AAA INFO Nr. 5 ● marts ● 2010

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere

*Helbredstjek og sundhedsfremme på arbejdspladsen – en narresut!*
*side 4*

**AAA Info udgives af:**

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere

Klubhuset – Dortheavej 39 – København NV

Tlf. 3013 0012

Mail: aaa@aktionsgruppen.dk - www.aktionsgruppen.dk

Redaktører: Janne Hansen og Anne Richter

Redaktionsgruppe: Medlemmer af AAA og SAA

Søsterorganisation i Århus:

SAA – Samarbejdet Arbejdere Akademikere

v. Kit Aastrup

Tlf. 8610 7232

Mail: kit.aastrup@get2net.dk

c/o 3F Transport Logistik og Byg

Sommersvej 5 – 8210 Århus V

Artikler kan mailes til AAA.

**Udkommer ca. 3 gange årligt. Via AAA's hjemmeside**

og/eller i papirformat til medlemmer og abonnenter.

Herefter vil du modtage diverse aktuelt AAA materiale.

**HR:**

# Varm luft og sur vin en udfordring for fagbevægelsen

**HR afdelingerne er kommet for at blive, og det sætter fagbevægelse og tillidsfolk under pres. Der er brug for en ny strategi for at fastholde de kollektive løsninger**

***Af Hans Brinkmann***

Selvom der er meget varm luft og sur vin i sproget omkring Human Ressource og de nye HR-afdelinger, som skyder op som paddehatte i virksomhederne, så er fagbevægelsen nød til at tage udfordringen op, hvis de kollektive løsninger skal fastholdes.

Det var en af konklusionen på det fyraftensmøde, som Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere sammen med HK Stat i hovedstaden holdt i februar hos HK Hovedstaden.

## Dilemmaer for fagbevægelsen

Karina Karlsson, underviser på LO-Skolen, pegede i sit oplæg på, at når stadig flere virksomheder får selvstændige HR afdelinger, så kan

det tvinge de kollektive samarbejdsstrukturer på retur.
HR afdelingerne fokuserer på det individuelle. Det handler om kompetenceudvikling og udviklingssamtaler med den enkelte, og om at få effektive og engagerede medarbejdere.

Mens tillidsmandssystemet og sikkerhedsorganisationen skal sikre en god arbejdsplads, så er HR- afdelingen i sidste instans et ledelsesredskab, som skal forbedre bundlinjen.

Derfor er der også et etisk spørgsmål omkring HR, påpegede personalechef i Statens Seruminstitut, Lars Meyer i sit oplæg:
- Der er en etisk balance. Spørgsmålet er, hvornår virksomheden går fra at bruge sine medarbejdere til at udnytte dem. Er det det vi vil? Det er også et spørgsmål om demokrati, sagde han.

## En psykologisk kontrakt

- Der er fokus på det individuelle, og det forholder HR sig til. I gamle dage var det nok at lave sit arbejde. I dag er det ikke nok. Der er en psykologisk kontrakt, hvor medarbejderen lover at "udvikle sig", men det er uklart, hvad det indebærer. Folk vil så gerne præstere, men samtidig føler de sig målt uden at vide, hvad de bliver målt på. Det giver store problemer, sagde Lars Meyer.

Han var kritisk over for meget af "den varme luft" som hænger omkring hele HR-systemet.

- Somme tider er det som om HR-afdelinger kommer med forslag til løsninger på problemer, som slet ikke eksisterer. Men selvom HR ligner gammel vin på nye flasker, så er det ikke kun et spørgsmål om sprog. Det er kommet for at blive, derfor er det bedre at springe om bord og få tjek på det, sagde Lars Meyer.
På Statens Seruminstitut er tillids- og sikkerhedsrepræsentanter inddraget.

- Det er et fælles parløb. På vores arbejdsplads har fagbevægelsen været i 100 år, og ledelse er alt for alvorligt til at overlade til ledelsen. Så vores TR og SR system kører på klassisk vis, sagde han.

## MED-udvalg på sidespor

HR afdelingerne kan sætte medarbejderindflydelsen ud på et sidespor.

- Problemet er, at HR-afdelingen bliver brugt som beslutningsinstans. Beslutningerne bliver taget inden samarbejds-organisationen bliver inddraget. På den måde bliver tillidsrepræsentanterne tilsidesat, men de skal inddrages inden beslutningerne tages, sagde en tillidsrepræsentant fra FOA.

