

Status på vedtagelser fra Kongres 2013

SAGSFREMSTILLING:

På kongressen 2013 blev et Almindeligt forslag, en særlig vedtagelse og et Målprogram vedtaget. Herunder rapporteres på arbejdet med vedtagelserne.

Vedtaget forslag	Indsats	Resultat	Status
<p>Forslag A4 Medlemmer, der dimitterer fra en uddannelse og ikke straks opnår beskæftigelse, og derfor overgår til ydelse fra dagpengesystemet, kan fortsætte deres medlemskab af HK med et uændret fagforeningskontingent på kr. 95,00 pr. mdr.</p>	<p>Fra 1. juni 2014 kunne ledige dimittender få nedsat fagforeningskontingent, hvis følgende kriterier er opfyldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medlemmet har betalt 95 kr. som elev eller studerende i mindst 12 måneder umiddelbart inden endt uddannelse - Uddannelsen er afsluttet efter 31. maj 2014 - Medlemmet er tilmeldt Jobnet som aktiv jobsøgende – eller HKA er orienteret om sygdom/barsel - Medlemmet har valgt at få dagpenge som dimittend – eller får udbetalt dagpenge som dimittend 	<p>Ordningen er fuldt implementeret.</p> <p>Der lægges op til en evaluering af ordningen på Hovedbestyrelsesmødet den 9. maj 2017.</p> <p>HB kan jf. kongresbeslutningen afgøre, om ordningen skal fortsætte uændret, justeres eller helt ophøre.</p>	
<p>Vedtagelse om hovedorganisationer HK ønsker én ny, fælles hovedorganisation i Danmark.</p> <p>Minimum 1 gang årligt behandles status på arbejdet med etablering af en ny fælles hovedorganisation i Hovedbestyrelsen samt arbejdet med udviklingen af LO.</p>	<p>LO's hovedbestyrelse vedtog med enkelte tilføjelser at indstille HK's forslag om etablering af en ny hovedorganisation på LO-kongressen i 2015.</p> <p>HK's politiske organer har i perioden 2014-2017 løbende drøftet HK's holdning til arbejdet.</p>	<p>En enig LO-kongres gav LO's hovedbestyrelse og FTF's forretningsudvalg mandat til at fortsætte arbejdet mod etablering af en ny hovedorganisation.</p> <p>Arbejdet skal være færdigt med udgangen af 2017 og blev organiseret i to spor:</p>	

Til LO kongressen i 2015 stiller HK forslag om, at der i kongresperioden arbejdes med etableringen af en ny fælles hovedorganisation.		<ul style="list-style-type: none"> - Etablering af et uddannelsesstrategisk samarbejde og udarbejdelse af et fælles uddannelsespolitisk visionsoplæg. - Afklaring af det politiske, økonomiske og organisatoriske grundlag for etablering af en ny hovedorganisation. 	
---	--	---	--

Målprogrammet

HK's målprogram kan inddeles i to spor med en række indsatsområder i hver:

Ydelser	Interessevaretagelse
1. Værdi for kontingentet	1. Flere jobs, effektiv velfærd og mindre ulighed
2. Involverede og aktive medlemmer	2. Uddannelse og kompetenceløft
3. Overenskomst til alle	3. Arbejdsliv med mulighed for trivsel og udvikling
4. Karriere, uddannelse og ledelse	4. Hurtig tilbage i job ved ledighed
5. Jobformidling, kvikstart og lønforsikring	5. Hovedorganisationstilhørsforhold/ Udvikling af Den Danske Model.
6. Arbejdsmiljø	

Herunder rapporteres først på de overordnede mål for perioden, derefter rapporteres på målprogrammets afsnit om ydelser og slutteligt afsnittet om interessevaretagelse.

Mål	Indsats 2014-2017	Resultater	Status
HK skal have stabilt medlemstal i 2014	Siden 2013 har HK arbejdet med Den Organiserende Fagforening. En kulturforandringsproces der skal sikre, at alle medlemmer oplever høj standard hver gang, de møder HK. I HK er vores vigtigste ambition at sætte medlemmerne i centrum i alt, hvad vi gør. Og siden kongressen har det	HK har gradvist forbedret sin medlemsudvikling, selvom vi endnu ikke har nået et stabilt medlemstal.	

	<p>været et hovedmål for HK at opnå et stabilt medlemstal.</p>	<p>Udviklingen siden 2010 er vist i figuren for betalende erhvervsaktive samt for fuldtid plus</p> <p>deltidsmedlemmer. De mørkeblå søjler repræsenterer fuldtidsbetalende erhvervsaktive medlemmer. Den lysere blå repræsenterer antallet af fuldtid og deltidsmedlemmer.</p>	
<p>HK skal øge medlemstilfredsheden og medlemsloyaliteten i de årlige medlemsundersøgelser.</p>	<p>HK har siden 2012 i de årlige Medlemstilfredshedsundersøgelser været i kontakt med omkring 50.000 medlemmer. Deres besvarelser og gode råd er løbende blevet anvendt til at forbedre og udvikle HK.</p>	<p>Medlemstilfredshed og loyalitet er øget siden 2012. Medlemstilfredshed med 3 indekspoint og loyalitet med 4 point.</p>	
<p>Medlemmerne skal have direkte indflydelse på udviklingen af tilbud og ydelser.</p>	<p>Arbejdet i DOF er foregået i tre spor hvor det ene er "Involverede og aktive medlemmer". Ønsket er at give fagforeningen tilbage til medlemmerne, ved at tage udgangspunkt i, hvad medlemmerne gerne vil have af deres fagforening samt ved at involvere dem i det faglige arbejde og understøtte dem i at være aktive i fællesskaberne i deres arbejdsliv.</p>	<p>Medlemmerne synes HK er blevet væsentlig bedre til at have en god føling med, hvad medlemmerne ønsker fra HK. HK har i alt forbedret sig 5 indekspoint siden 2012 og ligger nu på et niveau på 66.</p> <p>-</p>	

Stabilt medlemstal

HK har gradvist forbedret sin medlemsudvikling, selvom vi endnu ikke har nået et stabilt medlemstal.

