



# Bestyrelsens beretning

*Landsmøde i  
Sammenslutningen af FRIE Funktionærer*

*juni 2008*

## Indholdsfortegnelse

Indledning.....	1
1. Foreningsarbejdets tilrettelæggelse på bestyrelsesniveau og medarbejderniveau .....	1
Stiller op til formandsposten igen .....	1
Ny styrket ledelse.....	1
Bestyrelsen stiller større krav.....	1
2. Kommunikation .....	2
Digitale fremskridt og nyt magasin .....	2
Politisk dialog.....	2
Hjælp fra regionerne.....	2
3. Medlemsudviklingen .....	3
Målet er flere medlemmer.....	3
4. Forening og forretning .....	3
FRIE Funktionærers forretning .....	3
Ejendomsinvesteringer skal kunne betale sig .....	4
5. Juridisk afdeling .....	4
Organisation .....	4
Stadig travlhed i juridisk afdeling.....	5
Tilfredshed .....	5
Organisationsfrihed .....	5
Samarbejde om diskrimination .....	6
Kollektive overenskomster.....	6
Den europæiske udvikling .....	6
Forskelsbehandling .....	7
Det rummelige arbejdsmarked.....	7
6. Job og Karriere .....	7
Nye mål for afdelingen .....	7
Kun 330 ledige .....	8
Job og Karriere i en overgangsfase.....	8
7. Medlemsservice, medlemskommunikation og markedsføring .....	9
Markedsføringstiltag .....	10
Markedsudviklingen.....	11

8. Økonomi, IT, forsikring og facilities.....	11
Decentral økonomi.....	12
SFF har en sund økonomi.....	12
IT udviklingen .....	13
Facilities.....	14
Ferie Fritid .....	15
Forsikringer .....	15
9. Fremtiden for SFF .....	16
Hvad er SFF sat på jorden for? .....	16
At eje sin egen sag .....	17
Foreningsudviklingen - fornyelse og involvering.....	17
Hvad skal FRIE Funktionærer tilbyde sine medlemmer? .....	17
Vi skal udnytte den danske flexicurity.....	18
Ny og bedre LønSikring .....	18
Vi sænker kontingentet .....	18
Mål for fremtiden .....	19
Ønske om en sund forretning og en stærk forening.....	19
Bilagsoversigt: .....	1
A: Sammenligning af medieomtale 2006, 2007 og 2008.....	1
B: Spørgeskema (indtil 1. maj 2008) .....	1
C: Tilfredshedsmåling – 4. kvartal 2006 og hele 2007 .....	1
D: Spørgeskema (fra 1. maj 2008).....	1

Kære Læser

## Indledning

Det er med stor glæde, at jeg som formand kan præsentere bestyrelsens beretning for SFF 2008. Beretningen gør status over årene 2006 og 2007, og jeg håber, at den vil give dig et godt overblik over udviklingen i Sammenslutningen af FRIE Funktionærer (SFF) i daglig tale kaldet FRIE Funktionærer. Den vil forhåbentlig ligeledes give dig et indblik i FRIE Funktionærers planer og ambitioner for fremtiden.

Beretningen består af følgende 9 afsnit:

1. Foreningsarbejdets tilrettelæggelse på bestyrelses- og medarbejderniveau.
2. Kommunikation
3. Medlemsudvikling
4. Forening og Forretning
5. Juridisk afdeling
6. Job og Karriere
7. Medlemsservice, medlemskommunikation og markedsføring
8. Økonomi
9. Fremtiden for SFF

I de første fire afsnit kan du læse om bestyrelsens arbejde generelt og de indsatsområder, vi har fokuseret mest på siden sidste landsmøde. De følgende fire afsnit går i dybden med udviklingen i hver enkelt afdeling på kontorerne. Til slut vil jeg forsøge at tegne linjerne for SFFs fremtid op, så vi fortsat kan stå stærkt som en faglig organisation, der kæmper for friheden til selv at vælge. En individuel organisation som kan tilbyde medlemmerne kompetent sparring i alle faser af arbejdslivet.

## **1. Foreningsarbejdets tilrettelæggelse på bestyrelsesniveau og medarbejderniveau**

Det er 4 år siden, at jeg satte mig i formandsstolen. Jeg skal gerne indrømme, at det ikke var uden betænkeligheder at det skete. Den tidligere formand Arne Frederiksen havde siddet på posten i mere end 30 år, så der var ingen tvivl om, at der var meget at leve op til. Der var heller ingen tvivl om, at han i de mange år havde udviklet sin egen stil. Jeg kunne ikke fortsætte arbejdet som formand på den måde, Arne havde gjort det, og det havde jeg heller ingen ambitioner om. Vi gør jo alle vort arbejde på vor egen måde, og det var også min betingelse for at påtage mig formandsposten, at jeg kunne gøre det på min måde.

Det betød, at jeg valgte ikke at lade mig ansætte i en fuldtids "formandsstilling". Jeg har i et halvt liv haft mit arbejde på LEGO i Billund, og det havde jeg ikke lyst til at opgive fuldstændigt for at tiltræde som formand. Det skal ikke forstås sådan, at jeg ikke brænder for formandsposten. Det gør jeg, meget, jeg vil bare gerne have lov til at beholde mit almindelige arbejde i et rimeligt omfang samtidigt, og det var jeg overbevist om var muligt.

### **Stiller op til formandsposten igen**

Nu har jeg så været formand i 4 år, og stiller op til endnu en 4-årig periode – på de samme vilkår. Derfor vil gerne benytte lidt af denne beretning til at forklare, hvordan det kan lade sig gøre. Jeg har købt mig fri en dag om ugen, og det indtægtstab bliver selvfølgelig godtgjort af SFF. Derudover har jeg aftaler med LEGO, der giver mig stor frihed til at tilrettelægge mit arbejde der, så det passer med mit arbejde i FRIE Funktionærer, hvor jeg jo også er formand for a-kassen. På bestyrelsesniveau betyder det også, at de øvrige i bestyrelserne må yde en større indsats. Alle bestyrelsesmedlemmer har jo deres "civile" arbejde at passe. Samtidig med at bestyrelsesarbejdet på denne måde blev ændret, har vi i bestyrelserne ændret vilkårene for de ansatte.

### **Ny styrket ledelse**

John Hansen fik sin stilling ændret til en egentlig direktørstilling, og han har dermed ansvaret for hele den daglige drift sammen med chefgruppen, som ved samme lejlighed fik deres kompetencer og ansvarsområder præciseret og forøget. Det betyder, at vi nu har en samlet chefgruppe, som under professionel ledelse har ansvaret for FRIE Funktionærers daglige arbejde. Bestyrelsen kan nu stille de store krav, som man som bestyrelse kan og skal stille til en professionel ledelse.

### **Bestyrelsen stiller større krav**

Vi har stillet krav om øget og skarpere kommunikation både eksternt og internt. Vi har stillet krav om, at der skal udvikles stærke profiler i FRIE Funktionærer både på de områder, der skal drives forretningsmæssigt og på foreningssiden. Det betyder i det hele taget, at vi som bestyrelse har fået den opgave, at det er os, der stiller krav til organisationen på medlemmernes vegne, og der er det de professionelt ansatte, der skal opfylde disse krav.

Det har også præget regionsarbejdet, som vi har satset voldsomt på at udvikle i de sidste 4 år. Vi besluttede, at regionerne skulle have egne økonomiske midler, og at regnskabet for regionerne skulle føres i økonomiafdelingen. Vi har stillet krav om, at medlemmerne kunne betale for arrangementer via internettet og annoncering af arrangementer via hjemmesiden. Som bestyrelse er det vores primære opgave at holde kontakten med medlemmerne, afdække, hvilke behov

medlemmerne har og derefter bede de ansatte om at opfylde disse behov. Alt dette vil der komme meget mere om i de efterfølgende afsnit. Vi har også bestemt, at de ansvarlige chefer hver især skal præsentere deres eget område på landsmødet. Som formand er det en del af min opgave at følge med i, at de opgaver, der stilles, bliver udført. Men når det kommer til en mere detaljeret redegørelse for, hvordan det er sket i de sidste år, er de enkelte chefer bedst til selv at præsentere det. Derfor er afsnittene om de enkelte afdelingers udvikling forfattet af lederen på det pågældende område, men først vil jeg præsentere de forskellige indsatsområder, vi har arbejdet med siden sidste landsmøde.

## **2. Kommunikation**

Kommunikation var et af de områder, som vi allerede i efteråret 2005 besluttede, at der skulle sættes ind på. På Landsmødet i 2006 berettede jeg kort om, at vi satsede meget på dette område, og at vi havde etableret et samarbejde med et kommunikationsbureau. Sammen med dem lagde vi en plan for FRIE Funktionærers kommunikationsarbejde i de kommende år. Vi er stadig ved starten af realiseringen af den plan, for kommunikationsstrategien er blandt de meget langsigtede. Indtil nu har vi arbejdet på, at vores synspunkter skal være mere synlige i de skrevne medier. Daglig ledelse og bestyrelserne begyndte at sende debatindlæg til aviserne, og det havde vi efterhånden ret stor succes med. I kan i bilag A til denne beretning se nærmere på succesen.

### **Digitale fremskridt og nyt magasin**

Vi gik videre med at skærpe kommunikationen til vores medlemmer ved at få skabt en endnu bedre hjemmeside, som vi supplerede med et elektronisk månedligt nyhedsbrev. Senest har vi sat fokus på medlemsbladet, som nu kommer 4 gange årligt mod tidligere 6 gange. Til gengæld er der satset voldsomt på, at det skal have ægte magasinpræg, og at bladet skal fungere i et tæt samspil med hjemmeside og nyhedsbrev.

