

3

Ledere: Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

6

CSC fyrer igen

10

Ny lov om klausuler er kun et halvt skridt

Magistre arbejder i sygesengen

Hver femte privatansatte magister har inden for det seneste år arbejdet i op til seks dage derhjemme under sygdom. Det er en dårlig forretning både for en selv og for arbejdspladsen, pointerer DM's arbejdsmiljøkonsulent.



Sygdom afholder ikke privatansatte magistre fra at fortsætte med at arbejde. Også selvom det sker fra sygesengen. Knap hver femte magister ansat i det private har det seneste år arbejdet mellem 3 og 6 dage hjemme, selvom de egentlig var syge. Det viser en særkørsel blandt privatansatte magistre, som har deltaget i Akademikernes undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø blandt 28.000 danske akademikere.

Et anonymt privatansat DM-medlem angiver i undersøgelsen sit synspunkt, at når man er syg, skal man hvile sig. Alligevel gør vedkommende som mange andre magistre det stik modsatte:

“Jeg kan ikke huske, hvornår jeg sidst har været sygemeldt og ikke samtidig arbejdede fra sygesengen”.

Det vidner om et usundt arbejdsmiljø og dårlig ledelse, når man føler sig nødsaget til at arbejde, selvom man egentlig er

“Jeg kan ikke huske, hvornår jeg sidst har været sygemeldt og ikke samtidig arbejdede fra sygesengen”.

Privatansat magister i AC-undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø

>> Artikel fortsat fra forsiden

syg. Det pointerer formand for DM Privat Camilla Gregersen.

“Det er alt for udbredt, at der ikke er nogen klare aftaler om, hvem der håndterer opgaverne, når nogen bliver syge”, siger hun.

Ofte ligger bunkerne af arbejde og venter på, at den sygemeldte bliver rask. Tit bliver der under sygemeldingen bare lagt nye bunker af papirer og opgaver oven i de i forvejen store bunker.

“Under de vilkår er der mange medlemmer, der tvinger sig selv til at arbejde, selvom de egentlig er syge. Den grundlæggende grund er jo, at vi er så pligtopfyldende, at vi ofte tilsidesætter egne behov for at klare arbejdet til UG, uanset de personlige konsekvenser”, siger Camilla Gregersen.

Fuldstændig pause

DM's arbejdsmiljøkonsulent Ole Grønne møder ofte fænomenet, at privatansatte magistre fortsætter med at arbejde, selvom de er sygemeldte med psykiske problemer som eksempelvis stress.

“Det er helt uhensigtsmæssigt. Enkelte fortsætter med at arbejde på opgaver for arbejdspladsen gennem hele deres stressforløb”, siger Ole Grønne.

Han påpeger, at visse læger og fagfolk er af den overbevisning, at det er godt med kontakt til arbejdspladsen, og at det også er fint at lave visse opgaver, selvom man er ramt med psykiske problemer.

“Det kan måske være tilfældet for visse ufaglærte. Men for stressramte DM'ere er der brug for en fuldstændig pause. Langt de fleste har brug for at slappe af

og orientere deres arbejdsgiver om, at de har ansvaret for at løse opgaverne, mens man er væk”, siger Ole Grønne.

Ifølge Arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens ansvar, at arbejdsopgaverne kan håndteres. Men det er ofte netop det, de ansatte skal informeres om, når der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

“Vi skal ofte fortælle medlemmerne, at det ikke er deres ansvar, at samarbejdspartnere og kolleger bliver hjulpet og informeret, når de ligger syge. Det er arbejdsgiverens ansvar. Men den dårlige samvittighed fylder så meget, og man fortsætter derfor arbejdet. Det gælder især for kvinderne. Det kan skyldes en reel angst for at blive fyret eller frygten for, at de spændende opgaver forsvinder”, siger Ole Grønne.

Svært at måle

Er vi rigtig syge, skal vi lære at give slip på arbejdet, forklarer Camilla Gregersen.

“Det handler om et opgør med flinkeskolen om, at man da altid bare lige klarer det hele. Faktisk er det til gavn for både en selv og arbejdspladsen, hvis man prioriterer at blive rask igen hurtigt, frem for at sygdommen trækker i langdrag, fordi kroppen ikke får restitueret nok til, at man kan blive rask”, siger hun.

Det er meget svært at måle, om det er blevet værre, og tilfældene af stressramte og psykiske problemer vokser, pointerer Ole Grønne. Men det er hans fornemmelse, at det i stigende grad bliver mere almindeligt, at man tager arbejdsopgaverne med sig i sygesengen.



HVOR MANGE DAGE HAR DU ARBEJDET HJEMME INDEN FOR DE SIDSTE 12 MÅNEDER, SELVOM DU EGENTLIG VAR SYG?

	Procent
0 dage	49,4 %
1-2 dage	26,2 %
3-6 dage	17,8 %
1-4 uger	4,3 %
Mere end 4 uger	0,2 %

Kilde: 484 privatansatte magistre i Akademikernes undersøgelse 2015: Akademikernes psykiske arbejdsmiljø, hvor 28.000 akademikere medvirkede.

“Jeg anbefaler, at man hiver stikket helt ud, når man lige har sundet sig og fundet ud af, hvad behovet er. For nogle handler det om tre præventive dage, men for mange handler det om at skrive til arbejdsgiveren, at man er ukampdygtig og har brug for en timeout. Det får folk hurtigt tilbage på arbejde igen”, siger Ole Grønne.

Fortsætter man med at arbejde under sygemelding, kan det enten føre til, at man bliver meget sygere, eller også forlænger man perioden, hvor man ikke er velfungerende.

