



FORTÆL OS, HVAD ET GODT ARBEJDSLIV ER FOR DIG



Idékatalog til OK20

Læsevejledning til idékataloget

Idékataloget er opbygget med overenskomsttemaer. Stort set med samme kronologi som overenskomsterne med dækningsområde, arbejdstid, overarbejde, løn, fritvalg, pension, sociale bestemmelser, TR og AMR, osv.

For hvert hovedtema er der angivet de totale antal svar, som hører til under denne kategori. Endvidere er en række hovedtemaer underopdelt i undertemaer, fx arbejdstid, deltid og overarbejde.

De mange udsagn fra medlemmerne danner et unikt grundlag for det faglige organiserende arbejde i fremtiden, for afdelingerne og for vores tillidsvalgte.

- Hver HK-afdeling får tilsendt elektronisk udgave af renskrift af alle afdelingens postkort - både de digitale og de fysiske - som de kan arbejde videre med helt ned på virksomheds- og medlemsniveau.
- En del udsagn er fra ikke-medlemmer. Disse oplysninger skal afdeling og tillidsvalgte bruge organiserende.
- Derudover vil de enkelte overenskomstområder få konkret indsigt i, hvad der er af ønsker og krav på netop deres område.

I perioden fra 1 til 17. maj 2019 har HK/Privat indsamlet medlemmernes ønsker og temaer til OK20. HK-afdelingerne har været i kontakt med medlemmer på mere end 1.000 virksomheder, og vi har modtaget 4.082 kort med i alt 18.897 udsagn.

Formålet med virksomhedsbesøgene var at sætte fokus på de kommende overenskomstforhandlinger og komme i dialog med så mange medlemmer og potentielle medlemmer på HK-arbejdspladserne som muligt. Og selvfølgelig at så de første frø til urafstemningen næste år, så vi sikrer en høj stemmeprocent og legitimitet.

Under overskriften ”fortæl os, hvad et godt arbejdsliv er for dig” kunne medlemmerne give os et indblik i deres arbejdsliv ved at besvare de tre åbne spørgsmål:

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Besvarelserne er udtryk for de temaer og emner, som medlemmerne mener er vigtige for deres arbejdsliv.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Besvarelserne og udsagnene her er mere håndfaste, og mange udsagn kan omsættes direkte til overenskomstønsker og krav.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Disse udsagn handler om fremtiden, og hvad der kunne blive bedre for medlemmerne. Udsagn, som ligeledes kan omsættes til overenskomstønsker og krav.

Besvarelserne dækker vores medlemmer bredt. Unge som gamle. Store som små virksomheder. Alle brancher. Vi har også fået mange fra potentielle medlemmer.

Alle besvarelser og udsagn er renskrevet og opgjort i overenskomsttemaer og emner.

De åbne spørgsmål har givet os rigtig mange gode relevante udsagn og guldkorn, som HK/Privats sektorbestyrelse skal omsætte til temaer til overenskomstforhandlingerne.

Det er dog ikke alle udsagn, som kan omsættes direkte til overenskomstønsker eller temaer. Eksempelvis har mange medlemmer givet udtryk for, at de sætter det psykiske arbejdsmiljø, god ledelse, og anerkendelse og sammenhold på arbejdspladsen højt. Udfordringer, som vi ikke kan løse direkte gennem overenskomster. Men som har stor værdi for de politikområder, som vi løbende arbejder med.

Rigtig god fornøjelse med læsningen.

Simon Tøgern, formand for HK/Privat

OVERENSKOMSTER TIL ALLE

I februar 2019 havde HK/Privat 3.927 medlemmer, som er ramt af 50 %- reglen, fordelt på 1.455 virksomheder. Bredt ud på alle lønmodtagere viser vores tal fra Danmarks Statistik, at omkring ca. 50.000 ansatte i Danmark er ramt af 50 %-reglen.

50 %-reglen

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- 50 %-reglen bliver afskaffet
- Der er ordnede forhold (overenskomst)

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Overenskomst, også selv om virksomheden ikke har 50 %, der er medlem af HK.
- 50 %-regel bliver afskaffet.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Overenskomst blev tvungen ved ansættelse af fleksjobbere.
- Der bliver sat en stopper for alle de østarbejdere, der arbejder for lave lønninger.
- 50 %-reglen bliver afskaffet.

50 %-reglen - sammenfatning

Der er bred opbakning til kravet om at få afviklet og fjernet 50 %-reglen. Bl.a. for at sikre alle ordentlige basisvilkår og modvirke social dumping.

Dækningsområde

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- At alle HK'ere på min arbejdsplads er omfattet af overenskomsten.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Samme overenskomst som mine kollegaer.
- Rettigheder som kun gælder medlemmer af HK.
- At private firmaer har overenskomst, (mdl. skal på barsel).

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Vi blev dækket af en overenskomst
- Overenskomst ikke kan fortolkes på flere måder, men står klart og tydeligt.
- Alle virksomheder havde en overenskomst.

Dækningsområdet - sammenfatning

Alle privatansatte HKere skal være omfattet af overenskomsten. Der skal være særlige rettigheder kun for HK-medlemmer. Vi skal bevare HK-jobfunktionerne, og det ikke skal erstattes af akademikere

TEMAER OM ARBEJDSSTID OG FERIE

Flere og flere medlemmer arbejder på ubekvemme tidspunkter og er ikke sikret nedsat arbejdstid eller en fast pris for at arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Særlige grupper i HK/Privat, som er ramt af skifteholdsarbejde og holddriftsarbejde, er de grafiske timelønnede, ansatte i lufthavnen og i callcentre. Vi ser, at 24/7-tendensen bliver mere og mere udbredt, også inden for helt nye brancher.

Begrebet funktionsløn har ikke i alle overenskomsterne de nødvendige håndtag til at forhindre, at bestemmelsen kan misbruges over for den enkelte.

Som en del af OK20-optakten sætter sektoren en større undersøgelse i gang blandt medlemmerne omkring udbredelsen og anvendelsen af (jobløn-) funktionslønsbegrebet blandt medlemmerne.

Arbejdstid og fleksibilitet

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Flexibilitet - flextid, hjemmearbejds muligheder etc.
- Have flextid, og at firmaet anerkender det arbejde, som HK'ere laver.
- Kunne være fleksibel - arbejde lidt mere nogle dage og mindre andre dage og at have det sjovt og rart.
- At der er nogle fleksible rammer (forståelse for ens privatliv ift. vagtplanlægning).
- Privatliv og arbejdsliv hænger sammen, at arbejdspladsen er lige så fleksibel, som medarbejderne er.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Meget fleksibelt arbejdsliv, orlov nogle måneder - men også fint med +37 timer i andre perioder.
- Selv at administrere min flextid, så jeg kan holde nogle lange weekender.
- Jeg er megaglad for, at min virksomhed har en klar politik i forhold til flextid. Jeg stempler ind, selv om jeg er funktionær. Og kan selv styre, hvornår flexen skal afholdes. Der er ikke nogen, der kigger skævt til, at man går tidligere en hel uge.
- Overtid, flextid eller anden kompensation for mine mange overarbejdstimer "interessetimer".
- Flex med min arbejdstid i forhold til a- og b-mennesker.
- Flex for mine mere end 37 timer. Begrebet interessetimer bør afskaffes.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Jeg må bruge flextid på hele fridage og ikke kun i flextiden.
- Ingen højeste arbejdstid blev afskaffet, og Flex blev genindført.
- Vi kunne få flextider, bliver afskaffet 1.9.19.
- Der i vores lokaloverenskomst var plads til flextid.
- Der var mulighed for en mere fleksibel arbejdstid. Udvidet flextid, under eget ansvar.
- Flexibilitet i forbindelse med arbejdstid og mere indflydelse.
- Jeg har mere indflydelse på mine arbejdstider.
- Man kan få garanti for fleksibel arbejdstid.

