

Årsberetning 2016

FIU – Fagbevægelsens Interne Uddannelser



Indhold

Forord	1
1. Sammenfatning og perspektivering	2
2. Udviklingsarbejdet i FIU 2016	4
3. Strategisk CSR-indsats i LO-fagbevægelsen	10
4. FIU-it i 2016	12
5. FIU-aktiviteter i tal	14
6. FIU-indtægter	19
7. Fællesskabets udgifter	24
8. Forbundenes udgifter til FIU	26

Årsberetning 2016

FIU – Fagbevægelsens Interne Uddannelser

Udgivet af LO – Landsorganisationen i Danmark

Foto: Kenneth Krebs, Per Morten Abrahamsen, 3F – Fagligt Fælles Forbund,

FOA – Fag og Arbejde, HK Danmark, Dansk Metal

Layout: Birger Gregers

Tryk: FOA

ISBN: 978-87-7840-019-2

LO-varenr. 4220

Maj 2017

Forord

Tak for indsatsen og samarbejdet i 2016 i Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU). Det har været et spændende år, hvor alle involverede forbund og samarbejdspartnere har bidraget til, at FIU-fællesskabet har kunnet udvikle og levere løsninger på fælles udfordringer på tværs af faglig forskellighed.

Det er en evne, vi også får brug for i de kommende år, hvor arbejdsmarkedet er under forandring. Det er ikke noget nyt, det er det hele tiden, men i de kommende år forventes det at gå lidt stærkere end ellers. Det er ikke noget, vi skal være bange for, og vi har som fagbevægelse prøvet det før.

Som i alle andre sammenhænge er de tillidsvalgte helt essentielle som nøglepersoner i de mange faglige fællesskaber. De har fingeren på pulsen og oplever, hvordan nye muligheder og udfordringer udfoldes på nærmeste hold.



Derfor skal vi lytte til de tillidsvalgte, og de skal vide, at de ikke står alene.

Der er hjælp at hente i form af viden og kompetencer, som skal bruges til at møde de nye udfordringer med. Den viden og de kompetencer, skal vi i FIU bidrage til at udvikle, sådan at de tillidsvalgte fortsat bliver bakket op med relevante og nyskabende kurser og redskaber, som de har værdi af i deres daglige arbejde til gavn for kollegerne.

Engagerede og veluddannede tillidsvalgte er helt grundlæggende for vores faglige fællesskab, og jeg ser frem til flere fælles løsninger til gavn for dem og fagbevægelsens øvrige ildsjæle, der dagligt yder en stor og vigtig indsats.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Nanna Højlund'.

Nanna Højlund
Næstformand i LO

1. Sammenfatning og perspektivering

Udviklingsarbejdet i FIU i 2016

FIU-Udvalget besluttede i starten af 2016 at fokusere udviklingsarbejdet inden for 8 indsatsområder. I tillæg til de 8 områder var der enighed om at skærpe et strategisk fokus på den fælles it-plattform og arbejde på at udvikle og fremtidssikre it-driftsfællesskabet i FIU.

Der blev i 2016 bevilliget projekter for i alt 9,2 mio. kr. De områder, som blev årets højdespringere, var henholdsvis Samarbejde med ledelse, A/S og CSR med 5 projekter samt Ligestilling og mangfoldighed med 4 projekter.

Strategisk CSR-indsats i LO-fagbevægelsen

En initiativgruppe bestående af forbund, LO og Konventum LO-Skolen formulerede allerede i 2015 en strategisk CSR-indsats for LO-forbundene. Det medførte, at FIU-Udvalget i 2016 godkendte og igangsatte en række forskellige projekter om CSR, så som udbud af masterclass-forløb i samarbejde med CBS, udvikling af materialer og spil. Variationen i produkterne har medført, at tillidsvalgte på alle niveauer i fagbevægelsen fik mulighed for at stifte bekendtskab med CSR.

FIU-it i 2016

FIU-it's primære opgave var ligesom de foregående år at varetage drift og support i forhold til FIU-plattformen. Dertil kommer udviklingsopgaver i relation til relancering af det elektroniske FIU-katalog - fiu.dk, videreudvikling af evalueringsværktøj og nyudvikling af modul til elektronisk deltagerregistrering. FIU-it har ligeledes indgået aktivt i processen med at formulere en ny strategi for udvikling og servicering af FIU-it-plattformen.

FIU-aktiviteter i tal

Kursusaktiviteten var i 2016 på 23.391 deltagere, hvilket er 4,7 procent mindre end i 2015. Efter 2 år med moderate stigninger sås således igen et fald i kursusaktiviteten. Dette gjaldt dog ikke de tværfaglige kursusaktiviteter hos Konventum Uddannelse (LO-Skolen), som i 2016 oplevede en moderat stigning svarende til 1,9 procent. I forhold til kursusaktiviteten hos FIU-Ligestilling, var der her et lille fald på 3,3 procent, hvilket dog skete efter en meget stor stigning i 2015 på 27 procent.

Antallet af kursusdage pr. unik person i 2016 var i gennemsnit 4,8 dage, hvilket var det samme som i 2015, men langt kortere end længere tilbage i tiden. Generelt har der i de senere år været flere unikke deltagere, som deltog i FIU-aktiviteter, mens aktiviteterne, de deltog i, har været af kortere varighed. Disse tal dækker dog over en stor kønsspredning. Mens kvindernes deltagelse centreredes omkring kurser af 2 dages varighed, var det femdageskurserne, mændene primært deltog i.

I 2016 steg gennemsnitsalderen på de kursister, der deltog i FIU-aktiviteter. Aldersgennemsnittet for kursisterne var i 2016 på 47,8 år, hvilket betød en stigning på 0,6 år set i forhold til 2015.

FIU-indtægter

FIU's samlede indtægter i 2016 udgjorde i alt 348,6 mio. kr. Det er 4,4 mio. kr. mere end i 2015, og 5,1 mio. kr. mere end budgettet.

Den samlede udvikling skyldes en stigning på det private område og et fald på det offentlige område i forhold til 2015. På det private område steg indtægterne med 8,2 mio. kr., mens de faldt med 3,6 mio. kr. på

AKUT-området og 0,2 mio. kr. på statsområdet.

Fordelingen er derfor nu, at det private arbejdsmarked betaler 71 procent af indtægterne til FIU og det offentlige område de resterende 29 procent.

Fællesskabets udgifter

Den samlede fordeling af FIU's udgifter var i 2016 fortsat, at 93 procent anvendes til forbundenes kursusaktivitet, mens 7 procent bruges på FIU-fællesskabets udviklingsarbejde, it-drift samt administration. Der var i 2016 budgetteret med fællesskabsudgifter for 24,9 mio. kr. Der blev forbrugt 22,3 mio. kr. Det lavere forbrug skyldes primært, at en række af de godkendte projekter i 2016 først forventes for alvor at gå i gang i 2017 og derfor endnu ikke har forbrugt midler. Fællesskabsudgifterne var fordelt på 1,2 mio. kr. til fællesskabsaktiviteter på Konventum LO-Skolen, 11,0 mio. kr. på udviklingsområdet, 2,1 mio. kr. til drift af FIU-sekretariatet samt 8,1 mio. kr. til drift af FIU-it.

