

# HK | PRIVATBLADET

**FITNESSINSTRUKTØRER**  
får overenskomst

## **BEDSTE VENNER - OG KOLLEGER**

Mød Dorte, Jannie, Signe  
og Helle fra Danish Crown





FORSIDEOTO ULRIK TOFTE

**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

Årene går, og der sker i-n-g-e-n-t-i-n-g. Vi har i årevis appelleret til mændene, til lederne, til direktørerne og til bestyrelsesformændene om at rekruttere kvinder til topledelse, men stadig er der alt for få kvinder i toppen. Mænd rekrutterer mænd, der rekrutterer mænd, og så er det, jeg siger: Vi skal bare lige ha' den der lille håndsrækning.

INTERVIEW MED TRYGVESTAS KONCERNCHIEF STINE BOSSE



FOTO MARK KNUDSEN / MØNSUN

**8**



FOTO LISBETH HOTTEN

**NYE EKSPERTER I BREVKASSEN**

**SPØRG MORTEN OG HELLE**

Må vi præsentere HK/Privatbladets to nye brevkasseskrivere: Morten Skov, HK/Privats konsulent på pensionsområdet, og konsulent Helle Drachmann, der rådgiver om karriere og ledelse. Læs mere om Morten og Helle på side

**38-39**

**LÆS NYT FRA**

**SE MIDTERSIDERNE**

**I HVERT NUMMER**

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

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

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

**HK/DANMARKS REDAKTION**  
**Drude Thit Nielsen (DJ)**  
telefon: 33 30 48 58,  
e-mail: 44dcn@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**  
110.400

Næste nummer udkommer 24. september 2010. Stof til dette nummer skal være redaktionen i hænde senest 6. september 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

## 12 FITNESSINSTRUKTØRER FÅR OVERENSKOMST

HK/Privat har indgået en overenskomst med Fitness World A/S. Dermed kan instruktørerne i landets største fitnesskæde nu svede under ordentlige forhold.

## 16 VI ER VENNER MED VORES KOLLEGER

Halvdelen af HK/Privats medlemmer ser også en eller flere af deres kolleger i fritiden. Det er mest af det gode - og lidt af det onde - at vi i langt højere grad end tidligere er venner med vores kolleger, mener arbejdspsykolog Einar Baldursson.

## 22 DU KAN SAMLE DIT FORRÅD

Du har mulighed for at flytte dine pensionspenge fra tidligere ansættelser over i dit nye pensionselskab, når du skifter job.

## 26 HAR DU DANMARKS BEDSTE CHEF?

Så nominer ham eller hende til titlen i HK/Privats konkurrence.

## 29 KAMPEN IMOD 50 %-REGLLEN FORTSÆTTER

Det er HK/Privats klare mål at få afskaffet den diskriminerende 50 %-regel, når der skal forhandles overenskomster igen i 2012. I mellemtiden varmer HK/Privat op til forhandlingerne.

## 30 DET BETYDER DAGPENGEREFORMEN

Læs om konsekvenserne af regeringens og Dansk Folkepartis dagpengereform.

## 37 MERE BARSEL TIL FÆRRE FÆDRE

En nybagt HK-far anno 2008 holdt i gennemsnit fire dages ekstra barsel i forhold til 2007. Desværre er der blevet meget længere imellem HK-fædre, der tager barsel.



## 20

En kontorist kan også komme galt af sted på jobbet. Læs om de hyppigste årsager til ulykker på kontorarbejderens arbejdsplads.

FOTO: JACOB NIELSEN



## 42

Vi gør det næsten hele året, fire-fem gange om ugen: Tager frem og tilbage til arbejde. HK/Privatbladet er fulgt i hælene på fire medlemmer på vej til job.

# nyheder

Læs flere nyheder på [www.hkprivat.dk](http://www.hkprivat.dk)

Tjek også nyt fra din branchesektion:

[www.hktransportturisme.dk](http://www.hktransportturisme.dk) [www.hkps.dk](http://www.hkps.dk)

[www.hksundhedvelvaere.dk](http://www.hksundhedvelvaere.dk) [www.hkproduktion.dk](http://www.hkproduktion.dk)

[www.hkorg.dk](http://www.hkorg.dk) [www.itmk.dk](http://www.itmk.dk) [www.hk.dk/luftfart](http://www.hk.dk/luftfart)

## Nye åbningstider på telefonen

HK's telefonservice ændrer åbningstider. Fra 1. oktober kan du træffe HK på telefonen mandag til torsdag fra kl. 8.00-17.00 og fredag 8.00-16.00. Telefonnummeret er fortsat 70 11 45 45.

Når du kontakter HK, præsenteres du for en række valgmuligheder, og det er vigtigt, at du indtaster dit medlemsnummer, som er dit personnummer. På den måde kommer du hurtigt igennem til faglig rådgivning og service. Du kan læse mere under "Kontakt" på [www.hk.dk](http://www.hk.dk).

HK's a-kasse får de samme telefonåbningstider fra 1. oktober og træffes på 70 10 67 89.

Ved kontakt til a-kassen bliver du ligeledes præsenteret for nogle indtastningsmuligheder, alt efter hvad din henvendelse drejer sig om. Du kan læse mere i kontaktrubrikken på a-kassens hjemmeside [www.hk.dk/akasse](http://www.hk.dk/akasse).



## TRÆT EFTER FERIE

For mange af os blev sommerferien ikke den mentale og fysiske opladning til et nyt arbejdsår, vi havde håbet på. Under halvdelen - 43 procent - af danskerne mødte op på arbejdet efter ferien med mere energi til at klare opgaverne, end de havde, før de gik på ferie. For seks procent har sommerferien ligefrem ført til mindre energi. Samtidig siger flere end hver tredje dansker, at de ikke på noget tidspunkt i ferien har glædet sig til at komme tilbage på arbejde. Det fremgår af en undersøgelse, som Analyse Danmark har foretaget for Ugebrevet A4 blandt et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere, som er vendt tilbage til arbejdet efter mindst to ugers ferie.

## HK+ LØNFORSIKRING STIGER I PRIS

Alka varslede i midten af august en præmieforhøjelse på 25 procent på HK+ Lønforsikring. Præmieforhøjelsen sker med virkning fra den 1. november 2010.

Det er første gang siden begyndelsen i februar 2004, at præmien på HK+ Lønforsikring stiger. Alle øvrige LO-forbund har tidligere gennemgået en præmieforhøjelse - enkelte endda med en præmiestigning på mere end 100 procent.

Grunden til præmieforhøjelsen er den forøgede ledighed, der har ramt HK's medlemmer de seneste par år. Dette smitter af på udbetalingerne fra lønforsikringen.

HK+ Lønforsikring er fortsat en af de absolut billigste lønforsikringer i Danmark.

## Flyt på landet og bo for det halve

Du får godt nok længere til arbejde. Men hvis du har et brændende ønske om at nedsætte dine faste udgifter, så flyt til "Udkantsdanmark". Her koster det nemlig kun det halve at købe en bolig, har boligportal.dk analyseret sig frem til. Særligt øerne byder på lave priser. Da priserne toppede i 2008, kostede

en villa 1.700.769 kroner på landsplan, mens salgsprisen ude i provinsen var 975.514 kroner. Salgspriserne for i år er henholdsvis 1.559.195 kroner mod 865.477 kroner, og forskellen er dermed fortsat omkring 50 procent, skriver Boligportal.dk.

### DE TI BILLIGSTE STEDER AT KØBE BOLIG

Kommune	2010-pris	Procent af landsgennemsnit
1 Læsø	504.045	32 %
2 Lolland	696.662	45 %
3 Lemvig	748.779	48 %
4 Morsø	754.033	48 %
5 Langeland	761.562	49 %
6 Thisted	772.860	50 %
7 Tønder	791.453	51 %
8 Ærø	806.075	52 %
9 Bornholm	853.095	55 %
10 Samsø	871.000	56 %

Kilde: Boligportal.dk



” Undskyld, jeg bruger et begreb fra det forrige århundrede, men solidariteten mellem lønmodtagere er stadig en effektiv modvægt til arbejdsgivernes ret til at bestemme.

leder

BJARNE NIELSEN



NETOCHERSTHEDEN

## Vi skal have overenskomster

af Bjarne Nielsen,  
næstformand i HK/Privat

Mange it-virksomheder startede i sin tid i garagen og var bemanded med unge ildsjæle, som med en omvendt kasket, en stor cola og voldsom entusiasme knoklede døgnnet rundt for en ussel betaling.

Senere kom der mere skik på tingene.

Fitnessbranchen ligner det lidt: Træningslokaler blev indrettet i baggården, 1. sal til højre, og for trænerne bar arbejdet næsten lønnen i sig selv. Man kom jo selv i form ved at være instruktør!

Nu er centrene blevet meget større og med stor bemanning, og de enkelte centre er ofte en del af meget store forretningskæder, hvor mange tusinde mennesker har deres udkomme. Og der skal selvfølgelig være ordnede forhold for de ansatte.

Derfor var det en rigtig god dag, da vi 11. august sluttede en overenskomst med den store kæde Fitness World, som har ekspanderet voldsomt de seneste år. (Læs siderne 11-12)

Overenskomster sikrer alle medarbejdere nogle minimumsbestemmelser om løn, arbejdstid, ferie, barsel, pension og en masse andet, og i Danmark er overenskomsterne en del af den model, hvor de, der har forstand på tingene - nemlig arbejdsmarkedet selv - laver aftalerne. Alternat

tivet er enten rene wild west-tilstande - eller striks lovgivning. Derfor også vores indædte kamp for at få afskaffet 50 %-reglen, som forhindrer folk i at få overenskomst.

Den danske model indebærer, at hvis man ikke kan blive enige, kan der etableres lovlig konflikt. Derfor måtte vi varsle strejke mod Fitness World, og vi fik prompte opbakning fra hele fagbevægelsen, som ville lave lovlige sympatikonflikter, for eksempel af fitnesskædens nybyggerier. Undskyld, jeg bruger et begreb fra det forrige århundrede, men solidariteten mellem lønmodtagere er stadig en effektiv modvægt til arbejdsgivernes ret til at bestemme.

Vi fik overenskomsten i hus, dagen før konflikten skulle gå i gang. Vi kan ønske de ansatte og os selv til lykke med det, men faktisk tror jeg også, at Fitness World har taget en rigtig klog beslutning, og ligesom SATS-kæden kan sige: Her er tingene i orden!

Vi ser frem til et rigtig godt samarbejde, for trods knubbede ord undervejs hører det også med til aftalemodellen at sige: Tak for kampen. No bad feelings!



nu dages det

AF CARSTEN GRAABÆK



## JOBFIRMAER TJENER KASSEN PÅ LEDIGE

Det går glimrende for de virksomheder, som lever af at sætte ledige i sving. På tre år har branchen tredoblet deres overskud, viser Ugebrevet A4's gennemgang af regnskaberne for 21 ud af 31 jobfirmaer i Jobrådgivernes Brancheforening, som har tilgængelige regnskabstal for en årrække. Samlet set har jobfirmaerne tredoblet deres overskud fra 25 millioner kroner i 2007 til 77 millioner kroner i 2009. Branchens indtjening står i stærk kontrast til den kritik, som vælter ned over jobfirmaerne i medierne. Talrige arbejdsløse beretter om meningsløse og latterlige kurser, hvor de eksempelvis er blevet bedt om at finde den fugl, som passer til deres personlighed, eller er blevet undervist i at bygge med legoklodser, skriver Ugebrevet A4.



## FEJL I JUNI-KRYDSORD

Under konstruktionen af junikrydsen 2010 blev det gode danske ord "rudekonvolutter" desværre stavet forkert: "rudekonvelutter". Redaktionen beklager fejlen.

## NY BOG:

# Hårdt at være ledig

"Det er hårdt som veluddannet menneske at blive behandlet på det niveau. Der sker en del talen ned til. Man kommer ind som menneske og går ud som klient. Ironisk nok føler jeg mig mere passiv efter et møde med "systemet".

"Systemet skal huske på, at det er mennesker, man har med at gøre, og de fleste ledige føler, at de har mistet noget værdighed, og det er vigtigt ikke at tage mere fra dem."

Sådan lyder to af de flere end 1.500 udsagn fra ledige HK'ere, som står at læse i en ny bog fra HK, "Stemmer fra

jobkøen", som udkom lige før sommerferien.

Det er ikke negativt alt sammen. 121 ledige eller aktiverede HK'ere roser systemet - resten har kun dårligt at sige om deres situation.

Udsagnene er kommet frem i forbindelse med en undersøgelse blandt godt 5.000 af HK's ledige og aktiverede medlemmer, som HK's afdeling for arbejdsliv og analyse og Nyhedsmagasinet HK gennemførte i februar 2010.

HK's formand, Kim Simonsen, mener, at de mange negative udsagn er tegn på, at systemet omkring de

ledige trænger til et grundigt eftersyn.

- Med bogen her har HK givet medlemmerne i arbejdsløshedskøen stemmer. Det er mennesker som dig og mig. Alle os, der har et godt job og regner med at blive ved med at have det. Alle os, der tror, vi har forsikret os godt, så vi kan få dagpenge og blive hjulpet videre, hvis det uheldige skulle ske, og vi mister vores job, skriver Kim Simonsen blandt andet i bogens forord.

Læs bogen på nettet: [www.hk.dk/stemmerfrajobkoen](http://www.hk.dk/stemmerfrajobkoen)



## Flere tager dagpengene med til udlandet

Du kan komme på det samme cv-kursus fire gange, og du kan blive sendt i aktivering. Eller du kan tage dine dagpenge og se dig om i verden efter et nyt job. Dagpengereformen har nemlig ikke ændret ved, at du kan rejse ud i tre måneder og tage dine dagpenge med, så længe det er til et andet EØS-land, skriver avisen.dk Det vil sige et EU-land, Schweiz, Norge, Island eller en hel del tidligere kolonier fra Sydamerika til spidsen af Afrika. Eneste krav

er, at du har været arbejdsløs i fire uger, og at du

opfylder de lokale krav til at være jobsøgende og stå til rådighed. Fra 2008 til 2009 steg antallet af danskere, der rejste ud med dagpenge, fra 626 til 837, viser de tal, som Arbejdsdirektoratet har udarbejdet for avisen.dk.

