

HK | PRIVATBLADET



Nu kan du klage over **MOBNING**

Vundet sag
Lisbeth fik
100.000 kroner
for overarbejde

Styr på arbejdsdagen
Sæt 40 procent af
til **DET UFORUDSETE**

DET ER **NEMT** AT
VÆRE **SUND** HOS
NOVO NORDISK





FOTO LISBETH HOLTEN

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

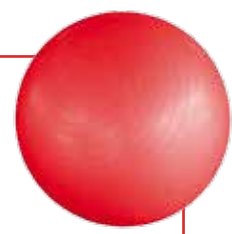
JOURNALISTER

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



FOTO LARS HORN

30 Sidste år var Jonna Jensens arbejdsplads, Ingstrup Mejeri, lukningstruet. Men så købte hun den sammen med fire kolleger og tre investorer.



Ny serie

JOB eller PRIVAT hvor går GRÆNSEN?

Grænsen mellem arbejdsliv og privatliv viskes ud: Din arbejdsgiver tager ansvar for private anliggender som kost og motion. Du går på Facebook i arbejdstiden, men til gengæld tjekker du arbejdsmailen i weekenden. Mange af dine kolleger ser du i fritiden, hvor du i øvrigt forventes at opføre dig anstændigt. HK/Privatbladet ser i de kommende numre på, hvad det betyder for dig - som ansat og som privatperson. I dette nummer kigger vi på sundhedstiltagene på arbejdspladserne.

SIDE 16-21

LÆS NYT FRA

SE MIDTERSIDERNE

I HVERT NUMMER

- 4 + 6-7 NYHEDER**
- 5 LEDER**
- 5 NU DAGES DET**
- 7 VOXPOP**
- 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
110.000

Næste nummer udkommer 25. juni 2010. Stof til dette nummer skal være redaktionen i hænde senest 7. juni 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

8 OPLEVER DU MOBNING PÅ ARBEJDSPLADSEN?

Nu kan man ringe til en mobbe-hotline hos Arbejdstilsynet, hvis man er vidne til mobning eller udsat for det på arbejdspladsen. Man kan også klage over mobberi.

12 OK2010 NEJ'ET GAV SIG SELV

Når først kollegerne fik forklaret, hvad 50 %-reglen egentlig gik ud på, var der ingen tvivl om nej'et - selv om HK'erne hos arbejdsmiljørådgivningsfirmaet Orbicon - Leif Hansen A/S ikke mærker noget til reglens konsekvenser.

15 POLITISK STØTTE ELLER EJ - DU VÆLGER SELV

Udfyld kuponen, hvis du ikke ønsker at bidrage til den økonomiske støtte, som HK yder til politisk arbejde.

22 ERHVERVSSKOLEELEVER - DE ANDRES BØRN

Landspolitikerne gør meget lidt for at sikre penge og hjælp til erhvervsskolerne. Det skyldes i høj grad, at politikernes egne børn går i gymnasiet, mener samfundsdebattør Lars Olsen, som vi har interviewet.

26 NU SVEDER JEG HELT VILDT IGEN

Nogle er modige nok til at sige det ligeud, men selv på arbejdspladser med flest kvinder lider mange i tavshed, når overgangsalderen sætter ind.

29 SÅDAN HOLDER DU KONTORET RENT

Hvordan undgår man støv, snavs og støj på jobbet? Det og mere til kan du blive klogere på i BAR Kontors nye branchevejledning om indeklima.

44 LEDIGE VIL UDDANNES

Antallet af langtidsledige er eksploderet, og de ledige selv er ikke i tvivl om, hvad kuren for at få dem i job igen skal være: Uddannelse og omskoling.



FOTO HUNG TIEN YU

36

Da Lisbeth Frederiksen forlod sit job, nægtede arbejdsgiveren at betale hende for 2.288 timers overarbejde. Med HK's hjælp har hun nu fået 100.000 kroner i kompensation.



42

Det haster-kulturen har bredt sig på de fleste arbejdspladser. Træd et skridt tilbage og se kritisk på dine opgaver og den tid, du bruger på at løse dem. Og tag så en dialog med din chef - og dig selv - om, hvor meget det egentlig haster, lyder rådet fra tidseksperter Trine Kolding.

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

HK/Privat vil have lovændring for at beskytte vikarer

Vikarer skal skrives ind i funktionærloven for at give dem den samme beskyttelse som de fastansatte. Det mener HK/Privat, der har mange sager, hvor medlemmer falder ned i et hul imellem vikarbureauet og virksomheden.

- Vikarbranchen vokser, og virksomhederne bruger mere og mere løst ansatte vikarer, men som vikaransat har man stort set ingen rettigheder. Det lykkedes ikke at få

vikarerne skrevet ind i overenskomsterne ved de overståede forhandlinger, så der er behov for at udvide funktionærloven til også at omfatte vikarer, siger formand for HK/Privat Karin Retvig.

HK/Privat Midt er netop i gang med at forberede en sag om overtrædelse af ligebehandlingsloven imod en fynsk virksomhed. I sagen fik et vikaransat medlem lovning på fastansættelse i den virksomhed, hun igennem

tre år havde været vikaransat i. Da medlemmet efterfølgende meddelte, at hun var blevet gravid, blev alle løfter om fastansættelse glemt og vikaransættelsen bragt til ophør.

- Det er et problem, at en stor del af vores medlemmer hverken har almindelige opsigelsesvarsler ved fyring, ret til barsel, løn under sygdom eller andre rettigheder, som de fastansatte har. Derfor er vi begyndt at opfordre vores medlemmer kraftigt til at betinge sig, at de bliver omfattet af virksomhedens overenskomst, inden de bliver sendt ud i et vikariat, siger formand for HK/Privats afdeling på Fyn, HK/Privat Midt, Lone Thomhav.

EU vedtog i 2008 det såkaldte "vikarbudreudirektiv", hvor man fastslog, at vikaransatte ikke skal stilles ringere end andre på arbejdsmarkedet. HK/Privat vil skrive vikarer ind i funktionærloven, hvorimod arbejdsgiverne gerne vil undgå det.

Danmark har indtil 2011 til at implementere vikardirektivet.

PRIVATLIV UDSLILLES PÅ FACEBOOK

Uge efter uge er der nye historier om, hvordan nogen er kommet i klemme på Facebook. Men selv om uheldige billeder og grove fornærmelser får masser af overskrifter, lader alvoren ikke til at være gået op for danskerne. Det fremgår af en ny undersøgelse blandt 1.082 repræsentativt udvalgte danskere, som Analyse Danmark har foretaget for Ugebrevet A4. 6 ud af 10 danskere har billeder liggende frit tilgængelige på internettet, og en stor gruppe deler også alle deres oplysninger om familie og fritidsinteresser med hvem som helst, der måtte have lyst til at kigge med.

I HK's folder om Facebook kan du finde en vejledning i, hvordan du beskytter dit privatliv. Den kan du downloade på:

<http://itportalen.dk/sw12613.asp>

FORMUER I GLEMTE PENSIONSORDNINGER

Danskerne har det med at glemme eller ignorere deres pensionsordninger med småbeløb på. Det drejer sig typisk om pension, som automatisk er blevet indbetalt af en arbejdsgiver. På et tidspunkt skifter man så til en anden arbejdsplads, som har aftale med et andet pensionselskab, og så er pengene strandet i det første pensionselskab, fordi der ikke er blevet taget stilling til, hvad der skal ske med pengene.

Faren ved at lade pengene stå er, at de langsomt bliver ædt op af gebyrer, som typisk er på cirka 800 kroner årligt.

HK efterlyser INITIATIVER, der kan få unge i uddannelse

Antallet af unge, der får sig en ungdomsuddannelse, er faldet. Kigger man på tilmeldingerne til ungdomsuddannelserne, så er det de erhvervsfaglige uddannelser, der har det hårdest. Det viser nye tal fra Undervisningsministeriet.

HK's formand, Kim Simonsen, mener, at tallene hænger dårligt sammen med regeringens målsætning om, at 95 procent af de danske unge skal have en ungdomsuddannelse i 2015.

- Det er helt grotesk at se, hvilken vej udviklingen går. Især når man sammenholder tallene med, hvor lidt der faktisk gøres for erhvervsuddannelserne. Hvis man sætter en så ambitiøs målsætning, som regeringen har gjort her, så kan jeg slet ikke forstå, hvorfor man ikke kommer med flere konkrete initiativer, der kan løse problemet, siger han.

Tilbagegangen betyder, at det i 2008 kun var lidt over 80 procent af de unge, der fik en ungdomsuddannelse.

- Hvis regeringen skal gøre sig håb om at opnå deres egen målsætning, må de gøre meget mere for erhvervsskolerne. Det er fint med bonusordninger og skolepraktik, men vi kan jo se, at det ikke løser problemet. Man er nødt til at investere den nødvendige tid og de nødvendige penge i det her problem, ellers risikerer vi at tabe de unge på gulvet, siger Kim Simonsen.

Læs også side 47



” Når I markerer, at afskaffelse af 50 %-reglen står helt i top på listen over krav, ja, så mener I det faktisk! Det er en klar konklusion - og arbejdsgiverne må godt læse med her!

KARIN RETVIG

leder



NETION/BERNSTEIN

Det er stadig moderne at stå sammen

af Karin Retvig,
formand i HK/Privat

Overenskomstforhandlingerne denne gang var præget af HK/Privats medlemmer i et hidtil uset omfang. Med en meget kraftig forøgelse af stemmeprocenten og med en kæmpemæssig ørefigen til mæglingsforslaget - 87,9 procent stemte nej - viste HK/Privat tænder på en facon, som vi aldrig har gjort før.

De pæne drenge og de pæne piger i HK/Privat havde fået nok. Kravet om fjernelse af 50 %-reglen var så massivt, at vores sædvanlige levering af et stor flertal ja-stemmer var brat aflyst. Fra 76,2 procent ja i 2007 til 87,9 procent nej i 2010 - det er et jordskreds-nej!

Urafstemningen viste, at vi i HK/Privat har en enorm opbakning til at få afskaffet 50 %-reglen, og det er naturligvis særdeles rart at tænke på, når vi skal i gang igen med overenskomstforhandlingerne om godt halvandet år. Og resultatet viser også en medleven og et engagement, som har glædet os virkelig meget i HK/Privats bestyrelse og ledelse. Gennem en række analyser og undersøgelser kan vi se, at HK/Privats medlemmer har fulgt levende med i vores kamp for at få afskaffet 50 %-reglen. Vores blad er blevet flittigt læst, trafikken på vores hjemmesider har været stor, vi har fået en masse fans på Facebook, vores kampagnemateriale er blevet positivt modtaget, og vi har haft en rigtig god dialog ved møder og events i alle dele af landet.

Vi er utroligt taknemmelige for denne opbakning, som

viser, at medlemmerne vil tages alvorligt. Når I markerer, at afskaffelse af 50 %-reglen står helt i top på listen over krav, ja, så mener I det faktisk! Det er en klar konklusion - og arbejdsgiverne må godt læse med her!

Jeg har tidligere peget på det faktum, at 64 procent af den danske arbejdsstyrke i dag er funktionærer - en konstant stigning gennem de sidste mange år. Dette betyder, at funktionærgrupperne naturligvis også bør spille en væsentlig større rolle i overenskomstfornyelserne. Det er dette års forhandlinger et bevis på - og her må LO's ledelse og ledelsen i forhandlingskartellet CO-industri også gerne læse med!

Der blæser således nye vinde på arbejdsmarkedet - og samtidig har HK/Privats medlemmer vist, at det stadig er moderne at stå sammen.



nu dages det

AF CARSTEN GRAABÆK



ALDRSDISKRIMINATION KOSTER 25.000 KRONER

"Du falder desværre uden for vores målgruppe aldersmæssigt, da vi er et team af unge mennesker under 30, og de har et ønske om en jævnaldrende på teamet." Denne besked skrev direktøren i et computerfirma til en 53-årig mand, der havde sendt virksomheden en jobansøgning.

Det afslag kommer nu til at koste firmaet 25.000 kroner i erstatning. Det slår en ny dom fra Ligebehandlingsnævnet nu fast.

HVER FJERDE VIL ARBEJDE GRATIS

En ud af fire danskere ville overveje at arbejde ganske gratis, hvis det handlede om at få foden indenfor på en bestemt arbejdsplads. Det viser en Gallupundersøgelse foretaget for gratisavisen Urban.

- Tallet er udtryk for en desperation blandt danskerne, og at vi i dag med krisen og arbejdsløsheden tæt inde på livet er villige til at gå længere og længere for at få en fod indenfor, mener Kim Simonsen, der er formand for HK/Danmark.

På Aalborg Universitet er arbejdsmarkedsforsker Thomas Bredgaard overrasket:

- Jeg troede, det var færre, der ville sige ja til gratis arbejde, fordi vi i Danmark har et meget velfungerende dagpenge-system. Men danskerne er åbenbart villige til at gå meget langt i kampen for et job. Men det er absolut ingen løsning. Det er et decideret brud med den danske model, siger han.

Arbejdsgivere stiller **forbudte krav**

Hvor gammel er du? Er du mand/kvinde? Og er du ledig, på barsel eller hvad? Det er nogle af de ulovlige spørgsmål, mange ledige tvinges til at svare på, hvis de søger job digitalt.

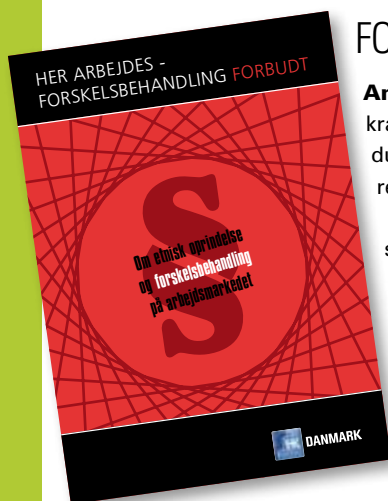
Mange arbejdsgivere beder jobsøgere om at sende ansøgninger via arbejdspladsens hjemmeside. Og inden man kan få lov til at uploade sin ansøgning og sit cv, bliver det ofte krævet, at man skal udfylde felter med alder og køn. Og det er ulovligt. For når arbejdsgiverne spørger specifikt til alder og køn, må det være, fordi det er kriterier, der indgår ved ansættelsen, vurderer advokat i HK Michael Berner.

- Forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven sikrer, at man ikke må diskriminere folk på grund af for eksempel alder eller på grund af, at man har børn eller planlægger at få børn. Så den viden, arbejdsgiverne får ved at stille spørgsmål til alder, køn, beskæftigelse og så videre, må de ikke bruge til noget. Og



det er ulovligt at kræve, at jobsøgere SKAL svare på det, siger han.

Ikke desto mindre er det tilsyneladende meget udbredt, at arbejdsgiverne stiller de forbudte krav. HK/Danmark har lavet en hurtig gennemsøgning af jobannoncer. Det viser sig, at både en lang række offentlige og private virksomheder kræver, at man plotter fødselsdato og køn ind i et skema, inden man kan gå videre med at søge job hos dem. Det gælder blandt andet aktuelle stillinger i Pensionsstyrelsen under Beskæftigelsesministeriet, DTU, Sydbank, Telenor, Dong Energy og Coop.



FORSKELSBEHANDLING **FORBUDT!**

Ansøgninger, som bliver frasorteret alene på et navn. Urimelige krav om perfekt dansk til job, hvor det ikke er nødvendigt. Eller dumsmarte bemærkninger om hudfarve, etnisk oprindelse og religion. Det skal man simpelthen ikke finde sig i. Det står i loven!

HK oplever en stigning i henvendelser fra personer, der føler sig diskrimineret og forskelsbehandlet på jobbet. Derfor har HK udgivet pjecen "Her arbejdes - forskelsbehandling forbudt". Pjecen fortæller om loven, og hvordan man kan få hjælp til at komme forskelsbehandling til livs. Den er udgivet med støtte fra Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Se www.hk.dk/forskelsbehandling, hvor pjecen kan downloades.



HVILKE TILTAG ER DER GJORT PÅ DIN ARBEJDSPLADS FOR AT HÅNDBERE MOBNING?

Liana Ligneul,
sikkerhedsrepræsentant
i Tulip



- Vi har ingen nedskrevne regler eller retningslinjer omkring mobning. Når man ikke har nogen problemer som sådan, tror jeg ikke altid, at man husker at være så proaktiv. Men det burde man selvfølgelig være, så man ikke først skal til at formulere retningslinjerne, når man står og skal håndtere en situation. Men der er altså ikke blevet stillet forslag om det her på virksomheden.

Sara Lezuik Høegsholm,
sikkerhedsrepræsentant
i Døveforeningen af 1866



- Vi har ikke nogen mobbepolitik. Vi er en ret lille arbejdsplads, og det er virkelig ikke min opfattelse, at vi har nogen problemer med mobning. Vi har til gengæld et omsorgssystem, hvor alle medarbejdere har en kontakt, hvis der er noget, der trykker. Men netop fordi mobning er så omtalt for tiden, så er det noget, der er på programmet til en dialog i samarbejdsudvalget.

Jonna Gammelby Høj,
sikkerhedsrepræsentant
hos Arla Foods i Videbæk



- Vi har haft nogle problemer med mobning, så vi har arbejdet rigtig meget med nogle "leveregler" for, hvordan vi skal respektere hinanden på arbejdspladsen. Og vi tolererer på ingen måde mobning, så det hedder blandt andet i levereglerne, at man ikke må bagtale hinanden eller overse bestemte kolleger - ligesom der er regler for, at vi skal lytte aktivt, spørge ind og tale pænt til hinanden.

FOTO LISBETH HOLTEN



Det er arbejdspladsens opgave at undgå **mobning**

God idé, at beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) sætter fokus på mobning. Men det er langt fra nok, mener Svend-Erik Hermansen, arbejdsmiljøkonsulent i HK/Privat

Hvis vi for alvor skal mobningen til livs, skal arbejdsgiverne tage problemet langt mere seriøst. Det mener Svend-Erik Hermansen, der er arbejdsmiljøkonsulent i HK/Privat.

Som du kan læse på side 8-11 har beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) netop lanceret en mobbepakke, der blandt andet opretter en mobbehotline og gør det nemmere at klage over en arbejdsplads.

Alt sammen en god idé, mener Svend-Erik Hermansen.

- Det er fint, at regeringen omsider tager action på problemet. Det er med til at skabe fokus på området, og det er positivt. Men det er ikke nærved nok. Problemet er, at der slet ikke er nok

ansvarlighed og fokus på at forebygge og håndtere mobningen på arbejdspladsen. Det er her, problemet for alvor skal løses, siger Svend-Erik Hermansen.

Derfor skal der laves konkrete politikker mod mobning på hver enkelt arbejdsplads. Her skal det blandt andet slås fast, hvem der gør hvad for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Politikkerne skal være tilpasset den enkelte arbejdsplads, for der er blandt andet stor forskel på, hvordan man løser problemet på en stor og en lille arbejdsplads.

Men mobningen ser desværre ud til at have gunstige vilkår på arbejdspladserne. I en ny undersøgelse, Catinét har lavet for LO og FTF, svarer kun 23 procent ja til, at de arbejder et sted, hvor der er et beredskab mod mobning. Mens 43 procent svarer, at der er dårlige vilkår til at håndtere mobning på deres arbejdsplads.

Læs mere på side 8-11 og på Arbejdsmiljøportalens temaside, www.voksenmobning.dk

Oplever du mobning på arbejdspladsen?

- så har du nu nye muligheder for at få hjælp. Beskæftigelsesministeriet har netop lanceret en ny mobbepakke – læs her mere om, hvad den betyder for dig

MOBBEHOTLINE

Hvis du bliver mobbet, er pårørende til en mobbet eller vidne til mobning på arbejdspladsen og mangler nogen at tale med om det, har du nu mulighed for at ringe til en særlig hotline hos Arbejdstilsynet. Her kommer du til at tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om mobning. Helt anonymt kan du få rådgivning om, hvordan du håndterer en konkret situation med mobning.

SÅDAN GØR DU:

Ring til hotline: 70 12 12 88. Tast 4 for hotlinen. Telefonen er åben: Mandag til torsdag kl. 8-16 og fredag kl. 8-15.

KLAGE OVER MOBNING PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvis du eller en af dine kolleger bliver udsat for mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen, kan du nu klage til Arbejdstilsynet over din arbejdsplads. Når Arbejdstilsynet modtager din klage, vil de besøge virksomheden og finde ud af, hvordan problemerne skal løses, hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet afslører ikke over for arbejdspladsen, hvem der har sendt klagen.

Arbejdstilsynet anbefaler i øvrigt, at du først taler med din tillidsrepræsentant, leder eller arbejdsmiljøansvarlig for at prøve at løse problemet, inden du klager.

SÅDAN GØR DU:

Gå ind på Arbejdstilsynets hjemmeside: www.arbejdstilsynet.dk
Gå ind under "Temaer" i fanebladet for oven – og derefter ind under "Mobning" i venstremenuen. Her finder du klageformular.



FORSKNING SAT I GANG

Hvis du bliver syg af den mobning, du bliver udsat for, er det svært at få det anerkendt som en arbejdsskade og få erstatning, fordi sygdomme som følge af mobning ikke er optaget på Erhvervssygdomsfortegnelsen. Men Arbejdsmiljøforskningsfonden giver nu penge til et nyt forskningsprojekt, der skal dokumentere sammenhængen mellem arbejdsrelateret mobning og chikane og udviklingen af psykiske sygdomme. Når dokumentationen er færdig, er der større mulighed for, at psykiske gener af mobning kan anerkendes som arbejdsskade.

SÅDAN GØR DU:

Læs mere om arbejdsskader på www.arbejdsskadestyrelsen.dk

KAMPAGNE OG KONFERENCE

Der skal sættes fokus på mobning og at nedbryde tabuerne. Derfor sætter Videncenter for Arbejdsmiljø her i foråret fokus på mobning på arbejdspladser i kampagnen 'Fra stress til trivsel'.

Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet afholder i efteråret 2010 også en konference om mobning på både skoler og arbejdspladser.

SÅDAN GØR DU:

Få mere viden på www.arbejdsmiljoviden.dk/mobning eller www.bm.dk

DELTE MENINGER OM MOBBEPAKKEN

Den ny mobbepakke fra Beskæftigelsesministeriet skal sætte en stopper for, at hver 10. dansker oplever mobning på jobbet. Men der er delte meninger om mobbepakken.

Inger Lise Eriksen-Jensen, virksomhedskonsulent og ekspert i mobning:

- Da jeg først hørte om mobbepakken, klappede jeg i mine hænder. Det er rigtig godt, at man gør noget på det her felt. Men jeg synes slet ikke, at der er nok fokus på, hvordan man hjælper folk videre, når de har været udsat for mobning.

Inger Lise Eriksen-Jensen mener, at det offentlige skal tilbyde meget mere hjælp til de mobbede. Også efter sagen er blevet anmeldt. Ellers frygter hun, at rigtig mange bliver tabt på gulvet.

Mette Kindberg, næstformand i HK:

- Problemet med tiltaget er, at man ikke sørger for at samle folk ordentlig op, efter de har klaget. Vi ved, at det tærer enormt på en person, når han eller hun bliver mobbet på arbejdspladsen, så der er ofte ikke kræfter til at få den nødvendige hjælp, så man kan komme videre.

Inger Støjberg, beskæftigelsesminister:

- For mig handler det om, at vi alle skal åbne øjnene og se, at der er et problem, vi hver især har et ansvar for at gøre noget ved. Derfor er det utrolig vigtigt, at vi får nedbrudt de tabuer, der er om mobning.

Inger Støjberg mener, at de fem initiativer, hun har fremlagt i mobbepakken, netop kan være med til at nedbryde disse tabuer.

HVER IO. MOBBER

- 1,6 procent af alle personer i job har været udsat for mobning ugentligt.
- 6,7 procent af alle personer har været udsat for mobning flere gange inden for et år.
- 72 procent af de mobbede blev mobbet af kolleger.
- 32 procent af de mobbede, blev mobbet af ledere.
- Personer, der er blevet mobbet, har 61 procent flere sygedage end ikke-mobbede.

**Kilde: Det Nationale
Forskningscenter for Arbejdsmiljø**

Med en **STEMMEPROCENT** på 46,1 var HK/Privats medlemmer blandt de allermest **FLITTIGE** med stemmesedlen ved den nyligt overståede urafstemning om nye **OVERENSKOMSTER**. Og hele 87,9 procent fulgte HK/Privats anbefaling og sagde **NEJ**. Vi har besøgt et par af de arbejdspladser med meget høj stemmeprocent for at høre, hvordan den **FAGLIGE KAMP** har set ud fra deres kontorer

NEJ'ET GAV SIG SELV

Når først kollegerne fik forklaret, hvad 50 %-reglen egentlig gik ud på, var der ingen tvivl om nej'et - selv om HK'erne hos arbejdsmiljørådgivningsfirmaet Orbicon-Leif Hansen A/S ikke mærker noget til reglens konsekvenser

Da der kun var én kollega tilbage, som ikke havde stemt, udsmykkede tillidsrepræsentant Tina Lerche hans kontor med HK/Privats emblemer og klistermærker. Samt et "på forhånd tak for din stemme"-marcipanbrød.

- Jeg må indrømme, at jeg tænkte over, om jeg nu overskred en grænse. Men jeg synes, at det var et meget positivt pres, siger Tina Lerche.

Kollegaen tog det pænt. Og stemte. Dermed nåede HK'erne på Orbicon-Leif Hansen a/s i Roskilde op på en stemmeprocent på 100. Med 12 HK/Privat-medlemmer be-

tød det en kontant præmie på 10.000 kroner til den faglige klubkasse.

- Jeg har gjort en del ud af at forklare, hvad 50 %-reglen er, og hvorfor det var så vigtigt, at stemmeprocenten blev så høj som mulig. Men jeg synes bestemt ikke, at jeg har moset igennem med, hvad folk skulle stemme, siger Tina Lerche, der arbejder som økonomisekretær.

- Men når først man har forstået, hvad 50 %-reglen går ud på, synes jeg jo, at det giver sig selv.

Det er hendes to kolleger Pernille Steen og Gert Porse helt enige i.

- Vi har faktisk ikke talt så meget om ja eller nej. Det har ligesom været indlysende for alle, at det skulle være nej, siger Pernille Steen, der er økonomisekretær.

- Jeg kendte ikke noget til reglen i forvejen, men nu hvor Tina har været god til at forklare den, og hvor jeg er blevet opmærksom på, at den er så gammel, helt tilbage fra krigens tid, så er jeg ikke i tvivl. Det kan bare ikke være rigtigt, at der skal være sådan en regel.

Gert Porse, der er arbejdsmiljøkonsulent, har heller ikke været det mindste i tvivl.





- Når der nu ikke var nogen penge til noget andet, så er det særligt provokerende for mig, at man ikke ville give os den luns. Men jeg ville have stemt nej, selv om 50 %-reglen ikke havde været i spil. For der er virkelig ingenting, siger Gert Porse, der har fulgt HK/Privats aktivistiske linje med stor tilfredshed.

- Man kan som HK-medlem nogle gange godt savne noget mere rebelskhed. Vi har ikke for vane at skeje så meget ud, sammenlignet med de andre LO-forbund. Men nu har vi fået vist, at vi ikke bare er stemmekvæg.

Tillidsrepræsentant Tina Lerche er også rigtig glad for, at HK/Privats formand, Karin Retvig, stod fast, da det virkelig gjaldt. Og for at HK/Privat har været så markant synlige.

- Også at man har sat sig på nye medier som Facebook. Jeg var inde og skrive på "væggen", at nu havde jeg stemt nej, og der gik ikke ret lang tid, før der var en lang række kommentarer fra folk om, at nu havde de også stemt. Det er med til, at vi kan føle os samlet, siger Tina Lerche. ◻

Der er stort sammenhold mellem HK'erne på Orbicon-Leif Hansen A/S. Også i urafstemningen, hvor 100 procent stemte. Her er det tillidsrepræsentant Tina Lerche, arbejdsmiljøkonsulent Tina Lerche, arbejdsmiljøkonsulent Gert Porse og Pernille Steen, der er økonomisekretær.

ET SPØRGSMÅL OM SOLIDARITET

På Fyns Postkontor i Odense har de fine, ordnede forhold og ingen diskriminerende 50 %-regel. Så når tillidsrepræsentant Bente Jensen har fået 88 procent af sine kolleger til at stemme, har det handlet om solidaritet med andre HK'ere



På Fyns Postkontor mærker de ikke noget til 50 %-reglen. Så tillidsrepræsentant Bente Jensen (th.) har argumenteret for solidaritet over for kollegerne Mogens Øxenhav og Iris Pedersen.