Forbundenes udgifter til FIU

Forbundenes samlede udgifter til FIU-aktiviteter var på 377,0 mio. kr. i 2016, hvilket er 2 procent mere end i 2015. Forbundenes samlede FIU-indtægter udgjorde 323,4 mio. kr., og derudover brugte forbundene samlet set 53,6 mio. kr. af egne midler, svarende til ca. 14 procent af deres udgifter til FIU-aktiviteter. 39 procent af udgifterne gik til betaling af forbundenes egne kurser og aktiviteter, og 5 procent til tværfaglige kurser. 21 procent gik til dækning af løntab hos kursisterne og yderligere 21 procent til indirekte kursusudgifter som transport, materialer og underviserløn. De resterende 14 procent blev anvendt til fa-

ste omkostninger i forbundene, udvikling m.m.

Perspektiver for kongresperioden 2016-2019

Allerede tidligt i 2015 blev der udarbejdet et fælles grundlag for indstillingen til LO's kongres i 2015, der lagde op til at bygge videre på det eksisterende FIU-samarbejde. Under navnet »Et fokuseret FIU 2.0 - FIU-grundlag 2016-2019« blev indstillingen vedtaget på kongressen.

Således blev det på kongressen besluttet, at fastholde den eksisterende økonomiske fordeling i FIU, som bevirker, at 93 procent af FIU-midlerne fordeles til brug i forbundene, og 7 procent går til drift og udvikling i FIU-fællesskabet.

Desuden blev det besluttet, at det fælles tværfaglige udbud af uddannelsesaktiviteter fastholdes og videreudvikles. Generelt skal der i FIU arbejdes med at understøtte ambitiøse og nyskabende uddannelsesaktiviteter gennem materiale, efteruddannelse og tilførsel af ny viden til undervisere og andre, der varetager undervisning og læringsprocesser. Derudover lægges der med beslutningen vægt på, at FIU-it skal udvikles i en mere opgave- og brugerorienteret retning.

I forhold til udviklingsarbejdet skal der i den kommende periode som følge af kongressens beslutning være fokus på udvikling, der støtter op om de tillidsvalgte arbejdspladsnære opgaver. Udviklingsarbejdet i FIU-fællesskabet vil således foregå med arbejdspladsen som omdrejningspunkt og tage udgangspunkt i arbejdet med systematisk kompetenceafklaring af tillidsvalgte og de derigennem definerede arbejdsopgaver for de tillidsvalgte.

2. Udviklingsarbejdet i FIU 2016

FIU-Udvalget indledte året med et forløb omkring udviklingsarbejdet over 2 møder og et 2-dages strategiseminar. Som et resultat af dette forløb blev det besluttet at fokusere forbundenes udviklingsarbejde inden for 8 indsatsområder:

- ◆ Ligestilling og mangfoldighed
- ◆ Pædagogik og underviseruddannelse
- ◆ Samarbejde med ledelse, A/S og CSR
- ◆ Arbejdsmiljø og trivsel
- ◆ Organisering og fagligt arbejde
- ◆ Arbejdsmarked, uddannelse og social dumping
- ◆ Ungdom og talentudvikling
- ◆ Internationalt samarbejde.

I tillæg til de 8 områder kom et skærpet strategisk fokus på den fælles it-platform og en enighed om, at der de kommende år vil blive behov for en særlig indsats for at sikre en fortsat udvikling af it-driftsfællesskabet i FIU.

FIU-Udvalget bevilligede i 2016 projekter for i alt 9.211.975 kr. De projekter, som blev

behandlet i FIU-Udvalget i 2016, blev inddelt efter hvilket område, de opererede inden for. Det gav FIU-Udvalget mulighed for løbende at følge med i de områder og opgaver, hvor de tillidsvalgte opgaveløsning er blevet styrket. Emnemæssigt var højdespringerne Samarbejde med ledelse, A/S og CSR samt Ligestilling og mangfoldighed med henholdsvis 5 og 4 godkendte projekter.

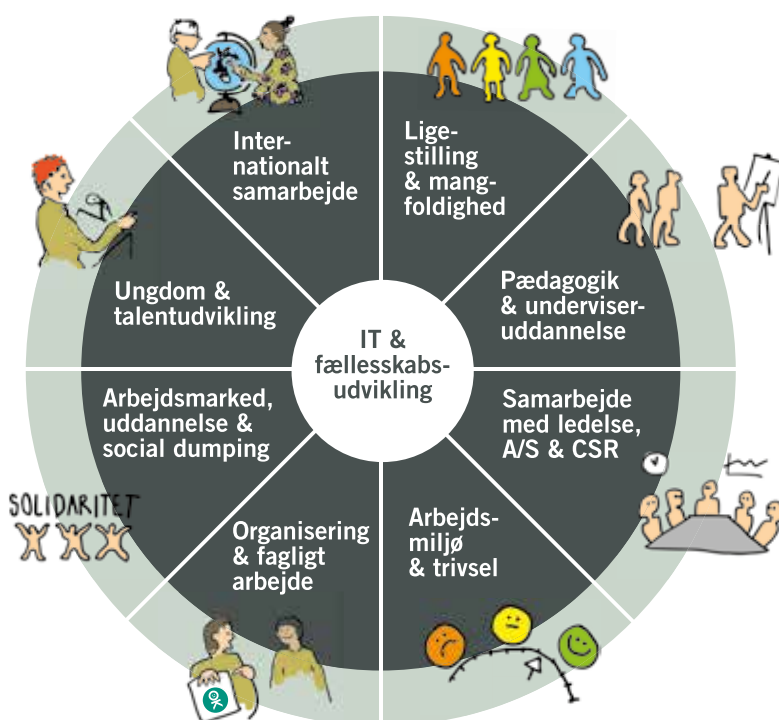
Også i 2016 måtte FIU-Udvalget i slutningen af året prioritere blandt flere gode projekter, da de resterende midler ikke rakte til at godkende alle ansøgninger.

Fokus på produkter

Gennem årets indledende udviklingsforløb blev det også besluttet at øge udvalgets fokus på de resultater og produkter, der blev skabt i de godkendte projekter. Det medførte, at der på møderne i juni og december blev et særligt fokus på de projekter, der blev afsluttet i 2016. På mødet i juni, hvor der blev afsluttet en lang række projekter, blev projektlederne inviteret til at fremvise og demonstrere de produkter, de havde skabt. Ønsket var i FIU-Udvalget, at opmærksomheden ville sikre en bredere og længerevarende anvendelse af produkterne i forbundene.