En anden deltager, som har taget lederuddannelse på Handelshøjskolen opfordrede fagbevægelsen til at sparke dørene ind på handelshøjskolerne.

- I de fire år jeg gik der, hørte jeg ikke begrebet partsindflydelse nævnt. Derfor er det en kæmpeopgave for fagbevægelsen at sparke dørene ind på lederuddannelserne, hvis tillidsrepræsentanterne ikke skal forsvinde, sagde hun.

## Bevidst strategi

Flere af deltagerne mente, at virksomhederne bevidst forsøger at bruge HR-afdelingerne til at trække medarbejderne væk fra det faglige fællesskab.

- Virksomhederne prøver at knytte medarbejderne tættere til sig, så de mister ejerskabet til fagbevægelsen. Det er en bevidst strategi, hvor man fjerner sig fra kontakten til fagbevægelsen. Vi ser, hvordan HR-afdelingerne spørger, "hvorfor kommer du ikke til os", hvis en medarbejder har henvendt sig til fagforeningen, sagde Ronni Iversen, 3F Nordøstsjælland.

- HR er betalt af ledelsen, det handler om cool cash. Derfor skal vi fastholde presset, så tillidsfolkenes rolle ikke bliver svækket, sagde han.

## Fanden tager de sidste

- Jeg oplever unge som kommer lige fra Handelshøjskolen til HR-afdelingen. De kan ikke se, hvad de skal med det her aftalesystem. De synes jo, de passer godt på medarbejderne, men problemet er, at det er de stærke medarbejdere, de appellerer til. Men fanden tager de sidste, hvis vi ikke har det kollektive system, sagde en tillidsrepræsentant fra Post Danmark.

Thora Brendstrup rejste spørgsmålet om HR og de obligatoriske sygesamtaler, som arbejdsgiveren nu skal holde inden medarbejdere har været syg fire uger.
- Kan vi være sikre på, at HR-afdelingerne fortæller medarbejderne, at de har ret til ikke at sige en skid om deres sygdom under samtalen? Eller at de husker at fortælle, at man har ret til at tage sin tillidsrepræsentant eller en anden med som bisidder, spurgte hun.

Mens en anden deltager slog en afgørende forskel fast:

- HR-afdelingen er ansat af firmaet, mens tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er valgt af kollegerne. Det er den afgørende forskel, sagde hun.

## Arbejdsgivernes ansvar

Peter Raben, HK Stat, mindede om arbejdsgivernes ansvar for den danske model:
- HR-tanken spreder sig, og dermed individualisering kontra organisering. Det er vigtigt vi i fagbevægelsen er opmærksomme på det og er i dialog med vores medlemmer i HR-afdelingerne. Og så skal de som får en HR-uddannelse lære om den danske model. Men ikke mindst arbejdsgiverne har et ansvar for, at den højt besungne danske model ikke forsvinder i individuelle løsninger, sagde han.

Janne Hansen, AAA, efterlyste erfaringer med samarbejde med HR-afdelinger.

- Er der eksempler på tillidsfolk og fagforeninger, som har lagt en strategi for, hvordan de samarbejder og får indflydelse i forhold til HR-afdelingerne, spurgte hun. Karina Karlsson mener fagbevægelsen står ved en skillevej.

- Jeg håber mødet i dag kan være startskuddet til en debat om de nye udfordringer i arbejdslivet. Som fagbevægelse er vi bannerfører for fællesskabet. Der er brug for at rykke lidt sammen og se, hvordan vores roller skal være i fremtiden, sagde hun.

aktionsgruppen
arbejdere
akademikere

## Forslag til AAA's "arbejdsmiljøpris" 2010

Aktionsgruppen uddeler på Arbejdsmiljøets internationale dag, den 28.4 en arbejdsmiljøpris. Prisen tildeles en person, virksomhed, institution eller organisation som har gjort sig uheldigt bemærket omkring arbejdsmiljø. - Har medvirket til forringelser, har ikke gjort den indsats man kan forvente, eller har på anden vis medvirket til at gøre kampen for et bedre arbejdsmiljø vanskeligere.

