

it,medie & industri



6 Kiki er 25 år og tillidsrepræsentant

10 Ib pendler fra Sverige til Esbjerg

18 Konkurrence: Hvad skal dit fagblad hedde?

Udgives af:

HK it, medie & industri Hovedstaden
Svend Aukens Plads 11
2300 København S
mail: imi@hk.dk
www.imi.hk.dk

Oplag: 14.000

Faglig afdeling

Tlf. 33 30 29 45

Medlemsservice/kontingent

Tlf. 33 30 29 31

**Åbningstider i faglig afdeling
og medlemsservice/kontingent**

Mandag/onsdag/torsdag kl. 9-15

Tirsdag kl. 9-17

Fredag kl. 9-13

A-kassen · Tlf. 70 10 67 89**Telefontider:**

Mandag - torsdag kl. 8-17

Fredag kl. 8-16

A-kassens Jobformidling

Tlf. 33 30 29 39

Personlig henvendelse**i A-kassen (Job og Vejledning)**

Mandag/onsdag/torsdag kl. 9-15

Tirsdag kl. 9-17

Fredag kl. 9-13

it, medie & industri

Udkommer næste gang 3. september 2018

Deadline 30. juli 2018.

Ansv.: Peter Jacques Jensen

Foto: Mark Knudsen m. fl.

Layout:

Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk

Tlf. 35 35 72 76

Tryk: Aller Tryk A/S

Skrift: Clearview

Forsiden:

25-årige Kiki Ahlstrøm er den yngste
tillidsrepræsentant i HK it, medie & industri
Hovedstaden. (Foto: Mark Knudsen)

Vi skal tale om uddannelse

Arbejdsmarkedet er i en rivende udvikling i disse år, så uanset om man er jobsøgende eller allerede i arbejde, stilles der større og større krav til udvikling af både arbejdspladserne og medarbejdere. Det handler ikke bare om at udvikle sine kompetencer, men i lige så høj grad om at udvikle sit jobindhold.

I de sidste mange år har det derfor været en prioritet for HK at kæmpe for bedre uddannelses- og udviklingsmuligheder for vores medlemmer – både i og uden for overenskomstsyste-
met. Og det er der flere gode grunde til. Der er nemlig nogle grundlæggende uligheder i Danmark, når man ser på, hvem der får den største andel af efter- og videreuddannelse. Lidt firkantet kan man sige, at jo længere uddannelse du har, jo mere efteruddannelse får du sandsynligvis også.

Derfor skal vi alle sammen til at tale endnu mere om formel uddannelse, og vi skal tale mere om udvikling af fag, arbejdspladser og kompetencer. Ikke bare i disse spalter, hvor både jeg og et par af fagforeningens dygtige medlemmer fortæller om vores syn på uddannelse og udvikling, ikke bare til konferencer og møder og på fagforeningens kontorer, men vigtigst af alt alle steder hvor to eller flere kolleger mødes.

Den opgave skal vi alle sammen hjælpe hinanden med, hvor vi går og står.

Derfor lancerer HK it, medie & industri Hovedstaden et initiativ, hvor vi ønsker at klæde interesserede medlemmer på til at være »uddannelsesagenter« blandt deres kolleger. At være uddannelsesagent handler ikke om at være studievejleder eller karriererådgiver, men om både på egne og kollegernes vegne at være nysgerrig over for mulighederne for uddannelse, at inspirere andre gennem egen uddannelse og udvikling, og at være i stand til at starte samtaler om uddannelse. Vi tror nemlig på, at den vigtigste kommunikation er den, hvor kolleger sammen drøfter muligheder og udfordringer i arbejdslivet med hinanden.

Uanset om du er i fast job eller ej, og om du er på en stor eller lille arbejdsplads, så tilbyder vi, at du som uddannelsesagent kan blive klædt på til at gå forrest, når det gælder uddannelse og udvikling – det kan du læse mere om på bagsiden af denne udgave af bladet.

Selvfølge-
lig skal vi stadigvæk arbejde med at skabe flere og bedre muligheder for uddannelse, der kan sikre, at vi HK'ere ikke bare følger med tiden og bevarer vores arbejde, men at vi også rent faktisk sørger for, at vi får vores andel af de nye og spændende opgaver og dermed udvikler vores job.

Men hvis den opgave for alvor skal lykkes, skal vi blive meget bedre til at udnytte de muligheder, vi skaber. Vi skal interessere os for udviklingen, vi skal orientere os om mulighederne, og vi skal tale meget mere sammen om uddannelse. Og det skal vi hjælpe hinanden med.

Peter Jacques Jensen
peterjacques.jensen@hk.dk





INDHOLD

ARTIKLER

4 DE FEDESTE AHAOPLEVELSER FÅR MAN SAMMEN. Tillidsrepræsentant Betina Lionett fra Assa Abloy tog sin chef med til årets arbejdsmiljødag i HK Hovedstaden. Det synes de begge var en rigtig god idé.

6 KIKI ER 25 ÅR OG TILLIDSREPRÆSENTANT. Laborant Kiki Ahlstrøm fra Chr. Hansen i Hvidovre er nyvalgt tillidsrepræsentant – vi mødte hende til en snak om rollen og hendes allerførste erfaringer i den.

8 FÆLLESSKABERNES FORMAND. Peter Jacques Jensen vil som ny formand for HK it, medie & industri Hovedstaden styrke fællesskaberne og give medlemmerne bedre mulighed for indflydelse.

10 IB PENDLER FRA SVERIGE TIL ESBJERG. Da Ib Winther Nielsens arbejdsplads rykkede fra København til Esbjerg, besluttede han at holde fast i jobbet. Også selv om han bor midt inde i Skåne.

14 »JEG ER DA STADIGVÆK NYSGERRIG«. 51-årige Karina Rimkus Selck brugte ikke mange kræfter på at bekymre sig om sin alder, da hun blev ledig. Et års intensiv job-søgning og strategisk brug af LinkedIn har nu givet hende nyt fast arbejde.

16 HVIS MAN IKKE UDVIKLER SIG, MISTER MAN VÆRDI. Selvvalgt uddannelse giver mulighed for at tage uddannelse inden for noget, man ikke arbejder med til daglig. Den chance greb Maiken Jersie Jensen fra Novozymes.

18 KURSER, MØDER OG ARRANGEMENTER.

HK it, medie & industri Hovedstaden – kort fortalt

Medlemmerne af HK it, medie & industri Hovedstaden arbejder på virksomheder, der ligger i en af de 29 kommuner i hovedstadsregionen. Medlemmerne arbejder på industrivirksomheder, herunder i medicinalindustrien, på it-virksomheder og inden for den grafiske branche – fra reklame- og webbureauer til trykkerier. Fagforeningen har ud over den valgte formand, Peter Jacques Jensen, 26 medarbejdere, som er klar til at bistå medlemmerne med råd og juridisk hjælp. Find afdelingens medarbejdere på www.imi.hk.dk.



De fedeste **ahaoplevelser** får man sammen

TEKST: LARS MADSEN

FOTO: MARK KNUDSEN

Da tillidsrepræsentant Betina Lionett fra låsefirmaet Assa Abloy i Herlev læste, at hun kunne invitere sin chef med til arbejdsmiljødag i HK Hovedstaden, besluttede hun omgående at gøre det. Omtrent lige så hurtigt valgte hendes chef, Helle Lindved Jensen, at takke ja til invitationen. Hun syntes, den fælles arbejdsmiljødag var »et fedt initiativ«.

Da IMI-bladet taler med dem nogle dage efter arbejdsmiljødagen, er begge parter glade for, de tog med.