Meningen med EU-ordningen er, at man skal finde et nyt job, men muligheden for at få arbejde ser ikke umiddelbart ud til at hænge sammen med, hvilke lande flest rejser til. I de første seks måneder i år tog 50 danskere dagpengene med til Spanien, hvor arbejdsløsheden har Europa-rekord: 20 procent. Kun overgået af de 74, der tog til England med otte procents arbejdsløshed. Island på fallittens rand tiltrak 23 danskere, hvorimod kun ti tog til Holland, der har Europas laveste arbejdsløshed på fire procent, og kun syv drog på jobjagt i Østrig, der har fem procents ledighed.

Nabolandene Norge og Sverige trak 41 og 19 ledige af sted.

Du kan læse mere på [www.avisen.dk](http://www.avisen.dk)





## HVORDAN ER DET AT BLIVE SKÆLDT UD AF SIN CHEF?

**Elvi Christiansen,**  
bogholderiassistent, ISS



- Engang var jeg tidligere ansat det samme sted i 23 år og havde flere chefer, som havde svært ved at indpasse sig. Jeg har blandt andet fået at vide, at det var mig, der var skyld i, at stemningen var dårlig, og at jeg ikke lavede nok. Det er ting, som jeg blev meget ked af, og det var også årsagen til, at jeg til sidst sagde stop.

**Jens Jacob Kofoed,**  
offsettrykker,  
Eks-Skolens Trykkeri



- På en tidligere arbejdsplads havde jeg en chef, der var en lille magtsyg hidsigprop, som sagde en masse lort, som jeg ikke kunne bruge til noget. Det var bestemt ikke noget, jeg gik hjem og græd over, men det kunne godt være ydmygende. På min nuværende arbejdsplads kan bølgerne da godt gå højt, men vi har respekt for hinanden og taler om problemerne på møder.

**Torben Byrting, speditør,**  
IPS Dansk Presenning A/S



- Jeg oplevede det for nogle år siden på en tidligere arbejdsplads. Det var en chef, der åbenbart skulle af med noget frustration uden nogen egentlig baggrund. Det er selvfølgelig aldrig sjovt, og jeg skulle da lige vende det lidt, men så tog jeg det op med ham senere. Efterhånden som jeg er blevet ældre, tror jeg, at jeg er blevet bedre til at glide af på sådan noget.

## Medarbejdere får skældud

**Kender du følelsen** af at få en skideballe af chefen, der får dig til at føle dig som et uartigt barn? Hvis ja, så er du ikke den eneste. I en ny undersøgelse fra HK/Privat svarer 35 procent af medlemmerne, at de har oplevet, at deres personlige grænser bliver overskredet - og den hyppigste årsag er skældud fra chefen. Tegn på, at dårlig ledelse flourerer på danske arbejdspladser, mener HK/Privat.

- Hvis man som leder mener, at det er i orden at råbe af medarbejderne og skælde dem ud som små børn, så er man en dårlig leder. Det kan være meget ydmygende at få skældud af sin chef, og det hører ikke hjemme på en professionel arbejdsplads med voksne mennesker, siger faglig chef i HK/Privat Carlo Søndergaard.

Undersøgelsen er lavet af analysevirksomheden Epinion blandt 1.264 repræsentative medlemmer af HK/Privat. Det er værst for mændene, hvor 46 procent siger,



at skældud har overskredet deres grænser, i forhold til 32 procent blandt kvinderne. På andenpladsen over grænseoverskridende oplevelser kommer mobning og derefter andres fuldskab og tilnærmelser.

- Det er vigtigt, at man holder en ordentlig tone på arbejdspladsen, for ellers bliver arbejdsmiljøet hurtigt meget dårligt, advarer Carlo Søndergaard.

## Ny gratis service til elever

**Nu får eleverne faglig service** - direkte i indbakken. HK starter en ny digital huskeseddel til alle elever organiseret i HK.

Som elev i HK får du fremover en e-mail, hver gang der er vigtige begivenheder i forbindelse med lige præcis din uddannelse. På den måde holder HK styr på alle de besværlige detaljer for dig!

For eksempel får du en mail, når du har ret til at rykke et løntrin op, eller hvis du har optjent ret til ferie med løn.

Servicen er målrettet den enkelte elev, baseret på de oplysninger, eleven har givet om sit uddannelsesforløb. Så hvis du er elev og er i tvivl om, om HK ved, hvornår du starter i praktik eller lignende, må du meget gerne kontakte din afdeling.



**Stine Bosse, koncernchef i TrygVesta og én af de mest magtfulde kvinder i Danmark, går ind for brugen af kvoter for at få kvinder ind i bestyrelseslokalerne og på direktiongangene. Ikke for tid og evighed – bare for et par år. For som hun siger:**

# Vi bruger kun halvdelen af talenterne

■ Hun står i studiet på TV2 News og kigger ned i bordet for lige at trække vejret og bide et bidsk svar i sig. Sekundet forinden er hun blevet stillet spørgsmålet: "Stine Bosse, er du feminist?" i et interview, der ellers skulle handle om TrygVestas regnskab.

- Men jeg er ikke feminist. Og jeg må indrømme, at lige dér havde jeg lyst til at smide vandet i hovedet på journalisten, siger Stine Bosse og ler, når hun tænker tilbage på interviewet.

- Ikke fordi jeg har noget imod feminister, men jeg er bare ikke -ist. Jeg vil ikke presses ind i en -isme, der skal forklare, hvorfor jeg mener noget bestemt. Jeg går ind for kvoter, fordi jeg ved, det betyder flere kvinder i topledelse – det har det gjort i Norge, og det vil det også gøre her, siger Stine Bosse.

Det betyder ikke, at Stine Bosse går ind for et kvotesystem fra i morgen og i al evighed – det skal bare indføres for et par år. Det vil være tilstrækkelig tid til, at kvinderne beviser, at de kan.

- Vi bliver nødt til at prøve, for der sker jo ingenting. Årene går, og der sker i-n-g-e-n-t-i-n-g. Vi har i årevis appelleret til mændene, til lederne, til direktørerne og til bestyrelsesformændene om at rekruttere kvinder til topledelse, men stadig er der alt for få kvin-

der i toppen. Mænd rekrutterer mænd, der rekrutterer mænd, og så er det, jeg siger: Vi skal bare lige ha' den der lille håndsækning.

## TO GODE RÅD

Det er ellers ikke, fordi Stine Bosse har fået nogen lovgivningsmæssig hånd i ryggen gennem sin karriere, der siden 1988 kun har kendt én vej: Op.

Fra skadedirektør i Tryg til den absolutte toppost som koncernchef i TrygVesta siden 2002 betegnes hun nu som Danmarks mest magtfulde kvinde. En kvinde, der er engageret i alt, hvad hun sætter sig for.

Og selv om hun har et stramt program denne dag, er hun velforberedt og ved præcis, hvad hun gerne vil sige og hvilke råd, hun gerne vil give til de kvinder – og mænd – der læser dette interview.

- Få børnene tidligt, siger Stine Bosse med et tonefald, der understreger hvert ord.

- Det er mit allerbedste råd. Og lad faren få lov at komme til. Jeg fik mine børn tidligt, og jeg har haft en mand, som fik lov at være med og tage over. Han gjorde det ikke af nød, vi havde en økono-



► mi, der kunne have betalt au pair- eller anden hjælp, men han valgte selv at prioritere hjemmetid med pigerne, siger Stine Bosse.

Hun runder selv de 50 i december og har to døtre på 25 og 27 år.

- Mine døtre er blevet tudet ørerne fulde med, at de skal få børn tidligt, og øjensynligt har de hørt efter. I hvert fald blev jeg mormor for et halvt år siden, siger Stine Bosse.

Hun smiler. Måske ved tanken om barnebarnet. Måske ved tanken om, at hendes døtre godt kan tage stilling selv og ikke nødvendigvis har fået børn tidligt på grund af hendes råd.

- De protesterer i hvert fald, når jeg siger, at man bliver nødt til at øremærke barsel til mænd. Men det gør man altså. Den slags må man ikke overlade til køkkenbordsdiskussioner på et tidspunkt, hvor kvinden er gravid eller lige har født, og hormonerne farer rundt i kroppen – den slags skal man lovgive om, så man kan opnå reel ligestilling på det område, siger Stine Bosse.

### LÆR AT SE PÅ DE STORE LINJER

Stine Bosses hverdag har ikke mange uvirksomme huller. Selv frokosten har som regel en professionel vinkel. Og travlt havde hun også, mens hendes døtre var små. Hun var ikke den mor, der stod med nybagte boller, når ungerne kom hjem fra skole. Og curlingmor har hun aldrig været.

- Altså, siger Stine Bosse, en gang imellem har der da været tidspunkter, hvor jeg ikke har været stolt af situationen. Når min dat-

ter fx havde halsbetændelse og ingen mor til at tørre den feberhede pande. Men jeg er god til at hæve mig op og se på det store brætspil: Når alt bliver gjort op, er der flest plusser – jeg har været en god mor, synes jeg.

Og her kommer så råd nummer to: Som karrierekvinde og mor skal man forsøge at sætte tingene i perspektiv i stedet for at fokusere på én ting, som har givet dårlig samvittighed.

- På et tidspunkt, da min datter var 10, spurgte jeg hende, om ikke det var en god ide, at jeg blev mere sådan...hjemme-agtig, siger Stine Bosse.

- Men hendes svar var et klart: Nejda! Og jeg kan jo godt se, hvad hun mente: Hvis jeg skulle gå mere derhjemme, ville jeg jo bare begynde at organisere hendes liv. Og den frihed og det ansvar hun havde, ville blive indskrænket. Jeg har aldrig spurgt siden.

### KEND DIT VÆRD

Fordommen om karrierekvinder og børn har ellers været til stede gennem hele karrieren. Ikke dominerende og generende, men som en svag klangbund, der har lydt nogenlunde sådan her:

*"Jeg er ikke sikker på, du ved, hvad du gør mod dine børn".*

- Og det var altså en kvinde, den stikpille kom fra, siger Stine Bosse.

Men som regel er hun immun over for den slags. Hun lægger simpelthen ikke mærke til det.

- Det er mest i selskab med udlændinge, fordommene bliver ty-

” Kig lige på sidemanden og gå så forberedt ind til chefen og argumenter for dit eget værd – det kan godt betale sig.

STINE BOSSE

delige. De kigger ud over forsamlingen og siger: "Where is the CEO", (Chief Executive Officer) og så siger jeg "I'm the CEO", og så bliver alle overraskede og en lille smule forlegne. Jeg elsker det, siger Stine Bosse og slår en høj latter op.

- Men jeg er klar over, det ikke altid er sjovt, og det kan være hårdt arbejde at kende sit værd og lukke ørerne for vrøvlet, siger hun.

Selv om det kan være svært at forestille sig, når man sidder over for Stine Bosse, så varede det lang tid, før hun første gang krævede en lønforhandling.

- Jeg fik hele tiden gode opgaver, større ansvar og mere i løn, og jeg syntes, det var så fint, så fint. Men på et tidspunkt kom jeg jo til at kigge mig til siden til mine mandlige kolleger, og så var det måske ikke helt så fint alligevel, siger hun og understreger med et løftet øjenbryn, at der ikke siden den første lønforhandling har været problemer i den retning.

- Så det er bare om at komme i gang. Kig lige på sidemanden og gå så forberedt ind til chefen og argumenter for dit eget værd – det kan godt betale sig, siger hun.

#### **KUN HALVDELEN AF TALENTERNE KOMMER I SPIL**

Efter at Stine Bosse er blevet mormor, er der sket noget helt uventet i hendes karriere: En eftermiddag om ugen tager hun fri for at være sammen med sit barnebarn, og intet nok så vigtigt møde kan holde hende fra det.

- Det betyder ikke, at min arbejdsuge bliver kortere – det må man ikke narre sig selv til at tro – de andre dage bliver bare længere, siger hun.

For selvfølgelig koster det at gøre karriere. Det gør det også for mændene. Men Stine Bosses pointe er, at man får noget igen: Familien får engagerede medlemmer, mændene får kvalificeret mod- og medspil derude, og kvinderne får helt nye karrieremuligheder.

- Vores samfund har helt klart brug for kvinderne. Lige nu udnytter vi kun 50 procent af talentmassen med hjerne og hjerte, og det har et land af Danmarks størrelse helt klart ikke råd til.

Stine Bosse har siddet i mange bestyrelser, direktioner og ledelsesgrupper, hvor hun har været ene kvinde, og hun anbefaler det ikke.

- Min erfaring er, at det kører bedst, når man blander kortene lidt bedre. Det budskab har bare meget, meget svært ved at trænge igennem ad frivillighedens vej, siger Stine Bosse.

Og så er det altså, at hun anbefaler lovgivning – feminisme eller ej:

- Jeg siger bare: Kom nu i gang! Lad os nu bare prøve. Det er helt risikofrit, og vi kan bare afskaffe kvotesystemet, hvis det viser sig at være en dårlig ide.

- Men giv os nu den håndsrekning. □



# Fitnessinstruktører får OVERENSKOMST

**HK/Privat har indgået overenskomst med Fitness World A/S. Dermed kan instruktørerne i landets største fitnesskæde nu svede under ordentlige forhold**

## FITNESSKÆDEN

Fitness World A/S er landets største fitnesskæde med 57 centre og mere end 200.000 medlemmer. Ifølge virksomheden selv er der 2.000 ansatte over hele landet.

■ Det var lige før - men så ikke alligevel. HK/Privat havde varslet konflikt imod Fitness World, og flere LO-forbund var klar med sympatikonflikter. Der var planlagt aktioner foran 56 fitnesscentre i hele landet, og otte byggerier var klar til at blive bremsede. Men i sidste øjeblik satte Fitness World sig til forhandlingsbordet og skrev under på en overenskomst med HK/Privat.

- Vi har igennem lang tid forsøgt at få Fitness World til at indgå en overenskomst. Men vi er blevet blankt afvist, og derfor var vi nødt til at sætte gang i en konflikt. Fitnessbranchen er eksploderet de senere år og beskæftiger efterhånden mange mennesker, der har faget som levevej. Men fordi området er så nyt, har det været præget af "wild west"-metoder og urimelig underbetaling. Fitnessområdet hører under HK/Privat, og derfor er vi forpligtede til at sørge for, at disse mennesker får de helt basale rettigheder, man tager som en selvfølge i andre brancher, siger næstformand i HK/Privat Bjarne Nielsen.

Midt i juli sendte HK/Privat et såkaldt konfliktvarsel. Det er den lovlige måde at fortælle arbejdsgiveren, at der er en strejke på vej, og der skal gå mindst to uger, fra varslet er afsendt, til en egentlig konflikt kan begynde.