“Det er en dårlig forretning for en selv og for arbejdspladsen”, siger Ole Grønne. <<



“Det er alt for udbredt, at der ikke er nogen klare aftaler om, hvem der håndterer opgaverne, når nogen bliver syge”.

Camilla Gregersen, formand i DM Privat

Ledere:

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Dårligt ledelsesfokus på det psykiske arbejdsmiljø blandt akademikere på arbejdsmarkedet koster Danmark 10 mia. kroner om året, viser ny undersøgelse.

Ledere er alt for dårlige til at håndtere problemer med psykisk arbejdsmiljø. De er ikke klædt på til at håndtere problemerne, eller også har de slet ikke fokus på området. Sådan lyder tilbagemeldingen fra et stort antal privatansatte magistre i en stor undersøgelse fra Akademikerne om psykisk arbejdsmiljø blandt 28.000 akademikere.

Her angiver 38 procent blandt 484 medvirkende magistre, som er ansat i en privat virksomhed, at ledere i lav grad eller meget lav grad eller slet ikke er klædt på til at håndtere problemer med psykisk arbejdsmiljø.

Hver femte angiver, at deres ledelse ikke har fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 40 procent angiver, at der ikke gøres nok for at forebygge stress i virksomheden.

En anonym, privatansat magister fortæller i undersøgelsen om, hvordan problemet med det dårlige psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen er chefen. Alt har ændret sig i virksomheden, efter at chefen tiltrådte for et par år siden.

“Medarbejdere, der udtrykker bekymring, får at vide, at følelser skal blive

derhjemme. Hun har inddraget hjemme-arbejdsdage, frihed og råderum for den enkelte medarbejder og indført kontrol. Det kan vi jo ikke gøre noget ved – det er hendes ledelsesret. Vores psykiske velbefindende ser hun simpelthen ikke som en del af sin opgave. Og det hjælper ikke, at der hele tiden hænger fyringsrunder over vores hoveder. Jeg kan ikke se andre løsninger end at søge nyt arbejde”.

En anden angiver, at vedkommende savner anerkendelse, opbakning og lydhørhed for at blive mindre stresset.

“Det er nærmest forbudt at sige, at

“Det er arbejdsgiverens ansvar, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer”.

Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent i DM

man har for meget at lave”.

En tredje i en driftsafdeling efterspørger mindre kontrol og mere arbejdsro fra chefen.

“Jeg ville ønske, at chefen havde tillid til mig og mine kollegers faglige kompe-

tencer og arbejdsmoral. At vi ikke hele tiden skal forstyrres af møder, mails, lean, omorganiseringer, fysiske rokader, trivselsundersøgelser og nye projekter”.

“Det er skræmmende, at de dårlige trivselsundersøgelser aldrig bliver fulgt op af HR, den øverste ledelse eller nogen udefra”, siger en fjerde.

Afsindigt dyrt

For at ledere skal få større fokus på følgerne af dårligt psykisk arbejdsmiljø, er det nødvendigt at fortælle dem igen og igen, hvor meget dårligt psykisk arbejdsmiljø koster. Det påpeger arbejdsmiljøkonsulent i DM Ole Grønne.

“De fleste ledere er gode mennesker og vil gøre alting godt. Men de er vænnet til at kigge på bundlinjer, og der kan det forekomme som spild af tid at snakke stress og arbejdsmiljø. Der må man kigge på, hvor afsindigt dyrt det er at have langtidssygemeldte og stressede kolleger”, siger Ole Grønne.

Han forklarer, at der i øjeblikket er 35.000 danskere langtidssygemeldte med stress. Det koster Danmark “absurd mange penge”.

I HVILKEN GRAD ER DIN NÆRMESTE LEDER FAGLIGT KLÆDT PÅ TIL AT HÅNDTERE EVENTUELLE PROBLEMER MED STRESS OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ?

	Procent
I meget høj grad	5,8 %
I høj grad	14,9 %
I nogen grad	27,7 %
I lav grad	21,7 %
I meget lav grad/slet ikke	16,5 %
Ved ikke	12,8 %

Kilde: 484 privatansatte magistre i Akademikernes undersøgelse 2015: Akademikernes psykiske arbejdsmiljø, hvor 28.000 akademikere medvirkede.

I HVILKEN GRAD HAR DEN ØVERSTE LEDELSE FOKUS PÅ OG PRIORITERER ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

	Procent
I meget høj grad	5,8 %
I høj grad	24,0 %
I nogen grad	34,0 %
I lav grad	18,4 %
I meget lav grad/slet ikke	12,2 %
Ved ikke	5,6 %

Kilde: 484 privatansatte magistre i Akademikernes undersøgelse 2015: Akademikernes psykiske arbejdsmiljø, hvor 28.000 akademikere medvirkede.

I HVILKEN GRAD GØRES DER TILSTRÆKKELIGT FOR AT FOREBYGGE STRESS PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

	Procent
I meget høj grad	1,9 %
I høj grad	15,7 %
I nogen grad	39,3 %
I lav grad	26,2 %
I meget lav grad/slet ikke	13,6 %
Ved ikke	3,3 %

Kilde: 484 privatansatte magistre i Akademikernes undersøgelse 2015: Akademikernes psykiske arbejdsmiljø, hvor 28.000 akademikere medvirkede.

“Det er skræmmende, at de dårlige trivselsundersøgelser aldrig bliver fulgt op af HR, den øverste ledelse eller nogen udefra”.

