

**Årsberetning for  
Forbundets, sektorernes,  
A-kassens og Administration1's  
arbejde i 2010**





# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>FORORD</b> .....	17
<b>POLITISK LEDELSE</b> .....	18
<b>FORMANDSSKABETS OMRÅDE</b>	
<b>Arbejdsliv- og Analyseafdelingen</b>	
<b>Velfærd for medlemmerne</b>	
Holdbar velfærd .....	20
HK's politiske mål.....	20
<b>Arbejdsmarkedspolitik</b>	
Dramatisk år for arbejdsmarkedspolitikken og en skærpet HK-profil .....	21
Sigtelinjer i HK's arbejdsmarkedspolitik.....	21
Ændringer af dagpenge- og aktiveringssystemet .....	21
Ledigheden blandt HK's medlemmer med indvandrerbaggrund.....	23
Ændret aktivering i sygefraværsindsatsen .....	24
Revision af fleksjob og førtidspension .....	24
Trivsel og produktivitet.....	25
Arbejds miljø.....	25
HK's strategi for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø .....	25
Den nye arbejdsmiljøorganisation .....	25
Arbejds miljøportalen.....	26
<b>Uddannelsespolitik</b>	
HK's erhvervsuddannelser i fremgang trods krise .....	26
God start for nye erhvervsuddannelser .....	27
Videregående uddannelser - Erhvervsakademier .....	27
Efteruddannelse - VEU - videregående .....	28
AMU .....	28
VEU - Finanslov og genopretningsplan .....	29
<b>Ligestilling - køn</b>	
Lønkommission og ligeløn .....	30
Egne analyser af ligeløn .....	30
Ligelønskampagner .....	31
Barsel .....	32
EU vil kræve.....	32
<b>Ligestilling - oprindelse, etnicitet og tro</b>	
Forskelsbehandling og diskrimination .....	32
<b>FN's Menneskerettighedsråd</b>	
Ligestillingsanbefalinger til FN's Menneskerettighedsråd .....	33
<b>Medlemsanalyser</b>	
'Rekruttering og fastholdelse af medlemmer i HK/Østjylland og HK/Nordjylland' ..	33
Fremtidige medlemspotentialer for HK .....	34
Lønstatistik .....	35
Kun elektronisk indberetning til lønstatistikken.....	35
Tak til afdelingerne .....	35
Formidling af lønstatistikken.....	35
<b>Internationalt</b>	
Internationalt solidaritetsarbejde .....	36
Mozambique .....	36
Rumænien .....	37
<b>Juridisk kompetencecenter</b>	
Indlæg fra juridisk kommer først i starten af februar .....	37



<b>Kommunikationsafdelingen</b>	
Pressen og HK.....	37
Medlemskommunikation – HK/Blade.....	38
Intranettet som mødested og fagligt værksted .....	38
HK's hjemmesider .....	39
HK og sociale medier .....	39
Markedsføring 2010.....	40
Medlemmerne kan lide det nye koncept .....	40
Priser til HK's kampagne.....	41
<b>Kursusafdelingen</b>	
Om kursusafdelingen.....	41
Tillidsvalgte på HK/Kommunals område.....	42
Tillidsvalgte på HK/Stats område.....	42
Tillidsvalgte på HK/Handels område .....	42
Tillidsvalgte på HK/Privats område.....	42
Faglig kommunikation og Faglig indflydelse .....	42
Forhandleruddannelsen .....	43
Assertionstræning, NLP, Supervision, coaching og Personlig gennemslagskraft ....	43
Arbejds miljøuddannelsen .....	43
LokalTilbud .....	43
Kurser for medarbejdere i HK.....	43
FIU-kurser.....	44
Etablering af Uddannelsesportal .....	44
Portalen tillidsvalgte.dk .....	44
Online kurser .....	45
Gennemførte kurser i 2010 .....	45
<b>HK Ungdom</b>	
Ungdomsarbejdet i fremgang .....	46
Ansatte og aktive.....	46
Ny strategi.....	46
Nye lokale kurser.....	46
Landsdækkende kurser.....	47
Nyt ungdomskontingent.....	47
Direkte kommunikation .....	47
Tættere politisk samarbejde.....	48
Målene for 2011 .....	48
<b>Seniorerne</b>	
Året der gik.....	49
<b>HKA</b>	
Om HKA.....	50
<b>Set indefra</b>	
Udfordrende og vellykket overgang til Winnie .....	51
Forbedret drift .....	51
Mere kvalitet i vejledning af ledige .....	52
Flere bruger et forbedret "Mit HK" .....	52
Opkrævning af kontingent.....	53
Svære men nødvendige tilpasninger af organisation og økonomi .....	53
Bedre intern sammenhængskraft.....	54
Kompetenceafklaring af vejledere og kontingentmedarbejdere i afdelingerne .....	55
Godkendt som uddannelsessted for elever .....	55
Fokus på trivsel og sundhed blandt HKA's medarbejdere .....	55
<b>Set udefra</b>	
Serviceoplevelsen under luppen.....	55
Telefon .....	55



Nyt mødebookingsystem på Mit HK.....	56
"Min jobsøgning" på "Mit HK" giver ledige et bedre overblik.....	56
Ledighedskurven endnu ikke knækket.....	57
En såkaldt "Genopretningsplan".....	58
Ferie/efterlønssagen.....	59
Nyt ungdomskontingent til 0,- kr.....	59
Har medlemsfrafaldet toppet?.....	60
Fælles markedsføring med HK med fokus på medlemsfordele.....	60
Nytænkende medlemskommunikation og flere funktioner på hk.dk/akasse.....	61
HKA i Tal.....	61
VEU statistik.....	62

## **Administration I**

Administration I (udtales Administrationen).....	64
Mission / vision.....	64
Værdigrundlag / enheder.....	64
Vores Succeser.....	65
Bemanding.....	65
Interne kunder.....	65
Eksterne kunder.....	65
<b>Status fra de fire enheder</b>	
Personale & HR.....	65
Scanning.....	66
Økonomi.....	66
Forbundets medlemsbevægelse.....	67
Kontingentoversigt pr. 1. januar 2010.....	67
Hædersemler.....	69
Legater.....	70
IT (Winnie, Nyt IT, Intranet, Mit HK og Brugerservice).....	70
Fælles sekretariat - Indkøb.....	71
Ledelsesrapportering.....	71
MKC - MedlemsKontaktCenter i HK.....	71

## **HK HANDEL**

Ret til en årlig lønforhandling.....	72
Overenskomstforhandlingerne.....	73
Faglige sager.....	74
Flexjobsaftaler skal altid følge overenskomsten.....	74
Tab af erhvervsevne.....	75
Afskedigelse af unge, der bliver 18 år.....	75
Lukkeloven på vej mod fuldstændig afskaffelse.....	75
Lidt færre medlemmer.....	76
HK Handel dagligt på flere hundrede arbejdspladser.....	77
De tillidsvalgte klædes på til det daglige faglige arbejde.....	77
HK Handels organisatorinitiativ.....	78
Den organiserende fagforening (Organiserstrategien).....	78
Sælger - strategien.....	78
Valg af og kombinationer af strategi.....	79
Konkrete resultater i organisatorinitiativets 1. år.....	79
Dansk/Svensk organisatorinitiativ i Hovedstaden.....	79
Koncentration af indsats.....	79
Elevarbejde.....	80
HK Handels ungdomsarbejde.....	81
HK Handels øvrige ungdomsarbejde.....	81
Kommunikation til de unge.....	81
Finansloven set med uddannelsesbriller.....	82
Efter og videreuddannelse.....	82
Arbejds miljøarbejdet.....	82
Konference om arbejdsmiljø for HK Handels Arbejds miljørepræsentanter.....	83





Arbejdsmiljøorganisationen - AMO .....	83
Strategiplan for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.....	83
HK Handel har udvalgt 3 særlige fokusområder.....	84
Branchearbejdsmiljøråd .....	84
Planen for arbejdsmiljøarbejde frem til 2020 .....	84
SU - arbejdet .....	85
TV - overvågning - Regler for tv-overvågning på kontoret og lageret.....	85
De faglige historier fortælles videre .....	85
Faglige netværk på tværs af handelsområdet .....	86
Merkur .....	86
Landsforeningen BYG & BO.....	86
KBL.....	87
Selvstændige Brugers Landsklub (SBL).....	87
Coop Kontor/Logistik (CKL).....	87
Coop Mellemledere.....	87
Landsklubben Irmabutikker (LIB).....	88
Landsklubben Dansk Supermarked .....	88
Landsklubben Dagrofa .....	88
Kæder i Danmark.....	89
Landssammenslutningen BMF .....	89
Tiger/Zebra .....	89
Magasin .....	89
Overenskomster der blev fornyet (BKD, AKBC, DSM) .....	90
Servicestationer .....	90
Det internationale arbejde .....	90
<b>HK/Kommunal</b>	
Fyringer i kommuner og regioner .....	92
Centralisering af Borgerservice .....	92
Jobcentre .....	92
Beskæftigelsesudvalget i aktion på jobcentrene.....	93
Indsats for bedre arbejdsmiljø .....	93
Uddannelse .....	93
Udviklingsplaner bruges ikke nok.....	93
Nedadgående kurve over antal elever vendt .....	94
Flere professionsbachelorere .....	94
Fag og fremtid - nyt koncept for konferencer .....	94
Turbo på digitalisering.....	94
Tandklinikassistentområdet .....	94
OK'11 .....	94
Lederes trivsel i fokus .....	95
TR - uddannelse.....	95
Lønkommissionen .....	95
Principielle sager .....	95
Projekt flere medlemmer .....	96
Medlemsudvikling .....	96
Relancering af Kommunalbladet .....	97
Flere besøgende på hjemmesiden .....	97
HK/Kommunal på Facebook .....	97
Nyt nyhedsbrev.....	98
Personalepolitisk undersøgelse.....	98
<b>DL - Patient   Administration   Kommunikation.</b>	
Ny formand i DL.....	99
Fyringsrunder på sygehusene .....	99
Task-force om opgaveglidning i sundhedsvæsenet .....	99
Referencegruppe om opgaveglidning.....	100



Minitopmøde om det offentlige sundhedsvæsen .....	100
<b>HK/Privat</b>	
<b>Branchesektion Transport og Turisme</b>	
Faglige sager.....	100
Overenskomster .....	100
<b>Det Grafiske område</b>	
Faglig voldgift gav 355.438 kr. til fyret tillidsrepræsentant.....	101
Medlemskonference i ITMK.....	101
Overenskomstforhandlinger 2010.....	101
Overflytning af HK/Privats offentlig ansatte grafiske medarbejdere til HK/Stat og HK/Kommunal .....	102
<b>Organisationsområdet</b>	
"Samme vare i bagbutikken som i udstillingsvinduet" .....	102
Usaglige afskedigelser .....	102
Manglende anerkendelse af overenskomsten med HK.....	102
Fusion mellem TIB og 3F.....	102
Organisationers aktiviteter i 2010 .....	103
<b>Branchesektion Privat Service</b>	
Faglige sager.....	103
<b>Branchesektion Produktion</b>	
Faglige sager.....	104
Nye overenskomster.....	104
<b>Branchesektion Sundhed og Velvære</b>	
Principielle sager .....	105
Overenskomster .....	106
<b>OK-Gruppen</b>	
Forhandlingsforløbet.....	107
<b>Urafstemning</b>	
Nye afstemningsformer .....	107
Resultat .....	107
Faglig Kampagne .....	108
<b>LAK – Landsforeningen for Kommunikation i HK</b>	
Godt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.....	108
Tolke.....	108
Kurser, konferencer m.m.....	109
Fremtiden .....	109
<b>SAM-DATA 2010</b>	
SAM-DATA .....	109
<b>AMHK – AkademiMerkonomer i HK</b>	
Jubilæum 20 år .....	110
Medlemsbladet/Nyhedsbreve .....	110
Kurser, konferencer, foredrag m.m. ....	110
Agitation.....	110
Medlemstal.....	110
<a href="http://www.hk.dk/am">www.hk.dk/am</a> og Facebook .....	110
Fremtiden .....	111
<b>DANSK LABORANT FORENING</b>	
Medlemstal.....	
Bestyrelse og udvalg .....	111
Samarbejde mellem de tværgående landsforeninger .....	111
Efter – og videreuddannelse .....	111
OK 2010 .....	112
Kurser .....	112
Arbejds miljø.....	112



<b>DMA – Dansk Markeds – og Akademiforening</b>	
Intakt bestyrelse .....	112
Velbesøgte kurser igen i år .....	112
<b>HK Grafisk kommunikation</b> .....	112
<b>Uddannelsesafdelingen</b>	
Selvvalgt uddannelse.....	113
Markedsføring af selvvalgt uddannelse med Dansk Erhverv .....	113
Eventkoordinatoruddannelse og Fitnessinstruktør nu etableret .....	113
Økonomisk krise, men udviklingen i praktikpladser vendt til det positive .....	114
Tandklinikpersonalets uddannelsesdag en succes .....	114
Revision af www.samtalens123.dk.....	114
Nye regler for organisering af arbejdsmiljøet .....	114
Overførsel af viden .....	115
Psykisk arbejdsmiljø.....	115
Arbejdsmiljøkompetencecenteret .....	115
Partssamarbejdet.....	115
Kviksølv sagen .....	115
Museskader .....	116
Det rummelige arbejdsmarked.....	116
Arbejdsmiljøportalen.....	116
Medbestemmelsesområdet.....	116
Kommunikation i HK/Privat .....	117
<b>HK/Stat</b>	
HK/Stat .....	119
HK/Stats formandskab .....	119
Sektorbestyrelsen .....	119
OA Stat.....	119
Centralorganisationernes fællesudvalg (CFU) .....	119
Sekretariatets opbygning .....	119
HK/Stat i afdelingerne.....	120
Medarbejderuddannelse i HK/Stats overenskomster .....	120
Afdelingsnetværksmøder .....	120
Overenskomster og aftaler .....	120
Overenskomstfornyelse 2010, Danmarks Radio (DR).....	121
Lønstigninger og reguleringsordning.....	121
Lønkommissionen .....	121
Sampension – bortfald af garantirente .....	122
Opsigelse af kutyme vedr. tjenestefrihed til organisationsarbejde.....	122
Ny løn i staten – undersøgelse af lønsystemets plusser og minusser .....	122
Arbejdsmiljø.....	123
Kompetencecenter for arbejdsmiljø i HK.....	123
Arbejdsmiljøportalen.....	123
Undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø og studie af trivsel og produktivitet .....	123
Årskonference.....	123
HK/Stat om arbejdsmiljø.....	123
Trepartsmidler til formidling om trivsel i det offentlige .....	124
BAR FOKA (Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor & Administration)...	124
Kommunikation og markedsføring .....	124
Ledelsesværktøjer.....	124
Den sunde arbejdsplads .....	125
<b>Uddannelse og kompetenceudvikling</b>	
Uddannelse .....	125
PBOA .....	125
Akademiuddannelse for institutionsadministratorer.....	125
Biblioteksassistentuddannelsen .....	125
Fra ufaglært til faglært .....	126
Kompetenceudvikling.....	126



Fagprojekt og fagfestival .....	126
Arbejdspladskoncept og besøg .....	126
Fagfestival .....	126
Tema på hjemmeside .....	127
Din hverdag – Vores fokus .....	127
Faglig juridisk bistand og rådgivning .....	127
Dobbelt opslag af stillinger .....	127
Aldersdiskrimination, SKAT .....	128
SKAT's brug af vikarkorps – brud på lov om tidsbegrænset ansættelse .....	128
Administrativt Servicecenter .....	128
SLV Bornholms lufthavn .....	128
Kirkeministeriet .....	129
Voldgiftssag vedr. pensionsforhøjelse .....	130
Byttelandaftale - Samdata .....	130
Åbenhed om løn .....	131
HK/Stats politiske indsats overfor Folketinget, ministerierne m.v. ....	132
<b>Kommunikation 2011</b>	
K-teamet i 2010 .....	132
HK/Stat bladet .....	133
HK/Stats hjemmeside – www.hk.dk/stat .....	133
Temasites og større indsatsområder .....	133
Redesign .....	134
Nyhedsbreve .....	134
Portalen for tillidsvalgte.dk .....	134
Jobsitet www.hkstatjob.dk .....	134
Facebook .....	134
Pressearbejde .....	134
<b>Organisatorisk</b>	
Tillidsrepræsentantuddannelsen .....	135
Ungdomsarbejdet .....	135
Medlemshvervning .....	135
Medlemmer og tillidsvalgte .....	136





## FORORD

2010 blev et år med store faglige og politiske udfordringer. Danmark slås med eftervirkningerne af finanskrisen. Desværre står vi dårligere rustet end nødvendigt, fordi regeringen ikke har ført en ansvarlig økonomisk politik i de gode år.

2010 blev også et år, hvor de politiske skillelinjer blev trukket tydeligere op. Er vejen frem at spare på det, Danmark skal leve af – uddannelse – eller skal man ikke snarere investere i at gøre danskerne dygtigere?

Socialdemokraterne og SF fremlagde en plan "Fair løsning", hvor pengene til at sikre tryghed og velfærd skal findes i trepartsforhandlinger. Det er en anerkendelse af, at HK's medlemmer sammen med medlemmer af andre fagforeninger står med nøglen til fremtiden. Det er også udtryk for stor tillid. HK har kvitteret for tilliden og sagt, at HK gerne stiller op. Ikke kun for at kræve, men også for at levere løsninger, der holder.

### **Medlemmerne i centrum**

HKs kongres vedtog i 2009 en målsætning om at øge antallet af nye medlemmer med 10 % og mindske frafaldet af medlemmer med 25 %.

I 2010 har alle dele af HK sat initiativer i gang for at skaffe flere medlemmer og fastholde dem vi allerede har i HK. Samtidig styrkes fokus på medlemmernes fag og på at vise, hvordan HK skaber værdi og fordele for vores medlemmer. HK vil gerne endnu tættere på medlemmerne og demonstrere for den enkelte, hvilke ydelser og fordele, han eller hun får for sit fagforeningskontingent.

Desværre blev 2010 endnu et år, der var præget af medlemstilbagegang. Men indsatsen er begyndt at vise resultater og arbejdet med at sætte medlemmet i centrum fortsætter i det kommende år.

### **Kampen mod 50 % reglen**

Kampen mod 50 % reglen var i fokus under vinterens overenskomstforhandlinger mellem arbejdsgiverne og HK/Privat og HK HANDEL.

Reglen foreskriver, at HK skal mønstre mindst 50 procents medlemmer på virksomheden og findes kun i HK's overenskomster. Den diskriminerer altså HK's medlemmer i meget stort tal ved at forhindre dem i at få en overenskomst.

Gennem en massiv kampagne blev reglen et hovedtema i overenskomstforhandlingerne

I HK/Privat stemte 87,9 procent nej til overenskomstresultatet, fordi det ikke indebar en fjernelse af 50 % reglen, og fulgte dermed sektorbestyrelsens anbefaling. 50 % reglen forventes at blive et stort tema under de næste overenskomstforhandlinger på det private område - de starter ved årsskiftet 2011-12.

### **Ungdomsarbejdet bliver styrket**

I 2010 er fundamentet til et nyt HK Ungdom blevet støbt. En helt ny ungdomsstrategi og en helt ny kontingentstruktur er blevet vedtaget. En ny kursussektor med mere end 50 kurser over hele landet er grundlagt. Og kommunikationen i HK Ungdom har med succes bevæget sig ud på sociale medier som Facebook og er blevet mere personlig. Disse tiltag vil udgøre fundamentet for de kommende års arbejde i HK Ungdom.

## **HK vandt priser for sin markedsføring**

2010 blev også året, hvor HK vandt internationale priser for sin markedsføring og kamp for ligestilling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Prisen blev givet for en kampagne der gjorde opmærksom på det uretfærdige i, at mænd får gennemsnitlig 17.7 procent mere i løn end kvinder. Den bestod bl.a. af en event i metroen i København, hvor stationen var indrettet så forholdene for mænd var meget bedre end for kvinder. En anden del af kampagnen bestod i, at HK Viborg spillede en håndboldkamp for ligeløn, og skiftede i dagens anledning de sædvanlige grønne trøjer ud med HK-blå trøjer.

---

## **Politisk Ledelse**

### **Forretningsudvalget**

Kim Simonsen, HK/Danmark  
Mette Kindberg, HK/Danmark  
Bodil Otto, HK/Kommunal  
Jørgen Hoppe, HK Handel  
Karin Retvig, HK/Privat  
Thora Petersen, HK/Stat

Christian Grønnemark, HK/Hovedstaden  
Martin Rasmussen, HK/Midt  
Karin Østerby, HK/MidtVest  
Ivan Ziegler, HK/Nordjylland  
Carsten Bloch Nielsen, HK/Sjælland  
Per Bergenhausen, HK/Sydjylland  
Viggo Thinggård, HK/Østjylland

**Ovenfor nævnte udgør  
Daglig Ledelse**

### **Sekretær for daglig ledelse/forretningsudvalget og Hovedbestyrelsen:**

Villy Dyhr.

### **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

#### **Christian Grønnemark**

Per Tønnesen  
Simon Tøgern  
Anne Marie Kverneland  
Winnie Axelsen  
Karla Helle Kirkegaard  
René Knudsen  
Mai-Britt Hoff Kjeldsen  
Ulla Moth-Lund Christensen

#### **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**

Bent Wolder Mortensen  
Inger Toft Stranddorf  
Marianne Kørpe  
Anne-Mette Edith Olsen

#### **HK/Nordjylland**

HK Handel  
HK/Privat  
HK/Kommunal

#### **Ivan Ziegler**

Kate Ziegler  
Claus Nedermark  
Brian Andersen

HK/Stat	Jette Videnkjær
<b>HK/Sjælland</b>	<b>Carsten Bloch Nielsen</b>
HK Handel	Frank Jørgensen
HK/Privat	Kurt Jørgensen
HK/Kommunal	Allan Pedersen Kudsk
HK/Stat	Estrid Husen
<b>HK/Syddjylland</b>	<b>Per Bergenhagen</b>
HK Handel	Hanne K. Mathiasen
HK/Privat	Ole Kjær
HK/Kommunal	Lene Roed
HK/Stat	Annette Godsvig Laursen
<b>HK/Østjylland</b>	<b>Viggo Thinggård</b>
HK Handel	Cliff Præstegaard
HK/Privat	Frederik Vester
HK/Kommunal	Hans-Henrik Hansen
HK/Stat	Leo Jensen
<b>HK Ungdom</b>	<b>Johnny Chiang Kejs - udtrådt i perioden</b>

Konstitueret fællesformand Winnie Axelsen udtrådt -  
og erstattet af Christian Grønnemark.  
Poul Drews er udtrådt og erstattet af Ulla Moth-Lund Christensen.  
Tove Aittomaki er udtrådt og erstattet af Kurt Jørgensen.  
Helle Pedersen er udtrådt og erstattet af Lene Roed.  
Gerda Flint er udtrådt og erstattet af Cliff Præstegaard.  
Andy Dalum er udtrådt og erstattet af Frederik Vester.

---

# Formandskabets område

## Arbejdsliv og Analyseafdelingen

### Velfærd for medlemmerne

#### Holdbar velfærd

Det danske samfund står over for store udfordringer. Krisen og den førte økonomiske politik har skabt store underskud på de offentlige finanser. Gælden vil vokse, hvis der ikke gøres noget. Også på længere sigt er det et problem at få velfærden finansieret.

Regeringen meldte i maj måned ud, at den ønskede at finde 24 mia. kr. i besparelser. Det blev i juni måned til genopretningsaftalen, som skar voldsomt ned på dagpenge- og uddannelsesområdet.

Danmark står over for et valg mellem to veje:

- Sparevejen (skære drastisk ned på de offentlige udgifter).
- Arbejdsvejen (skaffe flere arbejdstimer, være længere på arbejdsmarkedet mv.).

HK er ikke enig i regeringens strategi med at spare på viden og uddannelse. I stedet er HK fremkommet med alternativet "Holdbar velfærd", der med 22 forslag peger på Arbejdsvejen frem for Sparevejen.

Derfor foreslår HK bl.a.:

- At tilbagetrækningsalderen øges gennem en styrket seniorpolitik.
- Styrket integration – flere nydanskere skal i uddannelse og arbejde.
- Forbedret aktivering.
- Forstærket indsats for at nedbringe sygefravær.
- Afskaffelse af lukkedage og sikring af udvidede og fleksible åbningstider i pasningstilbud.
- Aktiv socialpolitik, der forhindrer udstødelse af arbejdsmarkedet.

#### HK's politiske mål

Som noget nyt har Arbejdsliv og analyseafdelingen lavet et "lovkatalog", der indeholder forslag til ændringer af love, lovforslag og andre love, som HK arbejder med på vegne af HK's medlemmer. Forslagene afspejler HK's mærkesager: Ligestilling, uddannelse og beskæftigelse og velfærd.

Lovkataloget er et led i den løbende bestræbelse på at styrke HK's politiske indflydelse.

Eksempelvis ønsker HK:

- Øremærkning af barselsorlov til fædre.
- En reform, der gør beskæftigelsesindsatsen over for de ledige mere effektiv og menneskelig.
- En ny lov om en aktiv udviklings- og rehabiliteringsindsats og rehabiliteringsydelse for personer med langvarigt nedsat fysisk og psykisk arbejdsevne.

## Arbejdsmarkedspolitik

### Dramatisk år for arbejdsmarkedspolitikken og en skærpet HK-profil

Det blev i høj grad de a-kasseforsikrede, de ledige og de syge, der skulle lægge ryg til regeringens økonomiske genopretningspolitik.

Før sommerferien 2010 gennemførte regeringen sammen med DF, RV og LA en voldsom omlægning af dagpengesystemet, og i forbindelse med årets finanslovsforlig blev hele aktiveringssystemet omlagt og besparet, samtidig med at regeringen fremlagde sine forslag til reform af førtidspension og fleksjob.

Samlet set har fagbevægelsens indflydelse på ændringerne af dagpenge- og aktiveringssystemet været ringe, fordi regeringen har foretrukket at gennemføre ændringerne med støtte fra Folketingets højre side.

Men HK ønsker en anden vej!

### Sigtelinjer i HK's arbejdsmarkedspolitik

HK ønsker en ny arbejdsmarkedspolitik, der sætter den ledige i centrum og gennem en kvalitativ indsats sikrer tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Ledighedsperioden skal i størst muligt omfang benyttes aktivt til at forbedre den lediges kvalifikationer og dermed mulighederne for at sælge sin arbejdskraft på arbejdsmarkedet.

Det kræver en ny organisering og et nyt indhold i den arbejdsmarkedspolitiske indsats. Der er behov for en styringsreform, fokus på opkvalificering, samt at arbejdsmarkedets parter inddrages og ansvarliggøres i større omfang.

Derfor har HK's hovedbestyrelse vedtaget en række sigtelinjer, som går ud på, at:

- Ansvar for indsatsen skal helt tydeligt ligge hos beskæftigelsesministeren, ikke hos de enkelte kommunalbestyrelser.
- Der oprettes 8 beskæftigelsesregioner omkring de naturlige arbejdskrafttoplande. Regionerne står for den overordnede styring og indsats ud fra de regionale behov. Jobcentrene lægges under regional styring.
- Parterne på arbejdsmarkedet indgår i styringen på centralt og regionalt plan.
- De faglige a-kasser får ansvar for indsatsen i den første fase af ledighedsperioden og sikres økonomi til at udføre arbejdet.
- Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedspolitik kædes bedre sammen til en fælles indsats.

Arbejdet for at nå de mål sker i samarbejde med Beskæftigelsespolitisk Netværk og HK's hovedbestyrelse samt et øget fokus på at skabe HK's egne facts og data for at øge synligheden af HK's holdninger over for politikere, medlemmer og borgere.

### Ændringer af dagpenge- og aktiveringssystemet

Med virkning fra den 1. juli 2010 har Regeringen forringet dagpengesystemet i væsentlig grad. Dagpengeperioden er forkortet fra 4 år til 2 år, og optjeningsperioden er forlænget fra 26 uger til 52 uger.

Sagt på en anden måde, så har man fordoblet den enkeltes betaling for at sikre sig mod uforskyldt ledighed, samtidig med at man dramatisk har øget risikoen for, at ledige medlemmer mister deres indkomst, såfremt indsatsen for at bringe dem tilbage til arbejdsmarkedet mislykkes, og det ikke er muligt at komme i fast beskæftigelse.

Beskæftigelsespolitisk Netværk bad derfor HK's A-kasse om at fremkomme med en beredskabsplan, så HK's ledige medlemmer ikke falder ud af dagpengesystemet. Den blev fremlagt på netværkets møde den 29. november, hvorefter der iværksættes et øget beredskab i hele landet.

HK's medlemmer er allerede særdeles kritiske over for de aktiveringstilbud, der iværksættes i jobcentrene. Kritikken går på, at aktiveringen er spild af tid, og at indsatsen ikke bringer den ledige nærmere arbejdsmarkedet. Jobcentrene bruger kun uddannelse og opkvalificering i meget ringe omfang.

HK har gennemført en undersøgelse, hvor godt 5.000 medlemmer deltog. Det svarer til halvdelen af alle HK's ledige medlemmer.

Undersøgelsen viste meget tydeligt, at HK's medlemmer ofte føler sig uværdigt og forkert behandlet. De mødes med alt for megen kontrol og mistillid frem for støtte, opbakning og forståelse.

Undersøgelsen viser desuden:

- Deltagelse i aktivering med løntilskud fører for de fleste ikke tættere på ordinært job.
- 80 pct. fandt, at jobsøgningskurser enten var spild af tid eller okay, men uden at de fik noget ud af det.
- Kontakten med HK's a-kasse var generelt positiv, men 2/3 så ikke lysere på mulighederne for at søge job.
- Kun 30 pct. har benyttet sig af 6-ugers selvvalgt uddannelse. Heraf oplever 2/3, at de fik meget ud af kurset.
- Kontakten med jobcentret var mindre positiv, og her fandt 2/3 ligeledes, at de ikke kom til at se lysere på mulighederne for at søge job.
- Kontakten med kolleger og indhold i aktivering på virksomhederne var generelt godt, men gav ikke afklaring af, hvor den lediges kvalifikationer bør styrkes.

Personlige udtalelser fra 1.500 medlemmer er samlet i bogen "Stemmer fra jobkøen", som er en meget tydelig dokumentation af vore ledige medlemmers oplevelse af mødet med dagpengesystemet.

Undersøgelsen samt bogen "Stemmer fra jobkøen" er blevet præsenteret og drøftet med en række politiske partier, og flere HK-afdelinger har præsenteret bogen over for lokale borgmestre og politikere. De lediges historier har derudover været bragt i en lang række artikler og omtale i forskellige medier.

Den massive kritik af aktiveringsindsatsen i kommunerne og hos private aktører har ført til, at beskæftigelsesministeren har ændret lovgivningen med virkning fra den 1. januar 2011.

Der sker en ændring af refusionssystemet, således at kommunernes incitament til at iværksætte nytteløs aktivering falder væk.

Desværre vil de økonomiske indskrænkninger bevirke, at også den kvalitative aktivering bliver forringet. Projekter, som støtter svage ledige, øget opkvalificering og "håndholdt" indsats, reduceres.

Fokus skal i stedet være på den virksomhedsrettede indsats.

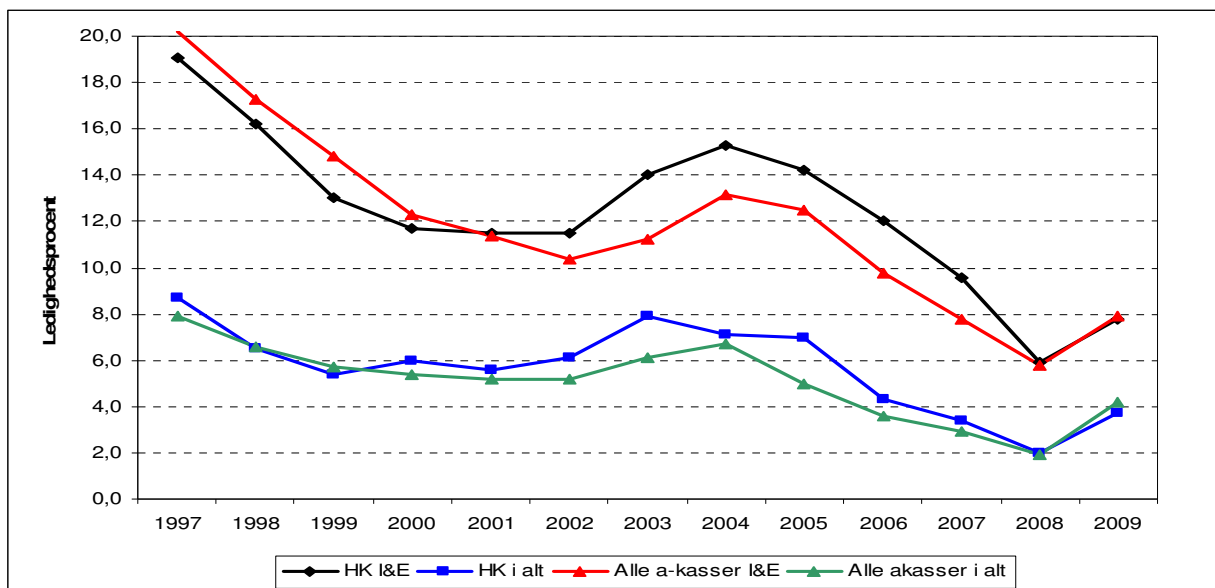
Hidtil har det knebet meget med at finde aktiveringspladser hos private arbejdsgivere, som almindeligvis giver gode jobmuligheder efterfølgende. I stedet anvendes kommunale løntilskudsforløb, som sjældent hverken opkvalificerer eller fører til ordinær beskæftigelse.

### Ledigheden blandt HK's medlemmer med indvandrerbaggrund

HK har fulgt ledigheden blandt indvandrere og efterkommere, der er medlemmer af HK's a-kasse og alle a-kasser siden 1997.

I hele perioden har deres ledighed været stærkt konjunkturfølsom, og siden den økonomiske krise slog igennem i 2008, er ledigheden blandt indvandrere og efterkommere i både HK's a-kasse og andre a-kasser blevet øget (figur 1).

**Figur 1: Ledigheden blandt danskere og indvandrere/efterkommere i alle a-kasser og HK's a-kasse i perioden 1997 til 2009**



Kilde: HK's Arbejdsliv og analyseafdeling, med data fra Danmarks Statistik.

For at udfordre de gængse forklaringer om, at indvandrernes og efterkommernes mer-ledighed i forhold til danskere primært er et udtryk for, at indvandrerne og efterkommerne har problemer med deres humane kapital (manglende uddannelse, medbragte uddannelse eller uddannelse opnået i Danmark) eller sprog, opstillede vi en modhypotese.

Hypotesen var, at efterkommerne er født og opvokset i Danmark, har lært sproget i grundskolen og har fået en dansk uddannelse. Disse forhold burde medvirke til en lavere ledighed blandt efterkommerne end deres forældre.

På den baggrund gennemførte Arbejdsliv og analyseafdelingen en analyse af ledighedsdata fra samtlige a-kasser, hvor man sammenlignede ledighedsdata for indvandrere, for efterkommere og for personer med dansk oprindelse. Den undersøgelse ledte frem til to overordnede konklusioner:

- Efterkommernes ledighed er identisk med indvandrernes.
- Indvandrere og efterkommere har en markant højere ledighed end danskere.

Denne konklusion holdt uanset køn.

Altså må der være andre forklaringer på, hvorfor indvandrere og efterkommere har en højere ledighed end danskere. Forklaringer der bl.a. indikerer, at der finder forskelsbehandling og diskrimination sted i forbindelse med ansættelse og afskedigelser.

### **Ændret aktivering i sygefraværsindsatsen**

Også på sygefraværsområdet har HK kunnet berette om en lang række urimelige og meningsløse aktiviteter. Sygemeldte medlemmer forstod ikke, at de skulle deltage i samtaler eller aktivering, når de allerede havde aftale om at komme tilbage til arbejdspladsen efter endt sygdom. Andre, som var alvorligt syge og i gang med omfattende behandling, skulle alligevel møde op til samtale eller aktivering, hvilket ikke gav mening.

Forbund og afdelinger har året igennem berettet om en lang række konkrete medlemmer, som har følt sig urimeligt og uværdigt behandlet. Historier som både er bragt i egne medier og i dagspressen.

Aktiveringspresset på sygemeldte hang sammen med, at kommunerne kunne opnå en økonomisk gevinst ved at igangsætte aktivering, helt ned på 10 timer ugentligt. Målet var ikke at hjælpe og støtte den sygemeldte, men ofte alene at sikre overskud på den kommunale økonomi.

Beskæftigelsesministeren har ændret refusionssystemet med virkning fra den 1. januar 2011, således at den overflødige aktivering forhåbentlig bortfalder. Endvidere ændres der på kravene til, hvornår en sygemeldt skal deltage i samtaler med kommunen. Der indføres højere grad af sund fornuft, som bl.a. betyder, at kortvarigt syge ikke skal til samtale, og at alvorligt syge ikke behøver at møde op i kommunen.

### **Revision af fleksjob og førtidspension**

Regeringen har fremsat et forslag til reform af førtidspension og fleksjob. Forslaget afskaffer førtidspension til personer under 40 år og indfører i stedet udviklingsforløb af 5 års varighed. Ydelsen på udviklingsforløb er samme ydelse, som man kommer fra.

HK kan ikke støtte dette forslag. Mange vil blive placeret på kontanthjælp eller i udviklingsforløb på en meget lav ydelse. Forslaget er især et besparelsesforslag, som rammer de svageste i samfundet.

Fleksjob skal være midlertidige og tidsbegrænsede. Der ydes kun løn for "effektiv arbejdstid" og dagpenge for de øvrige timer. Det vil medføre økonomiske forringelser samt skabe usikkerhed om fremtiden og ramme mange af HK's medlemmer.

Gennem en lang række artikler og på en ny Facebook-side "Stop jagten på fleksjobberne" har mange medlemmer tilkendegivet, at ordningen stort set fungerer rigtig godt, og at fleksjobbet er medvirkende til, at de fortsat er på arbejdsmarkedet. Alternativet for mange vil være førtidspension.

En undersøgelse blandt HK's medlemmer ansat i fleksjob viser bl.a.:

- At arbejdsevnen enten er uforandret eller forringet efter overgang til efterløn.
- Mange får mindre i løn end kolleger med samme job.
- 70 pct. får tilskud på 2/3 af lønudgiften, hvilket peger på en alvorlig nedsættelse af arbejdsevnen for langt de fleste.
- Lønniveauet ligger for de fleste under 300.000 kr.
- Arbejdsmiljøet er en medvirkende faktor.
- Revalidering og anden indsats inden fleksjob er kritisabel.
- Fleksjobansatte har et godt forhold til kolleger og ledelse og er generelt meget tilfredse med ordningen.

Arbejdsmarkedskommissionen har tidligere fremlagt en model for, hvorledes en ændring kan se ud.



Her lægger man op til at indføre en "incitationsmodel", som betyder, at indtjeningen stiger, hvis man påtager sig flere arbejdstimer. I modellen ydes løn for de timer, man arbejder, men kun dagpenge for de timer, man ikke kan arbejde. I modsætning til i dag, hvor der ydes fuld løn for alle 37 timer om ugen.

HK støtter ikke denne model og tankegang. De færreste kan arbejde mere, og mange oplever, at arbejdsevnen forringes efter en årrække, hvilket vil medføre lavere indtjening med denne model.

HK peger i stedet på, at man skal mindske presset på fleksjobordningen ved at fjerne varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven, styrke forebyggelsen, indføre et "udviklingsforløb" eller "helle", hvor langvarigt syge kan få hjælp og støtte frem for at blive presset over på ledighedsydelse og fleksjob.

### **Trivsel og produktivitet**

At god trivsel medfører en øget produktivitet har været drøftet gennem flere år. Men hidtil har sammenhængen ikke været belyst nærmere. HK har derfor bedt sociolog og dr.med. Tage Søndergård Kristensen om at udarbejde en litteraturogennemgang, som viser den internationale litteratur om social kapital, arbejdsmiljø, produktivitet og kvalitet i ydelserne.

Undersøgelsen blev udgivet af HK i bogen "Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag". Bogen har været genstand for en lang række artikler og indgår som en nyskabelse på dette felt. Ud over at bidrage til at forbedre den arbejdsmiljø-mæssige indsats finder HK det vigtigt at pege på medarbejdertrivsel som en af vejene til at øge produktiviteten.

En lang række eksempler viser, at en forbedret social kapital og trivsel vil øge de private virksomheders økonomiske overskud samt øge kvaliteten af indsatsen i de offentlige virksomheder.

Der er fremover behov for mere viden og øget fokus på denne sammenhæng. Og emnet vil derfor blive bragt ind i de løbende drøftelser af, hvad vi i Danmark fremover skal have mere af for at overvinde de økonomiske udfordringer i samfundet.

### **Arbejdsmiljø**

HK's Arbejdsmiljøkompetencecenter har siden arbejdet videre med denne rapport og den rapport om psykisk arbejdsmiljø, som Tage Søndergård Kristensen skrev for HK i 2009.

### **HK's strategi for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø**

Den undersøgelse blev præsenteret på HK's kongres i 2009. På kongressen blev det besluttet, at HK i endnu højere grad skal sætte kampen for et bedre psykisk arbejdsmiljø for medlemmerne i fokus. HK vil sætte dagsordenen for arbejdet med at udvikle det psykiske arbejdsmiljø.

HK har udarbejdet en strategiplan for, hvordan der på alle led i organisationen skal arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø. Ligesom der i alle sektorer er udarbejdet konkrete handlingsplaner for, hvordan man i 2011 vil arbejde med det.

### **Den nye arbejdsmiljøorganisation**

HK har i 2010 deltaget aktivt i arbejdet for at få gennemført nye regler for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. Arbejdsmiljøkompetencecenteret har udarbejdet en pjece, der beskriver de nye regler. Pjecen er sendt ud til alle arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Der er afholdt informationsmøder om de nye regler i alle afdelingerne. Ud over dette er der oprettet en hjemmeside, hvor medlemmerne kan læse om nye regler og ikke mindst om, hvordan HK fortolker reglerne.

## Arbejdsmiljøportalen

Arbejdsmiljøportalen er under stadig omlægning og udbygning til at kunne rumme stof fra alle de brancheområder, HK's medlemmer arbejder inden for. Ud over dette har en væsentlig opgave i 2010 været oprettelsen af det nye domæne <http://www.arbejdsmiljørepræsentant.nu>, hvor alle oplysninger om loven om den nye arbejdsmiljøorganisation, som trådte i kraft i oktober måned, er samlet.

## Uddannelsespolitik

### HK's erhvervsuddannelser i fremgang trods krise

Erhvervsuddannelserne er meget konjunkturfølsomme. Særligt i en tid med økonomisk krise og lavkonjunktur er det svært at skaffe det nødvendige antal praktikpladser.

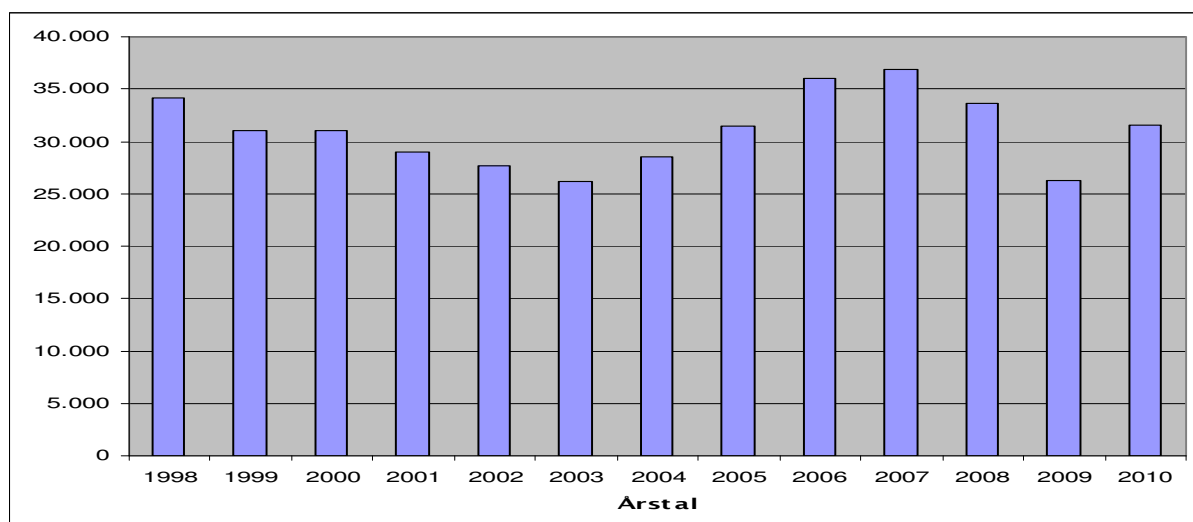
2009 var katastrofeår, hvor hver femte praktikplads forsvandt. Således blev der i hele 2009 indgået 20 pct. færre uddannelsesaftaler end i 2008.

