

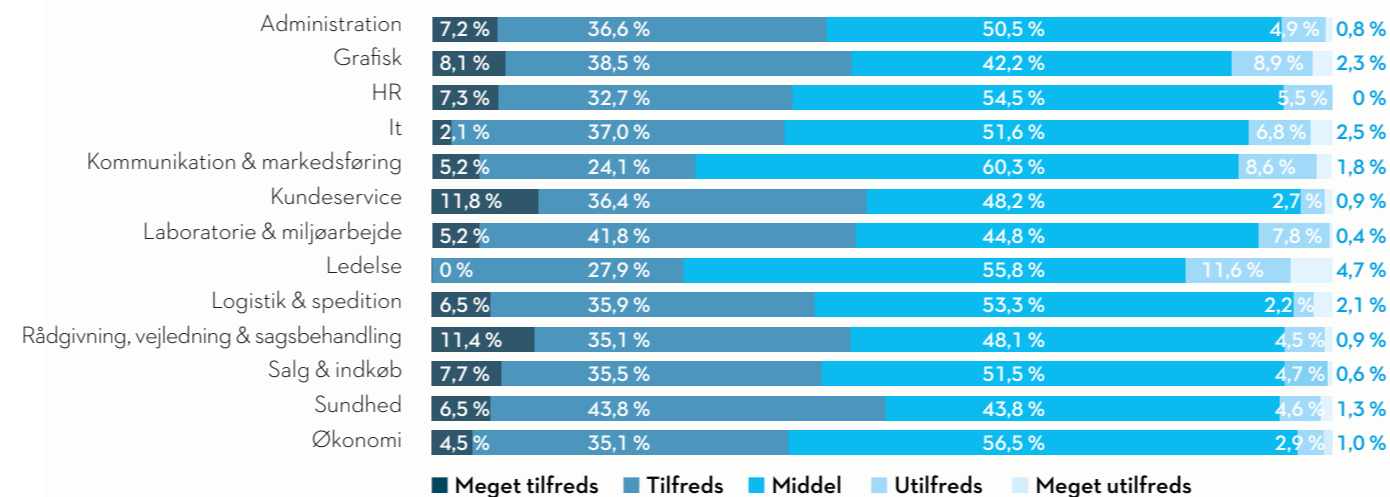
MEDLEMMERNES UDDANNELSE OG ALDER FORDELT PÅ FAGOMRÅDER

ALDER	0-19 år	20-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-59 år	60-64 år	+65 år
Administration	0%	4%	5%	7%	11%	15%	18%	31%	7%	0%
Grafisk	0%	4%	6%	10%	15%	21%	15%	22%	6%	1%
HR	0%	0%	1%	3%	8%	12%	17%	44%	14%	1%
It	0%	2%	5%	10%	15%	18%	18%	26%	6%	0%
Kommunikation & Markedsføring	0%	1%	12%	16%	18%	18%	15%	17%	4%	0%
Kundeservice	2%	10%	9%	8%	11%	12%	14%	26%	7%	1%
Laboratorie- & miljøarbejde	0%	2%	5%	10%	15%	17%	20%	25%	5%	1%
Ledelse	0%	1%	1%	6%	11%	16%	22%	33%	8%	1%
Logistik & Spedition	0%	11%	12%	9%	12%	15%	14%	21%	5%	0%
Rådgivning, vejledning & salgsbehandling	0%	4%	8%	8%	11%	13%	18%	30%	7%	1%
Salg & Indkøb	0%	4%	7%	11%	16%	18%	17%	21%	4%	0%
Sundhed	2%	10%	12%	12%	14%	14%	14%	19%	4%	0%
Økonomi	0%	5%	6%	7%	12%	15%	18%	28%	7%	0%

