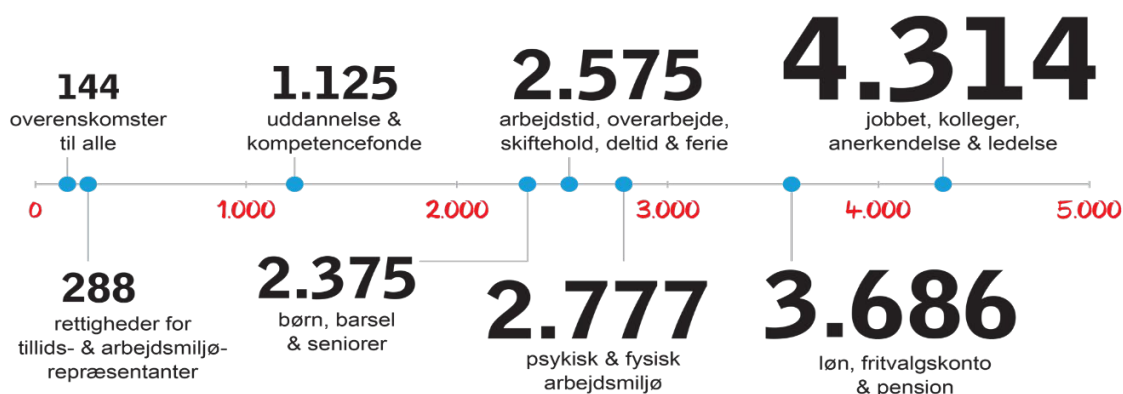


HK PRIVAT SYDJYLLANDS ÅRSBERETNING FOR 2020

På trods af en verdensomspændende pandemi og en nedlukning af Danmark kun 4 dage efter generalforsamlingen den 7. marts, lykkedes vi med utrolig meget af det, vi havde sat som mål i vores Handleplan 2020. Bestyrelsen vil i denne årsberetning fortælle om nogle af de højdepunkter og udfordringer, der har været i et år, der tog en fuldstændig vanvittig drejning den 11. marts 2020. På generalforsamlingen den 2. marts vil vi have fokus på den fremadrettede indsats i 2021.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020



Vi spurgte allerede i 2019 om, hvad der var vigtigt for vores medlemmer i deres arbejdsliv. Som I kan se af denne opgørelse, så satte medlemmerne størst pris på gode kollegaer, anerkendelse, indflydelse på jobbet og god ledelse.

Under ønsker til de kommende forhandlinger kom bl.a. løn, fritvalgskonto og pension øverst på listen.

Nu, hvor forhandlingerne er faldet på plads, kan vi med tilfredshed konstatere, at der kan sættes flueben ved de fleste af ønskerne. Vi fik ikke alt hjem, I bad os om, for 50%-reglen blev der heller ikke denne gang rokket ved. Men 6 ud af 7 er vel ikke så ringe endda, når man tænker på, at de sidste dage i forhandlingsforløbet skete i skyggen af COVID-19 og et nedlukket Danmark.

Vi arbejdede også benhårdt på at opnå en høj stemmeprocent. Målet fra sektorens side blev sat ekstraordinært højt, 60% af alle stemmeberettigede skulle stemme. Ingen arbejdsgiverorganisationer skulle være i tvivl om, at den Danske Model levede i bedste velgående, og at vi udgjorde en magtfaktor, som kunne vælte et overenskomstresultat, hvis forhandlingerne ikke medførte solid fremgang for funktionærerne.

Det blev en massiv magtdemonstration. Over 67,3% af medlemmerne i HK Privat Sydjylland afgav deres stemme, hvilket var et godt stykke over landsgennemsnittet på 64,8%.

Der er sikkert nogen, der vil tænke: hvad betyder det, at HK Privat kan vise en høj stemmeprocent ved overenskomstforhandlingerne? Det er faktisk supervigtigt, for en høj stemmeprocent er lig med muskler og dermed større indflydelse i fremtiden, når vi skal forhandle i 2023. Så allerede i 2020 lagde medlemmer fundamentet til de forhandlinger, vi skal i gang med i 2023. Bestyrelsen sender en stor tak til hver og en af jer.

Men ingen roser uden torne. Til vores store overraskelse meddelte de privatpraktiserende tandlægers arbejdsgiverorganisation, få minutter før urafstemningen skulle gå i gang, at deres medlemmer ikke kunne stemme for forligsresultatet. Det betød, at vi måtte meddele alle vores tandklinikassistenter, at

de ikke skulle stemme om en overenskomst alligevel, da et flertal af tandlæger med egen praksis havde stemt nej til det forligsresultat, deres egen arbejdsgiverforening havde været med til at forhandle.