50 %-reglen

Reglen foreskriver, at mindst 50 % af de ansatte inden for HK-området skal være medlem af HK for at få overenskomst. Den regel gælder kun på HK-området og afskærer op mod 100.000 fra at få overenskomstmæssige vilkår med rettigheder omkring løn, arbejdstid, barsel, overarbejde, pension etc.

50 % af hvad? Hvad er det, vi går glip af? Skal vi strejke?

HK/Privats massive kampagne for at få afskaffet 50 %-reglen var ikke i første omgang sådan lige at forklare medlemmerne på Fyns Postkontor i Odense, måtte tillidsrepræsentant Bente Jensen sande.

Her er overenskomst, ordnede forhold og en hel del gamle tjenestemænd, for hvem faglig kamp er et ukendt terræn at bevæge sig ind på.

Men man kan komme rigtig langt med en rolig snak med hver enkelt hen over frokoststuen bord. Og med gule sole på klistermærker med det håndfaste budskab om, at "50 %-reglen er 100 % diskrimination" til at slå temaet an og retningslinjer for strejke hængt op for at udrydde misforståelser.

- Jeg har forsøgt hele tiden at holde mine kolleger opdateret, når der skete noget i forhandlingerne. Og så har jeg ellers brugt mine kalorier på at forklare mine kolleger, at det største var, at de stemte. Det næststørste var, at de stemte nej, fortæller Bente Jensen.

Kalorierne har virket. Hele 88 procent af hendes kolleger har stemt. Det betyder, at HK-klubben har vundet 15.000 kroner for den højeste stemmeprocent blandt virksomheder med mellem 21 og 40 medlemmer.

- Men jeg synes egentlig ikke, at det har været så svært at få folk til at stemme. Til gengæld var der mange, der ikke umiddelbart kunne forstå, hvorfor jeg anbefalede et nej - vi har det jo godt her i Post Danmark, siger Bente Jensen, der dog - indtil

dette interview - ikke har mødt en eneste kollega, der har stemt ja.

- Det har handlet om solidaritet, for vi har jo ordnede forhold her og er ikke ramt af 50 %-reglen hos os, men Post Danmark har en arbejdsplads - Budstikken - hvor der ikke er overenskomst. Men som jeg har sagt til mine kolleger, så skærer man ned alle steder, og skulle man miste sit arbejde, kan man meget vel risikere at skulle ud og finde et arbejde på en virksomhed, hvor der ikke er overenskomst, siger Bente Jensen.

Iris Pedersen er en af dem, der har stemt nej - først og fremmest på grund af 50 %-reglen.

- Da først 50 %-reglen kom på bordet, var det en meget nem beslutning, siger Iris Pedersen.

- Jeg har selv tidligere været på en arbejdsplads uden overenskomst, hvor vi blandt andet ikke havde pension. Så selv om jeg har fine forhold her i Post Danmark, hvor jeg har været ansat i godt 19 år, så har jeg bestemt ikke svært ved at sætte mig ind i det, siger Iris Pedersen.

Hendes kollega Mogens Øxenhav, der har arbejdet i Post Danmark i 31 år, kan også godt se, at 50 %-reglen er uretfærdig.

- Den er lidt skør og gammeldags, mener han.

Alligevel blev der krydset ja på hans stemmeseddel.

- Med den situation, Post Danmark og resten af arbejdsmarkedet er i, mener jeg ikke, at man kan strejke sig ud af problemerne. Jeg ved godt, at der er noget, der hedder solidaritet, men den har så ikke haft det så godt lige i det her tilfælde, siger Mogens Øxenhav. □

POLITISK STØTTE eller ej - du VÆLGER selv

HK's kongres besluttede i 2005, at HK

- HK giver ikke automatisk penge til politiske formål,
- kan yde støtte til folketingsgrupper og politikere på grundlag af aftaler om gennemførelse af bestemte politiske opgaver og projekter, der er i HK-medlemmernes interesse,
- kan deltage i valgkampe med egne budskaber og valgkampstrategi,
- i særlige tilfælde kan yde støtte til udvalgte kandidater.

Det blev samtidig besluttet, at HK fortsat vil medvirke til åbenhed om økonomisk støtte til politisk arbejde.

Det er HK's hovedbestyrelse, som i hvert tilfælde afgør, om der skal ydes støtte. Hovedbestyrelsen skal sikre sig, at støttemodtagernes værdigrundlag stemmer overens med HK's.

Medlemmer, som ikke ønsker, at en del af deres faglige kontingent bruges til at påvirke den politiske proces, har ifølge loven ret til at melde fra. Du kan som medlem af HK vælge støtten fra ved at benytte kuponen på denne side.

Har du tidligere sagt nej til støtte, gælder din framelding, så længe du er medlem af HK.

Kuponen skal altså kun bruges, hvis

- du som nyt medlem ønsker at melde fra,
- du ikke tidligere har meldt fra, men ønsker at gøre det,
- du har fortrudt, at du tidligere har meldt fra.

HK's statsautoriserede revisorer registrerer antallet af frameldte. De medlemmer, som melder fra, er anonyme i forhold til HK. Derfor kan bidragene til støtte ikke trækkes fra den enkeltes kontingent.

De kontingentmidler, som ikke ønskes anvendt til støtte, overføres til enten

- en humanitær organisation,
- solidaritetsarbejde og projekter, hvis målsætning stemmer overens med fagbevægelsens faglige og politiske prioriteringer,
- forskningsprojekter, der sætter fokus på HK'ernes arbejdsliv, herunder arbejdsmiljø, kvalitet i arbejdet, livslang læring m.m.

De, som har modtaget de frameldte midler, bliver oplyst henholdsvis på HK-afdelingernes, forbundets og sektorerens hjemmeside.

Kupon

Jeg ønsker ikke, at en del af mit medlemskontingent går til støtte til politisk arbejde___ (sæt kryds)
Jeg ønsker at annullere min tidligere framelding af støtten til politisk arbejde___

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr. By: _____

Cpr-nr: _____

Du skal sende kuponen til:

Revisionsinstituttet, Skagensgade 1, Postboks 59, 2630 Tåstrup

DET ER NEMT AT VÆRE SUND HOS NOVO NORDISK

INGEN bliver tvunget til at spise SALAT eller springe på MOTIONSCYKLEN. Men adgangen til at leve sundt på ARBEJDSPLADSEN er nem hos Novo Nordisk. Det er vores FORPLIGTELSE, siger HR-direktøren



Flemming Sunke er i cykelshorts, træningstrøje og kondisko, da han hurtigt smutter igennem den lyse og indbydende reception, skræner hen over parkeringspladsen og viser vej ind i en ny bygning. Det enorme virksomhedsareal er som en lille by af bygninger, her lidt uden for Måløv. Befolket af omkring 3.500 af Novo Nordisks i alt 13.000 medarbejdere i Danmark.

- Så der er spidsbelastning hernede, lige når folk har fået fri. Så kan det godt være svært at komme på et spinninghold eller få en maskine med det samme, siger Flemming Sunke, der er laborant, og som først og fremmest sveder i virksomhedens kælder i vinterhalvåret.

Lige nu, hvor klokken er godt 11 om formiddagen, er der kun en enkelt, der styrketræner længere nede i det aflange træningslokale, hvor løbebånd, motionscykler og

muskelmaskiner står skulder ved skulder langs vægspjellene. Og så Flemming Sunke og hans - ligeledes omklædte - laborantkollega Birgitte Schouenborg.

- Det er helt legalt at bruge en times tid på motion midt på dagen. Der er ingen, der kigger skævt til dig, hvis du flekser ud i tidsregistreringen og fletter motionen ind i det omfang, det passer med dit arbejde, siger Birgitte Schouenborg.

LETTERE AT FÅ DET GJORT

Motionsrummet er bare ét håndgribeligt eksempel på Novo Nordisks sundhedstilbud til virksomhedens ansatte. Sundheden er sat i system, og det har blandt andet sikret den store medicinalvirksomheds titlen som Danmarks sundeste arbejdsplads anno 2009 (kåret af en bred vifte af folk, blandt andet Dansk Erhverv, Danica Pension og HK).

Det betyder, at alle medarbejdere - såvel dem inden for som uden for landets grænser - arbejder i røgfrie miljøer og har mulighed for at få et rygestopkursus. At der er sund mad og drikke tilgængelig på arbejdspladsen. At der er let adgang til fysisk aktivitet. Og at alle har mulighed for hvert andet år at få kroppen til syn ved et helbredstjek med dertilhørende rådgivning.

- Man kan klart mærke, at der er kommet mere fokus på sundhed. Der er sket en holdningsændring. Nu er det ikke længere kaffe og kage, der står til møderne, men müsli og nødder. Men samtidig er det jo ikke sådan, at vi er blevet hellige. Jeg har lige siddet og spist wienerbrød her til morgen, fordi der var en, der havde fødselsdag, siger Birgitte Schouenborg.

For Flemming Sunke handler det ikke mindst om, at det er nemt at være sund. Man kan snildt finde mayonnaise i kanti-

JOB ELLER PRIVAT - HVOR GÅR GRÆNSEN?

Grænsen mellem **arbejdsliv** og **privatliv** viskes ud: Din arbejdsgiver tager **ansvar** for private anliggender som **kost** og **motion**. Du går på **Facebook** i arbejdstiden, men til gengæld tjekker du **arbejdsmailen** i weekenden. Mange af dine **kolleger** ser du i **fritiden**, hvor du i øvrigt **forventes** at opføre dig anstændigt. **HK/Privatbladet** ser i de kommende numre på, hvad det **betyder** for dig - som **ansat** og som **privatperson**.



Der er nem adgang til motion på alle Novo Nordisks lokaliteter i Danmark. I Måløv benytter Birgitte Schouenborg og Flemming Sunke sig ofte af motionsrummet.



Man kan sige, at man selvfølgelig kan få **DÅRLIG SAMVITTIGHED**, hvis man ikke er **SUND**. Men altså, det gør man jo alle steder, fordi der er så meget **FOKUS** på sundhed i **SAMFUNDET** generelt.

LABORANT BIRGITTE SCHOUENBORG

► nen, men det er nemt at finde det sun-
de valg. Og det er nemt at stikke ned i
motionsrummet eller melde sig ind i
en af de mange sportsklubber, der også er.

- Tid er en virkelig vigtig faktor i det her.
Når firmaet er med til at eliminere den tid,
det ellers ville tage bare at nå hen til et mo-
tionsrum, så betyder det, at man får det
gjort, siger Flemming Sunke.

- Det er ligesom med sundhedstjekket.
Det er en virkelig god idé, for det kan jo
godt være, at man har en lurende sukkersy-
ge eller et for højt kolesteroltal. Men jeg er
ikke sikker på, at jeg ville få taget mig sam-
men til at få det gjort, hvis ikke virksomhe-
den tilbød det.

INGEN ØKONOMISKE KALKULER

Når virksomheden vil sine medarbejdere
det godt, så vil medarbejderne også virk-
somheden det godt. Sådan oplever både
Flemming Sunke og Birgitte Schouenborg
sundhedstilbuddene. Det er et vigtigt per-
sonalegode, og det skaber en "good fee-
ling" omkring hele Novo Nordisk.

Tilfredse medarbejdere er så absolut et
gode, men der er for Novo Nordisk ingen

hensigt om større produktivitet og flere
penge i banken bag sundhedsinitiativerne.
Det siger Lars-Christian Lassen, der er glo-
bal HR-direktør.

- Der er som bekendt et ordsprog, der si-
ger, at "change starts from within". Det er
vores virksomheds vision at bekæmpe og
forebygge diabetes, så vi mener, at vi har en
forpligtelse til at promovere en sund livs-
stil til vores egne medarbejdere, siger HR-
direktøren.

- Hvis vi så også får mere engagerede
medarbejdere og bedre præstationer ud af
det, er det selvfølgelig en dejlig sidegevinst,
men der er altså ingen økonomisk kalkule
bagved.

FOKUS PÅ FRIVILLIGHEDEN

Men der er ingen, der skal tvinges til at tygge
jordkokker, hvis de hellere vil have et stykke
rullepølse, og der er ingen, der skal løbe et
kvarter maraton, hvis de hellere vil hjem og se
fjernsyn. En medarbejder, der er overvægtig
eller ryger, er en lige så skattet medarbejder,
forsikrer Lars-Christian Lassen.

Sådan oplever Flemming Sunke og Bir-
gitte Schouenborg det også. De har kolle-

ger, der aldrig kunne drømme om at hjule
rundt på en motionscykel. Og så lader de
bare være.

- Det er klart en privatsag. Der er ingen,
der direkte henvender sig til folk. Det er
et tilbud om nogle muligheder, der er der,
og de bliver præsenteret bredt, siger Flem-
ming Sunke.

- Man kan sige, at man selvfølgelig kan få
dårlig samvittighed, hvis man ikke er sund.
Men altså, det gør man jo alle steder, fordi
der er så meget fokus på sundhed i samfun-
det generelt, siger Birgitte Schouenborg.

Den reelle frivillighed, hvor ingen mere
eller mindre frivilligt skal føle sig presset
ind i sundhedsvognen, er et stort fokusom-
råde på direktionsgangene.

- Kan jeg sige, at 100 procent af vores
medarbejdere ikke oplever noget pres? Det
ville være lidt for flot og at lægge hovedet
på blokken. Men det er noget, vi har utro-
lig stor fokus på. Det er ikke en del af vores
virksomhedskultur at være missionerende,
og vi gør meget ud af, at vores kommunika-
tion om de her muligheder er helt skarp og
klar: Det er helt frivillige tilbud, siger Lars-
Christian Lassen. ◻

SE MERE PÅ HK/PRIVATS HJEMMESIDE

Job eller privat - hvor går grænsen? På vores hjemmeside kan du se web-tv-indslag med et panel af tillidsrepræsentanter og ledere, der svarer på konkrete dilemmaer i grænsefladen mellem arbejdsliv og privatliv. Du finder temasiden på www.hkprivat.dk



Det er ikke sådan, at man slet ikke kan spise usundt i Novo Nordisks kantine. Men det sunde valg er det nemmeste valg.