Arbejdstidens længe

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Have kortere arbejdsdage for kunne have mere tid til mine små børn.
- Kende mit skema minimum 1 måned i forvejen - modsat først at få skemaet at vide d.18 i måneden inden.
- At passe godt på sit helbred, fx med kortere arbejdstid på natur.
- Have balance imellem job og fritid. Ønsker mig mere fritid, altså kortere arbejdstid.
- Kunne tilpasse arbejdstid med alder = nedsat tid.
- Jeg har de skønne kolleger. Derudover vil jeg rigtig gerne kunne have mulighed for lettere at kunne bytte/få fri med kortere varsel.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- En kortere arbejdsuge i stedet for en lønforhøjelse.
- Nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation, efter mange år på samme arbejdsplads.
- Nedsat tid i perioder af mit liv, fxbørn, syge forældre og senior ordning.
- Nedsat arbejdstid med fuld pensionsindbetaling.
- Kortere tidlige morgenvagter (4.45-14.30 ØV) - max 9 timer før klokken 6.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Den ugentlige arbejdstid bliver nedsat.
- Der bliver kortere arbejdsdage/4 dages arbejdsuge.
- Vi deles om de job, der er, og går ned i ugentlig arbejdstid – fx 30 timer.
- Der er en ”omregningstæller”, så man frit kan omregne, lønstigninger, bonus og andre tillæg og gå ned i tid, hvis man vil.
- Kortere arbejdstid i takt med at man bliver ældre. Jeg vil ikke undvære mit arbejde, men det kunne være rart, at man så at sige kunne trappe lidt ned med tiden evt. 1 time om dagen.
- Det var lettere at gå på nedsat tid i belastende perioder og derefter vende tilbage på fuld tid.
- Jeg havde ret til at gå ned i tid, mens jeg har små børn.
- Vi alle gik ned i tid og gav plads til arbejdsløse kolleger.

Work/Life-balance

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Privatliv, pendlerliv og arbejdsliv er i balance, og pendleriet og arbejde ikke er det alt overskyggende.
- Der er en sund balance mellem arbejde og familie/fritid.
- Der er fleksibilitet til at få livet som børnefamilie til at hænge sammen.
- Der er balance mellem privat- og arbejdsliv. At have spændende opgaver på jobbet og ikke føle sig ”udmattet”, når arbejdsdagen er slut.
- Work/Life-balance. Ikke at være helt nedslidt, når man kommer hjem, så man også have et liv ved siden af sit arbejde.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- 3 dages sammenhængende weekend. Jeg ville gerne arbejde flere timer de 4 øvrige dage, sådan at man stadig havde 37 timer.
- Flere sammenhængende fridage.
- Man indser, at 37,5 timers arbejdsuge kun er kulturelt betinget. 30 timer ville måske være bedre for at få "Work/Life-balance" til at blive bedre. 37,5 timer er ikke sat ud fra hvad, som er mest effektivt (ref. "Pseudoarbejde", "the 4-hour work week").
- Arbejdstiderne betyder allermost for mig. At man kan få det til at hænge sammen. Der ikke er så meget overvågning.
- Der er langsigtet og konstant er balance mellem Work/Life. Balance i arbejdsliv og fritid.
- Bedre mulighed for at gå ned (og op igen!) i arbejdstid, så Work/Life-balance er i orden.

Fleksibilitet - sammenfatning

Fleksibilitet i arbejdstiden er vigtig.

Det er vigtigt at have god tid til arbejdsopgaverne.

Arbejdstiden skal levne plads til en ordentlig fritid.

Frihed til selv at planlægge arbejdstiden.

Der er ønsket en nedsættelse af den ugentlige arbejdstid.

Deltid - udsagn

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Mulighed for nedsat arbejdstid/deltid.
- Jeg har fleksible arbejdstider og kan vælge deltid uden at skulle give en begrundelse.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Retten for deltidsansatte er dårlig kontra andre, fx. ved overarbejde.
- At have ret til samme ferielov og pension som fuldtidsansatte ved deltidsansættelse.
- Nedsat tid og fuld pension.
- Selv at bestemme, hvor mange timer, jeg skal arbejde. Jeg arbejder på deltid (27 timer), men har pligt til at arbejde over 37 timer, når kollega er fraværende.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Mere lighed mellem fuldtids- og deltidsansatte
- Fleksible ordninger for nedslidte med henblik på seniorordninger og mulighed for deltid ved sygdom.
- Der sikres ret til deltid.
- At vi blev behandlet lige på arbejdet, selv trods man ikke er på fuld tid.

Deltid - sammenfatning

Det skal være en ret at gå på deltid.

Deltid skal respekteres af arbejdspladsen herunder kollegerne.

Deltidsmedarbejdere ikke opfattes som en arbejdskraftreserve, men kræver overarbejdsbetaling for merarbejde.

Ret til at anvende deltid som en del af seniorordningen.

Bevare fuldt pensionsbidrag og ferietillæg, når vi går på deltid.

Skiftehold - udsagn

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Flere pauser ved +8 timers vagter.
- Vi har et godt skift, får vores løn, har et godt kollegaskab.
- Hviletider, mindst 13 timer imellem og max 8 timers vagter.
- Der er ensartede vagter/forudsigelige vagter. Hviletid mellem vagterne er nok, fx 13 timers hvile og vagter af max 8 timer ad gangen.
- Der er styr på skift og løn, så den enkelte medarbejder ikke altid skal dobbelttjekke/lave dobbeltarbejde.
- Skifteholdstillæg - Højere tillæg fra 22-06. 11 timers-reglen bliver forhøjet.
- Højere løn generelt, helligdagstillæg på alle helligdage + weekend- og aftentillæg.
- Der er bedre tillæg for morgenvagter.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Ordentlige tillæg på min aften og weekendvagter! Godt være, vi er HK'ere, men vi har IKKE 8-16 mandag-fredag!
- Seniorskift, altså tidligst møde kl. 6, da jeg er skiftgående og ikke glad for de meget tidlige vagter, da jeg er fyldt 60 år.
- At have et skift men ikke have vagter efter kl. 21.30, når man er nået de 60 år.
- At konvertere mit skifteholdstillæg til fritid, uden at der behøver at være lokal enighed.
- 13 timers hvile, og at kunne se mine skift 3 måneder frem.
- 13 timers hviletid, sammenhængende fridage max 5 dage i træk.
- Reduceret tid på nathold. Evt. opsparing af fridage ved natarbejde.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- For at mindske stress, at alle, der er ansat på fast aftenvagt, har ret til fast arbejdsplan.
- Mine forskellige vagttyper blev mere strømlinet (8 forskellige vagttyper på 8 dage ...)
- skifteholdsarbejde kunne udløse en lavere ugentlig arbejdstid.
- Faste takster/tillæg for arbejde på forskudt tid og skiftehold i IFO's OK.
- Mulighed for kontrakter på 110 minimum. Ordentlige lønsedler (på to år har kun en lønseddel passet). 13 timer mellem vagterne minimum (lige nu kun 11 timer). Faste skiftetider - en uge med dagvagter en uge med aften i stedet for en blandet uge.
- Man ikke har aftenvagt en fredag op til weekendfri.

Skiftehold - sammenfatning

Højere løn og forskudttidstillæg for at arbejde på skiftehold.

Faste vagter på skiftehold.

Arbejdstidsreduktion ved ubekvemme arbejdstider.

Flere pauser når man arbejder på skiftehold.

Færre weekendvagter.

Overarbejde - betaling og afspadsering

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Gode arbejdsforhold, med bedre tillæg (forlægning) end der er i dag.
- Frihed/flex/afspadsering.
- Højere tillæg for sent varslet overarbejde.
- Vi ikke selv skal holde øje med, om vi får tilskrevet forskudt spis, overarbejde, manglende varsel osv.
- Korrekt løn udbetalt til tiden, gode kolleger, overtid/varske, uden at man behøver at tigge om det.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Bedre betaling for arbejde uden for normal kontortid, såsom weekender og helligdage.
- Udbetaling af overtid - dvs. INGEN resultatløse.
- Retten for deltidsansatte er dårlig kontra andre, fx ved overarbejde.
- Overtid, så mine 40+ timer ikke er "frivilligt hobbytid" oven i min transporttid.
- Løn og gennemsigtighed for overarbejde.
- At få overarbejde, selv om at jeg er på deltid, det er jo ikke alle, som har valgt det selv.
- Klare og gennemsigtige linjer for overarbejde. Højere løn, flere feriedage, bedre pensionsordning.
- Udbetalt overarbejde. Ikke mulig med DSB DI-aftale.
- Selv at disponere over mine første 36 timers overarbejde.
- Afspadsering eller udbetaling af overarbejde, en frokostordning.
- Pension af ekstravagter.
- Tillæg for skæve arbejdstider. Højere sats for overarbejde. Højere sats for salg af fridage.
- Afspadsering.
- Overarbejde - satsen på 100 procent-tillæg opnås efter 2 timer i stedet for 3 timer som nu.
- Arbejde på aftalt fridag aflønnes med tillæg på 100 procent.
- Ingen overarbejds-satser mindre end 100 %.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- HK skal komme ud og kigge på deres arbejdsplads. Overarbejde skal stemme overens med overarbejdet og lønnen. Betalt pause, hvor jeg har ret til at holde pausen. Løn.
- Jeg kan få udbetalt mit overarbejde som elev.
- Højere pension, klar definition/krav/lov om, hvornår overtid +50%/100%-tillæg, måske således at arbejdsgiver var forpligtet til at konvertere 1 overtime til 1,5 eller 2 til afspadsering.
- Mit arbejde anerkendes, og at jeg får løn for ekstra arbejde.
- Jeg selv kan bestemme, hvornår min optjente afspadsering skal afholdes.

