



Fagforening for
højtuddannede

DM - FAGLIGT NYT

30. NOVEMBER 2006

MÅNEDSBREV OM ARBEJDSPLADSER OG ARBEJDSMARKED

INDHOLD

TEMA: YTRINGSFRIHED	2
BREVKASSE: BETALING FOR MERARBEJDE	4
KRAV - EN VILD AMØBE	6
DÅRLIG LEDELSE ØGER SYGEFRAVÆR	7
OK 08: LØNNEN UNDER LUP	9
RESULTATLØN FORVRIDER FOKUS	10
OVERFØRSEL AF OMSORGS-DAGE	10
TILLIDSREPRÆSENTANTKURSER	11
NYVALGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER	12

DM Fagligt Nyt udsendes elektronisk hver måned til tillidsrepræsentanter, suppleanter, kontaktpersoner og bestyrelsesmedlemmer. Øvrige medlemmer kan få nyhedsbrevet gratis, hvis de ønsker det. Abonnement og arkiv: www.dm.dk/fagligtnyt

Redaktion: Lisbeth Bekker (ansv.hav.), Allan Bresson (redaktør), Minna Melgaard, Anders Dissing, Birgitte Ramse Thomsen, Charlotte Vilsholm, Helle Reedtz Funder, Frank Andersen, Charlotte Dester, Helle Wahlberg, Jacob Suhr og Christian Strøm.
Tegning: Bob Katzenelson
Tilrettelæggelse: Merete Gorm og Datagraf.

DM - fagforening for højtuddannede
Nimbusparken 16 · 2000 Frederiksberg
Telefon: 3815 6600 Telefax: 3815 6666
dm@dm.dk · www.dm.dk

ISSN 1395-6442

LØNSTATISTIK:

Gas og varme lønner bedst

Sektoren for el, gas, varme og vandforsyning er den lønførende branche inden for privatområdet. For offentligt ansatte (ekskl. statsansatte) er det Københavns Amt, der lønner bedst. Begge tal kan ses i DM's spritnye lønstatistikker, der nu også ligger på dm.dk.

På det offentlige område udarbejder DM sin egen lønstatistik for ansatte i amter, kommuner, H:S og selvejende institutioner. Her kan du bl.a. se løn-tal, som er udregnet som forskellen på hvert enkelt medlems løn og gennemsnittet for vedkommendes kandidatårgang.

Privatansatte medlemmer kan bruge den interaktive lønstatistik, hvor man kan få et bud på en gennemsnitlig løn. Man kan også indtaste sin egen løn til sammenligning.

Tabellerne på dm.dk giver mulighed for et større overblik over DM'eres gennemsnitslønninger. Der kan fx sammenlignes løn på tværs af kandidatår-gange.

Klik ind på dm.dk/privatlønstatistik eller dm.dk/offentliglønstatistik

Lektorer lunkne ved universitetslov

Så mange lektorer mener, at universitetsloven har forringet deres mulighed for at kritisere ledelsen og universitetet generelt:
DTU: 57 % AAU: 45 %

Så mange lektorer mener, de har fået mindre medarbejderind-flydelse, efter at loven er trådt i kraft:
DTU: 71 % AAU: 77 %

Så mange lektorer mener, at arbejdsmil-jøet på deres institut er blevet forringet efter indførelsen af universitetsloven:
DTU: 43 % AAU: 61 %

Kilde: Dagbladet Information



NY UNIVERSITETSLOV

Ytringsfrihed i fare

Topstyring kvæler debat og medarbejderindflydelse på universiteterne

Den nye universitetslov fra 2003 har haft store konsekvenser for lysten til at ytre sig negativt om arbejdsplads og ledelsen for de universitetsansatte. Kritikere af

loven peger på, at den indførte, topstyrede ledelsesform med bl.a. ansat rektor, der selv udnævner dekaner og institutledere og eksternt domine-rede bestyrelser er gammeldags og har betydet, at mange – især yngre – er blevet bange for at kritisere ledelsen og universitetet generelt.

Det er de, fordi de nu er afhængige af samme ledelse for at opnå advancement i karrieren.

Samtidig peger flere på, at den manglende demokratiske indflydelse og manglen på debatterende organer har en del af skylden for, at tavsh-ed er blevet guld på universiteterne. Fakultetsrådene er nedlagt og dermed er et forum for kritik og meningsudveksling frataget de ansatte.

Læs mere på næste side



NY UNIVERSITETSLOV:

Universitetsaviser bliver styret af ledelsen

Mange universitetsaviser bliver i dag styret af ledelsen, hvilket både fører til censur og selvrens. Det har på RUC ført til oprettelsen af bladet Hippocampus, som et uafhængigt alternativ til RUC-avisen.

I det nye nummer af Hippocampus skriver DM's formand Ingrid Stage bl.a.: "Men selv på de universiteter, hvor den traditionelle universitetskultur med åbenhed, information og brede diskussioner har kunnet overleve i den nye managementkultur, er væsentlige beslutninger taget bag lukkede døre uden inddragelse af medarbejdere og studerende eller disses repræsentanter. Det gælder ikke mindst de aktuelle beslutnin-

ger om fusioner og resultatkontrakter... Den afdemokratisering af universiteterne, som afskaffelsen af det kollegiale selvstyre er udtryk for, har reduceret mulighederne for kritisk debat."