## OPERATIONEN LYKKEDES

I løbet af de to uger blev presset på Fitness World dog større og større. Flere organisationer meddelte offentligt, at de ville opsigte deres samarbejdsaftaler med kæden, hvis denne nægtede at indgå overenskomst for sine medarbejdere, og to dage før konflikten skulle begynde, den 12. august, bad Fitness World om et møde med HK/Privat. Her blev man enige om vil-

kårene og fik sat en underskrift på den længe ventede overenskomst.

- Jeg er sikker på, at det var udsigten til en konflikt, der fik sat skub i forhandlingerne, og jeg er meget glad for, at det lykkedes at give medarbejderne en overenskomst. Nu har vi mindstebestemmelser for pension, fridage, løn, uddannelse og meget andet, som medlemmerne kan være med til at udvikle. Det er en god følelse at se, hvordan vores anstrengelser giver konkrete resultater for medlemmerne, siger Bjarne Nielsen.

## BÆRER IKKE NAG


Selv om man i HK/Privat var klar til den store kamp og hårdt kritiserede virksomheden for dens arbejdsvilkår, er der ingen "bad feelings" over for Fitness World. Virksomheden har nu vist sig som en ansvarlig arbejdsplads, og HK/Privat ser frem til et givtigt samarbejde for begge parter.

- Nu har vi trukket en streg i sandet, og vi ser bestemt frem til et positivt forhold til Fitness World. Nu har landets største fitnesskæde vist en meget høj grad af ansvarlighed og sikret, at der er styr på medarbejdernes ansættelsesvilkår. Og vi kan bestemt anbefale vores medlemmer at træne i Fitness World, siger Bjarne Nielsen.

## IKKE KUN FITNESS WORLD

Problemet med underbetaling og dårlige ansættelsesvilkår har tidligere været et generelt problem i fitnessbranchen. HK/Privat har nu sikret overenskomster med SATS og Fitness World, og de to kæder har dermed taget førertrøjen i bestræbelserne på at skabe en





ansvarlig og organiseret fitnessbranche. Men kampen er langt fra overstået.

- Vi har en ambition om at organisere hele branchen. Både fordi de dygtige og engagerede medarbejdere fortjener at kunne leve af deres arbejde, men selvfølgelig også for at vise fitnessmedarbejderne værdien af at være medlem af HK. Vi fortsætter med at henvende os til de uorganiserede virksomheder i branchen - og jeg forventer, at de vil høre på os efter forløbet med Fitness World, siger Bjarne Nielsen.

Overenskomsten træder i kraft den 12. november 2010 og dækker alle ansatte i Fitness World. Medlemmer, der arbejder i Fitness World, kan henvende sig i deres HK-afdeling for detaljerede oplysninger om indholdet. □

## Regler for konflikt

Det er helt efter de aftalte regler at etablere en konflikt imod en virksomhed, der er medlem af en arbejdsgiverforening. Konflikten skal varsles med 1. og 2. konfliktvarsel, der sendes til både arbejdsgiverforening og virksomheden. Konflikten kan tidligst startes 14 dage efter at 1. konfliktvarsel er afsendt. Andre LO-forbund har mulighed for at varsle sympatikonflikt, der betyder, at også deres medlemmer holder op med at arbejde for den ramte virksomhed.



**SKRIV TIL**

HK/Privatbladet  
Weidekampsgade 8  
0900 København C

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

ret til at redigere i indlæg.  
Deadline til næste nummer  
er 6. september 2010.

Du kan også følge debatten  
eller selv deltage på  
[www.hk.dk/privat](http://www.hk.dk/privat)

ILLUSTRATION LLUSTRA



**PAS PÅ MED SAMPENSION!**

Pas på med pensionselskabet Sampension - de er helt utroværdige og holder IKKE, hvad de garanterer kunderne.

Jeg er en ganske almindelig pensionskunde, som tidligt i mit arbejdsliv indgik en aftale vedrørende pensionsordning, hvor mit pensionsbeløb var omfattet af en ydelsesgaranti, den dag jeg går på pension, hvilket jeg forventer at pensionselskabet overholder - deri ligger ordet "garanti". Nu er jeg midt i mit aktive arbejdsliv og får så pludselig brev fra Sampension om, at garantien afskaffes. Sampension vil give en såkaldt hensigtserklæring, hvori der IKKE længere er en garanti. Jeg har således ikke længere den tryghed i min pensionsordning, som vi ellers havde givet hinanden håndslag på (pensionselskabet og mig) for en hel del år siden.

Sampension henviser til nye EU-regler og bristede forudsætninger og force majeure, hvilket jeg ikke umiddelbart vil acceptere som kunde - uden at sagen er prøvet ved domstolen.

Jeg vil som kunde IKKE have, at ydelsesgarantien bortfalder på min pensionsordning. Jeg vil ikke acceptere bortfald af den garanti, jeg er lovet - og slet ikke uden mit samtykke.

Jeg er oplyst om, at HK's formand, Kim Simonsen, sidder i Sampensions bestyrelse og har været med til at træffe den beslutning. Her vil jeg dog sige, at han ikke har repræsenteret mig som medlem af HK særlig godt. Dårligt og utroværdigt arbejde, hr. Kim Simonsen.

Det er mit mål med ovenstående budskab, at ingen nogen sinde skal tro på ordet garanti - og slet ikke fra et pensionselskab.

MED VENLIG HILSEN  
KIM HYBEL  
5700 SVENDBORG

**Svar**

Kære Kim Hybel

Jeg kan godt forstå, at du oplever det som utrygt, når der ændres i dine pensionsvilkår, men i denne situation er det min - og Sampensions - overbevisning, at en "hensigtserklæring" tjener dine økonomiske interesser bedre end en "ydelsesgaranti". Ellers havde jeg jo ikke sagt ja til ændringen.

EU indfører nye regler, der betyder, at de pensionsfirmaer, der udsteder kundeforpligtelser, skal sætte flere penge til side, end de gør nu. Så når Sampension ændrer "ydelsesgarantien" til en "hensigtserklæring", forbedres selskabets mulighed for at leve op til de udmeldte pensioner - til gavn for alle pensionsopsparende.

Så for at svare på din kritik: Det er min klare overbevisning, at jeg har varetaget dine pensionsinteresser som HK-medlem på den bedst mulige måde i denne sag.

MED VENLIG HILSEN  
KIM SIMONSEN  
FORBUNDSFORMAND

# 199.000 færre job i den private sektor siden juli 2008



Sms **godt**  
til **1272**



Sms **dårligt**  
til **1272**

Kilde: Nationalregnskabet, Danmarks Statistik

I LO er vi bekymrede for den udvikling, vi har set siden VKO kom til i 2001 og ikke mindst siden krisen tog til. Men hvad synes du? Er Danmark i udvikling eller under afvikling? Har vi det Danmark, vi gerne vil have?

I de kommende måneder vil vi invitere til debat. Vi starter med 8 møder rundt om i landet, hvor LO-formand Harald Børsting og forskellige forbundsformænd stiller op til debat med fagbevægelsens medlemmer. Meld dig til debatten i en by nær dig på [tagdanmarkalvorligt.dk](http://tagdanmarkalvorligt.dk) eller send en sms med navn og by til 1272.

Esbjerg 2/9, Århus 20/9, Slagelse 22/9 og 4 arrangementer mere



**TAG  
DANMARK  
ALVORLIGT.dk**  
Hvordan går det?

# Rigtige VENINDER HOS DANISH CROWN

De arbejder sammen hver eneste dag. Men det er ikke nok. Fire kvindelige kolleger på Danish Crowns hovedkontor i Randers er foruden at være kolleger også særdeles gode venner og mødes ofte uden for arbejdstiden

## JOB ELLER PRIVAT - HVOR GÅR GRÆNSEN?

Grænsen mellem arbejdsliv og privatliv viskes ud. HK/Privatbladet ser i de kommende numre på, hvad det betyder for dig - som ansat og som privat. I maj-udgaven skrev vi om sundhedstiltag på arbejdspladsen, og i nummer 6 udforskede vi betydningen af den teknologiske udvikling. Denne gang sætter vi fokus på det sociale liv på arbejdspladsen.

De griner meget. Og taler meget. Der er indforståede historier om fælles oplevelser. Det griner de af. Der er venskabelig mobning om en aften, hvor der kom så meget rødvin indenbords, at det måtte ud igen, og en pinlig anekdote om en tv-go'er-optræden i det for længst hedengangne teenageprogram Zig-Zag. Det griner de endnu mere af.

De hedder Helle, Dorte, Signe og Jannie og er om trent jævnaldrende kolleger på slagterikæmpen Danish Crowns hovedkontor i Randers. Men de er også en god del mere end det. Kolleger er gennem årene blevet til veninder. Så gode veninder, at de ret ofte ser hinanden uden for både arbejdstid og arbejdsplads.

Seks, syv gange om året mødes de alle fire - sammen med fire andre tidligere ansatte. Så bliver der spist god mad, drukket god rødvin og sludret i allerbedste stil, naturligvis. Om børn, mænd og heste. Om ferier, madopskrifter og Tante Tut. Og om sjove historier, opture og nedture.

- Der bliver vendt de utroligste ting. Jeg har aldrig haft det sådan, at jeg har tænkt, at der var noget, jeg ikke kunne sige, fordi det nu er mine kolleger, siger Helle Greve Laursen, der er kontorassistent og tillidsrepræsentant.

- Men det er også, fordi vi ser på hinanden som venner lige så meget som kolleger og derfor kan stole på, at det er rent privat, si-

ger Dorte Sørensen, der ligeledes er kontorassistent.

Foruden de kollektive spise- og sludrearrangementer ser de fire kolleger også hinanden sådan lidt på kryds og lidt på tværs. Dorte og Signe har en art hundeklub - hvor hundene leger, og de selv spiser. Jannie og Signe har en fælles lidenskab for Thomas Helmig og runder efterhånden koncert nummer ti sammen med den østjyske popcharmør. Mens Dorte jævnligt spiser frokost med en tidligere tæt kollega fra kontoret.

## KAFFEPAUSEN BLEV VÆK

Alle disse venskabelige aftaler er blevet en ekstra gevinst, efter at ledelsen i Danish Crown i besparelser-

Når kollegerne på Danish Crown mødes privat, bliver der spist god mad og sludret om stort set alt. Fra venstre er det Helle Greve Laursen, Jannie Bach Brandt, Signe Glerup og Dorte Sørensen.





Kaffepausen er skåret væk på Danish Crown, så veninderne tager revanche efter arbejdstid.

## HVER ANDEN HAR VENNER PÅ JOBBET

Halvdelen af HK/Privats medlemmer ser en eller flere af deres kolleger i fritiden. Det viser en undersøgelse, som Capacent har lavet for HK/Privat blandt 1.239 medlemmer.

014 procent ser således én kollega i fritiden, 26 procent ser mellem to og fire kolleger, mens otte procent mødes med fem eller flere kolleger uden for arbejdspladsen. Til gengæld svarer 51 procent, at de ikke ser nogen kolleger i deres fritid.

Blandt resultaterne kan man desuden læse, at flere kvinder end mænd ser deres kolleger i fritiden. At unge under 34 år mødes med flere af deres kolleger end de ældre HK'ere. Og at HK'erne i Sydjylland er dem, der mest sjældent ser deres kolleger, når arbejdstiden er rindet ud.

nes tjeneste har droppet den fælles kaffepause. Det var her, det sociale liv på arbejdspladsen foldede sig ud, og her, børn, mænd, heste, ferier og Tante Tut også blev vendt.

- Men nu får man kun snakket med dem, man sidder nærmest ved. Hvis man ikke lige når ned til frokost, så kan det være, at man slet ikke når at se sine kolleger i løbet af dagen. Så den kaffepause er helt sikkert meget savnet, siger Signe Glerup, der er shippingassistent.

Og selv om der selvfølgelig er en god chance for at støde ind i en god kollega på gangen, så er det ikke det samme.

- Hvis jeg er nede hos en kollega med noget arbejdsmæssigt, kan vi da også godt lige tage en omgang private ting. Men det er ikke så tit, at vi går ned og snakker, hvis vi ikke har noget arbejdsrelateret, siger Janne Bach Brandt, der er sales coordinator og sikkerhedsrepræsentant.

Men det er nu stadig godt, at de er der. Kollegerne, der også er venner. Eller omvendt.

- Det er helt sikkert noget hyggeligere at stå op om morgenen, hvis man nu har en lidt skidt dag, og man ved, at der altid er nogen på arbejdspladsen, man kan gå til, siger Signe Glerup.

Samtidig skal der dog også være en rimelig klar grænse mellem venskaber og det kollegiale. En grænse, som de fire østjyder nu heller ikke har oplevet problemer med

at finde.

- Jeg tror, at vi har en meget professionel tilgang til jobbet. Tingene skal fungere, så vi kan sagtens være uenige om et eller andet, uden at det bliver bragt på banen i en anden sammenhæng, siger Helle Greve Laursen.

- Jeg tror også, at det har meget at gøre med den måde, vi er på over for hinanden. Vi kalder en skovl for en skovl, så der er ikke nogen, der går og bærer nag, siger Jannie Bach Brandt.

### FARVEL TIL BÅDE KOLLEGA OG VEN

Men hvad nu, når en god kollega må forlade arbejdspladsen? Midt i det økonomiske lavvande ofte ufrivilligt. Så er det måske også en rigtig god ven, man må sige farvel til i det daglige. Det har de fire kvinder oplevet med de fire tidligere kolleger, som de stadig mødes med privat.

- Men selv om vi stadig mødes, så er det slet ikke det samme. Jeg sad sammen med den ene, en rigtig sød kollega, og vi kom rigtig tæt på hinanden. Så vi savner hinanden virkelig meget, siger Dorte Sørensen.

Ligesom gode kollegaverner gør det nemmere og hyggeligere at troppe op på arbejdspladsen, også på de lidt tristere dage, så er det også noget, som kan holde medarbejderne på en arbejdsplads. Selvfølgelig en hel del på godt - men måske også lidt på ondt.

- Jeg ville da helt sikkert tage det kraf-

tigt med i mine overvejelser, at jeg skulle sige farvel til både gode kolleger og venner, hvis jeg skulle skifte job. Så det kan da godt være lidt en ulempe og holde en lidt tilbage, siger Dorte Sørensen.

