



## Repræsentantskabsgeneralforsamling

Mandag den 9. april 2018.

### Referat:

1. Valg af dirigent.
  2. Godkendelse af forretningsorden.
  3. Godkendelse af dagsorden.
  4. Valg af stemmetællere og referent.
  5. Beretning.
  6. Årsrapporten 2017
  7. Indkomne forslag
  - 8. Valg:**
    - 8.1. Valg af afdelingsformand for 2 år.  
Carsten Bloch Nielsen er på valg.  
Modtager genvalg.
    - 8.2. Valg af 1 revisor for 2 år.  
Pia Hansson er på valg.  
Modtager ikke genvalg.
    - 8.3. Valg af 2 revisorsuppleanter for 2 år.  
Liselotte S. Frederiksen og Camilla Christensen er på valg.  
Modtager genvalg.
  8. Evt.
- Ad. 1. Bestyrelsen peger på Jesper Thorup.  
Jesper Thorup blev valgt som dirigent.  
Dirigenten indledte med at konstatere, at generalforsamlingen er indkaldt med lovligt varsel iht. HK's love.  
Der var mødt 91 stemmeberettigede.

Ad. 2. Hans Jensen medlem Handels Sektor:  
Stiller et ændringsforslag til forretningsordenens sidste punkt, da der er tale om valg af afdelingsformand, og det er vigtigt, at forsamlingen får mulighed for, at stille spørgsmål til kandidaterne.

**Det foreslås, at sidste afsnit lyder som følger:**

*Hver kandidat præsenterer sig selv indenfor en taletid på max. 10 min.*

Dirigenten oplyser, at den forelagte forretningsorden er besluttet og vedtaget i HK Sjællands bestyrelse.

Hans Jensen opretholder sit ændringsforslag.

Der er således 2 forslag til forretningsordenen:

Den forelagte forretningsorden.

Forretningsorden med ændring af afsnittet: *Hver kandidat præsenterer sig selv indenfor en taletid på max. 10 min.*

Afdelingsformanden oplyste, at de valgtaler der er mulighed for iht. forretningsordenen ligeledes er en præsentation af kandidaterne.

Forslagene til forretningsorden blev herefter sat til afstemning.

Den fremlagte forretningsorden blev først sat til afstemning.

Der var flertal for den fremlagte forretningsorden, som herefter blev godkendt.

Ændringsforslaget til forretningsorden blev forkastet.

Ad. 3. Dagsorden blev vedtaget.

Ad. 4. Valg af stemmetællere: Birger Hansen Handel Sektor, Eva Hedegaard Juul Privat Sektor, Joan Rørbæk Johansen Stat Sektor, Birgitte Jensen Kommunal Sektor, Niels Rasmussen kontorchef blev foreslået.  
De pågældende blev valgt.

Valg til referent: Ruth Larsen blev valgt.

Ad. 5. Formandens beretning:

Vi har igennem mange år bidraget kraftigt til det velfærdssystem vi har i dag. Et velfærd, hvor vi igennem fællesskabet sørger for alle vores medlemmer og dermed også løfter samfundet.

Vi betaler en forholdsmæssig høj skat med det formål at vi blandt andet alle får gratis læge- og hospitalshjælp vi får et velfungerende infrastruktur stillet til rådighed osv. og så får vi dagpenge ved ledighed.

Men lige præcis dagpengene er blevet udhulet med årene.

Dagpengereformen i 2010 sænkede dagpengeperioden fra fire til to år.

Og tidligere var genoptjeningsperioden 26 uger. Nu er det 52 uger indenfor 3 år.

Regeringen anslog dengang, at 2-4.000 ville ryge ud af dagpengesystemet om året, pga. den nye reform.

I realiteten blev det 10 gange så mange.

Der er lavet mange småreguleringer i dagpengelovgivningen siden, men det er denne store ændring, som udgør den grundlæggende forringelse.

Og det er den forringelse, sammen med den for lave dagpengesats, som gør, at vi skal blive ved med at kæmpe for bedre dagpengeregler.

I dag er højeste dagpengesats 18.633 kr. før skat.

Det har betydet, at flere og flere begynder at forsikre sig igennem privat lønforsikringer, og vi er i HK en af de private virksomheder som udbyder lønforsikringer til vores medlemmer.

Dermed er vi i den specielle situation, at vi tilbyder de lønforsikringer som vores medlemmer efterspørger, og som vi ved en del reelt har brug for, for at kunne klare situationen ved ledighed, men samtidig er vi dermed med til at understøtte den nuværende regerings plan om at afskaffe fællesskabet, og lade alting overgå til at man må klare sig selv og selv skulle betale regningen for alting, og lade de fattige sejle deres egen sø, og dermed forsvinder fællesskabet i sidste ende.

Så I skal vide, at samtidig med, at vi udbyder lønforsikringer for at afhjælpe den nuværende situation, så kæmper vi stadig for at opnå et bedre dagpengesystem, som kan stå alene, og være det reelle økonomiske fundament man har brug for, når man er ledig. For det bør jo være sådan, at A-kassesystemet sikrer den nødvendige understøttelse til den ledige, så man kan klare sig indtil nyt job opnås, således at ekstra forsikringsordninger ikke er nødvendige. Vi skal sikre at samfundet holder hånden under alle borgere, så vi ikke får amerikanske tilstande.

Og hvis nogen skulle bruge eksempler på, hvad det ender med, hvis vores fællesskabet skulle falde sammen, så kan jeg anbefale jer at se Michael Moore's dokumentar "Sicko". Hvis ikke I er vågnet op inden, så vil I være det, når I har set den. Og jeg har mit eksemplar med, hvis nogen vil låne den og ellers kan den uden tvivl findes på Netflix og andre filmtjenester.

En helt anden historie om A-kassen er, at vi i 2017 sagde farvel til både vores A-kasse direktør og vores formand for A-kassen, Mette Kindberg, der som bekendt også var næstformand i HK Danmark.

Det handlede om nogen større regnefejl, som fik den konsekvens, at efter at have sat a-kassekontingentet ned med 8 kr. for få år siden, så har vi nu måttet sætte det 10 kr. op, for at få økonomien til at hænge sammen.

Det var knap så heldigt.

Men nu er der rettet på situationen, og taget foranstaltninger, som sikrer, at den slags ikke kan ske igen.

Ikke mere fra mig om den sag, idet Kim senere i dag vil sætte nogen flere ord på den situation.

Men der er heldigvis også godt nyt fra A-kassen.

For I skal vide, at vi overgår til en ny måde at afvikle samtaler med vores ledige medlemmer. På job og vejledningsområdet har vi i løbet af 2017 afviklet ca. 2.200 CV samtaler, 1.750 rådighedssamtaler og 2.500 fællessamtaler med ledige medlemmer og Jobcentret.