Trods voldsomme protester har Socialdemokratiet for nylig sammen med regeringen været med til at fastholde, at universitetsloven først skal evalueres i 2009, selvom der var stillet forslag om en fremrykning til 2007.

Fra korporatisme til konflikt

Hvordan har den nye styringslov forandret medarbejderindflydelse og samarbejde? DM Fagligt Nyt har spurgt Viggo Plum, tillidsrepræsentant og docent ved institut for miljø, samfund og rumlig forandring på RUC:

"Vi er gået fra en korporatistisk model for samarbejde, hvor der var et klart samarbejde mellem valgte ledere, og derfor var tillidsmandssystemet ikke så afgørende, fordi der ikke var den traditionelle arbejdsgiver/lønmodtager-konflikt.

Det er anderledes nu i kraft af styrelsesloven. Man får en klar opdeling i, at der er nogen, der leder og bestemmer, og for dem gælder det om at få mest muligt ud af den arbejdskraft – whatsoever – på deres betingelser.

Er der flere reelle konflikter for en TR at forholde sig til?

"Der er klart en række flere konflikter potentielt i den nye styrelseslov. Fordi der ikke er andre til at repræsentere medarbejderne og deres interesser end tillidsfolkene. Før var der også de valgte institutbestyrere, for de havde også et hensyn at tage til dem, der havde valgt dem. De refererede nedad – de havde et bagland. Nu refererer man kun opad, fordi man er på kontrakt."

Hvordan går det med at blive hørt?

"Der er ikke lige så mange inddraget i processerne, for vi har ikke alt det materiale i Akademisk råd, som før blev uddelt til Konsistorium. Der kan laves beslutninger bag lukkede døre, fx er bestyrelsesmøderne jo oftest lukkede.

Akademisk råd er jo kun et høringsorgan, ikke et besluttende organ. Det betyder, at ledelsen kan høre og gå ud ad døren. Hovedsamarbejdsudvalget er det eneste sted, man fra medarbejderside kan sætte foden i døråbningen. Men man har et klart andet magtforhold end før."

Hvordan fungerer den ny universitetslovs styreform?

"Jeg mener ikke, den nye styrelseslov egner sig til akademiske arbejdspladser, som traditionelt har haft meget store frihedsgrader til medarbejderne med hensyn til forskning og metodefrihed og til at have kontrære synspunkter, også indtil. Den er bygget op, som om det var et privat firma, som skal have fælles målsætninger, idé, branding, hvor et universitet godt kan være langt mere flagrende i de synspunkter og forståelser, som medarbejdere og studerende har.

Det har været de akademiske universiteters styrke. Det har været ideen lige siden, man fik det første universitet i Bologna. Hele den europæiske universitetshistorie er med valgte folk.

Der findes udenlandske universiteter med udpeget rektor, men det at have udpegede institutledere, er ganske uhørt. Det var dét, udenlandske kolleger i sin tid advarede os imod."



Vidtgående ytringsfrihed for offentligt ansatte



Vejledning om ytringsfrihed offentliggjort

Hvad er rammerne for ansattes ytringsfrihed? Mange censurerer sig selv og afholder sig fra at deltage i generelle offentlige diskussioner og debatter – simpelt hen for at være på den sikre side i forhold til deres arbejdsgiver.

Nu er vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed kommet. Den er på små fem sider og giver en god indsigt i de muligheder, offentligt ansatte har for at deltage i den demokratiske debat, og som er mere vidtgående end de fleste umiddelbart tror.

Forvaltningsloven giver nemlig udvidede muligheder for at ytre sig på egne vegne i forhold til privatansatte, der som udgangspunkt har en større loyalitetsforpligtelse overfor sin virksomhed. Dem, der i det offentlige er centralt placeret i forhold til sagsområdet – og tætte medarbejdere som fx ministersekretærer – har dog en øget loyalitetspligt. Jo længere væk fra sagsområdet, jo mere begrænses loyalitetspligten.

Kort fortalt gælder følgende for offentligt ansatte: Sidder du langt fra de politiske og administrative beslutningstagere

- Du kan deltage i den offentlige debat på egne vegne – også inden for dit eget arbejdsområde
- Du har en mere vidtgående mulighed for at ytre dig om fx ressourcespørgsmål, som har væsentlig betydning for arbejdspladsen
- Er du ansat ved en offentlig undervisningsinstitution, har du også en mere vidtgående ytringsfrihed

Sidder du tæt på de politiske og administrative beslutningstagere

- Du har en øget loyalitetspligt på egne sagsområder og på områder, hvor du sidder tæt på virksomhedens beslutningsproces

For alle offentligt ansatte

- Du skal præcisere, når du ytre dig på egne vegne
- Du bør vise særlig tilbageholdenhed med at udtale dig offentligt umiddelbart før eller samtidig med, at en beslutning bliver truffet
- Ledelsen kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne, og give nærmere retningslinier for indholdet af sådanne udtalelser.

Endvidere gælder det naturligvis for alle, at man ikke må afgive urigtige oplysninger, tale i grov form, eller ytre sig freds- og æreskrænkende.