- Men hvis det arbejdsmæssige fungerer, så kunne jeg da godt arbejde et sted uden nødvendigvis at blive slyngveninder med mine kolleger. Det gør det altså bare en del sjovere og trækker det hele op, at man kender sine kolleger og ved, hvad både deres kæreste og børn hedder, siger Signe Glerup. □



# VI ER venner MED VORES KOLLEGER

Det er mest af det gode - og lidt af det onde - at vi i langt højere grad en tidligere er venner med vores kolleger, mener arbejdspsykolog

Der var engang, hvor kolleger var kolleger. Og ikke så meget andet. Der blev snakket arbejde, måske fagforening, og venskaber på arbejdspladsen begrænsede sig til 15 minutters overfladepause-snak.

Sådan er det ikke mere.

- Der er faktisk sket en form for revolution, som er langt mere radikal, end folk aner. Vi har meget stærke relationer til hinanden på arbejdspladsen i dag, og det kan være svært at se grænsen til det private. Vi taler meget åbent med vores kolleger, ja, sågar om seksuelle fiduser, siger Einar Baldursson, der er psykolog på Center for Arbejds- og Organisationspsykologi ved Aalborg Universitet.

Det er sådan set ikke så mærkeligt. Venskaber er noget, der opstår i sjove, inspirerende rammer, som man personligt kan identificere sig med. Og det henfarne industrisamfund var bevidst skruet sådan sammen, at arbejdet var kedeligt - for at det kunne være effektivt.

I dag er der lagt langt mere personlig udvikling i vores job, og det gør det alt andet lige betydeligt nemmere at identificere sig med det. Læg dertil en ny, social arbejdsorganisering. Det giver masser af menneskelig kontakt, det giver væsentlighed, og det giver succesoplevelser.

- Og hvis en kollega er med til at give dig mange succesoplevelser, så fungerer hjernemekanismen altså sådan, at man langt

nemmere betragter ham eller hende som en ven, siger Einar Baldursson.

- Det betyder også, at folk ikke længere skelner klart mellem arbejdstid og det at være social sammen med sine kolleger. Når vi er på arbejde, betragter vi det også som noget socialt.

## EINSTEIN VILLE BLIVE MOBBET UD

Det kan i sagens natur føde en række grænsetilfælde mellem privatliv og arbejdsliv. Og er det overhovedet positivt, at arbejdet bliver så privat, at vi finder venskaber her?

- Det er selvfølgelig godt, at man arbejder et inspirerende sted. Men hvad nu, hvis man ikke passer ind? Så risikerer man at blive marginaliseret. Heldigvis er over 90 procent socialt velfungerende, men det betyder også, at der er 7-8 procent, der ikke er det. Mænd som Albert Einstein og Niels Bohr ville jo eksempelvis formentlig blive mobbet ud i dag, konstaterer Einar Baldursson, der - uanset om man mestrer det eller har problemer med det - mener, at man bør bestræbe sig på at opnå god social kontakt med kollegerne.

- Jeg vil bestemt ikke anbefale, at man prøver at gå uden om det sociale. Ens handlemuligheder på en arbejdsplads afhænger af at kunne få hjælp fra andre, og der spiller det sociale en stor rolle i dag.

Der er dog endnu et potentielt minus ved at få rigtig gode venner på sin arbejdsplads.

- Hvis du bliver afskediget fra dit job,



Grænserne for, hvad vi taler med vores kolleger om, er stort set udvisket, mener arbejdspsykolog Einar Baldursson.

så er det jo to hug på én gang. Du mister både dit job og gode venner, siger Einar Baldursson. □

# FARERNE LURER PÅ KONTORET



Arbejdsulykker sker også foran computeren. Hvert år anmeldes der i gennemsnit 1.207 arbejdsulykker, der er sket på private kontorer og administrative arbejdspladser. Skaderne omfatter alt fra blå mærker og brækkede ben til amputationer og dødsfald. Her er et udsnit af de mest hyppige årsager til ulykker på kontor-medarbejderens arbejdsplads

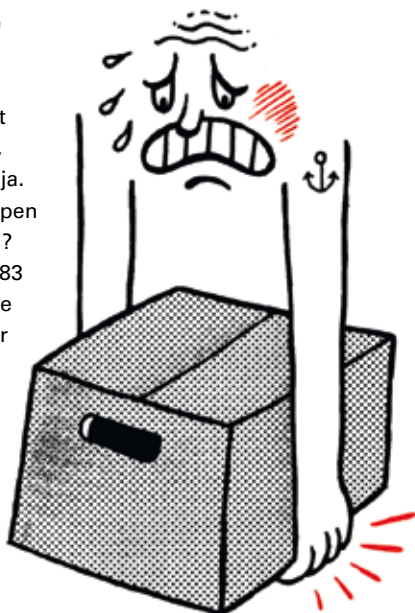
## Pas på fingrene

Et hyggeligt morgenbord i afdelingen kan hurtigt resultere i en anmeldelse af en arbejdsskade, hvis ikke du holder øje med dine fingre, når du skærer rundstykker over. Hvert år bliver der anmeldt 65 arbejdsulykker på grund af uheldig kontakt med en kniv eller en klinge.



## Tunge byrder

En kollega spørger, om du giver en hånd med at bære en tung pakke ind, og du siger selvfølgelig ja. Eller måske er din kuglepen faldet ned bag printeren? Hvert år går det galt for 83 kontoransatte, der er ude for en arbejdsulykke, der skyldes akut overbelastning ved løft.



## Av, den er varm

Om der er kaffe eller te i koppen er ligegyldigt; brænder du dig, gør det nas. Hvert år anmelder kontoransatte i gennemsnit 14 arbejdsulykker, efter at have været i akut eller kortvarig kontakt med åbne flammer, varme eller brændende genstande.





## Hovsa, trappen var glat

Det kan nogle gange være svært at holde øje med fødderne. De fleste har prøvet at glide på et trappetrin og lande vandret på gulvet. Fald er den største årsag til, at medarbejderne på kontoret kommer til skade. Der anmeldes i gennemsnit 362 arbejdsulykker om året, hvor en ansat er faldet.

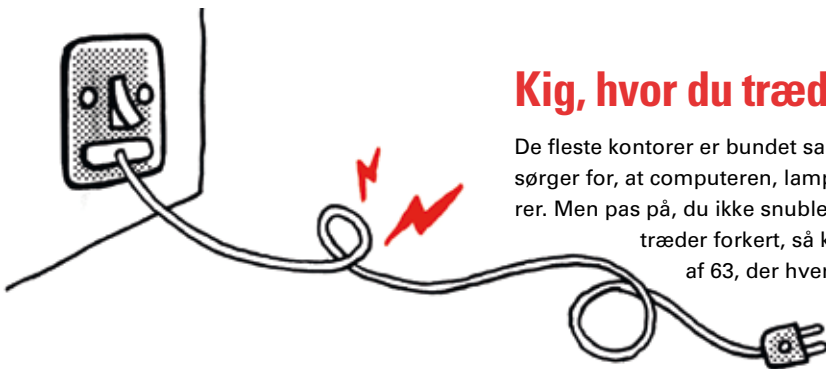
## En lige højre

Det er ikke kun på bodegaen eller efter fodboldkampe, at der slås med næverne. 15 ansatte på kontor eller i administration bliver hvert år ramt af en knyttet næve, et los med foden, får taget kvælertag eller bliver nikket en skalle, mens de er på arbejde. Det er sjældent medarbejdere, der kommer i totterne på hinanden. Angrebene kommer oftest fra kunder.



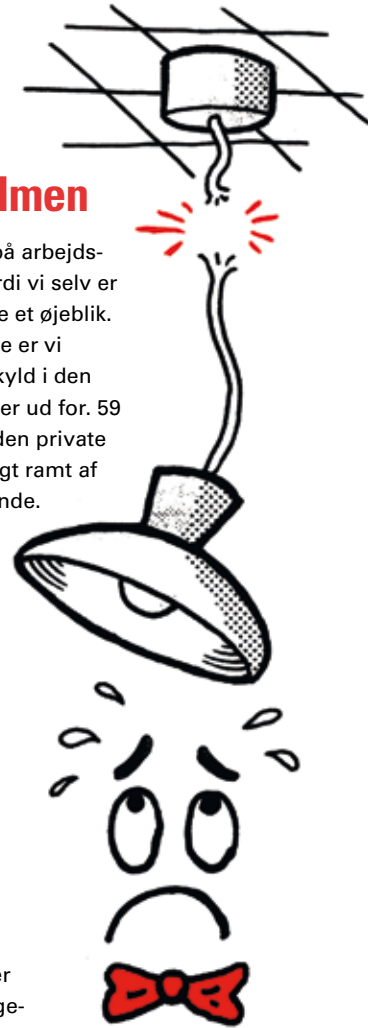
## Kig, hvor du træder

De fleste kontorer er bundet sammen af et hav af ledninger, der sørger for, at computeren, lampen, telefonen og printeren fungerer. Men pas på, du ikke snubler. Hvis du vrikker om, snubler eller træder forkert, så kan det gå så galt, at du bliver en ud af 63, der hvert år anmelder en arbejdsulykke af den årsag.



## På med cykelhjelm

Mange ulykker på arbejdspladsen sker, fordi vi selv er uopmærksomme et øjeblik. Men nogle gange er vi selv helt uden skyld i den ulykke, vi kommer ud for. 59 kontoransatte i den private sektor bliver årligt ramt af faldende genstande.



### SÅDAN KOMMER VI TIL SKADE

Antal anmeldte skademåder for ansatte på privat kontor eller administration, årligt gennemsnit 2004-2009

- Fald mod gulv eller stationære genstande **362**
- Psykisk overbelastning og overbelastning af legemet ved snublen, løft, skub, lyde og tryk **303**
- Ramt af genstand **220**
- Kontakt med skærende, ru, spidse eller grove genstande **102**
- Klemt eller mast **77**
- Akut kontakt med varme/kulde, elspænding eller giftige stoffer **35**
- Bid, stik, slag eller spark **25**
- Iltmangel på grund af gasser **1**
- Anden skademåde eller ingen anført skademåde **82**

Kilde: Arbejdstilsynet

### SÅDAN SER SKADERNE UD

Antal arbejdsulykker for ansatte på privat kontor eller administration, årligt gennemsnit 2004-2009

- Forstuvning med videre **453**
- Sårskade **168**
- Knoglebrud **168**
- Bløddelsskade (skader, der ikke giver åbne sår) **97**
- Termisk skade (eksempelvis brandsår) **14**
- Forgiftning **8**
- Ætsning **6**
- Amputation **5**
- Død **2**
- Andet og uoplyst **286**

Kilde: Arbejdstilsynet

Du kan flytte dine pensionsordninger, når du får nyt job

# DU KAN SAMLE DIT FORRÅD

Du har mulighed for at flytte dine pensionspenge fra tidligere ansættelser over i dit nye pensionselskab, når du skifter job. Betingelsen er blandt andet, at den tidligere pensionsordning har været en del af dit ansættelsesforhold og altså ikke en, du udelukkende selv har indbetalt til

Skifter du job, skifter du mange gange også pensionselskab. Det vil sige, at du har pensionspenge stående i flere forskellige selskaber. Ønsker du et bedre overblik og at nøjes med at betale ét administrationsgebyr, har du ofte mulighed for at samle dit forråd til den tredje alder ét sted. Nemlig i det pensionselskab, som din nuværende arbejdsgiver benytter.

Langt de fleste selskaber i pensionsbranchen er nemlig med i en jobskifteaftale, der gør det muligt for kunderne at flytte deres pensionsmidler. Aftalen gælder pensionsordninger, der er oprettet som et led i et ansættelsesforhold. Altså at den er beskrevet i kontrakt og/eller overenskomst, og at det er din arbejdsgiver, der har stået for indbetalingerne. I

visse tilfælde skal der også være tale om samme type af pensionsordning, henholdsvis frivillig (arbejdsgiveren har truffet aftale med et selskab om indbetaling til et pensionselskab for sine ansatte) eller

obligatorisk (pensionsordningen er en del af en overenskomst), før det er muligt.

Har du mindre end 46.000 kroner stående på en tidligere pensionsordning, så kan du næsten altid flytte dine midler. Hvis du har et beløb, som er større, skal det flyttes inden for tre år, efter at indbetalingerne til din tidligere ordning er ophørt.

Noget andet er, om det kan betale sig. Nogle ordninger har en meget god rente og et højt afkast, andre nogle fordelagtige forsikringsdækninger. Men under finanskrisen indførte flere pensionselskaber dertil et såkaldt kursværn. Kursværnet betyder, at man ved flytning bliver trukket i værdien af ens pensionsordning. Kursværnet blev indført, fordi investeringerne faldt voldsomt i værdi. De fleste selskaber har fjernet kursværnet p.t., men tjek for en sikkerheds skyld, ellers kan du miste rigtig mange penge.

Hos dit nye pensionselskab kan du også i visse tilfælde blive afkrævet særlige helbredsoplysninger. Du skal derfor under alle omstændigheder selv sammenligne betingelserne i de forskellige ordninger, inden du beslutter dig for at flytte dine pensionspenge. □

## NB!

Hvis du indledningsvis vil finde ud af, om både dit/dine tidligere og dit nuværende pensionselskab er med i jobskifteaftalen, kan du ringe til pensionselskabernes brancheorganisation, Forsikring & Pension, på telefonnummer 41 91 91 91. Her kan du rekvirere selve jobskifteaftalen og få en liste med tilsluttede pensionselskaber.





# 10 TING OM FLYTNING AF PENSIONSORDNINGER

## HVORNÅR KAN MAN FLYTTE SIN PENSIONSORDNING?

Når man skifter fra et job til et andet. Flytningen skal ske inden for tre år (36 måneder), regnet fra man fratrådte sin tidligere ansættelse. Sker jobskiftet som led i en virksomhedsomdannelse eller virksomheds-overdragelse, kan man ikke skifte.

## HVILKEN SLAGS PENSIONSORDNINGER KAN MAN FLYTTE?

Pensionsordninger, der er oprettet og indbetalt til som led i ansættelsesforholdet. Det gælder både, hvis pensionsordningen er som følge af en overenskomst (obligatorisk) eller som følge af, at arbejdsgiveren har truffet aftale med et selskab om indbetaling til et pensionselskab for sine ansatte (frivillig).

Selskaberne flytter tidligere obligatoriske ordninger til nye obligatoriske ordninger,

og tidligere frivillige ordninger til nye frivillige ordninger. Hvis eksempelvis en frivillig ordning ønskes flyttet til en ny obligatorisk ordning (eller vice versa), er det konkret op til selskaberne, om de vil gå med til en sådan overførsel.

