

ARBEJDSMILJØ

# »Penge kan da ikke kurere sygdom«

**Pengepræmier på op til 100.000 kroner til Post Danmark-medarbejdere, som ikke har sygedage, er ikke udtryk for mistillid. Men vi har et stort problem, siger personalechef, Hans Erik Nielsen.**

**INTERVIEW**  
STIG ANDERSEN

Hvis Lykkens Gudinde ellers står dem bi, vil otte Post Danmark-medarbejdere de næste år kunne forøge årsindtægten med ikke mindre end 100.000 kroner.

Eneste betingelse for at deltage i lodtrækningen om de mange penge er, at de møder på arbejde. Nul sygedage i løbet af året, og de er med i konkurrencen.

Sygefravær er blevet det helt store problem hos Post Danmark. Derfor tager ledelsen nu utraditionelle midler i anvendelse. Også til de næsten perfekte medarbejdere med højst to sygedage er der op til 25.000 kroner i præmie.

Inspirationen til at 'lokke' medarbejderne på arbejde ved hjælp af pengepræmier har Post Danmarks personalechef, vicedirektør Hans Erik Nielsen blandt andet hentet hos det engelske postvæsen.

Hvorfor er det nødvendigt at give postmedarbejderne præmier for ikke at melde sig syge?

»Sygefraværet har nu nået et niveau, hvor det udgør et væsentligt problem for Post Danmark. Derfor har vi kigget på, hvordan vi kan lave en samlet plan for at

reducere sygefraværet, og lodtrækningen om pengepræmierne er en del af dem.

Hvor galt er det med sygefraværet?

»Der er gennemsnitlig 18 sygedage om året per medarbejder, og det, synes vi, er højt. Målet er en reduktion med 10 procent, så det kommer ned på cirka 16 dage.

Hvordan kan en pengepræmie forhindre roskildesyge eller influenza?

»Det tror jeg sørme ikke, at nogen præmie kan. Pengepræmierne er et element i den samlede indsats, hvor vi kigger på sammenhængen mellem arbejdsmiljø, medarbejdernes trivsel, ledelseskvaliteten, kulturen og normerne.

Hvis ikke du tror, at præmierne kan forhindre sygdom, så er det vel det samme som at sige, at du ikke tror dine medarbejdere, når de melder sig syge?

»Roskildesyge og influenza er der nok ikke andet at gøre ved end at sige, at det er, hvad vi alle kan komme ud for. Det sygefravær vil være der, uanset hvad man som arbejdsgiver tager af initiativer.

Når du så tror, en præmie kan forhindre sygdom, er det altså ikke alle sygdomme, du tror på?

»Jeg mener ikke, man kan lave den ud-lægning.

Hvad kan man så sige?

»Vi tror, vores program er velegnet til at få fokus på, at virksomheden har et problem, som virksomheden og medarbejdere må prøve at finde løsninger på i fællesskab. Det, der kan arbejdes med, er jo, at fraværet kan være højt på grund af problemer med arbejdsmiljø, motivation, engagement og tilfredshed.

**Arbejdspladsen den er gal med**  
Hvad ikke det er influenza og roskildesyge, når er det så for sygdomme, præmierne kan kurere?

»Jamen, de kan ikke kurere sygdomme isoleret. De kan skabe opmærksomhed



**HELBREDSSPIL.** Postfolk uden sygedage kan vinde kontante præmier, men det er ikke meningen, at syge skal komme på job og smitte andre, selv om personalechef Hans Erik Nielsen erkender risikoen. Foto: Jonathan Bjerg Møller

om fraværsproblematikken, og at man skal tage den alvorligt og gøre noget ved den.

Logikken må være, at du mener, der er nogle sygdomme, som ikke er i orden?

»Det er ikke det, der er signalet.

Er problemet, at folk melder sig syge uden at være det, eller er det dårligt arbejdsmiljø?

