CO-industri (og for Dansk Metal), og næstformanden Børge Frederiksen, der også er formand for 3F's industrigruppe.



FOTO: LARS WITTHOEC

6. januar 2010: HK/Privat mener det alvorligt, når vi siger, at vi vil af med 50 %-reglen. HK'ere forstærker her budskabet ved en aktion foran Industriens Hus, hvor forhandlingerne mellem CO-industri og Dansk Industri foregår.



FOTO: SCANPIX

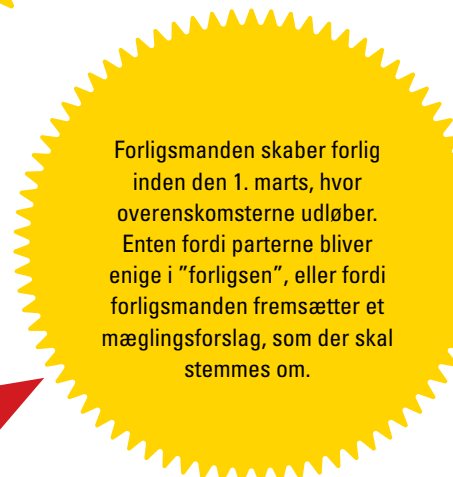
13. februar 2010: Topforhandlerne mødes i weekenden den 13.-14. februar. Det lykkes dem dog ikke at komme til enighed, hvorefter de søndag aften skilles for at holde pause i forhandlingen uden at aftale nye møder.

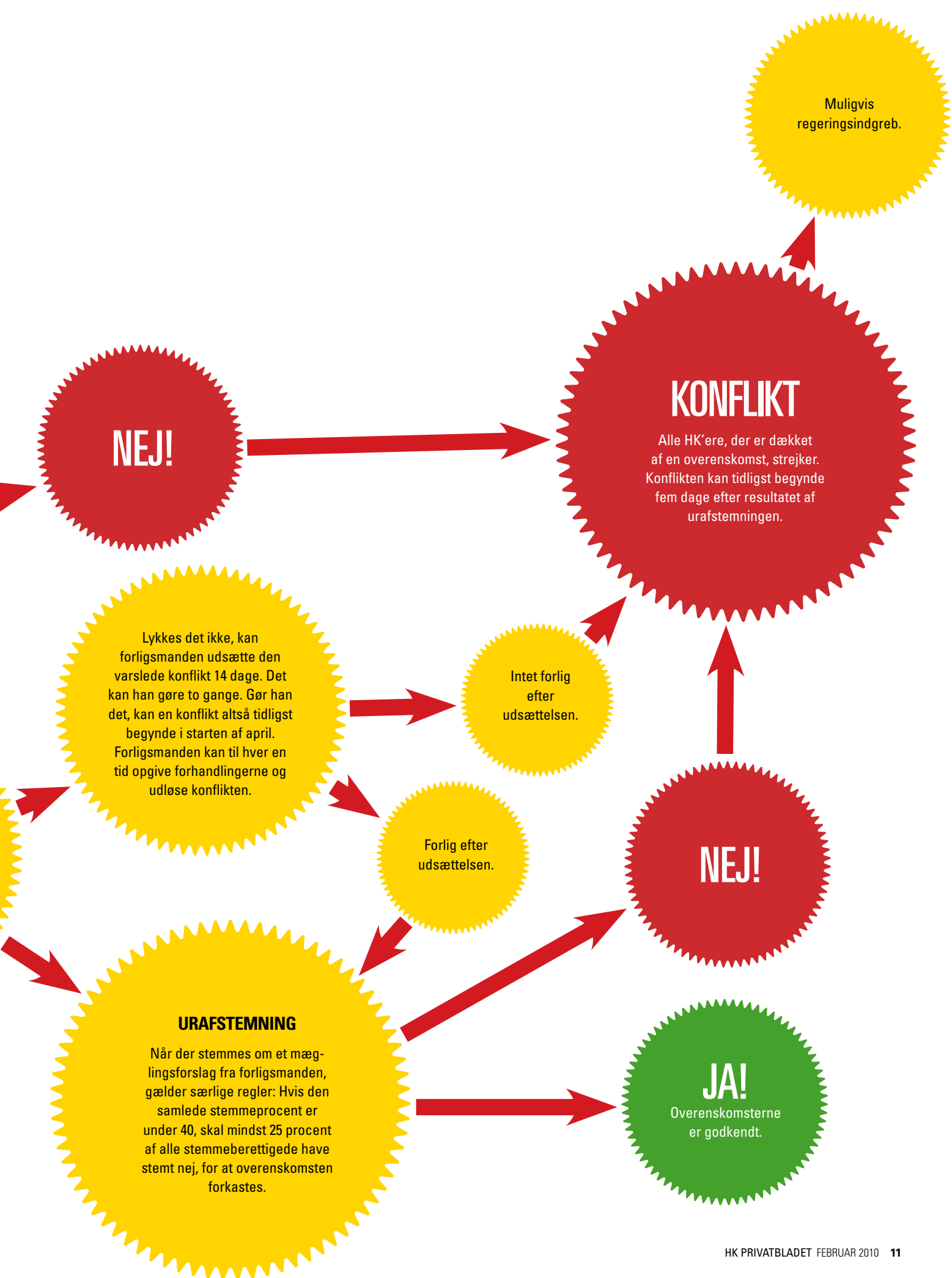
VEJEN TIL FORLIG ELLER KONFLIKT

Ved redaktionens deadline, torsdag den 18. februar, var der endnu ikke skabt forlig på overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri - den største og vigtigste overenskomst, der sætter rammen for alle øvrige overenskomster.

Der er sendt to konfliktvarsler, og da overenskomsterne udløber den 1. marts, kan der være konflikt fra den dato

Herunder følger scenarierne for, hvad der kan ske med overenskomsterne, alt efter om forhandlerne selv bliver enige, eller om forligsmand og eventuel konflikt kommer på tale





NEJ!

KONFLIKT

Alle HK'ere, der er dækket af en overenskomst, strejker. Konflikten kan tidligst begynde fem dage efter resultatet af urafstemningen.

Muligvis regeringsindgreb.

Lykkes det ikke, kan forligsmanden udsætte den varslede konflikt 14 dage. Det kan han gøre to gange. Gør han det, kan en konflikt altså tidligst begynde i starten af april. Forligsmanden kan til hver en tid opgive forhandlingerne og udløse konflikten.

Intet forlig efter udsættelsen.

Forlig efter udsættelsen.

NEJ!

URAFSTEMNING

Når der stemmes om et mæglingforslag fra forligsmanden, gælder særlige regler: Hvis den samlede stemmeprocent er under 40, skal mindst 25 procent af alle stemmeberettigede have stemt nej, for at overenskomsten forkastes.

JA!

Overenskomsterne er godkendt.

50 %-reglen er
100 %
diskrimination

KONTROL OG STRAMNINGER ER HVERDAG

På Niels Kristensens arbejdsplads må man kun gå på toilettet i sin pause. Kommer man et minut for sent flere gange, risikerer man en fyreseddel. Medarbejdernes færden registreres nøje. Lønniveauet er lavt, og betalingen for arbejde på skæve tidspunkter er ringe. Derfor vil Niels Kristensen meget gerne have en overenskomst til at rydde op i forholdene



OFFER FOR 50 %-REGLER

Hvis man ikke er logget på maskinens vagthund - et tidtagningsprogram - helt præcist, er der advarsel. Ved tre advarsler risikerer man at blive fyret, uanset om det kun drejer sig om et minuts forsinkelse. Og toiletbesøg, det er noget, man klarer i pauserne.

Kulturen på Niels Kristensens arbejdsplads er med andre ord rigtig dårlig. Og det bliver sådan set kun værre og værre, siger Niels Kristensen. Ledelsen er endnu mere på mærkerne i forhold til at kontrollere medarbejderne, og tålmodigheden over for medarbejdere, der ikke retter ind, er blevet mindre.

DÅRLIG BETALING FOR SKÆVE ARBEJDSSTIDER

Niels Kristensen er fastansat. Derfor har han - modsat hovedparten af sine kolleger - pensionsordning. Ligesom der er feriefridage oven i ferien.

- Men lønnen, den ligger godt nok i bunden. Ligesom overtidsbetaling og arbejde på skæve tidspunkter kun giver et ret symbolsk beløb. Jeg har rigtig meget ar-

bejde på skæve tidspunkter og synes virkelig, at det er irriterende, at man får så lidt ud af noget, der er så generende, siger Niels Kristensen.

Han vil have en overenskomst. Ikke alene for at rydde op i konkrete uretfærdige forhold. Også for at skabe sikkerhed og klare linjer for alle.

Men det vil hans arbejdsgiver ikke. Virksomheden er medlem af arbejdsgiverorganisationen Dansk Erhverv. Men 50 %-reglen, der siger, at mindst 50 procent af alle ansatte inden for HK-området skal være medlem af HK, for at man kan kræve en overenskomst, blokerer for bedre forhold.

- Jeg vil bare have nogle spilleregler, som både ledelse og medarbejdere skal rette sig efter. Nogle overordnede principper, siger Niels Kristensen. □

Niels Kristensen er et opdigtet navn. HK/Privatmedlemmets identitet er redaktionen bekendt.



OFFER FOR 50 %-REGLLEN

BARSEL PÅ HALV LØN

Pia Kristensen er ansat i en virksomhed, hvor der ikke er overenskomst. Så når hun går på barsel, er det til halv løn og ikke fuld løn, fordi hendes arbejdsgiver ikke vil bruge barselsfonden, selv om det ikke koster ham en krone

Alle skal da ha'
100%
overenskomst

Kort tid efter at Pia Kristensen blev ansat, opdagede hun, at hun var gravid. Det tog chefen pænt. Lidt presset, men dog pænt.

Men Pia Kristensen, der er midt i 20'erne, fandt hurtigt ud af, at hendes nye arbejdsgiver - der er medlem af Dansk Erhverv, men uden overenskomst - ikke havde i sinde at give hende de bedst mulige forhold.

Hendes arbejdsgiver betaler, som alle andre virksomheder, til en central barselsfond. Så Pia Kristensen gik selvfølgelig ud fra, at arbejdsgiveren ville benytte sig af fonden til hendes barsel - eftersom det ikke koster dem én ekstra krone.

Men nej. Vi følger funktionærloven, lød beskeden.

- Jeg ved ikke helt hvorfor, for jeg kan ikke få et svar fra ledelsen. Men jeg tror, at det har noget at gøre med, at de skal vise, hvem der bestemmer: Jeg skal i hvert fald ikke have det lettere, selv om det ikke koster dem noget, siger Pia Kristensen.

Hun fik det dårligt under sin graviditet. Så dårligt, at hun måtte lade sig sygemelde. Først på deltid og siden på fuldtid, da der opstod flere komplikationer. Det har formentlig også spillet en stor rolle i forhold til, hvordan virksomheden har behandlet hende, mener Pia Kristensen.

MISTER 4.000 KRONER OM MÅNEDEN

Pia Kristensen kom fra en virksomhed, hvor der var overenskomst.

Havde hendes nuværende arbejdsgiver også haft overenskomst, havde det betydet, at hun havde fået fuld løn under barsel i fire uger før fødslen og op til 20 uger efter fødslen. Så længe arbejdsgiveren ikke har undertegnet en overenskomst og alene benytter sig af funktionærloven, har Pia Kristensen kun ret til halv løn i 14 uger og herefter dagpenge.

Det koster altså Pia Kristensen en hel del penge.

- De første måneder går jeg glip af 3.000-4.000 kroner om måneden. Det betyder, at vi skal vende og dreje hver eneste udgift, og jeg ser da ikke lige så meget frem til at skulle på barsel. Og så synes jeg bare, at det er frustrerende at være et sted, hvor man prioriterer personalet så langt nede, siger Pia Kristensen.