Derudover er adgangen til at pålægge offentligt ansatte tavshedspligt begrænset til de situationer, der eksplicit er nævnt i forvaltningslovens § 27, stk. 1, og som handler om bl.a. statens sikkerhed eller rigets forsvar, og enkeltpersoners eller private selskabers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder.

Offentligt ansatte har ret til at fremføre en kritik offentligt uden først at anvende de interne systemer, så som ledelses- og tr-systemet. Men DM opfordrer alligevel til at gå ad sådanne almindelige 'kommandovegne' først for på den måde at være med til at skabe en konstruktiv arbejdspladskultur.

Hent vejledningen via dm.dk/ytringsfrihed

Kontakt DM-konsulent Frank Andersen, hvis du eller dine kollegaer har spørgsmål til ansattes ytringsfrihed.

Justitsminister opfordrer til debat om ytringsfrihed

I sit forord til den ny vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed opfordrer justitsminister Lene Espersen til at bruge den som udgangspunkt for afholdelse af lokale informationsmøder og kurser, ligesom vejledningen helt eller delvist vil kunne indarbejdes i lokale personalebøger. DM støtter denne opfordring og foreslår, at de tillidsvalgte tager initiativ hertil sammen med ledelsen, for at der i videst muligt omfang kan oplyses og skabes tryghed på arbejdspladsen om offentligt ansattes vidtgående adgang til ytringsfrihed.



Kan merarbejdet udbetales efter amtet lukker?

SPØRGSMÅL: Som tillidsmand i et amt, der "lukker" 31. december, har jeg forsøgt at få afsluttet alle sager og forhandlinger inden årsskiftet. Men en forhandling om betaling merarbejde vil formodentlig ikke være afsluttet. Kan jeg/medlemmet forfølge kravet efter årsskiftet.

SVAR: Lovgivningen omkring kommunalreformen og tilkendegivelsen af, at virksomhedsoverdragelsesloven er

gældende, betyder, at kravet på betaling for merarbejde kan videreføres overfor den arbejdsgiver, der modtager medarbejderen. Dette gælder for alle uafklarede tvister mellem medarbejder og tidligere arbejdsgiver. Kommer det til tvist mellem den nye og gamle arbejdsgiver, er det medlemmet uvedkommende og skal løses indbyrdes mellem arbejdsgiverne.

Minna Melgaard, konsulent i DM

Hvordan honoreres deltidsansattes merarbejde?

SPØRGSMÅL: Jeg er tillidsrepræsentant på et lærerseminarium, som er indgået i et Center for Videregående Uddannelse (CVU). Der er ved seminariet en del deltidsansatte (kvotaansatte) adjunkter og lektorer. Det forekommer indimellem, at disse bliver pålagt merarbejde. Jeg er i tvivl om, hvordan merarbejde honoreres, når man er deltidsansat. Jeg kan ikke læse svaret direkte ud af overenskomstens regler om merarbejde.

SVAR: Det er rigtigt, at svaret ikke kan læses direkte ud af overenskomstens regler om merarbejde. Reglerne er således, at der til deltidsansatte først kan ydes godtgørelse for merarbejde med tillæg af 50 pct. (betaling eller afspadsring), når det, der svarer til fuldtidsnormen, overskrides. Indtil fuldtidsnormen er opfyldt, ydes almindelig kvotatimeløn for eventuelt merarbejde. Eventuelt merarbejde ud over fuldtidsnormen er således omfattet af overenskomstens regler om godtgørelse for merarbejde med tillæg af 50 pct.

Anders Dissing, konsulent i DM



KLAR BESKED TIL LEDERE PÅ INNOVATIONSKONFERENCE

Grib chancen for at skabe gode, nye arbejdspladser

DM offentlige sektorformand Peter Grods Hansen var inviteret til organisations-debat på en konference for politikere og offentlige ledere den 22. november. Under overskriften "Nytænkning og forandring i den offentlige sektor" skulle kommunale topembedsmænd, politikere og private virksomheder på Strukturmagasinet's initiativ mødes for at udveksle idéer til, hvordan man skaber innovation i den offentlige sektor.

I den forbindelse repræsenterede DM medarbejdersynspunkter på emnet. Der blev gjort opmærksom på de højtuddannede som en værdifuld gruppe af medarbejdere, der under de rigtige forhold yder et stort bidrag til udvikling og innovation. Lederne fik blandt andet at vide, at det er vigtigt at den viden, der findes i de faglige miljøer, sikres og udvikles – og at atomisering af miljøerne er skadelig for medarbejdernes samlede oparbejdede viden og kompetence. Ledelserne blev opfordret til at tænke nyt – om alle arbejdspladserne – og benytte chancen til at skabe nye, gode arbejdspladser.

"Men hvad er det egentlig, vi mener med en god arbejdsplads?" spurgte Peter Grods Hansen retorisk og gav derpå

den enkle opskrift: "En arbejdsplads, hvor der er et godt arbejdsmiljø. Hvor man som medarbejder oplever at have medindflydelse på sit arbejde og dets tilrettelæggelse. Hvor der sker en løbende kompetenceudvikling. Og sidst men ikke mindst, hvor man får en rimelig honorering for sin indsats."

Peter Grods Hansen påpegede herefter i sit indlæg, at det kræver mod af ledelserne at skabe disse gode arbejdspladser – mod til at praktisere reel inddragelse af medarbejderne.