Funktionsløn

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Jeg kun arbejder 37 timer pr. uge. Accept af, at man ikke kan overarbejde.
- HK skal komme ud og kigge på deres arbejdsplads. Overarbejde skal stemme overens med overarbejdet og lønnen. Betalt pause hvor jeg har ret til at holde pausen. Løn.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At sige nej til overarbejde også på jobløn.
- At vores overarbejdstid, tæller fra 1. minut - og ikke først efter den første halve time.
- Overarbejdsbetaling, når chefen beder om at blive lidt længere fredag eftermiddag.
- Betaling for noget af mit overarbejde, som er ud over funktionslønnen.
- Få afspadsering eller løn for overarbejde.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Fleksible arbejdstider. Den "gamle" flextidsordning" tilbage, så man kan få den frihed igen, som man bruger ekstra. I stedet for ingen højeste arbejdstid, så det er arbejdsgiveren, der vinder, og ikke medarbejderen ved tidsregistrering
- At få aften- og weekend tillæg, Kunne også godt tænke mig at have ret til tillæg når jeg tager overarbejde.

Overarbejde og funktionsløn - sammenfatning

Krav om at overarbejde skal være frivilligt at deltage i.

Afspadsering af al overarbejde skal være en ret.

Begrebet interesseløst afskaffes.

Funktionsløn skal defineres bedre eller erstattes med flekstid.

Hjemmearbejde

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Flexibilitet, selvstændighed og hjemmearbejde i forhold til de opgaver, jeg skal lave.
- Det er et spændende og udfordrende job. At min arbejdsdag og arbejdstid er fleksibel og med mulighed for at arbejde hjemmefra.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Måske ikke ret til, men mulighed for flere hjemmearbejdsdage. Jeg er meget mere produktiv, når jeg arbejder hjemme.
- Flere hjemmearbejdsdage, så jeg bl.a. kan spare transporttid.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Jeg måtte arbejde fast hjemme en dag om ugen.
- Jeg kunne arbejde hjemme en gang imellem og havde kortere arbejdsdage.
- Bedre mulighed for hjemmearbejdsplads med pc og internet stillet til rådighed.

Hjemmearbejde - sammenfatning

Hjemmearbejdsdage giver et mere fleksibelt arbejdsliv. Hjemmearbejde med pc og internet stillet til rådighed skal være en retting.

Fridage

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Flexibilitet/frihed under ansvar, hvor man kan gå til læge, tandlæge uden større forklaring.
- Selv bestemme, hvornår man holder fri.
- At have flere fridage i stedet for korte dage.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Fri med løn fredag efter Kristi himmelfart.
- Fri både juleaftensdag og nytårsaftensdag.
- Flere goder (evt. fridage) for os, der er mellem små børn og senioralderen.
- Erstatning for helligdage, som falder på mine fridage.
- Fridage, som man har krav på at kunne holde efter aftale med chefen - x antal dage om året kunne det være rart med en 'omsorgsdag'/'Time-out' for sig selv for at kunne puste ud. Dette ville, ud fra min vurdering, give en mere at give på arbejdspladsen.
- Fridag/omsorgsdag med løn til nærmeste pårørende ved slem sygdom eller død.
- 7 ugers ferie.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- At få fri, hver gang man skal til kontrol, fx tjek som følge af kronisk sygdom.
- Omsorgsdage (uden at de hæfter på børn). Det kunne være en pårørende eller et dyr, man skulle tage sig af.
- Man indførte ekstra fridage når man har været på arbejdsmarkedet i 20 år. For man trænger virkelig til et pusterum.
- Jeg en gang imellem havde mulighed for at passe børnebørn.
- Man tilgodeser "mellemgruppen" (den uden omsorgsdage og seniordage) mere frihed. Det er ALTID dem, som giver, men aldrig får. Nogle kan have brug for frihed til pasning af forældre, store børn, som afslutter uddannelse mv.

Fridage - sammenfatning

Frihed både juleaften og nytårsaftensdag, samt den indeklemte fredag efter Kristi himmelfartsdag. Dem, der har en halv grundlovsdag, gives en hel grundlovsdag. Man begynder at tage hul på den 7. ferieuge. Mulighed for, at seniorernes antal af fridage forøges.

LØN, PENSION OG FRITVALGSKONTO

Lønudviklingen har i overenskomstperiodens første to år været på henholdsvis 2,2 % og 2,3 % jf. HK's lønstatistik. Derved har HK/Privats medlemmer fået en reallønsfremgang i hvert af årene på henholdsvis 1,2 % og 1,4 %.

Fritvalgslønkontoen (FV) er pr. 1. marts 2019 oppe på 4 % og kan anvendes til ekstra løn i forbindelse med ferie, ekstra pension, børneomsorgsdage eller seniorfrihed.

Løn

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at...

- Jeg får bare lidt i lønstigning engang imellem. Efter den almindelige lønstigning blev sløjftet, får vi ingenting. Lønnen bliver langsomt fuldstændig udhulet.
- En bedre løn, har ikke fået andet en fritvalgskonto-stigning i mange år, kunne godt tænke mig en sikring af en bruttolønstigning.
- Man dropper ny løn (Jeg har aldrig været til en lønforhandling, men altid til et løn-diktat, og har oplevet, at kolleger aldrig har fået en lønstigning).
- Bedre mulighed for lønforhandling.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At fravælge fritvalgskonto, da det de sidste 3 lønsamtaler er blevet brugt imod os ansatte, da firmaet mener, vi allerede får en lønstigning med fritvalgskontostigningen.
- Individuelle lønforhandlinger afskaffes. Der afsættes ikke nok til en individuel lønforhøjelse, der kan mærkes, og har oplevet, at leder favoriserer.
- Der var mere fokus på bedre løn, og at det var mere gennemskuelig at finde ud af, hvad der skal gøres for at blive taget i betragtning til en lønforhøjelse.
- Regelmæssig lønstigning, behøves ikke være stor, men det er lidt latterligt at have lige præcis 0 kr. i stigning flere år i træk.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Der automatisk blev indberettet, hvilke personalegoder man havde, så vi sammen kunne hjælpe med, at flere kunne få disse "gratis" lønstigninger.
- Ens ansvar på arbejdspladsen stemte mere i overens med ens løn. Især når man har været der i mange år. Arbejdsgiveren i højere grad værdsætter sine medarbejdere (ikke nødvendigvis økonomisk). Lignende vilkår mellem deltids-og fuldtidsansatte, fx overarbejde.
- Alle bliver informeret om nye lønstigninger, så man selv har mulighed for at følge med. Og ikke først flere år, efter at man skulle være steget i løn. Bibeholde overenskomst og lokalaftaler som uændret.
- Lønregulering var en del af overenskomsten, så den enkelte ikke selv skulle forhandle sig til den regulering, der sikrer, at lønnen "pristalsreguleres".

Løn - sammenfatning

Mange ønsker om højere løn.

Lønnen skal passe efter opgaver og ansvar og skal matche kollegernes løn.

Ønske om lønstigning udover, hvad forhøjelsen af fritvalgskontoen giver.

Reel lønforhandling og ikke diktat.