Ledelsen har ingen bagtanker om bedre bundlinje med sundhedstilbuddene. Men mere engagerede medarbejdere er absolut en velkommen bonus, og både Birgitte Schouenborg og Flemming Sunke er rigtig glade for deres arbejdsplads.



SUNDHED SKAL VÆRE DIT EGET VALG

Sundhedsstyrelsen har en **VISION** om, at vi skal blive **SUNDERE** af at gå på **ARBEJDE**, end hvis vi var blevet **HJEMME**. Så godt som alle danske **VIRKSOMHEDER** har da også tilbud og hjælp inden for **BLANDT ANDET** kost, motion, rygning og alkohol. Men hvor går **GRÆNSEN** egentlig?



Du kan tage et saftigt rødt æble fra kontorets frugtkurv, mens du er på vej ud i foråret for at løbe rundt og rundt med kollegerne i løbeklubben. Temmelig sikkert en rigtig god idé, da det mobile sundhedstjek, der besøgte jeres virksomhed sidste måned, røbede, at både kolesteroltal og fedtprocent løber hurtigere op, end du kan nå at spise broccoli og gulerødder nede i den sunde kantine. Så det er i virkeligheden nok også meget godt, at du sagde ja tak til det rygestopkursus, chefen med glæde betaler.

Okay, du har måske ikke været ude for det hele. Men der er en rigtig god chance for, at en del af det vækker genkendelse. For sundheden er rykket ind på de danske arbejdspladser. Otte ud af ti HK/Privatmedlemmer har således et eller flere sundhedsmæssige tilbud på deres arbejdsplads, viser en undersøgelse, som Capacent har lavet for HK/Privat.

INDSATSEN SKAL VÆRE SYSTEMATISK

Dermed er der i al fald lagt en bund for at nå visionen fra vores helbreds højborg, Sund-

hedsstyrelsen. Her mener man, at danskerne skal blive sundere af at gå på arbejde, end hvis de var blevet hjemme. Bag det ligger et ganske simpelt rationale inden for mulighedernes kunst - det er her, folk er.

- Mange mennesker sætter sig ud i bilen, kører på arbejde, sidder hele dagen foran en pc og kører hjem igen. Vi har fået indrettet os sådan, at man kan nøjes med at bevæge sig 1.000 skridt pr. dag. Men vi ved, at arbejdspladsen spiller en stor rolle for de fleste menneskers liv, og at folk bliver påvirket på deres arbejdsplads. Så hvis vi ikke forsøger at inddrage arbejdspladsen i forhold til folks sundhed, misser vi en kæmpe mulighed, siger Jørgen Falk, der er chefkonsulent i Sundhedsstyrelsen.

Han anerkender, at dokumentationen for, at det faktisk gavner folkesundheden at lave sundhedsinitiativer på arbejdspladsen, ikke er så lysende klar, som man kunne ønske sig. Men det peger tilstrækkeligt i den retning til, at det bør være et fokusområde.

Hvis det skal gavne mere end den enkelte medarbejders tilfredshed, skal indsatsen

dog efter Sundhedsstyrelsens opfattelse være langt mere systematisk. Den skal bidrage til at ændre hele miljøet på arbejdspladsen.

- Det er blevet kørt meget som et personalegode, hvilket selvfølgelig kan være fint nok. Det er sikkert trivselsfremmende, men er det sundhedsfremmende? Man bør i højere grad integrere det i arbejdet med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen i stedet for at se det som en separat søjle. Men det har vi ikke været gode nok til endnu, mener Palle Ørbæk, direktør for det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

FRIT VALG FRA GRILLEN

Hos HK/Privat bakker man helt op om sundhedstilbud til medarbejderne. Så længe det er frivilligt - og så længe det opleves som 100 procent frivilligt uden pres fra ledelseskorridorerne. Dem, der ikke har lyst til at leve det sunde liv på arbejdspladsen, skal have en reel mulighed for at sige nej tak uden at blive stemplet som usunde. Og det er ledelsens opgave at kommunikere helt klart, at det er sådan, mener Svend-



Den sunde mad har sammen med motion og hjælp til at komme af med rygning og alkohol indtaget arbejdspladsen. Og det er kommet for at blive.

Erik Hermansen, der er arbejdsmiljøkonsulent i HK/Privat.

- Vi er nødt til at holde fast i, at mennesker er forskellige. Derfor er der ikke nogen, der skal komme med "sandheden" om, hvordan vi skal leve vores liv - heller ikke på arbejdspladsen, siger Svend-Erik Hermansen.

- Hvis der er nogle, der vælger for os, så gider vi det ikke. Vi har fået en meget bedre grundviden om, hvordan vi kan leve sundere, men vi skal stadig selv have lov at fravælge eller tilvælge den ristede pølse i kantinen. Det fordrer også, at vi har lov at tænke os om selv.

Der er da heller ikke noget, der tyder på, at landets arbejdsgivere forsøger at presse de ansatte op på motionscyklen og ned i saltbaren. Kun fem procent af de adspurgte HK/Privat-medlemmer oplever sundhedsiltagene som en kombination af tilbud og tvang.

MUS-SAMTALE MED SUNDHEDSMÅL

Men mange vil gerne hjælpes til et sundere liv, mener Jørgen Falk fra Sundhedsstyrelsen. Også på arbejdspladsen.

- Det er sket i takt med den almindelige erkendelse af, at vi har indflydelse på vores eget helbred. For det er altså sådan, at næsten alle har et klart ønske om et godt helbred, siger chefkonsulenten.

Han forudser, at indsatsen for at fremme sundhed og trivsel på arbejdspladsen bliver et stort salgsargument, når virksomheder i de kommende år skal kæmpe om de små årgange på arbejdsmarkedet. Ligesom det bliver mere almindeligt at inddrage sundhedsspørgsmål i MUS-samtalen (medarbejderudviklingssamtalen).

- Her skal arbejdsgiveren være utrolig opmærksom på, at den ansatte selv er interesseret, og det handler i meget høj grad om at give lederne kommunikative kompetencer til denne opgave. Men jeg tror, at det bliver mere almindeligt, at man som led i MUS-samtalen opstiller mål for medarbejderen, som vi for eksempel også ser det omkring uddannelse, siger Jørgen Falk.

Men det er et særdeles farligt område at bevæge sig ind på, mener Lotte Hvas, der er praktiserende læge og næstformand i Etisk Råd.

- Det vil altid være ekstremt mudret, hvorfor chefen gør det her. Det kan lyde så smukt, men det kan aldrig blive en ligeværdig snak, så længe den ene part så at sige har krammet på den anden ansættelsesretsligt, siger Lotte Hvas, der generelt er stor tilhænger af den øgede fokus på sundhed på arbejdspladsen - hvis det bliver grebet rigtigt an.

- Jeg tror ikke så meget på, at sundhed løses individuelt. Derfor er det en rigtig god idé, at det foregår på arbejdspladsen, hvor man har fællesskabet. Men jeg er lidt skeptisk over for de her sundhedstjek, hvor man netop gør det individuelt igen. Og hvis det alene handler om at måle medarbejderne for at sende dem til læge i stedet for at ændre rammerne på arbejdspladsen, som medarbejderne er med til at bestemme, så er vi ikke kommet ret langt. □

Erhvervsskoleelever er

DE ANDRES

FRAFALD

HK/Privatbladet ser bag om frafaldet på landets handelskoler. Vi har tidligere beskrevet konsekvenserne af støj i klasserne, elevernes fravær og lærernes uddannelse.

BØRN



Politikerne på Christiansborg gør meget lidt for at sikre penge og hjælp til de danske erhvervsskoler. Det skyldes i høj grad, at politikernes egne børn går på gymnasiet, mener forfatter og samfundsdebattør Lars Olsen

De danske erhvervsskoler er pressede. Der mangler næsten 8.000 praktikpladser til eleverne på erhvervsskolerne. Alligevel er der ikke meget hjælp at hente fra Christiansborg.

Mener forfatter, cand.phil. Lars Olsen.

Han har i ti år beskæftiget sig med sociale uligheder i Danmark. Lars Olsen mener, at problemet kan forklares med, at når politikernes egne børn skal vælge en ungdomsuddannelse, så tager de tre år på gymnasiet – og ikke på handelsskole eller teknisk skole. Erhvervsuddannelserne kommer derfor sjældent ind på livet af beslutningstagerne på Christiansborg.

Lars Olsen har netop udgivet bogen ”Eliternes triumf - da de uddannede klasser tog magten”, hvori han sætter fokus på det store skel, der er mellem danske politikere og rigtig mange af de borgere, som de repræsenterer.

- I din nye bog kritiserer du blandt andet forholdet mellem Danmarks beslutningstagere og erhvervsskolerne. Hvad er der gået galt?

- Min bog er et forsøg på at forklare, hvorfor politikerne ofte kommer ud af trit med den virkelige virkelighed.

Det er en del af problemet, at ikke bare politikerne, men også embedsapparatet, eksperterne og mediefolkene - alle dem, som jeg kalder ”de uddannede klasser” - lever i én virkelighed, mens en stor del af befolkningen lever i en anden virkelighed. Over 70 procent af de yngre folketingsmedlemmer er i dag akademikere eller studerende på akademiske uddannelser.

Beslutningstagernes erfaringsverden stammer fra gymnasiet og det boglige uddannelsessystem, mens halvdelen af befolkningen får en erhvervsuddannelse.

De har selvfølgelig meningsmålinger og fokusgrupper, men det bliver bare no



” Fremtiden for Danmark er, at vi både skal have nogle dygtige forskere og dygtige folk, der kan få nogle ideer. Men vi skal også have nogle teknikere og nogle faglærte, der kan udføre ideerne i virkeligheden.

► get andet end, hvis det var deres egen virkelighed.

- Der mangler næsten 8.000 praktikpladser til eleverne på de danske erhvervsuddannelser. Alligevel er det meget begrænset, hvor meget man gør fra politisk side for at afhjælpe situationen. Hvorfor tror du, det er sådan?

- Det hænger nok sammen med, at det er de andres børn, der går på erhvervsuddannelserne. Og så fordi det er så gammelt et problem. Jeg kan huske første gang, jeg hørte om manglen på praktikpladser. Det var i 70'erne.

Der er gået 30 år, uden der er sket noget. Nej, det er løgn. Men de tiltag, man har lavet, har vist sig at være utilstrækkelige.

Men det hænger jo også sammen med, at man ikke vil vride armen om på arbejdsgiverne for at få dem til at oprette de praktikpladser.

Jeg ser jo skolepraktik som en nødløsning. I virkeligheden synes jeg, at man burde lave et slags kvotesystem, som tvang arbejdsgiverne til at oprette de nødvendige praktikpladser.

- Hvorfor går politikernes egne børn ikke på erhvervsskolerne?

A: - Det er en del af svækkelsen af arbej-

derklassen, dens organisering og stolthed. Troen på det faglige uddannelsessystem er blevet svagere.

Samtidig er uddannelsessystemet blevet enormt akademisk. Også selvom over 80 procent af en ungdomsårgang aldrig bliver akademikere. Man regner det for finere at kunne en hel masse teori. Det betyder også, at alle lærere med respekt for sig selv skal plage deres elever med det helt ned i folkeskolen. Og det fornemmer de unge. De fornemmer jo godt, at det, der giver status, er begreberne og teorien. Ikke de praktiske ting.

- Ifølge Undervisningsministeriet falder næsten en femtedel af eleverne på erhvervsskolerne fra, inden de har færdiggjort en uddannelse. Så er der jo langt op til de 95 procent, som regeringen gerne vil have igennem. Hvorfor giver man ikke flere penge til området?

- 95 procent-målsætningen er i virkeligheden meget vidtgående. Den kræver en reform af hele uddannelsessystemet. Men i praksis er det bare blevet overladt til erhvervsuddannelserne.

Værsgo! Så får erhvervsskolerne lige et par håndører til det. Man klæder hverken skolerne ordentligt økonomisk eller pædagogisk på til at kunne løse opgaven.

Jeg har rejst rundt og holdt mange fore-

drag på erhvervsuddannelserne. Ude på skolerne oplever jeg, at lærerne er frustrerede og indimellem desperate.

Det, sammenholdt med praktikpladsproblemet og akademiseringen af uddannelsessystemet, er typisk noget, der er blevet gennemført af et beslutningssystem, som ikke har problemerne helt inde på livet. Det er et beslutningssystem, der tænker, at erhvervsuddannelserne er for de andres børn.

- Hvorfor mener du, at man skal kæmpe for at forbedre erhvervsskolerne?

- Fremtiden for Danmark er, at vi både skal have nogle dygtige forskere og dygtige folk, der kan få nogle ideer. Men vi skal også have nogle teknikere og nogle faglærte, der kan udføre ideerne i virkeligheden. Der, hvor man virkelig kan udvikle nye ideer, er, hvis de to grupper spiller sammen.

Vi skal have et nyt billede af de uddannelser, der er nødvendige for Danmark i fremtiden.

Det samspil af teori og praksis kræver, at vi genskaber stolthed og status ved erhvervsuddannelserne. □

“Eliternes triumf - da de uddannede klasser tog magten” af Lars Olsen kan købes i boghandelen.

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 7. juni 2010.

1. præmie 250 kroner Ulla Dahl Andersen, Møllegade 60, 8660 Skanderborg
 2. præmie 200 kroner Hanne Lykke Nielsen, Lundsgårdbakke 7, 4174 Jystrup
 3. præmie 150 kroner Ulla Marcussen, Højbro 14, 2. tv., 7900 Nykøbing Mors

KODEORDET VAR: NOTESEDDEL

**SEKS AF HK/PRIVATS
BRANCHESEKTIONER HAR
ET FÆLLES ARRANGEMENT
I SEPTEMBER 2010. HVAD
HEDDER DET?**

Svaret (der ender med ordet
"konference") er delt pga. dets
længde:

svovl

kælet

drik

rem

ledelse

tone

løvtræ

rognerengøringskoncern

driller

anb. dyr

klar tone

henter

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.

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

Find løsningen på www.hk.dk/privat

LØSNING AF KRYDS NUMMER 5, 2010

Kodeordet _____

Navn _____

Medlemsnummer _____

Adresse _____

Postnr. & by _____

NU SVEDER JEG HELT VILDT IGEN!

Nogle er modige nok til at sige det lige ud, men selv på arbejdspladser med flest kvinder lider mange i tavshed, når overgangsalderen sætter ind

”Jeg er meget depri, er meget træt og i perioder så ked af det, at jeg har problemer med at komme på job, så jeg bliver tit hjemme”.