## HVILKEN SLAGS PENSIONSORDNINGER KAN MAN IKKE FLYTTE?

Individuelle pensionsordninger, som man har indbetalt direkte til et forsikringselskab eller i en bank, er ikke omfattet af jobskifteaftalen.

## HVAD KOSTER DET?

Jobskifteaftalen gør det gratis at flytte en tidligere pensionsordning til et nyt pensionselskab. Man kan dog blive opkrævet et ekspeditionsgebyr, typisk i omegnen af 1.000 kroner.





## HVILKEN VÆRDI HAR PENSIONSORDNINGEN, SOM MAN FLYTTER?

I jobskifteaftalen står der teknisk beskrevet, hvordan værdien af ens pensionsordning skal fastsættes. Det skal blandt andet ske efter de regler, som det tidligere pensionselskab har anmeldt til myndighederne.

## HVILKE FORSIKRINGSDÆKNINGER ER DER I DEN TIDLIGERE PENSIONSORDNING?

Pensionsordninger består af alderspension og forsikringsdækninger. I visse tilfælde løber de tidligere forsikringsdækninger (typisk død-, sygdoms- og invaliditetsforsikringer) videre i et stykke tid, efter at man er ophørt med at indbetale til en tidligere pensionsordning (bidragsfri dækning). Så længe denne dækning løber, og hvis man kan være forsikringsdækket i både det tidligere og nye pensionselskab, kan det være en fordel ikke at flytte den tidligere ordning. Regler om, hvorvidt man kan være dækket begge steder, fremgår af pensionsregulativet for pensionsordningerne.

## HVILKE TYPER PENSION OG GARANTIER ER DER I DEN TIDLIGERE ORDNING?

Hvis din tidligere pensionsordning udgøres af kapitalpension (sum-udbetaling), bør du - hvis du ellers har behov for og ønsker det - undersøge, om du kan opretholde denne ordning som kapitalpension ved en flytning. Hvis du i en tidligere pensionsordning har haft meget fordelagtige rentegarantier, bør du ligeledes undersøge, om det er en fordel at flytte en sådan pensionsopsparing, idet det ikke er sikkert, at en ny ordning vil give samme forrentning. Hertil kommer, at nogle pensionselskaber - på trods af jobskifteaftalens bestemmelser - kan have et såkaldt kursværn. Kursværnet betyder, at man ved flytning bliver trukket i værdien af ens pensionsordning, og at man derved taber penge.

## HVAD, HVIS PENSIONSORDNINGEN KUN ER ET MINDRE BELØB?

Er din tidligere pensionsopsparing under 46.000 kroner (i 2010-kroner), kan du flytte den til et nyt selskab, også selv om der er gået mere end tre år.

## HVAD BEHØVER MAN IKKE OPLYSE VED FLYTNINGEN?

Som oftest skal man ved overflytning af den tidligere pensionsordning ikke afgive helbredsoplysninger til det nye pensionselskab. Det kan dog ikke udelukkes, at det nye pensionselskab, hvis det har anderledes forsikringsdækninger, beder om ens samtykke til at få udleveret de helbredsoplysninger, der oprindeligt blev afgivet hos det tidligere selskab. Pensionselskabet kan på baggrund af helbredsoplysninger nægte at modtage pensionsmidlerne fra den tidligere pensionsordning.

## HVORDAN GØR JEG?

Du ringer til dit nuværende pensionselskab, som pengene skal overføres til. Pensionselskabet har en blanket, som skal udfyldes og underskrives. Blanketten kaldes for en bilag 1-blanket. I blanketten skal man erklære sig indforstået med de betingelser, som det nye selskab stiller for at overføre den tidligere pensionsordning. Selskabet sørger herefter for at rette henvendelse til det tidligere pensionselskab om overførslen.

**Kilde: Morten Skov, konsulent i HK/Privat, på baggrund af jobskifteaftalen ("Aftale om overførsel af pensionsordninger mellem selskaber i forbindelse med forsikredes overgang til anden ansættelse (obligatoriske og firvillige ordninger)". Jobskifteaftalen er indgået mellem pensionselskaberne i pensionsbranchen.**





# Har du

# DANMARKS BEDSTE CHIEF



HK/Privat kårer for første gang Danmarks Bedste Chef, og det er dig, der bestemmer, hvem der løber med æren og 10.000 kroner

■ En god ledelse er forudsætningen for, at de ansatte udnytter alt det, de er i stand til som mennesker og medarbejdere. En god leder har også betydning for, om du har det godt med at tage på arbejde hver morgen.

Fire ud af ti medlemmer siger i en ny undersøgelse, lavet af Epinion blandt 1.500 HK/Privat-medlemmer, at ledelsen på deres arbejdsplads er af høj eller meget høj kvalitet.

Derfor burde der være grundlag for

at finde en chef, der fortjener titlen Danmarks Bedste Chef. Hvis du mener, du kender den retmæssige vinder, så indstil din afdelingschef, teamleder eller kon-torchef. Med æren følger et diplom og en check på 10.000 kroner, som chefen skal bruge til at skabe arbejdsglæde sammen med medarbejderne.

**LEDEREN SKAL OGSÅ HAVE FEEDBACK**  
Konkurrencen om at finde Danmarks Bedste Chef handler om at sætte ord på, hvad

gode chefer er og kan. Faglig chef i HK/Privat Carlo Søndergaard forklarer:

- Denne konkurrence giver vores medlemmer mulighed for at fortælle, hvad de synes, en god leder er. Ledere har lige så meget brug for feedback på det, de laver, som medarbejderne har, men det er sjældent, at feedbacken går den vej. Gennem konkurrencen vil vi finde en masse gode ledere, der som rollemodeller kan inspirere andre til god ledelsesstil. □

## SÅDAN INDSTILLER DU DIN CHEF

Hvis du har lyst til at indstille din chef til titlen som Danmarks Bedste Chef, kan du gøre det på hjemmesiden [www.hkleder.dk](http://www.hkleder.dk). Her kan du skrive, hvorfor din chef er den bedste, og læse mere om konkurrencen.

Vær konkret, når du fortæller om, hvorfor din chef er god. Jo mere du fortæller os, jo lettere er det for panelet at vurdere, om din chef skal nomineres. Hjemmesiden er også en vidensbank, hvor vi har samlet en masse nyttig information om ledelse.

Din indstilling skal være sendt af sted senest den 1. oktober. Derefter vil et panel beslutte, hvilke tre chefer der skal nomineres. Hvem der bliver nomineret, kan du se den 22. oktober. Samme dag begynder den endelige afstemning, og du kan besøge hjemmesiden, tjekke de tre kandidater ud og sætte din stemme på den chef, du mener, er Danmarks bedste. Den 12. november bliver vinderen offentliggjort, og samme dag får Danmarks Bedste Chef overrakt et diplom og en check på 10.000 kroner, som chefen skal bruge til at skabe arbejdsglæde sammen med medarbejderne.



## PRÆMIECHEFEN IFØLGE MEDLEMMERNE

En god chef er en chef, der...

- er god til at kommunikere (86 procent)
- er åben og ærlig (82 procent)
- er god til at motivere (75 procent)

# 10 VIGTIGE LEDEREGENSKABER

Der findes mange forskellige former for gode chefer, og i konkurrencen findes ikke et facit på, hvilke egenskaber en god leder skal have. Men når du skriver din indstilling, kan du eksempelvis hente inspiration fra punkterne på denne liste over, hvad en god leder kan.

Ifølge konkurrencens panel er en god leder en leder, der:

- 1 • Inddrager medarbejderne i beslutningsprocesser, der vedrører dem.
- 2 • Skaber arbejdsglæde
- 3 • Skaber motivation
- 4 • Viser engagement
- 5 • Giver feedback/anerkendelse
- 6 • Har tillid til sine medarbejdere
- 7 • Påtager sig sit lederskab
- 8 • Kommunikerer klart og tydeligt
- 9 • Sætter klare mål
- 10 • Håndterer konflikter på en sober måde

## MØD PANELET

HK/Privats panel skal sammen bestemme, hvilke tre indstillede kandidater, der skal nomineres. Den endelige afgørelse af, hvem der er Danmarks Bedste Chef, ligger dog i dine hænder.

### PANELET BESTÅR AF:

**Carlo Søndergaard**, faglig chef i HK/Privat.

**Christoffer Marckmann**, faglig konsulent, ansvarlig for HK/Privats ledermedlemmer og karrieretilbud til ledere.

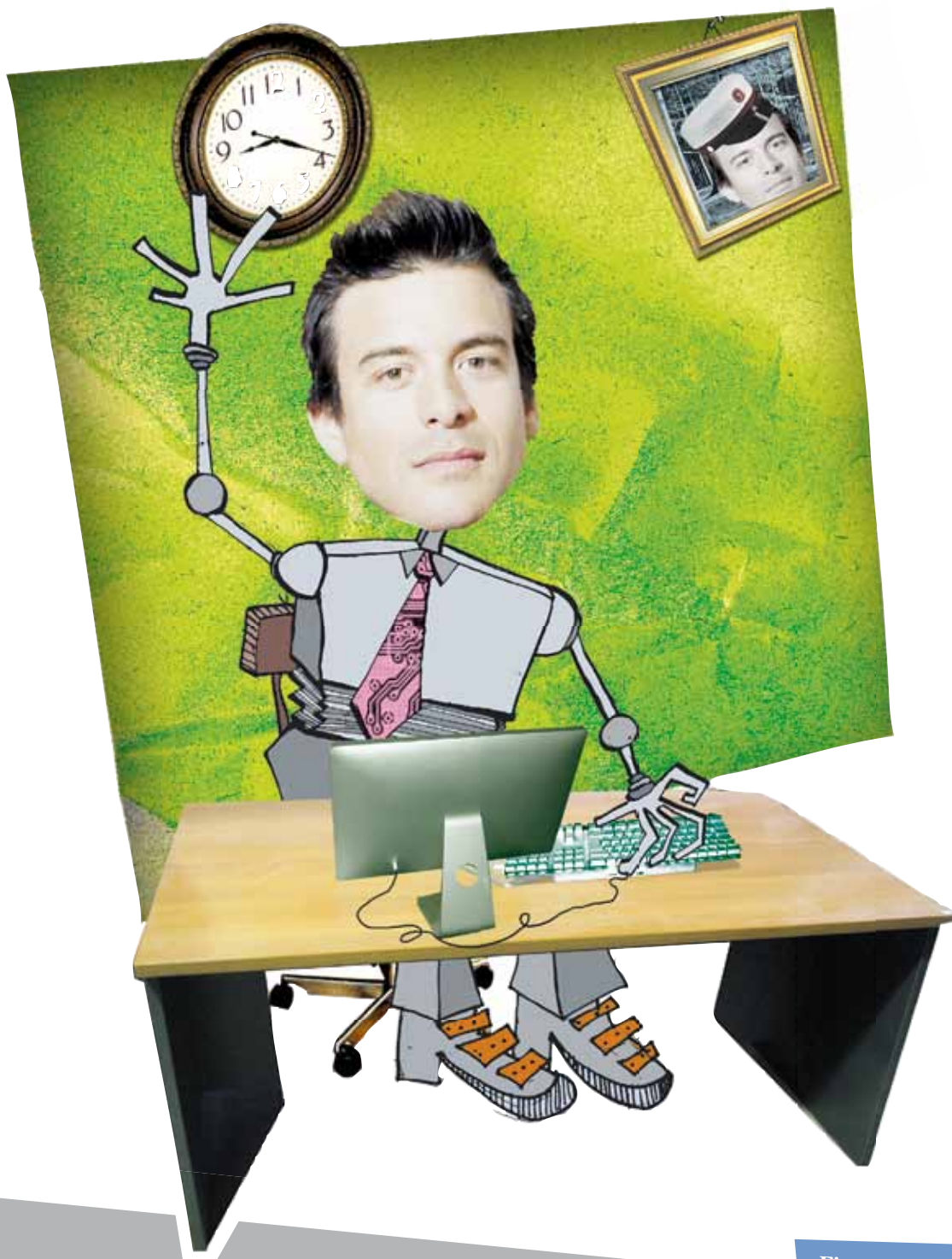
**Kurt Bosse**, medbestemmelseskonsulent, beskæftiger sig med samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

**Svend-Erik Hermansen**, arbejdsmiljøkonsulent, ekspert i psykisk arbejdsmiljø.



ARKIVFOTO: LISBETH HJORT





Få faglig udvikling så du ikke bliver overhalet af teknologien

Find kurser på  
[www.mithk.dk](http://www.mithk.dk)

# KAMPEN IMOD 50 %-REGLLEN FORTSÆTTER

Det er HK/Privats klare mål at få afskaffet den diskriminerende 50 %-regel, når der skal forhandles overenskomster igen i 2012. I mellemtiden varmer HK/Privat op til forhandlingerne

■ HK/Privat satte en betydelig mængde kræfter ind på at få fjernet den forkætrede 50 %-regel ved forårets overenskomstforhandlinger i år. Medlemmerne bakkede op med et rungende nej - hele 87,9 procent stemte nej - til det forlig, der ikke rokkede noget som helst ved 50 %-reglen. Men da landets øvrige fagforbund sagde ja, blev forliget alligevel vedtaget.

Det får nu ikke HK/Privat til at give op. Tværtimod. Med medlemmernes massive opbakning i frisk erindring er formand Karin Retvig allerede nu stærkt opsat på at arbejde for at komme af med reglen ved de næste overenskomstforhandlinger i 2012.

- Vi skal gøre alt, hvad vi overhovedet kan, for at holde kampen i kog, og det synes jeg også, at vi har et helt utroligt godt udgangspunkt for med den fantastiske stemmeopbakning og ekstreme nej-procent, som ikke er set tidligere i HK's historie, siger Karin Retvig.

## KLAR STRATEGI

På det faglige program i efteråret står grundige evalueringer af hele overenskomstforløbet. Det er ingen hemmelighed, at HK/Privats formand har været utilfreds med det resultat, som CO-industri - som HK/Privat er en del af - kom ud fra forhandlingerne med. Den kritik skal bruges fremadrettet. Der skal mere på bordet til HK'erne næste gang.

- Det er altså ikke særlig hensigtsmæssigt, at det tredjestørste forbund i CO-industri, som dæk-

ker hele funktionærområdet, gang på gang bliver dårligere behandlet. Jeg synes ikke, at vi er blevet taget særligt alvorligt, men det har jeg en klar forventning om, at vi bliver næste gang, når de nu har set, at vores medlemmer bakker så massivt op.