Fritvalgskonto

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Vi fik redskaber i overenskomsten, der kunne sørge for, at lønnen mindst følger inflationen.
- Der arbejdes for et mere fleksibelt arbejdsliv gennem hele ens arbejdsliv, hvor der kan tages hensyn til børn, alder, kriser o.lign.
- Markant højere løn, fastsat af overenskomsten.
- Få mere i pension eller mere i fritvalg.
- Synes fritvalgskontoen er rigtig god, da folk er på forskellige stadier i deres liv.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Fritvalgskontoen ikke modregnes.
- Mere ferie/omsorgsdage med mine børn.
- Ret til en bedsteforældredag.
- Mere i fritvalgsordningen.
- Børns første børnehavedagsfri.
- Fridag/omsorgsdag til nærmeste pårørende ved slem sygdom eller død.
- Til at få flere fridage. At HK fokuserer specifikt på fritvalgsordningen, da den tilgodeser både børnefamilier, folk uden børn og ældre.
- Fritvalgsordninger, at kunne vælge en feriefridag i stedet for mere i løn.
- At jeg kunne konvertere fx pension til fridage i perioder af mit liv, hvor jeg har brug for ekstra frihed. Det kunne tænkes fx i forbindelse med pasning af børnebørn, syge familiemedlemmer, til uddannelse, ved flytning m.m.
- Evt. at "konvertere" mertid til 'pensionstid' eller faste fridage.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Fritvalgsprocenten steg.
- Ret til at have forældreomsorgsdage, os, der har ældre forældre bruger meget af vores tid til følge vores forældre til diverse undersøgelser. De ældre bliver kørt over på hospitalet, hvis deres børn ikke er med.
- Man lægger vægt på gruppen, som ikke hedder barsels- og småbørnsgruppen. De har (for)længe været øverst på hitlisten.
- Sæt ikke fritvalgskontoen op - det er noget rod, når vi selv skal forhandle løn.
- Der er en "omregningstæller", så man frit kan omregne, lønstigninger, bonus og andre tillæg og gå ned i tid, hvis man vil.
- Den optjente ret til frihed (fx omsorgsdage, seniordage m.m.) ikke er spildt bare, fordi man ikke får dem afholdt i den periode, det er tiltænkt, men at medarbejder har ret til at spare dem op - og kan afvikle dem, når det passer i arbejds-/og privatliv.
- Frit kan vælge at opspare til pension eller i frie midler.
- Jeg havde ret til at konvertere fritvalgskonto til frihed.
- Fritvalg kunne blive udbetalt månedligt.
- Fritvalgskontostigninger ikke kan modregnes i lønregulering af firmaet.

Fritvalgskonto - sammenfatning

Mange ønsker om, at fritvalgskontoen udbygges.

Ordnningen sikrer lønstigninger.

Ordnningen bruges til seniordage – nedsat tid og omsorgsdage mv.

Pension

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Have det godt med, det jeg laver, og føle mig tryk ved, at der bliver sparet nok op til min pension om mange år.
- Kunne spare op til en god pension.
- Der er en god pensionsordning og sikkerhed, hvis man bliver uarbejdsdygtig af en grund.
- Eget bidrag til pensionen, vil jeg gerne have, betales af arbejdsgiveren.
- Jeg får en ordentlig pension.
- At pensionsalderen sænkes lidt igen, så man kan få tid til at nyde sin alderdom og ikke bliver nedslidt inden.
- Mere i pensionsbidrag.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Højere pension.
- Større arbejdsgiverbetalt pensionsindbetaling.
- En sundhedsforsikring.
- Have pension samt tidligere pension.
- Indskud til pension fra arbejdsgiver, som jeg ikke har i øjeblikket.
- Optjening af pension af hver krone jeg tjener.
- Seniordage på den anden side af 60, og gå ind i kampen om at bevare en fornuftig pensionsordning. Tage kampen mod politikerne på det punkt i stedet for at højne løn, generelt.
- Bedre pension, som evt. kunne bruges som seniorordning.
- At vælge, hvornår jeg kan gå på pension.
- Selv kunne vælge pensionsopsparing til eller fra.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Vi får mere i pension.
- Pensionsalderen sænkes, således at vi fra 1970 kan gå på efterløn som 60-årig og på pension som 65-årig, men med ret til at arbejde lidt ved siden af.
- Man kunne tegne en tillæggsforsikring til sin pension, så man sikrer ordentlig pleje og stimulering, når man bliver gammel og har brug for hjælp. Adgang til friplejehjem evt. med bedre forhold for ældre og svage og ikke blot opbevaring, til livet er slut.
- Bedre løn- og pensionsforhold i overenskomsten mellem HK og Dansk Erhverv.
- Man havde en sundhedsforsikring, så man kunne få hjælp ved nakkesmerter, sygdom osv. Dette ville også være til gavn for arbejdsgiveren.
- Pensionen er afhængig af antal år på arbejdsmarkedet.

Pension - sammenfatning

Grundlæggende et ønske om, at egetbidraget fjernes og overgår til betaling fra arbejdsgiveren.

Ønsker om sundhedsforsikring.

Ønsker en tidligere pensionsalder.

Ved nedsat arbejdstid eller seniorordning, skal arbejdsgiveren fortsat indbetale det fulde pensionsbidrag.

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Højere grundløn.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At få lov til have mere indflydelse, især når man er elev.
- At elever får betalt nye bøger som de kan beholde efter endt uddannelse.
- At holde fridag inden eksamen med betalt elevløn.
- Ret til pension som elev.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Elever skal have højere løn.
- Voksenelevløn blev fastlagt i de private klinikker i stedet for almindelig elevløn for dem over 25 år.

Elever - sammenfatning

Forslag om højere løn og pension til elever. Uddannelsen og oplæringen ønskes forbedret. Læsefridag dagen før en eksamen.

Andre personalegoder

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Man har ret til frokostpause mindst 1/2 time samt en ekstra pause på lange dage, bare en kort en.
- Sundhedsordning.
- Madordning.
- Jeg er forsikret, hvis jeg bliver fyret (evt. med lønforsikring).
- Sundhedsforsikring.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- En sundhedsforsikring.
- Massageordning, da mit arbejde indeholder meget EGA.
- 2 timers fitnesscenter i arbejdstiden en gang om ugen. 100 procent arbejdsgiver betalt fitnesskontingent.
- En times idræt i arbejdstiden.
- Betalt fysioterapi.
- Lækker salatbuffet/sund mad på arbejdspladser over en vis størrelse, naturligvis mod betaling, det vil jeg hellere have end frugtordning.
- En bærbar arbejdstelefon, det generer mig at være nødt til at give mit private nummer til fremmede mennesker.
- At overenskomsten indeholdt en massage-ordning/behandling.
- En parkeringsplads.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Træning i arbejdstiden, at kunne forhandle f.eks. rengøring hjemme eller lignende.
- At have medindflydelse på mødetid. Powernap der er indlagt i arbejdsdagen.
- At kunne engagere mig i andre erhvervsaktiviteter, der ikke er i konkurrence med mit nuværende arbejde, uden det skal godkendes af min arbejdsgiver.
- At i arbejdstiden evt. med løn gå til psykolog, da det er svært at få en tid i stedet for at få en delvis sygemelding.
- Motion i arbejdstiden/udstrækning. Efter en lang dag har jeg typisk ondt i ryggen, 20 min yoga/udstrækning ville være fantastisk.
- Fri bærbar PC.
- Tilskud til uniform. SKO, STØVLER, bedre hviletid - (mere hviletid).
- I min arbejdstid at kunne dyrke motion.
- Flere pauser ved lange vagter.
- Man havde en sundhedsforsikring så man kunne få hjælp ved nakkesmerter sygdom osv. Dette ville også være til gavn for arbejdsgiveren.
- Der var mindre registrering. På min arbejdsplads (kundeservice) skal man registrere, hvis man går på toilet eller henter et glas vand.
- Man automatisk har en helbredsforsikring, ikke en man selv skal betale.
- Sundhedssikring blev reguleret af overenskomst.
- Betalt sundhedsforsikring. Betalt a-kasse. Betalt fri nytårsaftensdag.

Betalt frokost

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Ingen svar

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Frokost med løn.
- Betalt frokost, eller måske bare halvdelen.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- At min frokost var betalt. Idet der er en del arbejdssnak fra andre afdelinger, når man går op i kantinen. Så man er til dels stadig på arbejde.
- Man kunne få "betalt frokost" eller muligheden for at skrive "betalt frokost" på sin flex, hvis man har et møde henover frokosten. Afskaf bonus og mere på reallønnen, tak! Svensk model ved barn syg!