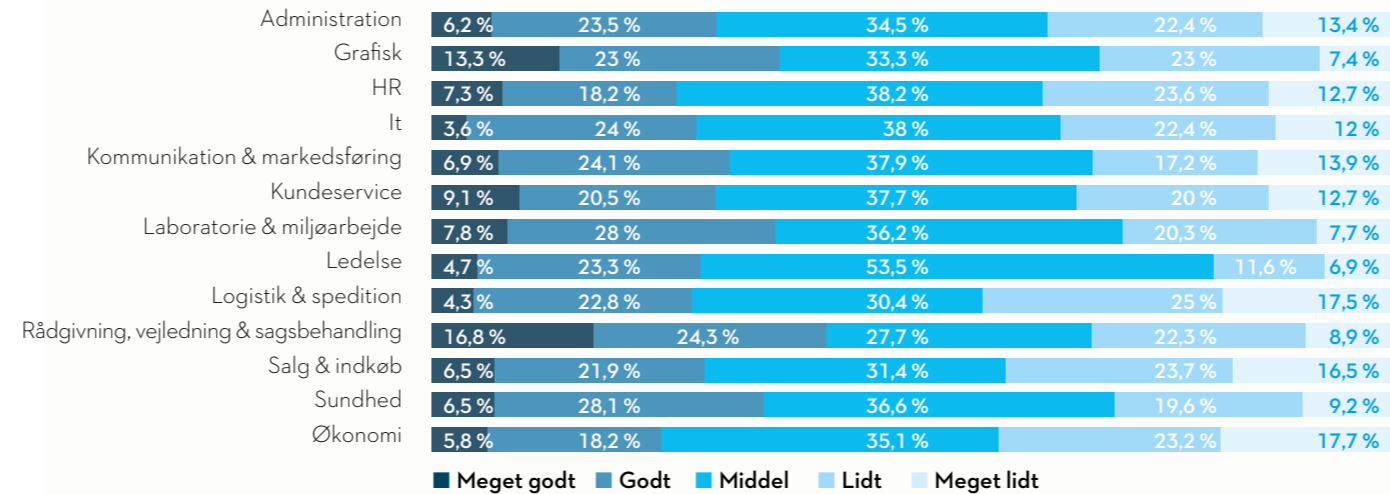
UDDANNELSE	Lang videregående	Mellemlang videregående	Kort videregående	Erhvervsfaglig	Erhvervs-gymnasial	Almen gymnasial	Grundskole
Administration	1%	6%	8%	57%	7%	5%	17%
Grafisk	0%	2%	3%	79%	1%	2%	13%
HR	3%	13%	7%	39%	3%	9%	26%
It	4%	7%	26%	43%	4%	8%	9%
Kommunikation & Markedsføring	2%	26%	17%	33%	5%	8%	8%
Kundeservice	1%	4%	8%	49%	7%	9%	23%
Laboratorie- & miljøarbejde	0%	9%	80%	3%	1%	2%	4%
Ledelse	2%	10%	11%	50%	6%	8%	13%
Logistik & Spedition	0%	1%	4%	68%	9%	4%	14%
Rådgivning, vejledning & salgsbehandling	2%	6%	11%	59%	6%	5%	12%
Salg & Indkøb	1%	5%	14%	59%	8%	4%	10%
Sundhed	0%	3%	10%	65%	1%	3%	17%
Økonomi	1%	6%	8%	61%	10%	2%	11%

MEDLEMMERNE OG HK/PRIVAT

TILFREDSHED MED HK/PRIVATS TILBUD FORDELT PÅ FAGOMRÅDER



KENDSKAB TIL HK/PRIVATS TILBUD FORDELT PÅ FAGOMRÅDER



VI BINDER DANMARK SAMMEN

HK/Privats medlemmer har en vigtig rolle i de danske virksomheder. De skaber fundamentet for, at virksomhederne fungerer, og at andre medarbejdergrupper kan fokusere på kerneopgaver som salg, udvikling og produktion.

Med deres viden klæder HK'erne alle på til at tage beslutninger. De er med i de løbende forbedringer og tilpasninger af processer, arbejdsgange og systemer, der er nødvendige for, at danske virksomheder er effektive og konkurrencedygtige.

Kort fortalt binder HK/Privats medlemmer mennesker, systemer og processer sammen. I virksomhederne. I forhold til kunderne. Og til samarbejdspartnere. De binder Danmark sammen.