HK opfordrede regeringen til at forhøje præmien til de virksomheder, der tog elever, så der bliver holdt gang i erhvervsuddannelser og uddannelsen for de unge, der vil blive brug for i fremtiden.

Et praktikpladsforlig fra november 2009 omfattede en forhøjelse af praktikpladspræmien til 50.000 kr. pr. indgået uddannelsesaftale, og samtidig blev der stillet krav om oprettelse af 1.650 ekstra praktikpladser i stat, regioner og kommuner, og der blev oprettet 1.500 ekstra skolepraktikpladser. På den baggrund var der begrundet håb for, at 2010 ville blive bedre for erhvervsuddannelserne.

Praktikpladsaftalen virkede, og der har været stor fremgang i antal indgåede uddannelsesaftaler i 2010. Således er der i 2010 indgået 20 pct. flere uddannelsesaftaler end i 2009. Vi er dermed ikke helt tilbage på niveauet fra 2008, men det går den rigtige vej (figur 2).

**Figur 2: Antal indgåede aftaler 1998-2010 for samtlige erhvervsuddannelser**



Kilde: UNI•C baseret på tal fra Undervisningsministeriet.

Uddannelsen til mediegrafiker har klaret sig helt fremragende og tegner sig for en fremgang på ikke mindre end 50 pct.; den merkantile indgang har også klaret sig rigtig godt og har tegnet sig for en fremgang på 25 pct. Derimod er fremgangen på tandklinikassistentuddannelsen kun på 15 pct., og helt skidt ser det ud med uddannelsen til grafisk tekniker, der har haft en tilbagegang på hele 15 pct.

Praktikpladstilskud kombineret med krav om oprettelse af offentlige praktikpladser er en cocktail, der virker. Derfor har forligspartierne bag aftalen fra 2009 valgt at forny aftalen, således at den rækker ind i 2011.

Denne gang er præmien blevet højere, så en virksomhed kan modtage op til 70.000 kr. for at indgå en uddannelsesaftale; samtidig skal det offentlige område i 2011 oprette mindst 1.950 ekstra praktikpladser.

På den baggrund er der grund til at tro, at væksten i praktikpladser kan fortsætte i 2011. Men det er der også stort behov for. I øjeblikket står mellem 7.500 og 8.000 unge og mangler en praktikplads. De unge får vi brug for i fremtiden som faglærte, så det er vigtigt, at alle hjælper med til at skaffe dem en praktikplads. Hermed en opfordring til alle tillidsrepræsentanter og HK-medlemmer på arbejdspladserne om at hjælpe til med at løse den udfordring.

### **God start for nye erhvervsuddannelser**

De to nyeste erhvervsuddannelser er kommet flot fra start. Således har fitnessinstruktøruddannelsen i øjeblikket ca. 70 igangværende uddannelsesaftaler, hvilket er flot for et så nyt fagområde, og eventkoordinatoruddannelsen har ca. 40 igangværende uddannelsesaftaler.

Der er hermed opdyrket to nye vækstområder, som også i 2011 vil bidrage til flere uddannelsesaftaler – og til flere medlemmer.

### **Videregående uddannelser – Erhvervsakademier**

2010 er andet år, erhvervsakademierne eksisterer i deres nuværende form. I foråret blev bestyrelser og uddannelsesudvalg (gen)valgt, og generelt har der været en positiv udvikling i tilgangen af elever til erhvervsakademiernes uddannelser. Således steg optaget på de HK-relevante uddannelser med 9,8 pct. fra 2009 til 2010. Der blev optaget ca. 6.300 studerende i september; studerende der er potentielt nye medlemmer i HK.

Optaget fordeler sig dog noget ujævnt mellem skolerne, fra Copenhagen Business Academy med et optag på over 1.500 årselever til Erhvervsakademi MidtVest med et optag på 286 årselever.

I foråret 2010 gennemførte Undervisningsministeriet et tilsyn med erhvervsakademierne med henblik på at vurdere, i hvilket omfang akademierne lever op til den nye lov om erhvervsakademier.

Ministeriet vurderer, at de valgte modeller for erhvervsakademierne ikke lever helt op til lovens intentioner. De mener, at hensigten med loven og de politiske aftaler bag loven er, at erhvervsskolerne skal (udspalte) "aflevere" deres uddannelser med lærere, bygninger, administration og ressourcer til erhvervsakademiet.

Det er ikke eller kun delvist gjort i de nuværende erhvervsakademier. Undervisningsministeren og forligskredsen har efterfølgende tilkendegivet, at man forventer, at alle erhvervsakademier bliver fuldt udspaltet fra erhvervsskolerne fremover.

Det betyder, at alle bestyrelser på erhvervsskoler, der deltager i et akademi og akademiets bestyrelser i 2011, skal have lavet en plan for, hvordan en fuld udspaltning kan ske. Alternativet er formodentlig, at akademiet og erhvervsskolerne risikerer at blive frataget retten til at udbyde videregående uddannelser, såvel fuldtidsuddannelser som deltidsuddannelser – f.eks. merkonom.

HK har gennem LO medvirket til at få udarbejdet en handlingsplan for erhvervsakademierne, der skal sikre, at erhvervsakademierne kan opretholde en selvstændig status og retten til at udbyde uddannelser til og med bachelor- og diplom-niveau.

Det stiller en række krav til erhvervsakademierne, både i form af volumen, men også i form af det/de faglige miljøer, der stilles til rådighed for lærere og studerende på akademierne. Disse krav er forsøgt imødekommet med handlingsplanen.

I løbet af 2011 vil HK samarbejde med LO, arbejdsgiverorganisationer, skoleorganisationer og selvfølgelig erhvervsakademierne om at få lagt en strategi for, hvordan erhvervsakademierne allerede i 2013 (hvor man bliver evalueret) kan leve op til ovennævnte krav.

HK's hovedbestyrelse har tilsluttet sig handlingsplanen og en styrkelse af erhvervsakademi sektoren gennem udspaltning og samling af akademierne.

I august havde HK et møde med undervisningsminister Tina Nedergaard, hvor vi udtrykte utilfredshed med det eksisterende system til styring af uddannelserne på videregående niveau. Arbejdsmarkedets parter er ikke længere involveret tilstrækkeligt i vurderingen af de videregående uddannelsers relevans på arbejdsmarkedet. HK har derfor foreslået, at man ændrer styringen af de videregående uddannelser, så arbejdsmarkedet bliver mere involveret i processen.

### **Efteruddannelse – VEU – videregående**

Merkonom, akademiuddannelser (VVU) er en stor aktivitet, der hører under erhvervsakademierne, selvom undervisningen foregår på erhvervsskolerne. Aktiviteten har også her været stigende de seneste år. Af de 34.000 kursister, der gik på merkonom i 2008/2009, havde over 7.000 eller 20 pct. en merkantil erhvervsuddannelse. En række nye linjer er kommet til på VVU i de senere år – bl.a. ungdoms- og voksenunderviser, oplevelsesøkonomi, tolkning (for indvandrere) og friluftsleder.

Diplomuddannelser udbydes primært af professionshøjskolerne, men flere vil i de kommende år udbydes på erhvervsakademierne, bl.a. i IT og international markedsføring. 21 pct. af de studerende på HD har en merkantil erhvervsuddannelse som baggrund. Det skyldes primært HD-uddannelsen i offentlig virksomhedsøkonomi, hvor der går mere end 2.000 kursister med HK-baggrund.

Diplomuddannelserne har i 2010 fået ny bekendtgørelse, så uddannelserne er blevet mere ensartet i modulstruktur, og der er blevet færre af dem.

Ministeriet vil i 2011 gennemføre markedsføringskampagner for både VVU og Diplomuddannelser. HK vil deltage i begge kampagner, der primært er netbase-rede. Det vil forhåbentligt få endnu flere af vores medlemmer til at melde sig til de mange uddannelsesstilbud under de to uddannelsesordninger.

### **AMU**

2010 var år "nul" efter de omfattende omstruktureringer på AMU. Både etableringen af VEU-centre og udbudsrunde på AMU, hvor der skete en del ændringer af, hvilke skoler der nu kan udbyde de forskellige AMU kurser. Hertil kommer, at det nu er et krav, at skolerne har et vist udbud af deres kurser hvert år, hvis de vil beholde retten til at udbyde kurserne.

I begyndelsen af 2011 vil alle AMU-udbydere få en opgørelse af, hvor mange kursister der har været på deres kurser. De skoler, der ikke opfylder mindstekravene, skal i foråret gennem en "forhandlingsrunde" med ministeriet og de centrale efteruddannelsesudvalg – bl.a. HAKL om, hvorvidt de kan beholde deres udbud.

Ved udgangen af 2010 er det på HK's område især kurser inden for spedition og shipping samt turisme og rejseliv, der er i fare for at blive lukket, da der stort set ikke har været nogen aktivitet på disse kurser de sidste år.

Hvis ikke HK-medlemmer og TR'er inden for disse brancher reagerer over for HK, så vil en række korte fagrettede kurser inden for disse områder med al sandsynlighed blive nedlagt i 2011.

Evalueringensinstituttet (EVA) har i slutningen af året gennemført en evaluering af, hvordan VEU-centrene er kommet i gang. Her fremgår det, at VEU-centrene langt hen ad vejen får løst opgaverne i forhold til at vejlede kursister og virksomheder. Til gengæld halter det nogle steder i samarbejdet mellem værtsskolen og de øvrige deltagende skoler. Nogle steder er der fortsat utilfredshed med valget af værtsskoler, og meget tyder på, at især "kulturforskelle" mellem institutionerne giver anledning til en del mislyde.

Det er især væsentligt, at man i VEU-centrene får afklaret, hvilke opgaver/kunder de forskellige deltagende skoler tager sig af, og hvilke VEU-centret skal fokusere på. "En indgang til VEU" betyder ikke, at alle kunder skal henvende sig samme sted. Stamkunderne skal fortsat kunne henvende sig direkte på de skoler, de er vant til at samarbejde med.

VEU-centrenes opgave er især at få fat på nye kunder, altså de virksomheder og medarbejdere, der ikke er vant til at bruge VEU-tilbuddene. Her bør der også ske en arbejdsdeling mellem de deltagende skoler, alt efter hvilke typer af virksomheder og medarbejdere der er tale om. Det er mest hensigtsmæssigt, at de skoler, der har den faglige forstand, tager sig af nye kunder inden for eget fagområde. Kunderne forventer en faglig kompetent henvendelse af VEU-centret.

VEU-rådet, der er det centrale rådgivende udvalg for undervisningsministeren, har i 2010 peget på følgende strategiske indsatsområder for AMU og almen voksenuddannelse.

- VEU-centrene bør have fokus på at opfange nye tendenser på det lokale/regionale arbejdsmarked. Dette bør ske gennem analyser lokalt og gennem et øget samarbejde med de regionale vækstfora og andre erhvervspolitiske aktører.
- Mulighederne for at understøtte beskæftigelsesindsatsen ved brug af AMU og almen voksenuddannelse. Dette kan ske gennem et øget samarbejde mellem VEU-centrene, lokale/regionale beskæftigelsesråd og jobcentrene.

### **VEU – Finanslov og genopretningsplan**

VEU 3-partsaftalen, som daværende statsminister Anders Fogh Rasmussen tog initiativ til, har vi nu brugt 4 år på at gennemføre. Mange ressourcer er brugt på at rette op på økonomien i AMU og etablere f.eks. VEU-centre for at få flere til at deltage i voksen- og efteruddannelse.

Store dele af denne indsats bliver nu rullet baglæns med regeringens genopretningsplan og finansloven for 2011. Det betyder, at de ekstra 80 mio. kr., der blev givet til at få økonomien på AMU-kurserne til at hænge sammen, fjernes igen. Derudover forringer man lønrefusionen til kursusdeltagerne, så man både på SVU og i VEU-godtgørelse nu kun får 80 pct. af dagpengesatsen, hvor man før fik 100 pct. Endelig har man indført brugerbetaling på almen voksenuddannelse og AMU (100 pct.) for kursister, der har en videregående uddannelse. Det gælder også dem, der f.eks. har en merkonomuddannelse, og det er uagtet, hvilken jobfunktion man sidder i, og om AMU-kurset vil være relevant for alle medarbejdere i en virksomhed.

Ud over at det er brandærgeligt, at det, vi i HK har sloget for gennem mange år, nu forringes med et slag, så er der en reel risiko for, at langt flere af HK's medlemmer vil få afslag på at komme på efteruddannelse, og ude på skolerne kan det blive svært at fylde hold og opretholde udbud af AMU-kurserne. Regeringen regner selv med en nedgang i aktiviteten på 20 pct.

Med det udgangspunkt er det en utaknemlig opgave, der er overladt til vores lokale HK-repræsentanter i skolernes bestyrelser og uddannelsesudvalg, at de skal forsøge at opretholde et udbud af relevante kurser for HK's medlemmer.

## Ligestilling – køn

### Lønkommission og ligeløn

Lønkommissionen kom til at præge arbejdet med ligeløn i 2010 frem til offentliggørelsen den 28. maj og i ugerne efter.

Selvom Lønkommissionen kun i begrænset omfang skulle beskæftige sig med ligeløn på det offentlige område, var det emner omkring ligeløn, arbejde af samme værdi og det kønsopdelte arbejdsmarked, der prægede store dele af arbejdet. HK/Kommunal var direkte repræsenteret i Lønkommissionen, og Arbejdsliv og analyseafdelingen indgik i nogle af de arbejdsgrupper, der blev nedsat i LO.

Et af de store stridspunkter i kommissionen var, hvilket lønbegreb der skal anvendes, når man skal sammenligne lønnen mellem mænd og kvinder. Det endte med, at Lønkommissionen anvendte to begreber, hvor det ene lønbegreb, fortjeneste delt med præsteret tid, systematisk overvurderer kvindernes løn som følge af et højere fravær i forbindelse med barsel. Det andet lønbegreb, standardberegnet timefortjeneste, er derimod kønsneutralt og derfor mere retvisende. Anvendelsen af to lønbegreber i alle sammenligninger betød ikke blot, at rapporten blev unødigt lang, men også, at forskellige parter i kommissionen efterfølgende har kunnet udlægge rapporten efter forgodtbefindende.

Metoder til at sammenligne job af samme værdi fyldte også en del i kommissionens arbejde. LO-siden havde håbet på at få knæsat den svenske model for job-sammenligninger, Lönelots, som en bredt accepteret metode til at foretage sammenligninger af forskellige job, men det lykkedes ikke. Tilbage står en række illustrative eksempler på henholdsvis "mandejob og kvindejob" i den offentlige sektor, der kan sammenlignes for så vidt angår kompetencekrav, ansvar, belastning m.v., men som alligevel aflønnes vidt forskelligt.

Op til offentliggørelsen af Lønkommissionens rapport lykkedes det Finansministeriet at få sat sig effektivt på fortolkningen af rapporten i offentligheden. Finansministeren, ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren var hurtigt ude og fastslå, at rapporten viste, at der ikke er ligelønsproblemer på det danske arbejdsmarked, selvom den konklusion ikke findes i rapporten. Analyserne, der bygger på det kønsneutrale lønbegreb, viste, at der overordnet set er en lønforskel mellem mænd og kvinder på 18 pct. på arbejdsmarkedet under et og 20 pct. i den offentlige sektor. Tager man højde for, at mænd og kvinder arbejder i forskellige job, branche m.v., er der en uforklaret lønforskel mellem mænd og kvinder i staten, regionerne og kommunerne på henholdsvis 5,5, 6,4 og 2,4 pct. Selvom den uforklarede lønforskel således er mindre i kommunerne, er den forholdsvis stor blandt kontorpersonalet, knap 8 pct. I regionerne er den uforklarede lønforskel blandt kontorpersonalet over 10 pct.

Det lykkedes HK at få bragt en kronik i Information, inden medierne og politikerne holdt op med at beskæftige sig mere med Lønkommissionen. Lønkommissionens opfordringer til aftaleparterne om at arbejde videre med ligeløn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi, må dog forventes at få en rolle ved OK-forhandlingerne 2011. Og i LO vil der i den nærmeste tid blive arbejdet videre med "samme værdi temaet".

### Egne analyser af ligeløn

I løbet af foråret blev det klart, at regeringen ville bruge talmateriale til at tale ligelønsproblemet ned under gulvbrædderne. Derfor udarbejdede Arbejdsliv og analyseafdelingen samt Kommunikationsafdelingen en omfattende medlemsanalyse om ligeløn. Analysen, som omfattede mere end 11.000 medlemmer, viser bl.a., at 28 pct. af medlemmerne var eller havde været udsat for uligeløn. Det lykkedes at få afsat denne historie til Politiken forud for offentliggørelsen af Lønkommissionens rapport.

Undersøgelsen viste også, at tæt på halvdelen af denne gruppe af medlemmer havde opdaget problemet ved en "tilfældighed". Analysen viste videre, at 86 pct. af medlemmerne ikke har noget imod, at deres kolleger ved, hvad de tjener i løn. Undersøgelsen legitimerer HK's forslag til en ny ligelønslov: mange medlemmer er udsat for uligeløn, der er ingen systematisk viden om, hvad kollegerne tjener, og endelig står det klart, at medlemmerne gerne vil dele oplysninger om deres løn med deres kolleger. I forbindelse med en høring i Folketingets Politisk-Økonomiske Udvalg om ligelønslov i september 2010 benyttede Arbejdsliv og analyseafdelingen endnu engang lejligheden til at pege på HK's forslag til en ligelønslov som et centralt bud på en mere effektiv lovgivning. I lighed med tidligere år har Arbejdsliv og analyseafdelingen udarbejdet ligelønsanalyser for HK og for HK's sektorer. Analyserne viser i lighed med tidligere, at der er store lønforskel mellem HK's mandlige og kvindelige medlemmer på 11,1 pct., og 44 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan ikke forklares.

**Tabel 1: Lønforskel i HK mellem mænd og kvinder, 2009**

	<i>HK i alt</i>	<i>HK/Privat</i>	<i>HK HANDEL</i>	<i>HK/Stat</i>
<b>Bruttolønforskel</b>	11,1	12,0	11,8	6,7
Arbejdsfunktion	4,6	5,9	2,3	3,6
Branche	0,1	0,6	0,1	0,1
Jobstatus	0,8	0,7	1,0	0,7
Erfaring og anciennitet	(0,6)	(0,7)	(0,6)	(0,4)
Region	0,7	0,8	0,5	0,4
Sektor	0,5			
<b>Forklaret</b>	6,1	7,3	3,2	4,5
<b>Uforklaret</b>	4,9	4,6	8,6	2,2
<b>Uforklaret i pct.</b>	44%	38%	73%	33%

Kilde: HK's lønstatistik (HK/Kommunal indgår ikke i HK's lønstatistik).

### Ligelønskampagner

100-året for Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts blev markeret på forskellig vis. Således arrangerede HK sammen med FOA, Sundhedskartellet, 3F m.fl. en meget velbesøgt konference på Christiansborg med indlæg med fokus på status for ligestillingen her og nu og den danske models muligheder for at skabe ligeløn.

Via Det Nationale Ligelønsnetværk medfinansierede HK en række videoer til YouTube om uligeløn ligeledes til den 8. marts. Videoerne var et forsøg på med humor at komme ud med budskabet om lønforskellen på de 18 pct. En af videoerne indeholder en række "videnskabelige" forklaringer på lønforskellen.

Den 1. november markerede HK i samarbejde med FOA, 3F og Socialpædagogerne "Kvindernes sidste arbejdsdag". Efter engelsk forbillede blev det forsøgt med humor at sætte fokus på den generelle lønforskel på en anderledes måde. Hvis kvinder fik det samme i timeløn som mænd, ville de kunne holde fri resten af året uden at gå ned i indkomst. Kampagnen kørte dels via annoncer i dagbladene og via Facebook og Internettet. HK var igen heldige med omtalen.

I løbet af 2010 høstede HK's ligelønskampagne fra 2009 stor anerkendelse ved den europæiske og den danske prisuddeling for reklamer. HK's kampagne vandt således den danske "Rambuk"-pris. I den europæiske konkurrence fik kampagnen sølv. Tidligere på året var den nomineret til medie VM i Cannes. Her nåede den finalen, men vandt dog ikke.

## **Barsel**

Gode og trygge rammer for afholdelse af barsel for medlemmerne er et fokusområde for HK. Derfor undersøges medlemmernes brug af barselsordningerne fra år til år. I opgørelse for 2010 er der både gode tiltag, men også en række tilbageslag.

I gennemsnit holdt fædrene i gennemsnit 38 dages orlov, 4 dage mere end året før, hvilket i sig selv er godt nyt for ligestillingen mellem mænd og kvinder. Men der var også tilbageskridt. Andelen af mænd, der ikke afholdt barsel, steg til 26 pct. På det private område uden overenskomst var det hele 40 pct. af fædrene, der ikke holdt orlov. Der er næppe tvivl om, at finanskrisen har gjort det sværere for fædrene at holde barsel. De kvindelige medlemmer holdt i gennemsnit 315 dage, en stigning i forhold til året før. HK's kvindelige medlemmer tager i gennemsnit orlov i 8 gange så lang tid som de fædre, der tager orlov. Selvom forskellene mellem de kvinder, der tager orlov, og de fædre, der tager orlov, er blevet indsnævret en anelse, er forskellene fortsat alt for store og har uomtvisteligt en negativ betydning for ligestilling og ligeløn.

Arbejdsliv og analyseafdelingen samt Kommunikationsafdelingen udarbejdede i foråret en større undersøgelse af medlemmernes holdninger til barsel, som dannede udgangspunkt for analyser i HK's medier. Undersøgelsen viste bl.a., at 50 pct. af medlemmerne støtter øremærkning af barsel til fædre, mens 34 pct. er imod. Mændene er generelt mere positive end kvinderne. 63 pct. er enige eller meget enige i, at kvinders lange orlov i forhold til mænd er problematisk for ligestillingen. Begge resultater er vigtige i HK's bestræbelser for at sikre en større grad af øremærkning af barsel til fædre i overenskomsterne og i lovgivningen.

## **EU vil kræve 20 uger betalt barselsorlov og forbedre ansættelsesretlig beskyttelse for fædre og mødre på forældreorlov**

EU-Kommissionen har foreslået at ændre graviditetsdirektivet, og Europa-Parlamentet har bl.a. krævet 20 ugers betalt barselsorlov, hvilket i mange lande er en klar forbedring af gravides sociale rettigheder. Den danske regering og en række andre regeringer er imod ændringer af direktivet.

En anden væsentlig sag har været at få den danske regering til at gennemføre den forbedrede ansættelsesretlige beskyttelse af fædre og mødre på forældreorlov, som en vedtaget ændring af forældreorlovsdirektivet rummer.

## **Ligestilling – oprindelse, etnicitet og tro**

### **Forskelsbehandling og diskrimination**

HK/Danmark fik i februar 2010 en bevilling på 300.000 kr. fra Integrationsministeriet for at lave information og oplysning om forskelsbehandling og diskrimination på arbejdsmarkedet.

Siden HK har fået bevillingen:

- HK har udgivet to pjecer om forskelsbehandling og diskrimination, en pjece til medlemmer og lønmodtagere, og en pjece med gennemgang af loven til faglige medarbejdere, sagsbehandlere i a-kasser, medarbejdere i Jobcentre og lign.
- HK har oprettet en hjemmeside med information om loven [http://www.hk.dk/www/temaer/forskelsbehandling\\_paa\\_jobbet](http://www.hk.dk/www/temaer/forskelsbehandling_paa_jobbet).
- Juridisk Kompetencecenter har gennemført en række kurser i HK's afdelinger med særligt fokus på forskelsbehandling på baggrund af oprindelse, etnicitet og tro.
- Der har været kontakt til Integrationsrådene og Rådet for Etniske Minoriteter, og inden udgangen af 2010 er der gennemført møder med Integrationsrådene i Kalundborg og Frederikshavn.



HK har gennemført en undersøgelse blandt 57.000 medlemmer af HK for at undersøge, om de føler sig ramt af forskelsbehandling og diskrimination (tabel 1), der bekræfter HK's antagelse om, at der sker forskelsbehandling på arbejdspladsen. Undersøgelsen afslørede dog også, at mange danske HK'ere føler sig forskelsbehandlet på baggrund af køn, alder og handicap.

**Tabel 1: Hvor mange HK'ere følte sig ramt af fordomsfuld behandling på arbejdspladsen**

Hvor ofte føler du dig udsat for fordomsfuld behandling	Dansk baggrund	Indvandrer eller efterkommer fra vestligt land	Indvandrer eller efterkommer fra ikke-vestligt land
Meget ofte	0 pct.	1 pct.	7 pct.
Ofte	2 pct.	10 pct.	14 pct.
En gang imellem	11 pct. (i alt 13 pct.)	30 pct. (i alt 41 pct.)	36 pct. (i alt 57 pct.)
Sjældent	38 pct.	32 pct.	30 pct.
Aldrig	50 pct.	27 pct.	13 pct.

Kilde: HK's Arbejdsliv og analyseafdeling, egen undersøgelse.

## FN's Menneskerettighedsråd

### Ligestillingsanbefalinger til FN's Menneskerettighedsråd

Den 2. maj 2011 skal Danmark eksamineres i menneskerettigheder i FN's Menneskerettighedsråd. Alle FN-medlemslande skal have bedømt deres menneskerettighedssituation hvert 4. år, og til maj næste år er det første gang, Danmark står for tur.

En eksamen munder ud i en række anbefalinger fra FN's Menneskerettighedsråd til, hvad Danmark kan gøre for at forbedre menneskerettighedssituationen. Menneskerettighederne er ikke en facitliste, men et ideal, som landene aldrig bliver færdige med at stræbe mod. Derfor sendte HK i efteråret 2010 et gennemdokumenteret bud på, hvordan Danmark på en række områder kan gøre det bedre med hensyn til grundlæggende rettigheder for borgerne.

HK's anbefalinger til den danske regering er:

- Sørg for bedre redskaber til at sikre ligeløn.
- Øremærk en del af barselsorloven til fædrene.
- Gør mere for at bekæmpe etnisk diskrimination.
- Sørg for at ratificere og gennemføre flere af den internationale arbejdsorganisations ILO's konventioner.

## Medlemsanalyser

### '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.

Forsknings Samarbejdet udmøntes i et projekt, der er inddelt i tre faser: kortlægning, analyse samt opsamling og konklusion.

Projektet befinder sig nu i analysefasen, hvor CARMA følger afdelingernes konkrete tiltag til rekruttering og fastholdelse af medlemmer for at finde ud af, hvilke initiativer der virker bedst. De første resultater ventes medio 2011.

I forbindelse med samarbejdet har CARMA udarbejdet:

- TR-undersøgelsen.
- Lønmodtager-undersøgelsen.

For begge undersøgelser er der udarbejdet både en generel rapport for alle deltagende forbund og specifikke HK-rapporter.

TR-analysen viser, at hovedparten af de adspurgte TR'er ser rekruttering og fastholdelse af medlemmer som en naturlig del af deres TR-arbejde, men en stor del af TR'er oplever, at de har behov for at blive bedre klædt på til at løfte denne opgave.

I samarbejde med HK/Østjylland har CARMA udarbejdet en frafaldsanalyse på 3 elev-årsgange i HK.

Begge rapporter indgår i de konkrete hvervnings- og fastholdelsestiltag, som afdelingerne har sat i værk.

### **Fremtidige medlemspotentialer for HK**

I foråret 2010 udarbejdede HK en større analyse af HK-organisering af HK-arbejdspladserne.

Organiseringsprocent-analysen følger op på kongrespjecen "HK – fag, uddannelse og meninger", der beskriver HK's medlemmer opdelt i 12 fag og 3 overordnede faggrupper: Kontor og administration, Handel og forretningsservice samt Laboratorium, IT mv.

I analysen beskrives udviklingen i organisationsprocenten i disse fag over en fem-årsperiode fra 2004-2008.

Analysen viser, at de største medlemspotentialer for HK findes på kendte områder kontor, administration og ekspedientarbejde. Endvidere viser analysen, at de offentlige arbejdspladser er markant bedre organiseret end de private arbejdspladser.

Antallet af fuldtidsbeskæftigede inden for kontor og administration har været faldende fra 2004-2008, hvilket også har været tilfældet med HK's organisationsgrad. Det betyder, at det største medlemspotentiale for HK findes inden for kontor og administration.

Inden for handel og forretningsservice har beskæftigelsen været stigende fra 2004-2008; samtidig er antallet af HK-medlemmer faldet. Det betyder, at HK's organisationsprocent på dette område er faldet. Derfor er der også et stort potentiale her. Særligt potentiale er der inden for ekspedientarbejde, da det er en medlemsgruppe, HK allerede har fat i.

I tillæg til analysen blev der udført en undersøgelse, der sammenligner akassernes markedsandele på HK-arbejdsmarkedet. Analysen viste, at HK's A-kasse har den største markedsandel på alle fagområder undtagen i fagene finansiering, spedition, marketing, salgs- og indkøbsarbejde, lagerarbejde og IT-arbejde – konsulent, drift, support og udvikling.

Det er imidlertid ikke nok at være størst. Inden for ekspedientarbejde er HK's a-kasse ganske vist den største a-kasse. Men der er endnu flere ekspedienter, der ikke er medlem af en a-kasse, end der er ekspedienter, der er medlem af HK's a-kasse.

Sammen med HK/Kommunal gennemførte Arbejdsliv og analyseafdelingen i foråret 2010 desuden en afdækning af organisationsprocenten på de kommunale og regionale arbejdspladser.

Denne analyse viser, at de kommunalt ansatte overordnet set er ret godt organiseret; 73,5 pct. er medlem af HK. Der er dog forskel på, hvor godt HK/Kommunal har fat fra område til område. Generelt kan man sige, at de ældre er bedre organiseret end de yngre, og medlemmer i provinsen er bedre organiseret end medlemmer i hovedstaden, og der er et stort potentiale i nye medlemmer, hvis hovedstadsregionen når samme organisationsprocent som resten af landet.

Ganske overraskende findes de største medlemspotentialer i de grupper, der er bedst organiseret. Det drejer sig om overenskomstansatte kvinder på fuldtid, der er over 40 år, og som arbejder som kontor- og IT-personale i en kommune eller som lægesekretærer.

### **Lønstatistik**

2010 har været et forandringsår for HK's lønstatistik. Navnlig har der været to store ændringer i forhold til de tidligere år. Fra 2010 har det ikke længere været muligt at indberette lønoplysninger pr. brev. Samtidig var det nødvendigt at udvikle et nyt IT-system til at håndtere indsamlingen af HK's lønstatistik, da ARKE/ATOS blev taget ud af drift i februar 2010.

### **Kun elektronisk indberetning til lønstatistikken**

I den individuelle del af HK's lønstatistik 2010 har det alene været muligt at indberette lønstatistikken elektronisk. Klubindsamlingen er foretaget uændret.

Overgangen til elektronisk indberetning har betydet en højere datakvalitet i besvarelserne samt en besparelse i portoomkostningerne på ca. 1 mio. kr. Til gengæld er svarprocenterne gået lidt ned.

I alt har over 40.000 medlemmer svaret på lønstatistikken. HK's lønstatistik er således fortsat et solidt og vigtigt redskab i HK's faglige arbejde.

### **Tak til afdelingerne**

På grund af lukningen af ARKE og overgangen til Winnie har det været nødvendigt at udvikle et nyt IT-system til indsamling af HK's lønstatistik. Det nye indsamlingssystem er placeret i Faglige Systemer (FS). Det giver mulighed for, at afdelingsmedarbejderne kan deltage i indsamlingen af lønstatistikken på en kendt platform.

Trods mange IT-omlægninger i 2010 er indsamlingen af HK's lønstatistik endnu engang gennemført med et godt resultat. Dette var ikke lykkedes uden hjælp fra HK's afdelinger.

### **Formidling af lønstatistikken**

Når HK's lønstatistik 2010 foreligger i starten af 2011, præsenteres den i HK's blade og gennem flere internetsider og publikationer.

På [HK.dk](http://HK.dk) offentliggøres generelle resultater fra lønstatistikken. Herfra linkes videre til [MitHK.dk](http://MitHK.dk), hvor medlemmer kan lave sit eget løntjek. På [MitHK.dk](http://MitHK.dk) findes også en medarbejder-version, hvor HK's medarbejdere har adgang til hele lønstatistikken til brug for en udvidet medlemsrådgivning.

Der udarbejdes lønmagasiner for de 3 sektorer, der er tilgængelige i elektronisk form, samt en særlig lønpjece for HK HANDEL.

## **Internationalt**

### **Internationalt solidaritetsarbejde**

HK's hovedbestyrelse besluttede i 2010 at spare de sidste penge væk til internationalt samarbejde med faglige organisationer uden for Danmark.

Hermed stopper en mere end 20 år lang tradition for direkte samarbejde og støtte fra HK/Danmark til faglige organisationer i Øst- og Centraleuropa og den 3. verden. Fremtidigt støttearbejde vil herefter foregå mellem Ulandssekretariatet og de HK-sektorer, der ønsker at afse ressourcer til dette arbejde.

Det er en udvikling, der har været undervejs nogle år, hvilket har betydet, at HK/Danmarks direkte samarbejde med faglige organisationer er blevet reduceret siden 2005, og de sidste to projekter i Mozambique og Rumænien blev afsluttet med udløbet af 2010.

### **Mozambique**

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.

Efter en krise i samarbejdet mellem SINAFP og de danske partnere fik SINAFP endelig indkaldt til kongres i slutningen af januar 2010. Den første kongres siden forbundets stiftelse i 2002. Manglende overholdelse af forbundets egne vedtægter om medlemsdemokrati havde i vores øjne udfordret SINAFP's troværdighed i forhold til landets regering.

Dette blev bekræftet i forbindelse med et møde mellem fru Vitoria Diogo, minister for offentlig service i Mozambique, og HK-delegationen, der deltog på kongressen. Selv om hun året før havde været positiv over for de offentligt ansattes ret til at organisere sig i forbindelse med sit besøg i Danmark i 2009, så var den imødekomment væk i januar, og godkendelsen af SINAFP havde lange udsigter.

Kongressen vendte imidlertid op og ned på SINAFP, da den afsatte generalsekretær Manuel Abudo Momade og i stedet valgte Leonel Coana som ny generalsekretær.

På projektets afsluttende projektkomitemøde den 8. december redegjorde Leonel Coana om det fremskridt, der var sket siden januar. SINAFP havde indgået en aftale med regeringen om at iværksætte det forberedende arbejde til den lov, der skal legalisere forbundet, og samtidig er godkendelse af loven indskrevet i regeringens arbejdsprogram for 2011, der efterfølgende er godkendt i parlamentet.

Så måske efter 10 års samarbejde med den mozambiquanske fagbevægelse er målet i sigte.

## **Rumænien**

Efter tæt kontakt og samarbejde mellem det rumænske handelsarbejderforbund FSC og HK/Danmark blev dette samarbejde afsluttet med udgangen af 2010. Finanskrisen har også ramt Rumænien hårdt med en omsætningsnedgang på 25 pct. i detailhandlen.

Denne omsætningsnedgang har medført fyringer af mange ansatte inden for detailhandlen, hvilket også ramte FSC's medlemstal. Men det er lykkedes forbundet at nyorganisere lige så mange medlemmer, som man har tabt. Derfor kommer organisationen ud af 2010 med ca. 12.000 medlemmer.

Det opnåede medlemstal sikrer, at FSC kan videreføre sine faglige aktiviteter og sit agitationsarbejde, også selv om HK ikke mere støtter FSC's agitation.

Selv om HK/Danmark stopper sine aktiviteter i landet, så er der fortsat kontakt mellem HK/Midt og HK/Nordjylland til lokale dele af FSC. Bl.a. er HK/Midt med til at finansiere agitationsaktiviteter i Cluj-området i 2011.

---

## **Juridisk kompetencecenter – kommer i starten af februar**

---

## **Kommunikationsafdelingen**

### **Pressen og HK**

HK lægger vægt på et effektivt presse- og kommunikationsarbejde som en platform for det faglige arbejde i HK, og HK er i 2010 en af de tre mest omtalte faglige organisationer i Danmark.

HK/Danmark har i 2010 valgt at fokusere presseindsatsen på tre mærkesager. De tre mærkesager er Bedre erhvervsuddannelse, Mere ligestilling på arbejdsmarkedet og Kamp for et bedre arbejdsliv. I forlængelse af de 3 mærkesager har kommunikationsafdelingen gennem 2010 placeret strategisk vigtige budskaber i udvalgte landsdækkende medier – blandt andet ved løbende at tilbyde journalistiske historier.

Kommunikationsafdelingen servicerer desuden dagligt journalister, der henvender sig for at få viden og interview til brug for artikler og indslag til radio og fjernsyn, og afdelingen arbejder aktivt for at synliggøre formandskabet i offentligheden..

HK har etableret en fælles medieovervågning, som dokumenterer HK's gennemslagskraft i medierne. Medieovervågningen bliver også brugt som et styringsredskab for pressearbejdet både centralt i forbundet og sektorerne og i afdelingerne. Det er fortsat en klar målsætning, at HK på længere sigt gerne vil være Danmarks mest omtalte faglige organisation på arbejdsmarkedet.

I 2010 har Kommunikationsafdelingen intensiveret det løbende samarbejde med afdelingerne om kommunikation og presse. Det sker både gennem løbende inspirations- og koordinationsmøder og ved regionalisere pressehistorier, som kan bruges aktivt i afdelingernes presseindsats. Dette pressesamarbejde vil fortsætte i 2011. Ligesom kommunikationsafdelingen fortsat vil tilbyde pressekurser for politikere og centrale faglige medarbejdere.

I 2010 var HK's ugentlige nyhedsbrev på nettet, Nyhedsmagasinet HK, en højt prioriteret opgave. Nyhedsmagasinet består af 8-10 ugentlige artikler med nyheder fra og om HK og medlemmernes verden samt en aktuel politisk klumme fra formandskabet.

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

Antallet af abonnenter var ved årets afslutning på godt 18.500 – en stigning på 3.500 i forhold til samme tidspunkt året før. En evaluering i foråret 2010 viste stor læsertilfredshed med Nyhedsmagasinet.

### **Medlemskommunikation: HK/Blade**

HK/bladet udkom 10 gange i 2010 og Kommunikationsafdelingen leverede 9 x 12 sider samt 1 x 4 (+ en kalender 2011) til fællesstoffet.

Der var året igennem fokus på, at artikler i blad og på nettet understøtter HK's mærkesager.

2010 var året, hvor redaktionen kastede sig over "aktionsjournalistikken" – dvs. journalistik, som spiller på så mange medier som muligt, og som inddrager borgerne som aktive medspillere.

Første gang var i forbindelse med en stor undersøgelse/kampagne om at være i aktivering og ledig blandt HK's arbejdsløse medlemmer. Undersøgelsen gav anledning til artikler i blad og på net samt fin omtale i pressen. I samme forbindelse udgav vi en bog med kommentarer til det at være ledig fra de ledige selv, "Stemmer fra jobkøen", som er blevet brugt flittigt rundt om i HK. Kampagnen satte HK på dagsordenen, når det gælder de lediges forhold.

Anden gang var op til regeringens forslag om at reformere førtidspension og fleksjob. En undersøgelse blandt HK's mange fleksjobbere gav anledning til mange artikler især på nettet, men også en enkelt i bladet samt ikke mindst fleksjobgruppen, "Stop jagten på fleksjobberne". Gruppen fik hurtigt mange medlemmer og var primo januar oppe på flere end 2.500 "synes godt om'ere", hvilket er rigtig fint emnet taget i betragtning.

### **Intranettet som mødested og fagligt værksted**

Det er af vital betydning, at en organisation har styr på sin viden og informationer, samt formår at opsamle og stille viden til rådighed på tværs i virksomheden uafhængigt af personer, tid og sted. I HK er intranet centrum for det dynamiske informationsarbejde, der vender sig indad mod organisationen. Her finder vi mange af de nødvendige informationer, arbejdsredskaber og kontakter, der får hverdagen til at hænge sammen i HK og letter arbejdet.

Intranettet er groet fra at være et tyndt skelet til en veludrustet og velfungerende organisme, der langsomt men sikkert udvikler sig dag for dag. Netop fordi alle medarbejderne har adgang til at arbejde og læse på det.

Intranettet dukker altid op som det første, når computeren åbnes på en HK arbejdsplads, og tilbyder generelle nyheder, tips og faglige informationer, når arbejdsdagen starter.

På nyhedsområdet er der informationer om stort og småt fra organisationen. Nyheder der strækker sig fra et personligt tilbud, et socialt arrangement, nye faglige tiltag eller en større kampagne, som HK iværksætter. På den måde er alle medarbejdere altid helt opdateret på, hvor HK er på vej hen, fordi HK via intranettet organiserer og distribuerer viden og information og det er omdrejningspunkt for samarbejde og arbejds gange.

Organisatoriske forandringer kræver kommunikation, og her er Intranettet nøglen til at kvalitetssikre kommunikationen. Her kan der skabes forståelse 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. Intranettet kan være stedet, hvor vi afstemmer forventninger hos dem, der er eller bliver mest involveret og berørt af nye initiativer. Et af de seneste initiativer er en særlig del til ledelsen på tværs af HK, som snart vil optræde som et nyt faneblad på intranettet.

### **HK's hjemmesider**

2010 var også året, hvor der blev arbejdet på at udvikle et nyt design af det fælles hjemmeside-koncept. Dette blev taget i brug i december og bød på en række forbedringer af såvel design som indhold. Hovedformålet var at forbedre de overordnede strukturer, så det blev nemmere for de besøgende at finde rundt blandt de godt 50 hjemmesider på den fælles platform.

I løbet af 2010 spillede hjemmesiderne en central rolle i forbindelse med mange initiativer i HK. Blandt andet i forbindelse med en række markedsføringskampagner og med temaer om blandt andet ledighed og fleksjob.

Desuden blev der i løbet af året arbejdet med forbedringer af de nyhedsbreve, som udsendes af stadigt flere af HKs enheder - et arbejde som vil fortsætte i 2011. Antallet af udsendte nyhedsbreve på mail steg i det hele taget kraftigt i løbet af året, og nu udsendes der flere end 500.000 mails om måneden via den fælles platform.

Antallet af besøgende på HKs hjemmesider faldt svagt i løbet af året. En udvikling der dog modsvarer af en stor stigning i antallet af besøgende på Forbundets Facebook-sider og ikke mindst i en stor stigning i antallet af abonnenter på Nyhedsmagasinet HK. Ved årets udgang havde HK samlet set 15 aktive Facebook-sider, som blev brugt til såvel kampagne-formål som generelle kommunikations-formål.

De 2 portaler MitHK og Tillidsvalgte.dk, der begge kræver log-in, opnåede også i 2010 flotte besøgstal og fik i løbet af året tilføjet flere nye funktionaliteter - herunder muligheden for at logge ind via den nye digitale Nem ID-signatur.

### **HK og sociale medier**

2010 blev det år, hvor HK for alvor tog de sociale medier i brug, først og fremmest Facebook. Fordelene og mulighederne er mange, da de sociale medier tilbyder alle HK's medlemmer - og alle der interesserer sig for HK - en platform til at kommunikere på. Som organisation har HK utroligt gode muligheder for at kommunikere bredt, da hver anden dansker har en Facebook profil. Hos de yngre svarer tiden på Facebook til tidsforbruget på DR og TV2, så der er virkelig noget at komme efter for HK.

Udover de officielle organisationssider er særligt kampagnesiderne et effektivt middel til at komme i kontakt med mange interesserede, som f.eks. "Nej til nedskæringspakken" og "Stop jagten på fleksjobbere". Samtidig har kampagnesider en meget bred appel til alle, og ikke kun medlemmerne, der allerede kender HK.

HK's Facebook har dermed åbnet helt nye muligheder for at lytte og gå i dialog, for at udvikle det faglige arbejde, for at samarbejde med medlemmerne og andre, samt til konkret markedsføring. Det er kun begyndelsen for mulighederne er mange i fremtiden på de sociale medier.

### **Markedsføring 2010**

Hvor markedsføringen i 2009 satte fokus på større politiske emner, valgte HK i 2010 at fokusere mere på de direkte medlemsfordele.

Medlemsundersøgelser har vist, at mange medlemmer ved for lidt om de konkrete fordele ved et medlemskab af HK.