Godkendte projekter i 2016

I 2016 godkendte FIU-Udvalget 24 ansøgninger - heraf var de 2 tillægsbevillinger til allerede godkendte projekter. Projektledelsen var fordelt blandt et historisk højt antal forskellige projektholdere. Partnerskabet for FIU-Ligestilling var tovholder på 6 projekter, mens Konventum Uddannelse (LO-Skolen) var tovholder på 5 projekter. Kartellet CO-industri påtog sig ledelsen af 3 projekter. Forbundene FOA - Fag og Arbejde og Dansk Metal havde hver 1 projekt, og det samme gjaldt AOF Danmark. Des-



uden var FIU's Udviklingsenhed tovholder på 3 projekter og FIU-it var på 1 projekt.

Ligestilling og mangfoldighed

Der blev i 2016 igangsat 4 projekter inden for dette område for et samlet budgetløb på 1.608.075 kr. Partnerskabet for FIU-Ligestilling varetog i alle tilfældene projektledelsen. Projekterne var:

- ◆ **Inklusion af flygtningekvinder på det danske arbejdsmarked:** Det var målet med projektet, at tillidsvalgte skulle blive bedre til at tage imod og inkludere flygtningekvinder på det danske arbejdsmarked. I projektet blev der udviklet og gennemført kurser for tillidsvalgte, og der blev udviklet en guide med gode råd. Projektet indeholdt også en mentorordning for flygtningekvinder på arbejdsmarkedet.
- ◆ **Balance mellem arbejdsliv og familieliv:** Projektet omhandlede udvikling og afholdelse af 12 fyraftensmøder rundt om i landet. I et samarbejde med Rejsescenen gennemførtes debatteater, der befordrede en debat om, hvilke forslag deltagerne havde til forbedring af balancen mellem deres arbejdsliv og familieliv. På den baggrund blev der udarbejdet en guide til tillidsvalgte med gode råd til, hvordan de kan arbejde med balancen mellem kollegernes familie- og arbejdsliv.
- ◆ **LGBT-personers trivsel og ligestilling på arbejdsmarkedet:** Projektet indeholdt udvikling af en elektronisk håndbog med gode råd og eksempler, som tillidsvalgte kunne benytte for at forbedre trivslen blandt kolleger med LGBT-baggrund. Håndbogen blev også oversat til engelsk, tyrkisk og arabisk, sådan at også medlemmer og tillids-

Tabel 2.1 Projekter vedtaget i 2016

Projekt	Budget
Ligestilling og mangfoldighed	
Inklusion af flygtningekvinder på det danske arbejdsmarked	323.000
Balance mellem arbejdsliv og familieliv	390.000
LGBT-personers trivsel og ligestilling på arbejdsmarkedet	680.525
Grundbog i ligestilling for tillidsvalgte + ordbog	214.550
I alt	1.608.075
Pædagogik og underviseruddannelse	
Underviseraktiviteter 2017	1.098.300
I alt	1.098.300
Samarbejde med ledelse, A/S og CSR	
CSR på spil	187.350
Bedre lokalaftaler på industriens område	296.200
Faglig skrivning + tillægsbevilling	532.850
CSR på arbejdspladsen	488.400
Den strategiske fællestillidsrepræsentant	479.200
I alt	1.984.000
Arbejds miljø og trivsel	
Køn og stress – del 2	368.500
Grundlæggende materialer om samarbejde mellem AMR og TR	294.000
Strategisk indflydelse på offentlige indkøb og udbud	527.000
I alt	1.189.500
Organisering og fagligt arbejde	
Tillidsvalgtes rolle i at udvikle kollegernes faglighed	660.000
Byorganisering – Samarbejdsprojekt Roskilde	578.800
I alt	1.238.800
Arbejdsmarked, uddannelse og social dumping	
"Social dumping – grænsen mellem ordinær beskæftigelse/social dumping/tvangsarbejde og menneskehandel"	204.800
Tillidsvalgtes indsats i forhold til IGU-elever på arbejdspladsen	257.050
I alt	461.850
Unge og talentudvikling	
I alt	0
Internationalt samarbejde	
Håndtering af ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladsen	672.700
ESU e-læringskursus – 1. del	149.800
I alt	822.500
It og fællesskabsudvikling	
Ekstrabevilling til opgradering af FIU.dk	318.750
Markedsføring af fællesskabsaktiviteter 2017	170.200
Digital kursus- og mødeblanket	320.000
I alt	808.950
Total	9.211.975

valgte med minoritetsbaggrund kan bruge bogen.

- ◆ **Grundbog i ligestilling for tillidsvalgte + ordbog.** Projektet indebar produktion af en grundbog i netversion og trykt udgave. Bogen skulle samle alle de grundlæggende fakta om ligestillings- og mangfoldighedsarbejde, som tillidsvalgte kan komme ud for at skulle bruge/vide.

Pædagogik og underviseruddannelse

Også i 2016 blev der kun ansøgt om og igangsat et enkelt projekt inden for underviserområdet. Det godkendte budget var på 1.098.300 kr. Konventum Uddannelse (LO-Skolen) var som de foregående år projektholder.

- ◆ **Underviseraktiviteter 2017:** I årets projekt havde Pædagogisk arbejdsgruppe valgt at undersøge, i hvilket omfang det var muligt for underviserne at indgå i et samarbejde med hinanden og de øvrige dele af fagbevægelsen, som tilsammen udgør det netværk, den enkelte tillidsvalgte kan trække på i forhold til at kvalificere sin egen opgaveløsning ude på arbejdspladsen. Det indebar undersøgelse af perspektiver som: De tillidsvalgtes brændende platform anno 2017 - hvilke opgaver er særligt udfordrende for de tillidsvalgte, Kortlægning af det faglige netværk de tillidsvalgte indgår i, Kerneopgaven i forhold til kompetenceudvikling og relationel koordinering blandt aktørerne og Undersøgelse af andre læringsformer.

