

IMI-BLADET

NR. 2 2021

HK-BLADET FOR MEDLEMMER AF
HK IT, MEDIE & INDUSTRI HOVEDSTADEN



**DERFOR ER
DIGITALE GENERAL-
FORSAMLINGER
(TIL DELS) KOMMET
FOR AT BLIVE**

SIDE 8

6 HVERT 10. IMI-MEDLEM UDSAT
FOR KRÆNKELSER

12 BETALER DU OGSÅ KASSEN TIL
EN PENSIONSÆGLER?

VI HAR ET PROBLEM

HK Hovedstaden har fået lavet en af landets grundigste undersøgelser af seksuelle krænkelser. Alle vores medlemmer fik i januar tilbuddet om at deltage i undersøgelsen, og over 9.700 valgte at takke ja.

Nu har vi resultatet, og det er nedslående:

11 % har været udsat for seksuelle krænkelser inden for de seneste 12 mdr.

Det er oftere kvinder end mænd, der bliver udsat for seksuelle krænkelser.

Det er især unge HK'ere, der bliver udsat for seksuelle krænkelser.

Hvert tredje medlem af HK Hovedstaden under 30 år er simpelthen blevet krænket inden for de seneste 12 måneder.

Og her vil jeg lige indskyde, at eftersom mange af os har arbejdet en del hjemme det seneste år på grund af coronanedlukninger, så kan man sagtens forestille sig, at problemet er endnu mere udbredt, end vores undersøgelse indikerer.

For at starte et sted vil jeg slå fast, at det er beskæmmende og helt utilstedeligt, at så mange unge mennesker oplever seksuelle krænkelser i deres første tid på arbejdsmarkedet. Det kan simpelthen ikke være rigtigt. Vi har alle et særligt ansvar for at værne om dem, og det skal vi blive bedre til at løfte. Det gælder ikke mindst os i HK, som skal blive betydeligt skarpere til at få sat fokus på krænkelser på arbejdspladsen – og på at få gjort noget ved dem.

Undersøgelsen viser i den forbindelse en interessant modsætning: Meget få ofre for krænkelser går til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Men et meget stort flertal af deltagerne i undersøgelsen tilkendegiver, at det er vigtigt, at vi i HK Hovedstaden har fokus på krænkelserne. Altså et ja tak til, at HK spiller en aktiv rolle.

For mig er det oplagt at koble de to, så flere HK'ere føler det trygt og naturligt at gå til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis de oplever krænkende adfærd. Det gælder selvfølgelig også, hvis adfærden går ud over andre.

Undersøgelsen kortlægger også som den mig bekendt første på området krænkelser mod LGBT+-personer. Og her kan vi desværre se, at hele 27 % af de HK'ere, der definerer deres køn som andet end mand eller kvinde, har været udsat for krænkelser. Samt at alle seksuelle observanser rapporterer om flere krænkelser mod disse personer, end heteroseksuelle mænd og kvinder.

I HK it, medie & industri Hovedstaden har vi et klart mål om at medvirke til at forbedre situationen ude på arbejdspladserne. Samtidig vil vi sammen med resten af HK Hovedstaden stille forslag på HK Danmarks kongres i oktober om, at hele HK skal arbejde målrettet for ligebehandling på arbejdspladserne.

Her i IMI begynder vi allerede nu. Jeg håber, du vil hjælpe os med at gøre en forskel på DIN arbejdsplads.



Meget få ofre for krænkelser går til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Peter Jacques Jensen
peter.jacques.jensen@hk.dk



HK it, medie & industri Hovedstaden – kort fortalt

Vores medlemmer arbejder på virksomheder, der ligger i en af de 29 kommuner i hovedstadsregionen. Medlemmerne er ansat i 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

UDGIVES AF:

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

REDAKTION:

Ansv.: Peter Jacques Jensen
Journalist: Lars Madsen

OPLAG: 14.000

LAYOUT:

Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk
Tryk: Aller Tryk A/S
Skrift: Avenir Next Pro
Forsidefoto: Morten Rode

PERSONLIG HENVENDELSE:

Til Faglig afdeling, Medlemsservice/
kontingent og Job & Vejledning:
Mandag/onsdag/torsdag kl. 9-15
Tirsdag kl. 9-17 / Fredag kl. 9-13

TELEFONISK HENVENDELSE:

Man - tors kl. 8-17 / Fredag kl. 8-16
Faglig afdeling: 33 30 29 45
Medlemsservice/kontingent:
33 30 29 31
A-kasse: 70 10 67 89
Job & Vejledning: 33 30 29 01
HK JobBørs: 33 30 29 39

UDKOMMER:

Næste gang: 24/8 2021
Materialedeadline: 30/6 2021



Tryksag
5041-0806

INDHOLD

04 KORT & GODT

Korte nyheder, tal og indblik fra HK it, medie & industri Hovedstaden.

06 HVER 10. KRÆNKES

Stor undersøgelse dokumenterer udbredte seksuelle krænkelser blandt IMI's medlemmer.

08 GODT FOR NOGET

Afdelingens generalforsamling måtte i år afholdes virtuelt. Det kan styrke medlemsdemokratiet – også efter corona.

10 STYR PÅ HJEMMEKONTORET

Hvordan sidder du bedst, når du arbejder hjemmefra, og hvad skal din arbejdsgiver sørge for?

12 PENSIONSGBYRER KOSTER DYRT

Måske er du også en af dem, der ufrivilligt betaler tusinder af kroner for rådgivning til en pensionsmægler, du ikke har bedt om.

14 E-SPORT KAN FØRE TIL JOBS

Danske virksomheder benytter i stigende grad e-sport i deres rekruttering.

16 [DET VI LAVER] NOVO NORDISK

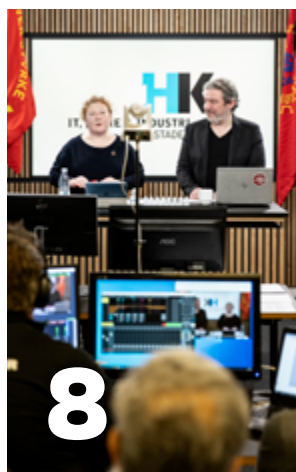
15 år i rejseafdelingen blev det til, men så ramte corona. Connie Reenberg fortæller om at skifte spor i Novo Nordisk.

18 KURSER, MØDER OG ARRANGEMENTER

Se, hvad der er på tapetet i IMI's klubber, og hvem der er valgt som nye tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

20 5 GRUNDE TIL AT FORHANDLE LØN I ÅR

Selv om samfundet er ramt af corona, er der stadig gode grunde til at forhandle løn.



»Man skal kunne lægge noget bag sig, når det ikke er mere.«

– Connie Reenberg lagde 35 år i rejsebranchen bag sig, da coronakrisen lammede rejseaktiviteterne på hendes arbejdsplads.

LÆS MERE SIDE 16

BILLIGST OG BEDST AT VÆRE I HK

HK Privats kollektive lønforsikring gør det samlet set billigere at være med i en rigtig fagforening som HK end i KRIFA, Det Faglige Hus og Business Danmark. Ny sammenligning af forsikringsvilkårene viser, at HK's lønforsikring også er mere tryk, fair og gennemskuelig

En ny sammenligning viser, at lønforsikringer hos organisationer som KRIFA, Det Faglige Hus og Business Danmark kun kan udbetales et begrænset antal gange, bliver dyrere med alderen og/eller giver nedsatte udbetalinger, når man er over 60 år.

Med andre ord begrænsninger som rammer de ældste på arbejdsmarkedet og dem, der oplever flest perioder med ledighed.