Uden overdrivelse kan vi konstatere, at det gav en del udfordringer og et unødvendigt langt forløb, hvor vores medlemmer ikke anede, om de skulle nedlægge arbejdet i en tid, hvor der var rigeligt at se til med coronarestriktioner, manglende værnemidler og anmeldelser til Arbejdstilsynet af tandlægeklinikker, hvor sundhedsmyndighedernes retningslinjer ikke blev overholdt. Der blev lynhurtigt lavet en taskforce med vores næstformand i HK Privat, Anja C. Jensen, i spidsen. Hun orienterede i en lukket facebookgruppe løbende vores tandklinikassistenter om slagets gang.

En lang historie kort: På landsplan fik vi mere end 380 nye medlemmer, heraf minimum 38 i HK Privat Sydjylland, som ønskede at få indflydelse på resultatet af det forlig, der skulle forhandles på plads med Tandlægeforeningen. Et forlig, der næsten ord for ord kom til at ligne den tekst, de få måneder før havde stemt nej til. Den 19. juni kunne vi meddele, at 81% af klinikassistenterne havde stemt, og heraf var 98% ja-stemmer. Tak til alle klinikassistenterne for jeres fantastiske sammenhold, der sikrede et overenskomstresultat, som vil skrives ind i historiebøgerne.

ELEVER

I HK Privat Sydjylland har vi en stor udfordring med at opnå en organisationsprocent på de 65, der er det overordnede mål for HK Privat Danmark. Derfor besluttede bestyrelsen, at der i 2020 skulle være særlig fokus på organisering af elever. Vi nåede ikke landsmålet, men kom dog tættere på end i 2019, hvor vi havde en organiseringsprocent på 41. I 2020 kom vi op på 46%.

I foråret 2020 var planen, at vi skulle besøge tandklinikker i forbindelse med elevkampagnen. Men grundet nedbrud i overenskomstforhandlingerne på området, den måske forestående konflikt og den første Covid-19 nedlukning besluttede vi i samråd med den centrale enhed, at det var mest rettidigt at fokusere på den store kommunikationsopgave, der fulgte i slipstrømmen af de sammenbrudte overenskomstforhandlinger.

Hvad angår de 3 andre større områder; spedition, økonomi/revision og administration, har vi på grund af coronarestriktioner afsendt mail eller brev til hver virksomhed, som opfordrer dem til at deltage i elevkampagnen. Der var i kuverten materiale til eleven, til virksomheden og den elevansvarlige + HR. De indeholdt også en ganske kort opsummering af, hvad vi søgte efter, når vi skulle finde årets elev- og elevplads.

Spedition: 186 elever fordelt på 54 virksomheder.

Økonomi: 128 elever fordelt på 91 virksomheder.

Administration: 129 elever fordelt på 93 virksomheder.

Disse tal ligner meget tallene fra 2019 med en lille stigning over hele linjen, hvad angår antallet af elever og antallet af virksomheder, som har taget elever. Dette kan skyldes, at trepartsaftalen omkring elever trådte i kraft.

Sidste år aflagde vi fysiske besøg, og det lykkedes at få 6 indstillinger fra virksomheder og elever. I år har vi ikke modtaget nogen indstillinger.

Konklusionen må derfor være, at såfremt Corona tillader det, besøger vi vores elever. Dels er engagementet fra både eleverne og virksomheden så større, og kampagnen bliver taget bedre imod og videregivet internt i virksomheden. Vi overvejer at lave en mærkat til virksomheder, der tager elever, med teksten: "Tak, fordi du tager elever" eller "Tak, fordi du uddanner fremtidens faglærte"

Det er nu planen, at elevindsatserne i 2021 og fremover koordineres på landsplan, således at alle kampagner afvikles på samme tid uanset hvilket område, der er tale om. På den måde kan vi bruge kampagnerne fremadrettet til at invitere vores elever til både landsdækkende og lokale arrangementer. Målet for HK Privat Sydjylland i 2021 er en organiseringsprocent på 65.

STUDERENDE/KVU OG PBA

HK Privat Sydjylland og afdelingen HK Sydjylland er med i et nyt tiltag, der startede sidst i 2020. Det er en 2½ årig forsøgsordning med tilskud fra HK Privat-sektoren. Baggrunden for ordningen er, at organisationsprocenten blandt de studerende er meget lav i alle afdelinger. Ansatte med en kort eller mellemlang videregående uddannelse vil fremadrettet blive en større og større del af det fremtidige arbejdsmarked. Det betyder, at hvis HK stadigvæk vil være en relevant fagforening, må vi foruden erhvervsuddannelserne også have fokus på disse uddannelser. Vi har for nuværende en organiseringsprocent på 13. Intentionen er, at vi i forsøgsperioden kommer op i nærheden af 50%.