Samarbejde med ledelse, A/S og CSR

Dette område var højdespringeren i 2016,

da der blev godkendt hele 5 projekter. 2 af projekterne videreførte den store interesse for CSR, som allerede blev tydelig i 2015. Men der blev med disse projekter også sat fokus på en række andre væsentlige opgaver og kompetencer i forhold til de tillidsvalgtes evne til at samarbejde. Projekterne tegnede sig i alt for et budget på 1.984.000 kr. Projektledelsen blev fordelt mellem AOF Danmark, Konventum Uddannelse (LO-Skolen) og CO-industri. Det drejede sig om følgende projekter:

- ◆ **CSR på spil:** Projektet tog udgangspunkt i et engelsk spil om Global Compact. Idéen var at skabe en dansk udgave, som kunne anvendes til at udbrede kendskabet til CSR og give forbundene et pædagogisk redskab, de kunne anvende på deres uddannelser m.v.
- ◆ **Bedre lokalaftaler på industriens område:** Projektet havde til formål at udvikle et kursusforløb/temadage, hvor tillidsvalgte kunne blive bedre til at udnytte overenskomstens muligheder for at indgå lokale aftaler, som er juridisk holdbare. Det var også hensigten at udvikle materiale, som kunne komme en bredere skare af tillidsvalgte til gavn.
- ◆ **Faglig skrivning + tillægsbevilling:** Projektet blev vedtaget, fordi kompetenceudviklingssamtaler på tværs af forbund viste, at et stort antal tillidsvalgte ikke i tilstrækkelig grad er i stand til at løse de skriftlige opgaver, der er en del af hvervet. Idéen var at udvikle et forløb, der bestod i et 5-dages kursus efterfulgt af et individuelt FVU-forløb.
- ◆ **CSR på arbejdspladsen:** Projektet blev vedtaget for at udbrede kendskabet til og arbejdet med CSR blandt tillids-



valgte. Der blev udviklet en uddannelse målrettet tillidsvalgte, som undervejs i forløbet både deltog i kursusdage og arbejdede praktisk med CSR på egne arbejdspladser.

- ◆ **Den strategiske fællestillidsrepræsentant:** Projektet blev formuleret af forbund i CO-industri-samarbejdet og havde til formål at skabe et uddannelses tilbud for fællestillidsrepræsentanter samt at udvikle en række værktøjer, som fællestillidsrepræsentanten kan benytte sig af til at prioritere blandt sine opgaver og til at arbejde på at styrke sammenhold og konstruktivt samarbejde i sin TR-gruppe. Desuden var det ønsket, at projektet skulle understøtte etablering af netværk blandt fællestillidsrepræsentanter.

Arbejds miljø og trivsel

Der blev i 2016 gennemført 3 udviklingsprojekter, der knyttede sig primært til

dette område. De tegnede sig for et samlet budget på 1.189.500 kr. Projektledelsen var fordelt med et projekt hhv. til Partnerskabet for FIU-Ligestilling, Konventum Uddannelse (LO-Skolen) og FOA - Fag og Arbejde. Projekterne var:

- ◆ **Køn og stress - del 2:** Projektet omhandlede udbredelse af de resultater, der er dokumenteret i rapporten »Stress - fra personligt problem til fælles ansvar«. Der blev udarbejdet en folder og en film, der klart og enkelt formidlede rapportens budskaber. Materialet skulle bruges på dialog- og fyraftensmøder samt udbredes blandt de undervisere, der har kurser i psykisk arbejdsmiljø i fagbevægelsen.
- ◆ **Grundlæggende materialer om samarbejde mellem AMR og TR:** Projektet blev vedtaget, fordi forbundene ønskede at styrke indsatsen over for arbejdsmiljørepræsentanterne og støtte, at der udvikles et tættere sam-

arbejde på arbejdspladserne mellem arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant. Der skulle derfor udvikles et materiale, der klargjorde, hvad der forventes at samarbejde om, hvornår det skal ske, og hvordan det kan gøres. Dertil kom et materiale med læringsstilselmenter.

- ◆ **Strategisk indflydelse på offentlige indkøb og udbud:** Projektet blev vedtaget, fordi der i det tværfaglige arbejdsmiljøarbejde var et ønske om at styrke medarbejdernes og de faglige repræsentanternes indflydelse på indkøb og udbud i det offentlige. I projektet var det hensigten at udvikle nye materialer, metoder og værktøjer, som ville kunne anvendes til at få indflydelse, og der skulle gøres en indsats for at styrke de faglige repræsentanternes opmærksomhed på området frem til og under kommunalvalget.

Organisering og fagligt arbejde

Der blev inden for dette område igangsat 2 projekter. Det ene projekt vedrørende organisering og det andet vedrørende fagligt arbejde. De 2 projekter tegnede sig for et samlet budget på 1.238.800 kr. Projektledelsen blev varetaget henholdsvis af Dansk Metal og af FIU's Udviklingsenhed. Projekterne var:

- ◆ **Tillidsvalgtes rolle i at udvikle kollegernes faglighed:** Projektet skulle være med til at undersøge, hvordan den tillidsvalgte kunne arbejde med at fremtidssikre kollegernes værdi for arbejdspladserne - via en øget bevidsthed om deres bidrag til kerneopgaven, deres lyst til efteruddannelse og deltagelse i arbejdspladsens udvikling - hvad enten den byder på ny teknologi, nye ydelser eller arbejdsgange.

- ◆ **Byorganisering - Samarbejdsprojekt Roskilde:** Det var intentionen med projektet at undersøge, om et styrket samarbejde og opbygning af et fagligt fællesskab på tværs af 5 forbund i lokalområdet »Roskilde« kunne resultere i en øget organisering. Det skulle ske ved hjælp af organiseremetoder og en tæt kommunikation mellem arbejdspladser, afdelinger og LO-sektionen i lokalområdet.

Arbejdsmarked, uddannelse og social dumping

Der blev igangsat 2 projekter inden for dette område. Projekterne tegnede sig for et samlet budget på 461.850 kr. Projektledelsen blev varetaget af henholdsvis Partnerskabet for FIU-Ligestilling og FIU's Udviklingsenhed i samarbejde med LO Hovedstaden. Projekterne var:

- ◆ **Social dumping - grænsen mellem ordinær beskæftigelse/social dumping/tvangsarbejde og menneskehandel:** I projektet blev der udviklet et kursus for tillidsvalgte, hvor de lærte at skelne mellem social dumping og menneskehandel, samt fik redskaber til at informere om løn, ansættelsesforhold og den danske model m.m. inden for sårbare brancher.
- ◆ **Tillidsvalgtes indsats i forhold til IGU-elever på arbejdspladsen:** Projektet udsprang af trepartsaftalen om integration på arbejdsmarkedet. Der blev i projektet afviklet 2 temadage og udviklet 1 piximateriale om aftalen og de anbefalinger, LO-fagbevægelsen har til tilrettelæggelse af gode IGU-forløb.

Unge og talentudvikling

Der blev ikke ansøgt om eller igangsat

projekter inden for dette område i 2016. Det medførte, at FIU-Udvalget ønskede at sætte området på dagsordenen på strategi-seminaret i 2017.

Internationalt samarbejde

Der blev i 2016 igangsat 2 projekter inden for dette område. Projekterne tegnede sig for et samlet budget på 822.500 kr. Projektledelsen var fordelt mellem Konventum Uddannelse (LO-Skolen) og CO-industri. Projekterne var:

- ◆ **Håndtering af ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladsen:** Formålet med projektet var at styrke de tillidsvalgtes evne og muligheder for at håndtere ledelsesmæssige kulturforskelle på deres arbejdspladser. Der blev udviklet et kursusstilbud, en række enkeltstående værktøjer og et informationsmateriale på engelsk om den danske model målrettet udenlandske ledere.
- ◆ **ESU e-læringskursus – 1. del:** Projektet skulle løse den udfordring, at mange ESU-medlemmer ikke kan tilbydes et relevant læringstilbud, når de bliver valgt. Dette projekt havde til formål at undersøge mulighederne for at udvikle et e-læringsværktøj, der skal understøtte nyvalgte ESU-medlemmer.

