

HK PRIVAT BLADET

08|2011

for ansatte i private
virksomheder

NU KAN DU FÅ
HK-APP TIL DIN
SMARTPHONE

OK 2012
**TOTAL
OPBAKNING**
**50 %-REGLLEN
SKAL VÆK**

Sygenærvær

72% går
på arbejde selv om
de er sløje

LØNSTATISTIK
SEND DINE LØNTAL
TIL HK
OG VIND IPAD 2





FOTO HUNG TIEN-VU

LÆS NYT FRA

SE MIDTERSIDERNE

I hvert nummer

- 4 + 6-7** NYHEDER
- 5** LEDER
- 5** NU DAGES DET
- 7** VOXPOP
- 24** KRYDSORD + SUDOKU
- 32** NYT & NYTTIGT
- 40** BREVKASSE
- 46** HER FINDER DU HK
- 47** KIMS KLUMME

26 50 %-reglen skal væk

HK/Privat sparkede optakten til overenskomstforhandlingerne i 2012 i gang med et træf for tillidsrepræsentanter i Kolding. Som i 2010 står ét krav over alle andre på dagsordenen: afskaffelsen af 50 %-reglen.



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

Redaktionssekretær

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

Morten Munkholm (DJ) telefon: 33 30 44 85, e-mail: 44mom@hk.dk

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

Frederik Cederskjold (DJ) telefon: 33 30 48 58, e-mail: 44fc@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

Forsidefoto

Ulrik Tofte

Repro og Tryk

SP3 og Colorprint

Oplag

102.700

Næste nummer udkommer 21. oktober 2011. Stof til dette nummer skal være redaktionen i hænde senest 1. oktober 2011.

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.

6 Alle vil af med 50 %-reglen

At slippe for 50 %-reglen ved de kommende overenskomstforhandlinger er førsteprioritet hos både medlemmerne, tillidsrepræsentanter og sektorbestyrelsen, som er HK/Privats forsamling af valgte politikere.

8 På job med 38,2 i feber

Der findes masser af arbejdets helte, som slæber sig syge på job i stedet for at blive hjemme under dynen. For det er mindst lige så hyppigt at have gået syg på arbejde i løbet af et år, som det er at have meldt sig syg inden for samme periode.

12 God ledelse ifølge danske topchefer

Hvad synes danske topchefer er god ledelse? Det har vi spurgt fire erhvervsledere om i anledning af HK/Privats pris "Danmarks Bedste Chef", som du kan indstille til nu på hkleder.dk

15 Fortæl om din løn og vind en iPad 2

Gå ind på www.hk-loenstatistik.dk og udfyld spørgeskemaet, og deltag i lodtrækningen om en iPad 2.

16 Sussie er en del af verdenshistorien

For Sussie Dvinge Agerbo er det ikke bare et job, hun har i vindmølle giganten Vestas - tæt på koncernchef Ditlev Engel. Det er en livsstil. Og hun føler, hun hver dag er med til at skrive verdenshistorie.

23 Få HK-app på din smartphone

Find nyt job, tilmeld dig kursus eller indsend dit dagpengekort med ny gratis applikation til din smartphone.

30 Medlemmerne vil af med 50 %-reglen

Fjernelse af 50 %-reglen står øverst over medlemmernes overenskomstønsker. Bedre sikring ved firing, mere pension og senioraftaler er også populære.

38 Vi skal undgå at tabe en generation

Der er blevet tre gange så mange ledige HK'ere under 30 år, siden den økonomiske vækst toppede i 2008.



FOTO MARK KNUDSEN/MONSJUN

36 Ung, uddannet og uden job

På trods af uddannelse og masser af gåpåmod er det kun blevet til tre jobsamtaler for Rasmus Rosberg Sørensen, siden han blev udlært som speditør for over to år siden.



ILLUSTRATION MAL-BRITT BERNIT JENSEN

20 Gider du lige ... det ta'r kun et øjeblik?

HK'erne sidder meget ofte på nøgleposter og har stor viden om både deres arbejde og arbejdsplads. Det giver mange afbrydelser i løbet af en dag, når forskellige opgaver og mennesker kommer forbi skrivebordet, computeren og telefonen.



Det er altså ret banalt, men man er nødt til at arbejde med sin egen gennemslagskraft, med sin positivitet, sin geist og gerne med humor, hvis man vil have opmærksomhed fra andre mennesker.

Erhvervspsykolog Kit Sanne Nielsen

HK-KONTINGENTET STIGER

I augustbladene bragte vi forkerte oplysninger om medlemskontingentet til HK. Det beklager vi. Her er de korrekte tal:

Den 1. september 2011 steg medlemskontingentet til HK med 11-12 kroner om måneden. Den generelle prisudvikling i samfundet nødvendiggør en mindre justering af kontingentet i 2011. For fuldtidsmedlemmer fordeler de månedlige stigninger sig således på de fire sektorer:

HK Handel	11 kroner
HK/Kommunal	12 kroner
HK/Stat	12 kroner
HK/Privat	12 kroner

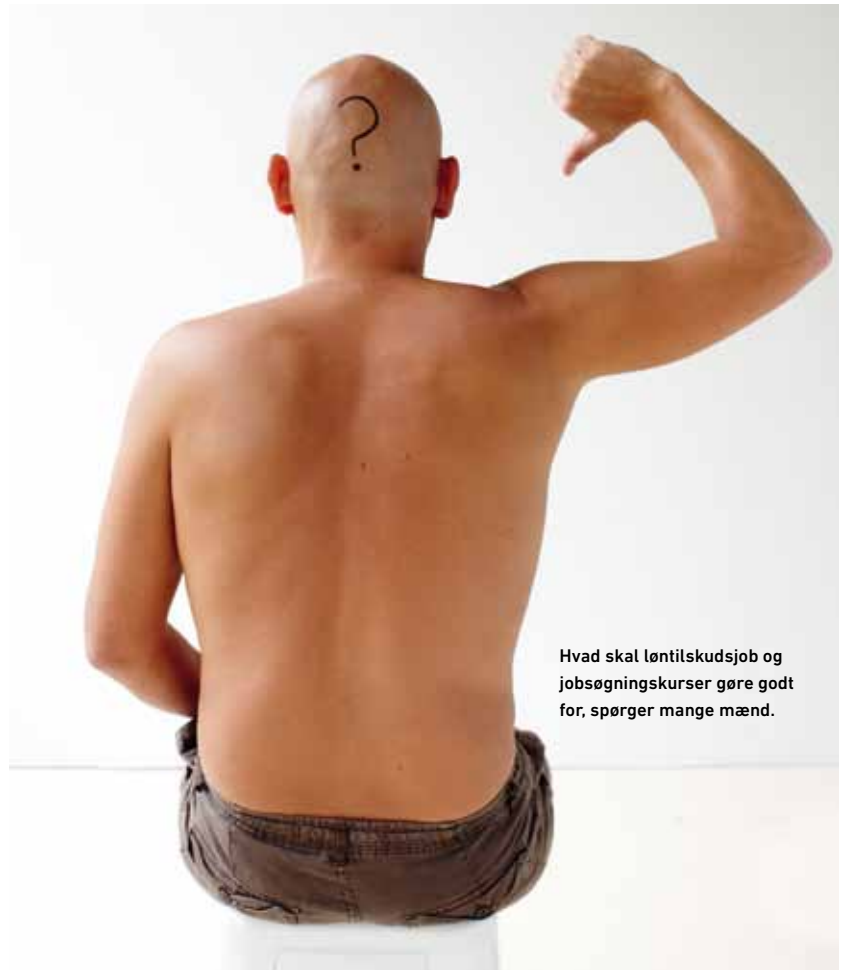
For medlemmer af a-kassen stiger administrationsbidraget med 3 kroner om måneden.

FLERE VÆLGER DOBBELTUDDANNELSE

9.660 elever på erhvervsskolerne stod ifølge Undervisningsministeriet uden praktikplads i starten af september. Ikke siden 2005 har så mange elever haft svært ved at komme videre med deres uddannelse efter afsluttet grundforløb. Og det kan være årsag til, at et stigende antal elever vælger at tage endnu et grundforløb, før de kommer videre med deres uddannelse, viser en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

- Det er medvirkende til, at forlænge studietiderne for den enkelte og indebærer et samfundsøkonomisk ressourcospild på grund af ekstraudgifter til SU, driftsomkostninger til uddannelsesinstitutionerne samt tabte skatteindtægter, skriver forskningschef Mikkel Baadsgaard.

Inden for service-, teknologi- og kommunikationsfagene valgte hver ottende elev i 2009 at tage et nyt grundforløb, mens det gjaldt for hver 13. inden for de merkantile fag.



Hvad skal løntilskudsjob og jobsøgningskurser gøre godt for, spørger mange mænd.

Ledige mænd er mere negative end kvinderne

Der er ikke nogen ledige, der synes, det er sjovt at stå uden job. Men en ny undersøgelse blandt godt 4.000 ledige HK'ere viser, at mænd oplever ledighedssystemet noget mere negativt end kvinder. Flere mænd end kvinder synes, aktive- og løntilskudsjob, virksomhedspraktik eller jobsøgningskurser. Og flere mænd end kvinder ser dystert på fremtiden og tror ikke, de kan opretholde retten til dagpenge med de nye regler. For alle tallene gælder det, at der er cirka ti procentpoint flere af mændene end af kvinderne, som er negative eller mistrøstige.

Ulla Tange, arbejdsmarkedskonsulent ved Jobcenter Roskilde, genkender mønstret.

- Vi oplever en større utilfredshed hos mændene over for at skulle i virksomhedspraktik, fordi de skal arbejde gratis, eller at skulle på jobsøgningskurser, fordi de mener, de sagtens kan skrive en ansøgning. Kvinderne er mere sådanne, at hvis det er det, de skal, så er det det, de skal. Mændene er mere tilbøjelige til med det samme at udtrykke deres utilfredshed, siger hun.

Mette Kindberg, næstformand i HK:

- Undersøgelsen viser, at det vil være en rigtig god idé, hvis vi får et dagpengesystem og en aktiveringsindsats, der i langt højere grad tager udgangspunkt i den enkelte lediges særlige situation. Det gælder køn, men også den enkeltes uddannelse og bopæl, siger hun.

Det kan siges kort og godt: 50 %-reglen hindrer mange af vores medlemmer i at få ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

Karin Retvig



AF KARIN RETVIG, FORMAND FOR HK/PRIVAT

TOTAL OPBAKNING: 50 %-REGLEN SKAL VÆK

På træffet i Kolding med vores tillidsrepræsentanter blev det sagt. På mødet i bestyrelsen for HK/Privat blev det sagt. Og på den elektroniske afstemning blandt alle vores medlemmer blev det sagt: 50 %-reglen skal væk! (Læs siderne 26-31)

I mine mange år i det faglige arbejde mindes jeg ikke, at et krav så utvetydigt har runget igennem enhver forsamling i HK/Privat. Vi vil ikke finde os i det! 50 %-reglen holder titusindvis af HK'ere uden for overenskomst! 50 %-reglen er grov diskrimination! Nu må den væk!

Når reglen igen er et meget varmt emne lige nu, skyldes det, at overenskomstforhandlingerne nærmer sig med raske skridt. Den nuværende overenskomst blev kun toårig, så vi skal til forhandlingsbordet igen lige efter nytår.

Og her kan arbejdsgiverne, vores kolleger i den øvrige del af fagbevægelsen, vores medlemmer og hele befolkningen forvente, at de igen vil høre vores klare krav om 50 %-reglens fjernelse. Vi forbereder os til et nyt slag.

Jeg vil gerne bede dig om at følge med i det, som vil ske i de kommende måneder, blandt andet ved at deltage i regionalmøderne på CO-industris område. (Læs side 29)

Sidste gang - i vinteren 2010 - oplevede vi simpelthen en så stor interesse omkring forhandlingerne og så kæmpemæssig opbakning fra vores medlemmer, at det var helt utroligt.

Vi fik en rekordstor stemmeprocent, og vi fik 87,9 procent, som stemte nej, fordi 50 %-reglen ikke var afskaffet. Og vi pæne HK'ere plejer ellers altid at stemme ja ...

Det kan siges kort og godt: 50 %-reglen hindrer mange af vores medlemmer i at få ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og det kræver en stærk forhandlingsindsats og dermed et stærkt bagland at få reglen væk. Derfor vil jeg også indtrængende bede dig om at følge med i vores blad, på vores hjemmesider og andre af vores medier i de kommende måneder. Vi får brug for aktive, medlevende og engagerede medlemmer - vi får brug for dig!



nu dages det

OK 2012 HK/PRIVAT STILLER MED ÉT HOVEDKRAV

AF JESPER PEDERSEN

En enig sektorbestyrelse besluttede midt i september, at afskaffelsen af 50 %-reglen er hovedkravet ved overenskomstforhandlingerne i 2012

HK/Privat stiller med ét hovedkrav ved de kommende overenskomstforhandling:

50 %-reglen skal afskaffes. Det står klart, efter at de politisk valgte i HK/Privats sektorbestyrelse på et møde midt i september diskuterede de temaer, som man møder op med, når der skal forhandles med landets arbejdsgivere i 2012.

Her var der enighed om, at afskaffelsen af reglen, som forhindrer flere tusind HK'ere i at blive omfattet af en overenskomst, skal prioriteres over alle andre temaer. Akkurat, som kravet var det ved de seneste overenskomstforhandling i 2010.

- Det ligger helt i tråd med vores medlemmer og tillidsrepræsentanters ønske, så vi har fuldkommen opbakning. Det er simpelthen denne her gang, at vi skal af med reglen. Vi får ikke en bedre chance end i 2012, sagde Karin Retvig, formand for HK/Privat, og blev suppleret af næstformand Bjarne Nielsen:

- Sidste gang lykkedes det at plante et frø til at få 50 %-reglen fjernet. Nu er det overordentligt vigtigt, at der ikke er nogen som helst slinger i valsen, og at vi står fast på ét overordnet krav.

HK/Privat stiller også med en stribe krav om blandt andet arbejdstid - herunder nat- og skifteholdsarbejde, pension og seniorordninger. Hvor meget de krav vægter, svinger fra overenskomst til overenskomst.

Læs mere side 5 samt 26-31

HVER FJERDE FAR HOLDER IKKE BARSEL

Kvinderne passer børnene, mens mændene går på arbejde. Sådan ser mønsteret stadig ud i de fleste familier i 2011. Det viser de nyeste tal for, hvordan HK's medlemmer holder barsel. 24 procent af de mænd, der blev fædre i 2009, har slet ikke holdt orlov - ikke engang de 14 dage, alle fædre har ret til efter fødslen. Til gengæld tog 98 procent af de kvindelige HK'ere, der blev mødre i samme periode, barsel.

- Ligestilling er en grundlæggende værdi for os i Danmark, og hvis man mener noget med det, så må man se at komme i gang med at øremærke en del af barselsorloven til mænd. Det gavner barnet, det gavner fædrene, og det gavner kvinderne og ligestillingen. Der burde ikke være noget at diskutere, siger Mette Kindberg.

De nye tal viser, at de fædre, der benyttede sig af barselsorloven, i gennemsnit holdt 39 dages orlov, en dag mere end fædrene fra 2008. De kvindelige medlemmer holdt i gennemsnit 316 dage, hvilket også er en stigning på en dag i forhold til 2008.