HK's kollektive lønforsikring har derimod hverken aldersdiskrimination på pris eller dækning og kan i princippet udbetales et ubegrænset antal perioder.

Er du fyldt 60 år, er det også kun hos HK, at du kan nytegne en lønforsikring. Endelig udelukker HK's kollektive lønforsikring ingen på grund af sygdom eller uforklaret ledighed, mens man andre steder kan nægtes udbetaling ved eksempelvis stress, der ikke er diagnosticeret af en speciallæge i psykiatri, eller ved ryglidelser.

Hele sammenligningen af priser, fagforeningsydelser og 10 vigtige forsikringsvilkår kan ses i let overskueligt format på hk.dk/sammenligning.

Det med småt bliver dog lige småt nok her - læs hele sammenligningen på hk.dk/sammenligning

DYR FORNØJELSE

Eksempelvis stiger prisen på en lønforsikring i Det Faglige Hus med 25%, når du fylder 50 år, mens den i Business Danmark stiger med 10% ved 50 år og 25%, når man fylder 60.

Men sammenligningen af »det med småt« viser også flere andre punkter, hvor lønforsikringerne dækker meget forskelligt – og altså kan vise sig at blive en dyr fornøjelse for lønmodtageren.

Eksempelvis er det kun HK's kollektive lønforsikring, der dækker ved ansættelse i et vikariat. Det er også kun HK, der beregner lønforsikringen ud fra dine aktuelle lønsedler. Hos de andre organisationer skal medlemmerne selv løbende melde ind med eksempelvis lønstigninger. Glemmer de det, kan det få konsekvenser for deres udbetaling.

DET MED SMÅT KAN FÅ STOR BETYDNING

Der er stor forskel på forsikringsvilkårene i de forskellige forsikringer. Styrer prisen med din alder? Bliver din udbetalingsperiode sat ned, når du fylder 50? Er der en lønpligtssænkning, før du kan få lønmodtagersikring?

HK	KRIFA	Det Faglige Hus	Business Danmark
1. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 50 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
2. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 60 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
3. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 70 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
4. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 80 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
5. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 90 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
6. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 100 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
7. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 110 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
8. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 120 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
9. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 130 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.
10. Hvor stor skal den løn være, når du fylder 140 år?	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.	0. Du er obligatorisk medlem af HK.

DET HITTEDE PÅ FACEBOOK: UGYLDIGE JOBKLAUSULER

Et opslag om, at jobklausuler nu er ugyldige, er de seneste par måneders mest populære på facebook.com/imihovedstaden. Er du omfattet af en jobklausul, hvor to arbejdsgivere har aftalt ikke at ansætte hinandens medarbejdere, er aftalen altså ikke længere gyldig. Klausuler i forbindelse med virksomhedsoverdragelse samt konkurrence- og kunde-klausuler er dog stadig tilladt. (Men kontakt os gerne, inden du skriver under på sådan en).





12,5 MIO. KR. TIL MEDLEMMERNE

12.541.032 kr. – så meget hentede HK it, medie & industri Hovedstaden og afdelingens tillidsrepræsentanter hjem til medlemmerne i 2020.

Der findes ikke tal på hverken omfanget af sager, som tillidsrepræsentanterne løser ude på arbejdspladsen, eller hvilke beløb de i forbindelse hermed henter hjem til deres kolleger. Men det er formentlig i samme størrelsesorden som det, afdelingen har indhentet i arbejdsretlige sager.

Arbejdsretlige sager kan eksempelvis handle om kompensation i forbindelse med opsigelse, konkurssager og fejl på lønsedlen.

IMI-bladet har i 2020 beskrevet flere af de sager, der endte med erstatning til vores medlemmer. Senest skrev vi om Olivia, som fik 100.000 kr. i manglende pension, da hun fejlagtigt blev ansat og aflønnet som timelønnet, selv om hun udførte funktionærarbejde.

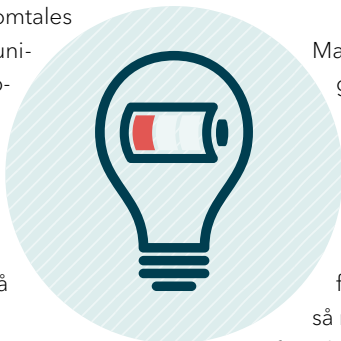
DERFOR ER DU TRÆT AF ONLINEMØDER

Stanford University identificerer i et nyt studie fire årsager til, at man kan lide af »Zoom-fatigue« – altså være dødtæt af onlinemøder. Studiet omtales

blandt andet på kommunikationsforum.dk, som opregner de fire årsager:

- Mængden af direkte (simuleret) øjenkontakt er udmattende.
- Det er trættende konstant at se sig selv på skærmen.
- Videomøder reducerer vores mobilitet, fordi vi tvinges til at sidde stille og være 100 % fokuseret.

- Den kognitive belastning er høj, fordi vi arbejder unaturligt hårdt med både at sende og forstå nonverbale signaler.



Man kan afhjælpe belastningen ved blandt andet at gøre vinduet mindre på skærmen, skjule billedet af sig selv (enten via programmet eller med en post-it) samt slukke for kameraet periodisk, så man kan »være i fred« og for eksempel kan bevæge sig lidt rundt.

JYDER VINDER TEAM CUP

Første udgave af HK's CS:GO-turnering, Team Cup, fandt lørdag den 13. marts sin vinder. Det blev holdet CV Instinct fra Campus Vejle, der løb med sejren efter en 16-10 16-10 sejr over FG-Sharkgaming fra Fjerrikslev Gymnasium.

Forud for finalemødet havde 70 hold fra ungdomsuddannelser og korte videregående uddannelser meldt sig til at kæmpe mod hinanden i HK's landsdækkende e-sport-turnering for uddannelsesinstitutioner.

HK arbejder for bedre vilkår i den hastigt voksende e-sport-branche, og Team Cup er med til at sætte fokus på dette arbejde. Næste udgave af Team Cup skydes i gang til efteråret.



NEDSLIDNING I SMÅ VIRKSOMHEDER SKAL FOREBYGGES

Arbejdstilsynet oplyser i et nyhedsbrev, at små, private virksomheder nu har mulighed for at søge tilskud fra en ny pulje til projekter, der forebygger fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker blandt medarbejderne.

Puljen er på 105 mio. kr. årligt og udmøntes fra 2021 til 2023. Virksomhederne kan blandt andet søge om tilskud til autoriseret arbejdsmiljørådgivning, til sundhedsfremme i form af fysisk træning på arbejdet eller til at afprøve hjælpemidler, som kan forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø for eksempel ved at lette tunge løft.

Små virksomheder med højst 50 ansatte kan søge, og midlerne vil blive fordelt til alle projekter, som opfylder betingelserne for at få tilskud, efter et først-til-mølle-princip.



HVERT 10. IMI-MEDLEM KRÆNKET PÅ JOBBET DET SENESTE ÅR

Lars Madsen
Eks-Skolens

Stor undersøgelse om seksuelle krænkelser dokumenterer, at 1 ud af 10 medlemmer af HK it, medie & industri Hovedstaden har oplevet krænkelser på jobbet det seneste år. Kvinder under 30 år er allerhårdest ramt

I en omfattende undersøgelse om seksuelle krænkelser på jobbet svarer 11 af HK it, medie & industri Hovedstadens medlemmer, at de er blevet krænket inden for de seneste 12 måneder.