Ydelser

Ydelser beskrevet i målprogrammet	Indsats 2014-2017	Resultater	Status
Der skal udvikles digitale værktøjer og funktioner, som giver HK en fornyet nærhed og relevans for medlemmerne, og HK skal være Danmarks førende digitale fagforening.	Der er taget en række initiativer som ny hjemmeside, digitale fastholdelsesprogrammer, Fremtidens Talenter og Kompetencekompasset. Dertil har sektorerne udviklet deres hjemmesider med nye ressourcer, eksempelvis har HK/Privat udviklet en ny platform, som samler relevant info til hvert af fagområderne med overblik over fx relevante kurser, faglige netværk, nyheder, efter- og videreuddannelsesmuligheder osv.	HK har taget mange initiativer og hjemmesiden, MitHK, vores online ydelser og mere er forbedret. I perioden er medlemmernes forventninger dog også steget. Det har betydet, at medlemmernes tilfredshed med HK's onlineydelser, målt gennem MSI'en, har været faldende.	
HK vil facilitere nye faglige netværksdannelse, og der skal stilles platforme til rådighed, så medlemmernes muligheder for at mødes i fællesskaber om fag og interesser styrkes.	HK's hjemmeside er i 2013 og 2014 blevet udviklet, så den udnytter de digitale muligheder for netværksdannelse. Sektorerne har bakket op om målet og medtaget det i målprogrammer og handlingsplaner. HK Kommunal's sektorbestyrelse besluttede eksempelvis i januar 2013 at arbejde med faget bl.a. i faglige netværk. HK Privat har drevet en netværksindsats fokuseret omkring opstart af faglige netværk med udgangspunkt i medlemmernes fag, jobfunktioner, faglige interesser, uddannelser eller faglige interesseområde.	Der etableret 155 digitale netværk på HK.dk. Sektorerne evaluerer succesen i de digitale netværk forskelligt. I regi af HK Kommunal er der p.t. oprettet ca. 39 netværk med ca. 2.300 følgere. HK Privat har etableret 49 nye faglige netværk (fysiske netværksgrupper der mødes lokalt), hvoraf 26 kører og 11 er under opstart. Resten er lukket ned igen efter at have udtjent deres formål eller pga. manglende interesse for at fortsætte. I alt er der ca. 300 aktive netværks-deltagere i de faglige netværk.	
Alle unge på HK-relevante uddannelser skal kontaktes, og HK vil med relevante tilbud bidrage til, at de får en god karrierestart efter endt uddannelse.	Medlemskommunikation og Markedsføring, HK Ungdom og de tværgående landsforeninger har udviklet et digitalt fastholdelsesprogram, Fremtidens Talenter, der skal øge fastholdelsen af unge medlemmer. Herunder især sikre fastholdelse på det tidspunkt, hvor de overgår fra at være gratis medlemmer til betalende medlemmer. Derudover implementeres løbende	Der findes ingen samlet registrering af kontakten til unge på HK-relevante uddannelser. HK har stadig problemer med at fastholde unge efter afsluttet uddannelse.	

	<p>digitale fastholdelsesprogrammer som f.eks. præsentation af HK ydelser på strategiske tidspunkter.</p> <p>HK Kommunal og Stat tilrettelægger indsatsen gennem ABL målrettet administrationsbacheloror. Der laves aktiviteter for både studerende og færdiguddannede herunder aktiviteter på skolerne, alumnenetværk, træning af de lokale studenterråd og det årlige årsmøde.</p> <p>Teamet for de videregående uddannelser i HK/Privat arbejder med organisering på KVU-området (studerende på de kortere videregående uddannelser og teoretiske uddannelser). Teamet slipper de studerende, når de færdiggør/dimitterer på deres uddannelser.</p> <p>Som en del af HK Karriere og uddannelse lanceres nye ydelser i form af en digital personlig kontaktperson og målrettede jobsøgningskurser og rådgivning til de 18-24 årige.</p>		
<p>Alle medlemmer skal have mulighed for at få hjælp til kompetence-afløring. Medlemmerne skal bl.a. via e-læring kunne opnå kendskab til de nye krav til kompetencer, der stilles på et foranderligt arbejdsmarked, og blive klar over, hvor de eventuelt har behov for at styrke deres kompetencer for at få et andet job eller en ny karriere. Ydelsen skal være rettet imod både beskæftigede og ledige medlemmer.</p>	<p>HK lancerede i april 2015 et nyt digitalt redskab, Kompetencekompasset, som kan bruges til at afklare, hvilke kompetencer man har, hvilke nye kompetencer ens fag vil kræve i fremtiden, og hvilke muligheder man har for at erhverve sig de kompetencer, man evt. har brug for.</p> <p>Formålet med redskabet er at hjælpe den enkelte med en afklaring af sin egen situation og</p>	<p>Over 30.000 personer har besøgt Kompetencekompasset, og over 10.000 personer har gennemført testen (jan.2017). Det er en relativ høj gennemførelsesprocent på så omfattende et digitalt redskab. Godt 1.200 personer har sagt ja tak til at få ekstra mails om HK's tilbud/tip omkring karriere- og kompetenceudvikling.</p>	