I sit indlæg appellerede han til de offentlige topledere og politikere om at gribe chancen for at skabe gode arbejdspladser, når der i forbindelse med kommunalreformen rent faktisk bliver tale om nye arbejdspladser i hele den offentlige sektor fra 1. januar.

Find Peter Grods Hansens kommentar på [dm.dk](http://dm.dk/sw81196.asp): dm.dk/sw81196.asp

ARBEJDSMILJØ

Ros er vigtigt – og det virker

I arbejdet med at skabe et bedre arbejdsmiljø peger professor i organisation og ledelsesret Steen Hildebrandt på værdien af ros.

"Alle mennesker har behov for at blive anerkendt og føle sig værdsat. Derfor vil et af kravene til fremtidens ledere også være evnen til at give og modtage anerkendelse," siger Steen Hildebrandt til Børsen.

Alexander Kjerulf, forfatteren til bogen "Spred arbejdsglæde", støtter ham: "Ros er et fremragende sted at starte. Det giver en ægte kontakt mellem mennesker plus at det giver en masse arbejdsglæde. Det fede ved ros er også, at det er sindsygt effektivt. Det tager ingen tid og det koster ingenting."

Kilde: Børsen, 31. oktober 2006



Krav, krav, krav, krav, krav

– en vild amøbe

Kommentar af Thomas Milsted, stressdoktor

Det virker, som om rækken af forklaringer på, hvorfor man ikke kan finde en balance mellem krav og resurser ude i organisationerne, er endeløs. Årsagerne til stress er og bliver mere og mere komplekse, men det ændrer ikke ved det faktum, at der altid skal være en balance mellem krav og resurser. Vi kan ikke blive ved med at definere krav som en størrelse, der ikke kan ændres.

Thomas Milsted er direktør for Center for Stress og Erhvervspsykologi. Hans artikel har tidligere været trykt i Politiken

Der er mangel på arbejdskraft i Danmark. Virksomhederne er villige til at give store dusører, eller de lokker med andre frynsegoder for at få ansat kvalificerede medarbejdere.

Mangel på arbejdskraft kan nu føjes til den række

af forklaringer på, hvorfor der ikke kan skabes den nødvendige balance mellem krav og resurser. Vi prøver at skaffe folk, men det lykkes ikke. Trist for de, for få, der er tilbage.

Igen ... ingen tænker på at røre ved kravene. Det er ikke populært at sænke serviceniveauet. Hvad med borgene? Kunderne? Aktionærerne?

Vi vender det blinde øje til kravdelen. Vi tør ikke stille spørgsmålstegn ved den. Det handler jo om overlevelse, konkurrenceevne og sikring af fremtiden.

Kravdelen er urørlig, et grundvilkår vi må lære at leve med, ved at arbejde mere, være mere flittige og effektive og se vores familier mindre. Det kan aldrig komme på tale at ændre på den del af ubalancen.

Krav bliver af mange opfattet som en underlig størrelse, nærmest som en organisk amøbe med sit eget selvstændige liv. Et liv som medarbejdere og ledere ingen indflydelse har på.

Kravdelen er en orkan, et naturfænomen, som vi mennesker må lære at leve med. Men ...

Krav er menneskeskabte

Krav behøver ikke at være en ustyrlig størrelse med naturkatastrofelignende konsekvenser. Krav er menneskeskabte på baggrund af forventninger, mål og ønsker om vækst. Og det

skal gå stærkt i disse tider. Hurtigløberne forventer, at gabet mellem ønsker og manifesteringen af disse skal mindskes. Det kan kun gøres ved at mindske den tid, der er mellem det at have et mål og så rent faktisk nå det. På den måde bliver tid en stressfaktor, når tid opfattes som en reel hindring for hurtig succes, giver det stress. Der både kan og skal pilles ved kravdelen.

Hvis virkeligheden er den størrelse, der beskriver resurserne, må vi først og fremmest forholde os til den. Hvor mange mennesker er vi, og hvad kan vi? Dernæst kan vi se på, hvilke forventninger og ønsker vi kan tillade os at have i form af krav. Det er den vej rundt, man skal tænke det. Så kan der skabes balance og trivsel.

Æselcoaching

Forestil dig et øjeblik, at du er et pakæsel, som din ejer læser ting og sager på. På et tidspunkt begynder dine ben at give efter. Hvad er så det rigtige at gøre i denne situation? I min verden tager man noget af læsset af igen og erkender, at vi ikke kan få det hele med i denne omgang.

Men i andres verden hyrer man konsulenter med ekspertise inden for æselcoaching til at finde ud af, hvordan man kan udvikle æselet til at kunne bære mere. Kunne man styrke musklerne?

Kunne man opfinde metalstativer, som gjorde æselbenene mere robuste? Kunne man lære æselet at tænke positivt, så det opfattede den ekstra byrde og den smerte, den forårsagede, som udtryk for personlig udvikling?

Vi må til at anskue stressproblematikker fra andre vinkler. Vi må lære at forholde os til de realiteter, der eksisterer. Vi må anskue det med anstændighed. Hvor meget arbejdskraft kan vi fremskaffe, og hvad giver det os så mulighed for at producere?