Hun kan da heller ikke forestille sig at vende tilbage, når barnet er født. Hun føler sig simpelthen ikke velkommen. Og når hun søger sit næste job, er der i hvert fald én ting, hun vil være opmærksom på.

- Jeg vil helt sikkert sætte mig grundigt ind i, om der er en overenskomst, og hvilke rettigheder jeg har. Jeg vil være bedre sikret næste gang. □

Pia Kristensen er et opdigtet navn. HK/Privat-medlemmets identitet er redaktionen bekendt.

Støt vores krav på Facebook! Log dig ind og søg på HK/Privat - eller gå via hkprivat.dk



SKRIV TIL

HK/Privatbladet
Weidekampsgade 8
0900 København C

Eller send en mail til:
redaktionen-privat@hk.dk
Redaktionen forbeholder sig ret

til at redigere i indlæg.
Deadline til næste nummer
er 3. marts 2010.

Du kan også følge debatten
eller selv deltage på
www.hk.dk/privat

ILLUSTRATION LLUSTRA

TRUKKET I DAGPENGE

Jeg var indkaldt til møde på jobcenteret i Vejle, hvilket jeg desværre glemte. Jeg henvendte mig dagen derpå både til jobcenteret og til HK Vejle.

Jeg blev informeret om, at jeg ville blive trukket for én dag af mine dagpenge på grund af udeblivelsen. Okay - den tager jeg på mig. Da min dagpengespecifikation kommer, ser jeg, at jeg er trukket 22,2 timer for "negativ hændelse". Det kan ikke være rigtigt. Igen ned til min a-kasse, og jeg får det svar, at sagen ikke er behandlet manuelt endnu.

Det vil sige: MIN a-kasse trækker mig for tre dage for så på et senere tidspunkt at betale mig for to dage tilbage. MIN a-kasse vil altså lukrere rent økonomisk på min fadæse. Det ville have klædt a-kassen bedre at have ventet med at have trukket mig overhovedet, før "sagen" var behandlet. Det skal også nævnes, at der ikke var nogen forklaring på det fratrukne antal timer eller en formular med klagemuligheder på.

Håber på en god forklaring.

Kære Finn Mortensen

Din historie er (desværre) et godt eksempel på, hvor firkantede dagpengereglerne kan være. Når det drejer sig om udeblivelse, er reglerne skrappe: Medlemmer, der udebliver fra samtale på jobcenteret, har som udgangspunkt ikke ret til dagpenge. A-kassen har så pligt til at undersøge alle forhold i sagen. Der åbnes ikke op for nogen udbetaling i den dagpengeperiode, der skal undersøges. Det vil sige, at selv om du møder op allerede dagen efter din forglemmelse, så er der en sagsbehandlingstid i a-kassen og på jobcenteret. Det betyder i dit tilfælde, at du først trækkes for tre dage. Når sagen afsluttes, får du udbetalt dagpenge for de dage, som du er berettiget til.

Økonomisk er der intet vundet for a-kassen ved at spekulere i at holde dagpenge tilbage ved udeblivelser. Vi følger lovgivningen på området, og det koster tid og ressourcer.

Det bedste råd, vi kan give, er at huske aftalerne på jobcenteret. Held og lykke med jobsøgningen.

MED VENLIG HILSEN
FINN MORTENSEN
VEJLE

MED VENLIG HILSEN
LINDA RAUFORT
KONTORCHEF I HK'S A-KASSE



Alle skal da ha'
100%
overenskomst

Har du skiftet job siden 2007?

FORTÆL HK, HVOR DU ARBEJDER

Det er supervigtigt, at vi ved, hvor du er ansat - og som hvad

Når overenskomstforhandlingerne før eller siden er overstået, skal der stemmes om resultaterne. Og derfor er det vigtigt, at vi ved, præcis hvor du arbejder og som hvad, så du får det rigtige afstemningsmateriale tilsendt.

Ikke alle medlemmer er dækket af en overenskomst, men alligevel opfordrer vi dig til at tjekke og eventu-

elt rette de virksomhedsoplysninger, HK har om dig. Adressen på din arbejdsplads er nemlig også bestemmende for, hvilken lokalafdeling af HK du tilhører.

Tjekker og retter du dine virksomhedsoplysninger på mithk.dk inden mandag 15. marts klokken 9.00, deltager du automatisk i lodtrækningen om fem iPod Shuffle til en værdi af 549 kroner.

Vi trækker lod om 5 iPod Shuffle 4 GB med plads til 1.000 sange blandt de medlemmer, der senest mandag 15. marts klokken 9.00 har været inde og tjekke/rette virksomhedsoplysninger på mithk.dk. Vinderne får direkte besked. Vindernes navne vil blive offentliggjort i HK/Privatbladet.

VIND EN IPOD SHUFFLE



SÅDAN GØR DU

Log dig ind på www.mithk.dk. Øverst til venstre står dit navn og ved siden af står der "Vis/ret profil" - den skal du klikke på. Derefter klikker du på "Mine virksomhedsoplysninger" i menuen til venstre. Nu får du et skærmbillede, der viser HK's oplysninger om dit arbejdssted. Hvis de ikke er korrekte, klikker du på "Ret virksomhedsoplysninger". Derefter vil du blive bedt om at udfylde en elektronisk blanket, der vil blive sendt til din lokale HK-afdeling. De nye oplysninger vil kunne ses på mithk.dk efter en uges tid.

ULIGELØNNEN SKAL I NÆVN



HK/Privat vil have nedsat et ligelønnsnævn, der alene skal tage sig af sager om uligeløn. Det skal ske, samtidig med at man får kønsopdelte lønstatistikker på alle virksomheder og adgang til enkelte medarbejders lønsedler, hvis der er mistanke om uligeløn

Jeg vil også ha'
100%
rettigheder

Så længe regeringen ikke ad lovgivningens vej vil løse problemet med uligeløn i Danmark, så må overenskomsterne gøre det.

Derfor foreslår HK/Privat nu, at man gennem overenskomsterne ændrer procedurerne for, hvordan ligelønssager føres. Sagerne skal væk fra det langsommelige civilretslige system og de til lejligheden nedsatte faglige voldgifter. I stedet for skal der etableres et permanent ligelønnsnævn.

- Vi skal have et forum, hvor vi kan få behandlet sagerne hurtigt og med en ekspertise, der er vant til sådan nogle sager, så vi ikke skal have nye spillere ind hele tiden, siger Karin Retvig, der er formand for HK/Privat.

Hun foreslår et nævn, der i sin sammensætning minder om den for Afskedigelsesnævnet: to repræsentanter fra fagbevægelsen, to repræsentanter fra arbejdsgiverne samt en højesteretsdommer til at levere den afgørende stemme, hvis der ikke er enighed.

NÆVNET GØR DET IKKE ALENE

Reel ligeløn i Danmark er et af hovedkravene fra HK/Privat i de overenskomstforhandlinger, der foregår lige nu. For lige løn for lige arbejde, hvad enten du er mand eller kvinde, er ikke noget, der kommer af sig selv.

Selv om allerførste linje i ligelønsloven siger, at "der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med

18 % lønforskel er
100 %
urimeligt

denne lov”, så viser undersøgelser, at kvinder generelt tjener 15 til 20 procent mindre end deres mandlige kolleger.

Et ligelønsnævn vil være et vigtigt skridt i forhold til at sætte fokus på emnet - men det løser så langtfra problemet alene, slår Karin Retvig fast.

- Det må ikke blive en syltekrukke, hvor der ikke sker noget. Et sådan nævn er fuldstændig ligegyldigt, hvis vi ikke får nogle gennemsigtige, kønsopdelte lønstatistikker. Ellers kommer der jo slet ingen sager til nævnet. Ligesom det er vigtigt, at det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at der ikke er tale om forskelsbehandling på grund af kønnet, siger sektorformanden.

UBRUGELIG LOVGIVNING

Men regeringen, med beskæftigelses- og ligestillingsminister Inger Støjberg (V) i spidsen, er ifølge Karin Retvig ikke indstillet på at løse ligelønsproblemet, som sektorformanden ellers mener, er et samfundsproblem.

Derfor vil HK/Privat ikke alene have skrevet ligelønslovens bestemmelser ind i overenskomsterne. Redskaberne til, hvordan man tjekker og dokumenterer, at der ikke er forskelsbehandling på grund af kønnet, skal også strammes gevaldigt op.

Som det ser ud i dag, skal virksomheder ifølge loven have mindst 35 ansatte og mindst 10 personer af hvert køn inden for den samme arbejdsfunktion, for at man kan kræve kønsopdelte lønstatistikker.

Den lov er helt ubrugelig, mener HK/Privats formand. Det er for-

svindende få steder, der sidder ti funktionærer og laver det samme. Derfor er kønsopdelte lønstatistikker på alle virksomheder, uanset størrelse, med i pakken af krav, når det handler om ligeløn.

MAN SKAL KUNNE SE ENKELTPERSONERS LØNSEDLER

Men det stopper ikke der.

En kønsopdelt lønstatistik på en virksomhed kan nok tegne et billede af lønforskellen mellem en gruppe kvinder og en gruppe mænd. Men den kan ikke forklare hvorfor.

Derfor vil HK/Privat have en helt anderledes åbenhed og adgang til konkrete lønoplysninger på de enkelte medarbejdere.

- Det er jo desværre sådan, at der i Danmark er noget mærkeligt tys-tys over vores løn. Der er eksempelvis rigtig mange mennesker, der tror, at deres løn er en hemmelig aftale mellem deres arbejdsgiver og dem selv - men medarbejdere kan altså ikke pålægges tavshed om deres løn, siger Carlo Søndergaard, der er faglig chef i HK/Privat.

Så HK/Privat vil have adgang til lønsedlerne, også i ligeløns-sagerne. Hvis man på en virksomhed har mistanke om uligeløn, skal tillidsrepræsentanten eller en repræsentant fra HK have ret til - fortroligt, naturligvis - at se alle medarbejderes løndata inden for et område, for eksempel alle it-supportere i en virksomhed.

- Det kan jo godt være, at lønforskellen skyldes anciennitet, funktionstillæg, uddannelsestillæg eller noget helt fjerde. Men hvis vi ikke har adgang til at se det, kan vi naturligvis ikke vide det, konstaterer Carlo Søndergaard. □

Som kvinde er du ikke i nærheden af at tjene en mands løn

4 X TOP 5

BEDSTE KVINDELØNNINGER

- It-konsulenter
- Pengeinstitutter
- Fremstilling af medicinske instrumenter mv.
- Forsikring og pension
- Advokatvirksomhed

BEDSTE MANDELØNNINGER

- Pengeinstitutter
- Forsikring og pension
- Boligudlejning
- It-konsulenter mv.
- Revision og bogføring

MINDSTE KVINDELØNNINGER

- Supermarkeder og varehuse mv
- Specialbutikker med fødevarer
- Bagerier, brødfabrikker mv
- Tankstationer
- Detailhandel med beklædning og fodtøj

MINDSTE MANDELØNNINGER

- Supermarkeder og varehuse mv
- Tankstationer
- Detailhandel med kultur- og fritidsprodukter
- Specialbutikker med fødevarer
- Detailhandel med beklædning og fodtøj

Der står i gennemsnit 3.600 kroner mere på mænds lønsedler end på kvinders hver måned. Det viser HK's lønstatistik for 2009

■ Hvis du er kvinde, er du stadig ikke i nærheden af at tjene det samme som din mand, kæreste eller bror. For mænd tjener stadig en del mere end kvinder. Næsten 3.600 kroner om måneden svarende til 43.200 pr. år. Eller 13, 2 procent i gennemsnit for at være helt præcis.

Det viser den nye lønstatistik for HK's medlemmer for 2009, som HK's Arbejdslivs- og Analyseafdeling har udarbejdet.

De kvindelige HK'ere tjener i gennemsnit 27.122 kroner om måneden. Mange tjener meget mindre end det, og kun en fjerdedel af kvinderne har en månedsløn, der er lige så stor som gennemsnitslønnen for mænd, der ligger på 30.714 kroner.