UDDANNELSE BETALER SIG ALTID



**ER DU MERKONOM?
SÅ ER DER MERE INDE I DIT HK-
MEDLEMSKAB END DU TROR**



MELD DIG IND I AKADEMIMERKONOMER I HK PÅ WWW.HK.DK/AM



Vindere

OK 2012 DE VANDT LODTRÆKNINGEN

Afstemningen om ønsker til OK 2012 på www.mithk.dk er slut, og du kan læse om resultatet på side 30. I forbindelse med afstemningen udloddede vi præmier, og disse medlemmer vandt:

iPad 2 64 GB 3G

Lene Lindgren, Vinderup

Smartphone HTC Desire S

Bodil E. Andersen, Holstebro

Kompakt digitalkamera

Nikon Coolpix S8100

Dennis Christensen, Horsens

Unge mindst tilfredse med jobbet

AF MORTEN MUNKHOLM

Ældre medarbejdere er i højere grad glade for deres arbejde, viser medlemsundersøgelse. Især et spændende job med gode kolleger sender arbejdsglæden i vejret



Selv om håret bliver tyndere og kroppen sværere at få med sig, bliver du mere og mere tilfreds med dit arbejde, jo ældre du bliver. Det viser en undersøgelse blandt 1.302 medlemmer, som Epinion har foretaget for HK/Privat.

Generelt set er 63 procent tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, men ser du på aldersfordelingen, trækker de unge ned i statistikken. Og det skyldes ifølge faglig chef Carlo Søndergaard, at unge medarbejdere tit skal have afstemt nogle forventninger med deres arbejdsgivere, når de kommer ud på arbejdsmarkedet.

- Unge starter nederst i hierarkiet, og for nogle af dem kommer det nok som en overraskelse. Desuden er de ofte fulde af optimisme og vil tage fat på det hele, hvilket jo ikke altid kan lade sig gøre. Det har medarbejdere med mere erfaring fundet ud af, så de involverer sig ikke i alt, siger han.

Sjov hverdag vigtig for arbejdsglæden.

Medlemmer under 35 år går ifølge undersøgelsen også mere op i udviklingsmuligheder end deres ældre kolleger, der i højere grad sætter pris på, at det går virksomheden godt.

Generelt er de to vigtigste faktorer for arbejdsglæde blandt HK/Privats medlemmer det at have gode kolleger og et sjovt og interessant arbejde.

En ting, som blandt andre laborant Tanja Gade er gået efter i sin karriere. For et

par år siden var hun bogholder hos en cykelsmed, men fik så øje på drømmejobbet i Zoologisk Have.

- Jeg så stillingen i Zoo og tænkte: Hvis jeg nogensinde skal være laborant igen, så skal det da være der, fortæller hun.

For muligheden for at være så tæt på dyrene i Zoologisk Have giver hende meget af den alsidighed, hun har brug for på sit arbejde.

- Det er superspændende, og der er ikke en dag, der er ens. Det er jo forskellige ting, man laver hver dag. Stort set, siger Tanja Gade.

Du kan se en video om Tanja Gades arbejdsdag i Zoo på bit.ly/arbejdsglad

Undersøgelsen viser, at:

- 58 procent af de 15-34-årige er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, mens det gælder for 67 procent af de 35-54-årige og 68 procent af dem over 55 år.

- De to vigtigste forudsætninger for arbejdsglæde er gode kolleger og et sjovt og interessant arbejde. Det svarer henholdsvis 87 og 84 procent.

- 51 procent af de 15-34-årige ser gode udviklingsmuligheder som en vigtig forudsætning for arbejdsglæde, mens det gælder for 39 procent af dem over 55 år.

- 38 procent af medlemmerne over 55 år angiver "at virksomheden går godt" som en vigtig forudsætning for arbejdsglæde, mens det gælder for 26 procent af de 15-34-årige.

voxpop
AF MORTEN MUNKHOLM

**HVAD GØR DIG GLAD
VED DIT ARBEJDE?**

Eva S. Munnecke,
sales supporter
hos Albatros Travel

- Mine kolleger - og gode resultater naturligvis. Det er fedt at komme på en arbejdsplads, hvor der er godt humør, og folk har ja-hatten på, så det prøver jeg også selv at bidrage til. For eksempel går jeg en gang imellem ind på YouTube og finder noget med Chris og Chokoladefabrikken, så vi kan få os et godt grin over det.



Per Monnerup,
underviser hos 3F

- For det første arbejder jeg et sted, hvor jeg godt kan lide at være. Jeg står for at undervise nye tillidsrepræsentanter, og jeg synes, det er spændende at være med til at præge dem og deres udvikling. Samtidig planlægger vi altid undervisningen sammen med en makker, hvilket giver en god form for makkerskab.



Rasmus Kristensen,
softwareudvikler
hos Kiloo Aps

- Jeg ser altid frem til at komme på arbejde, for jeg har nogle rigtig gode kolleger. Her er en ret afslappet stemning, hvor vi kan joke og lave lidt grin med hinanden, uden at nogen bliver stødt over det. Og så mødes vi tit og drikker en øl om fredagen.




På job med 38,2° i feber

AF JESPER PEDERSEN FOTO ULRIK TOFTE

Sygenærvær kalder adjunkt i sociologi Claus D. Hansen det fænomen, at mange danskere tropper op på arbejdspladsen med feber og snotnæse. Det er Claus D. Hansen selv, der her på billedet, illustrerer, hvordan det kan tage sig ud ...



A portrait of Claus D. Hansen, a man with light brown hair, smiling broadly. He is wearing a dark polo shirt. The background is a plain, light color.

Der findes masser af arbejdets helte, som slæber sig syge på job i stedet for at blive hjemme under dynen. For det er mindst lige så hyppigt at have gået syg på arbejde i løbet af et år, som det er at have meldt sig syg inden for samme periode, konstaterer adjunkt i sociologi Claus D. Hansen, der har skrevet ph.d.-afhandling om sygefravær - og det, han kalder sygenærvær!

En snottet næse og nogle nys i ny og næ får ikke mig til at blive hjemme. Jeg møder på arbejde, selv om hovedet er groggy, og halsen gør kvaler. Og selv om en dag derhjemme garanteret ville være til det bedste for mit samlede effektivitetsregnskab.

Men hvorfor egentlig? Af hensyn til mine kolleger? Fordi jeg ellers får kortere tid til at løse akkurat samme mængde opgaver, når jeg kommer tilbage? Fordi lavt sygefravær ser godt ud over for cheferne?

Jeg ved det ikke med sikkerhed. Men jeg er i hvert fald ikke alene. Så langtfra.

- Det er mindst lige så hyppigt at have gået syg på arbejde i løbet af et år, som det er at have meldt sig syg inden for samme periode, siger Claus D. Hansen, adjunkt i sociologi ved Aalborg Universitet. Han kalder begrebet sygenærvær.

Claus D. Hansen har skrevet ph.d.-af-

handling om emnet, der blandt andet bygger på et omfattende spørgeskema, som 14.241 danskere har svaret på. I ph.d.-afhandlingen når han blandt andet frem til, at mere end 70 procent af arbejdsstyrken inden for et år er gået syge på arbejde, til trods for at de selv mener, at de med god samvittighed kunne være blevet hjemme.

- Den klart mest dominerende grund er, at man gerne vil vise hensyn over for sine kolleger. Men det er for mange også et moralsk spørgsmål. Der er en stor gruppe, som sætter en ære i slet ikke at have noget sygefravær, fortæller sociologen.

- Man kan altså stadig se den arbejdsmoral, som traditionelt har præget protestantiske samfund: at man grundlæggende er et godt menneske, hvis man er i stand til at udføre det arbejde, man har sagt ja til.



72%

er inden for det seneste år gået på arbejde, selv om de med rimelighed kunne have meldt sig syge.

KILDE: CLAUDS D. HANSENS PH.D.-AFHANDLING



► **Indirekte pres.** Men er det et problem, at jeg tropper halvsøj op på mit job? Foruden at jeg risikerer at dirigere sygdomsbakterier over til mine kolleger, så kan det ifølge Claus D. Hansen også skabe andre problemer. Både i forhold til en selv og til kulturen på arbejdspladsen.

- Der er undersøgelser, som viser, at mennesker, som går rigtig meget syge på arbejde, har en større risiko for at blive langtidssygemeldt senere. Det taler jo i hvert fald for, at man skal lade være, siger han.

- Men derudover kan det også nemt skabe værdimæssige konflikter. Folk har jo vidt forskellige smertetærskler. Det kan sagtens være, at det fungerer for dig at tilsidesætte dit eget helbred, men er det et rimeligt krav at stille til alle? Det synes jeg bestemt ikke. Men det kommer man altså nemt til, uden at det bliver sagt direkte.

Det gælder kolleger imellem. Selvfølgelig ikke mindst kolleger, som ens arbejde påvirker direkte. Men det gælder måske især forholdet mellem leder og medarbejdere.

- Mange af dem, jeg har talt med, fremhævede deres leder som et slags forbillede. Der var for eksempel en, der beundrede sin chef for at møde på arbejde, selv om han var syg. Det viste, at han kunne lide sit arbejde og tog det seriøst, mente hun. Og det er beundringsværdigt, men omvendt er han næppe klar over det indirekte pres, det lægger på andre, for at de kan føle sig som gode medarbejdere.

Forkert fokus. Når Claus D. Hansen som sociolog har kastet sig

over danskernes sygefravær, så er det ikke, fordi han sidder med alle svarene. Han er - med egne ord - en privilegeret idealist, der vil få svært ved at få udmøntet sine tanker i den virkelige verden.

Men han savner diskussionen. For det er økonomerne - og med dem politikerne - som har sat sig solidt på dagsordenen. De præsenterer én sandhed: Sygefraværet skal reduceres, for jo lavere sygefravær desto bedre.

- Det kan jeg sådan set godt forstå, og det kan være svært at melde sig uenig i det synspunkt, siger Claus D. Hansen.

Men det lyder da også som en god idé?

- Det synes jeg ikke nødvendigvis. Eller, jo, hvis det betyder, at folk er raske, så er det en god idé. Men det er jo slet ikke det, vi diskuterer. Der er intet i de forskellige handlingsplaner, som går ud på at hæve folkesundheden, ligesom arbejdsmiljøet er håbløst underprioriteret. Alle initiativer frem imod 2015 (hvor regeringen har en målsætning om, at sygefraværet skal være reduceret med 20 procent, red.) handler jo om regelændringer og holdningsændringer, siger Claus D. Hansen.

Brug for en fridag. Den ensporede diskussion skyldes i høj grad manglende viden, mener sociologen. Vi ved reelt ikke ret meget om, hvad begrebet sygefravær dækker over. Statistikkerne, vi har til rådighed, er et sammensurium af langtidssyge og mennesker med kort fravær - og siger på den måde meget lidt om nogen af grupperne.

Der bliver fokuseret meget på at finde én forklaring på ét sy-

9%

finder det rimeligt, at man bliver hjemme, hvis man er småforkølet.

KILDE: CLAUDS D. HANSENS PH.D.-AFHANDLING





Danskernes sygefravær

Ifølge Beskæftigelsesministeriet er 150.000 danskere hver dag sygemeldt. Det svarer til 5 procent af arbejdsstyrken, og den samlede udgift til sygedagpenge og løn under sygdom skønnes at være 37 milliarder kroner om året.

Ifølge Danmarks Statistik havde ansatte i kommuner og regioner i gennemsnit 13 sygedage om året i 2009; ansatte i den statslige sektor var væk 8 dage om året på grund af sygdom, mens ansatte i den private sektor lå syge 7,5 dage om året.

gefravær. Altså en diagnose. Claus D. Hansens ph.d.-afhandling viser imidlertid, at folk selv kun sjældent forklarer deres sygefravær med én begrundelse. Og det er faktisk kun i halvdelen af tilfældene, at der er en medicinsk forklaring.

- Det, synes jeg, var lidt overraskende. Men det understreger, hvor komplekst det er, og at sygefravær i hvert fald ikke kun handler om helbred.

Forkølelse og influenza er dog topscoreren, når det handler om årsagen til kort sygefravær. Men knap hver femte svarer også, at de har taget en sygefraværsdag, fordi "de havde brug for en fridag".

Vestjyder er de største arbejdshelte. Claus D. Hansen har også undersøgt folks holdninger til andres sygefravær. Altså hvornår mener man, at det er i orden, at kollegaen melder sig syg? Hvor sløjt skal det stå til?

Kun ni procent mener, at det er rimeligt at tage en sygefraværsdag, når man er småforkølet. Hver fjerde synes, at en sygedag er okay, hvis man ikke kan overskue sit arbejde - altså en eller anden form for stress-symptomer. Mens halvdelen finder det urimeligt, at man melder sig syg, hvis man har 38,2 i feber, hvis der i forvejen er få på arbejde.

- Jeg synes, at det er overraskende strikse holdninger til sygefravær, siger Claus D. Hansen.

“ Det kan sagtens være, at det fungerer for dig at tilsidesætte dit eget helbred, men er det et rimeligt krav at stille til alle?

- Samtidig kan man se en markant forskel på eksempelvis København og de mindst urbaniserede områder i Vestjylland, selv når man tager højde for befolknings-sammensætningen. Der er simpelthen en kulturfor-skel, hvor det i Vestjylland kan ses som en moderne form for moral at være en flittig medarbejder.

Hvad med godt gammeldags pjæk? Hvilken rolle spiller det for sygefraværet?

- Jeg tror kun, at der var to-tre stykker ud af 14.000, som svarede, at de havde pjækket. Men begrundelsen, "havde hårdt brug for en fridag", vil de fleste sikkert mene er pjæk. Omvendt mener jeg, at man kan argumentere for, at det er utrolig hensigtsmæssigt, at man kan selvregulere sit helbred ved at tage en sygefraværsdag i ny og næ.

Men det er en svær begrundelse at bruge over for sin arbejdsgiver?

- Det skal man selvfølgelig heller ikke gå rundt og sige, selv om det er sådan. Selv om virkighederne burde overveje at have en ordening af en slags, hvor medarbejderne selv kunne regulere de her ting. Der er rigtig mange amerikanske studier, som viser, at i forhold til den samlede produktivitet, så er det langt bedre, at medarbejderne har sygefravær, end at de går syge på arbejde. ■



31%

har ikke har haft én eneste syge-dag inden for det seneste år.

KILDE: CLAUS D. HANSENS PH.D.-AFHANDLING



Hvad er god ledelse?

AF MORTEN MUNKHOLM

Det har vi spurgt fire danske topledere om i anledning af HK/Privats pris "Danmarks Bedste Chef", som du kan indstille til nu på hkleder.dk. Vi trækker lod om 3 x 2 biografbilletter blandt dem, der indstiller deres chef



FOTO SIGNE FIIG

’ kommunikation
arbejdsomhed

Allan Søgaard Larsen,
koncernchef i Falck



FOTO SIGNE FIIG

’ fokus
motivation

Eva Berneke,
koncerndirektør i TDC

Hvad er den vigtigste egenskab for en moderne leder?

- Det primære er evnen til at kommunikere. Vedkommende skal kunne definere klart, hvad det er, virksomheden kan på markedet. Og så skal du være god til politisk at kæmpe for erhvervslivets muligheder i samfundet, så der er grundlag for at skabe vækst.

Hvad gør du mest ud af i dit eget lederskab?

- Ud over at definere Falck udadtil, gør jeg meget ud af at etablere en god ledelse. Der spiller kvalifikationer selvfølgelig en rolle, men jeg går mest efter medarbejdere, der er klar til at løbe solen sort for virksomheden.

Hvilken leder har gjort det særlig godt, synes du?

- En leder, der gør det godt ét sted, gør det ikke nødvendigvis godt et andet, så det hænger meget sammen med, hvilken virksomhed og branche man arbejder i. Inden for innovation synes jeg for eksempel, at Apple-chefen Steve Jobs har gjort det rigtig godt. Men hans evner ville nok ikke passe ind i en servicevirksomhed.