– Vi er enige om, at det var en god dag, for vi fik noget med os. Jeg tror absolut, dagen kan få praktisk betydning for arbejdsmiljøet ude ved os. Vi var i forvejen i gang med en proces, men nu har vi fået et spark, som nok kan bringe os endnu videre, siger Betina Lionett, der arbejder i Assa Abloys administration.

Til årets arbejdsmiljødag for tillidsvalgte var deltagerne blevet opfordret til at tage deres chef med, og den opfordring valgte rekordmange at følge. En af dem var tillidsrepræsentant Betina Lionett fra Assa Abloy, der havde medbragt sin chef, Helle Lindved Jensen



Assa Abloy-tillidsrepræsentant Betina Lionett (tv.) og hendes chef, Helle Lindved Jensen, er enige om, at det må være nemmere at forbedre arbejdsmiljøet, når man er fælles om at få inspiration til det.

at sætte sig ind i, hvordan andre har det, og hvorfor de gør, som de gør. Jeg skulle måske have taget en samtale med hende tidligere i forløbet, siger Helle Lindved Jensen og forklarer, at hun med sin viden fra arbejdsmiljødagen nu bedre kan forstå nogle af medarbejderens reaktioner.

– Efter arbejdsmiljødagen har Betina og jeg har i det hele taget talt meget om, hvorvidt der er noget, man kunne have gjort anderledes, siger hun.

Fælles totempæl

Betina selv har blandt andet taget med sig fra dagen, at hun godt kunne tænke sig færre rutineopgaver og mere mulighed for at gå i dybden. Det fortæller hun allerede i frokostpausen, mens arbejdsmiljødagen er i gang, og i en opfølgende samtale en ugen senere siger hun:

– Helle var i forvejen ved at tilføre flere ressourcer til os. Nu bliver vi snart to om min arbejdsbeskrivelse, og så får jeg mulighed for at se nærmere på sådan noget som vores brug af kreditnotaer – hvorfor bruger vi dem, og hvor ofte sker det. Jeg tror, det vil give mig mere velvære i arbejdsdagen, hvis der er lidt mindre rutine og mere fordybelse.

Helle Lindved Jensen nævner en forestående fælles Assa Abloy-dag for afdelingerne i Herlev og Hobro som en lejlighed, hvor hun sammen med Betina Lionett er blevet inspireret til at gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet:

– Vi har talt meget om, at vi skal være gode til aktivt at tale med hinanden den dag, så vi ikke bare bliver to grupper medarbejdere – en fra Herlev og en fra Hobro. Vi er jo én virksomhed, og det gælder om at få en fælles totempæl for hele virksomheden, siger hun og forklarer, at Tommy Krabbe i sit foredrag talte om »totempæle« og »os« og »jer«.

– Da han sagde det, kiggede Betina og jeg straks på hinanden og tænkte med det samme: »Det er totalt os,« ler hun.

– Det fede ved sådan nogle ahaoplevelser er da at få dem sammen. ▀

– Jeg satte også pris på, at Betina og jeg kunne få den der uformelle snak om alt og intet. Og om, hvad vi kan lære af hinanden, og hvordan vi kan få et stærkere team, siger Helle Lindved Jensen.

Stof til eftertanke

Begge fremhæver det midterste af dagens tre oplæg som det mest spændende. Det var foredragsholder Tommy Krabbe, der blandt andet talte om værdien af at være mere åbensindet og nysgerrig, når vi skal kommunikere, samarbejde, udvikle og forstå andre mennesker. Helle Lindved Jensen fortæller, at oplægget har givet hende stof til eftertanke, blandt andet omkring en af hendes medarbejdere, der sidste år var lettere stressramt af forskellige årsager.

– Jeg tror, jeg kunne have været endnu bedre til at møde hende, hvor hun var. For eksempel var jeg ikke ordentligt klar over, at man som stressramt kan have svært ved

BETINA: Derfor tog jeg min leder med

En ting er, hvad jeg på sådan en dag selv kan få af gode ideer til, hvad vi kan gøre på virksomheden sammen. Men jeg skal jo også have min chefs støtte, hvis ideerne skal blive til noget. Så er det da rart, at vi kan få fælles ejerskab til de gode ideer. Jeg tænker også, det er en lejlighed til, at Helle kan få et ekstra indblik i vores hverdag som medarbejdere. Selv om jeg synes, hun har rigtig god føling med det allerede.

HELLE: Derfor tog jeg med som leder

Arbejdsmiljø ligger mig meget på sinde. Det er super vigtigt, at mine medarbejdere trives. Min erfaring er, at hvis man kan tilbyde et godt arbejdsmiljø med en god balance mellem privatliv og arbejdsliv, gode fysiske rammer og at man har det godt med kollegerne og omgangssformen og laver noget socialt sammen, så giver det trivsel, og så stiger effektiviteten. Et godt arbejdsmiljø er vigtigere end den sidste krone i lønposen. Når vi er af sted sammen, bliver det også lettere at få tingene til at forankre sig. Så er det ikke bare chefen, der står og siger: »Vi skal gøre sådan og sådan«.

Deltagerrekord

Med i alt 198 deltagere slog HK Hovedstadens Arbejdsmiljødag 2018 ny deltagerrekord – og HK it, medie & industri Hovedstaden var rigtig godt repræsenteret med 54 arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter samt 10 ledere (hvilket også er rekord).

Kiki er 25 år og tillidsrepræsentant

Kiki Ahlstrøm er nyvalgt tillidsrepræsentant på Chr. Hansen i Hvidovre og blandt de yngste tillidsvalgte i HK it, medie & industri Hovedstaden. Vi har mødt hende til en snak om rollen som tillidsrepræsentant og de allerførste erfaringer, hun har gjort sig

TEKST: LARS MADSEN

FOTO: MARK KNUDSEN

25-årige Kiki Ahlstrøm er typen, der engagerer sig. Hun var elevrådsformand i folkeskolen, da hun voksede op i Københavns Sydhavn, og under studietiden på DTU koordinerede hun DHL-løb og arrangerede julefrokoster. Da hun for to år siden som helt nystartet laborant på Chr. Hansen i Hvidovre hørte, der skulle findes en ny tillidsrepræsentant, tænkte hun derfor straks, at dét lød sørme spændende.

Hun fik dog lagt bånd på sig selv i erkendelse af, at hun som helt ny i butikken nok ikke var klar til rollen endnu.

Men da posten som tillidsrepræsentant igen blev ledig her i 2018, var Kiki Ahlstrøm parat. Hun forhørte sig lidt om hvervet hos forgængerne på posten og fik at vide, at det var spændende og lærerigt. Men også at det til tider kunne være hårdt, og at dialog med ledelsen kræver tålmodighed, fordi virksomheden er stor, og der derfor er mange regler og lange sagsgange.

Det afskrækkede hende ikke, og hun valgte at stille op.

– Jeg er meget udadvendt og opsøgende. Og jeg er hverken bange for at tale med folk eller for at sige min mening, siger hun.

Vil gerne ses og bruges

I februar 2018 blev Kiki Ahlstrøm følgerlig valgt som tillidsrepræsentant for en gruppe på 35 laboranter. Da IMI-bladet møder hende, har hun blot beklædt posten i tre måneder.

– Jeg føler mig som den unge pige i klassen, erkender hun.

– Der er godt nok kommet et par kolleger til, som er yngre end mig, men de fleste af mine kolleger er klart ældre. Jeg har da tænkt på det med alderen, og min største bekymring som tillidsrepræsentant er faktisk, om mine kolleger vil tage mig seriøst. Både på grund af min alder og på grund af min manglende erfaring på posten. Når jeg på et tidspunkt skal til at forhandle med ledelsen, kan jeg da også frygte, at de vil synes, jeg er meget ung. Men hvis ikke man prøver, så lærer man jo heller ikke.