Som kvinde fik du ellers større lønstigninger end mændene i 2009. Kvindernes løn steg sidste år med 3,5 procent i forhold til året før, mens mændene kun steg med 2,7 procent. Men fordi lønforskellen i udgangspunktet er stor, udligner kvindernes ekstra procenter slet ikke lønforskellen. Den ligger stadig på de godt 13 procent, som den har gjort i flere år.

KVINDELIGE LEDERE MÆRKER STØRST LØNFORSKEL

Jo højere stilling, du har som kvinde, jo større bliver lønforskellen. Ser man på le-

dere og mellemledere, tjener mænd nemlig hele 16 procent mere end deres kvindelige kolleger. For øvrige medarbejdere ligger lønforskellen på 11-12 procent.

HK: OVERENSKOMSTER OG LOVFORSLAG SKAL SIKRE LIGELØN

Mette Kindberg, næstformand i HK mener, både nye overenskomster og lovforslag er nødvendige for at sikre ligeløn.

- Ligeløn spiller en stor rolle ved overenskomstforhandlingerne i år, hvor HK har stillet krav om konkrete tiltag for ligeløn. Vi håber, vi når langt. Derudover har vi vist vejen for folketingspolitikkerne, hvis de vil gøre noget for at sikre ligeløn. Så vi også kan hjælpe de medlemmer, der ikke er dækket af en overenskomst. Vi har nemlig fremlagt forslag til en ny ligelønslov. Den kan være med til at sikre vores medlemmer ligeløn, fordi flere virksomheder med forslaget skal lave ligelønsstatistikker, og tilidsrepræsentanter får adgang til flere lønoplysninger. På den måde kan de spotte ligelønsproblemerne og være med til at gøre noget ved dem. Og det kan sagtens ske, uden at de enkelte medarbejders lønsedler skal være til offentligt skue, siger Mette Kindberg. □



**SÅ SKRUI
DOG MED!**



” Hvis man har en chef, der sidder i jakkesæt og ved siden af en smart sekretær i mindre tøj, så er de sandsynligvis ikke enige om, hvor varmt der er. Og så flyver temperaturen op og ned.

ARBEJDSMILJØKONSULENT HENRIK HARBOE

Mange arbejdspladser er for varme, og det går ud over luftkvaliteten - og produktiviteten

På trods af kulden udenfor er der varmt på kontoret i dag. Rigtig varmt. Luften er tung og mættet af dine kollegers hårde arbejde. De har siddet foran de glohede computere hele dagen - og det kan man godt lugte. Du har ikke fri endnu, men er alligevel træt og har svært ved at koncentrere dig.

Vi skruer op for varmen på arbejdet, selv om hver enkelt plusgrad er med til at forringe luftkvaliteten. Men et lille skub nedad på den hvide termostat kan faktisk fjerne op mod 50 procent af de indeklimaproblemer, du døjer med på din arbejdsplads.

Det

mener Henrik Harboe, der er arbejdsmiljøkonsulent for firmaet Alectia A/S. Han bruger cirka halvdelen af sin arbejdstid på at besøge arbejdspladser med indeklimaproblemer, og her oplever han tit, at temperaturen er alt for høj.

- Der vil altid være nogen, der mener, det enten er for koldt eller for varmt. Hvis man har en chef, der sidder i jakkesæt og ved siden af en smart sekretær i mindre tøj, så er de sandsynligvis ikke enige om, hvor varmt der er. Og så flyver temperaturen op og ned, siger han.

TERMOSTATEN SKAL STÅ PÅ 20 GRADER

Men lige meget hvordan det føles, så er det vigtigt at holde den reelle temperatur nede. Høje temperaturer giver dårlig luft og sænker produktiviteten. Ifølge Henrik Harboe skal den ideelle rumtemperatur ligge mellem 20 og 22 grader.

Alligevel har Henrik Harboe besøgt arbejdspladser, hvor der har været sydhavsstemning og helt op til 30 grader. De høje temperaturer forstærker den lugt, der siver ud af møbler og tekstiler - og mennesker. Kemikalierne i luften er ofte i så små

mængder, at de ikke er direkte skadelige. Men lugtene generer og er med til at få luften til at virke tung og dårlig.

- Hvis du har en vis luftforurening ved 20 grader, så vil den samme mængde luftforurening føles meget mere generende ved 25 grader. Derfor er det vigtigt at holde temperaturen nede. Hvis man synes, 20 grader er for koldt, må man altså tage en ekstra bluse med. Følelsen af varme eller kulde er subjektiv, men hvis alle render rundt og skruer op for radiatorerne og åbner og lukker vinduerne, så er det svært at kontrollere temperaturen og dermed luftkvaliteten, siger Henrik Harboe.

Selv om det kan være svært at blive enige, mener han, at man på mange arbejdspladser kan gøre noget ved de høje temperaturer. Han foreslår, at man som udgangspunkt finder ud af, hvor varmt der i realiteten er på arbejdspladsen. Så kan man bagefter prøve at blive enige om at skrue ned. □

Læs mere om, hvordan du forbedrer dit indeklima på www.hk.dk/arbejdsmiljoeportalen



TAG TEMPERATUREN PÅ ARBEJDET

- Køb et par helt almindelige termometre, og placer dem rundt omkring i kontoret.
- Lav en logbog, hvor du noterer temperaturerne morgen, middag og aften.
- Hvis termometrene viser, at temperaturen er over 22 grader, kan du prøve at regulere varmen på de radiatorer, der er i rummet.
- Aftal på arbejdspladsen, at man ikke skruer op eller ned for radiatorerne.
- Prøv igen, over en periode, at tjekke temperaturen morgen, middag og aften.
- Hvis temperaturen ikke har stabiliseret sig, er det et job for arbejdspladsens bygningsansvarlige.

NÅR TEMPERATUREN FALDER

- producerer møbler, tekstiler og mennesker færre lugte, der kan genere.
- lugter de lugte, der er i luften, ikke så slemt.
- føles luften bedre.
- kan du holde dig frisk længere.
- kan du bedre koncentrere dig.

DANMARK **ER** ET OVERVÅGNINGS

Når vi diskuterer overvågning, gør vi det alt for forsimplet, mener filosof Anders Albrechtslund. I stedet for at tale om for og imod, skal vi tale om, hvordan vi kan bruge det til noget positivt og ikke blot som et nødvendigt onde for at føle os trygge



SAMFUND



Når Anders Albrechtslund sidder på Aalborg Universitet, er det i et åbent glaskontor.

Han kan se og høre sine kolleger. De kan se og høre ham. Han kan se sin chef gennem rudene akkurat på den anden siden af den lyse gang. Hun kan se ham.

Tænker du overvågning?

Nok næppe.

Men det burde du, mener Anders Albrechtslund, der er adjunkt i filosofi og har skrevet ph.d. om netop overvågning og etik.

For overvågning er meget andet og meget mere end dét, vi normalt snakker om. Foruden de rent tekniske muligheder, menneskeracen har skabt som internettet, telefonen og adgangskort, handler overvågning også om, hvordan eksempelvis ledelsen og medarbejderne arbejder sammen.

Men med lurende og snurrende tv-kameraer som altoverskyggende elementer er snakken om overvågning blevet en skyttegravsdebat. Med dem, der frygter et dominerende Big Brother-samfund - på den ene side. Og dem, der er for - fordi det ikke kan være anderledes, hvis vi vil leve trygt - på den anden.

- Jeg mener, at det er udtryk for en meget forsimplet diskussion, der slet ikke indfanger alle de situationer, hvor overvågning kan indgå i vort samfund. For det første bør debatten slet ikke handle om, hvorvidt vi skal fjerne det eller ej. Vi er et overvågningsamfund, så det vi skal diskutere, er, hvordan vi bedst muligt indretter det, siger Anders Albrechtslund.

SYNLIGE ARBEJDSOPGAVER

Vi skal diskutere overvågning langt bredere, mener filosofen. Hvad med at se på overvågning som noget rent positivt? Og ikke blot som et nødvendigt onde, fordi verden er, som den er.

- At ens arbejde gennem en form for aktiv, positiv overvågning er synlig - både over for kolleger og ledelse - kan være en stor fordel for både virksomhed og medarbejder. Det kan fremme både samarbejdet, det sociale fællesskab og være karrierefremmende for den enkelte, siger Anders Albrechtslund.

Om det så rent teknisk er de rette metoder til overvågning, vi har opfundet her et par håndfulde år inde i det 21. århundrede, er en helt anden diskussion. Men måden, det bliver brugt på, skal aktivere medarbejderne i højere grad, mener Anders Albrechtslund. Jo mere aktive medarbejderne er i overvågningen, des nemmere er det at forklare.

HOLD DIG VÆK, BIG BROTHER

Det betyder så langt fra, at Anders Albrechtslund bare vil have mere overvågning.

For der er grund til at frygte for udviklingen, hvis vi ikke tænker os om. Og der er al mulig grund til at være betænkelig og kritisk undrende over for nye tiltag af overvågning på arbejdspladsen.

Ikke mindst vanetænkning er - som

med så meget andet - en rigtig, rigtig dårlig idé, mener Anders Albrechtslund. Det risikerer at skabe endnu flere problemer, end det løser.

- Jeg synes ikke, at man som medarbejder nødvendigvis skal afvise overvågning, men man skal være kritisk. Det er altid en god idé at stille spørgsmålet: hvad er det for en fordel, vi skaber, eller et problem vi løser med det her? Hvis man ikke kan svare på det, så har man i hvert fald tænkt overvågning forkert, siger han.

Og tænker arbejdsgiveren ensrettet kontrol, så har han givetvis tænkt forkert. For det er ikke sundt for nogen organisation.

- Det er utrolig vigtigt, at arbejdsgiveren ikke gør sig til en Big Brother-figur. For overvågning i den forstand, Big Brother-fænomenet repræsenterer, skaber et forhold, hvor overvågeren kontrollerer den overvågede. Og hvor det altså betyder, at nu er det chefen, der har fat i den lange ende, og medarbejderen, der har fat i den korte. Det er et hierarki og et magtforhold, der nemt kan virke nedbrydende og et levn fra industrisamfundet for mange år siden, siger Anders Albrechtslund. □



HVEM ER HAM BIG BROTHER?

Big Brother bliver flittigt bragt på banen, så snart der diskuteres overvågning. Det var den britiske forfatter George Orwell (1903-1950), der i sin dystre fremtidsroman 1984 skabte begrebet. For Big Brother er netop ikke én person, men et begreb for en stat, hvor alt kontrolleres, og hvor alle er under mistanke for ikke at ville staten det bedste. I Orwells fremtidsvision - der er skrevet i 1948 - indebærer overvågningen sågar kontrol af befolkningens tanker og følelser.

I England har man cirka dobbelt så mange videokameraer pr. indbygger som i Danmark. Alligevel er der ingen, der kan sige, om de virker

OVERVÅGNINGENS FOREGANGSLAND

4.2 millioner overvågningskameraer. Så mange elektroniske øjne følger hver dag Englands befolkning. Det vil i runde tal sige, at der er et videokamera for hver 14. brite.

Sammenlignet med Danmark har England mere end dobbelt så mange overvågningskameraer pr. indbygger, og forskere mener, at man risikerer at blive filmet op til 300 gange på en normal dag i London.

Og der er ingen grund til at tro, at overvågningsens omfang bliver mindre. Tværtimod.

- I England er det antagelsen, at man installerer overvågning, medmindre der er en meget god grund til at lade være, siger kriminolog fra University of Leicester, Adrian Beck.

Han har i mange år fulgt udviklingen i overvågning, og ifølge ham er det blevet helt normalt at blive overvåget, hvis man bor i en by.

OVERVÅGER EFFEKTIVITET

Og videoovervågning er ikke den eneste måde, briterne bliver kigget over skulderen på. Ligesom i Danmark er adgangskort og computerovervågning blevet en normal del af hverdagen.