Sådan skriver en trist 48-årig anonym kvinde i en brevkasse på nettet - og desværre er hendes oplevelse meget almindelig. Det ved privatpraktiserende speciallæge i gynækologi Lise Helmsøe-Zinck, Gladsaxe, der i sin konsultation ser mange erhvervsaktive kvinder, der ikke alene kæmper med de gener, der kan følge med overgangsalderen; de er også meget optaget af at skjule deres overgangsalder på arbejdet.

- For mange er arbejdssituationen det sværeste at håndtere i forbindelse med

overgangsalder. Kvinderne prøver ofte at undgå, at kollegerne opdager noget, og det kan være en hård kamp. Mange plages af svedeture og bliver følelsesmæssigt labile - der skal mindre til end tidligere, før de reagerer med eksempelvis gråd eller vrede, fortæller 48-årige Lise Helmsøe-Zinck.

UFEDT

Mange kvinder er dårligt forberedt på, hvad overgangsalderen medfører, når de ramler ind i den - netop fordi der ikke snakkes åbent om emnet:

- Mit indtryk er, at der generelt bliver talt meget lidt eller slet ikke om overgangsalder - heller ikke på arbejdspladser med mange kvinder. Tilsyneladende synes kvinder ikke, det er fedt at være nået til den alder, og de har bestemt ikke lyst til at indvie andre i det, siger gynækologen.

Tager man sig alligevel sammen til at gøre det, kan kollegerne lettere forstå pludselige humørskift, og det kan være en let-

telse ikke at skulle forstille sig og have lov at sige: ”Nu sveder jeg helt vildt igen!”

Med lidt selvironi og humor går det hele også lidt nemmere, kan man forstå på den 50-årige journalist og forfatter Hanne Røsted Jensen, der selv har begge dele og demonstrerer det i bogen ”Hedeturen - rejsen til et andet sted”, der netop er udkommet. Heri fremlægger hun blandt andet sine erfaringer med afsindige svedeture og eksistentielle kriser:

- Jeg valgte at være åben om min overgangsalder og fortælle mine kolleger om den. Jeg arbejdede tæt sammen med en sød kollega, en noget yngre kvinde, da mine svedeture for alvor begyndte. Vi havde givet hinanden kælenavne, og mit var ”Olde”, så hun gik rundt og sagde: ”Vi skal have en ventilator til Olde!”, og det fik jeg så. Det er en fin måde at blive mødt på, så længe tonen er kærlig. Men jeg har også oplevet at stå ved et whiteboard foran en større flok og være i gang med at fremlægge, da jeg fik ▶



NU SVEDER JEG HELT VILDT IGEN!

► en ordentlig hedetur. Jeg sagde ligeud, at det var på grund af overgangsalder. Det gav en underligt akavet stemning; der var ikke rigtig nogen, der kommenterede det.

TABUBELAGT

Hun undrer sig over, at overgangsalderen er så tabubelagt, eftersom det er en naturlig livsfase for halvdelen af befolkningen (i øvrigt har mænd også en overgangsalder, hvor deres hormonniveau falder):

- Hvis jeg satte mig i kantine og sagde, at jeg havde overvejet at få lavet nye bryster, ville der ingen ende være på spørgelysten blandt mine kolleger. Men når jeg siger "overgangsalder", dør snakken hurtigt ud. Det provokerer mig, at det gøres til noget skamfuldt, at man bliver ældre, siger Hanne Rolsted Jensen, som har været redaktionschef for en stribe store tv-produktioner gennem en årrække, men har valgt at blive selvstændig fra årsskiftet - en konsekvens af, at det blev sværere at få de mest attraktive arbejdsopgaver.

- Jeg blev selvstændig for selv at sætte dagsordenen. Jeg vil ikke risikere at blive bitter, og jeg må indse, at jeg ikke får arbejde med de helt store underholdningsproduktioner igen - man vil have yngre kræfter. På sin vis forstår jeg det godt, men på den anden side er det besynderligt, for jeg er jo ikke blevet dårligere til mit arbejde - reelt er jeg dygtigere end nogensinde, siger forfatteren, der i sin bog fortæller, at den arbejdsmæssige situation i de senere år har givet stof til en hård knude i maven.

Det er spekulationer, som mange kvinder kender til, siger Lise Helmsøe-Zinck:

- Hvis kvinder talte mere med hinanden om overgangsalderen, ville de opleve, at de ikke er særtilfælde. Både spekulationerne om arbejdet og fremtiden, følelsen af at tabe kvindelighed og de fysiske gener er genkendelige for de fleste.

Med større åbenhed vil det også være lettere at hjælpe hinanden til at få øje på det positive, mener hun:

- Man må prøve at fokusere på nogle af fordelene - som at man ikke længere behøver at være bange for at blive gravid, og at man har nået en alder, hvor der ofte er plads til, at man som kvinde kan tænke mere på sig selv og egne behov end i de yngre år. □

FEM RÅD FRA GYNÆKOLOGEN

- Vent ikke for længe med at henvende dig til lægen, hvis du har store gener i forbindelse med overgangsalderen. Mange kvinder udsætter det i årevis.
- Del erfaringer - brug veninder og kolleger. Kvinder snakker generelt for lidt om overgangsalderen, selv om den er en naturlig del af livet.
- Forsøg at fokusere på fordelene ved at have nået en vis alder. Du har sikkert mere tid til dig selv end tidligere, har livserfaring og kender dig selv.
- Overvej hormoner, hvis du har gener. Kvinder er generelt meget hormonfor skrækkede, men måske er det den rigtige løsning for dig, det er ikke så sort-hvidt. Drøft det med din læge.
- Gå ikke i panik over manglende sexlyst. Lysten kan komme igen, men det er naturligt at tabe lysten, hvis du er plaget af svedeture, muskelsmerter, træthed og tørhed i skeden.

Kilde: gynækolog Lise Helmsøe-Zinck

EN NY LIVSFASE

Uanset om vi stritter imod eller byder den velkommen, kommer den nye livsfase - overgangsalderen - til de fleste kvinder i alderen 45-55 år. I gennemsnit er en kvinde 51 år, når overgangsalderen sætter ind.

Første tegn er ofte uregelmæssig menstruation.

Æggestokkene holder op med at producere de to kvindelige kønshormoner, østrogen og progesteron, og det kan give gener - omkring tre ud af fire rammes af de mest almindelige: svedeture, søvnløshed, hjertebanken og blødningsforstyrrelser.

Hormoner kan afhjælpe en del af problemerne, men giver øget risiko for brystkræft, som skal opvejes mod livskvalitet af den enkelte i samråd med en læge.

Andre har gode erfaringer med naturmedicin.

Kilde: Netdoktor.dk

SÅDAN HOLDER DU KONTORET RENT

Hvordan undgår man **STØV**, **SNAVS** og **STØJ** på jobbet? Det og mere til kan du blive klogere på i BAR Kontors nye branchevejledning om indeklima

Din arbejdsgiver har hovedansvaret for, at du opholder dig i et sundt indeklima, når du er på job. Men du kan også bidrage ved for eksempel at holde dit skrivebord fri for papirbunker, lufte ud og undgå tropiske temperaturer på kontoret.

Det er Branchearbejdsmiljørådet for Privat Kontor og Administration (BAR Kontor), der har udarbejdet den nye branchevejledning. Branchearbejdsmiljørådet er sammensat af repræsentanter for både arbejdstagere og arbejdsgivere.

Her på siden finder du en tjekliste for indeklimaet og en række rengøringsråd fra BAR Kontor. Du får flere gode tip om for eksempel temperatur, luftkvalitet og statisk elektricitet ved at downloade hele brochuren på www.bar-kontor.dk/Default.aspx?ID=2078

SÅDAN HOLDER I RENT

- Rengør kontoret jævnlige, herunder også skærme, tastaturer og telefoner.
- Fortæl din leder eller sikkerhedsorganisation, hvis rengøringen er mangelfuld.
- Ryd op på dit bord og dine reoler, så rengøringspersonalet kan komme til.
- Ryd op omkring dig - på den måde reducerer du støv.
- Undgå papirbunker - de roder og samler støv.
- Undgå at overmøblere kontoret - det samler støv.
- Tør fødderne på måtten, inden du går ind. Så undgår du at tage støv med ind.
- Saml ledningerne i en kabelskinne - det letter rengøringen.
- Hav en god rengøringsplan.

Kilde: BAR Kontor



TJEKLISTE FOR INDEKLIMAET

Hvordan er indeklimaet hos jer? I kan også bruge denne tjekliste som et led i jeres arbejdspladsvurdering.

HVORDAN ER TEMPERATUREN PÅ KONTORET?

- Er temperaturen generelt 20-22 grader?
- Slukker I lyset, når I ikke bruger det?
- Kan I skærme af for solen?
- Er I placeret, så I ikke er generet af store kulde- og varmeplader, for eksempel vinduer og indgange?
- Bruger I eventuelle udluftningskanaler og ventilationsanlæg rigtigt, så de ikke medvirker til træk?
- Er jeres bygning godt isoleret, så I slipper for træk?
- Er der andet, som påvirker temperaturen?

ER LUFTKVALITETEN GOD PÅ KONTORET?

- Lufter I ud flere gange om dagen?
- Lufter I godt ud, når I har fået nye møbler på kontoret?
- Har I placeret kontormaskiner såsom kopimaskiner og meget aktive printere i ventilerede rum?
- Er kontormaskinerne indstillet til at gå i dvale, når I ikke bruger dem?
- Har I tjekket, om ventilationen fungerer optimalt?
- Er kontoret fri for fugtige steder med skjolder, mugpletter eller lignende?
- Er der andet, som påvirker luftkvaliteten?

HVORDAN ER RENGØRINGEN PÅ KONTORET?

- Får I ryddet ordentligt op, så rengøringen kan komme til?
- Bliver gulvet gjort effektivt rent?
- Bruger I dørmåtterne, så I undgår at slæbe støv med ind?
- Bliver skærme, kontormaskiner, tastaturer, telefoner, lyskilder og armaturer jævnlige rengjort?
- Bruger I den mest hensigtsmæssige rengøringsmetode? For eksempel spreder en kost støvet, mens en støvsuger fjerner det.
- Bliver der brugt indeklimavenlige rengøringsmidler?
- Gør indretningen det svært at komme til at gøre rent i kroge og hjørner?
- Er bygningen vedligeholdt, så der ikke samler sig støv for eksempel huller i gulvet?
- Er der andre ting, som påvirker rengøringen?

STATISK ELEKTRICITET

- Har I problemer med statisk elektricitet?

Kilde: BAR Kontor



JONNAS

MEJERI

Sidste år var Jonna Jensens arbejdsplads, Ingstrup Mejeri, lukningstruet. Men så købte hun den sammen med fire kolleger og tre investorer ▶

”God weekend,” siger kollegerne, når de stempler ud fredag middag og lader Jonna Jensen fra HK/Privat alene tilbage på Ingstrup Mejeri indtil lukketid fem timer senere.

- Så hænder det da, at jeg godt kunne tænke mig at dreje nøglen og holde fri også - men kun til den næste kunde dukker op, siger Jonna, som i syv år var butikschef med ansvaret for det daglige salg ud af mejeributikken.

- Dengang fløjtede jeg på vej til arbejde, og det gør stadigvæk hver morgen, siger Jonna, som i dag ejer mejeriet og nu med en uofficiel titel af blæksprutte. Hun står stadig i butikken, men har som indehaver også fået andre arbejdsopgaver.

Sammen med fire gamle kolleger og tre investorer udefra slog Jonna Jensen til og købte mejeri, produktionsanlæg, inventar og 45 ton ost på lager. Det skete, da det



120 år gamle Ingstrup Mejeri blev tilovers, efter at den tidligere ejer, Hirtshals Mejeri, måtte fusionere med Arla.

NEDGANGSTIDER

Ingstrup, vil mange læsere nok tænke, hvor i himlens navn er det?

Turisterne tager omkørselsvejen uden om byen. Den er livline mellem ferielandet Blokhush-Løkken i Vendsyssel og er sikkert medvirkende til, at det er gået, som det gik i Ingstrup. Slagteren lukkede for mange år siden og fik følgeskab af bageren og de øvrige detailhandlere. Sidst lokalbrugsen, som fik kunstigt åndedræt en kortere periode som nærkøbmand, inden det hele var forbi.

Tilbage i hovedgaden gennem Ingstrup er butikken med kunst og boden med vendsysselsk honning og selvbetjening. Overfor ligger mejeriet, hvor Jonna Jensen overvejer at udvide sortimentet af ost og

Prøv - hop ud i det! er Jonna Jensens råd til dem, der vil prøve om vingerne kan bære som selvstændig. Lad det ikke blive ved drømmen. Men lad være at sætse hele butikken. Jeg har ikke investeret mere, end at skulle det gå galt, så har jeg blot været den oplevelse rigere, fortæller Jonna Jensen.

smør af egenproduktion med dagligvarer i en eller anden udstrækning.

- For kunder er der nok af, og jeg er udlært købmand, siger hun.

Ingstrup Mejeris ry for god ost formidles fra mund til mund, og ofte er der kø for at komme til at handle med Jonna.

Tyske feriegæster stiller med køletasker, som de fylder op med ost og smør, inden de kører sydover efter gode ferieoplevelser i det nordjyske.

Sådan en forretning og virksomhed lader man ikke glide sig af hænde, fordi der er krise og fusion i branchen. Det ville være skrækkeligt med store tomme mejeribygninger midt i byen. Det var den lokale reaktion, da Arla tog over og dømte Ingstrup Mejeri ude.

DRØNTRAVLT

- Produktionen var lukket i seks uger. Vi var alle sagt op, og det var svært at holde humøret oppe. Skulle man søge andet arbejde? Jeg havde selv tre tilbud på hånden, men fik at vide, at jeg skulle have is i maven. Noget var under opsejling, siger Jonna. I marts sidste år satte tre store investorer penge i foretagendet, og vi fem blev aktionærer. Det hele faldt på plads igen - og der blev atter produceret ost og smør - nu i Ingstrup Holding A/S.

Trods krisetider er ostesalget steget lidt.

- For nylig fik vi Rema 1000 ind som aftager af fem paller ost hver uge. Vi har drøntravlt, og det har været et knoklearbejde, siger Jonna, mens hun både passer telefonen og butikken og løber til og fra.