Personalegoder - sammenfatning

Mulighed for længere og betalte pauser.
Personalegode kunne være motion i arbejdstiden.
Sund frokostordning og frugtordning.
Virksomheden betaler for sundhedsforsikring mv.

TEMAER UDDANNELSE OG KOMPETENCEFONDE

Retten til til to ugers selvvalgt uddannelse blev indført i de fleste af HK/Privats landsoverenskomster i 2007. Siden er aftalt uddannelse kommet til i 2017. Vi har desværre ikke set mange aftalte uddannelsesforløb i overenskomstperioden.

Den manglende interesse for aftalt uddannelse er dog ikke ensbetydende med, at vores medlemmer ikke vil efteruddanne sig. 1. august 2018 trådte Omstillingsfonden i kraft. Fonden tildeler årligt 65 mio. kr. til kompetenceløft på videregående niveau. Rundt i landet har knap 1.000 medlemmer deltaget i informationsmøder om Omstillingsfonden.

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Jeg har mulighed for betalt efteruddannelse.
- Der hele tiden er udvikling, nye opgaver, nye kompetencer, at indgå i teams, hvor vi har forskellige kompetencer.
- Jeg kan videreuddanne mig med uddannelse tilpasset netop mig og mit fag
- Jeg får mulighed for videreuddannelse, også selv om min arbejdsgiver ikke syntes, det er nødvendigt

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At arbejdsgiverne var tvunget til at sende medarbejderne på efteruddannelse.
- Mere uddannelse og nemmere at finde rundt i mulighederne for uddannelse.
- Uddannelse i jobbet, altså at man havde ret til en vis mængde uddannelse hver år.
- At få videreført, fx IKUF ved virksomhedsoverdragelse mellem DI-virksomheder.
- Selvvalgt uddannelse, selv om jeg ikke er omfattet af overenskomst.
- Jeg kunne gå til videreuddannelse uden om mit fag.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Aftalt uddannelse rent faktisk var til at få igennem. Her på arbejdspladsen er der en "usynlig" stopklods.
- Hvis retten til efteruddannelse bliver en pligt for arbejdspladsen. Så kan de ikke snakke sig uden om at få opkvalificeret deres medarbejdere.
- Ret til kurser et par gange om året til at få flere kvalifikationer.
- 100% løn i forhold til IKUF, bedre uddannelsesmuligheder for laboranter ikke kun akademi!. Omsorgsdage til alle!
- Udbuddet af efteruddannelse bliver større og gerne om ny teknologi som, AI, maskinlæring, big data, 3d-printere og softwareroboter.
- Årlig uddannelsesplan man skal lave sammen - ansat og leder.

Uddannelse og kompetencefonde - sammendrag

Der skal være tid og plads til efteruddannelse.

Taksten skal være 100% løndækning ved selvvalgt uddannelse.

Arbejdsgiverne skal have større fokus på efteruddannelse.

Det skal være nemmere at søge kompetencefondskurser.

Der skal kunne ydes tilskud til flere akademiuddannelser.

SOCIALE BESTEMMELSER OG SENIORPOLITIK

Denne kategori indeholder udsagn fra de sociale elementer i medlemmernes arbejdsliv. Her er det omsorgsdage, børns sygdom, sygdom, og tryghed i ansættelsen og seniorpolitik, som er i spil. Topscoren er bedre forhold for seniorer.

Omsorgsdage - udsagn

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Ingen svar

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- I stedet for barns sygdom, skal det ændres til barn/ældre-fravær. I takt med at man skal blive længere på arbejdsmarkedet, og de ældre bliver ældre, er der et stort behov for at kunne følge sine forældre til sygehus, læge osv.
- Betalte omsorgsdage til børnebørn.
- Omsorgsdage med mine børn.
- Børns første børnehavedage fri.
- Ekstra barns sygedag.
- Barnets 1. samt 2. sygedag. Fri til begravelse ved dødsfald i nær familie (papforældre, papbørn mm. også talte som nær familie).
- Pårørendedage - hvis ens nærmeste skal til læge eller bliver ramt af alvorlig sygdom.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Ret til omsorgsdage (evt. både til børn og svagelige familiemedlemmer) var en del af overenskomsten (eller lovbestemt).
- Omsorgsdage også gælder familie, ikke kun børn under 15 år. Der kan være dage, hvor man har brug for en off-dag.
- Man havde mulighed for at have fx en uge om året, som man kunne bruge på at imødekomme de møder, man har med kommunen, når man har et diagnosebarn.

Omsorgsdage børn - sammendrag

Mulighed for flere betalte omsorgsdage til pasning af børn, børnebørn og forældre.

Barsel

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Der er god løn under barsel.
- Barsel, barsel og barsel.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Fuld løn under barsel.
- 1 måneds barsel betalt som mand.
- At gå fra 6-8 uger før i forhold til graviditet. Bedre rettigheder under graviditet og efter fødsel.
- Længere barsel for faderen.
- Barselordning på lige fod med andre: 27 ugers barsel betalt af arbejdsgiver.
- Deltid i forbindelse med graviditet/efter barsel.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Jeg ikke blev bedt om at vælge mellem løn og barsel. Holdningen er, at jeg som kvinde jo har ret til barselsorlov og vil være væk og derfor ikke kan forvente at få de samme goder som nogle af mine mandlige kolleger.
- Hvis der fremover er fuld løn til både kvinder og mænd under barsel og forældreorlov.

Barsel - sammendrag

Mulighed for fuld løn under hele barselsperioden.
Mulighed for mere barsel til den anden forælder.

Børns sygdom

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Jeg kan holde fri, når børnene er syge.
- Jeg har mulighed for at få passet mit barn ved sygdom.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- 2 hele dage ved barns sygdom.
- Mere end 2 dage betalt fri til tandlæge, børnenes bøjletandlæge, lægebesøg mm.
- Barn sygedag over 15 år.
- Flere børnesygedage, eventuelt tre.
- Barns sygedag, selv om jeg arbejder nat.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Barnets 2. sygedag
- Vi kunne få den svenske model, hvor man på barnets 2. sygedag går ned på 80 % af ens løn, indtil barnet er rask.
- Flere betalte børns sygedage/omsorgsdage.

Børns sygdom - sammendrag

Det mest udbredte krav er ret til fri på barnets 1. og 2. hele sygedag.
Nogle ønsker sig også 3. sygedag, mens andre peger på frihed måske med nedsat løn.

Andre sociale bestemmelser

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Der tages hensyn til de forskellige aldre (elev, ung enlig/par - børn- bedsteforældre - pension).
- Bedre forhold for fleksjobbere, der kan arbejde mere end 15 timer om ugen. De skal tilbage på den gamle ordning.
- Der er rummelighed til mit handicap, gode arbejdspladser/kolleger. Vigtigt med en løn, der ikke bliver sat ned pga. et handicap, og der skal være plads til alle.

Andre sociale bestemmelser - sammendrag

En børnevenlig og familievenlig arbejdsplads.

En handicapvenlig arbejdsplads.

En ældrevenlig arbejdsplads.

Adgang til sundhedsordning.

20 Opsigelsesvarsler og tryghed

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Have tryghed i ansættelsen.
- Jeg føler mig tryk, og ledelsen er åben i forhold til mit ansættelsesforhold.
- Have jobsikkerhed.
- Trygge rammer

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Have tryghed i mit ansættelsesforhold.
- En tryghedsaftale eller større fratrædelsesgodtgørelse.
- Længere opsigelsesvarsel for funktionær, i tilfælde at man bliver opsagt
- Et væsentligt længere opsigelsesvarsel samtidig med mulighed for fritstilling med løn i noget af perioden.
- Orlov og beholde jobbet fremover.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Det var dyrere for arbejdsgivere at opsigede medarbejdere - det er blevet for nemt at fyre i stedet for at sikre medarbejderen udvikling.
- Var fast månedsløn og ikke timelønnet.
- Man var mere sikker i sin ansættelse.
- Hvis sikkerheden i ansættelsen ikke hele tiden var truet. "Lige løn for lige arbejde".