»Det er da primært, at der skal fokuseres på arbejdsmiljø, forhold på arbejdspladsen, ledelseskvalitet, kultur og normer. Det er det, det handler om.

Hvorfor er det så medarbejdere, der skal præmieres, og ikke de chefer, der har ansvaret for disse ting?

»Vi synes, det er en mulighed for også at anerkende de medarbejdere, som vi er afhængige af, og som er i stand til at passe deres arbejde hver dag. Initiativet må også gerne føre til, at man ude på de enkelte arbejdspladser får taget en diskussion le- delse og medarbejdere imellem om, hvad

det er for forhold hos os, der gør, at fraværet er højt, og hvad der kan gøres ved det.

**Hundebid tæller ikke**

100.000 kr. er mange penge i forhold til en postmedarbejders løn. Hvordan har du det med, at en postmedarbejder, der får lungebetændelse eller bliver bidt af en hund, bliver snydt for at være med?

»De, der bliver bidt af en hund, bliver ikke snydt, for tilskadekomst på arbejdet diskvalificerer ikke en medarbejder for at komme med i konkurrencen.

Hvad så med de medarbejdere, der får lungebetændelse?

»De vil så ikke kunne deltage i konkurrencen om de mange penge. Men jeg synes, man skal se på det her som en konkurrence, hvor der er mulighed for at vinde en præmie. Det kan der så være et gran af tilfældighed i, om man nu kvalificerer sig til eller ej. Men det er jo ikke sådan, at der er nogen, der mister noget.

Men der er nogle, der får en præmie for at passe deres arbejde, og andre får ikke?

»Det er klart, at hvis man ser på det her med retfærdighedsbriller, jamen så kan man da sikkert finde huller i osten.

100.000 kan en postmedarbejder vinde. Forholdsmæssigt svarer det vel til, at du med din løn som vicedirektør kunne få en præmie på en halv million kroner. Kunne en halv

million ikke få dig til at gå syge på arbejde?

»Jeg har ikke nogen ambition om, at de medarbejdere, som er syge, skulle komme på arbejde i forhold til at skulle kunne vinde en præmie.

100.000 kroner er mange penge?

»Jo, men der er 8 medarbejdere på årsbasis blandt 25.000 i Post Danmark, som i givet fald får den her præmie, og hvis ud-sigten med den minimale chance, der er for at få hovedpræmien, skulle gøre, at folk kommer på arbejde, hvor de burde blive hjemme, har vi selvfølgelig fået noget ud af det, som vi ikke burde have. Det er i hvert fald ikke hensigten.

Men ville du ikke, hvis du kunne få en halv million, blive fristet til at gå på arbejde med en lungebetændelse?

»Jeg melder mig syge, hvis jeg er syg. Gælder det ikke også dine medarbejdere?

»Det går jeg da stærkt ud fra.

Hvorfor skal de så have præmie for ikke at gøre det?

»Jeg synes heller ikke, det er det, der lægges op til.