It og fællesskabsudvikling

Der blev godkendt 3 ansøgninger inden for dette område i 2016, hvoraf den ene var en ekstrabevilling til et projekt fra 2015. De øvrige ansøgninger vedrørte dels markedsføring og dels nyudvikling af funktioner på it-plattformen. Projekterne tegnede sig for et samlet budget på 808.950 kr. Projektledelsen blev varetaget af henholdsvis FIU-it og FIU's Udviklingsenhed. Projekterne var:



- ◆ **Ekstrabevilling til opgradering af FIU.dk:** Ansøgningen vedrørte den opgradering af FIU.dk, som blev igangsat i 2015. Projektet blev mere timetungt i udviklingsdelen end først beregnet.
- ◆ **Markedsføring af fællesskabsaktiviteter 2017:** Projektets formål var at sikre en fortsat rekruttering til fællesskabsugerne. Det indebærer, at der blev produceret et kursus-katalog i både fysisk og digital form samt stillet ressourcer til rådighed, således at alle aktiviteter også blev oprettet i FIUSYS Light – til de forbund, der anvender systematisk kompetenceafklaring som rekrutteringskanal.
- ◆ **Digital kursus- og mødeblanket:** Projektet indbefattede udvikling af en digital funktion, der vil lette adgangen til FIU-kurser for kursisten og samtidig slanke administrationsgangene. Førhen skulle mange kursister udfylde og sende en papirblanket inkl. bilag med posten for at få refunderet omkostninger til fx transport og fortæring.

3. Strategisk CSR-indsats i LO-fagbevægelsen

LO-forbundene besluttede i foråret 2015 at forstærke indsatsen omkring Corporate Social Responsibility (CSR). Formålet var at bringe virksomhedernes samfundsansvar i spil i de tillidsvalgtes faglige arbejde.

Processen blev sat i gang med en konference for de politiske beslutningstagere – og med Lizette Risgaard som vært.

På baggrund af diskussionerne i initiativgruppen blev der formuleret en strategisk CSR-indsats for LO-forbundene, som efterfølgende blev implementeret via en række FIU-udviklingsprojekter.

Materialer om CSR

Som den første indsats blev det besluttet, at der skulle udarbejdes et skriftligt materiale om CSR til de tillidsvalgte. Der blev derfor dels udarbejdet et grundmateriale i form af et 42-siders hæfte om CSR (CSR i det faglige arbejde). Dels blev der udarbejdet en mere lettilgængelig pjece (CSR på arbejdspladsen). Det skriftlige materiale er siden blevet anvendt på alle initiativerne omkring CSR.

Masterclass i CSR

Som opfølgning på udviklingen af det skriftlige materiale blev der i foråret 2016 igangsat en fælles uddannelse i CSR på højt niveau – masterclass i CSR. Uddannelsen blev udviklet i samarbejde med og gennemført på CBS (Copenhagen Business School). På uddannelsen var der 25 deltagere fra 6 forbund samt CO-industri. Uddannelsen blev afsluttet med en gruppeeksamen.

CSR på spil

Som det tredje trin i processen blev der udviklet et brætspil om CSR. Målet med spillet var på enkel vis at kunne igangsætte diskussionen om CSR på arbejdspladser og uddannelsesaktiviteter. Spillet er baseret på stillingtagen til en række dilemmaer, ud fra hvilken rolle man har på arbejdspladsen og i det omgivende samfund (interessenter). Spillet er indtil videre blevet brugt ved ca. 40 forskellige arrangementer og har vist sig at være effektivt til at sætte diskussionerne i gang.

Fortsat opfølgning i 2017

Der blev i efteråret 2016 godkendt endnu et projekt om CSR – denne gang om en arbejdspladsorienteret uddannelse for tillidsvalgte. Målet var at prioritere 5-7 udvalgte arbejdspladser, hvor de tillidsvalgte ønsker at bruge CSR som løftestang i det faglige arbejde. I 2017 forventes desuden igangsat et projekt om CSR inden for det offentlige område.



4. FIU-it i 2016



FIU-it arbejdede i 2016 fortsat med udvikling, vedligeholdelse og drift af porteføljen af it-systemer rettet mod de mange mål- og brugergrupper i FIU-fællesskabet.

Kursusadministration

FIUSYS-klientprogrammet havde fortsat en stor brugerskare i 2016 blandt forbund og andre kursusudbydere. FIUSYS-klienten tilbyder deltager- og underviseradministration, udvidede korrespondancefunktioner samt økonomi- og budgetfunktioner.

FIUSYS Light – en »lettere« webbaseret udgave af klienten med mange funktioner til kursusadministration primært til brug i de lokale fagforeninger – havde også en stor brugerskare i 2016.

På kursusadministrationssiden blev FIUSYS-klienten og FIUSYS Light udviklet igennem 2016 med ny funktionalitet på foranledning af forbund og skolars behov.

fiu.dk

Det elektroniske FIU-kursuskatalog – fiu.dk – blev relanceret i foråret 2016 med et gennemrenoveret og betydeligt mere moderne, enklere og brugervenligt udtryk. Ultimo 2016 blev fiu.dk opdateret med mulighed for visning af priser på aktiviteter.

Elektronisk deltagerregistrering

Elektronisk deltagerregistrering er et modul, der kan afløse kvitteringslister på papir, således at underviseren kan registrere de tilstedeværende. Modulet blev udbygget henover året med en mulighed for egenregistrering i forbindelse med stormøder, kongresser m.m., så det er muligt at tjekke ind med tilsendt stregkode/QR-kode, sundhedskort eller LO Plus-medlemskort.

Kompetenceafklaring af tillidsvalgte

I 2016 har videreudvikling og vedligeholdelse af it-redskaber til understøttelse af arbejdet med kompetenceafklaring haft en central plads i FIU-it. It-redskaberne til kompetenceafklaring ligger som et modul i FIUSYS Light. Flere forbund påbegyndte i 2016 kompetenceafklaring for tillidsvalgte i lokalafdelingerne. Det har udvidet behovene og stillet krav om ændringer i me-

toder og procesforløb i det webbaserede kompetenceværktøj.

Metoden for udarbejdelse af udviklingsaftalen fra en papirbaseret udgave til en elektronisk udgave, hvor den tillidsvalgte alene eller sammen med afdelingen gennemgår opgaver og udviklingsmål i en webbaseret formular/blanket, er ligeledes ændret i 2016.