Anonym, privatansat magister i AC-undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø

>> Artikel fortsat fra side 3

Det dårlige psykiske arbejdsmiljø koster dyrt. Akademikerne har i en ny stor undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø spurgt 28.000 akademikere om deres psykiske arbejdsmiljø og produktivitet. Konklusionen er, at medarbejdere, der har et rigtig godt psykisk arbejdsmiljø, er op til 37 procent mere produktive end medarbejdere, der har et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Konklusion: Akademikere kunne levere en ekstra værdi svarende til 10 milliarder kroner årligt, hvis det psykiske arbejdsmiljø bare blev lidt bedre, end det er i dag.

“Vores analyse understreger, at det psykiske arbejdsmiljø er noget, som arbejdsgiverne bliver nødt til at sætte meget mere fokus på. Hverken i det private eller i den offentlige sektor har vi råd til at ignorere den kæmpestore gevinst, der ligger i at sikre, at medarbejderne har et godt psykisk arbejdsmiljø”, siger formand for Akademikerne Finn R. Larsen.

Selvom problemer med psykisk arbejdsmiljø ikke kan elimineres, så kan det ifølge Ole Grønne blive meget bedre.

“Jeg tror ikke, vi kan undgå problemet helt, men kan vi bare halvere det. Arbejdspladser, som tager dette alvorligt, reducerer problemet. Det er en stor, gunstig investering”, siger han.

Kræver fokus

Det er uhyre vigtigt, at topledelse sen- der et klart signal om, at trivsel blandt medarbejderne har prioritet og skal tænkes ind i de dispositioner, der træffes. Det lægger arbejdsmiljøloven også op til, men det bliver ofte ikke efterlevet. Det pointerer for- mand for DM Privat Camilla Gregersen.

“Det skal highlightes, at der er god øko- nomi i medarbejdere med trivsel. Vi ved, at de ansatte bliver mere produktive og min- dre syge, når det psykiske arbejdsklima fungerer. Endvidere bliver der mindre per- sonalegennemstrømning og fokus på op- gaveløsningen, når medarbejderne trives. Så det burde faktisk også være i arbejds- giverens interesse at forbedre det psykiske arbejdsmiljø”, siger Camilla Gregersen.

I Dansk Arbejdsgiverforening (DA) un- derstreger man, at det er et kæmpepro- blem for virksomhederne, hvis medarbej- dere melder sig syge grundet stress.

“Det koster virksomhederne dyrt i ned- sat produktivitet, og så er det underord- net, om sygdommen skyldes arbejde eller private forhold. Det psykiske arbejdsmiljø kræver opmærksomhed og fokus”, siger chefkonsulent i DA Lena Søby.

Hun henviser til, at der ikke er grund til at tro, at virksomhederne ikke tager psy- kisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne al-

vorligt. Seneste tal fra EU-Kommissionen viser, at ni ud af ti danskere er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdet. Og at Danmark er et af de bedste til at balancere arbejde og familieliv.

Men arbejdsgiverne har og påtager sig et stort ansvar for at løse opgaven, forklarer Lena Søby:

“Det er uomtvisteligt, at det efter arbejds- miljøloven er et arbejdsgiveransvar at sik- re et godt psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsgivere kan godt være med til at dæmpe op for uklarheder og hjælpe prio- ritering af opgaver, og der tror jeg sær- ligt for akademikere, at det handler om forventningsafstemning mellem leder og medarbejder”, siger Lena Søby.

Den typiske cocktail for dårligt psykisk arbejdsmiljø handler om travlhed og dår- ligt klima med uklare retningslinjer, uklar ledelse og dårlig omgangstone. Der mang- ler anerkendelse i en travl hverdag, som ofte udløser stress.

“Der skal være tid til arbejdsopgaverne, og så skal man arbejde med tonen og kli- maet på arbejdspladsen. Psykisk arbejds- miljø er blevet sidestillet med fysisk. Det betyder, at det er arbejdsgiverens ansvar, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer”, siger Ole Grønne. <<

ER DER ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ DIN ARBEJDSPLADS? (AKADEMIKERNES BEREKNING)

Psykisk arbejdsmiljø – Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/ slet ikke
Andel:	9,50 %	38,20 %	38,10 %	11,40 %	2,50 %
Antal:	26.505	106.578	106.299	31.806	6.975
Den gen- snitlige produktivitets- ændring	9,3	8,8	8,4	7,5	6,8
Ændring i pct.	5,7 %	4,8 %	12,0 %	10,3 %	
Værdi i mio. kr.	3.796	3.147	2.449	459	

Der kan hentes ca. 10 milliarder kroner på et bedre psykisk arbejdsmiljø blandt akademikere.

Kilde: 28.000 akademikere i Akademikernes undersøgelse 2015: Akademikernes psykiske arbejdsmiljø.

DM Privat indsluser de selvstændige

DM's private sektor vokser til 8.158 medlemmer med den kommende indslusning af sektoren for selvstændige og freelancere. Hvad betyder samarbejdet for fremtiden?



Henrik West

Nuværende næstformand i sektoren for selvstændige og freelancere

Hvad er din holdning til, at sektoren for selvstændige og freelancere lægges ind under privatsektoren?

Det er noget, vi selv har arbejdet for. Vi er en lille sektion med meget lille repræsentativ indflydelse på politikken i DM. Derfor ser vi det som en styrke, at vi går sammen med DM Privat. Det er også naturligt at være sammen med den private sektor, da vi definerer os selv ind i denne som selvstændige.

Hvad betyder sammenlægningen for medlemmer og politikere i jeres sektor?
Sammen står vi stærkere – ganske enkelt. Vi ser en stor fordel ved at være med til at påvirke hele området, hvor der ikke er fælles overenskomst. Det betyder jo netop, at vi selv må afhandle vores overenskomster/kontrakter, samtidig med at vi ikke er repræsenteret i det ordinære tillidsmandssystem.