Vores rådigheds- og fællessamtaler har hidtil været afviklet som individuelle samtaler og vores CV samtaler har været afviklet som fællesmøder med efterfølgende individuelt møde. Men som man siger, Hvo intet vover, intet vinder.

Så vi har sammen med et par andre afdelinger valgt at springe ud i et pilotprojekt, hvor vi afvikler samtlige samtaler som individuelle, med en forventning om, at det giver mere værdi for det enkelte medlem.

Det har vist sig at holde stik.

Måling fra projektet har vist, at vi har hævet tilfredsheden, motivationen og troen på et snarligt job hos vores ledige medlemmer.

Vores medlemmer oplever nu i endnu højere grad, at vores vejledere møder dem velforberejdet og med et godt kendskab til deres baggrund, ønsker og udfordringer.

Projektets succes gør, at vi nu fra 1. maj overgår permanent til denne nye samtaleform. Det er endnu et eksempel på, at vi eksperimenterer med nye løsninger, og skaber forbedringer for vores medlemmer.

Det sidste års tid har de generelle ledighedstal i Danmark gået nedad Danmark vækster, det betyder fremgang til virksomhederne og flere jobs til vores medlemmer.

Men det betyder også et øget behov for kvalificeret arbejdskraft, hvilket stiller krav om fokus på uddannelse.

Og i den forbindelse sker der en større ændring indenfor Voksen- og Efteruddannelse, i daglig tale kaldet VEU.

For vi har indgået en trepartsaftale, hvor vi nedlægger de nuværende VEU centre, og overdrager de fleste opgaver til De Regionale Arbejdsmarkeds Råd, eller RAR som det hedder i daglig tale.

Det betyder en forøgelse på 10 mand af mandskabet i AMK Øst, som er sekretariatet for RAR og som får til opgave at styrke arbejdet med at finde ud af hvilke kvalifikationer virksomhederne har brug for, så vi kan blive endnu skarpere på at få skabt de uddannelser og det kvalificerede mandskab der skal til, for at sikre flest mulige jobs og sikre vækst i virksomhederne, og dermed skabe uddannelse og jobs til vores medlemmer.

Der skal også skabes et endnu bedre oplysningsgrundlag for hvordan det går på arbejdsmarkedet hvor går det godt? og hvor mangler der kvalificeret arbejdskraft?

Det skal siges, at i forhold til oplysningsgrundlag, så konstaterer vi ind imellem, at man skal tage statistikker med et gran salt, nogen gange et stort gran salt.

Vi havde et eksempel for nylig, hvor et kendt konsulentfirma havde lavet en statistik, som blev anvendt i Det Regionale Arbejdsmarkeds Råd, hvor vi straks måtte stille spørgsmålstejn ved holdbarheden af tallene.

Indenfor en bestemt branche, manglede en virksomhed på et tidspunkt to mand.

Så valgte det unavngivne konsulentfirma at sige, at der er 500 af den slags virksomheder i Region Sjælland, så derfor mangler der 1.000 af den slags medarbejdere i regionen.

Det er jo helt hen i vejret.

For ud fra det, så skulle vi arbejde for, at opkvalificere 1.000 mand til to stillinger.

Den slags øger ikke ligefrem tilliden til akademiske rapporter.

Men i forhold til det med at skaffe kvalificeret arbejdskraft, så har vi fortsat en opgave med at få alle vores medlemmer til at gribe de muligheder de har.

Jeg var for nylig, sammen med vores faglige chef, til et interview med tre HK'ere, som skrev RUC projekt om HK'ere og uddannelse, pga. et indlæg jeg havde i medierne om emnet sidste år.

De oplyste, at de oplever, at det er ganske normalt, at HK'ere føler sig underlegne i forhold til AC'ere, hvilket hovedsagligt skyldes, at AC'ere er uddannet til at beskrive alting med flotte ord og høj lixværdi, og derfor også kan beskrive deres eget værd som fuldstændig uundværligt.

Det siger noget om nødvendigheden af, at øge synligheden af HK'erne værdi vores mangfoldighed og vores styrker.

I forhold til tydeliggørelse af, hvor mange forskellige slags HK'ere vi er så er det i hvert fald meget problematisk, at hver gang der kommer ny finanslov, så står regeringspolitikkerne på TV skærmen og oplyser "hvad det betyder for en HK'er".

Og det viser sig hurtigt, at dét de i virkeligheden mener, er en kassemedarbejder. Og en ting er, at regeringen tror, at alle HK'ere er kassemedarbejdere. Men når det også medvirker til, at mange andre får den samme opfattelse, så kalder det på tiltag, for at få synliggjort alle de fag og forskellige opgaver HK'erne løser på virksomhederne og for samfundet.

For al respekt for kassemedarbejderne, som kæmper i den lavere ende af lønskalaen, og også kæmper med skæve arbejdstider, uofficielle arbejdsskemaer som overtræder hviletidsbestemmelser og er en personalegruppe i konstant risiko for at blive udsat for røverier, men vi skal gøre en større indsats for at få tydeliggjort, at vi også organiserer IT-personale, socialformidlere, jobkonsulenter, sekretærer, vejledere, projektmedarbejdere, ledere, laboranter, grafikere, controllere, tandklinikassistenter, sagsbehandlere, for bare at nævne nogen af dem.

Og i forhold til hvad HK'ere kan og gør, så er vi som bekendt i en verden med en hurtigere og hurtigere forandring på arbejdsmarkedet:

Platformsøkonomi, ny teknologi og flere nye robotter!  
Vi har oplevet, at folk nogen gange har talt forbi hinanden, når de taler om robotter. For nogen forstår det som de industrirobotter man har set så mange gange i fjernsynet, men reelt er en robot også koder og programmeringer i et IT program.

Som f.eks. når et program tager juristernes arbejde fra dem, da det kan scanne alle domme indenfor de seneste 100 år på tre sekunder, og fortælle hvad udfaldet af en dom skal være et job jurister ellers kan bruge måneder på at finde ud af.

Eller når et program kan undersøge alle tidligere tilfælde, som svarer til en patients sygdomstegn, og straks give en præcis diagnose. Det fjerner en stor del af lægernes arbejde.

Og på samme måde vil der ske store forandringer i HK'ernes opgaver. Men selvom vi skal være på forkant, så kan det være svært at forudse alting. Det vigtige er at se mulighederne for udvikling og nye opgaver i stedet for at læne sig tilbage og håbe at ikke rammer én selv.

Selvom der er eksempler på, at nogen syntes at fortiden er bedre.

Et eksempel er, at en skoleklasse var på museum, og en elev ser en skrivemaskine. Sådan en havde han aldrig set før. Og da han fik demonstreret, hvordan den virkede, udbrød han:

"Nej, hvor smart, den printer samtidig med at man skriver".

Men på trods af den slags spøjse eksempler, så er der jo ingen som syntes, at vi skal holde fast i det gamle.