Det er især de yngre kvinder, der oplever krænkelser. Således svarer hele 37,1 af de deltagende kvinder under 30 år, at de er blevet krænket inden for det sidste år (for mænd i samme aldersgruppe er tallet 8,1). Modsat er det for gruppen af kvinder på 30 år og ældre »kun« 8,3, der har oplevet krænkelser det seneste år.

- Det er beskæmmende at se, at så mange af vores medlemmer bliver udsat for krænkelser. Og fuldkommen utilstedeligt, at mere end hver tredje kvinde under 30 år bliver ramt, siger formand for HK it, medie & industri Hovedstaden, Peter Jacques Jensen.

- Denne undersøgelse er oven i købet lavet i et corona-år, hvor mange har været meget mindre til stede på arbejdspladsen end normalt. Det vil sige, at problemerne reelt kan være endnu større, end undersøgelsen viser, siger han.

KOLLEGERNE KRÆNKER

Det er især vores kolleger, der krænker, viser undersøgelsen, som er foretaget af Oxford Research på vegne af HK Hovedstaden.

80,7 svarer således, at de er blevet krænket af kolleger. 19,3 er blevet krænket af den nærmeste ledelse og 10,5 af den øverste ledelse.

- Det fortæller mig, at det er hele arbejdspladsens opgave at være med til at gøre op med krænkelserne. Det er vigtigt at sige, at det i sidste ende er le-

delsens ansvar, men vi har alle et med-
ansvar. Selvfølgelig for ikke at krænke,
men også for at sige fra over for andres
grænseoverskridende adfærd og for at
være med til at skabe en arbejdsplads-



Det er fuldkommen
utilstedeligt, at mere end
hver tredje kvinde under 30
år bliver ramt.

- Peter Jacques Jensen

kultur, hvor det ikke er okay at krænke
andre med hverken ord eller handlinger,
siger Peter Jacques Jensen.

HK PÅ BANEN

HK it, medie & industri Hovedstadens
formand mener også, at HK og de tillids-
repræsentanter og arbejdsmiljørepræ-
sentanter, der er med til at repræsentere
HK på arbejdspladsen, skal være med til
at løfte opgaven.

- Undersøgelsen viser, at det kun er
knap 4 % af de krænkede, der går til
deres tillidsrepræsentant eller arbejds-
miljørepræsentant. Det synes jeg jo er
alt for få, og det har vi et ansvar for at
være med til at ændre, så mange flere
naturligt vil søge hjælp hos vores tillids-
repræsentanter og arbejdsmiljørepræ-
sentanter i tilfælde af krænkelser, siger
Peter Jacques Jensen.

- 88 af deltagerne i undersøgelsen si-
ger faktisk også, at de synes, det er vig-
tigt, at vi i HK har fokus på sexchikane.
Så jeg mener helt klart, HK har en rolle
at spille og et helt naturligt ansvar for at
medvirke til et opgør med krænkelser
på arbejdspladsen. Det er fuldkommen
uacceptabelt, at hvert tiende af vores
medlemmer ikke kan gå på arbejde
uden at blive udsat for krænkende ad-
færd.

1.597 medlemmer af HK it, medie &
industri Hovedstaden har deltaget i un-
dersøgelsen. ■

Sådan er IMI's medlemmer blevet krænket

3% af alle respondenter har
oplevet uønskede berøringer

5% har oplevet blikke
eller stirren

9% er blevet udsat for vittigheder
med seksuelle undertoner

1% har fået vist eller tilsendt
seksuelt krænkende billeder

2% har modtaget beskeder, der
var seksuelt krænkende



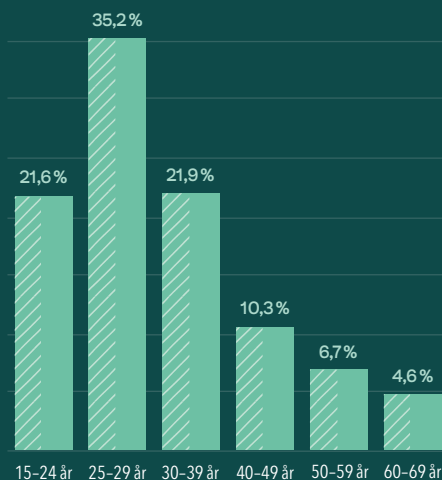
Hvem er det, der krænker?

80,7% er blevet krænket
af kolleger

19,3% er blevet krænket af
nærmeste ledelse

10,5% er blevet krænket af
øverste ledelse

Krænkelser i forhold til alder



Hvilke konsekvenser har det, når vi udsættes for seksuelle krænkelser?

71,8% Det har ikke haft nogen
konsekvenser

6,6% Jeg har haft svært
ved at sove

16,0% Jeg har været ked af det

12,7% Jeg har ikke haft lyst til at
gå på arbejde

3,9% Jeg har skiftet arbejde

1,7% Jeg er blevet afskediget

2,8% Krænkeren har fået
en advarsel eller er blevet
afskediget

Sådan reagerer vi, når nogen krænker os

45,9% har ikke gjort noget

38,7% har talt med ægtefælle/
andet/familie

28,2% har sagt fra over for
krænker

23,8% har talt med kolleger

9,4% har talt med chefen

3,9% har talt med tillids-
repræsentant eller arbejds-
miljørepræsentant





Dirigent Susanne Bahne Hansen og formand Peter Jacques Jensen under generalforsamlingen.

MEDLEMS- DEMOKRATI

Lars Madsen
Morten Rode

STYRKES AF ALTERNATIV GENERALFORSAMLING

Forhåbentlig er det en engangsforeteelse, at HK it, medie & industri Hovedstaden måtte afvikle sin generalforsamling 100 procent virtuelt. Men muligheden er kommet for at blive

I 2020 var IMI den sidste afdeling i HK, der nåede at holde en almindelig generalforsamling med vaskeægte fysisk fremmøde i HK Hovedstadens Rund Mødesal, frokostbuffet og sågar mulighed for at medbringe familien.

Det var den 7. marts, blot fire dage før statsminister Mette Frederiksen gik på nationalt tv og indvarslede helt andre tider.

Et år er gået, men meget er stadig forandret, og IMI's generalforsamling i marts blev derfor en noget anderledes oplevelse. Som så meget andet blev den virtuel, idet den blev afviklet med et videosignal fra HK Hovedstadens studie.

Men intet er så skidt, at det ikke er godt for noget, forklarede afdelings-

formand Peter Jacques Jensen, da han bød velkommen med ordene:

- Vi ville selvfølgelig hellere have kunnet samles rigtigt og være sammenovre i Rund Mødesal. Men når det nu SKAL være, kan vi faktisk gøre noget rigtig godt i dag. For noget af det, vi i bestyrelsen har diskuteret rigtig meget, er det der med at have adgang til at komme til generalforsamlingen. Der er ikke den samme adgang for et medlem, der bor på Islands Brygge, som der er for et medlem, der bor i Aakirkeby på Bornholm. Det her værktøj kan vi bruge til i fremtiden at sikre, at alle har mulighed for at deltage.

Et par timer senere var generalforsamlingen ovre, og teknikken havde

stået sin prøve. En række medlemmer havde taget ordet under debatten og



Det her værktøj kan vi bruge til i fremtiden at sikre, at alle har mulighed for at deltage.

- Peter Jacques Jensen

været på via webcam, og alle havde - efter en smule teknisk bøvl - formået at stemme, når der var afstemning.



3 FORSLAG TIL HK DANMARKS KONGRES

På generalforsamlingen kom det frem, at HK it, medie & industri Hovedstaden sammen med resten af HK Hovedstaden vil medbringe følgende tre forslag, når HK Danmark i oktober afholder kongres:

1

Stop for automatisk stigning i pensionsalderen.