## TILLIDSREPRÆSENTANTER KLÆDES PÅ

Intentionen om at holde kampen i kog skal derudover i allerhøjeste grad foregå ude på arbejdspladserne. HK/Privats korps af tillidsrepræsentanter vil blive opfordret til at intensivere kampagneindsatsen - skudt i gang med en stor tillidsrepræsentantkonference i Kolding den 22.-24. november i år. Derudover vil HK/Privat i skyggen af 50 %-reglens konsekvenser fortsætte indsatsen for at sikre overenskomst på så mange virksomheder, som det overhovedet er muligt.

Når overenskomsterne næste gang skal fornyes i 2012, bliver det imidlertid med en ny formand. Karin Retvig træder på grund af alder tilbage på HK/Privats kongres i november 2011. Men det får ingen betydning for HK/Privats kamp, forsikrer hun.

- Det betyder ingen som helst ændringer i strategien. 50 %-reglen er det absolut højest prioriterede emne frem imod kongressen, og jeg ser det som min fornemmeste opgave at overlevere et fuldstændig

klart oplæg til overenskomstforhandlingerne til det nye formandskab, siger formanden. □



50 %-reglen er  
**100%**  
diskrimination

## FAKTA OM 50 %-REGLLEN

Kravet om 50 %-reglens afskaffelse er allerede udpeget som hovedkrav ved de kommende forhandlinger i 2012. Reglen, som har sine rødder helt tilbage i 1930'erne, betyder, at kun hvis halvdelen eller flere af en virksomheds ansatte inden for HK-området er medlem af HK, kan man kræve en overenskomst. Ingen andre fagforbund i Danmark har en lignende regel.



# DET BETYDER

## PERIODEN, HVOR MAN KAN FÅ DAGPENGE, HALVERES

Alle ledige kan med virkning fra 1. juli 2010 få dagpenge i maksimalt to år eller 104 uger.

Medlemmer, der er ledige forud for denne dato, kan maksimalt få to års dagpenge efter den 1. juli 2010.

Hvis den nuværende resterende dagpengeperiode er kortere end to år, er det den nuværende falddato, der gælder. For eksempel vil en ledig, der har modtaget dagpenge i tre år indtil 1. juli 2010 efter de nye regler, kun kunne modtage dagpenge i et år efter den 1. juli 2010.

*Loven trådte i kraft 1. juli 2010, og får fuld effekt for alle medlemmer herefter.*

## MEGET SVÆRERE AT GENOPTJENE DAGPENERETTEN

Efter de nugældende regler falder man ud af dagpengesystemet efter at have modtaget dagpenge i fire år. Som fuldtidsforsikret kan man genoptjene sin ret til dagpenge efter 962 timers (svarende til et halvt år) ustøttet lønarbejde inden for tre år.

Fra den 2. juli 2012 kræver det 1.924 timers (svarende til et år) ustøttet lønarbejde inden for tre år at genoptjene retten til dagpenge.

## DAGPENGESATSEN SKAL FREMOVER BEREGNES PÅ 12 MÅNEDERS LØN

I næste folketingssamling fremsættes lovforslag om, at perioden for beregning af sats udvides fra 3 måneder til 12 måneder.

Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt præcist at sige, hvordan de fremtidige regler bliver udformet, men det vil ske med afsæt i de seneste 12 måneders arbejdsindkomst.

Enkelte ledige vil kunne få en lidt højere sats, en stor del vil ikke mærke nogen forskel, og nogle vil få en lavere sats.

## MEGET SVÆRERE FOR FÆRDIGUDDANNEDE AT FÅ MAX DAGPENGE

En del lokalaftaler indebærer, at elever efter endt læretid får normal ansættelse i 3 til 6 måneder for at få ret til en fuld dagpengesats. Det er ikke længere muligt. Efter de nye regler vil det kræve væsentligt længere ansættelse at opnå fulde dagpenge. Hvor længe vil afhænge af en konkret beregning i hvert enkelt tilfælde. Lønindkomsten i de seneste 52 uger skal mindst være 236.160 kr. for at få højeste dagpengesats.

*Da lovforslag fremsættes i næste folketingssamling, er der endnu ikke oplysninger om ikrafttrædelse med mere.*

Regeringen og Dansk Folkeparti enedes kort før sommerferien om en dagpengereform, der betyder væsentlige forringelser for ledige. Partierne nåede ikke at få hele lovgivningsarbejdet færdigt, inden Folketinget gik på sommerferie. Så noget er allerede vedtaget og trådt i kraft, mens andet venter på at blive vedtaget i efteråret.

Læs nedenfor, hvad reformen indebærer. Kilden til informationerne er HK's a-kasse



# DAGPENGEREFORMEN

## SLUT MED FERIEDAGPENGE TIL DIMITTENDER

I dag kan medlemmer, der dimitterer fra en kompetencegivende uddannelse, få feriedagpenge. Det vil de ikke kunne efter de nye regler. Det står ikke helt klart, hvornår det får virkning fra. Det vil ramme elever, der dimitterer fra en teoretisk uddannelse, særligt hårdt.

*Da lovforslag fremsættes i næste folketingsamling, er der endnu ikke oplysninger om ikrafttrædelse med mere.*

## SLUT MED AT OPTJENE RET TIL FERIEDAGPENGE VED DELTAGELSE PÅ VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE

Deltagere i voksen- og efteruddannelse med Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller VEU-godtgørelse har optjent ret til feriedagpenge, mens det ikke har været tilfældet for SU-mottagere.

Reglerne harmoniseres, så optjeningen af feriedagpenge ved voksen- og efteruddannelse afskaffes. Det får betydning for beskæftigede, der modtager SVU eller VEU.

*Da lovforslag fremsættes i næste folketingsamling, er der endnu ikke oplysninger om ikrafttrædelse med mere.*

## MINDRE STØTTE TIL EFTERUDDANNELSE OG VOKSENUDDANNELSE

Satserne for godtgørelse til Vokseneftersuddannelse (VEU-godtgørelse) begrænses med 20 procent, og perioden, hvor man kan modtage Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU), forkortes fra 80 uger til 40 uger på det almene niveau og fra 52 uger til 40 uger på det videregående niveau.

Ændringerne får dog ikke betydning for de ledige, som ved selvvalgt uddannelse får uddannelsesyndelse. Ledige med jobplan får dagpenge under aktivering. Alt finansieres fortsat af jobcentre.

Den forkortede støtteperiode er vedtaget og trådte i kraft den 1. juli 2010. Det får kun konsekvenser for ansøgninger, der godkendes efter denne dato.

*Lovforslag vedrørende 20 procents-begrænsningen fremsættes i næste folketingsamling, hvorfor der endnu ikke er oplysninger om ikrafttrædelse med mere.*





## Undgå farlige farvestoffer

**Tartrazin, azorubin og ponceau 4R.** Det er tre eksempler på farvestoffer, der kan gøre dine børn hyperaktive. Stofferne er svære at udtale og besværlige at tjekke på bagsiden af emballagen på slik, kager, sodavand eller læskedrik, når du køber ind. For at gøre det lettere for dig at undgå de problematiske farvestoffer, skal alle produkter, der indeholder stofferne, tydeligt mærkes. Produkterne skal mærkes med advarslen: "Kan have en negativ indvirkning på børns aktivitet og koncentrationsevne".

**Kilde:** [www.forbrugerradet.dk](http://www.forbrugerradet.dk)

## Chefer tjekker facebook



**Tænk over, hvad du skriver** på din profil på Facebook eller LinkedIn. Det er nemlig ikke ligegyldigt, når du søger job. Chefer på jagt efter nye medarbejdere tjekker profilerne. Det siger otte ud af ti danske personalechefer i en undersøgelse, DR Penge har lavet i samarbejde med Foreningen af danske personalechefer.

Personalecheferne tjekker din profil for at få mere at vide om din erfaring, netværk, kommunikationsevne, fritidsinteresser og om, hvordan du opfører dig på nettet.

**Kilde:** PC World

# 25 %

af danskerne har planer om at skifte job i løbet af det kommende år.

**Kilde:** Undersøgelse lavet af Interresearch for Søndagsavisen blandt 1.129 danskere

## Døden kommer om formiddagen

**De fleste arbejdsulykker** sker i timerne lige op til frokostpausen rundt om i de danske virksomheder. Det skriver Nyhedsbrevet 3F. Værst står det til med antallet af arbejdsulykker mellem klokken 10 og 11 og 11 til 12 om formiddagen. Her sker henholdsvis cirka 13 og 11 procent af det samlede antal arbejdsulykker, skriver nyhedsbrevet 3F. Der findes ingen officielle undersøgelser for, hvorfor flest kommer til skade om formiddagen, men netop timerne omkring middagstid er den periode, hvor flest er på arbejde.



## STYR PÅ HJEMMEARBEJDET

**Når du arbejder hjemmefra**, så er det vigtigt, at du og din leder er helt enige om, hvordan arbejdet skal foregå. Rådgiver om distanceledelse og distancekommunikation Helle Søndergaard giver her fem gode råd, som du kan give videre til din chef, når du arbejder hjemme.

- Skab klare rammer, og præcis forventningerne. Du arbejder bedst hjemmefra, når du præcis ved, hvad der forventes af dig.
- Tillid - selv om du ikke melder dig på kontoret hver dag, skal din leder stole på dig.
- Kommunikation - hvad har du brug for at vide for at arbejde effektivt? Bed din leder tænke over det samme.
- Pauser er tilladt - også selv om du sidder derhjemme. Tal med din leder om dette - du må gerne slukke telefonen, når du tager et frikvarter.
- Kontoret er vigtigt og videndeling er vigtigt. Derfor bør du ikke arbejde derhjemme for ofte.

**Kilde:** [www.ing.dk](http://www.ing.dk)



## Hvad var det nu, du hed?

**Det er pinligt** at skulle introducere sig igen og igen. Men mange mennesker glemmer navne, lige så hurtigt som de får dem at vide. Hvis du er en af dem, så er her et par råd.

### GENTAG DEN ANDENS NAVN

Når du giver hånd, så sig "rart at møde dig, Marianne". Gentagelse gør, at navnet sidder bedre fast.

### STAV NAVNET

Et andet trick er at bede folk om at stave deres navn. Det fungerer naturligvis bedst med usædvanlige navne.

### HJÆLP ANDRE MED DIT NAVN

Hvis du ved, at dit navn er svært at huske eller udtale, så forsøg at hjælpe. Stav det, eller giv et eksempel på en kendt person, der har samme navn som dig.

### SKRIV NED OG VÆR SPECIFIK

Når du møder nye mennesker, så gem deres visitkort, eller skriv deres navn ned sammen med en note om, hvor du mødte dem, og hvad I snakkede om.

### INTRODUCER EN ANDEN

Hvis en person kommer til dig, og du ikke kan huske navnet på ham/hende, så kan du starte med at præsentere den person, du taler med. Det giver den nyankomne en mulighed for at præsentere sig selv.

### VÆR ÆRLIG

Selv om det kan virke pinligt, er det altid bedre at spørge om navnet endnu en gang end at komme i en situation, hvor du siger noget forkert.

**Kilde:** [www.chef.se](http://www.chef.se)





## SPRING OVER OVERSPRINGSHANDLINGERNE

**Et smut på din netbank**, en ekstra kop kaffe eller impulsiv rengøring af computerens tastatur. Du var egentlig i gang med noget andet, men pludselig laver du noget helt tredje. Undersøgelser viser, at fire ud af fem laver overspringshandlinger, når de er på arbejde. Her er fem gode råd til dig, der gerne vil vinde over overspringene.

- Få overblik over overspringshandlingerne. Prøv for eksempel at notere, hvad du gør, hver gang du laver noget andet end det, du synes, du burde.
- Læg mærke til, hvilke opgaver der får dig til at lave overspringshandlingerne. De hårdest ramte udsætter alt, men de fleste udsætter kun nogle særlige opgaver.
- Stil færre krav til dig selv. Mange laver overspringshandlinger, fordi de ikke kan overskue alle de ting, de selv synes, de burde nå i løbet af en dag.
- Koncentrer dig om én ting ad gangen. Jo flere opgaver du sætter dig selv i gang med samtidig, jo sværere er de at overskue.
- Vær ikke for hård ved dig selv. Ros hellere dig selv for de ting, du har nået, i stedet for at ærgre dig over det, du ikke nåede.

**Kilde:** [www.avisen.dk](http://www.avisen.dk)

## Få lettere ved at vende tilbage efter ferien

**Ferien er slut**, og du sidder igen foran computeren på kontoret. Mailene strømmer ind, kollegerne har spørgsmål, og du har svært ved at nå alt det, du skal. Hvis du stadig drømmer om sol, strand og frihed, kan det være hårdt at vende tilbage til skrivebord, møder og ansvar.

Her er tre gode råd, der kan gøre det lidt lettere for dig at vende tilbage på arbejdet efter din næste ferie.

Når du planlægger din ferie, så brug også tid på at planlægge, hvordan den skal slutte. Regn med at bruge et par dage derhjemme, inden du starter på arbejdet igen. Det kan give dig ro til langsomt at indstille dig på din gamle rutine.

Begynd at planlægge din næste ferie, så snart du er tilbage. Det kan give dig noget at glæde sig til, hvis arbejdspresset er for stort.

Ring til en kollega, før du starter på arbejdet. Det er ikke sjovt at tænke på arbejde, når man er på ferie, men med et enkelt opkald kan du blive up to date med, hvad der er sket, mens du var væk.

**Kilde:** [www.management-issues.com](http://www.management-issues.com)



## Kollegaen tør ikke vidne

**I sager om erstatning** for arbejdsulykker er det ofte vidneudsagn fra kolleger, der afgør, om man vinder eller taber. Men kolleger holder sig i stigende grad fra vidneskranken, fordi de er bange for, at det får konsekvenser for dem selv, hvis de udtaler sig mod arbejdsgiveren. Det skriver Ugebrevet A4.

- For ti år siden var det sjældent, at en kollega ikke ville stille op og vidne i en sag, hvis de havde oplysninger, som kunne hjælpe en kollega. Det blev opfattet som en pligt, noget, man burde gøre - i dag sker det jævnligt, at vidner ikke vil stille op, fortæller advokat og partner i advokatvirksomheden Lind Cadovius Asger Tue Pedersen til Ugebrevet A4.

**Kilde:** Ugebrevet A4

**Vi har altid tid nok, hvis vi ikke gør andet end at bruge den rigtigt.**

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE, FILOSOF



## **BILLIGERE mobil i udlandet**

**Et smut på nettet med din mobiltelefon**, mens du er i udlandet, og smæk - en regning på flere tusinde kroner. Hvis du har prøvet at komme hjem fra ferie til en absurd stor telefonregning, så kan du glæde dig over, at det er sket for sidste gang.