### **Politisk dialog**

Vi har også arbejdet med at komme i dialog med myndighederne gennem Beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedsordførere. Her er vi stødt på det problem, at man i det politiske Danmark stadig betragter de gamle kollektive organisationer som de eneste repræsentanter for det danske arbejdsmarked. Som medlem af den europæiske organisation CESI, der består af en lang række organisationer, der er partipolitisk og religiøst uafhængige som os, er vi med i den såkaldte sociale dialog om udviklingen på EUs arbejdsmarked. Også i lyset heraf forekommer det besynderligt, at den danske regering åbenbart uanset farve vælger at betragte det danske arbejdsmarked, som om det udelukkende bestod af de gamle hovedorganisationer LO, FTF og AC. En del af vores kommunikationspolitik er at åbne politikernes øjne for den kendsgerning, at dagens arbejdsmarked er langt mere komplekst, og at danske lønmodtagere har valgt at organisere sig på en anden måde, end de gjorde for 40 – 50 år siden.

### **Hjælp fra regionerne**

I 2007 inddrog vi regionsbestyrelserne mere i kommunikationsarbejdet. Vores mål er, at regionsbestyrelsesmedlemmerne skal fungere dels som organisatorer i det regionale arbejde med sociale og faglige arrangementer, og dels er vores repræsentanter regionalt overfor det lokale arbejdsmarked, herunder de lokale medier og politikere.

### **3. Medlemsudviklingen**

Medlemsudviklingen har ikke været tilfredsstillende i den forløbne periode. Det er lidt frustrerende at være formand for en så god organisation som FRIE Funktionærer og så måtte konstatere, at der ikke er flere der anerkender vores kvalitet ved at melde sig ind. Det er imidlertid en kendsgerning, som jeg har taget til efterretning, og som vi prøver at ændre. Det gør vi både ved at se kritisk på det, vi tilbyder medlemmerne, og ved at se kritisk på den pris, vi tager for et medlemskab. Endeligt overvejer vi, hvordan vi på den bedste måde kan gøre opmærksom på, at vi er her. Vi benytter den omtalte kommunikationsstrategi og egentlige betalte reklamer. Salgs- og marketingschefen vil i afsnit 7 orientere nærmere om selve markedsføringsstrategien.

#### **Målet er flere medlemmer**

Hvad er målet for vores medlemstal? Mit mål er, at alle der lægger vægt på individuel ansættelse bliver opmærksomme på FRIE Funktionærers eksistens og overvejer, om ikke de var bedst tjent med et medlemskab hos os. Hvor mange individuelt ansatte, der ville passe ind i vores profil, ved vi ikke. Der er ingen forskning i, hvor mange potentielle medlemmer der findes, men jeg er ikke i tvivl om, at det er et betydeligt større antal end vores nuværende medlemstal. Vi ser også meget kritisk på, om det, vi tilbyder, kan forbedres til at blive et endnu bedre tilbud til de individuelt ansatte. Vi ser selvfølgelig også på, om prisen kan gøres mere konkurrencedygtig. Foreløbig har vi dog i organisationen såvel som i a-kassen holdt vores kontingent på samme beløb i de sidste 4 år. Det betyder, at prisen er faldet i faste priser med 3 – 4 % årligt. Hvordan vi vil løfte prisudfordringen i fremtiden, vil jeg fortælle om i sidste afsnit af beretningen.

### **4. Forening og forretning**

Dette er nye begreber indført i min formandsperiode som en del af professionaliseringen af FRIE Funktionærer. Jeg vil forsøge at forklare, hvad begreberne rummer.

Alt hvad vi foretager os, sker selvfølgelig i henhold til vedtægternes formålsbestemmelse og er på den måde omfattet af foreningsbegrebet. Der er dog både aktiviteter, der skal drives efter rene foreningsprincipper, og aktiviteter hvor vi skal benytte os af forretningsmæssige principper.

Ved forretningsmæssige principper opfatter jeg det sådan, at vi kan anvende principper, som i almindelighed anvendes i erhvervsvirksomheder. Det illustreres nok bedst med et par eksempler. Først et par eksempler på det foreningsmæssige område: Regionsarbejdet skal ske efter rene foreningsmæssige principper. Vi skal ikke se på, om aktiviteterne i regionerne kan "betale sig", som om det var ren forretning. Aktiviteterne i regionerne er der for medlemmerne og for at repræsentere FRIE Funktionærer. Vi ser ikke på det som en forretning. På samme måde kan man betragte studieturen for regionsbestyrelsesmedlemmer til Brussel i efteråret 2007. Vi så ikke på det som noget, der umiddelbart skulle kunne betale sig, men som noget, der var så vigtigt for foreningens formål, at det var rimeligt at bruge midler på det. Alle foreningsaktiviteter skal dog ske på et højt professionelt niveau.

#### **FRIE Funktionærers forretning**

Omvendt er der aktiviteter i foreningen, som skal drives efter forretningsmæssige principper. Et godt eksempel er Hennemølleå Badehotel. Vi giver medlemmerne en rabat, når de bruger bade-

hotellet, det er ren forening. Men når vi måler driften af Hennemølleå Badehotel, sker det efter et rent forretningsmæssigt princip. Den daglige leder af hotellet skal drive det på den optimale måde, så det er et aktiv for FRIE Funktionærers økonomi. Han skal ikke betale rabatter til medlemmerne alene fordi, at de er medlemmer. Hvis han skulle det, ville han være fristet til at leje ud til ikke-medlemmer, fordi de ingen rabat kunne forlange. Derfor giver vi rabatten fra organisationen. På den måde kan vi vurdere driften på Hennemølleå Badehotel ud fra et rent forretningsmæssigt princip.

Dette har givet et meget fint resultat på Hennemølleå Badehotel i min formandsperiode, og samtidig har vi kunnet se, at medlemmerne bruger hotellet stadig mere.

### **Ejendomsinvesteringer skal kunne betale sig**

Dette forretningsmæssige princip har vi også benyttet på ferie- og fritidsafdelingen i øvrigt, fordi det er bestyrelsens holdning, at det faktum at vi ejer et fritidshus eller en fritidslejlighed ikke skal være noget, der koster os penge. Den almindelige drift skal "hænge sammen". Vi sætter ikke priserne sådan, at vi skal have en forrentning af de penge, der er investeret i disse boliger, men den direkte drift skal mindst hvile i sig selv. På dette område har det betydet en radikal omlægning af vores aktiviteter på Langeland. Vi har solgt de fleste af vores ejendomme på Langeland, fordi vi måtte konstatere, at vi ikke kunne få alle disse ejendomme til at hvile i sig selv. De blev "ofre" for det forretningsmæssige princip, kan man sige, fordi medlemmerne ikke brugte dem så meget, at driften kunne hvile i sig selv. Denne udvikling har ført til, at vi betragter dele af vores aktiviteter som foreningsaktiviteter, der skal måles med foreningsmålestok, mens andre dele af vores aktiviteter skal måles med en forretningsmålestok. Dette har været en meget nødvendig udvikling i en tid, hvor markedskræfterne er blevet stadig kraftigere på vores område.

## **5. Juridisk afdeling**

*af juridisk chef, Kåre Mønsted*

Det er såvel FRIE Funktionærers som juridisk afdelings overordnede mål med respekt for det enkelte medlem at yde usædvanlig god service på et særdeles højt fagligt niveau, og at få dette synliggjort såvel internt som eksternt.

Vi ønsker her at belyse, hvordan juridisk afdeling har opfyldt sin målsætning.

### **Organisation**

Juridisk afdeling er fysisk placeret på hovedkontoret i Odense og i København, men er både fagligt og organisatorisk en samlet afdeling.

Med det erklærede formål at udligne den geografiske forskel mest muligt, har juridisk afdeling udnyttet den nye teknologi i videst muligt omfang.

Vi har som den eneste afdeling indført et dikteringssystem med elektroniske lydfile. Dette system indebærer, at det der eksempelvis dikteres i Odense problemfrit kan skrives i København, således at de juridiske assistenter i henholdsvis Odense og København i meget videre omfang end tidligere kan hjælpe og aflaste hinanden. Det er samtidig blevet muligt at tage hånd om "skrivepukler", før det bliver et problem, og opgaverne bliver prioriteret efter væsentlighed.

## Stadig travlhed i juridisk afdeling

Den stærkt faldende ledighed har ikke medført en målbar påvirkning (reduktion) af aktivitetsniveauet i juridisk afdeling. Der har været ca. 500 nye sager pr. år i 2006 og 2007. I de sager har juridisk afdeling skaffet de berørte medlemmer ca. kr. 17 – 18 mill. pr. år.

Karakteristisk for de sager, der startes i juridisk afdeling er det, at sagerne generelt er blevet "tungere" og mere komplicerede både for så vidt angår de faktiske omstændigheder og de juridiske problemstillinger. Der er derfor tendens til at der går længere tid fra en sag startes til den kan afsluttes.

Kun i tilfælde, hvor der korresponderes med arbejdsgiver eller andre, oprettes en sag i juridisk afdeling. I de langt overvejende tilfælde, hvor juridisk afdeling umiddelbart enten telefonisk eller skriftligt kan besvare et medlems henvendelse, sker der ikke oprettelse af en sag. Dette gælder eksempelvis ved gennemgang af ansættelseskontrakter, besvarelse af feriepengeretlige henvendelser og spørgsmål om opsigelsesvarslers længde mv.