2

Dagpengene skal have et massivt løft og bør sættes i vejret svarende til de senere års udhuling.

3

HK vil arbejde for et ligestillet arbejdsliv uden sexisme og forskelsbehandling.

FREMTID I DET

Derfor varslede Peter Jacques Jensen i sin afrunding, at afdelingens medlemmer atter i 2022 vil kunne deltage virtuelt i generalforsamlingen.

- Vi håber selvfølgelig og er overbeviste om, at vi allerede næste år har gang i Rund Mødesal igen med alt, hvad det indebærer. Men samtidig vil vi køre det her ved siden af og dermed udvide demokratiet i HK it, medie & industri Hovedstaden, så alle har gode muligheder for at deltage. Det er et problem, at man kan sidde i den ene ende af vores region og føle, man ikke har mulighed for at deltage i vores generalforsamling. Sådan skal det ikke være, fastslog han. ■

Guide – få styr på dit hjemmekontor

SKÆRM, MUS OG TASTATUR

Det er vigtigt at bruge frit tastatur og mus, og en stationær skærm anbefales kraftigt. Hvis du arbejder mere end to timer dagligt ved en bærbar, bør du uden tøven få en stationær skærm. Fra dit øje til skærmen skal der være cirka 70 cm, altså omtrent en armlængde. Du skal kigge skråt ned på øverste tekstlinje på skærmen, så ofte skal skærmen være lavere, end du tror. Har du kun din bærbare, skal du dog sætte den på nogle bøger, så den kommer lidt op i højden. Er der ben på dit tastatur, så læg benene ned, da den skrå skrivestilling kan give skader i håndled.

LYS

Der skal være godt lys omkring dig, stil evt. en lampe på bordet. Vinduer skal helst ikke være umiddelbart foran eller bag dig, da du kan få reflekser eller blive blændet

STOL

En kontorstol er altid at foretrække. Har du kun en spisebordsstol, er det vigtigt at justere højden. Er den for høj? Find noget, som kan støtte dine fødder. For lav? Find en hynde eller fast pude, allerhelst en skråpude. Brug evt. en lille pude eller et sammenrullet håndklæde til at støtte lænden.

BORD

Dine underarme skal kunne hvile på bordet, uden at dine skuldre er løftet. Det er vigtigt, at du sidder med armene inde over bordet og ikke lader dem hænge i luften.

NOGET I ØRERNE

Nogle bliver mere produktive af at lytte til musik, mens de arbejder. Rolig musik anbefales til koncentrationsarbejde, mens noget med lidt mere gang i kan fungere sidst på dagen, når man er ved at være lidt flad.

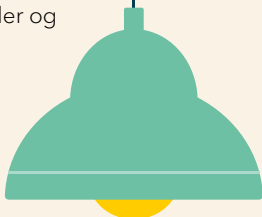


Gang i kredsløbet

- Gør det til en vane at gå rundt, når du taler i telefon.
- Stå så vidt muligt op, når du er til møde.
- Lav strækøvelser i få minutter to-tre gange i løbet af en arbejdsdag. Sæt eventuelt en alarm, så du får det gjort.

3 gode øvelser

1. Sid i stolen og se lige frem mod et fast punkt. Træk hovedet bagud, så du får dobbelthage. Hold stillingen i 5 sekunder og lad hovedet komme frem igen. Gentag 10 gange.
2. Tag fat i siden af stolesædet med højre hånd. Tag fat i hovedet med venstre hånd og træk let, så halsen og hele siden strækkes ud – uden at det gør ondt. Hold stillingen i 20 sekunder og skift side. Gentag tre gange.
3. Tag fat forrest på stolesædet med højre hånd mellem benene. Læn hovedet mod venstre og drej hovedet, så du ser mod venstre skulder. Træk hovedet bagover, og mærk trækket i halsens muskler. Hold i 20 sekunder og skift side. Gentag tre gange.

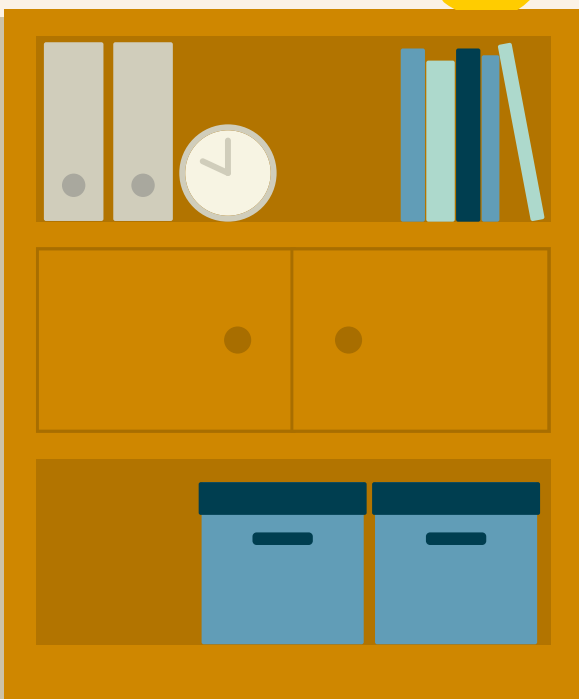


**HOLD FRI,
SÅ DU HAR FRI**

du har fri. Pak dit hjemmekontor godt op på det, så dit arbejde i din fritid. Lav en fast rutine for møder ind og stempler ud. Slå notater fra på telefonen, når du arbejder med dagens arbejde

EN BLOMST PÅ BORDET

Blomster og grønne planter kan være med til at reducere stress, rense luften og endda øge din produktivitet og kreativitet.



Det siger reglerne

Hovedreglen er, at arbejdsmiljølovgivningen gælder, når du arbejder hjemmefra. Men reglerne om arbejdsstedets indretning og arbejde ved en computer gælder først, hvis du regelmæssigt arbejder hjemme en dag om ugen eller mere.

I givet fald har du krav på et bord og en kontorstol, der passer til dig i højden. Det betyder ikke, at du har krav på et elektrisk hæve-sænke-bord, men sidde- og arbejdshøjde skal passe til dig, og bordet skal være dybt nok til, at skærmen kan anbringes i passende synsafstand med plads til tastatur og armstøtte foran. Du skal have en kontorstol, hvor sædet og stoleryggen kan indstilles. Har du ikke en kontorstol, kan du altså bede din arbejdsgiver om at skaffe dig en, hvis du regelmæssigt arbejder hjemme mindst en dag om ugen. Kræver dit arbejde særlig belysning, har du krav på en arbejdslampe.

Som medarbejder skal du selv medvirke til, at arbejdsforholdene i hjemmet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, da din arbejdsgiver ikke er berettiget til at kontrollere arbejdsforholdene i medarbejderens hjem. Det må Arbejdstilsynet til gengæld gerne.



PENSIONSGBYRER KOSTER DYRT

Lars Madsen
Eks-Skolens

Mange arbejdsgivere binder deres ansatte til en pensionsordning, som koster den enkelte medarbejder store årlige gebyrer, der næsten umærkeligt trækkes fra pensionsindbetalingen

Det er ikke ulovligt. Det er bare pisse amoralsk.

Sådan opsummerer laborant og IMI-medlemmet Peter sin frustration over den pensionsaftale, hans arbejdsgiver har indgået om medarbejdernes pensionsordning.

En aftale, Peter forgæves har kæmpet imod, og som koster medarbejderne tusinder af kroner i gebyr til en såkaldt pensionsmægler, der optræder som mellemlid mellem virksomheden og pensionsselskabet.

