



Jane reder trådene ud

Skjoldhøjkollegiet ved Århus med plads til over 1.000 beboere er provinsens største. Beboerrådgiver Jane Riddermann er ansat til at være tovholder. Som udgangspunkt er hun behjælpelig med alt - lige fra sociale problemer til simple forespørgsler om reglerne for SU, boligsikring, uddannelsesorlov og meget andet

Skjoldhøjkollegiet, der ligger 7 km fra Århus midtby, er et helt lille samfund for sig med egen Brugs, fitnesscenter og et væld af aktiviteter. Halvdelen af beboerne er danske, mens den anden halvdel har udenlandsk baggrund. De fleste udlændinge er udvekslingsstuderende på et kortere ophold, enkelte tager hele deres uddannelse i Århus. Det tæt-lave betonbyggeri er opført i 70'erne, og mellem husene er der kæmpestore græsplæner.

Når mennesker lever tæt sammen, som man gør på et kollegium, er konflikter uundgåelige. Og når beboerne oven i købet kommer fra alverdens lande med hver sin helt specielle kulturelle baggrund, kan det ikke undgås, at tingene ind imellem kører op i en spids. Når det sker, kan beboerne bede Jane Riddermann om at træde til som konfliktmægler. Det skete for eksempel for nylig, da en opgang var kørt fast i

problemer med to udenlandske studerende, der festede for meget og gjorde livet til et støjende helvede for deres bofæller, som havde svært ved at få ro til at læse og til at sove om natten. Ifølge husreglerne skal der være ro kl. 23 på hverdage og kl. 01 om lørdagen, og da henstillinger og advarsler blot prellede af på festaberne, stod de til udsmidning, da Jane Riddermann kom ind i billedet. Hun tog en snak med alle involverede parter, og da det viste sig, at flere af de støjplagede unge ikke orkede mere, blev løsningen, at de to fraflyttede opgangen. Den ene er flyttet ind et andet sted på kollegiet, hvor han får en ny chance, mens den anden har fundet en bolig et helt andet sted i Århus. Nu er tingene faldet til ro i opgangen.

Beboerrådgiverens vigtigste funktion er at være tovholder. Uden en beboerrådgiver er der mange initia-



► tiver, der går i stå eller bliver glemt. Hun tager sig af en bunke meget forskellige opgaver: Hun tager fat i beboere, der er kørt fast på grund af ensomhed, misbrug, depression, angst, problemer med familien osv. Hun tilbyder et lyttende øre, og hun kan henvise personen til en lang række samarbejdspartnere, alt efter hvad der er brug for.

- Kollegiet er så stort, at unge med problemer nemt kan gå og putte sig og blive helt væk for sig selv og andre. Et par stykker har dog selv henvendt sig til mig omkring hjælp til at udfylde papirer i forbindelse med, at de flyttede herfra. Andre har henvendt sig omkring konflikter med naboer, hvor jeg har kunnet fornemme, at tingene stak dybere. At der også var noget andet i vejen. Atter andre får jeg nys om gennem andre beboere, som er bekymrede for dem. Måske fordi de aldrig deltager i arrangementer eller ikke møder op på studiet. Det er så mit ansvar at hive fat i dem og hjælpe med at finde en løsning, forklarer beboerrådgiveren, som er underlagt tavshedspligt.

Derudover afholder Jane Riddermann velkomstmøder for nye beboere, som hun informerer om praktiske forhold på kollegiet. Hun inviterer politiet ud til info-møder for beboerne om fup og fakta om Gellerupparken, som kollegiet ligger tæt på. Hun er også involveret i sankthansarrangementet og sommerfesten, der er store begivenheder på Skjoldhøjkollegiet. I skrivende stund er hun ved at få et samarbejde op at stå med Mind Institute, der er et terapihus, der tager ud og holder oplæg om depression og eksamensangst.

- Mit mål er at få hverdagen til at fungere for alle herude. Drejer det sig om konflikter mellem beboere, kan jeg komme med input, men de skal selv finde ud af tingene. Jeg følger op og vender tilbage for at høre, hvordan det går, forklarer Jane Riddermann.