## Tilfredshed

Fra den 1. oktober 2006 bliver alle medlemmer, der har fået afsluttet en sag i juridisk afdeling, spurgt om deres tilfredshed på en lang række punkter. De berørte medlemmer kan anvende en skala fra 1 – 5, hvor 1 angiver meget utilfreds, mens 5 angiver meget tilfreds. Bilag B

På alle målepunkter har gennemsnittet ligget over 4,5 og på medlemmernes generelle tilfredshed med juridisk afdeling ligger gennemsnittet på 4,72, hvilket er særdeles positivt. Bilag C

For at fastholde et højt fagligt niveau, er juridisk afdeling fra den 1. maj 2008 begyndt at anvende et nyt spørgeskema, hvor medlemmerne udover "pointgivningen" skal angive, hvor og hvordan juridisk afdeling kan forbedre sig endnu mere. Bilag D.

## Organisationsfrihed

Organisationsfrihed har i hele FRIE Funktionærers levetid været af væsentlig betydning og har derfor som juridisk udfordring i sagens natur fyldt meget i juridisk afdeling.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fastslog i sin dom af 11. januar 2006, at eksklusivklausuler på det danske arbejdsmarked er i strid med artikel 11 om foreningsfrihed i Den Europæiske Menneskeretskonvention.

Dette var naturligvis en overordentlig glædelig dom, som var kulminationen på mange års juridisk kamp for at få afskaffet eksklusivklausulerne. En juridisk kamp, hvor FRIE Funktionærer spillede en central og markant rolle med afsæt i den såkaldte Karlskov sag, hvor først Vestre Landsret og siden Højesteret fastslog, at Karin Karlskov var blevet bortvist i strid med foreningsfrihedsloven, da hendes eneste brøde var, at hun ikke ville melde sig ind HK, men ville fortsætte som medlem af FRIE Funktionærer.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols underkendelse af eksklusivklausulernes lovlighed indebar, at den danske foreningsfrihedslov få måneder senere blev ændret, således at eksklusivklausuler i dag er forbudt på det danske arbejdsmarked.

På trods af forbuddet mod eksklusivklausuler behandler juridisk afdeling fortsat sager om opsigelser begrundet i manglende medlemskab af bestemte faglige organisationer. Det er typisk sager, hvor arbejdsgiver direkte eller indirekte har tilknytning til LO fagbevægelsen, og hvor man fortsat presser medarbejdere til medlemskab af en bestemt faglig organisation, og såfremt dette ikke sker, skrider til opsigelse.

Herudover oplever juridisk afdeling, at medlemmer i stigende omfang på det mere uformelle og ujuridiske plan oplever et pres på arbejdspladsen fra kolleger og tillidsrepræsentanter for at melde sig ind i en bestemt fagforening. Et pres, der ofte har karakter af egentlig chikane og mobning, og som det desværre i længden ikke er alle, der kan modstå.

### **Samarbejde om diskrimination**

I lyset af de erfaringer har FRIE Funktionærer, taget initiativ til, sammen med Kristelig Fagforening, at etablere et samarbejde med Det Danske Center for Menneskerettigheder om gennemførelse af en egentlig udredning om diskrimination på arbejdsmarkedet på grund af fagforeningsforhold. Formålet med udredningen er at undersøge den diskrimination, som medlemmer af de frie fagforeninger, herunder FRIE Funktionærer oplever på grund af deres organisationstilhørsforhold. Endvidere er formålet at undersøge, hvorvidt den danske retstilstand lever op til internationale og EU-retlige krav til foreningsfrihed og ikke-diskrimination. Hvis der er behov for det, er formålet endelig at fremsætte konkrete anbefalinger til, hvordan der i Danmark gennem retlige og faktiske tiltag kan sikres en effektiv beskyttelse af fagforeningsfriheden og beskyttelse mod diskrimination på grund af forenings-tilhørsforhold.

Denne udredning, som forventes at ligge klar i foråret 2009, vil bl.a. omfatte en interviewundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af FRIE Funktionærers medlemmer.

Det forventes, at udredningen vil blive offentliggjort på eller i forbindelse med en større konference om diskrimination på arbejdsmarkedet på grund af fagforeningsforhold.

### **Kollektive overenskomster**

Et andet aspekt af organisationsfriheden er retten til at indgå kollektive overenskomster, når flertallet af en overenskomstgruppe er organiseret i FRIE Funktionærer. Dette gælder for forskningsteknikerne ansat ved Forskningscenter Risø/DTU, hvor det overvejende flertal på ca. 2/3 har valgt at skifte fra Dansk Metal til FRIE Funktionærer.

I konsekvens heraf har FRIE Funktionærer anmodet om ret til at forhandle kollektivt for forskningsteknikerne. Et krav som Personalestyrelsen imidlertid har afvist

Det spørgsmål har FRIE Funktionærer indbragt for domstolene, hvor Østre Landsret beklageligvis i første omgang valgte at frifinde Personalestyrelsen. Østre Landsrets dom er anket til Højesteret, hvor der er berammet hovedforhandling til den 4. maj 2009.

### **Den europæiske udvikling**

I mange år er den europæiske påvirkning af dansk arbejds- og ansættelsesret primært kommet som direktiver fra EU.

I de seneste par år er det desuden sket med skelsættende domme fra EF-domstolen. EF-domstolen har således for nylig afsagt 3 domme af betydelig interesse for den danske model på arbejdsmarkedet. Det drejer sig om dommene i de såkaldte Viking, Laval og Rüffert sager, der alle i mere eller mindre grad stiller spørgsmålstejn ved, om konfliktretten kan fastholdes som en uantastelig og grundlæggende bestanddel af dansk arbejdsret. Disse domme er ikke af direkte betydning for FRIE Funktionærer og vores medlemmer, men kan få stor betydning for udviklingen af den danske model. Lissabontraktaten vil også indebære i hvert fald betydelige muligheder for ændringer eller påvirkninger af den danske arbejdsmarkedsmodel. EU's charter om grundlæggende rettigheder vil få forrang for national lovgivning, herunder dansk arbejdsmarkedslovgivning.

## **Forskelsbehandling**

Kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet reguleres af ligelønsloven, ligebehandlingsloven samt ligestillingsloven og har i årevis været et stort arbejdsområde for juridisk afdeling.

Den typiske sag drejer sig om opsigelse af gravide medlemmer eller medlemmer på barselsorlov, men også almindelig juridisk rådgivning og bistand om de ganske komplicerede regler i navnlig barselsloven fylder meget.

I de senere år er der imidlertid også kommet stigende fokus på anden diskrimination end kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet. Det omfatter navnlig sager om diskrimination på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse samt alder og handicap.

Det er ofte nødvendigt at afdække, om et medlem er blevet opsagt direkte eller indirekte på baggrund af forskelsbehandling. Navnlig alder har givet anledning til flere sager i juridisk afdeling.

Handicap som diskriminationskriterie må forventes at give anledning til en lang række sager i de kommende år. Dette gælder ikke mindst fastlæggelsen af selve handicapbegrebet.

## **Det rummelige arbejdsmarked**

Vi rådgiver også indenfor områderne sygedagpenge, de sociale kapitler, handicapordninger, revalidering, fleksjob og førtidspension, og behovet for rådgivning har været støt stigende.

Der er i perioden 2006 til 2007 sket en markant stigning i antal af sager, og der er en stigende sagskompleksitet som gør, at der bliver brugt mere tid på sagerne.

I 2006 blev dokumentationsreglerne for tilkendelse af fleksjob strammet, og sygedagpengereglerne blev strammet i forhold til kommunernes opfølgingsindsats og dokumentation, men der sker også en stramning i forhold til den sygemeldtes medvirken. FRIE Funktionærer står i dag med en stor udfordring som repræsentant for medlemmerne på disse områder.

Mange afgørelser ankes, og vi får ofte medhold.

## **6. Job og Karriere**

*af Per L. Rasmussen, Job og Karriere chef*

Pr. 1 marts 2006 blev afdelingen etableret med det klare mål at samle afdelingen til en helhed, nedbringe ledigheden og skabe endnu bedre mulighed for medlemmernes karriereudvikling.

Målet er i høj grad nået.

Medarbejdernes store viden og mange kompetencer blev nu bragt i spil på en langt mere proaktiv måde. Indsatsen over for ledigheden blev højt prioriteret. Vi havde kvalificerede tilbud, som medlemmerne kunne reagere på efter behov, men afdelingen var ikke tilstrækkeligt synlig i FRIE Funktionærer.

### **Nye mål for afdelingen**

På den korte bane skulle indsatsen omkring ledighedsreduktion struktureres og effektiviseres. Vi skulle skabe en større mobilitet i teamet, så vi i højere grad mødte medlemmerne, hvor de var. Dette skulle ske både bogstaveligt og i overført betydning. Kontorerne skulle ud på hjul, hvor

medlemmerne er, og Job og Karriere skulle "klædes på", så vi kunne løse endnu flere udfordringer for medlemmerne.

På lidt længere sigt ønskede vi et langt tættere samarbejde med kursusafdelingen for at skabe en rød tråd mellem afdelingernes aktiviteter. Desuden skulle der opbygges et værktøj, der på en kvalificeret og metodisk måde kunne bruges til medlemmernes kompetenceafklaring. Sidst men ikke mindst ønskede vi i endnu højere grad at blive i stand til at møde en kommende ledighed allerede i opsigelsesperioden. Hurtigt fremmøde styrker muligheden for jobskabelse enormt, og vi nåede endnu længere end de fremsatte mål.