Det er ressursen, blandt andet antallet af hænder, den tid, der er til rådighed, de muligheder og kompetencer, der nu er, der skal være bestemmende for serviceniveauet og ikke serviceniveauet, der skal være bestemmende for presset på lederne og medarbejderne.



KOMMUNALREFORM - TEMPERATURMÅLING

Miljøcenter bygger på godt samarbejde

Tiden er ved at rinde ud for amterne, og nogle steder er stemningen kaotisk - præget af flytterod, øget arbejdspress og dybe suk over de faglige kvalitetstab, når alt skal nås "lige før lukketid". I den situation er det lindrende, hvis der er noget positivt at se frem til.

Godt igang

For 140 ansatte fra 10 forskellige amter og enheder på Sjælland og Bornholm er der det nye Miljøcenter Roskilde at se frem til. Efter nytår flytter de sammen i helt nybyggede lokaler, som de har haft stor indflydelse på udformningen af allerede fra planlægningsfasen. Ledelsen har praktiseret en meget åben og inddragende stil - og det har sikret en rigtig god kontakt mellem ledelse og ansatte - og kollegerne imellem på tværs af deres gamle arbejdssteder.

"Selvom Miljøcenter Roskilde først er en realitet efter 1. januar og selve byggeriet af centeret endnu ikke er færdigt, så er vi allerede kommet godt i gang," fortæller TR -S i Københavns Amt Jane Brøns-Hansen og TR-S i Frederiksborg Amt, Kurt Møller. De skal begge flytte med til det nye center.

"Det begyndte egentlig med byggesagen," forklarer Kurt Møller. "Her viste det sig meget hurtigt, at mange beslutninger omkring byggeriet og indretningen havde stor betydning

for det arbejde, der skal foregå i dem - og omvendt. Så vi medarbejdere blev i stort omfang inddraget i Byggeudvalget."

En positiv proces

Det kom til at udgøre kernen for det videre samarbejde omkring den store fusions- og opbygningsproces. Her samledes alle medarbejdere og ledelsen i tre fælles integrationsdage med både fagligt, organisatorisk og socialt fokus. I løbet af året er arbejdet med forberedelserne bredt ud, så de kolleger, der ikke er tillidsvalgte, men som brænder for et bestemt område, har kunnet engagere sig i de løbende emne-baserede arbejdsgrupper.

"Arbejdsgrupperne har behandlet emner som "dagligliv", kompetence stress og andre vigtige ting, som det har været vigtigt at få udarbejdet fælles retningslinjer for," fortæller Kurt Møller. Og Jane Brøns-Hansen tilføjer: "Vi har haft en positiv forberedelsesproces og stemningen fra de afholdte integrationsdage har virket som en stor energiindsprøjtning. Så selvom både vi og baglandet forventer, at der vil blive problemer - blandt andet i forhold til ressourcebehovet og normeringerne - så forventer vi også, at de vil kunne løses på en ordentlig måde."



FRA MP PENSION

Hvad er værd at vide om pension?

MP Pension vil vi gerne lære deres medlemmer bedre at kende, så de kan skræddersy deres kommunikation. Hvad er jeres behov for information om pension? Og hvordan kan MP Pension hjælpe jer som tillidsrepræsentanter med at svare på kollegernes spørgsmål om pension?

De spørgsmål har MP Pension brug for din hjælp til at svare på ... Har du tid og lyst til at mødes med dem og en

gruppe af dine kolleger for at diskutere kommunikation og pension? Eller vil du vide mere? Så kontakt medlemschef Pernille Mølgaard Toft på telefon 3915 0102 eller mail pt@mppension.dk.

Du får dækket dine eventuelle udgifter i forbindelse med mødet, som bliver i januar eller februar 2007.



NYT FRA ARBEJDSMILJØINSTITUTTET

Dårlig ledelse øger sygefravær

Dårlig ledelse mere end fordobler risikoen for, at virksomhedens medarbejdere bliver langtidssygemeldte. Det viser et nyt forskningsprojekt fra Arbejdsmiljøinstituttet. Projektet omfatter i alt 52 forskellige private og offentlige virksomheder inden for service, håndværk og industri.

Det indeholder fem studier, der identificerer arbejdsmiljøfaktorer af betydning for sygefravær, varighed af fraværsperioder samt hvilke jobgrupper, der har øget risiko for sygefravær.

Som noget nyt er kombinationen af risikofaktorer på individ og virksomhedsniveau undersøgt i forhold til langtidssygefravær.

Ledelse gør ondt værre

Konklusionen er klar: Medarbejdernes vurdering af ledelseskvaliteten har stor betydning for sygefravær. Dårlig ledelse forstærker nemlig effekten af andre negative påvirkninger i

arbejdsmiljøet, fx i det fysiske arbejdsmiljø. Følgende faktorer øger risikoen for sygefravær:

- Lav tilfredshed med ledelsen
- Lav støtte fra nærmeste leder
- Lave udviklingsmuligheder i arbejdet

Hverken den enkeltes holdning til sygefravær eller selvværd hænger sammen med sygefravær og tilbagevenden til arbejde. Men de personer, som er sygemeldte, har lavere selvværd, end de personer, der er i arbejde. Ledere, akademikere og IT-personale har i øvrigt lavere risiko for langtidssygefravær end gennemsnittet.