Peter fortæller, at han og nogle kolleger før jul ved et tilfælde blev opmærksomme på, at de havde betalt klækkelige beløb for rådgivning til pensionsmæglerfirmaet, som hedder Söderberg & Partners, selv om deres pensionsselskab er Velliv.

- Vi kunne se inde på vores pensions-side, at vi betalte et urimeligt højt beløb til administration. »Ekstern rådgivning« stod der. Men vi har aldrig fået fortalt,

at det kostede os penge på den måde. Vi blev bare booket ind til en pensions-samtale, fortæller Peter.

- For mit vedkommende drejede det sig om 3.700 kr. for et halvt års ansættelse. En af mine kolleger var ligefrem gået i minus på det halve år. Gebyrerne var simpelthen højere end min kollegas pensionsindbetaling.

OPLAGTE FRAVÆLGES

Morten Skov, som er politisk-økonomisk konsulent i HK Privat, kender kun alt for godt til den situation, Peter og hans kolleger befinder sig i. Han er bekendt med flere sager af samme karakter og fortæller, at mens nogle arbejdsgivere er overenskomstmæssigt forpligtet til at bruge et fast pensionsselskab, så står det mange arbejdsgivere frit for at vælge på vegne af deres medarbejdere.

- Det er desværre entydigt, at arbejdsgiverne ikke vælger arbejdsmarkedspensionsselskaberne som Sam-

pension og Industriens Pension, der ellers præsterer rigtig godt og har lave gebyrer, fordi de drives non-profit. I stedet vælger man kommercielle selskaber og dertil ofte en ordning med en pensionsmægler, som medarbejderne løbende skal betale til, siger han.

Virksomhederne ender gerne med at vælge et pensionsselskab, der kan tilbyde dem en billigere kassekredit eller andre fordele. Og måske billigere konsulenttydelser fra pensionsmægleren. Ulempen er højere gebyrer, men dem er det medarbejderne, der hænger på. Især hvis der er en pensionsmægler inde over, bliver det dyrt.

MÆGLERNES DOBBELTROLLE

Ganske kort kan man sige, at pensionsmæglere tjener deres penge på to forretningsområder. Det ene er, at de varetager udbudsprocesser for virksomheder, der vil have nyt pensionsselskab. Det andet er, at de gerne efterfølgende

vil stå for rådgivningen af den enkelte medarbejders individuelle pension.

Denne dobbeltrolle finder HK ifølge Morten Skov stærkt problematisk:

- Problemet er, at mæglerne ud over rollen i udbudssituationen også nogle gange går ind og tager sig af den løbende rådgivning og service af slutkunderne. Når de lovligt kan påtage sig den rolle, mener HK ikke, de er uvildige. De har en økonomisk interesse i at komme til fadet og vil måske kun tage de pensionselskaber ind i et udbud, hvor de har mulighed for at tage en del af opgaven. Det kan de ikke hos arbejdsmarkedspensionselskaberne.

HK arbejder aktivt for en ændring af »Lov om forsikringsformidling«, så en mægler ikke både kan varetage et udbud og blive en del af løsningen. I december 2019 har også Konkurrence- og Konsumentrådet skarpt kritiseret mæglerens rolle.

MANGE TUSIND

Betalingen til mæglerne er ofte små beløb i procent, men store i kroner og øre.

Typisk betaler medarbejderen 1-2 % af sin pensionsindbetaling til mægleren for den løbende rådgivning. Hertil kommer, at mægler sædvanligvis beregner en opstartsydelse i form af en mindre promille af medarbejderens depot – altså den samlede pensionsopsparing,

som lønmodtageren kan have optjent over en længere årrække. Hertil kan komme et tredje gebyr i tusindkronersklassen for konsultationer og samtaler.

Det er forklaringen på, at en af IMI-medlemmet Peters kolleger oplevede udgifter til mægleren, som oversteg vedkommendes samlede indbetaling.

I et notat udarbejdet for HK Privat i 2016 opgøres mæglerbetjeningen til typisk at beløbe sig til mellem 1.500 kr. og 7.000 kr. årligt for den enkelte medarbejder. En beregning i notatet viser endvidere, at man som kunde i de kommercielle pensionselskaber vil have mistet mellem 350.000 kr. og 1.050.000 kr. i ens depot på pensionstidspunktet i forhold til en kunde i det billigste arbejdsmarkedspensionselskab. Tabet er størst, hvis der også er tale om mæglerbetjening, konkluderes det.

IKKE FORBUDT AT NÆVNE

IMI-medlemmet Peter valgte i første omgang at gå til virksomhedens direktør.

- Jeg ville ikke betale for ekstern rådgivning, og jeg ville have mine penge tilbage. Jeg har siden fået nogle af pengene igen, men vi har stadig ordningen. Og vi magter ikke rigtig at gøre mere ved det, siger han.

Peter har også henvendt sig til HK. Men der er ikke meget at gøre lige nu,

fordi virksomheden har loven på sin side.

Morten Skov påpeger dog, at man som ansat specifikt på industroverenskomsten har mulighed for at takke nej til den pensionsløsning, virksomheden benytter. Det er dog de færreste, der har lyst til at gøre brug af muligheden.

- Det kræver jo, at den enkelte vælger at gå imod sin arbejdsgiver og på en måde melder sig ud af fællesskabet, siger han.

- De fleste har ikke ret til et skifte, så det er svært at råde til en bestemt handling. Men det er ikke forbudt at nævne det, og man kan jo tage det op i fællesskab. Økonomisk set kan det betyde ret meget over et arbejdsliv, siger Morten Skov. ■

Peter har ønsket at være anonym af hensyn til sin ansættelse. IMI-bladet kender hans fulde identitet.



BETALER DU OGSÅ TIL EN MÆGLER? SÅDAN FINDER DU UD AF DET

Betalingen til pensions-/forsikringsmæglere kaldes »løbende betjening«. Pensionsordninger i disse selskaber kan have løbende betjening: Topdanmark, Danica, SEB, Skandia, Velliv, AP Pension og PFA.

Pensionsordninger i disse selskaber har ikke løbende betjening af en pensions-/forsikringsmægler: Pension for Funktionærer (PFF), Sampension, PensionDanmark, Industriens Pension, PKA. Hos nogle selskaber kan du let finde ud af, hvad du evt.

betaler til en pensionsmægler. Eksempelvis kan du som PFA-kunde logge dig på MitPFA og derefter vælge »Opsparingsoversigt/Se opsparingsregnskab« og se beløbet under »Omkostninger til mægler«. Her vil der både være løbende omkostninger og evt. engangs-omkostninger (typisk etableringsomkostninger).

Ved du ikke, om du er løbende betjent af en pensions-/forsikringsmægler, kan du få dette oplyst ved kontakt til dit pensionselskab. Her-

efter kan du skrive til pensions-/forsikringsmægleren og få at vide, hvad det koster dig. Vil du være sikker på at få oplyst alt, kan du med fordel benytte den standardtekst, vi har lagt på vores hjemmeside. Se link nedenfor.



TEKSTEN KAN KOPIERES FRA

www.hk.dk/alleomkostninger



Det Blå Danmark har gennem CS:GO-turneringer fået kontakt til tusinder af e-sport-spillere, som på den måde er blevet opmærksomme på den maritime branche.