### **Kun 330 ledige**

Vi har reduceret ledigheden fra 1400 pr. 1. Maj 2006 til i dag 330 – et fald på 76 %. Resultatet er væsentligt bedre end alle andre a-kasser/fagorganisationer. Dette flotte resultat skyldes fokus og medarbejdernes indsats. Reduktion i antallet af ledige har stået som ledestjerne for alle medarbejdere i Job og Karriere. Fokus er midlet til at opnå resultater. Der er kommet 3 nye jobkonsulenter til, som i høj grad har komplementeret de øvrige medarbejdere.

Mobiliteten blev fremmet gennem indkøb af tre kørende kontorer samt nedlæggelse af Haderslev kontoret. Vi ville ud og møde langt flere medlemmer. Medlemsloyalitet skabes ved at opsøge medlemmerne, hvor de er. I samme forbindelse uddannede vi medarbejderne til jobcoaches, så de altid kunne hjælpe medlemmerne til at finde frem til egne løsninger. Mødeaktiviteten er steget helt fantastisk, vi er næsten blevet "ofre" for vores egen succes. I dag møder vi langt flere medlemmer end tidligere i foreningens historie.

Det tætte samarbejde med kursusafdelingen blev hurtigt etableret. I dag er de to afdelinger slået sammen, så FRIE Funktionærer kan præsentere et kursustilbud til medlemmerne, hvor vi både kan styrke arbejdsmarkedsmobiliteten, hjælpe stressramte og andre gennem kursus og coaching-programmer, styrke det enkelte medlems personlige udvikling gennem kurser, genplacere ledige medlemmer og samtidigt sælge kurser eksternt, hvor vi har mulighed for at markedsføre vores forening.

### **Job og Karriere i en overgangsfase**

Vi er på vej fra et fokusområde omkring ledighedsreduktion til et nyt fokus på karrierecoaching. Vi har flere og flere medlemmer, der er blevet opmærksomme på de nye muligheder, vi tilbyder på afklaring: f.eks. udvikling i nuværende job eller udvikling til nyt job? Hvilken personprofil har jeg, og hvordan udnytter jeg det bedst i min jobfremtid? Hvilke kompetencer besidder jeg bevidst og hvilke ubevidst?

Vi er næsten færdige med transformationen fra reaktiv til proaktiv! Vi venter ikke længere på opkald – vi opsøger medlemmerne. Hvad kan vi hjælpe dig med? Erfaringen er, at medlemmerne skal bevidstgøres om de muligheder, vi tilbyder på en aktiv måde. Kontaktfasen er meget væsentlig. Medlemmerne skal fornemme, at de er vigtige for foreningen – uden medlemmer ingen forening.

På kursusområdet bevæger vi os fra et relativt dyrt koncept til et væsentligt mere effektivt og omkostningsbesparende, men med samme høje kvalitet. Vi finansierer aktiviteterne via de muligheder, som AMU systemet tilbyder. Vi har stadig mange ideer, som vi forsøger at implementere gradvist. Vi arbejder på mange fronter: Konferencer, nye typer livsstilskurser, sammenkædning af kendte kurser til nye tilbud, eksterne kurser med jobtræning og coaching og HR opgaver. Vi skal indhente erfaringer både internt og eksternt og lave overraskende og tidstypiske oplevelser. Eksterne kunder har den store fordel, at de tilfører os en del andre erfaringer og et andet netværk,

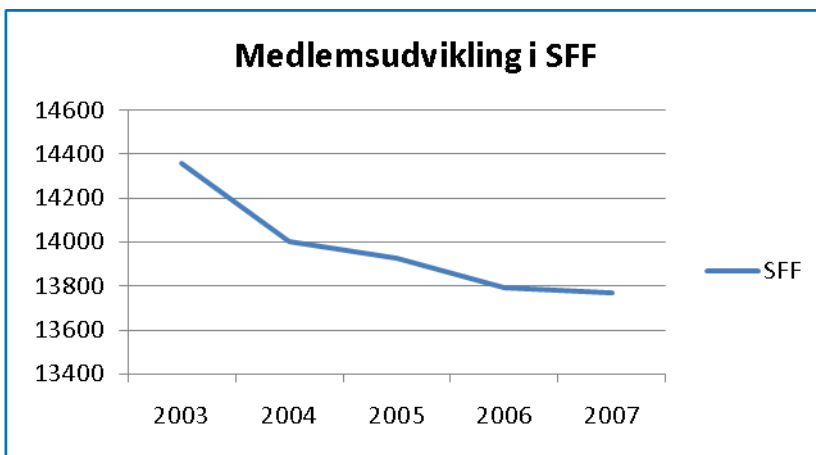
som kan være til gavn for udviklingen og udspredelsen af de budskaber som FRIE Funktionærer står for.

Vi skal konstant arbejde på en videreudvikling af vores koncept, så vi har de bedst mulige tilbud til vores medlemmer.

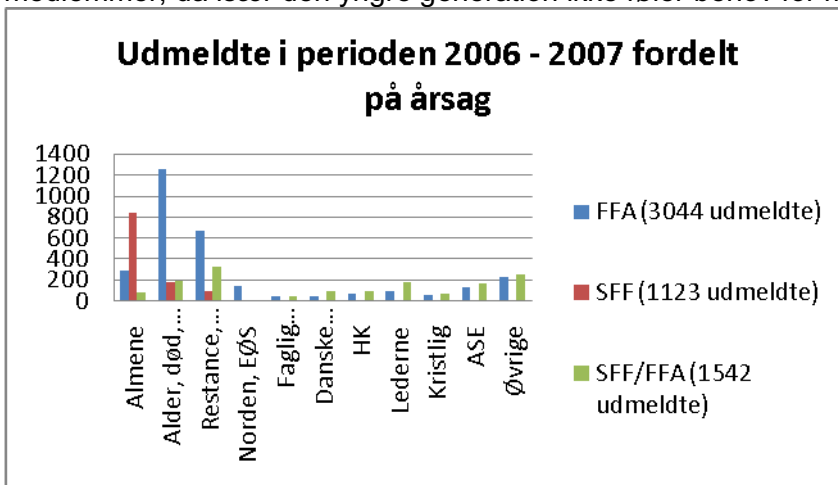
## 7. Medlemsservice, medlemskommunikation og markedsføring

af Anne Marie Kyed, Salgs- og Marketingchef

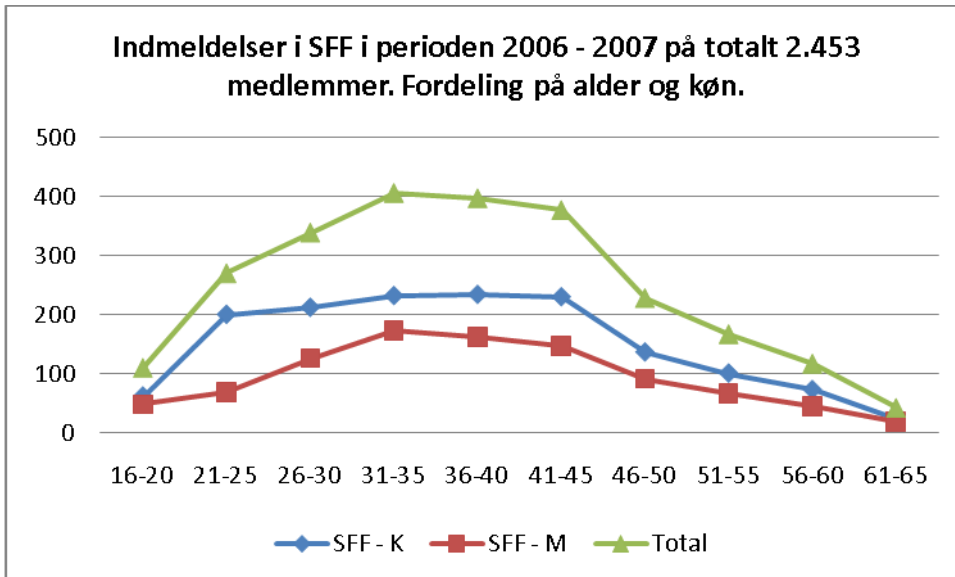
Medlemstallet i SFF er i perioden ultimo 2003 til ultimo 2007 faldet med 589 medlemmer fra 14.360 medlemmer til 13.771 medlemmer svarende til et fald på godt 4 %.



Tilbagegangen skyldes aldersudmeldinger, overgang til selvstændig virksomhed og almene udmeldelser begrundet i økonomi og de gode tider på arbejdsmarkedet, hvor man ikke længere føler det samme behov for bistand. Af samme årsag har det været svært at hverve nye medlemmer, da især den yngre generation ikke føler behov for medlemskab af en fagforening.



Ser vi på køn og aldersfordeling på nyindmeldte i den faglige organisation, er der en overrepræsentation af kvindelige medlemmer. Aldersmæssigt ser vi flest indmeldelser blandt aldersgruppen 30 – 45-årige, hvilket angiver, at der er en tendens til, at man melder sig ind i den faglige organisation lidt senere i livet end i a-kassen.