	<p>faglighed og samtidig gøre opmærksom på muligheder for videre- og efteruddannelse, de tilbud HK har, og de muligheder der evt. ligger i overenskomsten. Kompetencekompasset ligger på hk.dk.</p> <p>Som en del af Karriere og Uddannelse udvikles e-learning tilbud inden for "Det gode CV", "Forberedelse til MUS" og "Forberedelse til jobsamtalen". Første e-learningkursus er i drift januar 2017, og de 2 øvrige går i drift marts 2017.</p> <p>Der udvikles også temadage inden for personlig udvikling og karriereudvikling – i drift marts 2017.</p> <p>HK Stat gennemførte i 2016 en karrierekampagne, hvor de mødte mere end 3200 medlemmer og nåede mere end 70.000 på Facebook.</p>	<p>Kompetencekompasset er indtil videre markedsført via egne medier. Det er et af de centrale digitale redskaber i Karriere- og uddannelseskampagnen 2017-2019, hvor der vil være en større markedsføring.</p>	
<p>Alle medlemmer skal have mulighed for at få karriere- og uddannelsesrådgivning. Medlemmerne skal kunne få et dækkende og relevant overblik over karriere- og uddannelsesmuligheder, herunder økonomiske støttemuligheder.</p>	<p>Karrieretelefonen blev etableret for HK Kommunal og HK Stat i 2012. 1. februar 2017 bliver det en fælles karrieretelefon, der omfatter alle 4 sektorer. Åbningstiden udvides til 13-16 hver dag.</p> <p>Karrieretelefonens opgaver: Daglig telefonisk karriere- og uddannelsesrådgivning samt CV- og ansøgningstjek med feedback inden for 24 timer.</p> <p>Sektorer har derudover understøttet målet med kampagner, synlighed om medlemmernes muligheder og ved at gøre</p>	<p>Med den fælles karrieretelefon, der går i drift 1. februar 2017, er der etableret en mulighed for karriere- og uddannelsesrådgivning.</p>	

<p>Der skal etableres tilbud til alle medlemmer, der er ledere eller ønsker at blive det.</p>	<p>HK Kommunal har et veletableret tilbud til Chefer og ledere i HK Kommunal. Dette tilbud styrkes yderligere med forbedret bistand til lønforhandling og tilbud om deltagelse i ledernetværk</p> <p>HK Stat havde i 2014 fokus på at fremme et tværgående samarbejde i HK om lederaktiviteter. Det resulterede i et forsøg med udviklingen af 4 HK-kurser for ledere, hvor alle HK-ledermedlemmer kan deltage uanset sektor.</p> <p>HK/Privat har et digitalt netværk for fagområdet Ledelse på HK.dk, har i 2015 afholdt en faglig dag for ledelse, i 2016 afholdt diverse fyraftenskurser, fx "Lyst til ledelse" afviklet 4 steder i landet og platform på hjemmesiden får fagområdet Ledelse en side med overblik over relevante kurser, faglige netværk, nyheder, efter- og videreuddannelsesmuligheder osv. – alt sammen målrettet nuværende og potentielle ledere i HK/Privat.</p> <p>Derudover har nogle afdelinger, særligt HK Hovedstaden, tilrettelagt lederindsatser.</p>	<p>Nogle afdelinger og sektorer har særlige lederindsatser, men ikke alle medlemmer er dækket af disse tilbud.</p>	
<p>HK's tilbud om jobformidling skal styrkes. Alle medlemmer skal kunne benytte sig af HK's jobformidling – både ved ledighed og ved ønske om jobskifte. HK skal øge arbejdsgivernes brug af HK's jobformidling i forbindelse med rekruttering af ny arbejdskraft. HK's jobformidling skal være kendt for at formidle kompetent og eftertragtet arbejdskraft.</p>	<p>Den 4. september 2014 besluttede Hovedbestyrelsen at igangsætte en særlig indsats gennem projektet på jobformidlingsområdet i 2015 og 2016, "HK JobBørs".</p> <p>Projektet blev administreret af HKA med reference til Forretningsudvalget. Endvidere var der nedsat en tværgående administrativ styregruppe med repræsentanter fra HK</p>	<p>I perioden 2015-2016 har der være 4.375 virksomhedskontakter, 5.150 jobordrer og 1.415 HK-jobformidlinger.</p> <p>Jobordrer er det antal stillinger, der indgår i den enkelte jobordre. Der kan være flere stillinger med i én jobordre. HK-jobformidlinger er dokumenterede ansættelser i konkrete stillinger gennemført af HK JobBørs. Det reelle tal er således</p>	

	<p>Hovedstaden, HK Syddjylland, Politik & Presse og HKA.</p>	<p>højere end de 1.415, men kan ikke dokumenteres.</p> <p>Resultaterne med HK JobBørs har været gode, og medlemmernes respons på initiativet har været ovenud positive, så kvalitativt har det været oplevet positivt af HKA's medlemmer.</p> <p>HK JobBørs overgår nu fra projektstatus til at blive fast landsdækkende tilbud i lighed med en række andre medlemstilbud under "Karriere & Uddannelse" i HK. JobBørs vil herefter udelukkende være en ydelse, der tilbydes medlemmer af HK.</p>	
<p>HK fortsætter udviklingen af HK KvikStart, hvor alle opsagte medlemmer kan få hjælp i opsigelsesperioden. HK's tilbud om støtte til medlemmer i opsigelsesperioden skal udvikles i takt med medlemmernes behov og de teknologiske muligheder.</p>	<p>Der har i perioden været fokus på telefonisk kontakt, kvikstartmøder og webinarer – og med det primære fokus at hjælpe opsagte medlemmer af HK-forbundet tilbage i arbejde så hurtigt som muligt.</p>	<p>Antal medlemmer der har deltaget i Kvikstart-aktiviteter fra marts 2013 til november 2016:</p> <p>Telefonisk kontakt 1.259 Kvikstartmøder 2.267 Webinarer 3.314</p> <p>Antal <u>opsagte</u> medlemmer, der har deltaget i Kvikstart fra marts 2013 til november 2016:</p> <p>Telefonisk kontakt 1.195 Kvikstartmøder 2.033 Webinarer 3.288</p>	
<p>HK vil arbejde for, at så mange medlemmer som muligt omfattes af en kollektiv lønforsikring.</p>	<p><i>En lønforsikring for medlemmerne af HK Kommunal er etableret i 2012. Der er siden 1. oktober 2012 udbetalt erstatning fra den kollektive lønforsikring til 1.566 medlemmer, med</i></p>	<p>Pt. er HK Kommunal og HK Stats medlemmer dækket af en kollektiv lønforsikring.</p>	