**SUPERTILBUD**



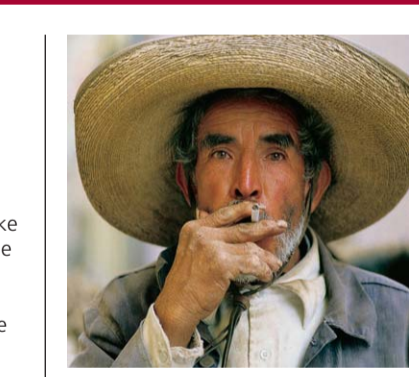
**MEXICOS STORE RIGER**

OMFATTENDE KULTURRUNDREJSE I MEXICOS INDIANSKE FORTID – MED DANSK REJSELEDER, 16 DAGE

Denne enestående kulturrejse omfatter alle Mexicos klassiske civilisationer: aztekerhøjlandet ved Mexico City, zapotekerne omkring Oaxaca og mayakulturen i det sydlige Mexico og Yucatan. Vi får bl.a. mulighed for at bestige verdens tredjehøjeste pyramide, Solpyramiden og se den overordnede mixtekiske guldskat fundet i en grav i zapotekernes hovedstad, Monte Alban. Den legendariske mayakultur møder vi i romantiske, junglebevoksede Palenque og i den bedst bevarede af Mexicos maya-byer, Chichén Itzá. Det storslåede ruinkompleks er netop blevet udnævnt til et af verdens nye syv vidundere. Underværet overnatter vi i charmerende kolonibyer, og rejsen slutter i badebyen Playa del Carmen ved Mexicos caribiske kyst. Indkvartering foregår på turistklassehoteller med private bade faciliteter. Der er dog lagt vægt på oplevelser frem for luksus. Rejsen ledes af en dansk rejseleder med stort kendskab til landet.

- Dagsprogram**  
 Dag 1 København - Mexico City.  
 Dag 2 Mexico City, rundtur.  
 Dag 3 Udflugt til Teotihuacan.  
 Dag 4 Mexico City og sølvbyen, Taxco.  
 Dag 5 Taxco og byen Oaxaca.  
 Dag 6 Oaxaca og zapotekernes hellige tempelbjerg, Monte Alban.  
 Dag 7 Oaxaca og Tehuantepec.  
 Dag 8 Tehuantepec og indianerkulturens centrum, San Cristóbal.  
 Dag 9 San Cristóbal landsbybesøg.  
 Dag 10 San Cristóbal og Agua Azul vandfaldet og ruinkomplekset Palenque.  
 Dag 11 Mayaruerne Palenque og byen Campeche ved Den mexicanske Golf.  
 Dag 12 Campeche, ruinkomplekset Uxmal og byen Merida.  
 Dag 13 Mexicos betydeligste ruinkompleks, Chichén Itzá, og byen Playa del Carmen.  
 Dag 14 Playa del Carmen ved Mexicos caribiske kyst.  
 Dag 15 Cancun - København.  
 Dag 16 Hjemkomst.

Afrejse 3. november 2008  
Kr. 15.990,-



- Prisen inkluderer**
- Dansk rejseleder.
  - 14 overnatninger på turistklassehoteller med morgenmad.
  - Udflugter med entréer ifølge program.
  - Flytransport København - Mexico City/Cancun - København.
  - Danske og mexicanske skatter og afgifter.



Information og bestilling  
www.albatros-travel.dk  
tlf. 36 98 00 00  
Oplys rejsekode POL4

**REJS MED HJERTE, HJERNE OG HOLDNING**

**HISTORISK GENNEMBRUD**

# Fransk arbejdsmarkedsreform på plads uden problemer

Med Danmark som et erklæret forbillede er det lykkedes de franske fag- og arbejdsgiverforeninger at forhandle en aftale på plads, der skal gøre arbejdsmarkedet mere fleksibelt. Ikke vidtgående nok, lyder kritikken.

ASKE MUNCK, PARIS

Så lykkedes det endelig at få taget hul på de reformer af det franske arbejdsmarked, som internationale økonomer i flere år har råbt på, men som utallige regeringer gang på gang har knækket halsen på.

Reformerne skal – efter eksplicit dansk forbillede – gøre arbejdsmarkedet mere fleksibelt ved at forlænge prøvetiden for nyansættelser, øge mulighederne for gensidigt aftalte afskedigelser og samtidig forbedre sikringen af fyrede medarbejdere.

Reformen skulle gerne bringe beskæftigelsen i vejret i Frankrig, der døjer med en ledighed på cirka 8 procent.

I Frankrig er fyringerne hidtil ofte havnet i voldgiftsretten med kæmpe erstatningsbetalinger til følge, og det er med til at bremse virksomhedernes lyst til at ansætte folk i faste kontrakter.

Ikke mindst den yngste og mest uerfarne arbejdskraft, da man risikerer at brænde fingrene på en medarbejder, som måske ikke levede helt op til forventningerne.