Og Adrian Beck mener, at flere og flere firmaer i England ikke nøjes med at bruge overvågning til at skabe sikkerhed på arbejdspladsen med, men at de også bruger overvågning til at sikre effektivitet. Det gør firmaerne for eksempel ved at overvåge antallet af tryk på

keyboardets taster en ansat laver, og hvor god han eller hun er til at ramme tasterne.

- Der mangler en kritisk debat om overvågning af offentlige steder, som har bevirket, at arbejdsgivere føler, at de med rette kan bruge overvågning på arbejdspladsen, siger Adrian Beck.

USIKKERHED OM VIRKNING

Med overvågning alle vegne i det engelske samfund, kunne man fristes til at tro, at det har ført til mindre kriminalitet og snyd. Men der er ingen undersøgelser, der entydigt siger, at overvågningen hjælper på nogen af delene.

En enkelt undersøgelse fra 2008 viste endda, at overvågningskameraer kun hjalp til at opklare tre procent af gaderøverierne i England.

British Security Industry Association (BSIA), som er Sikkerhedsbranchens engelske tvilling, mener dog, at det har en positiv effekt for den ansatte.

- Generelt gør sikkerhedssystemer ansatte mindre bange for, at de skal blive udsat for kriminalitet. Folk, der arbejder sent, føler sig måske sikrere, hvis de ved, at deres kontor er sikret med adgangskontrolsystemer, og at overvågningskameraer beskytter området omkring bygningen, forklarer Kiri Gray fra BSIA. □

HK/Privatbladet
 Weidekampsgade 8, 0900 København C
 Mærk kuverten "krydsord", eller send en mail til
 krydsord-privat@hk.dk. Mailen skal være forsynet
 med løsningen samt navn og adresse. Løsningen skal
 senest være os i hænde 8. marts 2010.

- 1. præmie 250 kroner Lis Nielsen, Bakketoppen 5, 4571 Grevinge
- 2. præmie 200 kroner Anni Jessen, Østergade 20, 6950 Ringkøbing
- 3. præmie 150 kroner Asger Klinthøj, Læskovvej 166, 4632 Bjæverskov

KODEORDET VAR: KONKURRENCE

HVILKET UDTRYK BLIVER OFTE BRUGT FOR DET AT HAVE MANGE BOLDE I LUFTEN PÅ SAMME TID?			Østrig	hænge-lampe	tone	del af stykke	Svaret, der er todelt pga. dets længde, har denne endelse (loven):				
			besked	højt kort	seler	fluor liter					
			del af skaldyr			pige					
			sju-sket								
		holde mund		fugt	gud		udlæn-dingen	bor			
		blomst			vej		nord				
skilt	sang	pige tids-røver pilespil									
Denne smukke ferieby på solkysten (i det sydlige Spanien) er den næststørste i Andalusien efter Sevilla.					bag				drik		
			scenen			vandløb	sol				
			aflang mad			kæles	tanke-tom				
			kilo								
fag				rummet			afslut				
brænd-sel				bokser			inde-havere				
			ryge			som			kreds		
I 1880'erne skete en forbedring af den danske mælkeproduktion, da bønderne indførte denne konstruktion, der udviklede sig til en bevægelse i landet.			romer-tal				presse				
			tiltale								
			begavet person				afstan-den ikke off				
							2 ens				
							vest				
krukke											
masser											

Udfyld de tomme felter, således at alle tallene 1-9 forekommer i hver række og kolumne. Desuden skal hvert af de ni kvadrater også indeholde tallene 1-9.

			7		3	4		
				3				
	8			1				
8					1	6		
	2		6	4			9	
2	4			9			8	
5			2	6				
							1	6

Find løsningen på www.hk.dk/privat

Løsningen skrives i de farvede felter

LØSNING AF KRYDS NUMMER 2, 2010

Kodeordet _____

Navn _____

Medlemsnummer _____

Adresse _____

Postnr. & by _____

KAN DU SÅ KONCENTRERE DIG!

En god administrativ medarbejder kan naturligvis svare på **e-mail** og snuppe den kimende **telefon** ind mellem arbejdet med den **rapport**, der skal afleveres **i eftermiddag**, og kollegaens mundtlige **referat** af det seneste **møde** i teamet. Men multitasking er ikke nødvendigvis en dyd, man skal dyrke. Multitaskere laver nemlig flere fejl, og de er i overhængende fare for at blive syge af stress



Pludselig mærker du forvirringen.

Det dokument, som er på skærmen foran dig, var da ikke det, du lige arbejdede på! Du klikker desperat med musen. Det må jo have gemt sig bag det Excel-ark, som regnskabsafdelingen lige bad om. Eller kom du til at lukke det ned, da du lige skulle tjekke en mail, fordi din chef ringede og spurgte om noget?

Tingene begynder at rode for dig. Og da du endelig kan lukke det hele ned og gå hjem for i dag, må du konstatere, at du ikke nåede halvdelen af det, du ville - og det til trods for at du fik startet på en masse.

- Den frustration kender mange, som forsøger at lave flere ting ad gangen, der ligner hinanden. Og det er helt naturligt,

for hjernen kan ganske enkelt ikke klappe at lave to ting, der er ret ens, på samme tid. Forsøger man alligevel, bliver tingene kaotiske og rodede, fortæller hjerneforsker Ann-Elisabeth Knudsen.

Faktisk har forskerne fundet ud af, at hvis man vælger at multitask sig gennem dagen, så betyder det ikke, at man har været vanvittig effektiv og nået en masse. Tværtimod viser det sig, at det tager 20 procent længere tid at løse opgaverne, end hvis man havde koncentreret sig om dem én efter én.

Derfor er jobannoncer, der understreger, at ansøgeren skal være en blæksprutte med flair for at holde flere bolde i luften samtidig, langt fra nødvendigvis til arbejdspladsens fordel.


- Efter min mening skulle man hellere skrive, at man søger en medarbejder, der er god til at koncentrere sig og har evnen til at fokusere på komplicerede opgaver. Den slags medarbejdere er nemlig ved at blive sjældne, siger hjerneforskeren.


I et samfund, hvor det er en selvfølge, at man er tilgængelig og online alle døgnets 24 timer, og hvor vi konstant modtager en strøm af informationer, bliver det sværere og sværere at skære igennem og finde frem til, hvad der væsentligt, og hvad man sagtens kan leve foruden. Vores evne til at koncentrere os er måske ved at blive sløvet - og det kan på sigt gå ud over fagligheden på arbejdspladserne.


- Endnu ved man ikke, om vi helt kan





5 tip

 Læringen forringes, når man deler sin opmærksomhed. Undgå at multitasker, når du skal sætte dig ind i noget svært stof. Prøv i stedet at multitasker med de opgaver, hvor det ikke er så farligt, hvis der sker fejl. Undgå for eksempel at læse og besvare e-mail, mens du taler i telefon. Du vil kun virke distraheret, og du vil heller ikke kunne huske de informationer, du får.

 Saml forskellige typer af opgaver. Hvis opgaverne minder for meget om hinanden, bliver det sværere for hjernen at håndtere. Den blander opgaverne sammen. Hvis du for eksempel kan lide at lytte til musik, mens du læser, så undersøg med en test, om du læser hurtigere og mere effektivt, hvis der ikke er en sangtekst, som hjernen skal koncentrere sig om.

 Fokuser på de vigtige aspekter af opgaven. Hvad har du mulighed for at gøre nu, hvad kan udskydes, og hvilke dele kræver fordybning. Dette giver dig mulighed for at maksimere din effektivitet.

 Øvelse gør mester. Prøv at gøre én arbejdsopgave til noget, du gør ofte og altid på den samme måde. Det vil gøre det lettere at få andre opgaver til at passe ind i dit mønster. Vane-opgaven bliver således til en baggrundshandling og giver hjernen plads til flere opgaver.

 Hvis du på forhånd ved, at nogle opgaver ikke kan kombineres, så accepter det i stedet for at tvinge dig selv til at multitasker og derved ende ud med dårlige resultater.

Kilde: Væksthus for Ledelse, www.lederweb.dk.

► ødelægge vores evne til at koncentrere os, hvis vi konstant multitasker, men det er amerikanske forskere i øjeblikket ved at undersøge, siger Ann-Elisabeth Knudsen.

ENTRÆT LILLE HJERNE

Men når det er sagt, er der også områder, hvor hjernen godt kan magte at multitasker.

Hvis opgaverne ligger langt fra hinanden, så det ikke er den samme del af hjernen, man skal trække på, så kan det godt lade sig gøre.

- Eksempelvis kan en receptionist sagtens multitasker, selv om hun både skal kunne tage telefonen og skrive beskeder på computeren. Det kan hun, dels fordi hendes opgaver ikke ligger lige op ad hinanden, dels fordi hun er så vant til det, at det bliver automatiseret, forklarer Thomas Raab. Han er uddannet cand.mag., men har i flere år arbejdet med at gøre hjerneforskning forståelig for almindelige mennesker, blandt andet igennem sit samarbejde med hjerneforsker Peter Lund Madsen.

Opgaver, man er vant til at skifte imellem, er altså ikke et problem. Her kan vi multitasker uden at tænke ret meget over det.

Men kommer kolleger og chefer ustandseligt farende med problemer og informationer, man skal forholde sig til, så begynder problemerne at bygge sig op.

- Hvis du sidder i et meget uroligt miljø -

for eksempel et åbent kontorlandskab - vil hjernen hele tiden forsøge at forholde sig til, hvad der foregår, og om det er noget, den skal tage sig af. Derfor betyder det meget, hvor man befinder sig, hvis man skal have succes med at skifte fra en opgave til en anden, siger Thomas Raab.


For ham betyder multitasking, at man laver lidt af altting, hvorfor det hele bliver lidt overfladisk. Og undersøgelser viser da også, at de, der siger, de er gode til at multitasker, samtidig er dårlige til at koncentrere sig.

- Det, der tager størst skade ved multitasking, er ens evne til at tage beslutninger. De mange opgaver, man skifter imellem, udløser en alarmtilstand i kroppen, som betyder, at det er svært at finde ro til at tænke over en ting ad gangen og opveje problemstillinger i forhold til hinanden. Det kan gøre en handlingslammet eller stresset.

Derfor er det ifølge både Thomas Raab og Ann-Elisabeth Knudsen så vigtigt, at man mange gange i løbet af dagen giver hjernen mulighed for at slappe af.

- Det handler om, at man skal rejse sig og gå væk fra skrivebordet, siger hjerneforsker Ann-Elisabeth Knudsen.

Hendes holdning er, at det er arbejdspladsens medmenneskelige ansvar at sørge for, der er pauser, så hjernen kan hvile sig. □

 **Det, der tager størst skade ved multitasking, er ens evne til at tage beslutninger.**

THOMAS RAAB

GÅ UD OG TÆL ÆNDER

Når vi føler os pressede og stressede, begynder vi at producere blandt andet adrenalin, og det får hjernen til at gå i stå.

- Hjernen søger altid at lave balance, og når den mærker, der kommer for meget adrenalin, så lukker den simpelthen en del af hjernen ned, forklarer hjerneforsker Ann-Elisabeth Knudsen.

- En god måde at komme videre på derfra er at tælle ænder.

Det gør man på følgende måde:

Gå gerne en tur, eller sæt dig på en bænk udenfor.

Dan så et billede af en sø inde i hovedet. En sø med masser af ænder.

Begynd nu at tælle ænderne.

- Imens du er beskæftiget med det, slapper din hjerne af med at gøre noget andet, end det, du har forsøgt at presse den til. Det er en glimrende måde at restituere hjernen på, siger hjerneforskeren.



EN BOLD I HÅNDEN ER BEDRE END MANGE I LUFTEN



Rikke Rønholt, tidligere eliteløber, nu konsulent i firmaet Implement A/S, står ofte over for medarbejdere, der mener, det er urealistisk at fokusere på én opgave ad gangen. Det er der ganske enkelt ikke tid til.