	<p>et samlet beløb på 22.339.359 kroner eller i gennemsnit 746 kr. pr. uge pr. medlem.</p> <p>Medlemmer af HK Stat er også dækket af en kollektiv lønforsikring. I alt har 1.018 medlemmer modtaget ydelse. (opgjort til og med uge 46 i 2016).</p> <p>Forbundsformanden tog i efteråret 2016 initiativ til et udregningsarbejde, der skulle skabe forudsætningen for at kunne diskutere en mulig fælles, kollektiv lønforsikring for alle HK's medlemmer.</p>	<p>I januar 2017 har forbundsformanden planlagt at drøfte konkrete forslag til en kollektiv ordning med sektorformændene. Disse drøftelser er i skrivende stund endnu ikke afsluttet.</p>	
<p>HK vil arbejde for at give arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter mulighed for at danne netværk for at styrke arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.</p>	<p>Målet går igen i sektorers handlingsplaner og målprogrammer. Eksempelvis er det en fast del af HK Kommunals faglige handlingsplan, at der er fokus på at fastholde vores høje niveau af valgte tillidsrepræsentanter og en del af temaet for den seneste kongres.</p> <p>HK Privat har i kongresperioden også haft fokus på samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. På TR-grunduddannelsen er en repræsentant fra organiseringssteamet medunderviser for blandt andet at styrke samarbejdet mellem TR og AMR samt sikre at begge tager ejerskab i forhold til organiseringen på arbejdspladsen. Og på de TR-netværk, som sektoren understøtter, er det et fast emne på dagsorden at drøfte, hvorledes TR og AMR sammen kan løfte organiseringen og styrke deres fællesskab.</p>	<p>Det at styrke fællesskabet mellem AMR og TR er en igangværende proces for derved at give en bedre dialog på den enkelte arbejdsplads – mellem TR/AMR og medlemmerne/kollegerne.</p> <p>En udfordring er, at på nogle arbejdspladser er denne netværksdannelse nem, fordi de har tradition for et sådant samarbejde og andre har det slet ikke.</p>	

Øvrigt

Mål	Indsats 2014-2017	Resultater	Status
<p>HK vil arbejde for at få valgt flest mulige tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne.</p>	<p>Målet går igen i sektorers handlingsplaner og målprogrammer.</p> <p>HK Stat har eksempelvis omlagt TR-uddannelse og markedsført muligheden for uddannelse bedre. Og HK Privat fremhæver, at sektoren understøtter de lokale afdelingssektorer med sparring, videndeling og afdækning for at få valgt TR på så mange virksomheder som muligt. Det er en af sektorens 6 prioriterede indsatsområder, så det er med i alle afdelingers faglige handlingsplaner.</p> <p>HK HANDELS kongres besluttede i 2012, at HK HANDEL skal være en organiserende fagforening, hvor organiseringsmodellen er grundlaget for det faglige arbejde.</p> <p>De seneste fire år har HK HANDEL arbejdet målrettet på at etablere sig som organiserende fagforening. Det vil sige en fagforening, der tager udgangspunkt i stærke faglige fællesskaber på de enkelte arbejdspladser, og hele tiden har fokus på, at medlemmernes interesser er fagforeningens interesser.</p>	<p>Ved udgangen af 2013 havde Kommunal 1221 tillidsrepræsentanter. Dette er øget til 1243 ved udgangen af 2016.</p> <p>HK Privat havde i 1132 TR. I 2017 havde de 984 TR. Faldet i antal TR skyldes blandt andet en del konkurser og fusioner inden for HK/Privat – men vi har selvfølgelig stadig øget fokus på valg af flest mulige TR.</p> <p>Ved udgangen af 2013 havde HK HANDEL 383 tillidsrepræsentanter.</p> <p>Dette er øget til 385 ved udgangen af 2016</p>	

		SAMLET OVERSIGT TR- OG AMR-UDVIKLING (ANALYSE)					
		Tillidsrepræsentanter, ultimo år	2012	2013	2014	2015	2016
		HK/Privat	1.140	1.110	1.077	1.038	985
		HK Handel	384	369	369	373	387
		HK Stat	750	719	687	667	611
		HK Kommunal	1.246	1.221	1.211	1.252	1.244
		Hovedtotal	3.520	3.419	3.344	3.330	3.227
		Arbejdsmiljørepræsentanter, ultimo år	2012	2013	2014	2015	2016
		HK/Privat	1.526	1.512	1.443	1.391	1.320
		HK Handel	656	623	612	600	550
		HK Stat	698	665	636	596	562
		HK Kommunal	1.182	1.153	1.156	1.204	1.213
		Hovedtotal	4.062	3.953	3.847	3.791	3.645
		Både tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, ultimo år	2012	2013	2014	2015	2016
			244	233	236	241	232
Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK, skal øges, og den understøttende indsats fra HK's side skal styrkes.	Målet går igen i sektorers handlingsplaner og målprogrammer. Som en ny del af HK Kommunals faglige handlingsplan skal nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes GRUS samtaler i afdelingen.	Ved udgangen af 2013 Havde Kommunal 1155 arbejdsmiljørepræsentanter. Dette er øget til 1210 ved udgangen af 2016. For HK Privats vedkommende er antallet af Arbejdsmiljørepræsentanter reduceret med 225 AMR, hvilket er forbedring i forhold til foregående kongresperiode hvor der var tale om					

	<p>HK Privat har etableret en landsdækkende erfagruppe med afdelingernes arbejdsmiljøansvarlige, kontakt til alle AMR forud for valg i AMO og gjort en indsats i forhold til dataoprydning vedr. registrering af AMR.</p> <p>Afdelingerne afholder hvert andet år en samtale med de enkelte arbejdspladser TR og AMR sammen – eller hver for sig – efter hvad der giver mening.</p> <p>HK/Privat understøtter de lokale afdelingssektorer med sparring, videndeling og afdækning for at få valgt AMR på så mange virksomheder som muligt. Det er en af sektorens 6 prioriterede indsatsområder, så det er med i alle afdelingers faglige handlingsplaner.</p> <p>Sektoren afholder årligt en AMR-konference for at samle AMR til videndeling og for at støtte AMR i deres arbejde. Formålet er desuden at give dem inspiration til, hvorledes vi øger antallet af AMR og give sektoren indtryk af, hvilke udfordringer AMR har i deres dagligdag.</p> <p>HK Handel arbejder forsat med den organiserende fagforening og for, at tillidsrepræsentanter og</p>	<p>en reduktion på 294 AMR. Udfordringerne med sikkerhedsorganisationens opbygning har en væsentlig skyld for det faldende tal, da mange virksomheder nu vælger at have 1 AMR til at dække flere lokationer/arbejdspladser. Sektoren har sit klare blik vendt mod at få valgt flere AMR.</p> <p>Ved udgangen af 2013 havde HK HANDEL 658 arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p>Ved udgangen af 2016 havde HK HANDEL 551 arbejdsmiljørepræsentanter</p>	
--	--	---	--