HK Privat-sektoren yder støtte til 4 afdelinger ud fra det antal KVU- og PBA-studerende, de enkelte afdelinger har. Støtten tildeles til aflønning af organisere med særligt fokus på styrkelse og udvikling af indsatsen overfor de studerende og dimittenderne på udvalgte KVU- og PBA-uddannelsessteder/akademier (evt. dele heraf), og som uddanner til ansættelse indenfor HK Privats organisationsområde.

Vi arbejder naturligvis tæt sammen med skolerne/studiestederne, eleverne og den centrale enhed om at videreudvikle på det allerede eksisterende koncept, og ikke mindst have fokus på kontakt med de studerende og de relevante studieråd, undervisere, ledere m.fl. Der vil være løbende besøg for at opbygge relationer til meningsdannere blandt de studerende med henblik på, at flest muligt organiserer sig i HK. Vi må dog konstatere, at også her har Corona sat en begrænsning på aktiviteterne. Skolerne har været og er i skrivende stund (15/1-2020) stadigvæk lukket ned.

Der vil være meget mere om dette projekt i den mundtlige beretning.

KAMPAGNER OG ARRANGEMENTER

Det lykkedes dog at afholde og gennemføre noget i de små pauser, hvor der ikke var Corona-nedlukning. Og med kreativ tænkning og digitale mødefora kom vi i mål med det meste. Her kan vi nævne:

- / Lønforsikringskampagne på boligområdet/BL.
- / Foredrag med Sagar Constantin, som blev lavet om til et virtuelt fyraftensmøde
- / Grøn omstilling i transportbranchen, som var et fagstrategi-arrangement for speditører og andre ansatte i transportbranchen.
- / Sommerkampagne og besøg på de virksomheder, hvor 50%-reglen er gældende
- / Netværksmøder for ansatte i boligforeninger
- / Netværksmøder for økonomiansatte
- / Julegaver til de tillidsvalgte – på grund af forsamlingsforbuddet kunne vi ikke afholde julehygge for de tillidsvalgte, men vi nåede ud med de fleste gaver, inden vi blev sendt hjem i december.

INTROMØDER FOR NYE MEDLEMMER

Vi havde besluttet i handleplanen for 2020 at afholde 2 intromøder i afdelingen for nye medlemmer. Desværre måtte vi aflyse dem på grund af forsamlingsforbud. Vi tænker i alternativer, og arbejder i øjeblikket på en video, der evt. suppleres med et virtuelt møde.

LØNFORHANDLINGSKURSER

Det samme gjorde sig heldigvis kun til dels gældende for kurserne i lønforhandling. Vi ønskede at afholde 2 kurser i forbindelse med lønstatistikindberetning i oktober/november. Det lykkedes at afholde et lønkursus for de unge/nye på arbejdsmarkedet, inden nye forsamlingsforbud spændte ben for os.

LIGESTILLING

Dog måtte vi erkende, at ligestillingsarrangementet, der var fastlagt i november på "Kvindernes sidste arbejdsdag", ikke ville være muligt at gennemføre med det gældende forsamlingsforbud. Vi forventer, at det bliver muligt at gennemføre i 2021.

FLERE MEDLEMMER OMFATTET AF HK PRIVATS OVERENSKOMSTER

Vi fik ikke noget på 50%-reglen. Det betyder, at medlemmer i HK Privat Sydjylland stadig ikke har krav på at være dækket af en overenskomst, hvis under 50% af deres kolleger i HK-job er HK-medlemmer – også selvom deres arbejdsgiver er medlem af en arbejdsgiverforening, og deres kollegaer fra andre fagforbund på samme arbejdsplads har overenskomst. Forskellen på overenskomst eller ej kan være rigtig mange penge hver eneste måned.

For at sikre medlemmerne ordentlige løn- og arbejdsvilkår i lighed med deres kollegaers, nedsatte vi allerede i 2019 en tværfaglig task force, som fast arbejder med at besøge de ca. 270 virksomheder uden OK, hvor 50%-reglen var gældende. I 2019 fik vi 15 nye overenskomster, og målet for 2020 var naturligvis mindst samme antal. Vi har sendt i alt 18 krav afsted. Papirarbejdet fra arbejdsgiverforeningerne er under udarbejdelse, hvorfor vi endnu ikke kan sige, hvor mange nye overenskomster vi får hjem.