Det handler om, at omfavne den ny teknologi og bruge den konstruktivt til at udvikle arbejdspladser til vores medlemmer.

Og alle kan få gavn af udviklingen på den ene eller anden måde HK har, sammen med AC, afholdt to høringer på Christiansborg om ny teknologi på arbejdsmarkedet om regulering og om konsekvenser.

På den første høring for to år siden, var en af de inviterede IT guruer, som skulle fortælle om hvad der var i vente, på talerstolen og udtalte, at om fire år, så er der ingen danskere som kører bil, alle biler vil være selvkørende.

Det er altså to år siden tror vi lige på, at ingen kører bil om to år nej, det gør vi nok ikke.

Og det gør jo ikke tingene nemmere, når "de kloge" har travlt med at skulle komme med opsigtsvækkende udtalelser, for at retfærdiggøre deres ry som dem der kan forudsige fremtiden, når vi ikke oplever at kunne stole helt på deres forudsigelser.

Men det er også svært for det går hele tiden i nye retninger, som ingen helt kan forudsige. I forhold til det med ikke at kunne forudse tingene, så fik vi for nylig et godt eksempel fra butiksområdet.

Bilka har lavet en ny app, hvor man kan bestille sine varer, så de er klar til afhentning når man kommer til butikken.

Så det har betydet nye arbejdspladser, til medarbejdere, som går rundt i butikken på kundens vegne, og samler varerne ind, så de er klar til afhentning.

Det er et godt eksempel på, at teknologi skaber nye arbejdspladser endda HK arbejdspladser. Vi skal som sagt være så meget på forkant, som vi kan.

En ting er, at vi skal have vores medlemmer til at være aktive i forhold til ændringer i stillingsindhold at selv være med til at udvikle sit job, men vi skal også gøre virksomhedslederne opmærksom på, at når de mangler arbejdskraft til en ny opgave, så skal de ikke nødvendigvis ud og søge en ny medarbejder, men skal først få afdækket, om de kan bruge en af de allerede ansatte medarbejdere, eller kan udvikle en medarbejder til at varetage opgaven.

De virksomhedsledere jeg har talt med om det dette, vil meget gerne arbejde sammen med medarbejderne om at få til at ske.

Men man kan på flere af dem høre, at det havde de ikke lige tænkt, før jeg spurgte dem om det.

Og det siger noget om behovet for, at vi alle skal gøre en indsats for at skabe den positive dialog med arbejdsgiverne, for at få skabt så optimale muligheder som muligt for vores medlemmer.

For det handler hele tiden om at se mulighederne og gå efter de gode resultater.

Og apropos, så har vi altid travlt med at tale om det som skal forbedres, det som ikke er godt nok og så kan det lyde som om intet fungerer.

Men 95 % af alt hvad vi gør, er af høj kvalitet og giver vores medlemmer den tryghed og den hjælp de har brug for.

Vi taler bare altid om de sidste 5%, fordi vi så gerne vil have alting til at være så optimalt som muligt.

Og i forhold til det konstante arbejde, som kan være svært at få øje på udefra, så er her et bevis på at der bliver knoklet og at der sker fremskridt hele tiden.

2017 har været det bedste år i mands minde. Tabet af medlemmer er mindre end det har været på noget tidspunkt i dette årtusind.

Og endnu et bevis på at vi gør det rigtig godt, er denne måling.

1005 tilfældige borgere på gaden er blevet spurgt; "hvis du skulle vælge en fagforening i dag, hvilken en ville du så vælge"

Og i mediebilledet er det stadig HK der toner frem alle vegne som f.eks. disse kampagner, som I alle kender til.

Men det betyder selvfølgelig ikke at vi skal hvile på laurbærrene.

For apropos at have fokus på de 5% der skal forbedres, så kan I her se vores analyseafdelings bud på, hvad der skal til, for at vi kan leve op til vores vedtagne målprogram fra kongressen.

De påpeger, at vi skal forbedre både vores medlemstilgang og vores fastholdelse med 5-10 %.

Så her er en af de meget nødvendige indsatser, selvom den ikke beskrives som en af vores kerneopgaver, men som vi er nødt til at prioritere, hvis vi vil vende medlemsudviklingen og det mener jeg klart vi fortsat skal have som mål.

Og apropos mål, så har vi mange mål i HK her er tre vigtige overordnede mål:

*Flere medlemmer*

*Øge vores medlemmers tilfredshed med HK*

*Hæve vores medlemmers formelle uddannelsesniveau*

Og i forhold til den nederste "pind", så skal vi som sagt have øje for, hvem der løber med opgaverne.

Nu nævnte jeg tidligere AC'erne.

Og jeg oplever mange forskellige tilgange og historier om AC'erne iblandt LO-forbundene.

Så vi har en opgave, med at få sat tingene i rette perspektiv, og få styr på, hvornår vi har gavn af AC'erne og kan samarbejde med dem og hvornår de reelt er konkurrenter til vores stillinger.

For at starte med det sidste, så har vi oplevet, at chefer har syntes, at det er godt at få skiftet HK'ere ud med en AC'er, idet en AC'er jo kan bruges til at beskrive, at chefen har opnået sine mål.

Men når virkeligheden er, at man f.eks. skærer HK'erne på arbejdspladsen fra 14 til 10 mand, og i stedet ansætter en AC'er, som så beskriver, at nu bliver der lavet mere end der gjorde før, så er det misbrug af AC'ere's evne til at få ting til at tage sig anderledes ud, end de i virkeligheden er for virkeligheden er, at der nu kun bliver lavet 10/14-dele af hvad der blev lavet før.

Til gengæld er AC'ere ikke kun dem der beskriver ting.

Der er mange slags AC'ere. Vi har en tildens til at "bare" kalde dem AC'ere.

Men der findes næsten lige så mange forskellige slags AC'ere, som der findes forskellige stillinger under LO.

Og mange af dem er lige så uundværlige som f.eks. laboranten, tømreren, sygeplejersken og regnskabsmedarbejderen.

Hvis vi ikke havde f.eks. ingeniører og bygningskonstruktører, så havde der ikke kunnet planlægges og bygges et supersygehus eller en Femern Bælt tunnel, som jo skaffer i titusindvis af LO arbejdspladser herunder mange HK arbejdspladser.

Og hvem har ikke haft brug for en advokat eller en læge.

Så der er også masser af tilfælde, hvor vi har god gavn af AC'erne.

Her kan man se et af resultaterne fra en AC rapport, som viser, at små og mellemstore virksomheder typisk har god gavn af at ansætte en akademiker, og at det skaber LO arbejdspladser.

Så den viser, at det både giver arbejdspladser og øget vækst i virksomhederne.

Jeg har dog haft fat i AC og bemærket, at der på flere konferencer har stået en AC'er frem, og fået det til at lyde som om at det er ALLE slags arbejdspladser der har gavn af at ansætte AC'ere.

