

**Årsberetning for
Forbundets, sektorernes,
A-kassens og Administration1's
arbejde i 2009**



INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	9
POLITISK LEDELSE	11
FORMANDSSKABETS OMRÅDE	
Arbejdsliv- og Analyseafdelingen	
Arbejdsmarked	
Nye regler og udfordringer ved sygefravær	13
Koks i lægeerklæringerne	13
Frygter intensiveret jagt på sygemeldte	14
Risiko for misbrug af 4-ugers samtalen	14
HK Sikre ændring af varighedsbegrænsningen for sygedagpenge	14
Kommunalisering af beskæftigelsesindsatsen	14
Uklar økonomisk model	15
Kommunerne er geografisk for små til selv at kunne håndtere beskæftigelsesindsatsen	15
Forfordeling af private aktører	15
De faglige organisationer under pres	15
Partnerskabsaftaler eller samarbejdsaftaler?	16
HK'ernes psykiske arbejdsmiljø	16
Erhvervsuddannelserne	
Verdens bedste erhvervsuddannelse	17
Praktikpladssituationen	17
Godt nyt trods alt	19
De grafiske uddannelser	19
40 pct. fald i uddannelsesaftaler	19
Undersøgelse af frafald på grafisk teknikeruddannelsen	19
World Skills	19
Efteruddannelse af ledige grafikere	20
Aktive kompetenceudviklingsfonde	20
Videregående uddannelser	
Erhvervsakademierne	20
Optagelse på Erhvervsakademiuddannelser og professionsbachelor uddannelser	21
Efteruddannelse	22
Integration	
Voksende ledighed og sværere at få praktikplads	24
Mentorprojektet er afsluttet med succes	25
Ret og pligt til uddannelse	25
Ligeløn 2009	
Fælles ligelønsstrategi i LO	25
Lønstatistik	
54.466 deltager i HK's lønstatistik	27
Ros til afdelingerne	27
Svarprocenten for klubber/virksomheder kontra individuel indsamling	28
Formidling af data	28

EU og globalisering	
HK's faglige og politiske krav til EU	28
Sundhedsforsikringer	28
Grøn it	28
Internationalt solidaritetsarbejde	
Kampen for de offentligt ansattes ret til at organisere sig i Mozambique fortsætter	29
Arbejdet med at organiserer de butiksansatte i Rumænien fortsætter	29
Forskning og medlemsmåling	
Forsknings Samarbejde med CARMA, Aalborg Universitet:	
'Rekruttering og fastholdelse af medlemmer i Østjylland og Nordjylland'	30
Medlemsmåling 2009.....	31
"Lille" grundlovsdag	32
Juridisk kompetencecenter	
Ansættelsesretsafdelingen	
Principielle afgørelser.....	33
Ferielovens § 9 - elevs ferieret ved restlæreaftale	33
Forskelsbehandlingsloven beskytter også mod afskedigelse på grund af søns handicap.....	34
15 ugers godtgørelse efter ansættelsesbevisloven	36
Principiel dom fra Højesteret om søgsmålskompetence for sager om usaglig opsigelse.....	37
Frit valg mellem afskedigelsesnævn og de ordinære domstole	37
Ryglidelse var handicap i forskelsbehandlingslovens forstand	38
Østre landsretsdom - aldersdiskrimination - tabt	39
Østre landsretsdom - aldersdiskrimination - vundet	40
2 HK sager om handicap henvist til EF-domstolen	41
Nye regler i sygedagpengeloven	41
Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse og sygedagpenge	46
Arbejdsskadeafdelingen	
Afsluttede sager centralt.....	48
Ulykker	49
Erhvervssygdomme - psykiske	49
Stress på arbejdet.....	50
Eksempel på arbejdsskader på HKs område	50
Musekadesag mod arbejdsgiver vundet i Vestre Landsret.....	51
Retslægerådet	52
Kreditorbeskyttelse	53
Drøftelser i erhvervssygdomsudvalget i 2009	53
Kommunikationsafdelingen	
Pressen og HK.....	54
Medlemskommunikation	54
Medlemmernes digitale mødested.....	55
Intranettet som faglig fødekæde.....	56
Forandring kræver kommunikation	56
Markedsføring er en del af løsningen.....	57
Domstolskampagnen	57
Krisekampagnen	57
Ventetidskampagnen	57
Integrationskampagnen	57
Ligelønskampagnen	57
Medlemshvervning	57
Kampagner gør en forskel	57

Kursusafdelingen

Om kursusafdelingen	59
Uddannelsen for tillidsrepræsentanter	59
Tillidsvalgte på HK/Stats område	59
Tillidsvalgte på HK/Kommunals område	59
Tillidsvalgte på HK Handels område	60
Tillidsvalgte på HK/Privats område	60
Faglig kommunikation og Faglig indflydelse	60
Forhandleruddannelsen	60
Sikkerhedsrepræsentanter	60
Medarbejderuddannelse	60
Øvrige områder	61
Etablering af uddannelsesportal	61
Online kurser	61
De statistiske oplysninger om kursusvirksomheden	61
Gennemførte kurser i 2009	62

Organisationsområdet

DMA – Dansk Markeds- og Akademiforening

Intakt bestyrelse	63
Solid medlemshvervning – igen!	63
Velbesøgte kurser igen i år	63
FLOW kører derudaf	63
Ansatte	63

AkademiMerkonomer i HK

Landsforeningen	63
Delegeretmøde	63
Kurser i løbet af året	64
HK Kongres	64
Flytning fra forbundssekretariatet til HK/Privat	64
Det nye år 2010	65
Medlemsbladet AM-Nyt	65
Web	65
Nyhedsbreve	65
Ansatte	65
Afslutning	65
HK Ungdom	
HK Ungdom	65
Forretningen	66
Foreningen	66
Tværfaglige projekter	67

Seniorene

Året der gik	68
--------------------	----

Arbejdsløshedskassen

Servicemål og driftsstatus	69
Telefonbarometer	69
Ledigheden har bidt sig fast	70
Kommunalisering af jobcentre	70
Samtaler med sygemeldte medlemmer	71
Ind- og udmeldte i 2008 og 2009	72
Markedsføring og kommunikation	72
A-kassens delegeretmøde	73
Uddannelse og udvikling af a-kassens medarbejdere	73
Økonomi	74

Benchmarking af a-kasserne.....	75
Sagen om feriepenge og efterløn	75
2010	75
Mission	76
Visioner (1. version)	76
Værdier.....	76
A-kassen i tal	77
VEU statistik.....	79
Administration 1	
Administration1 (udtales Administrationen).....	81
Administration1's mission og vision	81
Vores Succeser.....	81
Bemanding	81
Nye kunder.....	81
Personale & HR samt Scanning	
Personale & HR	82
Scanning.....	82
Økonomi	82
Kontingentoversigt pr. 1. januar 2009	83
Forbundet medlemsbevægelse	84
Hædersemler	85
Legater	85
IT (Winnie, Nyt IT, Intranet, Mit HK og Brugerservice)	85
Fælles sekretariat	
Indkøb	86
Ledelsesrapportering	87
MKC – MedlemsKontaktCenter i HK	87
HK Handel	
Året, hvor krisen blev tydelig	88
Lønstigninger afløst af fyringsrunder	88
Krisens spor i de personlige pensionsopsparinger	89
De faglige sejre.....	89
Oplæg til overenskomstforhandlingerne.....	90
Ligeløn bliver et af hovedkravene	90
Lukkeloven i strid modvind	92
Medlemstal begynder igen at stige.....	93
Den vigtigste krumtap – ambassadøren på arbejdspladsen	93
Organisatorer.....	94
Elevarbejde.....	95
Elevuddannelserne	96
HK Handels øvrige ungdomsarbejde	97
Efter og videreuddannelse	97
Røverier	97
Arbejds miljøarbejdet.....	97
HK Handel SiR konference	98
Undersøgelsen om psykisk arbejdsmiljø.....	98
Branchearbejds miljøråd	98
3 partsdrøftelser om fremtidig organisering af arbejdsmiljøarbejdet	98
Tv-overvågning	99
Faglige netværk på tværs af handelsområdet	99
Merkur	99
KBL.....	99
Landsklubben Dansk Supermarked	101
Landsforeningen BYG & BO.....	101
Landsklubben Dagrofa.....	101
Nye kæder i Danmark.....	101

Landssammenslutningen BMF	101
Tiger/Zebra	102
Magasin	102
Benzin- og oliebranchen	102
De faglige historier fortælles videre	103
Det internationale arbejde	103
Solidaritetsarbejde.....	104
HK/Kommunal	
HK/Kommunal og HK/Stat	105
Kommunalisering af jobcentrene	105
Medlemsudvikling	105
Fyringer	106
Bestyrelsesuddannelse	106
6 trins-projektet.....	106
TR-uddannelsen	106
Lønkommissionen	106
Principielle sager	107
Modregningsklausuler.....	107
Professionsbacheloror	107
Konferencer og temadage	107
Arbejds miljø.....	108
De Gode Eksempler	108
Kompetenceudvikling.....	108
Lidt flere elever.....	108
Ny videreuddannelse for klinikassistenter	109
Borgerservice	109
Chefer og ledere	109
Kommunalbladet og det elektroniske nyhedsbrev	109
DL – Patient Administration Kommunikation.	
Opgaveglidning i sundhedsvæsenet	110
Personalemangel truer	110
Ny elevorganisering.....	110
Ny struktur i DL	110
HK/Privat	
Overenskomstgruppen.....	111
Faglig team 1 - produktion	111
Faglige sager.....	111
Nye overenskomster.....	112
Branchesektion produktion	112
TR netværkene.....	112
Faglig team 1 – IT, Medie & Kommunikation	112
Om ITMK	112
Principielle faglige sager.....	112
Faglig team 1 – Transport & turisme	114
Faglig team 2 – Sundhed & Velvære.....	115
Principielle sager	115
Overenskomster	116
Faglig team 2 – Privat Service	116
Faglig team 2 - organisationsområdet.....	118
Fastholdelse af de opnåede goder	118
Mange sygemeldinger på grund af stress	118
LAK – landsforeningen for kommunikation i HK.....	118
Godt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.....	118
Kommunikation	119
Tolke.....	119
Kurser, konferencer m.m.....	119

Ny formand	119
Fremtiden	119
Dansk Laborant-Forening	120
Medlemstal	120
Bestyrelse og udvalg	120
Ny hjemmeside	120
Samarbejde mellem de tværgående landsforeninger	120
Efter - og videreuddannelse	120
Kurser	120
Arbejdsmiljø	121
SAM-DATA	121
HK Grafisk kommunikation	121
Nye arbejdsopgaver	122
Arbejdsmiljø og medbestemmelsesområdet	122
Fokus på tillidsvalgte	122
HK'ernes psykiske arbejdsmiljø	123
Trepartsaftale om ændringer i organisering af arbejdsmiljøarbejdet	123
Partssamarbejdet	123
Kviksølv-sagen	123
Museskader	123
Natarbejde	124
Det rummelige arbejdsmarked	124
Medbestemmelsesområdet	124
Uddannelsesafdelingen	
Selvalgt uddannelse – første års erfaringer	125
Eventkoordinator og fitnessinstruktør uddannelse godt i gang	126
Økonomisk krise og færre praktikpladser	126
Vækst i www.samtalens123.dk	126
Vækst i www.oplaeringsansvarlig.dk	126
Kommunikation i HK/Privat	126
HK/Stat	
1. HK/Stat	128
HK/Stat formandskab	128
Sektorbestyrelsen	128
OAO Stat	128
Centralorganisationernes fællesudvalg (CFU)	128
Sekretariatets opbygning	128
HK/Stat i afdelingerne	129
Medarbejderuddannelse i HK/Stats overenskomster	129
Afdelingsnetværksmøder	129
Udarbejdelse af pjecer, undervisningsmateriale m.m.	129
Tilrettelæggelse af arbejdspladsbesøg	130
Direkte formidling via f.eks. mail, nyhedsbreve m.m.	130
2. overenskomster og aftaler	130
Ny overenskomst på statens område – Københavns teatre	130
3. arbejdsmiljø	131
Kompetencecenter for arbejdsmiljø i HK	131
Arbejdsmiljøportalen	131
Undersøgelse om medlemmernes psykiske arbejdsmiljø	131
Årskonference	131
HK/Stat om arbejdsmiljø	131
Trepartsaftale om fremtidens sikkerheds- og sundhedsarbejde	131
Trepartsmidler til formidling om trivsel i det offentlige	132
Trepartsaftale om værktøj til måling af trivsel	132
BAR FOKA	132
"Den sunde arbejdsplads"	132
"Team og projektorganisering"	133
"Kommunikation og markedsføring"	133

"Ledelsesværktøjer"	133
4. Uddannelse og kompetenceudvikling	133
Uddannelse	133
Kompetenceudvikling.....	134
5. Faget	134
6. Din hverdag vores fokus.....	134
7. Faglig juridisk bistand og rådgivning.....	135
Dobbelt opslag af stillinger	135
Aldersdiskrimination	136
Skat's brug af vikarkorps	136
Mistede pensionsår	136
Arbejdsmarkedskonsulenter og APL.....	137
Administrativt Servicecenter og Statens IT.....	137
8. Kommunikation	137
9. Organisatorisk.....	139
TR-uddannelsen	139
Ungdomsarbejdet.....	139
Medlemshvervning	139
10. Medlemmer og tillidsvalgte.....	140

Årsberetning 2009

I 2009 faldt de sidste brikker på plads for et Nyt HK. Afdelingsstrukturen ligger fast og en selvstændig administration og a-kasse er nu veletablerede dele af HK. Samtidig signalerede kongressen med et nyt formandskab, at HK igen sætter den faglige og politiske dagsorden på vegne af medlemmerne.

Derfor blev 2009 et år, hvor HK var til stede i medierne, på Christiansborg, på de faglige linjer og særligt i medlemmernes hverdag med en ny og vital form, hvor kræfterne er vendt udad og fremad.

HK er en del af løsningen

At HK altid er den konstruktive, moderne og løsningsorienterede fagforening oplevede både medlemmer, arbejdsgiver og særligt resten af danskerne i 2009 gennem store kampagner.

På en lang række områder satte HK dagsordenen. Domstolene fik en tiltrængt administrativ håndsrækning, der punkterede sagspuklen. På det kommunale område gik HK til angreb på unødvendige ventetider. Finanskrisen ramte os alle og HK'ere, eksperter og danskerne fik mulighed for at komme med gode ideer til politikerne på Christiansborg.

I annoncer, på hjemmesider, i medierne, blandt embedsmænd og politikere blev HK's løsninger drøftet og brugt.

Som et element i den strategiske markedsføring gik alle medarbejdere på gaden på HK- Dagen over hele landet. For første gang blev der arbejdet under et fælles landsdækkende koncept, som afdelinger så kunne fylde ud med egne aktiviteter.

Integration er en hjertesag

HK oplevede også i 2009 en medlemsfremgang blandt nydanskerne, og derfor var det også et omdrejningspunkt for det faglige arbejde. HK gik forrest med et nødvendigt bud om rettigheder og pligter til en stor gruppe indvandrere. En gruppe, der ikke er kommet ud på arbejdsmarkedet, da de mangler de nødvendige kompetencer.

Samtidig gik HK i front med et Ja til integration i kampagneform og introducerede en mentorordning, der kan hjælpe nyansatte nydanske kollegaer ude på arbejdspladserne.

Ligestilling kommer ikke af sig selv

Danmark var engang et foregangsland, der tog mange initiativer på ligestillingsområdet. Men efter mere end otte år med en borgerlig regering, er det ikke just fremskridt for hverken reel ligeløn eller ligestilling, der springer i øjnene på HK's medlemmer.

Derfor har HK i 2009 fokuseret kraftigt på de store mangler, der er på området. Med nye lovforslag, konferencer, kampagner og en intensiv dialog med Ligestillings- og beskæftigelsesministeren arbejdede HK konstruktivt med problemstillingen. Arbejdet førte til møder og flere samråd med ministeren i 2009.

Verdens bedste erhvervsuddannelser

Mindre end halvdelen af de elever, der begynder på en erhvervsuddannelse, fuldfører. Det vil HK lave om på og præsentere derfor et katalog med hele 49 forslag til ændringer på erhvervsuddannelserne.

I 2009 afholdt HK konferencen "Verdens bedste erhvervsuddannelser", hvor både arbejdsgiverorganisationer, skoleledere, lærere og elever fra erhvervsuddannelserne kom med idéer og input.

30. ordinære kongres

I slutningen af året holdt HK kongres, og optakten var yderst utraditionel. De delegerede drog ud i København for at dele faglige visioner med personalet på Rigshospitalet, elever og lærere på Niels Brock og blandt medarbejderne i IKEA. Efter dette reality-check fortsatte kongressen i FalkonerCenteret.

Kongressen besluttede blandt andet et nyt målprogram med medlemmet i centrum. Samtidig blev strukturen styrket af flere fuldtidspolitikere. Endvidere tog kongressen afsked med Karin Bancsi, da forbundet fremover kun har en næstformand.

Politisk Ledelse

Forretningsudvalget

Kim Simonsen, HK/Danmark
Mette Kindberg, HK/Danmark
Karin Bancsi, HK/Danmark – **udtrådt i perioden**
Bodil Otto, HK/Kommunal
Jørgen Hoppe, HK Handel
Karin Retvig, HK/Privat
Thora Petersen, HK/Stat

Sekretær for daglig ledelse/forretningsudvalget:

I perioden er der ansat en ny forbundssekretær, Villy Dyhr, som erstatter Erik Kristiansen.

Hovedbestyrelsen

HK/Hovedstaden

HK Handel
HK/It, Medie & Industri
HK/It, Medie & Industri
HK/Kommunal
HK/Kommunal
HK/Privat - Service
HK/Privat - Service
HK/Stat

Eva Arnhild - udtrådt i perioden

Per Tønnesen
Simon Tøgern
Anne Marie Kverneland
Winnie Axelsen
Karla Helle Kirkegaard
René Knudsen
Mai-Britt Hoff Kjeldsen
Poul Drews

HK/Midt

HK Handel
HK/Privat
HK/Kommunal
HK/Stat

Martin Rasmussen

Michael Mai
Lone Thomhav
Pia Tørving
Brita Lumbye Andersen

HK/MidtVest

HK Handel
HK/Privat
HK/Kommunal
HK/Stat

Karin Østerby

Teena A. Pedersen - **udtrådt i perioden**
Inger Toft Stranddorf
Marianne Køpke
Anne-Mette Edith Olsen

HK/Nordjylland

HK Handel
HK/Privat
HK/Kommunal
HK/Stat

Ivan Ziegler

Kate Ziegler
Claus Nedermark
Brian Andersen
Bettina Ulbjerg Jensen - **udtrådt i perioden**

HK/Sjælland

HK Handel
HK/Privat
HK/Kommunal
HK/Stat

Carsten Bloch Nielsen

Frank Jørgensen
Tove Aittomaki
Allan Pedersen Kudsk
Estrid Husen

HK/Sydjylland

HK Handel
HK/Privat

Per Bergenhagen

Hanne K. Mathiasen
Mogens Dam Jepsen - **udtrådt i perioden**

HK/Kommunal
HK/Stat

Helle Pedersen
Annette Godsvig Laursen

HK/Østjylland
HK Handel
HK/Privat
HK/Kommunal
HK/Stat

Viggo Thinggård
Gerda Flint
Andy Dalum
Hans-Henrik Hansen
Leo Jensen

HK Ungdom

Camilla Hvam - **udtrådt i perioden**

De som står **fremhævet** med **fed** er medlemmer af forretningsudvalget.

Karin Bancsi er udtrådt, som følge af afgørelsen om en næstformand.

Eva Arnhild er udtrådt og erstattet med Winnie Axelsen.

Tenna A. Pedersen er udtrådt og erstattet med Bent Wolder Mortensen.

Bettina Ulbjerg Jensen er udtrådt og erstattet med Jette Videnkjær.

Mogens Dam Jepsen er udtrådt og erstattet med Ole Kjær.

Camilla Hvam er udtrådt og erstattet med Johnny Chiang Kejs.

Formandsskabets område

Arbejdsliv og Analyseafdelingen

Igen i 2009 leverede HK's Arbejdslivs- og Analyseafdelinger en række produkter der er medvirkende til at HK er synlig og proaktiv i forhold en række politiske udfordringer som HK's medlemmer tumler med i dagligdagen, eks. ligeløn mellem kvinder og mænd, manglende praktikpladser til unge og dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Det var også året, hvor vi begyndte at arbejde på en ny mere kampagne-orienteret arbejdsform, hvor HK's politiske mål blev en del af HK – En del af løsningen kampagner, eks. i forhold til de mange sager der lægger ved domstolene, brug af mentorer til integration på arbejdspladserne og krisen.

Derudover løftede afdelingen også store opgaver i forhold til kommunaliseringen af jobindsatsen og etablering af 13 nye VEU-centre.

Arbejdsmarked

Nye regler og udfordringer ved sygefravær

I forlængelse af Trepartsaftalen om nedbringelse af sygefravær, fra 2008, er selve lovteksten vedtaget og implementeringen sat i gang.

Derfor har der været afholdt en lang række temamøder for forbundets ansatte, samt tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Derudover har HK, i samarbejde med 9 andre LO forbund, udviklet hjemmesiden sygeguide.dk, så at alle medlemmer kan få orientering og gode råd om de nye regler.

Selv om det er positivt, at lovændringerne lægger op til, at lønmodtager og arbejdsgiver skal arbejde aktivt for at den sygemeldte kan blive fastholdt på arbejdspladsen, giver de nye lovændringer også alvorlige udfordringer på flere områder:

Koks i lægeerklæringerne

Den tidligere lægeerklæring er fjernet. I stedet er indført en mulighedserklæring, hvor den syge sammen med arbejdsgiveren skal beskrive mulighederne for fastholdelse og tilbagevenden til arbejdspladsen. Først derefter skal egen læge komme med sin udtalelse.

Men arbejdsgiverne kan fortsat forlange, at den syge kommer med en dokumentation fra egen læge, som bekræfter sygdom og fortæller om forventet varighed.

Disse erklæringer vil lægerne kun udskrive, såfremt arbejdsgiver sender en skriftlig anmodning. Den syge kommer dermed i klemme mellem lægen og arbejdsgiver, hvilket kan resultere i en fyring.

HK har protesteret over denne mangel på klare regler.

Frygter intensiveret jagt på sygemeldte

Kommunerne kan som noget nyt, benytte aktiveringsreglerne over for syge. Det behøver i sig selv ikke at være et problem, men bliver det nemt, idet ordningen kædes sammen med den refusion staten giver til kommunerne. Efter 8 uger ydes der 65 pct. refusion fra staten, når en kommune har iværksat aktivering, eller arbejdet er genoptaget delvis. Hvis ikke ydes der kun 35 pct.

Risiko for misbrug af 4-ugers samtalen

Arbejdsgiveren skal inden 4 ugers sygdom indkalde en syg medarbejder til samtale. Formålet er alene at drøfte fastholdelse og tilbagevenden til arbejdspladsen.

Der ligger en risiko for misbrug af denne regel, såfremt arbejdsgiveren i stedet benytter 4-ugers samtalen til at drøfte fortsat ansættelse og til at lægge pres på den sygemeldte.

Det er vigtigt, at parterne på arbejdsmarkedet indgår aftaler for, hvorledes man sikrer at 4-ugers samtalen forløber efter lovens hensigt.

HK sikre ændring af varighedsbegrænsningen for sygedagpenge

HK har gennem flere år kritiseret, at der findes en varighedsbegrænsning for udbetaling af sygedagpenge. Så længe man er syg og under behandling, og dermed ikke kan overgå til anden forsørgelse, er det urimeligt at standse dagpengeudbetalingen.

Med baggrund i mange medlemshenvendelser og en konkret medlemssag blev der rettet henvendelse til folketingets arbejdsmarkedsudvalg. Henvendelsen blev fulgt op af omfattende indlæg fra både lokale HK afdelinger og kommunikationsafdelingen.

Denne indsats bevirkede at regeringen fremsatte og folketinget besluttede et ændringsforslag, som medfører, at sygedagpengeudbetalingen kan forlænges i yderligere 26 uger, hvor den syge afventer afklaring på fleksjob eller førtidspension.

En forbedring som vil lukke hullet i lovgivningen for en gruppe mennesker, som i dag falder ud af sygedagpengesystemet.

Kommunalisering af beskæftigelsesindsatsen

Med virkning fra 1. august 2009, overgik den statslige del af beskæftigelsesindsatsen til kommunal forvaltning.

Uden at afvente undersøgelser og igangværende forsøg med pilotjobcentre, besluttede regeringen at overdrage den lokalt statslige del af beskæftigelsesindsatsen til de kommunale jobcentre. Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen lagde ikke skjul på, at der var tale om en ren politisk handling. Et politisk mål som regeringen har arbejdet for siden den trådte til.

Kommunaliseringen af jobindsatsen har desuden været en markant ønske fra Kommunernes Landsforening (KL), og skal ses om en central del af strukturreformen.

HK har været kritiske over for indholdet af flere årsager:

Uklar økonomisk model

Den økonomiske model, som skal fordele udgifterne mellem staten og kommunerne, er særdeles uigennemsigtig. Det har ikke været muligt, at få beskæftigelsesministrene til at foretage beregninger, som viser de reelle konsekvenser for en kommune, ved ændringer af ledigheden.

Staten kompenserer alle de kommunale udgifter under et. Både udgifter til dagpenge, aktivering og administration.

Intentionen fra regeringens side var, at økonomimodellen skulle indeholde klare incitamentersom ville belønne kommuner med en aktiv beskæftigelsespolitik, og straffe de passive. Det er ikke lykket. I stedet indeholder modellen store elementer af tilfældighed – og den enkelte kommunalbestyrelse har meget lidt indflydelse på de økonomiske følger.

Fra HK's side har vi været imod en model, hvor kommunerne bliver straffet for forhold de reelt ikke har nogen indflydelse på. Udviklingen af ledigheden i en kommune bestemmes kun i ringe omfang af en kommunalbestyrelse, men i stedet af udefra kommende begivenheder. Antallet af ledige må ikke gå ud over andre kommunale opgaver som børn, unge og ældre.

Kommunerne er geografisk for små til selv at kunne håndtere beskæftigelsesindsatsen

Arbejdsmarkedet er for en meget stor del af befolkningen indrettet således, at bopæl og beskæftigelse befinder sig i hver sin kommune. Endvidere er en lokal kommune for lille, når der opstår større virksomhedslukninger, som man ser i øjeblikket.

Når der skal fastlægges politik for beskæftigelsesindsatsen, er det HK's opfattelse, at man er nødsaget til at se på hele områdets situation.

Beslutningstagerne skal orientere sig efter områdets erhvervs politik, uddannelsesmuligheder og det opland der kan tilbyde beskæftigelse.

Der ligger derfor en stor udfordring for kommunerne i, at de kan samarbejde og koordinere indsatsen på tværs af kommunegrænserne.

Forfordeling af private aktører

HK har kritiseret, at regeringen foretager en økonomisk favorisering af private aktører på bekostning af kommunerne. Det er bestemt, at hvis en kommune lægger administrationen af aktiveringen af de ledige ud til anden aktør, så yder staten 50 pct. refusion hertil. Såfremt kommunen selv står for administrationen, skal den selv betale hele udgiften. Her er tale om en klar forskelsbehandling som favoriserer private aktører.

De faglige organisationer under pres

Inden strukturreformen i 2008 havde de faglige organisationer en mere aktiv og medbestemmende rolle ved udformning og håndtering af beskæftigelsesindsatsen. For HK er partnersnes inddragelse en naturlig del af den sociale kontrakt for arbejdsmarkedet.

Vi frygter med kommunalreformen, at der kan ske yderligere udhuling af fagforeningernes og HK's, mulighed for, at vi kan skabe gode beskæftigelsestilbud og vilkår for vore medlemmer.

Det politiske pres på de faglige a-kasser og de faglige organisationer kommer fra flere sider. Ud over at regeringen aktivt har arbejdet for at mindske de faglige a-kassers betydning, har Kommunernes Landsforening ikke lagt skjul på, at de ønsker at få direkte indflydelse på a-kassernes rådighedsvurdering.

Arbejdsmarkedskommissionen kom desuden i august med forslag om, at kommunerne skal kunne påklage a-kassernes vurderinger, og emnet var desuden på bordet under årets finanslovsforhandlinger med regeringen og Dansk Folkeparti.

HK finder det særdeles alvorligt, når a-kassernes selvstændighed bliver antastet, eftersom a-kassens indsats er en integreret og vigtig del af den faglige indsats, der tilbydes vores medlemmer.

I tilfælde af at denne indsats bliver udhulet, eller opgaven føres over til de kommunale jobcentre, formindskes kontakten med egne medlemmer. Der opstår en risiko for, at HK's indflydelse forringes yderligere. Handlemulighederne bliver svækket, hvilket vil skade beskæftigelsen og de ledige medlemmer.

Partnerskabsaftaler eller samarbejdsaftaler?

LO organisationerne tager udviklingen på beskæftigelsesområdet særdeles alvorlig. Forbundene har drøftet, hvorledes man kan imødegå yderligere forsøg på at svække fagbevægelsen.

LO's Hovedbestyrelse har iværksat et såkaldt Partnerskabsprojekt. Det går ud på, at A-kasserne påtager sig ansvaret for kontakten med det ledige medlem, indtil den kommunale aktiveringsindsats tager over efter 3 eller 9 måneder. Målet er at indgå partnerskabsaftaler med alle landets kommuner. Ved årets afslutning er der indgået aftaler i 5 kommuner.

HK har tilsluttet sig indsatsen for at skabe tættere relationer mellem de enkelte kommuner og a-kasserne. HK havde foretrukket, at LO organisationerne, i stedet for at indgå forpligtigende partnerskabsaftaler, skulle arbejde for at etablere samarbejdsaftaler, som ikke ændrer på opgavefordelingen.

I forbindelse med HK's tilkendegivelse af tilslutning til arbejdet med partnerskabsprojektet, blev det fra HK's side tilkendegivet, at det er op til de lokale HK afdelinger selv at vurdere, om man ønsker at indgå i de lokale partnerskabsaftaler.

HK'ernes psykiske arbejdsmiljø

I rapporten HK'ernes psykiske arbejdsmiljø, er alle medlemmers psykiske arbejdsmiljø for første gang undersøgt og beskrevet.

Rapporten er udarbejdet af professor Tage Søndergård Kristensen, og interviewundersøgelsen blev foretaget af SFI, Det nationale forskningscenter for velfærd.

Rapporten giver temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø, fordelt på 30 beskæftigelsesområder. Mange resultater er ret overraskende, og viser en stor variation inden for de forskellige områder.

Ud fra rapporten, vil de enkelte sektorer, brancher mv. kunne iværksætte en konkret og målrettet indsats til gavn for det enkelte medlem.

Hovedoverskrifter fra rapporten er bla.

- At specialbutikkerne, tandklinikkerne, laboranterne og Post Danmark har det bedste psykiske arbejdsmiljø.
- Det ringeste er indenfor transport og turisme, de kommunale kontorer og organisationerne.

- De kommunalt ansatte oplever stort arbejdspress og den største stress
- Der er bedst fællesskab inden for den private sektor
- Forandringspresset er markant større blandt offentligt ansatte end blandt privat ansatte
- Højeste niveau for sexchikane blev fundet i supermarkederne med 8 pct. Højeste niveau for mobning viste sig at være inden for transport og turisme med 16 pct.
- Kvindelige HK'ere har dårligere psykisk arbejdsmiljø og mere stress end mændene
- Kvinders stressbetinget fravær er 24 gange højere end mænds
- Lederne har bedre arbejdsmiljø end de øvrige HK'ere

Erhvervsuddannelserne

Verdens bedste erhvervsuddannelser

Erhvervsuddannelserne har en række udfordringer med f.eks. mangel på praktikpladser og stort frafald. Særligt i denne tid med økonomisk krise og lavkonjunktur, er erhvervsuddannelserne pressede.

HK har derfor i 2009 udsendt et offensivt udspil med 49 konkrete løsningsforslag til at gøre uddannelserne til "Verdens bedste erhvervsuddannelser".

Udspillet er blevet godt modtaget, og en række af HK's forslag er hurtigt blevet realiseret. Således er der gennemført forhøjet tilskud til praktikvirksomheden for at tage elever, og der er blevet forhandlet kvoter med KL og Danske Regioner, som forpligter sig til at tage et bestemt antal elever i 2010.

Men der er stadig mange gode forslag, som der skal arbejdes for at gennemføre. Nogle forslag kræver lovændringer eller politisk velvilje – men en række forslag handler om ændret praksis på skolerne, og her er det op til HK's repræsentanter i erhvervsskolernes bestyrelser og lokale uddannelsesudvalg at fremføre forslagene, og arbejde for at få dem implementeret på skolerne. Udspillet om "Verdens bedste erhvervsuddannelser" er altså ikke kun et udspil til nogle få uddannelsespolitikere på Christiansborg, men et arbejdsredskab til alle i HK, der arbejder med erhvervsuddannelser.

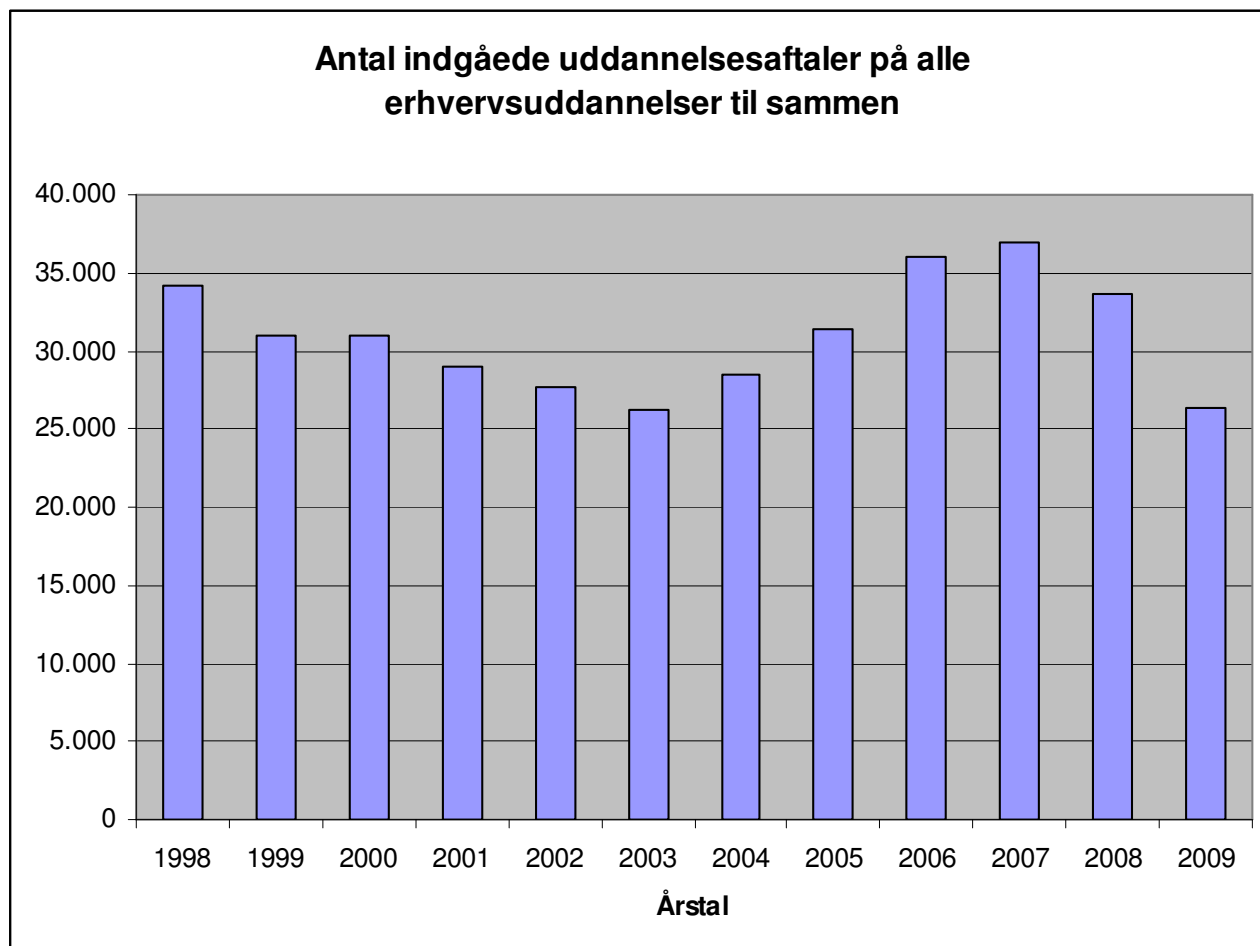
Praktikpladssituationen

Det går rigtig meget den forkerte vej med antallet af praktikpladser. Det stod allerede klart i slutningen af 2008, at krisen fik virksomhederne til at holde igen med at tage elever. En stor høring på Christiansborg om praktikpladssituationen gav løfter fra politikerne, men ingen handling. Undervisningsministeren blev kaldt i samråd om emnet – igen ingen handling. Vi skulle helt frem til maj/juni 2009, før der kom et udspil fra Christiansborg. Det var både alt for sent og alt for spagt. En ændring af præmieordningen til praktikvirksomhederne og 1.488 skolepraktikpladser heraf 349 til kontoruddannelsen lød løsningen. Det gav stort set ingen effekt, og derfor blev der justeret igen i november 2009 med 3-dobling af tilskuddet til virksomhederne, og krav om elevkvoter i den offentlige sektor, fuldt op af yderligere skolepraktikpladser.

Der er tale om skridt i den rigtige retning, men i HK havde vi gerne set hurtigere handling, frit optag i skolepraktik, og skolepraktik til fuldt erhvervsuddannelsesniveau. Vi tror nemlig på at det er bedre at uddanne sig end at gå ledig. Der bliver snart brug for dygtige faglærte igen.

Praktikpladssituationen har udviklet sig meget negativt i 2009. Således blev der i 2008 indgået 33.633 uddannelsesaftaler, men i 2009 faldt antallet til 26.295. Det er et drastisk fald på over 7000 praktikpladser svarende til ca. 21 pct.

Udviklingen i de seneste 12 år er illustreret i følgende figur:



Kilde: UNI-C baseret på tal fra Undervisningsministeriet

Der er tale om et fald på ca. 21 pct. i forhold til 2008. I starten af 2009 tegnede det til at blive et fald på ca. 25 pct., men de seneste tiltag med forhøjet præmie til virksomheder, der tager elever, har givet effekt i årets sidste måneder. Alligevel betyder udviklingen, at mellem hver fjerde og hver femte praktikplads er forsvundet. Det betyder, at der er næsten 7.500 færre elever der har fået praktikplads i 2009 end i 2008.

Ved årets udgang var der 3.350 elever i skolepraktik, af dem der ikke kunne få praktikplads. Men over 3.000 elever har gennemført en del af deres erhvervsuddannelse og står nu uden hverken praktikplads eller tilbud om skolepraktik. Det er ikke rimeligt overfor de unge – som minimum bør de alle garanteres skolepraktik. Der bliver jo heller ikke smidt 3.000 elever ud af gymnasiet efter 2.G på grund af pladsmangel og kvoter til 3.G. Alle skal være garanteret at kunne færdiggøre den uddannelse der er begyndt på. Dette er også et af de væsentligste elementer i HK's udspil om Verdens bedste erhvervsuddannelser.

Godt nyt trods alt...

Midt i de triste nyheder på erhvervsuddannelsesområdet, kan vi dog glæde os over, at 2009 blev året hvor de første elever i fitnessinstruktøruddannelsen blev færdige. 23 elever startede i 2008 og de blev færdige i 2009. Samtidig blev der i 2009 indgået 35 nye uddannelsesaftaler inden for fitnessinstruktøruddannelsen. Det er flot at branchen tager godt imod denne nye uddannelse – det tegner godt for fremtiden.

Den anden helt nye uddannelse eventkoordinator, er også så småt ved at komme i gang. I 2009 er der indgået 25 uddannelsesaftaler, og den uddannelse tegner til at blive rigtig spændende.

De grafiske uddannelser

40 pct. fald i uddannelsesaftaler

Den negative udvikling i antallet af indgåede uddannelsesaftaler der begyndte i 2008, er desværre forsat i 2009. Som stort set resten af samfundet er også medie og kommunikations området blevet ramt af den økonomiske afmatning og det har resulteret i langt færre uddannelsesaftaler. Den 1. december 2009 var der i alt indgået 156 aftaler fordelt på 41 aftaler på grafisk tekniker uddannelsen og 115 på mediegrafiker uddannelsen. Det er et fald på godt 40 pct. i forhold til samme tidspunkt sidste år. Udviklingen betyder også, at antallet af elever i skolepraktik på mediegrafikeruddannelsen er stigende. Ved indgangen af 2009 lå tallet på 95 elever, dette tal er den 1. december 2009 oppe på 128 elever. Den økonomiske afmatning betyder også at flere elever mister deres praktikplads, fordi virksomhederne vælger at ophæve uddannelsesaftalerne på grund af arbejdsmangel. Det rammer særligt hårdt på grafisk tekniker uddannelsen, hvor der ikke er mulighed for skolepraktik.

Undersøgelse af frafald på grafisk teknikeruddannelsen

På baggrund i et stort frafald på 23,4 pct. i hovedforløbet på grafisk tekniker uddannelsen har Grafisk Uddannelsesudvalg gennemført en trace-undersøgelse for at få afdækket baggrunden for frafaldet. Da uddannelsen er ny, er talmaterialet ikke stort og det er ikke muligt at aflæse entydige forklaringer på frafaldet. Tallene viser, at frafaldet for kvinder er størst, og der samtidig er en overrepræsentation i frafaldet jo ældre man er. Fra skolernes praktikpladskonsulenter ved vi, at forventningsafstemningen er afgørende for om eleven fastholdes. Da der samtidig er stor forskel i frafaldet på de tre skoler, der udbyder uddannelsen så er det noget som der skal undersøges nærmere. I forlængelse af trace-undersøgelsen har Grafisk Uddannelsesudvalg sendt spørgeskemaer ud til alle de elever og virksomheder, som har oplevet frafald i praktiktiden. Resultatet af denne del af undersøgelsen er endnu ikke færdigbehandlet. Der er samtidig lavet en aftale med skolerne om at de fremover registrer alle ophævede aftaler og deres årsager på baggrund af et spørgeskema udarbejdet af Grafisk Uddannelsesudvalg.

World Skills

De grafiske uddannelser var igen i 2009 repræsenteret ved World Skills. To unge grafiske fagfolk deltog i henholdsvis grafisk design og i offsettryk ved mesterskaberne i Calgary i Canada i september måned. Desværre blev det heller ikke til medaljer denne gang, men Grafisk Uddannelsesudvalg og skolerne vurderer i fællesskab at vi har fået en række målsætninger opfyldt ved vores deltagelse i World Skills, herunder at:

- skabe engagement på skolerne
- tilbyde noget til de stærke elever
- opnå positive fortællinger om de grafiske erhvervsuddannelser
- opnå fokus på de grafiske erhvervsuddannelser
- opnå benchmarking mod udenlandske uddannelser

Vores erfaringer ved at deltage i to World Skills mesterskaber har også vist os, at vores faglige niveau er fuldt ud på højde med de bedste, men at vi på det mentale konkurrence niveau stadig har noget at lære. Så det er noget af det, der skal satses mere på fremover. Grafisk Uddannelsesudvalg har sammen med skolerne besluttet at vi også deltager i World Skills i 2011 i London.

Efteruddannelse af ledige grafikere

Den økonomiske afmatning har også sat fokus på at sikre efteruddannelsesmuligheder til et stadig stigende antal ledige inden for den grafiske branche. HK har i samarbejde med skolerne som udbyder de grafiske uddannelser udviklet en række uddannelser som blandt andet giver de ledige mulighed for at udnytte reglen om 6 ugers selvvalgt uddannelse. Uddannelserne er blevet markedsført via HK direkte overfor vores medlemmer og det har givet rigtig gode resultater. Specielt de kurser som giver de ledige indsigt og kompetencer inden for digitale trykmetoder, har vist sig at være en stor succes. HK og skolerne mødes igen i begyndelsen af 2010 for at drøfte udviklingen og udbuddet for det kommende år.

Aktive kompetenceudviklingsfonde

2009 var også året, hvor de nye kompetenceudviklingsfonde blev aktive og begyndte at udbetale penge til selvvalgt uddannelse. Inden for det grafiske område er der 3 kompetenceudviklingsfonde, to inden timelønsområdet og 1 inden for funktionærområdet. Derudover er der en kompetenceudviklingsfond inden for funktionærområdet på dagbladsområdet.

Opgjort med udgangen af oktober 2009 har der været 181 ansøgninger til de 3 kompetencefonde på det grafiske område og 79 af disse er i møde kommet. Der er udbetalt knap 30 pct. af de indbetalte midler. HK har i samarbejde med en række erhvervsskoler udviklet en række erhvervsuddannelser som vores medlemmer har mulighed for at tage i arbejdstiden. Ligesom der i samarbejde med Mediehøjskolen er udviklet en diplomuddannelse i Mediekommunikation fordelt over 7 moduler. Begge disse uddannelser kan finansiere af midler søgt i kompetenceudviklingsfondene.

Videregående uddannelser

Erhvervsakademierne

De nye Erhvervsakademier er kommet godt i gang efter etableringen d. 1. januar 2009.

Det er vel "held i uheld" at finanskrisen forårsagede et år med store stigninger i søgningen og optaget på alle videregående uddannelser. For HK de relevante uddannelser var billedet stort set det samme.

Optagelsestal på Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbachelor uddannelser pr. 30. juli 2009 og de tilsvarende tal for 2008

Uddannelse	2008	2009	ændring
KVU			
Administrationsøkonom	26	45	↑73 %
Datamatiker	614	564	↔8 %
e-designer	30	56	↑87 %
Finansøkonom	1045	1103	↑6 %
Handelsøkonom	170	240	↑41 %
Laborant	251	266	↑6 %
Logistikøkonom	81	115	↑42 %
Markedsføringsøkonom	1431	1622	↑13 %
Multimediedesigner	933	1062	↑14 %
Serviceøkonom	501	652	↑30 %
Bachelor			
Erhvervsprog	1340	1292	↔4 %
Offentlig administration	40	67	↑68 %
Div. Grafiske*	433	444	↑3 %
Div. Økonomi**	289	315	↑9 %
Total	7184	7843	↑9 %

*) Grafisk kommunikation, Medialogi, Medieproduktion og ledelse, Karakteranimation, Designteknolog.

***) Finans, Leisure Management, Erhvervsøkonomi, Value Chain Management.

Fra 1. august 2009 er der obligatorisk praktik på alle HK relevante videregående uddannelser (på nær Erhvervsprog). 3 måneder på erhvervsakademiuddannelserne og 6 måneder på professionsbachelor. Praktikken på Laborant og Handelsøkonom er lønnet, på de øvrige uddannelser modtages SU i praktikperioderne. I den forbindelse er det glædeligt at bemærke, at det er lykkedes os (DL-F) at få øget Laboranternes praktikperiode, så den igen er kommet op på 1 år, som hele branchen har ønsket sig i flere år.

Fremskaffelse af praktikpladser forventes at blive en væsentlig opgave for de nye lokale uddannelsesudvalg på Erhvervsakademierne. Selvom det ikke fremgår konkret af udvalgenes opgave portefølje, vil vi fra HK opfordre vores repræsentanter i udvalgene til at bruge deres egne netværk til, at hjælpe skolernes og de studerende med at finde relevante praktikpladser.

Efter kommunalvalgene er der nyudpegning af bestyrelserne på Erhvervsskolerne og dermed også Erhvervsakademierne. Flere Erhvervsakademier forventes i den forbindelse at ændre på sammensætningen af bestyrelserne. Forhåbentlig bliver der hermed en mere tydelig opgave fordeling mellem skolelederne og bestyrelserne.

Som noget nyt er mange Erhvervsakademier fra 2009 blevet godkendt til at udbyde en lang række professionsbachelor overbygninger til erhvervsakademiuddannelserne. Disse er typisk af 1½ års varighed og er målrettet folk der har en KVV i forvejen. De fleste tages som fuldtidsuddannelser med SU, men flere af dem udbydes også i en Diplom variant, altså på deltid og med brugerbetaling.