Fra 1. juli 2010 er der nemlig sat en grænse for, hvor dyr din mobildataregning må være, når du bruger internettet på din mobil i andre EU-lande. Regningen kan maksimum blive på 465 kroner.

Ordningen kommer til at fungere ved, at du får en sms, når du har brugt 80 procent af det tilladte beløb, og når alle 465 kroner er surfet op, bliver der lukket for internettet.

Prisloftet gælder ikke tale og sms, men enkelte teleselskaber har valgt også at lade loftet gælde, når du bruger telefonen uden for EU. Tjek dit telefonselskabs hjemmeside, og tjek din egen telefonregning, hvis du har brugt internettet på mobilen i din sommerferie.

**Kilde: Forbrugerrådet**

## **FORNUFTIG FEEDBACK**

**Alle har brug for feedback.** Både chefen og kantinedamen. Men negativ feedback kan let forveksles med brok eller skældud. Derfor er det vigtigt, at det gøres på den rigtige måde. Her er tre gode råd, når du giver feedback.

### **1. FEEDBACK-BROEN**

Hvis du virkelig ønsker at opnå forandringer og forbedringer med din feedback, er det bedre at spørge, end at du påstår. Dette giver medarbejderen mulighed for at fortælle uden at forklare eller forsvare. Det bygger en bro af forståelse gennem dialog.

### **2. HAMBURGER-METODEN**

Start altid med noget positivt, når du giver feedback. Hvis du har kritik, gælder det om at styrke medarbejderens selvtillid først. Lad være med at nævne syv forskellige punkter, hvor medarbejderen skal forbedre sig. Jo færre punkter, jo nemmere er det for medarbejderen at koncentrere sig om at gøre det bedre.

Afslut med at fortælle, hvad medarbejderen er god til. På den måde laver du en burger, hvor den negative feedback omslutes af positiv feedback.



### **3. TRE I EN BESKED**

Hvis du har et særligt vanskeligt eller følsomt område, du skal give feedback på, så er det ekstra vigtigt, at du er præcis, når du taler med medarbejderen. Her kan du bruge en tre trins raket. Begynd med at sige: "Når du gør det". Læg fakta på bordet, og gør det klart, at det er medarbejderen, der gør noget, du ønsker at ændre eller forbedre.

Fortsæt med: "Jeg føler, at dette", hvilket gør, at du er medansvarlig gennem din oplevelse af problemet.

Slut med: "Hvordan løser vi det?" Du viser dermed, at I har et fælles ansvar og en mulighed for at ændre på tingene.

**Kilde: [www.chef.se](http://www.chef.se)**

# NYD SENSOMMEREN OG EFTERÅRET MED HK-MEDLEMSRABAT



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

**Hotel Christiansminde** ved Svendborg Sunds strandkant byder på ophold med mærkbar HK-rabat, alle med mulighed for både afslapning og Sydfyens mange aktiviteter og tilbud inden for rækkevidde – se mere på [mithk.dk](http://mithk.dk).

**Klinten i Rødvig**, HK Hovedstadens kursusjendom på Stevns, forlænger sommeren med sensommerophold for HK-familierne og mange muligheder for aktiviteter ude og inde.

**FolkeFerie.dk** tilbyder ferie på Malta, nu med endnu bedre mad og flere aktiviteter, og ophold på feriecentre herhjemme med gode HK-medlemsrabatter.

**Apollo** tilbyder HK'erne sol, varme og oplevelser til favorable medlemspriser – klik ind på [mithk.dk](http://mithk.dk) og se nærmere.

**Comwell Hoteller** tilbyder miniferie for hele familien og afslappende søndagsspaophold med 10 procent i HK-medlemsrabat.

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

**Danferie** giver også i resten af sæsonen stor rabat i de hyggelige feriehusene ved en af Danmarks flotteste kyststrækninger i Fjaltring midt på den jyske vestkyst.

**Danske Kroer & Hoteller** sætter med tre særtilbud sensommerferie for hele familien i centrum og giver derudover den sædvanlige HK-rabat på kroer og hoteller landet over.

**DTF travel** giver HK-medlemsrabat på kørselsferier, for eksempel fire dages miniferie på hotel ved Flensburg tæt på den dansk-tyske grænse eller tre dages storbyferie på hotel centralt i København.

**Ribe Byferie** tilbyder ferielejligheder midt i landets ældste by, der i år fejrer 1300-års jubilæum med masser af arrangementer, og hvorfra man kan opleve Nationalpark Vesterhavet med sæler, sort sol og gøstersture.

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

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



når det passer dig • [www.mithk.dk](http://www.mithk.dk) • Medlemsservice når det passer dig • [www.mithk.dk](http://www.mithk.dk) • Medlemsservice når det passer dig

# MERE BARSEL TIL FÆRRE FÆDRE



**En nybagt HK-far anno 2008 holdt i gennemsnit fire dage ekstra barsel i forhold til 2007. Desværre er der blevet meget længere imellem HK-fædre, der tager barsel. Det viser en ny opgørelse, der også viser, at overenskomst spiller en væsentlig rolle på barselsområdet**

Der er stadig et kæmpe skel mellem mænd og kvinder, når man kigger på barsel. Men på et vigtigt punkt går det i den rigtige retning. En ny opgørelse, som HK har lavet på baggrund af særkørsel fra Danmarks Statistik, viser, at mandlige HK'ere bruger længere tid væk fra arbejdspladsen, når de går på barsel. I forhold til 2007 blev der i gennemsnit taget fire dages ekstra barselsorlov i 2008.

## FÆRRE GÅR PÅ BARSEL

Men den positive udvikling overskygges til dels af et andet faktum. For samtidig med at de mænd, der holder barsel, tager flere fridage, så er der også færre mænd, der forlader arbejdspladsen på grund af en familieførøgelse. Samlet set gik 24 procent færre mandlige HK'ere på barselsorlov i 2008, end de gjorde i 2007.

HK's næstformand Mette Kindberg ærgrer sig over, at mændene ikke udnytter barselsorloven mere. Hun mener, at de danske arbejdsgivere er for dårlige til at skabe en kultur, hvor mændene føler, det er okay at gå på barselsorlov.

- Jeg er da selvfølgelig glad for at se, at vores mandlige medlemmer tager mere fri, når de går på barsel.

Men det hjælper jo immervæk ikke meget i det store hele, hvis der samtidigt er færre, der tager barsel. Det er nok heller ikke blevet bedre af, at vi har finanskrisen, hvor truslen om nedskæringer og fyringer konstant hænger i luften. Jeg synes, det er en ledelsesopgave at skabe et arbejdsmiljø, hvor de mandlige ansatte kan tage barsel, siger Mette Kindberg.

## MEST BARSEL MED OVERENSKOMST

Opgørelsen fra HK og Danmarks Statistik viser, at mænd på arbejdspladser med overenskomst langt oftere tager barsel end kollegerne på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser. De overenskomstdækkede fædre tager desuden længere barsel. På arbejdspladser uden overenskomst bruger de mandlige ansatte ni færre dage på at gå hjemme med deres nyfødte.

Mette Kindberg mener, at forklaringen på, hvorfor det er sådan, er ganske ligetil.

- Når det står sort på hvidt i en virksomheds overenskomst, at man har ret til barsel, så bliver det bedre integreret i firmakulturen. Barsel bliver en del af hverdagen, fordi alle tager den på samme vilkår, siger hun. □

# SPØRG HELLE OM JOB, KARRIERE OG LEDELSE

Helle Drachmann er ny ekspert i HK/Privatbladets brevkassepanel

Kontorassistent, salgsmedarbejder, HR-konsulent, korrespondent. Helle Drachmann har selv bestredet HK-job, så hun har god føling med målgruppen i sin nye tjans som HK/Privats brevkasserådgiver på karriere- og ledelsesområdet. I dag er Helle ejer af konsulentfirmaet WayAhead, som sælger personaleudvikling til danske virksomheder.

Helle Drachmann afløser Marianne Steen, som i tre år har givet gode råd til HK/Privatbladets læsere om job og karriere.

Rådgivning om job og karriere er også blandt Helle Drachmanns spidskompetencer, for hun lever af at være konsulent for virksomheder, der enten skal genplacere (læs: afskedige) eller udvikle medarbejdere.

- I mit daglige arbejde møder jeg alle slags folk - fra den ufaglærte til akademikeren, og selvfølgelig også en masse HK'ere. Fælles for dem er, at de af den ene eller den anden grund har behov for hjælp til udvikling. Enten fordi de er blevet fyret, eller fordi virksomheden sætter et medarbejderudviklingsprojekt i gang, fortæller Helle Drachmann, som har hjulpet mange HK'ere videre i deres arbejdsliv.

- Min erfaring er, at udvikling altid er supersundt for den enkelte, konkluderer Helle Drachmann, der opfordrer alle til at tage ansvar for deres egen faglige og personlige udvikling: - Tag på kursus mindst én gang årligt: Du øger din værdi, får nye input - både fagligt og personligt - og du udvikler dig hver gang!

Helle Drachmann er også ledelsesrådgiver og ved en masse om ledelse, og derfor har du som noget nyt mulighed for at stille



spørgsmål af ledelsesmæssig karakter. Det kan være, at du selv er leder og gerne vil vende en problemstilling med en professionel. Er du uden ledelsesbeføjelser, kan det være, at du går og funderer over, hvordan din leder bør gribe et eller andet problem an. Eller måske overvejer du, hvordan du selv kan blive leder. Spørg bare løs!

## HELLE DRACHMANNS BAGGRUND I KORTE TRÆK

Helle Drachmann ejer rådgivningsvirksomheden WayAhead, hvor hun er udviklingskonsulent og karriererådgiver. Derudover coacher hun kvindelige ledere. Før hun etablerede eget firma i 2007, var Helle Drachmann HR-konsulent (HR = Human Ressource) i medievirksomheden Egmont. Hun har også været ansat som karriererådgiver i HR-virksomheden AS3 og som chefkonsulent hos job- og cv-databasen MatchWork Danmark.

Helle Drachmann har læst til korrespondent i engelsk og tysk. NLP Master Practitioner kan Helle Drachmann også skrive på sit visitkort.

## DET KAN DU SPØRGE HELLE OM:

- Cv-opbygning
- Faglig og personlig udvikling
- Jobrådgivning
- Jobsøgning
- Karriereudvikling
- Kompetencekortlægning
- Kompetenceudvikling
- Ledelse
- Lederudvikling
- Medarbejderudvikling
- Projektstyring
- Rekruttering
- Konflikt håndtering

## SPØRG MORTEN OM PENSIONEN

HK/Privats konsulent på pensionsområdet, Morten Skov, besvarer fremover spørgsmål om arbejdsmarkedspensioner i HK/Privatbladets brevkasse



**Hvorfor kan jeg ikke bare hæve mine pensionspenge, hvis jeg lyster? Hvem holder øje med, om min pension bliver indbetalt? Kan min arbejdsgiver virkelig bestemme, hvilke forsikringer jeg skal have i min pensionsordning?**

Er du overenskomstdækket, har du mulighed for at spørge HK/Privatbladet om det og meget andet angående din pensionsordning. HK/Privats overenskomster indeholder alle en arbejdsmarkedspensionsordning, der typisk bliver oprettet hos FunktionærPension, Industriens Pension, PensionDanmark, PKA eller Sampension, alt efter hvor du arbejder. Arbejdsmarkedspensioner er baseret på overenskomster mellem parterne på arbejdsmarkedet - altså mellem en arbejdsgiver og fagforeningen. Det kræver altså, at der er indgået overenskomst mellem HK og din arbejdsgiver, for at du kan have en arbejdsmarkedspensionsordning. Ordningerne er specielle ved, at selskaberne bagved er medlemsejede, og at der ikke er nogen aktionærer, der skal tjene penge på din pensionsopsparing. Det betyder, at selskaberne har nogle af markedets laveste omkostninger. Det er disse arbejdsmarkedspensionsordninger, du nu kan stille spørgsmål om til HK/Privatbladet.

I visse tilfælde kan du, når du er dækket af en overenskomst, have en pensionsordning hos et kommercielt selskab (en bank eller forsikringselskab). Sådanne ordninger skal følge en række forudsætninger og regler i overenskomsten, og dem kan du også spørge til. Hvis du (og dine kolleger) ikke er dækket af en overenskomst, men alligevel har aftalt med din arbejdsgiver, at du som led i dit individuelle ansættelsesforhold indbetaler til en firmapensionsordning hos et kommercielt selskab, kan vi desværre ikke love, at vi kan give et svar. Vi kan heller ikke svare på spørgsmål om pensioner, du har tegnet privat, eller yde personlig pensionsrådgivning.

Det bliver HK/Privats konsulent på pensionsområdet, Morten Skov, der besvarer spørgsmål fra læserne. Morten Skov har stor ekspertise i de kollektive arbejdsmarkedspensioner, og det, han ikke selv ved, indhenter han svar på hos det pågældende arbejdsmarkedspensionsselskab.

### DET KAN DU SPØRGE MORTEN OM

- Alt om arbejdsmarkedspensioner
- Forsikringsdækninger (i arbejdsmarkedspensionsordninger)
- HK/Privats pensionspolitik
- Overenskomstbestemmelser om pension

### ARBEJDSMARKEDSPENSIONSSELSKABER, SOM HK BENYTTET SIG AF

- FunktionærPension
- Industriens Pension
- PensionDanmark
- PKA
- Sampension

**Har du et spørgsmål** til faglig konsulent Morten Skov eller karriererådgiver Helle Drachmann, så skriv en mail til: [redaktionen-privat@hk.dk](mailto:redaktionen-privat@hk.dk) - skriv "spørgsmål til Morten Skov" eller "spørgsmål til Helle Drachmann" i emnefeltet.

Spørgsmål og svar (i anonymiseret form, hvis du foretrækker det) bliver bragt i HK/Privatbladets brevkasse på side 40-41.



**MOGENS NIES**  
ARBEJDSMILJØCHEF



**MORTEN SKOV**  
KONSULENT PÅ PENSIONSOMRÅDET



**CLAUS AGØ HANSEN**  
UDDANNELSESKONSULENT



**KITTY DENCKER**  
ARBEJDSPSYKOLOG



**STIG SØRENSEN**  
KVALITETSCHEF I A-KASSEN

## JEG VIL HAVE PAPIR PÅ DET, JEG KAN

Hvordan får jeg merit/bevis på mine kvalifikationer inden for kontorarbejde? Jeg har været på kontor i 25 år i træk uden en eneste ledighedsperiode.