Kompetenceafklaring af valgte og ansatte

På foranledning af FOA blev der i 2016 udviklet et nyt modul af kompetenceafklaringssystemet specielt tilpasset behovet for kompetenceafklaring af valgte og ansatte i forbundet i forbindelse med medarbejderudvikling.

Videreudvikling af evalueringsmodulet

Gennem 2016 har der været en udviklingsproces omkring forbedring af evalueringsmodulet i form af bedre rapporteringsmuligheder af evalueringsresultaterne og forbedret og moderniseret brugergrænseflade. I processen har der været en stor brugerinvolvering.

Ny strategi for udvikling og servicering af FIU-it-plattformen

FIU-Udvalget besluttede i 2016 at påbegynde arbejdet med at formulere en strategi for it-plattformen. Strategien skal definere, hvordan it skal understøtte de FIU-aktiviteter, forbundene driver hver især og i fællesskab. Arbejdet blev skudt i gang på en halvdagsworkshop, hvor såvel pædagogiske som it-ansvarlige fra forbundene udforskede muligheder og udfordringer. FIU-Udvalget besluttede efterfølgende at

nedsætte en referencegruppe, der arbejder videre i 2017.

Brugervenlighed

I 2016 har FIU-it fortsat haft fokus rettet mod, at paletten af it-systemer er tænkt med større grad af brugervenlighed og ikke mindst, at systemerne fremtræder i en indpakning med et lækkert og intuitivt layout. En gennemgående layoutskeleton bliver løbende implementeret, når systemerne skal gennem større tilpasninger eller udvidelser.

Kommunikation og dialog

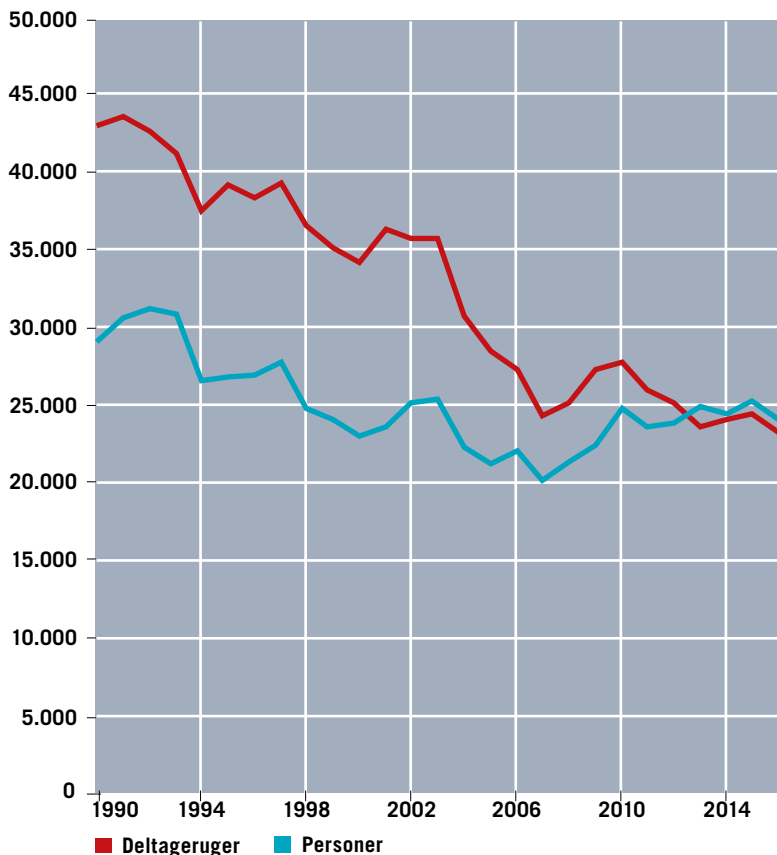
FIU-it er opmærksom på, at det er vigtigt med en god og udbygget dialog mellem forbund, afdelinger, skoler og brugerne. Derfor blev der i 2016 afholdt møder med de enkelte forbund for aktuel status på samarbejdet og for opsamling af behov og ønsker. Desuden mødtes Superbrugergruppen 3 gange. Der blev ligeledes afholdt FIU-it-brugerseminar, som er et årligt tilbagevendende arrangement, hvor brugere fra forbund, afdelinger og skoler samt andre interesserede mødes for at blive holdt opdateret på FIU-it-systemerne og erfaringsudveksle.

Udvidelse af brugere af FIU-it-systemerne

I 2016 har der løbende været dialog mellem HK og FIU-it omkring mulighederne for, at HK's kursusafdeling går fra at benytte sit eget kursusadministrationssystem til at benytte FIUSYS. Der er blevet foretaget sammenligning af sammenfaldende funktionalitet og mangler på samme. Denne GAP-analyse indgår i HK's overvejelser omkring fremtiden for kursusadministrationssystem i HK.

5. FIU-aktiviteter i tal

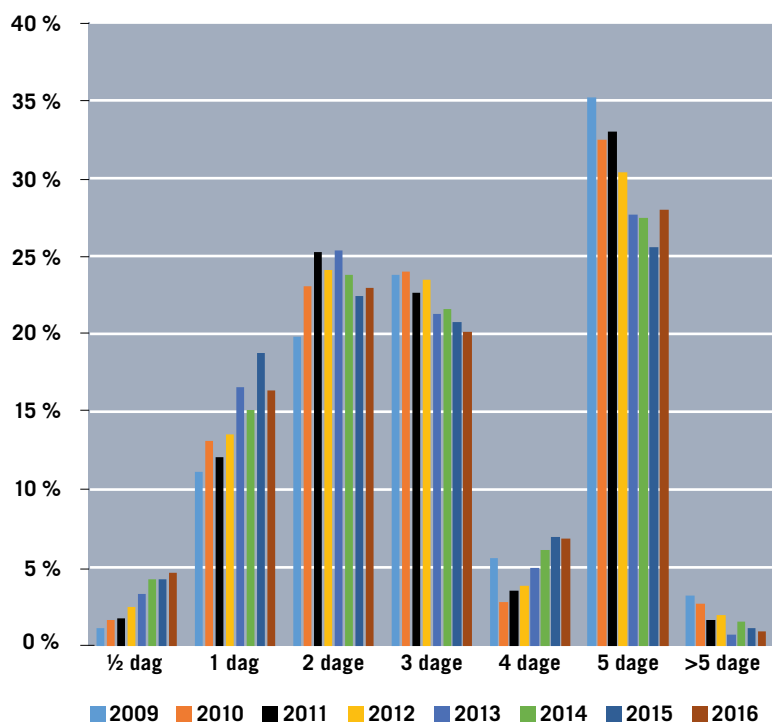
Figur 5.1 Deltageruger og personer



Kursusaktiviteten i 2016 var på 23.391 deltageruger, hvilket var 4,7 procent mindre end i 2015. Efter 2 år med moderate stigninger skete der således igen et fald. Det seneste år, hvor der blev oplevet et fald, var i 2013 hvor aktiviteten faldt med 6 procent. Antallet af unikke deltagere faldt tilsvarende 4,8 procent, og de 2 kurver i figur 5.1 følges således en smule nedad.