	<p>arbejdsmiljørepræsentanter står stærkest muligt</p>		
<p>HK vil arbejde for at sikre medlemmerne øgede muligheder for oplysning om og rådgivning i arbejdsmiljøspørgsmål.</p> <p>Den andel af medlemmerne, der i de årlige medlemsundersøgelser er tilfredse med HK's indsats for at forbedre deres arbejdsmiljø, skal øges.</p>	<p>HB besluttede i november 2014 at igangsætte en række aktiviteter i anledning af HK's arbejdsmiljøår. Der gennemførtes en succesfuld markedsføringskampagne med fokus på det gode kollegaskab under overskriften God kollegakarma.</p> <p>Gennemførte aktiviteter inkluderer bl.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opkvalificering af de faglige medarbejderes kompetencer inden for arbejdsmiljø i afdelingerne - Udvikling af pjecer, værktøjer og indsatser, der kan bruges af medlemmer på arbejdspladserne - Afdelingsaktiviteter med bl.a. temaarrangementer om psykisk arbejdsmiljø <p>HK Privat har afholdt interne arbejdsmiljøkurser for afdelingsmedarbejdere. Udarbejdet forebyggende arbejdsmiljømaterialer i branchearbejdsmiljørådene og i regi af HK, afholdt temadage og konferencer med fokus på forebyggelsesmuligheder i det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, oprettet et politisk arbejdsmiljøudvalg i sektoren, etableret en landsdækkende erfagruppe af arbejdsmiljøansvarlige på tværs af alle afdelinger og i regi af CO-Industri indgået en organisationsaftale</p>	<p>HK har arbejdet for at sikre medlemmerne øgede muligheder for oplysning om og rådgivning i arbejdsmiljøspørgsmål.</p> <p>Indsatsen er gradvist blevet forbedret fra et indeks i 2012 på 59 til et niveau i 2016 på 64.</p>	

	<p>med Dansk Industri om styrkelse af virksomheders arbejdsmiljøarbejde kaldet: Industriens aftale om fælles indsats for at styrke arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p>HK Kommunal har haft et øget fokus på arbejdsmiljøområdet f.eks. særlig indsats på beskæftigelsesområdet, ligesom HK Kommunal har samarbejdet med RUC om tidsmiljø. Herudover er der opnået forbedringer på arbejdsmiljøområdet ved OK15.</p>		
<p>Andelen af HK-medlemmer, der er dækket af en overenskomst, skal øges.</p>	<p>HK Privat rapporterer at der hvert år gennemføres ringerunder i alle afdelinger, for at afdække muligheden for at opfylde 50% reglen – og dermed rejse overenskomstkra. Sektoren er tovholder for denne indsats, som giver cirka 150 nye overenskomster pr. år.</p> <p>Denne indsats er i 2016 udvidet, således at hver afdeling udvælger et antal virksomheder, hvor vi er tæt på at opfylde 50% reglen – og der organiserer vi målrettet – ud fra tesen om ”lavt hængende frugter”. 50% indsatsen er nu fuldt implementeret i vores faglige landkort – hvor både sektor og afdelinger følger det tæt.</p> <p>Cirka 150 nye overenskomster pr. år, som direkte er affødt af 50% kampagnen.</p>	<p>Både HK Privat og HK Handel har oplevet stigende OK-dækning.</p> <p>For HK/Privats vedkommende var OK-dækningen i 2013 65,4 %. I 2016 var OK-dækningen 66,0 %</p> <p>For HK Handels vedkommende var OK-dækningen i 2013 65,7 %. I 2016 var OK-dækningen 67,9 %</p>	

	Derudover indgår afdelingerne hvert år nye overenskomster.		
Den andel af medlemmerne, der synes godt om HK's indsats for at sikre gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler, skal øges.		Indsatsen er gradvist blevet forbedret fra et indeks i 2012 på 61 til et niveau i 2016 på 66.	
Den andel af medlemmerne, der i de årlige medlemsundersøgelser synes godt om HK's indsats for at forbedre deres muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling, skal øges.		Indsatsen er gradvist blevet forbedret fra et indeks i 2012 på 60 til et niveau i 2016 på 63.	

Interessevaretagelsesspor overordnet

Herunder rapporteres på indsatserne inden for målprogrammets interessevaretagelsesspor.

Mål	Indsats	Resultat	Status
Den andel af medlemmerne, der i de årlige medlems-undersøgelser synes, at HK sætter dagsordenen på vigtige områder i deres arbejdsliv, skal øges.	HK deltager i Stressalliancen i 2016-2017, som består af en række forskellige aktører.	HK Image står i MSI 2016 for 41 procent af skabelsen af medlemstilfredsthed og loyalitet, hvilket er en lille forbedring i forhold til MSI målingen i 2014.	