Undersøgelsen anbefaler, at interventioner der har til formål at nedbringe sygefraværet er mest effektive, hvis de fokuserer både på individuelle niveau og virksomhedsniveauet.



PRIVATE OVERENSKOMSTER

Sats på reallønsfremgang og kvalitative forbedringer

Temaer og tendenser ved overenskomstforhandlingerne 2006/2007 i den private sektor

AC-organisationerne og AC-klubberne forhandler i vinteren 2006 og foråret 2007 fornyelse af private overenskomster og aftaler på en række virksomheder.

Til brug for klubbernes forberedelse af disse forhandlinger har DM og de øvrige AC-organisationer udarbejdet et papir, der tager udgangspunkt i de temaer og tendenser, der er og bør være aktuelle ved kollektive forhandlinger for akademikerne i den kommende periode.

De fleste steder bør der satses på både at opnå reallønsfremgang og kvalitative forbedringer af ansættelsesvilkå-

rene i aftalerne. Udover papiret om temaer og tendenser har organisationerne derfor også udarbejdet en oversigt over pejlemærker til brug i lønforhandlingerne. Disse indeholder bl.a. de officielle lønstigningsprognoser og prisskøn. Disse oplysninger er vigtige redskaber til supplement af DM og de øvrige AC-organisationers lønstatistikker for privatområdet.

De to papirer findes på DM's hjemmeside på dm.dk/sw2777.asp



OK 08

Lønnen under lup

Lønnen følger ikke med de stigende krav til medarbejderne i det offentlige. Derfor bliver flere penge i lønposen det altoverskyggende hovedtema ved de kommende overenskomstforhandlinger, hvis det står til formanden for DM Offentlig.

De lokale lønforhandlinger er under lup hos bestyrelsesmedlemmerne i DM Offentlig. Bestyrelsen har netop drøftet fem hovedtemaer for næste års overenskomstforhandlinger. Løn og forhandlingsværktøjer kommer ind på en klar førsteplads.

Det er der især to årsager til, forklarer formanden for de godt 4300 offentligt ansatte magistre, Peter Grods Hansen.

“Lønforskellemellem kvinder og mænd, mellem Øst- og Vestdanmark og imellem staten og resten af den offentlige sektor er vokset, lige siden man begyndte at lave statistik på området tilbage i 1997. Problemets rod ligger i den nuværende forhandlingsmodel, hvor cirka 25 procent af lønnen aftales lokalt. Vores tillidsrepræsentanter mangler nogle ordentlige håndtag, de kan dreje på, når de forhandler de lokale tillæg. Og det betyder, at især medlemmerne i offentlige, administrative stillinger kommer i klemme”, forklarer Peter Grods Hansen.

Upræcise rammer

En tillidsrepræsentant, der fx ikke er i stand til at enes med ledelsen om lønindplaceringen af en ny medarbejder, har i dag ingen sanktionsmuligheder. I princippet kan arbejdsgiveren vælge helt at afbryde en forhandling, hvis parterne er for langt fra hinanden.

“Rammerne for en forhandling er i dag alt for upræcise, og vi overvejer lige nu, om vi fx skal gå efter at få indført et partssystem, en opmand eller en anden form for klageinstans”, forklarer Peter Grods Hansen.

En anden uheldig konsekvens af de decentrale lønforhandlinger er fordelingen af tillæg. Peter Grods henviser til, at både undervisere, forskere og fuldmægtige i staten per automatik indløser et tillæg, mens det samme fx ikke gælder for medarbejdere på teknik- og miljøområdet.

“Derudover er det skammeligt, at så mange fortsat er på basisløn efter både tre og fem års ansættelse på en arbejdsplads. Det er også et problem, vi skal have fokus på”, siger Peter Grods.

Hulter til bulter-reformproces

Foruden løn og vilkår for tillidsrepræsentanterne er områderne arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og strukturændringer blev drøftet som overenskomsttemaer.

“Vores oplevelse af reformprocessen har været, at det er meget forskelligt, hvordan det er håndteret rundt omkring i landet. Medarbejdere visse steder har følt sig godt klædt på, velinformerede og ordentligt behandlet, mens det andre steder i landet er foregået helt hulter til bulter. Vi vil blandt andet godt være med til at sikre, at man aftaler en række spilleregler for, hvordan strukturændringer skal foregå fremover,” siger Peter Grods Hansen.

af Pernille Siegumfeldt, Magisterbladet
(Denne artikel er også trykt i Magisterbladet nr. 19, 2006)

OK 08

I løbet af januar 2007 bliver overenskomstkrav samlet ind og behandlet af DM Offentligs bestyrelse.

Akademikernes Centralorganisation (AC), som er den centrale forhandlingsorganisation for akademiske medarbejdere, behandler kravene i løbet af foråret 2007, og efter sommerferien skal DM tage stilling til en fælles AC-aftale.

Aftalen bliver genstand for et ekstraordinært repræsentantskabsmøde i DM Offentlig i efteråret 2007, og de egentlige overenskomstforhandlinger forventes at gå i gang i november-december 2007.