- Man giver nok lidt mere af sig selv og hænger sig ikke i klokken, når det er ens eget.

- Faktisk var jeg i gang med at stryge en palle ost, og det skal jeg være færdig med inden længe.

Stryge ost?

- Ja, det foregår med et strygejern. Foli- en bliver strøget ned i osten, inden den paraffineres og er klar til salg. I øvrigt har vi lavet en ny Maribo-ost, efter at vi blev os selv, og vi har planer om et nyt osteprodukt

MERE ARBEJDE, FLERE PENGE

De fem aktionærer arbejdede alle på mejeriet, inden det kom på deres hænder.

- Så nu er det bare os fem, og så har vi ansat en mejerist, konstaterer Jonna Jensen, som ikke vil ud med, hvor meget hun og de andre har investeret i den fælles arbejdsplads.

- Men vi har nok omkring en fjerdedel af aktierne tilsammen, siger hun, som på grund af travlhed netop har været lagerarbejder i en uge, fordi man var kommet bag efter, mens en medhjælp så passede butikken.

- Det synes jeg er okay.

Som mejeriindehaver er Jonna Jensen dog ikke blevet ret meget mere velbeslået.

- Men jeg tjener da lidt mere i dag - og det er bestemt tilfredsstillende, siger hun, som lægger nok så megen vægt på, at det lykkedes at bevare arbejdspladsen i hjembyen. □





Test din arbejdsplads for **MOBNING**

Mobning eksisterer stadig på mange arbejdspladser, viser en ny undersøgelse, udarbejdet af LO og FTf. Ifølge undersøgelsen mener kun 17 procent af de privatansatte, at deres arbejdsplads gør en indsats mod mobning. Tallet for offentligt ansatte er lidt højere, og det skyldes sandsynligvis, at den offentlige sektor har overenskomstmæssig pligt til at udarbejde retningslinjer for at håndtere og forebygge mobning.

- Der er et helt klart behov for, at også den private sektor forpligter sig til at håndtere mobning. Vi ved, at mobning kan være et stort problem, ikke mindst på mange industriarbejdspladser, hvor tonen visse steder er hård, siger LO's formand, Harald Børsting, på LO's hjemmeside.

Hvis du er i tvivl om, hvor meget din arbejdsplads gør i kampen mod mobning, så kan du på LO's hjemmeside teste, om din arbejdsplads gør nok. Følg linket herunder:

www.lo.dk/TEMA/

[InternationalArbejdsmiljodag2010/](http://InternationalArbejdsmiljodag2010/mobbetest.aspx)

mobbetest.aspx

kilde: www.lo.dk



Et godt arbejdsklima afhænger af, at både det psykosociale miljø og det fysiske miljø er i orden. Er afdelingen plaget af mobning, så vil de ansatte ofte reagere efter "døden skal have en årsag"-princippet og udvise en langt lavere tolerancetærskel over for lugt, træk og støv osv."

HANS-ULRIK RASMUSSEN,

SYGHEUSPLANLÆGGER HOS COWI, TIL

MAGASINET ARBEJDSMILJØ

Det koster at tage **MANDENS** efternavn

Kvinder, der tager deres mands efternavn, bliver betragtet som dummere og mindre ambitiøse og bliver tilbudt mindre i løn viser en undersøgelse fra Tilburg University i Holland. Faktisk kan det koste kvinden over 2,6 millioner kroner i tabt livstidsindtjening. Ifølge undersøgelsen bliver kvinder, der tager deres mands efternavn eller vælger kompromisløsningen med bindestreg, anset for at være mindre intelligente, kompetente og ambitiøse end kvinder, der hedder det samme efter brylluppet.

De navneskiftende kvinder havde også lavere sandsynlighed for at få det cheffjob, de søgte. Ydermere blev de tilbudt omkring 6.400 kroner mindre om måneden. Set over et helt arbejdsliv bliver den lønforskel, ifølge forskerne, til 2,6 millioner danske kroner.

35 %

af alle HR-chefer tjekker jobansøgere på nettet.

Kilde: Ugebrevet A4



AFVISER DU CHEFEN PÅ FACEBOOK?

Hvis din chef spurgte dig ansigt til ansigt, om I skulle være venner, var det nok de færreste, der ville sige nej. Men i den virtuelle verden ser svaret anderledes ud. En ny interna-

tional undersøgelse lavet af it-sikkerhedsfirmaet F-Secure viser, at syv ud af ti Facebook-brugere ikke er venner med chefen på det sociale forum.

Brugerne er bange for, at det virtuelle venskab kan påvirke deres arbejde negativt. Hele 35 procent af Facebook-brugerne har allerede uploadet noget på siden, som de senere har fortrudt.

F-Secures' undersøgelse viser også, at Facebook ikke er noget, man kun hygger sig med derhjemme. 58 procent af de adspurgte i undersøgelsen siger, at de logger på Facebook i arbejdstiden.

Kilde: www.chef.se



Undgå FEJL når du netværker

Det er ikke ligegyldigt, hvem du kender, når du søger nyt job. Plej din professionelle omgangskreds, og undgå at begå disse fem fejl, når du netværker:

- **Du tror, du ikke kender nogen.** Men du kender ofte flere, end du tror. Sæt dig ned og brug tid på at tænke dit liv igennem, og lav så en liste over alle dine kontakter - nye som gamle. Du vil blive overrasket over, hvor mange du rent faktisk kender.
- **Du ved ikke, hvordan du skal tage kontakt.** Det er svært for de fleste at tage de første spæde skridt til kontakt - især hvis du lige er blevet afskediget. Forbered dig, inden du ringer op, og beslut dig for, hvad målet med samtalen er.
- **Du sælger dig selv forkert.** I stedet for at prale af dig selv, så hav nogle konkrete eksempler på dine færdigheder klar. Fortæl, hvad du har bidraget med, og hvordan det lykkedes dig at nå dine mål.
- **Du ved ikke, hvordan man mingler.** Hvis du er til en konference, så husk, at du ikke er den eneste, der vil i kontakt med mange. Det er derfor okay, hvis du holder dine samtaler korte. Men husk at være til stede, når du taler med en person.
- **Du bagtaler dine kolleger og chefer.** At tale dårligt om dine tidligere kolleger eller chefer får dig til at lyde bitter, og samtidig er der en risiko for, at vedkommende kender dem, du taler om. Prøv i stedet for at tale om fremtiden.

Kilde: www.chef.se

Fyld den virtuelle INDKØBSVOGN

Er du typen, der konsekvent lander i den langsomme kø? Spring ventetiden over, og køb dagligvarerne over nettet. Det er generelt en del dyrere at handle på nettet, men det er prisen for at springe over, hvor køen er kortest.

www.avisen.dk har undersøgt, hvilke online-supermarkeder der er de billigste. Prisen på fem almindelige dagligvarer varierede en del fra butik til butik, men her er de fire billigste - af de dyre.

1. www.yellowman.dk
2. www.e-supermarked.dk
3. www.ricewood.dk
4. www.sartorvet.com

Du kan læse mere om internetsupermarkedernes leveringspriser og hele undersøgelsen på www.avisen.dk.

10 TING, DER FORPESTER ARBEJDSMILJØET



Kolleger, der møder for sent, og ulækre toiletter gør din arbejdsplads mindre rar at være på. Listen herunder stammer fra en artikel i det svenske LO-Tidningen, der refererer til en undersøgelse, virksomheden Regus har foretaget blandt 1.000 svenskere. Faktorerne er placeret i prioriteret rækkefølge.

1. Rygning, alkohol og dårlig lugt
2. Skidt og dårlig hygiejne i køkkenet og på toilettet
3. Kolleger, der altid kommer for sent
4. Højlydte personlige samtaler
5. Sladder
6. Personer, der har svært ved at indrømme fejl
7. Overfyldte affaldscontainere
8. Musik på jobbet
9. Lange køer til kopimaskinerne
10. Monologer - enetaler fra kolleger

Kilde: www.avisen.dk

VI GÅR PÅ JOBJAGT I ARBEJDSSTIDEN

Uden at chefen ved det bruger rigtige mange arbejdstiden til at lede efter nyt job. En undersøgelse, som Jobzonen.dk har foretaget for ErhvervsBladet, viser, at godt hver fjerde jobsøgende med arbejde kigger efter deres næste job, mens chefen betaler dem for at passe deres nuværende. Især om mandagen, hvor folk kommer på arbejde og lige skal i gang igen, er der meget trafik på Jobzonen.dk

GOLF pynter på ansøgningen

Når du søger et nyt job, er dine fritidsaktiviteter med til at give arbejdsgiveren et indtryk af, hvilken slags person du er. Men det er ikke lige meget, hvad du bruger din fritid på. Forsker Dan-Olof Rooth fra Linné-universitetet i Sverige, har undersøgt, om ivrige sportsudøvere har større chance for at blive kaldt til samtale end utrænede typer. I undersøgelsen sendte han 8.500 fiktive ansøgninger ud, og resultatet var, at de, der skrev, at de var fysisk aktive, øgede deres chancer for at komme til samtale. Særligt golf og fodbold var populære hos arbejdsgiverne. Rooth siger til det svenske blad Du&Jobbet, at det formodentlig skyldes, at golf er en social sport. At være social og interagere med andre er en egenskab, som arbejdsgiverne sætter pris på.

Kilde: www.business.dk



KVINDER VIL HAVE MÆND MED IPHONES

Det er ikke, fordi iPhone er større end almindelige telefoner, at kvinder hellere vil på stævnmøde med en iPhone-ejer end en mand med en helt almindelig Nokia. Ifølge en undersøgelse, lavet af den britiske mobil-sælgerkæde Phones 4U, svarer 54 procent af kvinderne, at de hellere vil date en mand med en iPhone. 37 procent af kvinderne svarer i undersøgelsen, at de mener, en iPhone-ejer virker mere pålidelig. Det er måske, fordi iPhone-abonnementerne ofte har en lang bindingsperiode ...



Kys på kontoret

Arbejdspladsen er et af de steder, hvor hjerterne for alvor kommer i brand. Næsten halvdelen af os har været forelsket i en kollega. En Gallupundersøgelse, foretaget for Urban, afslører, at **61 PROCENT** flirter på jobbet, **46 PROCENT** har været forelsket i en kollega, og **30 PROCENT** har haft et forhold til en på arbejdspladsen.

www.howtocleanthings.com

Hvordan renses man golfkøllens håndtag? Eller hvad er den bedste metode til at rengøre plader? På hjemmesiden findes der råd, der gør det nemmere at gøre alt mellem himmel og jord rent.

ÆNDRE FILFORMAT PÅ NETTET

Arbejder du i en forældet udgave af Word, eller har du problemer med at læse arbejdsfiler derhjemme? På hjemmesiden www.docspal.com kan du helt gratis og i tre hurtige trin forvandle dit underlige filformat til for eksempel det nyeste Word-format eller en pdf-fil. Siden understøtter stort set alle filformater, og tjenesten er hverken indviklet eller tidskrævende.



7 sjuskeråd

En god chef sjusker ikke - eller hvad? Ifølge det svenske netmagasin www.chef.se er det at sjuske med de rigtige ting en undervurderet færdighed. Med lidt kalkuleret sjusk kan man frigøre ressourcer, som i stedet kan bruges på at nå bedre resultater og få lidt mere overskud. Her er nogle gode råd, som også kan bruges af andre end folk med ledertitel.

1. Lad være med at løse problemer

Mange problemer går i sig selv, selv om du ikke kaster dig over dem, eller hvis du sender dem tilbage til den, der kom med dem.

2. Drop budgettet

Udvælg tre-fire vigtige nøgletal, som du kan have i hovedet, og drop resten. Detaljerne kan økonomiafdelingen jo fordybe sig i.

3. Drop direktiverne fra oven

Få chefer gennemfører de ideer, de får. Fyld is i maven, og begynd at skrive din overordnedes nyeste idé eller påfund på en særlig "venteliste". Gør ingenting, før idémanden begynder at rykke.

4. Skab en informationskompost

Log af, sluk, og stol på, at det du virkelig har brug for at vide, vil nå frem til dig. En metode er at betragte skrivebordet og computeren som en informationskompost.

Lad alle indkommende papirer og mail, der ikke umiddelbart interesserer dig, ligge i en bunke. Efter et par uger opdager du, at 80 procent af det er blevet så uaktuelt, at det sagtens kan smides ud.

5. Drop oprydning på fællesarealer

Du har vigtigere ting at foretage dig end at rydde op efter dine medarbejdere. Dit forsøg på at nedbryde hierarkiforskellene mellem dig og dine ansatte mislykkes alligevel.

6. Lær af forbillederne

Har du kendskab til ledere, som ikke altid er umiddelbart tilgængelige, men som altid er mentalt til stede, når I endelig mødes? Spørg dem, hvordan de gør, og hvordan du gør deres fif til dine egne.

7. Lad hjemmet være

Glem tabuerne, traditionerne og forventningerne. Forsøg at finde nye løsninger. Du vil opleve en reel aflastning, hvis du giver slip på standarderne. Du kan for eksempel indføre at

- Børnene cykler til træning i stedet for at blive kørt af dig
- En anden sidder i bestyrelsen (organisationens, andelsforeningens eller tilmed vandskiklubbens)
- Ugens indkøb kan foretages i nærbutikken, også selv om den er dyrest
- Færdigkøbte kanelgifler er udmærkede
- Der findes plastikblomster, der aldrig har brug for vand

Kilde: www.lederweb.dk

TIMERNE, DER FORSVANDT

Da Lisbeth Frederiksen forlod sit job, NÆGTEDE arbejdsgiveren at betale hende for 2.288 timers OVERARBEJDE. Fem år senere har hun med HK's hjælp fået 100.000 kroner i KOMPENSATION

I dag har Lisbeth Frederiksen tid til at klappe de syv får, der går rundt bag huset i Gestelev på Fyn. Hun har tid til at tale i telefonen med veninder og lave aftensmad. Da hun for fem år siden stadig var ansat i speditørfirmaet DHL Solutions, havde hun kun tid til én ting: arbejde. For at kunne hamle op med sine opgaver var hun nødt til at arbejde over i en sådan grad, at fritiden helt forsvandt.