Hvis man gerne vil tage skridtet op og blive leder, hvad er så det første, man bør lære sig?

- Det er uden tvivl, at det ikke kommer af sig selv. Du skal være arbejdsom for at blive en god leder, og du skal sørge for at positionere dig til det, så du byder dig til på de rigtige tidspunkter. Jeg har ofte fortalt folk, der arbejder under ledere, der ikke performer så godt, at den sikreste måde, du ikke bliver leder på, er ved at stikke en kniv i ryggen på den, der er over dig.

Hvad er den vigtigste egenskab for en moderne leder?

- I vores branche handler det meget om at holde fokus. Der sker så meget teknologisk, at du bliver nødt til at udvælge, hvilken vej du mener, virksomheden bør gå. Og så skal du selvfølgelig kunne motivere de ansatte til at gå i den retning, du har valgt.

Hvordan gør du så det rent praktisk?

- Det gør jeg ved at formidle ud, hvad for et valg vi har truffet, og ikke mindst hvorfor. Hvis du sørger for at italesætte de store beslutninger, kan langt de fleste også følge og forstå dem.

Hvilken leder har gjort det særlig godt, synes du?

- Jeg har lært rigtig meget af flere forskellige ledere både succeser og fejltagelser. Generelt synes jeg, at vi har en generation af dygtige og talentfulde ledere i Danmark. For eksempel Peder Tuborgh fra Arla, Tom Knutzen fra Danisco og Jørgen Vig Knudstorp, der tog over, da Lego var i krise, men har formået at bringe dem tilbage til kerneproduktet legoklodser, som de igen har skabt vækst i.

Hvis man gerne vil tage skridtet op og blive leder, hvad er så det første, man bør lære sig?

- Det er at delegerer opgaver ud til andre. Det var enormt svært i starten, kan jeg huske, for når du uddelegerer opgaver, må du også være med på, at de ikke bliver løst fuldstændig, som du ville have gjort det. Der må du som leder gøre meget ud af at vejlede og præcisere, så du får et godt resultat.



FOTO: SIMON KRUDSEN

retning
helhed

Lars Rohde,
adm. direktør i ATP

.....

Hvad er den vigtigste egenskab for en moderne leder?

- Det er, at vedkommende er i stand til at give retning og mening ved at kommunikere ud, hvor vi skal hen, og hvad eksistensberettigelsen er. Alle medarbejdere skal så at sige kunne se sig selv i helheden og genkende helheden i sig selv.

Hvordan kommer din idé om godt lederskab til udtryk i ATP?

- Vi taler meget om, hvad vi har nået, og hvad der skal nås. På den måde sætter vi os nogle kortsigtede mål, som meget gerne skulle bidrage til at nå de langsigtede. Samtidig er vi meget opmærksomme på, at mennesker er sociale dyr, så medarbejderne skal fungere godt sammen.

Hvilken leder har gjort det særlig godt, synes du?

- Jeg vil ikke sætte navn på nogen konkret, men jeg oplever ofte ledere, som gør deres arbejde overbevisende. Og det gælder både i det private og i det offentlige.

Hvis man gerne vil tage skridtet op og blive leder, hvad er så det første, man bør lære sig?

- Du skal starte med at gøre dig bevidst om rollen, som jo i dagligdagen går ud på at hjælpe de ansatte til at udføre deres arbejde. Du er nærmere deres tjener end deres herre i den henseende, for det er dig, der skal give retning og mening. Det værste, du kan gøre som leder, er at negligere folk.



FOTO: LISBETH HOLTEN

mod
ideer

Michael Almer,
global personaledirektør
i Novozymes

.....

Hvad er den vigtigste egenskab for en moderne leder?

- I Novozymes lægger vi vægt på fire ting. Du skal have modet til at gå forrest. Du skal kunne få og vise tillid til dine medarbejdere. Du skal kunne skabe relationer, der kan danne grobund for nye ideer. Og så skal du kunne frigøre den passion, der er i din afdeling.

Hvad lægger du selv mest vægt på i dit lederskab?

- Når jeg rekrutterer og videreudvikler ansatte, så handler det altid om, at de skal leve og ånde for at komme med nye ideer. Det er jo det primære for en innovativ virksomhed som Novozymes.

Hvilken leder har gjort det særlig godt, synes du?

- Det må være Steve Jobs, for hans resultater i Apple taler for sig selv. Han har om nogen formået at gå foran ved at sætte nogle ambitiøse mål og skabe en virksomhed, der emmer af passion. Det er ret beundringsværdigt.

Hvis man gerne vil tage skridtet op og blive leder, hvad er så det første, man bør lære sig?

- Det er at påtage sig lederskabet. Altså vise vejen i et projekt eller formået at bringe sin afdeling eller funktion et skridt videre ved hjælp af gode ideer og visioner. Det er den slags, vi kigger efter.

Hvis du er smart får du HK på din phone



Hent den nye Android app gratis og få lettere adgang til dine fordele

Som HK'er og ejer af en Android smartphone, kan du nu få meget mere ud af din fagforening. HK har udviklet en app, som giver dig helt nye muligheder for at udnytte dine medlemsfordele. Vi har med andre ord opgraderet serviceniveauet, så du via din smart-

phone kan registrere dit tidsforbrug, udfylde og indsende dit dagpengekort, browse gennem HK's medlemstilbud, søge jobs og tjekke op på kursusmuligheder. Scan QR koden eller send sms med teksten "mithkapp" til 1919, og hent app'en nu.



En del af løsningen

Oplys om din løn til HK og **vind en iPad 2**

VÆR MED I
LODTRÆKNINGEN

HK indsamler hvert år lønoplysninger til brug for den årlige lønstatistik. Statistikken er et uundværligt instrument for at sikre medlemmerne den bedst mulige løn. For at få så fyldig en statistik som muligt udlodder HK nu en iPad 2 blandt de, som indleverer deres lønoplysninger til HK.



Så er det atter tid at indlevere oplysninger om løn til HK. Gå ind på www.hk-loenstatistik.dk og udfyld spørgeskemaet og deltag i lodtrækningen om en iPad 2. Du kan se den færdige lønstatistik omkring nytår.

- Lønstatistikken er et meget vigtigt redskab, når medlemmerne selv, deres tillidsrepræsentanter eller andre i HK skal forhandle løn. For i lønstatistikken kan man se, hvad andre med samme jobfunktion tjener. Jo flere, der optræder i statistikken, jo mere anvendelig bliver den. Derfor er det vigtigt, at så mange som muligt indsender deres lønoplysninger til os, udtaler lederen af HK's afdeling for Public Affairs & Analyse, Henrik Hofman. ■

Her finder du lønstatistikken

Som medlem af HK har du adgang til meget detaljerede lønstatistikker via MitHK – www.mithk.dk. Se fx hvad andre med samme jobfunktion som dig selv tjener.

Sådan kan du bruge lønstatistikken

Få gode argumenter, når du skal forhandle din løn. Med lønstatistikken kan du finde ud af, hvad kolleger med lignende job og erfaring tjener. Ligger du under det niveau, er det naturligvis et godt argument for, at du skal have mere i løn.

Få den rigtige løn, når du skifter job. Det kan være svært at vide, hvad man skal forlange i løn, når man skifter job. Lønstatistikken kan give en rigtig god pejling, så du kan være godt forberedt til lønforhandlingen i et nyt job.

Få mere i løn, når du får nye opgaver. Nye opgaver og/eller mere ansvar kan betyde mere i løn. Ved at tjekke i lønstatistikken kan du se, hvor meget ekstra dine nye opgaver er værd.

Find de karriereveje, der giver mest i løn. Lønstatistikken giver svar på, hvad der skal til for at få mere i løn. Kan det fx betale sig at skifte job, skifte branche, tage kurser osv.?

Sådan bruger HK lønstatistikken

HK rådgiver medlemmerne personligt. Lønstatistikken er en forudsætning for, at HK kan rådgive medlemmerne bedst muligt om, hvad de kan forvente i løn ved nyansættelser eller ved lønforhandlinger.

HK bruger statistikken til at forhandle bedre løn til flere. Mange aftaler om løn forhandles lokalt, og her er lønstatistikken vigtig, når HK's forhandlere skal forhandle løn til medlemmerne.

HK sikrer flere ligeløn. Lønstatistikken kan afsløre uligeløn og dermed være med til at sikre, at mænd og kvinder får lige løn for lige arbejde.

HK's lønstatistik sikrer solide argumenter og godt modspil i forhandlinger. HK's lønstatistik er udformet, så den kan give de bedste argumenter til HK's forhandlere. Arbejdsgiverne har også deres måde at lave statistik på, som favoriserer deres interesser. Derfor er det vigtigt, at HK har sin egen, så medlemmernes interesser varetages bedst muligt, og HK kan give kvalificeret modspil i forhandlingerne.

PORTRÆT SERIE:

Tæt på og bag om magten

HK-bladet vil i de kommende numre bringe en serie af portrætter af de administrative medarbejdere tæt på og bag nogle af de mest magtfulde mænd/kvinder i Danmark.

Mange gør sig forestillinger om, hvordan det er at arbejde steder, der er meget i søgelyset og har indflydelse på mange menneskers liv. Det vil portrætserien give et indblik i.

For **Sussie Dvinge Agerbo** er det ikke bare et job, hun har i vindmølle giganten Vestas – tæt på koncernchef **Ditlev Engel**. Det er en livsstil. Og hun føler, hun hver dag er med til at skrive verdenshistorie

SUSSIE ER EN DEL AF VERDENSHISTORIEN

AF KIRSTEN MARIE JUEL JENSEN FOTO LISBETH HOLTEN

Diamanten i hjørnetanden kommer til syne, som hun smilende træder ind i Vestas' bestyrelseslokale i Randers. Hun hilser glad på de andre. Ser rundt over bordene, der er stillet op i hestesko-form. Der er ingen faste pladser, men hun sætter sig alligevel der, hvor hun plejer. Hun kan se lige over på Ditlev Engel. Han er koncernchef i Vestas. Og hun – Sussie Dvinge Agerbo – er en af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Men her i lokalet er deres titler ligegyldige – her er de sammen om at sikre, at Vestas går i den rigtige retning.

- Jeg bliver 100 procent regnet på lige fod med de andre i bestyrelsen, selv om det er nogle af de tungeste drenge i dansk industri, jeg sidder sammen med. Jeg er måske ikke ekspert, når det kommer til økonomi og industri, men så kan jeg lytte og lære en masse. Til gengæld kan de lære en masse af mig i forhold til medarbejderforhold, fortæller Sussie Dvinge Agerbo. Hun er kun 40 år, men har alligevel snart været i Vestas i 21 år. Hun begyndte som kontorelev og blev senere ansat som sekretær. Senere udviklede hendes stilling sig til projektarbejde og senere igen til IT. Og nu arbejder hun som "Senior System Professional" i Vestas. En af opgaverne er at undervise lederne

i Vestas i at bruge en lang række IT-baserede kompetenceværktøjer, som de skal bruge til medarbejder-samtaler.

I november 2005 blev hun valgt som medarbejderrepræsentant til Vestas' bestyrelse, og det er altså derfor, hun cirka en gang om måneden tager til Randers for at være med til at lægge strategien for Vestas' fremtid. Som hun sidder i bestyrelseslokalet er hun ikke bare tæt på magten, men har også selv magt. Magt er dog bare et ord for hende – et ord som hun slet ikke skænker en tanke.

- Det er en stor ære for mig, at mine kolleger har tiltro til, at jeg kan varetage den post. Men jeg synes ikke, det er anderledes at sidde i bestyrelsen end at sidde sammen med en flok af andre kolleger. Vi har hver især et kompetenceområde, vi kan sparke ind med. Jeg tænker absolut heller ikke over, at jeg har magt, siger hun og fortsætter:

- Jeg tænker på det som et samarbejde. Og så tænker jeg over, at det er vigtigt at få synspunkter frem for mine kolleger.

Holder møder over hele verden uden at rejse

Selv når Sussie Dvinge Agerbo sidder stille, udstråler hun en helt særlig energi. Hun er alvorlig og seriøs, når hun er i gang med sit arbejde, og hun laver





I Vestas siger vi **"Wind. It means the world to us"**, og det kan man mærke, medarbejderne er engageret i. Jeg mener, Vestas er og skal være en enormt engagerende arbejdsplads, der også kræver engagerede medarbejdere, som forstår, at vi skal være verdens bedste inden for det, vi laver, for ellers kan vi ikke klare os på det globale marked.

Ditlev Engel, koncernchef i Vestas

► sine lister for dagen, så opgaverne kan få et flueben undervejs. Men når hun taler med andre – i telefonen eller ansigt til ansigt – får hun altid sneget et godt grin ind undervejs.

Hun er et A-menneske med et gigantisk stort A. Står som regel frisk op klokken fem og kører fra sit hjem i Skjern, hvor hun bor med sin mand og datter på 12, så hun er på sit kontor, der ligger på Vestas' store fabriksområde i toppen af Ringkøbing Fjord, klokken 06.30.

Så sætter hun sin bærbare computer til, laver en stor kande te og får svaret på mails og lavet en række udlandsopkald, inden hun går ud i kantinen og spiser morgenmad klokken otte.

- Jeg tilrettelægger selv min arbejdstid. Det er man nødt til, når man skal kunne samle folk fra hele jordkloden til møder. Det er nødvendigt at have frihed til selv at kunne planlægge det. Det er kommet efterhånden, som vi er blevet mere globale. Og det er især en god idé for mig at møde så tidligt, fordi jeg skal kunne ringe op til for eksempel Kina og Indien, fortæller hun.

Sussie Dvinge Agerbo kan holde møder med sine indiske, kinesiske, engelske og amerikanske kolleger og undervise hold af ledere over hele verden i løbet af dagen uden at hoppe på et eneste fly.

Vestas har nemlig indført en række avancerede kommunikationssystemer. Så når hun er til team-møde med sine nærmeste kolleger, der sidder spredt på andre adresser i Danmark, sker det via videokonference.

Og når hun underviser en ny leder på Isle

of Wight i, hvordan han skal afholde medarbejdersamtaler, sker det via et skype-lignende system. Så hun taler med ham over internettet, mens de deler deres computerskærme med hinanden, så hun kan se, hvilke programmer han er inde i, og hun kan guide ham til at klikke på de rette ikoner. Og når hun skal undervise et helt hold Vestas-medarbejdere i Houston, gør hun det i et telepresence-room. Her er en hel væg dækket af tv-skærme. Så hun kan se dem, og de kan se hende. Indretningen i rummet de sidder i, og det rum, hun er i, har det samme udseende, så alle kan have følelsen af, at de faktisk befinder sig det samme sted.

Ramt af den særlige Vestas-ånd

- Det er utrolig praktisk, at vi har så god teknologi, men også nødvendigt. Vestas er jo gået fra en lille smedevirksomhed til en kæmpe global virksomhed. Og rejsetid er meget ineffektivt, siger Sussie Dvinge Agerbo og fortsætter, mens hun smiler igen og bliver helt grebet af sin egen talestrøm, som hun ofte bliver, når hun taler om den særlige Vestas-ånd.

- For mig er det lidt en livsstil at være i Vestas. Her er en god ånd. Her er gode kolleger. Og vi laver et godt produkt, og der er en god ideologi. Jeg ville ikke kunne arbejde et sted, der producerede kemikalier. Jeg tænker tit over, at vi er med til at skrive verdenshistorie hver dag i Vestas. Jeg mener, hvad var der sket, hvis vi ikke havde haft vindkraft?