Har du et godt bud på en kandidat, så send os en mail med en kort begrundelse. Deadline den 1. april 2010. Adressen er aaa@aktionsgruppen.dk.

Tidligere prismodtagere er blandt andre Bent Bøgsted/ Dansk folkeparti, Skanska og EU. Se mere om dette på www.aktionsgruppen.dk.
Bestyrelsen

## Arbejdsgiverne slipper med færre bøder

Antallet af bøder for uforsvarlige arbejdsmiljøforhold er faldet markant siden regeringen med Dansk Folkepartis støtte ændrede arbejdsgiveransvaret i 2006.

I 2004 udstedte Arbejdstilsynet 120 administrative bøder. Dette faldt i 2008 til 4. Også antallet af bøder betalt til politiet faldt – fra 274 i 2004, til 192 i 2008. Se mere på www.aktionsgruppen.dk.

## Aktionsgruppens årsmøde den 17. april 2010

I år er der temaer om EU og arbejdsmiljøet, og om hvordan vi får styrket demokratiet fra neden i fagbevægelsen. Afholdes hos TIB, Mølle Alle i Valby.

# Helbredstjek og sundhedsfremme på arbejdspladsen – en narresut!

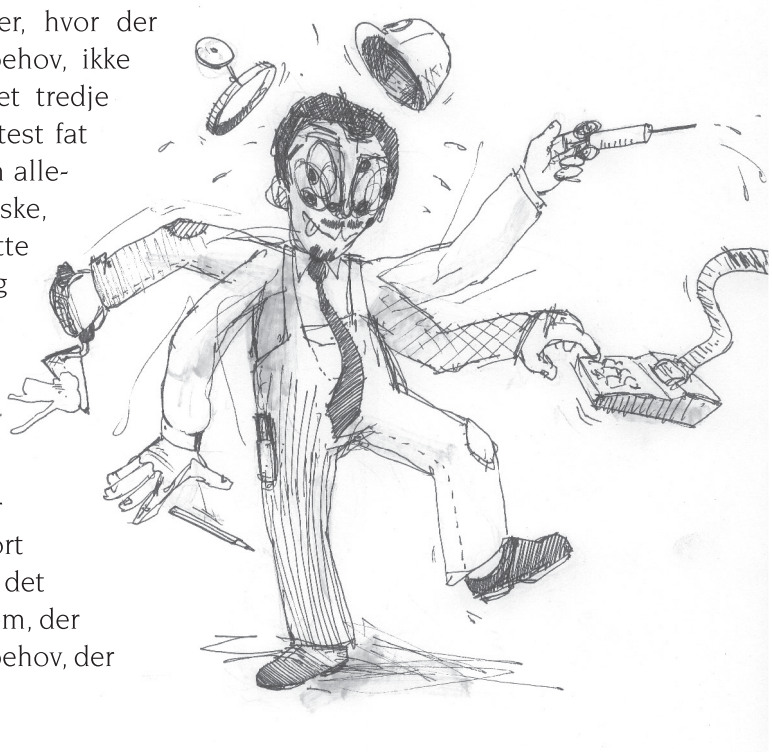
***Tage Søndergård Kristensen***
***Sociolog, dr.med.***

Sundhedsfremme på arbejdspladsen har mange fordele, beretter Sundhedsstyrelsen: Bedre helbred til den enkelte, bedre bundlinje for virksomhederne og sparede udgifter til behandling for samfundet. I sandhed en god og positiv nyhed!

Alt dette er baseret på en ny rapport fra Sundhedsstyrelsen med titlen "Sundhed og trivsel på arbejdspladsen". Problemet er bare, at historien ikke holder vand. Alle de glade budskaber bliver dementeret i rapportens sidste afsnit om den "internationale evidens". Resultaterne fra den internationale forskning er slet ikke entydige. Der er stor set ingen beviser på, at eventuelle effekter holder over tid. Tværtimod løber indsatserne for mere motion, rygestop og vægttab på arbejdspladserne oftest ud i sandet.

*Hvis* der endelig er en effekt, så viser undersøgelserne, at den kun gavner dem, der allerede har det bedste helbred.