ERHVERVSLIVET REKRUTTERER GENNEM E-SPORT

Lars Madsen
Carsten Lundager

Danske virksomheder er begyndt at bruge e-sport i deres søgen efter kommende medarbejdere. Både ved at benytte e-sport-events til at komme i dialog med de unge og ved direkte at rekruttere e-sport-udøvere på grund af de kompetencer, de opbygger gennem e-sporten

Når unge landet over sætter sig til rette i gamerstolen og bruger hundreder af timer på spil som CS:GO, lærer de ikke bare at placere bomber, befri gidsler og snigskyde folk på 200 meters afstand.

De lærer også en masse superaktuelle færdigheder, som dansk erhvervsliv for alvor er ved at få øjnene op for.

Politiet og Hæren er blandt de arbejdspladser, som har set et potentiale i e-sport-udøvrernes færdigheder, men interessen spænder meget bredere. Blandt an-

det har Danske Rederier på vegne af organisationen Det Blå Danmark de seneste år kørt en kampagne rettet mod unge e-sport-udøvere. Det fortæller Anne Bay Riisager, som er kampagneleder for projektet og Head of People & Business i MARLOG, som sidder med ansvaret for kampagnen.

– Vores formål er at ramme unge mennesker og få dem til at få øjnene op for Det Blå Danmark. Det har fra starten handlet om branding og kendskab, og der er blevet taget ret godt imod os. På længere sigt handler det også om rekruttering, og vi håber, de får inspirati-

on til at kigge i vores retning, når de skal vælge en uddannelse, siger hun.

Helt konkret har Det Blå Danmark afholdt CS:GO-turneringer i 2018 og 2019, den sidste af dem strakte sig næsten over et år og havde flere tusinde deltagere. De har også deltaget i trænerseminarer for at øge kendskabet til den maritime branche blandt trænerne ude i e-sport-klubberne.

- Vi synes, det giver mening, at trænerne kan være med til at fortælle forældre om de kompetencer, man kan få gennem e-sport, og hvilke karrieremuligheder der er i det, siger Anne Bay Riisager.

- E-sport-spillerne bliver bedre til at multitask og til at tænke strategisk. De får gode reaktionsevner og bliver gode til at træffe beslutninger, samarbejde, koordinere og bevare overblik. For ikke at tale om it-kompetencerne, som jo også er super vigtige. Det er en masse færdigheder, der passer godt ind i den maritime branche. At stå alene på broen og styre et skib med 20.000 containere kræver en masse af de kompetencer.

NYT BLIK GENNEM E-SPORT

Også revisions- og konsulentvirksomheden PwC har fået øjnene op for e-sport. Talent Attraction Adviser Simone Holtermann fortæller, at PwC arrangerer »rekrutteringsnetværksevents« med e-sport som omdrejningspunkt for studerende på videregående uddannelser. Man kan både deltage som erfaren e-sport-udøver og som novice, og holdene bliver sat sammen på tværs af erfaring og kompetencer. Der deltager også en række medarbejdere fra PwC i eventene.

- De studerende får et fedt event med noget god mad, hvor vi også fortæller om karrieremuligheder inden for tech, digitalisering og data generelt. Vi i PwC får mulighed for på nært hold at se deltagernes evner til at samarbejde og kommunikere og til at kunne analysere en situation og udfordre status quo. Det er kompetencer, som vi vægter højt, forklarer Simone Holtermann.

- Vi vil gerne have dygtige medarbejdere, og når vi faciliterer det her, kan vi på en anden måde end til en almindelig rekrutteringssamtale se de unge udfolde sig i praksis inden for kommunikation



E-sport-spillerne bliver bedre til at multitask og til at tænke strategisk. De får gode reaktionsevner og bliver gode til at træffe beslutninger, samarbejde, koordinere og bevare overblik.

- kampagneleder Anne Bay Riisager

og iagttage deres evne til at samarbejde med folk på forskellige niveauer. Ved at sammensætte folk med forskellige kompetencer får vi mulighed for at se, om man mest kører sit eget løb, eller om man involverer de andre. Events som disse giver os også mulighed for at få øjnene op for personer, vi ikke nødvendigvis havde valgt at tage til samtale. Du kan udfolde nogle ting, du ikke så godt kan i en ansøgning, siger hun.

HASTIGT STIGENDE INTERESSE

Simone Holtermann fortæller, at PwC efter et event følger op over for de mest lovende deltagere.

- Vi får mulighed for at holde dialogen med nogle af deltagerne. Vi oplever samtidig, at mange får et andet syn på PwC og opdager, at vi ud over revision også har et stærkt fokus på digitalisering, data og tech og har en stor konsulentafdeling, som arbejder med it. Ved de events vi har arrangeret indtil videre, har der været mindst 30 deltagere. Og jeg kan fortælle, at vi efter det seneste ansatte to af deltagerne som studentermedhjælpere.

Hos Esport Danmark, som er et landsdækkende forbund, der varetager alle

led i e-sportens fødekæde, bekræfter uddannelsesansvarlig Sofus Bynge interessen fra erhvervslivet:

- Vi oplever uden tvivl en hastigt stigende interesse fra erhvervslivet. Mange virksomheder har fundet ud af, at der via e-sport er mulighed for at møde unge på deres egen bane og få en opmærksomhed, som mange ellers synes kan være svær at få, siger han.

Sofus Bynge vurderer, at erhvervslivets interesse udspringer af en generel erkendelse af, at e-sport ikke bare er ren afslapning, men noget, der skal tages seriøst.

- Når virksomhederne begynder at gå ind i det, som vi ser med PwC og Det Blå Danmark, får de også hurtigt en forståelse for, hvilke kompetencer de kan finde hos e-sport-spillerne, siger han.

- Vi har pludselig en gruppe unge, som er flydende i de digitale kompetencer, som mange arbejdspladser kræver, og som ikke er bange for nye it-løsninger. Det at skulle spille på et e-sport-hold med fem andre, hvor du ofte logger på og spiller med helt nye folk, er samtidig en øvelse i at indgå på en ny arbejdsplads - på steroider. Man får nye læringer, justerer på sig selv, indretter sig og analyserer situationer.

12-ÅRIGS FÆRDIGHEDER

Anne Bay Riisager, som kampagneleder for Det Blå Danmarks e-sport-kampagne, har på nærmeste hold oplevet, hvordan man kan udvikle sig gennem e-sport. Hun har nemlig en søn på 12 år, der går til e-sport to gange om ugen.

- Jeg er ret overrasket over, hvor meget en 12-årig som min ældste kan lære ved det her, siger hun.

- Han er meget dygtig til CounterStrike og sidder som *in-game leader* og styrer holdet. Han skal kommunikere med folk, der er fire-fem år ældre, og udstikke roller og tage beslutninger for dem. Det er klart, det giver nogle skills, vi andre ikke på samme måde har haft mulighed for at få. Han sidder som 12-årig og udvikler færdigheder til at blive en fremtidig leder. ■

Connie Reenberg på hjemmekontoret. Efter 15 år i Novo Nordisks rejseafdeling sidder hun nu i indkøbsafdelingen. Det har været en bekræftende oplevelse for hende at blive kastet ud på det dybe og skulle lære nye programmer og systemer.



NOVO NORDISK

Lars Madsen
Morten Rode

Det er en meget bred vifte af produkter og tjenester, der skaber arbejde til medlemmerne af HK it, medie & industri Hovedstaden. Hos Novo Nordisk i Bagsværd er Connie Reenberg efter 15 år i rejseafdelingen på grund af coronakrisen skiftet til indkøbsafdelingen

DU HAR ARBEJDET I NOVO NORDISKS REJSEAFDELING I 15 ÅR - MEN SÅ RAMTE CORONAKRISEN. HVORDAN OPLEVEDE DU DET?