TILLIDSVALGTE

Der er sket en rigtig positiv udvikling i antallet af tillidsrepræsentanter (TR). Ved udgangen af 2019 havde vi 108 TR, og det antal er nu steget med 3 til 111. Et flot resultat, som vi er utrolig glade for, da det betyder, at flere medlemmer nu har adgang til en TR på deres arbejdsplads. I perioden er det på trods af nedlukning og stramme restriktioner lykkedes af afholde 36 TR-udviklingssamtaler.

I forhold til Arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) er der sket en mindre nedgang. Ved udgangen af 2020 havde vi 152 AMR. Det er 1 mindre end ved udgangen af 2019. Det er vi ret sikre på, at vi kan indhente i 2021. I perioden er der på trods af COVID-19 restriktionerne afholdt 19 AMR-udviklingssamtaler.

Vi havde 24 uddannelsesagenter, da vi startede i 2020. Nu har vi desværre kun 23. Vi havde håbet, at flere havde meldt sig til at være uddannelsesagenter på deres virksomheder. Efteruddannelse står højt på vores liste over vigtige opgaver at få italesat overfor medlemmerne og virksomheder.

Et stort planlagt arrangement, der skulle finde sted i Forbundshuset i København, med flere spændende oplægsholdere og workshops, så alle vores uddannelsesagenter kunne blive "klædt på" til deres nye tillidshverv, måtte vi desværre aflyse. I stedet for har der været afholdt 3 virtuelle arrangementer for uddannelsesagenterne. Vi forventer, at arrangementet i Forbundshuset vil blive afholdt i 2021.

2020 har med al tydelighed vis, at de, der ikke har vedligeholdt deres kompetencer, nu glider længere og længere ned i arbejdsløshedskøen. Mange står sågar nu som langtidsledige med fare for at glide helt ud af dagpengesystemet.

Vi i bestyrelsen appellerer til, at flere bruger overenskomsternes kompetencefonde og går i gang med efteruddannelse. Det er vigtigere end nogensinde før at vedligeholde sine kompetencer i en verden, hvor mange administrative arbejdsgange forsvinder, fordi de kan digitaliseres.

TEAM PRIVAT

Faglig afdeling har, sammen med vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, haft lynende travlt og nok at se til. Ud over alle de ovennævnte opgaver, som de faglige også deltager i med hver deres faglige vinkel, er der afsluttet **604** sager i 2020, hvilket er **116** flere end 2019. Det betyder, at vi i HK/Privat Sydjylland har inddrevet **18.055.418 kr.** til vores medlemmer. Det er godt **3.747.275 kr.** mere end i 2019.

Ud af disse er **6.568.728 kr.** blev udbetalt af Lønmodtagernes Garantifond mod **4.027.223 kr.** i 2019. Det viser med al tydelighed, at ikke alle virksomheder overlevede den første coronanedlukning, og rigtig mange af vores medlemmer blev ramt af, at den virksomhed, de var ansat i, gik konkurs. Aktuelt er der **9** uafsluttede sager hos LG.

I HK Privat Sydjylland har vi også haft rigtig mange henvendelser om arbejdsmiljø og deraf følgende arbejdsskader. Det betyder, at vi i 2020 afsluttede 79 sager og hentede **5.153.816 kr.** hjem til medlemmerne, hvilket er **4.726.770 kr.** mere end i 2019, hvor vi afsluttede 17 sager. I øjeblikket har faglig afdeling **26** verserende sager relateret til hhv. sygdom og psykisk dårligt arbejdsmiljø.

Vi mangler stadigvæk at se resultatet af den aftale, der blev indgået i april 2019, som betød, at Arbejdstilsynet ville blive tilført godt 460 millioner kroner frem mod 2022. Vi håber, at det øgede fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og at det har fået sin egen bekendtgørelse, så reglerne bliver tydeligere, vil gøre en positiv forskel, så vi fremadrettet ser færre sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Ud over det, har vi haft **473** henvendelser, hvor vi har rådgivet medlemmerne om alt fra ansættelseskontrakter til indefrosne feriepenge og ny ferielov.

OK-BASEREDE GRUPPER

Det er vist ikke nogen statshemmelighed, at de OK-baserede grupper, der afløste de 7 branchesektioner, har haft en noget svær start. Oprindeligt skulle det stiftende landsmøde afholdes over 2 dage den 15. og 16. maj, men så fik vi besøg af COVID-19. Det betød, at sektorbestyrelsen den 23. marts besluttede at udskyde landsmødet til september.