De nye Professionsbachelor overbygninger er; International handel og markedsføring, International hospitality management, Sportsmanagement, Laboratorie-, fødevarer- og procesteknologi, Softwareudvikling og Webudvikling.

Efteruddannelse

2009 blev året, hvor der blev foretaget større ændringer på AMU området. Målsætningen er, at få organiseret udbud og markedsføring af AMU bedre, så det bliver nemmere for brugerne at finde kurserne og for skolerne at tilrettelægge kurserne, så flere kurser bliver gennemført. Endelig er målet, at få skolerne til at arbejde mere sammen om, at opsøge de virksomheder der i dag ikke anvender AMU kurserne, især de små og mellemstore virksomheder og få dem med på AMU.

I forsommeren gennemførte Undervisningsministeriet en såkaldt udbudsrunde, hvor alle skoler på ny skulle søge om lov til, at udbyde de forskellige AMU kurser. AMU kurserne er organiseret i grupper af kurser, der henvender sig til forskellige jobområder – kaldet Fælles Kompetencebeskrivelser (FKB). Skolerne søgte på FKB.

Inden for HK's område betød det, at man på de fleste områder reducerede antallet af udbydere inden for de forskellige FKB'er, f.eks. Administration, hvor der tidligere var 57 skoler der udbød kurserne er der nu kun 24 skoler. På andre områder som Ledelse og Detailhandel, blev antallet af udbydere til gengæld udvidet.

Efter udbudsrunden vedtog folkettinget i efteråret en ny lov, hvorefter alle AMU udbydere skulle organisere sig i en række geografisk afgrænsede VEU-centre.

VEU-centrene skal sikre brugerne en enkel indgang til efteruddannelse. Altså at nye brugere kun skal henvende sig et sted, for at få råd og vejledning om kurser inden for AMU. Det er dog fortsat de enkelte erhvervsskoler der gennemfører kurserne.

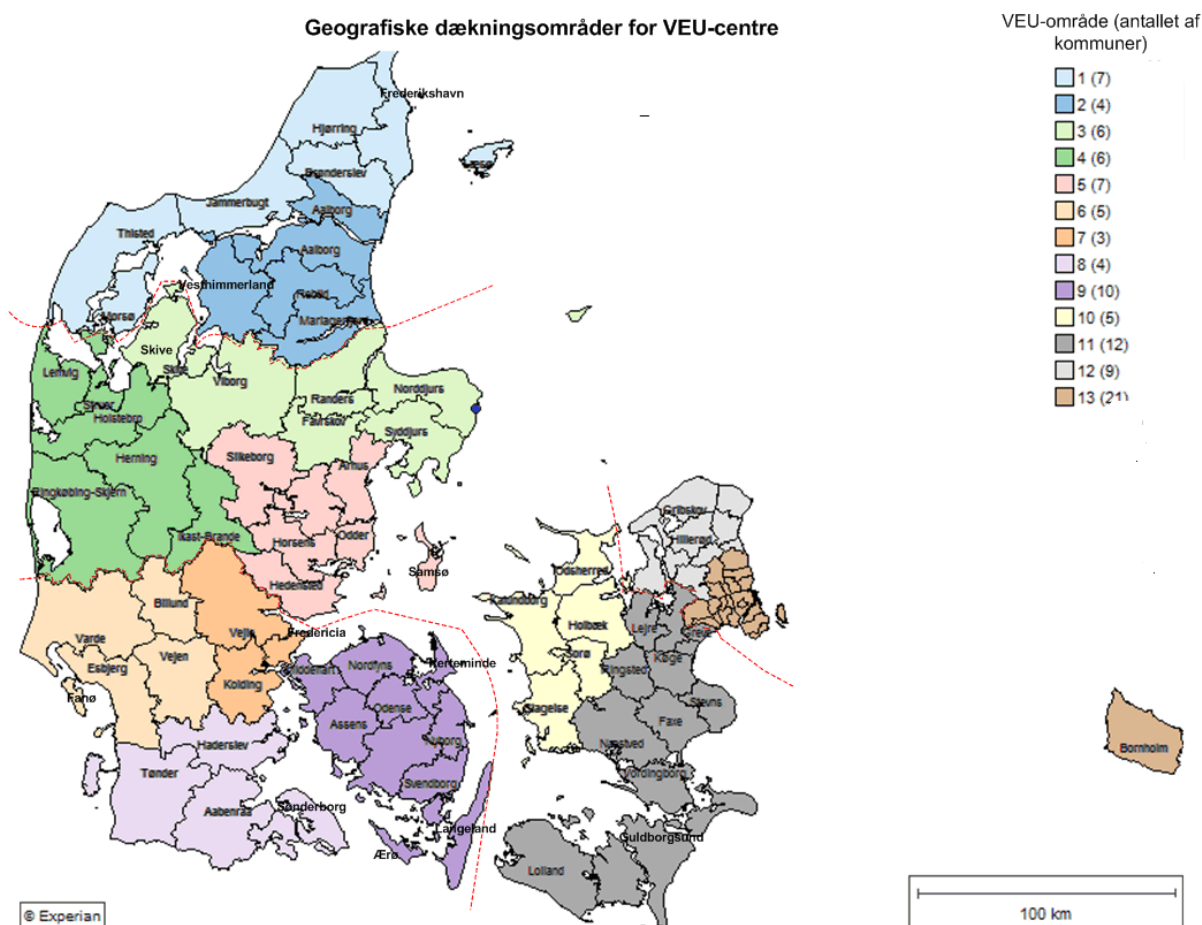
VEU-centret er en funktion, der placeres på en eksisterende institution (AMU center eller Erhvervsskole) De skal så sikre at udbuddet koordineres mellem udbyderne, at der gennemføres fælles markedsføring og virksomhedsopsøgende arbejde regionalt.

Der nedsættes så et VEU-råd for hvert VEU-center, der består af en bestyrelsesrepræsentant fra hver AMU udbyder i området, samt tilsvarende fra VUC'ere i området. De skal så vedtage en fælles handlingsplan for deres lokalområde.

Der er udpeget 13 VEU-centre i alt og de er placeret på følgende skoler :

Dækningsområde 1: EUC Nord
Dækningsområde 2: AMU Nordjylland
Dækningsområde 3: Mercantec

- Dækningsområde 4: Uddannelsescenter Holstebro (Holstebro Handelsskole/Holstebro Tekniske Skole)
- Dækningsområde 5: Århus Tekniske Skole
- Dækningsområde 6: AMU Vest
- Dækningsområde 7: AMU-Syd
- Dækningsområde 8: EUC Syd
- Dækningsområde 9: AMU-Fyn
- Dækningsområde 10: Selandia
- Dækningsområde 11: Handelsskolen Sjælland Syd/EUC Ringsted
- Dækningsområde 12: Erhvervsskolen Nordsjælland
- Dækningsområde 13: Teknisk Erhvervsskole Center (TEC)



For HK eller det merkantile område, må man sige at der er en meget stor overvægt af AMU centre/ tekniske skoler, der har fået VEU-center opgaven. Det er derfor nu op til vores lokale bestyrelsesrepræsentanter at tilse, at det merkantile område tilgodeses i VEU-center arbejdet fremover. HK har dog fortsat mulighed for, at indgå særlige samarbejdsaftaler med de skoler der udbyder vores kurser i lokalområderne.

VEU-centrene træder i kraft d. 1. januar 2010, hvorefter der skal udpeges VEU-centerråd og udvikles handlingsplaner for det lokale efteruddannelsesarbejde.

AMU kurserne har oplevet en stor fremgang i 2009 efter 3 kvartal var stigningen på 22 %. Også her må krisen siges at have bidraget til en øget interesse for deltagelse i efteruddannelse. Det forventes at den stigende aktivitet vil fortsætte i 2010.

Det er HK's holdning at evt. ledighedsperioder skal bruges til opkvalificering af vores medlemmer. Alle afdelinger opfordres derfor til, at sikre relevante udbud fra vores skoler til vores medlemmer.

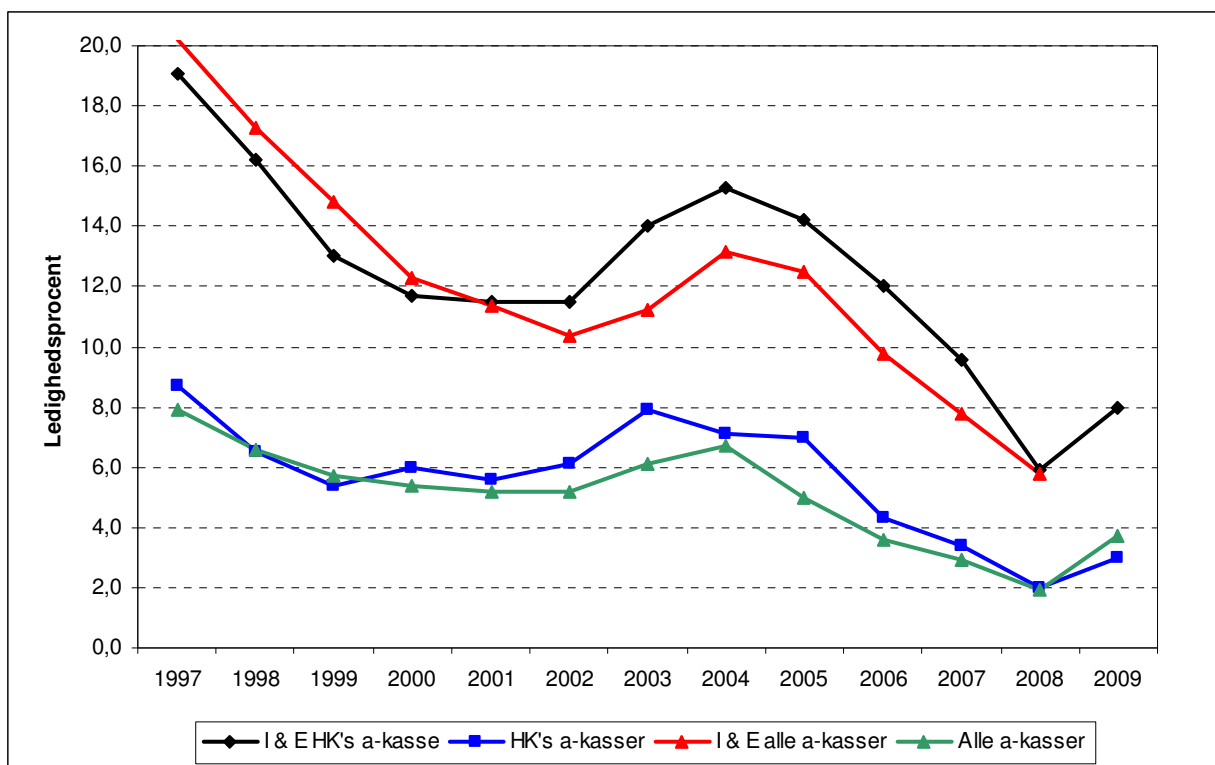
Integration

Voksende ledighed og sværere at få praktikplads

De seneste års gunstige udvikling på arbejdsmarkedet har specielt gavnet nydanskernes beskæftigelsessituation, samt unge nydanskere mulighed for at få en erhvervsuddannelse. Men 2009 blev året hvor den gunstige udvikling ændrede sig.

Ledigheden blandt nydanskere der var medlem af HK's A-kasse blev ledigheden fra 2008 og frem til oktober 2009 øget fra 5,9 pct. til 8 pct. (fig.1.), og det ser nu ud til at ledigheden blandt HK's medlemmer med nydansk baggrund, vokser hurtigere end for HK's øvrige medlemmer.

Fig.1. Ledighedsudviklingen blandt alle medlemmer og indvandrere og efterkommere (I & E) der er medlemmer af HK's A-kasse



Kilde: Jobindsats.DK, specialkørsler for Danmarks Statistik og egne beregninger. Ledighedsdata er nettotal, altså fraregnet personer der er i aktivering eller uddannelse. Data frem til 2008 er gennemsnitstal for hele år, data for 2009 er gennemsnitstal for januar-oktober. Medlemsdata for a-kasserne i alt er fra 1. oktober 2009, medlemsdata for indvandrere og efterkommere er gennemsnitstal for 2008.

For dem der forlader handelsskolens grunduddannelse, er det også blevet sværere at få en praktikplads. Siden september 2008 (antallet af praktikpladser kulminerer i september) frem til september 2009, er antallet af praktikpladser der går til nydanske unge dalet med 15 pct. fra 1.210 til 1.026 igangværende aftaler. Den eneste trøst er, at det samme fald er sket for danske unge hvor antallet er dalet med 14 pct. fra 17.408 til 14.827, hvorfor de unge nydanskere ikke – endnu – er blevet hårdere ramt.

Mentorprojektet er afsluttet med succes

Efter at HK i samarbejde med MindLift og Integrationsministeriet har uddannet 73 mentorer, sluttede projektet i juni 2009.

I første halvår af 2008 blev der gennemført to kurser, et i København hvor deltagerne primært var administrative medlemmer ansat ved Københavns Politi, og et kursus i HK/Sjælland.

HK's løsningskampagne JA – til integration, blev brugt til at sprede erfaringerne fra mentoruddannelsen, dels i form af fem små videoklip, hvor erfarne mentorer deler ud af deres erfaringer, og af pjecen TAG GODT IMOD DIN NYE KOLLEGA.

Find kampagnen på: <http://www.endelaflosningen.dk/> , 5. sal.

Ret og Pligt til uddannelse

I forbindelse med HK's bidrag til Arbejdsmarkedskommissionen pegede vi på, at der er 40.000 nydanskere mellem 30 og 50 år der er uden kontakt til arbejdsmarkedet. Vores opdagelse blev bekræftet af en undersøgelse gennemført i Hovedstadsområdet. I den undersøgelse fandt man 14.000 nydanske kvinder, der ønskede at komme ud på arbejdsmarkedet.

HK's forslag går i sin enkelthed ud på, at 30-50 årige nydanskere skal have et tilbud om uddannelse der dels giver den et kvalifikationsniveau på minimum 9. klasse og dansk på niveau 2, plus mulighed for at gennemføre en efterfølgende erhvervs- eller gymnasial uddannelse.

I løbet af året var HK's næstformand Karin Bancsi derfor i kontakt med integrationsrådene i flere af landets største kommuner, Dansk Erhverv, Københavns Kommunes integrationsborgmester Jakob Hougaard, formanden for Folketingets arbejdsmarkedsudvalg Knud Kristensen, SF og Socialdemokraterne. Fra alle sider var opbakning til forslaget. Det var der til gengæld ikke fra Beskæftigelsesministeren, der ikke mente, at man kunne straffe dem der ikke vil deltage i programmet, da man ikke kan tage noget fra dem.

Ligeløn 2009

Fælles ligelønsstrategi i LO

Ligelønsstrategien er sammensat af 12 indsatsområder, som overordnet set falder i to dele. Første del, der omfatter lovgivning og en mere generel indsats og anden del, der omfatter tiltag, der kan overvejes af overenskomstparterne. Tre af forslagene kræver tiltag begge steder (1, 5 og 11).

Lovgivning og generelle tiltag	Tiltag der kan overvejes af overenskomstpartnere
1. Større gennemsigtighed i løndannelse 2. Fastholdelse af kravet om oprettelse af et uvildigt ligestillingsorgan 3. Forstærkning af indsatsen for at opdage ligelønssager 4. Afklaring af begrebet "arbejde af samme værdi" 5. Øgede barselsrettigheder til mænd 6. Afdækning af anvendelsen af merarbejdsbestemmelsernes betydning 7. Afdækning af betydningen af, at lønstigninger fastlægges procentuelt 11. Fagbevægelsen skal holde de offentlige arbejdsgivere fast på deres forpligtelse efter ligelønslovens § 1b	1. Større gennemsigtighed i løndannelse 5. Øgede barselsrettigheder til mænd 8. Ligelønsprincippet skal fremgå eksplicit af overenskomsterne 9. Lønudligningsordninger 10. Videreudvikling af Barselsudligningsfonden 11. Fagbevægelsen skal holde de offentlige arbejdsgivere fast på deres forpligtelse efter ligelønslovens § 1b 12. Barns sygedage

Strategien kom i værk efter et udredningsarbejde foretaget af professor Ruth Nielsen. En udredning hun præsenterede for HK's Hovedbestyrelsen i februar.

I dag er der op mod 20 pct. forskel i lønnen mellem kvinder og mænd. En forskel på kvinders og mænds løn, der er et kontant bevis på, at vi langt fra har ligestilling i Danmark.

En væsentlig årsag til løngabet skal findes i det kønsopdelte arbejdsmarked; det fænomen at kvinder yder omsorg i den offentlige sektor, mens mænd bygger i den private, samt at mænd er ledere og chefer, og at kvinder ikke er det.

Men også den traditionelle arbejdsdeling i familierne, hvor mor holder barsel og "sørger-for", mens far "forsørger" og stort set ikke holder barsel, er blandt de væsentlige årsager til, at løngabet ikke mindskes.

Derudover har vi en lovgivning der ikke er fulgt med udviklingen på et moderne arbejdsmarked, og som efterlader store huller i forhold til både arbejdsgiveres og lønmodtageres mulighed for at identificere løngabet på arbejdspladsniveau og handle konkret..

I ugerne op til kongressen 2009 gennemførte HK en løsningskampagne vedrørende ligeløn <http://www.endelaflosningen.dk/> 7. etage.

Et af HK's løsningsforslag er et forslag til en ny ligelønslov. HK's lovforslag er sendt i høring blandt interesseorganisationer og ministerier. Forslaget indeholder en udvidet adgang til lønstatistik, at flere virksomheder skal bidrage med

lønstatistikker og tillidsrepræsentanter skal have bedre muligheder for at undersøge om ligelønsloven bliver overholdt.

I det sene efterår udarbejdede HK desuden en ligelønsberegner, som omfatter 440 arbejdsfunktioner. Ligelønsberegneren er skabt for at øget fokus på uligeløn inden for forskellige arbejdsområder. Den findes på HK´s hjemmesiden: http://www.hk.dk/www/job_og_loen/om_loen_og_pension/ligeloen

HK har i løbet af efteråret konkret påpeget, at mange virksomheder ikke overholder ligelønslovens bestemmelser om udarbejdelse af statistik. En undersøgelse af HK viste, at kun 23 virksomheder ud 2.000 mulige rekvirerede ligelønsstatistikker fra Danmarks Statistik.

HK´s undersøgelse førte først til at beskæftigelse- og ligestillingsministeren blev kaldt i samråd, og derefter var der i midten af december måned et særskilt møde mellem ministeren og HK. HK inviterede ved den lejlighed ministeren med til at deltage i møder med HK's tillidsrepræsentanter i håb om, at disse møder kan give ministeren en bedre indsigt i hvordan ligelønsloven fungerer.

Lønstatistik

54.466 deltager i HK's lønstatistik

HK's lønstatistik 2009 opnåede en svarprocent på 40 procent. Dermed valgte 54.466 medlemmer at deltage i HK's lønstatistik 2009. I HK's lønstatistik 2008 var svarprocenten på 42 procent. Selv antallet af deltagere i år er lavere, er det fortsat en pæn svarprocent, der er opnået, og HK's lønstatistik er et rigtig godt værktøj til at rådgive medlemmerne med i det daglige lønarbejde.

Ros til afdelingerne

Selv om NytHK har givet færre ressourcer, har afdelingerne også i år gjort en aktiv indsats i forhold til lønindsamlingen. Før afdelingerne, i samarbejde med Arbejdsliv og Analyse, gik i gang med at kontakte medlemmerne og rykke dem for svar, var svarprocenten ca. 25 procent. Efter at medlemmerne var blevet rykket for svar via brev eller telefon, var svarprocenten på 40 procent. Det er således dette store arbejde, der gør lønstatistikken anvendelig.

Der er dog forskel på, hvor høje svarprocenterne er afdelingerne imellem. Tabel 2 og tabel 3 nedenfor viser svarprocenter for de 7 HK-afdelinger samt svarprocenter for de 5 afdelingssektorer, der har de højeste svarprocenter.

Tabel 2. Svarprocent for de 7 HK-afdelinger

HK-afdeling		
Nr.	Afdeling	Svarprocent
1	HK/Hovedstaden	44
2	HK/Østjylland	41
3	HK/Sjælland	41
4	HK/MidtVest	39
5	HK/Nordjylland	37
6	HK/Midt	35
7	HK/Sydjylland	33

Tabel 3. Svarprocent for de 5 bedste afdelingssektorer

De bedste afdelingssektorer			
Nr.	Afdeling	Afdelingssektor	Svarprocent
1	HK/Hovedstaden	It, medie og industri	56
2	HK/Hovedstaden	HK/Stat	51
3	HK/Østjylland	HK/Stat	51
4	HK/Sjælland	HK/Privat	48
5	HK/Nordjylland	HK/Stat	48

Svarprocenten for klubber/virksomheder kontra individuel indsamling

Svarprocenten i 2009 på klubbelen er 58 procent; det er 4 procentpoint lavere end

sidste år, hvor 62 procent af klubberne havde svaret. Svarprocenten i 2009 på de individuelle lønkort, som enten kan være på papir eller elektroniske, er på 36 procent; det er 1 procentpoint lavere end sidste år, hvor svarprocenten var på 37 procent.

Formidling af data

Lønstatistikken bliver formidlet til medlemmerne og afdelingerne på mange forskellige måder. De første resultater er med i januar-udgaven på forbundssiderne i

HK-bladet. Sektorerne bringer journalistiske historier og statistikker i februar- og marts-udgaverne. Medlemmerne har adgang til at lave lønstatistikker til eget brug på MitHK.dk, og afdelingerne understøttes i deres lønarbejde ved hjælp af HK's elektroniske

lønstatistik som alle medarbejdere har adgang til via MitHK.dk, samt ved brug af lønmagasiner for hver af de 3 sektorer, HK/Privat, HK HANDEL og HK/Stat; lønmagasinerne for HK's lønstatistik 2009 bliver udarbejdet som pdf-filer.

Derudover udarbejdes lønstatistikker til diverse landsforeninger og -klubber og det grafiske område.

EU og globalisering

HK's faglige og politiske krav til EU

HK har svaret på en række høringer bl.a. om forældreorlov og været med i forberedelsen af en europæisk aftale om det rummelige arbejdsmarked.

Der blev afholdt Europa-parlamentsvalg den 7. juni. HK lavede et fagligt-politisk program med 6 ønsker til de fremtidige europa-parlamentarikere. Et ønske fra HK's side er, at EU styrker sin ligelønslovgivning. Et andet er, at udstationeringsdirektivet ændres, så der er ikke tvivl om, at konflikretten kan bruges til at sikre, at udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Danmark, har samme løn- og arbejdsvilkår som danske lønmodtagere.

Sundhedsforsikringer

Hovedbestyrelsen i HK tog stilling til sundhedsforsikringer. Den slog bl.a. fast, at HK ønsker skattefradraget for arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer afskaffet. I stedet skal det offentlige sundhedsvæsen forbedres og ventetider bringes ned. HK er tilhænger af, at sundhedsordninger på arbejdspladsen af forebyggende karakter fortsat er skattefri.

Grøn it

HK afholdt i foråret en stor krise-konference, hvor både deltagere og oplægsholdere kom med forslag til at bringe Danmark ud af krisen. Inden

konferencen havde alle borgere i Danmark kunne komme med forslag. Krisekonferencen resulterede i et løsningskatalog, der blev forelagt regering og Folketing.

En af oplægsholderne på konferencen var Microsofts europæiske præsident Klaus Hølse Andersen. Det blev startskuddet til et samarbejde med Microsoft om Grøn it. HK og Microsoft offentliggjorde i november måned en elektronisk pjece med anbefalinger til politikere, virksomheder og medarbejdere om at satse mere på Grøn it.

HK og Microsoft havde overordentlig stor lydhørhed blandt politikerne for forslagene. Som en del af aftalerne om finansloven for 2010 oprettes nu et Videncenter for Grøn it til i alt 24 millioner kr. Og der afsættes 150 millioner kroner til forskning bl.a. i Grøn it.

Internationalt solidaritetsarbejde

Kampen for de offentligt ansattes ret til at organisere sig i Mozambique Fortsætter

Med støtte fra Ulandssekretariatet og HK fortsætter SINAFP sit arbejde med at opbygge et fagforbund for offentligt ansatte. Samtidig fortsætter kampen for, at SINAFP bliver legaliseret, og at forbundet får ret til at forhandle kollektive overenskomster.

For at fremme det, har HK medvirket til at rejse pres udefra over for landets regering. I 2008 rettede HK henvendelse til EU-ambassadørerne i landet, og EU's udenrigstrojka.

Presset har medvirket til, at den mozambiquanske regering har udformet et lovforslag, der regulerer det offentlige arbejdsmarked og legalisere SINAFP's aktiviteter. Men at lovforslaget er udarbejdet, er ikke det samme som det bliver fremlagt i parlamentet, eller at det bliver godkendt der.

Som en udløber af den mozambiquanske præsident Armando E. Guebuza officielle besøg i Danmark i november 2008, have Danmark besøg af fru Vitoria Diogo, minister for offentlig service i Mozambique.

Hun var sammen med en delegation af højtstående embedsmænd fra den mozambiquanske statsadministration og formanden for OTM, Mozambiques LO, på besøg i Danmark i juni 2009. Målet er at få overblik over strukturen i den offentlige sektor og indblik i den sociale dialog på det offentlige arbejdsmarked.

Et af møderne i forbindelse med Vitoria Diogo's besøg blev gennemført i HK, hvor HK/Stats formand Thora Petersen gennemgik forhandlingsstrukturerne mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked.

Udviklingen i lovarbejdet gik imidlertid i stå i efteråret, da der var valg til parlamentet i Mozambique.

Forholdet mellem SINAFP og HK har i løbet af året været anspændt, da SINAFP har besluttet at sidde de aftaler overhørigt, der blev indgået på Project Advisory Committee mødet i efteråret 2008. En af aftalerne var, at SINAFP skulle få indkaldt til kongres i sommeren 2009, for at ledelsen kunne for legaliseret sit mandat.

Efterfølgende har både PSI og sydafrikanske fagforbund lagt pres på SINAFP's ledelse, for at få datofastsat og indkaldt til kongres. Den er nu blevet fastlagt til gennemførelse i slutningen af januar 2010.

Arbejdet med at organisere de butiksansatte i Rumænien fortsætter

I løbet af året har FSC's ledelse primært arbejdet med at øge organiseringen indenfor de multinationale detailhandelskæder Metro, Real, Selgros, Billa, Bricostore, Carrefour, samt indenfor Romanian Lottery. Allerede i juli måned, havde det øget medlemstallet i organisationen fra 8.248 til 9.084.

Organisationens ressourcer er i efteråret primært båndlagt af en række forhandlinger om kollektive overenskomster, der skal gennemføres virksomhed for virksomhed. Derfor var der mindre fokus på agitation i andet halvår 2009. FSC har samtidig været udsat for "angreb" fra andre fagforbund, der forsøger at organisere i de virksomheder, hvor det er lykkedes FSC at skabe et grundlag for faglig organisering og overenskomst. Det foregår specielt i Selgros og Romanian Lottery, men indtil nu er det lykkedes for FSC, at inddæmme disse angreb.

I efteråret blev det aftalt med UNI Commerce og HK HANDEL, at de skal overtage projektets sidste år.

Forskning og medlemsmåling

Forskningssamarbejde med CARMA, Aalborg Universitet: 'Rekruttering og fastholdelse af medlemmer i HK Østjylland og HK Nordjylland'

HK's Afdelinger i Østjylland og Nordjylland har indgået et forskningssamarbejde med Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA). Samarbejdet løber over en treårig periode fra 1. september 2008 til 1. september 2011. I samarbejdet deltager også LO-forbundene 3F, TIB og NNF. Projektet er støttet af Alka og Velux-fonden.

Målet for samarbejdet er at finde succesfulde strategier til at fastholde og rekruttere medlemmer. Særligt med fokus på aldersgruppen mellem 20-39 år. Baggrunden er den negative medlemsudvikling, der har været i LO-forbundene, og HK, i det seneste årti.

For at modvirke denne tendens har HK iværksat reformer i skabelsen af Nyt HK. Således er indsamling og analyse af de to afdelingers erfaringer med Nyt HK også en del af forskningssamarbejdet.

Forskningssamarbejdet udmøntes i et projekt, der er inddelt i fire faser: opstart, kortlægning, analyse samt opsamling og konklusion.

I opstartsfasen har afdelingerne i samarbejde med CARMA udarbejdet handlingsplaner og vedtaget mål for den første del af projektperioden. HK's Arbejdsliv og Analyseafdeling har bidraget til denne proces ved at koordinere og lede møder samt indsamle materialer. De faglige handlingsplaner for HK/Østjylland og HK/Nordjylland forelå i henholdsvis marts 2009 og august 2009. Denne fase er afsluttet.

I kortlægningsfasen er der indsamlet data og viden, der beskriver 'HK landskabet' i de to afdelinger. Der er således givet en omfattende beskrivelse af arbejdspladser, overenskomstdækning, medlemspotentialer, hvervningstiltag og meget andet. Her har HK's Arbejdsliv og Analyseafdeling bidraget med

indsamling af data og materialer samt skrevet bidrag til kortlægningsrapporten. Den endelige kortlægningsrapport blev udarbejdet i maj 2009. Denne fase er afsluttet.

Projektet befinder sig nu i Analysefasen, hvor CARMA følger afdelingernes strategier og tiltag til rekruttering og fastholdelse af medlemmer, evaluerer og kommer med forslag til at forbedre afdelingernes strategier. Samtidigt med analysefasen indledes opsamlings og konklusionsfasen, hvor der løbende samles op og konkluderes på projektet. Ved projektets afslutning gennemføres en samlet opsamling og konklusion.

Der foreligger endnu ikke nogen konkrete resultater fra projektet, men målet er at have dokumentation af en 'best practice' for rekruttering og fastholdelse af medlemmer.

Medlemsmåling 2009

Frem mod HK's Kongres gennemførte HK's Arbejdsliv og Analyseafdeling i samarbejde med Capacent en større medlemsundersøgelse.

Målet med undersøgelsen var at give HK viden om medlemmernes krav og ønsker til HK i fremtiden. Konkret var der et ønske om at finde ud af:

- Hvordan medlemmerne vurderer HK's faglige ydelser og kontakten med medlemmerne
- Hvilke krav medlemmerne har til HK i fremtiden
- Hvad der skal til, for at potentielle medlemmer oplever HK som en attraktiv fagforening
- Hvordan medlemmernes loyalitet og tilfredshed har udviklet sig på udvalgte parametre siden HK Pulsens undersøgelse blev gennemført i 2005/2006.

Medlemsmåling 2009 er baseret på et langt forarbejde. Forud for udsendelsen af spørgeskemaet gennemførtes bl.a. workshops med faglige ressourcepersoner fra HK og en forundersøgelse med svar fra mere end 2.100 medlemmer.

Efter disse forberedelser gennemførtes en undersøgelse blandt næsten 24.000 af HK's medlemmer samt en undersøgelse blandt ca. 1.000 personer, der arbejdede inden for HK's fagområde, men ikke var medlemmer.

Overordnet er HK's medlemmer tilfredse med den service, de får hos HK, det svarer 85 % af de adspurgte medlemmer. Medlemmerne forventer, at HK er en sikring mod ledighed og uretmæssigheder i deres arbejdsliv, og de forventer at HK er garanteret for god løn og ordentlige arbejdsvilkår. Mange af medlemmerne mener også, at HK lever op til deres forventninger. Der er dog stadig plads til forbedring, medlemmerne har især høje krav til kvaliteten af HK's ydelser. Sammenhængen mellem pris og kvalitet er således stadig en udfordring for HK.

Ni ud af ti medlemmer ønsker, at HK skal have fokus på deres fag. Hvert andet medlem ville blive mere tilfreds med HK, hvis HK fokuserede mere på deres fag. Ifølge medlemmerne kunne HK øge fokus på faget ved at forhandle overenskomster og aftaler, informere om kurser og videreuddannelse og oplyse om ledige stillinger indenfor faget.

Flertallet af HK's medlemmer ønsker, at HK er mere opsøgende og tager kontakt direkte til dem, når HK mener det er relevant. E-mail er den foretrukne kommunikationsform blandt medlemmer i alle aldre og brancher, over 70 % af

medlemmerne foretrækker af få en mail, medlemsbladet scorer næsthøjest, ca. 25 % foretrækker at få information af denne vej. Kun meget få medlemmer ønsker at blive ringet op af HK.

HK's medlemmer har overvejende et godt kendskab til HK's ydelser og dermed Nyt HK, men en stor del af dem kunne godt tænke sig at vide mere om ydelserne.

"Lille" grundlovsdag

HK deltog i afholdelsen af den 14. "Lille" grundlovsdags to arrangementer. Begge arrangementer blev afholdt med temaet 'Børns ret til leg'.

Første arrangement var den 4. juni blev afholdt i Hans Tavsens Park, hvor børnene kunne udtrykke deres mening gennem leg og oplevelser. Der deltog ca. 600 børn og voksne.

Andet arrangement var vinterkonference den 3. december, der blev afholdt i LO. Programmet var sammensat ud fra FN's Børnekonvention, artikel 31, står der: "Barnet har ret til hvile, fritid og leg og deltagelse i kulturelle og kreative aktiviteter. Der var 90 deltagere.

Få mere at vide om årets arrangementer og "lille" grundlovsdag på hjemmesiden www.lillegrundlovsdag.dk.

Juridisk kompetencecenter

Juridisk afdelings vigtigste arbejdsopgaver er at behandle og afslutte de sager og forespørgsler m.v. af ansættelsesretlig og arbejdsskaderelateret art, der modtages i juridisk afdeling fra afdelinger – sektorer og forbundets stabsafdelinger, og herudover underviser afdelingens medarbejdere på medarbejderkurser m.v.

I det daglige er arbejdet i juridisk afdeling delt mellem 2 interne afdelinger - ansættelsesretsafdelingen og arbejdsskadeafdelingen.

I 2009 var der i ansættelsesretsafdelingen beskæftiget 15 sagsbehandlende og administrative medarbejdere; heraf 3 fleksjobbere på 16 timer pr. uge.

I arbejdsskadeafdelingen er der beskæftiget 1 miljøkonsulent, 2 socialrådgivere, og 3 administrative medarbejdere.

Ansættelsesretsafdelingen

De statistiske oplysninger er under udarbejdelse og fremsendes senere.

Principielle afgørelser

Juridisk Kompetencecenter har i 2009 ført en række principielle sager for vores medlemmer, og der er også i 2009 foretaget lovændringer af betydning for medlemmerne.

De vigtigste ændringer og sager vil vi kort redegøre for i denne årsberetning.

Ferielovens § 9 - elevs ferieret ved restlæreaftale

Højesteret har stadfæstet Sø- og Handelsrettens dom, hvor en elev, der var medlem, havde været i skolepraktik fra den 1. oktober 2003 til den 31. marts 2005, indgik en restlæreaftale for perioden 1. april 2005 til 30. september 2005, og hvor der opstod en tvist om elevens ret til betalt ferie i ferieåret fra 1. maj 2005 til 30. april 2006, når hun ikke var ansat hele det første ferieår.

Højesteret har tidligere fastslået, at elever i skolepraktik ikke er omfattet af ferieloven.

Derfor havde hun ved tiltræden ikke forudgående haft lønmodtagerstatus, og det var derfor hendes første ferieår.

Sø- og Handelsretten og Højesteret fastslår, at en forudsætning fra arbejdsgiverside om ansættelse i et helt ferieår ikke har støtte i ordlyden af ferielovens § 9 eller dens forarbejder.

Medlemmet havde derfor krav på løn under sin afholdte ferie i august måned 2005.

Forskelsbehandlingsloven beskytter også mod afskedigelse på grund af søns handicap

HK har ved retten i Sønderborg den 9. september 2009 vundet en sag, hvor et medlem havde rejst krav om godtgørelse i medfør af forskelsbehandlingsloven, da hun mente, hun var blevet afskediget, fordi hendes søn led af et handicap.

Retten tilkendte en godtgørelse på 6 måneders løn. Medlemmets anciennitet var lidt over 1 år.

Sagens omstændigheder

Medlemmet blev ansat den 25. september 2006 som kontorassistent.

Virksomheden var en produktionsvirksomhed med 5-7 medarbejdere i administrationen og ca. 100 medarbejdere i alt.

Medlemmet boede alene med sin søn på 12 år. Sønnen var ved ansættelsens start ikke diagnosticeret eller udredt i øvrigt.

I perioden frem til oktober 2007 havde medlemmet ikke fravær som følge af pasning af sønnen, idet hendes forældre havde mulighed for at passe ham. Hun havde heller ikke under ansættelsen noget nævneværdigt sygefravær i øvrigt.

I slutningen af oktober 2007 og frem til 21. november 2007 var medlemmet fraværende 4 gange som følge af, at sønnens sygdom skulle udredes. To gange var hun fraværende halvdelen af arbejdsdagen og to gange hele arbejdsdagen. Hun fik ikke løn i forbindelse med fraværet.

I forbindelse med dette fravær blev det konstateret, at sønnen led af en kronisk sygdom, der gjorde ham handicappet. Sønnens sygdom nødvendiggjorde yderligere udredning, som bl.a. indebar hospitalsindlæggelse i i hvert fald to uger, hvor medlemmet skulle indlægges sammen med sønnen.

Dette orienterede hun virksomheden om den 22. november 2007. Under en samtale med virksomhedens direktør den 27. november, fastholdt kvinden, at hun var nødt til at få fri til den pågældende indlæggelse. Direktøren protesterede ikke herimod på mødet. På mødet udtrykte direktøren bekymring for hendes tilstand, og opfordrede hende derfor til at sygemelde sig.

Hun blev derefter sygemeldt samme dag den 27. november 2007. Ved brev af 28. november 2007, blev hun opsagt. Opsigelsen var ikke begrundet.

På HK's foranledning redegjorde virksomheden for, at afskedigelsen var begrundet i en omsætningsnedgang på 5 %. Denne omsætningsnedgang blev efterfølgende bekræftet af virksomhedens revisor, men blev ikke dokumenteret yderligere. Af virksomhedens årsregnskab fremgik det, at bruttofortjenesten steg ca. 7,5 % fra 2006 til 2007.

Der var ca. 100 ansatte i virksomheden, og medlemmet var den eneste ansatte, som blev afskediget som følge af omsætningsnedgangen. Under sagen forklarede direktøren, at der skete en løbende tilpasning af antallet af ansatte i produktionen, hvorfor der ikke blev iværksat samlede initiativer i anledning af omsætningsnedgangen og afskedigelsen af medlemmet.

Inden medlemmet fratrådte, ansatte virksomheden en ny medarbejder i administrationen i en stilling, som ikke blev tilbudt medlemmet, da det fra

virksomhedens side blev vurderet, at hun ikke havde kvalifikationerne til at bestride stillingen.

Retten afgørelse

Retten fastslår indledningsvist på baggrund af, at der ikke blev iværksat samlede initiativer i virksomheden i anledning af omsætningsnedgangen og den nære tidsmæssige sammenhæng mellem konstateringen af sønnens handicap og afskedigelsen, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at kvinden var blevet forskelsbehandlet på grund af sønnens handicap.

Retten fastslår herefter, at virksomheden ikke havde løftet denne bevisbyrde, idet henvisningen til omsætningsnedgangen forekom at være en efterrationalisering.

Kvinden blev derfor tilkendt en godtgørelse, der – på baggrund af hendes anciennitet – blev fastsat til kr. 125.000,00, som svarede til seks måneders løn.

Juridisk Kompetencecenters bemærkninger

Dommen kommer i forlængelse af dommen fra EF-domstolen dom af 17. juli 2008 (C-303/06, Coleman) hvori det blev fastslået, at begrebet handicap i direktivets forstand ikke udelukkende forbyder forskelsbehandling og chikane overfor personer, der selv er handicappede, men tillige forbyder forskelsbehandling, der skyldes et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje barnet har brug for.

Medlemmet boede alene sammen med sin søn, og der var ingen tvivl om, at hun stod over for mere fravær, som følge af den yderligere udredning hendes søn skulle igennem.

I relation til spørgsmålet om delt bevisbyrde er dommen på linje med andre domme, hvorefter det vurderes om arbejdsgiverens konkrete begrundelse for afskedigelsen forekommer veldokumenteret, ligesom det tillægges betydning, om der er en nær tidsmæssig sammenhæng mellem den begivenhed/omstændighed medarbejderen påberåber sig og tidspunktet for afskedigelsen.

I den konkrete sag kunne arbejdsgiveren dels ikke redegøre for, hvorfor afskedigelsen af lige netop medlemmet var nødvendig, og dels ikke redegøre for, hvorfor der ikke skete et samlet initiativ med henblik på at tilpasse medarbejderstaben til den påståede omsætningsnedgang.

Det er fortsat vores opfattelse, at godtgørelsesniveauet for afskedigelser i strid med forskelsbehandlingsloven, som minimum bør være på højde med godtgørelsesniveauet ved opsigelse af gravide eller personer på barselsorlov, selv om medlemmet, der havde 14 måneders anciennitet på opsigelsestidspunktet i denne konkrete sag kun blev tildelt 6 måneders løn.

Herudover skal man være opmærksom på, at vi i de sager, hvor en medlem er fraværende på grund af et familiemedlems alvorlige helbredstilstand der kan ligestilles med et handicap, og hvor medlemmet står for den primære behandling, skal rejse krav om godtgørelse i medfør af såvel loven om forbud mod forskelsbehandling + loven om retten til fravær af særlige familiemæssige årsager.

15 ugers godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

Københavns Byret har i en af vore sager afsagt dom af 17. juli 2009. Sagen drejede sig udover en række andre forhold om skærpende omstændigheder i forbindelse med arbejdsgiverens udfyldelse af ansættelsesbeviset.

Medlemmet var ansat i en engrosvirksomhed og havde gennem ansættelsen modtaget flere kontrakter, men hans arbejdsopgaver var i hele perioden undergivet funktionærlovens regler.

Han blev oprindeligt ansat som lagerekspedient, og i denne ansættelseskontrakt fremgik det, at han ikke var funktionær. Senere blev kontrakten erstattet af en ny kontrakt, hvor ansættelsesforholdet korrekt var angivet som omfattet af funktionærloven. Arbejdsgiveren indgik imidlertid overenskomst med 3F om lagerarbejde, og i den anledning opsagde arbejdsgiveren funktionæransættelseskontrakten og erstattede den med en kontrakt, der angav, at den ansatte ikke var omfattet af funktionærloven.

Stillingsbetegnelsen blev angivet at være lagermedarbejder, men medlemmets reelle stilling var afdelingsleder, og der var fortsat tale om en regulær funktionæransættelseskontrakt. Senere var der tvist om blandt andet opsigelsesperiodens længde. I præmisserne anfører retten:

”Ansættelseskontrakten angiver, at sagsøgeren er lagermedarbejder, ligesom der er henvist til opsigelsesvarslerne i overenskomsten med Lager- og handelsarbejdernes Forbundet, hvilke varsler er kortere end efter funktionærloven. Ansættelseskontrakten er fremkommet efter to tidligere ansættelseskontrakter, hvor sagsøgeren skiftevis har været angivet at være lagermedarbejder og senere funktionær, uanset at hans arbejdsopgaver var de samme. Retten finder på denne baggrund, at sagsøgte må have været opmærksom på problemstillingen ved udarbejdelsen af ansættelseskontrakten af marts 2004, og at der dermed foreligger sådanne skærpende omstændigheder, at der er grundlag for at udmåle godtgørelse efter den forhøjede ramme i § 6, stk. 1, 3. pkt., i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Henset til karakteren og betydningen af den manglende overholdelse af oplysningspligten, findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes til 15 ugers løn, eller kr. 99.145,50.”

I samme dom blev det endvidere fastslået, at afskedigelsen af medlemmet, der var sikkerhedsrepræsentant, var i strid med arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, og der blev udmålt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Medlemmets anciennitet var knapt 7½ år.

Juridisk Kompetencecenters bemærkninger:

Dommen illustrerer, at det er en rigtig strategi i sager om overtrædelse af ansættelsesbevisloven at skelne mellem grovheden af overtrædelserne, når kravene rejses, men det er stadig for usikkert at sige noget endegyldigt om retspraksis, der er noget svingende.

Selv om der her er tale om en byretsdom, er den ikke anket, og da den er særdeles anvendelig i forhandlingsøjemed.

Principiel dom fra Højesteret om søgsmålskompetence for sager om usaglig opsigelse

Højesteret har i en dom af 17. august 2009 i en sag mellem HK og en arbejdsgiver afgjort, at en arbejdsgiver, der ved en tiltrædelsesoverenskomst laver en henvisning til hovedaftalen mellem LO og DA, er bundet af den forståelse, som LO og DA har af deres hovedaftale.

Det var for HK en særdeles principiel og vigtig afgørelse.

I præmisserne hedder det følgende:

"Som det bl.a. fremgår af Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009, er der mellem LO og DA enighed om, at § 4, stk. 3, i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem disse parter skal forstås således, at adgangen til at indbringe sagen for Afskedigelsesnævnet for så vidt angår lovbaserede krav alene er et tilbud, der ikke afskærer den ansatte – eller LO's organisation som mandatar for denne – fra at indbringe sagen for de almindelige domstole. Denne forståelse af Hovedaftalens § 4, stk. 3, som ligger inden for bestemmelsens ordlyd, må også være bindende for Dansk Handicap Forbund, der i overenskomsten med HK har tiltrådt, at Hovedaftalen er gældende for overenskomstforholdet."

HK havde for det medlem, de repræsenterede, rejst et krav på godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Den omstændighed, at man havde haft indledende drøftelser med arbejdsgiveren kunne, da HK ikke havde indgivet klage til Afskedigelsesnævnet, ikke afskære HK fra at gennemføre kravene ved de almindelige domstole.

Arbejdsrettens dom er gengivet lige nedenfor.

Frit valg mellem Afskedigelsesnævn og de ordinære domstole

En række lønmodtagere er beskyttet mod usaglig opsigelse både i henhold til overenskomstmæssige bestemmelser og i henhold til lovgivning, for eksempel funktionærloven.

Udgangspunktet er, at krav, der støttes på overenskomstmæssige bestemmelser, skal behandles fagretligt. De fagretlige regler afhænger af den konkrete overenskomst. Hvis der er tale om krav, der støttes på afskedigelsesnævnsbestemmelsen i hovedaftalen mellem LO og DA § 4, stk. 3, skal sagen behandles ved lokalforhandling og organisationsmøde, og hvis enighed ikke kan opnås der, træffes den endelige afgørelse i et Afskedigelsesnævn, der svarer til en faglig voldgift.

Hvis kravet derimod støttes på bestemmelser i lovgivningen, skal uoverensstemmelser afgøres ved de ordinære domstole, uden at forudgående fagretlig behandling i form af lokalforhandling, mæglingsmøde eller organisationsmøde er nødvendig.

For nogle år siden fastslog Højesteret, for så vidt angår det statslige overenskomstråde, at lønmodtagerne ikke kunne vælge mellem fagretlig behandling og domstolsbehandling, men at sagerne alene kunne behandles fagretligt og således – i hvert fald efter påstand fra arbejdsgiversiden – skulle afvises fra de ordinære domstole.

På LO/DA-området har parterne traditionelt været enige om, at lønmodtagerorganisationen havde frit valg mellem i hvilket forum, sagerne skulle

behandles. Der var imidlertid uenighed om, på hvilket tidspunkt valget skulle træffes.

Sagen var foranlediget af den ovenfor nævnte Højesteretssag, og denne del af sagen skulle afgøres, inden Højesteret kunne tage endelig stilling.

Det var Dansk Arbejdsgiverforenings opfattelse, at lønmodtagerorganisationen havde afskåret sig muligheden for at få sagen behandlet ved de ordinære domstole, såfremt den begærede afholdt møde mellem organisationerne om sagen.

Heroverfor var det LO's opfattelse, at valgmuligheden bestod frem til den mundtlige behandling i Afskedigelsesnævnet blev påbegyndt, således at man kunne fortryde, at man havde indbragt en sag for Afskedigelsesnævnet og i stedet få sagen behandlet ved de ordinære domstole.

Arbejdsretten afsagde den 19. maj 2009 dom i en sag, hvor man tog stilling til, hvornår i et sagsforløb lønmodtagerorganisationen havde forpligtet sig til at lade sagen endeligt behandle fagretligt og dermed ikke længere kunne indbringe den for de ordinære domstole.