## Markedsføringstiltag

Basis for markedsføringen i perioden har været online markedsføring. Da FRIE Funktionærer har et begrænset markedsføringsbudget i forhold til de nærmeste konkurrenter, er online markedsføring valgt som det foretrukne medie, fordi de nærmeste konkurrenter ikke har været så aggressive på dette område. Samtidig er online kampagner direkte målbare.

FRIE funktionærer har i perioden især valgt at satse på søgeordsoptimering på f.eks. Google, Yahoo og andre søgemaskiner samt bannerannoncering i kampagneperioder på udvalgte hjemmesider. Samtidig er der indgået faste aftaler med annoncører om bannerannoncer, hvor der betales efter antal hvervede medlemmer.

Der har i 2006 været forsøgt salg via telemarketing med begrænset succes. Derfor er denne aktivitet stoppet.

Der har i 2007 været testet en større outdoor kampagne på Fyn og i begrænset omfang i Herning og Tåstrup. Kampagnen har øget kendskabet til FRIE Funktionærer, men har ikke levet op til forventningerne mht. hvervning og er derfor ikke blevet udbredt til resten af landet.



En opgørelse over, hvordan medlemmerne melder sig ind i FRIE Funktionærer, viser tydeligt, at de fleste medlemmer kommer ind elektronisk via FRIE Funktionærers hjemmeside [www.f-f.dk](http://www.f-f.dk). Omkring 75 % af medlemmerne er blevet indmeldt elektronisk i 2007, enten ved at de har fundet FRIE Funktionærer via søgninger på søgemaskiner, bannerannoncer på nettet, eller de er gået direkte ind på vores hjemmeside og meldt sig ind.

## **Markedsudviklingen**

Udfordringerne for FRIE Funktionærer er, at fagforeningsmarkedet generelt er præget af lavt engagement og involvering. Incitamentet til at skifte fagforening og a-kasse bliver derfor ofte pris eller et pres fra kollegerne. Det gunstige arbejdsmarked og en generelt dårlig viden om "forsikringsforholdene" på arbejdsmarkedet blandt især den yngre generation bevirker også, at mange helt vælger at stå udenfor en fagforening. Man kan groft sagt sige, at de medlemmer, som vælger de røde fagforeninger fra, overvejer, om de nu også har behov for en fagforening og a-kasse – og her er prisen en vigtig parameter. Budskabet som partipolitisk neutral fagforening har ikke samme relevans og effekt som tidligere, hvor LO-forbundene var synonym med de røde partier.

Vi må også konstatere, at det er en udfordring, at FRIE Funktionærer ikke er så kendte som f.eks. Kristelig fagbevægelse, Det Faglige Hus (og ASE, som jo er ren a-kasse). Samtidig er FRIE Funktionærer primært for funktionær-ansatte, hvorimod de andre fagforeninger også hverver mange timelønnede medlemmer og selvstændige. De har dermed et større grundlag for deres medlemshvervning, end FRIE Funktionærer har.

Perioden har også været præget af en ekstrem hård pris-konkurrence, hvor især Kristelig Fagbevægelse, ASE og Det Faglige Hus har brugt to-cifrede millionbeløb årligt på deres markedsføring, hvilket er et niveau, som FRIE Funktionærer slet ikke har kunnet matche

## **8. Økonomi, IT, forsikring og facilities**

*af Carsten B. Hansen, Økonomichef*

Det at tænke i økonomi, og dermed også at tænke i økonomistyring i ordets egentlige forstand, har taget en udvikling, som ingen havde drømt om. Og måske især ikke, inden for vores branche.

Der er to væsentlige årsager til denne nytænkning:

1. En politisk holdning/afklaring af, hvad der er kerneområder
2. Skærpet konkurrence på markedet

Bestyrelsen, som tiltrådte i 2004, var hurtig afklaret med, hvilke kerneområder og hvilke ikke-kerneområder, der var stillet til rådighed for medlemmerne. Denne sondring er væsentlig, idet disse områder skal økonomistyres ud fra forskellige principper.

Kerneområderne skal styres professionelt, hvilket vil sige, at de ressourcer, der er anvendt, i videst muligt omfang skal give et godt udbytte. Kerneområderne giver økonomisk underskud, men er værdiskabende for medlemmerne. Kerneområder er juridisk assistance, service fra Job & Karriere, arbejdsløshedssikring og ikke mindst udbygning og vedligehold af det politiske grundlag i såvel region- som hovedbestyrelser.

Ikke-kerneområder så som ferie-fritid, forsikringer og pensionsordninger skal drives ud fra et forretningsmæssigt synspunkt og må derfor ikke give underskud.

Den skærpede konkurrence har bevirket nedsættelser af kontingenter på markedet. Det bevirker igen, at administration m.v. skal optimeres og driftes billigere - det være sig via automatiseringer, IT udvikling o.s.v.

FRIE Funktionærer har altid været økonomisk påpasselige, men med ovenstående udvikling begyndte vi at se på økonomistyring fra en mere professionel og forretningsmæssig vinkel.

### **Decentral økonomi**

Økonomien, der hidtil primært havde været styret centralt, blev nu mere decentraliseret. Cheferne fik deres eget budgetansvar med forelæggelse for og godkendelse af bestyrelsen. Dette giver en form for "ejerskab" af økonomien. Der bliver ligeledes tænkt mere i ressourcefordeling på tværs af afdelingerne, hvormed der er opnået en bedre udnyttelse af ressourcerne.

Ovenstående har medført store tilpasninger og besparelser, som især vil slå igennem fra 2008 og fremefter. Det bliver spændende i de kommende år at videreudvikle "forretningen" og økonomistyringen.

### **SFF har en sund økonomi**

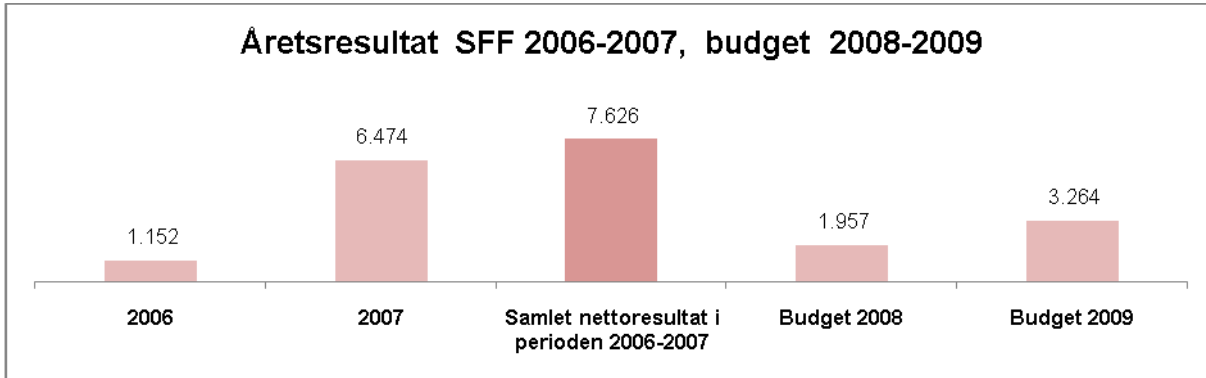
Foreningen har en god og stærk økonomi. Det økonomiske fundamentet er bygget op over tid og er yderligere styrket i den periode, som landsmødet omhandler.

Den primære drift er i god balance og giver overskud. Der har i perioden været ekstraordinære driftspåvirkninger som følge af salg af ejendomme samt nedskrivninger af værdien af datterselskabet Hotel Færggården, Lohals A/S. Den positive nettopåvirkning af disse ekstraordinære tiltag er ca. 2. mill.kr.

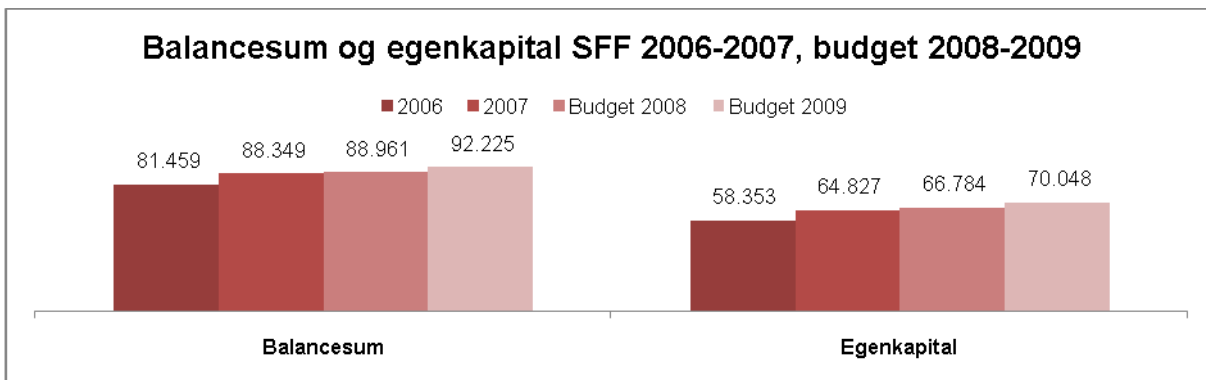
Det driftsmæssige overskud har i perioden sammenlagt være 7,6 mill.kr.  
Balancesummen udgør 88,3 mill. kr., og egenkapitalen er opgjort til 64,8 mill.kr.

Budgetterne for de kommende år udviser positive resultater og tendenser med et uændret kontingent.

t.kr.



t.kr.