Vi arbejder for, at vi fortsætter som landsklub i de nye vedtægter for sektoren, og at vi bliver repræsenteret direkte i sektorens bestyrelse. Det er samtidig en repræsentativ forbedring af den nugældende situation, da vi derved kommer tættere på Hovedbestyrelsen. Vi skal mødes med medlemmerne af vores sektion i august, hvor vi skal drøfte, hvordan vi får valgt en handlekraftig ny bestyrelse i landsklubben. Vores formand, Karen Noeberg, har meddelt, at hun ikke genopstiller.

Hvilke fordele og ulemper mener du, at denne sammenlægning har?

Set ud fra nuværende position kan jeg kun se fordele. Vi har haft utrolig stærk opbakning i DM på trods af vores lidenhed, men vi er meget sårbare, fordi vi har så lille en medlemskreds at rekruttere politikere fra.

Vi forsvinder ikke. Vi forventer derimod at blive mere synlige og få større mulighed for at repræsentere vores synspunkter i DM's politiske system.



Camilla Gregersen

Formand i DM Privat

Hvorfor skal sektoren for selvstændige og freelancere lægges ind under privatsektoren?

Den formelle grund er, at vi gerne vil sikre, at også freelancere og selvstændige kan stemme til Hovedbestyrelsen under DM's nye vedtægter, men helt ærlig synes jeg, det er en så god idé, at områderne lægges sammen, at jeg mener, vi skulle gøre det uafhængigt af, om det er smart ift. vedtægterne. Vi kan få enorm glæde af hinanden, fordi vi kan lave flere fælles arrangementer, når vi tør nedbryde siloerne. Jeg forventer, at medlemmerne inden for begge områder vil have fordele af, at vi laver et tæt samarbejde. Og så har vi en brandgod kemi med energi mellem de to områder, når vi mødes – det giver engagement og energi, og den stærke energi smitter af på de arrangementer, vi laver for medlemmerne.

Derudover er der mange medlemmer, der befinder sig i grænselandet mellem at være fastansat eller freelancer, og der er det også en fordel, at vi kan rumme det politisk, og at vi sammen bliver klogere på, hvordan arbejdsmarkedet udvikler sig for medlemmerne.

Hvad betyder sammenlægningen for privatsektorens fremtidige sammensætning af medlemmer og politikere?

Det er vigtigt for mig, at vi værner om medlemsdemokratiet, og jeg ser gerne, at det bliver udbygget. På det formelle plan skal der være direkte valg, som er gennemskuelige for medlemmerne, men lige så vigtigt er det at skabe muligheder for, at vi som medlemmer kan engagere os i emner, som vi brænder for. Det kan eksempelvis være det prekære arbejdsmarked, som jeg er sikker på, at vi kommer til at beskæftige os meget mere med. Og her er det altså genialt, at vi har både privatansatte og selvstændige med til at kaste et blik på, hvad betydningen bliver. Jeg tror, vi kan blive meget klogere på dynamikkerne på arbejdsmarkedet, hvis vi tør bringe vores viden i spil sammen.

I den nye konstruktion sikrer vi, at freelancere og selvstændige får mindst én plads i den nye sektorbestyrelse, men jeg håber da, at flere af dem får lyst til at stille op, for der er brug for deres gode input til, hvad vi kan gøre for at forbedre medlemmernes vilkår. Og jeg håber også, at nogle af de selvstændige eller freelancere får lyst til at stille op til Hovedbestyrelsen.

Hvilke fordele og eventuelle ulemper mener du, denne sammenlægning har?

Det bliver en styrkelse af både privatområdet og selvstændige, at de to områder kan befrugte hinanden, og helt ærlig, så har jeg svært ved at se ulemper. Det er en tiltrængt fornyelse, som jeg glæder mig til at være med til at bringe i mål. <<



CSC fyrer igen

Ny stor fyringsrunde i CSC koster 400 ansatte jobbet. Meldingen kommer som et chok for en nu næsten halveret medarbejderstab, fortæller DM's tillidsrepræsentant.

De troede ikke det kunne ske igen. Men så skete det i endnu større målestok end tidligere. 400 danske ansatte i it-virksomheden CSC må vinke farvel til deres arbejde. Heriblandt et endnu uvist antal medlemmer af Dansk Magisterforening. Dermed halveres virksomheden næsten fra sine i dag 1.100 ansatte på dansk jord. Også omkring 100 ansatte i Norge og Sverige bliver fyret.

Den 27. maj blev der delt fyresedler ud til de ansatte, som ikke i forvejen havde taget mod tilbuddet om en frivillig fratrædelsesordning. CSC har internt udmeldt en liste på 306 frivilligt fratrådte og fyrede. Af disse er mindst 22 ansat på akademikeroverenskomsten og medlem af DM, IDA eller Djøf.

“Det er rædselsfuldt. Både for de, af vores kolleger, der får den tunge besked, men også for os tillidsfolk og bisiddere. Men vi har jo prøvet det før med tre fyringsrunder på 13 måneder. Så da vi fik

beskeden for en måned siden om en ny fyringsrunde, var vi meget overraskede”, siger DM's tillidsrepræsentant i CSC Jens Groth Andreasen.

Efter tre store fyringsrunder i 2012 og 2013 havde de fleste medarbejdere på baggrund af ledelsens udmeldinger således regnet med, at fremtidige personalemæssige tilpasninger ville ske som “sjatfyringer”. Altså tilpasninger i meget mindre skalaer, forklarer Jens Groth Andreasen.