Men det er kun små og mellemstore virksomheder rapporten siger noget om. Endvidere står de også og siger, at hver eneste ansatte AC'er skaber adskillige LO/FTF arbejdspladser.

Og det er i de fleste tilfælde kun den første AC'er der skaber den beskrevne vækst. AC var enige med mig i, at det var uheldigt, og ville se til, at det blev rettet til. Beviset på, at fordrejninger af tingene hurtigt får effekt, fik jeg ved et møde med Beskæftigelsesministeren, som udtalte:

"Vi ved jo, at når der kommer en akademiker ud på en arbejdsplads, så giver det et enormt boost på virksomheden".

Ikke noget med hvilke arbejdspladser nu var det bare pludselig dem alle sammen.

Det er i øvrigt tankevækkende, at det mange gange i den omtalte AC rapport bemærkes, at:

"Konfidensintervallerne for de enkelte estimater er ikke statistisk signifikante, hvorfor der er stor usikkerhed om estimaternes præcise størrelse".

Hvilket jo er AC sprog for, at man ikke helt kan stole på tallene.

Men selvom der er et gammelt AC ordsprog der hedder, at en AC'er kun stoler på den statistik han/hun selv har manipuleret med - så er der ingen tvivl om, at der er noget om snakken, når det konstateres, at AC'ere ofte kan medvirke til opblomstring og vækst i mange, især private virksomheder.

Vi skal bare i processen med samspillet med AC, holde fast i at skabe vækst og arbejdspladser på HK-området, samt holde fast i dækningsområdet i vores overenskomster og i øvrigt sikre, at hvis en akademiker søger en HK stilling og får den for det sker også ind imellem, så skal vedkommende selvfølgelig meldes ind i HK.

I forbindelse med lige præcis synliggørelse af HK'ere og synliggørelse af hvad vi mener og arbejder for, så er vi netop efter flere års kamp nået et stort skridt videre.

Vi sørger hele tiden for en konstant medieindsats.

Men i årevis har HK Sjælland været den eneste afdeling, som ikke har haft en kommunikationsmedarbejder til at varetage mediearbejdet og sikre at vi i højere grad får vores budskaber ud, alle de steder hvor vi bør være synlige.

Det har vi kæmpet længe for at opnå, og vi har nu endelig skabt flertal for at prioritere en sådan medarbejder, som netop er startet her pr. 1 april.

Det glæder vi os meget til at nyde gavn af.

Og så er vi også i gang med at lave et nyt visionspapir for HK Sjælland.

Vi havde det senest oppe for et par år siden, hvor bestyrelsen sagde nej til et visionsseminar, idet visioner jo altid betyder nye mål, og bestyrelsen fandt, at vi havde rigelig med mål at gå efter i forvejen.

Men for nylig opstod ønsket igen, så nu har jeg udarbejdet et visionspapir, som bestyrelsen har besluttet skal behandles på et snarligt visionsseminar.

Også her glæder vi os til at få det i gang, da det også vil medvirke til yderligere synlighed.

Selvom vi jo faktisk har haft ekstraordinært meget mediebevågenhed i den senere tid. For vi er som bekendt i en konfliktsituation.



Indenfor staten har fagforeningerne varslet 15.000 i strejke.  
Innovationsminister Sophie Løhde har derfor varslet lockout for 120.000 ansatte.  
Indenfor det regionale område har fagforeningerne varslet 12-15.000 i strejke.  
Danske regioner har derfor varslet lockout for 70.000 ansatte.  
Indenfor det kommunale område har fagforeningerne varslet mindst 50.000 i strejke.

KL har derfor varslet lockout for 250.000 ansatte.

Det kunne være rart om Sophie Løhde levede op til sin titel, og udviste noget innovation ved at løse konflikten, ved at behandle fagforeningerne og vores medlemmer rimeligt, herunder give den lønforhøjelse der er passende i forhold til de private lønninger, og i forhold til den vækstfase samfundet er inde i.

Og så i øvrigt acceptere de opnåede rettigheder i forbindelse med frokostpause.

Generelt vedr. denne strejkesituation, så har fagforeningerne igen udvist stor evne til at stå sammen. Og som vores slogan også siger, så tjener det den enkelte bedst, at vi står sammen. Det giver altid de bedste resultater.

I HK kører Staf og Kommunal en skarp linie, og sørger for den kommunikation og de tiltag overfor vores medlemmer, der skal til i forløbet.

Jeg har derfor aftalt med Estrid, at hun under beretningsdebatten giver en kort status på, hvor vi står pt. med konfliktsituationen.

Så derfor ikke mere om det lige nu, ud over at hermed give en stor tak til hele personalet i HK Sjælland, som har knoklet ekstra hårdt, for at få det hele til at gå op i en højere enhed. Det har været krævende, men det er lykkedes.  
Godt gået!

Jeg nævner "de gule" hvert år i min beretning, og denne bliver ingen undtagelse.  
Vi vil så gerne have bekæmpet de gule forretninger, og deres negative effekt på de gode arbejdsforhold, som vi kæmper for, og som de er så ligeglade med, bare de kan tjene penge på deres kunder.

Og vi har derfor igen taget emnet op i HK's Forretningsudvalg, på trods af, at vi altid får at vide af vores kommunikationsfolk, at det ikke vil give god effekt at gå i krig mod dem i medierne.

Det kan i øvrigt få nogen til at tro, at vi intet gør for at bekæmpe de gule, hvilket er helt forkert. Vi har konstant jurister på sagen, som hele tiden angriber mulighederne i markedsføringsloven og stiller spørgsmålstegn ved "de gule's" metoder.  
Vores indsats på området har bl.a. ført til en højesteretsafgørelse, som siger sådan her:

"En fagforenings kernevirkosomhed (indgåelse af OK) og en A-kasse's kernevirkosomhed er ikke omfattet af markedsføringsloven"

Domstolen siger også:

"Nogle fagforeninger forhandler og indgår ikke, eller kun i begrænset omfang kollektive overenskomster, men varetager medlemmernes interesser ved levering af tjenesteydelser i form af individuel juridisk og faglig bistand og ved salg af forsikringer og rabatordninger m.v. Sådanne aktiviteter er som udgangspunkt erhvervsaktivitet omfattet af markedsføringsloven"

Det betyder også, at de elementer i HK, som handler om forsikringer og rabatordninger, er omfattet af markedsføringsloven.

I skal også lige have et eksempel på et interessant spørgsmål vi har stillet ministeren:

"Er det en overtrædelse af markedsføringsloven, når Krifa ikke oplyser medlemmerne om, at det reelt er en forudsætning at være en bekendende kristen, når foreningen eksplicit stiller dette krav til deres hovedbestyrelsesmedlemmer?"

Det har vi så endnu ikke kunnet få svar på.  
Jeg syntes ellers, det er et rigtig godt spørgsmål.