Det er vigtigt at øge kendskabet til fordelene, fordi det jo er en vigtig del af forklaringen på, at HK er dyrere end discount-tilbuddene fra de gule fagforeninger. Og vi ved, at en stor del af frafaldet fra HK skyldes pris.

Derfor udarbejdede HK i 2010 et nyt kommunikations-univers for HK Forbundet og HK A-kassen. Universet kan både rumme kommunikation om konkrete fordele og om mere overordnede politiske budskaber. Formålet med det gennemgående univers er at skabe en genkendelig sammenhæng i HK's markedsføring. Desuden mindsker det udgifterne til kreativ udvikling, så der bliver flere penge til eksekveringen.

Universet blev lanceret ved en hvervekampagne i september med start til den årlige HK-dag. Kampagnen omfattede landsdækkende annoncering i både dagblade og i elektroniske medier. Samtidig var der udarbejdet nyt hvervemateriale til uddeling på HK-dagen.

Der er også udarbejdet radiospots baseret på samme ideer som det trykte univers. Spottene er produceret med lokale afmeldinger. Dvs. kontakt HK Midt, HK Sydjylland etc. Flere afdelinger har allerede brugt spottene til indrykninger i lokalradioer og vil fortsætte med det i 2011.

Der er også udarbejdet en ung version af det nye univers til brug for kampagner på ungdomsområdet. Det vil for første gang blive brugt i forbindelse med markedsføringen af det nye gratis medlemskab, som lanceres i januar 2011.

### **Medlemmerne kan lide det nye koncept**

En undersøgelse blandt HK's medlemmer viste stor tilfredshed med det nye koncept. Det er især på værdien "moderne" konceptet scorer hos medlemmerne. Og det er især hos den meget vigtige målgruppe, de yngre (26-35 år), konceptet opfattes som moderne. Universet får også pæne karakterer på egenskaberne interessante, sjove og professionelle.

Vi har spurgt medlemmerne, om annoncerne har givet dem mere viden om fordelene ved HK. Det mener 24%, at de har. Og 23% svarer, at de nu er mere interesserede i at benytte nogle af HK's fordele.



Det er især personer i aldersgrupperne 26-35 år (36%/32%) og 36-55 år (24%/24%), der har fået mere viden og er blevet mere interesserede i at bruge HK's tilbud. Dog er der også en stor interesse blandt unge op til 25 år for at bruge tilbuddene (27%).

Dermed har annoncerne altså betydet, at en stor del af medlemmerne har fået større viden og finder HK's fordele så relevante, at de er mere interesserede i at bruge dem.

### **Priser til HK's kampagne**

2010 blev også året, hvor HK modtog stor hæder og anerkendelse for sin markedsføring.

Løsningskampagnen for ligeløn fra november 2009, som bestod af en happening på metrostationen på Kongens Nytorv i København. For at gøre opmærksom på det uretfærdige i, at mænd får gennemsnitlig 17.7 procent mere i løn end kvinder, var metrostationen indrettet som arbejdsmarkedet, så forholdene for mændene var bedre end for kvinderne.

Anden del af kampagnen bestod i, at HK Viborg spillede en håndboldkamp for ligeløn, og skiftede i dagens anledning de sædvanlige grønne trøjer ud med HK-blå trøjer.

HK's kampagne, som er udarbejdet i samarbejde med Mediebureauet MEC, høstede i alt tre priser for sin kreativitet og effekt i 2009: Den danske pris Rambuk i kategorien medie-ide. Samt en sølv og en bronze-pris ved "europamesterskaberne i reklame", Eurobest. Endelig kom kampagnen også i finalen ved "verdensmesterskaberne i reklame" Cannes Lions.

---

## **Kursusafdelingen**

### **Om 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.

2010 blev året, hvor vi startede med udbydelse af grundkurser for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i HK-afdelingernes lokalområde. Kurserne har været afholdt som dagkurser i afdelingens lokaler eller på kursusejendomme i området. Enkelte deltagere har dog overnattet, hvis de har haft stor afstand til uddannelsesstedet.

I 2010 blev der en fordeling på afviklingen af kurser til de tillidsvalgte (grundkurser, valgfrie kurser og overbygningskurser) hvor 1/3 af kurserne er afviklet i HK-afdelingernes lokalområde.

De første opgørelser om effekten af det gennemførte TR-projekt er her sidst på året undervejs til forelæggelse for HB. Vi kan med glæde konstatere, at antallet, som ikke har påbegyndt TR-grunduddannelsen endnu, er faldet fra (2006) 38 % til de nuværende 26 % - og at antallet af TR'ere, der gennemfører hele grunduddannelsen er steget fra 30 % til 34 %..

### **Tillidsvalgte på HK/Kommunals område**

I sidste års beretning skrev vi, at det var forventningen, at det værste pres på kurserne var overstået efter 3 travle år. Det stemte ikke overens med virkeligheden. 2010 har også været et meget travlt år, hvor en masse nye energiske og entusiastiske tillidsvalgte har været på grunduddannelsen.

Igen har kurserne været placeret både centralt (på Christiansminde) og lokalt i HK-afdelingerne. Det er indtrykket, at de lokale kurser bliver bedre og bedre, hvad angår planlægning såvel som de fysiske rammer. Hver gang der har været kritik fra deltagere eller undervisere, er der taget fat om problemerne med det samme.

Kurset "Faglig indsigt" er nu fuldt ud "renoveret og moderniseret". Materialerne har været igennem en stor revision, og de er også lagt op på den nye "Uddannelsesportal", hvilket et hold kursister i november var de første til at profitere af. Der er ingen tvivl om, at den nye portal fremover vil blive til stor hjælp for både undervisere, kursister og Kursusafdelingen.

Der er nu påbegyndt en revision af kurserne "Faglig træning" og "Faglig virksomhed" og det forventes, at materialerne kan lægges op på Uddannelsesportalen i løbet af vinteren.

### **Tillidsvalgte på HK/Stats område**

Som en konsekvens af HB's beslutning om at flytte grundkurserne fra Christiansminde og ud til afholdelse lokalt, har 2010 været et år, hvor vi har skullet finde de mest optimale pejlemærker.

Vi har på HK/Stats område måtte konstatere at vi har været for optimistiske i vores planlægning, således forstået, at vi har måttet aflyse en del kurser grundet for få tilmeldinger. Denne læring har ført til, at der dels oprettes færre kurser i 2011, og at HK-afdelingerne i højere grad samarbejder om at få fyldt de lokale kurser op. Samtidig vil der igen blive oprettet enkelte kurser på Christiansminde som en form for "opsamlingskurser".

Vi må med stor glæde konstatere, at mange deltagere udtrykker glæde ved de lokale kurser, idet det at kunne tage hjem sidst på eftermiddagen, gør at de overheadet er kommet i gang med TR-grunduddannelsen

### **Tillidsvalgte på HK/Handels område**

HK/Handel har haft et stigende antal deltagere i 2010, som blandt andet skyldes en målrettet strategi og en ekstra indsats med at få oprettet lokale kurser.

Grundkurserne har gennemgået en revision, således at fokuset på medlems-hvervning og træning i samme, er blevet opprioriteret på kurserne.

### **Tillidsvalgte på HK/Privats område**

HK/Privat har i 2010 haft et stigende antal deltagere på grundkurserne. Den udvikling ser ud til at fortsætte i 2011. Vi er undervejs med revision af grundkurserne, hvor der arbejdes på at få medlemshvervning/agitation arbejdet ind i en ny form på kurserne.

### **Faglig kommunikation og Faglig indflydelse**

Begge grundkurser er i 2010 blevet afviklet som lokale grundkurser uden overnatning.

Pædagogisk og deltagermæssigt er der udfordringer i forhold til en afvikling på mange forskellige kursussteder. Til gengæld tyder et højere deltager gennemsnit på det enkelte kursus end normalt på, at lokalt afviklede grundkurser er attraktive for deltagere, der ikke tidligere har deltaget på grundkurser.

### **Forhandleruddannelsen**

Der har på ny været stor søgning til kurserne – vi gennemførte 2 forløb, men måtte desværre aflyse et 3. på grund af sygdom.

I den nye store TR-undersøgelse på hele LO-området, viser det sig blandt andet, at forhandling er et af de områder, som deltagerne udpeger som et kerneområde – og det er jo glædeligt, at HK forudså dette for nogle år siden, og at vi oprettede de nye forskellige tilbud om forhandlingskurser.

### **Assertionstræning, NLP, Supervision, coaching og Personlig gennemsalgs-kraft**

Igen i år har det vist sig, at der er stor søgning til kurserne. Fra 2011 vil kurset "Supervision og coaching" være nyudviklet som et egentligt coachingkursus

### **Arbejds miljøuddannelsen**

Vi har i 2010 afholdt mange arbejdsmiljøkurser lokalt - "Indsigt i sikkerhedsorganisationen", "Træning som sikkerhedsrepræsentant" og "Psykisk arbejdsmiljø". Vi har ikke kunne samle deltagere nok i alle HK-afdelinger, så enkelte afdelinger har derfor slået sig sammen om opgaven.

Kurserne er revideret to gange i 2010 med nyt indhold. Sikkerhedsrepræsentanten er blevet til Arbejds miljørepræsentant med virkning fra 1. oktober 2010. Alle bekendtgørelserne er ikke faldet helt på plads endnu, så der forventes behov for en mindre revision i det nye år. Materialerne vil snart blive lagt ind i vores nye Uddannelsesportal.

### **LokalTilbud**

Igen i 2010 kan vi konstatere stor efterspørgsel efter LokalTilbud i klubber og i HK-afdelinger. Vi afholder igen over 50 arrangementer. Et tema der har været meget efterspurgt er "Konflikthåndtering", hvor vi har udarbejdet forskellige koncepter, som vi arbejder med i behandling af emnet, herunder "Mediation" som en af løsningsmulighederne i håndteringen af konflikter.

### **Kurser for medarbejdere i HK**

De mange nye medarbejdere, som blev ansat i kølvandet på "Nyt HK", er nu blevet mere erfarne. I hvert fald kan vi i medarbejderuddannelsen konstatere, at efterspørgslen på grundkurserne i ansættelsesretlige love og de mange overenskomstområder i løbet af 2010 har stabiliseret sig. Uddannelsesbehovene har samtidigt forskudt sig over mod videregående eller mere specialiserede kurser.

Medarbejderuddannelsens program indeholder således nu uddannelses tilbud inden for eksempelvis arbejdsret, EU-forhold, det rummelige arbejdsmarked, forhandling på flere niveauer, konflikthåndtering, håndtering af vanskelige samtaler, udviklingssamtaler med tillidsvalgte, pressehåndtering og medietræning - kurser som understøtter HK's vision om at være Danmarks mest indflydelsesrige fagforbund og vores beslutning om at være løsningsorienterede.

Som noget nyt er vi begyndt at få deltagere fra andre forbund med på vores medarbejderkurser. Det drejer sig konkret om deltagere fra TL og Fødevarerforbundet NNF, og vi har kontakter i andre forbund, som tyder på stigende interesse for at sende deltagere til vore kurser. Vi vil derfor ved udgangen af 2010 være klar med et kursus-katalog i digital form, som henvender sig til medarbejdere/HK-medlemmer i LO-forbundene.

### **FIU-kurser**

Deltagerantallet på de tværfaglige kurser har nogenlunde samme niveau som tidligere år. Der er fortsat mange ansøgninger - og dermed størst interesse - til de videregående uddannelser, herunder især akademiuddannelserne for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Deltagerne har tilsyneladende et stort udbytte af akademiuddannelserne. Det er ikke sjældent at en HK-tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant færdiggøre et modul med topkarakteren 12.

### **Etablering af Uddannelsesportal**

Den så endelig dagens lys - Uddannelsesportalen. Efter en lang og til tider meget anstrengt barselsperiode, kunne vi i efteråret se produktet af vores anstrengelser i form af en portal, som i funktionalitet og udseende langt hen af vejen lever op til Kursusafdelingens mål herfor.

Vi har i første omgang valgt at fokusere få og enkle funktionaliteter og må så løbende, som ressourcerne tillader det, udbygge og forfine portalen i takt med de behov og ønsker, der måtte opstå.

Vi har foreløbig lagt 2 grundkurser på portalen, "Faglig indsigt - Kommunal" og "Faglig indsigt - Stat". De øvrige kurser vil løbende, hen over året 2011 blive lagt ind i takt med, at vi får beskrevet kurserne i et nyt og mere opdateret koncept.

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

### **Portalen tillidsvalgte.dk**

Portalen tillidsvalgte.dk bliver brugt flittigt - pt. er der i alt 3.600 brugere. Der er rigtig mange positive tilbagemeldinger, som tilkendegiver, at der er stor tilfredshed med portalen generelt - men specielt medlemslisten er de tillidsvalgte glade for. Ydermere bliver der løbende lavet forbedringer på portalen ud fra de tilbagemeldinger, vi modtager fra de tillidsvalgte. De sidste nye tiltag er bl.a. at:

- Medlemslisten kan sorteres på forbogstaver (Godt for de lange medlemslister)
- Under medlemslisten, findes der nu også en liste med "Ændringer i medlemslisten inden for de sidste 3 måneder". (Indmeldte og udgåede medlemmer)
- Der kan logges på med NEM-ID
- Overenskomsterne er sektoropdelt
- Det er muligt for forbundssektorerne, at lave egen sektorforside på portalen, så den er mere målrettet
- Der er kommet en nyhedsboks på forsiden, således at de tillidsvalgte nemmere kan følge med i, hvad der sker på portalen

tillidsvalgte.dk er altså godt kørende og hele tiden i udvikling i et samarbejdende team bestående af Kursusafdelingen, én fra hver HK-afdeling samt én fra hver sektor.

### Online kurser

Onlinekurserne er stadig velbesøgt. I 2010 har vi registreret ca. 9.500 brugere. Flest har besøgt "Stress – nej tak", hvor der har været 2.747 på visit. Blindskrift træningsprogrammet har været besøgt af ca. 1.400 medlemmer.

### Gennemførte kurser i 2010

Grundkurser + Øvrige TR-kurser	172 kurser	2.379 deltagere
Samarbejdskurser	4 kurser	32 deltagere
Arbejds miljøkurser	20 kurser	260 deltagere
Bestyrelseskurser	16 kurser	153 deltagere
Seniorkurser	2 kurser	42 deltagere
Medarbejderkurser	254 kurser	2.315 deltagere

---

**I alt** **468 kurser** **5.181 deltagere**

### Sektorkurser

Kurser og arrangementer udbudt af sektorer og landsforeninger og administreret af Kursusafdelingen gennem 2010:

HK/Privat IT, Medie og Kommunikation	2 kurser	57 deltagere
HK/Privat Organisationer	5 kurser	101 deltagere
HK/Privat Privat Service	12 kurser	244 deltagere
HK/Privat Sundhed og Velvære	2 kurser	30 deltagere
HK/Privat Produktion	7 kurser	143 deltagere
HK/Privat Dansk laborantforening	6 kurser	248 deltagere
HK Handel	25 kurser	490 deltagere
HK Privat	8 kurser	268 deltagere
HK/Stat	9 kurser	223 deltagere
HK Kommunal	3 kurser	120 deltagere
LAK	25 kurser	367 deltagere
Danske Akademimerkonomer	8 kurser	148 deltagere
Arbejds miljøafdelingen	1 kursus	15 deltagere
Lokale FIU-midler (afdelinger)	87 kurser	1.787 deltagere

---

**I alt** **200 kurser** **4.241 deltagere**

### FIU-kurser

836 deltagere

### LokalTilbud som kurser

50 kurser med 587 deltagere

## HK Ungdom

### Ungdomsarbejdet i fremgang

I løbet af de sidste par år har ungdomsarbejdet kæmpet for at komme i gang efter et par års stilhed. I 2010 har målsætningen været at forbedre vores produkter og kommunikation til de unge medlemmer.

Vi skal levere aktive ydelser, så man med det samme ser fordelene ved et HK medlemskab. Og vi skal blive bedre til at kommunikere klart og målrettet til vores medlemmer.

2010 har også været året hvor mange sten er blevet lagt for fremtiden. En helt ny ungdomsstrategi og en helt ny kontingentstruktur er blevet vedtaget. Disse vil udgøre fundamentet for de kommende års arbejde i HK Ungdom.

### Ansatte og aktive

HK Ungdoms sekretariat bestod december 2010 af én ungdomssekretær og én administrativ stilling. I løbet af året er der blevet ansat unge i projektstillinger til besøg på skoler.

Samtidig er der også ansat ungdomskonsulenter i HK/Nordjylland, HK/MidtVest, HK/Østjylland, HK/Sydjylland, HK/Midt (per 1. januar 2011), HK/Sjælland, HK/Hovedstaden, HK/Privat og HK/Kommunal.

I 2010 har der været end del udskiftning i HK Ungdoms landsudvalg I december bestod landsudvalget af:

<u>Nordjylland:</u>	Pernille Nielsen
<u>Midtvest:</u>	Søren Bjerregaard Johannesen og Michael Madsen
<u>Østjylland:</u>	Esben Brinck og Martin Spolum Lajer
<u>Sydjylland:</u>	Dan Larsen og Maria Winther Steffensen
<u>Midt:</u>	Tommy Larsen
<u>Sjælland:</u>	Vakant
<u>Hovedstaden:</u>	Katja Eggertsen og Zacharias Polonius
<u>Kommunal (observatør):</u>	Signe Kahle

Der var i december 120 registreret på HK Ungdoms aktivliste.

### Ny strategi

I december vedtog HB en ny ungdomsstrategi. Den nye strategi er inspireret af TR-systemet og fokuserer på at opbygge netværk af HK-ambassadører blandt HK Ungdoms målgrupper. Vi ønsker, at unge HK-ambassadører skal sikre, at HK også er til stede på skoler og i elevklubber mellem medarbejdernes besøg.

Derudover skal indsatserne i ungdomsarbejdet fremover prioriteres politisk. En gang årligt vil HB vedtage målsætninger for det kommende år. Samtidig præsenteres en statistisk evaluering af det foregående år og årets målsætninger.

### Nye lokale kurser

I 2010 er der afholdt redskabsgivende kurser i lynlæsning, eksamensteknik og forhandlingsteknik. Den faglige sikkerhed er vores kerneprodukt, men samtidig en passiv ydelse, som de fleste medlemmer ikke får brug for. Kursustilbud er derimod en aktiv ydelse, alle kan få nytte af. Da unge medlemmer kun er på attraktive kontingentvilkår få år, må vi sikre os, at de oplever at få relevante tilbud i deres medlemsstid.

I 2010 afholdtes der lynlæsning, eksamensteknik og forhandlingsteknik i alle afdelinger. Ikke alle steder var kurserne lige velbesøgte. Dette skyldtes primært vores egen manglende opreklamering af arrangementerne. Alle evalueringer har været meget positive. I 2011 er der planlagt i alt 90 kurser, og de tre kurser udvides med et kursus i tidsstyring for fritidsjobbere.

Ud over de konkrete redskabskurser har afdelinger afholdt tre kurser rettet mod elevtiden for elever med uddannelsesaftaler. De eksisterende kursustilbud afholdes enten som arrangementer på skolerne, eller som aftenkurser fra kl. 17.00 til 21.00.

### **Landsdækkende kurser**

På landsplan afholdes der kurser gennem LO Ungdom og to årlige konferencer i HK Ungdom.

HK Ungdoms forårskonference var planlagt til afholdelse anden weekend i marts, men blev aflyst i 2010 på grund af for få tilmeldinger. Dette skyldtes primært, at programmet var blevet for sent færdigt. Netværkskonferencen blev afholdt anden weekend i oktober og var en stor succes. 50 deltog under temaet "15 minutters of fame" i et program, der bød på diskussion af ungdomskultur, reality TV og hvordan HK får fat i kommende generationer.

LO Ungdoms arrangementer i 2010 var præget af vekslende deltagelse. En stor succes var dog Faglig Højskole, der blev afholdt for første gang i oktober 2010. Faglig Højskole var et talentkursus for aktive fra LO fagbevægelsen samt DSU og SFU. Der skulle ansøges om deltagelse og hovedparten af deltagerne var HK'ere.

### **Nyt ungdomskontingent**

Til kongressen 2010 blev der stillet forslag, blandt andet fra HK Ungdom, om ændringer af ungdomskontingenter. Kongressen pålagde HB at nedsætte en gruppe og komme med forslag til en ny kontingentstruktur. Den nye kontingentstruktur blev vedtaget af HB i september. HK Ungdom deltog i udvalgsarbejdet.

Fra 1. januar 2011 tilbyder vi nu studerende under 25 år med mindre end 15 timer om ugen et valg. De kan vælge mellem et gratis medlemskab med begrænsede rettigheder eller et fuldt medlemskab til 95 kr. Det nye kontingent betyder, at vi har fået et nyt og attraktivt tilbud til en lang række fritidsjobbere, f.eks. gymnasielever. Den nye deling mellem fuldt og begrænset medlemskab giver dog organisationen en ny udfordring, når vi er ude at hverve unge medlemmer.

### **Direkte kommunikation**

Vores unge medlemmer efterspørger bedre - ikke mere - kommunikation fra HK. Ungdomssekretariatet har derfor arbejdet på, at forbedre kommunikationen gennem koordination.

I foråret fik HK Ungdom en Facebookside på [www.facebook.com/ungihk](http://www.facebook.com/ungihk). Facebooksiden har samlet 4500 sympatisører, der herigennem kan kommentere og diskutere HK Ungdoms arbejde og relevante nyheder. Koordinationsgruppen for ungdomsarbejdet har aftalt, at vi arbejder sammen om at udvikle en fælles side i stedet for konkurrerende sider for afdelingers og sektorerers ungdomsarbejde. HK Ungdom har i løbet af året haft succes med at lave kortere Facebook-kampagner. Vi samlede 8.500 i protest mod den første genopretningsplan og hjalp LO med at samle 90.000 i protest mod anden udgave af genopretningsplanen.

1. august lancerede HK Ungdom en digital kommunikationsløsning for elever i praktisk uddannelse. Vi ved om alle vores elever, hvornår de skal stige i løn, hvad de har af ferierettigheder og mange andre ting. Det er vi nu begyndt at kommunikere til dem direkte på det tidspunkt, det er relevant for den enkelte.

Systemet består pt. af 10 mails, der automatisk sendes af sted til de, informationen er relevant for, når det bliver relevant. I 2011 skal systemet udbygges med konkret overenskomstinformation og SMS'er.

Ved årsskiftet 2009/10 blev HK Ungbladet nedlagt. Det blev indtil da distribueret til handelsskolemedlemmer i HK/Privat gennem HK/Privatbladet. HK Ungdom forsøgte at videreføre bladet som et digitalt magasin. Dette blev dog nedlagt efter 4 udgivelser, da det var meget svært at tiltrække læsere.

### **Tættere politisk samarbejde**

I løbet af året har HK Ungdom bundet nye bånd til elev- og studenterbevægelsen. I løbet af kort tid er HK Ungdom blevet en toneangivende aktør og har fået skabt et nyt og tættere samarbejde med elev- og studenterbevægelsen.

Konkret har HK Ungdom i foråret deltaget i SU-protester i regi af "Ungdomsbevægelsen" og i efteråret været en ledende kraft i "Unge Ta'r Ansvar", en alliance mellem elev- og studenterbevægelsen og den unge fagbevægelse. Lokalt har ungdomsudvalgene engageret sig i lokale demonstrationer og happenings. Den landsdækkende demonstration til folketingets åbning tiltrak 40.000 unge.

HK og HK Ungdom var også meget synlige til demonstrationen "Nej til nedskæringspakken" mod Regeringens genopretningspakke den 8. juni. Demonstrationen tiltrak 80.000.

### **Målene for 2011**

Som del af den nye strategi for HK Ungdom vil Hovedbestyrelsen årligt opstille mål for det kommende år i HK Ungdom.

Målene for 2011 er:

- 25 % af elever fra ungdomsuddannelser fastholdes i medlemskab efter uddannelsesslut.
- I alt 750 deltagere på kurser i ungdomsregi
- I alt 80 nye ambassadører valgt, minimum 8 i hver afdeling.
- 5 ambassadører fra hver afdeling har gennemgået ambassadøruddannelsen.
- Alle ungdomskonsulenter/dedikerede agitationsmedarbejdere har i 1. kvartal gennemgået en ambassadøruddannelse for ansatte
- At alle unge medlemmer tilbydes minimum 6 relevante kurser.
- At vi er den mest kendte fagforening blandt unge på en ungdomsuddannelse
- 10 aktive i alle ungdomsudvalg.
- Organisationsgrad på 75 % blandt handelsskoleeleverne.



---

## HK Seniorerne

Landsforeningens samlede medlemstal udgør 59.385 medlemmer.  
Antal klubber 51.

Klubbernes mødevirksomhed er mellem 10 og 25 arrangementer om året afhængig af klubben størrelse.

Indholdet er ofte fagligt, kulturelt eller socialt og suppleret med udflugter og rejser. Der konstateres et stigende fremmøde af medlemmer i klubberne. Der er stadig klubber som har svært ved at fremskaffe egnede mødelokaler til deres aktiviteter. Og stagnerende tilskud fra HK afdelingerne, nødvendiggør stigende deltagerbetaling og ansøgninger til kommunen om tilskud efter Servicelovens § 79.

### Ny seniorformand

Landsforeningen havde et godt repræsentantskabsmøde i maj måned 2010, hvor man valgte Peder Sass som ny formand, Ole Kristiansen som kasserer og senere blev Kaj Furbo valgt til næstformand. Der blev udtalt mindeord for tidligere formand Birthe Janum, der afgik ved døden i marts måned 2010.

### Møde med afdelingsledelserne.

Der er nedsat Organisationsudvalg, Princip- og handlingsprogramudvalg og Kursusudvalg. Udvalgsarbejdet har bl.a. resulteret i, at repræsentanter fra FU i begyndelsen af 2011 skal på en mødeturne til de 7 afdelinger, hvor der skal drøftes ideer til, hvordan vi kan udbygge samarbejdet. Selvom vi er historie bærende, så har vi også visioner om fremtidens seniorpolitik. Vi vil gerne være aktive medspillere i vores fagforening. Vi har taget til efterretning, at vores centrale kursusbevilling er blevet halveret og pengene er blevet lagt ud til afdelingerne. Det har øget presset på vore kurser og der var således en venteliste på 153 til vort sidste kursus. Flere klubber har indledt samarbejde med afdelingerne om etablering af regionale socialpolitiske kurser og det har vi store forventninger til.

Ansvar for udsendelse af nyhedsbreve til klubberne er overladt til Forretningsudvalget. Det er foreløbig blevet til tre, og det sker i stigende omfang på E-mail til klubberne. I det seneste nyhedsbrev har vi taget skarp afstand fra regeringens forslag til centralisering af borgerservice.

Vi har repræsentation i LO Faglige Seniorers FU og HB og en række udvalg. Vi er også medlem af Landsklubudvalget.

Vores politiske kontaktperson i Forbundet er Mette Kindberg og faglig kontaktperson er Vibeke Rittmann Petersen.

Vi har i det forløbne år haft to gode møder, hvor vi har drøftet sekretariatsbi-stand, budgetter og initiativer der kunne føre til at flere fastholdt deres medlemskab af HK. Vi har også fået en bedre dialog med Forbundets presseafdeling.

Vi har fået afklaret spørgsmålet om et udmeldt medlem kunne genindmelde sig i HK efter man har forladt arbejdsmarkedet, for at deltage i vores klubarbejde. Svaret var at, det kan man ikke.

Generelt set, er der ude i HK afdelingerne en stor forståelse og god opbakning til seniorklubbernes arbejde. Men engang imellem støder man på bemærkningerne om, at vi kun kræver penge uden at gøre noget for HK, en bemærkning vi godt kunne være foruden, når vi nu ved, at seniorerne bidrager med ca. 10 millioner til HK. Det kunne jo godt være, nogle af de mange A-kassemedlemmer ville bibeholde deres HK medlemskab, hvis de blev gjort opmærksom på der var et godt seniortilbud, når de havde forladt arbejdsmarkedet.

---

## HKA

Allerede ved årsskiftet stod det det klart, at 2010 ville blive et begivenhedsrigt og udfordrende år for HK/Danmarks A-kasse (herefter HKA). Det nye IT-system - Winnie - skulle endelig implementeres efter flere års tilløb. Den fortsatte negative udvikling i ledigheden ville skabe øget arbejdspress og var der en målsætning om at sætte alle sejl til for at automatisere og digitalisere flere opgaver i 2010. HKA's økonomiske situation krævede inden for få år gennemgribende tiltag, så økonomien kunne hænge sammen samtidig med, at forbedringer af drift var nødvendige for at HKA kunne leve op til sine servicemål. Så der var nok at give sig i kast med.

I løbet af 2010 har HKA arbejdet systematisk for at passere de mange udfordringer uden at medlemmerne skulle opleve forringelser i servicen. HKA er kommet sikkert i mål med mange projekter også selvom overgangen til Winnie var en kæmpe udfordring, som krævede en ekstra stor indsats af medarbejderne. Samtidig er organisationens ambitiøse servicemål blevet efterlevet i det store og hele.

HKA mangler fortsat nogle organisatoriske tilpasninger før at regnskabet kan meldes i balance. Der er nu politisk godkendt en ambitiøs økonomisk udviklingsplan for 2011 - 2015 for radikalt, at forbedre og fremtidssikre det nuværende billede.

Endelig blev HKA og organiseringen i forbindelse med Nyt HK i 2007 gennemgribende evalueret af eksterne konsulenter med rigtig gode resultater til følge, ikke mindst de samlede økonomiske resultater, som har påvirket hele HK, blev fremhævet.

HKA kan således se tilbage på 2010 med tilfredshed. God planlægning, stor arbejdsindsats og højt kommunikationsniveau har sikret plads til hurtige handlinger har sikret et pænt resultat.

Denne årsberetning er opdelt i tre sektioner. Herunder beskriver vi først vigtige interne forhold og hændelser **set indefra**. På side 6 fortæller vi om serviceoplevelsen set fra medlemmernes side og andre udviklinger **set udefra**. Endelig findes på side 12 **HKA I TAL**, som er en oversigt over alle HKA's vigtigste udbetalinger og transaktioner.

## Set indefra

### Udfordrende og vellykket overgang til Winnie

Efter flere års tilløb blev a-kassesystemet ARKE endelig skiftet ud med Winnie. Selve overgangsprocessen foregik i februar med igangsættelse af drift fra 1. marts. Umiddelbart før overgangen var alle relevante a-kassemedarbejdere blevet uddannet i Winnie, og selvom ikke alle knapper og arbejdsgange fra ARKE umiddelbart kunne genkendes, så var/er der relativ stor tilfredshed med brugervenligheden.

I begyndelsen af driftsfasen omkring 1. marts var der store forstyrrelser og problemer med Winnie især på området omkring dagpenge – det er klart, at disse uventede og til tider urimelige arbejdsvilkår for medarbejderne i HKA var meget uheldig og konsekvensen var, at der var forsinkelser i udbetalingerne – ganske vist kun få dage, men alligevel ikke acceptabelt. Driftsproblemerne var dog, hvad der kan betegnes som børnesygdomme, og efter få måneder var driften for udbetalinger normal igen.

Bortset fra start vanskelighederne må overgangen til Winnie overordnet betegnes som en succes. Medlemmerne har ikke været generet voldsomt af at HKA har skiftet IT system og teknisk har det vist sig at være meget driftsikkert. Samtidig har HKA fået et IT system der, i modsætning til ARKE, kan udvikles og optimeres til fremtidige krav og behov. Endelig begynder HKA også, at kunne hjemtage nogle af de rationaler, som Winnie og DDA (Den Digitale A-kasse) giver igennem automatiserede arbejdsgange.

Der mangler fortsat at blive åbnet helt op for samspillet mellem Winnie og andre systemer – fx HKA's datawarehouse, ligesom et Business Intelligence system har været efterlyst i flere år. Det tager tid og er ressourcekrævende. I løbet af 2011 håbes det at mange af ønskerne til brugen af Winnie data i andre systemer kan indfries.

### Forbedret drift

HKA's fokus på effektiv organisering, bl.a. efter "Lean" principper og udvikling af nye metoder til en velfungerende driftsorganisation fortsatte i 2010. Til trods for overgangen til Winnie, hvor især dagpengeområdet var under pres, så kan afdelingerne for efterløn og feriedagpenge, VEU- og uddannelsesstøtte, UPH og aktivering og tilbagebetaling alle vise nærmest perfekte driftsresultater.

For at overholde a-kassens ambitiøse servicemål er der blevet taget initiativer til at forbedre hastighed og kvalitet af sagsbehandlingen. Eksempelvis har afdelingen for dagpenge indført "betingede godkendelser" og muligheden for, i visse sager, at lette dokumentationskravet så medlemmet hurtigere kan få sin sag behandlet. Endvidere foregår godkendelse af ledighedserklæringer på en og samme lokation. Det betyder færre opgaveskift mellem medarbejdere og hurtigere ekspedition.

Til trods for organisering og mulighed for at accelerere visse arbejdsgange så kan spidsbelastninger fortsat mærkes hos nogle medlemmer. Fx når der er dagpengekørsler, hvor HKA kan modtage over 2.000 opkald og mange hundrede e-mails inden for få timer på blot en enkelt dag.

Det lægger et særligt pres på organisationen og dermed også på evnen og hastigheden til at sagsbehandle.

Telefon- og e-mailstatistikken vidner i øvrigt også om endnu et travlt år. HKA har i perioden januar til november:

- besvaret 341.574 telefonopkald (mod 308.160 i 2009)
- besvaret 56.700 e-mails (mod 38.800 i 2009)

### **Mere kvalitet i vejledningen af ledige**

En væsentlig del af a-kasseopgaverne løses på kontrakt af afdelingernes job- og vejledningenheder. Og i 2010 er samarbejdet med disse blevet yderligere intensiveret, således at job & vejledningsafdelingerne blevet klædt endnu bedre på til den direkte ansigt-til-ansigt dialog med medlemmerne lokalt.

Arbejdet er bl.a. resulteret i en drejebog for CV- og vejledningssamtaler og for rådighedssamtaler. Formålet med drejebogen er at have fokus på medlemstilfredshed, udnyttelse af medarbejderens ressourcer i afdelingerne og samtidig sikre kvalitet i sagsbehandlingen.

Drejebogen tager fat om mange relevante emner i forhold til vores organisering og mødet med medlemmet:

- Fokus på beskæftigelsesindsatsen
- Ændringer i afdelingens måde at organisere arbejdet på herunder fokus på at udfører primære administrative forberedelser før mødet
- Dialog og temabaseret fællesmøder der skal invitere medlemmet til at være medaktiv under mødet
- Kvalitetssikring af indhold i samtalen/mødet herunder med fokus på medlemmernes forventninger og opfyldelse af lovens krav.

### **Flere bruger et forbedret "Mit HK"**

Med indførelsen af Winnie, fik HKA mulighed og forudsætning for at skifte den underliggende teknologi ud som danner base for "Mit HK". Den 1. april blev det hidtidige system "Netservice" afløst af "Den Digitale A-kasse (DDA)". Det blev startskuddet til yderligere automatisering af den interne sagsbehandling, og forbedrede medlemsoplevelser og muligheder.

Helt konkret betyder det nye system at medlemmer ikke skal opgive oplysninger, vi har i forvejen, når de udfylder ydelseskort (dagpengekort, efterlønskort mv). Det har betydet en hurtigere behandling af ydelseskort og ansøgninger om feriedagpenge.

Internt i HKA giver det væsentlige automatiseringer. Det fremgår af nedenstående tabel, hvor stor en andel af de forskellige sagstyper, der er nu behandles automatisk.

Opgave	Automatisering 2009	Automatisering 2010
Ydelseskort - Dagpenge	25 %	52 %
Ydelseskort - Efterløn	0 %	45 %
Ydelseskort - Dagpenge under aktivering	0 %	68 %
Ydelseskort - Børnepasningsorlov	0 %	90 %
Ansøgninger om feriedagpenge	0 %	36 %
Afslag ved ej afholdt egenoptjent ferie	0 %	100 %

Udviklingen fortsætter i 2011. Vi forventer at kunne tilbyde medlemmerne at de kan indsende ledighedserklæringer, ansøgninger om efterløn og uploade dokumenter via Mit HK. Derudover forventer vi også, at kunne uploade medlemmernes udbetalingspecifikationer direkte på deres personlige "Mit HK"-side.

#### **Opkrævning af kontingent**

Trods succesoplevelser med Winnie konstaterede vi også at systemet havde nogle mangler og uhensigtsmæssigheder. Det slog især igennem på kontingentområdet, hvor en del medlemmer oplevede forkerte opkrævninger – nogle for små og andre for store. Da udfordringerne var størst måtte vi flytte rundt på ca. 10.000.000 kr. og håndholde ca. 25.000 medlemmers kontingentopkrævninger ind til teknikken faldt på plads. Udfordringerne er løst og vi kan nu fokusere på de tiltag, der forenkler sagsbehandlingen.

#### **Svære men nødvendige tilpasninger af organisation og økonomi**

HKA har været i gennem flere organisatoriske tilpasninger de seneste par år. 2010 blev ingen undtagelse. Organisationen er så vidt muligt designet til en omskiftelig verden hvor teknologi giver nye muligheder. Det har vist sig, at automatiseringer og forenklinger helt naturligt betyder mindre administrativt arbejde, men derudover har medlemmernes meget positive modtagelse af forbedrede netløsninger primært på "Mit HK" også betydet et væsentligt ryk i nedadgående retning i forhold til behovet for medarbejderressourcer.

HKA's økonomiske situation blev fremlagt ved personalemøder allerede før sommerferien. Budgetteringer viste, at omgående handling var påkrævet ellers ville HKA stå med et underskud på ca. 13 millioner ved udgangen af 2011 og det ville se endnu værre ud i de efterfølgende år, hvis der ikke blev handlet.

De omtalte automatiseringer, digitaliseringer og medlemmernes ændrede kontaktmønster med langt større brug af net-løsninger har betydet, at der fra august 2010 til august 2011 kan reduceres ca. 40 stillinger i HKA.

Herudover er der også besluttet en gennemgribende organisatorisk ændring som starter i 2010 og strækker sig ind i 2011. Det væsentligste element i ændringen er beslutningen om at udfase kontoret i Århus. Beslutningen betyder, at der bl.a. kan reduceres yderligere 10 stillinger i HKA og at der opnås en yderligere økonomisk gevinst på godt 20 mio.kr. frem til 2015.

Forud for beslutningen har der været en tilbundsgående analyseproces, hvor berørte klubber og samarbejdsudvalget i HKA har været meget tæt inddraget.

For personalet i Århus – i alt 58 medarbejdere og ledere – bliver der tale om en stor forandring. Alle vil få tilbuddet om at flytte til A-kassens kontor i København, men først i 2011 ser vi den reelle personalemæssige konsekvens af omorganiseringen, da høringsperiode for personalet om de hver især vil følge med opgaverne til København først er afsluttet i januar 2011. Selve udfasningen af kontoret i Århus forventes afsluttet senest i september måned 2011.

I efteråret 2011 vil direktionen igen se på organisationens opbygning og vurdere om der er yderligere behov for tilpasning.

Direktion i HKA vil have stor fokus på kvaliteten i såvel den kommende omstillingsperiode som fremover.

Yderligere balance i økonomien er opnået ved initiativ taget sammen med Forbundet om fælles marketingbudget og revurdering af kontrakten med ADM1, som er reduceret på flere områder fra 2011.

### **Bedre intern sammenhængskraft**

Med den aktuelle organisationsmodel spørger vi ofte os selv, hvordan vi kan bevare og gerne øge sammenhængskraften på a-kasseområdet på tværs af HK, altså mellem primært a-kasse og afdelinger, men også i forhold til sektorer og Forbund. Udnytter vi vores samlede ressourcer bedst og sætter vi medlemmet i fokus? Kan vi i fællesskab udvikle bedre løsninger til gavn for medlemmerne? Et nyt projekt om sammenhængskraft, initieret af a-kassens følgegruppe (ledere af Job & Vejledningsfunktionerne i afdelingerne, inkl. ledere og repræsentanter fra HKA), skal finde løsninger på spørgsmålene.

”Projekt Sammenhængskraft” har en flg. succeskriterier:

- Øget forståelse og samarbejde imellem enhederne.
- Samarbejdet fører til fælles refleksion, vidensdeling og innovation i opgaveløsningen.
- Medarbejderne opnår større medindflydelse og øget arbejdsglæde.
- Med baggrund i ovenstående oplever medlemmet organisationen som en samlet helhed og øget kvalitet i den samlede service.

I projektet er der nedsat et samarbejdsforum bestående af medarbejdere fra den samlede HK-organisation. Forummet, der meget begejstret er gået til opgaven, har delt arbejdet op i fire delområder:

- **Fælles kultur/Faglige snitflader/Struktur**  
Snitflader, sprogbrug, fælles indgang til HK, kompetenceafklaring, forskellige kulturer i HK, beslutningsinddragelse og struktur på tværs af organisationen.
- **Kommunikation**  
Ekstern kommunikation, intern kommunikation og postgangprocessen.
- **Vidensdeling/Samarbejde/netværk**  
Formelt netværk, uformelt netværk, vidensdeling og samarbejde.
- **Jobswop/Uddannelse**  
Jobswop, uddannelse, temadage med faglige emner/kultur, talentudvikling.

Samarbejdsforum har mødtes et par gange i løbet af efteråret, og forslag til konkrete aktiviteter/initiativer vil blive præsenteret for a-kassens følgegruppe i januar 2011.

### **Kompetenceafklaring af vejledere og kontingentmedarbejdere i afdelingerne**

I efteråret 2009 blev alle sagsbehandlere i HKA kompetenceafklaret. I forlængelse af dette, besluttede a-kassens følgegruppe, at alle afdelingsmedarbejdere, der udfører opgaver inden for enten jobformidling/vejledning eller kontingent også skulle kompetenceafklares. Processen blev tilrettelagt af HKA's HR-konsulent og implementeret med udvalgte ledere og medarbejdere inden for de to områder.

Selve kompetenceafklaringsamtalerne afvikles henover efteråret 2010. Samtalerne skal resultere i en oversigt over afdelingens samlede uddannelsesbehov. A-kassen vil i samarbejde med kursusafdelingen herefter udbyde nødvendige kursus-/uddannelsesaktiviteter.

### **Godkendt som uddannelsessted for elever**

HKA er blevet godkendt som elev-uddannelsessted og har ansat to elever. Der er udarbejdet en elevplan for hver af eleverne, så de bl.a. kommer rundt i alle afdelinger i HKA. I hver afdeling er der udpeget elevansvarlige, som sørger for at eleverne bliver støttet og vejledt undervejs. Eleverne afslutter deres uddannelse i 2012.

### **Fokus på trivsel og sundhed blandt HKA's medarbejdere**

I 2009 gennemførte HKA en APV-undersøgelse, som gav et endog meget flot resultat. I 2010 har HKA haft særligt fokus på arbejdsglæde og sundhed, for at øge medarbejdernes trivsel. Initiativer omkring arbejdsglæde har inkluderet kurser under overskriften "Hold Balancen". Her har medarbejderne arbejdet med at lære at se muligheder frem for begrænsninger og lært teknikker til at undgå stress og udbrændthed.

At arbejdsglæde hænger sammen med muligheden for at leve et sundt liv har HKA også bakket op om. Der er blevet tilbudt "livsstilshold" hvor deltagerne har været igennem konsultation hos en livsstilscoach. Også tilbud om fitnessabonnement er nu en del af HKA's samlede sundhedspakke. Alle medarbejdere kan tilmelde sig ubegrænset fitness for en beskedent egenbetaling.

I takt med at de sundhedsfremmende tiltag, er der blevet indført en mere offensiv rygepolitik, også selvom rygning i princippet er en privat sag – naturligvis i tæt sammenhæng med tilbuddet om rygestopkurser. Blandt deltagerne på rygestopkurserne er 75% stoppet med ryge. En udløber af dette sundhedsinitiativ er, at rygning i HKA ikke foregår i arbejdstiden længere.