Arbejdsdagen starter som regel med, at hun læser og besvarer mail. Hun sætter en ære i en meget hurtig besvarelse af henvendelserne. Dernæst deltager hun som regel i et par møder med enkeltpersoner eller med en opgang. Ofte er der også et arrangement eller et møde, der skal evalueres eller planlægges. Hver uge er der desuden møde med en opgang plus et par møder med samarbejdspartnere.

Jane Riddermann arbejder ofte om aftenen. Hun tilrettelægger selv sin arbejdstid. Hun møder tidligst kl. 10 om formiddagen og går senest hjem kl. 22.

- Det er et dejligt job med masser af udfordringer. Jeg møder så mange forskellige mennesker og lærer hele tiden nyt. Det er spændende at møde engagerede og aktive unge mennesker, som gerne vil gøre Skjoldhøjkollegiet til et supergodt kollegium. De nytænker og er åbne over for alle mulige forslag. Der er en stor rummelighed og plads til forskellige holdninger. Jeg føler, at jeg kan være med til at gøre en forskel. Desuden er jobbet nyoprettet, og jeg har derfor været med til at forme det, siger Jane Riddermann, som blev ansat 1. maj i år.

Med sig i bagagen har hun en uddannelse i international markedskommunikation i engelsk og fransk fra handelshøjskolen og en pædagoguddannelse, så hun kender godt til det at være studerende og under uddannelse med de kvaler, der måtte opstå undervejs. Inden ansættelsen på Skjoldhøjkollegiet arbejdede hun som boligsocial medarbejder hos Kulturhus Herredsvang i Århus. ■

Skjoldhøjkollegiet

Provinsens største kollegium blev indviet i 1973. Beliggende i Brabrand 7 kilometer nord for Århus midtby. Kollegiet er for studerende i alderen 17-35 år. De fleste er i 20'erne.

Halvdelen er danskere, mens den anden halvdel er studerende fra udlandet. Heraf flest fra de skandinaviske lande, Spanien og Østeuropa.

Der er 847 lejebolde med plads til over 1.000 beboere fordelt på værelser med fælles køkken samt 1- og 2-værelses lejligheder. Skjoldhøjkollegiet har egen Brugs, bar, fitness- og motionscenter, fodboldhold og kollegieavis.

Nyt og bedre image

For få år siden var der problemer med hærverk og manglende rengøring på Skjoldhøjkollegiet. Pressen fik nys om forholdene, og Morgenavisen Jyllands-Posten bragte i februar 2008 billeder fra en opgang, hvor køkkenet og andre fællesarealer var ved at gro til i skidt og møg. Skjoldhøjkollegiet blev fravalgt af rigtig mange unge, hvilket stedet naturligvis led under. Der skulle ske noget for at vende udviklingen, og det er da også baggrunden for ansættelsen af en beboerrådgiver. Andre initiativer som en rengøringsordning samt et klageudvalg bestående af beboerrepræsentanter, der behandler klager over lejere, der eksempelvis støjer for meget, har også været medvirkende til at rette op på forholdene, så kollegiet igen er blevet et rart sted at bo. Jane Riddermann er projektansat fra foråret 2010 til udgangen af 2013. Finansieringen er kommet i stand via en pulje under Socialministeriet. Beboerrådgiverens ansættelsesforhold varetages af Kollegiekontoret, som er administrator for kollegiet.



Kollegiet er så stort, at unge med problemer nemt kan gå og putte sig og blive helt væk for sig selv og andre.

Jane Riddermann

Leder eller bare led

Du skal være empatisk. Du er anerkendende i din omgang med andre mennesker. Du er rummelig. Du viser respekt for forskellighed. Du har overblik. Du har tillid til dine omgivelser. Du kan uddelegere opgaver. Du har de faglige kompetencer i orden.

Sådan kunne stillingsopslaget på den gode leder være udformet. Og det ville være skønt, hvis det var den type ledere, som dominerede på de danske arbejdspladser. De er der, men der er for langt imellem dem!

Der er desværre mange chefer rundt omkring, som opfører sig, som om at det at lede hænger uløseligt sammen med evnen til at være led. Den lede måde at lede på kan vise sig på mange måder.