Arbejdet i rejseafdelingen gik primært ud på at bestille rejser for alle ansatte og gæster til Novo Nordisk. Sørge for hotelreservationer, bilreservationer - hele processen. Vi sad 10 i afdelingen og var vant til at få over 100 kald om dagen plus mails. Jeg elskede at være rejsekonulent, og jeg har lavet det hele mit liv, før Novo Nordisk var jeg 20 år i SAS. Men da coronaen ramte os i marts sidste år, blev der hurtigt lukket ned for rejseaktiviteten. Der var lige en måneds tid, hvor vi havde rigtig travlt med at få refunderet alle billetter, som jo var booket langt ud i fremtiden. Og så blev der stille.

HVORDAN HÅNDTEREDE DU DET?

Man er selvfølgelig nervøs, når man kan mærke, at der intet er at lave i afdelingen. Og jeg kunne ikke søge job i rejsebranchen, det var jo helt formålsløst. Så jeg begyndte at se på HK's kurser, hvor der ligger en kæmpe palet af ting, du kan vælge at blive klogere på. Jeg kiggede på jobopslag og så, at det meget ofte var kompetencer inden for SAP, Excel og PowerPoint, der efterspurgtes. Og så tog jeg onlinekurser i de programmer.

SØGTE DU OGSÅ JOB?

Jeg begyndte ret hurtigt at spørge rundt i andre afdelinger, om der var noget, jeg kunne hjælpe med. Jeg var så heldig, at de havde travlt i indkøb, så i maj fik jeg lov til at komme og hjælpe. I starten bare med at besvare mails, for jeg kendte ikke de systemer, de arbejdede i. I

rejsebranchen sidder man nemlig med nogle særlige bookingsystemer, som ikke er sammenlignelige med andre systemer på Novo Nordisk. Jeg bliver 60 her til maj, og det har været rigtig godt ufrivilligt at blive kastet ud på dybt vand og finde ud af, at jeg godt kan lære nye systemer og nye ting.

HVAD SKETE DER MED REJSEAFDELINGEN?

I september blev vi alle 10 indkaldt med mødepligt, og så ved man godt, hvad det drejer sig om. Jeg var en af dem, der blev opsagt, og det var selvfølgelig et chok. Men jeg havde jo godt set den komme. I december skulle vi ind og have den endelige opsigelse, men jeg blev kaldt ind en dag før de andre - det syntes jeg var lidt mærkeligt. Det viste sig, at de gerne ville tilbyde mig en midlertidig ansættelse til 31/12 2021, hvor jeg bliver i indkøb. Jeg sagde selvfølgelig ja med det samme.

HVORDAN ER DET AT LAVE NOGET HELT ANDET EFTER 35 ÅR MED REJSER?

Det, jeg laver nu, synes jeg er super spændende. Jeg sidder ikke og tænker, at jeg bare vil tilbage til mit gamle arbejde. Man skal kunne lægge noget bag sig, når det ikke er mere. I indkøb handler det jo også om kundeservice, hvor jeg skal give kunder en god oplevelse og sørge for, at de får deres varer hurtigt. Så egentlig har jeg fundet ud af, at det går ud på det samme, om du sælger en flybillet eller køber laboratorieudstyr. Min fornemste opgave er at løse opgaven så godt, at brugerne, som er kollegerne på Novo Nordisk, kan bruge deres tid anderledes. Det handler om kundeservice, og i virkeligheden er det nok det, jeg er bedst til. ■

HK it, medie & industri Hovedstadens medlemmer arbejder på mere end 3.000 forskellige arbejdspladser. I hvert nummer taler vi med et medlem om, hvad vedkommendes arbejdsplads producerer, og hvad medlemmets rolle er.



Navn: Connie Reenberg
Jobtitel: Procurement digitalisation coordinator
Ansatt siden: 2005

KORT OM ARBEJDSPLADSEN

Lokalitet: Bagsværd
Ansatte: Ca. 5.000 i Bagsværd, 17.000 i Danmark
Overenskomst: Ja
Tillidsrepræsentant: Ja

NY MEDARBEJDER I IMI

MAI BRITT TANG

Du er ny faglig sekretær i IMI – skal du sidde med et bestemt ansvarsområde?

Jeg skal være den fagligt ansvarlige for forsyningsområdet, som blandt andet tæller HOFOR og Ørsted. Forhåbentlig skal jeg også oprette et netværk for ansatte på området, det findes ikke i dag. Jeg kommer fra et job i HK Handel Hovedstaden, hvor jeg også sad med store virksomheder som Brdr. Dahl og COOP. Så jeg tænker, det er et godt match for mig.

Hvorfor ville du gerne arbejde her i IMI?

Under min ansættelsessamtale gav jeg udtryk for, at jeg gerne ville arbejde med noget lidt mere komplekst. Jeg har været ansat i Handel siden 2008, og tiden var nok kommet til at prøve noget helt andet. Nu kommer jeg til at sidde med lovgivningsmæssigt tungere udfordringer og med særøverenskomster. Men indtil videre er jeg ved at lave aftaler med »mine« tillidsrepræsentanter, som jeg glæder mig til at møde og få sat ansigt på. Jeg plejer at sige, at det at være tillidsvalgt er noget, man aldrig bliver færdiguddannet som. Som tillidsrepræ-



Mai Britt Tang har mange års erfaring fra HK Handel Hovedstaden med i bagagen. Hun er nu tiltrådt som IMI's nye ansvarlige for forsyningsområdet.

sentant flytter tingene sig hele tiden, og derfor er det vigtigt med en direkte kontakt til afdelingen. Og det er vigtigt, at man altid kan få fat i os.

Hvad tager du med dig fra Handel, som du kan bruge her i afdelingen?

Ud over det faglige tager jeg det med mig, at jeg kan tale med mange forskellige typer af medlemmer og arbejdsgivere. I Handel arbejder man med både meget store og meget små virksom-

heder, og der er meget stor forskel på forholdene og problematikkerne de forskellige steder. Så der har jeg en ret bred erfaring.

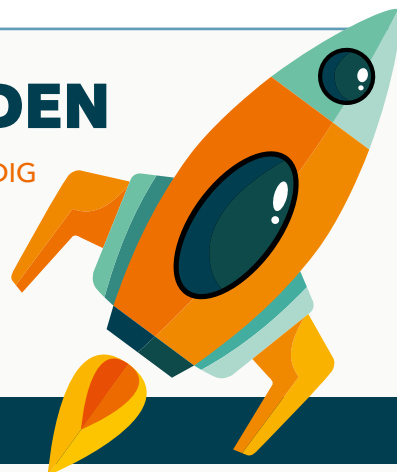
Kort om Mai Britt Tang: 51 år. Mor til fire og bor i Frederikssund. I sin fritid er hun aktiv i Frederikssund Vikingspil, underviser i yoga i en gymnastikforening – og er altid i gang med projekter i sommerhuset.

BLIV DIGITAL MED FREMTIDEN

HK TILBYDER NU EN RÆKKE KURSER I ET NYT FORMAT, DER GØR DIG I STAND TIL AT GÅ I DIALOG MED DEN DIGITALE UDVIKLING.

- ➔ Kurserne afholdes online og er gratis for dig som medlem.
- ➔ Lær for eksempel at automatisere din bogføring, bliv skarp på datavisualisering eller få en intro til programmering.

SE OVERSIGTEN PÅ [DIGITALMEDFREMTIDEN.DK](https://digitalmedfremtiden.dk)



OBS!

ALLE ARRANGEMENTER
OG DATOER ER VEJLEDENDE
OG AFHÆNGIGE AF
CORONA-SITUATIONEN.