- Men undersøgelser og forskning viser, at man reelt ikke sparer tid ved at multitasking, fordi hjernen skal bruge tid på at omstille sig hver gang. I stedet viser det sig tydeligt, at man giver køb på effektivitet, konstaterer hun.

Konsulenten foreslår derfor, at man hver morgen sætter sig ned og deler sine arbejdsopgaver op i dem, der er vigtige, og dem, der haster. Nogle opgaver er både vigtige og haster, dem må man prioritere højt. Andre opgaver haster, men er egentlig ikke særlig vigtige. Dem kan man måske uddelegere, eller hurtigt få ryddet af vejen.

Så er der dem, der er meget vigtige på sigt, men fordi de ikke haster, er man tilbøjelig til at udskyde dem til fordel for de høje stråbende deadlines og ildebrande.

Gør man ikke op med sig selv, hvordan hverdagens opgaver skal forløbe, og vælger man at blive ved at multitasking sig gennem hverdagen, så vil mange opleve, at de lige så stille mister tilfredsstillelsen ved arbejdet.

- Man begynder at miste sit engagement,

fordi man ikke føler, man løser opgaverne på en ordentlig måde. Man har fornemmelsen af, at man skøjter af sted igennem dagen uden rigtigt at udrette noget, fordi man ikke har fordybet sig, og så bliver man trist og træt. Energi er en af vores allervigtigste ressourcer, mister vi den, bliver vi stressede, og det kan i sidste ende betyde, at man enten bliver syg eller siger op, understreger Rikke Rønholt. □

TJEK KUN MAIL TO GANGE OM DAGEN

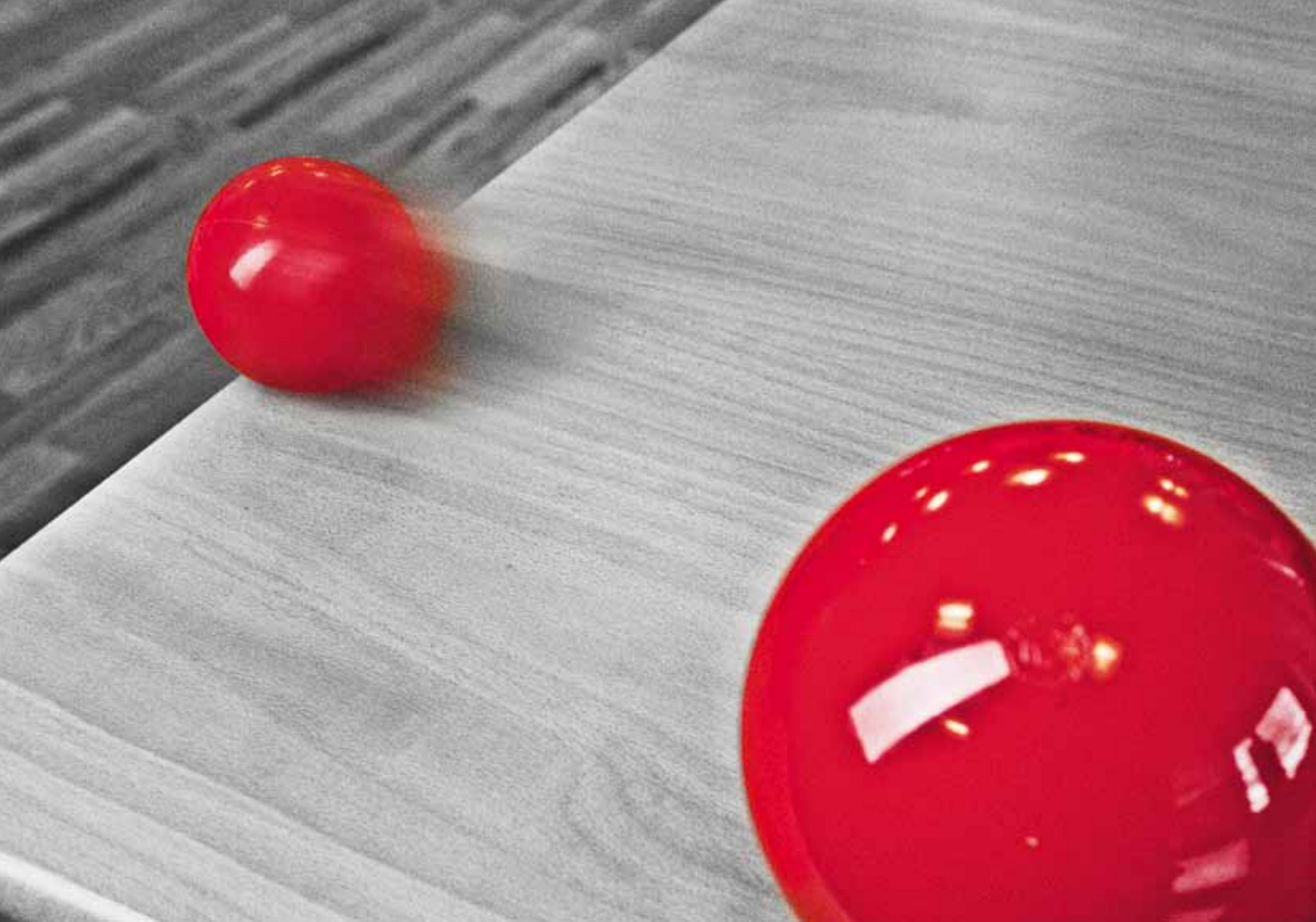
Rikke Rønholt taler varmt for, at man kun tjekker mails eksempelvis to gange om dagen.

- Måske kan man endda sætte sin mail til automatisk at sende besked til afsenderen om, at man læser mails klokken 9 og klokken 14, så forventer vedkommende ikke at høre noget efter fem minutter, og man behøver ikke stresser over det. Man behøver heller ikke nødvendigvis tage sin telefon, hver eneste gang den ringer, hvis man er i gang med noget andet. Hvis det er vigtigt nok, så lægger vedkommende en besked, og så kan man vende tilbage, når man kan give personen sin fulde opmærksomhed, foreslår Rikke Rønholt.



” Man har fornemmelsen af, at man skøjter af sted igennem dagen uden rigtigt at udrette noget, fordi man ikke har fordybet sig, og så bliver man trist og træt.

TIDLIGERE ELITELØBER RIKKE RØNHOLT



DET ER GANSKE VIST...

- Helt generaliseret så kan kvinder bedre multitasker end mænd. Det hænger sammen med, at kvinder har nemmere ved at få venstre og højre hjernehalvdel til at samarbejde, fordi hjernebjælken, der forbinder de to halvdele, visse steder er dobbelt så tyk som hos mænd, forklarer hjerneforsker Ann-Elisabeth Knudsen.

Venstre halvdel af hjernen rummer blandt andet centrene for sprog, som eksempelvis påvirker evnen til at sætte ord sammen og forstå, hvad andre siger. Højre hjernehalvdel styrer blandt andet vores evne til at have overblik, rummelighed og genkendelse af mønstre.

Kan man få de to sider til at arbejde sammen, kan man lettere multitasker - i hvert fald hvis det handler om at gøre to ting samtidig, der ikke ligner hinanden, som samtale og opvask eksempelvis.

Mænds evne til at multitasker bliver samtidig hæmmet af testosteron, mænds dominerende hormon, som hæmmer adgangen til venstre side af hjernen.

Kvindes hormon, østrogen, sørger modsat for, at begge hjernehalvdele udvikler sig samtidig, og at der er et ens flow mellem de to halvdele.

- Det er derfor, kvinder kan skifte ble, tale med veninden og lige i tankerne overveje indkøbslisten samtidig. Men det handler også om, at vi træner multitasking mere igennem de daglige gøremål, siger Ann-Elisabeth Knudsen.

DEN VIGTIGE HJERNEPAUSE

Hjerneforsker Ann-Elisabeth Knudsen foreslår, at man i løbet af arbejdsdagen holder jævnlige pauser, hvor man går ud og spiser et stykke frugt.

- Nervecellerne i kroppen og hjernen lever af sukker og ilt. Det bedste sukker kommer fra frugt, så at gå udenfor fem-ti minutter og spise et stykke frugt, er en stor hjælp for hjernen, siger Ann-Elisabeth Knudsen.

Husker man ikke at give hjernen et pusterum, kan man i værste fald risikere et blackout.

- Erkendelsen om sygdom og dermed også signallerne om, at man er ved at blive syg af stress, sidder i pandelappen. Men stresshormoner kan gå ind og blokere for signallerne fra pandelappen, derfor er det tit den stressede, der sidst erkender, at der er noget galt.

- Et signal er, at man får sværere og sværere ved at samle sig og koncentrere sig. Og man bliver meget træt. Det kommer naturligvis ikke kun, fordi man multitasker - men multitasking er beviseligt en stressfaktor for langt de fleste, siger Ann-Elisabeth Knudsen.

servicestationen



På www.emailsfromcrazypeople.com kan du blive forsikret om, at din indbakke langt fra er den eneste, der bliver fyldt op med underlige beskeder.

På den amerikanske hjemmeside kan du for eksempel læse e-mailen fra en mand, der ihærdigt forsøger at betale bankregningen med en tegning, han selv har lavet, af en edderkop.

DU TJENER BEDST, NÅR DU ER I 40'ERNE

Klichéen fyrrer, fed og færdig burde nok laves om. For fyrrerårige er slet ikke færdige men får til gengæld fede lønchecks og fulde bankkontoer. I hvert fald hvis man ser på lønstatistikken for HK'erne for 2009. Her er det de 40-49-årige, der tjener bedst. De unge løber til gengæld med de største lønstigninger. De ældre løber med de største pensionsbeløb.

40-49-årige HK'ere har en gennemsnitsløn, der ligger på knap 29.000 kroner om måneden. Den løn følger dem dog nogenlunde stabilt til pensionsalderen. De, der tjener mindst, er selvfølgelig de yngste. De 20-24-årige tjener cirka 6.000 kroner mindre om måneden end de 40-årige. HK's lønstatistik omfatter ikke medlemmer af HK/Kommunal.

Hver anden når ikke arbejdet

Telefonen ringer, e-mailene hober sig op i indbakken, og det er svært at nå det hele. Hvis du føler, at du ikke altid slår til på jobbet, så er du langt fra alene. En ny undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at hver anden lønmodtager ikke når sine arbejdsopgaver. Arbejdsbyrden er blevet tungere for danskerne, og det gør medarbejderne stressede, udrændte og deprimerede.

Kilde: Rapporten "Ændringer i det danske arbejdsmiljø 2005 til 2008" fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Hvad er dit password?

Navnet på dit afdøde kæledyr, din datters fødselsdato eller dit efternavn. Passwords på nettet skal være til at huske. Men hvis du gør det for let for dig selv, gør du det også let for hackere at bryde koden. Du kan gøre det sværere at knække koden ved både at bruge store og små bogstaver og tal. Efter at have analyseret over 32 millioner passwords har firmaet Imperva lavet en liste over de 10 mest brugte passwords på internettet - som man bør undgå:

123456

12345

123456789

PASSWORD

ILOVEYOU

PRINCESS

ROCKYOU

1234567

12345678

ABC123

Kilde: www.metropenge.dk



Kør forsigtigt - især om fredagen!

Fredag er den farligste dag at bevæge sig i trafikken, så pas på, når du kører hjem på weekend. Mens der i gennemsnit skete 2.773 færdselsuheld på andre ugedage i 2008, så var tallet oppe på 3.301 ulykker på fredagene - det vil sige 528 flere.

En af grundene til de mange fredagsulykker er, at trafikken ikke har samme rytme som på andre hverdage. Nogle tager tidligt hjem, andre vil hurtigt hjem, og andre igen regner med, at de har vejene næsten for sig selv, fordi alle andre er hjemme. Desuden er der flere spritbilister om fredagen.