Lige nu arbejder Kiki Ahlstrøm bevidst på at gøre sig synlig og tilgængelig i forhold til kollegerne.

– Jeg prøver at fortælle dem, at de meget gerne må bruge mig, også til småting. Og har de ikke lyst til at tage snakken med mig på gangen, kan de bare sende en mail. Nogle gange tager jeg faktisk også min HK-jakke på, hvor der står »Her går din HK-tillidsrepræsentant« på ryggen, siger hun.

– Men det er lidt som om, folk ikke bruger mig som tillidsrepræsentant endnu. Måske fordi vi har lidt tendens til bare at sige tingene til kollegerne, og så ender de lidt tilfældigt hos mig. Det vil jeg gerne se, om vi ikke kan lave om på.

Første store sag

Måske kan en verserende problemstilling være med til at etablere Kiki Ahlstrøm i rollen. Hun fortæller, kollegerne lige nu er meget optagede af, at Chr. Hansen er ved at indføre fast weekendarbejde. Ikke så meget på grund af selve weekendarbejdet, men på grund af den ringere bemanning, det giver i hverdagene.

– Det kan godt mærkes, når vi pludselig er otte færre på arbejde i hverdagene. Det

er der nogle af mine kolleger, der synes er et problem, siger hun.

– Vi havde det på programmet, da jeg holdt mit første klubmøde i sidste uge. Desværre var vi kun 13 ud af 35, men vi fik da talt om weekendarbejdet i to timer, og jeg har tre siders noter om folks holdninger. Så jeg synes bestemt, jeg er blevet klogere på, hvad mine kolleger synes. Jeg tror, jeg vil arrangere et møde mere, så vi kan få endnu flere med og finde ud af, hvad vi eventuelt skal gå til ledelsen med.

Udviklende – også for en leder

Kiki Ahlstrøms stillede op som tillidsrepræsentant med et håb om, at det ville blive spændende – og den forhåbning er allerede blevet indfriet, synes hun.

– Bare det, at jeg skal lytte til folk, tage deres input ind og arbejde med forskellige holdninger, synes jeg er spændende. Jeg vidste heller ikke, vi er så forskellige og kan have så forskellige holdninger til sådan noget som sagen om weekendarbejde, når vi arbejder inden for samme fag. Men det kan også være hårdt, at jeg nogle gange skal lægge bånd på mine egne meninger og mere være den, der lytter og bringer tingene videre. Det har i hvert fald allerede været både lærerigt og udviklende, siger den unge tillidsrepræsentant.

– Nu tænker jeg også pludselig, at det måske kunne være noget for mig at blive leder en dag. For jeg kan mærke, at jeg rigtig godt kan lide at have ansvar for andre mennesker og sørge for, de har det godt omkring mig. Og så kan man sige, at det med at lytte og kommunikere, som mit tillidsrepræsentantarbejde handler meget

– Jeg er meget udadvendt og hverken bange for at tale med folk eller sige min mening. Det tror jeg er gode egenskaber for en tillidsrepræsentant, siger 25-årige Kiki Ahlstrøm.

om – det er jo også nogle rigtig vigtige kompetencer, hvis man skulle være leder en dag.

Glæden fra barndommen

Kiki Ahlstrøm vender flere gange under interviewet tilbage til glæden ved at være og gøre noget for andre. Den er tydeligvis en central drivkraft for hende i rollen som tillidsrepræsentant – og når hun tænker grundigt over, hvor den kommer fra, peger pilen mod hendes barndom.

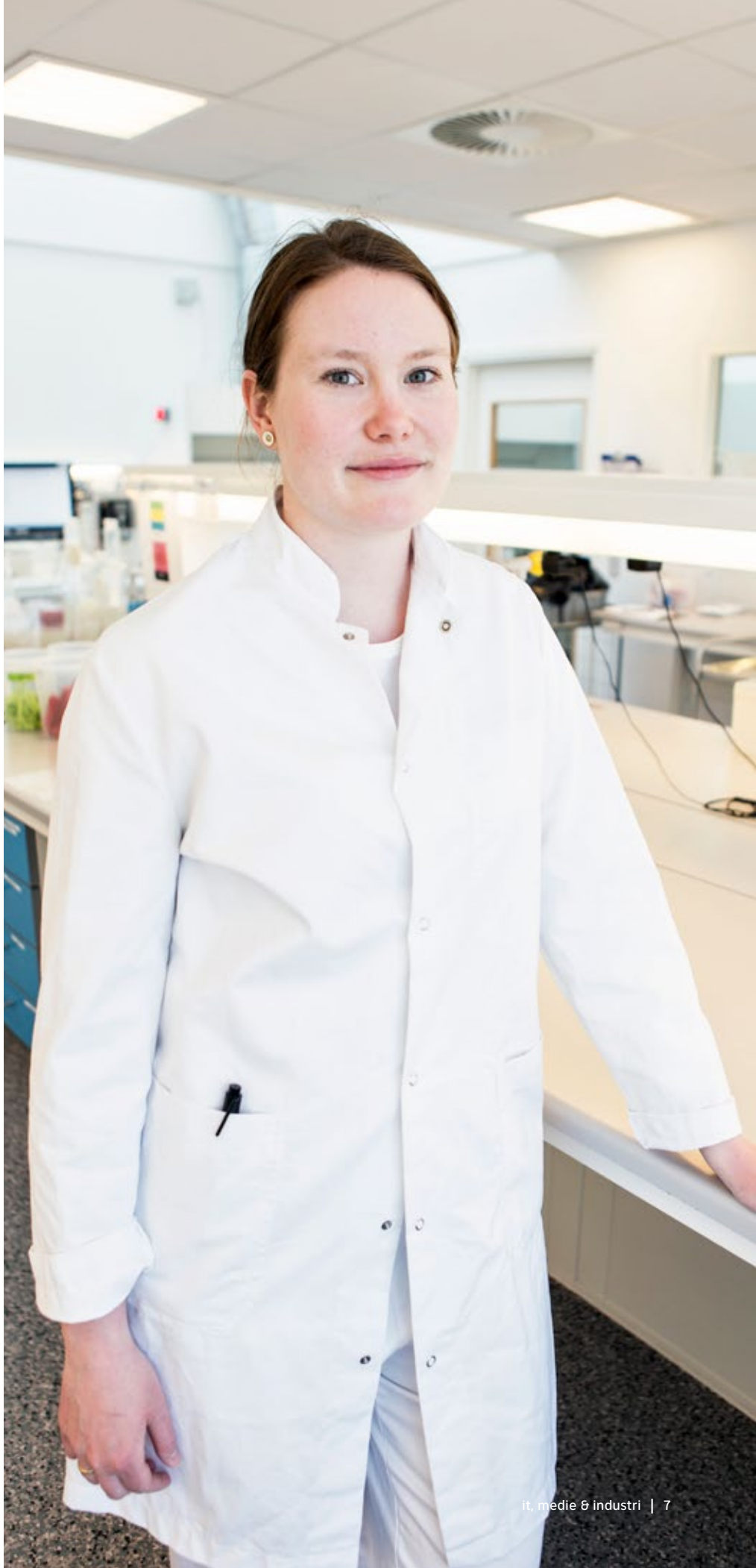
– Jeg er vokset op i Sydhavnen med en bevidsthed om, at man altid skal hjælpe andre. Min mor har været meget engageret i alt muligt, og det er måske også derfor, det er ret naturligt for mig at være tillidsrepræsentant, siger hun.