Hendes engagement i jobbet i Vestas er noget, hendes familie også er nødt til

at forholde sig til og acceptere. Men det gør de også i fin stil, mener hun. Hendes datter kunne allerede som treårig udpege de "rigtige" vindmøller med Vestas' logo. Og hendes mand har lige deltaget i Vestkystløbet sammen med hende, hvor de begge løb for Vestas' hold. Selv når de rejser rundt i verden på ferie, hiver hun ofte lidt Vestas ind over det, uden at de brokker sig.

- Da vi var på ferie Thailand, havde vi en mellemlanding i Singapore, og så ringede jeg ud til vores kontor i Singapore og spurgte, om vi ikke måtte komme forbi. Det giver noget andet, når man har set dem, fortæller hun.

- Og da vi var i USA på ferie, mødte jeg en med en rygsæk på, hvor der stod Vestas. Jeg prikkede ham på skulderen og spurgte: Arbejder du også i Vestas? Og så fik vi en hyggelig snak ud af det. Det bliver altid en god dialog, når jeg har gjort det. Der er en fælles nysgerrighed omkring, hvad det er, vi laver i Vestas.

Fyringsrunden var meget svær

Det store engagement i Vestas er også noget, Sussie Dvinge Agerbo i høj grad bruger i bestyrelsesarbejdet. For her ligger der en masse ekstra arbejde. Arbejde som hun dog med glæde kaster sig over, fordi hun synes, det er så interessant. Alligevel er det ikke altid sjovt. Specielt ikke i efteråret sidste år, hvor Vestas var nødt til at fyre flere hundrede medarbejdere i Danmark.

- Man håber til det sidste, at det ikke bliver nødvendigt. Jeg havde det ikke særlig godt i de dage. Men jeg var nødt til at tæn-



Sussie Dvinge Agerbo

- 40 år
- Gift og har en datter på 12 år
- Udlært i Vestas inden for kontor og administration
- Læst korrespondentfag i engelsk og tysk og taget IT-administrator fag
- Har det sidste halvandet år været Senior System Professional i Vestas Technology.
- Bor i Skjern og arbejder som regel i Ringkøbing, men har også en del arbejdsdage i Århus og Randers.

ke over, at hvis vi ikke gjorde det, så ville det blive værre. Og så var og er jeg 120 procent overbevist om, at det var det eneste rigtige, vi kunne gøre – og beslutningen blev truffet på et sobert og grundigt grundlag.

Den negative omtale, der kom af Vestas og især Ditlev Engel efter fyringsrunden, har hun svært ved at forstå.

- Når man er i Vestas, tænker man: Fatter de ikke noget som helst? Jeg ser Ditlev som et fantastisk inspirerende menneske, som har gjort det fantastisk for Vestas. Han kan snakke med fejedrengen og få en god samtale ud af det. Og han kan tale med direktøren og få en god samtale ud af det. Han lytter altid til, hvad man har at sige, fortæller hun og forsætter:

- I og med at han er den, han er, og han har en meget presset kalender, så overvejer man det lige en ekstra gang, inden man går til ham om noget. Men hvis jeg har haft noget, jeg gerne ville tale med ham om, er jeg gået til ham. Og så bliver tingene altid ændret.

Får et kick ud af globaliseringen

Sussie Dvinge Agerbo har lært sig at blive nogenlunde immun over for alle negative skrivelser. Især fordi hun ved, de forstummer, når de gode resultater ruller frem. Det gør de heldigvis ofte, og hun får et kick ud af de gode beslutninger, hun er med til at træffe i bestyrelsen.

- Beslutninger som at investere i verdens største tårnfabrik i USA (der skal lave tårne til vindmøller, red.). Beslutninger om udvidelser rundt om i verden. At vi bliver mere og mere globale. Det er da fantastisk. Som dansker kan det gøre ondt, at vi mister arbejdspladser herhjemme. Men vi sikrer Vestas i fremtiden. Det giver ikke mening at lave en vinge i Lem og sende den til USA. Det er imod det produkt, vi laver, siger hun.

På den udgangsreplik er hun ved at gøre klar til at tage hjem fra arbejde denne dag. Hun hilser af og sætter sig ud i sin hvide BMW. Hun har travlt. Skal køre til Sønderjylland for at nå til et sølvbryllup samme aften. Men en række arbejdsopkald har hun nu alligevel tænkt sig at klare på vejen. Det er da kun god udnyttelse af tiden i bilen, mener hun. Hun starter motoren og triller af sted. ■

Gider du lige ... det ta'r kun et øjeblik?

AF METTE ENGELL FRIIS ILLUSTRATION MAI-BRITT BERNT JENSEN

Finder du lige

Aviserne er

Vil du være med i Sanne

... Har du ikke en hove

Afbrydelser i arbejdet

HK/Privatbladet indleder i
dette nummer en miniserie
om afbrydelser i arbejdet
- og hvordan der kan blive
færre af dem.



Altså! ... nu virker kopimaskinen ikke IGEN?

Ku' du ikke lige bestille bord til os?

Hvad tid er mødet?

bilagene?

væk!

s gave?

dpinepille?

HK'erne sidder meget ofte på nøgleposter og har stor viden om både deres arbejde og arbejdsplads. Det giver mange afbrydelser i løbet af en dag, når forskellige opgaver og mennesker kommer forbi skrivebordet, computeren og telefonen. Men man kan lykkes med at sige fra





Orakelviden. Det ord er Trine Kolding, tidscoach og underviser, rigtig glad for.

- Det var en sekretær fra Sonofon, som engang brugte det på et af mine kurser. Pointen er, at HK'erne ofte har været på en arbejdsplads i mange år og derfor har opbygget en nøgleviden og ofte også nogle spidskompetencer inden for forskellige områder. De bliver med Sonofon-sekretærens ord medarbejdere, der sidder inde med orakelviden - og derfor bliver de tit afbrudt af kolleger, der lige skal have svar på et spørgsmål eller have løst et problem, fortæller Trine Kolding.

Og orakelviden rækker vidt. For når folk opdager, at en kollega er specielt god til Power Point, Excel eller rejseregnskab, eller at hun altid er parat med en hovedpinepille og et koldt glas vand, hvis tindingerne dunker, så er det hende, man søger til. Uanset hvad hun ellers måtte sidde og lave.

- Så er det, folk kommer med denne her: "Åh, kunne du ikke lige hjælpe. Det tager kun et øjeblik". Og selve opgaven tager måske også kun et øjeblik, men dertil skal man lægge den tid, det tager at fokusere på den nye opgave og bagefter refokusere på det, man var i gang med, inden, man blev afbrudt, forklarer tidscoachen.

Min tid må kunne bruges bedre. Hun understreger, at afbrydelser og mange forskelligartede opgaver i løbet af en dag er en del af selve stillingsbetegnelsen for mange HK'ere. Men det betyder ikke, at man skal acceptere at blive afbrudt hele tiden.

Problemet er, at man ofte selv skal finde ud af at sige fra, for det er stadig de færreste arbejdspladser, der har talt om, hvordan man undgår at afbryde hinanden ustandseligt.

Sekretæren fra Sonofon oplevede netop, at hendes kolleger uafsladligt smuttede forbi hendes skrivebord med alle mulige små og store opgaver, som "kun tog et øjeblik".

Afbrydelserne blev til en daglig frustration, og hun fandt derfor på at lave en lille tidsregistrering af de småopgaver, chefer og kolleger i løbet af en dag dumpede hos hende.

Over et par uger skrev hun ned, hver gang hun blev forstyrret, og regnede ud, hvor lang tid hun brugte på opgaven.

På et afdelingsmøde tog hun derefter ordet og fremlagde sit regnskab.

Mellem to og tre timer brugte hun dagligt på småting, som egentlig ikke hørte til hendes jobbeskrivelse. Og hendes oplæg på mødet var: "Jeg vil rigtig gerne hjælpe jer, men måske skal vi finde ud af, hvordan jeg bedst bruger min tid?"

- Det var en elegant måde at gøre opmærksom på et problem. Og det er en vigtig pointe i forhold til ens arbejde, at man får en snak med sin chef om, hvad der egentlig er ens opgaver. Altså laver en forventningsafstemning, så man ved, om det er i orden at sige nej, når der lige skal laves en rejseafregning, findes en adresse eller hentes printerpapir, siger Trine Kolding.

For serviceminded. Hun understreger samtidig, at kolleger og chefer ikke afbryder dit arbejde for at genere dig.

- Der sker for eksempel det, at hvis jeg én gang er kommet med et problem eller en opgave til en kollega, som hun løser, så vil det være hende, jeg går til igen næste gang. Hjælper hun mig også denne gang, så har jeg allerede lavet en kobling i min hjerne, som siger, at "det er hende, der løser den slags problemer", siger Trine Kolding.

Og hun understreger samtidig, at andres adfærd afspejler vores egen adfærd.

Det er med andre ord fint at være serviceminded, men ved at være det, lærer du også andre, at det er sådan, du er, og at det er helt acceptabelt, at de eksempelvis henvender sig til dig, når de har hovedpine, eller når kopimaskinen går i udu.

- Jeg har haft sekretærer på kursus, som er ved at brænde ud, fordi de grabber alle opgaver til sig. De vil gerne vise, de er serviceminded, men det betyder samtidig, at de ustandseligt bliver afbrudt i arbejdet af kolleger, fordi "du plejer da lige at kunne ...". Derfor skal man være meget opmærksom på, hvad det er, man siger ja til. ■



TRINES TIP TIL BEDRE KONCENTRATION

- Start med at finde ud af, hvordan du kan skabe perioder med uforstyrret tid. Afsæt ikke hele dage eller mange timer ad gangen - det svarer til at løbe maraton uden forudgående træning! Tænk i små og især realistiske skridt: Hvad passer til din dagligdag og jobfunktion?
- Lidt har altid ret. Er du vant til at være meget tilgængelig, kan uforstyrrede sekvenser af 15-30 minutter være rigeligt udfordrende for din hjerne i starten.
- Giv dig selv de bedste træningsbetingelser: Sluk eller læg i det mindste mobiltelefonen væk, luk mailprogrammet (nye mails er en hyppig kilde til afbrydelser), find et uforstyrret sted, hvis det er muligt.
- Fortæl dine omgivelser, at du har brug for at arbejde koncentreret med en opgave. Andre kan ikke se, du har behov for koncentreret tid.
- Ryd skrivebordet for bunker og post-its: Visuelt rod forstyrrer fokus og reducerer effektiviteten betydeligt.

Kilde: trinekolding.dk

Få HK ind på din **smartphone**

AF FREDERIK CEDERSKJOLD / FOTO LISBETH HOLTEN



Find nyt job, tilmeld dig kursus eller indsend dit dagpengekort med ny gratis applikation til din smartphone. Nu kan du få meget mere ud af din fagforening

Som HK'er og ejer af en smartphone, kan du nu få meget mere ud af din fagforening. HK har udviklet en app (applikation) til smartphones, der giver dig mulighed for at udnytte dine medlemsfordele. App'en benytter android-styresystemet og kan derfor ikke bruges på iPhones og Nokia telefoner.

Den nye app hedder "Mit HK", og når den er installeret på din telefon, kan du:

- søge efter ledige job i hele landet,
- tilmelde dig HK's kurser,
- udfylde og indsende dit dagpengekort,
- registrere dit tidsforbrug, så du kan holde øje med, hvor længe du arbejder,
- tjekke HK's medlemstilbud,
- få rådgivning om a-kasse, barsel og løn osv.

Sådan kommer du i gang

For at få gang i "Mit HK-app'en" skal du downloade den til din smartphone. Det gør du inde på Android Market på din smartphone ved at søge efter "Mit HK" og derefter hente den gratis app ned.

Du kan også scanne QR-koden – den lille firkant – lige ved siden af overskriften, hvis du hurtigere vil finde ind til applikationen. Hvis du ikke allerede har en barcodescanner, så kan du søge efter den og downloade den fra Android Market.

Når du har scannet QR-koden ind, vil du automatisk blive videstillet til app'en på Android Market.

For at logge ind på den nye app, skal du bruge de samme data (cpr og pinkode), som du bruger til at logge ind på www.mithk.dk på internettet.

Er du ikke bruger af www.mithk.dk, kan du få tilsendt en pinkode ved at gå ind på www.mithk.dk, klikke på login og følge instruktionerne dér.

Gør det nu, og oplev fordelene.



Efterår

MED OPLEVELSER og afslapning til HK-medlemspris

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



Hotel Christiansminde

ved Svendborg Sund fejrer i hele 2011 sit 30 års jubilæum med et super tilbud på miniferie for alle HK-medlemmer – se mere på mithk.dk.

Klinten

inviterer HK-familier på efterårsophold i Rødvig på Stevns for alle familiens generationer med masser af muligheder for aktiviteter og afslapning.

FolkeFerie.dk

byder på efterårsophold på Malta til særpris og giver som altid HK-medlemsrabat på hjemlige feriecentre.

Danske Kroer & Hoteller

inviterer med særtilbud HK-medlemmer og deres familier på herlige efterårsophold i Danmark – se også tilbuddene på mithk.dk.

Apollo

tilbyder HK'erne varme oplevelser til favorable medlemspriser – klik ind på mithk.dk og se nærmere.

Comwell

tilbyder HK-medlemmer efterårsferie til særpris og medlemsskab af den gratis kundeklub, hvor man kan optjene point til yderligere rabat på ophold.

DanCenter Danland

byder familien på ferie og ophold i efteråret med DanCenter og Danland med 10 pct. HK-rabat på alle ophold i Danmark og udlandet.

Dansol

tilbyder sæsonens sidste ophold i sommerhusene i Fjaltring Ferieby, hvor Vestkysten er flottest, til uændrede priser og med stor HK-rabat.

DTF travel

giver HK-medlemsrabat på efterårets kørselsferier, for eksempel storbyferie på hotel i Berlin eller gourmetophold på hotel i Kolding.

Ribe Byferie

kåret som Danmarks bedste feriecenter 2010, tilbyder ferieoplevelser med HK-rabat tæt på historiske seværdigheder og unikke naturoplevelser som sælsafari, østersture og grå sol.