SENIORKLUBBEN HK IMI HOVEDSTADEN

Seniorklubben HK IMI Hovedstaden blev stiftet 9. marts 2020 og er en sammenlægning af Seniorklubben HK Industri og Seniorklubben Afd. 5.

Alle seniorklubbens arrangementer var aflyst ved deadline på dette blad i marts. Hold øje med nyt på imi.hk.dk under punktet »Seniorklubber«.

APFEL

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

Alle medlemsmøder onsdag kl. 10.00 i beboerlokalet, Emdrupvej 23, 2100 Ø

ARRANGEMENTER

Såfremt coronasituationen tillader det:
26. maj Braunstein Bryggeri i Køge
16. juni Cykeltur

LAD OS TJEKKE DIN ANSÆTTELSESKONTRAKT



Undgå ærgrelser og efterfølgende diskussioner med din arbejdsgiver – send din ansættelseskontrakt til gennemsyn i din fagforening, inden du skriver under.

KONTAKT FAGLIG AFDELING
3330 2945 • IMI@HK.DK

GRAFISK SENIORKLUB

Vi holder normalt vores møder i Oasen, Vanløse kulturstation, den anden tirsdag i måneden.

GENERALFORSAMLING 2021

Hvis coronasituationen tillader det, vil vi **tirsdag den 11. maj kl. 11.00** afholde ordinær generalforsamling med dagsorden ifølge vedtægterne. Hold jer opdateret på klubbens hjemmeside.

ARRANGEMENTER

Torsdag den 8. juli

Vores meget populære bakketur går som vanligt til Den Hvide Hest med et pitstop mellem de røde porte og Bakken. Billetter sælges efter generalforsamlingen. Hvis du ikke får købt billetter i den anledning, kan du på vores hjemmeside se, hvem du skal henvende dig til for at få billetter: hkgrafisk-seniorklub.dk

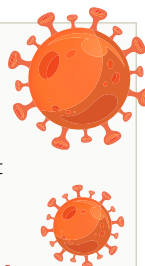
BESTYRELSEN

Formand Erling Schrøder
2348 3185 · schrodererling@gmail.com
Næstformand Diana Lorentzen
2028 3123 · dianalorentzen@gmail.com
Kasserer Erik Tofte
5118 1261 · erik.barmand@gmail.com
Sekretær Else Brønnum
2122 8395 · p-korff@dlgtele.dk

SPØRGSMÅL OM CORONA?

Se HK's svar på de oftest stillede spørgsmål om corona og arbejdsliv på

WWW.HK.DK/CORONA



NYE TILLIDS- REPRÆSENTANTER

CCL

Hasse Vad

Grakom Arbejdsgivere, timelønnet

NYE ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

CHR. HANSEN HOLDING A/S

Merve Melike Yilmaz

HALDOR TOPSØE A/S

KATALYSATOR-DIVISIONEN

Susse Svane Hansen
Pernille Sarquah-Ulm

H. LUNDBECK A/S

Line Bering Enggaard

NOVO NORDISKA/S

Anita Nissedal
Annette Lundgren-Beck
Astrid Ida Højmark Nielsen
Cathrine Ottesen Mytisia
Carmen Cabello Holmberg
Charlotte Rieck Mikkelsen
Denice Bro Lindekrans
Dorte Götzsche
Dorthe Egholm Jensen
Dorthe Charlotte Bonefeldt
Isabella Vibeke Frølich
Lone Sofie Strandberg-Hansen
Malene Camilla Winkelmann
Maria Nøddekær Gülstorff
Pia Zitthen
Stine Bisgaard
Stine Hansen
Tanja Kolling Haraldsted
Trine Bjørnskov Chemnitz
Ulla Christensen

5 GRUNDE TIL, AT DU (OGSÅ) SKAL FORHANDLE LØN I ÅR

Der er rigtig gode grunde til at forhandle løn, selv om vi lige har været gennem et usædvanligt år præget af corona og nedlukning

1 JO, DIN LØN BØR STIGE

Coronakrisen er ikke i sig selv ensbetydende med, at du ikke skal stige i løn i år. Alene prisudviklingen, som de økonomiske vismænd forventer bliver 1,3 % i 2021, kan betyde, at du reelt kommer til at gå ned i løn, hvis du ikke stiger.

Når det så er sagt, er det meget forskelligt, hvordan virksomhederne er kommet gennem det seneste år. Mange har klaret sig godt, nogle endda rigtig godt, og er det tilfældet for din arbejdsgiver, skal du selvfølgelig forhandle. Er din arbejdsplads derimod hårdt ramt og gør brug af lønkomensation eller arbejdsfordeling, giver det bedre mening at vente til senere på året.

2 ALTERNATIVER TIL LØNSTIGNING NU OG HER

Kan du ikke få en lønstigning her og nu, kan du forsøge at aftale lønstigning med tilbagevirkende kraft, når virksomheden eksempelvis oplever ordrefremgang.

Hvis økonomien slet ikke er til det, kan du gå efter andre muligheder. Det kunne være en ekstra feriedag, retten til at arbejde hjemme i et vist omfang (også når der ikke længere er restriktioner) eller færre timer til samme løn (eksempelvis fri hver anden fredag).

3 CORONAKRISEN KAN NETOP BETYDE, AT DU BØR STIGE

Måske har du under coronakrisen fået nye kompetencer, ansvarsområder eller arbejdsopgaver, som gør dig mere værdifuld som medarbejder og vil gavne din virksomhed i årene frem.

Det kan for eksempel være, at du som følge af coronakrisen har opnået en specialviden eller været ekstraordinært fleksibel. En del vil nok kunne sige, at deres digitale kompetencer har fået et markant løft. Alene det at kunne deltage i et onlinemøde er måske ikke nok til at forvente en lønstigning, men har du eksempelvis lært at facilitere onlinemøder, så har du tilegnet dig en attraktiv færdighed.

Det afgørende er, at du gransker dine egne kompetencer og arbejdsopgaver og henter dine argumenter dér.

4 KAN KOSTE DYRT IKKE AT FORHANDLE

Efter finanskrisen oplevede mange lønmodtagere flere år med en svag lønudvikling, selv om virksomhederne begyndte at klare sig godt igen. Du kan således ikke forvente, at du automatisk vil få en fair andel i det opsving, der typisk følger en krise. Derfor er det vigtigt ikke at sakke for langt bagud nu.

Accepterer du eksempelvis, at du ikke stiger i løn, selv om du alene på grund af prisudviklingen burde stige

Tip:

Forbered dig til lønsamtalen med vores interaktive skema, som leder dig gennem nogle af de vigtigste overvejelser: hk.dk/samtaleguide

1,3 %, kan du ikke regne med at få indhentet efterslæbet næste år, hvor du så måske vil skulle bede om det dobbelte. Plus at du vil mangle renters rente.

Selv hvis du ikke får noget ud af en lønforhandling lige nu, vil du i det mindste have taget et første, vigtigt skridt i dialogen om din løn. Din arbejdsgiver vil vide, at du føler dig berettiget til en stigning, og det kan du bygge videre på.

5 SÆRLIG VIGTIGT FOR VISSER GRUPPER

Er du ny på arbejdsmarkedet eller bare ny i jobbet, er der ekstra meget grund til at forhandle din løn i år. Som ny stiger du typisk en del mere i løn end kolleger med 20 års anciennitet, og det betyder, at tabet af et års lønstigning på dette punkt i din karriere vil være særlig svært at indhente. Som ny vil du typisk også opleve, at det er i de første år, at du tilegner dig mange nye kompetencer og erfaringer, som du bør honoreres for.