– Jeg spurgte også min mor, hvad hun tænkte om, at jeg stillede op. Og hun sagde: »Det kan du sagtens. Det skal nok blive godt.«

Kun **2** af de **125** tillidsrepræsentanter i HK it, medie & industri Hovedstaden er under **30 år**.

Kiki Ahlstrøm er med sine **25 år** den yngste.

Gennemsnitsalderen for tillidsvalgte i HK it, medie & industri Hovedstaden er **49 år**.





Ny formand for HK it, medie & industri Hovedstaden, Peter Jacques Jensen, så gerne endnu mere medlemsdemokrati. Han blev selv valgt som formand på en generalforsamling i marts, men havde hellere set, at samtlige medlemmer i afdelingen havde en reel mulighed for at stemme.

Fællesskabernes formand

Peter Jacques Jensen vil som ny formand for HK it, medie & industri Hovedstaden styrke fællesskaberne og give medlemmerne bedre mulighed for indflydelse. Og så er læren fra forårets overenskomstforhandlinger på det offentlige område lige noget, der passer ind i hans tankegang

TEKST: LARS MADSEN
FOTO: MARK KNUDSEN

HK it, medie & industri Hovedstadens nye formand, 47-årige Peter Jacques Jensen, har fået en begivenhedsrig begyndelse i formandsstolen. Han blev valgt i marts efter et sjældent og spændende kampvalg, og siden har han på en ekstraordinær kongres været med til at vælge ny næst-

formand for HK, han har været med til at stemme den historiske sammenlægning mellem LO og FTF hjem, og nu – mens dette interview bliver lavet – er hele Danmark optaget af den lurende storkonflikt og de intense forhandlinger, der pågår i Forligningsinstitutionen i indre København.

Det er de offentligt ansattes vilkår, der forhandles om. Men der er masser af læring at suge til sig for en formand for

HK it, medie & industri Hovedstaden, siger Peter Jacques Jensen.

– Uanset hvad kan vi se, arbejdsgiverne har givet efter for presset, for fagbevægelsen er landet på den lønramme, man sigtede efter. Der er ingen tvivl om, at hvis vi i den private sektor selv kan skabe noget, der bare minder om samme fodslag, så vil vi også kunne nå større resultater. Det ville være en bagatel at slippe af med 50 %-reg-

len, hvis der var fælles fodslag om det i de private overenskomstforhandlinger, siger han.

I virkeligheden er det de ting, der er sket uden for »Forligsens« mure, Peter Jacques Jensen bider mest mærke i. Dels sammenholdet på tværs af organisationer og faggrupper og på tværs af kommuner, regioner og stat, hvor fagbevægelsen har besluttet at stå sammen om nogle klare krav. Dels det massive engagement, man finder på såvel de sociale medier som på gaden lige foran Forligsen, hvor medlemmer og ansatte fra fagbevægelsen i døgndrift hepper, synger og står vagt om fanerne, mens der forhandles indenfor.

– Læren er, at når vi opfører os som en fagforening, der kæmper for løn og bedre arbejdsvilkår for vores medlemmer, så bliver vi belønnet for det. HK Kommunal og HK Stat har fået mange nye medlemmer – også efter at deadline for, at nye medlemmer kunne få konfliktstøtte, blev nået, siger han.

Meget at være fælles om

Hele forløbet bekræfter Peter Jacques Jensen i de grundtanker, han har om fagforeningen. Nemlig at dens styrke og fremtid handler om fællesskaber.

– Hvis folk opfatter sig selv som en del af et fællesskab omkring deres arbejdsplads eller deres fag, tror jeg også på, folk stadig vil opfatte fagforeningen som vigtig. På de arbejdspladser, hvor vi har overenskomst og tillidsrepræsentant, og folk kan samles om deres fag gennem HK, har vi et stærkt fællesskab. Det skal vi også skabe for freelancere og den, der måske er den eneste HK'er på en lille virksomhed. Den enlige sekretær hos en autoforhandler i Frederikssund har masser af kolleger, der arbejder under tilsvarende vilkår. Vi skal have skabt tilbud om, at de kan indgå i et fællesskab – for eksempel et netværk – og i hvert fald skal alle vide og føle, de er en del af et fællesskab.

I samme tråd har Peter Jacques Jensen ambitioner om, at HK it, medie & industri Hovedstaden bliver endnu bedre til at give det enkelte medlem indflydelse på sin fagforening.

– Fællesskabet skal også udmønte sig i måden, man optager krav på i forhold til overenskomstforhandlingerne. HK/Privat prøvede sidst med en postkortkam-

pagne, hvor man kunne skrive ind med sine ønsker. Vi kom i kontakt med 5.000 medlemmer, og det er flot, men det betyder også, at der var 61.000, som ikke blev hørt. Det er flot at snakke med 5.000 medlemmer på landsplan, men det er endnu bedre at snakke med 15.000. Jeg synes da, det er et mål i sig selv at få så mange som muligt til at tage del i vores beslutninger – og til at tage del i så mange beslutninger som muligt, siger han.

– Jeg kan godt lide, at alle får en reel stemme. Jeg er selv lige blevet valgt ved et kampvalg, hvor man kun kunne stemme ved at rive tre-fire timer ud af kalenderen og møde op på vores generalforsamling en bestemt tirsdag aften i marts. Det er lidt unfair over for skifteholdsarbejderen eller en, der bor i Nordsjælland og har børn, man ikke lige kan finde pasning til. Der kunne jeg sagtens forestille mig, at vi arbejder med måden, vi tager beslutninger på, og for eksempel gør det muligt at stemme elektronisk. Vi skal have meget mere medlemsinddragelse.

Ungdom med perfekt dna

Et emne, der løbende popper op i en snak om fagforeningens fremtid, er *de unge*. Hvordan får man de yngre generationer til at forstå betydningen af en stærk fagbevægelse, og hvordan får man dem til at synes, det giver mening at være medlem?

Det viser sig, Peter Jacques Jensen er optimist på dette punkt. Vel skal et ungt medlem af HK it, medie & industri Hovedstaden tilbydes et fællesskab, det enkelte medlem kan spejle og udvikle sig i. Så her har fagforeningen en vigtig opgave. Men lykkes dette, er de unge oplagte til at føre fagforeningen videre, mener den nye formand:

– Jeg kan se, at generationen efter min har et meget let forhold til at indgå i fællesskaber. Tænk bare på deres skoletid – dem under 35 år har lavet betydeligt mere gruppearbejde, end jeg nogensinde kommer til. Det har været en integreret del af hele deres folkeskoletid at indgå i alle mulige fællesskaber. De har lært at stille krav om mening og retfærdighed og lært at engagere sig i fællesskaber. Der er med andre ord en hel generation, som bærer opskriften på en god tillidsrepræsentant i deres dna. Det synes jeg da ikke er så skidt. ▀

3 HURTIGE TIL Peter Jacques Jensen

Hvad kan du bidrage med som ny formand?

Langt hen ad vejen tror jeg, formandens vigtigste job er at skaffe indflydelse til vores medlemmer, så de bliver hørt alle steder, hvor vi er repræsenteret. Det tror jeg, jeg kan sørge for, fordi jeg har et kolossalt netværk i fagbevægelsen, og fordi jeg er et stærkt holdningsmenneske, som er god til at argumentere for det, jeg tror på.

Du kommer fra et job i HK/Privat – hvad tager du med af nyttige erfaringer?

Jeg har rejst meget rundt i landet og oplevet, hvordan dygtige tillidsrepræsentanter og dygtige medarbejdere gør en stor forskel rundt omkring. Det har jeg lært en masse af, blandt andet at vi skal være åbne og lade os inspirere, for der er faktisk somme tider nogle, der får bedre idéer, end vi selv gør her i HK Hovedstaden.