For det første omfatter sundhedsfremme på arbejdspladsen i sagens natur kun dem, der er i arbejde. Og de er langt sundere end dem, udenfor arbejdsmarkedet. For det andet er der en tendens til, at gode og store virksomheder medvirker, mens virksomheder i de brancher, hvor der er størst behov, ikke gør. For det tredje får man oftest fat i dem, som allerede er raske, mens ansatte med "dårlig livsstil" ikke møder op. Og for det fjerde er der et stort frafald, og det er oftest dem, der har størst behov, der falder fra.

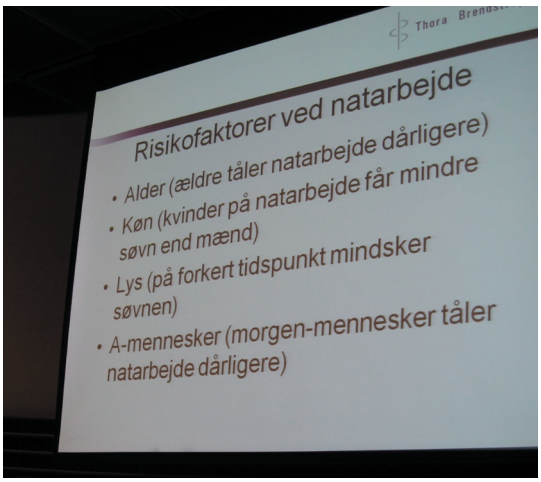


De milliardbesparelser, som medierne har berettet om, er altså ren fantasi. Det koster rigtig mange penge for virksomhederne at lave "helbredstjek" af de ansatte og at gennemføre programmer for sundere livsstil. Og det er langt fra sikkert, at de får noget for pengene.

Der er oven i købet en overhængende risiko for, at det bliver en dyr fornøjelse for sundhedsvæsenet. Blandt andet vil en stor del af dem, der bliver screenet, gå til lægen med deres bekymringer, og mange vil begynde at bruge medicin mod "forhøjet" blodtryk eller kolesterol.

For kort siden udkom bogen "Kan sundhedsvæsenet skabe usundhed?". Her advarede en række læger mod at spilde milliarder på at undersøge bekymrede raske mennesker og derved "skabe sygdom". Sundhedsfremme på arbejdspladsen er lige netop et eksempel på den tendens, som disse læger advarede imod. Der er uforståeligt at Sundhedsstyrelsen, som burde stå for god sundhedsfaglig rådgivning, lægger navn til en sådan publikation.

# Udtalelse fra skifteholdskonference afholdt den 30. januar 2010 i København




Tillidsmandskonferencen ønsker med denne udtalelse at udtrykke sin klare forventning til, at OK-2010 på alle områder forbedrer forholdene for lønmodtagere på nat- og skifteholdsarbejde samt skæve arbejdstider generelt.

For nat- og skifteholdsarbejdere skal forekomsten af natarbejde begrænses og arbejdstiden nedsættes. Generne ved nat- og skifteholdsarbejde skal kompenseres ved øget frihed.

De overenskomstbestemte krav til helbredskontrol skal gennemføres, således at helbredskontrollen bliver forankret i det lokale sikkerhedsudvalgs arbejde.

Det skal sikres, at personer med helbredsmæssige problemer, der kan være relateret til skifteholdsarbejde, kan kræve sig fritaget for natarbejde.

Ved OK-2007 blev parterne på Industriens område enige om, at igangsætte et udvalgsarbejde til belysning af de helbredsmæssige hensyn, der er relevante at tage over for medarbejdere på skiftende arbejdstider. Det kom der i efteråret 2009 en redegørelse ud af uden nogen klare konklusioner.

Det er denne skifteholdskonferences klare forventning, at nu skal ord og redegørelser afløses af handling, dvs. af klare overenskomstmæssige bestemmelser, der kan sikre skifteholdsarbejderne mindre belastende arbejdstider og mere indflydelse på arbejdstidens tilrettelæggelse.