“Denne fyringsrunde er den største, vi har oplevet. Og det er i dag ud af et mindre antal medarbejdere, end vi var for et par år siden. Vi er jo nærmest blevet halveret”, siger Jens Groth Andreasen.

Det er i princippet alle typer af it-medarbejdere, der skal skæres væk i CSC. Men det rammer driftsdelen hårdest, da den er nemmere at flytte til udlandet. Udviklingsdelen kræver et

mere indgående kendskab til kundernes forretning og dens kunder og er derfor sværere at flytte til en anden kultur.

Tab af store kunder

Ifølge CSC's administrerende direktør, Jørgen Jakobsen, sker den aktuelle fyringsrunde, fordi man “har startet en omstillingsproces af arbejdsstyrken”,

En del af krisen bag ved fyringsrunderne skyldes, at CSC har tabt store kunder som TDC, Tryg og SAS til andre it-leverandører – især i Indien. Det er sket, samtidig med at CSC ikke har kunnet finde nye store kunder, som har opvejet de kundetab.

“Samtidig har CSC løbende løftet opgaver ud af Danmark til kolleger i CSC-koncernen i Litauen, Spanien og offshore i Indien. Det arbejde har vi ikke kunnet erstatte i Danmark, og det er meget trist og for mange en skuffelse”, siger Jens Groth Andreasen.

Syv års kæmpe underskud, et samlet tab på flere milliarder og en stribe af skandalesager, nedbrud, forsinkelser og problemer havde efterladt CSC i enorme problemer. Miseren for CSC kulminerede i starten af 2011, hvor virksomheden var genstand for den største strejke i it-branchen i nyere tid. Konflikten startede med en lockout, som fortsatte i hele konfliktperioden.

Oplevelsen var ellers, at fyringer og krise nu var ved vejs ende, og i Valby stod det nye CSC Danmark nu klar. Tilbage i november måned pointerede CSC's øverste chef i Norden, amerikaneren John Walsh III, således, at CSC efter flere års problemer nu var tilbage på sporet igen som en konkurrencedygtig spiller.

"Den opgave er nu løst efter så mange år med dårlige finansielle resultater

og dårlige sager. CSC er i dag et meget anderledes selskab end for to år siden", sagde John Walsh til Computerworld i efteråret 2014.

Virkelig voldsom

Det vides i skrivende stund endnu ikke, præcis hvor mange akademikere og herunder DM'ere der rammes direkte af fyringsrunden. Ifølge formand i DM Privat Camilla Gregersen ser det ud til, at akademikerne denne gang ikke er ramt så meget af ufrivillige fyringer.

"Massefyringen på CSC har været virkelig voldsom. Det har trukket tænder ud på alle på arbejdspladsen, siden meldingen om fyringerne kom. For alle har gået og tænkt på, om man ville blive ramt, og hvordan ens liv skal blive fremover", siger Camilla Gregersen.

Hun påpeger, at CSC's ledelse har en stor opgave med at få arbejdspladsen videre. Der er en helt konkret opgave med at genopbygge tilliden. Ledelsen må ud af flyverskjulet og give en melding for hele CSC's skyld.

"Der er ikke engang gået et år, siden at ledelsen på CSC forsikrede, at nu kom der ikke flere fyringer, og bum, så kom denne kæmpe fyringsrunde. Helt aktuelt savner jeg information fra ledelsen om, hvad der nu skal ske på arbejdspladsen, så man undgår frygt og mistillid til, hvordan det hele nu skal komme til at fungere i fremtiden, når hele afdelinger er blevet fyret", siger Camilla Gregersen. <<

Cadeau til AC-klubber

Akademikerklubberne er fagforeningernes fremskudte hånd i de private virksomheder. Klubberne giver et rum for fagligt og socialt fællesskab, men er også en afgørende ressource i forhandlinger med arbejdsgiverne.

Akademiske klubber giver fagligt fællesskab. Og de har direkte indflydelse på arbejdsvilkårene og er derfor som fagforeningernes forlængede arm helt centrale for både de ansatte og deres fagforbund.

Klubberne er vigtige, men siden 2010 har antallet af DM-medlemmer i AC-klubbestyrelser ikke udviklet sig mærkbart, men ligget stabilt på mellem 25 og 29 stykker. I 2015 er der 27 klubbestyrelsesmedlemmer tilknyttet DM.

At antallet ikke vokser mere på trods af deres vigtige funktion for fagforbundene, handler især om tid. Det påpeger DM såvel som klubmedlemmerne samstemmende.

Derfor havde DM taget initiativ til i samarbejde med andre akademiske fagforeninger at afholde en temadag for akademikerklubber i den private sektor den 12. maj. 100 akademikere fra en række akademiske fagforbund deltog på en dag med oplæg og diskussion om, hvordan man engagerer sine kolleger i klubberne, om globaliseringens

udfordringer og fremtidens akademikerarbejdsmarked. Og så var temadagen en fjer i hatten til deltagerne.

“Klubberne skal på en sådan dag få ny inspiration. De skal have en cadeau fra deres fagforbund og få lidt benzin at køre videre på. Og så er dagen en glimrende mulighed for at danne netværk, og det skete i høj grad”, siger konsulent i DM Ann Mehl, som var med til at arrangere og afholde dagen.

Fremskudt hånd

En AC-klubs vigtigste funktion på en arbejdsplads er at være et forum for diskussioner omkring organisering af arbejdet, arbejdsmiljø og generelle vilkår i virksomheden. Det kan fx være om løn og kompetenceudvikling. Det er tillidsrepræsentanten eller klubformanden i klubben, som får mandat til at forhandle med ledelsen på klubbens vegne.