Arbejdsretten gav ikke Dansk Arbejdsgiverforening medhold i, at begæringen om organisationsmødet var et udtryk for afkald på at kunne indbringe sagen for de ordinære domstole.

Arbejdsretten fandt, at det var i alle parter interesse, at en sag blev behandlet grundigt ved en drøftelse mellem organisationerne, inden der blev truffet afgørelse om, hvad der videre skulle ske.

Arbejdsretten fastslog derfor, at lønmodtagerorganisationen også efter afholdelsen af organisationsmødet har valget mellem fortsat fagretlig behandling og indbringelse af sagen for de ordinære domstole.

Først når der er indgivet et klageskrift til Afskedigelsesnævnet, har lønmodtagerorganisationen definitiv valgt, at sagen skal behandles fagretligt, og kan ikke efterfølgende ændre dette valg.

Konsekvensen af denne dom er bl.a., at en lønmodtagerorganisation aldrig mister retten til at videreføre en sag om usaglig opsigelse ved ikke at overholde en frist, idet man ved manglende overholdelse af frister blot kan videreføre sagen ved de ordinære domstole.

Det bemærkes, at dette, som anført i indledningen, kun gælder i de situationer, hvor kravet både kan støttes på lovgivning og overenskomstmæssige bestemmelser.

Ryglidelse var handicap i forskelsbehandlingslovens forstand

Sø- og Handelsretten har ved dom af 2. april 2009 fastslået, at en ryglidelse var en funktionsnedsættelse i forskelsbehandlingslovens forstand, og at vores medlem havde et handicap i lovens forstand.

Sagens faktum var, at en vokselev, der gennem sit tidligere arbejdsliv havde fået nedslidt ryggen, blev ansat som voksenlærling. Arbejdsgiveren tilrettelagde imidlertid ikke arbejdsopgaverne på en sådan måde, at der blev taget behørigt

hensyn til elevens rygproblemer og afviste uden nærmere undersøgelse et tilbud fra kommunen om en personlig assistance til at afhjælpe elevens rygproblemer.

Da eleven herefter blev syg på grund af sine rygproblemer, ophævede arbejdsgiveren elevforholdet. Dette fandt Sø- og Handelsretten var i strid med forskelsbehandlingsloven og tilkendte eleven seks måneders løn, eller cirka 97.000 kr. i godtgørelse. Udover dette skulle eleven have erstatning i henhold til funktionærlovens § 3.

Præmisserne i dommen er sålydende

”Efter de lægelige oplysninger sammenholdt med elevens egne oplysninger lægges det til grund, at eleven under sin ansættelse hos arbejdsgiveren havde svære rygproblemer, der skyldtes nedslidning efter mange års fysisk krævende arbejde i forskellige arbejdsfunktioner, og at problemerne var af varig karakter. I forhold til de arbejdsopgaver hos arbejdsgiveren, der krævede tunge løft, indebar elevens rygproblemer en funktionsnedsættelse med et deraf affødt kompensationsbehov, for at han kunne fungere på lige fod med andre ansatte hos arbejdsgiveren. Rygproblemerne var under disse omstændigheder et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Efter oplysningerne om forløbet af elevens afsættelse hos arbejdsgiveren er der ikke grundlag for at antage, at arbejdsgiveren havde truffet virksomme foranstaltninger til imødekommelse af elevens kompensationsbehov i ansættelsesperioden. En personlig assistanceordning, som var blevet bragt i forslag af Nørre Alslev kommune, og som antagelig kunne have opfyldt elevens kompensationsbehov, blev afvist af arbejdsgiveren på et tidspunkt, hvor det nærmere indhold af en sådan ordning endnu ikke var fastlagt, og arbejdsgiveren ønskede ikke spørgsmålet yderligere undersøgt af kommunen. Retten finder på denne baggrund ikke, at der foreligger grundlag for at fastslå, hvorvidt en sådan ordning, som gjort gældende af HTS på arbejdsgiverens vegne, ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a. som følge af det anførte er det ikke godtgjort, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Under de ovenfor anførte omstændigheder var arbejdsgiverens ophævelse af elevens uddannelsesaftale uberettiget, hvorfor eleven har krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7. Godtgørelsen findes passende at kunne bestemmes til 6 måneders løn, eller 97.200 kr., der forrentes fra datoen for sagens start i Tvistighedsnævnet den 16. juni 2006.

I medfør af funktionærlovens § 3 har eleven tillige ret til en minimalerstatning svarende til 3 måneders løn, eller 48.600 kr., der forrentes fra påstandens nedlæggelse den 20. januar 2009.”

Sagen viser, at et rygproblem, der er opstået som følge af nedslidning, udgjorde en funktionsnedsættelse i handicaplovens forstand, idet vurderingen af funktionsnedsættelsen skulle ses i forhold til det konkrete job.

Østre Landsretsdømme - aldersdiskrimination - tabt

HK anlagde for et medlem sag mod en kommune med påstand om godtgørelse svarende til 9 måneders løn, idet vi gjorde gældende, at kommunen havde overtrådt § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 3, i lov om forbud mod forskelsbehandling på

arbejdsmarkedet mv. i forbindelse med medlemmets ansøgning om en ledig stilling.

Landsretten henviste til, at kommunen i brevet til medlemmet om baggrunden for ikke at indkalde hende til ansættelsessamtale henviste til et stort antal ansøgere med samme eller større erfaring og kompetence end medlemmets inden for fagområdet pas/kørekort/sygesikring.

Kommunen anførte yderligere, at kommunen ved besættelsen af stillingen i særlig grad lagde vægt på personlige kompetencer "præget af lyst/energi til at stille spørgsmål ved vores måde at arbejde og vores måde at betjene borgerne på og dermed være en form for frontløber i forhold til udvikling af vores borgerbetjening generelt", og at kommunen vurderede, at medlemmets kompetencer på det personlige plan var "ro og stabilitet", hvilket gav hende en anden medarbejderprofil, end den kommunen søgte.

Afslutningsvis anførte den medarbejder, der underskrev brevet, at hun som leder var "forpligtet til at imødekomme det generationsskifte, der indenfor en kort årrække vil komme i gruppen, der som du ved, p.t. primært består af ældre erfarne medarbejdere".

Bemærkningen om generationsskifte kunne give anledning til at formode, at der ved indkaldelsen til ansættelsessamtale blev udøvet indirekte forskelsbehandling med hensyn til alder, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. § 2, jf. § 1, stk. 3.

På baggrund af de foreliggende oplysninger, herunder navnlig de afgivne vidneforklaringer, fandt landsretten det imidlertid godtgjort, at kommunen ved valget af ansøgere, der blev indkaldt til ansættelsessamtale, i særlig grad lagde vægt på personlige kvalifikationer, som medlemmet ikke havde, men som andre ansøgere med faglige kvalifikationer mindst svarende til hendes var i besiddelse af.

Landsretten fandt derfor, at kommunen havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. lovens § 7a, jf. § 2.

Østre Landsretsdom – aldersdiskrimination – vundet

Vi omtalte sidste år denne sag, da vi havde vundet den i byretten.

SKAT ankede sagen, og Østre Landsret afgjorde den i 2009.

I forbindelse med omstrukturering af SKAT i 2006 blev der bl.a. etableret et Betalingscenter i Ringkøbing. Da ikke alle stillinger kunne besættes efter ansøgning, måtte SKAT forflytte en række medarbejdere. De medarbejdere, der nægtede at lade sig forflytte, blev afskediget.

5 medlemmer, der arbejdede hos SKAT i Maribo, blev udpeget, men nægtede. De pågældende gjorde gældende, at der ved beslutningen om at udpege dem til forflyttelse skete diskrimination pga. alder.

Som grundlag for udpegningen af medarbejdere til forflyttelse til det nye betalingscenter blev der udarbejdet en bruttoliste over de 36 medarbejdere ved Skattecenter Maribo, der i større eller mindre omfang havde været beskæftiget med de opgaver, som fremover skulle løses af Betalingscenteret.

Landsretten fandt efter en gennemgang af bruttolisten sammenholdt med oplysningerne om de medarbejdere, der blev forflyttet, og oplysningerne om de medarbejdere, der blev friholdt for forflyttelse, at der var anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling på grund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven.

Det påhvilede herefter SKAT at bevise, at lovens ligebehandlingsprincip ikke var blevet krænket, jf. forskelsbehandlingslovens § 7a. Efter en samlet bedømmelse af oplysningerne samt forklaringerne bl.a. om i hvilke situationer, der blev taget sociale hensyn, og over for hvem dette skete, fandt landsretten, at SKAT ikke havde bevist, at forskelsbehandlingslovens ligebehandlingsprincip ikke var blevet krænket ved beslutningen om at udpege de 5 medlemmer til forflyttelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2.

Landsretten tiltrådte, at medlemmerne herefter skulle tilkendes en godtgørelse, og at der som anført af byretten herved burde lægges vægt på, at beslutningen om forflyttelse af de pågældende i realiteten indebar en afskedigelse.

Herefter og på baggrund af, at medlemmerne alle havde mere end 25 års anciennitet, fandt landsretten, at godtgørelsen til hver af dem passende kunne fastsættes til 200.000 kr.

Dette var dog en nedsættelse af de godtgørelser, der var blevet tilkendt i byretten.

2 HK sager om handicap henvist til EF-domstolen

HK havde ved Sø- og Handelsretten anlagt 3 sager om handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Den ene blev tabt, mens der i de 2 øvrige efter rettens opfattelse var tale om handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

De 2 sager skal nu forelægges for EF-domstolen vedr. spørgsmål om anvendelse af 120-dages reglen (FUL § 5, stk. 2) og om deltidsansættelse kan anses som en for arbejdsgiveren rimelig foranstaltning efter forskelsbehandlingslovens § 2a. og beskæftigelsesdirektivets art 5.

Nye regler i Sygedagpengeloven; vedtaget den 29. maj 2009 - om pligter og rettigheder i ansættelsesforholdet, sygesamtaler m.m.

Den 29. maj 2009 vedtog Folketinget nogle vigtige ændringer i Sygedagpengeloven. Her er linket til de sammenskrevne regler på lovportaler.dk.

Reglerne medfører bl.a. at arbejdsgiveren og lønmodtageren fremover får væsentlige pligter at overholde under lønmodtageres sygdom.

Reglerne skal ifølge lovens formål sikre, at der sker en effektiv indsats mod sygefravær. Det er derfor karakteristisk for de nye regler, at den indsats, der fremover skal ske på virksomhederne, skal indgå i det arbejde, der udføres af

kommunerne i forbindelse med opfølgning under sygdom. I dette cirkulære oplyses dog kun om ændringer, der relaterer sig til det ansættelsesretlige område.

Ændringerne i forhold til kommunernes, A-kassernes og jobcentrenes rolle under sygdom fremgår af lovteksten.

De nye regler træder i kraft på forskellige tidspunkter.

A – FRA OG MED 6. JULI 2009 gælder følgende:

§ 21, stk. 4 - Ikke længere ubetinget bortfald af dagpenge i særlige situationer:

Bemærkninger: En lønmodtager der f.eks. har mistet retten til sygedagpenge på grund af manglende medvirken ved kommunens opfølgning kan fremover få genoptaget udbetaling af sygedagpengene. Anmodning om genoptagelse skal dog ske senest 4 uger efter tabet af dagpengeretten. Retten gælder kun i de tilfælde, hvor dagpengeretten er fortabt af årsager, der er nævnt i § 21, stk. 1, nr. 1) (lønmodtageren undlader at medvirke) eller 2) (lønmodtageren afviser behandling):

1) så længe den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning, jf. kapitel 6, herunder indsatsen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, eller ved samtalen med arbejdsløsheds-kassen, jf. § 7 c,

2) så længe den sygemeldte mod lægens opfordring afviser at lade sig indlægge på sygehus eller modtage nødvendig lægebehandling eller mod lægens eller kommunens opfordring afviser at deltage i hensigtsmæssig optræning for at genvinde arbejdssevnen, eller

Retten til genoptagelse gælder således ikke, hvis der er sket tab af dagpenge på grund af manglende fremsendelse af refusionsskema (til arbejdsgiver eller kommune).

§ 31 – Arbejdsgivers dagpengepligt ophører - som udgangspunkt - når ansættelsen ophører:

Bemærkninger: Hidtil har en arbejdsgiver haft pligt til at udbetale dagpenge i hele arbejdsgiverperioden på 21 dage til den lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet overfor arbejdsgiveren; også selv om lønmodtageren fratradte indenfor arbejdsgiverperioden.

Med den nye regel ophører denne pligt for arbejdsgiveren og dagpengepligten overgår til kommunen – men kun indtil arbejdsgiverperioden er udløbet. Ret til dagpenge fra kommunen efter arbejdsgiverperioden kræver, at beskæftigelseskravet overfor kommunen er opfyldt.

Undtagelse:

Hvis der er indgået aftale om, at ansættelsen ophører automatisk uden varsel ved lønmodtagerens sygdom, så skal arbejdsgiver stadig betale dagpenge "indtil ansættelsen af andre grunde skulle ophøre" (dog ikke udover arbejdsgiverperioden).

En sådan aftale kan lovligt indgås – også af funktionærer, ved f.eks. ansættelse i midlertidig stilling, der varer under 1 måned.

Bemærk dog, at pligten til at betale dagpenge i hele arbejds giverperioden stadig er gældende efter ophør af de ansættelsesforhold, hvor der ikke har været uafbrudt beskæftigelse de seneste 8 uger (og udført mindst 74 timers beskæftigelse).

I ansættelser efter § 30, stk. 4 (flere afbrudte ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver, men samlet beskæftigelse i 74 timer indenfor de seneste 8 uger) gælder dagpengepligten i hele arbejds giverperioden stadig. Disse ansættelser er typisk sæson- og løsarbejde.

B – FRA OG MED 5. OKTOBER 2009 gælder følgende:

§ 36 a – Hittidig lægeerklæring ("sygdom ved uarbejdsdygtighed") erstattes af ny mulighedserklæring, der skal udarbejdes i samarbejde med arbejdsgiver. Der er som udgangspunkt pligt til at møde til samtale:

Bemærkninger: Det er en grundlæggende ændring, at arbejdsgiver nu har en lovmæssig ret til at indkalde lønmodtageren til samtale under sygdom og medvirke til udarbejdelse af den nye "mulighedserklæring". Hvis lønmodtageren ikke kan møde op på grund af sygdommen, kan samtalen holdes telefonisk, hvis sygdommen tillader det.

Hvis lønmodtageren ikke møder til samtalen uden gyldig grund, bortfalder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren (jf. arbejds giverperiode på 21 dage) til og med den dag, hvor samtalen gennemføres.

Bortfald af dagpenge fra arbejdsgiveren kan dog ikke ske, såfremt der er en "rimelig grund til, at lønmodtageren ikke deltager".

Der er ikke på nuværende tidspunkt taget stilling til, hvornår "sygdom" er af en sådan karakter, at den forhindrer lønmodtageren i at møde til samtalen. Ligeledes er der heller ikke taget stilling til, hvorledes lønmodtageren skal dokumentere, at der forligger hindring på grund af sygdom. Dette vil formentlig kræve en lægelig attestation.

Som nævnt er det kun sygedagpenge fra arbejdsgiveren, der kan bortfalde ved manglende fremmøde. Det fremgår dog af bemærkninger til loven, at manglende fremmøde efter arbejds giverperioden på 21 dage kan berettige til almindelige arbejdsretlige sanktioner, f.eks. advarsel (som jo kan være en forløber for bortvisning).

Det må formodes, at ansættelsesretlige konsekvenser også kan iværksættes i selve arbejds giverperioden, hvorfor JurKom vil være særligt opmærksom på udviklingen i retspraksis på dette område.

Det bemærkes at arbejdsgiver ikke har pligt til, at sørge for udarbejdelse af den nye muligheds-erklæring.

Mulighedserklæringen består af 2 dele:

Første del som udfyldes i samarbejde mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Under samtalen skal det beskrives, hvilke konkrete funktionsnedsættelser der er til stede og beskrives, hvilke jobfunktioner der er påvirket af sygdommen.

Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet en vejledning til Helbredsoplysningsloven således, at arbejdsgiverne kan se, hvilke helbredsoplysninger der må spørges ind til under denne samtale. (se nedenfor)

Efter udfyldelse af erklæringen tager lønmodtageren den med til sin egen læge.

Anden del som udfyldes af lægen på baggrund af samtale med lønmodtageren. Lægen tilføjer den lægelige vurdering af funktionsnedsættelsen, evt. forslag til skåneinitiativer og forventet varighed af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses, eller hvor helt eller delvist fravær fra arbejdet anses for påkrævet.

Det er særligt værd at bemærke, at arbejdsgiveren på et hvilket som helst tidspunkt kan indkalde til denne samtale med "rimeligt varsel" (ifølge bemærkningerne f.eks. 1 uge). Indkaldelse kan også ske selv om lønmodtageren aktuelt er raskmeldt; såfremt der tidligere har været gentagne sygemeldinger.

Arbejdsgiveren kan i øvrigt fastsætte en "rimelig frist" for, hvornår erklæringen (inklusive lægens udfyldelse) skal være arbejdsgiver i hænde (ifølge bemærkningerne til loven f.eks. 14 dage).

Der gøres opmærksom på, at § 36, stk. 3 hidtil har indeholdt reglen om, at arbejdsgiveren kunne forlange en "lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" som dokumentation for sygdommen (og oplysning om funktionsbegrænsninger). Erklæringen kunne tidligst forlanges udstedt på 4. sygedag.

Denne regel ophæves pr. 5. oktober 2009 og § 36 vil fremover se således ud:

§ 36. Arbejdsgiveren kan forlange, at lønmodtageren inden for en rimelig frist ved en skriftlig sygemelding eller på anden måde dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan tidligst kræve at få en skriftlig sygemelding i hænde på 2. fraværsdag. Søn- og helligdage medregnes ikke. Varer sygefraværet mindre end 2 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren alligevel forlange, at lønmodtageren afleverer den skriftlige sygemelding den dag, hvor arbejdet genoptages.

"Stk. 3. Hvis den skriftlige sygemelding afleveres efter fristens udløb, bortfalder lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra og med den dag, hvor arbejdsgiveren skulle have haft sygemeldingen i hænde, og til og med den dag, hvor arbejdsgiveren har modtaget sygemeldingen. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger en rimelig grund til, at lønmodtageren ikke har opfyldt kravet, eller hvis arbejdsgiveren ikke senest 2. arbejdsdag efter den dag, hvor dokumentationen skulle have været arbejdsgiveren i hænde, gør indsigelse over for lønmodtageren mod dokumentationens form eller forsinkelse."

Dokumentation for lovligt forfald og varighedsattest:

Det fremgår af lovens bemærkninger, at en arbejdsgiver stadig "efter de arbejdsretlige regler" kan kræve en lægeerklæring som dokumentation for, at lønmodtageren har lovligt forfald. Det er endnu uvist, hvilken erklæring der skal benyttes i disse tilfælde.

Derudover understreges, at varighedsattesten som nævnes i Funktionærlovens § 5, stk. 4 (sygdom af mere end 14 dages varighed) stadig kan forlanges af arbejdsgiveren.

C – FRA OG MED 4. januar 2010 indføres følgende:

§7a – Arbejdsgivers samtale med sygemeldte ansatte:

Bemærkninger: - Der indføres en pligt for arbejdsgiveren til at indkalde til og afholde en personlig samtale med sygemeldte ansatte senest 4 uger efter den første sygedag. Såfremt sygdommen eller praktiske omstændigheder hindrer personlig samtale kan den afholdes telefonisk.

Hvis en telefonisk samtale ikke er mulig, afholdes ingen samtale.

Formålet med samtalen er at fastlægge hvornår og hvordan den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdet.

Pligten for arbejdsgiveren gælder dog ikke, såfremt den sygemeldte er i opsagt stilling og fratreden sker inden 8 uger efter første sygedag.

Der er ingen formkrav til, hvorledes indkaldelsen skal ske (kan f.eks. ske pr. mail, telefon og lignende).

Indkaldelsen skal ske med "rimeligt varsel" (ifølge bemærkninger til loven; nogle få dage).

Det bemærkes at arbejdsgivere ikke mister ret til refusion af sygedagpenge, selv om der ikke indkaldes til samtale.

Det fremgår endvidere af loven, at lønmodtagerens ret til dagpenge ikke fortabes, såfremt lønmodtageren ikke deltager.

Det vil imidlertid via retspraksis vise sig, om manglende deltagelse berettiger til ansættelsesretlige konsekvenser (advarsel, opsigelse, bortvisning).

§7b – Den sygemeldte kan anmode arbejdsgiver om en fastholdelsesplan:

Bemærkninger: - Den sygemeldte kan anmode arbejdsgiveren om, at medvirke til at udarbejde en plan for, hvorledes den sygemeldte hurtigst muligt kan vende helt eller delvist tilbage til arbejdet.

Anmodningen kan fremsættes når sygefraværet forventes at vare mere end 8 uger. Arbejdsgiveren kan afslå anmodningen; også uden konsekvenser for f.eks. refusion af dagpenge.

Afsluttende bemærkninger

Der er i tilknytning til ændringerne udgivet en vejledning om Helbredsoplysningsloven. Ifølge ministeriet kan man via denne få oplysninger om, hvilke sygdomsoplysninger der må spørges ind til. Der er ligeledes udgivet en guide til virksomhederne om, hvorledes sygefravær håndteres.

Endvidere er der givet mulighed for via aftale og overenskomst at aftale sig til nærmere retningslinier for, hvorledes reglerne skal håndteres.

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om sygedagpenge

§ 1 I bekendtgørelse nr. 665 af 20. juni 2006 om sygedagpenge, som ændret ved bekendtgørelse nr. 264 af 21. marts 2007 og bekendtgørelse nr. 414 af 28. maj 2008, foretages følgende ændringer:

1. Indledningen affattes således:

»I medfør af § 6, stk. 2, § 7 a, stk. 4, § 10, stk. 2, § 45, stk. 5, § 46, stk. 2, § 47, stk. 2, § 55, stk. 4, § 62, stk. 4 og § 68, stk. 2, i lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge, som ændret ved lov nr. 480 af 12. juni 2009, fastsættes:«

2. Efter § 15 indsættes:

Kapitel 7 a - Arbejdsgiverens oplysninger til kommunen om sygefraværssamtale

§ 15 a. Arbejdsgiveren skal indkalde og afholde sygefraværssamtale med sygemeldte medarbejdere, jf. lovens § 7 a.

Stk. 2. Indkaldelsen skal ske med et rimeligt varsel. Der er ingen formkrav til indkaldelsen til sygefraværssamtale.

Stk. 3. På baggrund af samtalen skal arbejdsgiveren inden 4 uger fra 1. sygedag oplyse lønmodtagerens kommune om følgende:

- 1) Datoen for afholdt sygefraværssamtale.
- 2) Om sygefraværet på baggrund af lønmodtagerens tilkendegivelser forventes at vare mere end 8 uger fra 1. sygedag.
- 3) Forventes sygefraværet at vare mere end 8 uger fra 1. sygedag, skal arbejdsgiveren oplyse, om der er mulighed for, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet delvist på et tidspunkt i løbet af sygeforløbet.

§ 15 b. Arbejdsgiverens oplysninger til kommunen, jf. § 15 a, stk. 3, skal sendes via den landsdækkende digitale løsning på virk.dk eller på en papirblanket, som anvises af kommunen.

3. I § 16 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. I perioden 1. januar 2010 – 31. december 2011 ydes der refusion til kommunen, uanset bestemmelsen i stk. 1.«

4. § 17 affattes således:

» § 17. Sager om sygedagpenge til en person, som ved en fraværperiodes start opholder sig i Danmark, og som inden fraværperiodens ophør tager ophold i udlandet, behandles under opholdet i udlandet af den seneste opholdskommune i Danmark efter § 9, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. En person, som ikke har en opholdskommune i Danmark efter § 9, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, og som udfører beskæftigelse på dansk område, har opholdskommune i den kommune, hvor beskæftigelsen udføres, jf. stk. 3-4.

Stk. 3. For lønmodtagere anses beskæftigelsen for udført i den kommune, hvor lønmodtageren sædvanligvis udfører hele eller hovedparten af sit arbejde.

Stk. 4. For selvstændige erhvervsdrivende anses beskæftigelsen for udført i den kommune, hvor den selvstændige virksomhed eller virksomhedens repræsentant har hjemsted. Hvis virksomheden eller dennes repræsentant ikke har hjemsted i Danmark, har den selvstændige erhvervsdrivende opholdskommune i den kommune, hvor hovedparten af arbejdet udføres.

Stk. 5. Sager om sygedagpenge til personer, der under ophold i udlandet udfører arbejde i udlandet for en dansk virksomhed, behandles af den kommune i Danmark, hvor virksomheden har hjemsted.

Stk. 6. Hvis der ikke kan udpeges nogen handlekommune efter stk. 1-5, behandles sagen af den kommune, som personen ud fra en samlet vurdering af de geografiske og økonomiske forhold har stærkest tilknytning til.«

§ 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 4. januar 2010 og finder anvendelse på sygdomstilfælde, hvor 1. fraværdsdag er den 4. januar 2010 eller senere.

Juridisk Kompetencecenters bemærkninger

I forbindelse med ændringerne i sygedagpengeloven fremgår det af § 7a, stk. 4, at Beskæftigelsesministeren skal fastsætte regler om anvendelsen af stk. 1-3, herunder om, hvilke oplysninger arbejdsgiverens skal give til kommunen, og om, hvornår og hvordan oplysningerne skal gives. Det er disse regler, der nu bliver omtalt i kapitel 7a.

Af sygedagpengeloven fremgår det, at sygefraværssamtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen har det ingen konsekvenser for medarbejderen i modsætning til samtalen vedr. mulighedserklæringen.

Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen vedr. mulighedserklæringen, falder medarbejderens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort fra og med den dag, hvor medarbejderen skulle være mødt til samtalen til og med den dag, hvor samtalen gennemføres. Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderen har en rimelig grund til at være fraværende.

Man skal være meget opmærksom på, at disse 2 samtaler kan afholdes samtidig. F.eks. kan en arbejdsgiveren indkalde til en sygefraværssamtale, hvor mulighedserklæringen skal drøftes. Her kan man ikke sige nej, med mindre man har en rimelig grund til at være fraværende. Det er derfor vigtigt, at man søger at få afklaret, hvilken form for samtale, der er indkaldt til.

Begge samtaler kan afholdes telefonisk, og man har ret til en bisidder. Der står ingen steder, at det er medarbejderen, der skal holde telefonrøret.

Arbejdsgiveren skal med et rimeligt varsel indkalde til sygefraværssamtalen eller til samtalen vedr. mulighedserklæringen.

Af bemærkningerne til lovforslaget er et rimeligt varsel i forhold til sygefraværssamtalen defineret som fx nogle få dage, hvorimod et rimeligt varsel for indkaldelse vedr. mulighedserklæringen er defineret som fx en uge.

Arbejdsgiveren har, jf sygedagpengelovens § 7, stk. 3 ikke pligt til at indkalde til sygefraværssamtalen, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling og fratræden sker inden for 8 uger efter første sygedag. Da samtalen jo drejer sig om lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdet og fremtidige arbejdsmuligheder på arbejdspladsen, er der ikke grund til at afholde samtalen, hvis medarbejderens ansættelsesforhold ophører inden for 8 uger.

Arbejdsgiverens ret til at indkalde til sygefraværssamtale træder ligeledes i kraft pr. 4. januar 2010 og finder anvendelse over for de medarbejdere, der påbegynder en sygeperioden den 4. januar 2010 eller senere.

Arbejdsskadeafdelingen

Afsluttede sager centralt

Der er i beretningsperioden afsluttet 6 sager i arbejdsskadeafdelingen, 37 sager er afsluttet ved advokatbistand og der er fra afdelingerne indberettet 89 sager. De indbragte i alt kr. 62.437.017,35 fordelt således:

	Advokat	Arbejdsskadeafdelingen	Afdelingerne	I alt
Mén	1.426.286,06	254.848,00	5.977.307,00	7.658.441,06
Erhvervs- evnetab	11.320.106,71	1.817.576,0	20.966.380,91	34.104.063,62
Behandlings- Udgifter	18.700,00	0,00	84.004,83	102.704,83
Svie & smerte	489.787,00	0,00	148.951,62	638.738,62
Forsikring	0,00	51.490,00	2.069.129,73	2.120.619,73
Diverse	0,00	0,00	17.033.193,24	17.033.193,24
Renter	470.351,56	0,00	146.095,52	616.447,08

Tilkendte				
Omkostninger	157.151,17	0,00	5.658,00	162.809,17
I alt	13.882.382,50	2.123.914,0	46.430.720,85	62.437.017,35

Forbundets udgifter til årets afsluttede sager i Arbejdsskadeafdelingen har været kr. 3.135.607,67.

Statistikken for Arbejdsskadeafdelingen skal læses med det forbehold, at den er under løbende udvikling efter sammenlægningen af de centrale ressourcer.

Beløbene opgjort pr. afdeling

	Afdeling	Advokat	Arbejdsskade- Afdeling	I alt
Hovedstaden	4.136.880,00	1.576.095,56	472.118,00	6.185.093,56
Midt	6.136.682,34	1.501.596,20	1.576.347,00	9.214.625,54
MidtVest	1.706.616,84	2.874.946,44	0,00	4.581.563,28
Nordjylland	3.990.222,00	1.963.267,90	29.009,00	5.982.498,90
Sjælland	717.749,00	3.380.284,58	0,00	4.098.033,58
Sydjylland	1.529.346,00	924.116,32	46.440,00	2.499.902,32
Østjylland	6.177.193,67	1.662.075,50	0,00	7.839.269,17
Post & Kommunikation	22.036.031,00	0,00	0,00	22.036.031,00
Alt i alt	46.430.720,85	13.882.382,50	2.123.914,00	62.437.017,35

Beretning fra Arbejdsskadeafdelingen 2009

Ulykker

Anerkendelsesprocenten var i 2009 på ca. 80 %.

Der er stadig behov for at undersøge de ikke-anerkendte ulykker og Arbejdsskadestyrelsen har netop meddelt, at der igangsættes projekt til at undersøge af, om hvorfor skaderne afvises og om der kan arbejdes for, at flere ulykker anerkendes.

Erhvervssygdomme - psykiske

I 2009 blev der anerkendt ca. 62,5 % af de anmeldte skader om Post Traumatisk Stress Disorder (PTSD).

Anerkendelsesprocenten for øvrige psykiske skader forventes i 2009 at udgøre ca. 3 %, hvilket må siges at være alt for lavt.

Udfordringen består hovedsagelig af at fremme forskningen på området og i øvrigt presse politisk på for bredere anerkendelseskriterier på området..

Stress på arbejdet

Arbejdsskadestyrelsen og Erhvervssygdomsudvalget har ved to møder i 2009 drøftet principielle sager vedr. stressbelastning og udvikling af depression.

Baggrunden for drøftelserne var Erhvervssygdomsudvalget tidligere beslutning om, at der ikke er grundlag for optagelse på erhvervssygdomslisten af stressbelastning og udvikling af depression, men at der i særlige tilfælde ville kunne ske anerkendelse af sager – uden for listen.

21 sager blev forelagt på de to møder.

5 blev anerkendt af et flertal i Erhvervssygdomsudvalget.

6 sager blev afvist af et enigt udvalg

5 sager blev afvist af et flertal i udvalget.

5 sager blev udsat.

Det er endnu for tidligt at udrede principper ud fra de konkrete sager. Fælles for sagerne er dog, at der har været tale om personer i ledende stillinger med stort ansvar, store arbejdsområder, ekstremt stort arbejdspress og i flere tilfælde uden eller med meget ringe støtte fra ledelse eller kolleger.

Eksempel på arbejdsskader på HKs område

Anerkendelse

Et medlem pådrog sig en akut belastningsreaktion, som følge af et belastet arbejdsmiljø mellem medlem og chefen med daglige uoverensstemmelser og konstant modsatrettede ordrer.. Det kulminerede en dag, hvor chefen kom ind på medlemmets kontor med en brødkniv i hånden, idet han var i færd med at pakke julegaver ind og i den forbindelse havde han anvendt kniven

Arbejdsskadestyrelsen afslog i første omgang anerkendelse, men efter klage blev hændelsen anerkendt af Ankestyrelsen som en ulykke og hjemvist til Arbejdsskadestyrelsen til erstatningsudmåling.

Ved fornyet afgørelse har Arbejdsskadestyrelsen afgjort, at der medlemmet hverken har varigt mén eller erhvervsevnetab i sagen. Denne afgørelse er atter blevet påklaget, men endnu ikke afgjort.

Afvisning

En kvindelig tjenestemand blev fra 2002 udsat for systematisk mobning og chikane fra mandlig kollega med ledelsesfunktion.

Den mandlige kollega generede ved bevidst at kalde hende et andet navn (også i andres påhør),

Han beskyldte hende for at pjække og anklagede uberettiget hende for at komme for sent..

Der blev afholdt møde, hvor den mandlige kollega undskyldte episoderne overfor medlemmet. Den mandlige kollega fortsatte dog med chikanen - blandt andet smed han røret på, når medlemmet ringede ham i tjenesten. Dertil kom, at, han ignorerede hende, "overfusede" hende verbalt samt kontrollerede pauser og toiletbesøg.

Han fjernede hendes ferie hvorefter hun gjorde ham opmærksom på at hun måtte afbestille en rejse. Da rejsen var afbestilt, ringede han hende op og sagde at hun alligevel kunne bevilliges ferie.

Han fremsendte ikke længere hende tjenesteplaner via e- mail, som det eller var aftalt.

Medlemmet påtalte overfor sin chef, at den mandlige kollega ikke havde ændret adfærd men at hun forsat blev chikaneret. Da ledelsen ikke gjorde mere ved situationen, kontaktede medlemmet i 2004 sin fagforening der rådede hende til at sygemelde sig en periode, hvilket medlemmet ikke ønskede, da hun var bange for at chikanen ville tiltage.

Medlemmet blev tiltagende deprimeret og fik i sommeren 2004 bevilliget psykologsamtaler samt ordineret medicin for depression og blev sygemeldt af egen læge.

Egen læge anmeldte psykisk arbejdsskade i 2005, som blev afvist af såvel Arbejdsskadestyrelsen som Ankestyrelse..

Anmodning om genoptagelse blev afvist og aktuelt overvejet medlemmet, om sagen skal fremsendes til HK ´s advokater for vurdering af evt. civilt søgsmål mod Ankestyrelsen.

Erstatning

Medlem med alvorlig håndeksem fik oprindelig fastsat mén på 10% og der senere af Ankestyrelsen blev forhøjet til 12%.

Under revalideringsforløbet til datamatiker fik medlemmet udbetalt løbende erhvervsevnetab på 25%,.

Medlemmet var dog ikke i stand til at gennemføre uddannelsen på grund af lidelsen og sagen blev søgt genoptaget, men afslået af såvel Arbejdsskadestyrelsen som Ankestyrelsen.

Medlemmet fik derefter tilkendt fleksjob, som hun på grund af eksemet også måtte opgive, men heller ikke dette medførte større erhvervsevnetab.

Via HK ´s advokat blev der anlagt sag mod Ankestyrelsen og Retten gav medhold i, at sagen skulle genoptages .

Ankestyrelsen hjemsendte herefter sagen til Arbejdsskadestyrelsen, som fastsatte tabet til 35%, hvilket atter er blevet påklaget, idet medlemmet i sit fleksjob er nødt at have 1 fridag mellem hver arbejdsdag, og arbejdet skal være tilrettelagt med særlige skånebehov, og derfor er erhvervsevnetabet efter advokatens vurdering ikke under 45%.

Museskadesag mod arbejdsgiver vundet i Vestre Landsret

Vestre Landsret slog i sommeren 2009 fast, at arbejdsgiveren - et bogtrykkeri - var ansvarlig for, at HKs medlem, Gitte Ladegaard, udviklede en museskade.

Gitte Ladegaards museskade er den eneste sag i Danmark, som er anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen og hvor arbejdsgiveren samtidig er dømt som ansvarlig for skadens opståen.

Byretten mente, at alene tennisalbuen var en dokumenteret følge af arbejdet med musen, mens Landsretten mente, at også skuldergenerne og den kronisk hovedpine var en følge af det meget computerarbejde og de støttede sig til udtalelse fra Retslægerådet.

Ankestyrelsen har i principafgørelser december 2007 meddelt, at arbejde med computer generelt ikke kan anses at medføre skader i overarm, skulder og nakke.

Vestre Landsret går således mod Ankestyrelsen og tilkender HKs medlem erstatning for erhvervsevnetab som følge af tennisalbue, skuldergener og kronisk hovedpine.

Det er med dommen endnu engang slået fast, at det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for variation i arbejdet og det er arbejdsgiverens ansvar at føre tilsyn med, at dette faktisk også finder sted.

Omvendt har lønmodtageren også pligt til at gøre opmærksom på u hensigtsmæssige forhold i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

I det konkrete tilfælde skete det ved henvendelse fra Arbejdsmedicinsk Klinik samt ved vejledning fra Bedriftssundhedstjenesten.

Retslægerådet

I sensommeren 2009 kom det frem, at Retslægerådet siden december 2006 ikke længere i deres vurderinger har anvendt begrebet "overvejende sandsynligt", når spørgsmålet om sammenhæng mellem arbejde og udvikling af sygdom skulle besvares.

Retslægerådets ændrede praksis har ikke været meddelt ud, hvorfor hverken advokater, dommere eller arbejdsskademyndigheder (Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen) har haft kendskab til dette forhold.

Det kan have medført, at advokater har argumenteret for og dommere har afsagt domme om, at erstatning skulle afslås, fordi Retslægerådet ikke har betegnet en årsagssammenhæng som overvejende sandsynlig.

Retslægerådets ophør med anvendelse af begrebet "overvejende sandsynligt" blev begrundet med, at "overvejende sandsynligt" i medicinsk sammenhæng betyder, at sandsynligheden er på 90-99 % og at man normalt ikke med så stor sikkerhed kan fastslå en sådan sammenhæng mellem arbejde og sygdom.

I juridisk sammenhæng forstås begrebet "overvejende sandsynligt" som sandsynlighed over 50 %.

Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen har selv fundet de sager frem, hvor erklæringer fra Retslægerådet har indgået i sagens behandling. Arbejdsskadestyrelsen har vurderet, om sagerne skulle genoptages og behandles på ny, mens Ankestyrelsen i stedet har skrevet de berørte parter om muligheden for genoptagelse.

Dertil kommer, at Ankestyrelsen har bedt Kammeradvokaten om en liste over de arbejdsskadesager, der siden slutningen af 2006 er afsluttet ved domstolene ved dom eller forlig, og hvor erklæring fra Retslægerådet er indgået.

I sager, som er afsluttet ved domstolene og hvor Ankestyrelsen har været part, skriver Ankestyrelsen til forsikringsselskab eller skadelidte og orienterer om de muligheder, der er for at anke dommen eller søge om tilladelse til at anke efter ankefristens udløb

HK er tilfreds med, at Arbejdsskadestyrelsen/Ankestyrelsen af egen drift har taget initiativ til at finde de relevante sager frem, således muligheden for genvurdering/genbehandling er til stede.

Arbejdsskadesager, der har været domstolsbehandlet – typisk ansvarssager mod arbejdsgivere

Et politisk flertal uden om Regeringen (Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne, SF og Enhedslisten) har krævet, at sagerne skal gå om igen.

”De trafikofre, patienter og arbejdsskadede, som har fået afvist deres erstatningssager, fordi Retslægerådet og domstole ikke har talt samme sprog, skal nu have gennemgået deres sager igen”, siger partierne til dagbladet Politiken 24. september 2009.

Det er et godt og nødvendigt initiativ, der er taget fra de politiske partiers side.

HK afventer resultatet af partiernes henvendelse til Justitsministeren og Beskæftigelsesministeren i sagen, før HK´s juridiske vurdering af sagerne igangsættes.

Det er HK´s opfattelse, at antallet af sager, der skal genvurderes, er begrænset.

Kreditorbeskyttelse

2009 var året, hvor Arbejdsskadestyrelsen - efter pres fra HK - i sager om erhvervssygdomme automatisk gør opmærksom på, at erstatningen udbetales til NemKonto, med mindre skadelidte beder om indbetaling på en anden konto end NemKonto

Når erstatningen udbetales til NemKonto er den ikke kreditorbeskyttet, heller ikke selv om den kun har stået der i meget kort tid.

Næste skridt for HK er få Arbejdsskadestyrelsen til at give samme information til de lønmodtagere, der kommer til skade som offentligt ansatte og hvor arbejdsgiveren er selvforsikret. Også i disse tilfælde sker der nemlig automatisk udbetaling til NemKonto – uden forudgående information til skadelidte.

Drøftelser i Erhvervssygdomsudvalget i 2009

Følgende områder har været til principiel drøftelse i Erhvervssygdomsudvalget i 2009

- Natarbejde og iskæmisk hjertesygdom (forkalkning i kranspulsåren/blodprop i hjertet)
- Degenerative sygdomme i halshvirvelsøjlen
- Stresspåvirkning og stress (drøftelse af principielle sager)
- Lavdosispåvirkning af kviksølv i tandplejen
- Mobning og chikane

Kommunikationsafdelingen

Pressen og HK

HK er i 2009 en af de tre mest omtalte faglige organisationer i Danmark. HK har med en ny forbundsformand i spidsen lagt stigende vægt på et effektivt presse- og kommunikationsarbejde som en platform for det faglige arbejde i HK.

Kommunikationsafdeling spiller en afgørende rolle ved at servicere journalister og medier, der henvender sig for at få viden og interview til brug for artikler og til radio og fjernsyn.

Kommunikationsafdelingen har i tæt samarbejde med de faglige afdelinger leveret et slagkraftigt element, der understøtter og bidrager til den forstærkede markedsføringsindsats, som HK har gennemført i 2009.

HK's har også egne faglige produktioner fra nyhedsbreve, internet og HK bladet løbende bliver brugt i og tilbudt til aviser, radio- og tv-stationer.

Det er fortsat en klar målsætning, at HK på lidt længere sigt vil være Danmarks mest omtalte faglige organisation på arbejdsmarkedet.

Kommunikationsafdelingen har i høj grad været præget af pressearbejdet i forbindelse med løsningskampagner og den ordinære 30. kongres.

I et tæt samarbejde med sektorernes kommunikationsafdelinger er blevet udarbejdet nye redskaber til brug for et mere aktivt og udadvendt pressearbejde. Blandt andet er der i starten af 2009 etableret en fælles medieovervågning, som ikke alene dokumenterer HK's gennemslagskraft i medierne, men også levere et nyt styringsredskab for pressearbejdet, som også afdelingerne er blevet en fast del af.

Kommunikationsafdelingen har som del af handlingsplanen for et Nyt HK intensiveret samarbejdet med afdelingerne om markedsføring og har tilbudt medietræning. Et pressesamarbejde der vil forstærkes i 2010.

Medlemskommunikation: HK/Bladet og Nyhedsmagasinet HK

HK/bladet udkom 10 gange i 2009 og Kommunikationsafdelingen leverede fast 12 sider til fællesstoffet.

En stor læserundersøgelse foretaget i foråret 2009 viste, at kommunikationsafdelingens bidrag til det fælles blad modtages og værdsættes helt på linje med stoffet fra sektorredaktionerne. Undersøgelsen viser, at HK/Bladet fortsat er den ubestridt vigtigste informationskanal mellem HK og medlemmerne, da bladet i løbet af et år er i kontakt med mere end 80 procent af medlemmerne.

I overensstemmelse med konklusionerne i bladevalueringen i 2008 har redaktionerne samarbejdet om to store fælles projekter – først på året et fælles tema om arbejdslivet på Ærø og sidst på året et fælles tema om overvågning på jobbet. Derudover har der været et antal bilaterale samarbejdsprojekter.

Også i 2009 var produktionen af HK's ugentlige nyhedsbrev på nettet, Nyhedsmagasinet HK, en højt prioriteret opgave. Nyhedsmagasinet består af 6-10 ugentlige artikler med nyheder fra og om HK og medlemmernes verden samt en aktuel politisk klumme fra formandsskabet.

Som noget nyt i 2009 er udvalgte artikler suppleret med videojournalistik og de levende billeder fra HK har fornyet Nyhedsmagasinet's profil. Arbejdet med at udvikle og udnytte mediets nye muligheder sker i et tæt samarbejde mellem forbundshusets redaktioner.

Stoffet i Nyhedsmagasinet hænger tæt sammen med det stof, kommunikationsafdelingen producerer til HK/bladet. Artiklerne er hyppigt citerede og brugt i den øvrige presse.

En mailkampagne bragte i efteråret antallet af abonnenter på Nyhedsmagasinet op på mere end 15.000.

Som det er tilfældet med bladet, bliver også Nyhedsmagasinet evalueret blandt læserne. En evaluering i foråret 2009 viste stor læsertilfredshed med Nyhedsmagasinet.

Medlemmernes digitale mødested

HK's hjemmesider er en central del af HK's medlemskommunikation, og det blev endnu tydeligere i løbet af 2009. Blandt andet viste en omfattende brugerundersøgelse i foråret, at brugerne er grundlæggende tilfredse med både indhold og søgbarheden på HKs hjemmesider - hvoraf der nu er oprettet 50 på den fælles hjemmeside-platform. De fremhævede også muligheden for at stille spørgsmål til HK via hjemmesiderne som vigtige, og derfor blev blandt andet Kontakt-mulighederne forbedret i løbet af 2009.

Der blev i hele taget fokuseret meget på udvidelse og opdatering af indhold på hk.dk i 2009. Udover at der blev fremstillet en lang række journalistiske temaer om blandt andet barsel, ligestilling og psykisk arbejdsmiljø, blev alle centrale emnesider ændret og forbedret med ny grafik og indhold.

Det gjaldt blandt andre forsikrings-siderne, uddannelses-siderne og de mere fakta-prægede sider under Om HK, ligesom indmeldingsformularen via hjemmesiden blev forenklet.

Endelig blev det muligt via en enkelt knap at dele en hvilken som helst side med sine venner på Facebook.

2009 var også året hvor det fælles grund-koncept for hjemmesiderne blev udrullet til næsten alle enheder. Således flyttede knap 10 enheder ind på den fælles platform - blandt andre den særlige portal for Arbejdsmiljø.

En anden afgørende nyskabelse var den særlige portal for tillidsvalgte, der åbnede i november. På den såkaldte TV-portal kan stort set alle HK's tillidsvalgte logge ind og finde informationer, der understøtter deres værdifulde funktion ude på arbejdspladserne, herunder deres arbejde med at hverve nye medlemmer.

Portalen fungerer sidestillet med medlemsportalen Mit HK, der i 2009 nåede op på at have haft besørg af næsten 100.000 forskellige medlemmer.

En anden vigtig begivenhed var afviklingen af HK's 30 ordinære Kongres i november. Her blev kommunikationen på den særlige kongres-hjemmeside endnu vigtigere, idet indholdet, inklusive live-transmissionerne på video, for første gang er lig med den elektroniske protokol, der i fremtiden referes til.

Intranettet som faglig fødekæde

Uden god intern kommunikation - ingen organisation.

I HK er intranet kernen i det informationsarbejde, der vender sig indad mod organisationen. Her finder du mange af de nødvendige informationer, arbejdsredskaber og kontakter, der får hverdagen til at hænge sammen i HK.

I år fik HK skiftet det efterhånden ti år gamle intranet ud med et stærkt personligt arbejdsredskab i form af det nye intranet.

Udover de faste informationer hos alle enheder, har alle medarbejdere nu også en personlig side på nettet med en række nye funktionaliteter, der forbedrer mulighederne for medarbejdere og valgte at samarbejde på tværs af HK's organisation.

Disse funktionaliteter kan i de fleste tilfælde placeres på den personlige forside under emnet Mine Foretrukne, hvilket sikrer at en medarbejder får netop de informationer, som hun har brug for - udover de informationer der berører alle i HK.

Intranettet lukker stadig op som det første når computeren åbnes, og tilbyder generelle nyheder, tips og faglige informationer, når arbejdsdagen starter. Eksempelvis kan der nu oprettes særlige projektrum, hvor en arbejdsgruppe kan dele viden, dokumenter og data, som de har brug for i et konkret samarbejde. Samtidig har klubberne i HK fået deres egen hjemmeside på intranettet.

Et andet nyt område er Faglig Viden hvor sektorer og andre enheder kan placere centrale informationer såsom kendelser, domme, overenskomster og andet.