Kilde: Avisen.dk



TRÆN NAKKEN MED ELASTIK

Hvis du har ondt i nakke eller skuldre efter en dag på kontorstolen, har et godt råd hidtil været at træne musklerne med håndvægte. Men de fylder og kan være besværlige at bruge på arbejdspladsen. Derfor kan du i stedet bruge en elastik. En undersøgelse, foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, viser, at effekten på musklerne er stort set den samme, uanset om man træner med håndvægte eller en træningselastik.

78 procent af de danske lønmodtagere mener ikke, det er acceptabelt at sygemelde sig, hvis man har tømmermænd.

KILDE: RAPPORTEN "AKSEPTERTE ÅRSAKER TIL SYKEFRAVÆR" LAVET AF NORDISK RÅD.

BESKYT DIT PRIVATLIV PÅ

FACEBOOK

Klik-klik. Et billede fra en privatfest lander på Facebook, og pludselig kan hele arbejdspladsen følge med i aftenens gang. Facebook har ændret indstillingerne, der før har beskyttet dit privatliv, og hvis ikke du selv sætter flueben i de rigtige bokse, har alle fri adgang til at se dine billeder, video, e-mail og telefonnummer.

Men du kan sikre dig dit privatliv på Facebook ved at gøre sådan her:

- Log ind på din facebook-side.
- Tryk på "indstillinger" i øverste højre side af skærmen.
- Tryk på "administrer" ud for punktet "beskyttelse af personlige oplysninger".
- Tryk på "Profiloplysninger".
- Nu kan du i højre side af skærmen bestemme, hvem der kan få lov at se de enkelte dele af din Facebook-profil. Hvis du vælger "Kun venner", kan ingen andre se dine oplysninger.
- Indstillingerne kan dog ikke forhindre, at dine venner "tag"er dig på de pinlige billeder fra julefrokosten. Hvis du helt vil undgå, at dit navn bliver skrevet under billederne, gør du sådan:
- Gå ind på din "profil"-side
- Under dit profilbillede trykker du på knappen "Vis billeder af mig".
- Nu kan du bladre gennem alle de billeder, hvor du er blevet "tag"et.
- Hvis du ikke vil have dit navn til at stå under billedet, trykker du, på "fjern tag", i parentesens ved siden af dit navn.

” Når man er vokset op som et unikt individ med ret til forhandling om alting, er det ikke sikkert, at personalehåndbogens retningslinjer giver ret meget mening, den dag man starter på sit nye job.

ANNE MARIE DAHL, FREMTIDSFORSKER OG MEDFORFATTER TIL BOGEN "POPSTARS-GENERATIONEN - NUTIDENS UNGE - FREMTIDENS ARBEJDSKRAFT", TIL UGBREVET A4.

Modne medarbejdere er mindre syge

Sygefravær handler ikke bare om sygdom, men lige så meget om alder, køn, ledelsesstil og mange, mange andre faktorer. Det viser en ph.d.-afhandling af Ann-Kristina Løkke Nielsen fra Aarhus Universitet. Hun kan afsløre følgende sammenhænge:

- Hvis gennemsnitsalderen er høj, er sygefraværet i en afdeling lavt.
- Hvis aldersspredningen er stor, er fraværet lavt.
- Ledere, der tager individuelle hensyn til den enkeltes behov og udviklingsmuligheder, har et lavt sygefravær i deres afdeling.
- Har lederen et højt fravær, vil medarbejderne også have det.
- I en afdeling med mandlig souschef vil der være højere fravær end med en kvindelig.
- Hvis lederen har samme køn som flertallet af medarbejdere, vil sygefraværet være lavt.
- Høj jobtilfredshed giver lavt fravær.
- Stress i arbejdet giver højt fravær.



5

Fem gode råd til dig, hvis chefen er umulig

Gode ledere giver gode medarbejdere. Omvendt kan en uduelig chef have store konsekvenser for dem, der arbejder under ham. En dårlig chef kan give dig helbredsproblemer og gøre dagligdagen på arbejdet uudholdelig. Her er fem gode råd til dig, der har en dårlig chef:

- Søg støtte hos kolleger, andre chefer eller den arbejdsmiljøansvarlige.
- Arbejd aktivt for at forandre situationen.
- Tal med din dårlige chef om problemerne.
- Gør kollektivt opmærksom på, at medarbejderne ikke trives.
- Søg nyt job, hvis situationen er uløselig.

Kilde: Magasinet Arbejdsmiljø

PRUT, NÅR DU KØBER EL-APPARATER

Skal du skifte den gamle kaffemaskine ud, eller mangler du en støvsuger? Næste gang du skal ud og købe el-apparater til husholdningen, er der penge at spare, hvis du prutter om prisen. En ny rapport, udgivet af Konkurrencestyrelsen, viser, at prisen bliver mindre, hvis man tør bede om det. Det er der bare ikke ret mange, der gør. Kun 26 procent forhandler om prisen på de el-apparater, de køber. Til gengæld oplever 93 procent af disse, at prutteriet giver pote, og prisen bliver sat ned.

Kilde: rapporten "Konkurrencekultur" udgivet af Konkurrencestyrelsen i samarbejde med Forbrugerstyrelsen.



ANERKENDELSE GIVER ARBEJDSGLÆDE

Lederen er nøglen til din arbejdsglæde. I en ny pjeces, "Anerkend dine medarbejdere", rådes lederen til at:

- Involvere sine medarbejdere.
- Vise sine medarbejdere tillid og respekt ved at give dem ansvar.
- Tro på det bedste i sine medarbejdere.
- Fokuser på de gode oplevelser og på det, der virker.
- Respektere og udnytte medarbejdernes forskellighed.
- Turde gøre forskel på sine medarbejdere.
- Styrke sine medarbejders potentialer.
- Give ros, der er konstruktiv og retfærdig - men ikke overfladisk.
- Give retning og mål til sine medarbejdere.

Kilde: Pjecen "Anerkend din medarbejder" udgivet af Personalestyrelsen sammen med KL og Danske Regioner.



SKOLERNE KÆMPE MED STØJ OG FRAVÆR

Malou Thygsen og Morten Lauge fra HG4 på Slagelse Handelsskole kunne godt tænke sig et mindre støjende miljø i klassen.

Overalt i Danmark har erhvervsskolerne problemer med at holde på eleverne. I gennemsnit dropper hver femte erhvervsskoleelev ud for aldrig at finde vej tilbage til uddannelsessystemet. Vi har tilbragt tre dage i selskab med en HG-klasse for at lede efter grunde til frafaldet



■ - Schh! Lyder det for 117. gang fra læreren.

Eleverne i HG4 på erhvervsskolen i Slagelse dæmper deres stemmer en smule. Men det tager lidt tid, før der igen er ro i klassen, og det eneste, man kan høre, er den lave summen fra en elevs høretelefoner. Og først da begynder læreren igen at undervise.

Det er mandag, og klassen er i gang med en tekst om en pige, der efter en hård start på livet har fundet Gud. Det fører til en livlig diskussion. Gradvis begynder lyd-niveauet igen at stige. Læreren forsøger at tisse, men hun har svært ved at råbe eleverne op. Og da det går op for klassen, at en i flokken fylder atten, er der dømt spontan fødselsdagssang.

HOVEDPINE OG SURE LÆRERE

- De er en sæk lopper, siger klassens salg- og servicelærer Anne-Mette Johansen og smiler.

Hun oplever ofte, at eleverne har svært ved at være stille, når der bliver undervist.

Hun mener, at larmen er et stort problem, som giver alle i klassen hovedpine og gør lærerne sure og tvære.

- Når jeg har sagt "Vær stille!" et vist antal gange, kan jeg godt begynde at blive irriteret. Og det kan gå ud over kvaliteten og kreativiteten i undervisningen, forklarer hun.

Problemet med for meget støj er noget, som ofte bliver vendt i klassen.

Men der er langt fra ord til handling, når det kommer til larm.

Hos Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) beskæftiger man sig meget med støjproblemer i skoleklasser. Ifølge DCUM har støj en negativ effekt på indlæringen, og den kan også give både koncentrationsbesvær og den hovedpine, som Anne-Mette Johansen beskriver.

- Vi ved også, at undervisningsmiljøet har en betydning for frafald. Unødvendig støj kan betyde, at det kan være svært at skabe en rolig og struktureret undervis-

ning, siger Karin Villumsen, der er specialkonsulent for DCUM.

STØJEN SPLITTER KLASSEN

Lars Helveg Sonn er it-lærer på erhvervsskolen i Slagelse, og han oplever også problemer med larm i sine timer.

Han mener, at forstyrrelserne går rigtig meget ud over de elever, som virkelig ønsker at være på skolen. Han ser også, at forstyrrelserne og larmen går hårdt ud over det sociale i klasserne.

- Jeg kan se, at der sker en gruppering i klasserne. Pludselig har vi de urolige elever på den ene side og de rolige elever på den anden side. For selvom der ofte kun er få urolige elever i en klasse, så har de urolige elever desværre en evne til at trække andre med sig, siger han.

LÆRERNE MÅ GERNE VÆRE LIDT STRENGERE

Det er ikke kun lærerne, der er irriterede over, at der er så meget larm i klasserne.

Eleverne synes også selv, at det kan være hårdt at skulle finde sig i, at undervisningen konstant bliver afbrudt af larm.

Morten Lauge og Malou Thygsen fra HG4 oplever ofte, at forstyrrelserne bliver et problem.

- Hvis jeg skal være lidt en dengse, så må jeg indrømme, at jeg til tider bliver rigtig irriteret over, at folk bliver ved med at tale i timen, for det ødelægger ens koncentration, siger Morten Lauge.

Han synes, det en gang imellem er et problem, at lærerne er for pædagogiske overfor eleverne. Han mener godt, at de må være lidt strenge, hvis der er behov for det i klassen.

NAVNEFORVIRRING

Det er onsdagens første time, og HG4 arbejder med novellen "Det bliver regnvej". Der er lovet snestorm senere, men indtil videre daler kun nogle få fnug fra himlen. Alligevel virker det som om, at vejret har



► skræmt halvdelen af klassen fra at dukke op. Men skolen går ikke i stå af den grund, og lærerens navneopråb bliver nærmest en hyldest til de brave sjæle, der har trodset morgenkulden.

Arbejdet i klassen tøffer stiltfærdigt derudad. Processen bliver en gang imellem afbrudt af lidt uro, når læreren ikke kan huske et navn, men hun tager til genmæle og udbryder tørt:

- Grunden til at jeg ikke kan huske jeres navne er, at det hele tiden er nogle forskellige, der møder op!

PJÆKKERI OG FRAVÆR SVÆKKER KLASSEN

- Det er rigtig irriterende, at så mange kommer for sent, siger Malou Thygsen.

Efter hendes opfattelse er rigtig mange elever meget dårlige til at møde, når de skal.

For det uregelmæssige fremmøde går ikke kun ud over dem, der ikke kan komme i skole til tiden. Malou Thygsen føler også, at det påvirker undervisningen for de andre elever i klassen. Hele klassens motivation for at være i skole bliver påvirket, når elever vælger at pjække.

Hun kunne rigtig godt tænke sig at se, at man begynder at tage hårdere fat i elever, der kommer for sent.

Men Lars Helveg Sonn er allerede træt af at skulle bruge så meget tid på at holde styr på eleverne.

Efter hans mening så opstår der ofte problemer, fordi eleverne tror, at de er mere voksne, end de egentlig er.

- De prioriterer ofte deres tid forkert. De har fritidsjob og vil meget hellere tjene penge, end de vil gå i skole. Så kommer de bagefter. Og når de først er kommet bagefter i skolearbejdet, så kommer de aldrig med igen, siger han.

ET PROBLEM FOR BÅDE ELEVEN OG KLASSEN

Specialkonsulent for DCUM Karin Villumsen er ikke i tvivl om, at fravær har en stor betydning i klasserne.

- Det har to sider. For det første ødelægger det kontinuiteten i elevens skolegang. Det skaber en usikkerhed, som kan få en kedelig konsekvens for elevens skolegang og bidrage til, at eleven opfatter skolen negativt. Det kan føre til, at eleven opfattes negativt på skolen, fordi eleven ikke lever op til forventningerne og kravene, siger hun.