### **Set udefra**

#### **Serviceoplevelsen under luppen**

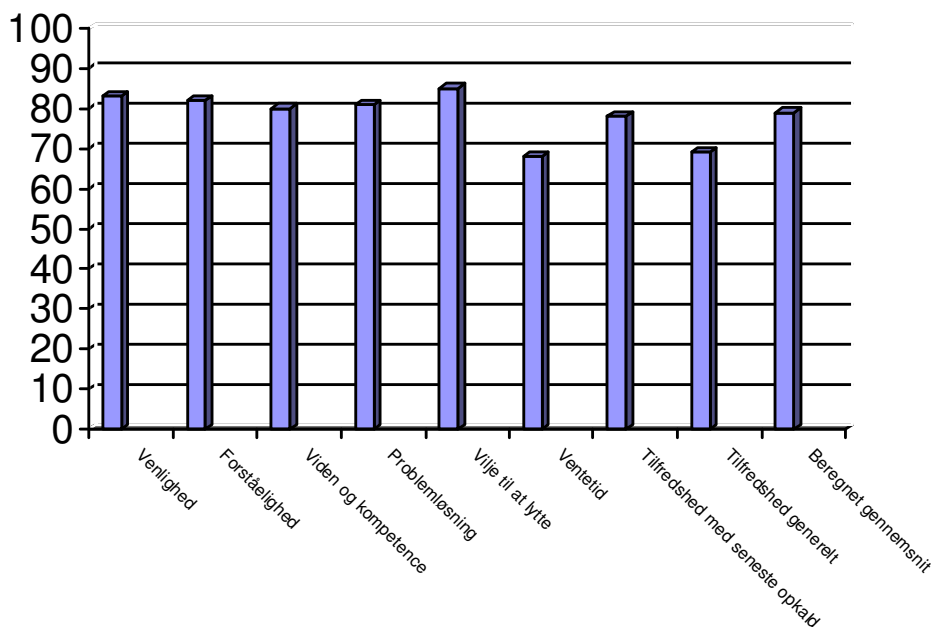
Med HKAs mange årige erfaring og solide kendskab til a-kassesystemet er en kompetent og venlig serviceoplevelse en selvfølge ved medlemskabet.

#### **Telefon**

Særligt ved centraliseringen af flere a-kasse opgaver er det afgørende at telefonbetjeningen er i top. Telefonbetjening er derfor et af a-kassens vigtige indsatsområder og flere tiltag er blevet taget for at forbedre telefonbetjening.

Der er fx udbudt kurser til medarbejdere i service og samtaleteknik og på teknikdelen er telefonsystemet blevet opgraderet.

HKA måler løbende på medlemstilfredsheden med telefonbetjeningen. Seneste rapport er fra juli, 2010. Diagrammet på næste side, er en samlet resultatoversigt:



**X akse = Måleparametre og Y akse = Tilfredshedsprocent**

*Respondenterne har vurderet samtlige parametre på en skala fra 1 - 9, hvor 1 er dårligst og 9 bedst. Tilfredshedsprocenten er beregnet ved at sætte karakteren 1 = 0% og en stigning på 1 karakterpoint lig med en stigning på 12,5%*

*Kilde: Telemind*

Som det ses er der en pæn tilfredshed med flere punkter, mens der stadigvæk er et forbedringspotentiale på ventetid. Det kan også aflæses af tabellen at "ventetid" og "tilfredshed generelt" hænger sammen. Da ventetidsproblemet ikke kan løses uden et langt mere ressourcefyldt set-up, har HKA indført en "ring mig op" service. Med denne funktion er håbet at den generelle tilfredshed vil stige.

### **Nyt mødebookingsystem på Mit HK**

Selvbetjeningsværktøjerne vinder frem - til glæde for både medlemmer og medarbejdere i HKA. Som noget nyt i 2010 implementerede HKA en mødebooking-funktion på Mit HK. Det betyder, at medlemmet nu selv har mulighed for at vælge blandt flere datoer, når han eller hun skal til et CV og vejledningmøde eller rådgivningsmøde i afdelingen.

Alle afdelinger forventes at have taget booking-systemet inden udgangen af 2010. Samtidig er det blevet obligatorisk for medlemmet selv, at booke sig til møderne.

### **"Min jobsøgning" på "Mit HK" giver ledige et bedre overblik**

Fra oktober har ledige medlemmer kunnet benytte sig af en elektronisk plan for jobsøgning, et forbedret jobsøgningsskema og en ny blanket med "Oplysninger til rådgivningsmøde".



De nye digitale funktioner er samlet under punktet "Min Jobsøgning" hvor medlemmet kan få et overblik over alle de aktiviteter han eller hun foretager sig i løbet af ledighedsperioden. De nye digitale funktioner erstatter papirudgaver af blanketterne

"Min jobsøgning" og booking-systemet understøtter den nye drejebog for samtaler (som beskrevet tidligere) for medarbejderne i Job & Vejledningsfunktionerne.

### **Ledighedskurven endnu ikke knækket**

Selvom der i løbet af året har været en markant højere arbejdsløshed i Danmark end der er ved udgangen af året, så er ledighedskurven ikke knækket helt endnu. Faktisk er der i september måned i år stadigvæk flere ledige end september 2009. Det gælder for HK'ere som andre danskere.

Antallet af ledige i Danmark i september 2009 udgjorde 113.500 personer (korrigeret for sæsonudsving). I september måned i 2010 var der 115.000 fuldtidsledige (Korrigeret for sæsonudsving). Der har altså været tale om en mindre stigning i ledighedstallet på 1500 personer.

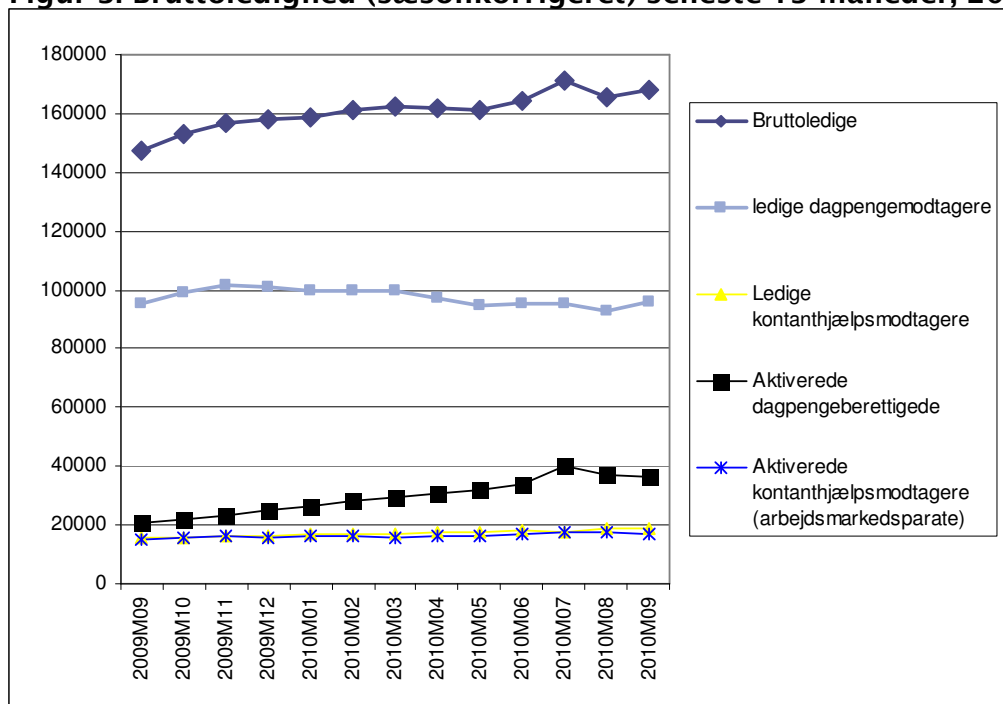
HK'ere går ikke ram forbi. I september 2010 udgjorde antallet af ledige 9.603 personer (korrigeret for sæsonudsving). I forhold til året før på samme tidspunkt er der en mindre stigning i tallet på 794 personer.

Ledigheden er fortsat størst blandt de helt unge (16-24 år). Blandt HK's medlemmer steg ledigheden med 0,2 pct. point for denne gruppe til 6,6 pct. Ledighedsprocenten er fortsat højere for mænd end for kvinder blandt HK's medlemmer. Således er der p.t. samlet set en overledighed for mænd på hele 1,1 pct. point., hvilket er over forskellen mellem mænd og kvinder på hele arbejdsmarkedet (0,4 pct. point).

Lavest er HK-ledigheden i Region Sjælland med en ledighed på 3,2 pct. Højest er HK-ledigheden i Region Hovedstaden (4,3 pct.). I tre af landets fem regioner er ledigheden blandt HK's medlemmer højere end på arbejdsmarkedet generelt.

Ser vi på alle ledighedsgrupper, tegner flg. billeder sig over de sidste 13 måneder:

**Figur 3: Bruttoledighed (sæsonkorrigeret) seneste 13 måneder, 2010 sep.**



### En såkaldt "Genopretningsplan"...

2010 blev også året hvor en markant forringelse af a-kasseforsikringen blev vedtaget. Regeringen og Dansk Folkeparti indgik aftale om den såkaldte "genopretningsplan" og folketinget vedtog den 16. juni 2010. Aftalen indeholdt flere elementer med betydning for a-kassens medlemmer.

For det første blev dagpengeperioden forkortet til 2 år. Ændringen betyder, at alle medlemmer, som bliver ledige eller skal genplaceres fra den 1. juli 2010 vil have ret til 2 års ydelsesperiode inden for en referenceperiode på 3 år. De hidtidige 4 år med en referenceperiode indenfor 6 år er således afskaffet.

For medlemmer som fik dagpenge før 1. juli 2010 vil efter denne dato maksimalt kunne få udbetalt 2 års ydelse inden for den resterende periode på højst 6 år.

Arbejdskravet for genoptjening af ny dagpengeperioden er også blevet lavet om. Nu skal man have 1924 løntimer inden for de seneste 3 år i stedet for de hidtidige 962 løntimer. Det betyder blandt andet, at medlemmerne ved opbrugt dagpengeperiode vil stå uden forsørgelsesgrundlag. Ændringen træder i kraft den 2. juli 2012.

I skrivende stund er et lovforslag om afskaffelse af feriepenge til dimittender sendt til høring. Det vil ramme medlemmer som tager en teoretisk uddannelse. Blicher forslaget vedtaget vil det træde i kraft den 1. maj 2011 og have virkning for medlemmer som afslutter en uddannelse denne dag og fremover.

Støtte til uddannelse gik heller ikke ram forbi. Det er sket en ændring i tilskud til befordring, kost og logi. Befordrings-satsen bliver ens for alle med 0.95 øre pr. kilometer udover 24 kilometer, og kost og bliver et fast beløb der forventes at træde i kraft i 2011.

En række øvrige besparelser er med i aftalen. Lovforslagene er endnu ikke fremsat, men forventes at blive vedtaget i denne folketings-samling:

- Sætserne for VEU-godtgørelse nedsættes med 20 %
- Afskaffelse af muligheden for optjening af feriedagpenge ved VEU og SVU.
- Herudover vil beskæftigelseskravet til ret til sygedagpenge forøges fra 13 til 26 uger ligesom ret til sygedagpenge på søgnehelligdag vil bortfalde – også udover de første 3 uger. Ligeledes vil det statslige tilskud til frivillig indbetaling af ATP for efterlønnere og fleksydelsesmodtagere afvikles.

HKA's holdning til genopretningsplanen er, at regeringen lader de fattigste betale regningen for finans-krisen. Det er en økonomisk spareplan, hvor de smalleste skuldre skal bære den største byrde. Ved flere lejligheder har HK taget skarp afstand fra planen overfor folketings-politikerne, i pressen, i vores egne blade, på Internettet og særligt i forbindelse med en stor demonstration på Christiansborg Slotsplads den 8. juni. Indtil videre er det ikke lykkedes at råbe det borgerlige flertal op som i denne sammenhæng altså står bag væsentlige forringelser af a-kasseforsikringen.

### **Ferie/efterlønssagen**

I denne sag, der har verseret siden foråret 2006, har HKA nu afsluttet efterbetalingen af efterløn til medlemmerne på den gamle efterlønsordning. Der er samlet udbetalt ca. 81 mio.kr. inkl. renter til medlemmerne.

Men der har vist sig at være en udløber af denne sag om Beskæftigelsesministeriets manglende information, hvor ministeren ikke har godkendt refusion til a-kasserne – HKA har udlagt ca. 3 mio. kr., heraf over 1 mio. kr. i renter. Derudover har Arbejdsdirektoratet bedt a-kasserne om at gennemgå og træffe afgørelse i yderligere sager vedrørende tilbagebetaling af efterløn for perioder, hvor der er afholdt egen ferie.

Gennem AK-Samvirke arbejdes der på, at få statsrefusion for ovenstående udbetalinger eventuelt gennem en yderligere tillægsbevilling fra Folketingets Finansudvalg. For indtil videre har beskæftigelsesministeren helt afslået at udbetale refusion. Det gør hun selvom problemets kerne, der handler om beskæftigelsesministeriets manglende orientering om en ændring i ferieloven, er den samme.

Set i det lys, er det uforståeligt at a-kasserne lige som ved de første sager igen skal gå rettens vej for at få refusion. Det ville klæde ministeren at påtage sig sit ansvar og se at få lukket sagen politisk.

### **Nyt ungdomskontingent til 0,- kr.**

I løbet af 2010, har omlagt hele hvervningsindsatsen i forhold til elever der kan dimittere i a-kassen. Elever kan nu blive optaget i a-kassen fra starten af deres uddannelsesforløb og opnå fritagelse for betaling af kontingent til a-kassen. Det har den åbenlyse fordel, at de i tilfælde er ledighed kan dag dagpenge fra første dag og ikke som før først en måned efter første ledighedsdag.

### Har medlemsfrafaldet toppet?

Det er ingen hemmelig at HK og HKA som mange andre LO-forbund og a-kasser har mistet medlemmer de seneste år. Konkurrencen er hård og der bliver færre jobs i Danmark i både typiske LO-fag og i HK-fag.

I HKA glæder vi os dog over at den negative udvikling i medlemsantallet ser ud til at have toppet. En frafaldsanalyse over de sidste fem år ser således ud:

Oktober år	Oktober år	Antal
2005	2006	-10.201
2006	2007	-12.247
2007	2008	-11.525
2008	2009	-7.236
2009	2010	-6.005

Medlemstilbagegangen er altså blevet mindre siden Nyt HK og dermed HKA's etablering i 2007.

### Fælles markedsføring med HK med fokus på medlemsfordele

I slutningen af 09 besluttede HKA og HK Forbundets kommunikationsafdeling at gå sammen om marketingaktiviteter i 2010. En fælles strategi blev lagt for arbejdet mhp. på samarbejde omkring reklame- og mediebyureau, udvikling af en fælles markedsføringsplatform (inkl. nyt kreativt univers) understøttet af specifikke og målgruppe afhængige aktiviteter.

Det første års sammenhængene marketingarbejde blev turbulent. Organisationskrav og ændrede forudsætninger betød, en at den første fælles kampagne endelig blev lanceret som støtte til HK dagen i september.

Elementer i kampagnen var:

- Materialer til HK-dagen (fordelsfolder og "postkort")
- Fastholdelses- og hvervearrangementer med Brødrene Madsen
- Kampagnesite – [www.hk.dk/fordele](http://www.hk.dk/fordele)
- Bannerannoncer på internettet
- Annoncer i aviser
- Plakater og "papdimser" til borde, udstillinger mv.

Annonceringen havde til formål at øge kendskabet til HK og HKA's tilbud og dermed understøtte målet om, at flere melder sig ind – og færre melder sig ud. Kampagnen fungerede tillige som støtte til TR'ernes løbende arbejder ligesom de eksisterende medlemmer, kunne se "HK på banen".

Med annonceringen ramte vi en meget bred målgruppe. Dermed har vi også ramt mange, for hvem det ikke er relevant at melde sig ind i HK. Set i den sammenhæng er resultatet for kendskab til kampagnen "forholdsvis godt". I alt godt 30.000 besøgte kampagnesitet og målinger efter kampagnen viste at 4.495 personer overvejede et skifte til HK A-kasse. 14.001 talte (som følge af kampagnen) med venner og bekendte om HK og 33.711 søgte mere information om HK.

Selvom resultatet er forholdsvis godt, så er der overvejende sandsynlighed for, at der kan opnås bedre resultater i fastholdelses- og hverveindsatser ved at definere mere afgrænsede målgrupper og køre mere taktiske kampagner.

## Nytænkende medlemskommunikation og flere funktioner på hk.dk/akasse

I 2010 fortsatte HKA med udgivelsen af online webmagasinet HKA NYT. Udover fine tilbagemeldinger fra medlemmerne er magasinet også blevet anerkendt i kommunikationsbranchen. I begyndelsen af året blev HKA NYT kaldt for både "effektfuldt og vedkommende" i kommunikationsforenings blad "Kommunikatøren" og "det lækreste online magasin" på kommunikationsportalen "k-forum".

Løbende er magasinet blevet forbedret – både teknisk og redaktionelt. I sommeren 2010 blev HKA NYT udgivet til hele a-kassens medlemsskare (tidligere blev det blot sendt ud til "gule" medlemmer og ydelsesmodtagere). Statistik viser at mellem 5.-15.000 åbner bladet når det udkommer i forbindelse med udbetaling-sugen. Der er stor interesse for efterlønsartikler men også information til ledige og emner om arbejdsliv får høje læsertal. Endelig er dialogen med læserne forbedret da markant flere bruger HKA NYTs redaktionspostkasse.

For hk.dk/akasse har 2010 budt på en helt ny efterlønssektion. En ny kontaktformular, der giver mulighed for en hurtigere ekspedering i relevante afdelinger er også blevet implementeret. Endelig går arbejdet med en ny venstremenu i gang i efteråret, vinter 2010, så den bedre matcher websitets nye topnavigation.

## HKA i tal

### Antal fuldtidsledige

	2006	2007	2008	2009	2010
Januar	16.874	12.082	7.075	6.225	11.187
April	13.641	9.901	5.096	7.282	9.378*
Juli	12.329	8.165	4.353	8.049	9.029*
Oktober	11.586	7.170	4.574	9.607	9.478**

\*: Foreløbige tal

\*\* : Tal for september 2010, da Danmarks Statistik ikke pt. Har frigivet oktober

Kilde: Danmarks Statistik

### Medlemmer i kontakt med dagpengesystemet

2006	2007	2008	2009	2009
44.629	34.139	26.040	28.721	28.228*

\*: Til og med 31-10-2010

Kilde: Arke Statistik til og med 2008. Herefter datavarehus (NDA)

### Medlemmer i kontakt med feriedagpengesystemet

2006	2007	2008	2009	2010
29.685	25.796	20.889	15.431	17.499*

\*: Til og med 31-10-2010

Kilde: Arke Statistik til og med 2008. Herefter datavarehus (NDA)

### Antal efterlønnere

	2006	2007	2008	2009	2010*
Gl. efterløn	3.166	2.402	1.718	1.028	578
Ny efterløn	18.984	20.164	20.432	19.612	19.231
I alt	22.150	22.566	22.150	20.640	19.809

\*2010: Data pr 01-11-2010

Kilde: Datavarehus.

## Tilmelding til efterlønsordningen

<b>Pr. jan. 2006</b>					
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
<b>Pr. jan. 2007</b>					
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
<b>Pr. jan. 2008</b>					
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
<b>Pr. jan. 2009</b>					
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
<b>Pr. 15-12-09</b>					
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
<b>Pr. 01-11-10</b>					
Alder	Betaler	(i %)	Betaler ikke	(i %)	Total antal medlemmer
Under 30 år	790	2,32	33.234	97,68	34.024
30-34 år	15.624	63,40	9.019	36,60	24.643
35-59 år	116.561	77,81	33.248	22,19	149.809

Kilde: HK's Datavarehus

### VEU statistik

Der er i de første 10 måneder af 2010 udbetalt 60.973.222 kr. VEU-godtgørelse mod 95.365.048 i de første 11 måneder af 2009. Selv om perioderne ikke er fuldt sammenlignelige, kan det konstateres at brugen af VEU-kurser er faldet.

Den altovervejende årsag hertil er, at ledige medlemmer ikke længere har adgang til VEU til 6 ugers selvvalgt uddannelse. I stedet har medlemmerne ret til uddannelsesyndelse, som er en ny ydelse udelukkende til brug ved 6 ugers selvvalgt uddannelse.

Der er i perioden 01-01-2010 - 31-10-2010 udbetalt 35.987.890 kr. i uddannelsesyndelse. Beløbet er fordelt på 2.685 medlemmer

### 2010

Kasse	Medlem	Arbejdsgiver	
53	1.509.711,00	58.298.897,00	59.808.608,00
153	427.888,00	19.025,00	446.913,00
253	84.895,00	632.806,00	717.701,00
<b>I alt</b>	<b>2.022.494,00</b>	<b>58.950.728,00</b>	<b>60.973.222,00</b>

## 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
<b>I alt</b>	<b>29.960.574,00</b>	<b>65.404.474,00</b>	<b>95.365.048,00</b>

## 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
<b>I alt</b>	<b>11.335.897,00</b>	<b>55.791.859,00</b>	<b>67.127.756,00</b>

## Udbetalingsstatistik for ydelser udbetalt af a-kassen i 2009

Måned	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Maj	Juni
Dagpenge	7191	7636	8979	9.126	8878	10471
Feriedagpenge*	2448	2697	3874	3.365	1747	2204
Efterløn	22407	22201	22094	21.839	21435	21486
Skattefri præmie	132	231	134	141	201	223
Orlov til børne- pasning	198	209	184	171	136	200
Aktiveringsydelse	1150	1350	1567	1.405	1503	1764
VEU-godtgørelse	5075	5152	5779	4.690	5529	7920

Måned	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
Dagpenge	10457	12037	11957	12534	12650	12487
Feriedagpenge*	2119	1222	1116	1153	1029	1.544
Efterløn	21418	21327	21474	21368	21108	21.069
Skattefri præmie	224	169	142	241	197	196
Orlov til børne- pasning	230	241	179	143	106	210
Aktiveringsydelse	1348	1368	1943	2262	2289	2.551
VEU-godtgørelse	6400	5215	8853	10106	8851	7.276

## Udbetalingsstatistik for ydelser udbetalt af a-kassen i 2010\*\*\*

Måned	Jan.	Mar.	Apr.	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.
Dagpenge	13268	13776	13.581	13659	13173	13114	15279		
Feriedagpenge*	1658	2504	2840	1954	2711	2808	1742	1381	1512
Efterløn	20.926	20.770	20.642	20.954	20.853	20.828	19.961		
Skattefri præmie	197	175	184	220	232	197	142	207	153
Orlov til børne- pasning**	264	142	165	103	131	231	128	84	59
Aktiveringsydelse	2.199	2.820	2.712	3.153	3.169	2.595	2.424		
VEU-godtgørelse	7.139	8.850	5.427	7.359	12.730	8.340	13.227		

\* Tallet repræsenterer det behandlede antal ansøgninger modtaget i den pågældende måned

\*\* Tallet stammer fra optælling af udbetalinger i den pågældende måned. Øvrige data stammer fra månedsrapporterne til direktionen.

\*\*\* I februar 2010 overgik a-kassen til nyt IT-system. Omlægningen betyder, at der først ved årsafslutningen kan gives en retvisende udbetalingsstatistik for denne måned. Tal for november og december forelå ikke ved redaktionens afslutning

## Beskæftigelsesindsatsen

2008

	Jan	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep.	Okt	Nov.	Dec.
Antal CV-samtaler	1821	1594	1217	1357	1140	1247	1519	1535	2067	1908	1541	1555
13 ugers samtaler	3515	3496	2868	2924	2979	2625	2231	2452	2977	2799	2433	2697

2009

	Jan	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep.	Okt	Nov.	Dec.
Antal CV-samtaler	2247	1877	2424	1679	2254	2057	2.615	3.095	3.248	2.454	1970	1.855
13 ugers samtaler	3507	3119	1840	1854	2355	2655	2159	2405	2690	2751	2884	2.840
Sygesamtaler										39	199	180

2010

	Jan	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep.	Okt	Nov.	Dec.
Antal CV samtaler	2.491	1.877	1.599	1.202	1.341	1.857	1.470	2.035				
13 ugers samtaler	2.994	2.541	3.613	2.916	4.320	4.950	2.453	4.127				
Sygesamtaler	168	161	188	158	253	251	167	162	206	222		

Data stammer fra månedsrapporterne til direktionen - bortset fra sygesamtaler, som er udtrukket fra Winnie.

---

## Administration 1

### Administration 1 (udtales Administrationen)

Administration 1, har eksisteret siden 1. januar 2008.

Administration 1's mission og vision er som følger:

#### Mission

- Administration 1 sikrer flest mulige ressourcer til vores kunders kerneopgaver gennem effektivisering og optimering af deres administrative processer

#### Vision

- Administration 1 vil være organisationernes bedste valg til varetagelse af administrative opgaver

### Administration 1's værdigrundlag

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

### Administration 1 er pt. opdelt i flg. Enheder

- Personale & HR og Scanning  
(Personaleadministration, HR udvikling og Scanning)
- Økonomi  
(Bogholderi, HK forsikring og Lønadministration)  
Pr. den 1. april 2010 overgik Kontingent til HKA



- IT  
(Winnie, Infrastruktur, Intranet, Mit HK og Brugerservice)
- Fælles sekretariat  
(Indkøb, Ledelsesrapportering og MKC)  
Den fælles indkøbsfunktion nedlægges pr. 1. januar 2011

Pr. den 1. januar 2011, er Intern service i Forbundshuset en del af Administration1.

### **Vores succeser**

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

- Vi har opnået en stabil drift på de fleste områder
- Vi har fået reduceret HK's omkostninger til administration betydeligt
- Vi har fået strømlinet og effektiviseret en lang række administrative processer

### **Bemanning**

Bemandingen i Administration1 er i skrivende stund (december 2010) på 67 personer.

### **Interne kunder**

HK/Midt og HK/Sjælland har valgt ikke at bruge Administration1 som leverandør af administrative ydelser pr. 1. januar 2011. De øvrige afdelinger samt Forbundet og HKA er der aftalt længerevarende kontrakter med.

### **Eksterne kunder**

Det var oprindeligt en del af strategien for Administration1, at vi skulle tiltrække kunder udenfor HK. Dette er lykkedes, idet vi har indgået aftaler med flg.:

- Christiansminde
- Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
- Nørrebro Taekwondo Klub

Vi er fortsat i dialog med to forskellige organisationer, med henblik på at kunne indgå samarbejdsaftaler omkring håndtering af administrative ydelser.

På HB mødet den 1. december 2010, blev det besluttet, at ændre strategien for Administration1, idet den tidligere beslutning om aktiv markedsføring blev omgjort til flg.: " At Administration1 fremover ikke laver uopfordret aktiv markedsføring for at få nye kunder. Hvis der er strategiske interesser i at få kunder blandt andre organisationer og lignende, er det stadig en mulighed at arbejde for det. Det samme gælder, hvis nogen af sig selv henvender sig til Administration1 for at købe ydelser".

### **Nedenfor følger status fra de fire enheder i Administration1.**

#### **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 2010 været på følgende områder:

- Etablering af netværk for ledere i HK
- Arbejde med vores målsætning i henhold til Charter for flere kvinder i ledelse i form af:
  - Afvikling af uddannelse for potentielle kvindelige ledere
  - Tilbud om mentorordning for kvindelige ledere
- Udvikling og iværksættelse af uddannelse for politikere og deres topembedsmænd
- Forberedende arbejde omkring talentudvikling i HK
- Forberedelse til de kommende overenskomstforhandlinger i 2011
- Revision af Forbundets personalepolitik i samarbejde med VN

Derudover faciliterer HR afdelingen Forbundshusets VN samt "Det helt særlige dialogforum" bestående af klubrepræsentanter, den valgte ledelse samt den ansatte ledelse.

### **Scanning**

I samarbejde med HKA arbejdes der løbende på en effektivisering af hele scanningsområdet, effektiviseringen finder sted ved anvendelse af ny teknologi samt tilpasning af procedurerne mellem HKA og Scanningen.

### **Økonomi**

Økonomi varetager betaling og bogføring af bilag for de tilknyttede afdelinger, sektorer, HKA og Forbundet, samt forestår løn- og honorarudbetaling for alle fastansatte, politikere, vikarer, TR vederlag 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 besvarelsen af henvendelser vedr. HK's forsikringsordninger samt tilmeldinger/udmeldinger.

Økonomis primære fokus har i 2010 været følgende:

- Videreudvikling af medarbejdersystemet (Lessor SP/Tid og Job)
- Konvertering og opsætning af regnskabssystem i forbindelse med overgangen til det nye medlemssystem Winnie

## Forbundets medlemsbevægelse

Af tabel 1 fremgår det, at forbundets medlemstal pr. 31. december 2010 er opgjort til 303.310, hvilket er en tilbagegang fra 2009 på 7.796 medlemmer.

**Tabel 1. Medlemstallet 1900 - 2010**

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	311.106
				31.12.2010	303.310

## Kontingentoversigt pr. 1. januar 2010

<u>Fuldtid:</u>	<u>kr.</u>
2111/AA1 med a-kasse – med efterlønsbidrag	1.230,00
2110/AA2 med a-kasse – uden efterlønsbidrag	791,00
2112/AA5 med a-kasse – med deltidsefterløn	1.083,00
2118/AA3 m/a-kasse – uden efterlønsbidrag - eft.bevis	791,00
1110/AH uden a-kasse	374,00
2121/AM1 under 25 år halve dagpenge med efterlønsbidrag.	846,00
2120/AM2 under 25 år halve dagpenge uden efterlønsbidrag	407,00

2131/AR1* ledige uden dagpenge - med efterlønsbidrag	848,00
2130/AR2* ledige uden dagpenge - uden efterlønsbidrag	409,00
2132/AR5* ledige uden dagpenge - med deltidsefterløn	701,00
2138/AR3* ledige u/dp. - uden efterlønsbidrag - eft.bevis	409,00
2161/A71 kombination - med efterlønsbidrag	1.081,00
2160/A72 kombination - uden efterlønsbidrag	642,00
2162/A75 kombination - med deltids efterløn	934,00
2168/A73 kombination - uden efterlønsbidrag - eft.bevis	642,00
2151/A91 selvstændige/freelancere - med efterlønsbidrag	1.230,00
2150/A92 selvstændige/freelancere - uden efterlønsbidrag	791,00
2152/A95 selvstændige/freelancere - med deltidsefterløn	1083,00
2158/A93 selvst/freel. - uden efterlønsbidrag - eft.bevis	791,00
2140/AØ2 6 mdr. intro uden efterlønsbidrag	409,00
2141/AØ1 6 mdr. intro med efterlønsbidrag	848,00

### **Deltid:**

2212/BB1 med a-kasse - med efterlønsbidrag	832,00
2210/BB2 med a-kasse - uden efterlønsbidrag	540,00
2218/BB3 med a-kasse - uden efterlønsbidrag - eft. bevis	540,00
1220/BI uden a-kasse 15-30 timer pr. uge	225,00
2222/BN1 under 25 år halve dagpenge med efterlønsbidrag	584,00
2220/BN2 under 25 år halve dagpenge uden efterlønsbidrag	292,00
2232/BS1* ledige uden dagpenge - med efterlønsbidrag	599,00
2230/BS2* ledige uden dagpenge - uden efterlønsbidrag	307,00
2238/BS3* ledige u/dp. - uden efterlønsbidrag - eft. bevis	307,00
1210/BH* under 18 år fritidsjob m/heltidsulykke ½ dækning	40,00
1230/BW uden a-kasse under 15 timer pr. uge	148,00

### **Efterløn:**

2450/E1 fuldtid - fra overgangsydelse	276,00
2460/E2 deltid - fra overgangsydelse	263,00
2410/EC3 fuldtid	539,00
2430/ED3 deltid	438,00
2470/EC8 fuldtid - selvstændige	539,00
2480/EC8 deltid - selvstændige	438,00
2420/EA fuldtid - erhvervsaktive min. fast 15 timer	636,00
2440/EB deltid - erhvervsaktive min. fast 10 timer	485,00

### **Diverse:**

1510/HJ* alderspension.	52,00
1530/HS* skånejob	52,00
1520/HP* fortidspension	52,00

### **Uddannelse:**

2311/DA1 praktisk med efterlønsbidrag	935,00
2310/DA2 praktisk uden efterlønsbidrag	496,00
2312/DA5 praktisk med deltidsefterløn	788,00
2331/DB1 udd. §7 stk. 1 med efterlønsbidrag	534,00
2330/DB2 udd. §7 stk. 1 uden efterlønsbidrag	95,00
2342/DC1 udd. §7 stk. 1 med efterlønsbidrag - deltid	387,00
2340/DC2 udd. §7 stk. 1 uden efterlønsbidrag - deltid	95,00
2321/DD1* teoretisk med efterlønsbidrag	840,00
2320/DD2* teoretisk uden efterlønsbidrag	401,00

2322/DD5* teoretisk med deltidsefterløn	693,00
1310/DH elever under praktisk uddannelse	95,00
1320/DT trainee, aspiranter e.a. under oplæring	95,00

#### **Kun a-kasse:**

5111/PT1 fuldtid - med efterlønsbidrag	856,00
5110/PT2 fuldtid - uden efterlønsbidrag	417,00
5112/PT5 fuldtid - med deltidsefterløn	709,00
5118/PT3 fuldtid - uden efterlønsbidrag - eft. bevis	417,00
5161/P81 kombination - med efterlønsbidrag	856,00
5160/P82 kombination - uden efterlønsbidrag	417,00
5162/P85 kombination - med deltidsefterløn	709,00
5168/P83 kombination - uden efterlønsbidrag - eft. bevis	417,00
5151/P91 selvstændig - med efterlønsbidrag	856,00
5150/P92 selvstændig - uden efterlønsbidrag	417,00
5152/P95 selvstændig - med deltidsefterløn	709,00
5158/P93 selvstændig - uden efterlønsbidrag - eft. bevis	417,00
5212/RL1 deltid - med efterlønsbidrag	607,00
5210/RL2 deltid - uden efterlønsbidrag	315,00
5218/RL3 deltid - uden efterlønsbidrag - eft. bevis	315,00
5121/PP1 under 25 år - fuldtid med efterlønsbidrag	668,00
5120/PP2 under 25 år - fuldtid uden efterlønsbidrag	229,00
5222/RÆ1 under 25 år - deltid med efterlønsbidrag	482,00
5220/RÆ2 under 25 år - deltid uden efterlønsbidrag	190,00
5310/SD2 udd. Teoretisk og praktisk uden efterlønsbidrag	401,00
5311/SD1 udd. Teoretisk og praktisk med efterlønsbidrag	840,00
5331/SB1 udd. §7, stk. 1 med efterlønsbidrag	534,00
5330/SB2 udd. §7, stk. 1 uden efterlønsbidrag	95,00
5342/SC1 udd. §7, stk. 1 med efterløn - deltid	387,00
5340/SC2 udd. §7, stk. 1 uden efterløn - deltid	95,00
5450/U4 fuldtid 2. trin - (82%)	149,00
5460/U5 deltid 2. trin - (82%)	136,00
5410/UG3 fuldtid - Flexibel 91%-100%	412,00
5430/UK3 deltid - Flexibel 91%-100%	311,00
5470/UG8 fuldtid - selvstændig	412,00
5480/UK8 deltid - selvstændig	311,00

Medlemmer af HK/Stat har et kontingent, der er kr. 23,00 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. 6,00 mindre end de angivne satser.

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

#### **Hædersemler**

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

I løbet af 2010 er der udleveret 167 emblemer i guld m/emalje, 793 guldemblemer og 595 sølvemblemer.

## **Legater**

HK/Danmarks Almennyttige Fond

Der er i 2010 uddelt 11 legatportioner til et samlet beløb på kr. 38.500,00

HK/Danmarks Uddannelses Fond

I sommeren 2010 er der uddelt 36 legatportioner til et samlet beløb på kr. 319.000,00.

I vinteren 2010 er der ved ekstra udlodning uddelt 20 legatportioner til et samlet beløb på kr. 150.400,00.

## **IT (Winnie, Infrastruktur, Intranet, Mit HK og Brugerservice)**

Den 15. februar 2010 blev det nye Winnie a-kasse og medlemssystem sat i produktion efter en meget intensiv udviklingsperiode. Der var lagt meget energi i at blive færdig til det planlagte tidspunkt, da produktionsstarten helt fra begyndelsen af projektet har været fikseret til netop denne dato.

Efter en kort positiv produktionsstart viste det sig, at systemet på trods af det gennemførte testforløb, havde betydelige fejl og mangler, samt at driftsstabiliteten langt fra var tilfredsstillende. Det lykkedes efter flere måneders arbejde at få systemet bragt i en tilfredsstillende stand, sådan at det her i efteråret kører stabilt og med relativt få fejl – systemets kompleksitet taget i betragtning.

Nem Data Adgang (NDA) er i 4. kvartal blevet tilføjet nogle faciliteter, der gør li-steudskrivningen anvendelig og dermed kommer denne del til at virke for brugerne.

Samtidig med Winnie blev Nyt FS (Faglige Systemer) sat i drift. Dette system har en tæt sammenhæng med Winnie, og dataudvekslingen mellem de to systemer er af afgørende betydning, for den oplevede kvalitet og dermed for brugernes tilfredshed med systemet. Dette forløb har ikke været tilfredsstillende og det giver store problemer for brugerne. Der arbejdes fortsat med at få Nyt FS og dataintegrationen til at virke efter hensigten, og planen er, at de næste større releases i december 2010 og januar 2011, vil medføre det stærkt tiltrængte kvalitetsløft.

Delsystemerne DDA (Den Digitale A-kasse) og CV-booking er blevet sat i drift i 2010 og fungerer efter hensigten.

I år er der færdiggjort den sidste del af det meget omfattende projekt med at ud-fase Notes/mail og erstatte det med Microsoft Outlook/Exchange. Efter den første indkøring og justeringer af virksomhedsspecifikke specialløsninger, er det blevet et velfungerende og meget anvendeligt system. Der er yderligere blevet suppleret med EKKO7, der er den web-baserede udgave af Outlook til mail/kalender, til brug udenfor HK's faste lokationer.

Det har vist sig vanskeligt at finde en egnet totalleverandør til den fortsatte samlede udskiftning af Notes med mere strategiske platformsløsninger - for alle forretningssystemerne. Det betyder, at vi efter alt at dømmе vil ændre strategien på dette område og alene lave udskiftningen på de områder, hvor der er et umiddelbart behov for ændret funktionalitet, i forhold til de eksisterende applikationer. Her kan vi så på en mere hensigtsmæssig måde, indgå mindre og kraftigt fokuserede udviklingsaftaler med leverandører, der har overenskomst med HK.

HK har været blandt de første virksomheder i Danmark til at implementere NEM ID-adgang til HK's internet. Vi vil, med dette tiltag gerne vise, at vi er langt fremme i forhold til at levere brugervenlige løsninger til vores medlemmer.

Sidst på året er vores telefonsystem blevet opdateret med ny software, ligesom der er blevet foretaget en række større ændringer i forbindelse med flytteaktiviteterne i HK. Arbejdet er forløbet meget tilfredsstillende og har givet et mere stabilt telefonsystem og fjernet en række af de fejl, som systemet har været behæftet med i en længere periode.

De mange ændringer og systemopgraderinger har igen givet et meget travlt år for Brugerservice. I forbindelse med det fremadrettede samarbejde med vores driftsleverandør, har Brugerservice også intensiveret samarbejdet med servicedesken hos NNIT.

Dette arbejde har også givet et tæt samarbejde med de IT-ansvarlige i afdelinger og sektorer, og denne indsats er en styrkelse af relationerne samt en god anvendelse af den samlede kompetence indenfor IT i HK. Vi lægger stor vægt på fortsat at fastholde og udbygge disse gode relationer indenfor HK.

#### **Fælles sekretariat - Indkøb**

Denne funktion bliver nedlagt med udgangen af 2010.

#### **Ledelsesrapportering**

Ledelsesrapportering har i samarbejde med de enkelte organisatoriske enheder udarbejdet rapportering:

- Medlemsstatistik (NDA)
- Telefonstatistik (MKC)
- Personalestatistik
- Statusrapporter på økonomi- og medlemsområdet
- Månedlig status på 10/25-målene (fastholdelse/hvervning)

Ledelsesrapportering har desuden ydet support til udtræk af lister fra NDA.

#### **MKC – MedlemsKontaktCenter i HK**

Den 10. marts ændrede HB service- og kvalitetsmålene i MKC.

De nye servicemål er:

- 60 % af alle kald skal besvares inden for 20 sekunder
- 85 % af alle kald skal besvares inden for 60 sekunder

Det nye kvalitetsmål er:

- 80 % af alle kald skal besvares i MKC.

I forlængelse af HB's drøftelser på budgetseminariet besluttede FU den 25. marts at ændre telefonåbningstiden til en daglig telefontid fra kl. 8.00 - 17.00 (fredag til kl. 15.00), hvor HK's medarbejdere selv varetager alle kald.

Samtidig blev det besluttet, at der skal være fuld service på telefonbetjeningen i hele åbningstiden.

Ændringen blev implementeret den 1. oktober, hvor også Kontingentområdet samt Job og Vejledning blev en integreret del af MKC.

I såvel forår som efterår er der gennemført en medlemstilfredshedsundersøgelse af såvel MKC Hovedstaden som MKC Provinsafdelingerne. Undersøgelserne gav et meget flot resultat for begge segmenter.

Der har i år været afholdt 5 kurser i "God medlemsservice på telefonen/Knyt og lyt". Kurserne er afholdt i samarbejde med HKA.

---

## HK HANDEL

### Ret til en årlig lønforhandling

2010 blev endnu et år, hvor vi mærkede, at krisen har godt tag i det danske samfund, og hvor en borgerlig regering desværre samtidig satte fart i en udvikling til alvorlig skade for handelsområdet. Heldigvis gav året også positive signaler via det faglige arbejde.

HK HANDEL fik blandt andet nye aftaler med arbejdsgiverne via overenskomster, der nu sikrer retten til årlig lønforhandling for alle!

Via det faglige arbejde på mange hundrede arbejdspladser og samlet via de syv regionale handelssektorafdelinger, har året også budt på talrige faglige løsninger med fagforeningen som den vigtige medspiller.

Fra at være tænkt og kendt som et af verdens rigeste og mest velfungerende samfund, kæmpede Danmark ellers i 2010 med at fastholde selv de mest basale velfærdsgoder. Med et skolesystem i krise, ældre uden ordentlig hjælp, massive besparelser inden for sygehusområdet, erhvervsliv med rekord i konkurser og arbejdsløshed der ramte mange tusinde familier – ja, så er vi endnu langt fra målet! Medarbejderne indenfor handelsområdet har ikke den store tiltro til, at det kommende år bliver meget bedre. Hver tredje håber, at krisen for handelsområdet vil være på et lidt lavere niveau. Men over halvdelen af HK HANDELS medlemmer tror, at krisen vil opleves på samme niveau i handelsbranchen i det nye år eller endda som voksende!

På den nationale politiske scene mærkede vi en borgerlig regering præget af tydelig panik. Både Det Konservative Folkeparti og Venstre straffes i meningsmålingerne for mangel på politiske løsninger, der kan bringe samfundet i positiv retning, uden at vi samtidig mister vores sociale indstilling.

Allerede i 2009 viste flere meningsmålinger flertal for en ny regering. Ved udgangen af 2010 er signalet endnu tydeligere og ikke til at misforstå! Heller ikke hvis man spørger handelsområdet. Seks ud af ti synes ikke, at regeringen har gjort nok for at styre Danmark gennem krisen, og et flertal synes, at der burde udskrives et hurtigt valg, så politikerne kunne få nyt mandat til det politiske arbejde.

På falderebet nåede regeringspartierne desværre alligevel at sætte politiske spor, der vil kunne skade længe.

Lukkeloven, 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, er nu på vej til at blive helt afskaffet.



Mange arbejdspladser inden for handelsområdet har derfor også oplevet, at arbejdstiderne er blevet endnu mere spredt. Butikkerne har udvidet deres åbningstider uden at ansætte yderligere personale.

Som yderligere salt i såret arbejder regeringen for en ændring af næringsloven ved at ophæve kravet om, at salg af varer skal ske fra et fast forretningssted.

Bag den uskyldige justering ligger kimen til en fundamental ændring af hele grundlaget for butiksdrift.

Regeringen argumenterer også for, at planloven skal ændres, så det både bliver muligt at åbne større butikker i landets befolkningstynede områder – og muligvis også tilladt at åbne såkaldte hypermarkeder. Kæmpestore butikker, som vi slet ikke kender i Danmark i dag. Begge disse ændringer vil blot gøre det endnu svære for de mindre butikker. Og vil i den yderste konsekvens betyde yderligere butiksdød og ændring af hele handelsområdet

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 HANDELS syv regionale sektorafdelinger og i den centrale landsdækkende sektorbestyrelse.