Da Lisbeth Frederiksen i 2005 sagde jobbet hos DHL Solutions op, afleverede hun et nøje regnskab over alle de timer, hun havde arbejdet over. Men det ville ledelsen ikke acceptere. Derfor kontaktede Lisbeth Frederiksen HK, og med fagforeningen i ryggen endte sagen i paritetisk nævn, hvilket er en form for voldgift, der afgør sager om funktionsløn. I april 2010 faldt der endelig en afgørelse - Lisbeth Frederiksens tidligere arbejdsgiver skulle betale hende 100.000 kroner.

ARBEJDS DAG PÅ 11 TIMER

For over 30 år siden startede Lisbeth Frederiksen i firmaet, der dengang hed Scandinavian Garment Service (SGS). SGS specialiserede sig i transport af tøj, og Lisbeth Frederiksens job var at holde kontakt til kunder og chauffører. Som firmaet voksede, fik Lisbeth Frederiksen også mere at lave. Men hun var aldrig så bebyrdet, at hun ikke havde tid til at afspadsere. Det ændrede sig, da SGS i 2001 blev opkøbt af DHL Solutions.

I stillingen som kørselsdisponent var Lisbeth Frederiksen funktionslønnen. Det betød, at hun selv prioriterede sine arbejdsopgaver og skulle styre overarbejde og afspadsring.

Fra 2001 til 2004 var arbejdspresset på DHL Solutions så vold-

somt, at Lisbeth Frederiksen nåede at oparbejde 2.288 timers overarbejde. Timer hun, ifølge firmaets personalehåndbog, skulle afspadsere i "stille perioder". Men de stille perioder kom aldrig, og for at Lisbeth Frederiksen kunne gøre sit arbejde færdigt blev dagene på kontoret bare længere og længere.

- Jeg kunne da godt bare smide det hele og gå hjem klokken fem, men sådan en person er jeg ikke. Jeg kan ikke bare sige "til helvede" med det hele.

Derfor begyndte en typisk arbejdsdag mellem 7 og 7.30 og sluttede først klokken 18-18.30.

- Jeg var så heldig at have en rengøringskone og en mand, der lavede mad. Hvis ikke min mand havde været så forstående, så var det hele faldet sammen. For jeg var simpelthen ikke hjemme.

INGEN REAKTION PÅ KLAGER

Flere gange i perioden 2001-2005 gik Lisbeth Frederiksen til ledelsen og klagede over, at afdelingen var underbemandet. Men der skete ikke rigtig noget, og hun fik besked på, at hun bare måtte prioritere.

- Det var frustrerende at knokle og så ikke blive taget alvorligt, når jeg sagde, at arbejdspresset var for stort. Det firma var mit barn. Det var hårdt at se det falde fra hinanden på den måde.

I april 2005 blev det hele for meget. Da Lisbeth Frederiksen blev tilbudt et andet job, sagde hun op med det samme.

- Det var dejligt, da jeg endelig kunne sige op. Det var bare sådan en lettelse. Selvfølgelig var det trist at skulle forlade mine gamle kolleger, men det var rart at komme videre.

Glæden blev dog kort, for ledelsen i DHL Solutions nægtede at

I baghaven dasker tre sorthovedede får og fire små lam rundt. Dyrene er en fritidsbeskæftigelse, Lisbeth Frederiksen holder meget af. - Efter en lang dag på arbejdet var det befriende at komme herud til fårene. Får er ret simple dyr, og det fik mig til at slappe af, fortæller hun.





” Jeg kunne da godt bare smide det hele og gå hjem klokken fem, men sådan en person er jeg ikke. Jeg kan ikke bare sige ”til helvede med det hele”.

▶ godkende det store antal overarbejdstimer, Lisbeth Frederiksen ikke var blevet honoreret for. Det på trods af at hun kunne fremlægge lister fra de sidste mange år, hvor hun hver dag havde noteret, hvornår hun kom, og hvornår hun gik. Listerne var et levn fra dengang, medarbejderne fik betaling for overarbejde, og Lisbeth Frederiksen udfyldte dem af gammel vane. I dag er hun taknemmelig for, at hun holdt ved.

- Det er så nemt at være bagklog, men jeg ved, at min sag ikke var kommet nogen steder hen, hvis ikke jeg selv havde noteret så præcist, hvor mange timer jeg arbejdede over.

DET VIGTIGSTE VAR AT FÅ RET

Lisbeth Frederiksen er ikke sentimental, når hun fortæller om tiden på DHL Solutions og om arbejdspresset. Selv om sagen har kørt i fem år, har hun aldrig tvivlet på, at det var hende, der var blevet uretfærdigt behandlet. Hun virker ikke som typen, man kunne presse til at gøre noget mod hendes vilje. De mange timers overarbejde er et udtryk for hendes egen arbejdsmoral og loyalitet over for firmaet, der ansatte hende helt tilbage i 1970.

- Jeg er selv overrasket over, hvor mange timer jeg egentlig arbejdede over. 2.288 lyder jo helt absurd. Men jeg kan ikke bruge bitterhed til noget. Jeg kan heller ikke bruge det faktum, at jeg ikke fik penge for alt mit overarbejde, til noget. At jeg vandt sagen, det kan jeg bruge. Pengene var også rare at få, men det at jeg fik ret, det var det primære for mig, siger hun.

For HK/Privat var sejren også vigtig. Faglig koordinator i HK/

Privat Hanne Sørensen mener, at sagen har afdækket, hvordan funktionslønnede ansatte ofte bliver udnyttet af arbejdsgiverne.

- Mange steder fungerer funktionslønnede medarbejdere simpelthen som en fleksibel arbejdskraft, så firmaet slipper for at betale penge for overarbejde. Det har tidligere været svært at vinde den slags sager, ofte på grund af manglende dokumentation for overarbejdet. Så det er en vigtig sejr, der viser, at det er muligt at føre og vinde sager, hvor mængden af overarbejde overstiger størrelsen af funktionslønnen, siger hun.

TAG DET I OPLØBET

I dag er Lisbeth Frederiksen på efterløn, og med sagen afsluttet har hun endelig al den tid til sig selv, hun ikke havde før.

- Set i bakspejlet så burde jeg have hevet fat i problemerne med overarbejdet meget tidligere. Man skal tage det i opløbet og ikke lade det komme så vidt, som jeg gjorde.

Hun råder andre i samme situation til, ligesom hun gjorde, at notere arbejdstiderne ned.

- Hold selv styr på dine timer, og lad løbende din chef se, hvordan det står til, så du har en form for skriftlig godkendelse af dit overarbejde, siger hun. □

▶ - Jeg er sådan en type, der ikke er bange for at råbe højt og sige min mening, siger Lisbeth Frederiksen. Men lige meget hvor højt hun råbte, så blev arbejdsforholdene på DHL Solutions ikke bedre.

Undgå PROBLEMER med FUNKTIONSLØN

Før du indgår en aftale om funktionsløn, skal du være helt sikker på, hvad det indebærer. For Lisbeth Frederiksen betød funktionslønnen, at hun selv tilrettelagde sine arbejdstimer i forhold til arbejdsopgaverne.

Når man bliver ansat på funktionsløn, skal man have en helt klar skriftlig aftale om, hvad der sker, hvis forholdene for ansættelsen ændrer sig. Hvis for eksempel arbejdsbyrden bliver større, eller hvis der bliver færre medarbejdere. Det er vigtigt, at man ikke bare lader stå til, men hele tiden er bevidst om at tage eventuelle problemer op med arbejdsgiveren.

Det er meget vigtigt, at man registrerer sin arbejdstid, når man er ansat på funktionsløn. Man kan ikke vide, om der bliver problemer i fremtiden, men hvis der gør, så gælder det om at have så meget dokumentation for arbejdstider som muligt.

Kilde: Faglig koordinator i HK/Privat Hanne Sørensen, der var ansvarlig for Lisbeth Frederiksens sag.



brevkassen

Ekspertene 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



PAUSER VED STÅENDE ARBEJDE

Vores arbejdsgiver har lige inddraget vores pauser for at få os til at være mere effektive. Kan virksomheden det uden videre? Findes der ikke en eller anden lov om, at man skal have fem minutters pause hver time, hvis man har stående arbejde?

KÆRLIG HILSEN
DEN KNOKLENDE

Svar:

Kære knoklende

Der står meget lidt konkret om pauser i love og regler. I arbejdstidsdirektivets § 4 hedder det, at: "En ansat med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådan omfang, at pausens formål tilgodeses".

Arbejds miljøloven nævner heller ikke noget om rettigheder til pauser i arbejdet - heller ikke hvis man står op hele dagen. Der er nogle retningslinjer for gravide, men det er også det hele i denne sammenhæng. Men til gengæld står det i loven, at hvis du kan lave dit arbejde siddende, skal du have en stol. Den kan du også bruge, hvis der er pauser i arbejdet. Så vidt loven.

I har åbenbart haft en ret til pauser, som nu er inddraget. Det er et fagretligt spørgsmål, hvor arbejdsgiveren måske ikke umiddelbart bare kan sløjfe jeres pauser. Men det skal du tale om med en, der har med overenskomster og aftaler at gøre. Derfor vil jeg foreslå, at du henvender dig til din lokale HK-afdeling med problemet.

MED VENLIG HILSEN
MOGENS NIES

ER FRITVALGSKONTOEN I FARE?

Jeg skulle have udbetalt fritvalgskonto med min april-løn, men det glippede for min arbejdsgiver. Han har lovet, at den vil blive udbetalt med maj-lønnen. Dækker Lønmodtagernes Garantifond, hvis firmaet går konkurs, inden maj-lønnen laves?

MED VENLIG HILSEN
LENE G.

Svar:

Kære Lene G

Lønmodtagernes Garantifond (LG) dækker også de beløb, som du har opsparet på en aftalt fritvalgsordning, hvis din arbejdsgiver går konkurs.

Din fritvalgskonto udbetales af LG, uden at beløbet regnes med i det dækningsloft på 160.000 kroner, der gælder i LG.

Du skal dog være opmærksom på, at penge på fritvalgsordningen - ligesom de andre beløb, som LG dækker - ikke må være "for gamle". Det vil sige, at der kan opstå problemer, hvis beløbet har stået "parat til at blive hævet" på kontoen i mere end seks måneder før konkursen. De seks måneder regnes i dit tilfælde fra udbetalingsdatoen for april-lønnen.

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

REGLER FOR PRØVETID

Jeg har fået nyt arbejde og begynder til den første. Hvordan er reglerne for prøvetid?

VH
MAJA

Svar:

Kære Maja

Hvis der er aftalt prøvetid, skal det fremgå af dit ansættelsesbevis.

Almindeligvis bliver det nævnt, at man har prøvetid i tre måneder, og at opsigelsesvarslene følger funktionærloven. I så fald har arbejdsgiveren 14 dages opsigelsesfrist, mens du kan sige op med dags varsel.

Men der kan være aftalt noget andet, og det skal så stå i din kontrakt.

MED VENLIG HILSEN
CARLO SØNDERGAARD

INGEN OPFØLGNING PÅ MUS

Vi skal have MUS (medarbejderudviklingssamtaler - red.) på min arbejdsplads, og vi havde det for første gang sidste år. Vi aftalte en hel masse, som aldrig blev til noget. Jeg arbejder i en regnskabsafdeling, hvor vi er fire kolleger ud over chefen. Jeg ved ikke rigtig, om jeg tør sige det til min chef.

VENLIG HILSEN KAREN

Svar:

Kære Karen

Der er en frustrerende oplevelse, som du desværre ikke er alene om. Jeg synes, du skal finde modet og tale med din foresatte. Forinden bør du skrive ned, præcis hvad du mener, I har aftalt - og også meget gerne komme med bud på, hvordan tingene kan føres ud i livet.

Det er ofte sådan, at selv gode medarbejderudviklingssamtaler har en mangelfuld opfølgning. Derfor råder vi til, at I aftaler, hvad der er din chefs opgave, og hvad der er din opgave efter MUS. Hvis I for eksempel aftaler, at du skal have et kursus i momsteknik, så kan det eksempelvis være dit ansvar at komme med forslag til et kursus og tidspunkt for, hvornår du gerne vil af sted. Vi opfordrer til, at I laver en skriftlig aftale, som I begge skriver under. Den bør være færdig senest et par dage efter, at MUS er gennemført. På www.samtalens123.dk kan du finde mange gode råd til både dig og den leder, som gennemfører MUS.

MED VENLIG HILSEN
CLAUS AGØ HANSEN



SÆT 40 PROCENT AF TIL DE UFORUDSETE OPGAVER

“Det haster”-kulturen har bredt sig på de fleste arbejdspladser. Træd et skridt tilbage og se kritisk på dine opgaver og den tid, du bruger på at løse dem. Og tag så en dialog med din chef - og dig selv - om, hvor meget det egentlig haster, lyder rådet fra tidsekspert Trine Kolding

TO DO-LISTER - NU OGSÅ MED TIDSREALISME!

Ved siden af hvert punkt tilføjes to kolonner: en med den tid, du anslog opgaven til at tage. Og en med den tid, den så faktisk tog. Opstillingen giver mulighed for at afstemme fremtidige opgaver og den tid, de tager, bedre.

- Færdiggøre og udsende mødeindkaldelse
- Ring til Søren
- Læse rapport færdig
- Lave oplæg til Julie
- Svar til Mads om kursus
- Møde med kunde A
- Møde med kunde B
- Ny tekst til Jytte

STYR DIN MAIL

Har du stadig en plinglyd eller et ikon, der popper op på skærmen, hver gang der tikker en mail ind?

Så fjern det omgående, lyder rådet fra Trine Kolding. Maitjek er en kæmpe tidsrøver, så begræns det til et par faste tidspunkter hver dag.

De fleste chefer ville få et chok, hvis deres medarbejdere præsenterede dem for en liste med alle dagens gøremål - nøje påført de minutter, det faktisk tager at løse hver opgave.

Det bedste ved den historie er dog ikke chefens forbløffede ansigtsudtryk, men den proces, der er gået forud. Her har en medarbejder nemlig skiftet frustrationerne over dyngerne på skrivebordet ud med handling og sat sig for at skabe overblik over sine opgaver. Ikke mindst over, om de nu alle sammen haster så voldsomt, som chefen lagde ud med.

- Har man en chef, som har det med at komme stikkende med opgaver, der hele tiden haster, skal man naturligvis spørge: ”Hvor meget haster det? Hvilken opgave skal jeg løse først, for jeg kan ikke nå dem alle i dag”. Men man kan ikke forvente, at chefen har overblik over alle arbejdsopgaver og slet ikke dem, man har lagt på en andens skrivebord. Den fleksibilitet, der i dag kræves på jobbet, går begge veje: Chefen skal være med til at prioritere - og medarbejderne skal have modet til at synliggøre, hvilke opgaver der ligger på skrivebordet.