FORANDRINGER UDFORDRER FAGLIGHEDEN

ARBEJDSMARKEDET VIL ÆNDRE

SIG drastisk over de kommende år. Digitalisering, automatisering og konkurrence fra andre lande betyder, at hele funktioner, rutineprægede arbejdsopgaver og traditionelle administrative arbejdspladser vil forsvinde. Den udvikling vil påvirke de mange og meget forskellige medlemmer, som HK/Privat organiserer.

Virksomhederne efterspørger specialiseret viden og evnen til at udvikle sig sammen med virksomheden. Medlemmerne skal bevæge sig fagligt, og de skal gøre det hurtigere end i dag. Det er ikke nok at vide, hvad man kan, hvis man ikke kan forklare det. Det er ikke nok at have retten til at uddanne sig, hvis man ikke selv tager initiativ.

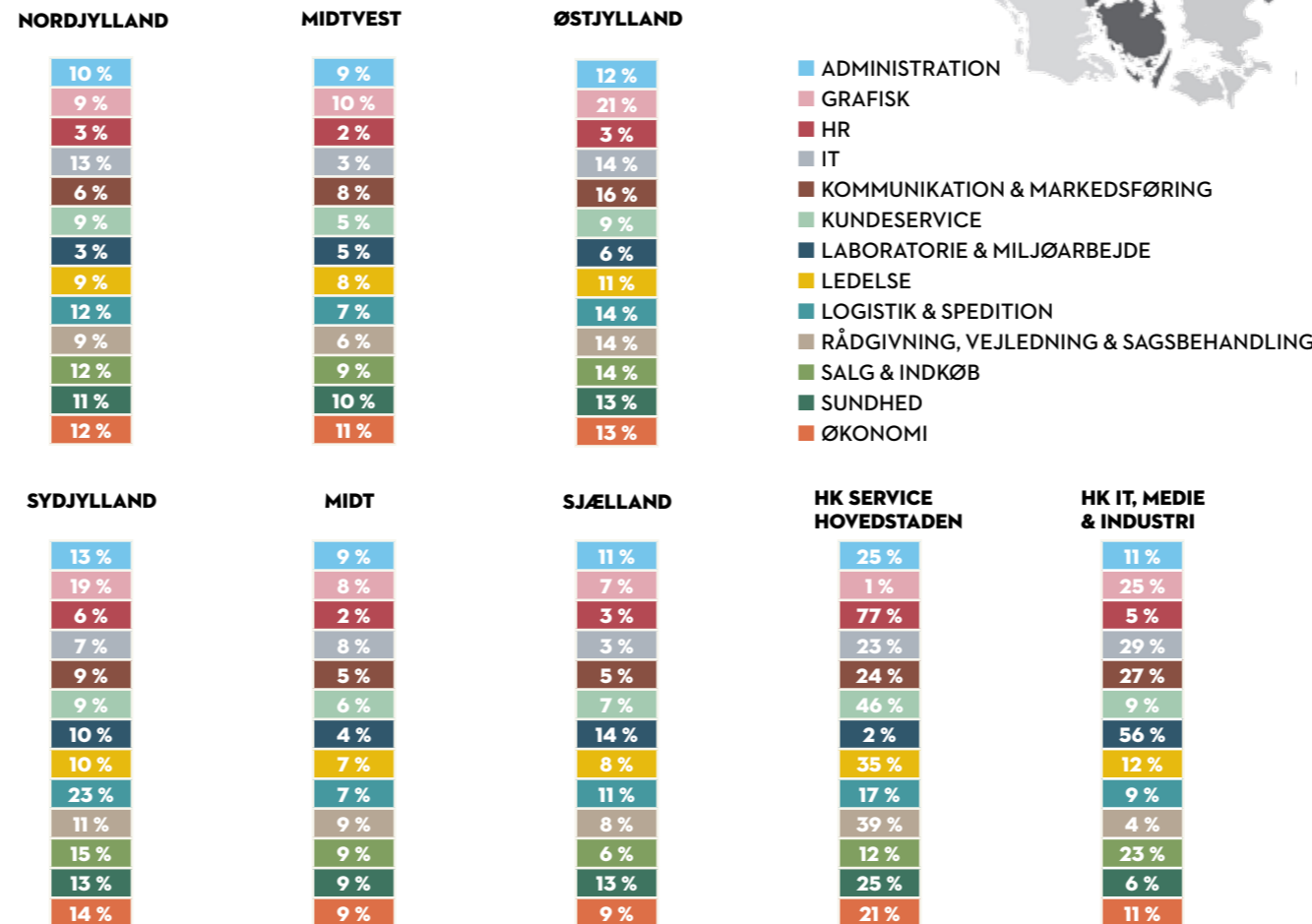
Medlemmerne oplever allerede forandringerne. De er i høj grad bevidste om arbejdsmarkedets udvikling og udfordringer, og de er i stort omfang klar til at møde udfordringerne. Men de har brug for hjælp. Det kræver, at HK/Privat rådgiver, inspirerer og styrker medlemmerne til at udvikle sig og synliggøre deres faglige værdi.