En chef langer skideballer ud, mens alle hører på det. En anden snupper æren for medarbejdernes arbejde. En tredje bruger eleven som verbal skraldespand for sine egne frustrationer. En fjerde går i sort,

hvis medarbejderne kommer med forslag til forandringer. En femte ... fortsæt selv!

Jeg kan undre mig over, at vi i 2010, hvor vi skal leve af viden, og hvor medarbejderne bliver en stadig vigtigere ressource, har den slags chefer gående frit omkring.

Lederen er den, der bestemmer tonen og omgangsformen på arbejdspladsen. Det gælder både den leder, som regerer enevældigt, og den, der prøver at vige uden om alle konflikter. Begge dele er lige dårligt, så lad os få mere kvalitet ind i ledelse og få udannet nogle ledere, der er kompetente både fagligt og menneskeligt. De virksomheder, som sætter fokus på god ledelse, er også dem, der vil tiltrække de bedste medarbejdere, og i sidste ende få det bedste resultat på bundlinjen.



af Mette Rosenfeldt,
næstformand i
Branchesektion
Privat Service

Branchesektion Privat Service

er ved at varme op til delegeretmøde i januar. Her på siderne kan du læse om nogle af de temaer, som vil komme op på mødet.

Sæt service-genet på pause

Flere elever, mere uddannelse, bedre netværk og flere overenskomster er nogle af de opgaver, som står højest på dagsordenen for formanden for Branchesektion Privat Service

Medlemmerne i Branchesektion Privat Service har, som navnet antyder, service som fællesnævner, men der er stor forskel på de enkelte faggrupper. Der er de traditionelle liberale brancher såsom advokater og revisorer og de virksomheder og brancher, som er udsprunget af den kooperative bevægelse: Arbejdernes Landsbank, forsikringsselskabet Alka og BL, som er de almennyttige boligselskabers sammenlutning, og en lang række små grupper.

Og ser man på lønmodtagerrettigheder, så fører de kooperative virksomheder klart på point.

- Arbejdsgiverne i de liberale erhverv har nogle utrolig loyale medarbejdere, som er meget serviceminded. Der er næsten ikke det, de ikke vil gøre, for at virksomheden kører ordentligt. Bagsiden af medaljen er, at de ikke passer på sig selv eller stritter imod, hvis de bliver uretfærdigt behandlet. Der er en pænhed, som

jeg synes, vi skal have gjort op med, siger Hanne Langkjær Nielsen, som er formand for Branchesektion Privat Service.

Pænheden giver sig også udslag i, at rigtig mange medlemmer ansat i de liberale erhverv ikke er dækket af en overenskomst, mener formanden.

- Det kan godt være, at nogle tænker: Hvad skal jeg med en overenskomst? Jeg har jo de samme goder som alle andre. Forskellen er bare, at eksempelvis en pensionsordning, der er aftalt via en overenskomst, ikke kan opsiges, til forskel fra en, der kun er indgået mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Derfor skal en stor del af kræfterne de kommende år bruges på at få flere overenskomster i hus, og Hanne Langkjær Nielsen sætter stor lid til de yngre generationer.

- Mens vi ældre HK'ere måske er lidt tilbageholdende, så er de unge, der kommer

ud på arbejdspladserne helt anderledes. De ved, hvad de vil, og de finder sig ikke i noget. Dem må vi endelig ikke bremse.

Kommende kolleger er en af formandens hjertesager. Dem skal der passes på. Hun sidder i bestyrelsen på Mommark Handelskostskole, og hun er bekymret over de mange unge, som ikke kan finde en praktikplads.

- Jeg kan undre mig over, at arbejdsgiverne tænker så kortsigtet. Vi ved jo, at der kommer til at mangle arbejdskraft i Danmark om ganske få år. Nu kan de oven i købet få et tilskud på 70.000 kroner, hvis de ansætter en elev. Men vi medarbejdere har også et ansvar. Vi skal skubbe på, for at der bliver ansat elever, og vi skal i fællesskab tage ansvar for, at eleverne får en god uddannelse.