Opsigelsesvarsler og tryghed - sammenfatning

Stor efterspørgsel efter tryghed i ansættelsen.

Ønske om at være sikker på at have job indtil folkepensionsalderen.

Det skal koste mere at afskedige medarbejdere.

Det skal være sværere at fyre folk pga. sygdom.

Seniorpolitik

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Seniorordning udbygges, så jeg får ret til en ugentlig fridag.
- Der er tryghed i ansættelsen, gode fratrædelsesvilkår, god overgang til pensionsalder - nedsat arbejdstid.
- Senior møder ind tidligst kl. 06.
- Blive behandlet med respekt og have større indflydelse på afholdelse af senior fridage, man selv har betalt til.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Nedsat arbejdstid/seniorordning. anderledes i andre livsfaser: samlet mulighed for fleksibilitet i forhold til arbejdstid og opgaver, uddannelse mv.
- At få 1 seniordag tilskrevet, fra man bliver ca. 60 år, gerne før, som man frit kan holde, hvornår man vil. Det vil sige, når man er 65, har man ret til 5 ekstra dage.
- Seniorfridage, også uden overenskomst.
- At gå ned i tid, når jeg bliver 60 år uden at skulle have lov, selv betale selvfølgelig.
- Seniordage med fuld indbetaling af pension (både af mig og arbejdsgiver).
- Nedsat arbejdstid fx fra 37 timer til 28 timer i de sidste 7 år inden pensionsalderen.
- Snart at kunne gå ned i tid, uden det påvirker min pension (snart 60 år).
- Bedre pension, som evt. kunne bruges som seniorordning.
- Betalte senioromsorgsdage for dem over 60 år. De kunne bruges valgfrit, fx på en ØV-dag eller til at passe syge børnebørn.
- At trække langsomt ud af arbejdsmarkedet ved at arbejde 3-4 dage om ugen, uden at det går ud over pensionsopsparing.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Jeg ikke skulle arbejde, til jeg bliver over 70 år.
- Man kan komme før på pension og en bedre ordning for seniorordninger.
- Os, der har arbejdet i mange år, får lidt flere fridage, for kroppen kan ikke arbejde fuld tid, indtil jeg er 68.
- Vi sikrer, at alle arbejdspladser har en værdig og ordentlig seniorpolitik, nu hvor vi skal blive læææænge på arbejdsmarkedet!
- Pensionsalderen bliver fleksibel. Nogle kan gå som 60-årige, og nogle som 75-årige alt efter ens eget ønske, helbred og evner til fortsat at passe sit arbejde.
- Der er en "omregningstæller", så man frit kan omregne lønstigninger, bonus og andre tillæg og gå ned i tid, hvis man vil.
- I vil kæmpe lidt mere for midter-aldersgruppen og seniorgruppen. Der er (for) længe sat for meget fokus på elever og barsel.
- Efterlønsordning tilbage igen.

Seniorpolitik - sammenfatning

Der er rigtig mange forslag om seniorpolitik/seniorordninger.

Der skal være ret til et bestemt antal årlige fridage fra en given alder.

Nogle ønsker dagene konverteret til en ret til deltid.

Pensionsopsparingen skal fastholdes på fuldtidsniveau.

Der ses med bekymring på udfasingen af efterlønsordningen og stigningen i pensionsalderen.

PSYKISK OG FYSISK ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljø generelt

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Vi har et godt arbejdsmiljø (mange svar).
- Det ikke gør mig syg.
- Alle har det rart, og sikkerheden er i top.
- Ikke blive nedslidt fysisk, såvel som fysisk.
- Man ikke skal arbejde i storrum.
- Har det godt med patienterne og kommer godt ud af det med dem. At man selv har det godt og har en god holdning i stolen.
- Mit helbred vedligeholdes. Vil gerne undgå, at jeg ødelægger min krop.
- Arbejds miljøet er i orden (no stress, sikkerheden er i orden, godt sammenhold)

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At have det godt sammen med ledelse og kolleger. At lovkrav bliver overholdt.
- Jeg ikke kommer til skade.
- Bedre arbejdsmiljø.
- Jeg føler mig godt rustet til mit arbejde, og at jeg kan færdes i trygge rammer på arbejdspladsen.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- 12 arbejdsdage om året, som skulle afholdes på et kursuscenter, med relevant efteruddannelse. B: 1 dag hvert andet år, hvor der kom en, der havde forstand på mine arbejdsstillinger og kunne rådgive om ændring borde/stole/skærm,
- To computerskærme.
- Indflydelse på arbejdsmiljø fx at man kunne være med til at bestemme stole, borde.
- Bedre stol - bedre arbejdsforhold - god løn.
- At have en arbejdsdag uden bekymringer om, at ens arbejdsredskaber virker. Man bruger alt for meget tid på dette.
- Bruge høretelefoner
- Større medarbejderindflydelse. Referater fra SU-møder
- Individuelt udstyret arbejdsplads (pc-skærm + pc, osv.), mindre kontormiljøer.

Trivsel

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Gode kolleger og høj trivsel på arbejdspladsen.
- Jeg trives og har fair vilkår.
- Der er et godt arbejdsmiljø, og at man trives.
- Glad på arbejde, trivsel
- Der kan tages hensyn til særlige behov. At alle trives på arbejdspladsen.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Mindst 1 personalegode, der giver medarbejderen glæde og luft i tilværelsen på månedlig basis. Det giver også arbejdsgiveren lidt goodwill hos medarbejderen. Det motiverer også og øger trivlsen.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Trivsel. Arbejdsglæde. Leder har psykologi i deres uddannelse - mere aktuelt end nogensinde. Det skal ikke bare være tal, der er fokus på.
- Ledelsen støtter synligt og økonomisk op omkring styrkelse af kulturen og medarbejdertrivsel.
- Der var større fokus på medarbejdertrivsel og ikke kun fokus på etablering af robotter til overtagelse af arbejdsopgaver og efterfølgende personalereduktion.

Stress

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Problemstillinger håndteres, inden de udvikler sig til arbejdsmiljøproblemer, gode arbejdsforhold, mindre stress.
- Vi passer på hinanden, og der bliver gjort mere for at undgå stress (ved godt det ikke passer ind i en overenskomst).
- Der bliver sat den nødvendige tid af til forskellige arbejdsopgaver, så man ikke skal stresse over uforudsete hændelser. Ofte er den normerede tid til de forskellige arbejdsopgaver sat ud fra, at der ikke opstår fejl eller problematikker.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Stresstest /sundhedstest.
- Max antal arbejdsopgaver, mere fokus på stress.
- Mindre stress mellem avgångarna. Att hinna ha tid at forbereda mig infor mina gater.
- Mindre kontorer med mindre larm, en hverdag uden stress.
- At der var en psykolog/stresskonsulent, man kunne snakke med, når der er pres på.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Der bliver fokuseret på arbejdstrivsel og taget mere hånd om stress.
- Vejledt og optrænet i at kunne håndtere arbejdsopgaver, fx at håndtere kunder, og mindre arbejdspress/stress.
- Der kommer mere fokus på reelt tidsforbrug til opgaver, så det generelle stress niveau mindskes.
- Ledelsen inden omstruktureringer tænker det grundigt igennem. Vinder vi noget ved omstrukturering eller... Da det er utroligt stressende at blive flyttet rundt og samtidigt skal få "bixen" til at køre og få systemer til at fungere. Samtidig med at man skal lære nye folk at kende og samarbejde med. Det koster utroligt mange ressourcer. Dette har intet med omstillingsparathed at gøre. Med alle de omstruktureringer, der har været de seneste 4-5 år.

Stress - sammenfatning

De mange besvarelser kan koges ned til, at medlemmerne ønsker et godt og sikkert sundt arbejdsmiljø - omgivet af en god ledelse og gode kolleger.

RETTIGHEDER FOR TR'ERE- OG AMR'ERE

Denne kategori er ikke besvaret af særlige mange. Outputtet fra workshoppen "rettigheder for tillids-og arbejdsmiljørepræsentanter" vil derfor vægte tungt.

Valg af TR og TR-opgaver

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- TR og AMR kan sikre kollegernes hverdag.
- Arbejde og privatliv tid gå op! Frihed til at bestemme, at der er tid til TR-arbejde!