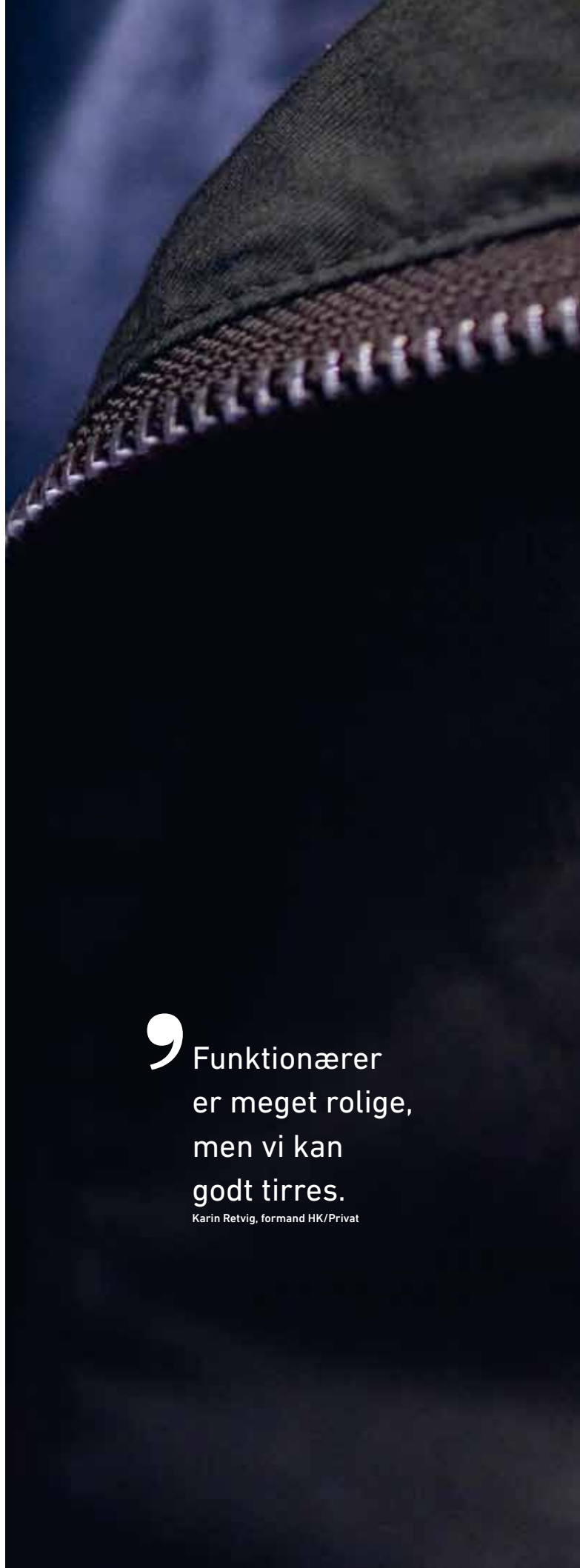
Der tages forbehold for fejl og udsolgte datoer. De detaljerede ferietilbud kan læses på mitHK, hvor man også finder de koder, som giver adgang til HK-medlemsrabatterne. Er du ikke allerede tilmeldt som bruger, gør du det nemt ved at klikke ind på hjemmesiden www.mithk.dk

www.mithk.dk



Klædt på til kamp

AF JESPER PEDERSEN FOTO HUNG TIEN-VU



HK/Privat sparkede optakten til overenskomstforhandlingerne i 2012 i gang med et træf for tillidsrepræsentanter i Kolding. Som i 2010 står ét krav over alle andre på dagsordenen: afskaffelsen af 50 %-reglen

Den gule badge med det utvetydige budskab om uretfærdighed sidder allerede i tørklædet. "50 %-reglen er 100 % diskrimination," står der. Karin Retvig, formand for HK/Privat, henleder opmærksomheden på den i sine allerførste sætninger.

Der er således ringe tvivl om, hvorfor godt 120 tillidsrepræsentanter er stimlet sammen til diskussion i Kolding en dag i september. De diskuterer fornyelse af overenskomsterne efter nytår og ét emne står over alle andre:

50 %-reglen skal væk. Nu. Det skulle den også i 2010, men kom det ikke, selv om et rekordstort antal HK/Privat-medlemmer stemte (46 procent) - og langt hovedparten af dem (88 procent) sagde nej til overenskomsten, der ikke rykkede et fnug på den forkætrede regel.

Så kampen må og skal fortsætte, slår Karin Retvig fast fra scenen. Og udgangspunktet fra 2010 er særdeles brugbart.

- Vores høje stemmeprocent sidste gang var helt fantastisk. Jeg tror ikke på, at der var nogen som helst, som troede på, at vi kunne mønstre sådan en modstand. Funktionærer er meget rolige, men vi kan godt tirres. Det ved de nu, lyder det fra sektorformanden.

- Og I kan godt belave jer på, at vi skal op på fuld damp igen. Vi skal hele turen igennem én gang til og vise, at vi mener det alvorligt. Og ved I hvad, det er okay. Vi har vist, at vi kan.

En gammel travet. Ingen af de fremmødte på Comwell Kolding har trukket vejret længe nok til at opleve 50 %-reglens spiren. For vi skal langt, langt tilbage i historiebøgerne. Tilbage til 1930'erne, hvor

„Funktionærer er meget rolige, men vi kan godt tirres.

Karin Retvig, formand HK/Privat



50%-reglen er
100%
diskrimination



Hvad er 50%-reglen

50 %-reglen betyder, at man ikke kan kræve overenskomst, hvis ikke mindst 50 procent af de ansatte, som arbejder inden for HK-området, er medlem af HK. Der er ingen andre fagforbund, som har en lignende regel. Reglen har sine rødder i 1930'erne og blev første gang skrevet ind i en landsoverenskomst i 1948. HK/Privat har igennem årene - forgæves - forsøgt at få reglen afskaffet. Senest, og med størst kraft, ved overenskomstforhandlingerne i 2010.

➤ Stauning truede med kaos, og HK'ere havde uendelig lidt med arbejderne ude i fabriks-hallen at gøre.

- Dengang var funktionærerne sådan nogle, som rendte i halen på arbejdsgiverne og skænkede kaffe op. Det er de altså ikke mere. Det er fantastisk, at man skal høre fra arbejdsgiverne, at bare fordi man har en lang historie, så kan man ikke lave den om. Vi skriver 2012 om et øjeblik, men det er som om, man ikke vil erkende, at der er, sket en voldsom udvikling siden 1930'erne, fastslår Karin Retvig svært forundret.

En del af den udvikling er, at antallet af funktionærer for længst har overhalet antallet af timelønnede på det danske arbejdsmarked. Forhindrer man funktionærerne i at blive dækket af en overenskomst, udvander man den danske model. En model, både arbejdsgivere og arbejdstagere ellers hylder.

1.-prioritet. Ved bordene i salen diskuterer tillidsrepræsentanterne HK/Privats krav til de nært forestående overenskomstforhandlinger. Da frugten af debatten er noteret på plancher og hængt op langs den ene væg,

står der 1.-prioritet ud for afskaffelsen af 50 %-reglen på stort set alle sammen.

Det bliver suppleret af resultatet af den netafstemning, alle HK/Privat-medlemmer har kunnet deltage i de seneste måneder. 56 procent har sat deres kryds ved sletning af reglen - en markant topscorer.

Opbakningen i egne rækker er altså til at få øje på. Næste udfordring er at sikre opbakning blandt de øvrige fagforeninger. Om 50 %-reglen skal væk eller ej, afhænger af forhandlingerne mellem kartellet CO-industri (som HK/Privat er en del af) og Dansk Industri. De er størst og forhandler først - og sætter dermed rammen for alle andre.

- Forståelsen i CO-industri for funktionærernes bekymringer kan desværre ligge på et meget lille sted. Men vi har indledt et fantastisk godt samarbejde med Teknisk Landsforbund, som vi har en fælles forståelse med, siger Karin Retvig.

Hun har - igen - forsøgt at få HK/Privat ind i det snævre forhandlingsudvalg, som sidder og kigger Dansk Industri i øjnene. Forgæves. Så igen i 2012 er det repræsentanter for de timelønnede (Dansk Metal og 3F),



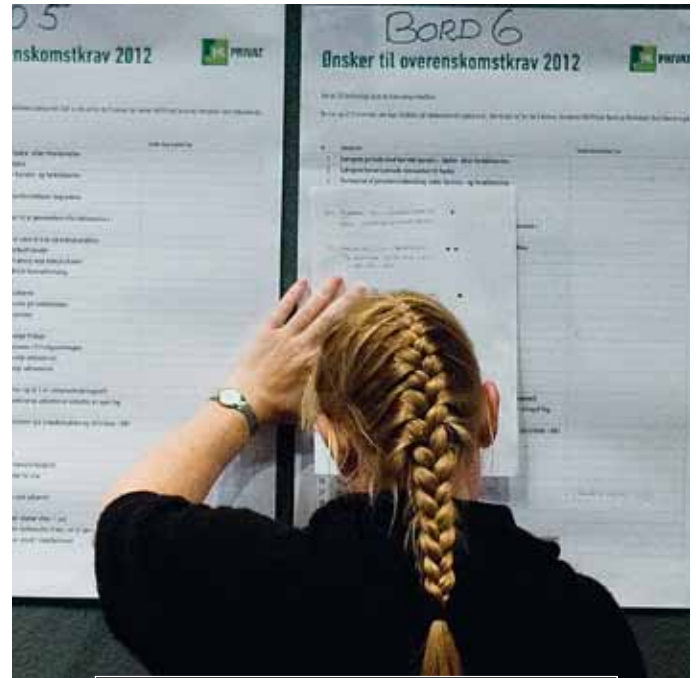
som skal forhandle funktionærernes overenskomst.

- Så det er utrolig vigtigt, at I og jeres kolleger møder op på CO-industris regionalmøder (se boks med tid og sted) i efteråret og gør det helt klart, at vi mener det alvorligt. Og I må tale med jeres kolleger blandt de timelønnede og forklare dem om 50 %-reglen. Så tror jeg på, at de vil indse, at de må være solidariske med HK/Privat.

Gøre en kæmpe forskel. Og HK/Privat har en fantastisk mulighed for at gøre en kæmpe forskel i 2012, forudsiger Karin Retvig.

- De timelønnede har reelt fået meget lidt ud af resultatet i 2010. Så forventningerne er høje i 2012, og det vil sikkert blive svært for arbejdsgiverne at leve op til. Det betyder, at de, som plejer at stemme nej - men som ekstraordinært stemte ja sidste gang - vil stemme nej. Og så bliver HK'ernes stemmer afgørende.

- Og får vi ikke fjernet 50 %-reglen, så anbefaler vi altså et nej og tager gerne en konflikt på det. ■



TID & STED FOR CO-INDUSTRIS OK-MØDER

CO-industri holder i løbet af efteråret regionalmøder, hvor OK-kravene vil blive diskuteret. Du kan høre mere om de enkelte møder i din lokale HK-afdeling.

20. oktober: Holbæk,

Hotel Strandparken, Kalundborgvej 58

26. oktober: Vordingborg,

Hotel Kong Valdemar, Algade 101

27. oktober: Esbjerg,

Esbjerg Højskole, Stormgade 200

2. november: København,

3F, Kampmannsgade 4

3. november: Odense,

Odense Congress Center, Ørbækvej 350

8. november: Holstebro,

Holstebro Tekniske Skole, Nørre Boulevard 21

9. november: Hillerød,

Frederiksborg Centret, Milnersvej 39

10. november: Rønne,

3F, Sandemansvej 21

14. november: Aalborg,

Aalborg Kongres- og Kulturcenter, Europa Plads 4

16. november: Aarhus,

LO Århus, Skt. Knuds Torv 3

21. november: Aabenraa,

Folkehjem, Haderslevsvej 7

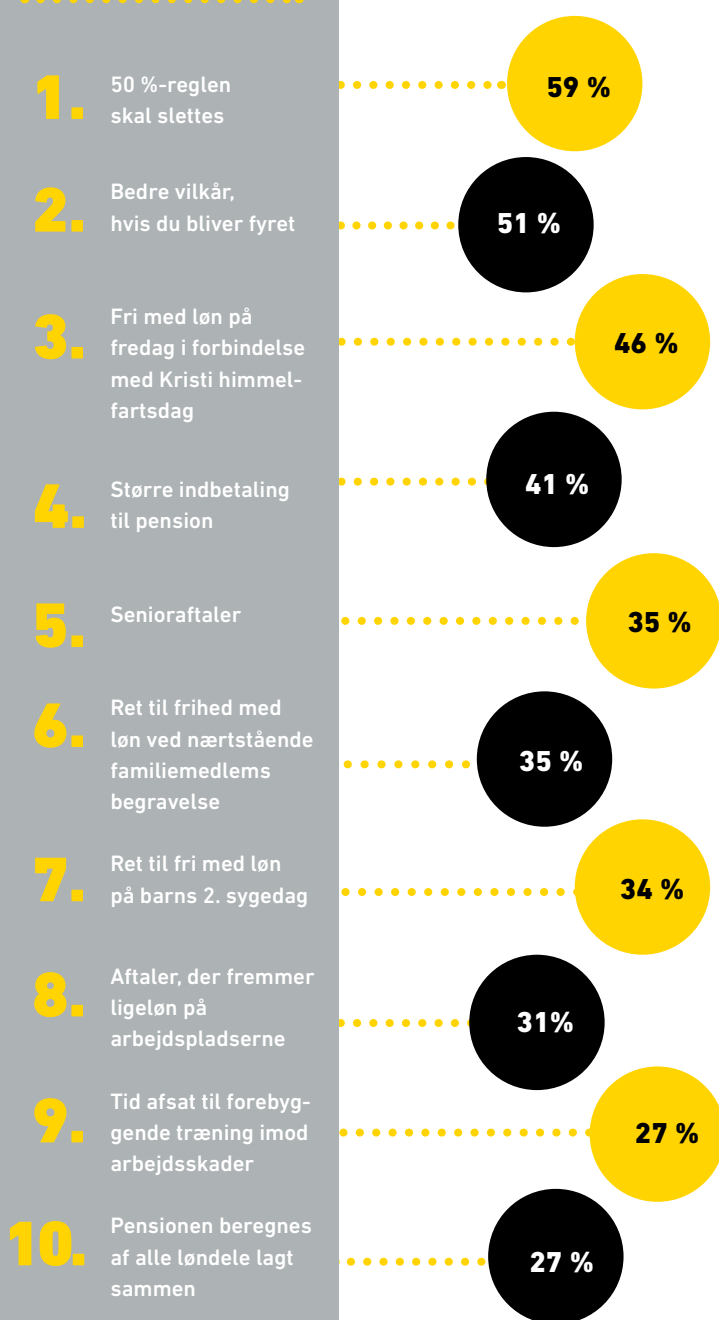
29. november: Fredericia,

DM Lillebælt, Vesterballevej 3A

Der er formøde for det enkelte forbund fra kl. 16.30 og en halv time frem, hvorefter det fælles CO-industri-møde starter. Alle CO-industri-møder foregår fra kl. 17-21 på nær i Rønne, hvor mødet begynder klokken 16.30 (formøde fra kl. 16) og slutter klokken 20.30.

Medlemmernes Top-10

Medlemmernes ønsker til overenskomstforhandlingerne i 2012



Medlemmerne vil af med 50 %-reglen

AF JESPER PEDERSEN

Fjernelse af 50 %-reglen står øverst over medlemmernes overenskomstønsker. Bedre sikring ved fyring, mere pension og senioraftaler er også populære

Knap to tredjedele af HK/Privats medlemmer ønsker, at afskaffelsen af 50 %-reglen skal være et højt prioriteret krav ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Dermed er kravet topscorer i en stikprøveafstemning blandt 2.039 HK/Privat-medlemmer på MitHK.

- Det viser, at det ikke bare er et paradekrav, vi har fundet på. Vi har i den grad fået skabt forståelse for uretfærdigheden ved 50 %-reglen blandt vores medlemmer. Det er arbejdsgiverne nødt til at tage meget alvorligt, siger Carlo Søndergaard, der er faglig chef i HK/Privat.

Han er ikke overrasket over den markante opbakning til kravet om 50 %-reglens afskaffelse. Det samme gælder de øvrige krav i toppen af prioritetslisten. Kravet om bedre vilkår ved fyring er således udtryk for, at man endnu ikke føler sig tryk i sin ansættelse på grund af krisen. Samt at Venstre, Konservative og Dansk Folkeparti pr. 1. juli 2010 sænkede dagpengeperioden fra fire til to år.

- De timelønnede fik nogle forbedringer i opsigelsesvarsler i 2010, mens funktionærerne ikke fik noget som helst. Så der bør være begrundede forventninger til forbedringer denne gang, mener Carlo Søndergaard.

Som ved de seneste overenskomstforhandlinger handler det først og fremmest om, at man ikke skal kunne tvinges til at afholde ferie og afspadsring i sin opsigelsesperiode.