Hvis Karin Villumsen ser samlet på uroen i klassen og eleverne, der ikke kommer til timerne, så konkluderer hun, at larm, støj og meget fravær i hvert fald ikke hjælper på frafaldsproblemerne.

Hun anbefaler, at skolerne inddrager eleverne for at dæmpe støjen og sænke fraværet.

- I begge tilfælde handler det om, at man

skal inddrage eleverne, så de også får del i indsatsen. De skal kunne føle, at de har et ansvar, siger Karin Villumsen.

I forhold til fraværet peger hun på, at det også er vigtigt, at man får eleverne til at tage sig af hinanden. Hun foreslår, at man laver arbejdsgrupper i klasserne, hvor hver elev holder lidt ekstra øje med dem, de er i gruppe med. Hun understreger dog, at det i sidste ende er skolens ansvar at følge op på fraværet.

LYST TIL FORANDRING

Onsdagen er ved at være slut, og HG4 har kontaktlærertime. Det betyder, at de nu har en mulighed for at lufte deres meninger om de ting, de oplever i skolen. Anne-Mette Johansen er klassens kontaktlærer, og hun giver straks ordet frit. Snakken driver hurtigt over i at handle om larm i klassen.

Generelt er eleverne enige om, at der bør gøres noget. Anne-Mette Johansen spørger dem, om de selv har nogle forslag. Det har de, og det, som får størst opbakning, lyder simpelt. Eleverne skal tage sig sammen og opføre sig mere voksent i timerne.

- Udmærket. Det lyder rigtig fint. Men gør nu noget ved det. Det er jo 10. gang, vi diskuterer det her, siger Anne-Mette Johansen og vrænger lidt ad eleverne. □



Foråret spirer med medlemsrabat på ferier og ophold

HK-medlemskabet giver også mulighed for ophold og rejser i både ind- og udland med mærkbare besparelser. Klik ind på medlemstilbuddene på mithk.dk og spar penge i ferien, og når I ellers holder fri.

Hotel Christiansminde med den uovertrufne beliggenhed ved Svendborg Sund byder på fire dages miniferie – få tre overnatninger, betal for to - med mulighed for både afslapning og alle Sydfyns tilbud inden for rækkevidde. Se mere på mitHK.dk.

FolkeFerie har et super billigt forårstilbud på Malta – slå til online. Eller benyt de øvrige muligheder for gode HK-medlemsrabatter i ind- og udland med FolkeFerie.

Comwell Hoteller har et ekstraordinært billigt påskeferietilbud, der ikke fås billigere - slå til online. Eller tag på miniferie med hele familien og lad op med søndagsspaophold med 10 procent i HK-medlemsrabat.

DanCenter Danland inviterer hele familien på ferie eller weekendophold. HK-medlemmer får 10 procents rabat på alle ophold i såvel danske som udenlandske sommerhuse og feriecentre.

Danferie åbner til maj sæsonen i de hyggelige feriehus ved en af Danmarks flotteste kyststrækninger i Fjaltring midt på den jyske vestkyst. Reserver årets ophold med stor HK-rabat i hele sæsonen.

Danske Kroer & Hoteller giver med tre særtilbud HK-medlemmerne mulighed for at nyde Vesterhavet fra Hanstholm, Sydhavet fra Falster og skovens skønhed i Rold – og derudover rabat på kroer og hoteller i hele landet.

DTF travel giver HK-medlemsrabat på kørsel-ferier, for eksempel seks dages familiesommerferie i Vejen eller fire dage i tyske Harzen.

Ribe Byferie, et af landets mest populære feriecentre tæt på centrum af Danmarks ældste by og nationalpark Vadehavet, tilbyder HK-medlemmer ophold til favorable priser.

Der tages forbehold for fejl og udsolgte datoer. De detaljerede ferietilbud kan læses på mitHK, hvor man også finder de koder, som giver adgang til HK-medlemsrabatterne. Er du ikke allerede tilmeldt som bruger, gør du det nemt ved at klikke ind på hjemmesiden www.mithk.dk

mitHK er et on-line tilbud til HK's medlemmer



brevkassen

Eksperterne i brevkassepanelet giver overordnede svar, men sagsbehandler ikke. Svarene gives udelukkende på baggrund af de oplysninger, som redaktionen modtager, og må ikke betragtes som fyldestgørende. Hvis du er i tvivl eller har mere på hjerte, skal du altid gå til din lokale HK-afdeling. I tilfælde af manglende spørgsmål fra læserne udarbejdes relevante spørgsmål i samarbejde med panelet. Har du spørgsmål til eksperterne om dit arbejdsliv, så skriv en mail til redaktionen-privat@hk.dk, eller send et brev til: Redaktionen HK/Privatbladet, Weidekampsgade 8, 0900 København C, mrk. brevkassen



ANDERS I. LARSEN, LÆGE
ARBEJDSMEDICINER

DEMOTIVEREDE MEDARBEJDERE

Jeg er gruppeleder for et team med 12 medarbejdere i en større virksomhed. Der har været en masse omstruktureringer, og der er blevet lavet om på medarbejdergrupperne, så nye folk er blevet sat sammen. I vores afdeling har vi præcis de samme ressourcer som før, ja, faktisk er de en anelse bedre. Men alle jamrer og siger, at de ikke kan nå deres opgaver, og at der er for meget at lave. Der har fra topledelsens side været nogle arrangementer, der skulle få alle til at stille ind på den nye organisering, men det har i hvert fald ikke hjulpet i min gruppe. Hvad gør jeg?

MED VENLIG HILSEN
DEN RÅDVILDE



Svar:

Kære rådvilde

I har været igennem en større omstilling, kan jeg forstå. Og nu bøvler I med eftervirkningerne. Nye medarbejdergrupper er blevet dannet, og det kræver en indsats af alle at få det til at fungere. Det er nemt at tegne det eller beskrive, hvordan grupper skal sættes sammen; men det store arbejde foregår jo, når de nye grupper skal have fundet ud af, hvem de andre er, hvilke roller der skal fordeles, og hvordan vi overhovedet skal arbejde sammen. Det kræver noget at lære nye kollegaer at kende. Samtidig er der sket tab for de fleste af jer, gætter jeg på. Nemlig tab af kendte kolleger og tab af kendte rutiner og samarbejdsformer.

Det lyder for mig, som om der er en bearbejdelse i gang. Så selv om ressourcerne er i orden, så kan der godt følelsesmæssigt foregå et vanskeligt sørgearbejde. Her refererer jeg til, at du skriver, at dine kolleger jamrer.

Og hvad kan du så gøre? Hvad med i samlet flok at lave en status for, hvor I oplever, at I befinder jer: Hvordan er forløbet med at få nye kolleger gået? Er der nogle gode sider ved det? Hvad oplever den enkelte at have mistet ved omstillingen?

Jeg kan så fortælle dig, at alene det at blive hørt og taget alvorligt nogle gange kan være nok til at vende stemningen, så det bliver muligt at se fremad - for nu er fortiden blevet taget alvorligt og rumsterer derfor ikke så voldsomt.

Held og lykke med det.

MANGE HILSENER
KITTY DENCKER

ÆNDRERE LØN- OG ARBEJDSVILKÅR

Skal man have sin ansættelseskontrakt ændret, hvis man stiger i løn?

MED VENLIG HILSEN
TRINE

Svar:

Kære Trine

Hvis der er tale om almindelig lønstigning/regulering, er et bilag nok. Men hvis man får en anden stilling, der indebærer en anden titel og en højere løn, skal der udfærdiges en ny kontrakt.

MED VENLIG HILSEN
CARLO SØNDERGAARD



CARLO SØNDERGAARD
FAGLIG CHEF



CLAUS AGØ HANSEN
UDDANNELSESKONSULENT



STIG SØRENSEN
KVALITETSCHEF I A-KASSEN



KITTY DENCKER
ARBEJDSPSYKOLOG



MARIANNE STEEN
KARRIERERÅDGIVER



MOGENS NIES
ARBEJDSMILJØCHEF

ILLUSTRATION DASROTESRABBIT

FLERE FORMER FOR CV

Jeg er ved at søge nyt job. Kan du give mig nogle forslag til, hvordan jeg skal udforme mit cv?

MED VENLIG HILSEN
DEN JOBSØGENDE

Svar:

Kære jobsøgende

Jeg vil give dig nogle eksempler på metoder, du kan benytte, når du redigerer dit cv.

Uanset metoden er det vigtigste, at dit cv er overskueligt, pænt sat op og præsenterer dig fra din bedste side.

Kronologisk cv er det mest anvendte og det, du skal bruge, når modtageren er en rutineret rekrutter (dvs. arbejder i en HR-funktion, personaleafdeling og lignende). Cv'et består af en række afsnit (job, uddannelse, kurser) og for hvert afsnit sætter du årstal i venstre kolonne og uddyber jobtitel, virksomhed og jobbet

opgaver og evt. ansvar i højre kolonne.

I et kompetence-cv beskriver du dine vigtigste kompetencer, typisk for 3-5 hovedområder, på en struktureret måde. Et hovedområde kan for eksempel være økonomi, og så har du 2-3 underpunkter, der kan hedde regnskab, bogholderi og budget. Under hvert punkt uddyber du med antal års erfaring i alt, typer af regnskabsprogrammer, ansvar, virksomhedsstørrelse og så videre.

Herefter følger den sædvanlige opstilling af tidligere job, virksomheder og årstal - men kun i overskrifter.

Følgende kan du bruge til begge typer cv:

Resumé: Øverst på dit cv skriver du en kort tekst, hvor du giver en faktuel opsummering af din baggrund gerne tilpasset det job, du søger.

Oplist gamle erfaringer: Job og kurser der er mere end 20-25 år gamle og som ikke er relevante i forhold til det job, du søger, behøver du ikke tage med. Hvis du ikke bryder dig om helt at udelade noget fra dit cv, så gør det så kort som overhovedet muligt med årstal, titel og sted på én linje.

Private forhold: Jeg er tilhænger af, at private forhold, herunder børn, placeres som det sidste punkt i cv'et.

Billede: Er ikke nødvendigt, men bliver dog stadig mere almindeligt. Billedet skal i så fald være i samme stil og størrelse, som man bruger på visitkort.

Kontaktoplysninger: Jeg anbefaler, at du skriver kontaktoplysninger i sidehovedet. Så står de på alle sider, men optager kun lidt plads.

MED VENLIG HILSEN
MARIANNE STEEN

DYNAMISK PERSONALEPOLITIK

Jeg sidder i samarbejdsudvalget, og nu har vores HR-afdeling og ledelsen lagt op til, at vores personalepolitik skal revideres og udvides. Vi har blandt andet planer om at indføre et afsnit om privat brug af internettet i arbejdstiden og at formulere noget om stress og sygefravær. Har I et tip til, hvor jeg kan finde inspiration?

VH
SU-MEDLEMMET

Svar:

Kære su-medlem

Log dig ind på www.mithk.dk og "Lav en personalepolitik" under arbejdsmiljø. Her ligger "dynamisk personalepolitik". Har du ikke password til mithk, kan du bestille det til venstre på forsiden af mithk (klik på log in). "Dynamisk personalepolitik" er et godt gennemprøvet personalepolitisk værktøj til at få lavet gode virksomhedstilpassede politikker. Her er der forslag til stresspolitik og politik på sygefravær - samt forslag til politikker på 45 andre områder! God fornøjelse!

MED VENLIG HILSEN
MOGENS NIES



Det er bar' kontorliv!

God kommunikation handler om at forstyrre folks overbevisning om sig selv og omverdenen. Det gør man ved at skabe billeder og ved at ramme dem følelsesmæssigt. Skuespiller Jens Arentzen leverede et levende oplæg, da HK/Privat holdt årets arbejdsmiljøkonference.