Men nu har vi som sagt valgt at tage dybere fat på emnet, så det kommer nu op i Hovedbestyrelsen, med henblik på at finde nye veje til at gøre noget mere ved sagen. Og vi har fået hjælp fra Aalborg universitet, som nu har interviewet en lang række af de medlemmer, som er gået over til de gule og lavet en rapport om resultatet. Rapporten handler ikke kun om medlemmer som forlader HK, men er en undersøgelse indenfor hele LO og FTF-området. Rapporten hedder "Fællesskab gør forskel" .

Den påpeger vigtigheden i, at huske hvilke store resultater og fremskridt fagbevægelsen har betydet for samfundet igennem mere end hundrede år, og som de gule ikke løfter en finger for.

I forhold til de medlemmer fagbevægelsen mister til "de gule", så konstaterer den en væsentlig ting, som vi har gået og haft teorier og meninger om, men som nu bliver slået fast: Hver gang et medlem melder sig ud, og siger at det skyldes prisen, så viser det sig, at prisen slet ikke er den primære årsag.

Rapporten konstaterer, at det i stedet handler om et underlæggende svigt fra deres fagforening, men at det bare er nemmere for medlemmet at sige, at det er prisen.

Det underlæggende svigt fra deres fagforening, kan enten være en situation, hvor fagforeningen faktisk har gjort det godt nok, men medlemmet syntes der burde være gjort mere, eller en situation hvor den pågældende fagforening reelt har lavet fejl, eller på anden måde ikke har givet medlemmet det høje niveau af service, hjælp eller rådgivning som vi ønsker og har besluttet, at vi står inde for.

Det er i hvert fald tankevækkende, når man i rapporten kan se folk skælde godt og grundigt ud på de gule, men alligevel vælger at være kunde hos dem!

Det bliver spændende hvad vores behandling af emnet i hovedbestyrelsen munder ud i, men det virker klart som om vi skal i gang med et servicetjek, for at sikre, at vi giver alle vores medlemmer en både venlig og effektiv hjælp, når vores medlemmer har brug for os.

Og for lige at slutte emnet af, så skal vi jo tydeliggøre hvor vi kan, at de gule udelukkende har til formål at tjene penge på deres kunder, i modsætning til vores formål, som er at forbedre vores medlemmers økonomi, arbejdsforhold og livskvalitet.

Nu fik jeg lige nævnt ordet "økonomi".

Og jeg tænker at nogen iblandt jer forventer, at jeg også siger noget om ALKA i dag. Ja, det er jo rigtigt, vi har solgt ALKA.

Der var enkelte i Hovedbestyrelsen, som var imod de mente vi solgte ud af arvesølvet, og det har de jo reelt ret i, men et klart flertal stemte for, ligesom det skete i de andre forbund, med den begrundelse, at vi stod til at få det dobbelte af værdien, hvis vi slog til med det samme. Så vi slog til.

Et af bekymringspunkterne i Hovedbestyrelsen, var de medlemsfordele vi får i ALKA.

Men vi fik klar besked om, at vi ikke mister noget som helst på den front.

Vi får endda en femårig aftale i forbindelse med salget, vi har hidtil skullet forhandle hvert eneste år, for at bevare medlemsfordelene.

Og uanset, så er forbundene tilsammen så stor en kunde, at ALKA slet ikke kan lade være med at fortsætte samarbejdet og give os de gode tilbud til vores medlemmer.

Næste skridt bliver så, hvad der skal ske med de penge vi får ud af det.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at vi først tager hul på dén snak, når pengene rent faktisk er kommet i hus.

Dette fordi Finanstilsynet først skal godkende handlen, før den reelt går igennem, og først derefter kender vi det nøjagtige beløb, efter at gebyrer og omkostninger er fratrukket.

Allerede nu hører jeg mange tale for, at pengene skal fordeles således, at forbundet skal have dækket det formuebeløb, som ALKA stod til i forbundsregnskabet, og så skal resten ud til afdelingerne.

Men vi ved også godt, at når debatten først starter for alvor, så kommer der mange meninger og forslag ind fra sidelinien.

For nogen ser helst, at pengene bruges til at skabe formueafkast, som kan skabe bedre driftsgrundlag for afdelingerne nogen vil bruge dem til at dække strejkeudgifter og andre vil bruge pengene til nye projekter med det samme, for at skabe nogen nye resultater til gavn for medlemmerne.

Så det bliver spændende hvad det ender med.

Apropos resultater, så er vores resultater for medlemmerne store hvert eneste år.

Når resultatet for 2017 bliver endelig opgjort og det bliver det som alle andre år i juni måned så har vi i HK i 2017 skaffet vores medlemmer erstatninger og godtgørelser på ca. 600 millioner og derudover noget meget vigtigt som slet ikke beregnes nemlig den forøgede indtjening og forbedrede overenskomstvilkår, som alle medlemmer får, når vi opnår overenskomst på deres virksomhed.

Og indførelse af overenskomster på arbejdspladser, hvor der ingen var før, er noget vi opnår mange af hvert eneste år.

Og det er jo i den forbindelse, at vi hører om medlemmer, som har haft en klar oplevelse af, at de da klarer sig fint ved selv at forhandle med chefen og når vi så opnår overenskomst med virksomheden, så opdager de hvad de har gået glip af.

En stor tak til alle jer, som konstant er med til at tydeliggøre den store forskel, som en overenskomst gør på en arbejdsplads.

Hermed er jeg kommet ind på OK-kampagnen, som vi kører sammen med FTF.

Og det bringer os til samarbejdet med FTF, og den forestående fusion.

Det er på fredag den 13 april, at delegerede fra LO og FTF mødes til hver deres ekstraordinære kongres og hvis begge siger ja, så mødes vi få timer senere og har stiftende kongres for en ny hovedorganisation.

Hvis/når vi får en ny hovedorganisation, så vil fællesskabet vokse i fagbevægelsen.

Sammen vil vi blive endnu stærkere. Vi vil kunne øge på alle indsatsområder og ikke mindst være en endnu stærkere part ved f.eks. trepartsforhandlinger.

Der bliver til sidste sekund diskuteret om der nu også bliver et flertal for at lægge LO og FTF sammen.

Onde tunger eller er det realistiske tunger mener, at 3F vil gøre alt for at undgå en fusion, fordi de så vil miste den magt de har over LO i dag.

Men vi har jo bedt Kim Simonsen om at komme med et indlæg i dag, og jeg er sikker på, at han kan komme med seneste opdatering på hvordan udsigterne er til vores fusionskongres på fredag.

Og dér har jeg lige et spørgsmål, Kim:

For i HK har vi fået at vide, at såfremt vi fusionerer, så skal vi i den første kongresperiode lave aftale med forbundene fra FTF om hvordan den lokale struktur skal være, men alle andre forbund fortæller, at det allerede er aftalt, at den nuværende LO-struktur fortsætter, og så skal FTF forbundene "bare" melde sig ind i en LO-sektion.