Samlet set betyder det, at antallet af kursusdage pr. unik person i 2016 i gennemsnit var 4,8 dage, hvilket var det samme som i 2015 og 28 procent lavere end for 10 år siden (6,7 dage i 2005). Som det fremgår af figur 5.1, har der været ca. 25.000 forskellige personer på kursus årligt i løbet af de sidste 7 år, så FIU's kontakt med de tilidsvalgte har i de seneste år været rimeligt stabil. Udviklingen de sidste 25 år viser generelt et fald i antal deltageruger, og i de sidste 10 år er der sket en stigning i antal forskellige personer på kursus.

Figur 5.2 Kursernes varighed



Kursernes varighed

Kurserne i FIU har meget forskellig varighed, som det kan ses i figur 5.2. I 2016 udgjorde dagkurserne 21,1 procent af den samlede mængde. Til sammenligning udgjorde de blot 12,2 procent i 2009. Generelt viser figur 5.2 en udvikling hen imod kurser med kortere varighed, om end 2016 viste et fald i endagskurser og en stigning i kurser på 5 dage.

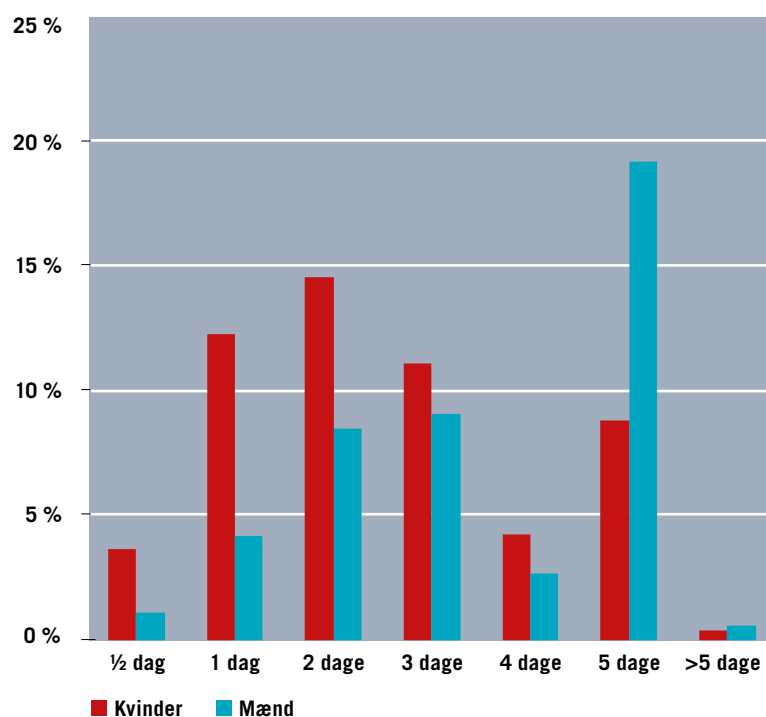
Figur 5.3 giver som noget nyt et indblik i den samlede aktivitetsmængde fordelt på varighed og køn. Hvis man ser bort fra kurser af 4 dages varighed, som ganske få forbund benytter sig af, viser figuren tydelige forskellige tendenser for kønnene. Mens kvindernes deltagelse centrerer omkring kurser med 2 dages varighed, er det femdageskurserne, der klart vejer tungest for mændenes vedkommende.



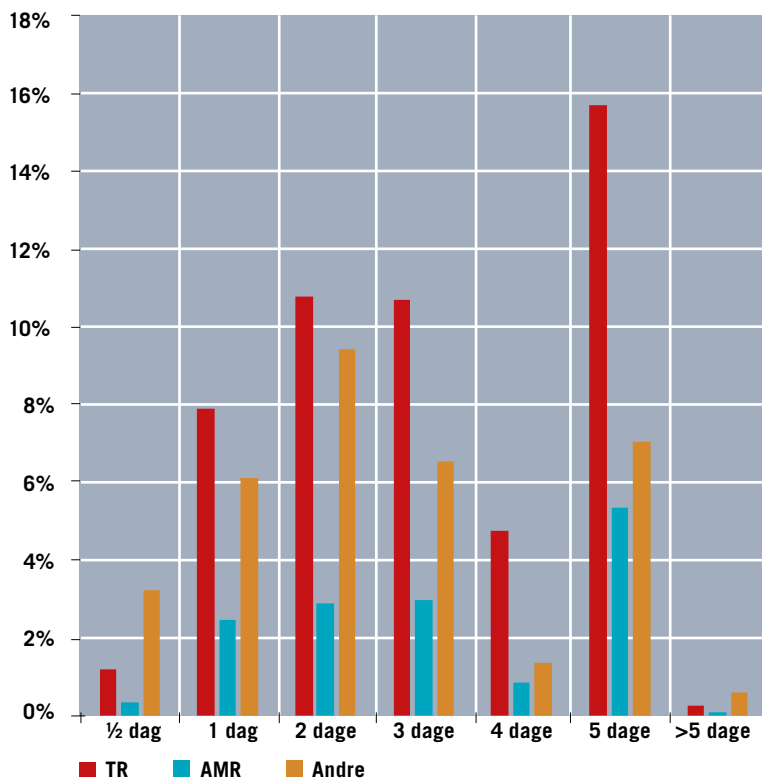
Tillidshverv, køn og alder

Tillidsrepræsentanterne stod i 2016 fortsat for langt den største andel af deltagerugerne i FIU, hvor de udgjorde 51 procent af de samlede aktiviteter målt i deltageruger. Den forholdsmæssige udvikling ses i figur 5.5, hvor det fremgår, at tillidsrepræsentanterne gennem de sidste 10 år har udgjort over 50 procent af kursisterne. Efter en flerårig udvikling med samlet fald i aktivitetsandelen for arbejdsmiljørepræsentanter var der i 2015 en stigning fra 13,3 til 15,4 procent. I 2016 udgjorde arbejdsmiljørepræsentanter 14,8 procent af den samlede aktivitetsmængde i FIU. De øvrige deltagere har forskellige andre tillidshverv. De er klubmedlemmer, suppleanter, A/S-bestyrelsesmedlemmer, fagligt aktive medlemmer m.v.