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Vederlag som tillidsvalgt, tid til tillidsvalgt-og klub-arbejde og mere uddannelse.
- Indhente/modtage lønoplysninger, at være med ind over ansættelser/afskedigelser. 4 omsorgsdage til alle.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- TR sikres ret og pligt til efteruddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- Alle tillidsvalgte havde lige vilkår (TR-AMR).
- Jeg får mere tid og mulighed for at lave mit tillidsarbejde.
- Der var bedre obligatoriske aftaler for TR. Kunne for eksempel være, at firmaet skal stille et møbleret kontor til rådighed for TR og en computer til TR-arbejde.

TR - vederlag og beskyttelse

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

Ingen udsagn

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Vederlag som tillidsvalgt, forhandlet tid til tillidsvalgt-arbejde og klub-arbejde og mere uddannelse.
- At arbejdsgiverbetaling til klubben fik en grænse mere, som giver 50.000 kr. /årligt til klubben ved mere end 150 medlemmer.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Ligesom i industriens overenskomst. Syntes det er rimeligt at vi igennem BL også kan få vederlag som TR, som i andre overenskomster, da vi jo er til gavn for både HK'ere og firmaet og også laver opgaver for dem og er med til at holde god ro og orden.
- Løn, bedre vilkår for HK-repræsentanter/tillidsrepræsentant.
- Bedre beskyttelse af tillidsrepræsentanter og ret til mere i/omkring forhandlinger.

Tillidsrepræsentanter - sammenfatning

Der kan vælges flere TR på overenskomsterne.

TR skal have en fast aftale om tid til TR-arbejdet.

Der skal mere uddannelse til TR.

Vederlag skal forhøjes og udbredes til alle overenskomster.

Arbejdsmiljørepræsentanter

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Få tid til at udføre mit hverv som AMR. Max antal medarbejdere pr. AMR. De 11-25 procent burde være udover de fastlagte opgaver på årshjulet.
- AMR bliver respekteret af ledere (teamleder).

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Forlængelse af AMR-sikkerhed, når man stopper som AMR, lige som TR.
- Opsigelse som ligestillet TR. AMR-vederlag. Fælles kursus for AMR og lederen. 1 trivselsdag for hele arbejdspladsen.
- Max antal medarbejdere, man må/bør dække som AMR.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- AMR også fik et løntilskud og evt. øremærket et minimum timeantal om måneden, evt. det samme som for TR.

Arbejdsmiljørepræsentanter – sammenfatning

AMR skal på samme vilkår som TR og have ret til vederlag

Lokalaftaler

I mit arbejdsliv er det vigtigste at ...

- Virksomheden, som jeg er ansat i, har indgået en overenskomst med mulighed for, at der kan laves lokal- og praksisaftaler.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- På X-virksomhed er der tit under bordet-aftaler. Så der bliver ofte skabt ulighed i afdelingen. Nogen må noget, og andre må ikke. De under bordet-aftaler kunne være rart at få lavet om til lokalaftaler i stedet.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Hvis man kan lave flere lokalaftaler. Man kan gå på efterløn eller nedsat tid, fra fx 55 år, uden man skal være nedslidt og igennem de store offentlige undersøgelser, for så at det er det offentlige, der bestemmer, om man kan gå fra.
- Vi alle står sammen om overenskomsten og lokalaftale mv.
- Vores lokalaftale var på mindst samme niveau med overenskomsten.

Lokalaftaler – sammenfatning

Der er ikke så mange udsagn om dette emne. Men flere peger på, at det er hensigtsmæssigt med lokalaftaler, hvor man kan aftale arbejdstid, fx flextid og seniorordninger tilpasset de lokale forhold.

Fleksjob og nedsat arbejdsevne

Fleksjobberes retningslinjer sker primært via lovgivningen. Med fleksjob bliver arbejdslivet tilgængeligt for flere. For en fleksjobber skal arbejdet tilrettelægges, så han eller hendes behov for at blive skånet tilgodeses. Arbejdstempoet skal tilpasses, og arbejdsdagen kan være ned til et par timer om dagen.

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Bedre lønforhold for fleksjobbere.
- Kunne forblive på gammel flexjobordning, selv om jeg skifter job.
- HK arbejder for fleksjobbernes ansættelsesforhold. Mange er udsat for løndumping.
- Der er en god pensionsordning - og sikkerhed, hvis man bliver uarbejdsdygtig af en grund.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At skifte job uden at overgå til den nye fleksordning.
- Fuld løn som i den gamle flexjobordning.
- Mulighed for at være tilknyttet arbejde efter min pensionsalder, mindre arbejdstid og evt. andre opgaver.
- Samme pensionsgoder som dem, der er ansat på ordinære vilkår. (Jeg er desværre ansat på fleksvilkår, hvor vi kun har en fattig alderdom at se frem til, da vores muligheder for opsparing af pension via løn er næsten ikke eksisterende og diskriminerende).
- Hjælp fra HK i til processen i jobcentret i forhold til fleksjob.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Overenskomst blev tvungen ved ansættelse af fleksjobbere.
- Fleksjobbere ikke bliver udnyttet til billig arbejdskraft.
- En handelsvare!
- At få pension både for de timer, man er i flexlønstilskud, og de timer, man arbejder.
- Fleksjobbere fra GAMMEL ORDNING KOM TILBAGE PÅ GAMMEL ORDNING - alternativt at dem med arbejdsevne mere end 17 timer pr. uge fik gamle vilkår tilbage.

Fleksjob og nedsat arbejdsevne - sammenfatning

Man skal kunne blive på den gamle ordning, når man en gang har været på den. Der bør komme mere information om fleksjobbere – afløs myter og fordomme. Fleksjobbere får samme pensionsopsparing som ordinært ansatte. HK skal have mere fokus på fleksjobbere og deres vilkår.

JOBET, KOLLEGER, ANERKENDELSE OG LEDELSE

Den lidt mere bløde, men vigtige kategori, hvor medlemmerne beskriver deres hverdag på arbejdspladsen og sætter fokus på værdien af at have gode kolleger, ledelse og meningsfulde arbejdsopgaver på jobbet.

Arbejdsopgaver på jobbet

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Arbejdsmængden passer med arbejdstiden.
- Jeg kan udføre mit arbejde på den bedst mulige måde og har frihed og ansvar til at tilrettelægge dagen på bedst mulige måde.
- Have spændende arbejdsopgaver og gode kolleger og klare retningslinjer.
- Jeg har motiverende arbejdsopgaver, som udfordrer mig, og hvor jeg skal tænke selvstændig på løsninger og ikke mindst opbakning fra min chef.
- Der hele tiden er udvikling, nye opgaver, nye kompetencer, at indgå i teams, hvor vi har forskellige kompetencer.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At have ret til at få medindflydelse på organisationsændringer.
- Og sige kunne have retten til at NEJ til opgaver vi ikke kan løfte i afdelingen.
- At passe mit arbejde på den måde, jeg mener, er bedst. Vejledning og input er godt og bør være konsekvent, men det bør ikke overtage.
- At kunne selv bestemme mellem afspadsring eller udbetaling af overarbejde.
- Engang imellen at stille de kritiske spørgsmål, uden at få prædikatet, at jeg har NEJ-hatten på. At der bliver lyttet med det mindset, at jeg ønsker en konstruktiv løsning på det, jeg er kritisk overfor.
- Ledelsen skal sikre, at der er sammenhæng mellem opgaver og arbejdstid.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Medarbejderne kommer mere i fokus. Nu er det KUN højere EBIT hvert år.
- At kunne deltage i møder (ret ikke pligt), hvor mine arbejdsopgaver indgår.
- Medarbejderne bliver taget med på råd ved nye arbejdsgange og ikke mindst lyttet til.
- Chefer blev tvunget til 1 uge i diverse afdelinger - det ville give dem bedre forståelse for de trossede besparelser, de fortager :) og bedre indblik i hverdagen.
- Klare linjer og en overenskomst, der ikke kan misforstås. Fx overarbejde tvunget eller frivilligt. Frivilligt er indirekte tvang i mine øjne.
- Vi havde personalemøder 1 gang om måneden, fik arbejdsplan tidligere - ofte først 2 dage før 4 ugers-plan udløber.

Arbejdsopgaver på jobbet - sammenfatning

Medlemmerne ønsker overordnet udfordringer og fleksibilitet i deres arbejdsopgaver.

Der skal være en passende bemanding i forhold til arbejdsopgaver.