God og mere uddannelse til de udnævnte medlemmer er også et vigtigt tema





“**Vi medarbejdere har også et ansvar. Vi skal skubbe på, for at der bliver ansat elever, og vi skal i fællesskab tage ansvar for, at eleverne får en god uddannelse.**

Hanne Langkjær Nielsen, formand
for Branchesektion Privat Service

for formanden. Eksempelvis er advokatsekretærerne den gruppe, som efter- og videreuddanner sig mindst. Ofte må de nøjes med sidemandsoplæring eller i nogle tilfælde lære sig selv nye kompetencer. Men Hanne Langkjær Nielsen er optimist.

- Vi har i de senere år udbudt diverse kurser og uddannelser, og selv om det ikke er gået så hurtigt, som vi kunne ønske, så vokser interessen og efterspørgslen. Og vi må ikke glemme, at frem over bliver det vigtigere at have papirer på sine kompetencer, hvis man vil være et stærkt kort på arbejdsmarkedet.

Uddannelse eller kurser slår ikke altid til. Ikke, hvis man er oppe mod en teknologisk katastrofe som Digital Tinglysning. Op til indfasningen af det nye system, holdt Branchesektion Privat Service kurser over hele landet for at forberede medlemmerne på de nye tider. Som de fleste

vil vide, gik der flere måneder, før den digitale tinglysning kom op at køre. Mange medlemmer var frustrerede, ikke mindst fordi de havde desperate klienter i røret.

- I forbindelse med kurserne i Digital Tinglysning havde vi oprettet et netværk, hvor vi kunne udveksle erfaringer med den nye teknik. Og det fik vi jo god brug for!

Digital Tinglysningsnetværket er blot et af flere inden for branchesektionen. Der er et for boligansatte, et for advokatsekretærer, og et for ansatte inden for revision er ved at blive etableret.

- Vi skal have flere og levende netværk. Dels er det her, medlemmerne kan udveksle viden og erfaringer og dyrke deres fag. Dels har vi HK'ere brug for at styrke den faglige identitet. En stærk faglig bevidsthed er også en god kur mod at være alt for søde og servicemindede, mener Hanne Langkjær Nielsen. ■

Om Branchesektion Privat Service

Branchesektionen er en af syv under HK/Privat og tæller knap 25.000 medlemmer. Virksomhederne, som medlemmerne arbejder hos, spænder lige fra den store multinationale koncern med afdelinger over hele verden til det lille advokatkontor, hvor HK'eren sidder alene.

Politiske temaer

Kampen om 50 %-reglen



Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 var HK/Privat i medierne som aldrig før. Det var selvfølgelig 50 %-reglen, der trak de fleste overskrifter. Reglen, som siger, at mindst halvdelen af de ansatte inden for HK's område i en virksomhed også skal være medlem af HK, for at de har ret til en overenskomst.

I Branchesektion Privat Service var bestyrelsen med i optakten og udtagelsen af krav til forhandlingen med Dansk Erhverv. De sad også med i det brede forhandlingsudvalg.

Derudover sad medlemmer fra branchesektionsbestyrelsen med ved forhandlingsbordet på DIO-II (tidligere HTS).

Resultatmæssigt nåede man ikke så langt. Den økonomiske krise havde sat sig fuldstændigt på dagsordenen, så der var ikke mange kroner og øre på bordet. Det var man i bestyrelsen godt klar over, men mere overraskende var det, at arbejdsgiverne hverken var til at hugge eller stikke i, når 50 %-reglen var til forhandling.

Derfor sagde en enig branchesektionsbestyrelse nej til forligsmand Asbjørn Jensens mæglingsskitse og opfordrede medlemmerne til at gøre det samme.

Næste opgave var at få så mange HK'ere som muligt til at deltage i urafstemningen om skitsen. En stor kampagne i dagblade, på standere ved busstoppesteder, på togstationer og ved uddeling af postkort opfordrede HK'erne til at deltage, og der blev ikke lagt skjul på, at man i HK/Privat syntes, at man havde skøjtet hen over HK'ernes krav med største ligegyldighed.