Sådan siger Trine Kolding, der underviser i tidsstyring, personlig effektivitet og planlægning og er forfatter til bogen ”Førstehjælp til travle medarbejdere”. Hun opfordrer til at gøre op med den haster-kultur, de fleste arbejdspladser i dag lægger lo-

kaler til, og bytte fornemmelsen af altid at være et skridt bagefter ud med et realistisk billede af opgaverne og den tid, de skal falde i hak med.

Naturligvis kræver det for mange kolleger en del menneskemod at samle sig sammen til at konfrontere chefen med et arbejdspress, der er blevet urimeligt stort. Derfor er det, mener Trine Kolding, rigtigt smart at have gjort regnskabet op på forhånd, så man sort på hvidt kan dokumentere, at tingene ikke hænger sammen. Og i øvrigt vil de fleste chefer, forhåbentlig da, tage debatten som et udtryk for, at de faktisk har en engageret og ansvarsfuld medarbejder, der gerne vil gøre tingene ordentligt.

TIDEN GÅR - OGSÅ MED SNAK

Allerede i de tre-fem typiske dage, hvor man sætter sig for minutiøst at registrere det, man bruger tiden på, og hvor lang tid hver opgave sluger, får de fleste en øjenåbner, der vækker til eftertanke. Trine Koldings klare erfaring er nemlig, at der er flere opgaver på en arbejdsdag, end dagen rækker til - men også at de fleste mennesker ret konsekvent undervurderer, hvor meget tid de bruger på både programsatte opgaver og ad hoc-opgaver - og ikke mindst på at drikke kaffe, spise frokost, sludre med kollegerne og gå på toiletet!

Der skal naturligvis være plads til det hele. Også til at møde en kollega på gan-



gen og få sig en sludder og sætte hjernen på standby, mens man går sig en lille tur, samt den halve times frokost, understreger Trine Kolding. Men tæller man det, man kunne pulje under navnet "personlige og sociale aktiviteter", sammen, så vil de fleste til deres overraskelse opdage, at de nok æder cirka halvanden time af hver arbejdsdag, mener Trine Kolding.

- Det er her, planen vælter for de fleste. Især når man lægger ad hoc-opgaver til - og dem har HK'ere mange af. Min erfaring er,

at man skal sætte cirka 40 procent af sin arbejdsdag af til de uforudsete hændelser, telefoner, der ringer, opgaver, der skal løses her og nu, altså alle de uplanlagte opgaver. Man er nødt til at tage dem med i sin tidsregistrering, siger Trine Kolding.

Er man bevæbnet med den, er basis for en frugtbar dialog med chefen i orden. Her kan man på et solidt grundlag få vendt, hvor meget det nu haster. Om der er opgaver, der faktisk lige så godt kunne skippes. Og ikke mindst: om alting nu er så vigtigt.

- Vi har selv en tendens til at se røde lamper overalt. De fleste er selv en del af hasterkulturen, men vi kan tage ansvar og medejerskab ved at have en løbende dialog med vores chef om opgaverne. Alting går så hurtigt i dag, at det ikke nytter at gemme det hele til den årlige MUS-samtale. Vi er nødt til sammen at afstemme forventningerne løbende. Det giver større arbejdsglæde, når man ikke hver dag går frustreret hjem efter endnu en dag, hvor man ikke nåede det, man skulle, siger Trine Kolding. □



5 GODE RÅD TIL DEN TRAVLE LEDER

- Bliv tidsrealist. Arbejd seriøst med at registrere din egen tid. Du vil sikkert opdage, at der ikke er så meget af den, som du tror. Det samme gælder for dine medarbejdere!
- Vær imødekommende og opmærksom på, om dine kolleger/medarbejdere sidder med for mange opgaver. Foreslå for eksempel, at de skriver ned og sætter tid på. Og så kan I sammen prioritere.
- Vid, at langt flere ledere end medarbejdere er tidsoptimister, der tror, at alting "lige kan ordnes". Vær opmærksom på, at ting tager tid.
- Spørg dine medarbejdere: Hvor lang tid tager det her?
- Stop op - tænk dig om. Er det her nu så vigtigt?

Det er Trine Koldings erfaring, at adrenalinkicket på en travl dag giver brændstof på den korte bane. Men på den lange bane æder det sjæle op altid at løbe stærkt.

MARIA WINTHERR STEFFENSEN, 27 ÅR,
LEDIG SIDEN JANUAR 2010:

- Det er svært at sige, hvordan man bedst hjælper langtidsledige i job, men jeg synes, at uddannelse er en vigtig faktor. For ikke nok med, at man får et bedre cv, så får man også et større netværk af mennesker, som måske kan hjælpe en tilbage på job, eller kender nogen, der kan.

LEDIGE: VI VIL UDDANNES

Antallet af langtidsledige er eksploderet, og de ledige selv er ikke i tvivl om, hvad kuren skal være for at få dem i job igen: Uddannelse og omskoling



■ Uddannelse, kurser, omskoling. Det er, hvad de ledige selv enstemmigt mener, er løsningen på at få langtidsledige tilbage på arbejdsmarkedet igen.

Langtidsledigheden er eksploderet – især blandt HK'ere – og derfor har HK-bladet spurgt HK's panel af ledige og aktiverede medlemmer om, hvad de mener, der skal til for at knække kurven. Og de er slet ikke i tvivl:

- Tre ting: Uddannelse, uddannelse, og uddannelse! Og det skal være kvalitetsuddannelse med kompetente undervisere. P.t. virker det, som om man mere tror på, at pisk er bedre end gulerod, siger 48-årige Helle Balvits, der har været ledig siden september 2007.

REGLERNE GIVER IKKE MULIGHED FOR UDDANNELSE

Det samme siger Laila Pickardt på 57, der har været ledig siden januar 2008.

- Langtidsledige findes jo i alle aldersgrupper desværre, men som jeg ser det, handler det om, at der skal være mulighed for omskoling og videreuddannelse i større omfang end i dag, siger hun.

Hun synes for eksempel, det er uretfærdigt, man ikke kan opretholde sin dagpengere, hvis man tager en uddannelse som ledig. Og at relevante kurser eller uddannelser i øvrigt bør kunne betragtes som aktivering, mange flere bør tilbydes.

Tina Lund på 42, der har været ledig siden marts 2009, mener også, mulighederne for uddannelse for ledige lige nu er alt for dårlige.

- Man skal give mulighed for flere uddannelser/kurser, imens man beholder sin dagpengere/udbetaling. Se på, hvad der er mangel på eller behov for, og så åbne op for det, når den ledige ønsker det eller behøver det, siger hun.

Også HK'er Harry Benthien mener, at uddannelse og omskoling er den bedste og faktisk også mest økonomiske måde at få langtidsledige i job på.

- Vi spiller måske yderligere 1-3 år, hvis folk aktiveres/parkeres useriøse steder til samme omkostning, som det ville være at hjælpe med en omskoling til dagpengesatsen hele uddannelsesforløbet igennem, siger han.

HK: LYTTIL DE LEDIGE

Mette Kindberg, næstformand i HK, giver de ledige fuldstændig ret og håber, beskæftigelsesministeren vil lytte til dem, der har problemerne inde på kroppen.

- Deres budskaber bekræfter os i det, vi hele tiden har sagt: Vi kommer ingen vegne ved bevidstløst at sende de ledige på jobsøgningskurser og i anden aktivering. Vi skal sikre os, at de ledige bli-

**SAMIRA ELMARIANI, 42 ÅR, LEDIG
FRA DECEMBER 2009 TIL MARTS 2010:**

- Man skal selv have en god og stærk vilje og sige til sig selv "Jeg SKAL" finde arbejde. Og så skal fagforeningen hjælpe og støtte. Nogle sætter sig ned og venter. Det duer ikke. For finanskrisen bliver bare værre. Så man skal selv ville det.

**TINA LUND, 42 ÅR, LEDIG
SIDEN MARTS 2009:**

- Jeg personligt ville gerne have en uddannelse eller det, der er behov for, så jeg kunne blive lægesekretær, og der er hele tiden ledige stillinger til det. Men jeg har ikke, hvad der skal til, og jobcenteret siger nej, når jeg spørger om diverse kurser. Så hvis man målrettet lod hver enkelt tage RELEVANTE kurser/efteruddannelser, så de kom i gang igen, ville det efter min mening være godt.

DET MENER DE LEDIGE OGSÅ

**PETER DUE, 60 ÅR,
LEDIG SIDEN APRIL 2009:**

- Jeg tror, det er en god ide, hvis man kan komme i arbejde med løntilskud, eller give de ledige kompetencer, så de er bedre klædt på til et job. Og for alt i verden skal man bruge sit netværk.

**LAILA PICKARDT, 57 ÅR,
LEDIG SIDEN JANUAR 2008:**

- Ministeren kunne også sende kraftige signaler til arbejdsgiverne om, at de skal ansætte ældre ledige, hvis de er kvalificeret til stillingen. Samtidig burde hun se på løntilskudsjob. Hvis en kommune eller en statsinstitution er storforbrugere af "gratis arbejdskraft" til at udføre rigtigt arbejde, så skal de ansætte vedkommende efter tre måneder. Det være sig i vikariater eller faste stillinger. Et godt råd, når nu kommunerne skal til at fyre de ca. 8.000, så burde ministeriet holde øje med, hvor mange der så bliver "ansat" i løntilskud samme steder.

ver klædt på til at klare de udfordringer, samfundet står med om få år, når der bliver mangel på arbejdskraft – og derfor er det eneste rigtige at give dem bedre muligheder for at uddanne og opkvalificere sig, siger hun.

Hun opfordrer de ledige til at sende alle deres forslag og ideer til ministeren, der i en ny kampagne faktisk efterlyser de lediges egne bud på, hvordan reglerne for de ledige kan blive bedre. □

Se mere på www.vækmedbøvletinger.dk

HK'ERE TOPPER I LANGTIDSLEDIGHED

Hele 1.138 HK'ere havde i december 2009 været ledige i mere end et år – det vil sige, at 8,6 procent af alle ledige HK'ere er langtidsledige. Det viser et nyt notat fra Arbejdsmarkedsdirektoratet. HK ligger dermed i toppen af statistikken. Kun FOA og Magistrene har en højere andel af langtidsledige. Flere fagforeninger har en højere ledighed end HK – fx Byggefagene, TIB og 3F – men her kommer de ledige relativt hurtigt i job igen.

For alt i verden
skal man bruge
sit netværk



Man skal
selv ville det

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

Hillerød
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



” Problemet bliver sjældent berørt på Christiansborg. Medierne dækker det kun sporadisk, og det er ikke en problematik, der bliver skrevet mange læserindlæg om.

KIM SIMONSEN



Vågn op Christiansborg: 8.000 unges **fremtid** smides væk hvert år

Tænk hvis mere end 8.000 studerende og gymnasieelever hvert år blev forhindret i at gennemføre deres uddannelse, selvom de allerede var halvt færdige. Der er slet ikke plads til dem og pladsmanglen betyder, at de helt må opgive deres uddannelse. Nej, sådan er virkeligheden selvfølgelig ikke. Tanken om at tabe så mange unges fremtid er helt absurd.

Men på erhvervsskolerne er det den triste hverdag. Her er der en desperat mangel på praktikpladser til eleverne, og får de ikke en praktikplads, må de opgive deres uddannelse. Ifølge Undervisningsministeriet mangler der 8.000 praktikpladser, og HK frygter at tallet i løbet af efteråret kan vokse til over 10.000.

Når tusindvis af unge mennesker må opgive deres uddannelse kan det slet ikke gøres op, hverken samfundsøkonomisk eller socialt. Tabet er på alle områder katastrofalt for den unge, for familien og for samfundet.

Problemet er ikke nyt, det opstår hvert år. Alligevel sker der ikke noget på området. Problemet bliver sjældent berørt på Christiansborg. Medierne dækker det kun sporadisk, og det er ikke en problematik, der bliver skrevet mange læserindlæg om.

Jeg frygter, at det skyldes, at beslutningstagerne på

Christiansborg lever i deres egen verden. På bonede gulve langt væk fra slidte erhvervsskoler og deres problemer. Langt væk fra den desperate praktikjagt i virksomheder og på offentlige arbejdspladser. Langt væk fra spildte fremtidsmuligheder og svigtede unge elever.

I den seneste generation har Folketinget fået skæv sammensætning. Hvor flere er akademikere, og væsentligt færre er faglærte og ufaglærte. Samtidig har både embedsmænd, eksperter og mediefolk deres erfaringsverden fra de velstillede sociale miljøer og ikke fra erhvervsskolernes barske virkelighed.

Jeg er overbevist om, at hvis problemet ramte gymnasieelever og studerende, så ville politikerne handle øjeblikkeligt – under alle omstændigheder ville der opstå en helt anderledes offentlig debat. Men beslutningstageres virkelighed ligger for langt fra de praktiske problemer for de unge på erhvervsuddannelser og fra store dele af resten af befolkningens virkelighed.

Derfor må vi kaste et kritisk blik på den herskende uddannelsestænkning. Hvis målet er, at alle unge skal gennemføre en uddannelse, er det en alvorlig udfordring til kulturen i uddannelsessystemet, der er præget af de højtuddannedes samfundslag.

Politisk **Kulturel** Konference

på Nyborg Strand 18.- 19. september 2010

Grib ansvaret - det er dit liv!

Branchesektionerne

Luftfart,
Organisationer,
Privat Service,
Produktion,
Sundhed & Velvære,
Transport & Turisme

inviterer til konference

Konferencen starter med stor politisk debat, hvor du er med til at sætte gang i debatten sammen med politikere fra nær og fjern. Debatten styres med kyndig hånd af journalisten Kåre Quist.

På programmet er der spændende workshoper, udfordrende oplæg og god underholdning, og du får selvfølgelig også tid til at hygge dig med kolleger fra hele landet.

Sæt allerede nu x i kalenderen!

Tilmelding fra 25. juni 2010
på branchesektionernes hjemmesider.

Du kan læse hele programmet i næste nummer af HK/Privatbladet på din branchesektions sider i midten af bladet.

På gensyn i Nyborg 18. til 19. september 2010
Obs! Der bliver rift om pladserne.