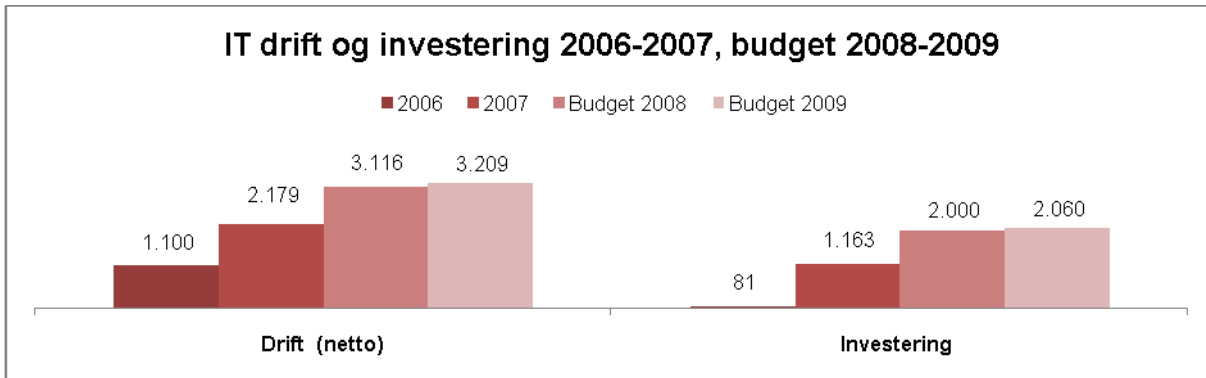
## IT udviklingen

I mange år har IT udviklingen været markant præget af behov og ønsker i a-kassen. Det var naturligt, at arbejdsløshedskassen fyldte meget. Der var stor ledighed med tilhørende bureaukratiske administrationsprocedurer, som krævede meget af IT og dets personale. Den markante faldende ledighed har tillige med en positiv indsats for at styrke den faglige organisation bevirket, at arbejdsløshedskassen fylder mindre i hverdagen i FRIE Funktionærer.

IT systemer udvikles nu således, at de skal kunne tilgodese alle i FRIE Funktionærer. Målet er, at FRIE Funktionærer er trendsættere og med til at skabe den digitale serviceorganisation.

Vi har fået etableret nyeste Microsoft Moss platform, og det fremtidige fundament er dermed lagt. Medlemmerne vil fra midten af 2008 kunne begynde at mærke den nye udvikling.

t.kr.



Der er etableret medlemmernes "Mine Sider" på [www.f-f.dk](http://www.f-f.dk). Når denne er fuldt udbygget, vil den indeholde alt af værdi i relationerne mellem medlem og FRIE Funktionærer. Den vil bl.a. indeholde korrespondance og økonomi som kontingent, oplysninger om ydelsesudbetalinger m.v. Derudover vil medlemmet også kunne hente et standard CV på vores hjemmeside, gøre dette personligt og lægge det på Mine Sider. På den måde kan alt arbejdsrelateret blive hurtigt tilgængeligt for medlemmerne.

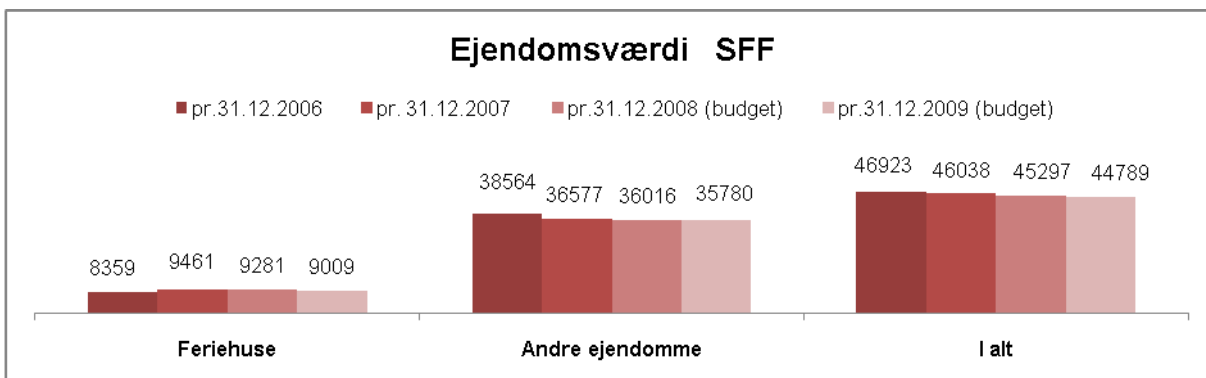
Når vi er kommet så langt, at medlemmerne kan servicere sig selv, i samme omfang som mange i dag bruger netbanker, så er målet ved at være nået. Vi må dog på ingen måde glemme den personlige service. IT kan ikke erstatte alt, men er et godt og virkefuldt værktøj.

Internt i administrationen vil den nye platform også give klare forbedringer. Vi vil fremover få et bedre overblik over vor viden om medlemmerne og derved igen bedre kunne servicere dem.

## Facilities

En markant holdningsændring til, om man skal eje eller leje samt forretningspolitikken har påvirket området facilities meget tydeligt inden for de sidste par år.

t.kr.



Antallet af feriehusene på Langeland er skåret ned fra 14 til 4. De 4 tilbageværende huse er alle blevet moderniseret for at højne standarden. En overgang beskæftigedes 4 medarbejdere med vedligehold og service (inkl. Færgedgården), og nu er tilsynet nede på under ½ medarbejder.

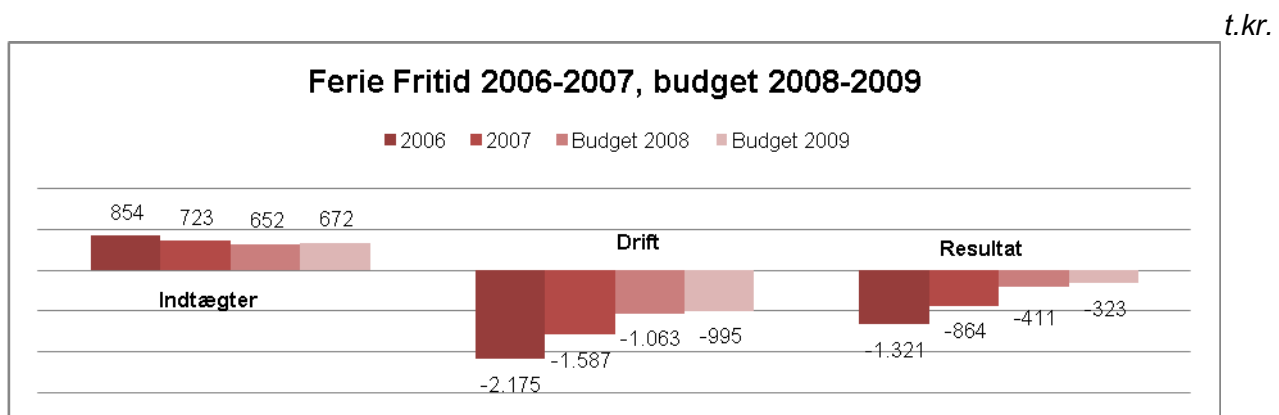
Tidligere ejede Frie Funktionærer også 2 lejligheder i Sverige, hvoraf den ene er solgt og den sidste står til salg.

Haderslevkontoret er lukket, og et rullende kontor er med stor succes etableret. I Århus har vi solgt ejendommen, hvor vi hidtil havde lokalkontoret liggende og er flyttet ind i lejede lokaler.

## Ferie Fritid

Tillige med sommerhusene på Langeland ejes 2 ferielejligheder i Skagen. Disse lejligheder må siges at have fanget medlemmernes interesse i særdeleshed. Belægningsprocenterne for Skagen er de sidste 2 år steget med 10 %. I 2006 var belægningsprocenten 68 % og i 2007 var den 78 %.

For Langelands vedkommende var der en gennemsnitlig belægningsprocent i 2006 på 46 %. I 2007 var belægningsprocenten steget til 54 %. Der skal i disse tal også tages hensyn til relativ mange lukkedage i husene på grund af de gennemgribende moderniseringer, som krævede at husene var lukkede, imens arbejdet stod på.



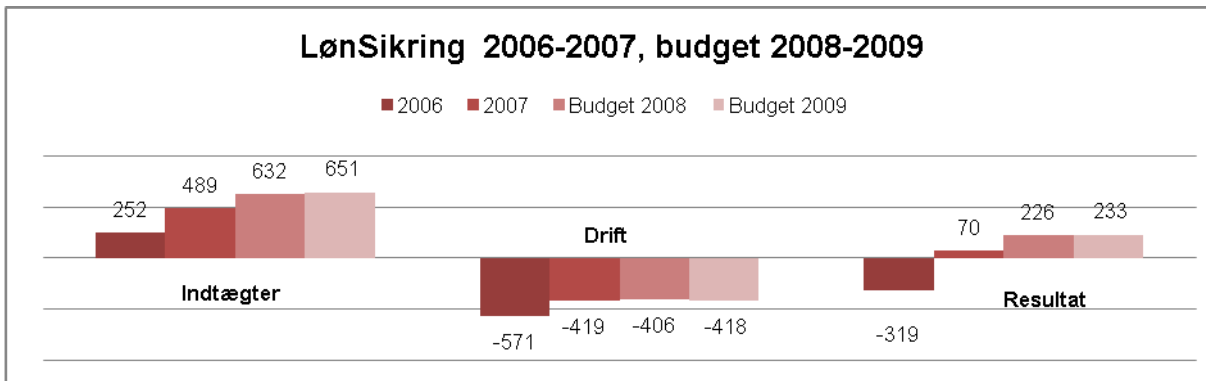
Selv om FRIE Funktionærer ikke længere ejer et stort antal feriehus, er medlemmerne stadig blevet tilbudt en bred vifte af feriehus. De seneste år har vi i juni til med og med august lejet os ind i forskellige huse hos Dancenter. Den gennemsnitlige belægningsprocent på disse huse var i 2007 ca. 90 %.