Det er endnu uklart, om det er Kommunernes Landsforening (KL) eller Personalestyrelsen, der skal være arbejdsgivernes repræsentant, når en overenskomst skal forhandles for de kommende medarbejdere i regionerne.



Resultatløn forvrider fokus

Statsministeren foreslår, at offentligt ansatte, der gør en ekstra indsats, skal kunne høste en højere løn. Det er da rart at høre, selv om løn vel egentlig er noget, der aftales mellem arbejdsmarkedets parter ved overenskomstforhandlingerne.

Sandheden er dog nok også, at der ingen substans er i udtalelsen, at der er tale om ren populisme for at tækkes især de kvindelige offentlige ansatte, som vender Venstre ryggen.

- For det første er der som sådan intet nyt i forslaget: alle akademikere har været underkastet et nyt lønsystem baseret på individuelle løntillæg siden 1997.
- For det andet giver det ingen mening, hvis ikke der tilføres flere penge til de offentlige institutioner, så der rent faktisk kan udbetales anstændige tillæg uden at det skal tages fra andre eller resultere i fyringer.
- For det tredje er individuelle løntillæg i form af den resultatløn, som statsministeren satser på, generelt en rigtig skidt måde at aflønne på i den offentlige sektor.

Storbritannien er i mange sammenhænge Anders Fogh Rasmussens forbillede, sandsynligvis også i dette tilfælde. Men inden han kaster al sin myndighed og indflydelse ind i at fremme resultatløn som led i en kvalitetsreform, var det nok en god ide at studere de rapporter om resultatløn, der

blev offentliggjort af det britiske finansministerium allerede for seks år siden.

Analysernes klare konklusioner er, at resultatløn er et ineffektivt middel til kvalitetsfremme, og at det giver bagslag, fordi det opfattes om et kontrolredskab, der får medarbejdere til kun at fokusere på det, der kan måles og giver bonus i resultatlønssystemet. Mens andre kerneopgaver tilsidesættes.

Individuel resultatløn kommer til kort på arbejdspladser med teamwork, hvor reelle målinger af kvalitet ikke vil kunne henføres til en enkelt persons præstationer. Derfor bliver det overfladiske resultatmål og talstørrelser, der kommer i spil ved udmøntningen af resultatløn.

Det seneste eksempel på det er det forslag, som studenterrådet ved Aarhus Universitet er kommet med: at undervisere skal have løntillæg på basis af studenterevalueringerne af undervisningen. Udover at dette vil være et indgreb i aftaleretten mellem fagforening/TR og ledelse, der fastsætter kriterier for løntillæg, vil det totalt skævvride forholdet mellem studerende og lærere.

Forslaget er så absurd, at det formentlig hurtigt vil blive afvist også af besindige og tænksomme studerende. Men det er godt eksempel på, at resultatløn ikke er den mirakelkur, der skal sikre kvalitet i den offentlige sektor.

Ingrid Stage



MUSESKADER

Museskader anerkendt som arbejdsskader

Arbejdsskadestyrelsen har anerkendt tre museskader som arbejdsskader.

Museskaderne er anerkendt uden at stå på listen over anerkendte erhvervs sygdomme under henvisning til arbejds særlige art.

Når museskader forsat ikke er optaget på listen over erhvervs sygdomme, kan de kun anerkendes ud fra en vurdering af de specifikke forhold ved den enkelte sag.

Anmeld museskader

DM's sikkerhedsrepræsentanter og medlemmer skal forsat anmelde museskader selvom de sjældent bliver anerkendt. Anmeldelserne betyder, at Arbejdsskadestyrelsen løbende

bliver holdt fast på at medarbejderne på arbejdspladserne oplever, at intensivt arbejde med mus og tastatur giver smerter. Derved bliver fokus fastholdt på, at der forsat er behov for forskning på området.

Før smerterne fra arbejde med mus og tastatur er blevet af en karakter, så det opleves som en arbejdsskade, er det væsentligt at gøre sin arbejdsgiver opmærksom på problemerne.

Arbejdsgiveren har et ansvar for at sikre et sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø og kan stilles til ansvar ved domstolene, hvis de ikke gør det. Her er ikke samme krav som i arbejdsskadesikringssystemet til medicinsk dokumentation.

Kilde: DM@Sikkerhed – DM's elektroniske nyhedsbrev til sikkerhedsrepræsentanter



TILLIDSREPRÆSENTANTKURSER

Navn:

Adresse:

Postnr.: By:

Tlf. priv.:

Tlf. arb.:

Arbejdsplads:

E-mail:

Jeg er:

- tillidsrepræsentant
- suppleant
- sektorbestyrelsesmedlem
- sektionsbestyrelsesmedlem
- kontaktperson
- klubbestyrelsesmedlem
- sikkerhedsrepræsentant

Jeg tilmelder mig følgende:

- Introduktionsdag for nyvalgte TR, 7. december, DM, Frederiksberg
- Grundkursus for nyvalgte på offentlige arbejdspladser, 23.-25. januar, Hotel Nyborg Strand
- TR og personalepolitikken, 20.-21. februar, Hotel Sixtus, Middelfart

Tilmeldingsblanketten sendes til:

DM - fagforening for højtuddannede
att. Lonni Bergsbo
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Tilmelding til kurserne kan også ske på
www.dm.dk > tillidsrepræsentanter >
TR-kurser og arrangementer.