VI SKAL HAVE FOKUS PÅ HINANDEN



Hvordan har det psykiske arbejdsmiljø det i de forskellige brancher? Hvordan skaber man tillid og retfærdighed ude på arbejdspladserne? Og hvilken rolle spiller kommunikation? Det var nogle af de bærende spørgsmål, der blev besvaret, da HK/Privat holdt arbejdsmiljøkonference

Kommunikerer du ens til alle, kommer du ingen vegne.

Du skal vide, hvem det er, du taler med. Og endnu vigtigere, du skal vide, hvorfor du kan lide vedkommende. Hvorfor du har respekt for ham eller hende, du nu skal til at fortælle et eller andet.

Måske synes du umiddelbart, at den kollega, du skal holde møde med, er irriterende. Men prøv at vende det 180 grader. Måske handler det om, at din kollega er god til at tage konflikter. Det har du faktisk respekt for - så fokuser på det.

- Det er langt vigtigere at vide, hvorfor du har respekt for de mennesker, du har med at gøre, end det er at vide, hvad du konkret vil sige, halvvejs råber skuespiller - med mere - Jens Arentzen med godt, solidt tryk på respekt.

Det handler om kommunikation. Hvordan gør vi indtryk med det, vi siger, så vi bolter os fast i andres bevidsthed. Blandt

andet ved at vise, at vi kan lide den, vi taler med, ved at overraske og ved at forstyrre vedkommendes opfattelse af sig selv.

- Og husk på, det er altid modtageren, der har ret. Det kan godt være, at du synes, at du har sendt en mail, der er Bibelen 2, men hvis ikke modtageren synes det, så er det hende, der har ret.

Det er lørdag, sidst på formiddagen, og sidste fælles indlæg på HK/Privats arbejdsmiljøkonference 2010. Jens Arentzen buldrer balstyrisk, provokerer og sætter tingene på spidsen - men rammer ikke desto mindre ned i konferencens grundtema: os selv sammen med hinanden.

PROBLEMER I TRANSPORT OG TURISME

For vi er hinandens arbejdsmiljø.

Sådan har sociolog og forsker Tage Søndergård åbnet konferencen dagen forinden. Det skal handle om mennesker. Eller det, der med et lidt flottere begreb hedder

relationer. Relationer mellem chefen og medarbejderne. Og relationerne medarbejderne imellem.

Med rapporten "HK'ernes psykiske arbejdsmiljø" - af netop Tage Søndergård - er det psykiske arbejdsmiljø nemlig blevet et markant fokuspunkt for HK's arbejde med arbejdsmiljø de kommende år.

Og der er nok at tage fat på. Tage Søndergård har på tværs af både sektorer og brancher undersøgt, hvordan det står til med det psykiske arbejdsmiljø. Er der mulighed for at få indflydelse og udvikle sig? Hvad med tilliden og tilfredsheden? Er der stress eller søvnbesvær? Plus en lang række andre parametre.

Der er klare tendenser. Værst ser det eksempelvis ud inden for transport og turisme. Noget, der ikke kommer voldsomt bag på Lars Trolle-Christensen, der var med på konferencen som tillidsrepræsentant for Casino Odense.



” Hvordan gør vi indtryk med det, vi siger, så vi bolter os fast i andres bevidsthed. Blandt andet ved at vise, at vi kan lide den, vi taler med, ved at overraske og ved at forstyrre vedkommendes opfattelse af sig selv.

SKUESPILLER JENS ARENTZEN



- Vi arbejder meget med ensidigt gentaget arbejde, faste procedurer og rutiner, så man må nok sige, at det er ikke sådan noget som udviklingsmuligheder og indflydelse på eget arbejde, der tiltrækker nye medarbejdere. Derfor skal vi også være ekstra opmærksomme på, at folk ikke bliver udrændte, forklarer Lars Trolle-Christensen.

Anderledes positivt ser det ud for privatansatte it-folk, sagde Tage Søndergård oppe fra scenen. Og Per R. Nedergaard fra Adp Dealer Service Denmark kunne nikke med.

- Vi har helt sikkert masser af udviklingsmuligheder og indflydelse på eget arbejde, og jeg tror ikke, at der er nogen tvivl om, at det er, fordi vi arbejder inden for it, hvor der er meget udvikling generelt. Derudover er vi også på min arbejdsplads blevet langt bedre til at spotte stress og omlægge arbejdet, hvis det er nødvendigt, siger Per R. Nedergaard.

VÆRDIER FREM FOR REGLER

Det, arbejdspladser i det 21. århundrede skal satse på, er social kapital, fortalte Tage Søndergård. Det får man ikke alene en

samling mere veltilfredse medarbejdere af - det kan også ses i kroner og øre, når regnskabet skal gøres op. Altså, jo højere social kapital, des højere afkast.

Men hvad er det? Social kapital, altså. Det handler grundlæggende om tillid og retfærdighed. Kan man stole på det, der kommer fra ledelsen? Og stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? Og bliver arbejdsopgaverne fordelt retfærdigt?

Det er de gode til i Middelfart Sparekasse. Ifølge den årligt tilbagevendende kåring Great Place to Work faktisk Danmarks bedste. HR-direktør Herbert Sørensen var inviteret til at fortælle hvordan og hvorfor.

Her er de siden midten af 1990'erne gået markant fra kontrollkultur til tillidskultur. Og fra regelstyring til værdistyring. Eksempelvis fra et fast beløb til diæt, når man er ude af huset - til "hvad synes du selv?". Og fra håndfaste lånebeføjelser til hver enkelt medarbejder til beføjelser, der skal overskrides, hvis det er fornuftigt.

- Vi kan alligevel ikke have alle mulige regler, der tager højde for, hvordan mennesker agerer i virkeligheden. Så vi vil have

medarbejdere, der træder ud over det forventede, når det er fornuftigt - det skaber innovation, lød det fra Herbert Sørensen.

SELVFORVALTENDE ARBEJDS DAG

Der er faktisk masser af tillid ude på arbejdspladserne. Tillid fra ledelsen til, at medarbejderne nok skal løse de opgaver, de er ansat til, uden at det skal dikteres fra dag til dag. Og tillid imellem kolleger om, at man selvfølgelig hjælper hinanden, hvis arbejdspresset bliver for stort.

Det var i hvert fald indtrykket, da deltagerne i en pause kunne summe over de store ord som værdibaseret ledelse og social kapital.

- Jeg tror, at vi er rigtig gode til de her ting, siger Liana Ligneul, der er sikkerhedsrepræsentant på Tulip.

- Jeg er selv meget selvforvaltende i min arbejdstid og bestemmer selv rækkefølgen af mine opgaver - og stort set selv, hvornår jeg holder ferie. Det betyder også, at hvis jeg giver den en skalle en dag, kan jeg uden problemer gå tidligere en anden dag, hvis jeg måske skal holde børnefødselsdag. Den tillid betyder meget for min arbejdsindsats, tror jeg. □



DU KAN ALTID RINGE TIL HK PÅ

70 11 45 45

- HK/Nordjylland
- HK/MidtVest
- HK/Sydjylland
- HK/Østjylland
- HK/Midt
- HK/Sjælland
- HK/Hovedstaden

HK/Hovedstaden
København
70 11 45 45
hovedstaden@hk.dk
www.hk.dk/hovedstaden

HK/Sjælland
70 11 45 45
hk.sjaelland@hk.dk
www.hk.dk/sjaelland

HK/Midt
70 11 45 45
midt@hk.dk
www.hk.dk/midt

HK/Nordjylland
70 11 45 45
nordjylland@hk.dk
www.hk.dk/nordjylland

HK/MidtVest
70 11 45 45
midtvest@hk.dk
www.hk.dk/midtvest

HK/Østjylland
70 11 45 45
oestjylland@hk.dk
www.hk.dk/oestjylland

HK/Sydjylland
70 11 45 45
syd@hk.dk
www.hk.dk/sydjylland

LANDSDÆKKENDE BRANCHEAFDELINGER:

HK Trafik & Jernbane
33 30 43 00
trafik-jernbane@hk.dk

HK/Post & Kommunikation
33 30 45 00
Post_postdanmark@hk.dk

HK's a-kasse
70 10 67 89



Kære folketing:
Skulle vi ikke lade anstændigheden sejre og helt fjerne varighedsbegrænsningen på sygedagpengene, så vores syge medborgere kan koncentrere sig om at blive raske og komme tilbage i arbejde så hurtigt som muligt?

KIM SIMONSEN



Giv nu de syge fred til at blive raske

Forestil dig, at du bliver alvorligt syg. Helbredelsen trækker ud. Så langt ud at du ikke længere kan få sygedagpenge.

Du er jo syg og står derfor ikke til rådighed for arbejdsmarkedet – og kan derfor ikke få arbejdsløshedsdagpenge. Har du sparet noget op, kan du leve af det. Har du hus, kan du tage lån i det til at leve for. Arbejder din mand eller din kone, må du leve af hans eller hendes løn.

Hvis du er helt uden forsørgelse (formue, hus og/eller ægtefælle i arbejde) har du ret til kontanthjælp.

Pokker til problemer oveni sygdommen. Ikke?

Desværre er den situation hverdag for 1.000'er af mennesker hvert år i Danmark. 6.000 danskere bliver hvert år så syge, at sygedagpengene ikke rækker. Af dem ender de 700 helt uden indtægt – og må som skrevet ovenfor leve af opsparingen, lån i huset eller af deres ægtefælles løn.

Man behøver ikke meget fantasi for at forestille sig, hvordan dét vil belaste en i forvejen meget svær tid. Jeg er ikke læge. Men jeg tvivler meget på, at bekymringer om økonomien ligefrem virker helbredende.

Det er desværre ikke nyt, at sikkerhedsnettet i vores allesammens velfærdssamfund er meget stormasket her og der.

HK har i to omgange påpeget, at vi lader de syge i stikken, når perioden for, hvor længe man kan være syg på sygedagpenge, er begrænset. Begge gange har vi dokumenteret det med eksempler efter eksempel fra vores medlemmers dagligdag, og begge gange har regering og folketing ændret lovgivningen.

Men ikke nok! Så langtfra. De to lovændringer har gjort livet lettere for 10-15 procent af de syge. Og tak da for det. Men hvad med de resterende 85-90 procent?

Vi modtager fortsat masser af henvendelser fra syge medlemmer, som er kommet i økonomisk uføre, fordi de ikke længere kan få sygedagpenge.

Kære folketing: Skulle vi ikke lade anstændigheden sejre og helt fjerne varighedsbegrænsningen på sygedagpengene, så vores syge medborgere kan koncentrere sig om at blive raske og komme tilbage i arbejde så hurtigt som muligt? Ikke flere små nøk. Få nu fjernet den urimelige regel. På forhånd tak!

Gi' dog Susanne 100% overenskomst

Har nogen mere ret end andre?

Susanne Hansen er medlem af HK. Men på grund af en dum og diskriminerende regel kaldet 50 %-reglen må hun ikke få glæde af de mange goder, som vi i HK/Privat har forhandlet os frem til for hende. Arbejdsgiverne kan nemlig kræve, at mindst halvdelen af Susannes kolleger inden for HK-området er medlemmer af HK, før hun må få det fulde udbytte af sit medlemskab. Det koster ikke kun Susanne i lønningsposen, men også på den pension, hun en dag får brug for. For os at se er det en grov omgåelse af det danske princip om lige ret og frihed til at organisere sig.

50 %-reglen rammer ikke bare Susanne, men rent faktisk op mod 100.000 danskere. Derfor vil vi i HK/Privat have afskaffet reglen. Og det skal ske ved de igangværende overenskomstforhandlinger.

I øvrigt hedder vores medlem hverken Susanne eller Hansen. Men hun tør ikke stå frem med sit rigtige navn af frygt for, at hendes arbejdsgiver genkender hende. Det understreger vigtigheden af, at 50 %-reglen afskaffes her og nu.

Se selv på hkprivat.dk/100procent og støt vores krav på Facebook.



PRIVAT – en del af løsningen