Pension og uddannelse. Endelig hæfter den faglige chef sig ved kravene om større indbetaling til pension og senioraftaler.

- Det er positivt, at folk tænker på deres tredje alder. Men det er helt sikkert også et symptom på den usikkerhed, der er skabt med hele efterløndebatten og en senere tilbagetrækning. Lige nu har arbejdsgiverne kun lavet hensigtserklæringer omkring senioraftaler. Men hvis det er meningen, at folk skal blive længere på arbejdsmarkedet, så er det nødvendigt, at vi får nogle forpligtende aftaler, så det faktisk også er attraktivt og muligt.

Er der nogle af kravene, som du er overrasket over ikke er prioriteret højere blandt HK/Privats medlemmer?

- Hele uddannelsesområdet, som kun hver femte har prioriteret. Både vi og arbejdsgiverne har en opgave i forhold til at forklare folk, hvor vigtigt det er at efteruddanne sig. Ikke kun i forhold til din konkrete arbejdssituation, men lige så meget fordi vores arbejdsmarked er så fleksibelt, og man ofte skal flytte sig hurtigt. ■



Randi Høiagaard-Sørensen Tillidsrepræsentant for laboranterne ved DAKO Denmark

- På min arbejdsplads betyder 50 %-reglen, at det kun er laboranterne og ikke de administrative, som er dækket af en overenskomst. De går glip af fritvalgsordningen og har dårligere mulighed for kompetenceudvikling. Så jeg mener, at vi må stå fast og have fjernelsen af kravet som øverste krav. Det må arbejdsgiverne også være forberedte på efter den enorme opbakning til et nej, vi oplevede sidste gang. Jeg synes faktisk, at HK/Privat skal gå hele vejen til konflikt, hvis det er nødvendigt. For reglen er virkelig en torn i øjet.



Allan Trangbæk Tillidsrepræsentant ved Falcks Vagtcentral i Skejby

- Det er oldnordisk og idiotisk, at det at få en overenskomst afhænger af, hvor mange af ens kolleger, der er medlemmer. Overenskomster er en del af den berømmede danske model og beskytter jo også arbejdsgiverne. Så det er selvmodsigende, når de ikke vil være med til at fjerne den. Jeg tror, at vi må skabe endnu mere mediebevågenhed end sidst. HK/Privat kan jo ikke iværksætte en storstrejke alene, og det er i det hele taget spørgsmålet, hvor meget vi kan vinde ved at strejke. I hvert fald på den korte bane - ændringer tager tid.



Betina Vibeke Lionett Tillidsrepræsentant ved Besam A/S

- Alle mennesker skal have lov til at have de samme rettigheder - i hvert fald inden for den samme fagforening. Så selv om reglen ikke er et direkte problem på min arbejdsplads, stemte alle også imod sidste gang. Jeg mener, at HK/Privat skal gå langt i kampen for at komme af med 50 %-reglen. Med krisen bliver det nok svært at få opfyldt nogle dyre krav, så vi kan håbe, at vi kan få trumfet det her igennem. Men jeg kan godt forestille mig, at mange vil trække sig i forhold til en konflikt på grund af krisen.



Leif Præstbo Hagstrøm Tillidsrepræsentant ved Danapak Flexibles A/S

- 50 %-reglen er med til at skabe A- og B-mennesker på arbejdsmarkedet, og det har jeg det skidt med. Så den skal vi af med, men det kan være svært, for langt de fleste forstår den ikke. Hvis det skal lykkes, er det i hvert fald en forudsætning, at HK er enige med sig selv, og at den øvrige fagbevægelse bakker hundrede procent op. Det vil gøre det noget nemmere. Jeg kan godt være bange for, at det ikke lykkes at komme af med den, men jeg vil i hvert fald gøre mit.



Boligpakke bedst for de rige

Den boligpakke, som VK-regeringen præsenterede kort før valget, og som S-SF har meldt ud, at de bakker op om, ser ud til at gøre mest gavn for folk i de dyreste kommuner. Det viser en analyse, som Arbejdernes Landsbank har offentliggjort.

- Som udgangspunkt sparer man med regeringens forslag mest, jo dyrere hus man køber, og jo højere ejendomsskatterne er på huset. Derfor er der i kroner og øre mest at spare i de dyre

kommuner, skriver cheføkonom Lone Kjærgaard i analysen.

Ifølge hendes beregninger vil folk, der pr. 1. januar 2012 køber 140 kvadratmeter bolig, spare næsten 70.000 kroner i kommuner som Frederiksberg og Gentofte, hvis boligpakken bliver gennemført, mens de i Morsø og Lemvig kun vil spare i omegnen af 13.000 kroner.

Læs mere på bit.ly/boligpakke

På www.computersmerter.dk får du gode tips og tricks til, hvordan du forebygger smerter i ryg, nakke og skuldre.

Hver 3. europæer ramt af hjernelidelse

Næsten 165 millioner svarende til 38 procent af Europas befolkning bliver hvert år ramt af hjernelidelser som angst, depression, søvnløshed eller demens. Det viser et stort studie, der bygger på data indsamlet over tre år i alle EU's medlemslande samt Schweiz, Island og Norge.

Forskerne bag vurderer, at folk kun i en tredjedel af tilfældene får den nødvendige behandling, og derfor koster psykiske sygdomme de europæiske stater flere hundrede milliarder euro om året.

Kilde: fpn.dk

DROP OVERSPRINGSHANDLINGER

Mindst fire ud af fem laver af og til overspringshandlinger i stedet for deres arbejde, viser undersøgelser. I op imod hvert tiende tilfælde er folk så hårdt plaget af dem, at de faktisk kan have brug for professionel hjælp. Psykolog Camilla Holst fra CityTerapi i København har følgende fem råd til at få styr på problemet:

- 1. Dan dig et overblik** over overspringshandlingerne. Prøv for eksempel at notere, hvad du gør, hver gang du laver noget andet end det, du synes, du burde.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. Koncentrer dig om én ting ad gangen.** Jo flere opgaver du sætter dig selv i gang med på en gang, jo sværere er de at overskue.
- 5. Ros hellere dig selv** for de ting, du har nået, i stedet for at ærgre dig over det, du ikke nåede.

Kilde: avisen.dk





Nedringet tøj er en klar konkurrencefordel, hvis du vil gøre karriere ved at knalde med chefen. Men hvis ikke - så gem det til julefrokoster og byture.

Anne Sophia Hermansen, pressechef i Alm. Brand og blogger, i Femina

Medarbejdernes glæde vigtigere end kundernes

Glem alt om dine kunders glæde og engagement - fokuser i stedet på dine medarbejders. Sådan lyder udmeldingen fra Rosa Chun, der er professor på den anerkendte IMD Business School i Schweiz. En interviewundersøgelse af 63 virksomheders ry blandt medarbejdere og kunder viste nemlig, at det sælger bedst, når medarbejderne er glædest, og ikke omvendt. Det skyldes ifølge professoren, at tilfredse kunder har en forventning til virksomheden, og den bliver sjældent indfriet uden tilfredse medarbejdere. Læs hele det opsigtsvækkende indlæg på bit.ly/rosachun

Kilde: The Jakarta Post



63 %

af HK/Privats medlemmer er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde.

Kilde: Epinion for HK/Privat



TRÆD TIL I PEDALERNE OG LEV LÆNGERE

Hvis du cykler på arbejde, kan du med fordel speede up, for et nyt dansk studie viser, at det kan give dig flere år på bagen. Resultatet, der for nylig blev offentliggjort på en kongres for hjertelæger i Paris, siger, at du ved at cykle med høj intensitet som mand vil leve 5,3 år mere end dem, der cykler med lav intensitet, mens du som kvinde vil leve 3,9 år mere.

- Det er spændende resultater, der leverer yderligere støtte til vigtigheden af intensitet i træning, siger professor Peter Krstrup fra Sport and Health Sciences ved University of Exeter.

Kilde: videnskab.dk



HVIS JOB ER VIGTIGST?

Er dit eller din partners job det vigtigste? Det er 322 repræsentativt udvalgte danskere i et parforhold blevet spurgt om af analyseinstituttet Wilke for Avisen.dk. Resultatet er, at mere end hver fjerde mener, at deres eget job er vigtigst. Det fremgår ikke af tallene, om partneren er enig i den vurdering, men 16 procent siger, at partneren mangler forståelse for, at de i perioder arbejder over.



Husk at fortælle ATP om din samlever
Har du en samlever, og har du indbetalt til ATP i mindst to år efter 2002, så har du automatisk ret til 50.000 kroner, hvis din samlever skulle gå hen og dø, inden vedkommende er fyldt 66 år. Det kræver bare, at I har fortalt ATP, at I bor sammen. Og det er der hele 450.000 danskere, der ikke har, viser tal fra Danmarks Statistik og ATP.
Er du en af de 450.000, kan du oplyse om dit samliv på www.atp.dk



6 bud på en kageudskifter

Et stykke kage eller chokolade til eftermiddagskaffen for at booste energiniveauet er nok hyppigt brugt på de danske arbejdspladser. Men der findes masser af sundere alternativer til kagen som energibooster. Diætist Eva Thunbo har følgende seks bud på sunde kageudskifter:

- SMOOTHIE
- FRUGT
- RUGBRØD
- GRØNTSAGER
- YOGHURT MED MYSLI
- NØDDER

Kilde: alive.dk



PENDLERE SKAL PASSE BEDRE PÅ PARTNEREN

Har du langt til arbejdet, er der god grund til at opføre sig pænt. En undersøgelse fra Umeå Universitet i Sverige viser, at risikoen for at blive skilt er 40 procent højere for dem, der bor over 30 kilometer fra deres arbejdsplads. Risikoforholdene er aldrig blevet undersøgt i Danmark, men de kan snildt ligge på niveau med de svenske, mener trafikforsker Henrik Harder fra Aalborg Universitet.

- Der er ingen tvivl om, at lang transporttid tager tid fra familien og gør det sværere at få tingene til at hænge sammen. Derfor vil det danske tal nok minde om det svenske, siger han.

Kilde: MetroXpress

KOFFEIN MOD KRÆFT

Flere forskere har i længere tid peget på, at koffein, som for eksempel findes i kaffe, modvirker hudkræft. Nu mener et amerikansk forskerhold ved hjælp af mus at have fundet frem til hvorfor.

Ifølge forskerne er der et protein ved navn ATR, som, når solen har beskadiget en hudcelle, går ind og reparerer cellen. De reparerede celler øger risikoen for hudkræft. Men koffein hæmmer ATR-proteinet, og derfor dør de beskadigede celler i stedet, hvis du eksempelvis har drukket kaffe efter en tur på stranden, mener forskerne.

Ph.d. og overlæge Bo Bang fra Bispebjerg Hospital er positivt stemt over for de amerikanske resultater, men han understreger, at det ikke virker som nogen kur mod hudkræft. Musesene, der blev udsat for konstant UV-stråling i 34 uger, udviklede nemlig alle tumorer før eller siden på trods af koffeinen. Undersøgelserne er netop offentliggjort i tidsskriftet PNAS.

Kilde: videnskab.dk



HJÆLP TIL AT ÅBNE FILER

Du har sikkert prøvet det masser af gange. Du får tilsendt en fil via mail, som volder dig store problemer at åbne på din computer. Men der findes en simpel løsning. På hjemmesiden zamzar.com kan du konvertere filer ved at indsætte filen eller linket i en boks, vælge, hvilken type fil du ønsker den lavet om til, og indtaste din e-mail. Efterfølgende vil du få tilsendt en mail med den nye fil. Du skal dog være opmærksom på, at det kræver, at du opretter dig som bruger på zamzar.com.

Kilde: PC World

Prøv en pauseboogie

Ømme skuldre, hold i nakken eller ondt i ryggen For mange danskere sidder alt for stille på deres arbejdsdag, og det giver smerter i kroppen. Derfor forsøger Gigforeningen nu at indføre et nyt koncept i arbejdstiden: en pauseboogie. Små bevægelsesøvelser, der gør godt der, hvor det værker allermost. Du kan tilpasse din pauseboogie efter netop dine problemer. Læs mere på Facebook eller på bit.ly/pauseboogie, hvor du også kan downloade pauseboogie-app'en til Android og iPhone.



Skal vi lave et syvsoversamfund?

At stå tidligt op for at møde på arbejde er langtfra alle danskers favoritdisciplin. I en undersøgelse lavet af Analyse Danmark for Ugebrevet A4 efterlyser 40 procent af danskerne en arbejdsdag, der hælder mere mod en B-menneskelig døgnrytme end den sædvanlige fra 8-16. Samtidig svarer hele 59 procent i undersøgelsen, at det er vigtigt for dem, at de selv kan vælge, hvornår de lægger deres arbejdstid.

Sådan **fastholdes** ældre medarbejdere

God ledelse, fleksibilitet og godt arbejdsmiljø spiller en vigtig rolle, hvis en virksomhed vil fastholde ældre medarbejdere. Det viser en spørgeskemaundersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI).

60 procent af de 55-59-årige forventer i dag at holde op med at arbejde senest, når de er fyldt 62 år, og ifølge seniorforsker Mona Larsen er der to modpoler i gruppen af ældre: den vellønnede gruppe med attraktive arbejdsvilkår, der vil arbejde langt op i 60'erne uanset hvad. Og den gruppe, der trækker sig tidligt tilbage på grund af dårligt helbred.

- Mellem disse to yderpoler ligger der nogle grupper, som godt nok har forskellige behov, men som formentlig på forskellig vis kan motiveres til at blive længere. Det handler blandt andet om at gøre det attraktivt at gå på arbejde og sikre en rummelig arbejdsplads, forklarer Mona Larsen.

47%

af danskere vil hjælpe en kollega, der har problemer.

Kilde: Wilke for Avisen.dk

ARBEJDSNARKOMANER DRIKKER MERE

Arbejder du mere end 50 timer om ugen, er der sandsynlighed for, at du drikker mere om ugen end anbefalet. En undersøgelse fra University of Connecticut viser, at en ud af seks med en arbejdsuge på over 50 timer lider af alkoholafhængighed, mens det gælder for en ud af otte med en almindelig arbejdsuge. Undersøgelsen påpeger også, at virksomheder med lange arbejdsdage i højere grad har udviklet en festkultur end virksomheder med normal arbejdstid.

Kilde: **alive.dk**



UNG, UDDANNET OG DEN JOB

AF MORTEN MUNKHOLM FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

På trods af uddannelse og masser af gåpåmod er det kun blevet til tre jobsamtaler for Rasmus Rosberg Sørensen, siden han blev udlært som speditør for over to år siden

Udlært til arbejdsløshed. Rasmus Rosberg Sørensen er en del af den generation, som arbejdsmarkedseksperter advarer om ikke at tabe.

De sidste to år og to måneder har den stået på intens jobsøgning for den 28-årige speditørassistent, der indtil videre kun har fået tre jobsamtaler ud af sit ihærdige arbejde.

- Arbejdsgiverne bliver jo bombarderet med ansøgninger. Jeg har for eksempel søgt et job inden for Rigspolitiet, hvor jeg skulle lave simple tasteopgaver. De fik 1.306 ansøgere! Jeg var én i bunken, og hvad er sandsynligheden for, at jeg uden erfaring kan slå alle i den bunke, spørger han.

Fristet af opsvinget

Det så ellers ud til, at Rasmus Rosberg Sørensen havde fundet en gylden branche, da han tilbage i 2007 startede som speditørlev i den store multinationale distributionsvirksomhed Geodis Wilson.