### **Overenskomstforhandlingerne**

Midt i en krisetid, hvor arbejdsmarkedet derfor også er presset, var årets positive oplevelse, at det trods alt lykkedes at indgå nye overenskomst-aftaler med arbejdsgiverne inden for handelsområdet. Der blev ikke tale om aftaler, der sikrer store lønstigninger. Men aftalerne indeholder nyskabelser, som vil medvirke til at forbedre arbejdsforholdene og forhåbentlig også lønniveauet på lidt længere sigt. Mest opsigtsvækkende er, at det nu er nedfældet i aftalerne, at arbejdsgiverne har pligt til en årlig lønforhandling med samtlige medarbejdere. Egentlig burde det være helt naturligt, men mange steder har man ikke denne årlige snak om løn og justering i forhold til medarbejderens øgede kvalifikationer. Forhåbentlig vil de nye overenskomster nu medvirke til, at arbejdsgiverne får helt anderledes naturligt fokus på både løn og øvrige arbejdsforhold.

De nye overenskomster betød også, at medarbejderne ud over stigninger i minimumslønnen får en automatisk stigning i form af såkaldt anciennitetstillæg. Dette princip er nu endeliggyldigt slået fast og er dermed en spændende nyskabelse. Overenskomsterne inden for handelsområdet er egentlig baseret på, at medarbejderen selv skal forhandle sin løn, og at overenskomsten nøjes med at sikre en mindsteløn. Med anciennitetstillægget sikres medarbejderen alligevel en automatisk lønstigning, også selv om vedkommende ikke selv får forhandlet en stigning. Ligelønsloven blev implementeret i overenskomsterne, og efter planen skulle der være oprettet et ligelønsnævn pr. 1.10.2010. Dette er dog endnu ikke på plads. Der er uenighed om, hvorvidt overtrædelser af alle bestemmelser i ligelønsloven skal være sanktioneret med bod.

Det lykkedes også ved overenskomst fornyelsen 2010 af få aftalt TR-vederlag på butiksoverenskomsten med DI 2. Et udestående fra overenskomstfornyelsen 2007.

Overenskomsterne indeholder også ekstra betalt barsel, mere frihed juleaftens dag og grundlovsdag, ligesom overenskomsterne har fået en række større og mindre forbedringer på uddannelsesområdet. Bl.a.:

- HK HANDEL skal i samarbejde med Dansk Erhverv Arbejdsgiver forsøge at udvikle sammenhængende kortere uddannelsesforløb, så medlemmerne kan opnå spidskompetencer inden for udvalgte områder.

- Kompetencefonde på Dansk Erhvervs område fortsætter praksis med ikke at kræve anciennitet, før man kan søge om fondsmidler, lige som der fortsat vil være 100 % løndækning.
- Butiksoverenskomsten giver nu også 14 dages ret til selvvalgt uddannelse pr. år.
- Retten til frihed til selvvalgt uddannelse kan opspares i op til 3 år (under forudsætning af, at der er midler i kompetenceudviklingsfonden). Opsparingen kan ikke videreføres til et nyt ansættelsesforhold.

Overenskomster kom dog ikke i hus uden sværdslag. Arbejdsgiverne stillede for eksempel krav om, at der skulle indarbejdes yderligere fleksibilitet i arbejdstidsreglerne som en direkte følge af en kommende afskaffelse af lukkeloven. Det fik HK HANDEL dog forhindret. Derfor indeholder overenskomsterne blandt andet fortsat en række rettigheder, der sikrer imod for mange skæve arbejdstider. Med udsigt til lukkelovens afskaffelse er overenskomsterne endnu tydeligere det bedste redskab til at sikre ordentlige arbejdsforhold.

Endnu ved årets udgang manglede de sidste overenskomster inden for handelsområdet at blive forhandlet på plads. Og enkelte steder kom det i efteråret endda til arbejdsnedlæggelser, fordi arbejdsgiverne disse steder var endog meget imod at gennemføre helt rimelige justeringer og forbedringer.

### **Faglige sager**

Hver måned, hver uge, hver eneste dag er HK HANDELs sektorafdelinger travlt beskæftiget med at hjælpe medlemmer, der er i tvivl om, hvorvidt de behandles korrekt i deres ansættelse.

De fleste sager kan heldigvis afsluttes med en snak i telefonen eller en invitation til en kop kaffe, hvor problemet løses. I mange tilfælde tilbyder vi også at inddrage medarbejderens arbejdsgiver, således at alle kan få den bedste vejledning. Men desværre er der også ofte eksempler på, at tingene ikke løses så let. I sidste ende kan det ende med, at fagforeningen inddrager advokater og retssystemet for at sikre, at ingen behandles urimeligt eller i strid med aftaler og lovgivning.

### **Flexjobsaftaler skal altid følge overenskomsten**

HK har for eksempel i 2010 fået medhold i Højesteretten i en sag om, hvordan medarbejdere i flexjob skal behandles. I den pågældende sag fastslår højesteretsdommen, at ikke overenskomstdækkede virksomheder ved fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår for flexjobbere skal følge den kollektive overenskomst på ansættelsesområdet. Også selv om der ikke er indgået overenskomst med den konkrete virksomhed, som flexjobberen ansættes i.

Højesteret fastslår i sin dom *"At den pågældende overenskomsts bestemmelser om løn og øvrig arbejdsvilkår kun kan fraviges ved aftale mellem det konkrete ansættelsesforholds parter i det omfang, overenskomsten åbner mulighed herfor"*.

Det betyder fremadrettet, at der alene kan ske fravigelse fra overenskomsten – på ikke overenskomstdækkede virksomheder – såfremt overenskomsten på området klart giver mulighed for, at der kan ske en fravigelse mellem den ansatte og virksomheden. Hvilket jo på ingen måde er tilfældet med fx pension eller feriefri dage.

### **Tab af erhvervsevne**

HK HANDEL sender også en række sager i såkaldt faglig voldgift, hvor en dommer sammen med fire såkaldte partsdommere, udpeget af arbejdsgiver og fagforening, afgør faglige sager. I forsommeren 2010 havde HK HANDEL for eksempel en fornyet Faglig Voldgift om, hvordan såkaldt "tab af erhvervsevne" skal behandles. Sagen handlede om, hvorvidt det er i strid med overenskomsten, at en arbejdsgiver og et pensionselskab som en del af en pensionsaftale aftaler, at udbetaling af "tab af erhvervsevne" sker til arbejdsgiver i stedet for til medarbejderen, så længe arbejdsgiveren har en lønforpligtigelse overfor medarbejderen.

Sagen starter tilbage i 2007, hvor HK HANDEL fik medhold i, at arbejdsgiver og pensionselskab ikke kunne indgå en sådan aftale. Sagen blev kendt som "Sportsman-sagen" - på Dansk Erhverv Arbejdsgiver butiksoverenskomsten. Den nye Faglige Voldgift i 2010 handler om det tidligere HTS kontor- og lageroverenskomsts-område. Her ville man ikke anerkende kendelsen fra butiksoverenskomsten som gældende på deres overenskomtsområde.

Desværre gik kendelse i denne nye sag - kendt som "Sandal-sagen" - HK HANDEL imod.

Kendelsen giver ikke HK HANDEL medhold i, at det er i strid med overenskomsten, at en pensionsaftale mellem en virksomhed og et pensionselskab indeholder et vilkår om, at udbetaling ved en medarbejders "tab af erhvervsevne" sker til den pågældende arbejdsgiver, så længe medarbejderen modtager sin hidtidige løn herfra.

Situationen er derfor nu, at det er tilladt en arbejdsgiver og et pensionselskab at indføre i en pensionsaftale, at "tab af erhvervsevne" udbetales til arbejdsgiver, så længe medarbejderen modtager sin hidtidige løn fra arbejdsgiveren. Desværre også på Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomtsområde.

### **Afskedigelse af unge, der bliver 18 år**

Selv om HK HANDEL altså også ind imellem må acceptere, at vi taber en retssag, så er retssagerne vigtige. De medvirker til at fastslå, hvordan både arbejdsgivere og medarbejdere skal indrette sig i forbindelse med arbejdslivet.

I HK HANDEL bruger vi naturligvis også de faglige sager til at se, om vi kan forbedre forholdene på arbejdsmarkedet.

I 2010 førte vi for eksempel en vigtig sag om arbejdsforholdene for unge på arbejdsmarkedet. I første omgang har vi tabt sagen. Men vi har omgående anket afgørelsen, fordi vi grundlæggende synes, at unge ofte behandles helt urimeligt i forbindelse med deres 18-års fødselsdag, hvor mange arbejdsgivere fyrer den pågældende. Blot fordi man skal have en højere løn som 18-årig.

Det mener vi er urimeligt. I HK HANDEL mener vi også, at det er urimeligt, at man får en lavere løn som 17-årig, hvis man ellers laver nøjagtig det samme som sine 18-årige kolleger. Så er det nemlig aldersdiskrimination, og dermed i strid med EU's regler.

I den pågældende sag tabte HK HANDEL i Østre Landsret en konkret sag mod Irma, der havde fyret en ung medarbejder, da vedkommende blev 18 år. Men det ændrer ikke vores holdning og håb om, at en højere retsinstans vil vurdere anderledes. Sagen er derfor nu anket til Højesteret.

### **Lukkeloven på vej mod fuldstændig afskaffelse**

2010 blev desværre året, hvor et flertal i Folketinget vedtog en voldsom liberalisering af lukkeloven.

Alle butikker kan nu holde længe åbent om lørdagen til kl. 20.00 mod hidtil kl. 17.00. Alle butikker kan holde åbent den første og sidste søndag hver måned, alle søndagene i december samt 4 løse søndage herudover i løbet af året. En række butikker, fx bagerbutikker, byggemarkeder og mindre butikker, som sælger materialer til hus og have mm., undtages generelt fra lukketidsreglerne. Pr. 1. oktober 2012 ophæves lukketiderne 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 nytårsafdensdag efter kl. 15.00.

HK HANDEL har kæmpet imod afskaffelsen af lukkeloven med næb og klør, fordi det vil have en lang række negative konsekvenser. For os der arbejder i detailhandelen. For vores kolleger, der arbejder i forbindelse med branchen, på lagre, med transport af handelsvarerne, på kontorerne osv.

Og så endelig for samfundet som helhed, der også vil opleve store ændringer. Uafklarede problemstillinger som fx børnepasning, offentlig transport, konkurrenceforhold, butiksstruktur m.m. burde have været undersøgt til bunds, før en så vidtgående ændring.

Ved årsskiftet, et halvt år efter de første ændringer, mærkes forandringerne tydeligt. Mange supermarkeder har udvidet deres åbningstider. Det tvinger mange mindre specialbutikker til at overveje lignende tiltag. Uden at der er udsigt til større forbrug eller indtjening. Samlet vil det gøre mange arbejdspladser mindre rentable, og bringe butikker i farezonen for overlevelse.

En meningsmåling blandt HK HANDELS medlemmer i december 2010 viser samtidig, at syv ud af ti medlemmer ved årets udgang i forvejen kan se tilbage på, at deres arbejdsplads i løbet af året har afskediget personale. Et klart billede af, at mange føler et pres i forhold til deres eget indtægtsgrundlag.

HK HANDEL lykkedes dog i sidste øjeblik at få sat et vigtigt fingeraftryk i forhold til den politiske debat i den kommende tid. Da det stod klart, at politikerne på Christiansborg ikke kunne overtale til at beholde lukkeloven, argumenterede HK HANDEL for, at der nedsættes en form for følgegruppe, der kan vurdere konsekvenser løbende.

Det lykkedes heldigvis. Der er nu nedsat et såkaldt detailhandelsforum, hvori HK HANDEL også er repræsenteret. Dette forum sikrer IKKE, at vi kan nå at redde lukkeloven, men der er nu skabt en mulighed for at kommentere udviklingen og give anbefalinger videre fra branchen til det politiske system.

HK HANDEL har fortsat et spinkelt håb om, at et folketingsvalg og en ny regering kan betyde, at lukkeloven ikke afskaffes fuldstændig.

### **Lidt færre medlemmer**

Handelsområdet oplever en generel tendens til færre fuldtids arbejdspladser. Udviklingen afspejler sig blandt andet i, at HK HANDEL gennem flere år derfor har oplevet en stødt tilbagegang i antallet af medlemmer. Handelsområdet er samtidig karakteriseret ved meget stor gennemstrømning af medarbejdere. Mere end hver femte medarbejder stopper i løbet af året og skal erstattes af en ny kollega. Det betyder, at der konstant skal være meget stor fokus på at besøge de mange tusinde arbejdspladser og forklare om fordelene ved at bruge det faglige fællesskab.

Et målrettet fagligt arbejde i hele året har formået at bremse tilbagegangen i medlemstallet. Næsten 65.000 ansatte inden for handelsområdet har valgt det faglige fællesskab og de mange gode tilbud, som følger med medlemskab i HK HANDEL.

Men vi må altså fortsat konstatere lidt færre medlemmer i forhold til samme tidspunkt sidste år

HK HANDEL har som konsekvens justeret på en række udgifter, blandt andet i forhold til landsforeninger, -klubber og medlemskommunikation, således at der ikke pludselig opstår kedelige økonomiske overraskelser.

### **HK HANDEL dagligt på flere hundrede arbejdspladser**

HK HANDEL lægger vægt på at fungere som en inspirerende samarbejdspartner både for arbejdsgivere, og når den enkelte medarbejder har brug for vejledning, coaching eller hjælp i forbindelse med arbejdslivet. I 2010 kom et nyt spændende tilbud, den personlige løncoach. Medlemmer kan gratis få en personlig samtale med fif og gode råd, inden man skal til den årlige lønsamtale.

Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne er helt afgørende i hele det faglige arbejde. Som fagforeningens bindeled til arbejdspladsen, fungerer vores kontaktpersoner som den lokale ambassadør. Hver eneste dag opfanges tendenser eller problemer, inden de er nået til et punkt, hvor de bliver umulige at løse.

HK HANDEL har ved udgangen af 2010 registreret 392 tillidsrepræsentanter og 759 arbejdsmiljørepræsentanter inden for handelsområdet. Det er næsten samme antal som for et år siden. Dertil kommer en lang række fagligt aktive på arbejdspladser, i lokale bestyrelser og i landsklubber.

### **De tillidsvalgte klædes på til det daglige faglige arbejde**

Næsten 50 tillidsrepræsentanter valgte i 2010 at påbegynde HK's grunduddannelse for tillidsrepræsentanter, og det er faktisk første gang i fem år, at så mange tillidsrepræsentanter har valgt at kickstarte sin personlige- og faglige udvikling på den uddannelse, som er opbygget over fire-ugers moduler.

På grunduddannelsen vil tillidsrepræsentanter få en række redskaber, som med det samme kan bruges hjemme på arbejdspladsen, både i forhold til serviceringen af medlemmerne når det drejer sig om overenskomster og lovgivning, men også i forhold til tillidsrepræsentanten selv. En væsentlig del af grunduddannelsen fokuserer nemlig på tillidsrepræsentantens personlige fremtræden, overblik og forhandlingsteknikker.

2010 blev i øvrigt også et slags forsøgsår for uddannelsen af tillidsrepræsentanter. Alle fire kurser blev nemlig afviklet ude i de lokale afdelinger, hvor vi tidligere har afholdt kurser på HK's kursusjendom i Svendborg. Vi har naturligvis været meget interesseret i at vide, om tillidsrepræsentanterne ville foretrække lokale kurser frem for centrale kurser i Svendborg. Det viser sig faktisk ikke at være tilfældet.

HK HANDELs tillidsrepræsentant er typisk ikke påvirket i sit kursusvalg af, hvor i landet kurset afvikles.

HK HANDEL har de sidste par år i samarbejde med HK's centrale kursusafdeling afviklet et specielt designet kursus i Island for tillidsrepræsentanter, og 2010 var ingen undtagelse. 20 udvalgte tillidsrepræsentanter fik en stor personlig og faglig oplevelse midt i den islandske natur og under meget praktiske forhold.

Vi prøver at hjælpe den fagligt aktive også i dagligdagen.

2010 var året, hvor den specialdesignede Portal For Tillidsvalgte for alvor kom i brug.

Alle tillidsvalgte – både tillidsrepræsentanter, su-medlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter har nu mulighed for at få adgang til en speciel portal, hvor mange oplysninger og brugbare redskaber kan studeres.

HK har valgt at samle så mange informationer og materialer målrettet tillidsvalgte et sted og til stor tilfredshed for rigtig mange tillidsvalgte. For nu skal der kun ledes ét sted efter eksempelvis overenskomster, lovgivning, aftaler og kontingentsatser.

### **HK HANDELS organisatorinitiativ**

Ved siden af de hidtidige aktiviteter har HK HANDEL i mere end et år været i gang med et særligt organisatorinitiativ. Målet er at synliggøre fagforeningens fordele anderledes. Erfaringerne har været så gode, at sektorbestyrelsen i 2010 har besluttet at forlænge initiativet med et år, så initiativet i alt fungerer i 2 år.

Initiativet rummer fortsat to sideløbende strategier, som her beskrives kort:

### **Den organiserende fagforening (Organiserstrategien)**

Den organiserende fagforening er mere end blot et medlemskab af HK. Organisering er opbygning af fagforeningen på arbejdspladsen. Det er primært involvering og engagement om arbejdsforhold og andre spørgsmål, som er vigtige for medlemmer og potentielle medlemmer.

Organiserstrategien bygger på en systematik, hvor organisatoren afdækker og analyserer en virksomhed, identificerer arbejdspladsens meningsdannere og gennem dialog med medarbejderne finder en fælles sag, som kan give den første lille sejr. Først når fællesskabet er etableret på arbejdspladsen bliver medlemskab af HK naturligt.

Organisermetoden er altså en langsigtet strategi, hvor der arbejdes fokuseret og intensivt med at opbygge en faglig identitet og kultur på de enkelte indsatsområder. Det betyder, at resultaterne typisk først kommer efter en længerevarende indsats. Resultaterne i form af en styrket faglig identitet vil også være sværere at måle kvantitativt. Til gengæld vil loyaliteten hos de pågældende medlemmer sandsynligvis være stor, og de vil formodentlig også være gode ambassadører for HK.

Der er tale om en strategi for at puste nyt liv i det faglige arbejde mere end blot en hvervningsstrategi og er som sådan også udtryk for en organisationsændring.

### **Sælgerstrategien**

Sælgerstrategien er hentet fra den kommercielle verden og bygger i sit udgangspunkt på canvismetoden – altså "dørsalg".

Sælgermetoden bygger på salgsredskaber og salgsmetoder og har en individualistisk indgang til salget af medlemskaber. Sælgeren har naturligvis forberedt sig på det konkrete besøg – eller opringning (hvilken branche, er der overenskomst, hvor mange medlemmer osv.), men herefter er det en salgssituation mellem sælgeren og det potentielle medlem. Den dygtige sælger aflæser hurtigt kundens præferencer og lader det styre salgsargumentationen (er det økonomiske fordele, kursusmuligheder, er det solidaritet, at vi kan føre hans/hendes sag osv.)

Sælgermetoden er hurtig og effektiv. Den samler de lavthængende frugter op, giver stor lokal synlighed, og gør op med det ofte hørte "der er aldrig nogen, der har spurgt mig, om jeg vil være medlem"!

Sælgermetoden kan bruges som en "hurtig" måde at få flere medlemmer på en arbejdsplads og dermed opfylde 50% reglen. Det betyder bedre overenskomst-dækning og muligheder for at arbejde fagligt på arbejdspladsen

### **Valg af og kombinationer af strategi**

De to strategier kan glimrende fungere i kombination og i forlængelse af hinanden. Fx vil det særligt på små arbejdspladser være at skyde gråspurve med kanoer at anvende organisermetoden.

I HK HANDELS organisatorinitiativ har 6 afdelingssektorer valgt sælgermetoden og 1 afdelingssektor har valgt organisermetoden. Det har naturligvis haft betydning for rekrutteringen af den enkelte organisator, for fastsættelse af indsatsplaner og for opfølgning og feedback. Samtidig arbejder de "sælgende" afdelingssektorer naturligvis fagligt med arbejdspladserne og organisatorens salgsindsats følges op med overenskomstkraav osv. I HK HANDEL Hovedstaden, som har valgt at arbejde efter organisermetoden, er der netop sat gang i et forsøg med at hverve - efter sælgermetoden - den store andel af svenskere, der arbejder i hovedstadsområdet.

### **Konkrete resultater i organisatorinitiativets 1.år.**

Der er flotte resultater for hele projektet efter det første 1 ½ år, hvor der naturligvis også er gået tid til introduktion og oplæring.

Siden initiativet startede, har de 7 organisatorer indmeldt i alt ca. 1500 nye medlemmer i HK HANDEL.

Organisatorerne står for ca. ¼ af alle nyindmeldelser i HK HANDEL.

### **Dansk/Svensk organisatorinitiativ i Hovedstaden**

HK HANDEL har frikøbt en medarbejder fra vores svenske søsterforbund indenfor handelsområdet, Handels, ansat til at opsøge svenskere ansat i Danmark.

Udviklingen af øresundsregionen og arbejdskraftens øgede mobilitet i regionen nødvendiggør en tæt dialog og samarbejde mellem HK HANDEL Hovedstaden og Handels, Malmø.

Formålet er at sikre problemfrie overflytninger mellem Handels og HK HANDEL Hovedstaden og den anden vej for de - hovedsagelig - svenske butiksansatte, der arbejder i København i en periode.

I en 2-måneders forsøgsperiode har HK HANDEL frikøbt en medarbejder i vores svenske søsterforbund Handels, som sammen med en medarbejder fra HK HANDEL Hovedstaden har lavet opsøgende salgsarbejde i de butiksområder i Københavnsområdet, hvor der arbejder mange svenskere.

Initiativet har under de givne forudsætninger været en succes, idet det lykkedes at hverve knapt 25 svenske medlemmer og vi har samtidig fået et større kendskab til de problemstillinger, der opstår for de svenske medarbejdere i Københavns-området.

### **Koncentration af indsats**

Organisatorerne virker i dagligdagen spredt over hele landet. HK HANDELS sektorbestyrelse har dog besluttet, at kræfterne med jævne mellemrum skal koncentreres om et enkelt område. I løbet af 2010 har der derfor været afholdt to særlige indsatsuger - i uge 9 og uge 41.

I den første uge satte man særlig fokus på butikskæderne T. Hansen og JYSK, hvor en stor del af butikkerne blev besøgt.

Fokus var flere medlemmer i JYSK og flere medlemmer og overenskomster i T. Hansen.

Det blev en fantastisk uge, naturligvis med både op- og nedture.

I JYSK var man meget venlige, og der var i forvejen en flot organisationsgrad.

I T. Hansen gik det også fint. Nogle steder gik det dog noget trægt, da kædeledelsen på forhånd havde skrevet ud, at de ansatte ikke måtte tale med fagforeningen. Andre steder gav mailen fra ledelsen anledning til så stor nysgerrighed, at HK HANDEL var ventet med spænding.

Der var sat mål på medlemstal og overenskomster, så når det gøres op for de 5 afdelinger, der var ude i uge 9, ser det fint ud – Der kom over 60 nye medlemmer og 15 nye overenskomster.

I den anden uge, uge 41, blev der fokuseret på undertøj og hvidevarer.

En række kæder var udpeget på forhånd: Triumph, Change, Femilet, Hünkemøller, Elgiganten samt Punkt 1.

Vi må efterfølgende konstatere, at efterårsindsatsen var noget sværere sammenlignet med i foråret, men medlemmer har vi da fået.

I Elgiganten var det meget forskelligt, hvordan organisatorerne blev modtaget. Nogle steder blev de smidt ud, og andre steder var de velkomne.

Der er dog pt. ikke opnået nye overenskomster, men det er ikke umuligt, at der kan komme et par stykker, når hele opfølgningen er ovre.

I de fleste andre butikker var man imødekommende og venlige. Specielt i Change-butikkerne var personalet utilfredse over, at ledelsen ikke har indgået overenskomster.

Der arbejdes derfor nu med at få overenskomst i Changes egne butikker samt for de Triumph-butikker, der endnu ingen overenskomst har.

Efterårets mål for medlemstal og nye overenskomster, som følge af den koordinerede indsats, blev desværre ikke nået, selv om den ekstra indsats da resulterede i ca. 40 nye medlemmer.

I uge 4 i 2011 er der igen planlagt fælles indsats. Denne gang handler det om de selvstændige Brugser. Indsatsen foregår udelukkende i Sydjylland.

Planlægningen af ugen foregår i tæt samarbejde mellem afdelingen, landsklubben samt HK HANDEL centralt.

### **Elevarbejde**

Elevarbejdet har særlig høj prioritet i HK HANDELs faglige arbejde, i det det jo ofte er den ansattes allerførste kontakt med arbejdsmarkedet.

Systematik og opfølgning overfor alle nye elever indenfor HK HANDEL's område sikrer, at hver enkelt elev gerne skal få tilbudt at blive medlem af HK HANDEL.

Eleven møder HK flere gange i løbet af læretiden: Når eleven er på skoleophold på handelsskolen, på arbejdspladsen via tillidsrepræsentanten i dagligdagen eller når HK kommer på besøg. Og endelig via direkte kontakt, når HK ringer til hver enkelt elev.

Det er en langsigtet plan, der udarbejdes i tæt samarbejde mellem afdelingerne og sektoren. Der samles op på indsatsen to gange om året, så vi hele tiden kan forbedre indsatsen.

Praktikpladssituationen har i år bedret sig noget.



Indgåelse af uddannelsesaftaler i årets første 3 kvartaler ser sådan ud:

- Kontoruddannelserne: en stigning på 26 % (3.496 indgåede aftaler).
- Handelsuddannelsen: en stigning på 50 % (645 indgåede aftaler).
- Detailhandelsuddannelserne: en stigning på 26 % (4.466 indgåede aftaler).

Der har i øvrigt været en stigning i antallet af elevsager, hvor det har været nødvendigt at anlægge sag i Tvistighedsnævnet, hvilket jo fint viser den vigtige rolle, som fagforeningen kan spille også på dette område. Sagerne er afsluttet med et tilfredsstillende resultat for medarbejderne.

### **HK HANDELs 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.

### **HK HANDEL' øvrige ungdomsarbejde**

Der arbejdes i de enkelte landsforeninger og landsklubber med at inddrage de unge, således at de får lyst til at blive medlem og vedblive at være det. Ligeledes arbejdes der med at gøre de unge aktive i bestyrelsesarbejdet.

Herudover mødes HK HANDEL jævnligt med en repræsentant fra de forskellige afdelinger og sektorer.

I det følgende beskrives en række initiativer, der tages i dette forum, som efterfølgende implementeres enten centralt eller lokalt.

### **Kommunikation til de unge**

Det drøftes løbende, hvordan vi bedst muligt kommunikere til de unge om HK og vore fortræffeligheder, så de har lyst til at blive og fortsætte deres medlemskab, når de overgår til fuldt medlemskab.

Der lægges store kræfter i at få udbredt kendskabet til HK Ungdom via Facebook, og der er p.t ca. 4000 fans, hvilket må betegnes som en succes.

Dette arbejde fortsættes med uformindsket styrke.

Der bliver også lavet en indmeldelsesfane, hvor man kan angive, at man gerne vil kontaktes om medlemskab.

En af de vigtige opgaver i hele kommunikationen er at synliggøre fagforeningens fordele og faglige tilbud i forhold til de unge:

- At få medlemmerne til at kende deres rettigheder, overenskomst og HK's vigtighed for at sikre ordentlige forhold.
- At give medlemmerne kendskab til kurser og forsikringer og andre relevante fordele i medlemskabet.
- At medlemmerne ser HK som en indflydelsesrig organisation, der også politisk arbejder for at forbedre vilkårene for medlemmerne og opnår succeser.
- At HK Ungdom opleves som en attraktiv og aktiv organisation, hvor man har lyst til at engagere sig fordi der sker noget og fordi man får nye kompetencer.

HK Ungdoms digitale blad er blevet lukket i løbet af 2010, da der ikke var tilpas mange læsere. Bladet forsøgte at løfte dele af kommunikationsopgaverne. HK Ungdom er dog aktiv på flere andre fronter. Der holdes hvert år kurser for de unge. I 2010 og igen i 2011 udbydes kurser i hurtiglæsning, forhandlingsteknik og præsentationsteknik.

En særlig opgave i 2011 bliver at sætte fokus på det nye gratis medlemskab, som nu gælder for unge, der er under uddannelse og samtidig har et fritidsjob inden for HK's område.

Ungdomsarbejdet har også høj prioritet regionalt, hvor de lokale afdelinger besøger eleverne, herunder handelsskoleelever m.v. ude på skolerne for at gøre opmærksom på fordelene ved et medlemskab i HK. Erfaringerne fra disse handelskolebesøg m.v. udveksles, ligesom erfaringer for møder med de unge, udarbejdelse af invitationer m.v. deles i koordinationsgruppen.

### **Finansloven set med uddannelsesbriller**

Årets Finanslov indeholdt desværre en række besparelser på uddannelsesområdet. Bl.a.:

- AMU: Nedsættelse af statens godtgørelse (VEU) på kurser til 80 % af højeste dagpengesats. Fuld betaling for personer med videregående uddannelse.
- AVU: Forhøjet deltagerbetaling på almen voksenuddannelse og HF. Nedsættelse af statens godtgørelse (SVU) til 80 % af højeste dagpengesats. Halvering af støtteperiode til 40 uger. Fuld betaling for personer med en videregående uddannelse.
- Tilsvarende satsnedsættelser og afkortning af støtteperioden for de videregående uddannelser (fx merkonom).

Det er voldsomme besparelser og et mærkeligt signal i en tid, hvor ord som "videnssamfund" og "livslang læring" er på dagsordenen i snart sagt alle sammenhænge. Man må derfor også forudse, at kompetencefondene skal dække stadig større udgifter til uddannelsesopgaven.

### **Efter og videreuddannelse**

Retten til selvvalgt uddannelse bliver langsomt men sikkert taget mere i brug. For HK HANDELS medlemmers vedkommende indtil videre især på Kontor- og Lagerområdet.

Mange virksomheder har valgt selv at bruge midlerne gennem et uddannelsesudvalg med ligelig repræsentation af lønmodtagere og arbejdsgivere.

Også den centrale fond ([www.kompetencefonde.dk](http://www.kompetencefonde.dk)) viser stigende aktivitet.

Men det kan blive meget bedre, så for yderligere at sætte skub i brugen af disse uddannelsesmidler, er der i 2010 - i samarbejde med HK/Privat og Dansk Erhverv - forberedt og planlagt en markedsførings- og informationskampagne. Kampagnen gennemføres i 2011. Målgruppe bliver medlemmer, virksomheder og skoler.

### **Arbejds miljøarbejdet**

HK HANDEL arbejder altid for at skabe et godt arbejdsmiljø for alle medlemmer. Det betyder, at HK HANDEL både prioriterer det forebyggende arbejde på den enkelte arbejdsplads og det overordnede politiske arbejde med at skabe bedre rammer for arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

HK HANDEL prioriterer derfor også, at der hele tiden arbejdes på flere fronter – helt konkret i forhold til de enkelte arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer og branchearbejdsmiljørådene og overordnet i Arbejdsmiljørådet, i LO's Arbejdsmiljøpolitiske udvalg, overfor politikerne på Christiansborg.

### **Konference om arbejdsmiljø for HK HANDEL's Arbejdsmiljørepræsentanter**

Igen i 2010 har HK HANDEL afholdt en arbejdsmiljøkonference for alle arbejdsmiljørepræsentanter.

Der deltog 65 arbejdsmiljørepræsentanter fra hele landet i den to dage lange konference. Emnerne for konferencen var samarbejde om arbejdsmiljø og den nye arbejdsmiljøorganisation samt psykisk arbejdsmiljø. Konferencen var tilrettelagt, så der både var faglige input og udveksling af erfaringer om arbejdsmiljøarbejdet ude på den enkelte arbejdsplads.

### **Arbejdsmiljøorganisation – AMO**

Det var forventet, at 2010 i langt højere grad end tilfældet blev, ville blive præget af implementering af nye regler for, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres. Det blev ikke tilfældet. Hvorfor forklares nedenfor.

Tilbage i foråret 2009 afleverede et enigt udvalg, bestående af repræsentanter for arbejdstagere, arbejdsgivere og arbejdstilsynet, en række anbefalinger om ændringer af arbejdsmiljøloven til Beskæftigelsesministeren.

Ændringerne tog bl.a. sigte på at tilpasse den måde, hvorpå sikkerhedsarbejdet/arbejdsmiljøarbejdet fremover skulle organiseres, så der var større samhørighed med den struktur, der i øvrigt råder på arbejdsmarkedet i 2010.

Selv om der var tale om markante ændringer i forhold til de eksisterende regler, var det forventet, at ændringerne hurtigt ville blive formuleret i en lovtekst, som kunne forelægges Folketinget, der så i løbet en kort tid ville behandle de lovændringer, som er forudsætningen for, at de anbefalinger, som det enige trepartsudvalg havde afleveret, kunne danne baggrund for en ny bekendtgørelse.

Det skulle imidlertid vise sig at tage betydeligt længere tid for Folketinget end beregnet at behandle lovforslaget.

Men ikke nok med det. Da Folketinget omsider havde færdigbehandlet lovforslaget og dermed lagt grunden til, at parterne kunne omsætte enigheden fra anbefalingerne i en bekendtgørelse, løb arbejdsgiverne fra den enighed, de havde udtrykt førhen i forløbet.

Dels løb de fra de aftaler, der skulle føre til konkrete forandringer, dels løb de fra en aftale om, at bekendtgørelsen og de vejledninger fra Arbejdstilsynet, som skal gøre det muligt for de ansatte og for virksomhederne at omsætte ændringerne i praksis, skulle udsendes samtidig.

Bekendtgørelsen trådte i kraft d. 1. oktober 2010. Vejledningerne forventes først at ligge færdige et godt stykke inde i 2011. Helt uset og særdeles u hensigtsmæssigt.

### **Strategiplan for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø**

HK HANDEL har vedtaget en strategiplan for arbejdet med at udvikle det psykiske arbejdsmiljø for medlemmerne. HK HANDEL vil arbejde på at skabe gode jobs på gode arbejdspladser. Det vil vi bl.a. gøre ved at samarbejde med de tillidsvalgte ude på den enkelte arbejdsplads om at få sat fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Målet er, at HK HANDEL skal gøre en forskel for det enkelte medlem. Samtidig med vil HK HANDEL påvirke arbejdsgiverne til at arbejde positivt for et godt psykisk arbejdsmiljø, bl.a. ved at indgå aftaler om arbejdsmiljø, hvor det kan gavne medlemmerne.

Der skal for 2011 udarbejdes målrettede handlingsplaner i forhold til arbejdsmiljørepræsentanternes og TR's arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Det kan bl.a. gøres ved en kompetenceudvikling af arbejdsmiljørepræsentanter og TR og ved at styrke samarbejde mellem SU og AMO om udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø.

HK HANDEL vil have fokus på at få information om arbejdsmiljø ud til de enkelte arbejdspladser og medlemmer, bl.a. gennem afholdelse af medlemsmøder om psykisk arbejdsmiljø og gennem arbejdspladsbesøg.

### **HK HANDEL har udvalg 3 særlige fokusområder**

- **Krænkende adfærd**

Ansatte i supermarkederne er dem, der er allermost udsat for krænkende adfærd. Det handler både om mobning, sexchikane og vold fra kunder. Den europæiske aftale om vold og chikane er blevet implementeret i HK HANDEL's OK med Dansk Erhverv. De næste 2 år vil HK HANDEL i samarbejde med Dansk Erhverv arbejde med forebyggelse af krænkende adfærd i butikkerne.

- **Udbrændthed**

Både i supermarkeder og i de jobgrupper, der ligger under øvrig handel, har medlemmerne givet udtryk for, at de føler sig udbrændte. Ud over det har jobgrupperne under øvrig handel giver udtryk for, at de har svært ved at få arbejdslivet og familielivet til at hænge sammen. Så dette vil også være et særligt område, der skal arbejdes med.

- **Røveri**

Der bliver udført flere og flere røverier i både store og små butikker, så risikoen for at blive udsat for et røveri, er et af de helt store arbejdsmiljøproblemer for medlemmerne. Med henblik på at sætte særligt fokus på forebyggelse af røverier har HK HANDEL har i regi af BAR Handel afholdt en konference om forebyggelse af røveri og udarbejdet nyt materiale til arbejdspladserne om forebyggelse af røverier. HK HANDEL vil fortsat afholde medlemsmøder om forebyggelse af røverier og støtte op om medlemmer, der har været udsat for røverier.

### **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.

### **Planen for arbejdsmiljøarbejde frem til 2020**

HK HANDEL har sammen med den øvrige fagbevægelse deltaget i prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen frem til år 2020. De prioriterede områder, som der skal sættes særlig fokus på at forebygge, bliver: psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær og arbejdsulykker. Desværre har regeringen ikke villet lytte til arbejdstagersidens ønske om udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet. Det er en spareplan med fokus på at lette kravene til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, som også lægger op til at reducere Arbejdstilsynet, der betyder, at der vil blive ført mindre tilsyn med virksomhederne arbejdsmiljøindsats.

For HK HANDEL's medlemmer betyder det bl.a, at de ikke kan regne med at få støtte fra Arbejdstilsynet i bestræbelserne på at opbygge et godt arbejdsmiljø. Ud over dette har regeringen også reduceret midlerne til Branchearbejdsmiljørådene med 50 %. Det betyder, at den vejledning arbejdspladserne kan få til arbejdsmiljøarbejdet, bliver betydeligt mindre.

### **SU-arbejdet**

HK HANDEL støtter også de medarbejdere, der vælges til særlige opgaver i virksomhedernes samarbejdsudvalg. Vi har gennemført 2 SU Basis kurser i løbet af året – begge med maksimalt antal deltagere, og hvor deltagerne bruger os efterfølgende, når de har problemer eller spørgsmål. Vi har også udbudt 2 SU kurser for faglige kolleger. Kurserne blev dog ikke afholdt.

Det personalepolitiske arbejde støttes nu endnu bedre ved hjælp af en ny udgave af det virtuelle hjælperedskab (version 2 af Dynamisk Personale Politik). Det er mere brugervenligt, har flere funktioner og flere modeller for, hvordan man kan tilrette personalepolitik.

I november afholdte vi vores "Fælles Lands - SU konference med 88 deltagere - også en stor succes.

Endelig gennemførte vi i december prøvekurset "kreativt samarbejde". Kurset henvender sig både til TR, SU-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, og skal styrke det faglige samarbejde på virksomhederne.

### **TV-overvågning - Regler for tv-overvågning på kontoret og lageret**

Tv-overvågning må ikke bruges til at måle de ansattes effektivitet, og overvågning må kun sættes op, når der er et driftsmæssigt og sagligt formål.

Fælles regler for tv-overvågning på lagre og kontorer skal nu sikre, at overvågningen ikke bruges til urimelig kontrol af de ansatte.

Aftalen blev indgået i november 2010 mellem arbejdsgivere i Dansk Erhverv og fagforeningerne HK HANDEL og HK/Privat. Dermed er der nu lavet aftaler både for butiksområdet, lagre og kontorer.

Der er enighed om, at tv-overvågning ikke må anvendes til at overvåge og kontrollere medarbejdernes effektivitet. Ligeledes må optagelserne ikke senere anvendes til et formål, som er uforenelig med det formål, som medarbejderne er blevet oplyst om.

Et vigtigt led i aftalen er at sikre, at der er steder uden overvågning. Hvor det er driftsmæssigt muligt, skal der ifølge aftalen være en såkaldt overvågningsfri zone - altså en anerkendelse af, at medarbejdere ikke skal overvåges hele tiden. Det kan være psykisk belastende, er parterne enige om.

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.

### **De faglige historier fortælles videre**

Naturligvis er det faglige arbejde selve grundideen i fagforeningens arbejde. Men HK HANDEL prioriterer samtidig, at det er vigtigt også at fortælle omverdenen om vores faglige arbejde.

HK Handelsbladet er en væsentlig kilde til informationer for medlemmerne, og overgår fortsat andre informationskilder som for eksempel vores hjemmesider. Mange synes ganske enkelt, at det er rart at få bladet bragt til døren og kunne læse det i ro og mag, når tiden og lysten er der. Otte ud af ti får således deres information om HK via vores blade.

For at sikre, at bladet ikke bliver for dyrt, indførte vi sidste år, at der kan tegnes annoncer i bladet. Kun enkelte gange har vi måtte afvise annoncer, fordi vi syntes, at de var i strid med den grundlæggende faglige tanke. I alt har annoncerne i 2010 bidraget med 350.000 kroner til bladdriften.

Ved indgangen til 2011 har bladet fået nyt layout, så det fortsat fremstår moderne og inspirerende. I det nye år ændres også de særlige ekstra sider, som en lang række af vores medlemmer modtager via deres landsforening og landsklub.

HK HANDELs hjemmeside har også for alvor fået indarbejdet "levende" indslag i form af små tv-indslag om handelsområdet, lige som fagforeningen er at finde på Facebook og tilbyder en sms-service, hvor nyheder og faglige tilbud sendes direkte til mobiltelefonen.

### **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 i landsforeninger og landsklubber..

### **Merkur**

Året har stadig været præget af den økonomiske stagnation. Mange virksomheder inden for Merkurs område er afhængig af bl.a. byggesektoren, og her har der ikke været nogen fremgang at spore. Tværtimod har der også i 2010 været gang i spa-rekniven med dertil hørende fyringsrunder.

Andre steder har der vist sig et spirende opsving – men det går langsomt.

Det har betydet mere arbejde for de faglige repræsentanter inden for Merkurs område.

Hvilket naturligvis stiller større krav til organisationens evne til at bakke op om de faglige repræsentanter.

Det udmøntede sig bl.a. i Merkurs TR-konference. Her var der fokus på massefy-ringer, kompetencefonde og lønforhandlinger. Nogle af de problemstillinger, som tillidsrepræsentanterne bakser rundt med i dagligdagen.

I det forløbne år, har der været store bestræbelser for at få startet en brancheklub i HK Sjællands område. Desværre lykkedes det ikke i denne omgang, men Merkur er klar til et nyt forsøg.

Merkurs kursuskatalog har igen været årets medlemssucces. Kurserne havde i år fået en mere faglig drejning, så det var lidt spændende om vi stadig kunne tiltrække det samme antal kursister. Kurserne var stort set overtegnet samtidig med at kataloget røg gennem brevsprækken hos medlemmerne. Det er stadig imponerende, ikke mindst i disse tider, hvor det kan være vanskeligt at trække medlemmerne til aktiviteter andre steder i HK.

Kursuskataloget, der blev udsendt i 2010, blev også det sidste katalog i den traditionelle form. Fremover skal medlemmerne aktivt rekvirere en elektronisk udgave. Det bliver forhåbentlig starten på fremtidens elektroniske medlemsdialog.

### **Landsforeningen BYG & BO**

Landsforeningen BYG & Bo blev i 2010 nedlagt, da der ikke længere var mulighed for at vælge en fuld bestyrelse. Gennem de seneste år har den største og mest succesrige aktivitet, landsforeningen har haft, været virksomhedsgrupper.

Det var derfor også vigtigt for den resterende del af bestyrelsen samt delegeret-mødet, der nedlagde foreningen, at virksomhedsgrupperne fortsætter og HK HANDEL løbende ser på muligheden for nye virksomhedsgrupper.

HK HANDEL vil fortsat have fokus på området og registre denne særlige gruppe, så det for organisationen er muligt at identificere de enkelte medlemmer.

## **KBL**

Den faglige sammenslutning af landsklubberne indenfor de selvstændige Brugser og Kvickly'er samt hele Coop-området har i år haft mest fokus på overenskomstforhandlingerne. Forhandlingerne har været svære og har for alle overenskomsterne strakt sig over flere omgange. Arbejdsgiverne har på alle områder haft én ting – ikke den samme for alle områder – som har været svær for forhandlingsudvalgene at acceptere.

På det årlige møde for tillidsvalgte, blev der sat fokus på røverier, konflikthåndtering og den svære samtale. Vigtige emner, der med flere besværlige kunder, færre ansatte og derved højere arbejdstempo samt desværre også flere røverier i butikkerne, er blevet mere aktuelle end nogensinde.

KBL har i 2010 holdt kurser for medlemmerne i forbindelse med fællesweekendkurserne, herunder et godt og velbesøgt kursus for sikkerhedsrepræsentanter.

I **Coop Butik** har en stor del af 2010 også stået i overenskomstens tegn. Der måtte to forhandlingsomgange til, før overenskomsten var i hus. Det var specielt teksten om den årlige lønsamtale og en bestemmelse om, hvordan det skal foregå, hvis arbejdsgiveren ønsker at modregne en ansat i forbindelse med minimallønstigningerne, der voldte problemer. Overenskomstresultatet endte dog med at blive ganske fornuftigt – specielt set i lyset af krisen – og som noget helt nyt, fik man en aftale om seniordage i overenskomsten.