Man som medarbejder involveres i arbejdsopgaverne.

Ros, anerkendelse og sammenhold

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Være en del af et fællesskab og bidrage. Blive udfordret fagligt. At blive hørt.
- Gøre en forskel for mit firma og mine kolleger.
- jeg føler mig værdsat både som medarbejder og som kollega.
- Jeg har gode kolleger med et super godt arbejdsmiljø. En leder, der værdsætter og er reel og retfærdig, men helt klart professionel.
- Der igen vil blive plads til at være menneske, nu skal vi præstere som maskiner, og det gør os syge mentalt og medmenneskeligt.
- Jeg har tid til mine arbejdsopgaver og får ros, når jeg gjort et stykke godt arbejde, og opbakning, når jeg møder problemer.
- Der ikke er management by fear, at personalet tør udtrykke sig uden negative kommentarer fra nærmeste leder. Personalet bliver taget seriøst. Morgenmads-pausen og frokostpausen ikke nærmest bliver holdt i forlængelse af hinanden.
- Der er afstemt forventninger. Både til mig og omvendt. At der er ligestilling mellem alle medarbejdere, og at alle føler sig ligeværdige.
- At have et godt arbejdsmiljø og et godt forhold (relationer) med kollegerne. At have god kommunikation og at have en god leder.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At komme med konstruktiv kritik.
- At komme med mine meninger og holdninger. At blive hørt og inkluderet.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Folk blev behandlet ens på arbejdspladsen uanset titel.
- Man i DK forstod, at vi er faktisk ikke er så ringe, som alle går og giver udtryk for.
- Vi har det sjovt og griner indimellem.
- Arbejdsgiver var bedre til at vise anerkendelse og give bare lidt personalepleje. Arbejdsgiver var forberedt til MUS-samtaler og til lønforhandlinger.
- Medarbejderne stod mere sammen, og HK havde mere at skulle have sagt.
- De HK-faglige repræsentanter er mere synlige (fx at de kommer oftere på besøg).
- Anerkendelse, anerkendelse og anerkendelse. Det er vigtigt, at det kommer fra chefen.
- Der var større 'respekt' omkring HK-arbejde (at administration faktisk er en fagdisciplin).
- Der også bliver lyttet til ungdommen.

Ros anerkendelse og sammenhold - sammenfatning

Det betyder meget for medlemmerne, at de har gode kolleger, at der er ros og anerkendelse fra ledelsen i arbejdslivet.

Der er en god tone på arbejdspladsen, og man skal respektere hinandens forskelligheder.

At man bliver tilpas "forstyrret", så der er løbende udvikling i jobbet.

Kolleger

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Hver dag ikke er ens, og at jeg har det godt socialt med mine kolleger.
- God stemning mellem kolleger/chefer, Ligeværdig, om man er kvinde eller mand.
- God tone, hjælpsomhed til/fra kolleger.
- At man har det godt med hinanden, og at der er plads til lidt sjov.
- Jeg har gode kolleger, min ledelse har tillid til mig og mine beslutninger, og at jeg har opbakning fra ledelsen.
- Kollegerne ikke altid brokker sig over, hvor trælst det er at gå på arbejde, og hvor inkompetent chefen er.
- Klimaet kollegerne imellem er godt.
- Fungerer med kolleger.
- Synergi mellem arbejdsmiljø og kolleger.
- Der er humor i hverdagen.
- Det sociale på arbejdspladsen fungerer.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- Selv at bestemme, hvem min nærmeste kollega skal være, ud fra den gruppe, vi er.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Hvis alle accepterer hinandens forskelligheder.
- Vi har det sjovt og griner ind imellem.
- Mere synlighed og åbenhed omkring arbejdspress, og at man nogle gange har brug for en timeout til at trække vejret. Folk har travlt med at pege fingre af andre, og man kan føle, man bliver overvåget. (føler jeg dog ikke, jeg gør).
- Her er jeg også godt tilfreds, vi er gode til at tale om tingene her på kontoret.
- Alle var i samme fagforening. Som firmaet har overenskomst med.
- Da jeg ikke har kræfter til at overarbejde, og derfor konstant har dårlig samvittighed over for mine kolleger, der kommer før og bliver efter arbejdstid.
- God kollegakarma og sammenhold.
- Hvis samarbejdet mellem på tværs af de enkelte faggrupper kunne styrkes.
- Fællesskabet bliver stærkere.
- Tag hånd om hinanden på arbejdspladsen i stedet for at kun at tænkte på effektivisering.
- Alle giver et nap med og hjælper hinanden.
- Hvis hele sekretærestaben kunne stå sammen og alle være medlem af HK.

Kolleger - sammenfatning

Gode kolleger betyder rigtig meget.

Det er vigtigt, at der samarbejdes, og at humøret er i top.

Alle skal give et nap med - også på tværs af faggrupper.

Det er vigtigt, at kollegerne er organiseret.

Ledelse

I mit arbejdsliv er det vigtigste, at ...

- Problemstillinger håndteres, inde de udvikler sig til arbejdsmiljøproblemer, gode arbejdsforhold, mindre stress.
- Jeg føler mig tryk, og ledelsen er åben i forhold til mit ansættelsesforhold.
- Chefen er menneskelig og uddelegerer opgaverne. Sådan en har jeg.
- Mine kolleger trives i enheden og i deres opgaver... samt information/kommunikation fra vores leder.
- Fornemme fra ledelsen på alle niveauer, at de har respekt for mig og mit arbejde.
- Man som medarbejder ikke bare er et nummer i regnearket, men bliver taget alvorligt som person. At man bruger MUS og følger op på dem.
- At det psykiske arbejdsmiljø er godt - der er desværre for mange dårlige ledere.
- Guleroden kommer før pisker.
- Der er plads til forskelligheder og empati mellem kolleger og ledelse. Mere menneskelighed og lederudvikling til lederne.

Jeg kunne godt tænke mig at have ret til ...

- At være med i beslutningsprocessen.
- At tale direkte med bestyrelsen.
- Saglighedskriterier for forandringer.
- Sige sin egen mening.
- At arbejdsgiver af pligt skal følge en overenskomst.
- Tidligere svar på, hvornår man kan holde sommerferie.
- At have endnu mere indflydelse på mine arbejdstider.
- At cheferne lyttede mere til medarbejderne.

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis ...

- Ledelsen blev bedre til at kommunikere ud.
- Der blev lyttet til medarbejderne. og at alt ikke handlede om budgetter.
- Medarbejderne bliver taget med på råd ved nye arbejds gange og lyttet til.
- Vi kunne have lov til mere medbestemmelse på arbejdspladsen, og den enkelte arbejdsgiver chef har styr på tingene og tænker fremad i god tid og sætter sig ind i tingene.
- Ledelsen tænker lige så meget på det sociale på arbejdspladsen som på det faglige.
- Ledelsen begynder at se de ansatte som individer og ikke brikker, de kan flytte rundt med.
- Informationsflowet bliver meget bedre fra ledelsen/toppen og ned i alle led.
- Chefer, der tillader mobning (ikke gør noget ved det), kan "straffes", eller virksomheden kan stilles til ansvar over for stress forårsaget af evt. mobning eller dårlig ledelse.
- Arbejdsgivere også er interesseret i, at deres medarbejdere er rustet til fremtiden, og ikke kun tænker på, "hvad der kan bruges nu og her".
- Alle kendte til firmaets tanker/fremtid. Nogle gange hører man ting sidst i kæden.

Ledelse - sammenfatning

Der er et udtalt behov for god kommunikation.

Behov for, at medarbejderne medinddrages.

Ledelsen skal prioritere det sociale på samme høje niveau som det faglige.

De sjove - udsagn - mange gode svar

Det kan blive endnu bedre i fremtiden, hvis.....

- Liverpool vinder CL 1.6.
- At man ikke nedlægger familielægerne.
- Lod patienterne gå billigere til tandlæge.
- Der var sund mad til alle, det ville give sunde medarbejdere, og de vil derfor være mere effektive og have mindre sygedage.
- Dansk Erhverv ikke var her.
- I fjerner min chef.
- Vi får en rød regering.
- AT få en taxibon hjem efter kl. 2400, hvis der ikke kører Metro. Ellers kan rejsen let blive på 2 timer hjem til Østerbro.