- Jeg blev hurtigt grebet af idéen om, at du som speditør er kundens problemknuser, og der var jo blomstrende opsving, så de hev en masse nye folk ind. Jeg blev faktisk hurtigt sat til at oplære andre, så jeg fik også et stort ansvar, fortæller han.

Men i 2008 vendte verdensøkonomien, og det kolliderede med, at han stod færdigudlært året efter.

- Min chef kom simpelthen ind og sagde: Vi ved godt, at vi lavede dig guld og grønne skove, da vi hev dig ind, men der er ikke noget at lave nu her, siger Rasmus Rosberg Sørensen, der mener, at han blev fyret på det værste mulige tidspunkt.

Der kom nemlig flere og flere ledige speditører med mere rutine end ham, og samtidig lød kravet, at han skulle sørge for at aflevere mindst fire jobansøgninger om ugen.

- I starten var der måske ti relevante stillinger på en måned, men efterhånden sad jeg og skrev ansøgninger på stillinger, jeg



slet ikke var kvalificeret til. På mange af dem skrev jeg til sidst, at de ikke skulle tage den seriøst, men at jeg bare skulle opfylde nogle krav, fortæller han.

Kæmper mod tiden

Efter et års jobsøgning prøvede Rasmus Rosberg Sørensen lykken med et løntilskudsjob i Københavns Brandvæsen. Men selvom han igen fik ansvar for en masse opgaver, blev det heller ikke der til en fast stilling for ham. I august forsøgte han derfor en ny strategi. Selvom han allerede har en uddannelse, søgte han en stilling som kontorelev i en større virksomhed.

- Jeg håbede på, det ville give mig en mulighed for at udvikle mig og måske få et job der senere. Eller at finanskrisen måske ville

gå over om et par år. Men jeg fik slet ikke jobbet, for de var bange for, at jeg ville komme til at kede mig som elev, fortæller han.

Med to år uden erfaring fra speditørbranchen er hans uddannelse ifølge ham selv blevet mindre og mindre værd. Og tiden tikker stille og roligt af sted hen imod, at han om et lille års tid mister retten til dagpenge, hvilket vil betyde, at han må tage sig et af de job, han så gerne vil undgå at ende i.

- Det ligger hele tiden i baghovedet og lurer, at jeg skal huske at melde mig ledig, skrive ansøgninger og få mig et job hurtigt. Der er en konstant trussel om, at hvis jeg ikke gør det godt nok, så ryger mine penge. Og ryger mine penge, så må jeg jo vælge både pest og kolera, forklarer Rasmus Rosberg Sørensen, der efterhånden føler, at han arbejder med at være arbejdsløs døgnet rundt. ■ ➤



Ekspertter:

VI SKAL UNDGÅ AT TABE EN GENERATION

AF MORTEN MUNKHOLM

Antallet af ledige HK'ere under 30 år er tredoblet, siden den økonomiske vækst toppede i 2008. Den høje ungdomsledighed kræver snarlig handling, vurderer arbejdsmarkedseksperter

Der var masser af makeup, puddelrock og asymmetriske skulderpuder tilbage i 80'erne. Der var knald på farverne og fokus på fest. Og så var der en enorm arbejdsløshed, ikke mindst blandt de unge. I en artikel fra HK Bladet i 1987 sagde det 23-årige HK-medlem Troels:

- Mig og mine venner, vi er en gruppe, der tager konsekvensen af det, der sker. Der er 200.408 arbejdsløse. Syv ud af ti vil gerne i arbejde. Så synes jeg godt, jeg kan være bekendt at gå arbejdsløs, så tager jeg jo ikke pladsen op for en anden.

Efter flere år uden mulighed for at få et job, gav Troels og hans venner simpelthen op og begyndte at finde en ære i ikke at arbejde.

I dag er ledigheden blandt de unge stort set oppe på samme niveau som dengang i 80'erne. Næsten hvert tiende medlem af HK's a-kasse under 30 år går ledig, og tallene har ligget stabilt i små to år. Derfor frygter blandt andre professor og arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen fra Aalborg Universitet, at historien er ved at gentage sig.

- Den blomstrende ungdomsgeneration visner simpelthen, når de bliver ved med at løbe hovedet mod en mur. De søger og søger uden at finde arbejde. Og når der så kommer job igen, risikerer de at blive fravalgt af arbejdsgiverne, fordi der er kommet en ny generation arbejdsmarkedspare unge, der virker mere attraktive. Det er en yderst ulykkelig situation, siger han.

For bare tre år siden lå ledigheden for folk under 30 år på næsten samme niveau

som for andre aldersgrupper, og så går det næsten unaturligt godt, forklarer Michael Svarer, økonomiprofessor på Aarhus Universitet og tidligere medlem af regeringens arbejdsmarkedskommission.

- Normalt plejer ledigheden for de unge at være højere end for de andre aldersgrupper. De kommer jo ud med en uddannelse og skal lige finde deres plads på arbejdsmarkedet, før de så følger en eller anden karrieresti videre.

Kriser går hårdest ud over unge

Derfor kommer det ikke bag på ham, at finanskrisen har skubbet tallene godt og grundigt over i den anden grøft.

- Høj ungdomsledighed er et typisk konjunkturfænomen. Når vi går fra en højkonjunktur til lavkonjunktur, så har det historisk set altid været de unge, det gik hårdest ud over. Og så handler det om at reducere omfanget af dem, der bliver langtidsledige, siger Michael Svarer.

Langtidsledig er du, hvis du har stået uden job i 9,6 måneder eller mere, og ifølge økonomiprofessoren er det netop denne gruppe, der springer mest i øjnene, når man ser på statistikkerne i dag.

- Det, som vi kan være bange for, er, at de unge, der kommer ud og bliver langtidsledige, risikerer at hænge bagud, få dårligere jobs og lavere lønninger igennem hele deres karriere. Samtidig peger analyser på, at jo længere tid man går ledig, jo mere tilbøjelig er man til at give op og helt undgå at være til rådighed for arbejdsmarkedet, fortæller han.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har det seneste halve år udgivet flere analyser, der understreger, hvor stort et problem ungdomsarbejdsløsheden er for vores samfund. En af dem viser, at de yngre ansatte har den største risiko for at miste deres job, og at HK's a-kassemedlemmer ligger næsthøjest i statistikken over, hvor længe man går ledig. I 2010 kunne de ledige HK'ere forvente hele 33,8 uger uden job i gennemsnit.

Rustne kvalifikationer i fremtiden

Det går hårdt ud over de unges kvalifikationer, mener direktør og ledende cheføkonom i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Lars Andersen, der derfor vil have politikerne til at se nærmere på beskæftigelsesystemet.

- Det nuværende system er designet til en højkonjunktur og ikke til nu, hvor vi har lavkonjunktur. Det går mere ud på at skræmme folk og spare end reelt at opkvalificere dem, siger han.

Og de rustne kvalifikationer kommer til at gå ud over os alle inden for kort tid, advarer Flemming Ibsen, der siden januar har brokket sig over regeringens manglende handling og fokus på 2020-reformer.

- Vi ved jo, at vi kommer til at mangle arbejdskraft om ganske få år, og at det er de små årgange fra 80'erne, vi skal leve af til den tid. Hvis vi så taber dem på vejen, kommer vi simpelthen til at mangle et led i den økonomiske fødekæde, siger han.

VK-regeringen har i tre omgange investeret i såkaldte ungepakker. Senest med



” Selvom jeg kan huske det meste fra min uddannelse, har jeg ikke haft 'hands on it' i to år, så jeg har mistet rigtig meget kompetencemæssigt.

Langtidsledig Rasmus Rosberg Sørensen

Ledigheden hos HK's unge tredoblet på fire år

	2008	2009	2010	2011
16-29 år	1.094	2.060	3.017	3.186

KILDE: DANMARKS STATISTIK

en bred politisk aftale om såkaldte opkvalificeringsjob og mere markedsføring af akademikere. Men ingen af de tre arbejdsmarkedseksperter mener, at de små 800 millioner kroner, pakkerne har kostet, kommer til at give noget stort udbytte i forhold til ledigheden.

Vækst den eneste gangbare løsning

- Det er svært at målrette penge direkte mod ungdomsarbejdsløshed, men vi kan investere i at få sat gang i væksten generelt, så der kommer flere arbejdspladser. Her har vurderingen fra både VK-regeringen og de økonomiske vismænd lydt, at det var for farligt at booste økonomien, fordi lønniveauet er ret højt i Danmark, og fordi der er behov for ikke at øge gælden, forklarer Michael Svarer.

Deres vurdering har dog været direkte forkert, mener Lars Andersen, der hellere ville bruge erfaringerne fra 90'ernes økonomiske politik til at modvirke ungdomsledigheden.

- For det første satte vi dengang et massivt fokus på beskæftigelse ved at investere i at skabe job. Det næste var, at de unge skulle have mere uddannelse. Vi gjorde simpelthen mere for at opkvalificere folk, siger han. Og Flemming Ibsen er enig.

- Vi bliver nødt til at få løst problemet med ungdomsarbejdsløshed meget hurtigt, og der kan hverken lønmodtagere, arbejdsgivere eller a-kasser, som det ser ud nu, gøre det store. Det offentlige bliver nødt til at sætte gang i økonomien ved at investere, fastslår han. ■



MOGENS NIES
ARBEJDSMILJØCHEF



MORTEN SKOV
KONSULENT PÅ PENSIONSOMRÅDET



CLAUS AGØ HANSEN
UDDANNELSESKONSULENT



KITTY DENCKER
ARBEJDSPSYKOLOG



STIG SØRENSEN
KVALITETSCHEF I A-KASSEN

INGEN TØR KRITISERE HINANDEN

For et lille års tid siden blev vores afdeling inddelt i selvledende team, og vi kom alle på kursus dels i selvledelse, dels i anerkendende kommunikation. Det gik meget godt i starten, men nu har vi fået en stribe problemer, ingen tager fat i. Ingen vil nemlig kritisere hinanden. Det betyder, at der er en del af vores arbejdsopgaver, vi ikke løser godt nok. Heldigvis er det ikke blevet opdaget endnu ... Det er ret uholdbart, og jeg kan mærke, at jeg er ved at blive stresset over situationen, fordi jeg ikke kan fordrage, når der er noget, der sejler. Kan jeg gøre noget (helst uden at blive upopulær)?

Med venlig hilsen
Majbritt

Svar

Kære Majbritt

Jeg oplever, at det, du beskriver, er et udbredt problem i selvledende team. Indflydelse på og ansvar for eget arbejde er rigtig godt som udgangspunkt vil jeg gerne understrege, men i team vil der helt naturligt opstå diverse problematikker, som kan være svære at løse i teamet. Du skriver selv, at du gerne vil gøre noget - men helst uden at blive upopulær hos dine kolleger, og det er lige præcis her, det kan blive svært. Balancen mellem at holde fokus på opgaven og så samtidig bidrage til et godt og frugtbart arbejdsklima er ikke altid helt nem.

Et forpligtende samarbejde indebærer forpligtende relationer, hvilket betyder, at man stiller krav til hinanden. Naturligvis. Det kan for rigtig mange være svært at forene med den anerkendende kommunikation, for det at stille krav kan jo opleves som kritik af det, der præsteres. Underforstået: Det kan gøres bedre. At arbejdsopgaven kan løses bedre, kan betyde udvikling i hele teamet, men hvem tør sætte dette på dagsordenen i teamet?

Det, du aktuelt kan gøre, er at tage en snak med din nærmeste leder og foreslå vedkommende at gå ind som den, der sætter det på dagsordenen. Diskussionen kan med fordel tage udgangspunkt i en konkret opgaveløsning og derefter bevæge sig til noget mere generelt og overordnet for teamets måde at samarbejde på.

Håber, det hjælper dig på vej.

Bedste hilsner
Kitty Dencker



Løn post mortem

I kantinen kom vi af en eller anden besynderlig grund til at snakke om, hvorvidt ens efterladte får løn i noget tid efter, hvis man dør, mens man har en ansættelse (altså er i job). En mente, at reglerne kun gjaldt offentligt ansatte. Hvem er omfattet - hvis nogen? Hvor mange måneders løn drejer det sig om? Og hvem gives det til (ægtefælle, samlevende, børn)?

Med venlig hilsen
frokostholdet

Svar

Kære frokosthold

I har helt ret i, at der findes regler for denne situation, idet funktionærlovens § 8 siger "Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, overfor hvem funktionæren har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden henholdsvis 1, 2 eller 3 år".

Med venlig hilsen
Carlo Søndergaard



HELLE DRACHMANN
KARRIERERÅDGIVER



CARLO SØNDERGAARD
FAGLIG CHEF

Eksperterne 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, eller send et brev til HK/Privatbladet, Weidekampsgade 8, 0900 København C, mærket brevkassen.

ILLUSTRATION LLUSTRA

FOR TRÆT TIL AT SKRIVE ANSØGNINGER

Gennem snart et år har jeg været rigtig træt af mit job, blandt andet fordi min arbejdsmængde støt er steget til et helt urimeligt niveau. Ledelsen gør intet, selv om jeg har prøvet at sige fra. Jeg har længe vidst, at jeg burde finde mig et andet job, men mellem arbejde og familie kan jeg simpelthen ikke finde overskuddet til at få lavet et cv og skrevet ansøgninger. Jeg føler, jeg befinder mig i en ond cirkel, fordi jeg bliver mere og mere træt og får mindre og mindre overskud til at komme væk fra mit job og ud i et nyt. Jeg ved jeg bør tage mig sammen, men ...

Kan du hjælpe?

Hilsen
Janne

Svar

Kære Janne

Jeg kan sagtens forstå, at det føles næsten umuligt at finde både tid og energi til at få sat gang i jobsøgningsprojektet, måske mest fordi det kan virke uoverskueligt. Det, jeg vil anbefale dig at gøre, er følgende:

Tænk over og svar på følgende: Hvad vil det betyde for dig og for din familie, hvis du bliver i jobbet? Hvordan vil din situation/dit liv se ud om 3, 6, 12 måneder, hvis du bliver, hvor du er nu?

Hvad synes du om svarene? Hvis du ser, at omkostninger ved at blive er for store, vil dette sikkert påvirke din vilje og energi i positiv retning.

Derefter: Spis elefanten i små bidder. Det vil sige, bryd din jobsøgning op i faser. Start med at få cv'et på plads. Få hjælp fra en karriererådgiver eller måske bare en i dit netværk, som er god til at skrive cv'er. Sæt jer sammen ved en pc med en kop kaffe og lav cv'et.

Nogenlunde det samme kan du gøre med den første ansøg-

ning, du vil skrive. Den ansøgning kan du så bruge som basisansøgning til andre job, men husk altid at målrette din ansøgning til det enkelte firma og det enkelte job.

Sæt gang i dit netværk! Fortæl folk omkring dig (venner, familie, tidligere kolleger, med videre hvilken type job du søger. Lav eventuelt en netværksliste over alle dem, du kender, og tag så fat i dem i det tempo, du kan overskue. Send dem en mail om dit ønske om at skifte job, skriv kort, hvad du leder efter og bed dem holde ører og øjne åbne, hvis de hører om et job via deres netværk.

Søg de stillinger, du synes kunne være spændende. Pas på med at søge et job bare for at slippe væk fra dit nuværende job. Ellers kan du risikere at ende i noget, du bliver lige så ked af.

Tag ét skridt ad gangen, og husk, at selv små skridt er langt bedre end ingen skridt.

Held og lykke med jobsøgningen.