Hvad er sandheden?

Og jeg skal tilføje, at det er jo den slags usikkerhed der kan få delegerede fra visse forbund til at sige nej, med den undskyldning, at konsekvenserne ikke var tydelige.

Vi har jo sagt, at der ikke er nogen "plan B" i HK, hvis fusionen ikke bliver til noget, da vi 100% går efter en fusion.

Men hvis det går galt med fusionen, så må vi i det mindste sige, at processen ikke har været forgæves.

Vi oplever klart et øget samarbejde med FTF, som vil fortsætte, uanset udfaldet af kongresbeslutningerne på fredag.

Vi øger bl.a. vores samarbejde om arrangementer

Vi har i år for første gang FTF med på vores 1. maj plakater så også dér står vi nu i højere grad sammen.

Lige om hjørnet venter som sagt en fusionskongres, der venter et 1. maj, hvor jeg håber, at mange af jer vil møde op i jeres respektive byer, og bakke op om arbejderbevægelsens kampdag, som 1. maj jo formelt er og som var jeg tidligere inde på, så har Mette Kindberg forladt næstformandsposten, så vi skal nu også have en ekstraordinær HK kongres, hvor vi skal have fundet en ny forbundsnæstformand.

Lige nu er der to kandidater i spil, Ulla Moth, som i dag er statslig sektorformand i HK Hovedstaden, og Martin Rasmussen, som i dag er afdelingsformand i HK Midt.

I HK Sjælland mødes de delegerede til kongressen i morgen aften, for at høre hvordan de to kandidater ser deres rolle som forbundsnæstformand.

De har allerede været på valgtourné hos flere afdelinger og sektorer, og de gennemgående emner har været spørgsmålet om kønsfordeling fordi et valg af Martin Rasmussen vil betyde to stk. hankøn i spidsen af HK spørgsmålet om sektorbaggrunde, her tænkes på at Kim kommer fra en offentlig sektor, og det gør Ulla Moth også, og spørgsmålet om man går efter næstformandsposten, fordi man i virkeligheden går efter formandsposten, da Kim stopper efter indeværende kongresperiode.

Så der er overvejelser i mange retninger.

Den ekstraordinære kongres finder sted d. 21 april, og det bliver spændende hvad det ender med, når stemmerne er talt op.

Her til sidst skal jeg bemærke, at jeg ofte i mine beretninger har ungdommen med som et særligt punkt, da ungdommen altid har et særligt fokus.

Og selvom man skal passe på, ikke at komme til at give det indtryk at alle andre medlemmer bliver nedprioriteret for det bliver de bestemt ikke så skal jeg ikke undlade at påpege, at ungdomsindsatsen fortsat bliver styrket.

Vi fastholder den strategiske indsats, bl.a. ude på skolerne, hvor vi konstant er synlige og organiserer nye medlemmer.

Og nu har vi også fået et ungdomsnetværk op at stå, og endda fået en repræsentant fra netværket ind i bestyrelsen, og netværket allerede i gang med at øge aktiviteterne. Det er vi rigtig glade for.

Vi kigger som altid fremad og HK går konstant en spændende tid i møde, hvor vi altid skal navigere iblandt mange med- og modspillere indenfor politik, beskæftigelse og uddannelse og et internt HK system med mange meninger, mange holdninger og mange beslutningstagere, men dét som altid skal komme først det er, at varetage vores medlemmers interesser.

Med jeres hjælp, så ved jeg, at vi fortsat vil lykkes med både kerneopgaver og nye indsatser, både i HK Sjælland og i hele HK, og dermed skabe fremgang og velfærd for alle vores medlemmer.

Tak til alle, både tillidsvalgte, bestyrelsesmedlemmer og alle jer, som hver dag kæmper en kamp for medlemmerne, og ikke mindst tak til medarbejderne, som vi hele tiden giver nye opgaver, som stiller krav til deres omstillingsparathed hvor den nuværende konflikt jo er et godt eksempel.

Det var hvad jeg havde valgt at bringe i år, og jeg vil hermed overlade beretningen til jer.

Mange tak for ordet.

Formandens beretning blev herefter overgivet til forsamlingen.

**Estrid Husen:** Orienterede om de igangværende OK 18 forhandlinger, som i øjeblikket er brudt sammen.

De springende punkter i forhandlingerne er lærernes arbejdstidsaftale, en reallønssikring og frokostpause.

Estrid Husen udtrykker stor tak til alle der har deltaget og bakket op omkring OK forhandlingerne og konflikt og de i de forbindelse igangsatte aktiviteter.

**Kurt Jørgensen:** Talte om opsving og elevforhold. Kan ikke lige se hvordan det ser ud lokalt.

Stadig over 4% ledige i HK, lidt foruroligende.

Vækst omkring Køge Havn og Kalundborg omkring Novo ellers ikke andet i vores område.

Elever – i 2017 var der stor organisering af elever 84% i HK Privat.

Men antallet af elevmedlemmer er ikke stigende tilsvarende.

Der er 112 færre elevaftaler i 2017 ift. 2016.

Arbejdsgiverne skal tage et ansvar for ansættelse af elever.

**Torben Seerup:** Tak til afdelingsformanden for beretningen samt til Estrid for orientering om OK situationen.

Vedr. punkt 7 valg: Privat Sektor er i sidste uge blevet orienteret om der er 2 kandidater til formandsposten.

Det fornemmes ikke, at der er politisk uenighed i HK Sjælland.

Hvis samarbejdet ikke fungerer i det politiske system, skal der arbejdes

med dette, da valg af ny formand ikke nødvendigvis ikke løser samarbejdsproblemerne i afdelingsbestyrelsen. Arbejder i LO systemet, og det har en omkostning af skifte ud på formandsposten, da der går tid inden en ny formand er inde i det daglige arbejde, samt at der er økonomi forbundet hermed.

**Michael Rosenberg:** I kommunal er vi optaget af mange ting, herunder strategiske indsatser i forhold til organisering, men også i forhold til fastholdelse. Det er det lokale fællesskab, som skal styrkes og fasttømmes. Dette er vores DNA og fremtid, og i bestyrelsen, så vi henstiller til, at det også bliver en del af hele HK Sjællands DNA. HK Sjællands DNA – så har bestyrelsen været og er fortsat optaget af, at der er -styr på økonomien – hellere investerer i medarbejdere end i mursten. -skabelse af en bedre samhørighed i afdelingsbestyrelsen -klarhed over, hvad afdelingen arbejder for og har som fælles mærkesager. Der skal være en rød tråd fra beslutninger foretaget på centralt niveau til det udførende led hos vores tillidsvalgte, og medlemmerne skal opleve HK som en nærværende fagforening, som ved hvad der sker i deres arbejdsliv, og agerer ud fra det. Det skal alle politiske led i HK Sjælland understøtte, og være modige og udvise politisk lederskab.