Forandring kræver kommunikation

2009 blev året hvor it projekter som blandt andet "Winnie" og "Nyt it" for alvor har haft konsekvenser for HK. Det har krævet - og vil fremadrettet kræve - en række forandringer blandt HK's medarbejdere, som dog bliver forskelligt berørt.

Organisatoriske forandringer kræver forandringskommunikation, derfor har kommunikationsafdelingen bidraget til at kvalitetssikre en kommunikation, der har skabt forståelse i målgruppen for hvorfor forandringen er nødvendig, hvilket pres der har gjort den aktuel, hvad forandringen vil indebære og betyde på såvel den korte som den lange bane. Det har blandt andet hjulpet til at afstemme forventninger hos dem der er eller bliver mest involveret og berørt af forandringerne.

Medarbejderne specielt i a-kassen skal blandt andet vænne sig til at benytte helt nye it systemer, når de skal servicere HK's medlemmer, ligesom HK's medarbejdere generelt skal vænne sig til at benytte nye it systemer, herunder nyt mailsystem, for blot at nævne nogle enkelte centrale forandringselementer på it fronten.

Markedsføring er en del af løsningen

Kommunikationsafdelingen har i 2009 videreført den løsningskampagne, som blev igangsat i september 2008. Kampagnen har overskriften "Vi er alle en del af løsningen".

Formålet med kampagnen har været at vise, at vi i HK hellere vil være med til at finde løsninger på udfordringerne i samfundet i stedet for at brokke os og overlade ansvaret til andre.

Kampagnerne er udviklet i et tæt samarbejde mellem Kommunikationsafdelingen, de faglige afdelinger, sektorer og HKA.

I 2009 har vi sat fokus på en række af vigtige faglige emner, der berører både medlemmerne og resten af Danmark.

Domstolskampagnen

HK bragte problemet med sagspuklen og ventetider ved domstolene på banen og leverede en løsning. Det efterfølgende politiske arbejde har resulteret i, at der blev fundet penge til og skabt mere end 200 nye HK jobs ved domstolene.

Krisekampagnen

HK samlede en lang række eksperter fra virksomheder, organisationer mv. som sammen med tillidsfolk og politikere fra HK brugte en dag på at komme med bud på, hvordan Danmark kommer styrket ud af krisen. HK inviterede også alle til at bidrage med deres ideer og forslag. Den opfordring fulgte godt 2.300 danskere, der bidrog til løsningskataloget til alle medlemmer af Folketinget.

Ventetidskampagnen

HK præsenterede de mange ideer HK/Kommunal har indsamlet fra medlemmerne til, hvordan vi langt bedre udnytter ressourcerne i det offentlige

Integrationskampagnen

Satte fokus på et vigtigt samfundsforhold, som har både store menneskelige og økonomiske aspekter. HK gav medlemmerne og alle andre gode tip til, hvordan vi modtager en nydansk kollega på arbejdspladsen. Samtidig uddannede HK 73 mentorer, som hjælper nydanske kolleger godt på plads på jobbet.

Ligelønskampagnen

HK satte med annoncer og events fokus på, at ligelønsloven fra 1973 ikke virker. Det lykkedes, at skabe stor opmærksomhed og på det politiske plan fik HK sat en dagsorden ved at udarbejde et nyt forslag til Ligelønslov og sende det i høring.

Medlemshvervning

I efteråret har HK gennemført en række hverveaktiviteter. Kampagnen blev godt modtaget og er siden genbrugt i flere omgange til det løbende hverve-arbejde i afdelingerne. Kampagnelinjen er også fastholdt i en indsats særligt rettet mod unge om det nye 95 kroner medlemskab, som er relanceret i efteråret 2009.

Kampagner gør en forskel

Målet med løsningskampagnerne har været at markere HK som en moderne fagforening og en løsningsorienteret medspiller.

Det er lykkedes, hvilket har skabt stor og bred opmærksomhed. Både hos beslutningstagere, vores samarbejdspartnere, blandt medlemmerne og hos resten af den danske befolkning.

Skolebøger har også brugt HK's annoncer og hjemmesider som undervisningsmateriale.

HK er ude i et ambitiøst ærinde, for HK er et meget kendt brand. Det er positivt, men det gør det også svært at ændre folks holdning. Ikke desto mindre har "den almindelige dansker", og dermed vores medlemmer og de potentielle medlemmer, lagt mærke til HK's kampagner.

Undersøgelsen blandt vores medlemmer viser, at "en del af løsningen" er slået godt igennem.

HK er gået frem på vigtige værdier hos medlemmerne:

- Gør noget anderledes
- Er moderne
- Samfundsendagerede
- Påvirker den politiske dagsorden.

20 procent af medlemmerne, synes nu "meget godt" om HK, hvilket er en fremgang på mere 33 procent. Det er flotte resultater i forhold til den tid, HK har haft til kampagnen.

Medarbejdere fra afdelinger, sektorer, forbund og a-kassen har løbende udvekslet erfaringer og koordineret markedsføringsindsatsen i HK. Arbejdet i gruppen har ført til en større opmærksomhed på markedsføringsarbejdet, ligesom fælles indkøb har været på dagsordenen.

Gruppen er et vigtigt fagligt fællesskab for HK's markedsføringsmedarbejdere og har nu fået opgaven med at komme med et oplæg til HK-dagen i 2010.

Kursusafdelingen

Kursusafdelingens centrale opgave er fortsat at udvikle og udbyde uddannelse til HK's tillidsvalgte, bestyrelsesvalgte og den faglige uddannelse af de ansatte i HK. HK har i 2009 haft et særligt fokus på vilkårene for de tillidsvalgte gennem det løbende TR projekt, der nu står foran sin afslutning. Vi har fået defineret vores nye ydelser til de tillidsvalgte. De nye ydelser leveres i stor udstrækning via vores nye Portal for tillidsvalgte. Det er her at en stor del af ydelsespaletten er tilgængelig. Der er adgang til medlemslister, der er link til uddannelse mv. Portalen suppleres med aktiviteter i afdelingen i form af introduktionsmøde for de tillidsvalgte. Der tilbydes udviklingssamtaler, herunder planlægning af den grundlæggende uddannelse for de tillidsvalgte. Arbejdspladsbesøg og aftale om aktiviteter på selve arbejdspladsen er også en del af de ydelser, der kan indgås aftale om med Hk afdelingen.

Der er store forventninger til det nye koncept, til den nye Portal for tillidsvalgte og de muligheder den skaber nu og her og på sigt.

Det er Kursusafdelingen der administrerer Portalen sammen med udpegede "superbrugere" i sektorer og afdelinger. Det er ligeledes den gruppe der skal sikre den løbende udvikling af nye faciliteter i Portalen, ønsker som fremkommer fra brugerne, nemlig de tillidsvalgte.

Særligt bør det nævnes at vi på de fleste områder af uddannelsen for tillidsvalgte, bestyrelsesvalgte og ikke mindst på medarbejderuddannelsen kan konstatere et stigende antal gennemførte kurser og en stor stigning i antallet af kursister. Det samme gør sig gældende på for sektoraktiviteterne og Kursusafdelingens LokalTilbud.

Uddannelsen for tillidsrepræsentanter

Tillidsvalgte på HK/Stats område

2009 har været præget af en del lokale kurser, idet flere og flere afdelinger har efterspurgt denne mulighed. Det har som sidegevinst givet, at vi har fået fat i en ikke ubetydelig del af de tillidsvalgte, der har fravalgt uddannelse, da de har haft svært ved at deltage i internatkurser.

Der er fortsat stor søgning på såvel internat som lokale kurser.

Tillidsvalgte på HK/Kommunals område

På det kommunale område har det igen været et travlt år hvad angår uddannelse af nye tillidsvalgte. Der var en forventning om, at det store pres var klinget af ovenpå nogle travle år efter kommunesammenlægningerne. De mange kurser har været afholdt som både centrale og lokale kurser. Hvad angår de lokale kurser, så har stort set alle afdelinger været "på banen".

De mange afholdte kurser betyder, at ca. 80 % de kommunale HK tillidsrepræsentanter er kommet i gang med TR-uddannelsen - det er meget tilfredsstillende at en så stor del nu tager TR-uddannelse.

I løbet af efteråret blev der dannet netværk mhp. planlægning af de lokale kurser i 2010 - så nu er alle afdelinger (på nær en) repræsenteret i netværket, som har fungeret fint.

Tillidsvalgte på HK/Handels område

HK Handels to grundlæggende kurser indsigt og træning/virksomhed og SU privat har i 2009 været afholdt som et miks af lokalt afviklede kurser og kurser afholdt på Christiansminde. Der arbejdes også i 2009 med lokal afvikling af kurser om muligt.

De grundlæggende TR kurser står i øvrigt over for en større indholdsmæssig revision.

Tillidsvalgte på HK Privats område

Kurserne har i 2009 været udbudt og leveret i den kendte form. Sektoren har udarbejdet en vejledende anbefaling om indhold og rækkefølge af kurserne for tillidsrepræsentanterne, som kan anvendes ved vejledning af TR om uddannelsesvalg.

Kurserne bliver udbudt i en ny udgave i 2010, da alle kurser er blevet revideret hen over efteråret 2009.

Faglig kommunikation og Faglig indflydelse

Igen i år har det vist sig, at der er stor søgning til kurserne. Fra 2010 vil disse kurser, ligesom en del af den øvrige grunduddannelse, blive udbudt som lokalt.

Forhandleruddannelsen

I 2009 er der igen afholdt 2 forløb og nu er vi ved "at være der", hvad angår indhold og form - det fremgår blandt af nogle meget fine evalueringer.

Til det første forløb i 2010 er der indkommet ca. 100 tilmeldinger - som følge heraf er der allerede oprettet et ekstra forløb.

Sikkerhedsrepræsentanter

Vi har i 2009 haft flere på uddannelsen end i 2008. Der er skabt større fokus på sikkerhedsrepræsentantens opgaver og vi forventer at det fokus skærpes med den nye uddannelse og uddannelsessammensætning som er skabt fra 2010.

Medarbejderuddannelse

Kurser for medarbejdere

Det samlede antal kursusdage inden for Medarbejderuddannelsen er steget kraftigt i 2009 i forhold til 2008. Årsagen hertil er, at Kursusafdelingen i samarbejde med sektorer og afdelinger oprettede kurser inden for de kritiske vidensområder vedrørende lovgivninger og overenskomster, som de mange nyansatte faglige konsulenter og sagsbehandlere nødvendigvis skal uddannes i.

Mod slutningen af 2009 har vi set dette ekstraordinære uddannelsesbehov klinge af, og indsatserne rettes nu i højere grad mod videreuddannelse af erfarne medarbejdere.

Øvrige områder

Etablering af Uddannelsesportal

Som beskrevet i årsrapporten 2008 var Kursusafdelingen undervejs med et nyt e-learningssystem. Projektet, som er godt i gang, er ændret til en Uddannelsesportal, som forventes at kunne ibrugtages marts måned 2010. Uddannelsesportalen bliver et værktøj, hvor såvel kursister som undervisere vil have elektronisk adgang til det konkrete kursus og vil hermed blandt andet kunne orientere sig om deltageroplysninger og kursusmateriale, såvel før som efter kursets afholdelse.

Vi starter langsomt op med at implementere få grundkurser, øvrige kurser vil blive implementeret løbende i 2010.

En ikke uvæsentlig del af Uddannelsesportalen bliver Materialedatabasen, hvor alt undervisningsmateriale fremover vil være tilgængeligt. Materialedatabasen vil, ud over Kursusafdelingens undervisere, kunne tilgås af relevante afdelingsmedarbejdere/ forbundsmedarbejdere, som vil kunne benytte materialet og/eller hente inspiration til afholdelse af "egne" kurser/arrangementer.

Online kurser

Onliekurserne på MitHK blev udbygget med yderligere to moduler: "Stress - nej tak" og "Mediation". Kurserne er meget populære og er blevet flittigt besøgt: Det samlede antal besøg på dilemmanøglerne kan opgøres til 14.234.

Online it-kurser på MitHK er udvidet med alle Office 2007 pakkens programmer og der er tilføjet nyt og mere brugervenligt design. Brugerstatistik for 2009 er endnu ikke tilgængelig, men i 2008 blev disse kurser brugt i ca. 3000 timer af 7339 medlemmer som besøgte kurserne 12.322 gange.

Et nyt "Windows 7" online it-kursus forventes færdigt i januar 2010. Der er ikke igangsat nyudvikling, men det forventes at viften af online it-kurser udvides.

Blindskrift PRO som er et træningsprogram i blindskrift, blev lanceret midt på året og har på et halvt år været besøgt af mere end 2000 medlemmer

De statistiske oplysninger om kursusvirksomheden

Antallet af grundlæggende kurser og valgfrie kurser m.fl. har i 2009 været af samme omfang som i 2008.

Arbejds miljøområdet har en mindre fremgang i antallet af kurser, men særligt bemærkes en stigning i antallet af deltagere på ca. 75 %.

Bestyrelseskurser er steget fra 10 kurser til 22 kurser i 2009. Det skal ses med baggrund i de særlige aktiviteter der har været i sektorerne i 2009 i forhold til oprettelse af 7 nye afdelinger med nye sektorbestyrelser, som skulle til at træde i funktion.

Topscoreren er medarbejderuddannelsen hvor antallet af afholdte kurser er 8 dobbelt og antallet af deltagere er 10 dobbelt fra 2008 og 2009. Den store stigning skal delvis ses i sammenhæng med de mange kursusaktiviteter, der har været omkring overgang til det nye mailsystem Outlook.

Kurserne som Kursusafdelingen afvikler for sektorerne er vokset med ca. 50 kurser fra 2008 til 2009 og det har sendt ca. 1.000 flere kursister på en HK aktivitet.

De tværfaglige FIU kurser på LO skolen har stadig en faldende tendens. Det er en tendens, vi deler med en stor del af de øvrige LO forbund.

Antallet af afviklede LokalTilbud for sektorer og afdelinger har også været støt stigende fra 2008 til 2009. Vi kan notere os en stigning på ca. 50 % på såvel antallet af kurser og antallet af deltagere.

Tallene følger neden for.

Gennemførte kurser i 2009

Grundkurser + Øvrige TR-kurser	182 kurser	2528 deltagere
Samarbejdskurser	7 kurser	68 deltagere
Arbejds miljøkurser	25 kurser	358 deltagere
Bestyrelseskurser	22 kurser	269 deltagere
Seniorkurser	6 kurser	108 deltagere
Medarbejderkurser	202 kurser	2517 deltagere
I alt	444 kurser	5848 deltagere

Sektorkurser

Kurser og arrangementer udbudt af sektorer og landsforeninger og administreret af Kursusafdelingen gennem 2009:

HK/Privat IT, Medie og Kommunikation	4 kurser	93 deltagere
HK/Privat Organisationer	6 kurser	112 deltagere
HK/Privat Privat Service	15 kurser	436 deltagere
HK/Privat Produktion	6 kurser	134 deltagere
HK/Privat Dansk laborantforening	5 kurser	89 deltagere
HK/Privat Transport og turisme	1 kursus	16 deltagere
HK Handel	34 kurser	799 deltagere
HK Privat	2 kurser	167 deltagere
HK/Stat	11 kurser	274 deltagere
HK Kommunal	2 kurser	102 deltagere
LAK	23 kurser	311 deltagere
Danske Akademimerkonomer	10 kurser	139 deltagere
Arbejdsliv og Analyse	1 kursus	13 deltagere
Lokale FIU-midler (afdelinger)	43 kurser	975 deltagere
I alt	163 kurser	3660 deltagere

FIU kurser på arbejderhøjskolerne

840 deltagere

Lokale AOF kurser

24 deltagere

LokalTilbud som kurser

49 kurser med 616 deltagere

Organisationsområdet

DMA – Dansk Markeds- og Akademiforening

Intakt bestyrelse

Landsforeningens bestyrelse har vist sig fra sin driftsikre side og alle bestyrelsesmedlemmer er stadig at finde i bestyrelsen.

Solid medlemshvervning – igen!

2009 var året, hvor medlemshvervningen på DMA's område nåede nye højder. Med

tilbud om kursus i studieteknik til alle akademier blev næsten alle døre åbnet for DMA. Indsatsen for at få de studerende til dimittere er blevet optimeret i endnu højere grad, og har samlet betydet at DMA i 2008 er gået frem i medlemstal fra 6711 til 6.984 - hvilket er en fremgang på ca. 4 %.

Velbesøgte kurser igen i år

DMA's kurser for de studerende omkring skrivning af hovedopgave i januar, og Kurserne om at forsvare hovedopgaven er meget besøgte og danner fundamentet i den samlede dimittendindsats overfor de studerende. Kurserne afholdes i 4 byer landet over.

FLOW kører derudaf

DMA elektroniske magasin www.hk.dk/flow er blevet en succes og vi har udviklet web magasinet og fået produceret en række medlemsportrætter som har været en stor succes. Dette er fremtiden for magasiner i HK og DMA er glade for at visen vejen og være en firstmover.

Ansatte

I sekretariatet er der 2 ansatte: en faglig sekretær og en administrativ medarbejder.

Der har været tilknyttet flere freelancemedarbejdere til agitation i spidsbelastningsperioder i forbindelse med f.eks. studiestart.

AkademiMerkonomer i HK

Landsforeningen AkademiMerkonomer i HK

AkademiMerkonomer i HK har gennem året arbejdet videre med vores hidtidige arbejde; at udbrede kendskabet til foreningen, at skaffe nye medlemmer og fastholde vore eksisterende medlemmer, at tilbyde uddannelse, kurser og foredrag og i øvrigt bistå medlemmer over hele landet.

Det sidste gøres af vore brancheklubber; i dag har vi 6 brancheklubber i afdelingerne og en 7. er på vej så vi regner med, at vi ved udgangen af 2010 er der, lokalt, for medlemmerne i samtlige afdelinger.

Delegeretmøde

I marts måned var der delegeretmøde. Delegeretmødet er brancheklubbernes mulighed for, på medlemmernes vegne, at udstikke retningen den samlede forening skal gå i den ny periode.

De næste 3 år bliver derfor en spændende periode; dels skal der også hos os skaffes flere nye medlemmer. Og ikke bare medlemmer der allerede er medlemmer af HK. Nej, nye medlemmer som endnu ikke er medlem hos os. Den sidste brancheklub skulle sammenlægges (skete i september) og der skal arbejdes for at få brancheklub i den sidste afdeling (arbejdes der på).

Kurser i løbet af året

Landsforeningen har gennem året afholdt en række forskellige kurser med varierende deltagerantal.

Nedenfor er en liste over kurserne.

Kurstype	Antal kurser	Antal deltagere i alt
Mediation	2	37
Spar på revisorregningen	4	37
Konflikthåndtering	1	14
Jura og Økonomi	1	12
Styrk din intuition	1	18
Mediator-uddannelse	1	25

Der har, ud over ovennævnte kurser, været forsøgt oprettet 4 kurser i Fundraising og 4 kurser i Anerkendende Ledelse. Men desværre har det været nødvendigt at aflyse alle, da der ikke var nok tilmeldte.

HK Kongres

I november var vi, sammen med de øvrige landsforeninger, repræsenteret ved HK's kongres i Falkoner Centret.

Det var 4 spændende dage og de 7 tværgående landsforeninger havde i fællesskab fået en stand sammen med de øvrige udstillere.

Det var en lille men meget velbesøgt stand hvor der, ud over forskelligt materialer og diasshow, også var en konkurrence.

AkademiMerkonomerne havde tillige fået lavet et indstik til kongresmaterialet, hvor de delegerede kunne tilmelde sig, ikke bare vores nyhedsbrev men også foreningen, såfremt de ikke allerede var tilmeldt.

Resultatet var opløftende; ikke alene fik vi 47 nye tilmeldinger til vores nyhedsbrev; 26 af dem blev tillige nye medlemmer, da de havde et eller flere kurser eller linier bag sig. Et meget tilfredsstillende resultat.

Flytning fra Forbundssekretariatet til HK Privat

Sammen med alt det øvrige arbejde skal landsforeningen også flytte fra Forbundssekretariatet til HK Privat. Og det bliver en spændende opgave.

De første møder har været afholdt og sammen med de øvrige landsforeninger har vi været deltagere i en 2 dages konference hvor resultatet bl.a. blev, at vi, hver især, fik et bedre indblik i hinandens opbygning, måder at agere på og samarbejdsrelationer.

Fremtiden i den nye placering og med de nye samarbejdsparter bliver spændende og bestyrelsen ser frem til at få gang i arbejdet; sammen tror vi, at vi kan udrette mere.

Det nye år 2010

Hvad det nye år vil bringe kan vi af gode grunde ikke vide.

Hvad vi allerede ved er, at der bliver masser at tage sig til i det nye år.

Allerede i februar afholder vi en fælles konference med samtlige brancheklubbestyrelser; et længe udtalt ønske, hvor vi bl.a. vil forsøge at få de nye (og i nogle tilfælde sammenlagte) bestyrelser ført up to date med hvad der rør sig og også give bestyrelserne nogle værktøjer til at få arbejdet – og samarbejdet – til at fungere endnu bedre end det allerede gør.

Nogle bestyrelser kæmper en drøj kamp for at få midlerne til at slå til; nogle har andre udfordringer i det daglige arbejde.

Det er landsforeningens ønske at kunne give de enkelte brancheklubber et rygstød til at kunne magte opgaverne; enten alene eller sammen med landsforeningen.

Endvidere ønsker vi at udbygge det politiske arbejde, i forhold til at sikre os indflydelse både internt i HK, men også ved at markedsføre os som et uddannelsestiltag der skal vælges til for de HK medlemmer, der ikke lige er kommet i gang med videregående uddannelse. Vi ved, at uddannelse altid betaler sig og vi ved, at det er et hårdt arbejde at få vores medlemmer til at melde sig til uddannelse, men vi tror på, at vi sammen med de andre tværgående landsforeninger kan sikre tilbud der gør en forskel.

Medlemsbladet AM-Nyt

Vores blad skifter navn fra RUM til AM-Nyt. Første udgave ligger klar primo januar 2010. Oplag 7.500 stk.

Web

Vores hjemmeside www.hk.dk/am bliver løbende opdateret. Vi har i 2009 haft 8.673 unikke besøgende der i gennemsnit har brugt 4 min og 11 sekunder på sitet.

Nyhedsbreve

Vi har 2.572 modtagere af vores nyhedsbrev, der udkommer elektronisk minimum 6 gangen årligt.

Ansatte

Sekretariatet er bemanded med en faglig sagsbehandler på fuld tid.

Afslutning

Landsforeningen og brancheklubberne arbejder til stadighed for et styrket og mere medlemmets rettet HK.

Sammen er vi stærke og sammen er vi en del af løsningen ...

HK Ungdom

HK-Ungdom

Ungdomsarbejdet i HK er strategisk delt i forretningen, dvs. agitation og fastholdes, og foreningen, dvs. det politiske ungdomsarbejde.

Forretningen HK Ungdom har fire målgrupper, fritidsjobbere, handelsskoleelever, elever i praktisk uddannelse og KVVU-studerende. Arbejdet med disse målgrupper koordineres og udvikles på tværs af organisationen af koordinationsgruppen for ungdomsarbejdet.

Foreningen HK Ungdom består af HK Ungdoms landsudvalg og de lokale ungdomsbestyrelser. Alle under 31 år kan være med her, uanset om de er uddannelsessøgende eller ej.

HK Ungdomssekretariat i forbundet består af én ungdomssekretær og én halv administrativ stilling. I løbet af året har der været ansat unge i projektstillinger til besøg på skoler.

Lokalt er der ansat fuldtids ungdomskonsulenter i HK/Nordjylland og HK/Hovedstaden.

Forretningen

Koordinationsgruppen har i år fokuseret på at udvikle ungdomsarbejdet og skabe mere systematik og sammenhæng i arbejdet.

Koordinationsgruppen startede året med at fokusere på overgangene mellem forskellige typer af medlemskab. Det er ofte i disse situationer, at vi mister vores medlemmer. Vi har udviklet nye materialer til at præsentere os som organisation, vi har diskuteret den fremtidige kontingentstruktur og vi har lavet forsøg med en systematiseret opfølgning på de handelsskoleelever, der blev færdig med deres skolegang i sommeren 2009.

HK's store udfordring når det gælder unge medlemmer er ikke at få dem til at melde sig ind, men at få dem til at forblive medlemmer. Vores undersøgelser viser, at kurser og arrangementer er med til at fastholde medlemmer, da de får et konkret udbytte af deres medlemskab. Samtidig møder de andre medlemmer og danner sociale forbindelser. Koordinationsgruppen har vedtaget at lave 10 faste kurser i alle afdelinger som et forsøg på at sikre flere arrangementer til de unge.

Koordinationsgruppen har også gjort en indsats for at sikre, at HK Ungdom er en del af løsningen på de udfordringer mange af vores unge medlemmer mødte i forbindelse med jagten på praktikpladser. HK Ungdom har indgået samarbejde med en ung jobportal, om at opsøge de praktikpladser der er, og derudover har vi lavet et særligt rådgivningsafsnit på vores hjemmeside samt en række kurser i, selv at opsøge en praktikplads og måske endda hjælpe en virksomhed med at oprettet en praktikplads.

Igen i år har HK Ungdom uddelt en kalender til handelsskolerne. Oplaget har i år været 48.000. Sms-konkurrencer i kalenderen tyder på, at kalender anvendes meget, men koordinationsgruppen for ungdomsarbejdet overvejer, om kalenderen skal fortsætte i sin eksisterende form.

I 2009 har vi også deltaget på uddannelseskaravanen, der hvert år besøger handelsskoler og gymnasier hver dag i tre måneder. LO deltager på gymnasierne og HK handelsskolerne og har i fællesskab ansat en koordinator til at deltage på karavanen. Det har sikret viden og erfaring på standen og har været en stor succes.

Foreningen

HK Ungdoms kongres oktober 2009 valgte et nyt Landsudvalg. Landsudvalget blev udvidet, så der nu er mulighed for at sende 2 repræsentanter fra hver afdeling til møderne.

Valgt blev:	
Nordjylland:	Pernille Nielsen og Henriette Baade Hansen
Midtvest:	Søren Bjerregaard Johannesen
Østjylland:	Esben Brinck og Martin Spolum Lajer
Sydjylland:	Henriette Rehmeier
Midt:	vakant
Sjælland:	vakant
Hovedstaden:	Katja Eggertsen og Johnny Chiang Kejs

Politisk har Landsudvalget i år arbejdet med undervisningsmiljø i samarbejde med Landssammenslutningen af Handelsskoleelever. I foråret 2009 gennemførte Landsudvalget en kampagne på landets handelsskoler, hvor målet var at få eleverne til at tage stilling til deres undervisningsmiljø gennem en applikation på Facebook. Kampagnen gav god opmærksomhed på skolerne og bl.a. et indslag i TV-avisen. Kampagnen har siden været case til flere oplæg om danske virksomheders succesfulde brug af Facebook.

HKs ordinære kongres i november var også en milepæl i 2009. Til denne kongres havde landsudvalget forberedt sig godt og fik vendt kongressens stemning omkring det centrale forslag, der sikrede en ungdomskonsulent i alle afdelinger og alle sektorer.

Det lokale ungdomsarbejde har endnu ikke fundet fodfæste i alle afdelinger. I 2009 er der blevet opstartet et succesfuldt ungdomsudvalg i HK/Sydjylland og der er således velfungerende ungdomsudvalg i 3 afdelinger med yderligere 3 ungdomsudvalg på vej frem.

Tværfaglige projekter

I regi af LO Ungdom laves der hvert år en række tværfaglige aktiviteter der også tilbydes HK Ungdoms medlemmer. Der afholdes således hvert år 4 politiske kurser og 4 aktivistweekender. Deltagerantallet til begge har været stabilt stigende, dog blev en række af aktivistweekenderne aflyst grundet for sen annoncering. Der arbejdes fortsat med at forbedre omtalen af arrangementerne og i 2010 laves et samlet kursuskatalog.

Den årlige sommerdyst er et andet stort arrangement i LO Ungdom-regi. I år var der flere deltagere og arrangementet forløb væsentligt bedre end 2008. Til næste år spekuleres i en ny grundramme for sommerdysten med mere fokus på det faglige og det overvejes at flytte sommerdysten væk fra Viby Idrætspark til et billigere sted. HK havde 50 % flere deltagere i 2009.

Jobpatruljen skaber kontakt til mange fritidsjobbere, som vi ellers ikke ville komme i dialog med. Flere steder er HK drivkraft bag de lokale rundture til arbejdsgiverne. Årets jobpatrulje har slået alle tidligere rekorder mht. både antallet af aktivister, antallet af virksomhedsbesøg og antallet af interviews. Koordinationsgruppen har startet diskussion af hvordan vi sikrer opfølgning på alle de sager Jobpatruljen støder på, samt hvilket materiale vi vil sende til de fritidsjobbere, der ønsker nærmere information fra HK.

På folketingets åbning, den 6. oktober, var der i år arrangeret en stor demonstration mod besparelser på uddannelserne. Demonstrationen var indkaldt af LO Ungdom og den samlede elev- og studenterbevægelse. Under overskriften "Ud af krisen - Ind i fremtiden" og med krav om investering i uddannelse og praktikpladser til alle, lykkedes det at samle 30.000 unge på landsplan.

HK Seniorer Danmark

Året har været præget af at klubberne fortsat skulle bruge megen energi på at tilpasse sig den nye afdelingsstruktur.

Problemerne kan opsummeres til følgende overskrifter:

- Nogle klubber har mærket nedgang i tilskud
- Mange klubber har haft svært ved at finde nye mødefaciliteter
- Enkelte klubber oplever trusler om nedlæggelse
- Dialogen mellem klub og afdeling fungerer meget forskellig

Antallet af klubber er steget til 52, idet Odder under HK Østjylland er godkendt som selvstændig klub.

I april måned gennemførte vi en omfattende klubundersøgelse, hvorigennem Hovedbestyrelsen fik et indgående overblik over klubbernes virksomhed. Det kunne heraf konkluderes, at mange klubber har oplevet en nedgang i tilskud fra HK afdelingerne i perioden 2007 - 2009. Nogle klubber har i konsekvens heraf søgt alternative tilskudskilder.

Der har været gennemført fire Socialpolitiske kurser og to Seniorklubben arbejder kurser med en pæn tilslutning. På grund af Forbundets ændrede tilskudspolitik til kurser, foregår der pt. en debat i Hovedbestyrelsen om, hvorledes vi bedst kan tilgodese klubbernes kursusønsker.

Vi har i slutningen af året taget afsked med vor meget afholdte sekretær Niels-Heine Møller. Han har været en uvurderlig hjælp for landsforeningen i vanskelige perioder. Det er endnu ikke afklaret, hvem der bliver hans afløser som sekretær for Hovedbestyrelsen.

En anden markant støtte for seniorerne har også forladt HK, idet næstformand Karen Bancsi på kongressen stoppede som næstformand og dermed som vores kontaktperson til Forbundet.

Forbundet har nu udpeget næstformand Mette Kindberg som politisk kontakt og Børge Bisgaard som faglig kontaktperson.

Landsforeningen holder sine Hovedbestyrelsesmøder i Odense og Forretningsmøder i Forbundet.

HK seniorer er kollektivt medlem af LO Faglige Seniorer. Vi er repræsenteret i ledelsen og en række udvalg, hvori vi forfægter HK seniorernes synspunkter.

HK seniorernes formand Birthe Janum har indenfor det sidste år haft to sygdomsperioder, som har hæmmet hendes ellers energiske formandsarbejde. Vi er mange der med beklagelse den 5/1 2010 har modtaget hendes meddelelse om at hun stopper som formand med øjeblikkelig virkning. Næstformand Peder Sass overtager som fungerende formand for HK Seniorer.

Arbejdsløshedskassen

2009 blev et travlt år for HK's A-kasse (herefter HKA). Efter etableringen af den nye a-kasse i slutningen af 2007 har nye arbejdsgange og processer skullet falde på plads i løbet af 2009. Det er sket samtidig med, at arbejdsbyrden er vokset – bl.a. i form af stigende ledighed.

Alt i alt kommer HKA ud af 2009 med et tilfredsstillende resultat. Medlemsudviklingen har været langt mere positiv end forventet specielt blandt de unge, og antallet af mistede medlemmer til konkurrerende a-kasser har været mindre end i mange år. Trods de store organisatoriske- og arbejdsmæssige forandringer er tilfredsheden med a-kassen god. Samtidig lever a-kassen op til dens servicemål.

I det følgende ser vi tilbage på de vigtigste temaer og opgaver for HKA i året, der gik.

Servicemål og driftsstatus

I forbindelse med etableringen af den nye a-kasse satte HKA høje servicemål velvidende, at ny IT og telefonisystemer ville kræve en implementeringsfase.

Særligt i begyndelsen af 2009 var dele af denne implementering stadigvæk ikke tilendebragt. Det har givet nogen frustration blandt medlemmer, at de ikke har kunnet komme igennem på telefonen.

Men over sommeren og i efteråret er resultaterne kommet:

- 65 % af telefonopkaldene besvares inden 20 sekunder
- Mails bevares inden for 24 timer
- Feriedagpenge behandles inden for 2 uger, selv om lovkravet er 4 uger
- VEU ansøgninger bliver behandlet inden for 3 arbejdsdage efter modtagelse
- Dagpengeansøgninger skal være godkendt inden for gennemsnitligt 2 arbejdsdage fra modtagelsen af relevant dokumentation
- Efterlønsbevis udstedes inden for 5 arbejdsdage fra modtagelsen af relevant dokumentation
- Ydelseskort indkommet senest onsdag morgen i kørselsugen udbetales på sidste bankdag i måneden.

Telefonbarometer

Omstruktureringen af a-kassen betød færre fysiske kontaktpunkter. Derfor er telefonbetjening og service afgørende. HKA måler løbende på kvaliteten af denne service og i december 2009 blev efterårets telefonbetjening målt igennem 200 interviews.

De overordnede karakterer er (1-10 hvor 1 er dårligst og 10 bedst):

- Venlighed og imødekommenhed: 7,9
- Evnen til at forklare sig forståeligt: 7,5
- Viden og kompetence: 7,4
- Problemløsningsevne: 7,3
- Vilje til at lytte: 7,8
- Ventetid før svar: 6,5
- Beregnet gennemsnit: 7,4

På alle punkter ligger den sidste måling over den der blev foretaget i uge 25 og de tilretninger der hele tiden bliver lavet af telefonservice – som bl.a. inkludere telefontid, bemanning og ændet IVR, har båret frugt. HKA arbejder fortsat på, at telefonbetjeningen skal blive endnu bedre.

Ledigheden har bidt sig fast

Ledigheden for medlemmer af HKA er pr. udgangen af november nået et stykke op over 9.000 fuldtidsledige, hvilket svarer til 4 pct. Ledigheden lå ved udgangen af januar på 2,4 pct.

Som inden for mange andre fag er det den private sektor, ledigheden rammer. Altså medlemmer inden for HK Privat og HK Handel, mens de offentlige sektorer er mindre berørte. På landsplan er ledigheden lavest omkring de større byer og størst i udkantsområderne.

Antal fuldtidsledige i november- fordelt på sektorer og afdelinger										
	Privat	Pct.	Handel	Pct.	Stat	Pct.	Kommunal	Pct.	Ledige	Pct.
1. Nordjylland	520	5,4	388	6,2	44	2,2	108	1,8	1061	4,5
2. Midtvest	390	4,9	230	4,7	30	1,9	36	1	688	3,8
3. Østjylland	699	5,5	361	4,8	38	1,8	77	1,3	1177	4,2
4. Sydjylland	698	5,2	402	5,1	54	2,8	86	1,3	1244	4,2
5. Midt	489	6,1	276	5,3	41	2,7	69	1,4	875	4,5
6. Sjælland	594	6,2	383	5,4	83	3,6	106	1,4	1168	4,4
7. Hovedstaden	1639	4,2	662	4,6	215	1,7	194	1,3	2717	3,4
HK i alt	5029	5,1	2702	5,1	505	2,3	676	1,4	8930	4,0
Artister og frisører									224	4,7
HKs A-kasse									9154	4,0

NB: Sammenlægning af sektortallene svarer ikke helt til "ledige ialt" for afdelingerne, da ikke alle ledige er registreret med sektor.

Prognoserne for de næste par år er dystre: LO og andre anslår at arbejdsløsheden ved udgangen af 2011 ventes at komme op på ca. 180.000 fuldtidspersoner. Ledighedsudviklingen for HK'ere har hidtil været svær at forudse på grund af store sæsonudsving, men det antages, at også flere HK'ere vil blive ramt af ledighed, og at flere vil blive ramt af langvarig ledighed.

I HKA gør vi, hvad vi kan, for at hjælpe vores ledige tættere på de job, der trods alt findes. Som tilfældet var, da Københavns Politi fik hjælp til at besætte over 40 ledige stillinger til et nyt call center. Og i Aalborg da vi for nylig indledte et samarbejde med IKEA, så de kan få besat 300 stillinger, når de åbner et nyt varehus i 2010. HK's Job & vejledningsfunktioner i afdelingerne arbejder for at skabe flere af sådanne aftaler, for det er klart, at et nyt job er mere værd end dagpenge – både økonomisk og menneskeligt.

Kommunalisering af jobcentre

Midt i finanslovsforhandlingerne i 2008 og uden forudgående offentlig debat aftalte regeringen med Dansk Folkeparti og Liberal Alliance, at jobcentre skal være fuldstændigt kommunale fra 1. august 2009. Den planlagte evaluering i 2010 af de 14 fuldt kommunale forsøgsjobcentre blev aflyst. Den skulle ellers have fremlagt resultater til at skabe en bedre beskæftigelsespolitik.

Fra august har kommunerne fået ansvaret for beskæftigelsesindsatsen over for alle ledige, altså også de dagpengeforsikrede. En stigende ledighed øger presset på jobcentre, samtidig med at en ny organisation køres ind.

Timingens må siges at være meget dårlig, men Regeringen har ikke lyttet til de mange råd, om at udsætte kommunaliseringen. Jobcentre står således over for store udfordringer, og kommunalpolitikere med et stort ansvar.

Fra 2010 skal kommunerne også medfinansiere dagpengene. En økonomimodel vil belønne kommunerne refusionsmæssigt, jo mere de aktiverer de ledige. Det kan betyde, at de 91 kommunale jobcentre kan føle sig presse til udelukkende at ville aktivere med den økonomiske model in mente og ikke for den lediges bedste.

HKA vil følge udviklingen tæt og støtte op om medlemmerne, så de får hjælp til at bruge deres ledighedsperiode fornuftigt og fremadrettet og ikke underlægges kortsigtede kommunale økonomiske hensyn.

Samtaler med sygemeldte medlemmer

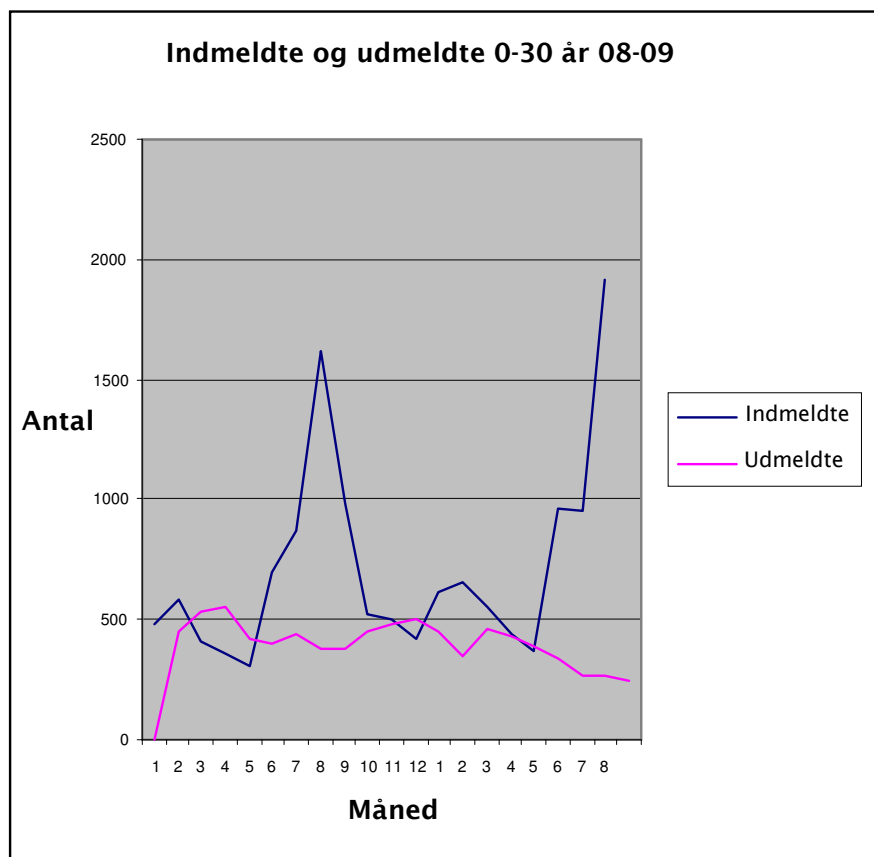
A-kasserne fik fra 5. oktober 2009 en ny opgave. Vi skal afholde personlige samtaler med sygemeldte medlemmer, inden de har været syge i 4 uger. Formålet med samtalen er at sætte tidligt ind over for sygefravær for at fastholde sygemeldte ledige på arbejdsmarkedet. Det er stadig kommunen, som har ansvaret for indsatsen, og den skal fortsat afholde en samtale med sygemeldte senest efter 8 ugers sygdom.

Det er ikke meningen, at a-kasserne nu skal til at kontrollere, om medlemmet er sygt nok til at modtage sygedagpenge. Samtalen skal afklare, ud fra det medlemmet fortæller, hvor længe sygdommen vil vare, og om medlemmet kan vende tilbage til sit hidtidige arbejdsområde.

I HKA vil vi følge udviklingen med samtalerne tæt. Både i forhold til indsatsen i afdelingerne og medlemmernes tilbagemeldinger herpå. Endvidere om hensigten med at der skal sættes ind tidligere over sygemeldte, som har behov for det, rent faktisk bliver gennemført i jobcentre.

Ind- og udmeldte i 2008 og 2009

Udviklingen i medlemstallet for HKA har været positiv. I begyndelsen af året og over sommeren har HKA haft en pæn medlemsfremgang – en udvikling, der ellers ikke er set i årevis. Det er særligt de unge op til 30 år, der igen melder sig ind.



Alene fra maj 2009 til november 2009 har HKA modtaget 6.569 indmeldelser fra unge op til 30 år. Blot 1.738 personer har i samme periode meldt sig ud.

Medlemsfremgange skyldes flere ting: Finanskrisen betyder selvfølgelig, at mange igen vælger at melde sig ind i en a-kasse. Ledighed er ganske enkelt blevet et emne, alle forholder sig til igen. Men HKA vinder også flere medlemmer fra andre a-kasser, der enten ikke kan holde prisen eller har lang sagsbehandlingstid. Endelig har HKA i 2009 gjort meget ud af markedsføring og kommunikation. Det har også haft en effekt.

Markedsføring og kommunikation

I 2008 intensiverede HKA sin selvstændige markedsførings- og kommunikationsindsats. Kimen til arbejdet er ønsket om en bedre fastholdelse af medlemmer, flere nye medlemmer samt mere oplysning og information til alle interessenter.

Målet med markedsføringsarbejdet har været at brande HKA som en erfaren, seriøs og professionel a-kasse, der skaber tryghed for sine medlemmer. I 2009 har mange HK medlemmer derfor nydt TV reklamen med Flemming Jensen for en a-kasse "der ikke er født i går".

Den kreative eksekvering og medieindkøbet er forløbet tilfredsstillende. I en måling af resultatet er det uhjulpent kendskab af HKA steget fra 40 % før kampagnen til 60 % efter. 67 % kan huske at have set reklamen, og 85 % kan lave afsenderidentifikation (det vil sige, de adspurgte kan huske, at det er HK, der står bag reklamen). Et resultat som HKA's mediebyrå aldrig har set bedre.

Budskabsforståelse er også positiv: 74 % identificerer HKA som "erfaren", "solid" og " troværdig". 67 % synes, reklamen er "meget god" eller "god". Kun 7 % betegner den som "dårlig".

Onlinekampagnen genererede i øvrigt efter de første to perioder knapt 25.000 besøg på kampagnesitet, www.hka.dk.

I 2010 vil a-kassen satse på mere målrettede kampagner – forstået som målrettede i geografisk, faglig og aldersmæssig forstand. I første omgang vil et loyalitetsprogram bl.a. bestående af faglige og underholdende arrangementer blive tilbudt en HK afdeling. Erfaringerne fra dette projekt vil danne base for lignende projekter.

I oktober lancerede HKA et helt nyt webmagasin (HKA NYT), som udelukkende sendes elektronisk. Målgruppen vil ud over ydelsesmodtagerne omfatte a-kasse medlemmer uden forbundsmedlemskab. Det nye magasin indeholder film, cases, inspirerende artikler og ellers lovpligtig information samt tips og tricks, som a-kassens nyhedsbreve altid har indeholdt.

Magasinet er blevet godt modtaget med fin feedback fra læserne. Knapt 1/3 del af magasinets mere end 30.000 modtagere læser mindst en artikel, når magasinet udkommer månedligt. For magasiner af denne type er det et tilfredsstillende resultat. I 2010 skal HKA NYT udbredes til resten af HKA's 250.000 medlemmer.

A-kassens delegeretmøde

I november måned holdt HKA delegeretmøde i forlængelse af HK's kongres. HKA's delegerede stemte for beretningen om virksomheden, ligesom vedtægtsændringer og a-kassens regnskab blev godkendt.

Under mødet var en kort debat om de lediges vilkår på arbejdsmarkedet og om den manglende indsats fra regeringens side for at bekæmpe arbejdsløshed. Som det også var kommet frem i beretningen om HKA, slås ledige ofte mod urimelige regler og bureaukrati. Resultatet af debatten var at HK fortsat skal være de lediges vagthund: Vi skal være med til at gøre vejen til næste job så kort som mulig og samtidig påvirke regler for ledighed, så det bliver en mere enkel og lettere oplevelse, rent administrativt, at være ledig.

Uddannelse og udvikling af a-kassens medarbejdere

For fortsat at være en handlekraftig organisation i en hverdag der er præget af skiftende konjunkturer, så skal HKA's medarbejdere være parate til nye opgaver og udfordringer. Derfor blev der i 2009 igangsat et kompetenceafklarings projekt. Ved at identificere og afklare sagsbehandlerens kompetencer, kan HKA hurtigere omstille sig og allokere ressourcer til centrale indsatsområder. Samtidig får medarbejderne muligheden for at udvikle sig, så HKA fortsat kan være en attraktiv arbejdsplads.

Projektet er udarbejdet og forankret i HR - men job- og kompetenceanalyse-skemaet er udarbejdet i samarbejde med udvalgte medarbejdere på arbejds møder i samtlige søjler. For at sikre en kontinuitet i medarbejderudviklingen kobles kompetenceudviklingen til MUS. Ved udgangen af året er der blevet udarbejdet uddannelsesplaner for samtlige sagsbehandlere i HKA. På denne måde kan medarbejderen se et personligt og fagligt udviklingsforløb og HKA kan se at virksomhedens kompetencer udvikler sig, så den kan løse de udfordringer (og nye opgaver) den står overfor. Netop denne sikring ønsker HKA også at påvirke i afdelingernes Job & Vejlednings funktioner, hvor en stor del af a-kassens direkte medlemskontakt foregår. Derfor vil det blive drøftet i løbet af 2010 om kompetenceafklarings forløbet kan bruges i afdelingernes Job & vejledningsfunktioner.

Der er også afholdt flere kurser og temadage for medarbejderne i HKA. Nogle har drejet sig om service og telefonbetjening. Andre har været af mere faglig karakter og drejet sig om fx medlemskab/kontingent eller reglerne på dagpengeområdet, arbejdsgange og procedurer samt sagsbehandlings- og registreringssystemer.

Økonomi

Sammenligner man de tilgængelige regnskaber for andre a-kasser med HKA's regnskab for 2008 kan man konstatere, at HKA er den mest effektive a-kasse. HKA har den største omsætning pr. lønkrone, hvilket er tegn på en meget høj effektivitet blandt HKA's personale.