På det private arbejdsmarked er AC-klubberne typisk et fællesskab mellem medarbejdere fra alle de akademiske

forbund, der måtte være repræsenteret i virksomheden. Derfor var også klubmedlemmer fra alle AC-forbund inviteret til temadagen.

Ann Mehl forklarer, at klubberne er fagforeningernes fremskudte hånd lokalt. De kender problemstillingerne i den enkelte virksomhed langt bedre, end foreningens sekretariat nogensinde ville kunne. Derfor er klubberne så vigtige. Og derfor skulle temadagen give de deltagende klubmedlemmer inspiration til og helikopterperspektiv på deres daglige klubarbejde.

“Disse ildsjæle i AC-klubberne laver et stort stykke arbejde for at hjælpe vores medlemmer ude på virksomhederne. De er en meget vigtig ressource for os, og derfor skal vi også gøre noget for dem”, siger Ann Mehl.

Op ad bakke

I ATP er der omkring 150 medlemmer i AC-klubben. Klubben indgår i dialog med ledelsen via et centralt og et lokalt virksomhedsudvalg, hvor bl.a. ledelsestil-

“Disse ildsjæle i AC-klubberne laver et stort stykke arbejde for at hjælpe vores medlemmer ude på virksomhederne”.

Ann Mehl, forhandlingskonsulent i DM

“Nogle gange er det lidt op ad bakke at få skabt synlighed om AC-klubben”.

Anne-Marie Borritz, kommunikationskonsulent og AC-klubformand i ATP

tag og arbejdsmiljøforhold bliver drøftet, forklarer kommunikationskonsulent i ATP og klubbens formand Anne-Marie Borritz, som deltog på temadagen.

“Nogle gange er det lidt op ad bakke at få skabt synlighed om AC-klubben. Der har vi brug for at få ny inspiration og at se det hele lidt oppefra. Det kan man på en sådan temadag”, siger Anne-Marie Borritz, som på temadagen dog savnede lidt mere interaktion og involvering af deltagerne.

Hun pointerer, at det kræver hjerteblod og tid at lave klubarbejde. Det kan være svært at involvere medlemmerne, som har travlt, for møderne og aktiviteter ligger som regel uden for arbejdstiden.

“Det er vigtigt, at medlemmerne ved, at der er en klub. Vi kan rådgive om ansættelsesforhold og har fokus på aktuelle udfordringer i AC-arbejdet, herunder stress og psykisk arbejdsmiljø. Der har lige været OK-forhandlinger og deraf diskussioner i klubben om, hvorvidt resultaterne var gode nok. Det

er godt. For det vidner om, at folk kan engageres, og at det faglige fællesskab giver mening. Resultatet blev da også stemt hjem med stort flertal”, siger hun.

Oplagt idé

Også i Forbrugerrådet Tænk puster AC-klubben ud efter netop overståede løn- og overenskomstforhandlinger. Med sine 50 medlemmer fra forskellige AC-fagforeninger arbejder klubben på at samle diversiteten blandt de ansatte og på at påvirke udviklingen for at få en god arbejdsplads. Men selvom klubben står stærkt over for ledelsen, gør det daglige tidspres det svært at få samlet medlemmerne til møder, forklarer tillidsrepræsentant i Forbrugerrådet Tænk Sine Jensen, som har efterspurgt en temadag om AC-klubber længe.

“Ideer bag temadagen er oplagt. Hos os er vi en blandet skare af akademikere, der arbejder sammen, og derfor er det også vigtigt, at baglandet arbejder sammen og arbejder mod samme mål”, siger Sine Jensen.

Hun forklarer, at deltagerne på temadagen kan udbygge deres netværk og udveksle erfaringer. Men Sine Jensen fik på temadagen også en vigtig og for hende ny og overraskende oplysning med sig hjem.

“AC-klubber kan få dækket udgifter til arrangementer af fagforeningerne. Det er jeg noget fortørnet over, at fagforeningerne ikke har kommunikeret bedre ud noget før. Jeg er ret overbevist om, at lidt mødeforplejning kan hjælpe på engagementet”, siger Sine Jensen. <<

EFTERLYSNING!

Har du oplyst DM om, at der findes en AC-klub på din arbejdsplads? Skriv til DM Privats formand Camilla Gregersen på cg@dm.dk

UDVIKLINGEN I ANTAL KLUBBESTYRELSESMEDELMER AF AC-KLUBBER UNDER DM PRIVAT

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Klubbestyrelsesmedlem	28	29	28	29	25	27
Klubformand	10	10	11	10	9	9

Kilde: DM

HVAD ER EN AC-KLUB?

Klubbens vigtigste funktion er at være forum for diskussioner om spørgsmål omkring organisering af arbejdet, arbejdsmiljø og generelle arbejdsvilkår på arbejdspladsen.

Der skal i virksomheden være minimum fem akademikere, som er medlem af en akademisk fagforening, for at man kan starte en AC-klub med støtte fra typisk ét AC-fagforbund som hovedtilknyttet partner.

Ny lov om klausuler er kun et halvt skridt

Regeringens nye lovforslag om ansættelsesklausuler betyder paradoksalt nok, at det kan blive billigere for virksomheder at binde ansatte med en klausul. Enhedslisten og SF foreslår ændringer.

Forhåbningerne var store, da regeringen med sidste sommers vækstpakke lagde op til at mindske brugen af job- og konkurrenceklausuler.