Men COVID-19 havde besluttet, at det skulle være et længerevarende besøg. Så på sektorbestyrelsesmødet den 9. juni blev det, på grund af forsamlingsforbuddet på 100 personer der løb frem til den 31. oktober, besluttet at afholde landsmødet for de OK-baserede grupper den 31. oktober og 1. november. På dette møde bad sektorbestyrelsesmødet Daglig Ledelse om at udarbejde en plan B for en evt. digital afholdelse af Landsmødet ud fra den betragtning, at bestyrelsen ønskede Landsmødet gennemført, men det skulle ske sundhedsmæssigt forsvarligt.

I takt med de stigende smittetal, nedsættelse af forsamlingsforbuddet samt de yderligere restriktioner, regeringen meldte ud, vurderede Daglig Ledelse, at digital afholdelse af landsmødet ville være den bedste måde at afvikle det på. Derfor blev det fysiske 2-dages landsmøde lavet om til et digitalt landsmøde af 4 timers varighed den 31. oktober. Et landsmøde, der langt fra forløb, som vi havde håbet på, da teknikken slet ikke stod mål med forventningerne. Men et stort lyspunkt er, at HK Privat Sydjylland blev stærkt repræsenteret. Flere i vores bestyrelse har fået centrale poster, bl.a. en formandspost, og flere er nu også medlem af sektorbestyrelsen.

At landsmødet blev afviklet digitalt betød, at grupperne ikke i samme omfang som ved et fysisk møde havde mulighed for samles og få lavet et godt afsæt for deres arbejde. Det blev besluttet, at de valgte medlemmer i de respektive OK-baserede grupper kunne samles på et tidspunkt efter det stiftende landsmøde for at konsolidere deres arbejde. Herunder diskutere organiseringsindsatsen på de respektive overenskomstområder, grunduddannelse, den løbende uddannelse af vores tillidsrepræsentanter og den faglige linje i de forskellige kompetence-fonde.

FAGLIG HANDLEPLAN FOR 2021

Den årlige handleplankonference for bestyrelsen, faglige konsulenter og sagsbehandlere var planlagt til den 25. og 26. oktober, men som de fleste nok kan huske, skete der kort tid forinden en ny delvis nedlukning af Danmark. Forsamlingsforbuddet blev ændret, og vi blev opfordret til at arbejde hjemmefra hvis det overhovedet var muligt. Det, der skulle have været 2 intense dage med workshops og debatter, røg på gulvet.

Det blev en lang arbejdsdag kun for bestyrelsen. Men vi blev hurtigt enige om, at flere af de udfordringer, handleplan 2020 havde afdækket, skulle der arbejdes videre med i 2021, da rigtig meget var blevet aflyst på grund af COVID-19. Den politiske retning blev udstukket, og i den efterfølgende uge gik det faglige team i gang med at sætte ord på de konkrete kampagner og faglige tiltag, der skal sikre implementeringen, og at vi i HK Privat Sydjylland opnår de mål, som kongressen vedtog i 2019.

Link til folderen Faglig Handleplan 2021: [Privat Handleplan 2021](#)

Vi håber at I vil kommentere handleplanen for 2021 på generalforsamlingen og komme med input til den kommende handleplankonference, der afvikles i oktober 2021. Her fastlægger vi de indsatsområder, vi ønsker, der skal være fokus på i 2022. Kom med din mening, alle medlemmer har mulighed for at få direkte indflydelse på det faglige og politiske arbejde.

AFSLUTNING:

Vi vil gerne takke alle vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, uddannelsesagenter, klubbestyrelsesmedlemmer, medlemmer i de nyetablerede OK-baserede grupper, medlemmer af erhvervsskolernes bestyrelser og uddannelsesudvalg, medlemmer i de nyetablerede FH-lokalsektioner, ja, kort sagt alle, der er med til at varetage HK Privat Sydjyllands interesser. Tak for det store arbejde, I har ydet i det forgangne år. Et uvurderligt bidrag, der i den grad gør en forskel for vores medlemmer.

En tak til alle vores dygtige medarbejdere, der yder en utrættelig og entusiastisk indsats for at få det hele til at fungere, i en hverdag der på godt og ondt har været præget af COVID-19. Og det er uanset, om du er direkte tilknyttet den private sektor, eller den, der sørger for at de fælles administrative og praktiske opgaver bliver løst.

Tak til alle jer, der hver eneste dag bakker op om den danske model. Uden jer vil begrebet Working Poor blive en del af morgendagens arbejdsmarked. Jeres uorganiserede kolleger og de kommende generationer har meget at takke jer for.

På bestyrelsens vegne

Formand Henny Fiskbæk

HK Privat Sydjylland