Lønmodtagerne får samtidig en højere afskedigelsesgodtgørelse og kan beholde deres sygeforsikring længere i en eventuel arbejdsløshedsundersøgelse, ligesom de ikke mister efteruddannelsesancienniteten. Den franske regering er meget tilfreds

med resultatet af arbejdsmarkedsforhandlingerne, som ifølge premierminister François Fillon er direkte inspireret af den danske såkaldte flexicurity (fleksibelt arbejdsmarked og høj social sikkerhed).

»Danmark er et moderne land, som med held har gennemført de reformer af arbejdsmarkedet, den offentlige sektor og staten, som vi i Frankrig står over for nu«, som han sagde under statsminister Anders Fogh Rasmussens (V) besøg i Paris i begyndelsen af januar.

Selv om der både i regeringen, arbejdsgiverforeningen og fagforeningerne er udbredt tilfredshed med den nye aftale, er der dog også en del kritiske røster blandt arbejdsmarkedseksperter.

Således vurderer Mathieu Plane fra det franske konjunkturanalyseinstitut OFCE, at aftalen ikke vil batte voldsomt i det store billede.

»Man kan 'fleksibilisere', lige så tosset man vil. Men det virkelige middel til fuld beskæftigelse er økonomisk vækst. Fra 1998 til 2001 blev der skabt to millioner arbejdspladser i Frankrig, men dengang var kontrakterne jo ikke mere fleksible end i dag«, siger han til nyhedsmagasinet Le Point.

**Nyanlagt forhandlingsvej**  
Samme toner flyder fra økonomen André Zylberberg fra det nationale forskningsinstitut CNRS.

Han mener ikke, reformen er vidtgående nok.

»Man burde have givet virksomhederne endnu bedre muligheder for at fyre og samtidig skabe en effektiv offentlig arbejdsformidling«, vurderer han.

Begge overser de dog en væsentlig ting, som de ellers så ivrigt diskuterende franskmænd faktisk også har lært af det lille kongerige nordpå: forhandlingens fine kunst.

For mindst lige så vigtigt som resultaterne – om ikke endnu vigtigere – er, at det for første gang i franskhistorien er lykkedes arbejdsmarkedets parter at sætte sig ned ved samme bord, tale sammen –

»Man burde have givet virksomhederne endnu bedre muligheder for at fyre og samtidig skabe en effektiv offentlig arbejdsformidling», siger han til nyhedsmagasinet Le Point.

**Man burde have givet virksomhederne endnu bedre muligheder for at fyre og samtidig skabe en effektiv offentlig arbejdsformidling**  
André Zylberberg, økonom

**FAKTA FRANSK FLEKSIBILITET**

**Etablering** af en frivillig aftrædelsesordning, hvor parterne skilles i mindelighed. Men som samtidig giver mulighed for både fratrædelsesgodtgørelse og understøttelse.

**Fortængelse** af prøvetiden for fastansættelser: 2-4 måneder for ufaglærte, 3-6 for teknisk-administrativt ansatte og 4-8 måneder for funktionærer.

**Oprettelse** af projektan-sættelser på maksimalt 36 måneder (tidligere 18 måneder).

**Forhøjelse** af afskedigelsesgodtgørelsen.

**Mulighed** for efter mindeligt aftalt fratrædelse at bevare sin sygeforsikring.

**Retten** til efteruddannelse bevares og tages med til en eventuel ny arbejdsplads.

**Mulighed** for at modtage understøttelse ved aftalt fratrædelse.

og tilmed nå frem til et resultat, som uden større skærmydler er blevet godkendt af landets største fagforeninger.

Tidligere er reformer blevet vedtaget af regeringen, som dernæst groft sagt har målt på demonstrationernes størrelse, hvorvidt reformerne bar eller måtte bryde.

Ikke mindst fordi fagforeningerne med en organiseringsgrad på omkring 80 procent, ikke rigtig har været taget alvorligt som forhandlingspartner, og deres styrke har derfor bestået i at kunne organisere strejker og tromme demonstrationer sammen.