Det lovforslag, der inden valgudskrivelsen var til førstebehandling i Folketinget, forbyder da også de såkaldte jobklausuler, hvor to virksomheder indgår aftaler, der hindrer eller begrænser deres ansatte i at få nyt job i den anden virksomhed.

Til gengæld giver loven fortsat virksomheder mulighed for at bruge ansættelses- og konkurrenceklausuler. Og dermed risikerer loven i praksis at virke mod sit formål, mener kritikere.

Enhedslisten har blandt andet peget på, at lovforslaget er uklart, når det drejer sig om, hvem der kan omfattes af konkurrenceklausuler. I bemærkningerne til loven hedder det som noget nyt, at der skal være tale om "helt særligt betroede medarbejdere", men det fremgår også af bemærkningerne, at det i sidste ende skal være domstolene, der skal afgøre, hvem der er helt særligt betroede. Og det åbner en ladeport af fortolkninger, mener Jørgen Stamhus, lektor og arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet.

"Problemet er, at 'særligt betroede medarbejdere' er et lidt diffust begreb, og vi ved jo ikke, hvordan juraen fremover vil definere begrebet. Derfor bliver lovens gennemslagskraft også afhængig af denne definition", siger Jørgen Stamhus.

Bredere anvendelse og billigere

Ifølge Akademikernes formand, Finn R. Larsen, er der dog også andre problemer med forslaget. Han mener, at resultatet af loven ligefrem kan være en større udbredelse af klausuler.

Det skyldes blandt andet at de nye regler kommer til at gælde for alle ansættelsesforhold og lønmodtagergrupper

i stedet for kun for funktionærer som i dag. Men samtidig bliver det med den nye lov billigere for en virksomhed at "binde" sine ansatte med en klausul. De kan nemlig fremover anvende klausuler på seks måneder og nøjes med at betale den ansatte en engangskompensation på to gange 40 procent af månedslønnen i stedet for tre gange 50 procent, som er minimumsbetalingen i dag.

"Virksomhederne vil med lovforslaget få et incitament til at anvende ansættelsesklausuler på op til seks måneder, som med lovforslaget vil blive markant billigere end efter de gældende regler", siger Finn R. Larsen.

Uambitiøst lovforslag

Hovedforbundene Akademikerne og FTF kritiserer begge, at lovforslaget fra Beskæftigelsesministeriet direkte bygger på en nylig aftale mellem LO og DA. Det vækker harme, fordi problemstillingen er langt mere udbredt på videns- og akademikerområdet end på LO-området. Det er nemlig især vidensarbejdere og således Akademikernes og FTF's medlemmer, som er omfattet af ansættelsesklausuler i ansættelsen.

At akademikerne helt er overset i det nye lovudspil, vækker også dyb skuffelse i Dansk Magisterforening (DM).

"Lovforslaget er uambitiøst, og vi havde forventet flere forbedringer. Der er brug for, at ansættelsesklausuler bliver afskaffet eller begrænset til kun at omfatte topledelse", siger Camilla Gregersen, som er formand for DM's privatsektor.

Hun pointerer, at både DM, de andre AC-organisationer, FTF og Produktivitetskommissionen har synliggjort over for regeringen, at ansættelsesklausulernes stavnsbinding af de ansatte hindrer vækst.

"Derfor er det beskæmmende, at regeringen ikke har haft vilje til en mere vidtgående lovgivning. Nu får vi bare en lappeløsning, hvor der både er forringelser og forbedringer", siger Camilla Gregersen.

DM mener desuden, at den økonomiske kompensation for at være omfattet af en klausul skulle være anderledes skruet sammen.

"Kompensationen for at være omfattet af en klausul burde udbetales allerede i starten af ansættelsesforholdet. Man er jo underlagt en begrænsning på sin mobilitet fra dag ét, så det ville kun være rimeligt, hvis kompensationen afspejlede dette", siger Camilla Gregersen.

Tilsvarende kritiserer hun, at arbejdsgivere med den nye lov kan ophæve en klausul midt i en ansættelse – uden at medarbejderen modtager nogen kompensation.

"Hvis godtgørelsen lå i starten af ansættelsen, kunne det måske også få arbejdsgiverne til at overveje to gange, om der nu også er brug for klausulen", siger Camilla Gregersen.

SF: Det skal være dyrt

Også SF mener, at brugen af klausuler fremover skal begrænses yderligere ved at gøre det dyrere for virksomhederne at bruge dem.

Det gælder særligt i forhold til de ulovlige såkaldte 3.-partsklausuler, hvor et flertal i Folketinget tidligere har talt for indførelse af kompensation.

"Det er i sig selv forbudt at indgå en sådan aftale, og derfor skal der også være en rimelig straf for at gøre det og tilsvarende en rimelig kompensation til den lønmodtager, der bliver omfattet af en hemmelig klausul. Her er loven alt for svag", arbejdsmarkedsordfører i SF Eigil Andersen.

Men også lovlige klausuler skal være dyrere, mener SF:

“Hvis man skriver under på en klausul, så kompenseres man med den nye lov lavere, hvis man får et arbejde bagefter, end hvis man ikke får et arbejde. Vi siger: Kompensationen skal være høj under alle omstændigheder. Det skal simpelthen være dyrt for arbejdsgivere at bruge klausuler, og de skal ikke have rabat, fordi en lønmodtager opnår arbejde, i den periode kompensationen udbetales”, siger Eigil Andersen. <<



CAMILLA GREGERSEN,
FORMAND FOR DM PRIVAT

Hvad vil loven komme til at betyde for DM's privatansatte medlemmer?