I samarbejde med Handelskartellet, er der i 2010 startet et projekt for at få flere til at synes, at det er en god ide at være med i en rigtig fagforening og derved også få dem til at blive medlemmer. Her er en vigtig del af projektet at uddanne og ruste tillidsrepræsentanterne til at være aktive i denne proces.

**Selvstændige Brugers Landsklub (SBL)** har i endnu større grad end de øvrige klubber haft store udfordringer ved fornyelsen af overenskomsterne. Her er et krav fra arbejdsgiverside om halve tillæg til studerende, samt at arbejdsgiverne ikke vil forhandle overenskomsterne, før Coop Butik og Coop Mellemledere er færdigforhandlet, velvidende at de to overenskomster under klubbens område formentlig ikke er færdige før tidligst medio december 2010.

SBL er også en del af projektet med Handelskartellet, og har store forventninger til projektet, da det her er endnu vigtigere end i de øvrige klubber, at der kommer flere personer, der kan løfte opgaven med at organisere.

I **Coop Kontor/Logistik (CKL)** er der nu valgt TR alle de steder, hvor der kan vælges. Organiseringsprocenten er nogenlunde stabil – og ret høj, men da der i årets løb har været flere nedskæringsrunder, er medlemstallet alligevel faldet. Desværre er de mange nedskæringer specielt gået ud over medarbejdere, der har været længe i virksomheden. Der har derfor været flere sager i forbindelse med fyringerne.

Også for CKL's vedkommende var overenskomstforhandlingerne svære, og der måtte overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på flere arbejdssteder samt tre forhandlingsrunder til, før et resultat blev opnået.

**Coop Mellemledere** har også i år haft stor fokus på medlemshvervning. Selvom en konkurrerende forening gør, hvad de kan for at hverve medlemmer blandt ansatte under mellemlederoverenskomsten, er det alligevel igen i år lykkedes for klubben at opnå en pæn medlemsfremgang.

Selvom ingen andre ledere i Coop har fået lønforhøjelse, lykkedes det at få en lille lønstigning samt en lille stigning på søndagstillægget til mellemlederne.

**Landsklubben Irmabutikker (LIB)** har også i år været på faglig profil i en del af Irma butikkerne. Sammen med de besøg, tillidsrepræsentanterne i kraft af deres hverv kommer på til daglig, har det betydet, at de nedskæringer, der har været indenfor Irma i 2010, næsten ikke har kunnet mærkes på medlemstallet.

Ved overenskomstforhandlingerne blev der opnået seniordage, bedre barsel, lønstigninger, ret til lønsamtale og en modregningsbestemmelse, der gør, at modregning kun kan ske efter lokal beslutning og efter en samtale med den, der skal modregnes.

Klubben har i årets løb holdt kurser i forbindelse med fællesweekendkurserne, herunder et kursus i hvordan man takler røveri, vold og trusler.

### **Landsklubben Dansk Supermarked**

Året har på arbejdspladserne været præget af jubilæum i både Bilka og Føtex med deraf følgende store kampagner. Det har givet ekstra pres på arbejdet gennem hele året.

På trods af fest, farver og tilbud gennem hele året, har den faldende lyst blandt forbrugerne til at bruge penge ført til lavere omsætning og færre ansatte. Der er sparet på alt lige fra kantineomkostninger til personaleforbrug. Det har givet store udfordringer til tillidsrepræsentanterne i hverdagen, hvor de har forsøgt at luge de værste tidsler væk i buketten af besparelser.

I stedet for bare at stramme besparelæsskruen arbejder Føtex på en ændring af strukturen i de enkelte varehuse. Den nye struktur skal fremme samarbejdet på tværs i varehusene, og der bliver væsentligt færre ledere. Omlægningerne vil betyde ændringer i hverdagen for alle medarbejdere. Også i Bilka arbejder man på en smartere måde at fylde hylder op på og en slankere ledelsesstruktur.

Landsklubben arbejder i hverdagen med fastholdelse og hvervning. Fastholdelse i forhold til at tilbyde medlemmerne den faglige information, der er behov for. Hvervning i forhold til at tilbyde nye kolleger medlemskab af HK. Der er fortsat stor fokus på elever, og antallet af medlemmer blandt elever er det højeste nogensinde.

I samarbejde med afdelingerne er der valgt en del nye tillidsrepræsentanter. Af de 17 Bilka og A-Z er der kun 1 uden TR. I Føtex er 43 ud af 85 mulige dækket med TR. I Netto er det alene i Rønne på Bornholm, vi har valgt TR.

Tillidsrepræsentanterne mødes to gange om året, og der er godt fremmøde hver gang. Det vigtigste er at drøfte de problemstillinger og oplevelser, den enkelte TR har med til mødet. Der bliver dog også tid til lidt opsamling på generelle problemstillinger.

Landsklubben holdt i juni bestyrelseskonference på Bornholm og benyttede lejligheden til at besøge Netto og Tøj & Sko på øen. Det gav gode snakke i butikkerne og et par indmeldelser. Besøgene er fuldt op at endnu en runde i november, hvor landsklubben og HK Handel Hovedstaden tog en runde mere. Det skulle gerne udmønte sig i endnu en TR, men det vil 2011 vise.

### **Landsklubben Dagrofa**

Landsklubben havde et mål, at de Dagrofa ejede butikker, der ikke var blevet besøgt i 2009, skulle besøges i 2010. Det er ikke helt nået, men det er tæt på.

Der er lavet aftalt med de fleste afdelinger om besøgsrunde, hvor et bestyrelsesmedlem går med en lokal ud og besøger afdelingerne. Der er en enkelt aftale, der ikke er effektueret i 2010, men det bliver den i starten af 2011.



Der er igen i år afholdt SU konference med de faglige aktive i 3F, hvilket er en stor succes der vil blive gentaget, idet konferencen også bevirker, at der er flere ting, der løses mellem de lokale tillidsrepræsentanter uden de faglige organisationer.

Dagrofa koncernen er blevet selvadministrerende på kompetencefonden i år, hvilket har givet et spændende arbejde og en tættere dialog med Dagrofas ledelse. En af de ting, bestyrelsen vil have en særlig fokus på i 2011, er valg af tillidsrepræsentanter, idet der næsten ingen er i butikkerne, og det bærer bestyrelsesarbejdet desværre meget præg af, idet det alene er lager og kontoransatte, der er aktive i bestyrelsen.

### **Kæder i Danmark**

I lyset af krisen er der heller ikke i år kommet mange nye kæder. Der arbejdes løbende med at få overenskomst med kæder. I årets løb er det primært sket gennem fællesuger, som afdelingerne har været en del af gennem organisatorerne.

### **Landssammenslutningen BMF**

Landsforeningen havde traditionen tro en godt besøgt stand på bogmessen i november 2010 i Forum. Børnebogsprisen gik dette år til Sigurd Barret for 'Sigurd fortæller Bibelhistorier'. I 2010 har landsklubben haft fokus på, at der i 2011 skal vælges nye bestyrelsesmedlemmer til BMF. Det seneste initiativ er, at der er udsendt invitationer til et arrangement den 9. februar 2010, hvor interesserede BMF'ere inviteres til en diskussion rundt i København på bogcaféer for at drøfte fremtidens BMF. BMF's faglige kurser har også i 2010 haft god tilslutning.

### **Tiger/Zebra**

Medlemmerne i Tiger butikkerne har på egen krop mærket virksomhedens meget hurtige ryk ud af krisen. Det går godt i Tiger, og der åbnes flere butikker rundt om i landet, ligesom deres udenlandske eventyr er ved at tage fart. Vi har endnu ikke for alvor set konsekvenserne af liberaliseringen af lukkeloven, men medlemmerne er bekymret for senere åbningstider i det nye år.

I år forhandlede vi overenskomst med Tiger/Zebra, som resulterede i en lønfremgang for alle ansatte. Derudover har vi nu sikret øget barsel, bedre pensionsretigheder og fri grundlovsdag..

### **Magasin.**

Magasins nye ejere – Debenhams – er særlige glade for Danmark i år. Den britiske varehusgigant har haft et rigtigt godt år, takket været hovedsageligt Magasins imponerende regnskab. Magasins nye strategi med at øge pladsen til egne varer, samt at tage kvadratmeter plads tilbage fra koncessioner, vidne om en tro på egne evner.

Landsklubben har i 2010 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 2011 skal der igen fokuseres på hvervning af medlemmer, så vi får vendt den negative udvikling. Der skal planlægges et organisator initiativ i foråret, samtidig med at vi styrker synligheden af landsklubben i alle butikkerne.

Landsklubben tog også på studietur til London for at mødes med Debenhams ledelse, og høre om planerne for Magasin.

Landsklub formanden Jette Frederiksen var også på valg til AS bestyrelsen og blev genvalgt.

## **Bager- og konditormestrene i Danmark (BKD), Arbejdsgiverforeningen for Konditorer, Bagere (AKBC) og Danske Slagtermestre i Danmark (DSM) 7-Eleven og Blockbuster**

I 2010 blev overenskomsterne med ovennævnte arbejdsgiverforeninger fornyet. Der blev taget udgangspunkt i den ramme, som var opnået ved forhandlinger på butiksområdet, men resultatet blev tilpasset de enkelte overenskomstområder.

Der er afholdt kurser for afdelingsmedarbejdere om indholdet af disse overenskomster.

### **Servicestationer**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2010 fik HK HANDEL overenskomstdækket alle servicestationer, der var medlem pr. 1. marts 2010 af Servicestationernes Arbejdsgiverforening (SSA), der er en medlemsorganisation under DI 2. Indtil da havde HK HANDEL kun 7 SSA-stationer, der var overenskomstdækket, mens 3F havde overenskomst på de resterende omkring 300 servicestationer. Ved overenskomstfornyelsen blev alle servicestationer, der var medlem af SSA overflyttet til HK HANDELs Butiksoverenskomst med DI 2, og samtidigt ophørte 3F's overenskomst med SSA.

### **Det internationale arbejde**

Verdensøkonomien har i 2010 stabiliseret sig efter efterdønningerne af den finansielle krise. Der er spæde tegn på, at forbrugertilliden er vendt tilbage, og handlen er så småt ved at være på vej op. De ansatte i handelssektoren har overalt i verden oplevet, hvordan virksomhederne har afskediget medarbejdere under krisen, og det har betydet, at de resterende har arbejdet hårdere, hurtigere og på flere og flere ubekvemme tidspunkter.

Tendensen med skabelsen af større og større multinationale handelsvirksomheder fortsættes. De små bliver klemt eller opkøbt af de store. I Danmark er denne trend også til stede, 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 vigtigt, at vi gennem UNI kommer i dialog med IKEA, H&M, Carrefour, Lidl, Aldi osv. Omkring 80 % af HK HANDELs medlemmer arbejder i multinationale virksomheder eller virksomheder ejet af udenlandske kapitalfonde.

HK HANDEL bidrager derfor stadig aktivt i det europæiske og internationale arbejde. HK HANDELs formand Jørgen Hoppe engagerer sig stadig aktivt i UNI gennem sit formandskab af UNI Europa Commerce. I UNI Europa Commerce regi har HK HANDEL sat fokus på en lang række emner, som fremtidens handelsmarked i EU, lukkelov og søndagsarbejde, planlov, arbejdsmarkedspensioner, uddannelse inden for handelsområdet.

Det var også i år, at UNI holdt verdenskongres i Japan. HK HANDEL deltog i kongressen, hvor vi var med til at sætte fokus på kvinderepræsentation i UNI's ledende organer, samt vedtage en ny strategi, som skal fokusere på de multinationale virksomheder og globale aftaler. En strategi som skal sikre, at HK HANDELs medlemmers interesser varetages gennem vores mulighed for at påvirke det europæiske og internationale faglige arbejde.

HK HANDEL har igennem UNI forstærket vores dialog med EU's beslutningsorganer. Vi har et løbende samarbejde med EU Kommissionen, både igennem vores regelmæssige rundbordsmøder med de europæiske arbejdsgivere, men også direkte i forhold til EU lovgivning til gavn for de europæiske handelsansatte.

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 frugt, og i 2011 vil JYSK også have sit eget ESU til gavn for mange tusinde ansatte.

Globale aftaler er vejen frem, når man skal tackle de store multinationale virksomheder. De spreder sig over hele kloden, og UNI forsøger at skabe dialog med disse virksomheder, så vi sikrer os, at de alle steder er åbne over for faglige organisationer, og at de behandler deres ansatte med en vis ensartethed over hele kloden. Vi har i år haft løbende diskussioner med en række danske store handelsvirksomheder og indgåelse af globale aftaler. Både Bestseller og Jysk har vist interesse, og vi håber vi kan underskrive med dem i det nye år.

Nok mærkes krisen fortsat i det danske samfund og indenfor handelsområdet. Men set tilbage på et helt år er der mange positive oplevelser i det faglige arbejde.

HK HANDEL beviser dagligt, hvorfor fællesskabet er så stærk en tanke og en inspirerende måde til gode løsninger. En vigtig del af løsningen er at skabe det bedste arbejdsmarked og et godt arbejdsliv for hver enkelt medarbejder inden for vores branche.

Vi glæder os derfor til det nye år med nye spændende udfordringer!

---

## HK Kommunal

### Fyringer i kommuner og regioner

2010 har været præget af nedskæringer og fyringer blandt de ansatte i kommuner og regioner, og HK/Kommunal har i den forbindelse været i aktion på flere fronter. I forhold til medlemmerne har vi i samarbejde med HK-afdelingerne afholdt en lang række fyraftensmøder for at yde støtte til de medlemmer, der har oplevet at stå med en fyreseddel i hånden. I forhold til offentligheden og politikerne har HK/Kommunal sammen med ni andre fagforeninger gennemført en kampagne for at sikre velfærden og for at begrænse antallet af fyringer i det offentlige. Der blev bl.a. arrangeret et stormøde i Fredericia, hvor knap 4000 tillidsrepræsentanter var samlet. Mange politikere har uden at tænke på konsekvenserne opfordret arbejdsgiverne til at skære ned på administrationen. På den baggrund har HK/Kommunal udarbejdet to pjecer – ”En kommune i balance” og ”En region i balance” med en lang række fakta og undersøgelser, som viser, at det typisk går ud over effektiviteten på arbejdspladsen, hvis man skærer antallet af administrative medarbejdere ned. Pjecerne er sendt til tillidsrepræsentanterne og arbejdsgivere og politikere i kommuner og regioner.

### Centralisering af Borgerservice

Borgerserviceområdet i landets kommuner var i 2010 gennem en turbulent periode. Regeringen besluttede at centralisere en række opgaver, som fra midten af 2012 skal udføres af ATP. Beslutningen rummer store problemer både for kommunerne og for de medarbejdere, der er beskæftiget med opgaverne. HK/Kommunals borgerserviceudvalg har arbejdet politisk i forhold til beslutningen – og det har blandt andet resulteret i, at opgaverne bliver lagt fem steder i landet i stedet for ét sted, så nogle af medarbejderne har en mulighed for at følge med opgaverne til den nye arbejdsgiver. Samtidig har HK/Kommunal arbejdet for at sikre medarbejderne bedst muligt, bl.a. har vi i efteråret holdt medlemsmøder over hele landet. I alt 17 møder med nær ved 1000 deltagere tilsammen. Der er tydeligvis behov for at iværksætte initiativer over for de medlemmer, som på et tidspunkt skal overflyttes til ATP; men det er også klart, at der bliver et stort behov for at se på, hvilke muligheder der kan tilbydes de medarbejdere, der ikke kan tage imod tilbuddet om at flytte til ATP – eller som evt. ikke ønsker det. Derfor har HK/Kommunal besluttet sammen med KL at iværksætte et projekt, der kan fokusere på løsningen af en række af de vanskelige situationer, som vores medlemmer vil komme i som resultat af centraliseringen.

### Jobcentre

Et andet område, som har været i vælten i år, er jobcentrene. Her har medarbejderne knoklet for at betjene det stigende antal ledige under særdeles stramme vilkår. Regeringens finanslov, som blev vedtaget i november, gjorde det ikke bedre for de arbejdsløse – tværtimod. Regeringen valgte at spare en milliard på området ved blandt andet at nedsætte de refusionstakster, som kommunerne får fra staten for at aktivere ledige. Det betyder, at ansatte i mange jobcentre kan se frem til yderligere besparelser i 2011. HK/Kommunals beskæftigelsesudvalg har arbejdet for at forhindre besparelserne, bl.a. har udvalget haft foretræde for Folketingets arbejdsmarkedsudvalg.

Medarbejderne i jobcentrene har dog kunnet glæde sig over, at undersøgelser i årets løb har vist, at den privatiserede jobindsats ikke kan konkurrere med kommunerne, som er bedst til at få de ledige i job. Det viste sig i praksis i Køge Kommune, hvor det kommunale jobcenter i januar måtte overtage alle beskæftigelsesområder fra det private jobcenter Agens, som blev begæret konkurs. Også i Gribskov har det privatiserede jobcenter haft store problemer i årets løb.

### **Beskæftigelsesudvalget i aktion på jobcentrene**

HK/Kommunals beskæftigelsesudvalg har besluttet at en af de faglige døråbnere til jobcentrene skal være sagstallet på beskæftigelsesområdet. Indsatsen vil blive drøftet med afdelingsmedarbejdere med henblik på at holde medlemsmøder til foråret i de 7 afdelinger.

Efter opfordring fra HK/Kommunals beskæftigelsesudvalg og DS iværksætter Arbejdsmarkedsstyrelsen fokusgruppeinterview om afbureaukratisering af beskæftigelsesindsatsen. Specielt vedrørende områderne arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge.

### **Indsats for bedre arbejdsmiljø**

Den tragiske hændelse i Holstebro Jobcenter, hvor en ansat blev myrdet med en kniv af en klient, har samtidig med en række mindre men stadig alvorlige hændelser været anledning til, at HK/Kommunal har taget sikkerhed op i Branchearbejdsmiljørådet (BAR). Det er aftalt, at vi går i gang med en revision af voldspakken, hvor vi vil pointere nødvendigheden af de lokale krav til sikkerhed. På baggrund af den triste hændelse opfordrede vi til, at kommunerne gennemførte et sikkerhedstjek på arbejdspladserne, hvilket har været fulgt op flere steder.

Omkring trivselsaftalen har der været gennemført temadage med overvældende tilslutning i alle HK/afdelinger. Lidt over 600 har deltaget i arrangementerne.

Bestyrelsen har besluttet, at der skal udarbejdes et forslag til en ny arbejdsmiljøstrategi. Det sker bl.a. med baggrund i, at der bliver gjort rigtig meget i forhold til arbejdsmiljøproblemer, men alligevel kan vi konstatere, problemerne på nogle områder alligevel vokser. En ny strategi er derfor under udvikling.

### **Uddannelse**

Undervisningsministeriet er i gang med at revidere alle diplomuddannelser, så de bliver standardiseret i forhold til længde. Det får betydning for socialformidleruddannelsen, der med sine 120 ECTS point er dobbelt så lang som flertallet af diplomuddannelserne. Undervisningsministeriet har efter pres fra HK/Kommunal valgt at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se på, hvordan socialformidleruddannelsen kan tilpasses.

### **Udviklingsplaner bruges ikke nok**

Undersøgelser viser, at udviklingsplaner ikke bruges i det omfang, som vores medlemmer har krav på. Derfor besluttede bestyrelsen, at der skal strammes op på området. Der har været gennemført en rundspørge til cirka 1000 medlemmer om udviklingsplaner, holdt et uddannelsesseminar for afdelingerne og etableret en række TR-møder over hele landet.

Næste skridt er at kontakte andre organisationer og opfordre dem til at presse på for at få sat skub i udviklingsplaner og få overenskomstaftalen overholdt. Yderligere har HK/Kommunal plan om en indsats over for ledermedlemmer og borgerservicecentre.

### **Nedadgående kurve over antal elever vendt**

I mange år har vi konstateret, at der er blevet færre og færre elever i kommuner og regioner. Nu ser den nedadgående eller stagnerende udvikling ud til at være vendt. Uddannelsesnævnets seneste opgørelse viser, at der i august var indgået 541 uddannelsesaftaler i kommunerne – mod 445 i hele 2009. Også i regionerne er antallet af uddannelsesaftaler steget pænt fra 372 i 2009 til 414 frem til slutningen af august. Heraf er de 368 aftaler indgået med lægesekretærelever og 46 med administrative kontorelever.

### **Flere professionsbachelor**

139 studiesøgende er i år tilbudt studieplads på professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration, hvilket er en fordobling i forhold til året før. Det første hold studerende, der blev optaget på uddannelsen i 2008, er nu begyndt på studieretningerne og skal i uddannelsespraktik i foråret 2011. Praktikforløbet kommer til at give den første pejling på, hvordan aftagerne vil bruge den nye medarbejdergruppe.

De studerende ser ud til i det kommende år at tage de første skridt i retning af etableringen af en landsdækkende studenterorganisering. Uddannelsen udbydes nu fem steder i landet.

### **Fag og fremtid – nyt koncept for konferencer**

I juni blev den hidtil største konference med deltagelse af 800 medlemmer fordelt på 6 forskellige fag afholdt i Nyborg. Evalueringerne viste, at konferencen med seks fag samlet under samme tag blev en stor succes, og derfor har HK/Kommunals bestyrelse besluttet en gentagelse i juni 2012.

### **Turbo på digitalisering**

I starten af året afsluttedes et udviklingsprojekt mellem KL, BF og HK/Kommunal. Budskabet fra den afsluttende workshop lød: Der skal turbo på digitaliseringen (selvbetjeningsløsninger) samtidig med, at der er behov for at kunne betjene borgere gennem personlig, men ikke nødvendigvis face to face, vejledning og rådgivning.

### **Tandklinikassistentområdet**

Tandklinikassistentudvalgets store opgave i første halvdel af året har været at formidle budskabet om den nye videregående uddannelse i Odontologisk Praksis VOP. Udvalget har afholdt møder, der har været besøgt af 800 medlemmer. Første hold er begyndt på Århus Tandlægeskole med 30 elever. To til tre hold forventes at starte i begyndelsen af 2011.

### **OK'11**

Forberedelsen af OK'11 har fyldt meget i 2010. Den økonomiske ramme ved de kommende forhandlinger er begrænset, da reguleringsordningen gør, at vi begynder med et minus. Det har afspejlet sig i de i alt 401 forslag, der er indkommet. Forslagene har ud over løn fokuseret på emner som tryghed og kompetenceudvikling. I november blev forhandlingerne indledt, og der blev udvekslet krav med KL og Danske Regioner. HK/Kommunals formand Bodil Otto går til forhandlingerne med krav om, at reallønnen skal sikres for så mange som muligt, desuden vil formanden kæmpe for at bevare lokallønnen og tillidsrepræ-

sentanternes indflydelse på fordelingen. Større tryghed i ansættelsen og mere kompetenceudvikling er også en del af HK/Kommunals krav.

### **Lederes trivsel i fokus**

Lederes trivsel og samarbejde var et vigtigt fokuspunkt for chefgruppens arbejde i 2010. HK/Kommunal har i væksthuset taget initiativ til at fokusere på ledelse som et fælles anliggende, og et af resultaterne er materialet "Ledelse er (også) en holdsport", som er tilgængeligt på nettet. Chefgruppen er desuden i gang med at se på de problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere. Erfaringen viser, at en vanskelig situation kan forstærkes, hvis lederen ikke har tilstrækkeligt kendskab til aftalte procedurer. Under overskriften "fra kritik til opsigelse" venter chefgruppen at komme med en række gode råd til, hvordan sådanne situationer kan håndteres.

### **TR-uddannelsen**

I 2010 har der atter været et stort pres på TR-uddannelsen, hvilket har bevirket, at der er oprettet mange ekstraordinære kurser. På de første to TR-moduler er der udover de 20 planlagte kurser afholdt 7 ekstraordinære kurser. HK/Kommunal vægter TR-uddannelsen højt og arbejder løbende på at holde ventelisterne på et minimum.

### **Lønkommissionen**

Lønkommissionen, hvori HK/Kommunal var repræsenteret, afsluttede sit arbejde før sommerferien. I sit omfattende arbejde har kommissionen blandt andet dokumenteret, at der på en række områder ikke er ligeløn. Konklusionerne fra lønkommissionen indgår i arbejdet med forberedelse af OK'11.

### **Principielle sager**

1. Sag om passende stilling til tidl. socialdirektør vundet i landsretten:

HK/Kommunal anlagde sag mod medlemmets ansættelseskommune med påstand om rådighedsløn p.g.a. stillingsnedlæggelse subsidiært aktuel egenpension. Sagen handlede om, hvorvidt vort medlem, der var kommunalt ansat tjenestemand – da han i forbindelse med kommunalreformen blev overflyttet fra stillingen som socialdirektør til stillingen som chef for borgerservice – blev tilbudt en passende stilling i tjenstemandsretlig forstand, og hvorvidt den tidligere stilling må anses for nedlagt.

Medlemmet blev mod eget ønske pålagt at overtage stillingen og valgte i den forbindelse at sige sin stilling op med påstand om, at den tilbudte stilling ikke var passende. Da Køge Kommune ikke var enig i synspunktet, oppebar medlemmet ikke egenpension. HK/Kommunal har nu både vundet sagen ved byretten og senest i februar 2010 ved landsretten. Dommen betyder, at medlemmet får aktuel egenpension med tilbagevirkende kraft fra 1. september 2006.

2. Afskedigelser med politiske undertoner

HK/Kommunal er i færd med at anlægge 2 sager ved byretten om usaglige afskedigelser af 2 topchefer. Begge afskedigelser har politiske undertoner, der har karakter af, at der som følge af et politisk systemskifte ved kommunalvalget i november 2009 ikke længere var tillid til et antal chefer i Kolding Kommune. Det kaldes magtfordrejning og er ikke tilladt.

### 3. 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, der blev aftalt ved OK'08. 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 forgæves afholdt forhandlinger med kommunen og har derfor besluttet at videreføre sagerne ved det fagretslige system.

#### Projekt flere medlemmer

For at øge tiltrækningen af ny medlemmer besluttede HK/Kommunals forbundssektorbestyrelse i foråret 2010 via et toårigt projekt at sætte fokus på de kollegaer i kommuner og regioner, som ikke er medlemmer. HK/Kommunals organisationsgrad er på 73,5 %. Det er pænt i HK-sammenhæng, men tallet er trods alt udtryk for at over hver fjerde står udenfor det faglige fællesskab i den overenskomstbærende fagforening. Til sammenligning er organisationsgraden på hele de offentlige arbejdsmarked ca. 82 %, så HK/Kommunal har en del at nå.

HK/Kommunals forbundssektorbestyrelse har besluttet, at alle HK-afdelinger som minimum skal hæve deres organisationsgrad med 1 % pr. år, indtil de når 80 %. HK/Hovedstaden skal dog hæve deres procent med 2 pr. år.

#### Medlemsudvikling

Trods store intentioner om at fastholde 2009's positive medlemsudvikling, er det desværre ikke lykkedes i 2010. Faktorer som finanskrisen og regeringens loft over fradrag for faglige kontingenter på 3000 kroner vurderes at have fået medlemmer til at overveje deres medlemskab af HK. Ligeledes har beslutningen om at overflytte medlemmer ansat ved KMD fra HK/Kommunal til HK/Privat i marts måned, haft betydning for udviklingen. I alt 1.474 medlemmer blev overflyttet.

Modsat har HK/Kommunal sagt goddag til omkring 60 grafiske medlemmer, der er ansat i kommuner og regioner. Det skete på baggrund af en urafstemning blandt medlemmerne.

I alt 50.982 erhvervsaktive stod ved udgang af november 2010 som medlemmer af HK/Kommunal - et fald på 2.044 medlemmer i forhold til årets begyndelse.

Selvom tilgangen af medlemmer har været faldende, er det positivt, at flere medlemmer har påtaget sig hverv som tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, hvilket fremgår af oversigten:

Tillidshverv	2009	2010	+/-
Tillidsrepræsentant	1.289	1.345	+ 56
Arbejdsmiljørepræsentant	1.126	1.143	+ 17

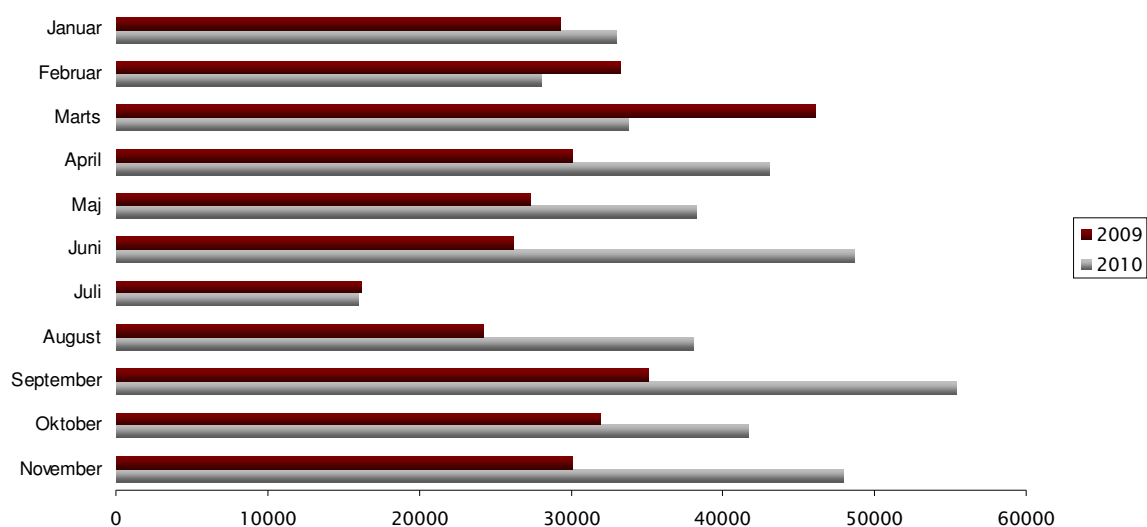


## Relancering af Kommunalbladet

Kommunalbladet blev lige før sommerferien moderniseret både med hensyn til indhold og layout. Bladet har fået en mere pågående og kritisk tilgang til udviklingen i kommuner og regioner, samtidig med at der fortsat skal være fokus på det enkelte medlem og dennes situation. Umiddelbart ser det ud til, at medlemmerne har taget godt imod det nye blad. En undersøgelse, som DG Media har gennemført i efteråret, viser, at bladet har fået endnu flere tilfredse læsere, og at mange medlemmer værdsætter, at de får et blad leveret fra deres fagforening. 71 procent af medlemmerne læser halvdelen af bladet eller mere. For mange af de medlemmer, som ikke har problemer i deres arbejdsliv, er bladet den vigtigste kontakt med fagforeningen.

## Flere besøgende på hjemmesiden

Tallene taler sit eget, tydelige sprog. Hjemmesiden har oplevet stor fremgang i 2010 når man måler på antallet af besøgende.

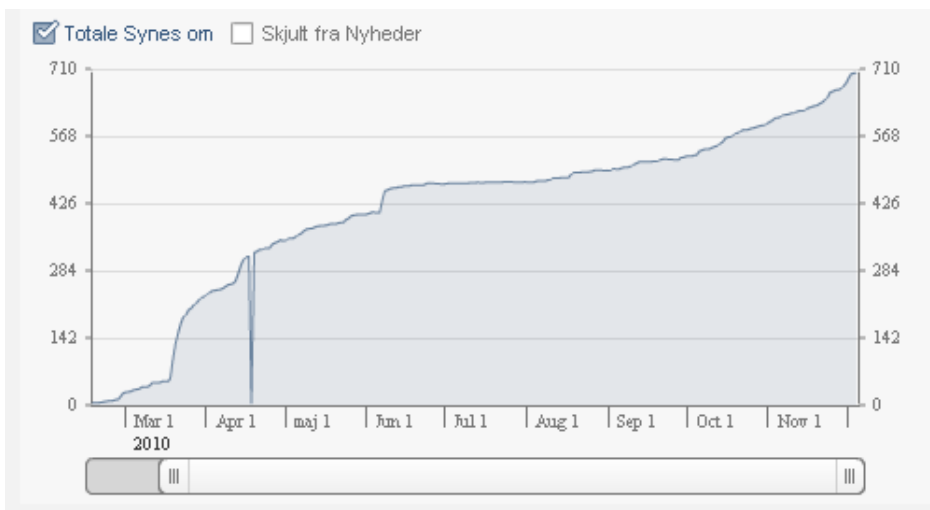


Den store fremgang skyldes til dels, at nyhedsbrevet nu kommer ud til endnu flere, som dermed klikker sig ind på hjemmesiden. Men også et større fokus på at sprede kendskabet til hjemmesiden på andre platforme har båret frugt. Desuden er antallet af henvisninger fra Kommunalbladet til hjemmesidens indhold steget.

## HK/Kommunal på Facebook

I foråret 2010 lancerede HK/Kommunal vores egen Facebook-side, så medlemmer og andre interesserede kan følge med i nyheder samt diskutere, kommentere og stille spørgsmål til HK/Kommunal.

Der er også mulighed for at interagere med os i forskellig grad. Blandt andet ved at sende billeder og video ind til konkurrencer, tilkendegive, at man synes godt om artikler og opslag og meget mere. Per 8. december har HK/Kommunals Facebook-side 711 tilmeldte. Målet er at nå op på 2000 tilmeldte inden august 2011. Medieudviklingen betyder, at sociale medier bliver et vigtigere og vigtigere værktøj i forhold til nyhedsformidling over for især yngre målgrupper.



### Nyt nyhedsbrev

I 2010 har HK/Kommunals elektroniske nyhedsbrev gennemgået en stor, positiv udvikling. Nyhedsbrevet blev i foråret fornyet, så det nu fremstår med billeder, historier og annoncer. Det sendes til 37.000 email-adresser, og medlemmerne kan læse om deres fag og om udviklingen i kommuner og regioner, sådan at de er godt klædt på i forhold til viden om deres arbejdsliv.

Nyhedsbrevet fokuserer meget på netop nyheder og er samtidig en vigtig kanal i forhold til at kommunikere budskaber til medlemmer og andre interesserede. De tre øverste historier i nyhedsbrevene bliver oftest læst på hjemmesiden mere end 1.000 gange på en måned. Vores nyhedsbrev har en meget flot åbningsrate i nærheden af 40 %. Det svinger dog fra uge til uge. Desuden er der langsomt ved at komme hul igennem til annoncørerne. Top-ti over åbninger ser således ud:

År	Uge	Åbninger
2010	33	17.394
2010	21	16.641
2010	24	16.639
2010	25	16.460
2010	37	16.207
2010	20	16.132
2010	18	15.974
2010	23	15.450
2010	15	15.281
2010	26	15.144

### Personalepolitisk undersøgelse

I efteråret gennemførte HK/Kommunal den store personalepolitiske undersøgelse, hvor over 2000 medlemmer af HK/Kommunal er blevet spurgt om deres arbejdsforhold. Helt overordnet viser undersøgelsen en høj grad af tilfredshed med arbejdsforholdene – dog med tre undtagelser, nemlig i jobcentre og ydelsescentre samt på lægesekretærområdet og på it-området. Undersøgelsen vil blive genstand for arbejdsmiljø-indsatsen de kommende år.

## **DL – Patient – Administration - Kommunikation**

### **Ny formand i DL**

Fra årsskiftet blev den tværgående landsforening DL en del af HK/Kommunal. I løbet af året har der være gennemført analyser af, hvordan man kan styrke HK's arbejde i forhold til lægesekretærene, og i december blev det besluttet, at DL's sekretariat skal fuldt integreres i HK/Kommunals sekretariat med henblik på at kunne yde lægesekretærområdet en større opmærksomhed og understøtte det stærke DL-brand.

På et ekstraordinært delegeretmøde i DL i juni skete der et generationsskifte i bestyrelsen, som blev totalt fornyet. Formanden for DL Birgitte Ussing trak sig tilbage i løbet af året og blev afløst af Soile Friis, der vandt kampen om formandsposten mod den anden formandskandidat Susanne Krieger.

### **Fyringsrunder på sygehusene**

Stort set alle regioner gennemførte i 2010 besparelser og fyringsrunder blandt medarbejderne på landets sygehuse. Det ramte også mange lægesekretærer og sundhedsservicesekretærer. Baggrunden for besparelserne er problemer med styringen af sygehusenes økonomi.

Regeringen har bl.a. sat forventningerne til efterspørgslen på behandling urealistisk lavt i de økonomiaftaler, der er lavet med regionerne.

HK/Kommunal og DL har udført et stort politisk arbejde for at få en langsigtet løsning på sygehusenes økonomi. Sammen med en række andre faglige organisationer på sygehusområdet bl.a. Sundhedskartellet, FOA og lægeorganisationerne lavede HK/Kommunal i foråret et fælles politisk udspil, der giver et bud på en ny styring af sygehusene. Der blev udarbejdet en debatpjece: "Sygehuskrisen 2010 – Hvordan undgår vi nye kriser i fremtiden?", som bl.a. indgik i et møde mellem sundhedsminister Bertel Haarder og organisationernes formænd i juni 2010. Her deltog HK/Kommunals formand Bodil Otto.

Ud over det politiske arbejde har HK/Kommunal også deltaget på medarbejdermøder med støtte og vejledning til berørte medarbejdere.

### **Task-force om opgaveglidning i sundhedsvæsenet**

DL har med sekretariatsleder Ole Gregersen deltaget i den gruppe af embedsmænd, der blev nedsat som en del af 3-partsforhandlingerne 2007 til at kigge på opgaveglidning i sundhedsvæsenet. Den såkaldte task-force har i forsommeren afsluttet sit arbejde - "En styrket indsats for at fremme fleksibel opgavevaretagelse på sundheds- og ældreområderne". Task-forcen har udarbejdet et katalog med 20 eksempler på god praksis, blandt andre fra lægesekretærernes område. Der følges i efteråret 2011 op på indsatsen.

For at understøtte DL's arbejde i task-forcen er der etableret en ny hjemmeside [www.opgavedeling.dk](http://www.opgavedeling.dk). Intentionen med hjemmesiden er via konkrete eksempler fra dagligdagen at sprede viden om opgavedeling, ændrede arbejds gange og andre innovative tiltag.

I juni fremsendte DL's formand Soile Friis brev til sundhedsministeren vedlagt et katalog med 40 eksempler på lægesekretærer, der har skabt effektive opgaveløsninger ved at påtage sig nye opgaver.

### **Referencegruppe om opgaveglidning**

Der er i regi af Danske Regioner nedsat en referencegruppe for opgaveglidning i sundhedsvæsenet, hvor HK/Kommunal og DL er repræsenteret ved Ole Gregeren. Referencegruppen skal være med til at fremme mere effektiv opgaveløsning og styrke attraktive arbejdspladser i sygehusvæsenet. Initiativet indgår som led i aftalen mellem regeringen og Danske Regioner om regionernes økonomi for 2010.

### **Minitopmøde om det offentlige sundhedsvæsen**

Danske Regioner inviterede i oktober 2009 AC, FOA, FTF, KTO, Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, Foreningen af Speciallæger, HK/Kommunal, LO og Yngre Læger til en dialog om udfordringerne i det offentlige sundhedsvæsen. Det har resulteret i et fælles papir "Et stærkt offentligt sundhedsvæsen", der indeholder en erklæring om, at parterne er enige om, at det kræver et tæt samspil at imødegå sundhedsvæsenets fremtidige udfordringer. Samtidig vil parterne arbejde for et stærkt offentligt sundhedsvæsen, en sikring af kvaliteten, attraktive arbejdspladser og gensidig dialog på alle niveauer. HK/Kommunal (DL) har været repræsenteret via Bodil Otto på det politiske niveau.

---

## **HK Privat**

### **Branchesektion Transport og Turisme**

#### **Faglige sager**

På området har det været tydeligt at der har været flere elevsager, hvor elever bliver opsagt, fordi de ikke lige "passer" ind, også langt henne i deres uddannelsesforløb. De bliver opsagt med almindeligt varsel – vel vidende at man ikke sådan bare kan opsigte elever uden for prøvetid – der er således videreført et par principielle sager netop på denne problematik.

Det er tydeligt at branchen er hårdt ramt af en fortsat krise, som stiller utrolig hårde arbejdskrav til de tilbageværende medarbejdere.

#### **Overenskomster**

Året har været præget af overenskomstforhandlinger og forhandlinger omkring særbestemmelser, som der er en del af inden for netop denne branche. Forhandlingerne om særbestemmelserne har været besværet af at man fra arbejdsgiverside ikke umiddelbart vil anerkende en direkte implementering af mæglingforslagets indhold. Dette har naturligvis skabt en del uro blandt medlemmerne, men det meste er ved at været landet trods alt.

I Branchesektionen har man fortsat aktiviteten med at lave projekter med besøg på arbejdspladser i samarbejde med afdelinger og projektgruppen i sektoren. Det blev til et meget vellykket projekt i Nordjylland, hvor mange turist-arbejdspladser i hele regionen fik besøg af HK. En projektform der vil fortsætte i 2011, med forhåbentlig lige så stor succes.

Med baggrund i en tidligere rapport omkring arbejdsmiljø, hvor det blev påvist at denne branche har et meget dårligt arbejdsmiljø, blev der afholdt en arbejdsmiljøkonference for tillidsvalgte inden for branchen. Konferencen blev meget velbesøgt.

Inden for færgefarten i Danmark har 2010 været et år med fusioner, omlægningen og tilpasninger til at modstå fremtiden. Sektoren har i samarbejde med TR og afdelingerne deltaget i forhandlingerne for at sikre medarbejdernes fremtidige forhold i de "nye" virksomheder.

Der afholdes fortsat møde i TR kollegierne inden for Casino og Scandlines – og de er mere vigtige end nogensinde idet vigtigheden af koordination mellem TR er vigtige for at være godt klædt på til de forandringer og den udvikling der er i denne meget foranderlige branche.

## **Det Grafiske Område**

### **Faglig Voldgift gav 355.438 kr. til fyret Tillidsrepræsentant**

Den store bladkoncern Egmont Magasiner A/S forsøgte at klemme sig uden om en fratrædelsesgodtgørelse til en syg tillidsrepræsentant, men forsøget slog fejl, efter at HK/Privat rejste sagen. Egmont måtte betale 355.438 kroner til tillidsrepræsentanten. Det skete, efter at sagen blev afgjort i en faglig voldgift

Tillidsrepræsentanten, der havde været ansat på virksomheden i næsten 40 år, havde i de **sidste** otte år lidt af en alvorlig sygdom med meget sygefravær til følge.

Fem måneder, før tillidsrepræsentanten fyldte 60 år og var berettiget til en særlig fratrædelsesgodtgørelse, ønskede Egmont at fyre ham med den begrundelse, at han var så meget syg, at der forelå "tvingende grunde" til afskedigelsen – det, der skal til for at fyre en tillidsrepræsentant.

Men den faglige voldgift afslørede klart, at Virksomheden igennem de otte års sygdom havde udvist passivitet, havde ikke gjort brug af mulighederne for samtaler, indhentning af læge- og varighedserklæringer etc.

### **Medlemskonference i ITMK**

Branchesektionen IT, Medie og Kommunikation har 1 november 2010 afholdt den store medlemskonference på Christiansminde med 120 deltagere fra fredag til søndag.

Konferencens hovedtema var "uddannelse for livet - hele livet"

Der blev gennemført Workshops i selvvalgt uddannelse, identitetstyveri, fri software, moderne retorik, aktiv arbejdspladsklub, kroppens signaler og styr på stress. Skuespilleren Lars Bom holdt foredrag om mobning

### **Overenskomstforhandlinger 2010**

På det grafiske område var det lykkedes, at forhandle sig frem til en række protokollater med Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening, som lå klar, men på grund af problemerne med 50% reglen var de ikke underskrevet. Da Forligsmanden af uforståelige årsager valgte at offentliggøre en skitse til mæglingsforslag en uge før den officielt blev udsendt, blev protokollaterne ikke underskrevet, og det blev så i stedet mæglingsforslaget der gik ind på overenskomsterne med GA og DMA. Det samme blev også tilfældet med Emballageoverenskomsten dog blev der her aftalt nogle enkelte redaktionelle ændringer. Overenskomstfornyelsen på IT området og Reklameoverenskomsten med Dansk Erhverv Arbejdsgiver fulgte også mæglingsforslaget. På overenskomsten med De Grafiske er der med ikrafttræden den 1.7.10 forhandlet en regulering af overenskomsten som udover niveauet fra mæglingsforslaget indeholdt en række pæne forbedringer.

## **Overflytning af HK/Privats offentlig ansatte grafiske medarbejdere til HK/Stat og HK/Kommunal**

Ved en urafstemning blandt disse medlemmer af HK/Privat stemte 93,5% ja til overflytningen. Overflytningen skete 1.5.2010 og skal ses i lyset af at de offentlige grafiske overenskomster formelt og i praksis siden 2002 har fulgt KTO og CFU forligene ved overenskomstfornyelserne, hvor henholdsvis HK Kommunal og HK Stat indgår som de store forhandlingspartnere.