Hvad er dit syn på den nye hovedorganisation, der er et resultat af sammenlægningen af LO (som HK er medlem af, red.) og FTF og bliver en realitet fra januar 2019?

Der er nogle kæmpe fordele, både for afdelingen her og for HK som helhed. I den nye hovedorganisation får vi selskab af en række forbund, hvis medlemmer i højere grad end i LO ligner vores, så alene af den grund er fusionen en voldsom gevinst. Og så er det helt overordnet vigtigt, at organisationen får en størrelse, så den ikke kan overses af nogen politiker.



Ib pendler fra **Sverige** til **Esbjerg**

Da Ib Winther Nielsens arbejdsplads rykkede fra København til Esbjerg, besluttede han at holde fast i sit job. Også selv om han bor midt inde i Skåne og ingen intentioner har om at flytte

TEKST: LARS MADSEN
FOTO: MARK KNUDSEN



Vanen tro er Ib Winther Nielsen stået op kl. 03.30. Arbejdstøjet har han pakket dagen før. Nu læser han også dyne, hovedpude og lagen ind i bilen. Han laver en termokande kaffe, springer morgenmaden over og lukker kattene ind, og lidt før 04 triller han på arbejde. En tur på ikke mindre end 396 kilometer. For Ib Winther Nielsen bor i Vollsjö dybt inde i Skåne, men arbejder som bogbinder på trykkeriet Rosendahls i Esbjerg, og han pendler dertil hver eneste uge. Ud tirsdag morgen og hjem fredag formiddag.

– Pendlingen passer mig egentlig ret godt, ellers var jeg ikke blevet i jobbet, konstaterer han, mens solen stiger på himlen, og vi bevæger os ad motorvejen ned over Sjælland.

Den 48-årige uddannede trykker havde arbejdet hos Rosendahls i Albertslund i omtrent 10 år, da trykkeriet i 2016 bebudede, at produktionen skulle lukkes ned, og alle aktiviteterne samles i afdelingen i Esbjerg. Alle medarbejderne blev tilbudt at komme med – et tilbud Ib Winther Nielsen opfatter som helt oprigtigt. Det indebærer både mulighed for en prøveperiode og en bonus til de medarbejdere, der valgte at give Esbjerg chancen.

Da Ib Winther Nielsen hjemme i Skåne overbragte nyhederne til sin russiskfødte hustru, lød hendes umiddelbare reaktion:

- Så må du derover. Det er jo dit arbejde.
- Det var rigtig positivt, at min kone ikke så det som noget problem, siger Ib Winther Nielsen.
- Hendes bror arbejder også som pilot og kan være hjemmefra flere uger ad gangen. Så hun havde allerede set, det godt kan fungere.

Tricket er at få en hverdag

Autopiloten er slået til i den sparsomme trafik mod Storebæltsbroen. Under den blå himmel ligger morgendisken metertyk over markerne. Havde Ib Winther Nielsen ikke haft en journalist med i bilen, ville han lytte til P4. I stedet fortæller han om, hvordan man får pendlerlivet med tre ugentlige overnatninger på et Bed and Breakfast i Kjelst ved Blåvand til at spille.

– Hvis man skal have en tilværelse som min til at fungere, skal man også have et



Ib Winther Nielsen synes ikke, køreturen er slem. Det er langt værre at pendle dagligt i Hovedstadsområdet, siger han.

liv, de dage man er væk hjemmefra. Hvis jeg bare gik og ventede på at køre hjem igen, ville det ikke være til at holde ud. Jeg er nødt til at skabe en hverdag, når jeg er i Esbjerg, og jeg har heldigvis en del venner i området, som jeg også kendte, før jeg begyndte at arbejde herovre, siger han.

– Fra Rosendahls i Albertslund er vi fire i alt, der er endt med at arbejde i Esbjerg. To er flyttet herover, og så er der mig og en kollega, der bor på Sydsjælland, men også pendler. Der er blandt andet en fra CTP-afdelingen, som er rykket med og nu bor i rækkehus herovre. Vi laver nogle gange mad sammen, og vi er tit ude at høre musik, nogle gange også med andre kolleger.

Nej tak til jobtilbud

Ib Winther Nielsen gør sit faste stop ved rasteplassen Kildebjerg N på vestsiden af Odense. Her strækker han benene og lader vandet på tanken og nyder bevidstheden om, at han er mere end halvvejs. Men hvor-

” Rosendahls er gået med til, at jeg arbejder tre dage plus nogle få timer den fjerde dag. Vi har haft en rigtig god dialog lige fra starten, så jeg kunne få det til at hænge sammen.

for ikke helt undgå turen og dagene hjemmefra og søge et job i Hovedstadsområdet eller Sverige?

– Jeg fik faktisk en del tilbud i Københavnsområdet, da Rosendahls lukkede i Albertslund, men jeg overvejede dem aldrig seriøst, fortæller han.

– Jeg er glad for jobbet og har det godt med min nærmeste leder – så hvorfor ikke beholde det? Jeg er i høj grad med til at planlægge min hverdag, jeg bestemmer selv rækkefølgen af mine arbejdsopgaver, og vi har et rigtig godt samarbejde i afdelingen. Jeg synes, det er spændende

at have indflydelse på hele processen og være med til diskutere, hvad kan vi gøre for at blive endnu bedre og mere effektive.

Ib Winther Nielsen fortæller, han i flere tilfælde har haft held med at anbefale gamle kolleger til de jobs, han fik tilbudt.

– Det var jo positivt at kunne hjælpe andre videre, siger han fornøjet.

Muligheden for at finde arbejde i Sverige kalder han »på sin vis nærliggende« – men så alligevel ikke:

– Dels er arbejdsmentaliteten anderledes og simpelthen for rolig, dels er løn-

ningerne væsentligt lavere end i Danmark, siger han.

Omvendt har det aldrig været på tale at flytte familien til Esbjerg. De taler kun svensk derhjemme, hvorfor hverken hans kone eller 16-årige datter taler dansk. Desuden går datteren i gymnasiet og er et sted i livet, hvor Ib Winther Nielsen synes, det ville være »virkelig synd« at rive hende op med rode.

Snapchat hjælper

Hele morgenen er trafikken gledet roligt. Ib Winther Nielsen fortæller, at det eneste sted, der normalt kan drille lidt, er lige før Kolding, hvor bilisterne fra Fyn fletter sammen med dem, der kommer ned over Vejle. Det holder også stik denne morgen, hvor der pludselig skal stå lidt på bremsen. Men få minutter senere løser proppen op igen, og Ib Winther Nielsen styrer ind på den sidste sektion af E20 – den der ender i Esbjerg.

Han fortæller, at pendlertilværelsen har taget hårdere på hans datter. Og selv om de taler tingene godt igennem, mener han nok, hun ville foretrække, at han ikke arbejdede så langt væk.

– Men de sociale medier gør det lidt nemmere. Min datter og jeg er for eksempel meget på Snapchat sammen, siger han.

Esbjerg og Rosendahls nærmer sig, og foran Ib Winther Nielsen ligger en 10-timers arbejdsdag. De følgende to dage arbejder han 12-timers skift fra 06 til 18, og om fredagen plejer han at slutte af med at arbejde 06 til 09, inden han med dynen og puden i bagagerummet kører de 396 km hjem igen.

– I København havde jeg en femdages arbejdsuge, men her er Rosendahls gået med til, at jeg arbejder tre dage plus nogle få timer den fjerde dag. Vi har haft en rigtig god dialog lige fra starten, så jeg kunne få det til at hænge sammen, siger han.

Selv om turen hjem er lang, er den en meget større fornøjelse at køre, end dengang han boede ved Jægerspris og arbejdede på Nørrebro og kunne bruge halvanden time i kø, inden han var på arbejde. Han bliver mindet om det ugentligt, fortæller han.