Økonomien i a-kassen er i væsentlig grad påvirket af, dels udviklingen i ledigheden som følge af finanskrisen, dels medlemstallet, hvor der nu endelig synes at være små tegn på fremgang eller i hvert fald stagnation.

Den kraftigt stigende ledighed har påvirket arbejdsbyrden i a-kassen væsentligt, og de foreliggende prognoser over ledigheden viser, at mængden af ledige vil stige yderligere - endda ganske markant. Til trods for at HK-området ikke er nær så hårdt ramt af finanskrisen som for eksempel byggefagene, vil a-kassen i de kommende år blive udsat for et betydeligt pres på grund af den stigende ledighed.

En af de helt store udfordringer bliver samtidig at få nedbragt de høje it-udgifter, der udgør ca. en tredjedel af a-kassens driftsudgifter. I 2010 beløber it-udgifterne sig til 87 mill.kr. Derfor vil HKAs økonomi i de kommende år være stram, dels som følge af lavere indtægter end tidligere, dels som følge af forøgede udgifter bl.a. til it i forbindelse med overgangen til Winnie systemet. Der vil derfor være behov for en stram økonomi og ressourcestyring. Derfor er der også gennemført flere tiltag for at effektivisere a-kassens arbejde, herunder et LEAN projekt.

Det endelige regnskab for 2009 forelægger ikke før redaktionen på årsberetningen 2009s deadline. Men regnskabet for 2008 gav et positivt nettooverskud på 21,5 mill.kr., hvilket bl.a. kan tilskrives, at den planlagte reklamekampagne for HK A-kasse først blev igangsat i 2009 samt, at der først i 2009 er afregnet for en række udgifter vedrørende etableringen af a-kasse i 2009.

Den positive egenkapital skal således dække et budgetteret underskud i 2009 og 2010, hvorefter den likvide egenkapital forventes at være bragt i nul.

Benchmarking af a-kasserne

I november udkom Arbejdsdirektoratets årlige benchmarkingundersøgelse. Rapporten sammenligner a-kasserne på en række udvalgte parametre. Konklusionen fra rapporten er, at HKA er effektiv og solid. Særligt på reduktion af administrationsgebyr gør HKA sig bemærket. Beløbet er blevet reduceret med hele 322 kr. Det er rekord blandt a-kasser. I den anden ende af skalaen ligger fx Danske Lønmodtagere, der har hævet administrationsbidraget næstmest. Også Kristelig A-kasse er nu dyrere end HK's A-kasse.

Ser man på antal vægtede transaktioner pr medarbejder, så har HKA næst flest blandt alle a-kasser i Danmark. Vægtede transaktioner pr. medarbejder siger noget om, hvor effektiv den enkelte medarbejder er. Som ledigheden er steget, kan medlemmerne være tilfredse med at HKA's medarbejdere er hurtige til deres arbejde.

Hurtighed gør det dog ikke alene, når man ser på tilfredshed. Kort tid før Benchmarking undersøgelsen blev offentliggjort, udsendte Århus Handelshøjskole og Arbejdsdirektoratet en medlemstilfredsundersøgelse foretaget på alle a-kasser i Danmark. Den viste, at HKA skal blive bedre til at vise sine medlemmer værdien af medlemskabet og tage sig tid til at levere en ordentlig service. Læringen af de to undersøgelser er at nok er HKA effektiv men den direkte medlemskontakt skal både den centrale a-kasse og Job & Vejledningsfunktionen i afdelingerne blive bedre til.

Sagen om feriepenge og efterløn

Siden foråret 2006 har der verseret en sag, om hvorvidt medlemmer på fleksibel efterløn kunne få udbetalt egen optjent ferie uden at dette medførte fradrag i efterlønnen.

Efter flere års juridiske og politiske forviklinger blev der ved årsskiftet 2007/2008 givet tilladelse til, at a-kasserne kunne efterbetale efterløn til de berørte medlemmer med fuld refusion fra staten.

Der verserer dog stadig sager om ret til efterbetaling af efterløn for perioder, hvor der er modregnet i efterlønnen for ferie. Dette gælder f.eks. for medlemmer på den gamle efterlønsordning. HKA afventer Arbejdsmarkedets Ankenævns behandling af sagen, men det forventes at Beskæftigelsesministeriet i lighed med foregående tilfælde tager ansvar og refunderer omkostningen.

2010

I løbet af 2009 blev arbejdet om den fortsatte udvikling af a-kassen intensiveret igennem en række strategiseminarer.

Med strategiprocesen er første skridt taget for at skabe en ny retning og et fundament, som kan fremtidssikre a-kassen. Fremtidssikringen sker i en verden, hvor medlemsvolumen er stagnerende, og konkurrencen på pris og andre parametre ligeledes bliver intensiveret.

Formålet med strategiprocesen har været at få skabt et nyt forretnings- og værdigrundlag. Et arbejde som i dag er blevet væsentligt mere present af fire afgørende grunde:

- Tilbagevendende uafklarede snitflader i forhold til HK
- Medlemsudviklingen

- Driften for HKA, som er optimeret og ved at være helt på plads, hvorfor der er behov for en ny og fremtidssikret retning, der skal sikre a-kassens eksistensgrundlag i årene fremover.
- Såfremt HKA skal virkeliggøre sine planer om at blive større og eventuelt fusionere med andre a-kasser, er det af afgørende betydning, at strategien for a-kassen er på plads, inden disse processer igangsættes.

Herudover er hensigten at skabe et fundament, som kan sikre en styrket, uafhængig og handlekraftig a-kasse, der med en klar kurs skaber samlet trækraft internt.

En a-kasse, som er interessant for eksterne samarbejdspartnere og andre a-kasser med flere, som bl.a. kunne være interessante i fusions øjemed.

I arbejdet er der formuleret ny mission, vision og værdier.

Mission

Vi skaber tryghed for medlemmerne af HK's A-kasse og gør vejen fra ledighed til beskæftigelse kortest mulig.

Visioner (1. version)

- Vi vil være nærværende og engagerede med fokus på medlemmets udvikling og muligheder
- Vi vil være den største a-kasse, der med fokus på høj kvalitet og konkurrencedygtig pris, bliver det naturlige valg
- Vi vil være en konstruktiv og synlig aktør, der aktivt bidrager til beskæftigelsespolitikken
- Vi vil fastholde, udvikle og tiltrække de bedste medarbejdere.

Værdier

Værdierne blev udvalgt fra en bruttoliste med værdiorde, som stammer fra indledende interviews i HKA. De afspejler den adfærd, som HKA ønsker at understøtte strategien med.

Værdierne er:

- Medlemmet i centrum
- Åbenhed
- Innovativ
- Effektiv
- Professionel
- Engageret

Vision og mission for "HKA 2,0" vil blive udbredt til HKAs medarbejdere og implementeret i 2010.

A-kassen i tal

Antal fuldtidsledige

	2006	2007	2008	2009
Januar	16.874	12.082	7.075	6.225
April	13.641	9.901	5.096	7.282
Juli	12.329	8.165	4.353	7.305*
Oktober	11.586	7.170	4.574	8.984*

*: Foreløbige tal

Kilde: Danmarks Statistik

Medlemmer i kontakt med dagpengesystemet

2006	2007	2008	2009
44.629	34.139	26.040	27.406*

*: Til og med 30-11-2009

Kilde: Arke Statistik

Medlemmer i kontakt med feriedagpengesystemet

2006	2007	2008	2009
29.685	25.796	20.889	15.075*

*: Til og med 30-11-2009

Kilde: Arke Statistik

Antal efterlønnere

	2006	2007	2008	2009*
Gl. efterløn	3.166	2.402	1.718	1.028
Ny efterløn	18.984	20.164	20.432	19.612
I alt	22.150	22.566	22.150	20.640

*2009: Data pr 15-12-2009

Kilde: Datavarehus.

Tilmelding til efterlønsordningen

Pr. jan. 2006

Alder	Betaler	(i %)	Betaler ikke	(i %)	Total antal medlemmer
30-34 år	17.682	43,85	22.642	56,15	40.324
35-59 år	145.234	84,80	26.027	15,20	171.261

Pr. jan. 2007

Alder	Betaler	(i %)	Betaler ikke	(i %)	Total antal medlemmer
30-34 år	16.256	44,15	20.562	55,85	36.818
35-59 år	137.964	83,12	28.015	16,88	165.979

Pr. jan. 2008

Alder	Betaler	(i %)	Betaler ikke	(i %)	Total antal medlemmer
30-34 år	17.962	55,29	14.527	44,71	32.489
35-59 år	133.228	82,84	27.606	17,16	160.834

Pr. jan. 2009

Alder	Betaler	(i %)	Betaler ikke	(i %)	Total antal medlemmer
Under 30 år	458	1,41	32.011	98,59	32.469
30-34 år	18.043	59,40	12.334	40,60	30.377
35-59 år	126.401	79,58	32.432	20,42	158.833

Pr. 15-12-2009

Alder	Betaler	(i %)	Betaler ikke	(i %)	Total antal medlemmer
Under 30 år	297	0,94	31.325	99,06	31.622
30-34 år	10.626	39,64	16.182	60,36	26.808
35-59 år	108.448	70,78	44.775	29,22	153.223

Kilde: HK's Datavarehus

VEU statistik

Der er i de første 11 måneder af 2009 udbetalt 95.365048 kr. VEU-godtgørelse mod 67.127.756 i hele 2008.

65.404.474 kr. er udbetalt til arbejdsgiverne i de tilfælde, hvor medlemmet får løn under deltagelsen i kurset, mens 29.960.574 kr. er udbetalt direkte til medlemmerne. Der er dermed at være tale om en væsentlig stigning i VEU-aktiviteten i forhold til 2008.

2009

Kasse	Medlem	Arbejdsgiver	
53	29.447.245,00	64.774.451,00	94.221.696,00
153	67.875,00	50.662,00	118.537,00
253	445.454,00	579.361,00	1.024.815,00
I alt	29.960.574,00	65.404.474,00	95.365.048,00

2008

Kasse	Medlem	Arbejdsgiver	
53	10.962.480,00	55.211.386,00	66.173.866,00
153	71.641,00	52.872,00	124.513,00
253	301.776,00	527.601,00	829.377,00
I alt	11.335.897,00	55.791.859,00	67.127.756,00

Udbetalingsstatistik for ydelser udbetalt af a-kassen i 2009

Måned	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov
Dagpenge	7.191	7.636	8.979	9.126	8.878	10.471	10.457	12.037	11.957	12.534	12.650
Feriedagpenge*	2.448	2.697	3.874	3.365	1.747	2.204	2.119	1.222	1.116	1.153	1.029
Efterløn	22.407	22.201	22.094	21.839	21.435	21.486	21.418	21.327	21.474	21.368	21.108
Skattefri præmie	132	231	134	141	201	223	224	169	142	241	197
Orlov til børnepasning	198	209	184	171	136	200	230	241	179	143	106
Aktiveringsydelse	1.150	1.350	1.567	1.405	1.503	1.764	1.348	1.368	1.943	2.262	2.289
VEU-godtgørelse	5.075	5.152	5.779	4.690	5.529	7.920	6.400	5.215	8.853	10.106	8.851

Udbetalingsstatistik for ydelser udbetalt af a-kassen i 2008

Måned	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Dagpenge	9.130	8.820	7.217	8.012	7.282	6.341	6.807	6.642	6.756	6.701	6.332	6.944
Feriedagpenge*	3.388	4.284	4.340	5.101	2.622	2.948	3.267	1.836	1.718	1.860	1.542	2.248
Efterløn	22.690	23.165	24.565	23.487	22.688	22.480	22.223	22.351	22.617	22.710	22.434	22.446
Skattefri præmie	118	192	188	168	138	146	161	181	160	226	198	163
Orlov til børnepasning	228	239	206	219	207	262	373	380	347	253	195	200
Aktiveringsydelse	1.691	1.754	1.502	1.759	1.668	1.256	1.405	1.080	1.549	1.529	1.460	1.411
VEU-godtgørelse	3.944	4.366	2.650	2.581	2.619	4.664	2.182	3.922	2.400	3.338	5.919	6.096

* Tallet repræsenterer det behandlede antal ansøgninger i den pågældende måned

Oversigt over nulkort, blanketter og afholdte samtaler inden for HKA's søjler (2008-2009)

Søjle/funktion	DAGPENGE	FERIE DAGPENGE	EFTLØN	EFTLØN	ORL-B
	NULKORT	BLANKET.	NULKORT	PRÆMIER	UDBETALT
Juni	10471	2204	21486	223	200
Maj	8878	1747	21435	201	136
April	9.126	3.365	21.839	141	171
Marts	8979	3874	22094	134	184
Feb	7636	2697	22201	231	209
Jan	7191	2448	22407	132	198
Dec*	6944	2248	22446	163	200

Søjle/funktion	AKTIVERINGS- YDELSE	VEU	CM	CV ANDRE	RÅDIG- HED	UPH	UPH
	UDBETALT	UDBETALT	SAM- TALER	SAM- TALER	SAM- TALER	RÅDIG- HED	EJ- RÅDIGHED
Juni	1764	7920	1609	448	2655	112	149
Maj	1503	5529	1643	611	2355	91	118
April	1.405	4.690	1.258	421	1.854	91	189
Marts	1567	5779	1849	575	1840	140	199
Feb	1350	5152	1299	578	3119	127	170
Jan	1150	5075	1625	622	3507	102	129
Dec*	1411	6096	1061	494	2697	143	193

*: Indtil 15. december 2009

Administration1

Administration1 (udtales Administrationen)

Administration1 (der tidl. hed HK´s Fælles AdministrationsCenter – FAC), har eksisteret siden 1. januar 2008.

Administration1´s mission og vision er som følger:

Mission

- Administration1 sikrer flest mulige ressourcer til vores kunders kerneopgaver gennem effektivisering og optimering af deres administrative processer

Vision

- Administration1 vil være organisationernes bedste valg til varetagelse af administrative opgaver

Administration1´s værdigrundlag

- Vi er til for vores kunder
- Vi vil være professionelle
- Vi vil være en attraktiv arbejdsplads

Administration1 er opdelt i flg. enheder

- Personale & HR og Scanning
(Personaleadministration, HR udvikling og Scanning)
- Økonomi
(Bogholderi, Kontingent, HK forsikring og Lønadministration)
- IT
(Winnie, Nyt IT, Intranet, Mit HK og Brugerservice)
- Fælles sekretariat
(Indkøb, Ledelsesrapportering og MKC)

Pr. den 17. juni 2009 blev MKC sekretariatet overflyttet fra Forbundet til Administration1.

Vores succeser

I Administration1´s andet leveår, har vi blandt andet opnået flg.:

- Vi er overgået fra opstartsfase til stabil driftsfase
- Vi har fået reduceret HK´s omkostninger til administration betydeligt
- Vi har fået strømlinet og effektiviseret de fleste administrative processer

Bemanding

Bemandingen i Administration1 er i skrivende stund (december 2009) på 81 personer. Desuden har vi ansat 19 projektansatte, der er dedikeret til Winnie programmet.

Nye kunder

For i overensstemmelse med strategien at tiltrække yderligere kunder (og dermed opnå en række stordriftsfordele), har vi udarbejdet en brochure, hjemmesiden www.administration1.dk samt et "salgskit" til Hovedbestyrelsen.

Vi er i dialog med en række forskellige organisationer, med henblik på at kunne indgå samarbejdsaftaler omkring håndtering af administrative opgaver.

Nedenfor følger status fra de fire enheder i Administration1.

Personale & HR samt Scanning

Personale & HR

Personale & HR varetager HK Danmarks opgaver omkring HR processer, udvikling og personaleadministration, herunder arbejdsgiverfunktionen. Yderligere varetages personaleadministrationen for HKA.

HR afdelingens primære fokus har i 2009 været på følgende områder:

- Strategisk Ledelses Forum valgte at se nærmere på ledelsesmodellen Excellence, hvorefter der har været holdt forskellige forløb relateret hertil. Yderligere er der arrangeret workshops vedr. strategisk økonomistyring for en del af Forbundets chefer samt kursus i konflikthåndtering for alle med personaleledelse
- Implementering af Lessor PM – HK´s nye personalesystem, der indeholder en personaleadministrativ del, et kompetencemodul samt et rekrutteringsmodul
- Forhandling af særoverenskomster, etablering af kompetencefonde, ny seniorordning samt den indledende planlægning af de næste store overenskomstforhandlinger

Derudover faciliterer HR afdelingen Forbundshusets VN samt Fælles VN, der nu er erstattet af det helt særlige dialogforum bestående af klubrepræsentanter, den valgte ledelse samt den ansatte ledelse.

Scanning

I forhold til sidste år, hvor stort set al indgående post til HKA blev indscannet er der tilgået yderligere opgaver:

- Sortering af post ifm. Job og Formidling
- Rykkerbreve til HK medlemmer scannes og lægges i EDH

Scanningsopgaven er i sig selv pga. stigende ledighed samt skærpede krav til kontrol af ledige, blevet betydeligt mere omfangsrig end oprindeligt.

Økonomi

Økonomi varetager betaling og bogføring af bilag for alle afdelinger, sektorer, HKA og Forbundet, samt forestår løn- og honorarudbetaling for alle fastansatte, politikere, vikarer og andre løsarbejdere.

Økonomi udarbejder modeller og værktøjer til brug for kundernes endelige regnskabs- og budgetbehandling.

Økonomi deltager i og faciliterer Forbundet i forbindelse med den årlige budgetprocedure samt står for udarbejdelsen af Forbundets kvartals- og årsregnskaber.

Økonomi varetager HKA´s dagpengeudbetalinger og refusionsregnskab overfor Arbejdsdirektoratet og andre offentlige myndigheder.

Økonomi forestår den samlede kontingentopkrævning samt rykning og sletning af medlemmerne. Besvarelser af henvendelser vedr. HK's forsikringsordninger samt tilmelding/udmelding varetages ligeledes.

Økonomi's primære fokus har i 2009 været følgende:

- Overføre lønudbetaling til fælles lønsystem for alle kunder
- Påbegynde indførelsen af nyt medarbejdersystem (Lessor SP/Tid og Job)
- Overflytte diætudbetaling/udlæg for alle ansatte fra bankoverførsel til udbetaling med lønnen

Kontingentoversigt pr. 1. januar 2009

Fuldtid:	kr.
AA1 med a-kasse - med efterlønsbidrag	1.183,00
AA2 med a-kasse - uden efterlønsbidrag	760,00
AA5 med a-kasse - med deltidsefterløn	1.042,00
AH uden a-kasse	359,00
AM1 under 25 år halve dagpenge med efterlønsbidrag.	814,00
AM2 under 25 år halve dagpenge uden efterlønsbidrag	391,00
AR1* ledige uden dagpenge - med efterlønsbidrag	811,00
AR2* ledige uden dagpenge - uden efterlønsbidrag	388,00
AR5* ledige uden dagpenge - med deltidsefterløn	670,00
A71 kombination - med efterlønsbidrag	1.040,00
A72 kombination - uden efterlønsbidrag	617,00
A75 med deltids efterløn	899,00
A91 selvstændige/freelancere - med efterlønsbidrag	1.183,00
A92 selvstændige/freelancere - uden efterlønsbidrag	760,00
A95 selvstændige/freelancere - med deltidsefterløn	1042,00
Deltid:	
BB1 med a-kasse - med efterlønsbidrag	802,00
BB2 med a-kasse - uden efterlønsbidrag	520,00
BI uden a-kasse 15-30 timer pr. uge	216,00
BN1 under 25 år halve dagpenge med efterlønsbidrag	563,00
BN2 under 25 år halve dagpenge uden efterlønsbidrag	281,00
BS1* ledige uden dagpenge - med efterlønsbidrag	573,00
BS2* ledige uden dagpenge - uden efterlønsbidrag	291,00
BH* under 18 år fritidsjob m/heltidsulykke ½ dækning	39,00
BW uden a-kasse under 15 timer pr. uge	142,00
Efterløn:	
E1 heltid 2. trin - (82%)	270,00
E2 deltid 2. trin - (82%)	258,00
EC3 heltid - Flexibel 91% -100%	523,00
ED3 deltid - Flecibel 91% -100%	426,00
Diverse:	
HJ* pension fra 1/1 2006.	50,00
HS* skånejob	50,00
HP* fortidspension	50,00
Uddannelse:	
DA1 praktisk med efterlønsbidrag	919,00
DA2 praktisk uden efterlønsbidrag	496,00
DA5 praktisk med deltidsefterløn	778,00
DB1 udd. §7 stk. 1 med efterlønsbidrag	629,00

DB2 udd. §7 stk. 1 uden efterlønsbidrag	206,00
DC1 udd. §7 stk. 1 med efterlønsbidrag - deltid	488,00
DC1 udd. §7 stk. 1 uden efterlønsbidrag - deltid	206,00
DD1* teoretisk med efterlønsbidrag	811,00
DD2* teoretisk uden efterlønsbidrag	388,00
DD5* teoretisk med deltidsefterløn	670,00
DH elever under praktisk uddannelse	95,00

Kun a-kasse:

PT1 fuldtid - med efterlønsbidrag	824,00
PT2 fuldtid - uden efterlønsbidrag	401,00
PT5 fuldtid - med deltidsefterløn	683,00
P81 kombination - med efterlønsbidrag	824,00
P82 kombination - uden efterlønsbidrag	401,00
P85 kombination - med deltidsefterløn	683,00
P91 selvstændig - med efterlønsbidrag	824,00
P92 selvstændig - uden efterlønsbidrag	401,00
P95 selvstændig - med deltidsefterløn	683,00
RL1 deltid - med efterlønsbidrag	586,00
RL2 deltid - uden efterlønsbidrag	304,00
PP1 under 25 år - fuldtid med efterlønsbidrag	643,00
PP2 under 25 år - fuldtid uden efterlønsbidrag	220,00
RÆ1 under 25 år - deltid med efterlønsbidrag	465,00
RÆ2 under 25 år - deltid uden efterlønsbidrag	183,00
SB1 udd. §7, stk. 1 med efterlønsbidrag	534,00
SB2 udd. §7, stk. 1 uden efterlønsbidrag	111,00
SC1 udd. §7, stk. 1 med efterløn - deltid	393,00
SC2 udd. §7, stk. 1 uden efterløn - deltid	111,00
U4 fuldtid 2. trin - (82%)	148,00
U5 deltid 2. trin - (82%)	136,00
UG3 fuldtid - Flexibel 91%-100%	401,00
UK3 deltid - Flexibel 91%-100%	304,00

Medlemmer af HK/Stat har et kontingent, der er kr. 13,00 større end de angivne satser.

Medlemmer af HK Handel har et kontingent, der er kr. 3,00 større end de angivne satser.

Medlemmer af HK/Kommunal har et kontingent, der er kr. 7,00 mindre end de angivne satser.

Undtaget er de med * mærkede kontingentgrupper, som ikke betaler sektorkontingent.

Forbundets medlemsbevægelse

Af tabel 1 fremgår det, at forbundets medlemstal pr. 31. december 2009 er opgjort til 311.815, hvilket er en tilbagegang fra 2008 på 8.335 medlemmer.

Tabel 1. Medlemstallet 1900 - 2008

23.9.1900	700	1.4.1937	26.630	01.04.1974	158.355
1.1.1901	926	1.4.1938	28.573	01.04.1975	175.284
1.1.1902	1.246	1.4.1939	32.641	01.04.1976	207.066
1.1.1903	896	1.4.1940	36.217	01.04.1977	229.809
1.1.1904	556	1.4.1941	38.079	01.04.1978	250.149

1.1.1905	622	1.4.1942	40.798	31.12.1978	263.869
1.1.1906	797	1.4.1943	43.275	31.12.1979	273.319
1.1.1907	1.055	1.4.1944	45.344	31.12.1980	279.750
1.1.1908	1.131	1.4.1945	48.860	31.12.1981	290.506
1.1.1909	1.219	1.4.1946	53.861	31.12.1982	297.281
1.1.1910	1.433	1.4.1947	55.645	31.12.1983	304.329
1.1.1911	1.690	1.4.1948	58.734	31.12.1984	309.549
1.7.1912	2.370	1.4.1949	60.458	31.12.1985	311.220
1.7.1913	3.242	1.4.1950	62.113	31.12.1986	313.701
1.7.1914	4.033	1.4.1951	64.028	31.12.1987	314.745
1.7.1915	4.431	1.4.1952	66.600	31.12.1988	317.469
1.4.1916	4.294	1.4.1953	68.546	31.12.1989	322.990
1.4.1917	5.448	1.4.1954	70.202	31.12.1990	335.943
1.4.1918	9.456	1.4.1955	72.810	31.12.1991	349.556
1.4.1919	20.619	1.4.1956	75.049	31.12.1992	360.053
1.4.1920	23.405	1.4.1957	78.876	31.12.1993	362.336
1.4.1921	19.382	1.4.1958	77.895	31.12.1994	361.125
1.4.1922	61.472	1.4.1959	80.663	31.12.1995	360.980
1.4.1923	13.035	1.4.1960	83.072	31.12.1996	356.855
1.4.1924	11.726	1.4.1961	86.405	31.12.1997	354.534
1.4.1925	11.777	1.4.1962	92.141	31.12.1998	359.767
1.4.1926	11.942	1.4.1963	97.218	31.12.1999	354.101
1.4.1927	12.241	1.4.1964	104.920	31.12.2000	377.190
1.4.1928	12.371	1.4.1965	112.320	31.12.2001	377.228
1.4.1929	12.254	1.4.1966	117.947	31.12.2002	375.140
1.4.1930	13.109	1.4.1967	122.533	31.12.2003	367.908
1.4.1931	13.729	1.4.1968	128.437	31.12.2004	370.420
1.4.1932	16.012	1.4.1969	137.822	31.12.2005	362.299
1.4.1933	18.981	1.4.1970	143.705	31.12.2006	345.968
1.4.1934	21.949	1.4.1971	146.146	31.12.2007	329.679
1.4.1935	23.397	1.4.1972	152.739	31.12.2008	320.150
1.4.1936	25.018	1.4.1973	157.303	31.12.2009	311.815

Hædersemler

Der udleveres emblem i guld m/omalje for 50 års medlemskab, i guld for 40 års medlemskab og i sølv for 25 års medlemskab.

I løbet af 2009 er der udleveret 208 emblemer i guld m/omalje, 1198 guldemblemer og 1613 sølvemblemer.

Legater

HK/Danmarks Almennyttige Fond

Der er ikke uddelt noget fra ovennævnte fond i 2009.

HK/Danmarks Uddannelses Fond

Der er i 2009 uddelt 15 legatportioner til et samlet beløb på kr. 194.075,00.

IT

(Winnie, Nyt IT, Intranet, Mit HK og Brugerservice)

Udviklingen af Winnie-programmet (det nye a-kasse- og medlemssystem) er tæt på at være færdig til implementering i HK. Programmet er blevet udvidet til også at omfatte et nyt fagligt system (NFS), med en ny og bedre brugergrænseflade.

Der er blevet kørt en omfattende test både af konverteringen af data fra ARKE-systemet til Winnie og af den nye funktionalitet i Winnie/NFS og øvrige berørte systemer.

Målsætningen er at gøre systemerne produktionsmodne til 15. februar 2010, samt sikre at organisationen er klar til at modtage og anvende systemerne.

Et af de andre store projekter i 2009 var vores nye intranet, som er tiltænkt rollen som omdrejningspunkt for HK's samarbejde og videndeling. Dette bliver yderligere forstærket, når der i 2010 bliver skabt en tættere binding til mail og kalendersystemerne.

Af væsentlige nye initiativer på web-området skal fremhæves den nye portal for HK's tillidsvalgte - TR portalen, der skaber grundlaget for en tættere dialog mellem sektorerne, afdelinger og de tillidsvalgte og i sidste ende medlemmerne. Endvidere skal nævnes, at det nu er muligt for medlemmer at se deres overenskomster i Mit HK, samt at det er muligt at lave arrangementer på Mit HK.

Samtidig med den omfattende systemudvikling i hele 2009, har der været ganske betydelige opgaver med Nyt IT, hvilket dækker over implementeringen af det nye tekniske fundament for alle IT-systemerne i HK, dvs. driftsleverancerne er flyttet til NNIT efter udbuddet i 2008, hele serverparken og basissoftwaren er rekonfigureret i en ny og bedre opsætning, samt planlægning og gennemførelse af første del af mailmigreringen fra Notes til Microsoft med tilhørende uddannelse af alle i HK.

Ud fra den betragtning at den bedste og mest økonomiske drift opnås ved en gennemgribende standardisering, er alle pc-arbejdspladser blevet udskiftet med nye modeller og ny teknologi.

De mange ændringer og systemopgraderinger har givet et meget travlt år for Brugerservice. I forbindelse med skiftet til ny driftsleverandør har Brugerservice også fået en ny samarbejdspartner i servicedesken hos NNIT. Dette har bl.a. nødvendiggjort en ressourcekrævende dialog og opkvalificering af leverandørens supportmedarbejdere. Aktiviteten har på nogle områder endnu ikke vist sin styrke, men der arbejdes målrettet på at opnå gode resultater fremadrettet, så brugertilfredsheden igen kan måle sig med den bedste på markedet.

Fælles sekretariat

Indkøb

Indkøb har indgået rammeaftaler på en række områder med henblik på at opnå bedre priser og samhandelsvilkår generelt, ved at samle HK's indkøbsvolumen. Aftalerne er indgået på områder, som er udvalgt dels efter ønske fra de enkelte organisatoriske enheder samt optimeringspotentiale.

Der har været stor fokus på at få nuværende samt nye potentielle leverandører til at overholde krav om overenskomst iht. den godkendte indkøbspolitik, ligesom et samarbejde omkring etablering af fælles merchandise produkter på tværs af de organisatoriske enheder er indledt.

Ledelsesrapportering

Ledelsesrapportering har i samarbejde med de enkelte organisatoriske enheder videreudviklet ledelsesrapporteringen, som indeholder rapportering om:

- Medlemsstatistikker
- Økonomital
- Personalestatistikker
- Produktionsstatistikker

Idéen med en fælles ledelsesrapportering er, at der skal være mulighed for benchmarking på tværs af de enkelte enheder i HK, så vi kan sikre videndeling og udvikle best practice.

Ledelsesrapportering flyttede 1. oktober sammen med MKC sekretariatet og overtager deres statistikker fra januar 2010.

MKC – MedlemsKontaktCenter i HK

Etableringen af HK's MedlemsKontaktCenter i de 7 regionale afdelinger blev sat i drift den 1. juni 2008. Hovedstaden deltog fra oktober 2008.

Ny model

Den 26. februar 2009 besluttede HB en ny model for MKC på baggrund af, at HK/Hovedstaden ønskede en alternativ løsning. I den nye model adskilles de indkomne kald til HK i 2 segmenter – HK/Hovedstaden og de øvrige 6 HK afdelinger samt Forbundshuset.

Ny åbningstid

Den 19. maj 2009 blev HK's telefonåbningstid ændret, sådan at den fulde service ydes fra kl. 8.00 - 17.00, mens der ydes en begrænset service i tidsrummet 17.00 - 08.00 (fredage kl. 16.00).

I tidsrummet kl. 8.00 - 17.00 håndteres MKC af HK's egne medarbejdere, mens den eksterne samarbejdspartner varetager opgaveløsningen mellem kl. 17.00 - kl. 8.00. HK's medarbejdere besvarer primært kald indenfor deres eget "fagområde".

Mål

Den 5. december 2007 besluttede Hovedbestyrelsen følgende mål for MKC:

Servicemål

- 80 % af alle opkald besvares af en medarbejder indenfor 20 sekunder
- 100 % af alle opkald besvares af en medarbejder indenfor 60 sekunder

Kvalitetsmål

- 50 % af alle opkald med faglige spørgsmål besvares og afsluttes af første medarbejder, der taler med medlemmet. På sigt er målet at besvare mindst 75 %.

Ingen af de nuværende segmenter har haft de fornødne ressourcer til at nå det opstillede servicemål. MKC's Implementeringsgruppe arbejder på en evaluering af målene, hvilket vil blive indstillet til HB i 2010.

HK Handel

Året, hvor krisen blev tydelig

2009 blev et år i krisens tegn for det danske samfund og for handelsområdet. Heldigvis gav året dog også positive signaler blandt andet i forhold til det faglige arbejde i HK HANDEL.

2009 vil formentlig især blive husket som året, hvor vi desværre mærkede et markant tilbagefald i den danske økonomi, bankkriser, boligkriser og tilbagegang på arbejdsmarkedet, hvor arbejdsløshed igen begyndte at vise sig. Men forhåbentlig vil vi også senere huske året for et tilbagefald, der heldigvis blev relativt kort. Om det så virkelig bliver det billede, ved vi ikke i skrivende stund. Ekspertene er stadig uenige om, hvordan krisen vil udvikle sig. Året sluttede med en temmelig mat julehandel, og danskere der stadig holder igen med at bruge penge til forbrug... hvis nu de svære tider bider sig endnu mere fast. Det betød mange steder et udsalg der startede rekord tidligt den 27. december... allerede inden der sidste julelys var slukket!

På den politiske scene skiftede regeringen statsminister fra Fogh til Løkke. Men danskerne ønsker det måske helt anderledes. Efter en langt fra imponerende styring af det internationale klimatopmøde, viser flere meningsmålinger flertal for en ny regering.

En ny regering ser også ud til at være eneste måde at redde den lukkelov, som ellers på fineste måde har sikret et mangfoldigt handelsliv, hvor der er plads til både den lille specialbutik og de store megabutikker og butikcentre.

2009 blev nemlig året, hvor den borgerlige regering i samarbejde med Dansk Folkeparti meldte ud, at man nu helt vil afskaffe lukkeloven. Den endelige beslutning tages dog først i begyndelsen af det nye år.

Denne årsberetning kigger tilbage på årets faglige arbejde, både de begivenheder som vi helst var foruden og på de mange flotte faglige resultater, som lykkedes i løbet af året på grund af engagerede tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, fagligt aktive og de valgte politikere i HK HANDEL.

Lønstigninger afløst af fyringsrunder

Efter et par år med fuld beskæftigelse, og problemer med at tiltrække medarbejder til handelsområdet, har den generelle økonomiske krise vendt op og ned på billedet. Specielt indenfor engrosområdet er der igennem de sidste ½ års tid sket endog store fyringsrunder. En underlig situation, når det blot er et år eller halvandet siden, at man inden for samme branche headhuntede medarbejdere fra hinanden med store lønstigning til følge.

HK HANDEL har været aktiv fra første færd med at tackle krisen på den bedste måde. En del var vel overraskede over, at vi faktisk var blandt de første til overhovedet at advare om en forestående krise. Da det viste sig, at vi havde tydet de ildevarslende tegn rigtigt, inviterede vi alle tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter inden for handelsområdet til at diskutere, hvad krisen kunne betyde, og hvordan man kunne imødegå og udskyde krisen lokalt på arbejdspladsen. Sammen med resten af HK satte vi endnu en stor krisekonference på benene, hvor eksperter, arbejdsgivere og repræsentanter for fagbevægelsen kunne snakke om mulige løsninger på krisen. Og over for arbejdsgiverne inviterede vi til i fællesskab at forsøge at finde lokale løsninger. Mange steder har man med held kunne indarbejde efteruddannelse og opkvalificering som en måde at udskyde krisen.

Krisen har desværre slået igennem på lønstigningerne inden for vores områder. Handelsområdet har tilmed oplevet store virksomheder der, med krisen som undskyldning, har forsøgt sig med lønstop. Det kan naturligvis være en reel begrundelse, hvis der rent faktisk er krise på virksomheden. Men desværre har vi oplevet, at nogle arbejdsgivere har forsøgt sig med at gennemføre lønstop, selv om virksomheden reelt ikke er i krise! Virksomheder der måske endda arbejder inden for områder, der profiterer af krisen. For eksempel discountbutikkerne, der tværtimod har oplevet ekstra vind i sejlene.

HK HANDEL har haft et par faglige sager om netop lønstop på virksomheder, der ikke er i krise, som det er lykkedes at forlige. Virksomhederne har efterfølgende meldt ud til deres medarbejdere, at de efter forhandlinger med HK HANDEL må anerkende at overenskomsten skal overholdes og at der selvfølgelig er mulighed for lønforhandlinger.

Lønstatistikken for perioden 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009 viser, hvordan krisen har sat sine tydelige spor. Handelsområdet oplevede året før en gennemsnitlig lønstigning på ikke mindre end 5 procent. Den stigning har krisen tydeligt forhindret sig i at gentage sig. Det seneste år er lønnen således kun steget med i gennemsnit 2,4 procent – altså mere end en halvering!

Krisen får formentlig også medarbejdere på ellers økonomisk velfunderede arbejdspladser til at holde igen med at bede om lønforhandling. Nogle steder kan man næsten ikke undgå at tænke på, om der er arbejdsgivere, der bevidst tænker i at beskrive et krisescenarie, der er værre end virkeligheden. I Jysk sløjfede man for eksempel årets julegave til de ansatte, samtidig med at Lars Larsen i store avisartikler pralede med, hvordan man vil sætte ny turbo på udvidelserne af den store butikskæde i udlandet.

Krisens spor i de personlige pensionsopsparinger

Selv om skribenter og politikere flere gange i løbet af året har forsøgt at afslutte den negative udvikling ved at fortælle om de ”sikre” tegn på, at krisen nu var overstået, så melder rapporterne fra handelsområdets ”forpost”, engros-lagrene, desværre endnu ikke om stigende aktivitet.

Ikke desto mindre er det finansielle marked begyndt at rette sig.

Det har bl.a. betydet, at medlemmernes personlige depoter i pensionselskaberne heldigvis igen er vokset markant - efter den voldsomme nedtur, som mange oplevede i 2008.

Der er ganske vist stadig risiko for et tilbagefald. Men udviklingen i 2009 har været ganske positiv, og advarselsslamperne blinker derfor knap så kraftigt som hidtil.

FunktionærPension har i 2009 været særdeles synlige. Hver måned er der pensionsdage i alle HK-afdelinger, hvor medlemmerne har mulighed for at konsultere en medarbejder fra Funktionærpension. Der er da heller ingen tvivl om, at der i dag er langt større fokus på vores pensionsordninger, også blandt de yngre medlemmer.

De faglige sejre

Krisen påvirker naturligvis det faglige arbejde – men bestemt ikke sådan, at vi holder os tilbage, og da slet ikke når arbejdsgiverne er på afveje.

HK HANDEL har det sidste års tid haft flere faglige voldgifter og blandt andet fået medhold i at der skal betales pension til elever, der er ansat under HK HANDELS overenskomst med Bager- og Konditormestre i Danmark.

Og så har vi igen fået slået fast, at HK HANDELS butiksoverenskomst er en månedslønsoverenskomst, hvor medarbejderen har krav på at få udbetalt løn og tillæg for hele den indeværende måned ved månedens udgang.

I skrivende stund har vi berammet en faglig voldgift i januar 2010 om, hvorvidt vokselever der er ansat på HK HANDELS butiksoverenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal have anciennitetstillæg.

Vi har i indeværende overenskomstperiode lavet aftaler med Dansk Erhverv Arbejdsgiver om fordelingen af pensionsmidler på henholdsvis livrente og ratepension og en aftale om at det ikke er muligt at genkøbe sin pension. Det betyder, at det ikke er muligt at få udbetalt sin pension før pensionering.

Oplæg til overenskomstforhandlingerne

Det faglige arbejde bliver ekstra synligt i de kommende måneder. HK HANDEL skal forny alle sine overenskomster i 2010.

Forberedelserne til forhandlingerne startede allerede i foråret 2009.

Som noget nyt indbød HK HANDEL alle faglige aktive (tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, klub- og sektorbestyrelsesmedlemmer m.m.) til en stor fælles overenskomstkonference, hvor der var mulighed for at drøfte præcist hvilke krav, der skal stilles til fornyelsen af overenskomsterne indenfor de forskellige overenskomstområder.

Alle de krav og temaer som HK HANDEL indsamlede fra konferencen, fra klubber og også via HK HANDELS overenskomsthjemmeside indgik efterfølgende i sektorbestyrelsens overvejelser og diskussioner. Hvorefter man besluttede krav og temaer til overenskomstfornyelsen i 2010.

På HK HANDELS to hjemmesider om overenskomst 2010, kan der læses meget mere om overenskomstforhandlingerne, ligesom det er muligt at se både HK HANDELS og arbejdsgivernes krav til overenskomstforhandlingerne. Alle har adgang til den åbne hjemmeside, mens den lukkede hjemmeside er alene for medlemmer af HK HANDEL.

På www.hkhandel.dk/ok2010 kan man også tilmelde sig en sms-service, så man får en sms tilsendt, når der er nye aktuelle oplysninger på en af hjemmesiderne.

Ligeløn bliver et af hovedkravene ved ok-forhandlingerne

For HK HANDEL har ligeløn altid været et højt prioriteret område. Butiksfaget er et udpræget kvindefag - men desværre også et lavtlønsgag og et fag hvor der lønnes meget forskelligt, alt efter om du er mand eller kvinde.

Nu er ligeløn derfor sat på dagsordenen som et af emnerne ved de kommende forhandlinger om nye overenskomster.

Som oplæg til forhandlingerne og umiddelbart inden HK/Danmarks kongres i november 2009 har HK HANDEL sammen med HK/Privat og HK /Danmark gennemført en kampagne om ligeløn. Kampagnen var en del af løsningskampagnerne under sloganet "Vi er alle en del af løsningen".

I dagligdagen indgår ligelønsarbejdet også centralt i det faglige arbejde:

- HK HANDEL gennemfører mellem 6 - 8 grundkurser for tillidsrepræsentanter hvert år - i alt 105 tillidsvalgte pr. år i gennemsnit. Her undervises bl.a. hvilken løndannelse, der finder sted på det danske

arbejdsmarked og der sættes der fokus på, hvordan lønforhandlinger på arbejdspladserne afvikles. Der undervises i brugen af lønstatistikker; herunder hvordan kvinder og mænd skal sammenligne sig med hinanden, uddannelsesmæssigt, jobmæssigt osv.

- Der er afholdt ca. 100 lønmøder med deltagelse af ca. 1.500 medlemmer.
- HKs lønstatistik er udsendt til alle medlemmer, inkl. lønudviklingen ml. mænd og kvinder.
- Der er udsendt information til alle tillidsrepræsentanter om muligheden for at kræve lønstatistikker på virksomheden. Sektoren bistår tillidsrepræsentanter i besigtigelser på arbejdspladserne for at vurdere eventuelle ligelønsproblemer og rejser naturligvis sagerne efterfølgende.
- Sektoren har en hjemmeside om løn - hkhandel.dk/loen - hvor der dels er et afsnit om kvinder og lønforhandling dels et afsnit om ligeløn.

Et fagligt arbejde, der altså også fik ekstra fokus i efteråret via en utraditionel og nyskabende kampagne.

Kampagnens hovedtema var, at på trods af, at det er 34 år siden ligelønsloven trådte i kraft, så har vi stadig en gennemsnitlig forskel på mænd og kvinders løn i Danmark i 2009 på 17,7%.

Kampagnen havde en humoristisk og let provokerende tone. Der blev gennemført en nyskabende PR-event med en kønsopdelt metrostation centralt i København. Her var der en hurtig rulletrappe forbeholdt til mænd og en langsommere til kvinder, der var sat en blød sofa op til mændene og en hård træbænk til kvinderne, mændene fik en gratis avis og skopudsning - kvinderne fik ikke noget og der var afmærkninger på perronen hvor kvinder skulle vente en meter bag ved mændene på at komme ind i toget. Denne event strakte sig over en uge og gav genlyd i medierne.

Dernæst blev der kørt en annoncekampagne med temaet "alle piger kan få ligeløn. altså alle dem der er dronninger/ministre eller folkepensionister.

Sidst blev der kørt på onlinebannere, og HK sponsorerede en TV-transmitteret kvindehåndboldkamp. Viborg HK spillede således en champions league kamp iført HK-trøjer og med HK-logo og ligelønsslogan på trøjen.

På HK forbundskongres deltog samtlige kongresdeltagere i en event, hvor man delte morgenmad ud på metrostationerne i København, men kun til kvinder!

Herudover indeholdt kampagnen fx en elektronisk ligelønsberegner og HK's forslag til en ligelønslov, udarbejdet med paragraffer, bemærkninger osv. Det har givet anledning til megen opmærksomhed.

Alt i alt en kampagne, som gav genlyd både internt i HK-organisationen og ekstern hos medlemmer og i offentligheden. Ligeløn blev slået fast som et helt centralt tema for HK på forbundskongressen.

Samtidig blev kampagnen en fin opstart til overenskomstforhandlingerne på det private område i de kommende måneder. Forhåbentlig vil vi i forbindelse med overenskomstforhandlingerne kunne tage et afgørende skridt hen imod at ændre virkeligheden indenfor handelsområdet, så der ikke i fremtiden fortsat er så urimelig forskel i, hvordan kvinder og mænd betragtes og behandles.

Lukkeloven i strid mod vind – på vej mod at blive helt afskaffet 2009 blev desværre året, hvor regeringen og Dansk Folkeparti indgik forlig om en voldsom liberalisering af lukkeloven.

Forliget falder i to trin og de væsentligste punkter i lovforslaget er:

Pr. 1. juli 2010 foreslås følgende:

- Alle butikker kan om lørdagen generelt holde åbent til kl. 20.00 i stedet for som nu til kl. 17.00.
- Muligheden for søndagsåbent udvides, således at alle butikker får mulighed for at holde åbent den første og sidste søndag hver måned, alle søndagene i december samt 4 løse søndage herudover i løbet af året.
- Bagerbutikker og byggemarkeder undtages generelt fra lukketidsreglerne.
- Mindre butikker, som sælger materialer til hus og have, undtages generelt fra lukketidsreglerne.

Pr. 1. oktober 2012 foreslås følgende:

- Lukketiderne ophæves helt på nær på helligdage og enkelte andre dage. Dvs. alle butikker får mulighed for at holde åbent alle dage, herunder alle søndage, på nær på helligdage, grundlovsdag, juleaftensdag samt nytårsaftensdag efter kl. 15.00.

Det forventes at lovforslaget førstebehandles i januar eller februar 2010.

HK HANDEL har kæmpet imod - med næb og klør - og er naturligvis stærk modstander af dette forslag. Det vil have en lang række negative konsekvenser, både for de, der arbejder i detailhandelen, men også for ansatte på lagre, transport, kontor og rengøring.

Hertil kommer en række uafklarede problemstillinger, som fx børnepasning, offentlig transport, konkurrenceforhold, butiksstruktur, klimabelastning m.m. som regeringen burde have undersøgt, før den søsætter så vidtgående et lovforslag.

HK HANDEL ønsker forslaget taget af bordet! Hvis dette ikke er muligt, bør gennemførelse af lovforslagets 2. trin afvente en grundig evaluering af konsekvenserne af lovforslagets trin 1.

Derfor kræver HK HANDEL, at der nedsættes en følgegruppe, der nøje følger udviklingen og melder tilbage til politikerne, så en evt. beslutning om yderligere liberalisering træffes på et oplyst og sagligt grundlag.

Blandt de mange aktiviteter for at forhindre en total afskaffelse af lukkeloven er blandt andet meningsmålinger blandt forbrugerne, mediekontakter, kontakt til samtlige partier på Christiansborg, kontakt til Forbrugerrådet, landets kommuner, landbrugsorganisationer mm.

I forbindelse med overgangen til det nye år, har alle erhvervsaktive medlemmer af HK HANDEL modtaget et personligt brev, hvor vi har fortalt om de mange aktiviteter, som HK HANDEL har gennemført for at hindre en total afskaffelse af lukkeloven. Samtidig blev der indrykket annoncer i flere store dagblade.

Heldigvis har arbejdet også båret frugt. Både kommuner, Forbrugerrådet og flere oppositionspartier kræver at der laves en evaluering inden en afskaffelse af

lukkeloven. Socialdemokraterne og SF har ligeledes meddelt, at de vil stoppe en total afskaffelse, hvis de kan danne regering inden lukkeloven er helt fjernet.