Men ikke denne gang.

**Ingen demonstranter**

Og forskellen på de seneste regeringers forgæves reformforsøg er mindst talt slående.

Et eksempel: Foråret 2006. Titusindvis af unge går på gaden, kaster med brosten og slås med politiet. Årsagen?

Regeringen har netop gennemført en lov, der vil øge beskæftigelsen ved at gøre det lettere at ansætte og ikke mindst afskedige unge under 26.

Ikke tale om, lød svaret fra de unge, der – med massiv støtte i fagbevægelsen – var rasende over slet ikke at være taget med på råd.

Resultatet udeblev da heller ikke: Efter flere ugers gadekrise måtte regeringen flovt trække loven tilbage.

Reaktionen på gaden i dag, efter at arbejdsmarkedets parter selv har forhandlet en aftale igennem, der gør ansættelseskontrakterne mere fleksible mod til gengæld at forbedre sikringen af de afskedigede medarbejdere?

Ikke et pip eller en demonstrant med sloganer og bannere, men derimod udbredt tilfredshed.

Og deri består i virkeligheden den sande revolution. For den nyskabte dialog på arbejdsmarkedet vil utvivlsomt skabe et gunstigere forhandlingsklima, som vil lette yderligere reformer i fremtiden.

aske.munck@pol.dk

**MEXICOS STORE RIGER**

OMFATTENDE KULTURRUNDREJSE I MEXICOS INDIANSKE FORTID – MED DANSK REJSELEDER, 16 DAGE

Denne enestående kulturrejse omfatter alle Mexicos klassiske civilisationer: aztekerhøjlandet ved Mexico City, zapotekerne omkring Oaxaca og mayakulturen i det sydlige Mexico og Yucatan. Vi får bl.a. mulighed for at bestige verdens tredjehøjeste pyramide, Solpyramiden og se den overordnede mixtekiske guldskat fundet i en grav i zapotekernes hovedstad, Monte Alban. Den legendariske mayakultur møder vi i romantiske, junglebevoksede Palenque og i den bedst bevarede af Mexicos maya-byer, Chichén Itzá. Det storslåede ruinkompleks er netop blevet udnævnt til et af verdens nye syv vidundere. Underværet overnatter vi i charmerende kolonibyer, og rejsen slutter i badebyen Playa del Carmen ved Mexicos caribiske kyst. Indkvartering foregår på turistklassehoteller med private bade faciliteter. Der er dog lagt vægt på oplevelser frem for luksus. Rejsen ledes af en dansk rejseleder med stort kendskab til landet.

**Dagsprogram**  
 Dag 1 København - Mexico City.  
 Dag 2 Mexico City, rundtur.  
 Dag 3 Udflugt til Teotihuacan.  
 Dag 4 Mexico City og sølvbyen, Taxco.  
 Dag 5 Taxco og byen Oaxaca.  
 Dag 6 Oaxaca og zapotekernes hellige tempelbjerg, Monte Alban.  
 Dag 7 Oaxaca og Tehuantepec.  
 Dag 8 Tehuantepec og indianerkulturens centrum, San Cristóbal.  
 Dag 9 San Cristóbal landsbybesøg.  
 Dag 10 San Cristóbal og Agua Azul vandfaldet og ruinkomplekset Palenque.  
 Dag 11 Mayaruerne Palenque og byen Campeche ved Den mexicanske Golf.  
 Dag 12 Campeche, ruinkomplekset Uxmal og byen Merida.  
 Dag 13 Mexicos betydeligste ruinkompleks, Chichén Itzá, og byen Playa del Carmen.  
 Dag 14 Playa del Carmen ved Mexicos caribiske kyst.  
 Dag 15 Cancun - København.  
 Dag 16 Hjemkomst.

Afrejse 3. november 2008  
Kr. 15.990,-

**REJS MED HJERTE, HJERNE OG HOLDNING**