– Når jeg kører hjem om fredagen og ser pendlerkørerne ud ad København på Køge Bugt-motorvejen tænker jeg: »Det dér, det må godt nok være en belastning.«



Fartpiloten er koblet til det meste af vejen.

På vej over Sjællandsbroen fra Amager.



Om sommeren kan Ib Winther Nielsen godt finde på at tage turen på motorcykel. Så lader han dynen blive hjemme og nøjes med en sovepose i stedet.



»Jeg er da stadigvæk nysgerrig«

51-årige Karina Rimkus Selck fik sidste år nyt job efter et år som ledig. Et godt forløb med en coach, målrettede ansøgninger og et praktikophold bragte hende et stykke ad vejen – og hendes LinkedIn-profil gjorde resten

TEKST: LARS MADSEN

FOTO: MORTEN RODE

Timing'en kunne ikke have været dårligere, da Karina Rimkus Selck i november 2015 blev fyret fra sit job som grafiker og marketingassistent hos et medicinalfirma. Hun gik på det tidspunkt hjemme på plejeorlov med sin døende far og vidste godt, hendes job kunne være i fare, fordi medicinalfirmaet var blevet overtaget af en anden koncern. Men at hun ligefrem skulle ringes ind fra plejeorloven, hvor hendes far lå på sit yderste, har hun ikke ubetinget forståelse for.

– Det var virkelig dårligt timet, og det sagde jeg også til dem i telefonen, husker hun.

– Jeg havde trods alt været der i over 10 år. Jeg blev fyret den 19., og min far døde den 21.

Bortset fra den virkelig dårlige timing føler Karina Rimkus Selck sig udmærket behandlet af arbejdsgiveren. Hun fik det korrekte antal måneders opsigelse med løn og et outplacement-forløb, som hun begyndte på i januar. På det tidspunkt havde hun bearbejdet den værste sorg, og hun begyndte at omstille sig til tilværelsen som jobsøgende. At hun nærmede sig en alder, der sjældent er et plus på cv'et, skænkede hun ikke mange tanker. I stedet gik hun konstruktivt til værks:

– Jeg tænkte, at nu skulle jeg rigtig mærke efter, hvad jeg ville. Det havde jeg

nok tænkt uanset hvad, for efter sådan et forløb med sygdom kommer ens liv alligevel op til revision. Men jeg havde mange gode snakke med coachen om, hvad der gjorde mig glad, og hvad jeg kan lide at lave. Jeg fandt ud af, at jeg rigtig godt kan lide at have et alsidigt job, hvor jeg ikke kun laver grafisk arbejde, men også arbejder med for eksempel projektstyring, siger hun.

Lidt for ydmyg

Coachingen handlede i høj grad om at skærpe Karina Rimkus Selcks jobsøgning, og hun lærte blandt andet at være mindre ydmyg.

– Hvis jeg er del af et team, er jeg ikke den, der står forrest og buser frem. Men man kan være 100 procent sikker på, at hvis jeg får en opgave, så bliver den løst til UG med kryds og slange. Så jeg lærte blandt andet at bruge lidt flere superlativer om mig selv i mine ansøgninger. Min coach slog for eksempel ned på, at jeg havde skrevet, jeg er okay til tysk. Min mand er tysker, vi taler tysk derhjemme, og jeg kan skrive og læse tysk. Så det blev ændret til, at jeg kan tysk på tosprogsniveau. Men jeg måtte da gå lidt på kompromis med mig selv for at kunne skrive sådan noget, siger hun.

I løbet af foråret tog Karina Rimkus Selck også en række grafiske kurser gennem HK, og da hun i sommeren 2016 meldte sig som ledig, stiftede hun hurtigt bekendtskab med de berygtede krav om at søge et vist antal stillinger hver uge. Hun fortæller,

at hun på jobcenteret blev opfordret til bare at fyre nogle uopfordrede standard-ansøgninger af sted for at nå kvoten på fem ansøgninger om ugen.

– Det nægtede jeg pure. Jeg søgte det, jeg kunne bruge til noget, og hvor jeg havde en chance for at få job. Jeg synes, det kræver en indsats at søge en stilling. Det kræver, du sætter dig ind i virksomheden og i, hvad de reelt søger – hvad står der mellem linjerne. Du skal jo sælge dig selv, ikke bare skrive hvad du kan, men hvad du kan gøre af forskel for dem. Det kræver research, og det tager tid. Jeg syntes, det var et fuldtidsjob. Plus det ligger og lur i knolden på dig, når du sover eller har weekend.

Aktiv på LinkedIn

Ansøgningerne kastede nogle samtaler af sig, men ikke et job. Sideløbende med jobsøgningen tog Karina Rimkus Selck en efteruddannelse i onlinemarketing, og hun var to måneder i praktik i et nyopstartet firma, hvilket ikke mundede ud i en ansættelse, men gav hende flere kontakter at hooke op med på det sociale medie LinkedIn.

Her havde hendes coach også rådet hende til at være aktiv, og det var hun på flere måder:

– Jeg havde selvfølgelig en profil, og i stedet for bare at skrive om mig selv, lavede jeg også noget grafik over, hvem jeg er, og jeg lagde billeder op af mit arbejde. Derudover søgte jeg jobs derinde, jeg begyndte at følge virksomheder, der kunne være interessante for mig, og jeg sørgede for at være aktiv og like artikler med meningsfuldt indhold. Jeg fik også flere henvendelser fra headhuntere og var blandt andet lige ved at få job hos urfirmaet Swatch, hvor jeg var blandt de sidste to. Desværre havde den anden erfaring med ure, og det kunne jeg ikke hamle op med. Men jeg var stolt af at være blandt de to sidste, det gav da lige et kick til at søge videre, siger hun.

Drop down-udskillelse

Efter et års tid som ledig lykkedes det endelig Karina Rimkus Selck at få tilbudt et job – hos en parasolfabrikant i Køge. Det var ikke drømmejobbet, blandt andet var lønnen for lav (»Jeg sagde allerede fra dag et til ham, at han var for nærig«), men hun tog det.

Kort efter ringede hendes telefon imidlertid igen; endnu en headhunter havde fundet hende på LinkedIn. Og denne gang viste det sig at lede til det helt rette, alsidige job hos Auditdata i Taastrup. Her har Karina Rimkus Selck nu siden september 2017 været ansat som marketingspecialist, og hun laver både grafisk arbejde og marketing og er rigtig glad for det.

Hun emmer også af tilfredshed og overskud, da hun med perlende humør og hyppig latter fortæller om sit forløb som ledig. Vi sidder ude i familiens have på en af maj månedens bedste aftener, og Karina Rimkus Selck bedyrer, at alderen kun i ganske få tilfælde har fyldt noget, mens hun var job-søgende. Det er blandt andet sket, når hun har søgt job hos større firmaer med egen jobsøgningsportal og har skullet angive sin aldersklasse i en drop down-menu. I de tilfælde kan hun godt forestille sig, at hendes alder har betydet, hun slet ikke er kommet i betragtning til jobbet.

– Men jeg havde det sådan, at hvis jeg ikke kunne få et arbejde, så måtte jeg blive selvstændig. Jeg stopper da ikke nu, siger hun.