## Forsikringer

FRIE Funktionærer stiller et bredt spekter af forsikringer til rådighed for medlemmerne. De primære forsikringer er:

- LønSikring som er tegnet af godt 1300 medlemmer. Vi kan se, at skadesforløbet i LønSikring er væsentlig bedre end i arbejdsløshedskassen. Dette skyldes to væsentlige forudsætninger. Indsatsen og dermed forebyggelsen mod ledighed starter allerede på opsigelsestidspunktet og ikke som i arbejdsløshedsforsikringsloven, når man er blevet ledig. Derudover rummer LønSikring ikke gruppen af langtidsledige. LønSikring søges forbedret løbende, således at den er tidssvarende.

t.kr.



- Ulykkesforsikring som er tegnet af ca. 900 medlemmer. En modulopbygget forsikring, der sammensættes efter ens egne ønsker og behov med invalide- og dødsdækning.

Almindelige familie-, skades-, og behandlingsforsikringer er der ikke den store efterspørgsel efter, og der forventes ikke større udbygninger indenfor dette område.

## 9. Fremtiden for SFF

I mange år var det, der mest tydeligt adskilte SFF fra de "gamle" fagforeninger, det partipolitiske. Vi er stadig partipolitisk neutrale, men de gamle tidligere socialdemokratiske fagforeninger er blevet stadig mere uafhængige af partipolitikken. I takt med at det partipolitiske dermed fik mindre vægt, fik vores individuelle syn på arbejdsmarkedet mere plads i hverdagen. I dag er det mere vores kamp for det individuelle, der adskiller os fra de gamle kollektive organisationer.

### Hvad er SFF sat på jorden for?

Vi skal kæmpe for retten til individualitet på arbejdsmarkedet. Det er vores tro i FRIE Funktionærer, at det danske arbejdsmarked er på vej mod endnu mere individualitet. Vi tror ikke, at det kollektive arbejdsmarked forsvinder, på ingen måde. Vi tror, at det fremtidige arbejdsmarked vil være opdelt i et arbejdsmarked, der er bedst tjent med kollektive aftaler, og et arbejdsmarked der er bedst tjent med individuelle aftaler. Vi tror, at det arbejdsmarked, der bliver dækket af kollektive overenskomster også vil blive mere præget af respekt for den enkelte. Individuel løn i det offentlige er blevet naturligt mange steder. På samme måde tror vi, at individet generelt vil blive mere respekteret i de kollektive overenskomster.

## **At eje sin egen sag**

Hos FRIE Funktionærer ejer medlemmet sin egen sag. Vi gør et stort arbejde for, at vores medlemmer fuldt ud forstår værdien og betydningen af dette. Vi tror på, at man på det kollektive arbejdsmarked ville kræve mere ejerskab til sin egen sag, hvis medlemmerne fik mere viden om denne mulighed. Vi vil kæmpe for, at danske lønmodtagere får mere viden om, reglerne på arbejdsmarkedet, så man dermed får et bedre og mere åbent grundlag at vælge fagforening på.

## **Foreningsudviklingen - foryngelse og involvering**

Et andet meget vigtigt område, vi skal arbejde med i de næste år, er udvikling af selve foreningen. Det betyder, at der skal arbejdes med udvikling og tiltrækning til bestyrelser, både landsbestyrelse, regionsbestyrelser og sektionsbestyrelser. Vi har i de sidste år arbejdet meget med det foreningsmæssige og det forretningsmæssige, som beskrevet ovenfor, men vi vil i bestyrelsen lægge stor vægt på foreningsudvikling. Alle medlemmer, som engagerer sig i foreningen, skal have indflydelse på vores værdier og holdninger. De skal have adgang til viden, de skal have adgang til træning, de skal i det hele taget inddrages mere i det vi kæmper for.

Vi lægger stor vægt på den nye struktur med folkevalgte i foreningens ledelse, der har arbejde på det arbejdsmarked, som vores medlemmer befinder sig på. Vi vil ikke have et system af fuldtidslønnede folkevalgte, som man ser i LO organisationerne, men på den anden side skal de folkevalgte SFF medlemmer have noget andet og mere i stedet. De skal have indflydelse, adgang til viden og udviklingsmuligheder. De skal have alt det, der gør engagement og involvering i en forening, attraktivt. På den måde vil vi i bestyrelsen arbejde på at styrke foreningselementet og dermed tiltrække nye medlemmer til den kreds, der er med til at arbejde for FRIE Funktionærers ideer og holdninger.

Den nye struktur skal understøtte dette og give et grundlag for en stærkere og mere markant regionsstruktur, som skal være med til at give FRIE Funktionærer en mere synlig plads i det danske arbejdsmarked. Vi vil med lidt færre, men stærkere regioner og med flere sektioner arbejde på at samle alle de engagerede medlemmer i disse kredse. Vi vil fra bestyrelsens side stille de faciliteter til rådighed, der skal til, for at FRIE Funktionærer i de kommende år står endnu stærkere på dette område. Vi har allerede lagt grunden til dette arbejde ved indførelsen af egen økonomi i regionerne og sektionerne. Vi har inddraget regionerne i vores kommunikationsarbejde, og også her er vi kun ved begyndelsen. Vi foreslår i de vedtægter, vi lægger frem en frihed for bestyrelsen til løbende at optimere regionsstrukturen, så den passer bedst muligt til løsningen af disse opgaver. Bestyrelsen vil give regionerne en form og et indhold, så de bedst muligt kan deltage i løsningen af alle de nye spændende udfordringer, som der ligger forude. Den gruppe af engagerede medlemmer, som vil være med til at præge FRIE Funktionærer og udviklingen på det danske arbejdsmarked, skal kunne finde grundlaget og udgangspunktet for dette arbejde i regionerne og i sektionerne.

## **Hvad skal FRIE Funktionærer tilbyde sine medlemmer?**

Vi arbejder løbende på at finde ud af, hvilke serviceprodukter skal vi udvikle for at fastholde og bringe FRIE Funktionærer i den førerposition blandt serviceorganisationer på arbejdsmarkedet, som vi stræber efter. Det betyder, at vi skal udvikle de produkter, som medlemmerne har brug for – ganske enkelt og måske det sværeste af alt!

Vi ser, at karriereudvikling tager mere og mere over. Arbejdsmarkedet i Danmark i dag afspejler mange drømme og ambitioner. Her kan vi være med på banen, når job, personprofil, karakteregenskaber, tid, familie og interesse skal passes sammen. I fremtiden vil der være mange medlemmer, der benytter os til at rådgive, vejlede og coache på livsstilsområder. Vi vil være en del af medlemmernes kompetencenetværk. Vi vil være med, når der tænkes i jobskifte, vi vil være med, når det drejer sig om personlig udvikling. Det er vigtigt at vi bliver en naturlig del af medlemmernes røde tråd i arbejdslivet.

### **Vi skal udnytte den danske flexicurity**

FRIE Funktionærers medlemmer skal være blandt de allerbedste til at udnytte det flexicurity arbejdsmarkedssystem, som vi er en del af. Flexicurity betyder, at vi har et to-benet system, hvor det er nemt at ansætte medarbejdere, og det er nemt at afskedige igen. I andre lande er det langt sværere at afskedige en medarbejder og betydeligt meget dyrere, hvis det endeligt kan lade sig gøre. Det er det "ben" der handler om fleksibilitet.

Det andet "ben" i flexicurity er handler om security – økonomisk sikkerhed. Det er vores arbejdsløshedsforsikringssystem, som sikrer de, der bliver opsagt en rimelig kompensation. På dette område synes vi i FRIE Funktionærer, at der bør ske forbedringer. Arbejdsløshedsforsikringssystemet giver ikke den grad af økonomisk sikkerhed for vores medlemmer, som det gjorde tidligere. Dækningsgraden, der er et mål for, hvor stor en procentdel af ens løn man får udbetalt i understøttelse, har været stadigt faldende igennem årene, og i dag er det kun de lavest lønnede, der får den dækning på 90 %, som systemet arbejder med som grundlæggende. De fleste af vores medlemmer opnår kun dækningsgrader, der er meget betydeligt lavere. Det har vi en ide om at gøre bedre.

### **Ny og bedre LønSikring**

Det eksisterende system er behæftet med den mangel, at det giver stadigt ringere økonomisk kompensation ved ledighed. Samtidigt har vi hørt en del – især unge – beklage sig over, at arbejdsløshedsforsikring og fagforening er dyrt i forhold til, hvad de synes, at man får for pengene. Vi vil forbedre vores LønSikring, som mange medlemmer allerede benytter sig af til at få en bedre dækning i tilfælde af arbejdsløshed. Planerne for de kommende års udvikling i såvel medlemstal og serviceprodukter, er udviklet som en del af dette tiltag.