Det betyder, at også grafiske medarbejders overenskomstvilkår bedst muligt vil kunne videreudvikles og varetages af HK Stat og HK Kommunal.

## **Organisationsområdet**

### **"Samme vare i bagbutikken som i udstillingsvinduet"**

Vendingen bruges ofte af de faglige organisationer, når de skal forsvare deres medlemmers løn- og ansættelsesvilkår.

I sager, hvor de faglige organisationer er arbejdsgivere, har de selv lige så svært ved at leve op til denne holdning. Mange fagforeningsledere lever stadig ikke op til de krav, som de selv stiller til deres egne medlemmers ledere.

De fleste sager på organisationsområdet handler om usaglige afskedigelser og overenskomstfornyelser. Selv om organisationsområdet også omfatter andre organisationer som idrætsforeninger, humanitære organisationer m.v., er det næsten udelukkende inden for de faglige organisationer, at sagerne opstår.

### **Usaglige afskedigelser**

I flere afskedigelser end tidligere konstateres brud på forskelsbehandlingsloven, idet de ældste medarbejdere eller medarbejdere med en funktionsnedsættelse fyres først ved nedskæringsrunder i organisationerne.

I stigende grad ses der tilfælde, hvor medarbejdere, der i en periode ikke er helt så effektive som tidligere gå grund af stress eller sygdom, møder meget lidt tolerance hos deres arbejdsgivere. Medarbejderen "overses" eller chikaneres ligefrem. Det påvirker medarbejderens selvværd og arbejdsglæde og resulterer ofte i en længerevarende sygdomsmeddelelse med en eventuel afskedigelse til følge.

### **Manglende anerkendelse af overenskomsten med HK**

I forbavsende mange tilfælde anerkender arbejdsgivere i faglige organisationer ikke HK's organisationsområde. Det er især 3F afdelinger, som ikke vil anerkende eksisterende overenskomster med HK og dermed løn- og arbejdsforholdene for HK'erne ansat i 3F afdelinger.

Desuden ansætter 3F i mange tilfælde medarbejdere på kontrakt uden om overenskomsterne. En a-kasse medarbejder får for eksempel en ny stillingsbetegnelse som faglig a-kassemedarbejder, hvorefter de får besked på at være medlem af 3F, da de ifølge 3F ikke længere er omfattet af HK overenskomsten.

### **Fusion mellem TIB og 3F**

I forbindelse med de kommende fusioner mellem TIB og 3F afdelingerne, der påbegyndes den 1. januar 2011, reduceres der allerede nu i medarbejderstaben hos TIB, og vilkårsændringer er varslet i stor stil for tilbageværende medarbejdere.

En udfordring for i kommende år vil være at fastholde eller genetablere overenskomstforholdene for administrativt personale i de nye 3F afdelinger.

### **Organisationers aktiviteter i 2010**

Branchesektionen har afholdt en række meget forskelligartede aktiviteter, som afspejler medlemmernes ønsker om at deltage aktivt og kompetent i organisationernes faglige arbejde – både som medlemmer af HK og som ansatte i politiske organisationer:

- Arbejdsmarkedspolitisk konference
- Teambuilding til søs
- Politisk Kulturel Konference
- Beskæftigelsespolitisk temadag
- Bliv skræmmende klar i mæglet – et kursus i retorik
- Elevkonference
- Ligestillingskonference - Er vi alle født lige?
- Et spring videre – temadag med fokus på personlig udvikling

### **Branchesektion Privat Service**

#### **Faglige sager**

På boligområdet har vi haft en del sager vedrørende boligsociale medarbejdere. Problemet er at mange boligforeninger har lavet individuelle kontrakter til medlemmerne i stedet for at lade dem være omfattet af vores overenskomst. Nogle af sagerne er blevet løst, men ikke alle, de vil blive afgjort i Den Permanente Voldgiftsret.

Der ansættes også på boligområdet studentermedhjælpere uden at overenskomsten giver hjemmel hertil. Dette indbringes ligeledes for Den Permanente Voldgift.

Der er på dette område tale om en helt ny overenskomst og vi forventer at få afklaret nogle af problemstillingerne ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2011.

Der har i årets løb været mange sager på Call-center området. Det er et område der skal holdes i kort snor. Det er vigtigt at vi får flere overenskomster på området, idet det giver mere ro og bedre forhold, men det er også et område hvor der er stor udskiftning af medarbejdere.

Det er også et område hvor der er rigtig mange elevsager. Heldigvis er de fleste sager om manglende pension, fritvalgslønkonto og feriefridage. I næsten alle sager er der også tale om mangelfuldt ansættelsesbevis idet uddannelsesaftalerne ikke er udfyldt korrekt, hvilket også er grund til tvisten idet eleverne ikke har kendt deres rettigheder i henhold til overenskomsten, fordi det ikke er oplyst hvilken overenskomst der er gældende.

Branchesektionen består af 22.976 medlemmer fordelt på ca. 50 forskellige områder, f.eks. Boligområdet, Arbejdernes Landsbank, Alka, Advokatområdet, Revisionsområdet, Call-centre, bedemænd.

Bestyrelsen består af en formand og 10 bestyrelsesmedlemmer, den er dog blevet lidt mindre her lige inden delegeretmødet idet der i perioden er en del bestyrelsesmedlemmer der har måtte forlade bestyrelsen.

Bestyrelsen har i år bl.a. beskæftiget sig med Synlighed og profilering, aktivitet for medlemmer ansat på små arbejdspladser hvor der ikke kan vælges tillidsrepræsentanter, ligeløn og ligestilling. Herudover har vi lavet en del arrangementer for medlemmerne, her kan nævnes: førstehjælpskurser, kurser i krisehåndtering, virksomhedsskatteordning og Ajour medtvangsaktioner, fyraftensmøder 3 steder i landet om Forårspakken, samt i samarbejde med øvrige branchesektioner Politisk Kulturel konference og en konference for elever og elevansvarlige.

Branchesektionen er i samarbejde med HK/Midt og Dansk Firma Idrætsforbund i gang med uddannelse som sundhedsambassadør. Der søges Forebyggelsesfonden til et Pilotprojekt om Sundhedsfremme via foredrag, fysiske aktiviteter mv. Branchesektionen har også i samarbejde med Randers, Kolding og Roskilde handelsskoler udbudt kurser i bl.a. Anvendelse af regneark til talbehandling, Design og automatisering af regneark samt fletning af dokumenter til masseproduktion.

Branchesektionen holder delegeretmøde i januar 2011 hvor der skal vælges/udpeges ny bestyrelse efter de nye regler.

## **Branchesektion Produktion**

### **Faglige sager**

Det er tydeligt at der er et stigende antal sager indenfor produktionsområdet. En del af sagerne skyldes den krise der har ramt landet og de store industrivirksomheder, men også mange små virksomheder er blevet ramt. Der ses også en stigning i antallet af sager hvor medarbejdere opsiges hvor vi har mistanke om at det er på grund af alder, måske en medarbejder der ikke arbejder på fuldt tryk, eller medarbejdere der ikke lige har fået sig opkvalificeret til det niveau som arbejdsgiveren mener man skal have. I mange af sagerne kan det være svært at bevise den "rigtige" opsigelsesårsag, idet både omstruktureringer og besparelser er ord som rigtig mange arbejdsgivere har lært sig. Der ses en tydelig tendens i de afsagte domme at virksomhedernes svage økonomi vejer tungt.

I perioden er det forsøgt at føre sager på dækningsområdet, uden det store held. Et par sager hvor det specielt var it området er tabt, så det overvejes meget nøje om der skal føres yderligere sager når arbejdsgiverne angriber vores dækningsområde.

### **Nye overenskomster**

Der har også i 2010 været fokus på at få oprettet overenskomster der hvor 50 % reglen er opfyldt. En indsats hvor både telefonisk kontakt, personlig kontakt er brugt. Der er indgået rigtig mange overenskomster i 2010, hvilke også gør at 50 % reglen kommer under pres.

Branchesektionen har i 2010 haft fokus på synlighed, flere medlemmer, uddannelses tilbud og tilbud målrettet tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

Derudover er der ligeledes blevet sat fokus på overenskomstforhandlingerne og 50 % reglen.

Der afholdes stadig netværksmøder 2 gange årligt med erfaringsudveksling og et fagligt tema. Det er trods flere forsøg ikke lykkedes at få etableres flere netværk i årets løb.

Branchesektionen afholder delegeretmøde i januar 2011.



## **Branchesektion Sundhed og Velvære**

### **Principielle sager**

#### **Deltidsloven**

Medlem blev fyret, da denne afviste at gå fra 24 timer til 37 timer om ugen. Af helbredsmæssige grunde, kunne medlemmet ikke arbejde på fuld tid.

Sagen blev rejst efter deltidsløven subsidiært FUL § 2b.

Vi vandt sagen i Byretten, hvor arbejdsgiver blev dømt til at betale medlemmet, hvad der svare til 9 måneders løn.

Modparten ankede sagen til Østre Landsret, hvor sagen blev berammet til den 4.10.2010.

I Landsretten tabte vi sagen. Landsrettens lagde bl.a. følgende til grund:

Det er ubestridt, at deltidsløven finder anvendelse i en situation som den foreliggende, hvor en deltidsansat lønmodtager afskediges, fordi lønmodtageren har afslået at arbejde på fuld tid.

Men som det er fastslået af Højesteret, begrænser deltidsløven ikke en arbejdsgivers ret til at foretage afskedigelse ud fra et sagligt skøn over behovet for arbejdskraft.

Landsretten finder det efter bevisførelsen godtgjort, at virksomheden havde et driftsmæssigt behov for at øge antallet af medarbejdere. Det fandtes endvidere godtgjort, at det af driftsmæssige hensyn ville være en fordel hvis disse timer kunne tilvejebringes ved at udvide arbejdstiden for en eller flere af de deltidsansatte medarbejdere og at det var nærliggende at ændre klagers arbejdstid fra 24 til 37 timer pr. uge.

Da afskedigelsen på den anførte baggrund må anses for sagligt begrundet i omstrukturering i virksomheden, har klager ikke krav på godtgørelse efter deltidsløven og ej heller krav på en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, hvorfor landsretten tager indklagedes krav om frifindelse til følge.

I HK er vi ikke enige i dommen, så det overvejes at søge 3. instans, da denne efter HK's mening forkerte dom, kan have vidtrækkende konsekvenser.

#### **Funktionær eller ej**

Det er ikke afklaret, om fitness instruktører er funktionærer.

Vi har en sag med en Fitnessinstruktør, hvor LG har været inde over. I første omgang ville LG ikke dække medlemmets tilgodehavende, men valgte efterfølgende at betale noget af medlemmets tilgodehavende. Men umiddelbart mener LG ikke, at medlemmet er omfattet af minimal-erstatningen i funktionærloven. Derfor er det uklart for Jurkom, hvorfor LG anerkendte medlemmets opsigelsesvarsel.

Sagen bliver føret civilretsligt for at afklare om medlemmet er at betragte som funktionær eller ej.

Vi har ønsket den civilretslige sag henvist til Sø- og Handelsretten, da den er meget principiel, og det har vi fået medhold i. Sagen er berammet til den 11. maj 2011.

Vi er i den forbindelse blev oplyst af Jurkom om, at selv om vi skulle vinde sagen, så vil det **ikke** betyde, at der kommer en afklaring af, om fitness-instruktører er funktionærer eller ej.

Det vil **ALTID** være en konkret vurdering, hvor man ser på den procentvise andel af udførte arbejdsfunktioner - om det er funktionærfunktioner eller ej. Det betyder, at vi ikke med denne sags afgørelse får en "principiell afklaring af retstilstanden".

Det eneste principielle der vil kunne udledes af en kommende dom er, om funktionerne "... vejledning i forhold til kost og træning / vejning og træningsrådgivning" anerkendes som klinisk bistandsydelse eller ej.

Det er selvfølgelig også vigtigt nok, da mange fitness-instruktørernes dagligdag består af bl.a. netop disse arbejdsfunktioner. Men det løser ikke hele funktionærsituationen for fitness-instruktørerne, da der ville skulle foretages en konkret vurdering i hver enkelt sag, der afgør om fitnessinstruktøren er funktionær eller ej.

## **Overenskomster**

### **Fitnessområdet**

I HK er vi godkendt til at organisere Fitnessinstruktører og vi organiserer dem både fagligt og A-kassemæssigt.

Fitness World.

I 2010 blev der endelig indgået særoverenskomst med Fitness World. Overenskomsten kom på plads efter vi havde varslet konflikt overfor virksomheden og med opbakning i form af sympatikonflikt fra byggefagene og andre LO forbund fik vi dem til forhandlingsbordet. Overenskomsten trådte i kraft pr. 1. november 2010. Fitness World er medlem af DEA.

S.A.T.S.

Særbestemmelser - til DE Kontor - Lager, blev genforhandlet og trådte i kraft pr. 1. marts 2010. S.A.T.S. er medlem af DEA.

Fresh Fitness.

HK/Hovedstaden og HK/Privat forhandlede en særoverenskomst på plads med virksomheden. Overenskomsten træder i kraft pr. 1. december 2010. Fresh Fitness påregner at udvide til ca. 10 centre rundt om i Danmark. Fresh Fitness er ikke medlem af en arbejdsgiverforening.

Fitness.dk

I skrivende stund er der forhandlinger i gang med Fitness.dk. Særoverenskomsten kommer formentlig langt hen ad vejen til at ligne den der er indgået med Fitness World. Ikrafttræden er endnu ikke aftalt. Fitness.dk er medlem af DEA

Landsoverenskomst for Fitnessbranchen under Dansk Erhverv Arbejdsgivere.

HK/Privat og DEA drøfter stadig muligheden for at indgå en Landsoverenskomst på området. Hvornår en sådan vil være klar kan endnu ikke meddeles. Indtil en landsoverenskomst er på plads, kan afdelingerne godt indgå særoverenskomster med fitnessvirksomheder i deres område.

## **DEA og HK/Privat – Privathospitaler**

Vi var så småt begyndt at drøfte indgåelse af overenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgivere for de Privathospitaler, som er medlem af brancheforeningen i DEA.

Dansk Erhverv Arbejdsgivere har meddelt os, at de pt. ikke ønsker at indgå en overenskomst, hvilke vi ikke vil lade os spise af med, så vi arbejder videre med vores krav om overenskomst.

## **OK-Gruppen**

### **Forhandlingsforløbet**

Efter mere ned 1 års forberedelse blev overenskomstforhandlinger for 2010 "skudt" i gang på et møde mellem CO-industri og Dansk Industri, primo januar 2010.

Udmeldingerne allerede efter dette møde indikerede, at forhandlingerne kunne blive vanskelige på grund af den finansielle krise. HK/Privats krav om at 50%-reglen skulle være et hovedtema ved forhandlingerne.....

Den 22.februar 2010 blev der indgået et forlig mellem CO-Industri og DI, på time-løns- og funktionærområdet.

Herefter havde HK/Privat 7 dage til at forhandle de øvrige 28 landsoverenskomster på plads.

Forligsmanden udsatte, vanen tro, en eventuel konflikt i 2x 2uger.

Med baggrund i det minimale resultat på CO-industri og DI området og HK/Privats krav om 50%-reglen, endte resultatet for de øvrige overenskomster samlet set blot med nogle få forbedringer og justeringer på enkelte områder.

Forligsmanden fremsatte den 26.marts 2010 et mæglingsforslag, for 2 år, som herefter blev sendt til urafstemning, og resultatet blev den 21.april 2010 offentliggjort af Forligsmanden. Resultatet blev at mæglingsforslaget, trods HK/Privats succesfulde nej kampagne, blev vedtaget.

## **Urafstemning**

### **Nye afstemningsformer**

For første gang var det i 2010 muligt at stemme elektronisk – via tryknaptelefon, SMS eller på HK/Privat's hjemmeside. I alt blev der afgivet 14 228 stemmer ud af 32 043, svarende til ca. 44,5 %. Det var primært hjemmesiden, der blev benyttet til at stemme – hele 71 % af de elektroniske stemmer kom via hjemmesiden. Ca. 18 % benyttede SMS, mens ca. 9 % stemte via tryknaptelefon.

Det er iøjnefaldende, at det primært er medlemmer i alderen fra slutningen af 30'erne og opefter, der har taget de elektroniske afstemningsformer til sig. Mest markant stiger brugen af hjemmesiden som afstemningsform i takt med alderen, så gruppen af medlemmer over 50 år er hyppigst til at benytte denne mulighed.

### **Resultat**

Resultatet af urafstemningen blev 88 % nej og 12 % ja. Antallet af medlemmer, der stemte i 2010 lå ca. 50 % højere end i 2007.

## **Faglig Kampagne**

I forbindelse med OK 2010 blev der iværksat en omfattende faglig kampagne med stribevis af aktiviteter i form af; events, uddeling af kampagnemateriale på S-togsstationer og foran et stort antal arbejdspladser, arbejdspladsmøder, cafémøder med stand - up underholdning, aktiviteterne blev i slutspurten fulgt op med telefonisk kontakt blandt andet til tillidsrepræsentanter.

De faglige aktiviteter blev organiseret og gennemført i 2 "bølger"; først da forhandlingerne gik i gang og dernæst da urafstemningen startede.

De faglige aktiviteter blev planlagt i tæt samarbejde med kampagnekontaktperson fra hver afdeling og kunne gennemføres i kraft af massiv opbakning fra mange faglige kolleger. Arbejdspladsmøderne kom i stand i kraft af tillidsrepræsentanterne på de pågældende virksomheder.

Mellem 15-20.000 medlemmer er blevet kontaktet direkte, telefonisk eller ved arbejdspladsbesøg mindst én gang i perioden.

Sektorens formandskab nåede ud til en stribe events, uddeling af kampagnemateriale, 30 arbejdspladsmøder, 6 cafémøder, 2 TR - træf og 3 branchemøder. Det skønnes, at de derigennem har været i direkte kontakt med over 1600 medlemmer.

## **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 2010 arbejdet målrettet på at få så godt et samarbejde som muligt med de uddannelsesinstitutioner, der uddanner vores medlemmer. Det drejer sig primært om CBS i København, ASB i Århus, SDU i Odense og AAU i Ålborg.

I København har bestræbelserne ført til et formelt samarbejde med flere studenterforeninger på CBS. Samarbejdet har skabt flere relationer og aktiviteter på CBS. På kurserne er vi gået fra 50 % til 80 % deltagelse.

På ASB i Århus har formanden for LAKs studenterudvalg overtaget pladsen som formand for alle studenterforeninger.

På SDU i Odense har LAK positioneret sig med studievejleder fra Erhvervsprog og arabisk.

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.

### **Tolke**

Bestræbelserne på at skabe bedre forhold for LAKs tolke fortsatte for uformindsket styrke i 2010. LAK har været udvikler på tolkeuddannelsen. Uddannelsen har et klart erhvervsigte, der retter sig imod personer, der behersker både dansk og som minimum et andet sprog, herunder kulturel forståelse. Med sit professions-

sigte har uddannelsen fokus på mødet mellem en andetsproget borger og repræsentanter for de forskellige samfundsinstitutioner og fra det private erhvervsliv.

### **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.

### **Fremtiden**

Den fremtidige indsats bliver

- agitation og fastholdelse
- udvikling og efteruddannelse af repræsentanter på uddannelsesinstitutionerne
- flere skolebesøg
- digitalt magasin
- fælles foredrag

### **SAM-DATA 2010**

SAM-DATA har i det forløbne år arbejdet intenst med organisering af de studerende på akademierne. Arbejdet byder på nye udfordringer, fordi mange af de studerende nu fortsætter på de nye professionsbachelor-uddannelser, som en række akademier tilbyder. De første studerende er færdige i forsommeren 2011. For at styrke vores indsats tilbyder vi nu alle studerende en samtale med SAM-DATAs karrierecoach på deres sidste semester, så vi knytter de studerende tættere til os.

Sammen med de øvrige landsforeninger i fællessekretariatet har vi tilbudt en række foredrag, som medlemmerne af de enkelte landsforeninger har glæde af. Tilbuddene er blevet godt modtaget af medlemmerne. For at sikre en bedre fastholdelse er det et vigtigt element. Foredragene bliver udbudt over hele landet. SAM-DATAs bestyrelse har arbejdet med at optimere vores informationsvirksomhed. Ikke alene med SAM-DATA Magasinet, men også med vores elektroniske medier, vores hjemmeside, Facebook og LinkedIn. Der arbejdes bl.a. med at skabe mere sammenhæng mellem de forskellige medier.

Det har også vakt glæde i SAM-DATAs ledelse, at det efter mange 'bandbuler' er lykkedes at slå lidt buler i multimedieskatten i forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 2011.

Vi har også udbudt it-faglige kurser – ikke kun på akademierne, men også på udvalgte arbejdspladser. Ikke alene for de ansatte på den pågældende virksomhed, men for alle interesserede medlemmer. Det koncept vil vi arbejde på at styrke i det kommende år.

Det mest velbesøgte foredrag har været Hack en hacker, som i version 2.0 har været besøgt af mere end 1.000 mennesker.

## **AMHK – AkademiMerkonomer i HK**

Medlemmer: 5800

Antal ansatte: 1 faglig sagsbehandler på flydende tid  
1 administrativ (40%)

### **Jubilæum 20 år**

2010 er året hvor landsforeningen fejrer sit 20 års jubilæum. Da jubilæet er 1. december 2010 strækker jubilæumsaktiviteterne sig ind i 2011. Vi har 6 foredrag med Chris MacDonald. Vi udkommer den 1. december med et jubilæumsmagasin digital. Vi har konkurrencer og kampagner.

### **Medlemsbladet / Nyhedsbreve**

RUM skiftede i 2010 navn til AM-Nyt og er udkommet 2 gange i år.

Pr. 01.01.11 udkommer vi 4 gange om året i et digitalt format i samarbejde med LAK og DMA.

I indeværende år har vi ikke fast udsendt nyhedsbreve. Det kommer vi til fremadrettet i samarbejde med LAK og DMA. Vi har ca. 2.500 registrerede modtagere af vores nyhedsbrev.

### **Kurser, konferencer, foredrag m.m.**

Et af AMHKs kerneområder er fortsat at arrangere kurser, konferencer og relevant efteruddannelse til medlemmerne. Søgningen fra medlemmerne er stigende og alle vores weekendkurser har i år været overtegnede. 2010 var også året hvor vi tilbød vores medlemmer en kompetencegivende Coachuddannelse.

Der var meget stor interesse omkring uddannelsen. Landsforeningen udbudte i alt 13 kurser i 2010. Enkelte 1 dages kurser blev aflyst. Alle weekendkurser blev overtegnede og gennemført.

Der er blevet gennemført 18 fællesforedrag i samarbejde med de øvrige tværgående landsforeninger. Der var stor søgning på aktiviteterne. Der har i alt været 700 medlemmer på foredragene. Det forventes at vi fortsætter med minimum 36 fællesforedrag om året.

Der er desuden afholdt en bestyrelseskonference og en midtvejskonference i 2010.

### **Agitation**

Desværre har der i lange tider med skiftende bemanning i sekretariatet og sammenlægninger af afdelinger og brancheklubber været mangel på ressourcer af alle slags, og dette har resulteret i, at indsatsen har været noget mangelfuld de seneste par år. Dog har vi i løbet af 2009 og 2010 fået opdyrket kontakt og netværkspersoner på ca. 30 akademier. De fleste er blevet besøgt og ultimo 2010 køres der en målrettet kampagne på akademierne med besøg i klasserne. Det forventes at indsatsen fremadrettet bliver strategisk og kontinuerlig.

### **Medlemstal**

Medlemstallet er faldende svarende til den generelle tilbagegang, d.d. 5.775 i alt. Antal brancheklubber: 7.

### **www.hk.dk/am og Facebook**

Vores hjemmeside har fået et tiltrængt ansigtsløft. Der er rimelig god aktivitet, men siden skal i fremtiden i langt højere grad vedligeholdes og opdateres. Landsforeningen har også fået en Facebookside. Det er småt med aktiviteterne, men der kommer nogle aktiviteter i kølvandet på jubilæet.

## **Fremtiden**

- agitation og fastholdelse
- udvikling og efteruddannelse af repræsentanter på uddannelsesinstitutionerne
- flere skolebesøg
- digitalt magasin
- fælles foredrag

## **DANSK LABORANT-FORENING 2010**

### **Medlemstal**

Medlemstallet pr. 26. november 2010 var på 9376.

Dansk Laborant-Forening's medlemstal har været let faldende i det sidste år. En del er blevet berørt af fyringer og flytter til andre fag, og vi mister dem som medlemmer.

### **Bestyrelse og udvalg**

I 2010 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 arbejde for at øget kendskabet til DANSK LABORANT-FORENING
- At få brancheklubberne tilpasset HK's struktur  
(Mangler kun det sønderjyske)

Marianne Vind, formand for DL-F, er blevet inviteret i Brancheklubber, på skoler, arbejdspladser, messer og konferencer. Her har hun bl.a. har snakket om Fremtidens laborant, hvordan man øger sine kompetencer, herunder kompetencefonden, Overenskomstforhandlingerne både før og efter, lokal lønforhandling/forhandlingsteknik, ligeløn, kvoter og ligestilling, arbejdsmiljø og agitation.

Der har fortsat været fokus på nanopartikler, som vi er meget bekymret for, idet der mangler en kompetent viden på området, omkring beskyttelsesmidler, der er godt nok. Flere nanopartikler har en struktur som asbest, og vi frygter skader på sigt.

Uddannelsesudvalget har været ankerudvalg for at få skabt vores første DL-F konference. En konference, som blev i forbundshuset, for ca. 190 pers. I alt. Der var 37 workshop, med bl.a. følgende emner: Lønforhandling, kompetenceudvikling, forsøgsdyr, sygesamtaler, nano, salmonellaudbrud, psykiske arbejdsmiljø. Britta Thomsen kom lige fra Europaparlamentet og fortalte om ligeløn. En rigtig god dag med mange glade og tilfredse medlemmer.

### **Samarbejde mellem de tværgående landsforeninger**

Samarbejdet mellem de tværgående landsforeninger, flyver derudad. Opgaver er i gang med, at blive flyttet og oplæringer og kendskab til andre landsforeninger er ved at blive opbygget.

Dette kræver selvfølgelig meget af os alle, og giver både positiv energi og seje udfordringer.

### **Efter - og videreuddannelse**

Den nye professionsbachelor er blevet fulgt nøje. Klassen i København er besøgt, alle er medlemmer.

## **OK 2010**

DL-F har været en aktiv part af relevante dele af OK forhandlingerne

### **Kurser**

DL-F har i 2010 afholdt følgende arrangementer:

- Møde for alle brancheklubberne
- Kursus for sikkerhedsledere
- kursus for ledige laboranter
- Studietræf
- TR konference for statsgruppen
- Scanlab, hvor vi sammen med skolerne, har stået med vores messestand.
- Uddannelsesmesse i Bella Centeret
- Sikkerhedsrepræsentantdag

### **Arbejds miljø**

DL-F og procesudvalget, der hører under Industriens Branche Arbejds miljø Råd (I-BAR) har afsluttet en vejledning om stinkskebe, samt en sammenskrivning af EGA og EBA pjecerne.

### **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.

#### **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.

DMA har arrangeret kurser for ledige medlemmer sammen med landsforeningen LAK og næsten 20 foredrag sammen med de andre landsforeninger.

Nu i HK/Privat

DMA er nu blevet flyttet til HK/Privat hvor vi er flyttet sammen med 5 andre tværgående landsforeninger i et fælles sekretariat, som er til alles gode.

DMA har 6500 medlemmer.

#### **HK grafisk kommunikation**

Fagligheden er i centrum i den tværgående landsforening HK grafisk kommunikation og aktivitetsniveauet holder sig fortsat højt – i løbet af 2010 er der gennemført over 140 kurser, foredrag, seminarer og konferencer 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. Årets brancheklubtræf gav medlemmer fra afdelinger uden brancheklub blod på tanden og med udgangspunkt i engagerede medlemmer fra lokalområdet arbejdes der på at starte brancheklubber i MidtVest og Sydjylland.



I maj måned besøgte 26 medlemmer IPEX messen i Birmingham. I et flot samarbejde med Media College Aalborg stod landsforeningen for en Sommercamp, hvor 54 medlemmer fra hele landet investerede en uge i at blive skarpere på photoshop, skriftdesign, 3D og kunstsmoothie. Arkitektskolen i København dannede rammen for 200 deltageres fælles oplevelser på årets grafisk designet lørdag i oktober, med bl.a. foredrag af Bysted, Stupid Studio, Pist Protta og denne gang kombineret med minimesse, hvor deltagerne havde mulighed for at stille foredragsholderne uddybende spørgsmål og tage de medbragte eksempler på grafisk design i nærmere øjesyn.

Der er stadig fokus på de muligheder, de overenskomstdækkede medlemmer, har fået for selvvalgt videre- og efteruddannelse i kraft af kompetencefondene. HK grafisk kommunikation har et godt og gedigent samarbejde med de tekniske skoler og mediehøjskolen som løbende udvikler målrettede tilbud til landsforeningens medlemmer.

I bestyrelsen har man til stadighed fokus på nye måder, at gøre tingene på, så medlemmerne fortsat synes at landsforeningen er nærværende med relevante og vedkommende tilbud til den enkelte.

Landsforeningen har 7.887 medlemmer og et sekretariat med 1 faglig sekretær og 1 administrativ sekretær.

## **Uddannelsesafdelingen**

### **Selvvalgt uddannelse**

Antallet af ansøgninger steg støt i årets løb. Interessen stiger, og der blev afholdt mange TR arrangementer, medlemsmøder med videre i årets løb, hvor uddannelsesafdelingen deltog.

Opsummerende kan man sige, at det stadig er de meget motiverede medarbejdere, som benytter muligheden. Samtidig kan man se, at det er den første gnist der skal slås, før kolleger inspirerer hinanden til brug. Nogle arbejdspladser optræder hyppigt som arbejdssted for ansøgerne.

Der blev 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.

Igen i 2010 blev der gennemført en række merkonomkurser i et samarbejde med erhvervsakademierne og diplommoduler indenfor mediekommunikation med Media og Journalisthøjskolen.

### **Markedsføring af selvvalgt uddannelse med Dansk Erhverv**

Erfaringen er, at der kommer mere gang i medlemmernes uddannelsesaktivitet, når organisationerne står bag fælles tiltag. Med Dansk Erhverv og HK HANDEL blev igangsat et projekt i november 2010, som i 2011 skal sætte selvvalgt uddannelse højere på dagsordenen hos både ledere og medarbejdere i de omfattede virksomheder.

### **Eventkoordinatoruddannelse og Fitnessinstruktør nu etableret**

I 2010 fordobledes antallet af indgåede praktikpladser for både fitnessinstruktør- og eventkoordinatoruddannelserne. Den to år gamle erhvervsuddannelse til eventkoordinator optog 43 nye elever, mens 72 unge kom i lære på fitnessområdet.

Det tegner godt for de to uddannelsers fremtid. Uddannelserne hører hjemme i det faglige udvalg for 'oplevelsesøkonomi', der styrer udviklingen af uddannelserne.

**Økonomisk krise, men udviklingen i praktikpladser vendt til det positive**  
Finanskrisen var blevet til en generel økonomisk krise i 2009. Det mærkede vi hurtigt på antallet af indgåede elevaftaler. Til gengæld vandt vi omtrent det tabte antal praktikpladser tilbage i 2010, til dels nok på grund af regeringens indførte praktikpladstilskud. Antallet af praktikpladsaftaler steg med 26% i forhold til 2009 og på handelsuddannelsens område steg antallet 50%.

#### **Tandklinikpersonalets uddannelsesdag en succes**

105 deltog i Tandklinikpersonalets uddannelsesdag, som i 2010 havde fokus på kommunikation og konflikthåndtering. Arrangementet blev afholdt i Middelfart og havde tre oplægsholdere på programmet, med god tid til de enkelte oplæg. Flere klinikker vælger at lukke på dagen, så tandlægen deltager sammen med personalet i arrangementet. Dagen er fuldt brugerbetalt og prisen var i år 1500 kroner, som klinikken betaler. Afholdelsen sker i samarbejde mellem Tandlægeforeningen og uddannelsesafdelingen i HK/Privat.

#### **Revision af [www.samtalens123.dk](http://www.samtalens123.dk)**

Antallet af unikke brugere på [samtalens123.dk](http://www.samtalens123.dk) nåede i 2009 over 5000 unikke brugere pr. måned og er Danmarks førende hjemmeside for medarbejdersamtaler. I slutningen af 2010 lægges sidste hånd på en grafisk omarbejdning og gennemskrivning af indholdet på hjemmesiden. Hjemmesiden er udviklet i fællesskab af Dansk Erhverv, HK HANDEL og HK/Privat.

#### **Arbejds miljø og medbestemmelsesområdet**

##### **Nye regler for organisering af arbejdsmiljøet**

I 2009 indgik arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale der skulle bane vejen for et løft af arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. HK sagde ja til aftalen fordi der i aftalen lå øgede uddannelsesmuligheder til arbejdsmiljørepræsentanterne på. Desuden skulle arbejdsmiljøet løftes helt ind i kernen af virksomhederne og der skulle ekstra opmærksomhed om de små arbejdspladser

Aftalen også indeholder også væsentlige ændringer i hvordan selve arbejdsmiljøorganisationen dannes og krav til mødevirksomhed. Det efterfølgende forløb med lovgivnings- og vejledningsarbejde har været præget af kaos, ikke mindst fordi flere af arbejdsgiverne undervejs er løbet fra dele af aftalen. Det seneste er at repræsentanter fra DA ikke har villet anerkende aftalen som grundlag for arbejdstilsynets vejledninger.

I regi af Arbejds miljøkompetencecenteret er der udarbejdet en folder om fordele og ulemper ved de nye regler som er sendt til alle tillidsvalgte i HK/privat. Desuden er portalen for tillidsvalgte rettet til og der er åbnet et nyt site på Arbejds miljøportalen, [www.arbejdsmiljoreprasant.nu](http://www.arbejdsmiljoreprasant.nu). Faglige fra HK/Privat har været med rundt i afdelingerne og orienteret om de nye regler. Alt med henblik på at ruste vores arbejdsmiljørepræsentanter til den nye virkelighed.

### **Overførsel af viden**

HK/Privat arbejder løbende på at øge arbejdsmiljørepræsentanternes viden og status i det faglige arbejde. Den årlige arbejdsmiljøkonference i januar for arbejdsmiljørepræsentanter, kvartalsbladet MiljøNyt, HKPrivatbladet og brancherettede temadage er en del af disse aktiviteter. Også Arbejdsmiljøportalen, som løbende udbygges med faglige emner, ugentlige nyhedsbreve og kommentarer er et nyttigt aktiv. Vi samarbejder også med andre forbund om den type aktiviteter.

### **Psykisk arbejdsmiljø**

I forlængelse af rapporten om "HKernes psykiske arbejdsmiljø", har resultaterne fra undersøgelsen været drøftet med flere branchesektioner ved konferencer og temadage. Formålet er dels at udbrede kendskabet til undersøgelsen, men ikke mindst at få afdækket eventuelle årsager og få sat gang i forebyggelsen på arbejdspladserne. Kompetencecenteret har udarbejdet en handlingsplan på området som forventes vedtaget i december 2010. Herefter vil HK/Privat udarbejde sin egen målrettede plan for sektorens medlemmer.

I forlængelse af nævnte undersøgelse udarbejdede Tage S. Kristensen en rapport, "Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag". Kernen i rapporten var at der er tæt sammenhæng mellem trivsel og produktivitet og at trivselen skabes gennem den sociale kapital, tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Netop social kapital som udviklingsperspektiv vil være en del af HK/Privats strategi.

Begge rapporter kan hentes på [www.arbejdsmiljøportalen.dk](http://www.arbejdsmiljøportalen.dk)

### **Arbejdsmiljøkompetencecenteret**

En del af HK/Privats arbejdsmiljøarbejde gennemføres i samarbejde med de andre sektorer under Arbejdsmiljøkompetencecenteret. Se afsnit om dette andetsteds i HKs beretning.

### **Partssamarbejdet**

Regeringens såkaldte genopretningsplan slog desværre hårdt ned på midlerne til arbejdet i branchearbejdsmiljørådene (BAR). Det er nu meningen at opgaverne skal målrettes alene i forhold til virksomhederne.

Samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter har dog i årets løb betydet en del nye branchevejledninger, ligesom der på nettet også er yderligere tilgang til nye emner, herunder sygefravær.

HK/Privat deltager i flere BAR og lægger især kræfterne i: BAR Kontor, Grafisk Bar, Industriens BAR og BAR jord til Bord.

Branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter og udgivelser kan ses på [www.bar-web.dk](http://www.bar-web.dk)

### **Kviksølvssagen**

Arbejdet i den såkaldte kviksølvssag er i dette år væsentligst sket gennem afgørelser fra Arbejdsskadestyrelsen for det enkelte berørte medlem. Her satte forskningsresultaterne fra 2009 jo konklusioner gennem forelæggelsen af de 2 forskningsprojekter i form af Registerundersøgelsen og i form af et litteraturstudie. Foreløbig er der afgjort ca. 800 sager, som alle er resulteret i et afslag ud fra spørgsmålet om kviksølvrelaterede skader eller ej.

HK har indtil nu anket en del af disse sager, hvor Ankestyrelsen efterfølgende også har afslået sager som arbejdsskader.

Se alt om sagen på [www.kviksoelv.dk](http://www.kviksoelv.dk), som opdateres løbende.

## **Museskader**

HK/Privat har også i 2010 arbejdet på for at få en 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.

I september igangsattes et større forskningsprojekt ved Ålborg Universitet, som især ser på muligheden for at kunne måle smerter. Her medvirker HK/Privat aktivt og har bl.a. skabt kontakt mellem mulige smerteramte medlemmer og forskerne.

## **Det rummelige arbejdsmarked**

Det lykkedes at indarbejde aftaler om brug af det såkaldt rummelige arbejdsmarked ved overenskomstforhandlingerne i 2010 med Dansk Erhverv.

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Plads til flere seniorer
- Plads til handicappede
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen
- Sundhedsinitiativer generelt

## **Arbejdsmiljøportalen**

Portalen er under omlægning og udbygning til at kunne rumme stof fra alle sektorer i HK. HK/Privats opbygning af Portalen og indholdet danner fortsat grundstammen i Arbejdsmiljøportalen, hvor vi har lagt nye temaer ind i årets løb.

En væsentlig opgave har her været løbende udbygning og tilpasning af [www.arbejdsmiljorepraesentant.nu](http://www.arbejdsmiljorepraesentant.nu), som samler alle oplysninger om loven om arbejdsmiljøorganisationen, som trådte i kraft i oktober måned.

## **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 har i mange år været meget aktiv i dette samarbejde på forbun/-sektorniveau 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 Vejle.

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.

Medbestemmelsesområdet har i 2010 udviklet et nyt "Kreativt samarbejdskursus" med baggrund i de fire læringsstile. Kurset har samarbejdsområdet og psykisk-arbejdsmiljø som temaer, og er for både arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, bl.a. for at styrke deres samarbejde.

Dertil kommer lokale seminarer for koncerner og virksomheder samt den årlige Landssamarbejdskonference med aktuelle emner, i 2010 var det kreativitet og motivation, 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. Her i 2010 er dette værktøj videreudviklet og gjort endnu mere personligt!

I 2007 udvikledes således også samarbejdsbrætspillet "Samspillet", som har egen hjemmeside, [www.hksamspillet.dk](http://www.hksamspillet.dk), og er udviklet med støtte fra Kursusafdelingen, og som igen har vist sin nytte i årets løb!

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.

### **Kommunikationen i HK/Privat i 2010**

Kommunikationen i HK/Privat var i 2010 præget af overenskomstforhandlingerne, ikke mindst kampen for afskaffelse af 50% -reglen.

Kampagnen, som involverede alle vore medier og som var kombineret med en storstilet markedsføringsindsats, havde som formål at lægge pres på forhandlingerne (i første fase) og i anden fase at få stemmeprocenten op på minimum 40, at få et flertal til at stemme nej og at gøre andre LO-medlemmer og befolkningen opmærksom på vores krav.

Presseindsatsen startede allerede i november, da HK/Privats formand, Karin Retvig, lancerede det ultimative krav om 50 % -reglens afskaffelse, hvilket medførte en meget stor synlighed. Dette gav især en heftig pressedækning frem til jul med typiske historier som "HK kan vælte forårets store lønaftale" (Politiken).

I uge 1, 4 og 5 fulgte en intensiv annoncekampagne med hovedbudskabet: "50 % -reglen er 100 % diskrimination", og der blev fremstillet postkort, badges, klistermærker, demonstrationsskilte og plakater til afdelinger og tillidsrepræsentanter. Pressedækningen kørte samtidig uafbrudt.

Fase 2 i kampagnen fulgte i ugerne 13, 14 og 15 med opfordringen til at stemme nej "Stem nej til 100 % diskrimination", og der blev fremstillet nye badges, klistermærker, plakater og demonstrationsskilte. Samtidig skiftede kampagnen fra gul til rød.

Der var mange lokale aktiviteter og HK/Privats formandskab, Karin Retvig og Bjarne Nielsen, var på en landsdækkende turné.

I alt blev der udleveret 14.000 badges, 20.000 klistermærker, 4.000 plakater og 42.000 postkort. Afdelinger og tillidsrepræsentanter gav den fuld gas!

Overenskomstforhandlingerne genererede i alt 1.433 presseomtaler i perioden december til april. Det er et meget stort antal og satte eftertrykkeligt 50 %-reglen på dagsordenen.

Samtidig blev vores egne medier, ikke mindst bladet meget flittigt brugt, sammen med hjemmesiderne, Facebook og Youtube. Stoffet havde stor interesse og blev meget læst.

Resultatet blev:

Kendskabet til 50 %-reglen steg hos medlemmer fra 29 til 90 procent i perioden december 2009 til april 2010.11.30

I befolkningen steg kendskabet fra 12 procent til 51 procent (denne kendskabsøgning betragtes af professionelle som helt forrygende).

62 bedømte kampagnen positiv, kun 9 procent negativ.

Stemmeprocenten blev på 46,1 (den var 30,3 i 2007).

87,9 procent stemte nej! (76,2 procent stemte ja i 2007).

---

## HK Stat

### HK/Stat

2010 har i HK/Stat været præget af et år med forberedelse af overenskomstforhandlingerne og et højt aktivitetsniveau i henhold til HK/Stats handlingsplan med omdrejningspunktet overenskomster og aftaler, kompetenceudvikling og uddannelse, arbejdsmiljø, juridisk rådgivning samt faget.

### HK/Stats 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 holdt 6 ordinære bestyrelsesmøder i 2010. I overskriftsform er bl.a. følgende emner behandlet: Udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, handlingsplan for 2010 og 2011, 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 overenskomstspørgsmål på det statslige forhandlingsområde. Det indebærer, at det statslige forhandlingsudvalg varetager forhandlingsretten og har 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*. Thora Petersen er næstformand.

### Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)

Formand for CFU er *Flemming Vinther*, OAo Stat og næstformand er Peter Ibsen CO10. De kommer til at danne makkerparret for OK11-forhandlingerne på vegne af ca. 150.000 statsansatte medlemmer, sammen med tre øvrige CFU-forhandlingsudvalgsmedlemmer heriblandt Thora Petersen

### Sekretariatets opbygning

HK/Stats sekretariat er opdelt i 2 teams:

- Fagligt Team
- Kommunikations Team

Formålet er at skabe en klar og gennemskuelig 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/Stats 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 2010 udover formand og næstformand 17 fastansatte medarbejdere.

## **HK/Stat i afdelingerne**

HK/Stat prioriterer samarbejdet med afdelingerne højt. HK/Stat er ansvarlig for at indgå centrale aftaler – og derfor også ansvarlig for at sikre, at afdelingsmedarbejderne får den tilstrækkelige viden om det faglige grundlag. Derudover har sektoren også ansvaret for at formidle forbindelse mellem de landsdækkende sammenslutninger og afdelingerne – så HK/Stat som organisation kan stå samlet om at bistå og servicere vore medlemmer og tillidsrepræsentanter.

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 et 3-dagskursus for faglige medarbejdere om statslige aftaler. Kurserne gennemføres når der konkret er behov for det via medarbejderuddannelsen i HK.