– Vi har lige holdt min mormors 90-års fødselsdag, og så gammel satser jeg også på, jeg skal blive. Det er da noget fjolleri, hvis man ikke skulle få lov til at få et job, bare fordi man er 50. Jeg sagde også til coachen: Jeg er da nysgerrig stadigvæk. Jeg vil stadig gerne lære og gerne udrette noget. Jeg skal da også udvikle mig. ▽

REKRUTTERINGSKONSULENT:

Derfor fik jeg øje på Karina

Det var blandt andet Karina Rimkus Selcks stærke kompetencer i tysk samt erfaring som marketingkoordinator fra medicinalbranchen, der i første omgang fik rekrutteringskonsulent Ina Foldager fra bureauet »People in Action« til at tage kontakt til hende via LinkedIn. Ina Foldager havde på daværende tidspunkt en kunde, der ønskede at ansætte en kandidat med de kompetencer.

Karina Rimkus Selck blev dog ikke tilbudt stillingen, men et par måneder senere fik People In Action en lignende stilling ind, hvor kunden – Auditdata – ønskede at ansætte en marketingkoordinator med erfaring fra medicinal/medical device-branchen. Ina Foldager tog igen kontakt til Karina Rimkus Selck, som havde gjort et godt indtryk, og denne gang fik hun stillingen.

Karina Rimkus Selck skænkede sjældent sin alder mange tanker, mens hun var jobsøgende. – Det er da noget fjolleri, hvis man ikke skulle få lov til at få et job, bare fordi man er 50, siger hun.



Maiken Jersie Jensen benyttede muligheden for selvvalgt uddannelse til at tage et LEAN-kursus, som hun siden har haft meget glæde af. Man skal udvikle sig – ellers falder ens værdi som medarbejder, siger hun.

Hvis man ikke udvikler sig, **mister man værdi**

Selvvalgt uddannelse giver mulighed for at tage uddannelse inden for noget, man ikke arbejder med til daglig. For Maiken Jersie Jensen fra Novozymes blev det en kærtkommen lejlighed til at tage ansvar for egen udvikling

Da Novozymes Office sidste år begyndte at tilbyde sine medlemmer muligheden for at søge selvvalgt uddannelse, var it-projektleder Maiken Jersie Jensen en af dem, der slog til. Som så mange andre tænkte hun ellers først, at hun ikke havde tid til videreuddannelse lige nu, men så tog hun sig selv i nakken:

– Jeg besluttede, at nu skulle det være. Det er jo super vigtigt, at man tænker over sin udvikling, men noget af det sværeste er måske at tage sig sammen til at tænke tankerne og begynde at undersøge, hvilke muligheder man har. Nu var muligheden der pludselig, og så var det bare om at få gjort noget ved det. Det viste sig jo også at være nemt, for vi havde fået en masse materiale og link til et ansøgningsskema fra klubben, så alt blev serveret, siger hun.

Maiken Jersie Jensen søgte – og fik – kurset »LEAN-navigatør i administration og service«. LEAN er ellers ikke et kerneredskab i hendes daglige arbejde, blot noget hun havde været i berøring med af og til. Men det er også netop det smarte ved selvvalgt uddannelse på Novozymes: Det skal ikke have relation til dit daglige arbejde. Det skal blot have potentiel værdi for virksomheden.

Vigtigt selv at kunne tage ansvar

– Selvvalgt uddannelse gav mig mulighed for at tænke ud af boksen og sige: Hvad kunne jeg godt tænke mig at lære noget om, hvilke nye redskaber kunne jeg godt tænke mig i min kuffert. Jeg synes, det er rigtig vigtigt, at her er det mig selv, der tager ansvar for min egen udvikling og min værdi på arbejdsmarkedet. Jeg tror, at man nogle gange ikke tager sig selv og sin udvikling alvorligt, siger Maiken Jersie Jensen, der sidste år kunne fejre 30-års jubilæum på Novozymes.

– Jo længere tid du har været på arbejdsmarkedet, og jo længere tid det er siden, at du har været under uddannelse, jo mindre fylder det måske i din bevidsthed. Vi medarbejdere er et aktiv for virksomheden, men for at blive ved med at være det, eller i hvert fald for stadig at have den samme værdi, så skal man udvikle sig undervejs. Ellers falder ens

Ansøgere søges

Novozymes-medarbejdere omfattet af Industriens Funktionær Overenskomst har mulighed for at søge om selvvalgt uddannelse, men der er ikke mange om buddet. Det fortæller tillidsrepræsentant Susanne Wendelbo Lindeløv, som er medlem af den styregruppe, der vurderer ansøgningerne.

– Det er rigtig svært at få kollegerne til at søge, selv om vi laver benarbejde i klubben og opfordrer folk til det. Jeg tror, det skyldes, at man selv skal tage initiativet – der kommer ikke en leder og prikker dig på skulderen. Folk har ikke tid og kan ikke overskue det, siger hun.

Susanne Wendelbo Lindeløv oplever, der bliver færre administrative jobs og færre HK'ere ansat til at udføre administrativt arbejde, og ikke mindst derfor håber hun på flere ansøgere fremover.

– Det ville være rigtig dejligt at se flere af vores medlemmer tage ansvar for deres egen udvikling. Med selvvalgt uddannelse kan man skabe større jobsikkerhed for sig selv og få papir på sine kompetencer – og gøre sig mere attraktiv både internt og eksternt, siger hun.

værdi. Det tror jeg faktisk, mange af os glemmer eller negligerer lidt.

Brugbart i det daglige

Selve kurset løb over tre måneder og bestod af tre gange to kursusdage. Fagligt har Maiken Jersie Jensen været meget tilfreds med udbyttet – og hun har også kunnet bruge det i sit daglige arbejde på Novozymes, fortæller hun:

– Der er meget i LEAN-pakken, jeg kan bruge i min dagligdag. Praktiske redskaber som gør, jeg kan gå mere struktureret til værks, når jeg laver mine projekter. Jeg har lært at bryde en administrativ proces ned for blandt andet at finde ud af, hvor der er spildtid, og hvor der er mulighed for at nedbringe spildtiden – og dermed være mere effektiv og reducere omkostningerne.

Novozymes får altså et håndgribeligt udbytte af, at Maiken Jersie Jensen har været på uddannelse. Og selv sidder hun tilbage med en god følelse som medarbejder.

– I og med at man som virksomhed er med til at lave sådan en aftale om selvvalgt uddannelse, så er det også, fordi man ønsker at investere i sine medarbejdere. Og som medarbejder ønsker jeg da at være en, der bliver valgt til at få nye og spændende opgaver – at blive valgt til og ikke fra. Der sker jo omstruktureringer

i virksomheder, og så er det rart at have fulgt med og forsøgt at dygtiggøre sig, siger Maiken Jersie Jensen. ▀

Selvvalgt uddannelse

Selvvalgt uddannelse findes i de fleste af HK/Privats landsdækkende overenskomster. Her har medarbejdere mulighed for at bruge op til 10 dage om året på uddannelse efter eget valg, hvis de har været ansat i mindst seks måneder. Elever kan også søge, dog kun til fritidsundervisning.

Uddannelsen skal ligge inden for overenskomstens dækningsområde og i visse tilfælde inden for branchen. Kompetenceudviklingsfondene yder tilskud til kursusgebyr, kursusmaterialer, transport- og opholdsudgifter ved internatkurser samt 85 % godtgørelse af din løn.

Nogle virksomheder har tilsluttet sig overenskomstens centrale kompetencefond, mens andre administrerer deres egne fonde.

KONKURRENCE

HJÆLP OS!

Hvad skal dit fagblad hedde?

Det blad, du lige nu sidder og læser, hedder »it, medie & industri«. Internt bliver det ofte bare omtalt som IMI-bladet. Det er meget mere mundret – men måske også svært at afkode for udenforstående.