Venlige hilsner
Helle Drachmann



Trukket i løn for barns sygedag

For nogle uger siden havde jeg barns første sygedag, som jeg selvfølgelig ringede ind og meddelte tidligt om morgenen. Men jeg er blevet trukket i løn, kan jeg se af min lønseddel. Inden jeg begynder at brokke mig på lønkontoret, vil jeg godt lige have jeres vurdering af sagen. Har alle

forældre i kongeriget ikke ret til at blive hjemme hos deres syge barn?

P.S. Jeg er funktionær, men har ingen overenskomst.

Vh
Helle

Svar

Kære Helle

Nej, der er ingen lovgivning på området. Retten til at tage barns første sygedag med fuld løn er et overenskomstgode (og i nogle overenskomster har man ret til to dage), som i sagens natur kun gælder overenskomstdækkede.

Har man ingen overenskomst på arbejdspladsen, skal rettigheden fremgå af ansættelseskontrakten. Står der intet derom, skal man selv betale.

Venlig hilsen
Carlo Søndergaard

Det gode arbejdsliv

HK/Privatbladet bringer i de kommende numre en række interview, hvor vi belyser det gode arbejdsliv fra forskellige vinkler. I sidste nummer talte musikeren og tv-værten Nikolaj Koppel om udvikling og erfaring. I denne udgave interviewer vi erhvervspsykolog Kit Sanne Nielsen om indflydelse og anerkendelse, og i oktober-udgaven snakker vi med skuespiller Lisbet Dahl om arbejdsglæde og engagement.

DU SKAL BARE GÅ PÅ MIDTEN AF FORTOVET

AF KIRSTEN WEISS FOTO SØREN SVENDSEN

Hvis du kryber langs kanten, kommer du automatisk til at appellere til andres aggression. Det gælder på gaden, og det gælder på kontorgangen. Så derfor: Ret ryggen, drop offerrollen, og arbejd med din egen gennemslagskraft, opfordrer erhvervspsykolog Kit Sanne Nielsen

KIT SANNE NIELSEN

Kit Sanne Nielsen er uddannet cand.psych. i 1981 og har siden 1985 arbejdet med organisations-, ledelses- og personaleudvikling.

Etablerede i 1988 egen konsulentvirksomhed.

Hun løser opgaver for offentlige og private organisationer og udvikler og underviser på virksomhedsinterne lederudviklingsforløb. Arbejder desuden med coaching.

Er forfatter og medforfatter til otte bøger samt artikler, se www.kit-sanne-nielsen.dk.





Da Kit Sanne Nielsen for 25 år siden var i New York med en veninde, var byen i frit fald og forfald. Kriminaliteten var ude af kontrol. Det samme var metropolens økonomi og den aids-epidemi, der sendte syge og døende mennesker på gaden som hjemløse tiggere. Sammen med veninden gik Kit Sanne Nielsen og en stedkendt newyorker rundt i gaderne og var rystet over det, hun så.

- Kan vi godt gå alene rundt her uden dig, spurgte hun deres guide. Han kiggede vurderende på de to unge danske kvinder og svarede derefter: "I to får ingen problemer. Bare I går på midten af fortovet".

- Jeg synes, det er sådan et godt billede: at gå på midten af fortovet. Går du der, signalerer du, at du har ret til at være her. Det er lidt det samme, som hvis man møder en løve i Afrika; du skal for alt i verden ikke vende ryggen til den, men gøre dig større og roligt gå forbi den. Der er biologi på spil her. Og det er der også, hvis du signalerer til din chef, at "mig kan du godt kyse". Vi kommer ubevidst til at appellere til andres aggression, siger Kit Sanne Nielsen.

Som erhvervspsykolog har hun stået over for chefen, der ikke er ret godt til at tale med sine medarbejdere. Og over for medarbejderen, og ikke så sjældent en kvindelig en af slagsen, der synes, at hun savner både ros og anerkendelse fra chefen. Pointen er, og det gælder både i forhold til løven og chefen, at man i hvert fald ikke får klap på skulderen, hvis man placerer sig i en passiv venteposition - eller endnu værre i rollen som det oversete offer.

- Det er altså ret banalt, men man er nødt til at arbejde med sin egen gennemslagskraft, med sin positivitet, sin gejst og gerne med humor, hvis man vil have opmærksomhed fra andre mennesker. Der skal en vis sejhed og noget gåpåmod til for at blive set, siger Kit Sanne Nielsen, der ikke så gerne taler om ros og aner- ➤



Man er nødt til at arbejde med sin egen gennemslagskraft, med sin positivitet, sin gejt og gerne med humor, hvis man vil have opmærksomhed fra andre mennesker.

KIT SANNE NIELSENS RÅD TIL DIG

- Hvis du vil have opmærksomhed, så giv opmærksomhed.
- Stop op og se, hvad din andel og dit ansvar er i relationen med eksempelvis din chef.
- Bed om det, du har brug for. Det er svært at gåtte for andre.
- Skab en god omgangstone på jobbet og alle andre steder.

kendelse, men meget bedre kan lide begreberne at få opmærksomhed og at blive værdsat.

Der findes folk, man ikke skal være sammen med.

Opmærksomhed er nemlig det, der får både planter og mennesker til at gro. Potteplanten i vindueskarmen gror ikke, fordi den får at vide, den er smuk, men fordi den får lys og vand. Kunsten at få opmærksomhed fra andre handler i høj grad, mener Kit Sanne Nielsen, om at sørge for at give sig selv næring og respekt, eller at være assertiv, som hun kalder det.

- At være assertiv betyder, at du har respekt for egne og andres grænser. Der er basisrettigheder, man må håndhæve som menneske, og man skal markere, hvis ens grænser er overtrådt. Og gøre det på en venlig måde. Kvinder går oftere end mænd på kompromis med deres egne behov, eller kender dem slet ikke. Derfor ender nogle kvinder i en offerrolle, hvor de venter på at få opmærksomhed, og på at nogen giver dem indflydelse. I stedet for at gøre opmærksom på, hvad de gerne vil. Og at give den opmærksomhed til andre betyder, at man også får opmærksomhed tilbage. Sender du et smil, får du også et igen. Sådan er det, siger Kit Sanne Nielsen.

En vej til mere indflydelse og opmærksomhed er at lade sig udfordre og ikke krybe væk fra det, der er vanskeligt. Man er nødt til at være åben over for feedback, også når den ikke kommer i form af et klap på skulderen, men som et "du har jo lavet en fejl her" fra chefens eller kollegaens mund. Der skal som bekendt to til tango, og vil man i dialog, er man nødt til at tage det sure med det søde. Og også risikere at få nogen på hatten, fordi man sætter sig selv i spil.

Løber man konstant ind i de samme problemer, er det, mener Kit Sanne Nielsen, en god idé at arbejde med at gøre sig bevidst om sin egen adfærd. Og ja, indimellem er der også bare mennesker, man ikke skal være sammen med. Fordi de tvinger en væk fra midten af fortovet og kræver, at man kryber langs husmuren.

Stjernestunder. - Er man havnet i en historie om, at "det er de andre, der bestemmer over mig, og jeg har ingen indflydelse", må man kigge sig selv i spejlet og stoppe op. Kan jeg ændre min tankegang? Eller er det noget helt andet, jeg skal lave? Man må tage ansvaret på sig for at flytte sig fra jobbet, hvis det er det, der skal til. Eller at gå anderledes til det. En god øvel-

se er at tænke over, hvornår noget virkelig lykkedes, og at identificere episoder, hvor man var robust og glad. Selv det største offer på jorden har også haft sine stjernestunder! Og man kan godt genrejse en god, opbyggelig historie, siger Kit Sanne Nielsen.

Vælger man at blive, hvor man er, også sammen med den chef, der ikke er verdens mest opmærksomhedsgivende, er det værd at tænke over sin egen attitude.

- Vi kan altid tage mere indflydelse, men der skal forstyrrelser til, hvis der er gået for meget rutine i relationen. Vi behøver jo ikke at deponere alle vores følelser på jobbet, men især kvinder har en tendens til at være det, jeg kalder selvhønlende - "uh, chefen så sur ud i dag; der er nok noget, jeg har gjort galt". Man må flytte sig for at frigøre sig og for at finde ud af, hvor man henter sin energi. Vær nysgerrig og åben, siger Kit Sanne Nielsen.

At flytte sig kan være helt konkret og behøver ikke at være længere end til chefens eller kollagens dør. Her banker man pænt på og spørger med mod og hjerte, om man dog ikke kan få lidt feedback på sin indsats. Ikke rituel ros og tomme kalorier, men konkret. Sig for eksempel: "Jeg er i tvivl om, om jeg leverer det, du forventer. Vil du fortælle mig det?". Herefter kan dialogen udvikle sig. I en respektfuld og høflig tone, som begge parter har ansvar for.

Intet nyt er godt nyt. I øvrigt er det værd at huske, at mange mænd, og det gælder også mandlige chefer, ikke siger en lyd, hvis de er tilfredse! Her gælder det gamle ordsprog om, at intet nyt er godt nyt. Det er for mange mænd, mener Kit Sanne Nielsen, en anerkendelse i sig selv, hvis der ikke ligefrem lander klager på skrivebordet. Rækker det ikke - og det gør det ikke for mange kvinder - så bed om opmærksomhed ved at give den selv.

Og lad så være med at vente til den årlige MUS-samtale. Alle de konkrete ting skal handles af i hverdagen og den samtale kun bruges til at tale langsigtet om udvikling, nye kompetencer og dermed måske mere indflydelse.

Eller som Kit Sanne Nielsen udtrykker det:

- Hvis du vil have indflydelse og opmærksomhed, så åbn dit sind og dit hjerte og lyt til dig selv. Prøv at være vågen og opmærksom på nye muligheder, og lad være med at lulle dig i søvn af den gamle historie om, at du ikke har indflydelse på noget. ■



Især kvinder har en tendens til at være det, jeg kalder selvhenførende - "uh, chefen så sur ud i dag; det er nok noget, jeg har gjort."

DET BEDSTE & DET VÆRSTE VED JOBBET IFØLGE KIT SANNE NIELSEN

Hvad er det bedste ved dit job?

Fleksibilitet og variation. At jeg har frihed til at styre min kalender og en høj grad af selvledelse. Og så er det et fantastisk privilegium at arbejde med så mange forskellige mennesker.

Hvad er det værste ved dit job?

Hvis jeg kommer ud et sted og får at vide, at "du skal arbejde med det her" - og så viser det sig hen ad vejen, at det slet ikke er det, der er brug for på den arbejdsplads. Det er en rigtig utaknemmelig opgave. Det samme gør sig gældende, hvis jeg kommer ud et sted, hvor medarbejderne er blevet presset ud i et program og slet ikke er parate til at modtage

det, jeg kommer med. Så kan de godt blive meget vrede på en konsulent udefra.

Hvordan har din work-life-balance det?

Jeg har været selvstændig så længe, at den efterhånden har det ret godt. Jeg har sat mig fornuftigt økonomisk og er efterhånden godt konsolideret. Konsulentbranchen er sårbar, så man skal vide, hvad man er rigtig god til, og vedligeholde sine kompetencer. Jeg har både haft perioder med for meget arbejde og perioder, hvor der var stille. Der er intet andet at gøre end at have is i maven, passe sin forretning og styre den i forhold til den kontekst, man be-

finder sig i. Min erfaring gennem 25 år i denne branche er, at det går op og ned.

Er der rutiner, du godt kunne undvære?

Ja, men dem har jeg outsourcet! Jeg har en god bogholder og en effektiv personlig assistent, der klarer det, jeg ikke selv gider!

Din seneste arbejdsmæssige succes?

Jeg synes, jeg er blevet rigtig god til at coache lederteam, og igennem mange år, har jeg udbudt en proceskonsulentuddannelse, som har været meget velbesøgt, det har været meget berigende.

Gode relationer til mine kunder er for mig helt fundamentalt. Og så er jeg glad for de bøger, jeg har skrevet.

Din seneste arbejdsmæssige fiasko?

Jeg var i et forløb på en virksomhed, hvor samarbejdet mellem mig og de interne konsulenter haltede. Konsulenterne havde travlt med at profilere sig selv over for ledelsen og selv tage æren for et program, som jeg udviklede og havde hovedansvaret for. Et respektfuldt samarbejde er nødvendigt, og at kunne værdsætte det, vi hver især bidrager med, er som sagt fundamentet i motivation og arbejdsglæde.

HK's afdelinger



Du kan altid ringe til HK på
70 11 45 45

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/syddjylland

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



” Vi må gøre alt for, at I unge, der er arbejdsløse lige nu, ikke mister tilknytning til arbejdsmarkedet.

ARBEJDSLØSE UNGE **SKAL** I GANG

Det er ikke noget særlig rart deja vue.

En ting er, at euro-popstjerner med puddelfrisure og skulderpuder ikke kalder på et glædeligt gensyn. Men alle os, der var unge i 80'erne, ønsker intet af det årti tilbage.

Det var årtiet, hvor man pludselig ikke bare kunne få en uddannelse – i slutningen af 70'erne indførtes adgangsbeskrænkning på de videregående uddannelser.

Var du alligevel så heldig at komme ind, så var der intet job til dig bagefter.

Gik du erhvervsuddannelsesvejen, kunne du være sikker på at blive stoppet halvvejs – for der var ingen praktikpladser.

Dengang talte politikerne om, at Danmark tabte en generation – min – på gulvet.

Mange af disse ord dukker nu igen frem som et ekko fra en tid, jeg troede og håbede, var forsvundet.

Mere end 10.000 unge kan ikke gøre deres uddannelse færdig, fordi de mangler en praktikplads, og ungdomsarbejdsløsheden er oppe på næsten det samme som i 80'erne. Nu lyder det igen:

Vi taber en generation på gulvet.

Situationen er alvorlig, og vi bliver nødt til at gøre noget. Og vi bliver nødt til at gøre det hurtigt.

Allervigtigst er det, at vi skaber vækst – og det skal vi gøre ved at foretage offentlige investeringer. At sætte gang i hjulene.

Men væksten kommer ikke på én gang.

Imens vi venter på, at væksten slår igennem, må vi gøre alt for, at I unge, der er arbejdsløse lige nu, ikke mister tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi skal indrette aktiveringen, så en del af den målrettes jer, og vi skal give jer korte praktikperioder, så I udvikler netværk. Vi skal bruge jobrotation for at give jer praktisk erfaring; vi skal lade garvede, fastansatte medarbejdere få f.eks. uddannelsesorlov og erstatte dem med nyuddannede, unge medarbejdere i perioden.

Men vigtigst af alt, her og nu, er at give jer en uddannelsesgaranti. Når I begynder på en erhvervsuddannelse, skal I også være sikre på at kunne få en praktikplads. Vejene til sådan en garanti er mange. En af dem er, som et minimum, at kræve sociale klausuler af de virksomheder, der byder på offentlige opgaver: Ingen lærlinge – ingen ordre.

Og så skal vi sætte en task-force ind. Repræsentanter fra Folketinget, arbejdsmarkedets parter og erhvervsskolerne skal finde konkrete forslag til, hvordan vi skaber praktikpladser til alle. Forslagene skal på bordet indenfor to måneder.

Jeg lover alle jer unge, at HK vil gøre alt, hvad der står i vores magt, for at I ikke skal opleve, hvad jeg oplevede i 80'erne. I har ret til en uddannelse. I har ret til et arbejde.

Vi forpligter os til at gribe jeres generation, inden den når gulvet.

Har du
DANMARKS
BEDSTE
CHEF



VIND EN
TUR I BIFFEN
HVIS DU
INDSTILLER
DIN CHEF

Sidste frist
1. oktober!

Så indstil din leder
til HK/Privats pris på
www.hkleder.dk