Flere job, effektiv velfærd og mindre ulighed

Mål	Indsats	Resultat	Status
HK vil arbejde for vækstinitiativer, der skaber job til medlemmerne, herunder øget digitalisering og forstærket udbredelse af digital infrastruktur, og der skal sættes ind med erhvervspolitiske satsninger.	<p>HK har brugt mange ressourcer på at sikre medlemmerne en fremtrædende position i digitaliserings og vækst dagsorden. HK har lavet analyser, afholdt konferencer og flittigt lobbyede Christiansborg og Slotsholmen.</p> <p>HK har igennem de sidste fire finanslovsforhandlinger, trepartsforhandlinger og vækstpakker, forsøgt at skabe opbakning til forslag, der gør HK's medlemmer i stand til at varetage fremtidens jobs.</p>	<p>Skiftende regeringer har afsat betydelige midler til at sikre bedre digital infrastruktur og adgang til billigt bredbånd i hele landet.</p> <p>HK sidder centralt placeret i en række nedsatte nævn og kommissioner, fx distributionsråd, Siri-Kommission og Virksomhedsforum for digitalisering.</p> <p>HK har taget initiativ til nedsættelse af ekspertpanel om platformsøkonomi og afholdt konference om platformsøkonomien.</p> <p>HK har haft held med at få vedtaget en række forslag som fx øget afskrivningsmuligheder for små og mellemstore virksomheder ved implementering af ny teknologi.</p> <p>Bedre kontrol med moms afregning ved e-handel.</p>	

<p>HK vil arbejde for etablering af uddannelser og HK-job inden for fremtidens erhvervs- og vækstområder som fx klima- og ressourcemarkedet, eksport af velfærdssystemer og oplevelses-økonomi.</p>	<p>HK har arbejdet på at opprioriterer erhvervsuddannelserne ved at give dem flere økonomiske ressourcer, samt at skabe nye uddannelser, som flugter bedre med nye behov, som fx cirkulærøkonomi og ressourceoptimering.</p> <p>HK har markeret, at vi som organisation kan bidrage til de nye vækstbrancher i Danmark.</p>	<p>HK har haft held med at friholde omprioriteringsbidraget for de merkantile erhvervsuddannelser på finansloven i 2016.</p> <p>HK bidrager til at vedligeholde nuværende og udvikle nye uddannelser på både erhvervsrettet og videregående niveau, som svarer til fremtidens kompetenceefterspørgsel. HK er sikret plads i Erhvervsministeriets "Advisory Board" for Dansk Turisme.</p>	
<p>HK vil arbejde for at etablere partnerskaber mellem medarbejdere, arbejdsgivere og regering om udvikling af den offentlige sektor, baseret på tillid og respekt for medarbejdernes kompetence og faglighed.</p>	<p>HK har arbejdet med alliancer mellem faglige organisationer og tænketanke om fokus på bedre inddragelse af medarbejdernes kompetencer i udviklingen af offentlig sektor både i OAO og i Velfærdsalliancen. HK har derudover tilskyndet LO til at have langt større fokus på den offentlig sektor.</p>	<p>LO's daglige ledelse vedtog d. 15. november 2016 at igangsætte et treårigt tværgående projekt "Den offentlige sektor frem mod 2025". Der er i den forbindelse nedsat en referencegruppe for projektet, hvor HK deltager.</p>	
<p>HK vil arbejde for, at de sociale og økonomiske forskelle i samfundet mindskes.</p>	<p>HK har sammen med CEVEA arbejdet om at fremme ulighed på den politiske dagsorden.</p> <p>HK har sat fokus på atypisk arbejde inden for HK's område</p> <p>HK har gennem den politiske behandling af finanslov sat fokus på forringelsen af kontanthjælp og dagpenge HK har arbejdet sammen med arbejdsgivere og andre faglige organisationer på at forbedre børnepasningsmuligheder for HK's medlemmer.</p> <p>HK har kæmpet for at få langt mere fokus på social dumping og især myndighedskontrollen i forhold til udenlandsk arbejdskraft</p>	<p>HK har sammen med CEVEA arbejdet om at fremme ulighed på den politiske dagsorden.</p> <p>HK har sat fokus på atypisk arbejde inden for HK's område</p> <p>HK har gennem den politiske behandling af forskellige finanslov sat fokus på forringelsen af kontanthjælp og dagpenge HK har arbejdet sammen med arbejdsgivere og andre faglige organisationer på at forbedre børnepasningsmuligheder for HK's medlemmer.</p> <p>Fremadrettet bliver, at sikre, at midler også gives til udvidet åbningstider, så vores medlemmer som arbejder på skæve tidspunkter, også kan få passet børn.</p>	

		<p>Den tidligere og nuværende regering fortsætter med at afsætte midler til bedre kontrol med social dumping. Myndighedskontrollen har fået knap 100 millioner kroner ekstra årligt.</p>	
--	--	--	--

Uddannelse og kompetenceløft

Mål	Indsats	Resultat	Status
<p>HK vil arbejde for at højne kvalitet og prestige i de merkantile erhvervsuddannelser og øvrige erhvervsuddannelser inden for vores område. Vi vil arbejde for en reform af erhvervsuddannelserne, der sikrer, at faglærte inden for vores område får løftet deres kompetencer, så de står sig godt på arbejdsmarkedet og har gode muligheder for videre uddannelse. Eleverne skal bl.a. have mulighed for at bygge gymnasiale og videregående kompetencer på som led i uddannelsen. Vi ønsker også ambitiøse politiske mål for, hvor mange flere der skal gennemføre en erhvervsuddannelse.</p>	<p>HK udarbejdede i 2013 et forslag til en ny struktur for de merkantile erhvervsuddannelser og arbejdede gennem længere tid målrettet for at få LO, arbejdsgivere, Undervisningsministeriet og uddannelsesinstitutioner til at støtte HK's forslag.</p>	<p>Den 24. februar 2014 indgik den daværende regering sammen med Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservative Folkeparti og Liberal Alliance en aftale om en reform af erhvervsuddannelserne, hvor ændringerne på det merkantile område på lange stræk var identiske med HK's forslag.</p> <p>Med reformen blev der etableret en merkantil EUX fra sommeren 2015, som både mulighed for at en generel studiekompetence til at læse videre efter 2 år og mulighed for at opnå en elevplads.</p>	
<p>HK vil arbejde for, at uddannelsesgarantien og de nye skolepraktikcentre bringes til at virke i praksis, så praktikpladsmangel og manglende kvalitet i praktikforløbet ikke længere står i vejen for unges uddannelse.</p>	<p>HK arbejdede i perioden 2014-2016 intensivt sammen med LO og øvrige aktører for at sikre en praktikpladsgaranti.</p>	<p>Den 19. august 2016 blev der indgået en trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark, som sikrer 10.000 flere praktikpladser i 2025.</p>	
<p>HK vil arbejde for politiske reformer, der styrker de erhvervsrettede korte og mellemlange videregående uddannelser og øger</p>	<p>HK har især arbejdet for at øge HK's indflydelse på de erhvervsrettede videregående uddannelser på nationalt niveau.</p>	<p>I 2016 lykkes Erhvervsakademisektorens Udviklingsråd at blive enige om en model for national dialog mellem arbejdsmarkedets parter</p>	