Så vi overvejer at ændre bladets navn, og spørgsmålet er, hvad det skal hedde. Vi vil rigtig gerne høre, hvis du har en idé til bladets navn – og ellers kan du forholde dig til de bud, vi har på bordet indtil videre:

- **IMI-bladet** – HK Bladet for medlemmerne af HK it, medie & industri Hovedstaden
- **Dit fagblad** – HK Bladet for medlemmerne af HK it, medie & industri Hovedstaden
- **it, medie & industri** (bladets nuværende navn)
- **HK-bladet it, medie & industri Hovedstaden**
- ... eller kom med dit bedste bud!

Send os dit bud eller din kommentar på **01lam@hk.dk** – eller giv dit besyv med på vores Facebookside.

Byder du ind med en idé eller en kommentar, er du med i lodtrækningen om **3 x morgenmad til dig og dine nærmeste kolleger**.

Deadline for svar er fredag 20. juli – vi glæder os til at høre fra dig!

GRAFISK TEKNIKER KLUB

Grafisk Tekniker Klub (GTK) er en uddannelsesbaseret brancheklub under afdelingen HK it, medie & industri Hovedstaden.

Alle grafiske teknikere, trykkere, digitaltrykkere, trykkeriarbejdere, serigrafer, bogbindere og bogbinderassistenter i afdelingen betragtes som medlemmer af klubben.

Dialog og inspiration om uddannelse

Grafisk Tekniker Klub i HK Hovedstaden inviterer til dialog og inspiration om mulighederne for uddannelse som erhvervsaktiv – med afsæt i Den Grafiske Overenskomst og Emballageoverenskomsten.

Har du allerede tænkt på at efter- eller videreuddanne dig, men har svært ved at finde rundt i dine muligheder – herunder at bruge de grafiske kompetencefonde – vil du her kunne hente inspiration.

Med afsæt i din hverdag vil Olaf Christensen, tillidsrepræsentant på Trykkompagniet, sætte fokus på uddannelse med afsæt i henholdsvis DGO og Emballageoverenskomsten.

- Ret og pligt
- Selvvalgt uddannelse
- Aftalt uddannelse

Der vil blive afholdt to arrangementer:

Torsdag den 20. september kl. 15.00 – 17.00

Deadline for tilmelding er mandag den 17. september

Torsdag den 27. september kl. 17.00 – 19.00

Deadline for tilmelding er mandag den 24. september

Tilmelding i begge tilfælde via **mithk.hk.dk** eller mail til **imi@hk.dk**

Arrangementerne vil blive holdt i HK Hovedstaden, Svend Auken Plads 11, 2300 København S.

Har du spørgsmål, inden du tilmelder dig, kan det ske til faglig sekretær Pia Weber på tlf. 33 30 23 60 eller e-mail **pia.weber@hk.dk**

HAR DU FÅET NYT ARBEJDE, NY ADRESSE ELLER NYT TELEFONNUMMER?

Det er vigtigt, at vi har de rette informationer om dig. Husk derfor at rette dine data på **mithk.hk.dk** eller send os en mail på **imi@hk.dk**.

APFEL

Aktivitetsudvalget for pensionister, efterlønnere og ledige
www.apfel-hk.dk

Alle medlemsmøder holdes onsdag kl. 10.00 i »Kvartershytten«, P. Knudsens Gade 39A.

Næste medlemsmøder

- 8. og 22. august
- 5. og 19. september

Kommende udflugter

- 27. juni Cykeltur
- 29. august Sommertur
- 26. september Magasin du Nord Museum

Kontakt vedr. APFEL: Jørgen Jensen, joergenfut@hotmail.com

Følg os på Instagram



Nu kan du få endnu et indblik i, hvad din fagforening går og laver. HK it, medie og industri Hovedstaden er på Instagram og lægger løbende billeder ud fra vores hverdag – du finder os under navnet **imihovedstaden**.



GRAFISK SENIORKLUB

En sammenlægning af Typografernes Seniorklub og Bogbindernes Seniorklub. (Stiftet 10. januar 2017).

Grafisk Seniorklub afholder sine faste arrangementer på Damhuskroen den anden tirsdag i måneden kl. 11.00 (indgang fra Auroravej).

2018

Tirsdag den 21. august kl. 11.00: Sensommertur

Vi mødes på færgen Grønsund til en dejlig frokost. Færgen ligger helt stille ved Strandgade 100. Gå på »den pæne side« af Nyhavn, over cykelbroen, og så er den lige til højre 50 meter fremme.

Pris for medlemmer: 175 kr. Ikke-medlemmer: 225 kr.

Billetter kan købes ved henvendelse til Diana Lorentzen. Enten ved sms til 20 28 31 23 eller e-mail til dianalorentzen@gmail.com.

Der er 110 pladser, og de bliver solgt efter først til mølle-princippet.

Bestyrelsen

Formand	Erling Schrøder 23 48 31 85 • schrodererling@gmail.com
Næstformand	Flemming Nielsen 40 11 97 70 • sinklair@tdcadsl.dk
Kasserer	Erik Tofte 51 18 12 61 • erik.barmann@gmail.com
Sekretær	Dagmar Rasmussen 27 12 19 65 • dagmar.rasmussen@gmail.com

Klubbens hjemmeside: www.hkgrafisk-seniorklub.dk

NYE ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Fie Aagaard	Force Technology
Hanne Randrup Olsen	Global Scanning Denmark A/S
Emmely Fergo	H Lundbeck A/S
Eline Holm Nielsen	Haldor Topsøe A/S
Anders Krak-Tolstrup	Kailow Tryk A/S
Ditte Fjeldsted Nielsen	Novo Nordisk A/S
Susanne Sander Michaelsen	Umicore Denmark ApS

NYE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Christian Syberg Kjær	EG Kommuneinformation A/S
Sofie Holm Larsen	Særoverenskomst
Tina Nørgaard Hansen	A/S Information
Ann Marie Lukas	Særoverenskomst
	CO-RO A/S
	DI, funktionæroverenskomst
	BAVARIAN NORDIC A/S
	DI, funktionæroverenskomst

HK IMI SØGER AGENTER - UDDANNELSESAGENTER

Brænder du for at hjælpe kollegerne med at ruste sig til fremtidens arbejdsmarked, og har du lyst til at blive skarp på dine egne uddannelses- og udviklingsmuligheder? Så er det nu, du skal gribe chancen for at blive en af vores nye uddannelsesagenter.

HVAD FÅR DU SELV UD AF DET:

- Gennem en skræddersyet workshop får du grundlæggende kendskab til uddannelsessystemet på både AMU-, akademi- og diplomniveau.
- Du lærer om uddannelsesmulighederne gennem overenskomster og uddannelsesmuligheder, hvis du er ansat uden overenskomst.
- Du bliver del af et netværk af uddannelsesagenter inden for dit faglige område.
- Du får både indsigt i dine egne udviklingsmuligheder og glæden ved at hjælpe dine kolleger videre.

OPGAVEN SOM AGENT:

- At inspirere dine kolleger, så de får lyst til at videre- eller efteruddanne sig.
- At hjælpe dine kolleger med de praktiske forhold omkring uddannelse.

DINE KVALIFIKATIONER:

- Du kan se det vigtige i uddannelse og udvikling og har lyst til at gøre en forskel for dine kolleger.
- Du har lyst til at lære mere om uddannelse og interesserer dig for fremtiden indenfor dit fag.
- Du er medlem af HK.

ER DU INTERESSERET?

Vi holder introduktionsmøde for potentielle uddannelsesagenter hhv. den 10/9 og den 25/9 kl. 17-20 – info og tilmelding på mithk.hk.dk eller imi@hk.dk

HAR DU SPØRGSMÅL?

Kontakt faglig sekretær Pia Hestehave
Tlf.: 3330 2408
E-mail: pia.hestehave@hk.dk