Afdelingsrepræsentantskabet ser vi som HK Sjællands øverste myndighed, hvor omdrejningspunktet er HK Sjællands samlet virke herunder økonomi, ressourcer, medlemstiltag, politisk virke og synlighed og hvad er HK's kerneopgave og de ledige medlemmer.

Vi skal senere på dette generalforsamling vælge afdelingsformand. I ønskes begge to alt held og lykke med valget. Kampvalg sker flere og flere steder rundt omkring på generalforsamlinger, det kan i vi i kommunal ikke genkende til. Alt på vores generalforsamling var der kampvalg til. Det ser vi som et sundt og vidner om et øget fokus på solidaritet og fællesskab. Det tegner OK18 og kampagnen en løsning for alle om.

I kommunal ser vi, at den kommende afdelingsformand skal arbejde for og have fokus på, at der bliver skabt "samhørighed, fællesskab og synlighed bl.a. om hvad er HK Sjællands kerneopgaver".

Inviterer hermed den nyvalgte afdelingsformand til bestyrelsesmøde mandag den 16. april 2018 i Nykøbing F. Selve tiden skal aftales med kommunal formand.

**Nina Ottesen:** 2 ting. Har selv stillet op og vundet kampvalg, på de værdier der er. Har behov for at høre hvilke værdier HK har og hvad vi står for. Upassende med de billeder af unge mennesker uden tøj på, som blev præsenteret i beretningen.

**Per Sander:** FTR Lejre Kommune. Tak for fyldstgørende beretning. Når der tales om indre linjer mangler der innovation, nye tiltag og synlighed, og mener ikke, at der favnes omkring ikke alle de forskellige grene HK indeholder. Vigtigt, at der sættes det rette hold, og det er tid til forandring i HK Sjælland.

**Burak Ulucan:** Ungdomsnetværk – er meget glade for den opbakning der er omkring det. Arbejder med forskellige arrangementer, det er vigtigt med flere unge i fagbevægelsen. Derfor vigtigt at fastholde de unge efter elevtiden. Er enig i Kurt Jørgensens indlæg omkring elever. Er selv elev

i hvidevarebutik.

Der mangler 13.000 elevpladser. Opfordrer arbejdsgiverne til at komme ind i kampen.

**Kirsten Sloth:** Glæder sig altid til disse forsamlinger, fordi vi er er sammen og er stærke sammen på tværs af sektorer.

Afdelingen laver gode kurser. Flere kurser tak.

Glæder sig til pengene fra Alka, og foreslår de kan gå til forbedring af telefonsystemet.

Ønsker at tale med en medarbejder i sin egen afdeling og ikke en fra en afdeling i Jylland.

Afdelingsformanden replicerede på de indkomne indlæg.

Beretningen blev herefter sendt til godkendelse i forsamlingen.

**Beretningen blev godkendt.**

Ad. 6. Max Søndergaard orienterede om årsrapport 2017.

På side 3 er ledelsespåtegningen.

Afdelingsbestyrelsen har den 18. februar behandlet og godkendt årsrapporten og indstiller således til repræsentantskabsgeneralforsamlingen, at gøre det samme.

Det fremgår også, at de kritiske revisorer har foretaget en kritisk bedømmelse af afdelingens økonomiske dispositioner og udgiftsafholdelse og at deres gennemgang af regnskabet ikke har givet anledning til bemærkninger.

På side 4 og 5 er den uafhængige revisions påtegninger. Revisionen har ikke givet anledning til forbehold eller kritiske bemærkninger.

Det er deres opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2017, samt at resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2017 er i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

På siderne 6 og 7 er den anvendte regnskabspraksis beskrevet. Der ikke er blevet ændret i den anvendte regnskabspraksis i forhold til sidste år.

På side 8 er resultatopgørelse for perioden 1. januar – 31. december 2017.

### **Indtægter**

Afdelingen har i alt haft indtægter på kr. 62.358.649.

Afdelingskontingentet beløber sig i alt til kr. 47.774.551 hvilket er en stigning på små 0,9% svarende til et kronebeløb på kr. 441.984. Stigningen skyldes ikke en øget medlemstilgang. Afdelingen har desværre også i 2017 været presset på et vigende medlemstal. Derimod skyldes stigningen, at der i 2016 blev truffet beslutning i HB om en omlægning af kontingent mellem a-kassen og fagforeningsdelen med virkning fra den 1. september 2016.

A-kassekontingentet blev sænket med 8 kr. og afdelingskontingentet blev hævet med 5 kr. og skulle dække jobbørs og ekstrainsats i forbindelse med karrieredydelser, som afdelingen er ansvarlig for.

A-kasse administration er på kr. 12.504.098 og ligger kr. 172. 542 højre end sidste år.

Fastlæggelse af ressourceforbruget i A-kassen til vejledningsområdet opgøres årligt og tager udgangspunkt i omfattende beregninger, der fastlægger opgavemængden og derefter fastlægger ressourcetildelingen til de enkelte afdelinger.

## Udgiftssiden

Det samlede forbrug på udgiftssiden, før afskrivninger og finansielle poster beløber sig til kr. 61.119.441

Sammenholdt med 2016 er der et samlet fald i udgifterne med kr. 2.793.884, svarende til en reduktion på 4,6%.

Personaleomkostninger beløber sig til kr. 50.469.947 og er faldet med kr. 2.493.083 sammenholdt med 2016. Den store reduktion kan primært forklares med færre udgifter til løn- og pension, som en følge af den nødvendige personaletilpasning afdeling foretog tilbage i slutningen af 2016.

Faglige aktiviteter lander på kr. 2.690.841 hvilket er et fald på kr. 527.251 sammenholdt med 2016. Der er 3 hovedposter der bærer dette mindre forbrug.

Den første post er "Medlemsaktiviteter". I virkeligheden er der ikke tale om et mindre forbrug, men derimod en ekstraordinær indtægt på kr. 204.000, som er kommet fra nedlagte lokalclubber. Det handler primært om klubkontingent, som vi ikke har kunne videresende eller placere, da klubberne ikke eksisterer mere. Det skal siges, at pengene har stået i afdelingens regnskab som skyldige poster i mere en 10 år, så derfor har vi fundet det rigtige at tilbageføre beløbet til afdelingen.

Den anden store post, hvor der har været et mindre forbrug på er "Anden agitation og aktiviteter" Her er der et mindre forbrug som på ca. kr. 280.000 hvilket primært kan forklares med mindre kampagner aktiviteter og mindre indkøb af strøvarer.

Og den 3 tredje post er bladvirksomhed, hvor der er en mindre forbrug på ca. kr.100.000 i forhold til 2016.

Medlemsdemokratiet er faldet med kr. 66.000 til kr. 785.630 i 2017. Faldet kan forklares med besparelser på afdelingsbestyrelse- og sektorbestyrelsesmøde, samt besparelse på afvikling af generalforsamlinger. En udvikling som er set gennem de sidste par år og som vi løbende holder os skarpe på.