“Loven kommer først og fremmest til at betyde, at brugen af klausuler kommer til at fortsætte. Derfor er det utrolig vigtigt, at man kontakter DM's rådgivere, når man skal skifte job eller i andre sammenhænge kommer i berøring med klausuler.

Den nye lovgivning komplicerer faktisk nogle af de tilfælde, hvor man kan få kompensation, så det bliver mindre gennemskueligt end i dag. Så derfor er det vigtigt, at medlemmet bliver stillet bedst muligt gennem rådgivning og forhandling, så klausuler kommer til at vare kortest mulig tid og med den størst mulige kompensation”.

DM · Dansk Magisterforening



Nye overenskomster

Overenskomstfornyelse 2015-2016 Atkins

Akademikerorganisationerne har i februar 2015 forhandlet med Atkin ledelse om fornyelse af overenskomsten. DM har 9 medlemmer ansat på virksomheden.

Aftaleresultatet er en vedligeholdelsesoverenskomst med følgende ændringer:

- Stigning på 2,2 % pr. 1.4.2015
- Opregulering af minimumslønnen med 500 kr.
- Præcisering og forbedring af rejsetidsbestemmelser.

Resultatet har været sendt til afstemning blandt medlemmerne med en stemmeprocent på nul. Overenskomsten er etårig. Sekretariatet indstiller fornyelsen til godkendelse.

Overenskomstfornyelse 2014-2016 Dansk Ornitologisk Forening

Den fælles AC/HK-overenskomst følger i store træk de statslige overenskomster for henholdsvis Akademikerne og HK.

Ved fornyelsen er det for akademikerne aftalt, at der i 2015 pr. 1.10.2015 fordeles en pulje til individuelle tillæg på kr. 41.000 og i 2016 pr. 1.4.2016 i alt kr. 82.000. Hensigten med puljen er at tilnærme AC-lønnen i DOF til staten, hvor AC-lønnen aktuelt udgøres af 80 % fast løn og 20 % tillæg.

Medlemmerne har godkendt resultatet. Sekretariatet indstiller fornyelsen til udvalgets godkendelse.

Overenskomstfornyelse 2015-2016 Fagbevægelsens Internationale Center (FIC)

Den fælles overenskomst mellem FIC og AC/HK er fornyet for 1 år.

Parterne har aftalt en generel lønstigning pr. 1.1.2015 på 3,75 %. Herudover er det aftalt, at i tilfælde af at det ikke er muligt at afholde den samlede ferie, kan op til fem dage svarende til den sytte ferieuge udbetales ved ferieårets afslutning.

Medlemmerne har godkendt resultatet. Sekretariatet indstiller fornyelsen til godkendelse.

dm.dk

Psykisk arbejdsmiljø på privatområdet

Det er utroligt, men sandt. AC's undersøgelse, "Akademikernes psykiske arbejdsmiljø", er den første af sin art. Det kan synes helt utroligt med det store fokus, der har været i medierne på stressrelaterede sygdomme, depressioner og almindelig mistriksel. DM har foretaget en særkørsel af resultaterne for DM's privatansatte medlemmer.

Man kunne godt have ønsket sig meget mere af AC-undersøgelsen, men en fugl i hånden er bedre end ti på taget.

Undersøgelsen slår fast, at arbejdsgivere i det private står famlende over for udfordringerne. Der er også en pæn diskrepans mellem arbejdsgivernes oplevelse af situationen og medarbejdernes. Cheferne oplever ikke, at der er noget galt; det gør medarbejderne derimod. Der ligger således en stor opgave forude med at kortlægge problematikkerne. Man har efterhånden fået styr på det fysiske arbejdsmiljø, nu kommer turen for alvor til det psykiske.

Det fremgår nemlig også af resultaterne, at hvis man virkelig ønsker at forbedre vilkårene, er det helt nødvendigt, at topledelsen engagerer sig på det strategiske plan, tilegner sig værktøjerne til at løse problemerne, sørger for at implementere strategien hele vejen ned gennem organisationen og følger op på udførelsen i stedet for at stikke hovedet i busken.

Man har i kommentarerne til undersøgelsen været hurtig til at konkludere, at hvis kvinder oplever større mistriksel på arbejdspladsen end mænd, så er det, fordi de er hurtigere til at råbe vagt i gevær, på samme måde som de er hurtigere til at opsøge en læge end mænd. Det er en mulig forklaring, men det kunne jo også være, at de oplevede noget så gammeldags som større uretfærdigheder, større pres og mindre anerkendelse. Man skal på et nyt terræn holde øjnene åbne for andre årsagsforklaringer end de vedtagne, specielt når de ikke er underbyggede.

Vi skal også tage fat i nutidens tendens til at individualisere problemerne. De opstår typisk på afdelingsniveau, og hvis det er gået helt galt, behandles sagen som et individuelt problem med psykologbehandling, der måske nok tager fat i den skadelidtes måde at takle problemerne på, men ikke på de strukturelle udfordringer.

Vi har i DM Privat i samarbejde med de offentligt ansatte DM'ere kørt et forsøgsprojekt med at oprette et netværk for stressramte. Resultaterne har været så overbevisende, at vi fortsætter det.

Vi kunne som sagt have ønsket os mere af denne undersøgelse, men det er her, I medlemmer kommer ind i billedet. Ved at deltage i spørgeskemaundersøgelser forøger I hver gang vores viden om jeres problemer og bidrager hermed til at gøre noget ved dem.

Jeg vil opfordre alle til at gå ind på DM's hjemmeside og bruge rapporten som et afsæt til at reflektere over jeres egen situation.

Skriv endelig til DM Privats bestyrelse, hvis der er forhold, I ønsker, at vi skal tage op.