### **Vi sænker kontingentet**

Det er vores plan at sænke kontingentet til SFF væsentligt i vinteren 2008-09, så FRIE Funktionærer sikrer sin fremtidige position på det danske arbejdsmarked. Det vil blive en betydelig reduktion, og en sådan sker selvfølgelig kun efter en grundig overvejelse. Det er en kendsgerning, at vores egenkapital for tiden er ca. 65 mio. kr. eller hvad der svarer til 2 års kontinent. Den er i realiteten højere end vi har brug for. Der er efter bestyrelsens opfattelse ingen grund til, at vi i SFF skal samle penge sammen, bare for at de skal stå i banken. Det skal ikke misforstås. Jeg er stolt over at kunne stå i spidsen for en organisation, som har en bund solid økonomi, men der skal være en idé med at samle penge sammen. Vi synes i bestyrelsen, at vi har flere penge på "kistebunden", end vi behøver. Når vi satser på det nye produkt med en helt ny LønSikring sætter vi penge af til at dække et eventuelt tab, hvis ledigheden skulle gå hen og blive markant større, end vi har budgetteret med.

Vi regner med at en ny LønSikring sammen med sænkning af kontingentet vil gøre os så konkurrencedygtige i forhold til de øvrige organisationer, at vi vil kunne skabe vækst i medlemstallet. Det vil gøre vores samlede kontingent i FF-gruppen særdeles konkurrencedygtigt i forhold til vores største konkurrenter, HK, De Kristelige, ASE, Det Faglige Hus og lederne.

### **Mål for fremtiden**

Når jeg nu, efter 4 år stiller op til genvalg for en ny 4 års periode, har jeg, som I har kunnet læse, en plan og nogle klare målsætninger.

Jeg vil forsætte med en bestyrelse, der alle, lige som jeg, beholder deres civile job i det erhvervsliv, hvorfra vi skal rekruttere vores medlemmer.

Jeg vil bestræbe mig på at have det bedst mulige team af ansatte, som på vores kontorer kan hjælpe mig og bestyrelsen med at give vores medlemmer den bedst mulige service, så hvert enkelt medlem kan få mest muligt ud af sit arbejdsliv.

Jeg vil også arbejde for, at vores medlemmer får den bedst mulige balance mellem deres arbejdsliv og deres private liv. Det betyder også, at jeg lægger vægt på gode ferie- fritidstilbud. Sommerhuse, ferielejligheder og badehotelferie. Livet er både arbejde og fritid, og et godt samspil herimellem er nødvendigt for balance.

Jeg vil arbejde på, at de serviceprodukter som SFF tilbyder medlemmerne er de bedste serviceprodukter. Dette omfatter også LønSikring. Et moderne tidssvarende tilbud inden for arbejdsløshedsforsikring.

Jeg vil arbejde for, at vi kan skabe grundlag for, at disse tilbud kan gives til en pris, der er absolut konkurrencedygtig i forhold til markedet. Jeg lægger vægt på de tilbud vi giver vores medlemmer. Jeg lægger for eksempel ikke så stor vægt på om det sker fra lokaler, vi ejer eller lejer.

Jeg vil arbejde for, at vores medlemmer uddannes og udvikler sig, så de kan udnytte det fleksible arbejdsmarked. Globalisering, fælles EU-arbejdsmarked, livslang læring, viden om de nye medier og kommunikationsformer og midler. Vores medlemmer skal være blandt de allerbedste til at indrette deres liv i balance med alt dette, og dermed sikre sig optimale arbejdsliv i balance.

### **Ønske om en sund forretning og en stærk forening**

Både jeg og den øvrige bestyrelse er meget opmærksomme på, at der er mange områder i vores daglige drift, som skal udvikle sig efter strengt forretningsmæssige principper. Det er simpelthen forudsætningen for at organisationen kan drive en sund og stærk forretning i årene, der kommer.

Som det sidste vil jeg understrege, at udvikling af foreningen måske er den allerstørste og allervigtigste opgave, der ligger foran os de næste 4 år. Vi har sat gang i en proces, der skal sikre fornyelse og foryngelse i regionerne. Vi er kommet godt fra start, men der skal endnu mere til, og det er et sejt og langt træk, der ligger foran os. Vi har mange gode engagerede medlemmer, der har været med til at bringe SFF hen, hvor vi er i dag, men det er jo en kendsgerning, at vi ikke bliver yngre. Der skal endnu flere yngre og stærke kræfter til i de kommende år for at kunne sætte de værdier, FRIE Funktionærer står for frem i forreste linje. Det individuelle arbejdsmarked har en stor fremtid for sig, mens det kollektive arbejdsmarked er stagnerende. Vi er blandt de, der kæmper stærkest for det individuelle, og det skal vi bruge nye og stærke kræfter til.

Bestyrelsens beretning  
*Landsmøde i SFF, 2008*

---

Mine mål for denne nye periode er, at FRIE Funktionærer skal udvikle sig til at blive en større og mere markant og synlig organisation på det danske arbejdsmarked.

Vi skal tiltrække nye engagerede medlemmer til det regionale arbejde og arbejdet i sektionerne.

Vi skal udnytte det potentiale, vi har både idemæssigt og økonomisk. Vi skal udnytte det til gavn for vores medlemmer. Jer, som er hele vores eksistensberettigelse.

Sammen med jer vil jeg arbejde for at nå disse mål.

## **Bilagsoversigt:**

**A: Sammenligning af medieomtale 2006, 2007 og 2008**

**B: Spørgeskema (indtil 1. maj 2008)**

**C: Tilfredshedsmåling – 4. kvartal 2006 og hele 2007**

**D: Spørgeskema (fra 1. maj 2008)**

## Bilag A

### Sammenligning af medieomtale 2006, 2007 og 2008

Medtaget i optællingen er faglige artikler med Frie Funktionærer, netartikler og debatindlæg.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Januar</b>	0	6	11 (4 region)
<b>Februar</b>	3	12	3
<b>Marts</b>	2	8 (2 region)	4 (2 region)
<b>April</b>	2	3	(4 region)
<b>Maj</b>	3	11	8 (7 region)
<b>Juni</b>	6	8 (2 region)	
<b>Juli</b>	0	12 (2 region)	
<b>August</b>	6	7 (5 region)	
<b>September</b>	6	6 (4 region)	
<b>Oktober</b>	0	9 (3 region)	
<b>November</b>	2	7 (2 region)	
<b>December</b>	0	2	
<b>I alt</b>	<b>30</b>	<b>91</b> (heraf 20 regionsdebat)	<b>26</b> (heraf 17 regionsdebat)

**SPØRGESKEMA - JURIDISK AFDELING**

**(Indtil 1. maj 2008)**

Med det formål til stadighed at kunne yde bedst mulig juridisk service og bistand udsender juridisk afdeling i forbindelse med hver sag der afsluttes i juridisk afdeling et spørgeskema.

Vi beder dig derfor venligst have ulejlighed med at udfylde spørgeskemaet og herefter returnere dette i den vedlagte, frigjorte svarkuvert.

**1. Hvordan har tilgængeligheden til juridisk afdeling været?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**2. Hvordan har juridisk afdelings opfølgning på din sag været?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**3. Hvordan har juridisk afdeling overholdt indgåede aftaler?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**4. Hvordan har ekspeditionstiden i juridisk afdeling været?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**5. Hvordan har juridisk afdeling informeret om forløbet i din sag?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**6. Hvordan har juridisk afdelings serviceniveau (imødekommenhed og venlighed mv.) været?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**7. Hvordan har kvaliteten af sagsbehandlingen i juridisk afdeling været?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**8. Hvordan har det faglige niveau hos juridisk afdeling været?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**9. Hvordan har juridisk afdeling evnet at sætte sig ind i din situation?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**10. Hvordan har juridisk afdeling opfyldt dine forventninger i forbindelse med behandlingen af din sag?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**11. Hvordan er dit helhedsindtryk af den bistand, du har modtaget fra juridisk afdeling?**

- Meget tilfredsstillende  Tilfredsstillende  Hverken tilfreds eller utilfreds  
 Utilfredsstillende  Meget utilfredsstillende

**Tak for hjælpen!**



**JURIDISK AFDELING (fra 1. maj 2008)**

**SPØRGESKEMA – JURIDISK AFDELING**

Juridisk afdeling har som mål altid at yde juridisk service og bistand på højt niveau. Derfor udsender vi et spørgeskema i forbindelse med afslutningen af alle sager i juridisk afdeling.

Vi beder dig have ulejlighed med at udfylde spørgeskemaet og herefter returnere dette i den vedlagte, frankerede svarkuvert.

**1. Tilgængelighed**

Hvordan har det været at komme i kontakt med juridisk afdeling?

Meget let      Let      Hverken let eller svært      Svært      Meget svært

Evt. uddybende kommentarer: \_\_\_\_\_

**2. Ekspeditionstid**

Hvordan har juridisk afdeling været til at reagere og følge op over for dig, din arbejdsgiver og andre?

Meget god      God      Hverken god eller dårlig      Dårlig      Meget dårlig

Evt. uddybende kommentarer: \_\_\_\_\_

**3. Serviceniveau**

I hvilken grad har du oplevet juridisk afdeling som venlige og imødekommende?

I meget høj grad      I høj grad      I nogen grad      I ringe grad      I meget ringe grad

Evt. uddybende kommentarer: \_\_\_\_\_

**4. Kvalitet**

Hvor tilfreds har du været med det faglige niveau i juridisk afdeling?

Meget tilfreds      Tilfreds      Hverken tilfreds eller utilfreds      Utilfreds      Meget utilfreds

Evt. uddybende kommentarer: \_\_\_\_\_