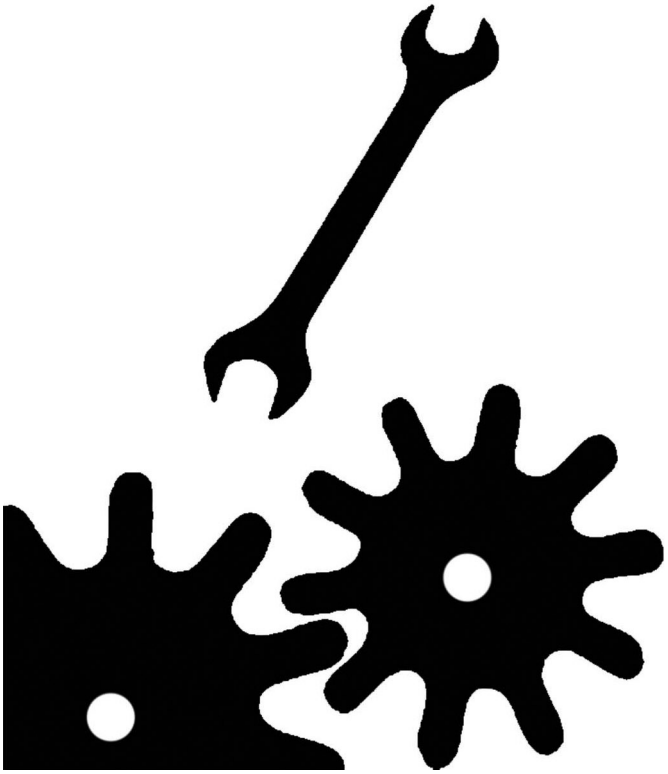
Skifteholdskonferencen udtrykker sin forventning til, at ikke mindst industriens forhandlere under de igangværende overenskomstforhandlinger fastholder skifteholdsarbejdernes krav som topprioriterede krav.

*Således vedtaget ved konferencens 74 tilmeldte deltagere*

## TIDEN

TIDEN SLÅR VI EJ IHJEL
HALSER EFTER TIDEN
JAGER
STORMER I MANEGEN
JÆGER JAGER
EN PROFIT
HER MASKINEN TEMPO SATTE OP
SKRUEN STRAMMER
BRÆK NU TIDENS SKRUE
GÅ I TID
FANG DIN TID
LIVET SKABES HER OG NU

Fra: Stressede digte, Niels Erik Danielsen, udgivet af 3F Slagelse.



# Industriforliget - varm luft for skifteholds-arbejdere!

4 høflige protokollater er ikke nok. Vi vil have tid og ikke lig på bordet. AAA beklager resultatet af Industriforliget, indgået i februar, hvor skifteholdsarbejderne svigtes nok en gang. Kravet om forbud mod unødvendigt natarbejde har været rejst siden 1800 tallet. I stedet for reelle forbedringer for skifteholdsarbejdere rummer forliget en kampagne om sund livsstil, mere udvalgsarbejde og flere undersøgelser. Skadevirkningerne har allerede været rigeligt dokumenteret i meget lang tid. Desuden gives mulighed for lokale aftaler om at droppe en del af skifteholdstillægget mod at få flere fridage. Mere fritid til restitution i stedet for penge er et rigtigt princip, men arbejdsgiveren har vetoret, og muligheden var der faktisk i forvejen. Det er ikke nok at skifteholdsarbejdere skal spise deres egen hale. Skifteholdsarbejderne skal tillige kompenseres yderligere med tid og have indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstiden, så de kan få ligeså lang tid på denne skønne blå planet, som dagarbejdere. DI s forhandlere skal holdes vågne til de forstår vigtigheden af restitution.

## Bliv medlem

Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?

Vi arrangerer møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laver pjecer og hjemmeside-information, samarbejder med aktivister i andre lande m.v.

Her har du mulighed for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

**Sådan bliver du medlem:**

Direkte med girokort: 827-6625

AAA, Dortheavej 39, 2400 København NV

Mrk. Nyt medlem. Skriv tydelig navn og adresse.

Eller skriv dit navn, adresse og evt. faglig organisation

til aaa@aktionsgruppen.dk eller ring på 3013 0012.

## Medlemskab koster:

Ledige, studerende, aktiverede og pensionister……100 kr.

Enkeltpersoner…… 275 kr.

Familier……350 kr.

Klubber under 100 medlemmer…… 500 kr.

Klubber over 100 medlemmer……800 kr.

Fagforeninger under 1.000 medlemmer……1650 kr.

Fagforeninger 1.000-3.000 medlemmer……2500 kr.

Fagforeninger over 5.000 medlemmer……5000 kr.

Tilknyttede fagforeninger i udlander……1500 kr.

Støttemedlemmer……500 kr.