Introduktionsdag for nye tillidsrepræsentanter

Indhold

- > DM's historie
- > DM's opbygning og struktur
- > DM's sekretariat - hvordan fungerer det?
- > Forventninger til TR-arbejdet
- > Orientering om TR-kurser, Faglig Håndbog, DM Fagligt Nyt, pjecer m.m.
- > Du møder en af de medarbejdere fra forhandlingsafdelingerne, der er ansvarlig for din arbejdsplads

Tid og sted

Torsdag 8. marts fra kl. 10.00 - 15.30,
DM - fagforening for højtuddannede,
Nimbusparken 16, Frederiksberg.

TR på offentlig arbejdsplads

For nyvalgte på offentlige arbejdspladser

Kurset er en grundlæggende indføring, som du bør gennemføre inden DM's øvrige kurser på grunduddannelsen.

Indhold

- > Tillidsrepræsentantens opgaver
- > Løn - tillæg - ny løn
- > Det lokale samarbejde
- > Øvelser i forhandlingsteknik (rollespil)
- > Diskussion af DM's politik med DM's formand.

Tid og sted

Tirsdag 23. januar kl. 10.00 til torsdag 25. januar kl. 16.00, 2007. Hotel Nyborg Strand, Fyn.

TR på privat arbejdsplads

For nyvalgte på private arbejdspladser

Indhold

- > Individuelle ansættelseskontrakter
- > Funktionærloven, ferieloven, m.v.
- > Vilkår og muligheder i forbindelse med afskedigelse, sygdom m.v.
- > Individuelle og kollektive forhandlingsmuligheder
- > Lønstatistik
- > Hvordan oprettes en akademikerklub
- > Hvordan arbejder man for at få en overenskomst
- > Forhandlingsteknik.

Tid og sted:

Torsdag 12. april kl. 16.00 - 21.00 og fredag 13. april kl. 9.00 - 15.00, 2007.
DM - fagforening for højtuddannede,
Nimbusparken 16, Frederiksberg.



TILLIDSREPRÆSENTANTKURSER

Overenskomstkursus

For TR på offentlige arbejdspladser

Indhold

- > Hvad er en kollektiv overenskomst og hvad indeholder den?
- > Ansættelsesvilkår
- > Løn, tillæg og pension
- > Sygdom, barsel og andre forhold

Tid og sted

Torsdag 22. marts fra kl. 10.00 - 16.00, 2007. DM – fagforening for højtuddannede, Nimbusparken 16, Frederiksberg.

TR og personalepolitikken - fokus på arbejdsvilkår

For TR på både offentlige og private arbejdspladser

Indhold

- > Personalepolitikens funktion
- > Arbejdspladsvurderinger (APV)
- > Stress
- > Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø
- > Arbejdsglæde

Tid og sted

Tirsdag 20. februar kl. 10.00 til onsdag den 21. februar kl. 16.00, 2007. Hotel Sixtus, Middelfart.

Forhandlingstræning

For TR på både offentlige og private arbejdspladser.

Kurset er en indføring i de grundlæggende værktøjer, man kan bruge i forhandlinger. Der lægges vægt på, at du efter kurset kan anvende færdighederne i praksis.

Indhold

- > Forhandlingsrollespil
- > Kommunikation i forhandling
- > Metoder til at skabe en konstruktiv proces
- > Hvornår og hvordan opnås den optimale indflydelse

Tid og sted:

Tirsdag 20. marts kl. 10.00 til onsdag 21. marts kl. 15.00, 2007. Comwell Sorø Storkro.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner

Karen Søgaard,

Arbejds miljøinstituttet, TR

Peter Scharff Smith,

Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder, TR-S

Anita Skoven Jensen,

Odense Kommune, TR-S

Rico Jensen Busk,

Institut for Miljøvurdering, TR-S

Henrik Duch-Lauersen,

Skejby Sygehus, TR

Vibeke Thorshøj,

Arbejds markedsstyrelsen, kt.

Sidsel Sode,

Ferskvandscentret i Grenå, SR

Christina Hee Pedersen,

RUC, Institut for Kommunikation, virksomhed og informationsteknologier, TR-S

Thomas Vinther Andersen,

Århus Kommune, Teknik og Miljø, TR-S

Leo Matthiasen,

Arbejdstilsynet, TR

Peter Persson,

Arbejdstilsynet, TR-S

Ruby Brinn,

Arbejdstilsynet, TR

Dorte Bekkevold,

Danmarks Fiskeriundersøgelser, Afd. for Ferskvandsfiskeri, TR

Lene Jacobsen,

Danmarks Fiskeriundersøgelser, Afd. for Ferskvandsfiskeri, TR-S

Karin Wolgast,

KU, Institut for Engelsk, Romansk og Germansk, SU

Nikolaj Ilsted Bech,

Danmarks Miljøundersøgelser, Afd. for Arktisk miljø, TR

Jakob Tougaard,

Danmarks Miljøundersøgelser, Afd. for Arktisk miljø, TR-S

Har I haft et godt arrangement i jeres faglige klub?

Eller vil I gerne fortælle andre om, hvad I laver i den lokale klub.

Så send en mail til DM-konsulent Øjvind Vilsholm på oev@dm.dk.