arbejdsmarkedets parter indflydelse på deres udvikling.		og uddannelsesinstitutionerne om både ordinære uddannelser og deltidsuddannelser.	
HK vil arbejde for, at antallet af medlemmer, der får bygget videregående kompetencer på gennem voksen- og efteruddannelse, øges. Derfor skal rammerne for at realisere det dobbelte uddannelsesløft forbedres – lige fra nedsættelse af deltagerbetalingen på diplomuddannelser og videregående voksenuddannelse til en styrkelse af voksenvejledningen.	HK arbejdede for, at der i forbindelse med vækstaftalen i 2014 blev afsat midler til det dobbelte uddannelsesløft og nedbringelse af deltagerbetalingen på videregående voksen- og efteruddannelse. HK arbejdede desuden for, at der i forlængelse af trepartsaftalen i 2016 om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark skulle være en ny runde trepartsforhandlinger om voksen- og efteruddannelse i 2017.	Med vækstplanen i 2014 blev der afsat 1 mia. kr. til det dobbelte løft, herunder 357 mio. kr. til blandt andet nedbringelse af deltagerbetalingen på flere HK-relevante akademiuddannelser. Regeringen nedsatte med trepartsaftalen i 2016 om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark en ekspertgruppe, som skal forberede grundlaget for trepartsforhandlinger om blandt andet voksen- og efteruddannelse i 2017.	
HK vil arbejde for, at medlemmer med videregående uddannelse sikres bedre muligheder for at vedligeholde og forbedre deres kompetencer bl.a. gennem et styrket udbud af korte kurser.	HK har via referencegruppen for udmøntningen af VEU-milliarden på det videregående område arbejdet for en ensartet prisstruktur samt for at gøre det lettere at tilmelde sig voksen- og efteruddannelse på videregående niveau.	I efteråret 2015 blev der etableret en ny fælles portal for tilmelding til akademiuddannelser, som også synliggør prisforskelle og dermed giver HK's medlemmer mulighed for at vælge mellem forskellige prisalternativer. Portalen omfatter desværre kun akademiuddannelser og ikke diplomuddannelser.	

Arbejdsliv med mulighed for trivsel og udvikling

Mål	Indsats	Resultat	Status
HK vil arbejde for lovændringer, der fremmer et bedre psykisk arbejdsmiljø, herunder indførelse af delt bevisbyrde og bedre muligheder for at få anerkendt psykiske arbejdsskader.	HK sidder i Erhvervs sygdomsudvalget som repræsentant for LO i det politiske arbejde på området.	Depression optaget på erhvervs sygdomslisten i 1. juli 2016.	
HK vil arbejde for, at det forebyggende arbejde styrkes ved at tilføre flere ressourcer til myndighedskontrol, forskning og branchearbejdsmiljørådenes oplysende arbejde.	Lobbyaktivitet	Hensigtsmæssig finansiering af BFA frem mod 2020.	

<p>HK vil arbejde for en modernisering af lovgivningen på arbejdsskadeområdet, der styrker fastholdelse og tilbagevenden til arbejdsmarkedet og bidrager til at skabe et arbejdsmiljø, der forebygger arbejdsskader.</p>	<p>Aktiv deltagelse i LO samarbejdet fra 2013 og frem om evt. reform af arbejdsskadesikringsloven.</p>		
<p>HK vil arbejde for øget åbenhed om lønninger for at sikre lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi på den enkelte arbejdsplads.</p>	<p>Den ligelønslov, som SR vedtog i 2014, som på lange strækninger afspejlede de prioriteringer, som HK har arbejdet for. Den V-ledede regering forringede imidlertid loven i begyndelse af 2016. HK har været meget i lovgivningsprocessen i 2014 og 2016.</p> <p>HK har løbende kontakt med Christiansborg om ligeløn. HK indgår endvidere i et netværk omkring Kvindernes sidste arbejdsdag, der løbende sætter fokus på ligeløn.</p>	<p>Det er p.t. ikke udsigt til at kunne komme i gennem med en lovændring med den nuværende folketingsamling. Holding i oppositionen er dog uændret, hvilket giver håb for fremtiden.</p>	
<p>HK vil arbejde for, at fædres ret til barsel styrkes for børnenes og forældrenes skyld og for at opnå en større grad af ligestilling i familierne og på arbejdsmarkedet.</p>	<p>HK har før og efter SR opgav at indføre øremærket orlov arbejdet for en barselsmodel, der både kan sikre øremærkning og fleksibilitet i fordeling af orlov.</p>	<p>HK's model til øremærkning af orlov er den del af LO familiepolitik, som blev vedtaget i efteråret 2016. De V-ledede regeringer har meldt ud, at de ikke ønsker at ændre på loven, men gerne af anden vej ønsker at fremme fædres brug af orlov. HK indgår i dialog med Ligestillingsministeren om udmøntning af en satspuljemidler, der skal anvendes på en oplysningskampagne med henblik på at fremme fædres brug af orlov.</p>	