## **Afdelingsnetværksmøder**

HK/Stat har et værdifuldt og frugtbart samarbejde med alle de faglige medarbejdere på statens område i afdelingerne. Ud over det daglige samarbejde om de konkrete sager og sparring, mødes de faglige medarbejdere i HK/Stats sekretariat med de faglige kollegaer fra afdelingerne 3 - 4 gange om året og drøfter aktuelle nyheder og problemstillinger på statsområdet. Møderne bliver brugt til gensidig information, diskussion og sparring – og også til egentlig undervisning om f.eks. nye aftaler. Derudover bruges netværksmøderne til udvikling af fælles værktøjer på tværs af afdelingerne.

Netværket har i 2010 færdiggjort arbejdet, som startede i december 2009 med en fælles værktøjskasse med alle relevante dokumenter - og gode råd fra erfarne forhandlere - når en afdelingsmedarbejder skal forhandle løn på en statslig arbejdsplads uden TR. Derudover har året stået i OK-forberedelsernes tegn – dels i forhold til opsamling af forslag fra medarbejderne, løbende status og samarbejde om regionale møder ved kravindsamling fra klubberne osv. Også klubstruktur på HK/SKAT's område har fyldt meget på møderne.

Der er i 2010 udarbejdet - og godkendt af netværket - et sagsbehandlingsskema/værktøj, som skal anvendes ved oversendelse af sager mellem afdeling og sektor. Værktøjet sikrer, at afdelingsmedarbejderen kommer hele vejen rundt om relevante oplysninger – og sektoren får kortere behandlingstid i forhold til overblik over den konkrete sag.

## **Overenskomster og aftaler**

De fleste af HK/Stats overenskomstaftaler skal fornys i 2011. Derfor har 2010 været præget af aktiviteter med aktivering af medlemmer og TR i forhold til kravindsamling. Bestyrelsen har arbejdet med OK-temaer, der har været OK-tema i sektorbladet, og der har været regionale møder med tillidsrepræsentanterne, så de efterfølgende kunne holde klubmøder om dilemmaerne. I alt 11.770 medlemmer har indsendt krav og prioriteringer til OK 11. Det svarer til ca. 47 % af de erhvervsaktive medlemmer.

Der er udvekslet krav med Finansministeren/Personalestyrelsen den 13.12.2010.



## **Overenskomstfornyelse 2010, Danmarks Radio (DR)**

Med 71,1 pct. JA stemmer, 27,3 pct. NEJ stemmer, 1,6 procent Blanke stemmer og en stemmeprocent på 62,135 har medlemmerne i DR godkendt Forligsinstitutionens mæglingforslag af den 30. juni 2010 mellem HK/Stat og DR for perioden 1. juni 2010 til 31. maj 2012.

Mæglingforslaget dækker en 2-årig periode, med en samlet økonomisk ramme på 1,39%, hvoraf de 1,36% lægges på basislønnen og 0,03% anvendes til forbedringer af følgende sociale forhold:

- Lønnet forældreorlov
- Fravær af familiemæssige årsager
- Hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v.
- Pasning af alvorligt syge børn

Desuden afsætter DR 1,39% som en samlet sum til fordeling ved de personlige lønforhandlinger. Forliget, Dansk Journalist Forbund indgik den 25. maj, indeholder også en ramme på 1,39%, men ingen sum til de personlige lønforhandlinger.

### **Lønstigninger og reguleringsordning**

Ved OK 08 blev resultatet en samlet forventet ramme med en værdi på i alt 12,8 %. Af disse 12,8 % var 8,37 % direkte aftalte lønstigninger. Derudover var der en forventning om, at reguleringsordningen og de lokale lønforhandlinger ville udmonte i alt 2,23 % i OK-perioden.

Finanskrisen har betydet meget kraftig opbremsning af lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Det har være medvirkende årsag til, at reguleringsordningen på statens område samlet set har udmøntet negativt. Det betyder, at de direkte aftalte lønstigninger i OK-perioden er endt på 7,06 % for overenskomstperioden. Dertil kommer de lokalt aftalte løntillæg m.v.

For HK/Stat har forventningsafstemning ved kravindsamling til OK 11 været meget vigtig. Således er udgangspunktet for forhandlingerne en gæld pr. 1.4.2011 på reguleringsordningen på ca. 1,5 - 1,9 % på statens område generelt.

Det samlede positive billede for de statslige medlemmer er imidlertid, at der i 4-årsperioden 2005 - 2009 har været en reallønsfremgang på + 1,7 % om året.

### **Lønkommissionen**

Regeringen nedsatte i efteråret 2008 en lønkommission, hvis opgave det var at kortlægge, analysere og drøfte, om løn-, ansættelses-, og ledelsesstrukturer i den offentlige sektor bidrager til at fremme en positiv udvikling af sektoren og til i dialog med medarbejderne at skabe dynamiske og attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække den efterspurgte kvalificerede arbejdskraft af begge køn.

Lønkommissionen peger i sin konklusion - som kan findes på [www.lønkommissionen.dk](http://www.lønkommissionen.dk) - på, at lønsystemerne på bl.a. statens område bør gennemgå et serviceeftersyn.

CFU har valgt at følge denne anbefaling og indstiller til OK 11, at hele lønsystemet undergår et serviceeftersyn.

### **Sampension – bortfald af garantirente**

Langt hovedparten af HK/Stats medlemmer har pensionsordning i SAMPENSION som er et administrationselskab, som primært har arbejdsmarkedspensionsordninger på det kommunale og statslige område. 70 % af kunderne har været omfattet af et rentegarantiproduct.

I kølvandet af finanskrisen har EU vedtaget direktiv Sovens II. Direktivet medfører, at kravene til kapitalreserver i SAMPENSION ville skulle stige fra ca. 5 til 25 mia. kroner på grund af de garantier, som en stor del af medlemmerne har. Det blev derfor vurderet og besluttet, at den mindst indgribende handling for medlemmerne i pensionskassen ville være at erstatte garantirente (og dermed undgå det forøgede kapitalkrav) – og erstatte det med en hensigtserklæring om at fastholde hidtidig investeringsstrategi for gruppen.

Den statslige kundegruppe, hvor også HK/Stat har sæde, har accepteret indgrebet, fordi det er vurderet som det klart mindst negative for medlemmerne.

Finanstilsynet har i december 2010 godkendt SAMPENSIONs handlemåde.

### **Opsigelse af kutyme vedr. tjenestefrihed til organisationsarbejde**

HK/Stat har i mange år haft en særbestemmelse med Personalestyrelsen om, at der kunne ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i bestyrelsesmøder i HK/Stat DK og HK/Stat Hovedstaden. Den særlige aftale betød, at HK/Stat var særlig fremhævet i PAV (Personaleadministrativ vejledning) med denne kutymeaftale – også selvom vilkåret i praksis er det almindeligt gældende i staten.

I september 2010 modtog HK/Stat en opsigelse af denne kutyme fra Personalestyrelsen, angiveligt som led i almindelig oprydning i kutymen m.v. Personalestyrelsen henviste da også til de almindeligt gældende regler, hvorefter der kan ydes tjenestefrihed med løn.

Omkring den 1. december – altså ved opsigelsesdato for kutymen, modtog HK/Stat underretning om, at næstformanden i HK/Stat Hovedstaden var nægtet tjenestefrihed til deltagelse i både bestyrelsesmøder i hovedstaden og i sektoren – med henvisning til den pågældende institutions dårlige økonomi og belastningen for kollegaerne.

Det er naturligvis meget stærkt bekymrende, at en medarbejder i staten nægtes mulighed for at deltage i det fagpolitiske arbejde i organisationen.

HK/Stat har medtaget krav om tjenestefrihed med løn til OK 11 med henblik på konkret løsning.

### **Ny løn i staten – undersøgelse af lønsystemets plusser og minusser**

HK/Stats medlemmer er for størstedelens vedkommende overgået til nyt lønsystem i perioden 2001 – 2005, som i praksis betyder, at al automatik (anciennitetstrin) er væk, og at løntillæg aftales lokalt af den valgte TR (eller HK-afdeling) på vegne af medlemmerne. Grundlaget for lønforhandlingen er en aftale/politik om, hvilke kriterier der konkret skal lægges vægt på ved forhandlingen.

HK/Stat har i efteråret/vinteren 2009 gennemført en større undersøgelse af ny løn i staten med henblik på evt. justeringer til krav vedr. OK 11 m.v. Undersøgelsen beskæftiger sig både med de konkrete tal i forhold til lønudvikling, andel af løn, uligeløn m.v. samt med de kvalitative elementer ved et nyt lønsystem. Altså om lønsystemet opleves gennemsigtigt, retfærdigt og med tilstrækkelig åbenhed omkring løndannelsen på den enkelte arbejdsplads.

Undersøgelsen var færdig i 1. kvartal 2010 og hovedtal m.v. kan rekvireres i HK/Stat.

## **Arbejds miljø**

Trepartsaftaler tilbage fra 2007 og aftaler fra OK 08 har for alvor sat trivsel og arbejdsmiljø på dagsordenen i 2009/2010. Desuden har HK internt styrket en fælles indsats efter etableringen af kompetencecenter for arbejdsmiljø.

Endelig har BARFOKA (Branchearbejds miljørådet Finans, Offentlig Kontor & Administration) været aktive med events og gode værktøjer i 2010.

## **Kompetencecenter for arbejdsmiljø i HK**

Arbejds miljøkompetencecentret 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.

## **Arbejds miljøportalen**

HK/Privats arbejdsmiljøportal er omdannet til at være HK's arbejdsmiljøportal [www.arbejds miljøportalen.dk](http://www.arbejds miljøportalen.dk) Hver uge bliver der udsendt et nyhedsbrev, hvor sektorerne på skift har ansvaret for en kommentar.

## **Undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø og studie af trivsel og produktivitet**

På HK's Kongres i 2009 blev rapporten "HK'ernes psykiske arbejdsmiljø" lanceret. Der er fulgt op på undersøgelsen i sektorer og på et afdelingsniveau.

I starten af 2010 har HK lanceret en rapport om sammenhængen mellem trivsel og produktivitet, som er udarbejdet af Tage Søndergaard Kristensen.

Den 1. december har HB vedtaget en strategiplan for HK's arbejde med psykisk arbejdsmiljø, der tager afsæt i de to rapporter.

## **Årskonference**

Den 10. juni holdt Kompetencecenter for Arbejds miljø sin årlige konference om arbejdsmiljø for politikere og medarbejdere i HK. Første del af dagen handlede om, hvordan afdelingerne har organiseret arbejdsmiljøarbejdet. Anden del handlede om litteraturstudiet "Trivsel og produktivitet" og HK's opfølgning og dagsorden herom samt den ny arbejdsmiljølov om fremtidens arbejdsmiljøorganisation.

## **HK/Stat om arbejdsmiljø**

HK/Stat har i 2010 fulgt op på undersøgelsen af HK'ernes psykiske arbejdsmiljø. I starten af 2010 blev der holdt møder med alle grupper i undersøgelsen inden for stat. På møderne blev gruppens resultater – gode og udfordrende – drøftet, og der blev taget stilling til eventuelle initiativer som opfølgning herpå.

På baggrund af undersøgelsen har HK/Stat formuleret en strategiplan for sektorens arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Den blev godkendt på sektorbestyrelsesmødet den 24. marts. Strategien lægger bl.a. vægt på at understøtte samarbejdet mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Der er holdt en række temamøder, både i samarbejde med afdelinger og landsdækkende sammenslutninger. Her har både arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter været inviteret. Møderne har haft fokus på at styrke samarbejde om trivsel samt mobning som et fagligt tema. Den ny lov om organisering af arbejdsmiljøarbejdet har også været præsenteret.

### **Trepartsmidler til formidling om trivsel i det offentlige**

Videncenter For Arbejdsmiljø (VFA) har fået 8 gange 25 millioner 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 der er 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/>, hvor et undertema i 2010 har været mobning.

HK/Stat har fokus på at sikre en forankring af trivselsarbejdet i SU/MED/SiO samt en sammenhæng til både aftaler og eksisterende tiltag. Det har også været vigtigt at tage afstand fra den meget individuelle tilgang til stress, som VFA har haft i kampagnen.

### **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. Rita Claumarch Bundgaard har i 2010 været BAR FOKA's næstformand. Fra 2011 er hun formand for BAR FOKA.

Regeringens genopretningsplan har betydet, at BAR'erne har fået halveret deres midler. Det har stor betydning for BARFOKA's arbejde. I 2010 har BAR FOKA som en del af et 3 BAR samarbejde, reduceret personale og lokale i Arbejdsmiljøsekretariatet.

I 2010 har HK/Stat primært været engageret i følgende projekter:

#### **Kommunikation og markedsføring**

Projektet handler om messeaktiviteter, hjemmesider, organisationernes videreformidling etc. Projektet har i år handlet om at identificere relevante messer/konferencer, som involverer BAR FOKA's medlemsorganisationer samt at udvikle forskellige messekoncepter. Desuden er der arbejdet med redesign af den centrale hjemmeside: [www.arbejdsmiljoweb.dk](http://www.arbejdsmiljoweb.dk)

Projektet har synliggjort BAR FOKA ved 3 stormøder om trivsel og arbejdsglæde samt vold og voldsforebyggelse (der deltog 250 på hver af møderne om trivsel og arbejdsglæde).

#### **Ledelsesværktøjer**

I starten af 2010 er der lanceret et værktøjshæfte om social kapital. Hæftet retter sig mod personaleledere og giver et bud på, hvordan de kan få øje på den sociale kapital og optimere den sammen med deres medarbejdere. Projektet har desuden haft til opgave at vurdere behovet for en revision af de 8 succesfulde ledelsesværktøjer, som blev produceret tilbage i 2003-2004.

I 2010 er et arbejde sat i gang, så der i 2011 kan lanceres 3 værktøjer: Den nødvendige samtale, konflikthåndtering og mobning samt arbejdspress.

## **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 2010 er syv forsøgsprojekter om den sunde arbejdsplads og om fysisk bevægelse i kontorarbejdet gennemført. BAR FOKA formidler erfaringer og resultater fra projektet bredt både til fagfolk og andre arbejdspladser som inspiration primært via hjemmesiderne: [www.kropogkontor.dk](http://www.kropogkontor.dk) og [www.sundarbejdsplads.dk](http://www.sundarbejdsplads.dk)

## **Uddannelse og kompetenceudvikling**

### **Uddannelse**

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.

HK/Stat har i 2010 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 af kontorelever i praktik er steget fra 495 i 2009 til 547 i 2010.

### **HK/Stat har i 2010 arbejdet med følgende uddannelser**

- Professionsbachelor til den offentlige administration (PBOA)
- Akademiuddannelse for institutionsadministratorer
- Biblioteksassistentuddannelsen
- Fra ufaglært til faglært

### **PBOA**

HK/Stat har i samarbejde med HK/Kommunal holdt temadag for de studerende, som på temadagen fik mulighed for at møde ledere og tillidsrepræsentanter fra statslige og kommunale arbejdspladser.

I samarbejde med de professionshøjskoler, der udbyder uddannelsen, og med HK/Kommunal, har HK/Stat arbejdet med markedsføring af PBOA-uddannelsen med bl.a. biografreklame.

### **Akademiuddannelse for institutionsadministratorer**

I samarbejde med foreningen Administrativt Personale Ved Uddannelsesinstitutioner (APVU),

Undervisningsministeriet, SCKK og Metropol har HK/Stat udviklet akademiuddannelsen, som er rettet mod HK-medlemmer ved statslige uddannelsesinstitutioner. Den samlede akademiuddannelse giver 60 ECTS point. Akademiuddannelsen forventes markedsført i januar 2011.

### **Biblioteksassistentuddannelsen**

HK/Stat arbejder sammen med Tillidsrepræsentantkollegiet for statslige Biblioteker og Arkiver, HK/Kommunal og deres Biblioteksudvalg og Metropol på ajourføring og på sikring af, at uddannelsen udbydes.

### **Fra ufaglært til faglært**

For at give ufaglærte medlemmer mulighed for at få erhvervsuddannelse med merit for erhvervs erfaring og diverse kurser, har HK/Stat i samarbejde med SCKK, Personalestyrelsen, Undervisningsministeriet og CPH West udviklet merituddannelsen "Fra ufaglært til faglært". Uddannelsen udbydes på CPH West, IBC Kolding, Århus Købmandsskole og Aalborg Handelsskole.

### **Kompetenceudvikling**

Aftalen mellem Personalestyrelsen og HK/Stat om i praksis at afprøve og frembringe eksempler på projekter om kompetenceudvikling og mobilitet jf. bilag 3 og 4 i organisationsaftalen har resulteret i en række konkrete projekter. 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. Projekterne forventes afsluttet primo 2011.

Som en del af målprogrammet har HK/Stat arbejdet med kompetence- og jobudvikling. Hensigten er at gøre værktøjer levende og operationelle. Det medfører en revision af pjecer og web-sites. Omslag til pjecer og løsblade samt værktøjsdelen på HK/Stats web-site med anvisninger kan anvendes af afdelingskolleger, TR og medlemmer. Pjecer afventer OK 11- resultater ligesom opdateringen af websitet afventer HK's nye webdesign ultimo 2010.

### **Fagprojekt og fagfestival**

I handlingsplanen for projekt om faget 2010 er der (med afsæt i HK/Stats målprogram) fastsat følgende hovedopgaver

- Koncept og afvikling af arbejdspladsbesøg i samarbejde: med afdelingerne
- Der skal afholdes en fagfestival i efteråret 2010
- Der skal oprettes et tema om faget på HK/Stats hjemmeside
- Fag inden for HK/Stat skal konkretiseres og synliggøres
- Lokale netværk skal understøttes (2010-2011)

Der er nedsat en projektgruppe i HK/Stats sekretariat, som har til opgave at følge op på handlingsplanen:

### **Arbejdspladskoncept og besøg**

Primo 2010 har projektgruppen i samarbejde med HK/Stat Hovedstaden udviklet og afprøvet et koncept til kortlægning af faget på arbejdspladserne (både de mange HK-fag og den fælles kerne). I februar 2010 blev der gennemført knap 20 arbejdspladsbesøg. Medlemmernes tilbagemeldinger fra møderne var meget positive.

### **Fagfestival**

Den 29. september holdt HK/Stat den første fagfestival med 300 deltagere. Dagen var en succes. Evalueringerne lå på 4,4 i forhold til tilfredsheden med dagen (skala fra 1-5, hvor 5 er det bedste). Dagen satte fokus på HK'ernes faglige identitet, synlighed og faglig inspiration. Første halvdel af dagen skulle deltagerne arbejde med tre opgaver: De skulle to og to dele succeshistorier, arbejde i grupper med et tankeeksperiment: Hvad ville der ske, hvis HK'erne ikke var der? Og endelig formulere slagkraftige overskrifter og formulere fremtidsvisioner for faget. Resten af dagen indeholdt inspirationsworkshops, besøg på markedsplads, hvor bl.a. en række uddannelsesinstitutioner samt SCKK deltog, underholdning og afsluttende reception.

### **Tema på hjemmeside**

Der er oprettet et tema om faget på hjemmesiden. I sin nuværende form har den primært haft til hensigt at understøtte markedsføringen af fagfestivalen samt opfølgning herpå. Temaet bliver en del af et tema om faget fremover.

### **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.

Indsatsen 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.

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 2010 var formandskabet blandt andet på arbejdspladsbesøg ved HK/Stat Hovedstaden, HK/Stat Østjylland og HK/Stat Sjælland

Tilbagemeldingerne fra de mange besøg har været positive.

HK/Stat har til HK-afdelingerne og LS udsendt katalog med en oversigt over tema-arrangementer m.v., som HK/Stat udbyder til afdelingerne samt inspiration til andre muligheder for at holde arrangementer.

Ideen er, at HK/Stat udbyder temadagene på nogle konkrete datoer i 2010 til afdelingerne som et tilbud: vi holder oplæg, leverer materialer m.v. – 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 m.v.

### **Faglig juridisk bistand og rådgivning**

Nedenfor er gengivet de mere principielle sager, som HK/Stat har behandlet i 2010.

#### **Dobbelt opslag af stillinger**

HK/Stat har i 2010 indgået forlig i sag vedr. dobbelt opslag af stillinger. Personalestyrelsen har anerkendt, at der ved opslag af stillinger skal henvises til den organisationsaftale, som ansøgere skal følge.

Det er en vigtig anerkendelse for HK/Stat, fordi der har været en tendens til brede opslag – og derefter valg af den uddannelsesoverenskomst den nyansatte konkret kom fra. Problematikken er særligt udbredt i forhold til ansættelse af AC-uddannede i HK/Stats stillinger.

### **Aldersdiskrimination, SKAT**

I 2009 blev det retslig afgjort, at SKAT havde aldersdiskrimineret fem medarbejdere i SKAT i forbindelse med afskedigelser. I konsekvens af dommen har HK/Stat i 2010 indledt opfølgingsforhandlinger om tilsvarende sager, ligesom de konkrete fem sager er anlagt ved voldgift i forhold til saglighedsbedømmelse. Det forventes, at sagerne kan afsluttes i 2011.

### **SKAT's brug af vikarkorps – brud på lov om tidsbegrænset ansættelse**

HK/Stat blev i 2009 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. Det var derfor HK/Stats opfattelse, at der bl.a. var brud på lov om tidsbegrænset ansættelse.

HK/Stat har i 2010 forhandlet de konkrete sager med SKAT efter at have eftersøgt vikarerne via vores fagblad og via tillidsrepræsentanterne i SKAT. Det lykkedes at indgå forlig i de 15 sager, som blev forhandlet. Der var 3 af vikarerne, som endnu var ansat ved forhandlingerne - og de blev fastansat. Derudover blev der indgået forlig svarende til mellem 2 og op til 12 måneders løn til den enkelte afhængig af samlet ansættelsestid og antallet af vikariater. I alt blev der indgået forlig for 1.335.000,-.

### **Administrativt Servicecenter**

HK/Stat har i 2010 fulgt udviklingen i staten administrative servicecenter som blev påbegyndt etableret i 2009.

Det administrative servicecenter er et fælles statsligt center under Økonomistyrelsen, der varetager administrative opgaver inden for løn og regnskab for størstedelen af statens institutioner.

Parterne havde i samarbejde (følgegruppe) udarbejdet en køreplan for, hvordan den sammenlægnings- og udviklingsproces skulle foregå. Derfor har parterne også besluttet, at hele implementeringsprocessen skulle evalueres grundigt.

På den baggrund har IMPLEMENT gennemført en evaluering af hele processen både i forhold til de afgivende institutioner og ASC.

Evalueringen giver svar på, i hvor høj grad følgegruppens anbefalinger er fulgt, vurdering af omfanget af og kvaliteten af informationen i processen, afdækning af om kompetenceafdækning har fungeret, at klarlægge oplevelsen af processen blandt både medarbejdere og ledere og endelig en evaluering af partssamarbejdet i følgegruppen.

Evalueringen var færdig i december 2010, og resultatet vil blive bearbejdet og udmeldt til relevante TR m.v.

I 2010 har det konkret vist sig, at der ikke var overflyttet tilstrækkeligt med opgaver, som oprindeligt forudsat i implementeringsplanerne for ASC. Derfor har ASC afskediget ca. 30 medarbejdere i november 2010.

### **SLV Bornholms lufthavn**

Psykisk dårligt arbejdsmiljø, chikane fra lederen samt verbal sexchikane mod den ene af vores medlemmer igennem længere tid havde medført at begge medlemmer (ansat henholdsvis 26 og 2 ½ år) blev sygemeldt i efteråret 2009. HK/Stat Hovedstaden forsøgte ved dialog/møder med personalechefen at få løst problemerne, men uden resultat - ledelsen lukkede øjnene.



Siden lederens ansættelse i 2005 er mere end 1/3 af personalet fratruddet pga. det psykisk dårlige arbejdsmiljø. Før den tid rejste ingen fra jobbet i lufthavnen, medmindre de skulle på pension eller flyttede fra øen.

Den 11. marts 2010 modtager begge en partshøring, hvoraf det fremgår, at man agter at afskedige begge vore medlemmer, inden partshøringsfristen var udløbet blev de fyret for åben TV skærm, med baggrund i dårlig økonomi. HK/Stat fandt begrundelsen usaglig på grund af konkrete omstændigheder.

HK/Stat Danmark viderefører sagen i forhold til:

- Usaglig afsked
- Sexchikane via bl.a. sms
- Brud på forvaltningsloven
- Psykisk dårligt arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet bliver inddraget i sagen, og rapporten (29.9) om Psykisk arbejdsmiljø dokumenterer entydigt HK/Stats påstande om det dårlige psykiske arbejdsmiljø:

"at arbejdet i Bornholms lufthavn udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af stor arbejdsmængde og modstridende krav i arbejdet forøger medarbejdernes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme." Direktøren for Bornholms lufthavn fratruddet sin stilling 1.09.2010.

Den konkrete leder opsagde sin stilling med kort varsel og fratruddet den 1.10.2010.

Begge medlemmer er meget berørt af sagen rent psykisk, den ene er nu indstillet til førtidspension.

Kammeradvokaten og HK's advokat Peter Breum har drøftet forligsmulighed i nov. 2010, hvilket har resulteret i, at der er indgået forlig.

Kammeradvokaten har forudsat, at indholdet ikke må omtales overfor 3. mand.

Medlemmerne er tilfredse med, at sagen nu er afsluttet. Det kan i øvrigt oplyses, at sagen har været fulgt tæt af TV 2 Bornholm og DR Bornholm.

### **Kirkeministeriet**

Præste-/provstisekretærer har hidtil fulgt (ikke direkte omfattet) vor Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere med tilhørende Fællesoverenskomst, imidlertid har Statstjenestemændenes Centralorganisation II indgået en Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper og kirkemusiker, hvilket har medført af nogle af vore præstesekretærer er blevet overført pr. 1.1.2010 til denne organisationsaftale.

**Iht. § 1 Dækningsområde** i denne organisationsaftale fremgår det, at såfremt en kordegn udfører to eller flere opgaver indenfor kordegnes kerneopgaver, f.eks. regnskabsfunktioner eller sekretæropgaver for menighedsråd samt udvalg og funktioner under menighedsrådenes ansvarsområde, er man omfattet af denne organisationsaftale. En del af vores præstesekretærer udfører disse opgaver, hvorfor de er overflyttet til denne aftale med virkning fra 1.1.2010.

HK/Stat har anmodet Kirkeministeriet om et møde, da det undrer os, at vi ikke er blevet hørt i forbindelse med indgåelsen af Organisationsaftalen, idet præstese-kretærer hidtil har været under vores område, samt at vi tidligere er blevet afvist i forbindelse med anmodning om indgåelse af Organisationsaftale for området.

HK/Stat fremsætter krav om Organisationsaftale for ansatte kontorfunktionærer på Kirkegårdsområdet, Præste-/provstisekretærer samt ansatte i Stifterne ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2011.

For så vidt angår stifterne har Kirkeministeriet tidligere meddelt ved brev til Stiftsøvrigheden (i forbindelse med indførelse af ny løn på området juli 2006), at kontorfunktionærerne er direkte omfattet af vores organisationsaftale og Fællesoverenskomsten.

I forbindelse med en konkret sag har Kirkeministeriet meddelt, at området ikke er direkte omfattet af vore aftaler, men at de ikke umiddelbart er afvisende overfor, at Stifterne kommer under vores organisationsaftaler.

Sagen skal afklares ved det kommende møde i Kirkeministeriet.

#### **Voldgiftssag vedr. pensionsforhøjelse**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008, hvor det blev aftalt, at pensionsprocenten skulle forhøjes pr. 1.oktober 2008 til 15%, opstod der uenighed mellem Personalestyrelsen (Finansministeriet) og Offentlige Ansattes Organisationer (OAO) i forhold til om forhøjelsen kun skulle gælde for de ansatte, som havde deres pension i SAMPENSION.

I forbindelse med overflytning af arbejdsopgaver til det statslige område igennem årene, er der ansatte, der har været omfattet af pensionsordninger i andre pensionselskaber end SAMPENSION. I forhold til HK/Stats område drejer det sig om grafiske medarbejdere ved en række statsinstitutioner samt kontorfunktionærer der i 1992 overgik fra amtskommunal ansættelse til ansættelse ved Statsamtterne, pt. ansat i Statsforvaltningerne.

For disse grupper blev der i sin tid indgået aftaler om, at de ansatte kunne blive i deres respektive pensionselskaber.

For så vidt angår HK/Stats område var OAO af den opfattelse, at pensionsforhøjelsen, selvfølgelig var gældende for alle ansatte under vores organisationsaftaler, uanset hvilket pensionselskab man havde sin pension i, hvorimod Personalestyrelsen var af den opfattelse, at det kun var gældende for ansatte med pension i SAMPENSION, som det fremgår af Fællesoverenskomsten.

OAO anlagde derfor en faglig voldgift, der skulle have været holdt i dec. 2010.

Imidlertid blev der indgået forlig den 23.11.2010 mellem parterne, som indebærer, at pensionsprocenten ændres til 15 % med virkning fra 1.1.2010.

#### **Byttelandaftale – Samdata**

Den 15. november 2010 blev Personalestyrelsen, Prosa og HK/Stat – Samdata enige om en ny byttelandaftale. Aftalens formelle navn er "Aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten".

Den nye aftale træder i kraft den 1. januar 2011 og afløser en aftale fra 2000 med samme tema. Aftalen er et resultat af meget langvarige forhandlinger. I hele 8 år har der været tovtækkerier om aftalens fremtidige indhold.

Den nye aftales mål er at gøre reglerne mere klare i forhold til forhandlingsretten mellem de to organisationsaftaler for it-medarbejdere i staten – HK-aftalen og Prosa-aftalen. Målet er desuden at sikre en hurtigere behandling af krav om forhandlingsretten. Med aftalen skabes en bedre sammenhæng mellem placering af forhandlingsretten og organiseringen af medarbejderne.

En af de store landvindinger i den nye aftale er, at institutionsbegrebet ændres. Fra at være en 6-cifret konto på finansloven omfatter begrebet institutioner nu også selvstændige tilskudsinstitutioner. Dette betyder, at gymnasier vil kunne "erobres" enkeltvis ved hvervning af nye medlemmer.

Aftalen indebærer, at der kan erobres eller byttes land hele tiden – og ikke kun hvert andet år som i den gamle aftale. Til gengæld er et område omfattet af en karensperiode på 3 år, når det er skiftet fra den ene organisation til den anden. Efter landet er byttet, vil der dermed være "fred" i 3 år derefter. Det betyder naturligvis også, at strategien bag hvervningsarbejdet skal ændres.

En anden landvinding er, at organisationerne nu skal fremsætte krav om forhandlingsretten direkte overfor den enkelte institution. Fra den 1. januar 2011 vil det ikke længere være Personalestyrelsen, der skal behandle kravene. Det vil indebære en lettelse af administrationen, at kravet skal fremsættes overfor den enkelte institution, da denne jo er nærmest til at have et overblik over medarbejderne. Da arbejdspladserne nu skal til at behandle sager om overførsel af forhandlingsretten, er der udarbejdet en vejledning.

Aftalen fastslår, at forhandlingsretten for it-medarbejdere ved en institution altid placeres hos enten HK/Samdata eller Prosa. Der vil derfor ikke opstå tilfælde, hvor ansættelse af it-medarbejdere falder uden for aftalernes dækningsområde.

For den enkelte medarbejder er det meget positivt, at det nu bliver muligt at forblive i den hidtidige pensionskasse. Dermed vil medarbejderne kunne undgå, at der er opsparet pension i flere forskellige pensionsselskaber med dobbelt administrationsbidrag til følge.

Alt i alt er det HK/Stats sekretariats opfattelse, at den nye byttelandaftale indebærer betydelige fordele for det fremtidige arbejde med at fastholde og hverve it-medarbejdere som medlemmer.

### **Åbenhed om løn**

HK/Stat har lavet en uformel undersøgelse af ministeriernes praksis om åbenhed i forbindelse med lønforhandlinger. Undersøgelsen er foretaget på baggrund af tilbagemeldinger om, at der på visse ministerområder ikke er åbenhed om tildelte tillæg og begrundelserne herfor efter de årlige tillægsforhandlinger. Undersøgelsen er baseret på oplysninger skaffet ved hjælp af kontakt til ministerierne og tillidsrepræsentanter.

Undersøgelsen viser, at 13 ministerområder har åbenhed om lønnen og 6 ministerier ikke offentliggør oplysninger om tillæg og løn for medarbejderne.

Det er lovligt at offentliggøre oplysninger om løn på arbejdspladsen. Datatilsynet har i en udtalelse fra oktober 2007 slået fast, at oplysninger om løn er almindelige ikke-følsomme oplysninger efter persondatalovens § 6. Efter bestemmelsen kan der ske videregivelse af oplysninger uden udtrykkeligt samtykke fra de berørte personer. Der kan være berettiget interesse i at videregive oplysningerne om løn og tillæg enten på en mail eller via intranettet.

Datatilsynet nævner bl.a. behovet for:

- At en forhandlingsberettiget tillidsrepræsentant kan varetage sit hverv
- I lønforhandlingssituationer at kende lønniveauet for at kunne varetage sine interesser i relation til indgåelse af aftaler om løntillæg
- I lønforhandlingssituationer at kende til begrundelser for tillæg for at vurdere, om man besidder kvalifikationer eller varetager funktioner, der kan udløse tillæg
- At have en rimelig forventning om egne lønmuligheder
- At kunne arbejde målrettet på at kvalificere sig til eventuelle løntillæg
- At sikre, at den ansatte forstår, hvordan den lokale løndannelse sker, herunder sammenhængen mellem mål og principper i den konkrete udmøntning.

HK/Stat finder det væsentligt at gøre op med tabuerne omkring løn. HK/Stat vil derfor arbejde for, at det bliver et krav til arbejdsgiverne, at der skal være åbenhed om lønforhandlingerne og løntillæg. OAO stiller bl.a. på baggrund heraf krav til Personalestyrelsen om et serviceeftersyn af løndannelsen. Under dette krav ligger kravet om større åbenhed om løn indenfor staten.

### **HK/Stats politiske indsats overfor Folketinget, ministerierne m.v.**

I 2010 har den politiske indsats overfor Folketinget, ministrene og ministerierne m.v. været højt prioriteret. Indsatsen er nødvendig for at understøtte HK/Stats vision, mission, mål, særlige indsatsområder og faglige ydelser. Særligt i en markant krise- og sparetid i staten.

De politiske beslutninger påvirker nemlig i højere og højere grad HK-arbejdspladserne. Det gælder f.eks. antallet af HK-arbejdspladser på institutionerne og de lokale muligheder for at skabe et bedre arbejdsmiljø, bedre kompetenceudvikling og bedre løn- og ansættelsesforhold i det hele taget. Det er derfor vigtigt, at det politiske arbejde løbende supplerer HK/Stats faglige og kommunikationsmæssige indsats for at opnå de bedst mulige betingelser for medlemmerne.

### **Kommunikation 2011**

**Medlemsbladet** blev redesignet

**Hjemmesiden** fik flere brugere

**Nyhedsbrevene** fik flere abonnenter

**Presse- og kampagnearbejde** gav resultater

**Facebook**-erfaringer blev indhentet

### **K-teamet i 2010**

En redaktionssekretær/journalist (vikar), en webredaktør/journalist, en kommunikationschef (ledelse, udvikling og allround kommunikationsarbejde) og en administrativ deltids-medarbejder, som også løser opgaver i Fagligt Sekretariat.

Krumtappen i HK/Stats medlemskommunikation i 2010 var medlemsmagasinet HK Statbladet og hjemmesiden [www.hk.dk/stat](http://www.hk.dk/stat).

## **HK/Stat bladet**

Bladet indgår i et samarbejde om bladudgivelse mellem HK-forbundet, de fire sektorer og forbundets afdelinger. I 2010 fik det fælles design en ansigtsløftning. Et nyt bladhoved, ny typografi til både rubrikker og brødtekst og en række andre ændringer blev gennemført. Målet med dette udviklingsarbejde var at gøre det grafiske udtryk mere tidssvarende og sikre en større læsbarhed.

Samarbejdet med HK/Stat Hovedstaden om bladudgivelse fortsatte efter premieren i 2009 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. HK/Stat Hovedstadens bestyrelse har besluttet at fortsætte samarbejdet om *Nyt & Nyttigt* også i 2011.

K-Team producerede ti udgaver af det trykte medlemsmagasin, HK Statbladet. I en integreret redaktionel proces drev teamet sektorens hjemmeside, [www.hk.dk/stat](http://www.hk.dk/stat).

I efteråret indgik HK-bladene (det er navnet på samarbejdet mellem sektorer, forbund og afdelinger) en ny kontrakt om trykning af bladene. Det lykkedes i forbindelse med en udbudsrunde at sikre en betragtelig prisnedsættelse i forhold til tidligere. For HK/Stats vedkommende betyder kontrakten en reduktion af trykkomkostningerne på omkring 20 procent.

## **HK/Stats hjemmeside – [www.hk.dk/Stat](http://www.hk.dk/Stat)**

I 2010 fra 1. januar til medio november havde hjemmesiden besøg af 152.299 brugere, som besøgte i alt 210.794 sider. Det svarer til cirka 13.845 brugere i gennemsnit hver måned og i gennemsnit blev 19.163 sider besøgt hver måned. Bemærk perioden udgør 11 måneder.

Det er en stigning i forhold til sidste år på i gennemsnit 2,5 procent. I samme periode er medlemstallet i HK/Stat faldet med cirka 1,1 procent. Til sammenligning var tallene for hele 2009 fordelt på 168.581 brugere, som besøgte hjemmesiden 227.900 gange. Det svarer til cirka 13.500 brugere og 19.800 besøg pr måned. Bemærk tallet for 2009 udgør 12 måneder.

Det mest besøgte indhold i 2010 var på sider/menupunkt »Dit job og din løn«, »HK Statbladet«, »Nyhedsarkiv« og »For tillidsrepræsentanter«. Det er det samme billede som året før.

Hele 50 procent af brugerne går direkte ind på hjemmesiden (og ikke via [hk.dk](http://hk.dk) eller via søgning). Det tal vidner om, at mange kender sitet og vender tilbage til det. De øvrige kommer ind via søgemaskiner som primært er Google.

I løbet af 2010 er der lavet en række nye tiltag på HK/Stats hjemmeside:

## **Temasites og større indsatsområder**

To store temasites for henholdsvis OK-2011 og Faget gik i luften i 2010. Her er der blevet udviklet en række nye bannere, som reklamerer for begge sites og for indholdet.

Temaet om Faget satte fokus på fagfestivalen, der blev holdt i efteråret 2010. Efterfølgende vil temaet fortælle, hvordan HK/Stat har fokus på faget. Temaet bliver løbende udviklet.

For begge sites vedkommende er der løbende blevet produceret nyheder og baggrundsartikler, som indgår deri.

## Redesign

Desuden har hk.dk og dermed også hk.dk/stat gennemgået et stort redesign, som har ændret på hele menustrukturen og det visuelle billede af HK's hjemmesider. Målet har været at gøre navigationen på hjemmesiderne nemmere for brugerne. Forarbejdet er lavet og besluttet i websekretariatet, hvor alle HK's webredaktører deltager. HK/Stat har desuden siddet med i arbejdsgruppen, som har siddet med udarbejdelsen af det nye design, samt deltaget i testfasen op til lanceringen.

## Nyhedsbreve

F@lig nyt har 2288 abonnenter og udsendes hver 14. dag om fredagen.

HK/Stats nyhedsbrev har 509 abonnenter. Udsendes hver gang HK Statbladet udkommer eller ved vigtige begivenheder, hvor HK/Stat har brug for at give sin mening tilkende om fx politiske tiltag eller faglige sager.

For begge nyhedsbreve er der en støt stigende tilgang af nye abonnenter.

## Portalen for tillidsvalgte.dk

Udover HK/Stats hjemmeside varetager vi også tillidsvalgte.dk, som er en lukket portal for de tillidsvalgte. Portalen blev lanceret for knap et år siden. Her viser de seneste tal, at cirka 600 af HK/Stats tillidsvalgte benytter portalen. Der er ved at blive udarbejdet mere specifik statistik på portalen og fremover vil der blive arbejdet med at udbrede kendskabet og brugen af portalen endnu mere.

**Jobsitet** [www.hkstatjob.dk](http://www.hkstatjob.dk) havde i 2010 cirka 500 besøgende om måneden – et markant fald i forhold til årene forud. Annonceomsætningen dykkede, ramt af det generelle fald i markedet for stillingsannoncer i kølvandet af den økonomiske krise. Primo december skønnede vi en nettoomsætning for både tekstside- og stillingsannoncer på 165.000 kroner for hele 2010. For få år siden var omsætningen tre gange så stor.

**Facebook** blev det mest omtalte sociale medie i Danmark i 2010. Flere led i HK's organisation betjente sig af dette medie som en mere eller mindre højt prioriteret del af deres kommunikationsindsats. HK/Stat indhentede sine første erfaringer med brug af Facebook i forbindelse med markedsføringen af Fagfestivalen i september. Brugerinteressen var meget begrænset. Arbejdet med at indarbejde Facebook i HK/Stats kommunikationsstrategi fortsætter.

## Pressearbejde

Teamet varetog sektorens arbejde med at servicere pressen og sikre omtale i medierne af HK/Stats mærkesager og synspunkter.

K-team understøttede flere fagpolitiske indsatser i HK/Stat med kommunikation i organisationens medier og med målrettet pressearbejde. Det gælder fx kampagnen for at sikre bevillinger til flere HK'ere i politiet og en kampagne for at få Skat til at droppe spareplaner og opruste på inddrivelsesområdet. Optakten til overenskomstfornyelsen i 2011 var også et selvstændigt indsatsområde. OK-optakten blev kommunikeret i blad- og web-artikler, med en debatpjece, nyhedsbreve m.m.

Ifølge HK's medieovervågning havde omtalen i aviser, radio, tv og webmedier af HK/Stat og HK/Stat-issues i de første ti måneder af 2010 en annonceværdi af 4.328.503 kroner.

Medieovervågningen tilstræber at registrere alle artikler og indslag, hvor HK/Stat bliver omtalt. Omtale i organisationens egne medier tæller naturligvis ikke med.

K-team deltog på vegne af de offentlige sektorer i HK i arbejdet med at udvikle HK's markedsføringskampagne i 2010. Kampagnen havde fokus på fordelene ved at være medlem af HK – målet var medlemshvervning og -fastholdelse. Tilsvarende lagde K-team arbejdskraft i et udvalg, som forberedte den politiske diskussion om HK's medlemskommunikation og økonomien i den forbindelse.

Følg HK/Stats medlemskommunikation på [www.hk.dk/stat](http://www.hk.dk/stat)

## **Organisatorisk**

### **Tillidsrepræsentantuddannelsen**

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 planlagde i samarbejde med Kursusafdelingen og HK-afdelingerne at afholde de fleste TR-kurser som regionale eksternatkurser. Desværre har det på grund af meget lave tilmeldingstal vist sig nødvendigt at aflyse en del kurser.

Der har i alt været planlagt 25 kurser. Der er holdt 16 kurser med i alt 238 deltagere.

Der er i alt holdt 21 grunduddannelseskurser for tillidsrepræsentanter med i alt 313 deltagere.

### **Ungdomsarbejdet**

HK/Stat bakker op om de fælles initiativer i HK som Ungdoms Koordinationsforummet samt diverse nedsatte udvalg. Her kan nævnes deltagelsen i gruppen vedr. kommunikationsløsning til elever i praktisk uddannelse. HK/Stat her derudover deltaget på elevkonference for elever ansat i SKAT den 26. oktober 2010, hvor to medarbejdere sammen med Landsklubben SKAT fortalte om HK. Den 7. december 2010 var en medarbejder af sted på elevkonference, som fandt sted i HK/Sydjylland.

### **Medlemshvervning**

HK/Stat har nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder med medlemshvervningsaktiviteter i HK/Stat og skal afdække indsatsmulighederne. Derudover deltager HK/Stat i det fælles medlemshvervningsarbejde og har blandt andet været med i en arbejdsgruppe omhandlende indmeldelse for elever via hjemmesiden. Der har også været deltagelse ved LOs medlemsorganiseringskonference i Vejle den 14. november. 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 medlemshvervningskampagner i forbindelse med HK-Dagen, hvor HK/Stats medarbejdere var ude i landet og besøge arbejdspladser sammen med de lokale afdelinger.

**Medlemmer og tillidsvalgte**

HK/Stats samlede medlemstal ved udgangen af november 2010 er 34.282. Til sammenligning var HK/Stats medlemstal i november 2009 34.725. Det efterlader en medlemstilbagegang på 443 (2009: 1.122).

Antallet af fuldtids erhvervsaktive medlemmer er faldet fra 23.539 i 2009 til 23.028 ved udgangen af november 2010. Et fald på 511 (2009: 873).

Inden for HK/Stats område var der i 2010 888 tillidsrepræsentanter, heraf 26 fællestillidsrepræsentanter (794 i 2009) og 745 sikkerhedsrepræsentanter (773 i 2009).

---