MVH  
EDITH

### Svar:

Kære Edith

Du skal henvende dig på din lokale handelsskole. Der kan de hjælpe dig videre i forhold til at få merit/uddannelsesbevis på dine erfaringer inden for kontorområdet.

MED VENLIG HILSEN  
CLAUS AGØ HANSEN

## HER KAN DU TJEKKE LØNNIVEAUET

Jeg har søgt et job i 2770 Kastrup som bogholder på fuld tid hos et revisionsfirma.

Hvad skal lønnen cirka være?

MED VENLIG HILSEN  
BOGHOLDEREN

### Svar:

Kære bogholder

Som medlem af HK kan du altid gå ind på [www.mithk.dk](http://www.mithk.dk) og se i lønstatistikken, cirka hvad du kan forlange i hyre (der er dog ingen, der har sagt, at du ikke skal forsøge at sprænge ramme). Du kan også kontakte din lokale HK-afdeling på 70 11 45 45 og høre, om der er overenskomst på den pågældende arbejdsplads - og hvad løngennemsnittet i området er for en bogholder.

MED VENLIG HILSEN  
CARLO SØNDERGAARD



## TVUNGEN MADORDNING

Kan en arbejdsgiver tvinge sine ansatte med i madordningen? Min økonomi er meget presset, og det har jeg fortalt min arbejdsplads, men de insisterer på, at jeg skal betale til den.

MED VENLIG HILSEN  
DEN TVANGSFODREDE

### Svar:

Kære tvangsfodrede

En virksomhed kan godt indføre tvungen madordning, men det skal varsles over for den enkelte i forhold til funktionærloven. Varslet skal afgives et bestemt antal måneder, før ordningen kan træde i kraft - afhængigt af, hvor mange år man har været ansat. Har du for eksempel været ansat to år, skal varslet afgives tre måneder før ikrafttræden. Har du været ansat ni år eller derover, skal du varsles seks måneder i forvejen.

BEDSTE HILSENER  
CARLO SØNDERGAARD



HELLE DRACHMANN  
KARRIERERÅDGIVER



CARLO SØNDERGAARD  
FAGLIG CHEF

## brevkassen

Ekspertene i brevkassepanelet giver overordnede svar, men sagsbehandler ikke. Svarene er derfor ikke fyldestgørende. Er du i tvivl eller har mere på hjerte, skal du altid gå til din lokale HK-afdeling. Hvis der mangler spørgsmål fra læserne, udarbejder redaktionen spørgsmål i samarbejde med panelet. Vil du spørge eksperterne, så skriv en mail til: [redaktionen-privat@hk.dk](mailto:redaktionen-privat@hk.dk), eller send et brev til HK/Privatbladet, Weidekampsgade 8, 0900 København C, mærket brevkassen.

ILLUSTRATION DASROTESRABBIT FOTO LISBETH HOLTEN



### BLIVER MINE DAGPENGE INDDRAGET?

Jeg har læst mig til, at dagpengeperioden bliver halveret fra fire til to år. Jeg har været ledig siden januar 2009, det vil sige halvandet års tid. Gælder de nye regler også mig?

MED VENLIG HILSEN  
GRETE

#### Svar:

Kære Grete

Ja - de nye regler gælder også dig. Med virkning fra den 1. juli 2010 kan en ledig højst få dagpenge i to år, svarende til 104 uger. Du har den 1. juli 2010 været ledig i 1½ år og har dermed 2½ år tilbage af din nuværende dagpengeret. Du kan højst få dagpenge i 2 år herefter.

Du har efter de nugældende regler ret til dagpenge indtil udgangen af december 2012. Efter de nye regler vil du kun kunne få dagpenge indtil udgangen af juni 2012.

Reformen betyder derfor, at den periode, du kan få dagpenge i, reduceres med seks måneder. Samtidig ændres mulighederne for at genoptjene en ny dagpengeret, hvis du opbruger hele dagpengeretten. Fremover skal du have 1.924 timers ustøttet arbejdsindkomst mod nu 962 timer. Vi kan dog endnu ikke sige præcist, hvornår denne ændring træder i kraft.

Kort sagt: Din dagpengeret reduceres, og det bliver sværere at få en ny dagpengeret, hvis du opbruger den nuværende. Du kan læse mere om ændringerne på [hka-kasse.dk](http://hka-kasse.dk)

VENLIGE HILSENER FRA  
STIG SØRENSEN

# JOBDET T/R



Hver dag bruger et HK/Privat-medlem i gennemsnit 46 minutter på transport til og fra arbejde. Nogle tager turen på to hjul, andre på fire. Nogle lader sig transportere på skinner, andre bruger benene. HK/Privatbladet har fulgt fire medlemmer på vej til dagens dont

## SUSANNE HENRIKSEN

Regnskabsassistent hos DISA, leverandør af udstyr til støbeindustrien  
**Afstand til arbejde:** 42 km

**Transportmiddel:** koksgrå Volkswagen Passat stationcar

**Jeg kan godt lide** den uafhængighed, en bil giver mig. Tidligere har jeg taget toget på arbejde, men så er toget forsinket, eller der er sporarbejde eller omlagte ruter. I bilen styrer jeg det selv.

Jeg kører hjemmefra ved halvtotiden, og så tager turen cirka en time. Jeg plejer at høre P3, mens jeg kører, og det er en form for frikvarter for mig. Nogle gange ringer jeg måske til en veninde på turen hjem fra arbejde. Men det kan godt blive for distraherende, når jeg kører. Derfor holder jeg mig mest til radioen.

Før i tiden skulle turen bare overstås.

Det var før, jeg fik flextid på arbejdet. Jeg stressede meget mere over, om der nu var kø, og om jeg kom for sent. Det gør jeg ikke længere. Nu følger jeg bare trafikken.

Der er tryk på på arbejdet, og når jeg kommer hjem, så er der familien og børnenes lektier og fritidsinteresser. Så turen til og fra arbejdet er med til at give mig et frirum til bare at lade tankerne flyde. Det er ikke altid, jeg tænker på arbejdet, men tiden bag rattet bruger jeg til at få et overblik over dagen, planlægge gøremål og lignende.



## **PIA LYHOLM**

Laborant i Novo Nordisk  
Afstand til arbejde: 10 km  
Transportmiddel: Ben

**Jeg har løbet i mere end 20 år** og al den tid, jeg har været på Novo Nordisk. Jeg løber fem dage om ugen, hvoraf tre af dem plejer at være til og fra arbejdet. Det tager mig omkring 50 minutter hver vej, og det er en ren fornøjelse for mig. Hvis det er dårligt vejr, så har jeg tøj, der passer til lejligheden. Sne og regn er intet problem, så jeg løber hele året.

Når jeg løber, føler jeg mig fri. Og så er jeg også fri for at skulle bekymre mig om offentlig transport, der ikke altid er til at stole på. Jeg kunne heller ikke forestille mig at sidde i en bil så lang tid hver dag.

Jeg tror, jeg ville blive helt urolig i kroppen. Derfor er det også cyklen, jeg snupper, de dage jeg ikke løber.

Når motionen er indarbejdet i min daglige rutine, så er det meget nemmere at komme af sted og få det gjort. Og så er det lidt, som om jeg tænker sådan nogle gode tanker, når jeg løber. Om morgenen tænker jeg på, hvad der skal ske i løbet af dagen, og på vej hjem evaluerer jeg ofte, hvordan dagen er gået. Eller planlægger aftensmad. Man kan nå meget på 50 minutter.



**STEEN TOFTEL**

Arbejder i it-afdelingen i ATP  
**Afstand til arbejde:** 20 km  
**Transportmiddel:** Blå metallic sportscykel af mærket Trek med 24 gear

**Jeg går meget op i** at være i god form, så i de 15 år, jeg har cyklet til arbejde, har cykelturen været en måde at få overstået dagens motion på. Så behøver jeg måske ikke være så aktiv i weekenden. Normalt tager jeg cyklen med i toget på vej på arbejde, og så cykler jeg hjem. Men for tiden er der sporarbejde, så jeg cykler både til og fra arbejde. I starten kunne jeg godt mærke, at det var mange kilometer i benene om dagen, men nu er jeg ved at have vænnet mig til de ekstra kilometer.

Jeg cykler ikke kun, fordi det er god motion. Vi har kun én bil i familien, som min kone bruger. Cyklen er derfor mit primære transportmiddel. Jeg kan godt lide, at jeg

har et mål med min cykling. Jeg skal fra a til b. Hvis jeg bare skulle motionscykle i min fritid, så tror jeg ikke, jeg fik gjort det i samme grad, som jeg gør nu.

Cykelturen tager omkring 45 minutter hver vej, og det er ikke noget, der bare skal overstås. Turen til arbejde hjælper mig med at stresse af.

Cykelturen er en del af min rutine, så jeg tænker ikke rigtig over, at jeg skal op på den cykel. Hvis vejret er særligt godt, kan jeg godt glæde mig, og hvis jeg har holdt en vinterpause, kan det godt være lidt svært at komme i gang igen. Men når jeg er i rutinen, så er cykelturen bare en naturlig del af min hverdag.

**SUSANNE SALLBERG**

Administrativ medarbejder  
 i HK/Privat

**Afstand til arbejde:** 90 km  
**Transportmiddel:** Regionaltoget, IR4, tophastighed 180 km/t

**Jeg har altid arbejdet** i København, selv om jeg har boet i Næstved. Jeg er glad for mit arbejde, og jeg er glad for min by - derfor kan det ikke være anderledes, end at jeg har lidt længere til arbejde.

Togturen varer omkring en time hver vej. Om vinteren tager jeg ofte en tiltrængt lur på vej på arbejde. Det er rart, når det er mørkt udenfor. Om sommeren plejer jeg at høre musik eller lydbøger og kigge på naturen. Det er det gode ved at køre i tog frem for bil. Jeg må gerne lade mig distrahere på turen.

På vej hjem plejer jeg at købe Politiken på Hovedbanegården, og så læser jeg første sektion og laver den svære sudoku

på bagsiden. Hvis jeg er god, kan jeg nå at læse og lave sudokuen færdig, før jeg er hjemme.

En gang imellem tager jeg også arbejdet med på hjemturen. Så giver det bedre mening at gå en time tidligere fra arbejde og så bruge tiden i toget på det. Jeg vil jo også gerne hjem.

Det eneste irritationsmoment er, når toget er aflyst eller forsinket. Men selve turen og tiden, den tager, har jeg det fint med. Det er blevet en vane for mig. En gang imellem måtte turen om morgenen endda gerne vare en time mere, så jeg kunne få en lidt længere lur.



# 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**  
It, medie & Industri  
**33 30 29 45**  
imi@hk.dk  
www.imi.hk.dk

**Service**  
**33 30 29 55**  
service@hk.dk  
www.hkservice.dk

**Bornholm**  
**56 95 06 08**  
hk.bornholm@hk.dk

**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**



” Mandlige ledere rekrutterer mandlige ledere, der rekrutterer mandlige ledere – og det har et land af Danmarks størrelse ikke råd til.

KIM SIMONSEN



## Kvinderne skal på kvoter

**Der er alt for få kvinder** i ledelsen af danske virksomheder. Det er en kendsgerning, der gælder både i den daglige drift og i bestyrelsesarbejdet i børsnoterede selskaber – selv om alle er enige om, at der skal flere kvinder på topposter.

Både virksomhederne, fagforeningerne og de politiske partier.

Så hvorfor kan vi ikke bare gå i gang? Hvorfor kan vi ikke bare rekruttere flere kvinder til topposter i erhvervslivet? Foreløbig har vi, uden held, prøvet med den gode vilje, og efter min mening er det for dyrt at blive ved med at vente på, at det skal hjælpe.

Både for dyrt for virksomhederne og for de kvinder, der gerne vil til fadet.

Det er spild af talent, når virksomheder i Danmark kun har blik for den ene halvdel af befolkningen, når posterne skal besættes i ledelser og i bestyrelser. Mandlige ledere rekrutterer mandlige ledere, der rekrutterer mandlige ledere – og det har et land af Danmarks størrelse ikke råd til.

Der findes nu forskning, som viser, at virksomhederne opnår et bedre arbejdsmiljø og samtidig tjener flere penge, når de inviterer kvinderne med i ledelsen. Det betyder altså, at ligestilling på dette område ikke kun handler om, at det er ”synd for kvinderne”. Det handler om, at virksomheder ikke bliver drevet bedst muligt, og det er synd for alle: For aktionærerne og for samfundet som helhed, fordi vi ikke udnytter talent-

massen fuldt ud og sætter det bedste ledelseshold. Det består nemlig af både mænd og kvinder.

Derfor er HK's holdning i dette spørgsmål, at vi simpelthen indfører lovgivning. Når nu virksomhederne ikke kan finde ud af det selv. Lovgivningen skal sikre, at en vis del af pladserne i børsnoterede virksomheders bestyrelser skal være til kvinder. Vi vil have kvoter.

Nogle vil så straks hævde, at kvinderne med kvotelovgivning favoriseres af den simple grund, at de er kvinder – ikke fordi de er de bedste til en given post.

Det argument har vi nu hørt på i årtier, og det sætter åbenbart en effektiv stopper for udviklingen. Men det er noget værre vrøvl. For de kvinder, der bliver ansat i forbindelse med kvoter, er jo ikke ukvalificerede. De kan selvfølgelig det, de skal kunne. Og desuden skal kvoterne naturligvis også gælde for mænd.

De virksomheder, der har haft fremsynet og viljen til at ansætte flere kvinder, har leveret beviset for klogskaben i deres beslutning: De har fået en bedre forretning.

I Norge har politikerne taget springet og lovgivet, så børsnoterede virksomheder skal have mindst 40 % kvinder i deres bestyrelser. De har haft de samme diskussioner, som vi stadig trækkes med her i Danmark. I dag har de fleste nordmænd kun en overbærende hovedrysten tilovers for de få, der stadig taler imod kvoterne.

Lad os nu – og især kvinderne – komme på banen.

Vi har ikke råd til andet.

# Har du

# DANMARKS BEDSTE CHIEF



**SÅ INDSTIL HAM ELLER HENDE  
TIL **HK/PRIVATS PRIS**  
PÅ **HKLEDER.DK****

**DU KAN LÆSE MERE OM KONKURRENCEN  
OG BETINGELSERNE PÅ **HKLEDER.DK**  
OG I **HK/PRIVATBLADET****