MEDLEMMER I % FORDELT PÅ DE 13 FAGOMRÅDER *

ADMINISTRATION	31,0	CA. 22.000
GRAFISK	4,4	CA. 3.000
HR	1,4	CA. 1.000
IT	5,6	CA. 4.000
KOMMUNIKATION & MARKEDSFØRING	1,0	CA. 700
KUNDESERVICE	9,9	CA. 7.000
LABORATORIE- & MILJØARBEJDE	5,5	CA. 4.000
LEDELSE	1,6	CA. 1.200
LOGISTIK & SPEDITION	3,7	CA. 3.000
RÅDGIVNING, VEJLEDNING & SAGSBEHANDLING	6,0	CA. 4.500
SALG & INDKØB	4,1	CA. 3.000
SUNDHED	5,2	CA. 4.000
ØKONOMI	10,8	CA. 8.000
ANDET	9,8	

Hvert fagområde har sin egen farvekode, som går igen i hele fagoplægget.

HVEM ER MEDLEMMERNE?



Oversigten viser hvert fagområde fordelt på afdelingerne. Fx har Administration ca. 22.000 medlemmer. 11 % af dem hører til Nordjylland, 9 % til MidtVest, 12 % til Østjylland osv.

MÆND KVINDER

15 %	85 %
70 %	30 %
38 %	62 %
68 %	32 %
25 %	75 %
22 %	78 %
15 %	85 %
52 %	48 %
57 %	43 %
20 %	80 %
34 %	66 %
3 %	97 %
12 %	88 %

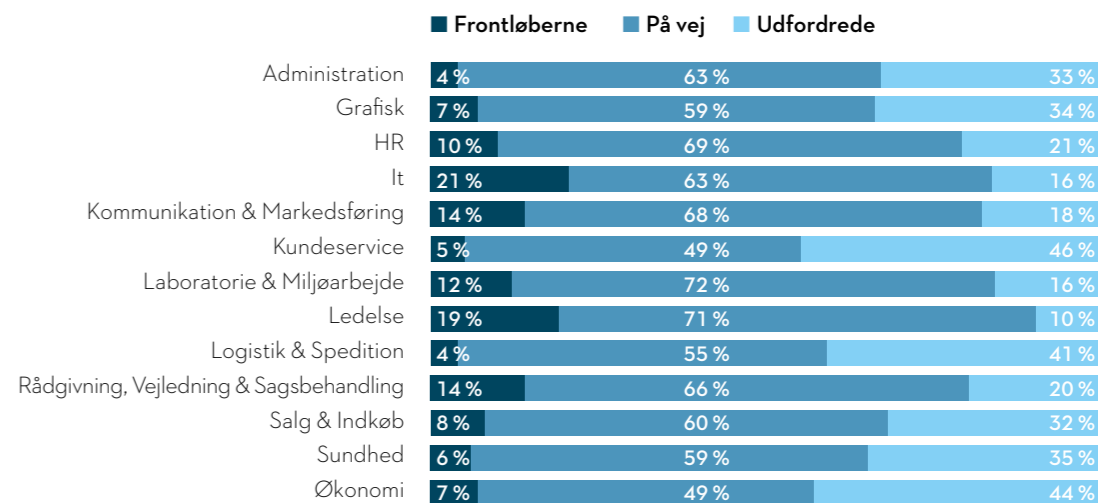
OVERENSKOMST

JÅ	NEJ
57 %	43 %
82 %	18 %
91 %	9 %
61 %	39 %
54 %	46 %
67 %	33 %
86 %	14 %
66 %	34 %
62 %	38 %
61 %	39 %
60 %	40 %
73 %	27 %
50 %	50 %

HVOR STÅR MEDLEMMERNE?