Medlemstal begynder igen at stige

Efter flere år med medlemstilbagegang har de sidste måneder af 2009 været en positiv overraskelse. Handelsområdet er karakteriseret ved meget stor tilstrømning af medarbejdere. Mere end hver femte medarbejder stopper i løbet af året og erstattes af en ny kollega. Det betyder også, at der konstant skal være meget stor fokus på at besøge de mange tusinde arbejdspladser og forklare om fordelene ved at være med i det faglige fællesskab, og derved hverve nye medlemmer og undgå medlemstilbagegang. Den faglige styrke beror på, at vi er mange der står sammen. Men det er også dyrt at opnå faglige resultater, så jo flere medlemmer vi er, jo billigere bliver det for hver enkelt af os. 2009 startede desværre med, at vi havde flere, der forlod det faglige fællesskab i HK HANDEL, end vi modtog som nye medlemmer. Sidst på året har vi imidlertid set positive tegn på, at vi får så mange nye medlemmer hver måned, at vi ikke samlet må notere tilbagegang. Det er dog værd at bemærke, at handelsområdet generelt har fået færre arbejdspladser. Så selv med den samme fine organisationsprocent må vi nok konstatere, at vi ikke skal drømme om stor fremgang i medlemstallene de kommende år af den simple årsag, at der ikke er lige så mange arbejdspladser som tidligere.

Den vigtigste krumtap – ambassadøren på arbejdspladsen

Det første sted at vise styrken i det faglige fællesskab er naturlig på hver enkelt arbejdsplads. HK HANDEL lægger mange kræfter i at fungere som en inspirerende samarbejdspartner både for arbejdsgivere inden for handelsområdet og når den enkelte medarbejder har brug for vejledning, coaching eller hjælp i forbindelse med arbejdslivet.

Tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsrepræsentanterne er helt afgørende i hele dette arbejde. Som fagforeningens bindeled til arbejdspladsen, fungerer vores kontaktpersoner både som ambassadører for de mange fordele i det faglige fællesskab og kan samtidig opfange tendenser eller problemer, inden de er nået til et punkt, hvor de bliver umulige at løse.

HK HANDEL har ved udgangen af 2009 registreret 398 tillidsrepræsentanter og 509 sikkerhedsrepræsentanter inden for handelsområdet. Dertil kommer en lang række fagligt aktive på arbejdspladser, i lokale bestyrelser og i landsklubber.

I forbindelse med strategiprojektet Nyt HK besluttede HKs hovedbestyrelse derfor også, at der skulle sættes særlig fokus på den store gruppe af tillidsvalgte, som er et væsentlig og meget vigtigt aktiv i det faglige arbejde både i HK og ude på arbejdspladserne.

Efter en række interviews med flere tillidsrepræsentanter blandt andet inden for HK HANDELs område viste det sig at være et massivt ønske, at den enkelte tillidsrepræsentant havde mulighed for at have adgang til en opdateret medlemsliste og ikke mindst mulighed for at finde de mest gængse informationer og materialer et sted.

I forbindelse med HKs kongres i november måned lancerede HK "Portalen for tillidsvalgte".

Hver eneste af HKs tillidsvalgte har mulighed for at komme ind på portalen og finde materialer og informationer og både arbejdsmiljø, overenskomster og

pixiudgaver af overenskomsten. Alt sammen uden at skulle i kontakt med HK-afdelingen først.

En nyskabelse i portalen er desuden, at alle tillidsrepræsentanter via en opdateret medlemsliste har mulighed for at tjekke, hvorvidt HKs registreringer stemmer overens med antallet af medlemmer på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanter har desuden mulighed for via portalen at indsende ændringer til HK-afdelingen.

Forhåbentlig vil dette nye tiltag blive en spændende nyskabelse i det faglige arbejde som kan være med til at gøre det endnu mere spændende og inspirerende for den enkelte fagligt aktive.

I arbejdet med at ruste de faglige aktive til at kunne varetage de mange opgaver på arbejdspladsen tilbyder HK HANDEL naturligvis også en række kurser i det faglige arbejde.

I slutningen af august måned drog 20 af HK HANDELS fagligt aktive medlemmer af sted til Island for at blive udfordret på deres evne til at samarbejde og blive endnu skarpere til at kommunikere. Formålet med turen var at flytte de aktive medlemmer fra deres vante omgivelser ud i den islandske natur hvor samarbejdsøvelser, fysiske udfordringer og udarbejdelse af målsætninger var i fokus og dermed give deltagerne flere faglige redskaber og mod på at udfordre det faglige arbejde på deres arbejdsplads.

Det er en anderledes måde at afholde kurser på og afviklingsformen er ikke dyrere end et ophold på en kursusvejendom i Danmark, men oplevelsen af den barske islandske natur kombineret med de mange udfordringer gør totaloplevelsen meget større for deltagerne.

Vi har gennemført 3 SU Basis kurser i år - det tredje og sidste var resultat af venteliste, hvilket illustrerer at der er stor interesse for netop SU- kurserne. Vi får i øvrigt flotte evalueringer og deltagerne bruger os efterfølgende, når de har problemer eller spørgsmål. Vi har også afholdt 2 SU kurser for faglige kolleger - et vest og et øst for bæltet.

I november afholdt vi vores "Fælles Lands - SU konference med næsten 90 deltagere - også en stor succes. Endelig er vi ved at lægge sidste hånd på Dynamisk Personale Politik version 2. Denne version er gjort mere brugervenlig og har flere funktioner. Det forventes at være klar i midt januar 2010.

Sidst på året måtte HK HANDELS sektorbestyrelse desværre stoppe den pc-ordning, hvor tillidsrepræsentanter har kunnet ansøge om lån af pc til det faglige arbejde. Årsagen er, at ordningen ville blive omfattet af den nye multimedieskat. Derved ville det blive alt for dyrt for den enkelte tillidsrepræsentant at låne en pc. Ordningen har dog været en stor succes i de år, den har fungeret, fordi det har været en stor hjælp i det faglige arbejde.

Alle tillidsrepræsentanter får fortsat en særlig mail-postkasse, sådan at de kan modtage nyheder og fagligt materiale let via mail.

Organisatorer

Et andet nyt tiltag, som så dagens lys i 2009, er syv helt særlige ambassadører, som skal arbejde på at profilere den mange fordele ved fagforeningen og derigennem skaffe nye medlemmer.

HK HANDEL besluttede med virkning fra 1. august 2009 at ansætte en såkaldt organisator til hver af de syv afdelinger. Ansættelsen løber foreløbig i et år, og i tilfælde af den nye model bliver en succes med en mulighed for at forlænge projektet i endnu et halvt år.

Organisatorerne besøger arbejdspladser indenfor HK HANDEL's område og fortælle om, hvad HK tilbyder sine medlemmer. Den primære ide er naturligvis at organisere potentielle medlemmer og undersøge om der er mulighed for overenskomst. Men samtidig er der mulighed for at opnå sidegevinster i forbindelse med disse udadvendte aktiviteter – for eksempel at kunne indgå aftale om formidling af elever fra en handelsskole til arbejdspladsen. Besøgene kan naturligvis også støde på fejl og mangler i forbindelse med arbejdsforholdene. Det første halve år har således også budt på efterbetaling af fritvalgs lønkonto til syv ansatte i en Spar-butik, hvor der efter besøget blev aftalt at efterbetale 25.000 kr. til medarbejdernes fritvalgskonti.

Foreløbig tegner projektet meget positivt. I mange små byer, hvor man ikke er vant til at se HK i dagligdagen, har man nu oplevet, at HK har været synlige i byen og de butiksansatte har fået besøg. Også mindre engrosvirksomheder har oplevet at få uanmeldt servicebesøg fra HK og det er et område, hvor besøgene vil blive intensiveret i januar og februar.

Tiger-butikkerne fik fornyet deres overenskomst i oktober og straks herefter rykkede organisatorerne i alle afdelinger ud med information om fornyelsen og fik små 20 nye medlemmer med hjem ved samme lejlighed. Der blev også genoprettet lidt på stemningen omkring HK, som stadig hænger lidt efter konflikten i 2007.

Elevarbejde

Elevarbejdet har særlig høj prioritet i HK HANDELs faglige arbejde, i det det jo ofte er den allerførste kontakt med arbejdsmarkedet, og her er tale om kolleger som måske skal være inden for handelsområdet i gennem en livslang karriere. Systematik og opfølgning på alle nye elever på HK HANDEL's område sikrer, at alle elever så vidt muligt, får tilbud om at blive medlem af HK HANDEL.

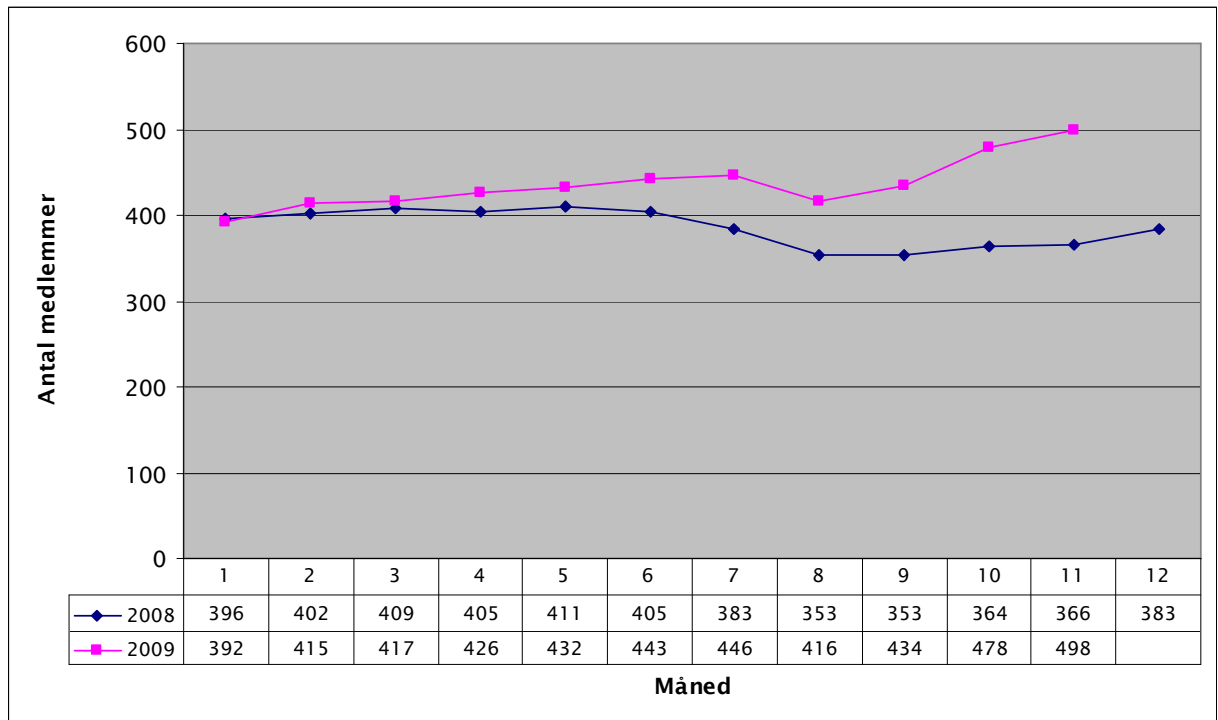
I den optimale verden vil eleverne i læretiden møde HK flere gange. På Handelsskolen når de er på skoleophold. På arbejdspladsen når tillidsrepræsentanten kontakter dem eller HK kommer på besøg eller de bliver ringet op. Det er den langsigtede plan, der arbejdes efter i samarbejdet mellem afdelingerne og sektoren. Der samles op på indsatsen to gange om året, så vi hele tiden forbedrer den.

Flere afdelinger har sat indsatsen i system og det afspejler sig i medlemstallene med det samme. Det gør det modsatte sig desværre også.

Fra august 2009 har det været muligt for elever under 30 år at søge gratis optagelse i a-kassen, hvis de er medlem af HK. Det er en rigtig god tilgang til en snak om at blive medlem af HK. Krisen har fået de unge til at interessere sig mere for HK og a-kasse, dog uden at ret mange kommer uopfordret.

Den samlede mængde af elever på HK's område er faldet med godt 10 %, men på trods af det, så har HK HANDEL fastholdt samme antal elevmedlemmer samlet set, hvilket afspejler det mere systematiske tilgang til organisering.

Samlet set organiserer HK ca. 55 % af de elever, der er på HK's område, så der er stadig mulighed for at udvide antallet af elevmedlemmer.



Elevuddannelserne

Der er af mange årsager fokus på frafald i ungdomsuddannelserne. I 2009 gennemførtes en stor frafaldsundersøgelse på det merkantile område. Et af undersøgelsens mange resultater er, at rigtig mange falder fra efter HG og før de indgår en praktikaftale (det gælder også for de år, hvor det ikke var svært at finde en praktikplads).

Det er ikke godt for de unge, da de jo på den måde kun får ½ uddannelse og dermed ikke er særlig godt rustet til en fremtid på arbejdsmarkedet. Der skal sættes ind med grundigere information i folkeskole og på handelsskolen.

2009 var året, hvor følgerne af finanskrisen blev mærkbare, også på antallet af indgåede elevaftaler. Pr. 31. oktober 2009 havde Handelsuddannelsen en nedgang på 42%, kontoruddannelsen en nedgang på 26% og detailuddannelser en nedgang på 18%.

På den baggrund gennemførtes i 2009 i samarbejde med HK/Privat og Dansk Erhverv en kampagne, hvis hovedformål var at gøre virksomhederne opmærksomme på, at det – finanskrisen eller ej – er en meget kortsigtet løsning at undlade at uddanne fremtidens arbejdskraft, og - i forlængelse heraf - at søge at lette virksomhedernes administrative arbejde i forbindelse med indgåelse af uddannelsesaftaler. Kampagnen kan ses på www.elevpakken.dk Herudover søgte Det faglige Udvalg for Detailhandelsuddannelser om midler til en praktikpladsopsøgende indsats. Udvalget fik i første omgang afslag, men vil søge igen i foråret 2010.

2009 var året, hvor muligheden for at gå i mesterlære for alvor slog igennem. For detailuddannelserne er 1,7 % af de indgåede uddannelsesaftaler indgået som mesterlære.

HK HANDELS øvrige ungdomsarbejde

HK HANDEL har i samarbejde med HK's ungdomskonsulent, de øvrige sektorer samt afdelingerne udviklet en del kurser og tryksager målrettet de unge, specielt til brug ved agitation på Handelsskolerne og ved kurser, konferencer m.m. HK Ungdom har også oprettet en gruppe for de unge HK'ere på Facebook, og der har været afholdt kurser samt konferencer, herunder en medlemskonference med temaet "krisen, de unge og arbejdsmarkedet", som de unge var meget glade for.

Efter og videreuddannelse

Ved indgåelse af overenskomsten i 2007 fik medlemmerne ret til selvvalgt uddannelse. Medlemmerne søger selv på www.kompetencefonde.dk, men store virksomheder kan - hvis de nedsætter et ligeligt sammensat uddannelsesudvalg - selv administrere midlerne. Ordningen trådte i kraft i 2009.

Det betyder selvsagt, at erfaringerne er beskedne. Som andre har HK HANDEL informeret grundigt om denne mulighed, og selv om nogen har benyttet sig af deres ret til selvvalgt uddannelse, er der mange flere der ikke har.

Sektorbestyrelsen har besluttet, at der i 2010 skal gøres en ekstraordinær indsats for at mange flere gør brug af retten til selvvalgt uddannelse. Vi afventer her ved årets udgang resultaterne af en evaluering, der i regi af uddannelsesfonden er sat i gang i samarbejde med HK/Privat og Dansk Erhverv.

Vores centrale efteruddannelsesudvalg HAKL har gennem året fortsat arbejdet med at justere og ajourføre efteruddannelseskurser til medlemmerne. Af særlig interesse for HK HANDELS medlemmer kan nævnes brancheglidning og convenience, uddannelsesbehov inden for tekstilbranchen, fødevarerengroshandel samt behovet for merkantile kompetencer inden for el-grossistbranchen.

HAKL's kursusudbud er i øvrigt stort og varieret, og HAKL tegner sig for ca. 25 % af den samlede AMU-aktivitet.

Røverier

Krisen har formentlig haft en kedelig betydning for et af de problemer, som er allermest tydeligt for alle os som arbejder i butikker - nemlig stigningen i røveriforsøg og væbnede røverier inden for handelsområdet. Mens bankerne rent faktisk har kunne melde om den modsatte tendens, så er antallet af røverier inden for handelsområdet fortsat en kedelig tendensnemlig flere og flere røverier! Både HK HANDEL og arbejdsgiverne er naturligvis interesserede i at forsøge at vende udviklingen. I HK HANDEL har vi gjort opmærksom på, at de såkaldte pengeløse kasseapparater er et vigtigt skridt i at ændre på udviklingen. Men vi har også peget på, at arbejdsgiverne kan være mere opmærksomme på at undgå den udvikling, hvor flere og flere kunder bruger butikken som bank. Jo færre penge der er i butikken, jo mindre interessant er butikken for en røver. Flere gange i løbet af året har vi skabt opmærksomhed om både den kedelige udvikling, og om de løsningsmuligheder, som kan medvirke til at ændre billedet af et mere og mere farligt fag, når det handler om at blive udsat for røveri.

Arbejds miljøarbejdet

HK HANDEL sætter i det hele taget stor fokus på arbejdet for at skabe et godt arbejdsmiljø for alle medlemmerne. Det prioriteres derfor også, at der hele tiden arbejdes på flere fronter - overordnet i Arbejds miljørådet, i LO's

Arbejds miljøpolitiske udvalg, overfor politikerne på Christiansborg og endelig mere konkret i brancearbejds miljørådene og i forhold til de enkelte Sikkerhedsrepræsentanter og medlemmer.

HK HANDEL SiR konference

HK HANDEL afholdt i 2009 en arbejdsmiljøkonference, hvor alle sikkerhedsrepræsentanter var inviteret. Det var første gang, at vi samlede folk på denne måde, og må betegnes som en stor succes. Der deltog 60 sikkerhedsrepræsentanter fra forskellige områder i en to-dages konference. På konferencen beskæftigede vi os med forskellige emner: Arbejdstilsynet fortalte om hvilke områder de prioriterer og kikker på i forbindelse med en såkaldt *screening* og hvordan sikkerhedsrepræsentanterne kan bruge screeningen i arbejdet for et godt arbejdsmiljø. Vi blev præsenteret for de materialer om arbejdsmiljø, som er produceret i BAR Handel. Vi lærte også om mobning - hvornår er der tale om mobning, hvilke konsekvenser det har og hvordan det kan forebygges. Og endelig lærte vi noget om hvordan smerter kan trænes væk, både i teori og praksis. Konferencen var som sagt en stor succes med livlig debat under hele konferencen. Ud over alle disse emner var der også tid til, at deltagerne kunne udveksle erfaringer og lære af hinanden.

Undersøgelsen om psykisk arbejdsmiljø

I 2009 gennemførte HK en stor undersøgelse af medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne af denne undersøgelse skal udmøntes i aktiviteter, der skal fremme medlemmernes psykiske arbejdsmiljø 2010. Undersøgelsen viste både gode og knap så gode tendenser i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i HK HANDEL.

Undersøgelsen viser, at HK HANDEL's medlemmer generelt er glade for deres arbejde, men der er en del områder hvor der skal arbejdes på at udvikle det psykiske arbejdsmiljø. For eksempel har HK HANDEL's medlemmer problemer med at få arbejdets skæve arbejdstider til at harmonere med at have et familieliv, mange oplever desværre også udbrændthed, mobning eller seksuel chikane. I 2010 vil HK HANDEL udarbejde og implementere en handlingsplan for arbejde med at styrke det psykiske arbejdsmiljø for medlemmerne.

Branchearbejdsmiljøråd

HK HANDEL sidder i BAR Handel, BAR Kontor og BAR Transport. Her udvikles der hvert år mange gode værktøjer, som medlemmerne kan bruge i arbejdet for et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

3 partsdrøftelser om fremtidig organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Reglerne for hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres ude i virksomhederne har stort set været uændret siden 1972. Det har tit givet anledning til krav om tilpasning af reglerne til nutidens virksomhedsstrukturer og -kulturer.

I 2007 enedes arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet om at indstille til Beskæftigelsesministeren, at reglerne blev ført up to date.

Ministeren tog ikke blot indstillingen til efterretning, han tilmed nedsatte et 3 partsudvalg, bestående af repræsentanter for arbejdstagere, -givere og arbejdstilsynet, hvis opgave i første omgang skulle drøfte, hvordan man kunne forestille sig arbejdsmiljøarbejdet organiseret fremover.

I foråret 2009 kunne et enigt 3-partsudvalg aflevere en række anbefalinger til ministeren. Disse anbefalinger skal nu munde ud i dels en række ændringer af arbejdsmiljøloven dels en ændret bekendtgørelse om organisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Dette forventes gennemført i første halvår af 2010, hvorefter de nye regler må forventes at træde i kraft umiddelbart herefter.

TV-overvågning

HK HANDEL er stadig med i billedet, når der tales om tv-overvågning. HK HANDEL har i januar 2009 indgået en god aftale med Dansk Industri om tv-overvågning, som bl.a. sikrer, at medarbejderne fremover bliver inddraget, når der skal opsættes tv-overvågning, at der er overvågningsfrie zoner, og at optagelserne ikke må bruges til at kontrollere medarbejdernes effektivitet. Det er også i aftalen fastslået, at tv-optagelser skal slettes senest 30 dage efter optagelsen. Hvis en arbejdsgiver vil opbevare optagelser længere, skal det være som bevismiddel i en konkret sag, og den ansatte skal underrettes og have mulighed for at få udleveret en kopi af optagelsen.

HK HANDEL forhandler p.t. med Dansk Erhverv om en lignende aftale om tv-overvågning.

Faglige netværk på tværs af handelsområdet

HK HANDEL prioriterer den faglige aktivitet på tværs af arbejdspladserne højt. De følgende afsnit fortæller mere om årets faglige aktiviteter.

Merkur

På trods af vigende medlemstal i hele organisationen, har det været vigtigt for Merkur – landsforeningen for Kontor Lager og Sælgere i HK HANDEL – at fastholde og udbygge synligheden over for medlemmerne.

Traditionen tro, har kursuskataloget vist et varieret udbud af medlemskurser, og langt den overvejende del har hurtigt været overtegnet. Det opfatter vi positivt, ikke mindst i en tid, hvor det er svært at få medlemmer til at deltage i andre aktiviteter.

Merkur har i den forløbne periode øget sin fokus på de faglige repræsentanter, hovedsagelig i de større, landsdækkende engros-virksomheder. Dette har bl.a. resulteret i en stor interesse for HK HANDELS overenskomstkonference i efteråret 2009. Her blev deltagerne delt op i deres respektive overenskomstområder, hvilket for Merkurs repræsentanter betød en langt mere relevant og nærværende debat.

Merkur har også inviteret faglige repræsentanter fra en række virksomheder til erfaringsudveksling om de nystiftede kompetencefonde. Både dette arbejde og indsatsen med medlemshvervning vil også få høj prioritet i 2010.

Desværre har 2009 også betydet nedlæggelse af en af de lokale Merkur-brancheklubber, nemlig Nordjylland, hvor den lokale bestyrelse ikke fandt at der var grundlag for at fortsætte arbejdet. Merkur håber, at der inden for en overskuelig fremtid igen bliver basis for den lokale brancheklub.

KBL

Den faglige sammenslutning af landsklubberne indenfor de selvstændige Brugere og Kvickly'er samt hele Coop-området har, også i år, haft stor fokus på medlemshvervning. Den stadigt store personaleudskiftning kræver en løbende indsats og et godt samarbejde mellem klubberne og medarbejderne i de lokale HK-afdelinger. For at spare transportomkostninger har man besluttet, at koordinere indsatsen således at både selvstændige butikker og Coop butikker besøges af samme hold. Herudover håber KBL, at der i 2010 bliver mulighed for et samarbejde med organisatorerne.

KBL har i 2009 holdt kurser for medlemmerne i forbindelse med fællesweekendkurserne, herunder et velbesøgt PC-kursus.

På det årlige møde for tillidsvalgte, var der også fokus på medlemshvervning, herunder specielt på hvervning af unge medlemmer. Der var god inspiration fra HK's ungdomssekretær.

Alle klubber er startet på at indsamle krav til overenskomstforhandlingerne i 2010. Der var et flot TR og SIR fremmøde fra alle klubberne på HK HANDEL's ok-konference i Vejle i oktober måned.

I **Coop Butik** betyder hverveindsatsen, hvor det er lykkedes at besøge samtlige Coop-butikker i løbet af 2008 og 2009, at der i november 2009 er flere fuldtidsmedlemmer end der var på samme tidspunkt i 2008.

I efteråret har der været medarbejdervalg til Coop Danmarks bestyrelse, og her lykkedes det at få valgt klubbens kandidat til bestyrelsen samt suppleantkandidaten.

Klubbens nyhedsbrev har sikret god kontakt til de fleste TR og til de SIR, som har givet deres private mail-adresser. Disse SIR har også hurtigt fået informationer om arbejdsmiljøarbejdet fra den valgte arbejdsmiljørepræsentant.

Selvstændige Brugers Landsklub (SBL) har – på trods af at de ikke har så mange person resurser - fået besøgt en stor del af deres butikker. Det er lykkedes at få valgt kontaktpersoner mange steder. Desværre har krisen betydet, at flere små selvstændige butikker har måttet lukke, og dette er gået ud over medlemstallet, så de flere medlemmer, der også er kommet, ikke viser sig så tydeligt i statistikkerne.

Klubben bruger nyhedsbrevet til at kommunikere med de tillidsvalgte, der har en mailadresse. Herudover kan nyhedsbrevet ses på klubbens hjemmeside.

Ved medarbejdervalget til FDB's bestyrelse blev Coop Fagligs kandidat, som er identisk med SBL's formand, valgt.

Coop Kontor/Logistik (CKL) har også været ude for nedskæringer og har derfor ikke kunnet holde medlemstallet. Der er i 2009 blevet valgt flere TR, så der nu er tillidsrepræsentant i alle afdelinger.

Klubben har holdt en konference "Virksomhed i forandring", hvor der var indlæg fra forskellige Coop-direktører, virksomhedsbesøg samt den første snak om OK 2010.

Ved Coop Danmarks medarbejdervalg fik klubben deres kandidat valgt til bestyrelsen efter et godt benarbejde.

Coop Mellemedlere har i årets løb valgt at kalde sig Coop Leder. De mener, det vil tiltrække flere mellemedlere. Klubbens formand har været på mange butiksbesøg og det har givet 22 nye medlemmer i forhold til sidste år – en stigning på over 20 %.

Udover hjemmesiden, bruger klubben nu også Facebook som kommunikationsmiddel.

Landsklubben Irmabutikker (LIB) har været på Faglig Profil og selvom tendensen i Irma er færre fuldtidsansatte og flere deltidsansatte, er der nu ligeså mange fuldtidsmedlemmer, som der var i 2008. En speciel indsats blev det til på Fyn og i Jylland, hvor Irma har åbnet butikker, efter at de i mange år kun har haft butikker på Sjælland.

Klubben har holdt et par weekendkurser, herunder et i personlig udvikling.

På klubbestyrelsens årlige konference gik startskuddet til de kommende ok-forhandlinger, og planerne for næste års arbejde blev lagt.

Landsklubben Dansk Supermarked

Landsklubben har en aftale med Føtex om, at den faglige konsulent i afdelingen kan deltage i et morgenmøde i varehusene og fortælle om tillidsrepræsentant-hvervet og de muligheder, der ligger i det. Stille og roligt har det betydet en tilgang på 4 tillidsrepræsentanter i 2009 i Føtex.

Landsklubben har valgt at holde fokus på synlighed, fastholdelse og medlemshvervning. Alle tillidsrepræsentanter har efter aftale med Føtex og Bilka mulighed for at få deres TR-folder udsendt til alle under overenskomsten, sammen med det øvrige materiale til nyansatte. Det giver sammen med nyhedsbreve fra landsklubben en synlighed på arbejdspladsen for tillidsrepræsentanten, Landsklubben og HK.

Der er særlig fokus på eleverne og alle tillidsrepræsentanter får 2 gange om året tilsendt informationer fra HK har om nye elever. Det har sammen med en løbende erfaringsudveksling om organisering blandt tillidsrepræsentanterne givet en positiv medlemsudvikling på alle grupper, men især på eleverne.

Landsforeningen BYG & BO

BYG & BO har meget trængte medlemmer idet byggestoppet er fortsat i 2009.

Det der i 2009 igen har været en succes er virksomhedsgrupperne.

Virksomhedsgrupperne består at en alle TR og organiserede SIR inden for en kæde der et par gange om året får mulighed for at mødes og erfaringsudveksle.

Møderne er deres, så de bestemmer selv emnerne og hvem der evt. skal inviteres til at give input og viden.

Landsklubben Dagrofa

Landsklubben i forlængelse af sidste år haft fokus på det nye lager i Ringsted. Det er afklaret hvilken overenskomst der er på henholdsvis tør og ferskvarer lageret. I respekt for bestående aftaler er det 3F der dækker ferskvarer lageret (KP5) og HK HANDEL på tørvare lageret (KP7) Der er valgt tillidsrepræsentant for HK`erne.

Udover dette har landsklubben haft fokus på virksomhedsbesøg. Et bestyrelsesmedlem har sammen med organisator i HK Nordjylland besøgt Dagrofa ejende SuperBest butikker og Kiwi supermarkeder. Dette har været en succes der gave medlemmer samt brugbar viden. En stor del af de ansatte har ikke så stor tilknytning til de arbejder i en Dagrofa ejet virksomhed. Det vil landsklubben følge op på ved i 2010 at gøre med ved virksomhedsbesøg sammen med afdelingerne.

Nye kæder i Danmark

I modsætning til sidste år er der ikke kommet så mange nye kædeoverenskomster i 2009. Den største årsag til dette er, at der grundet krisen ikke er åbnet nye kæder.

Der arbejdes fortsat med at få overenskomstdækket Idé-møbel kæder der udover de fleste Idémøbel forretninger nu også har opkøbt ILVA.

Der er i løbet af året også kommet overenskomst på mindre kæder der har været etableret længere.

En ny mulighed HK HANDEL mener, der kan blive indgangsvinkel til at få en kædeoverenskomst er mange kæders ønske om selvadministration af kompetencefondsmidler.

Landssammenslutningen BMF

Bog- og Papirbranchens ansatte - havde som sædvanlig en velbesøgt stand på Bogmessen i november 2009 i Forum. BMF´s Børnebogspris 2009 gik til Kenneth Bøgh Andersen for bogen " Den forkerte død".

Også i 2009 var prisoverrækkelsen et tilløbsstykke. I 2009 har der ligeledes været afholdt Nordisk Studietur, som dette år gik til Sverige, som var vært for et vellykket arrangement med mange interessante faglige input. BMF's faglige kurser har også i 2009 haft godt tilslutning.

Tiger/Zebra

Tiger/Zebra butikkerne mærkede, som alle andre, krisen på deres omsætning, men grundet butikkens lavpris varesortiment, var 2009 bestemt ikke et rædselsår for virksomheden. Det lykkedes også HK HANDEL i 2009 at være med til at indgå overenskomstfornyelse med Tiger/Zebra kæden for 2009 og 2010, som omfatter alle ansatte i virksomheden. Overenskomsten indeholder en række klare forbedringer. Først og fremmest har vi forhandlet en lønfremgang for alle medarbejdere. Ud over løn fremgangen, har vi nu sikret, at medarbejdere nu er berettiget til pension efter 1 år mod tidligere 2 års uafbrudt ansættelse. Derudover har vi sikret, at man er berettiget til overarbejdsbetaling. Bedre løn, overarbejdsbetaling og bedre pensionsrettigheder kan klart mærkes på pengepungen.

Den forbedrede overenskomst, samt en efterbetaling grundet længden af forhandlingerne, var en god anledning til at sætte organisatorerne i gang med at besøge butikkerne rundt om i landet, og fortælle om vores arbejde og forsøge at hverve medlemmer. Det lykkedes fint, og HK Handel Tiger klubbens medlemmer blev kraftigt forøget.

Altså et fint eksempel på hvordan fagligt arbejde kan omsættes til flere medlemmer.

Magasin

Landsklubben Magasins medlemmer har endnu engang oplevet et turbulent år. Men det er de efterhånden vant til. I år blev Magasin solgt, købt og solgt igen. Magasin er nu ejet af det britiske varehus Debenhams. Det virker som om det er et blivende bekendtskab, til gavn for Magasin og for de ansatte. Landsklubben har i 2009 haft fokus på regelmæssigt, og med følgeskab af HK HANDEL, at komme rundt og snakke med så mange ansatte som muligt. Det har haft mange positive effekter, og højnet HK HANDELs synlighed. I 2010 skal dette arbejde fortsættes og udvides, så der regelmæssigt kommer HK HANDEL- og landsklub-repræsentanter på besøg i alle afdelinger.

Benzin- og oliebranchen

På servicestationsområdet er der 2 arbejdsgiverforeninger. SSA, Servicestationernes Arbejdsforening, der er medlem af DI 2 og BOA, Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening.

Med BOA har HK HANDEL dels en overenskomst for servicestationerne dels en overenskomst for kontor- og lagerområdet. I overenskomstperioden er det lykkedes at nå til enighed om at de ½ tillæg der betales til studerende mellem 18 og 25 år alene er i forhold til medarbejdere der er i gang med en SU-berettiget uddannelse og ikke til unge under uddannelse fx på kontor. Tvisten var berammet til en faglig voldgift men BOA valgte at indgå forlig på HK HANDELs påstand blot en uge før voldgiften var berammet. Servicestationer der er medlem af SSA er omfattet af HK HANDELs butiksoverenskomst med det gamle HTS (nu DI 2) og alene i den udstrækning at HK HANDEL har kunnet løfte 50 %-reglen. Hvilket faktisk alene drejede sig om små 10 stationer. Imidlertid har HK HANDEL i overenskomstperioden indgået en aftale med SSA der betyder, at alle nuværende servicestationer der er medlem af SSA overgår fra 3F's

overenskomst til HK HANDELS overenskomst og 3F's overenskomst med SSA bortfalder i den sammenhæng. Det betyder at HK HANDEL pr. 1. marts 2010 får overenskomst for fx alle Q8's servicestationer.

De faglige historier fortælles videre

Også i 2009 har der været prioriteret betydelige kræfter på at fortælle omverdenen om vores faglige arbejde i HK HANDEL. Heldigvis ikke spildte kræfter. HK Handelsbladet har fået en meget positiv læserreaktion i en stor læserundersøgelse, som blev foretaget af alle HKs blade sidste forår. Handelsbladet er en væsentlig kilde til informationer for medlemmerne, og overgår fortsat andre kilder som for eksempel vores hjemmesider. Der er altid en vis usikkerhed, når man laver meningsmålinger og læserundersøgelser. Men groft sagt kan man konkludere, at: Otte ud af ti får deres information om HK via vores blade. Fire ud af ti fra hjemmesider. Tre ud af ti fra elektroniske nyhedsbreve. Alle tre informationskanaler vil vi naturligvis fortsætte i det kommende år, ligesom vi vil videreudvikle vores tilbud.

I efteråret har vi introduceret, at der frem over også er annoncer i HK Handelsbladet – primært for at gøre omkostningerne til produktionen lidt mindre. Den nye annoncemulighed er allerede modtaget positivt, og vil formentlig blive efterspurgt, når det efterhånden går op for alle, at der nu er en spændende ny mulighed for at komme i kontakt med de ansatte inden for handelsområdet. HK HANDELS hjemmeside har fået indarbejdet en række "levende" indslag i form af små tv-indslag om handelsområdet. Det vil vi forsøge at udbygge i det kommende år, og derved skabe en endnu bedre sammenhæng mellem artiklerne i handelsbladet og indholdet på hjemmesiden. Målet er, at læseren af bladet også får lyst til at besøge HKs mange spændende sider på internettet, hvor man kan finde mange ekstra oplysninger, tilbud om gratis kurser mm.

Det internationale arbejde

Verdensøkonomien har i 2009 stadig været kraftigt mærket af efterdønningerne af den finansielle krise. Det har sat sit præg på meget af vores internationale arbejde. Tilliden til det økonomiske system har været undergravet, og det har sat sit præg i folks forbrugeradfærd, som har påvirket rammerne for sektorens indtjening. Ansatte i handelssektoren har overalt i verden oplevet disse effekter hårdt, med usikkerhed, fyringer og en forringelse af løn og arbejdsvilkår til følge.

Samtidig har dette år forstærket tendensen med skabelsen af større og større handelsvirksomheder. De små bliver klemt, eller opkøbt af de store. Denne tendens har vi været vidne til i en del år, og det er derfor vigtigt, at HK HANDEL fortsat engagerer sig i vores globale og europæiske faglige samarbejde i UNI. Vi ved jo, at virksomheder ikke af egen fri vilje, går i dialog med de ansatte, eller indvilliger i forhandlinger. Det er kun gennem en troværdig og stærk faglig organisering, at virksomhederne sidder til bords over for os, og derfor er det så vigtigt, at vi gennem UNI kommer i dialog med IKEA, H&M, Walmart, Tesco, Carrefour, Zara osv. Omkring 80% af HK HANDELS medlemmer arbejder i multinationale virksomheder. Derudover har udenlandske kapitalfonde de seneste år opkøbt flere danske kædevirksomheder. Det betyder, at det bliver mere og mere vigtigt for HK HANDEL at have et udbygget samarbejde med vores søsterorganisationer i andre europæiske lande.

HK HANDEL bidrager derfor stadig aktivt i det europæiske og internationale arbejde. HK HANDEL formand Jørgen Hoppe blev i år genvalgt som formand for UNIs europæiske handelsorganisation – UNI Europa Commerce. UNI afholdte i 2009 verdens kongres for UNIs handelsorganisation i Dublin. Irland især har

oplevet de negative konsekvenser af krisen særligt hårdt, og det var derfor passende at kongressen blev afholdt her. Naturligt nok fokuserede kongressen på krisen, men derudover brugte vi megen tid på hvordan vi bedre kan udnytte, at vi i Europa repræsenterer repræsentere 2,5 millioner arbejdstagere i handelssektoren. Det betyder, at HK HANDEL har direkte mulighed for at påvirke det europæiske og internationale faglige arbejde, og vi har brugt tid i år på at udvikle det internationale faglige arbejde med fokus på at tvinge de store kæder til forhandlingsbordet bl.a gennem underskrivelse af globale aftaler.

HK HANDEL har, igennem UNI, forstærket vores dialog med EU's beslutningsorganer. Vi har et løbende samarbejde med EU Kommissionen, både igennem vores regelmæssig rundbordsmøder med de europæiske arbejdsgivere, men også direkte i forhold til EU lovgivning til gavn for de europæiske handels ansatte.

HK HANDEL har i år fortsat vores arbejde med at oprette nye og udvikle eksisterende europæiske samarbejdsudvalg. I takt med at virksomheder udvider sig, og bliver tværnationale, er det vigtigt for de ansatte, at de høres og medinddrages i de beslutninger som har store konsekvenser for deres arbejde. Derfor prioriterer HK HANDEL arbejdet med at udvikle de europæiske samarbejdsudvalg. I år har vi forhandlet med JYSK, som nu er blevet en global spiller, og har ansatte i næste alle europæiske lande, om oprettelse af ESU. Det har båret frygt, og i 2010 vil JYSK også have sit eget ESU til gavn for mange tusinde ansatte.

Solidaritetsarbejde

HK HANDEL har i år støttet vores rumænske kollegaer om at drive faglig organisering i Rumænien med ekspertise og med økonomisk støtte. Det er vigtigt, at vi overalt i Europa har en stærk faglig organisering i handelssektoren. Der må ikke være noget sort hul på kortet, som virksomhederne kan udnytte til at skabe dårlige arbejdsforhold. Vores støtte har resulteret i konkrete resultater og de har oplevet en betragtelig medlemsfremgang.

I nordisk regi er HK HANDEL et meget aktivt medlem af Nordisk Handel. I det forløbne år er der således afholdt et stort møde her i København om integration. Alle nordens faglige handelsorganisationer og alle de nordiske arbejdsgivere var til stede, for at vi kunne udveksle erfaringer med hvordan vi hver især tackler integration, og hvad vi konkret har gjort for at fremme integrationen inden for vores sektor. Der var mange gode indlæg, og på trods af, at krisen unægtelig har fjernet en del af vores fokus på integrationen, er der stadig en stor vilje til at fortsætte det gode arbejde vi har lavet. Handelssektoren er et mønstereksempel på hvordan integration bør foregå, nemlig på arbejdspladsen. Handelssektoren har klart det største antal af indvandrere og deres efterkommere ansat.

Ved indgangen til 2010 er det allerede proklameret, at det kommende år bliver barsk for detailhandlen – med en intens kamp om kunderne, der både vil have vindere og tabere. Men spådomme er før blevet gjort til skamme.

Mere sikkert er det, at foråret vil byde på faglig spænding, når de nye arbejdsforhold skal lægges fast via de nye overenskomster.

Lige så sikkert er det, at også det kommende år vil byde på en række spændende faglige debatter om de mange emner, som optager os, der har interesse for handelsliv og handelsområdet. Forhåbentlig bliver året også fyldt med gode oplevelser – nye kolleger, nye medlemmer af det faglige fællesskab og ny fremgang for faget.

HK/Kommunal

HK/Kommunal og HK/Stat

2009 blev skudt i gang med en drøftelse af en eventuel fusion af HK/Stat og HK/Kommunal. De to sektorformænd gennemførte i januar og februar en besøgsrunde i afdelingerne for at drøfte den mulige sammenlægning af HK's to offentlige sektorer. Med sig havde de en rapport fra et eksternt konsulenthus, der belyste fordele og ulemper. Det blev til mange grundige debatter med afdelingssektorerne, der gav et klart billede af, at der lokalt ikke var stemning for fusion - hverken i HK/Stat eller HK/Kommunal.

På HKs forbundskongres i november '09 gav de to sektorformænd en afrapportering, som ikke gav anledning til særlig debat. Dermed var det fastslået, at strukturen med 4 sektorer i HK fortsat er gældende i kongresperioden, medmindre de to offentlige sektorer eventuelt selv bliver enige om noget andet senere.

Kommunalisering af jobcentrene

Foråret blev for mange medlemmer i jobcentrene præget af regeringens beslutning om at etablere en enstrengt jobindsats i kommunerne. Beslutningen var et opgør med den tidligere opdeling, hvor de forsikrede ledige gik ind ad en statslig dør, mens de ikke-forsikredes indgang var den kommunale dør. 1. august skulle jobindsatsen samles i kommunerne, og det stillede store krav til de ansatte i jobcentrene med endnu en strukturændring, nye kolleger og ny ledelse. Fusionen blev forberedt grundigt af bl.a. tillidsrepræsentanter, HK-medarbejdere og medlemmer, og der blev holdt mange og lange møder mellem HK/Kommunal og KL. Det lykkedes ved fælles indsats at gennemføre fusionen, så den i det store hele forløb gnidningsfrit. Langt de fleste steder lykkedes sammensmeltningen så godt, at eksperter dommedagsprofetier om, at kommunerne ikke ville kunne håndtere de mange arbejdsløse, er blevet gjort til skamme. Også internt er overflytningen af de statslige medarbejdere til HK/Kommunal forløbet godt.

Medlemsudvikling

Medlemsudviklingen i 2008 var svagt positiv for året som helhed - overvejende som et resultat af indmeldelser i starten af året i forbindelse med OK08. Med en enkelt undtagelse var medlemsudviklingen i de øvrige måneder negativ.

I 2009 har det været modsat. Her har medlemsudviklingen været positiv i alle måneder med en enkelt undtagelse. Når det kombineres med overførslen af medlemmer fra HK/Stat i forbindelse med jobcentrenes kommunalisering, har det samlet givet HK/Kommunal en medlemsfremgang på ca. 2,5 procent i 2009. Og medlemsudviklingen har været positiv i alle 7 afdelingssektorer. Set i lyset af bl.a. medlemmernes høje gennemsnitsalder og lysten til at skære på det administrative i kommuner og regioner, er det et rigtig godt resultat.

I alt 52.943 erhvervsaktive stod ved udgangen af november '09 som medlemmer af HK/Kommunal - det er en stigning på 1.164 medlemmer i forhold til årets begyndelse.

Fyringer

Også i 2009 oplevede vi desværre, at en række af vores medlemmer endte med en fyreseddel, fordi kommunerne skulle have deres stramme budgetter til at nå sammen. Samtidig er den generelle arbejdsløshed stigende, og det er ikke så let som tidligere for de fyrede at få et nyt job. HK/Kommunal går i hvert enkelt tilfælde ind og sikrer den enkelte så gode fratrædelsesaftaler som muligt, og samtidig arbejder vi for at påvirke kommunerne i retning af, at det generelt er en meget kortsigtet løsning at fyre ansatte. Ser man på de udfordringer, som både kommuner og regioner har i fremtiden med et stigende antal ældre, der går på pension, så er det vigtigt at beholde og videreudanne de eksisterende medarbejdere.

Bestyrelsesuddannelse

I efteråret '08 blev der taget hul på uddannelsen af de lokale afdelingssektorbestyrelser, og de sidste kurser blev afholdt i begyndelsen af '09. Uddannelsen var et rigtig godt bidrag til en god start på det lokale sektorarbejde i den nye HK-struktur. Med afsæt i de gode erfaringer med opkvalificering af det lokale bestyrelsesarbejde er der i 2009 taget initiativ til uddannelse af den centrale forbundssektorbestyrelse, der skal gennemføres i starten af 2010. Og forventningerne til udbyttet af dette initiativ er på samme høje niveau.

6 trins-projektet

Ved OK 08 blev det aftalt, at der til HK/Kommunals basisgrupper ydes 6 trin efter 7 års ansættelse. Projektet havde høj prioritet, da vi ønskede at sikre en langsigtet lønudvikling ud over de generelle lønstigninger og ny løn.

Både på det kommunale og regionale område har arbejdsgiverne fokuseret på adgangen til at modregne de 6 trin i de lokalt aftalte tillæg. Men afdelingsmedarbejdere og tillidsrepræsentanter har i 2009 gjort et stort arbejde for at sikre så gode aftaler som overhovedet muligt.

Vi har desværre i en række kommuner set eksempler på lokale modregningsbestemmelser i gamle lokale ny løn aftaler, der udhuler værdien af 6 trinsprojektet. Både centralt og lokalt vil vi derfor skærpe vores fokus på lokale modregningsbestemmelser.

TR-uddannelsen

I 2009 har der atter været et stort pres på TR-uddannelsen, hvilket har bevirket, at der er oprettet mange ekstraordinære kurser. På de 2 første TR-moduler er der udover de planlagte 14 kurser afholdt 9 ekstra kurser. HK/Kommunal vægter TR-uddannelsen højt og arbejder løbende på at holde ventelisterne på et minimum.

Lønkommissionen

Regeringen har nedsat en lønkommission, der skal analysere lønnen på det offentlige område. Lønkommissionen, hvor HK's plads varetages af HK/Kommunal, har arbejdet intenst gennem hele året. Og det fortsætter i foråret 2010, hvor der skal arbejdes hårdt for at blive færdig til maj, når kommissionen efter planen skal rapportere til overenskomstparterne på det offentlige arbejdsmarked.

Principielle sager

Godtgørelsesniveau for tillidsrepræsentanter:

Ved OK-08 blev der aftalt forbedrede opsigelsesvarsler for TR, da der blev tillagt et ekstra opsigelsesvarsel på 3 måneder ud over det individuelle varsel. Der er efterfølgende i en konkret sag opstået uenighed om, hvorvidt det ekstra opsigelsesvarsel på 3 måneder kan indregnes i den ramme, indenfor hvilken der kan ydes en godtgørelse i forbindelse med usaglig afskedigelse. KTO (og dermed også HK/Kommunal) og KL er uenige, og sagen vil blive afgjort ved faglig voldgift.

Aldersdiskriminering

HK/Kommunal har tabt en sag om aldersdiskrimination ved byretten og landsretten. Sagen drejer sig om et 56-årigt medlem, der var ansat i et vikariat i Holbæk Kommunes Borgerservice. Under vikariatet blev der opslået et antal faste stillinger til bl.a. at varetage opgaverne med pas og kørekort. Vort medlem søgte en af de ledige stillinger, men blev end ikke indkaldt til samtale. Mundtligt var begrundelsen, at vores medlems alder ikke passede sammen med et kommende generationsskifte som følge af mange ældre og erfarne medarbejdere.

Modregningsklausuler

En kommune har i forbindelse med de centralt aftalte grundlønnsforbedringer pr. 1. april 2009 fjernet lokalt aftalte tillæg for knap 20 medarbejdere i borgerservice. Hver medarbejder har således fået reduceret deres lokalt aftalte løntillæg med det, der svarer til den forventede grundlønnsforbedring og har dermed ikke mærket grundlønnsforbedringen.