Omkostninger til "Kontingent LO og SAP" er til gengæld steget med ca. kr. 149.900. Forklaringen er den, at LO Lolland Falster i 2016 undlod at sende en kontingentopkrævning, men de har indhentet det forsømte, ved at sende en dobbelt opkrævning i 2017.

Administrationsudgifter er reduceret med kr. 267.126 i forhold til 2016 og lander på et forbrug på kr.1.068.627. Det er besparelse på småanskaffelse, kontorartikler, print og tryk samt porto der her har trukket i den rigtige retning.

"Lokale og ejendomsudgifter" er løbet op på kr. 5.249.957 hvilket er en stigning på kr.410.385 og skydes stigninger på vedligeholdelse, el, vand og varme, husleje.

Ejendomsskatter er steget forhold til sidste årsrapport. Det skyldes, at vi tilbage i 2016 fik tilbagebetaling af ejendomsskat efter vi fik medhold i landsskatteretten og fik en tilbagebetaling for årene 2014 – 2016. Ejendomsskatten for 2017 er således det retvisende beløb som afdelingen betaler.

Afskrivninger udgør kr. 928.222, hvilket er et mindre fald på kr. 38.596 i forhold til 2016. Faldet skyldes bortfald af afskrivninger på inventar der er mere end 10 år, samt en tilbageholdenhed i forhold til nye investeringer.

Alt i alt kommer afdelingen ud med et overskud på kr. 310.986 på den primære drift. Hvilket er helt nyt i afdelingens 10 årige historie, det er aldrig sket tidligere.



Ser vi på de realiserede finansielle indtægter, det vi kan kalder de rigtige penge, kommer vi ud med et udbytte på kr.3.664.104, hvilket er kr.2.723.780 mere end i 2016.

Med de urealiserede kursgevinster/tab er afdelingens værdipapirbeholdning blevet nedskrevet med kr.1.307.595.

Alt i alt lander de finansielle indtægter samlet på kr.2.356.509.

Finansielle omkostninger lander på kr.147.249 og dækker omkostninger til kassekredit og portefølgepleje.

Foreningsskat har vi vendt til et plus på kr.21.892. Det skyldes, at vi har kunne foretage fradrag på drift og vedligeholdelse og omkostninger på udlejningsejendommen Hersegade 11, som har været større 2017 end normalt.

Samlet set, og godt hjulpet i mål af de finansielle poster, kom afdelingen således ud af 2017 med et positivt årsresultat på kr.2.542.138, som fordeler sig med en opskrivning af afdelingens egenkapital med kr.2.992.138 og nedregulering på kr.450.000, som er tidligere overskudsdisponeringer som er henlagt til særlige formål.

#### **På side 9 har vi Aktiverne.**

De materielle anlægsaktiver udgør kr.34.714.441, hvilket udgør den bogførte værdi på vores ejendomme, inventar og indretning af lejede lokaler.

Finansielle anlægsaktiver udgør kr.1.595.072. Med en fordeling på kr.547.072 i aktie og 1.048.000 i Hybrid Kernekapital i Arbejdernes Landsbank.

Omsætningsaktiverne udgør kr.112.809.263, hvoraf ca. kr.105.746.969 er vores beholdning af værdipapirer pr. 31.december 2017.

Mellemregning med HK/Danmark på kr.4.265.728 dækker over afdelingens tilgodehavende af medlemskontingent.

Andre tilgodehavender på kr.1.508.506 dækker over indbetalt husleje, depositum på vores lejemål i Guldborgsund, tilgodehavende på Ejerforeningen Hersegade 11, samt et større tilgodehavende hos skat.

Periodeafgrænsningsposter på kr.1.288.060 dækker over forudbetalte lønninger (januar løn 2018).

#### **På side 10 har vi Passiverne**

Her fremgår det, at vi har en egenkapital på kr.132.110.727. De kr. 37.064.460 er afdelingens reelle egenkapital. Den lokale reservefond på kr. 95.046.267 er udlagt af forbundet og kan hentes ind såfremt vi skulle komme i en økonomisk krævende overenskomstkonflikt.

Hensatte forpligtigelser på kr.5.902.000 er en overenskomstmæssig hensættelse til personalet, som først kommer til udbetaling i forbindelse med fratrædelse.

De kortfristede gældsforpligtigelser beløber sig samlet til kr.11.106.049 og dækker kassekredit i Arbejdernes Landsbank, feriepengeforpligtigelse samt lønninger til fratrædelser. Derudover er der forpligtigelser i form af SKAT, ATP, moms, lønsumsafgift, revision m.m.

Til slut vil jeg gøre repræsentantskabet opmærksom på de eventualforpligtigelser som fremgår af note 18 side 15 i regnskabet.

Tak for ordet !

Jeg overlader hermed resten af årsrapportens behandling til dirigenten.

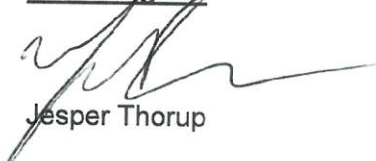
Årsrapporten blev overgivet til behandling i forsamlingen.  
Der indkom ingen spørgsmål eller kommentarer til årsrapporten

Regnskabet blev sendt til afstemning.  
**Regnskabet blev godkendt.**

- Ad. 7. Der er ikke indkommet forslag til generalforsamlingen.
- Ad. 8. Carsten Bloch Nielsen og Estrid Husen opstiller til formandsposten.  
De 2 kandidater fik hver 10 minutter til deres præsentation.  
Ved lodtrækning blev rækkefølgen for præsentation:  
Carsten Bloch Nielsen  
Estrid Husen  
Herefter blev valgbehandlingen igangsat og stemmesedler omdelt.
- Ad. 8.1. Resultatet af den skriftlige afstemning viste:  
3 blanke  
31 stemmer til Carsten Bloch Nielsen.  
57 stemmer til Estrid Husen.
- Ad. 8.2. Susanne Winther Nielsen valgt.
- Ad. 8.3. Liselotte S. Frederiksen og Camilla Christensen blev valgt.
9. Evt. **Estrid Husen** fik ordet.  
1000 tak for den tillid der er vist fra jer ved at stemme på mig. Glæder sig til at arbejde som formand for HK Sjælland.  
Til Carsten – 1000 tak for samarbejde i 10 år.
- Carsten Bloch Nielsen.** Tak for de 10 år. Det har været en ære at arbejde med medlemmerne og held og lykke til afdelingsbestyrelsen og til den nyvalgte formand.  
Stor tak til personalet.  
Tak til dirigenten og forsamlingen for god ro og orden.

Efter generalforsamlingen orienterede forbundsformand Kim Simonsen om status i HK.

Som dirigent:



Jesper Thorup

Som referent:



Ruth Larsen