Hurtigt tilbage i job ved ledighed

Mål	Indsats	Resultat	Status
<p>HK vil arbejde for en bedre beskæftigelsesindsats, der sikrer, at ledige medlemmer får tilbud af høj kvalitet, herunder uddannelse og kompetenceudvikling, der hjælper dem tilbage i</p>	<p>HK har arbejdet for at indsatsen for ledige blev styrket med job- og uddannelsesrettede initiativer. HK har især haft fokus på, at MVU grupperne fik adgang til relevant</p>	<p>Beskæftigelsesreformen fra 2015 indeholder en række forbedringer for HK's medlemmer, fx "Afskaffelse af nytteløs og overflødig aktivering, uddannelsesløft for flere ledige, fælles samtaler med medlem, a-kasse og</p>	

<p>arbejde og til en varig og stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.</p>	<p>uddannelse på lige fod med faglærte og ufaglærte, ligesom det var vigtigt at a-kasserne kom i tættere samarbejde med jobcentrene.</p>	<p>jobcentre, nye regionale arbejdsmarkedsråd og særlig indsats for langtidsledige”.</p>	
<p>HK vil arbejde for, at lovgivningen sikrer opsagte medlemmer mulighed for allerede i opsigelsesperioden at modtage tilbud, der kan hjælpe dem videre i nyt ordinært job.</p>	<p>Overgangen fra opsigelsesperiode til ledighed, blev endvidere medtaget i trepartsforhandlingerne 2016. HK har udviklet KvikStart-indsatsen, således at alle der ydes støtte til medlemmer i opsigelsesfasen. Det sker gennem KvikStart-møder i afdelingerne, webinarer og rådgivning.</p>	<p>Trepartsaftalen i 2016 forbedrer mulighederne for at kurser i opsigelses-perioden, kan videreføres ved ledighed som jobrettet uddannelse Opsagte medlemmer deltager i stort omfang i KvikStart-møder og webinarer.</p>	
<p>HK vil arbejde for øget tryghed i dagpengesystemet, så aktivt jobsøgende medlemmer ikke mister forsørgelsesgrundlaget. Det skal være lettere at komme ind i dagpengesystemet og sværere at falde ud.</p>	<p>HK har arbejdet for, at det skal være nemmere at optjene ret til dagpenge. Det gælder især muligheden for forlængelse af dagpengeperioden og muligheden for at komme ind i dagpengeordningen. HK har arbejdet for en forenkling af reglerne.</p> <p>HK arbejder endvidere for, at freelancere og honoraransatte kan opnå dagpenge på lige for med almindelige lønmodtagere.</p>	<p>Dagpengesystemet er forbedret fra 2017. Det er gjort mere attraktivt at tage jobs af kortere varighed. En times arbejde forlænger dagpengeperioden med to timer. Hvilket giver mulighed for, at flere kan forblive i dagpengesystemet. A-kasserne overgår desuden til månedsudbetalinger, som svarer til den almindelige lønudbetalingsform i HK. Reformen betyder medfører satsforringelse som rammer dimittender, som ikke er forsørgere. Reglerne er ikke blevet forenklet.</p> <p>Forhandlinger om dagpenge til selvstændige, herunder freelancere og honorarlønnede, er ikke afsluttet.</p>	
<p>HK vil arbejde for, at ungdomsledigheden nedbringes, så de unge får en fair start på arbejdslivet.</p>	<p>HK får mange nye medlemmer med en mellemlang uddannelse, som starter med høj ledighed. Derfor har HK arbejdet for at trainee-ordningen på AC og FTF området, bliver udbredt til LO området.</p>	<p>Trainee ordningen er indført på LO området fra 2015. HK er den største LO organisation på området. I opstarten har der været gennemført trainee forløb i Hovedstaden og Østjylland med stor succes. Ordningen er efterfølgende blevet forlænget og udvides til flere afdelinger.</p>	

Udvikling af den danske model

Mål	Indsats	Resultat	Status
<p>HK vil forsvare og udvikle den danske model og arbejde for en forstærket og fælles indsats fra fagbevægelsens side i forhold til globaliseringen og det tættere samarbejde inden for EU.</p>	<p>Inden for EU området har HK arbejdet på ændringer af udstationeringsdirektivet, så den i langt højere grad værner mod social dumping.</p> <p>HK har igennem LO påvirket processen i forhold til EU's handelsaftaler med USA og Canada.</p> <p>HK har i samarbejde med faglige organisationer i Tyskland, USA, Sverige samarbejdet om internationale retningslinjer for platformsarbejde.</p> <p>HK har samarbejdet med Folketinget og skiftende regeringer om at komme misbrug af Green Card ordningen for ikke-EU borgere til livs.</p>	<p>Revideringen af udstationeringsdirektivet har medført langt bedre kontrol og regler i forhold til udlændige der kommer til Danmark</p> <p>CETA-aftalen med Canada er langt stærkere i forhold til lønmodtagerrettigheder end i begyndelsen af forhandlingerne. TTIP forhandlingerne er blevet gennemsigtige, og der er lavet ændringer til ISDN mekanismen.</p> <p>HK og en lang række andre faglige organisationer fra hele verden har underskrevet en resolution om platformsarbejde, som HK forsøger at omsætte til dansk kontekst i løbet af 2017</p> <p>Folketinget vedtog begrænsninger i brugen af Green Card ordningen, og HK fik sat fokus på, at ordningen også blev brugt på HK området.</p>	
<p>HK vil værne om og arbejde for at styrke de faglige organisationers og tillidsvalgtes rettigheder i både Danmark og resten af verden.</p>	<p>HK arbejdede igennem LO for at få den nye EU Kommission til at opprioriterer den sociale dialog på europæisk plan.</p> <p>HK har arbejdet for en Whistleblower beskyttelse på europæisk plan</p> <p>HK har sammen med EFS arbejdet på at sætte medlemmerne i fokus i forhold til globaliseringen og digitaliseringen.</p>	<p>Kommissionen vedtog et arbejdsprogram, med større fokus på den sociale dialog og inddragelse af arbejdsmarkedets parter i tilblivelse af europæisk regulering</p> <p>Forslaget om direktiv til beskyttelse af whistleblowers er under udarbejdelse.</p> <p>HK indgår i et digitaliseringsprojekt i samarbejde med EFS under den sociale dialog, hvor først europæiske møde afholdes i København 2017.</p>	