Modregningen er sket med baggrund i, at der i en del af medarbejdernes lokale lønftaler er tilføjet en klausul, som skulle give kommunen mulighed for at gennemføre disse modregninger uden aftale med den faglige organisation.

HK/Kommunal har afholdt forhandlinger med kommunen og er nu i gang med juridisk at vurdere sagen, inden vi træffer beslutning om, hvordan vi går videre. Ikke kun HK/Kommunals medlemmer bliver presset med modregningsklausuler i kommunen. Det gælder også andre faglige organisationer.

Professionsbachelor

Den nye professionsbacheloruddannelse i offentlig administration kom i 2009 op på 120 studerende. I samarbejde med de studerende og HK/Stat har HK/Kommunal taget de første skridt til dannelse af en studenterorganisation på området. Det sker gennem at få valgt studenterrepræsentanter for hver skole, at samle de studerende årligt og holde møder med skolerne.

Konferencer og temadage

HK/Kommunal har de senere år haft succes med at udbyde konferencer for medlemmer om den nyeste udvikling inden for de enkelte fag. I 2009 har vi haft vores hidtil bedste resultat hvad angår medlemstilslutning. Dette gælder både for konferencerne og for de regionale medlemsmøder for eksempelvis jobkonsulenter, ledere og tandklinikassistenter. Vi ser succeserne som et resultat af, at medlemmerne og deres ledere vurderer indholdet som kvalitetsmæssigt højt og aktuelt; men det har helt sikkert også betydning, at vi over de sidste par år er blevet i stand til at sende direct-mail med disse tilbud til mere end 20.000 medlemmer.

I 2010 sætter vi et nyt initiativ i gang på konferencedelen med en stor fælles konference for mange faggrupper - Fag og Fremtid - som finder sted i juni 2010.

Arbejds miljø

Der er fortsat alt for mange sager om medlemmer, som rammes af stress, og alt for mange afskediges på grund af sygdom forårsaget af arbejdsmæssige belastninger. En undersøgelse, som HK har fået gennemført i 2009 viser desværre, at HK'erne i kommuner og regioner er langt hårdere ramt, end medlemmerne i de øvrige sektorer. Den undersøgelse danner grundlag for, at vi i 2010 sætter yderligere fokus på håndtering af stress.

I 2009 har vi revideret "grønspættebogen", der er et værktøj for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter til håndtering af sager om psykisk arbejdsmiljø. Bogen er nu udvidet indholdsmæssigt bl.a. med afsnit om trivselsaftalen.

Der har været møder i HK/afdelingerne for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter om implementering af trivselsaftalen. Møderne fortsætter i foråret 2010.

De Gode Eksempler

Kampagnen De Nødvendige Hænder, der startede forud for sidste kongres, blev afsluttet i 2009 med De Gode Eksempler. Her fik vi vist, at rigtig mange HK`ere hver dag udvikler nye idéer til, hvordan den kommunale administration kan forbedres. 135 gode eksempler blev det til. 10 blev filmatiseret og 18 blev omtalt i kampagneavisen 'Fremtidens Løsninger'. Via et website kåredes den bedste idé. Over 3000 medlemmer deltog i afstemningen.

Kampagneavisen blev blandt andet sendt som indstik i Danske Kommuner, og den blev udsendt til alle HK/Kommunals ledere. Medlemmer af kommunalbestyrelser og regionsråd modtog en mail om kampagnen med opfordring til at bestille avisen.

Kampagnen blev i maj/juni eksponeret i både landsdækkende og lokale aviser gennem store annoncer, hvor der blev gjort opmærksom på HK'ernes indsats i kommuner og regioner. Samtidig gennemførte alle afdelinger dialogmøder med kommuner og regioner om, hvordan HK´ere kan bidrage til udvikling af service til borgerne. Over hele landet holdt den lokale kommunale sektorformand og fællestillidsrepræsentant møder med borgmestre, kommunaldirektører og personalechefer. Møderne var positive og præget af interesse for vores budskaber. Dialogmøderne førte i flere tilfælde til samarbejde om nye initiaiver i de enkelte kommuner og regioner

Kompetenceudvikling

I 2009 begyndte arbejdet med udmøntning af 3-partsmidlerne til uddannelse og seniorordninger. I starten af året gennemførte vi sammen med OAO en turne for at mødes med repræsentanter i de udvalg, der er nedsat for at administrere pengene. Generelt har det taget lang tid for arbejdspladserne at komme i gang; men mod slutningen af 2009 ser det ud til, at de fleste er begyndt. De foreløbige tilbagemeldinger tyder på, at HK´ere i stor udstrækning får del i de ekstra midler.

Lidt flere elever

HK/Kommunal har længe presset på for at få kommunerne til at tage flere elever. I 2009 er der sket en lille forbedring, som vi glæder os over; men samtidig er det foruroligende, at der stadig ikke tages elever ind i et omfang, som kommer i

nærheden af at kunne dække de store årgange, der går på pension i de kommende år. Et af de gode initiativer, som blev sat i værk i året, var et samarbejde mellem HK/Kommunals chefgruppe og Foreningen af offentlige HR-chefer, som med en pjece om emnet fik rettet opmærksomheden mod problemet. Mod slutningen af året er der opstået mulighed for, at arbejdspladser, der opretter ekstra elevpladser, kan få et tilskud på op til 50.000 kr. Dette bliver forhåbentlig den hjælp, der skal til for at få et endnu bedre resultat i 2010.

Ny videreuddannelse for klinikassistenter

I samarbejde med COK og Skolerne for Klinikassistenter og Tandplejere har vi udviklet en ny videreuddannelse for klinikassistenter. Uddannelsen er på Kommunomniveau og er i øjeblikket til godkendelse i Undervisningsministeriet. Hvis uddannelsen godkendes håber vi, at den kan udbydes allerede i 2010.

Borgerservice

I sommeren 2009 etablerede HK/Kommunal et fagudvalg på borgerserviceområdet. Det nye udvalg fik allerede i efteråret sin ilddåb, da det kom frem, at regeringen havde planer om at centralisere en række af kommunernes opgaver i forbindelse med borgerservice. Regeringen kalder projektet "objektiv sagsbehandling", og det har været på tale at oprette et eller flere statslige administrationscentre, der skulle overtage opgaverne fra kommunerne. Gennem efteråret er der arbejdet på højtryk i HK/Kommunal med at undersøge initiativet, argumentere, dokumentere og ikke mindst mediemæssigt sikre, at der ikke skete en centralisering, uden at politikere og borgere var klar over virkningen for borgerne. Ved udgangen af året er det endnu ikke afgjort, hvad udfaldet bliver.

Chefer og ledere

En af de store indsatsen i året har været at sikre en fortsat god servicering af ledermedlemmerne. Det er gjort gennem dels en tilfredshedsundersøgelse blandt medlemmerne og dels en målrettet indsats for at sikre en mere ensartet medlemsservicering af en høj kvalitet over hele landet. Projektet, der har fået ros fra mange sider, er afsluttet i september.

Kommunalbladet og det elektroniske nyhedsbrev

Kommunalbladets læserundersøgelse for 2009 viste, at bladet fortsat er meget læst blandt medlemmerne. 66 procent læser over halvdelen af bladet eller mere, og det ligger over gennemsnittet på 54 procent for andre sammenlignelige blade. 73 procent af medlemmer mener, at bladet er godt eller meget godt. I forhold til andre sammenlignelige blade ligger vi på dette parameter en anelse under gennemsnittet, som er på 78 procent. Den statistiske usikkerhed gør dog, at man skal tage sammenligningstallene med et gran salt.

For at sikre os, at bladet hele tiden følger med tiden har vi i 2009 gennemført et udviklingsprojekt, som skal munde ud i en modernisering af bladet i foråret 2010.

Det elektroniske nyhedsbrev har nu omkring 5000 abonnenter, og i foråret er der planlagt en relancering af nyhedsbrevet, så vi forhåbentlig kommer endnu højere op.

DL – Patient | Administration | Kommunikation.

Opgaveglidning i sundhedsvæsenet

Som en del af 3-partsforhandlingerne blev der nedsat en task-force af embedsmænd, der skulle se på opgaveglidning i sundhedsvæsenet. Her deltager DL med sekretariatsleder Ole Gregersen. Lægeseekretærene har bidraget med rigtig mange gode eksempler på opgaveglidning. Der er lavet en ny hjemmeside til eksemplerne, og DL vil gerne have endnu flere til at melde ind, så vi i begyndelsen af det nye år kan overrække sundhedsministeren en forsinket julegave med mindst 100 lægesekretæreksempler. Eksempler på opgaveglidning skal bruges til at overbevise beslutningstagerne om, at meget vindes ved at overlade de administrative opgaver til lægesekretærene, så læger og sygeplejersker kan bruge deres tid på patienterne.

Arbejdet i task-forcen har bl.a. resulteret i et inspirationskatalog, der skal give regionerne og sygehuslederne gode ideer til at komme i gang med opgaveglidning. Vi regner med endnu et møde i januar 2010, hvor DL skal underskrive en politisk aftale om opgaveglidning. Det mere tekniske arbejde med at føre eksemplerne ud i livet og fortsat fremme opgaveglidning i sygehusvæsenet er lagt i hænderne på den ny nationale referencegruppe for opgaveglidning i sygehusvæsenet, hvor DL også har en plads sammen med de øvrige sundhedsfaglige organisationer, alle regionerne, sundhedsministeriet, sundhedsstyrelsen m.fl.

Personalemangel truer

DL får flere og flere henvendelser fra lægesekretærer om dårligt arbejdsmiljø og overbelastning. Meldingerne er, at arbejdspresset stiger og flere steder er uacceptabelt højt. Baggrunden er bl.a. personalemangel, der får sygehusene til at ansætte andre faggrupper i lægesekretærstillinger. Det ikke-faguddannede personale har typisk ikke kvalifikationer til at skrive journaler og må derfor tage sig af det øvrige arbejde. Tilbage sidder de uddannede lægesekretærer alene med journalerne, hvilket er både fysisk og psykisk belastende, idet de ikke får de nødvendige afbræk i arbejdet. Også patienternes sikkerhed forringes, når der er problemer med at få journaler og udskrivningsbreve færdige. DK og HK/Kommunal har derfor samarbejdet om en meget omfattende undersøgelse af lægesekretærmanglen på sygehusene, der har været flittigt omtalt i pressen.

Ny elevorganisering

Det er blevet tid til at danne en ny elevorganisering i DL, og som noget nyt har DL valgt, at elevrepræsentanterne skal udpeges regionalt - to elever fra hver af de fem regioner. Processen i den nye organisering vil komme til at bestå af en række moduler, som afvikles i forbindelse med udvalgets træf.

Ny struktur i DL

Hvor stor skal den politiske ledelse være? Og hvor meget plads skal praksis og regionale repræsentanter have på forhånd? Det var nogle af de centrale spørgsmål i de to ledelsesmodeller, som strukturudvalget i DL lagde ud til debat i foråret 2009. Debatten endte med vedtagelse af en ny struktur for DL på delegeretmødet i november 2009. Den nye struktur forudsætter, at der i de syv HK-regioner etableres en lokal DL-regionsbestyrelse, som skal arbejde regionalt og dermed sikre større medlemsdemokrati, indflydelse og synlighed. DL påbegynder nu arbejdet frem mod en etablering af den ny struktur og afholdelse af ekstra ordinært delegeretmøde i juni 2010.

HK Privat

Overenskomstgruppen

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2010 har præget gruppens arbejde siden foråret.

I forbindelse med de drøftelser, sektorbestyrelsen har haft om de forskellige temaer, der ligger til grund for udtagelse af de endelige krav til de kommende overenskomstforhandlinger, har gruppen haft ansvaret for oplæg og konklusioner

Det er undersøgt om medlemmerne får de goder, vi har aftalt i overenskomsterne, i form af gennemslagskraftundersøgelsen.

Derudover har der været oprettet et særligt modul på mitHK, hvor medlemmerne har kunnet angive, hvilke overenskomstkraav de prioriteter højest. Modulet er en erstatning for tidligere tiders regionalmøder og var en stor succes – 1563 medlemmer afgav deres bud på de vigtigste emner for de kommende forhandlinger

Endvidere er en del af de nuværende overenskomster blevet gjort mere synlige og lettere tilgængelige via endnu et nyt modul på mitHK. Her kan medlemmerne logge sig på og via cpr.nr. blive identificeret og kan ligeledes læse en stor del af landsoverenskomsterne i sin helhed eller i en forkortet mini-udgave (pt. 20 stk.).

Gruppen har siddet i arbejdsgrupper med arbejdsgiverorganisationer og har desuden arrangeret og afholdt temadage for sektorens forhandlingsudvalg og tillidsrepræsentanter op til næste års overenskomstforhandlinger. Endelig er forberedelsen af urafstemningen i 2010 langt i planlægningen.

Overenskomstgruppen har desuden stået i spidsen for oprettelsen af en ny hjemmeside for de af HK/Privat's medlemmer, der er ledere eller har ledelsesbeføjelser – se mere på www.hkleder.dk.

Gennemførelsen og revision af tillidsrepræsentantuddannelsen har igennem året fyldt meget for overenskomstgruppen ligesom arbejdet med den faglige handlingsplan for 2010 har også været en del af gruppens opgaver gennem 2009.

Faglig Team 1 – Produktion

Faglige sager

Også 2009 har været præget af mange faglige sager, men heldigvis løses der stadig en del af disse på mæglingmøder og organisationsmøder og resten enten ved Afskedigelsesnævnet, Faglig voldgift, Arbejdsretten eller Civilretligt.

Der har været mange afskedigelsessager, og også et stigende antal hvor det er en tillidsvalgt der opsiges, når virksomhederne/afdelingerne lukker er der tale om tvingende årsager, men i et stigende antal sager bruges den økonomiske krise til at opsiges tillidsvalgte, men også ældre medarbejdere med høj anciennitet.

Overenskomstens dækningsområde er ligeledes temaer der dukker op i flere af de faglige sager.

Nye overenskomster:

Også i 2009 er der gjort en stor indsats for at få landsoverenskomster med 50% regel sat i kraft indenfor samtlige overenskomster i Produktion.

Branchesektionen produktion

Branchesektionen skiftede i foråret formand, idet formanden synes at tiden nu var inde, til et skift. Wivi Nielsen havde været med fra starten og lagt et meget stort stykke arbejde i at få Branchesektionen op og stå. Den nye formand blev en af næstformændene Ulla Hahn, som arbejder på Danfoss, og som ny næstformand i stedet for Ulla blev Birthe Johansen fra Post Danmark valgt.

Der er i det forløbne år sat fokus på Tillidsrepræsentanter og Sikkerhedsrepræsentanter, blandt andet med temadag og brunchmøde med fokus på overenskomsten.

TR netværkene

Har stadig en høj prioritet og holder møde 2 gange årligt, hvor der udover almindelig erfaringsudveksling også er et fagligt tema.

Synligheden af HK på de enkelte arbejdspladser har i december måned fået et skub ved en december kampagne hvor de enkelte tillidsrepræsentanter kunne bestille julekalendere til medlemmerne og dele ud, gevinsterne blev offentliggjort på branchesektionens hjemmeside, hvilke også har gjort hjemmesiden mere synlig.

Branchesektionen har besluttet først at afholde delegeretmøde i januar måned 2011.

Faglig Team 1 – IT, Medie & Kommunikation

Om ITMK

Branchesektionen holdt delegeretmøde i november 2009. Der var 3 bestyrelsesmedlemmer som ikke genopstillede. Der opstillede til den nye bestyrelse udover de 5 fra den gamle bestyrelse som skulle genvælges yderligere 5 nye. Ved den efterfølgende skriftlige afstemning blev de hidtidige 5 bestyrelsesmedlemmer genvalgt og derudover blev der så valgt 3 nye bestyrelsesmedlemmer.

Formand Inge Meyer og Næstformand Ulla Jeppesen blev ligeledes genvalgt.

Principielle faglige sager

Rotationstrykkeri – Arktrykkeri's omfattelse af hus- og lønaftale – Faglig Voldgift

I forbindelse med etablering af et arktrykkeri blev det både i A/S bestyrelsen og via ledelsen gentagne gange meddelt tillidsrepræsentanten, at der var tale om "en virksomhed i virksomheden" med eget cvr-nr., nyansat leder og nyansatte trykkere.

Da arktrykkerne finder ud af, de har en væsentlig lavere løn end virksomhedens rotationstrykkere afholdes der mæglingssmøde i sagen. Først her bliver det klart for tillidsrepræsentanten m.v., at der er tale om en og samme virksomhed, hvorfor tillidsrepræsentanten kræver, at arkafdelingen er omfattet af gældende husaftale og gældende lønaftale.

Sagen afgøres ved faglig voldgift den 13. januar 2009, hvor opmanden gjorde gældende, at tillidsrepræsentanten "vidste eller i hvert tilfælde burde vide", at de medarbejdere der skulle ansættes til arbejdet i arktrykkeriet tænkte ansat på andre og mindre favorable vilkår – end medarbejderne i de allerede eksisterende afdelinger, herunder rotationstrykkeriet.

Emballagevirksomhed – Indarbejdelse af forsømt tid på nathold

På emballageoverenskomsten med DI er der ret til at sige nej til overarbejde efter natarbejde. 3F-Industri emballage og HK/P fastholdt, at det også måtte være gældende, når der var tale om indarbejdelse af forsømt tid efter en arbejdsnedlæggelse. Faglig voldgift den 4. november 2008, hvor opmanden gjorde gældende at omtalte paragraf ikke er til hinder for pålæg om indarbejdelse af forsømt tid i en uge hvor medarbejderen er på nathold.

Grafisk Projektvirksomhed – Opsigelse i strid med lov om forbud mod handicap og i strid med 120-dages reglen

Vort medlem blev i 2005 udsat for en piskesmældsulykke i forbindelse med et trafikuheld. HK gjorde gældende, at afskedigelsen var sket i strid med lov om forbud mod handicap m.v, idet virksomheden ikke havde taget særlige hensyn eller gjort særlige tiltag for at bedre vort medlems arbejdssituation.

På grund af sagens principielle karakter blev sagen indbragt for Sø- og Handelsretten.

Sø- og Handelsretten afsagde kendelse den 24. august 2009, hvor de gav medhold i at piskesmæld kan betragtes som handicap efter forskelsbehandlingsloven. I en samtidig sag gav Sø- og Handelsretten ligeledes medhold i, at gigt kan betragtes som handicap.

Inden retten vil afgøre, om afskedigelsen af de to kvinder i disse sager så også var begrundet i deres handicap og dermed et brud på forskelsbehandlingsloven, skal to principielle problematikker i sagerne sendes videre til præjudiciel afgørelse ved EF-domstolen:

- Om nedsat arbejdstid falder ind under, hvad en arbejdsgiver skal tilbyde af særlige hensyn til ned medarbejder med handicap.
- Om 120-dages reglen gælder for handicappede – eller om sygedage relateret til handicap ikke må tælle med i de 120 dage.

Helligdag på 1. maj – Faglig Voldgift 8. oktober 2008

I 2008 faldt 1. maj og Kr. Himmelfartsdag på samme dato – på Emballageoverenskomsten er 1. maj ulønnet fridag og der for litografer og typografer er fri med løn på søn- og helligdage.

Vi nedlagde påstand om at litografer og typografer skulle have løn for helligdagen.

Sagen blev tabt, fordi § 17,2 hvor der står: "der ydes søgnehelligdagsbetaling, når disse dage falder på en sædvanlig arbejdsdag" - ikke kun er gældende for bogbindere og kartonnagearbejdere, men også for litografer og typografer.

Fynske Medier – overflytning af grafikere fra Timelønsoverenskomsten til funktionæroverenskomsten

På virksomheden var der ansat 33 grafikere. Ca. halvdelen var omfattet af den grafiske timelønsoverenskomst og den anden halvdel var placeret på funktionæroverenskomsten. Den 20. januar 2009 blev der afholdt en afstemning blandt alle grafikere som besluttede en solidarisk løsning som indebar at alle grafikerne fremover har ens arbejdsvilkår. Alle er på funktionæroverenskomsten og får desuden en række fælles goder nedfældet i en organisationsaftale mellem HK/Privat og Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Fra organisationsaftalen kan nævnes 2x13 ugers forældreorlov på fuld løn og fri med løn på grundlovsdag, nytårsaftensdag og 3 dages ekstra ferie om året.

Med i organisationsaftalen lå også at to grafikere som tidligere var blevet opsagt med timelønsoverenskomstens varsler, hvor vi krævede opsigelsesvarsel efter funktionærloven, fik deres løn svarende til opsigelsesvarsel efter funktionærloven på 240.000 kr. tillagt procesrenter på 87.000 kr.

Politiken Erritsø – opsigelse – lang anciennitet Virksomheden

Virksomheden havde opsagt 3 ældre medlemmer med lang anciennitet. Sagen blev sendt til afskedigelsesnævnet men inden da blev der indgået et samlet forlig på et organisationsmøde den 10. juni 2009 for de tre medlemmer på 475.000 kr.

Fynske Medier – opsigelse af sikkerhedsrepræsentant

Sagen blev rejst med henblik på faglig voldgift. Der blev forinden indgået forlig på 228.000 kr.

Avistrykkerierne

Branchen har i 2009 været præget af nedskæringer bl.a. som følge af finanskrisen.

Avistrykkerierne har i særlig grad været hårdt ramt af nedskæringer og lukninger i 2009. Ca. 250 avistrykker job er forsvundet i 2009.

Og 3 avistrykkerier er lukket: Elbo Tryk, Helsingør Dagblads trykker og Jyllands-Postens trykkeri.

Faglig Team 1 – Transport & Turisme

Transport og Turismeområdet har været præget af at Branchesektion Transport og Turisme er undergået en større forandring i løbet af 2009, idet en del af medlemmerne og dermed også en del af bestyrelsen er overgået til Branchesektion Luftfart.

Der er således valgt en ny bestyrelse og ny formand Ole Skovbo fra Casino Copenhagen ved delegeretmøde i september. På nuværende tidspunkt mangler blot en regionsrepræsentant at blive valgt. (HK Midt/vest). Men det arbejdes der på, således at alle regioner er repræsenteret i bestyrelsen.

I 2009 har der i Branchesektionsregi været afholdt forskellige arrangementer bl.a. kan nævnes konference for ansatte inden for Taxaområdet og inden for Kasinoområdet.

Herudover har der været gennemført virksomhedsbesøg med henblik på agitation overfor Speditionsområdet i Sydjylland.

På baggrund af de erfaringer projekt Sydjylland gav og i samarbejde med FLEM & FLOK er der opstartet et nyt agitationsprojekt i Nordjylland denne gang inde for området Turisme.

I forbindelse med resultatet af den store arbejdsmiljøundersøgelse stod det klart at Branchesektion TT's medlemmer ligger absolut i bund hvad angår arbejdsmiljø, hvorfor der allerede er igangsat og planlagt en arbejdsmiljødag i samarbejde med Sektorens arbejdsmiljøfolk.

Inden for rederiområdet har finanskrise været på spil – mange fyringer – omlægninger – sammenlægninger og hvad dertil hører af uro og utryghed har præget medlemmerne og arbejdspladserne – men ved et tæt samarbejde TR, afdelinger og sektoren imellem er det lykkedes at fastholde rettigheder og aftalt gode ordninger, når der ingen vej er tilbage.

Faglig Team 2 – Sundhed & Velvære

Principielle sager

Afskedigelsesnævns sag.

Opsigelse af ikke-uddannet lægesekretær:

Sagen vedrørte hvorvidt det var en usaglig opsigelse, da et af vores medlemmer (klager), som var ansat som ikke uddannet lægesekretær blev opsagt for at arbejdsgiver kunne ansætte en nyuddannet lægesekretær.

Klager blev ansat i et barselsvikariat den 1. juli 2005 med 37 timer pr. uge og herefter fastansat som lægesekretær pr. 1. marts 2006 med 20 timer pr. uge.

Klager var uddannet som apotekerassistent i 1991 og afsluttede i 2004 en bacheloruddannelse i international kommunikation og multimedier.

Af opsigelsen af 29. maj 2008, hvor klager blev opsagt til fratræden den 1. oktober 2008, fremgår det, "Årsagen hertil er, at vi ønsker at udføre en mindre rationalisering som indebærer at vi nedlægger stillingen som deltidsansat sekretær".

Pr. den 1. maj 2008 ansætter virksomheden en uddannet sygeplejerske, som også udføre lægesekretærarbejde og samtidig bliver der indgået aftale med en nyuddannet lægesekretær om, at hun skal tiltræde pr. 1. september 2008.

I sagen fremføres, at klager udfører almindeligt lægesekretærarbejde bortset fra journalskrivning. Klager har dog ytret ønske om at blive oplært i journalskrivning, men det er der aldrig afsat tid til. Klager har haft latin i gymnasiet og har via sin uddannelse godt kendskab til "lægeverdenen".

I sagen vidnede en uddannelsesansvarlig fra et sygehus om, at journalskrivning alene blev oplært ved sidemandsoplæring og ikke på erhvervsskolen i skoleperioderne. Det var ikke den uddannelsesansvarliges opfattelse, at journalskrivning ikke indenfor rimelig tid kunne læres af klager.

Arbejdsgiver forklare, at man i praksis så vidt muligt ønsker at beskæftige uddannede lægesekretærer, idet det er nødvendigt, at lægesekretærene har kendskab til sygdomme og symptomer og har de nødvendige forudsætninger for journalskrivning.

Desuden forklarede arbejdsgiver, at de havde været nødt til i perioder at ansætte medarbejdere, der ikke havde den formelle uddannelse som lægesekretær, hvilke havde den ulempe at journalskrivning ikke kunne fordeles ligeligt blandt alle og dette blev en så væsentlig utilfredshedsfaktor, at virksomheden for at optimere driften var nødt til at omlægge arbejdet.

Arbejdsgiver vurderede at det ville kræve et langvarigt forløb, hvis klager skulle tilegne sig kompetencer som denne kunne fungerer på lige fod med en uddannet lægesekretær.

Opmanden udtalte:

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at den afgørende begrundelse for at opsig medarbejderen var virksomhedens ønske om at beskæftige lægesekretærer, som har gennemført den formaliserede lægesekretæruddannelse, så der kunne opnås en bedre fordeling af journalarbejdet. Virksomhedens overvejelser i denne forbindelse om arbejdets tilrettelæggelse findes at være saglige, og der er efter det oplyste ikke grundlag for at kritisere, at virksomheden valgte at ansætte en uddannet lægesekretær frem for at bruge ressourcer på at oplære vort medlem i de funktioner, som hun ikke umiddelbart var i stand til at udføre, og som efter det oplyste ville kræve en ikke ubetydelig oplæring.

Opsigelsen af klager fandtes herefter at være sagligt begrundet, og virksomheden vil derfor skulle frifindes for klagers påstand.

Bortvisning af Tandklinikassistent:

Medlem bliver bortvist p.g.a. påstand om tyveri fra kassen, som klager - og 7 andre ansatte - har adgang til og arbejder med. Tyveriet blev ikke anmeldt. Vi fandt at bortvisningen er usaglig.

Sagen kunne ikke forliges ved fællesmødet, så den blev berammet til behandling i Afskedigelsesnævnet.

Klager fik medhold i at bortvisningen var usaglig, men at en opsigelse var saglig.

Overenskomster

DE og HK/Privat - Fitnessoverenskomst

I 2009 har der været arbejdet intens med at få overenskomst med DE på fitnessområdet.

Vi er desværre endnu ikke tæt på mål, da det stadig ikke er lykket DE at få deres medlemsvirksomheder til at underskrive den i fællesskab forhandlede overenskomsttekst.

DE og HK/Privat - Privathospitaler.

Vi er så småt begyndt at drøfte indgåelse af overenskomst med Dansk Erhverv for de Privathospitaler, som er medlem af brancheforeningen i Dansk Erhverv.

Faglig Team 2 - Privat Service

Branchesektion Privat Service har haft et travlt år. Branchesektionen har arbejdet med emner til de kommende overenskomstforhandlinger. Vi har haft oplæg og diskussion på bestyrelsesmøder om bl.a. Ligestilling og Sundhedsforsikringer.

Branchesektionen har valgt ikke at afholde delegeretmøde i år men holder det først januar 2011.

Branchesektionen har afholdt mange velbesøgte kurser og arrangementer i 2009, bl.a. kan nævnes Virksomhedsoverdragelse og konkurs. Der er rigtig mange virksomheder inden for branchesektionens område der har været eller skal igennem virksomhedsoverdragelse eller fusioner. Der har været afholdt kurser i Digital Tinglysning. Det har der været stor efterspørgsel på da rigtig mange både advokatsekretærer, ejendomsmæglere og bankfolk vil blive berørt af dette.

Branchesektionens bestyrelse har været ude i afdelingerne for at snakke med bestyrelserne om hvordan afdelingerne og branchesektionsbestyrelserne kan arbejde sammen. Disse tiltag iværksættes i 2010.

Det har været et turbulent år for Falcks Vagtcentraler. Vel nok den største forandring og udfordring i historien.

Ambulanceuddet i det ganske land ramte også Falcks Vagtcentraler i høj grad. To Regioner Hovedstaden og Midt valgte at opstarte egne vagtcentraler med egne ansatte, ansat på den nye overenskomst FOA og HK/Kommunal.

Ti regioner Nord og Syd valgte personale fra Falcks nuværende vagtcentraler, der fortsætter på HK/Privat overenskomst og en, Sjælland valgte en kombination af personale fra ambulanceudbyderne, hvilket medførte at der på samme arbejdsplads er ansatte med samme funktioner, men på to forskellige overenskomster. En udfordring for samtlige ansatte på landets vagtcentraler venter.

Vi har haft et problem med Finansforbundet som har oprettet en klub for deres medlemmer som er ansat i Arbejdernes Landsbank. Nogle medlemmer af klubben agiterede i banken for at ansatte skulle enten overgå eller blive i Finansforbundet når de blev ansat i Arbejdernes Landsbank. Dette problem håber vi nu vi har fået løst. Dette problem er en afleder af at Arbejdernes Landsbank har købt flere filialer af Roskilde Bank. Dette har også givet den store gevinst at Bankland har fået rigtig mange nye medlemmer.

Der blev i 2008 indgået en ny overenskomst på Boligområdet. Der har vist sig lidt problemer især med de bolig- sociale- og kulturelle medarbejdere. Nogle af sagerne er løst, men nogle skal i den permanente voldgift for at blive løst. På sigt må der nok ske nogle ændringer i overenskomsten for at få løst problemet generelt.

På området har der været rigtig mange elevsager i 2009. De fleste drejer sig om manglende pension, feriefritage og fritvalgslønkonto. Der er specielt mange elevsager indenfor revisionsområdet.

Faglig Team 2 – Organisationsområdet

Fastholdelse af de opnåede goder

I perioden har der indenfor fagforenings området været stort pres på medlemmerne for at acceptere lønnedgang eller andre forringelser i løn- og ansættelsesvilkårene.

Men HK/Privat har fastholdt holdningen om, at fagforeningerne må strukturere sig ud af problemet. En lønnedgang er som at tisse i bukserne – den redder ikke noget som helst! Næste gang vil kravet fra arbejdsgiverne blot være nye forringelser samtidig med, at arbejdsgiverne afskediger personale alligevel.

Ved centrale afgørelser har HK/Privat desuden haft succes med at fastholde de opnåede goder i overenskomsterne.

Mange sygemeldinger på grund af stress

Flere og flere fagforeningsansatte bliver ramt af stress eller depressioner fordi de ikke kan holde til presset mere. Medarbejderne skal løbe stærkere og stærkere i takt med nedskæringer og fyringsrunder. Det betyder, at mange afskediges på grund af sygdom, som reelt skyldes arbejdet.

Mange fagforeningsledere lever ikke op til de krav, som de selv stiller til deres egne medlemmers ledere.

LAK – Landsforeningen for Kommunikation i HK

Medlemmer:	7300
Antal ansatte:	1 faglig på flydende
	1 administrativ (30 timer)

Godt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne

Landsforeningen har i hele 2009 arbejdet målrettet på at få så godt et samarbejde som muligt med de uddannelsesinstitutioner, der uddanner vores medlemmer. Det drejer sig primært om handelshøjskolerne i København, Århus, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet.

I København har bestræbelserne ført til et formelt samarbejde med Get a Ling, der står for aktiviteter rettet mod de studerende i samarbejde med lokale og regionale virksomheder. På den måde er LAK repræsenteret som en naturlig og relevant del af de studerendes hverdag og senere hen som en naturlig del af deres arbejdsliv.

På Handelshøjskolen i Århus har udviklingen ligeledes været positiv.

I resten af landet kan LAK konstatere, at de aktive studenterudvalgsmedlemmer fortsat er de bedste ambassadører, man kan forestille sig. De udviser stort engagement og motivation i forhold til at påvirke deres dagligdag på studiestederne. De har gennemført adskillige kurser og foredrag for deres medstuderende og står for en uvurderlig kontakt mellem LAK og studiemiljøet.

Studenterudvalget er udvidet med 17 ekstra ambassadører og repræsenterer i dag 33 medlemmer på landsplan.

Kommunikation

LAK har udviklet et nyt logo og grafisk element, der vil skabe stærk genkendelighed i foreningens kommunikation med medlemmer og virksomheder. Det nye design er udfoldet over alle foreningens kommunikationskanaler, og det er efterfølgende beskrevet i en online design-manual, som sikrer, at alle designelementer er lettilgængelige og altid opdateret.

LAK lancerede for nyligt Facebook side. I denne forbindelse udviklede vi en unik fane som giver Facebook siden et markant andet udtryk og som sammen med Facebooks standardmuligheder danner rammen om LAKs kunde-community på Facebook. Fanen består af en simpel Facebook applikation, der er med til at skabe opmærksomhed og nye fans. Dette er en måde til at udvikle dynamiske og involverende Facebook Sider, der tiltrækker flere brugere og fans.

På 5 måneder har vi hvervet 511 fans på Facebook.

LAK har desuden udviklet nye markedsføringsmaterialer til både studerede og uddannede.

Tolke

Bestræbelserne på at skabe bedre forhold for LAKs tolke fortsatte for uformindsket styrke i 2009. LAK har været tovholder på Akademiuddannelsen til tolke.

Uddannelsen starter 1-2 gange om året. Næste gang til januar og til september. Uddannelsesforløbet er modulariseret og tilrettelægges som 6 moduler, der hver svarer til 10 ECTS-point. Uddannelsen til tolk kan gennemføres som fuldtids- eller deltids studie.

Kurser, konferencer m.m.

Et af LAKs kerneområder er fortsat at arrangere kurser, konferencer og relevant efteruddannelse til medlemmerne. Søgningen fra medlemmerne var også i den forgangne kongresperiode stor, og deltagerne sætter pris på det høje faglige indhold, der er i alle LAKs arrangementer.

Ny formand

I marts 2009 afholdt LAK sit 3-årige delegeretmøde i Forbundshuset.

Ny formand for LAK er Anita Hemmingsen. Anita har været med i LAKs bestyrelse igennem de sidste 12 år, hvor hun har kørt i et tæt parløb med Kit Jespersen.

Sekretær for klinikledelsen på Ortopædkirurgisk Klinik, Sygehus Vendsyssel

Fremtiden

Vores medlemmer vil have indflydelse på deres arbejde, og de vil være en del af noget værdifuldt der skaber identitet og mening. Udfordringen er i den sammenhæng at skabe landsforeninger der er værdige for medlemmers fulde engagement. Når opgaven, udfordringerne og kravene ændres, må strukturen revurderes, så man sikrer at man er i stand til at løse fremtidens opgaver.

De helt store udfordringer opstår dog først når vi vælger ikke at forandre os i takt med at vores omgivelser forandrer sig, og vi dermed risikerer at vores eksistensgrundlag som organisation pludselig rives væk under os!

LAKs nye position i HK Privat giver os en mulighed for netop at tænke nyt og strukturere sekretariatet efter omgivende udfordringer.

Dansk Laborant-Forening

Medlemstal

Medlemstallet pr. 1. december 2009 var på 9.425. Set over hele året er Dansk Laborant-Forening's medlemstal faldende, men det svarer godt overens med det faldende optag på skolerne gennem de sidste 5 år. Samtidig er en del laboranter i Jylland blevet berørt af fyringer. Da der ikke er job at få flytter disse laboranter til andre fag og vi mister dem som medlemmer.

Bestyrelse og udvalg

Bestyrelsen i Dansk Laborant-Forening har efter DL-F's 22. ordinære delegeretmøde i marts 2009, udarbejdet en Handlingsplan 2009 – 2012.

I 2009 har bestyrelsen bl.a. arbejdet på:

- at udbygge samarbejdet med andre ligestillede faggrupper
- at styrke den faglige identitet ved besøg i brancheklubber
- at styrke synligheden på virksomheder og skoler
- at styrke DLF's hjemmeside
- at arbejde på medlemsfremgang
- at arbejde for at øget kendskabet til DANSK LABORANT-FORENING
- arbejdet for en harmonisering af brancheklubberne tilpasset HK's struktur.

DL-F har også sat fokus på nanopartikler og arbejdsskader ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse.

Ny hjemmeside

DL-F er ved at ligge sidste hånd på en ny hjemmeside som vi regner med går i luften inden jul.

Samarbejde mellem de tværgående landsforeninger

I forbindelse med beslutningen om, at de tværgående landsforeninger og økonomien i 2010 placeres i HK Privat, har vi brugt en del energi på at få øget samarbejdet mellem de tværgående landsforeninger.

Efter - og videreuddannelse

Uddannelsesområdet er præget af succeser i 2009. Det er et resultat af flere års kamp!

I forhold til grunduddannelsen, har vi nu afskaffet det sidste halve års trainee periode, og erstattet det med ECTS point givende obligatorisk praktik. Et ønske DL-F har haft siden den nye uddannelse startede. Samtidig er det første hold professionsbachelorer startet på Laborantskolen i København. En overbygning, der har været arbejdet på en del år, og som giver laboranter mulighed for at videreudanne sig til nye udviklende job.

Kurser

DL-F udbød gennem kursusafdelingen 6 medlemskurser i 2009. Kursusemnerne bestemmes af udvalg og bestyrelse for et år ad gangen med mulighed for i årets løb at udbyde helt aktuelle emner. Kurserne afholdes både som weekend kurser, 12-12 kurser på hverdage og det drejer sig om følgende titler:

Nanoteknologi med fokus på fordele/ulemper ved brug af nano partikler, Konflikthåndtering, Præsentationsteknik, Personlig udvikling, Stress eller afhjælpning af samme, Atex, fokus på lovgivning.

Endvidere har der været afholdt:

TR konference for det statslige område, Grandprix Chemique, kemi konkurrence for studerende under 23 år og Studietræf for studerende medlemmer.

Arbejds miljø

DL-F og procesudvalget, der hører under Industriens Branche Arbejds miljø Råd (I-BAR) har afsluttet et projekt om handsker, dette har resulteret i en vejledning, der er sendt til alle sikkerhedsrepræsentanter. Samtidig er der 2 mere på trapperne, en vejledning om stinkskebe samt en sammenskrivning af EGA og EBA pjecerne.

SAM-DATA

SAM-DATA holdt i det tidlige forår ekstraordinært delegeretmøde. Pia Brade blev, efter en periode som konstitueret formand, med akklamation valgt som formand for SAM-DATA. Samtidig blev Per R.N. Nielsen valgt som 1. næstformand (Per har været med i bestyrelsesarbejdet i en årrække). Det blev også på mødet besluttet, at den faglige indsats på arbejdspladserne og i brancheklubberne skal styrkes. Delegeretmødet vedtog desuden en række forslag til HK/Danmarks ordinære kongres i efteråret 2009.

På SAM-DATAs ordinære delegeretmøde 26. september 2009 satte SAM-DATA it-fagligheden på dagsordenen. På mødet var der igen fokus på brancheklubbernes netværk og på at styrke den faglige indsats. Forslagene om at styrke netværk er allerede i det sene efterår 2009 blevet udmøntet i en stærk indsats på det professionelle netværk LinkedIn, som bl.a. bruges til at styrke job- og karrieremuligheder.

Et af tidens store spørgsmål var multimedieskatten, som var en mærkesag for partiet Venstre, og som bliver gennemført fra årsskiftet 2010. SAM-DATA har kæmpet indædt imod denne skat.

Blandt foredragstilbuddene i 2009 havde SAM-DATA stor succes med 'Hack en hacker', som handler om it-sikkerhed. Foredraget blev holdt 5 steder i landet og blev besøgt af mere end 300 medlemmer. Samtidig fortsætter tilbuddene om certificeringskurser, som bliver betalt af medlemmernes arbejdsgivere.

Endelig rundede vi i SAM-DATA medlem nr. 600, der har besøgt SAM-DATAs karrierecoach.

SAM-DATA er fortsat ekspert i medlemmernes it-arbejdsliv.

HK grafisk kommunikation

Omdrejningspunktet i den tværgående landsforening HK grafisk kommunikation er fortsat udbuddet af kurser, foredrag, seminarer og konferencer. I løbet af 2009 blev der gennemført 135 medlemsarrangementer fordelt over hele landet. Hovedvægten af arrangementerne er koncentreret om Århus og København, hvor landsforeningens har to særdeles aktive brancheklubber, og der hvor landsforeningen ikke har brancheklubber arrangerer sekretariatet løbende foredrag og kurser på landsforeningens 8 bærbare mac-computere. Arrangementerne spænder fra 'Udvid dit kreative potentiale' til 'Nyhedsbreve og e-mail marketing med Dreamweaver'. I oktober 2009 mødtes 160 deltagere til Total Typografisk Lørdag og dykkede ned i typografien fra både en teoretisk og praktisk vinkel med mulighed for at udforme egne fonte.

Delegerede fra hele landet mødtes i april måned i Faaborg på landsforeningens delegeretmøde, for bl.a. at diskutere fremtidigt arbejde. Det blev også til en livlig og engageret debat med bl.a. Karin Bancsi om kampagnen 'Vi er alle en del af løsningen'.

Nye arbejdsopgaver

I 2009 har der været særlig fokus på de nye muligheder, de overenskomstdækkede medlemmer, har fået for selvvalgt videre- og efteruddannelse i kraft af kompetencefondene. HK grafisk kommunikation har været aktive for at skabe de attraktivt udbud til medlemmerne og sammen med HK/Privat, har der været et forbilledligt samarbejde med Danmarks Medie- og Journalisthøjskole om udvikling af moduler, som hen ad vejen kan samles til en diplomuddannelse. I 2009 har der været afviklet tre moduler. Det er et langt sejt træk at løbe fondene i gang, og erfaringen viser, at det kræver en konstant oplysning om og markedsføring af mulighederne for at medlemmerne bruger de nye muligheder.

På de indre linjer har formanden for HK grafisk kommunikation, Lise Jensen, rakt hånden ud til samarbejde med afdelingerne og har inviteret sig selv på en snak og en kop kaffe hos afdelingsformændene. Det er blevet hilst velkomment og der positive forventninger til et øget samarbejde.

I bestyrelsen har man taget hul på en diskussion om fremtidens fagforening – Hvordan ser en fagforening ud i 2019 – hvordan ser verden ud i 2019? En spændende diskussion, som bidrager med gode idéer til nye måder, at gøre tingene på, så medlemmerne stadig synes at landsforeningen er nærværende med færre ressourcer til rådighed.

Landsforeningen har 8.448 medlemmer og et sekretariat med 1 faglig sekretær og 1 administrativ sekretær.

Arbejds miljø og Medbestemmelsesområdet

Fokus på tillidsvalgte

Også i 2009 har der været arbejdet med at understøtte sikkerhedsrepræsentanterne i deres faglige arbejde. En væsentlig del af arbejdet har bestået i at bidrage med indhold til Portalen for Tillidsvalgte. En portal hvor det var afgørende at få placeret sikkerhedsrepræsentanterne og SU-medlemmer sideordnet med andre tillidsvalgte. Et primært formål med dette var at sikre sikkerhedsrepræsentanter samme status som tillidsrepræsentanter. Også standarder og koncepter til brug for afdelingernes kontakt med sikkerhedsrepræsentanterne er færdiggjort og lægges ud ved årsskiftet 2009/2010

At højne vidensniveauet er også en krumtap i det faglige arbejde. Dette gøres gennem en række aktiviteter: Den årlige arbejdsmiljøkonference i januar for 120 sikkerhedsrepræsentanter, kvartalsbladet MiljøNyt, HK Privatbladet og branche rettede konferencer er en del af disse aktiviteter. Også Arbejds miljø portalen som løbende udbygges med faglige emner, ugentlige nyhedsbreve og kommentarer er et nyttigt aktiv.

Arbejdsmiljøportalen er under omlægning til at kunne rumme stof fra alle sektorer i HK. HK/Privats opbygning af Portalen og indholdet danner dog fortsat grundstammen i Arbejdsmiljøportalen, hvor vi har lagt nye temaer ind i årets løb.

HK'ernes psykiske arbejdsmiljø

Op til HK kongressen 2009 fik Arbejdsmiljøkompetencecenter udarbejdet en rapport om HK'ernes psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen blev gennemført af Tage S. Kristensen og omfatter 30 områder indenfor HK. Heraf er de 13 fra HK/Privat. Undersøgelsen er fundamentet for en målrettet indsats som det er hensigten at gennemføre i indeværende kongresperiode.. Undersøgelsen kan bl.a. hentes på www.arbejdsmiljoeportalen.dk. Spændende og lettilgængelig rapport.

Trepartsaftale om ændringer i organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Omkring 1. april blev der sat et punktum for en aftale mellem lønmodtagere, arbejdsgivere og arbejdstilsynet om organisering af det fremtidige arbejdsmiljøarbejde. HK/Privat har på linje med de andre sektorer fulgt dette arbejde tæt.

Aftalen indebærer som den største landvinding mere uddannelse og kompetenceudvikling for sikkerhedsrepræsentanter, Der er også enighed om at arbejdsmiljøet i højere grad skal ind på ledelsesniveau og at indsatsen skal intensiveres på de små arbejdspladser - understøttet af arbejdstilsynet. Der forventes fremsat lovforslag tidligt i 2010 hvorefter bekendtgørelser og vejledninger skal udarbejdes. De nye regler træder tidligst i kraft 1.7. 2010. Mere realistisk senere på året.

Partssamarbejdet

Arbejdet i branchearbejdsmiljørådene (BAR) støtter op om arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet. HK/Privat udarbejder i BAR sammen med arbejdsgiverne fælles anvisninger og holdninger til gavn for et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I formidlingsstrategierne bruges hjemmesider i kombination med trykte og elektroniske materialer. Som eksempel kan nævnes de nye tiltag i BAR Privat, hvor et tema om stress og sider om musearbejde hører til blandt årets nye tilbud. Grafisk BAR har udviklet et elektronisk katalog over tekniske hjælpemidler og tilhørende folder, der reklamerer for hjemmesiden. Og fra Industriens BAR foreligger en detaljeret handskeguide. Dette er blot eksempler på årets vareudbud.

HK/Privat deltager i flere BAR men lægger især kræfterne i: BAR Kontor, Grafisk Bar, Industriens BAR og BAR jord til Bord. Det er værd at besøge branchearbejdsmiljørådenes hjemmesider. Den fælles indgang er www.barweb.dk

Kviksølvssagen

HK følger fortsat kviksølvssagen tæt for at medvirke til en god afklaring for det enkelte berørte medlem. Her satte en konference i april en foreløbig konklusion gennem forelæggelsen af de 2 forskningsprojekter i form af Registerundersøgelsen og i form af et litteraturstudie. På baggrund af disse resultater viderebehandles 845 arbejdsskadesager i Arbejdsskadestyrelsen. Foreløbig er der afgjort ca. 300 sager, som alle er resulteret i et afslag. HK har indtil nu anket ca. 45 af disse sager. Se alt om sagen på www.kviksoelv.dk, som opdateres løbende.

Museskader

HK/Privat har også i 2008 arbejdet på for at få en endegyldig afklaring på sammenhængen mellem musearbejde og risikoen for arbejdsbetingede lidelser.

Her er forebyggelsen og ikke mindst diagnosticering vigtige for at skabe bedre muligheder for en anerkendelse af skader eller smerter forårsaget af musearbejde.

Det sker blandt andet ved en fortsat meget aktiv presseprofil på området.