Op medlemmerne var enige. Stemmeprocenten var med 46,1 rekordhøj, og 87,9 procent af stemmerne var nej.

Op sandsynligvis vil afskaffelsen af 50 %-reglen også være blandt de vigtigste krav til forhandlingerne i 2012. ■

Handlingsplan

Når den nye bestyrelse er valgt på delegeretmøde, bliver en af dens første opgaver at få udarbejdet en handlingsplan for arbejdet i den kommende periode. Blandt de temaer, som helt sikkert kommer med i planen, er afskaffelse af 50 %-reglen, hvervning og fastholdelse af medlemmer, tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår og forberedelse til overenskomsterne i 2012.

Elever

I Branchesektion Privat Service er der knap 1.500 elever, som er i gang med deres praktik ude i virksomhederne. I dagligdagen er det de uddannelsesansvarlige, som sikrer, at praktiktiden bliver lærerig både fagligt og socialt, men alle kolleger har et ansvar for, at eleverne føler sig hjemme på arbejdspladsen. Eleverne er fremtiden, men desværre uddannes der for få i øjeblikket. Ud over at skubbe på for, at der kommer flere elever, er bestyrelsen i Branchesektion Privat Service også involveret i at forbedre uddannelserne, så de hele tiden matcher virksomhedernes behov.

Bestyrelsens opgaver

Elisabeth Møller,
ANSAT I FORSIKRINGSELSKABET ALKA



Indsigt og mulighed for at præge udviklingen er nok de vigtigste grunde til, at jeg er fagligt aktiv. På min egen arbejdsplads er jeg valgt som tillidsrepræsentant for HK'erne og som medarbejderrepræsentant i Alkas bestyrelse.

Som medlem af bestyrelsen i Branchesektion Privat Service er det løn- og arbejdsforhold, der er mit fokus. Det er vigtigt, at vi tager ansvaret for at udvikle vores fag og giver medlemmerne de bedste forudsætninger for at være attraktive på arbejdsmarkedet. Vi skal sikre, at der er relevante kurser, og i overenskomsterne skal vi skubbe på for, at der bliver sat flere ressourcer af til efter- og videreuddannelse.

Men den alvorligste udfordring ligger i arbejdsmiljøet. Vi kan jo se, at mange kolleger går ned med stress. Og hvem har ikke fået flere arbejdsopgaver? Her skal vi give medlemmerne nogle gode værktøjer til dels at håndtere arbejdspress, dels at tage dialogen med arbejdsgiverne, om hvordan tid og ressourcer hænger sammen.

Men det skal ikke være fagligt alt sammen. Jeg synes også, der er en stor glæde og værdi i at møde kolleger på tværs af brancher, og det er en af Branchesektion Privat Services store forcer.

OM BESTYRELSEN

Den øverste myndighed er delegeretmødet, som holdes hvert fjerde år. Her er formand og en del af bestyrelsen på valg. Hele bestyrelsen tæller foruden formanden ti medlemmer, hvoraf syv er valgt i de syv lokale HK-afdelinger. Alle er valgt for fire år ad gangen. Medlemmerne mødes op til seks gange om året. Som regel lægger HK's forbundshus i Weidekampsgade i København lokaler til.

BESTYRELSENS ARBEJDSOPGAVER

De primære arbejdsopgaver er overenskomster, uddannelse og arbejdsmiljø. Derudover bruges der en del kræfter på at arrangere kurser for medlemmerne og tage initiativer, som skal tiltrække nye medlemmer. Det er også et udvalg under bestyrelsen, som står for branchesektionens indstik i HK/Privatbladet.

Louise Christiansen,
ANSAT HOS S-MAIL



Da jeg begyndte at interessere mig for fagforeningspolitik, var det nok med et egoistisk udgangspunkt. Jeg tænkte: Jeg betaler til denne forening, og hvad kan jeg så få ud af det? Og svaret er: Rigtig meget!

Dels kan jeg være med til at præge udviklingen og få indflydelse på beslutningerne, dels ved jeg, hvor jeg kan skaffe information om et givent emne. Eksempelvis sidder jeg i min virksomheds sikkerhedsudvalg, og her er det ofte mig, som undersøger regler og lignende, hvis der opstår et spørgsmål, fordi jeg har nogle gode kontakter i HK.