FRONTLØBERNE der allerede indtager nye roller og opgaver og ser jobbet som en karriere. HK'ERE PÅ VEJ har indset behovet for faglig udvikling, men kan være usikre på at kaste sig ud i det. DE UDFORDREDE mangler faglig udvikling. Det er som oftest længe siden de har været på skolebænken.

MEDLEMSTYPERNE FORDELT PÅ FAGOMRÅDER:



TRYGHED I JOBBET

TRYG	UTRYG
70 %	30 %
64 %	36 %
85 %	15 %
63 %	37 %
64 %	36 %
66 %	34 %
82 %	18 %
76 %	24 %
69 %	31 %
76 %	24 %
71 %	29 %
84 %	16 %
74 %	26 %

DE FIRE ROLLER I VIRKSOMHEDEN

Medlemmernes værdiskabelse kan opsummeres i fire gennemgående roller i virksomhederne. Rollerne beskriver bestemte funktioner, opgavetyper og kompetencer. For de fleste medlemmer vil deres job indeholde elementer af flere af rollerne. For den enkelte vil nogle roller fylde mere end andre, men det kan forventes, at stadigt flere job vil forudsætte opgaver og kompetencer inden for alle fire roller.



KOORDINATOR

- / Sikrer, at systemer, processer, mennesker, produkter hænger sammen.
- / Styrer, koordinerer, kontrollerer og forbedrer processer. Hjælper andre med at løse deres opgaver, så målene nås.
- / Sikrer sammenhæng og overgange mellem interne og eksterne processer og bygger bro mellem eget arbejdsområde og afdelinger og medarbejdergrupper.
- / Får ting til at ske på det praktiske niveau, når beslutninger og nye tiltag skal implementeres.

KONSULENT

- / Opsamler, omsætter og formidler proaktivt viden og data til ledelsesinformation og beslutningsgrundlag for ledelse og andre medarbejdere.
- / Lever både strategisk og ad hoc-rådgivning og sparring ud fra viden og faglig ekspertise.
- / Superbruger, der oplærer andre i brug af virksomhedens it-systemer.
- / Bidrager proaktivt med viden ud fra ekspertise og praktisk indsigt til udvikling af processer, systemer og værdikæder i virksomheden og i forhold til kunder og samarbejdspartnere.



DRIFT

- / Den udførende, der løser opgaver eller leverer til processer, så andre led i virksomheden kan løse deres opgaver.
- / Leverer data til virksomhedens systemer og er vigtig i forhold til at skabe fremdrift i virksomhedens processer.
- / Den udførende, der sikrer, at beslutninger og tiltag implementeres og kommer i drift.

KONTROLLANT

- / Kvalitetsmæssig basstopper på dokumentation, ydelser, services mm. Videre i virksomheden og i forhold til kunder.
- / Sikrer stabilitet og overensstemmelse med besluttede arbejdsgange, processer mm.
- / Overvåger og sikrer, at alle processer, data og informationer, der registreres i systemer og formidles videre, er korrekte.

// 3 ud af 4 medlemmer forventer, at effektivisering og optimering i nogen, høj eller meget høj grad vil få betydning for deres job

// Virksomhederne efterspørger mere udviklingsarbejde. Kun 1 ud af 5 af medlemmerne har primært fokus her

// 2 ud af 3 forventer, at konkurrencepresset fra andre virksomheder vil vokse.

// 2 ud af 3 medlemmer varetager primært driftsopgaver

// Hver 5. har udviklingsopgaver

// 3 ud af 10 føler ikke, at de kan dokumentere deres nuværende kompetencer

// Godt og vel hver 3. vil gerne have flere opgaver, som handler om udvikling og projektledelse

// 9 ud af 10 svarer, at det er vigtigt for arbejdsglæden, at de kan udvikle sig fagligt

// 7 ud af 10 mener, at it og digitalisering vil få større betydning.

// Kun halvdelen af medlemmerne føler sig rigtig trygge i ansættelsen