I årets løb er der igangsat et større forskningsprojekt ved Ålborg Universitet, som især ser på muligheden for at kunne måle smerter.

Natarbejde

Arbejdsmiljøafdelingen bidrager løbende til at sætte fokus på de helbredsmæssige konsekvenser af natarbejde og skiftehold. Der kommer til stadighed nye undersøgelser der underbygger at natarbejde er skadeligt for både helbred og familieliv. Der har været to målrettede aktiviteter på området bl.a. i lyset af de kommende OK forhandlinger. Der er lavet et arbejdstidsdomæne på Arbejdsmiljøportalen, www.sundarbejdstid.nu med viden om arbejdstidsforhold. Og i september afholdt Grafisk Industri- & Medie Kartel en konference for tillidsvalgte i Odense hvor temaet var "Hvad ved vi i dag om skiftehold og natarbejde". Efter de faglige indlæg var der debat med politikere. Op mod 100 deltog.

Det rummelige arbejdsmarked

Ud fra synspunktet om, at der er behov for aftaler, som sikrer og ikke mindst understøtter den fortsatte udvikling af velfærden, har HK/Privat lagt meget vægt på, at der i overenskomsterne såvel i 2004 som ikke mindst i OK 2007 var krav om aftaler om:

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Plads til flere seniorer
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen
- Sundhedsinitiativer generelt

Disse aftaler danner nu baggrund for beslutninger op til den kommende overenskomst i foråret 2010. Her arbejdes der fortsat på, at der skabes plads til såkaldt marginaliserede samfundsgrupper på et arbejdsmarked.

Medbestemmelsesområdet

SU-aftalerne på det private arbejdsmarked har den fordel, at de automatisk lægger op til et partssamarbejde - ikke mindst ved brug af aftalen ude på virksomhederne. Hvor en arbejdsgiverkonsulent kommer ud sammen med arbejdstagerkonsulenten, og ikke kun i de situationer, hvor der er problemer!

HK/Privat er meget aktiv i dette samarbejde på forbundsniveau og i kartelsamarbejde, for eksempel via Grafisk Industri og Mediekartel - GIMK. Det gælder, både når der skal sættes fingeraftryk i aftalerne, og når teorierne skal føres ud i praksis. Vi er på den enkelte arbejdsplads og er med til at få samarbejde og samarbejdsudvalg til at fungere.

På samme vis er der et specielt godt kartelsamarbejde med CO-industri, BAT- og Handelskartellet, når det gælder aktieselskabsområdet (A/S), og arbejdet med Europæiske samarbejdsudvalg (ESU). Hvor der bl.a. har været afholdt en fælles ESU-konference i Middelfart.

Stadig flere virksomheder ser fordelene ved at have et centralt samarbejdsforum medarbejdere og ledere imellem.

For at sikre, at HK/Privats medlemmer er i stand til at tage de ekstra udfordringer op på samarbejdsområdet, er indsatsen fortsat øget over for samarbejdsudvalgsmedlemmer, tillidsfolk, og afdelingsmedarbejdere. Så de kan håndtere nye aftaler og lovgivning bedre, både teoretisk og i praksis. Dette gøres især ved en stadig udbygning af kurser centralt, i samarbejde med HK HANDEL og kursusafdelingen og sammen med de lokale HK-afdelinger.

Dertil kommer lokale seminarer for koncerner og virksomheder samt den årlige Landssamarbejdskonference med aktuelle emner, hvor der de sidste mange år har været mulighed for at invitere sin leder med.

Medbestemmelsesområdet forsøger hele tiden at være udviklende, samtidig med at grundlaget gøres stærkere.

I 2004 udviklede området et personalepolitisk værktøj sammen med HK/Handel, Dynamisk Personale-Politik (DPP) til mitHK, som med meget stor succes bruges af alle sektorer. Vi er nu i gang med en revision og udvikling af DPP, byggende på det hidtidige værktøj, som vil komme i starten af 2010!

I 2007 udvikledes således også samarbejdsbrætsspillet "Samspillet", som har egen hjemmeside, www.hksamspillet.dk, og er udviklet med støtte fra Kursusafdelingen, og som igen har vist sin nytte i årets løb!

Dertil kommer, at området hele tiden arbejder for at få sat mediation/konfliktmægling på dagsordenen, senest ved en stor konference for ledere og tillidsvalgte, fra emballage industrien.

Presse- og pr- arbejde er et vigtigt område for kendskabet og holdningsbearbejdelsen på samarbejdsområdet. Derfor forsøges der hele tiden en aktiv tilgang, blandt andet ved klummeskrivning på Arbejdsmiljøportalen og samarbejde med kommunikationsafdelingen om mulige artikler til dagspressen.

Medbestemmelsesområdet er en af nøglerne for fremtidens fagbevægelse, da der her er en mulighed for at komme tæt på virksomhederne og være med til at give medlemmerne indflydelse og udvikling på en konstruktiv måde.

Uddannelsesafdelingen

Selvvalgt uddannelse – første års erfaringer

HK/Privat fik i 2009 igangsat kompetencefonde på 22 forskellige landsdækkende overenskomstområder. Det var primært de meget motiverede medarbejdere, som benyttede muligheden i det første år. Mange forskellige typer kurser og uddannelser blev søgt og bevilliget.

Ud over hjemmesiden www.selvlagtuddannelse.dk, der blev etableret og udviklet som den vigtigste informationskilde om de nye efter- og videreuddannelsesmuligheder, blev der lagt mange kræfter i behandling af indkomne ansøgninger, udarbejdelse og finjustering af procedurer for indkrævning og udbetaling af midler, ansøgningsprocedurer med videre sammen med arbejdsgiverorganisationerne.

Som et led i informationen af kompetencefondene, blev der i et samarbejde med flere uddannelsesinstitutioner udviklet og gennemført uddannelsesforløb direkte tilpasset rettigheden til selvvalgt uddannelse og kompetencefondene. Blandt andet blev der udbudt og gennemført merkonomkurser i et samarbejde med

erhvervsakademierne og diplommoduler indenfor mediekommunikation med Medie og Journalisthøjskolen. Et udbud og samarbejde der fortsætter i 2010.

Eventkoordinatoruddannelse og Fitnessinstruktør uddannelse godt i gang

I 2009 rundede den nye erhvervsuddannelse til eventkoordinator 30 elever fordelt på mange forskellige brancher, hvilket tegner godt for uddannelsens fremtid. Uddannelsen som eventkoordinator giver en grundlæggende viden om at planlægge og koordinere oplevelser. Eleven får viden om god kundekontakt, og hvordan man laver budgetter, bookingaftaler og kontrakter.

Også den nye erhvervsuddannelse til fitnessinstruktør rundede 30 elever, fordelt på skolerne CPH West i København og Hansenberg i Kolding. Det er en offentlig erhvervsuddannelse, som består af et teoretisk grundforløb 'krop og stil' på et halvt år, efterfulgt af ét års elevtid i et fitnesscenter. I løbet af elevtiden skal man på 7 ugers teoretisk skoleophold, og uddannelsen afsluttes med en praktisk prøve af én dags varighed. Branchens kæder har selv været med til at udvikle uddannelsen, som bliver et godt alternativ til de forskellige certificeringskurser, branchen selv gennemfører.

Bag uddannelserne står HK og Dansk Erhverv, som har nedsat et fagligt udvalg for 'oplevelsesøkonomi', der styrer udviklingen af uddannelserne.

Økonomisk krise og færre praktikpladser

Finanskrisen var blevet til en generel økonomisk krise i 2009. Det mærkede vi hurtigt på antallet af indgåede elevaftaler. Ved statusopgørelse den 31. oktober 2009 havde kontoruddannelsen en nedgang på 26% og handelsuddannelsen en nedgang på 42% i antallet af praktikpladser.

Sammen med Dansk Erhverv gennemførte vi i 2009 en kampagne, som skulle overbevise virksomhederne i det fornuftige i at bibeholde ungen under uddannelse på trods af den økonomiske krise. Samtidig forsøgte vi at nedbringe barriererne for de administrative opgaver ved uddanne elever. Kampagnen blev lanceret med udgangspunkt i hjemmesiden www.elevpakken.dk.

Vækst i www.samtalens123.dk

Antallet af unikke brugere på [samtalens123.dk](http://www.samtalens123.dk) bliver ved at stige. Hjemmesiden nåede i 2009 over 5000 unikke brugere pr. måned og er Danmarks førende hjemmeside for medarbejdersamtaler. De fleste brugere kommer via HKs hjemmesider eller googler sig frem til den. Hjemmesiden er udviklet i fællesskab af Dansk Erhverv, HK HANDEL og HK/Privat.

Vækst i www.oplaeringsansvarlig.dk

Sektorens nye hjemmeside målrettet de oplæringsansvarlige kom godt fra start i 2009. Antallet af besøgende nåede over 2500 i efterårsmånederne. Hjemmesiden er udviklet i fællesskab af Dansk Erhverv, HK HANDEL og HK/Privat.

Kommunikation i HK/Privat

Målet for presseomtaler i 2009 for HK/Privat var at få 120 omtaler pr. måned i de trykte medier samt radio og tv og et ikke specificeret antal omtaler på nettet. Vi har endnu ikke årstallene, men en opgørelse på halvårsbasis viste, at vi lå tæt på målet, dog i underkanten med de trykte klip. Vi havde i første halvår 695 trykte klip, 487 internetklip, i alt 1182 presseomtaler af HK/privat i de første 6 måneder, eller 197 klip pr. måned.

Disse tal er et udtryk for, at nyhedstrafikken i de danske medier i stigende omfang kører over nyhedssiderne på nettet. Da siderne får et stadig stigende læserantal – det kan blandt andet ses på den øgede annoncering – vil ”tabet” på de traditionelle trykte og elektroniske medier i et vist omfang rette sig ud, men spredningen af nyheder bliver stadig mere atomiseret, og det bliver sværere at sætte fælles dagsorden. Dette er noget, som mærkes alle steder i landet, også i det enkelte lokalområde.

Vi lever op til målsætningen om at have en dagsordensættende historie hver måned, og i efteråret har vores forestående overenskomstkamp med at få afskaffet 50 %-reglen haft høj prioritet. Det har været omtalt i blandt Radioens P 1, Berlingske Tidende, Jyllands-Posten og A4.

Vi har netop modtaget page traffic analysen af HKPrivatbladet. Vi lavede sidste år en kontrolundersøgelse, som viste uændret interesse i forhold til tidligere år, men vi ser alligevel en vis faldende tendens i læsertallet. En meget stor del af medlemmerne læser dog bladet hyppigt, og bladet er stadig vores helt stensikre kontakt med det enkelte medlem. Vi prøver at favne bredt med historier om blandt andet arbejdsmiljø, uddannelse, kompetenceudvikling, løn, faglige sager, balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt om ledelse. Det sidste er der stor interesse for, da mange HK’ere har ledende eller betroede job.

HK/Privats hovedhjemmeside trækker mange unikke brugere – ca. 15.000 pr. måned – og vi arbejder i øjeblikket på at få lagt branchesektionernes hjemmesider over på det nye cms-system.

Endelig har vi deltaget aktivt i markedsføringskampagner – vi er alle en del af løsningen – og vi forbereder selv i HK/Privat en stor kampagne om overenskomstfornyelsen.

HK/Stat

1. HK/Stat

2009 har i HK/Stat været præget af et år med opfølgning på overenskomstforhandlingerne og et højt aktivitets niveau i henhold til HK/Stats handlingsplan med omdrejningspunktet overenskomster og aftaler, kompetenceudvikling og uddannelse, arbejdsmiljø, juridisk rådgivning samt faget.

HK/Stat formandskab

Formand for HK/Stat er Thora Petersen, mens Rita Bundgaard er næstformand. Begge blev valgt på HK/Stats kongres i juni 2008.

Sektorbestyrelsen

Sektorbestyrelsen har afholdt 7 ordinære og et ekstraordinært bestyrelsesmøder i 2009. I overskriftsform er bl.a. følgende emner behandlet: Sygeforsikringer, Udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, eventuel fusion mellem HK/Stat og HK/Kommunal, ordinær forbundskongres i november 2009, handlingsplan for 2009 og 2010, psykisk arbejdsmiljø og strategi for faget.

OAo Stat

OAo har et statsligt og et kommunalt/regionalt forhandlingsudvalg. Det statslige forhandlingsudvalg træffer afgørelse i alle aftale- og overenskomstpørgsmål på det statslige forhandlingsområde. Det indebærer, at det statslige forhandlingsudvalg varetager forhandlingsretten og bevarer status som centralorganisation.

Formand for OAo er Dennis Kristensen, FOA og Flemming Vinther, HKKF er næstformand. I alt repræsenterer OAo godt 430.000 offentligt ansatte.

Formand for OAo Stat er Flemming Vinther. Mens Thora Petersen er næstformand.

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)

Formand for CFU er Flemming Vinther, OAo Stat og næstformand er Peter Ibsen COII. De kommer til at danne makkerparret for OK11 forhandlingerne på vegne af ca. 150.000 statsansatte medlemmer.

Sekretariatets opbygning

I HK/Stat's sekretariat er opdelt i 2 teams:

- Fagligt Team
- Kommunikations Team

Formålet er, at skabe en klar og gennemskelig ledelse – og at fremme en arbejdsform, som på en gang tilgodeser behovet for at løse de mange opgaver og rummer udvikling og udfordring for medarbejderne i HK/Stat's sekretariat.

Mange arbejdsopgaver løses i tværgående projektgrupper i sekretariatet. Det er et selvstændigt mål i HK/Stat fortsat at udvikle og fremme en projektorienteret arbejdsform. Vi skal arbejde mere sammen i sekretariatet for at løse opgaverne – og for at udnytte og udvikle de enkelte medarbejders kompetencer.

HK/Stats sekretariat beskæftigede ved udgangen af 2009 udover formand og næstformand 17 fastansatte medarbejdere (mod 21 i 2007), heraf én beskæftiget på fleksjob vilkår.

HK/Stat i afdelingerne

En af de centrale opgaver HK/Stat varetager er at rådgive og udvikle afdelingsmedarbejdere i forhold til faglige emner. Sekretariatet er således ansvarlige for at formidle overenskomststof og øvrige aftaler eksempelvis inden for landsklubbernes område således at medarbejderne i de 7 HK-afdelinger er klædt på til at rådgive, vejlede samt formidle viden til tillidsrepræsentanter og medlemmer på det statslige område.

Det sker via forskellige metoder. Bl.a.:

- Medarbejderuddannelse i HK/Stats overenskomster
- Afdelingsnetværksmøder
- Udarbejdelse af pjecer m.m.
- Tilrettelæggelse af arbejdspladsbesøg i samarbejde med afdelingerne
- Direkte formidling via f.eks. mail, nyhedsbreve m.m.

Medarbejderuddannelse i HK/Stats overenskomster

HK/Stat har gennemført fire dagsmøder med aktuelle emner og et tre-dages kursus for afdelingsmedarbejdere. Formålet med kurset var at give en grundlæggende introduktion til det statslige aftalesystem, HK/Stats overenskomster og aftaler, m.m.

Afdelingsnetværksmøder

HK/Stat har et værdifuldt og frugtbart samarbejde med alle de faglige medarbejdere på statens område i afdelingerne. De faglige medarbejdere i HK/Stats sekretariat mødes med de faglige kollegaer fra afdelingerne 4 gange om året og drøfter aktuelle nyheder og problemstillinger, som vedrører medlemmerne i staten. Møderne bliver brugt til gensidig information, diskussion og sparring – og også til egentlig undervisning. Der ud over bruges netværksmøderne til samarbejde om udvikling af fælles værktøjer på tværs af afdelingerne.

I 2009 har netværket udarbejdet en beskrivelse af, hvordan det konkret kan håndteres mellem afdelingerne når statslige arbejdspladser – og dermed lokalklubber – består af flere fysiske enheder i forskellige dele af landet – og dermed altså på tværs af HK-afdelinger. Netværket har sluttet året med en konference i december, hvor medarbejderne sammen har udviklet et fælles koncept/værktøj/procespapir til brug for faglige afdelingsmedarbejdere, som skal forhandle løn for medlemmer på statslige arbejdspladser, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant.

Udarbejdelse af pjecer, undervisningsmateriale m.m.

Sekretariatet udarbejder pjecer om forskellige faglige emner. Pjecernes primære målgruppe er TR og medlemmer, men også afdelingsmedarbejdere kan have stor glæde af pjecerne. Vi har i de senere år eksempelvis udarbejdet pjecer om kompetenceudvikling, Ny Løn, medarbejderudviklingssamtaler. Men også pjecer om et emne som overenskomst vurderer vi er til gavn for afdelingsmedarbejderne. På HK/Stats hjemmeside er der derudover supplerende temaer om eksempelvis lønstatistik, arbejdsmiljø, ligeløn, der indholdsmæssigt retter sig såvel mod TR, medlemmer og afdelingsmedarbejdere.

Dertil kommer fakta ark, plancher, opgaver og undervisningsmateriale, der retter sig alene mod afdelingsmedarbejderne til brug lokalt. Eksempler herpå er om arbejdstidsregler eller senest et kursusforløb i Ny Løn til brug lokalt.

Tilrettelæggelse af arbejdspladsbesøg i samarbejde med afdelingerne

En af metoderne til at give afdelingsmedarbejderne en god indføring i vores aftaler har vist sig igennem de fælles aktiviteter – arbejdspladsbesøg.

Arbejdspladsbesøgene tilrettelægges i fællesskab mellem de pågældende afdelinger og sektoren og fokuserer typisk på et eller to temaer. Det kan være Ny Løn og Kompetenceudvikling, men også arbejdsmiljø og faget er vi ved at udvikle lignende værktøjer på.

Arbejdspladsbesøgene bliver tilrettelagt, så én fra henholdsvis sektoren og afdelingen besøger arbejdspladsen sammen. Vores egen erfaring viser, at det giver et andet kendskab til aftalerne og ikke mindst ejerskab for indholdet i aftalerne, at gennemføre arbejdspladsbesøg sammen.

Direkte formidling via f.eks. mail, nyhedsbreve m.m.

Udover det ovenfor beskrevne er vi i løbende kontakt med afdelingerne via mails om aktuelle faglige emner, der bliver sendt fagligt nyt ud elektronisk, landsklubberne sender nyhedsmail ud i samarbejde med HK/Stats sekretariat, som ligeledes bliver videreformidlet til afdelingerne.

2. Overenskomster og aftaler

I handlingsplanen for 2009 – året efter overenskomstfornyelsen - valgte HK/Stat at sætte fokus på værdien af vores overenskomster som et meget vigtigt fagligt produkt. I staten er alle dækket af en overenskomst – det er en helt almindelig del af at være ansat i staten. Men mange ved ikke, at der er forskel på, hvad lovgivningen giver af rettigheder, og hvad der er aftalt via overenskomsterne. Formålet fra HK/Stats side var derfor at synliggøre, hvad der er overenskomstaftalt - for at øge værdien af overenskomsten blandt medlemmerne – og dermed også værdien af fagforeningen. Ud over at sætte fokus på at mange goder kommer fra overenskomsten, var formålet også generelt at øge kendskabet til overenskomstvilkårene hos medlemmerne.

Konkret udarbejdede HK/Stat en ”pixi-overenskomst” – ”**På job i staten** – HK-overenskomsten kort fortalt”. Pjecen beskriver i meget komprimeret form alle vigtige aftaler, som overenskomsten indeholder – men den beskriver samtidig også, hvad der er givet af rettigheder/pligter via lovgivningen. F.eks. i forhold til barsel – er perioderne med dagpengeret defineret via lovgivning – men perioderne med løn er aftalt i overenskomsten.

Pjecen blev udformet som en i øjenfaldende 7-kantet pjece, der blev udsendt til alle medlemmer sammen med HK/Statsbladet i august 2009. Pjecen blev meget fint modtaget af medlemmerne og tillidsrepræsentanter.

Ny overenskomst på statens område – Københavns teatre

Københavns Teatre er en sammenslutning af teatre i Århus, Odense, Ålborg m.v. og en række teatre i København. HK/Stat overtog området d. 1.1.2008 fra det regionale område. Der pågik overenskomstforhandlinger hen over hele 2008 – men på grund af underkendelse af et andet OK-område i Personalestyrelsen, kunne parterne først – og først efter massivt pres på arbejdsgiver - sætte pennen til papiret i marts måned 2009.

3. Arbejdsmiljø

Trepartsaftaler tilbage fra 2007 og aftaler fra OK08 har for alvor sat trivsel og arbejdsmiljø på dagsordenen i 2009. Desuden har HK internt styrket en fælles indsats efter etableringen af kompetencecenter for arbejdsmiljø. Endelig har BARFOKA (Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor & Administration) været aktive med events og gode værktøjer.

Kompetencecenter for arbejdsmiljø i HK

Arbejdsmiljøkompetencecentret består af konsulenter fra de 4 sektorer fra fællesskabet. Den politiske styregruppe for kompetencecentret består af Jørgen Hoppe, som er formand for gruppen, Rita Claumarch Bundgaard, Bjarne Nielsen, Claus Gahrn og Mette Kindberg. Der afholdes ca. hver 3. måned møder med afdelingsrepræsentanter.

Arbejdsmiljøportalen

HK/Privats arbejdsmiljøportal er omdannet til at være HK's arbejdsmiljøportal www.arbejdsmiljoportalen.dk

Undersøgelse om medlemmernes psykiske arbejdsmiljø

I foråret 2009 blev der gennemført en større undersøgelse af SFI for HK, der afdækkede det psykiske arbejdsmiljø hos vores medlemmer på tværs af HK. Undersøgelsen blev lanceret på HK's Kongres. Kompetencecentret vil på baggrund af undersøgelsens konklusioner formulere en strategi for HK's indsats. Det samme gælder de enkelte sektorer og afdelinger. HK/Stat skal drøfte en endelig strategi og handlingsplan for indsatsen på sektorbestyrelsesmødet den 24. marts 2010.

Årskonference

Kompetencecenter for arbejdsmiljø har arrangeret første konference om arbejdsmiljø den 2. april 2009. På konferencen deltog omkring 40 politikere og medarbejdere i HK. Temaet var fremtidens sikkerhedsarbejde, og hvordan HK kan understøtte sikkerhedsrepræsentanter i deres arbejde.

HK/Stats om arbejdsmiljø

I HK/Stat har der i 2009 været nedsat en projektgruppe om psykisk arbejdsmiljø. Projektet har haft fokus på stress og trivsel samt opfølgning på aftaler og målinger om trivsel/APV, da vi ved, at arbejdsmængde, uforudsigeligheder, dårligt gennemførte organisationsforandringer fylder hos vores medlemmer og det skaber stress.

Målgruppen er SiR'ere og TR'ere. Der er afholdt 3 temamøder i efteråret med fokus på samarbejde mellem SiR og TR om mere trivsel. Tilslutningen i København var så stor (knap 100), at holdet måtte udvides, og der tilbydes en ekstra temadag. Projektet afsluttes i 1. kvartal 2010, hvor materialer til afdelinger (bag-selv-koncepter), en vejledning i sager om psykisk arbejdsmiljø er udarbejdet samt en temadag for interesserede afdelingsmedarbejdere er afholdt.

Trepartsaftale om fremtidens sikkerheds- og sundhedsarbejde

Der er 1. april 2009 indgået en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsam arbejde. Aftalen indebærer de mest vidtgående ændringer af reglerne om det virksomhedsinterne samarbejde om arbejdsmiljø, siden arbejdsmiljøloven blev vedtaget i 1975 (aftalen kan læses på www.at.dk).

Der er fire hovedområder i redegørelsen, der handler om det virksomhedsinterne samarbejde, den nye basismodel (loven), uddannelse/kompetenceudvikling og en tilpasning af reglerne om aftaleindgåelse. HK/Stat har særlig lagt vægt på og er kommet med konkrete forslag til, hvordan SiO-arbejdet kan blive mere forebyggende og strategisk, til hvordan en sammenhæng mellem et centralt niveau og et lokalt niveau i arbejdsmiljøarbejdet kan styrkes og endelig, hvordan løbende kompetenceudvikling af sikkerhedsgrupper og udvalg kan blive en del heraf.

Trepartsmidler til formidling om trivsel i det offentlige

Videncenter for arbejdsmiljø har fået 8 gange 25 mill. til en indsats, der skal forbedre trivslen i det offentlige. HK/Stat følger arbejdet tæt og er repræsenteret i flere udvalg.

Første etape i formidlingen har handlet om stress-trivsels kampagner og i løbet af foråret 2009 er der etableret et 'rejsehold', der skal rejse ud på arbejdspladser og formidle erfaringer og drøfte stress og trivsel på de offentlige arbejdspladser. Kampagnen kan følges på: <http://trivsel.arbejdsmiljoviden.dk/>

I LO-regi er der kæmpet for et fokus på en forankring af trivselsarbejdet i SU/MED/SiO samt en sammenhæng til både aftaler og eksisterende tiltag og initiativer inden for området. Det nye hovedtema for 2010 bliver muskel- og skeletbesvær samt et nyt undertema til stress: mobning og chikane.

Trepartsaftale om værktøj til måling af trivsel

I 2007 blev et samarbejde mellem Personalestyrelsen stat, regioner og kommuner om at tilvejebringe et værktøj til måling af medarbejdernes trivsel. Fra efterår 2008 til december 2009 har der været nedsat en arbejdsgruppe med Personalestyrelsen som tovholder. Fra februar 2009 har HK/Stat været repræsenteret i gruppen efter opfordring fra OAO.

Værktøjet skal bestå af et standardspørgeskema, som brugerne kan bruge til måling af trivsel og benchmarke i forhold til andre institutioner. Desuden at værktøjet skal bestå af en række yderligere spørgsmål (bruttokatalog), som kan benyttes til en grundigere trivselsmåling og til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med at institutioner skal udarbejde en APV.

Forløbet har i 2009 været en udfordring. Den 4. september valgte arbejdstagerside at trække sig, men medio december er der truffet fælles beslutninger om, hvordan data afrapporteres etc. Værktøjet kan findes her: www.trivselmeter.dk

BAR FOKA (Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor & Administration)

Arbejdet i BAR FOKA er organiseret i projekter med styregrupper, hvor organisationerne selv melder ud, hvor de vil have repræsentanter. I 2009 har HK/Stat været engageret i fire projekter:

"Den sunde arbejdsplads"

Sundhed handler ikke alene om kost og motion, men også om god ledelse, arbejdsglæde, anerkendelse, et godt samarbejde etc. Det overordnede mål for projektet er at udarbejde værktøjer og understøtte udviklingsprocesser, der fremmer sunde kontorarbejdspladser. I 2009 er der arbejdet med at forberede og iværksætte i alt 7 forsøgsprojekter om den sunde arbejdsplads og om fysisk bevægelse i kontorarbejdet samt gennemført dialogmøder med temaer inden for

den sunde arbejdsplads. BAR FOKA formidler erfaringer og resultater fra projektet bredt både til fagfolk og andre arbejdspladser som inspiration.

"Team- og projektorganisering"

Der er i 2009 udarbejdet en hjemmeside www.teamprojekt.dk som består af 30 videoindslag med arbejdspladser og eksperter, som har bud på, hvad der er vigtigt for trivslen i team og projektarbejde. Der er desuden udgivet et hæfte: "Trivsel og i team- og projektarbejde" som inspiration til medlemmer af sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller MED-udvalget. Endelig er der udarbejdet et hæfte om lean og arbejdsmiljø: "Trivsel og lean", der skal klæde arbejdspladserne på til at tage drøftelser i forbindelse med implementeringen af Lean. SU/SiO er målgruppen for dette materiale.

"Kommunikation og markedsføring"

Projektet har også i 2009 arbejdet på at styrke formidlingen af BARFOKA's produkter og styrke den interne distribution. Det handler om messeaktiviteter, hjemmesider, organisationernes videreformidling etc. I anledning af BARFOKA's 10 års jubilæum var projektet ansvarlig for at tilrettelægge en event, hvor medlemmer fra BARFOKA besøgte arbejdspladser rundt om i landet fra den 21.-23. september.

"Ledelsesværktøjer"

Formålet er at udarbejde et værktøj, der tager fat om begrebet social kapital. Desuden skal projektet vurdere behovet for en revision af de 8 succesfulde ledelsesværktøjer, som blev produceret tilbage i 2003-4. Hæftet om social kapital retter sig mod personaleledere og giver et bud på, hvordan de kan få øje på den sociale kapital og optimere den sammen med den gruppe af medarbejdere, de har personaleansvar for.

4. Uddannelse og kompetenceudvikling

Uddannelse

I mange år har statens arbejdspladser været meget tilbageholdende med at ansætte elever efter erhvervsuddannelsesloven.

HK/Stat har i årenes løb gjort de statslige institutioner og finansministeriet opmærksom på, at denne tilbageholdenhed med tiden vil få meget alvorlige konsekvenser for muligheden for at rekruttere nye medarbejdere, der kan træde i stedet for dem, der i stort tal i de kommende år vil trække sig tilbage på grund af alder. HK/Stat har i 2009 haft fokus på udviklingen i antallet af praktikpladser til kontoruddannelseselever, og har arbejdet for at få de statslige institutioner og Finansministeriet til at oprette praktikpladser og ansætte elever.

Antallet kontorelever i praktik steget fra 259 i 2008 til 495 i 2009.

HK/Stat vil i de kommende år fortsat have fokus på elevbestanden og gøre de statslige arbejdsgivere opmærksom på forholdet mellem elev indtaget og antallet af HK medarbejdere, der trækker sig tilbage fra staten.

HK/Stat har i OMKOF (Områdeudvalget for Kontoruddannelsen til den Offentlige Administration) og i Fagligt Udvalg under Uddannelsesnævnet deltaget i arbejdet med at udvikle og sikre kvaliteten i kontoruddannelsen.

Kompetenceudvikling

Ved overenskomsten i 2008 indgik HK/Stat og Personalestyrelsen en aftale om, at afprøve og frembringe eksempler på projekter om kompetenceudvikling og mobilitet. Dette arbejde er blevet gennemført og omsat i en række konkrete initiativer i 2009. De afsatte midler er anvendt dels til støtte af konkrete projekter og dels til institutioner, der gennem netværk, rådgivning og erfaringsudveksling har fokus på kompetenceudvikling og mobilitet.

Som en del af HK/Stat's handlingsplan for 2009 har arbejdet med kompetence- og jobudvikling stået centralt. Hensigten er at gøre værktøjer levende og operationelle. Det medfører en revision af pjecer og web-sites. Målgruppen er afdelingsmedarbejdere, TR og medlemmer. Efter et pilotprojekt i samarbejde med HK/Stat Hovedstaden forventes det endelige koncept klar til anvendelse primo 2010.

5. Faget

Det er i HK/Stats målprogram fastlagt, at vi over en 4-årig periode skal arbejde med faget i HK/Stat. HK/Stat skal arbejde for, at der kommer øget fokus på HK-identiteten. Vi skal arbejde for en tydelig og sammenhængende HK-identitet på arbejdspladserne og i HK/Stat. Vi skal vise, at vi netop på grund af vores mangfoldighed repræsenterer mange muligheder. Vi skal ligeledes have øget fokus på faglighed og tværfaglighed. Vi skal arbejde for at udvikle stærke faglige og sociale fællesskaber, både på de enkelte arbejdspladser og på tværs af arbejdspladser eksempelvis i forhold til funktioner, samt et særligt fokus på medlemmer på arbejdspladser uden klubber.

Der er nedsat en projektgruppe i HK/Stats sekretariat, som har til opgave at følge op på målprogrammet. Handlingsplanen for HK/Stat har i 2009 fokuseret på, at projektet er kommet godt fra start. Der er i 2009 blevet fremlagt og drøftet en fremtidig strategi for arbejdet med faget. Indsatsen er dels udviklingsorienteret i forhold til, hvordan vi afgrænser og konkretiserer vores fag ud fra, at vores faglighed primært er defineret ud fra vores arbejde. Dels er der lagt op til både centrale og lokale aktiviteter. Det drejer sig om synlighed af faget eksempelvis på HK/Stats hjemmeside, men også i forhold til arbejdspladsbesøg (se også under Din hverdag - vores fokus). HK/Stat er ligeledes påbegyndt arbejdet med at planlægge en fagfestival i 2010, ligesom HK/Stat vil medvirke til at indhente materiale til inspiration for netværksdannelse - opstart og udvikling af faglige netværk.

6. Din hverdag vores fokus

Som led i HK/Stats handlingsplan for 2009 har "Din hverdag - vores fokus" været et indsatsområde. "Din hverdag - vores fokus" er fælles projekter om arbejdspladsbesøg, tema-arrangementer m.v. mellem sektor, afdelinger, LS mv.

Indsats er således prioriteret af sektorbestyrelsen - med særligt fokus på HK/Stats synlighed, medlemsfastholdelse, medlemshvervning samt fortsat synlig tilstedeværelse overfor såvel TR som medlemmerne - tilstedeværelse i form af nærvær på den enkeltes arbejdsplads og med vedkommende og nærværende hjælp i de udfordringer, som vores medlemmer møder.

Din Hverdag - Vores fokus understøtter også målene i Ny HK. I Nyt HK drejer HK's faglige fokus sig om faglige ydelser i form af overenskomster og aftaler, faglig og juridisk bistand og rådgivning, arbejdsmiljø, uddannelse og kompetenceudvikling.

Arbejdsmetoder i medlemskontakten er netop arbejdspladsbesøg, individuel rådgivning, faglige temamøder og selvbetjening.

Tankegangen bag Din Hverdag – Vores Fokus, er at anlægge en samlet og koordineret indsats omkring arbejdspladsbesøg, arrangementer mv. fra alle led i organisationen – det være sig HK/Stats sekretariat, afdelingerne og de Landsdækkende Sammenslutninger m.v.

I 2009 var formandskabet blandt andet på arbejdspladsbesøg ved HK/Sjælland. Og i februar 2010 bliver der igen arrangeret arbejdspladsbesøg i samarbejde med HK Hovedstaden. Derudover har der i 2009 været særlig fokus på byretterne som led i HK-kampagnen "Vi er alle en del af løsningen".

Tilbagemeldingerne fra de mange besøg har i overvejende grad været positive.

I 2009 har HK/Stat udarbejdet et idékatalog. I dette katalog findes en oversigt over de tema-arrangementer mv., som HK/Stat udbyder til afdelingerne samt andre muligheder for at holde arrangementer.

Ideen er, at HK/Stat udbyder temadagene på nogle konkrete datoer i 2009 og 2010 til afdelingerne som et tilbud: Vi underviser, leverer materialer mv. – mens afdelingerne inviterer målgruppen. Kataloget er en udløber af Din Hverdag – Vores fokus, hvor HK/Stat har valgt at sætte fokus på fælles projekter om arbejdspladsbesøg, tema-arrangementer m.v. mellem sektor, afdelinger mv.

7. Faglig juridisk bistand og rådgivning

Der har som altid været mange faglige sager. Nedenfor er gengivet de mere principielle på området.

Dobbelt opslag af stillinger

Brug af dobbelt opslag af stillinger ved Københavns Universitet.

Københavns Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, har i flere tilfælde annonceret efter enten en bioanalytiker eller en HK laborant i samme stillingsopslag.

HK/Stat er af den holdning, at der ved stillingsopslag skal differentieres mellem bioanalytikere og laboranter. Såfremt, uddannelsen som bioanalytiker ikke er en påkrævet forudsætning for at varetage den pågældende stilling ved fakultetet, skal der annonceres efter en laborant, og der skal i stillingsopslaget anføres at ansættelse sker efter OAO-S Fællesoverenskomsten og HK/Stat organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere.

Vi mener, at der i sagen er sket brud på OAO-S Fællesoverenskomsten og HK/Stat organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere. Sagen har været forhandlet i Personalestyrelsen, uden at der blev opnået enighed. Sagen er derfor oversendt til OAO til videreførelse ved arbejdsretten.

Aldersdiskrimination, SKAT – forflyttelse af fem medarbejdere

Østre Landsret har i dom af 11. november 2009 dømt SKAT for brud på lov om forbud mod forskelsbehandling pga. aldersdiskrimination, og tilkendt fem medlemmer en godtgørelse på 200.000 hver.

Sagen opstod i forbindelse med oprettelsen af SKATs Betalingscenter i Ringkøbing i 2006 og de deraf følgende forflytninger af medarbejdere, som sad med opgaver, der skulle overføres til Betalingscentret. I Skattecenter Maribo blev fem medlemmer udpeget til forflyttelse til Betalingscentret. Disse fem var de ældste medarbejdere blandt den medarbejdergruppe, som beskæftigede sig med de opgaver, der skulle til Betalingscentret.

HK/Stat stævnedes derfor SKAT for brud på Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Vi mente, at SKAT havde udvalgt de medarbejdere, som skulle forflyttes, pga. af deres alder og ikke på et sagligt grundlag ud fra de beskrevne udpegningskriterier, som var udstukket centralt fra SKAT. Dermed forelå der aldersdiskrimination af de fem medarbejdere.

SKAT's brug af vikarkorps

HK/Stat blev tidligere på året bekendt med, at SKAT gennem en årrække har benyttet vikarer i stort omfang. Mange af vikarerne har været ansat i flere - op til 6 - 7 - vikariater i forlængelse af hinanden. Forlængelse af vikarerne var, efter vores vurdering, i flere tilfælde i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse. Vi har derfor indledt forhandlinger med SKAT i en række konkrete sager.

Mistede pensionsår

Den 5. september 2008 blev ovennævnte sag behandlet ved Retten i Hjørring mellem HK/Stat og Forsvarsministeriet. Dom blev afsagt den 3. oktober 2008 og gav HK/Stat medhold i, at vort medlem ikke var blevet informeret tilstrækkeligt i forbindelse med afskedigelse.

Sagen omhandler vort medlem, som blev afskediget som led i sparerunde. Ved afskedigelsen blev vort medlem tillagt 10 års pension. I forbindelse hermed blev der fra arbejdsgiver ikke informeret tilstrækkeligt om, at disse tillagte pensionsår kunne mistes ved genansættelse i Forsvaret. Vort medlem fandt hurtigt arbejde i Forsvaret og kontraopsagde sin stilling. Ej heller i forbindelse med kontraopsigelsen blev der informeret om konsekvenserne.

Først da vort medlem søgte videre fra denne stilling, kom der information om de mistede pensionsår. Medlemmet har selv igennem de sidste 5 år forsøgt sagen løst i Forsvarsministeriet.

Afgørelsen i sagen har resulteret i, at vort medlem fik tillagt 10 års pension, som svarer til et opgjort krav på over 800.000,- kr.

Siden hen er afgørelsen blevet anket og blev behandlet i Vestre Landsret den 9. juni 2009, hvor vi desværre tabte sagen. Efterfølgende har HK/Stat forsøgt, at få sagen behandlet i Højesteret, men processbevillingsnævnet har ikke fundet sagen egnet hertil.

Arbejdsmarkedskonsulenter og APL

Som følge af beslutningen om etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem blev de statslige jobcentre overført til kommunerne pr. 1.8.2009. Det medførte, at ca. 900 arbejdsmarkedskonsulenter, kontorfunktionærer og it-medarbejdere overgik til den kommunale sektor. Landsklubben APL er nedlagt.

Tilpasningsforhandlingerne om særvilkår for de berørte er ultimo november 2009 afsluttet.

Der er herefter ca. 40 medlemmer beskæftiget i afdelingerne Work in Denmark og beskæftigelsesregionerne, som stadig er knyttet til HK/Stat.

Administrativt Servicecenter og Statens IT

HK/Stat har i 2009 været involveret i oprettelsen af statens administrative servicecenter og Statens IT.

Det administrative servicecenter er et center under Økonomistyrelsen, der varetager administrative opgaver inden for løn og regnskab for størstedelen af statens institutioner. Institutionerne overflyttes til servicecentret i bølger. 1. bølge i november 2008, 2. bølge i første halvår af 2009, 3. bølge i andet halvår af 2009 og 4. og sidste bølge i første halvår af 2010. Der er tale om at flytte opgaver og medarbejdere fra mere end 180 institutioner.

Statens It er en nyetableret styrelse under Finansministeriet. Den 1. januar 2010 fik Statens It ansvar for alle opgaver vedrørende administrativ it, it-infrastruktur samt en række opgaver vedrørende drift, vedligehold og brugeradministration af fag-it for foreløbig otte ministerområder. Senest i 2012 skal der tages stilling til, hvorvidt Statens It skal udvides til at servicere it for øvrige ministerområder.

HK/Stat har været involveret i det juridiske afklaringsarbejde omkring personale, i CFU følgegruppe omkring proces og inddragelse af SU og TR, fokus på kompetenceudvikling og attraktive arbejdspladser, både i modtagende og afgivende institutioner

Begge politiske beslutninger om at samle statens opgaver stiller nye udfordringer for, hvorledes organisationerne direkte eller indirekte (via TR og SU) kan sikre medarbejderes inddragelse og indflydelse på forandringsprocesser. Her har CFU måttet påtage sig den rolle i forhold til en lang række elementer i en forandringsproces.

8. Kommunikation

Krumtappen i HK/Stats medlemskommunikation i 2009 var medlemsmagasinet HK Statbladet og hjemmesiden www.hk.dk/stat.

I en undersøgelse af læsernes mening om alle fire forbunds-sektorblade skilte HK Statbladet sig sammen med HK Kommunalbladet ud som bladene med de fleste og de mest tilfredse læsere. 1.351 medlemmer af HK/Stat deltog i undersøgelsen.

Tre ud af fire af læserne bruger mellem seks minutter og en halv time på hvert nummer af bladet. To ud af tre (64 procent) læser mindst en artikel i alle eller de fleste numre af bladet. 53 procent erklærer sig 'Overvejende tilfreds' med bladet, mens 10 procent er 'meget tilfreds', 30 procent er neutrale og i alt fem procent er 'overvejende' eller 'meget' utilfredse.

Bladet er dermed en væsentlig og platform for organisationens kontakt til medlemmerne.

Samarbejdet med HK Stat København om bladudgivelse fortsatte. I januar var der premiere på *Nyt & Nyttigt* – et nyt koncept for afdelingsbladet, udviklet af K-team. De særlige afdelingssider indgår i hele HK Statbladets oplag. Det vil sige, at også læserne uden for HK/Stat Hovedstadens dækningsområde får mulighed for at læse med. Denne løsning er billigere end at trykke to forskellige udgaver af bladet.

I november besluttede HK/Stat Hovedstadens bestyrelse at fortsætte samarbejdet om *Nyt & Nyttigt* i 2010.

K-Team producerede ti udgaver af det trykte medlemsmagasin, HK Statbladet. Sidetallet var mellem 40 og 52. Gennemsnittet var 48,8 sider. I en integreret redaktionel proces drev teamet sektorens hjemmeside, www.hk.dk/stat.

Fra januar til midten af december 2009 havde hjemmesiden 168.581 brugere, som besøgte hjemmesiden 227.900 gange. Det svarer til cirka 13.500 brugere og 19.800 besøg pr måned. De mest besøgte sider var »Dit job og din løn«, »HK Statbladet«, »Job og løn i staten«, »Aktuelt« og »For tillidsrepræsentanter«.

Hele 55 procent af brugerne går direkte ind på hjemmesiden (og ikke via hk.dk eller via søgning). Det tal vidner om, at mange kender sitet og vender tilbage til det.

I 2008 havde hjemmesiden til sammenligning omkring 13.000 brugere pr måned. 2008 var overenskomstår – en begivenhed, som typisk genererer ekstra trafik på en fagforenings hjemmeside.

I oktober 2009 – som er den senest opgjorte måned – havde hjemmesiden besøg af godt 18.000 brugere. De aflagde i alt 21.266 besøg, hvor de læste på i alt 76.500 sider.

Jobsitet www.hkstatjob.dk har cirka 1.000 besøgende om måneden. Annonceindtægterne, som i 2009 var budgetteret til 400.000 kroner, hidrører primært fra stillingsannoncer på denne webside. Markedet for den slags annoncer var vigende i 2009. Medio december var nettoomsætningen på godt 300.000 kroner.

Allerede i 2008 indledte det samlede HK sin forstærkede markedsføringsindsats med kampagnen under sloganet »Vi er alle en del af løsningen«. Arbejdet fortsatte i 2009. Faglige problemstillinger i HK/Stat blev udgangspunktet for de to første såkaldte løsningskampagner i HKs store profileringsprojekt.

(For en nærmere beskrivelse af HK's intensiverede markedsføring: se forbundets bidrag til årsberetningen, red.)

HK/Stat deltog i kampagnearbejdet med at dokumentere ressourceproblemer og mulige løsninger – og med at interessere dagspresse, radio og tv for både problemerne og navnlig for HKs løsningsforslag. De to faglige områder var politiet og domstolene. Områder, som begge af forskellige årsager havde problemer med at servicere borgerne tilfredsstillende. HK/Stats løsningsforslag gik på en kombination af flere medarbejderressourcer og en bedre udnyttelse af HK-gruppens kompetencer. En såkaldt intelligent løsning.

Det lykkedes på både politi- og domstolsområdet at påvirke den politiske dagsorden og fremskynde politiske og administrative drøftelser om løsninger på problemerne på de to områder.

Andet pressearbejde førte til historier i aviser, radio og tv om blandt andet IT-koks i SU-styrelsen, Skats overtrædelse af lov om forskelsbehandling, konsekvenser af besparelser i statsforvaltningerne, HK/Stat-medlemmernes opfattelse af skattereformen for 2010, ulovlige vikaransættelser i Skat, ophør af muligheden for at lade HK'ere agere anklagere i mindre sager ved domstolene, lønudviklingen for blandt andre politiets HK'ere, udviklingen i Statens It og tandklinikassistenters arbejde med kviksølv.
Følg HK/Stats medlemskommunikation på www.hk.dk/stat

9. Organisatorisk

TR-uddannelsen

TR-kursernes faglige indhold er løbende revideret i henhold til implementeringen af overenskomsten for perioden 2008-2011, aftaler og ændret lovgivning.

I forbindelse med revisionen af det faglige indhold og på baggrund af deltagernes kursusevalueringer er kursusprogrammerne og flow'et på tillidsrepræsentantuddannelsen og samarbejdsudvalgskurserne ligeledes revideret.

HK/Stat har i samarbejde med Kursusafdelingen afholdt regionale tillidsrepræsentantkurser i HK/Østjylland, HK/Sydjylland og HK/Hovedstaden.

Der er i alt afholdt 21 grunduddannelseskurser for tillidsrepræsentanter med i alt 313 deltagere.

Ungdomsarbejdet

HK/Stat har bakket op om de fælles initiativer i HK. Herunder det fælles nedsatte Ungdoms Koordinations Forum, hvor aktiviteter koordineres på landsplan. HK/Stat er repræsenteret med én medarbejder. HK/Stat har ligeledes deltaget i en elevkonference afholdt den 14. - 15. november 2009. Konferencen var arrangeret i fællesskab med HK-Ungdom og HK/Privat. Her var fokus på eleverne i hver sektor, da der er forskel på, hvilke behov der er. Flere elever har meldt sig på banen til at hjælpe med en kommende eventuel kommende conference.

Medlemshvervning

HK/Stat deltager i forbundets tværgående medlemshvervningsaktiviteter, og arbejder med at integrere medlemshvervning i især alle sektorens udadvendte aktiviteter som f. eks. arbejdspladsbesøg, møder og konferencer. HK/Stat deltager derudover ved møderne i marketinggruppen, som er nedsat til at koordinere fælles reklameindsatser, samle indkøb og andre gode tiltag. Marketinggruppen har ligeledes været involveret i udarbejdelse af de store medlemshvervningskampagner i forbindelse med HK-Dagen

Herudover indgår medlemshvervning også i aktiviteterne omtalt under afsnittet "Din hverdag vores fokus".

10. Medlemmer og tillidsvalgte

HK/Stat samlede medlemstal i 2009 ved udgangen af november måned er 34.725. Til sammenligning var HK/Stats medlemstal i november 2008 35.847. Det er en medlemstilbagegang på 1.122 medlemmer. Størstedelen af denne medlemstilbagegang (ca. 800) kan tilskrives, at jobcentrene d. 1. august 2009 blev kommunale. Antallet af fuldtids erhvervsaktive medlemmer er faldet fra 24.412 i 2008 til 23.539 ved udgangen af november 2009. Et fald på 873.

Inden for HK/Stats område var der i 2009 794 tillidsrepræsentanter (893 i 2008) og 773 sikkerhedsrepræsentanter (827 i 2008).