I mit eget område, HK Nordjylland, er vi nogle stykker, der er i gang med at stable et netværk på benene, hvor meningen er, at vi skal kunne udveksle erfaringer omkring arbejdsforhold. I Branchesektion

Privat Service sidder jeg med i et ad hoc-udvalg, hvor vi arbejder for, at der kommer mere gang i kompetencefondene.

Fagligt arbejde er for mig mere end fællesskabet. Det er også muligheden for at udvikle sig på den personlige plan. Hvis HK gjorde mere ud af at understrege den personlige udvikling, så tror jeg, at vi kunne tiltrække mange flere unge mennesker.



Kære kollega

Jul og nisser, gran og gøglerier. Velkommen til en hyggelig juleleg på branchesektionens hjemmeside. Vi vil i år gøre vores for at sætte dig og dine hk-kolleger i ekstra julehumør.

Klik ind på www.hkps.dk og find julekalenderen på hjemmesiden, så er du godt på vej til hyggelige oplevelser til glæde for dig og dine kolleger.

Husk jo flere kolleger, der klikker ind, jo bedre er chancerne for at få en hyggeoplevelse på jeres arbejdsplads.

God fornøjelse

Bestyrelsen i Branchesektion Privat Service

Kontaktperson vedr. Branchesektion Privat Services sider:

Hanne Langkjær Nielsen,
telefon: 20 73 49 95,
e-mail: hln@pc.dk

Formand:

Hanne Langkjær Nielsen,
telefon: 20 73 49 95,
e-mail: hln@pc.dk

Redaktionssekretær

HK/Privat: Annemette
Schou Refsgaard (DJ),
telefon: 33 30 44 75,
e-mail: 44ams@hk.dk

DEADLINE FOR KOMMENDE NUMRE

Nr. 1

udkommer 28. januar
deadline 18. december.

Nr. 2

udkommer 25. februar
deadline er 18. januar.

Nr. 6

udkommer 25. marts
deadline er 18. februar.

Indlæg til
branchesektionssiderne
sendes til
Mette Rosenfeldt
på mail: mero@falck.dk

BOGHOLDERI FOR ADVOKATVIRKSOMHEDER

**Onsdag 2. marts 2011 på Teknologisk Institut
Gregersensvej, 630 Taastrup**

Der gælder helt særlige regler og principper for advokatbogholderiet, og det er yderst vigtigt, at opgaver, opdatering og rutiner varetages professionelt.

Kurset giver dig den nødvendige indsigt i og opdatering på, hvad der stilles af krav til et advokatbogholderi.

Hør blandt andet om:

Klientkontorregler og klientkontovedtægts opbygning
Særlige regler og procedure i forbindelse med dødsboer og konkurser

Moms for advokatbranchen, herunder udlæg og momspligtig/ikke momspligtig omsætning

Hvidvaskning - indikatorer og regler om forbyggende foranstaltninger

Hvordan du forbereder dig på revisorgennemgang

Prisen for at deltage er **4.990 kroner** (plus moms). Prisen inkluderer forplejning og materiale. Faktura og bekræftelse sendes efter modtagelse af tilmelding.

Ved tre eller flere samtidige tilmeldinger fra samme virksomhed opnår I 10 % rabat. Som medlem af Branchesektion Privat Service i HK/Privat får du 600 kroner i rabat. Rabatterne kan dog ikke kombineres.

Sådan tilmelder du dig lettest

- Tilmeld dig online på www.teknologisk.dk
- Ring på telefon 72 20 30 00
- E-mail til konferencer@teknologisk.dk

NB! Tilmelding er bindende

Afbestilling skal ske skriftligt. Ved afbestilling indtil 14 dage før afholdelsen betales 15 % af prisen. Fra dette tidspunkt betales det fulde beløb. Bliver du forhindret i at deltage, er du naturligvis velkommen til at give din plads til en kollega.

Yderligere oplysninger

Helle Kruse Jensen, hekj@teknologisk.dk