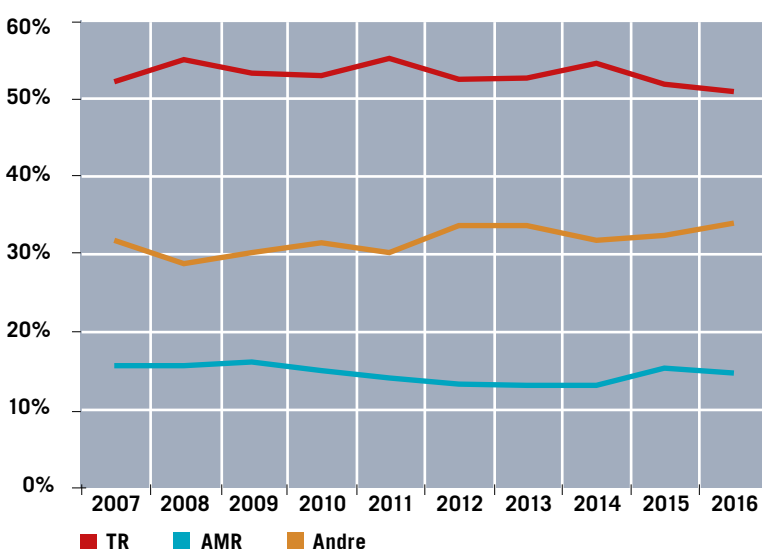
Figur 5.3 Varighed og køn



Figur 5.4 Varighed og tillidshverv



Figur 5.5 Tillidshverv



Kvinderne udgør fortsat et flertal blandt FIU-kursisterne på 55 procent, opgjort i deltageruger. Sådan har det været de sidste mange år, og det skyldes særligt de mange kvindelige medlemmer i HK og FOA og disse forbunds forholdsmæssige høje kursusaktivitet.

Aldersgennemsnittet for kursisterne var i 2016 på 47,8 år, hvilket er en stigning på 0,6 år siden 2015. Aldersgennemsnittet for såvel mænd som kvinder er steget støt igennem de sidste mange år.

Aktivitet pr. forbund

I tabel 5.6 vises udvalgte forbundsoplysninger for alle forbund, og her fremgår den forskellighed, der er i forbundenes FIU-aktiviteter og kursusdeltagere.

I anden kolonne fremgår FIU-aktiviteternes gennemsnitlige varighed for de enkelte forbund, som varierede helt fra Dansk Jernbaneforbund med 5 dage til HK med 1,4 dag.

Den tidligere omtalte højere gennemsnitsalder på FIU-kurser er fordelt jævnt over forbundene, med undtagelse af Blik- og Rørarbejder Forbundet og Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Den sidste kolonne i tabel 5.6 viser, i hvilken grad de enkelte forbund benyttede de tværfaglige aktiviteter, som i 2016 samlet set udgjorde 10 procent, hvilket var det samme som i 2015. Blandt de store forbund er det igen kun 3F, som har mere end 10 procent på de tværfaglige kurser.

Tværfaglige aktiviteter

I figur 5.7 ses udviklingen for Konventum Uddannelse (LO-Skolen) og Partnerskabet for FIU-Ligestilling. Figuren indeholder de tværfaglige aktiviteter, som de 2 aktører

har arrangeret gennem de seneste 4 år. Samlet set faldt de tværfaglige aktiviteter en smule i 2016 med 7 deltageruger svarende til 0,3 procent i forhold til 2015.

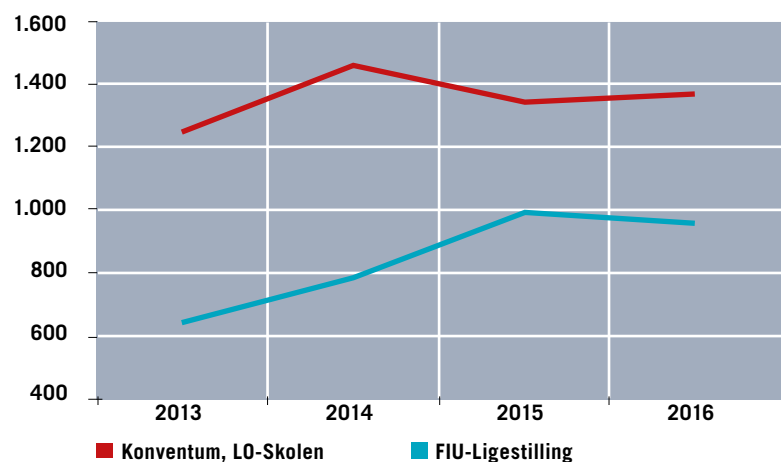
Efter at der gennem mange år har været en støt faldende aktivitet på de tværfaglige aktiviteter på LO-Skolen, lykkedes det endelig i 2014 at knække kurven med indførelsen af fællesskabsugerne. Samlet set faldt Konventum Uddannelses aktiviteter dog med 117 deltageruger i 2015, hvor 2016 resulterede i en moderat stigning på 26 uger svarende til 1,9 procent. Det var dog ikke fællesskabsugerne, der var årsag til denne fremgang, idet disse faldt med 8 deltageruger i 2016. I tabel 5.8 fremgår Konventum Uddannelses forskellige former for tværfaglige aktiviteter.

FIU-Ligestilling oplevede i 2015 en kraftig fremgang på 27 procent på deres samlede aktiviteter. I 2016 blev det til et fald på 33 deltageruger svarende til 3,3 procent, så aktivitetsmængden i 2016 var stadig væsentligt højere end i 2014. Som det kan ses i tabel 5.8, er FIU-Ligestillings aktiviteter inddelt i 2 områder. Årsagen til FIU-Ligestillings samlede fald i 2016 skyldes en nedgang i aktiviteterne omkring integration, mens aktiviteterne omkring kønsligestilling steg.

Tabel 5.6 Forskellige data pr. forbund

Forbund	Deltageruger	Gennemsnitlig varighed (dage)	Gennemsnitsalder	Kvinder	Eksternat	Tværfagligt
Blik	153	3,9	42,7	2%	2%	31%
DEF	407	3,5	45,1	3%	5%	43%
FOA	5.581	1,7	47,8	82%	79%	3%
SEF	490	3,1	49,5	16%	2%	26%
HK	6.668	1,4	47,7	78%	45%	3%
HKKF	67	3,6	41,3	6%	0%	0%
DJF	26	5,0	47,1	12%	0%	4%
Maler	178	2,8	44,9	40%	5%	22%
Metal	1.458	3,5	46,4	6%	7%	9%
NNF	323	2,5	46,6	32%	3%	17%
3F	7.409	2,7	47,8	31%	15%	14%
TL	339	2,0	46,5	53%	14%	30%
Andre	293	1,1	55,1	61%	55%	81%
Total	23.391	1,9	47,8	55%	38%	10%

Figur 5.7 Tværfaglige deltageruger



Tabel 5.8 Tværfaglige deltageruger – mere detaljeret

FIU-Ligestilling	Deltageruger
Kønsligestilling	643,5
Integration/etnisk	316,6
Total	960,1

Konventum Uddannelse (LO-Skolen)	Deltageruger
A/S, ApS og bestyrelseskonference	107
Akademiuddannelse i ledelse	207,3
Arbejdslivskonference	137
Fællesskabsuger	603,8
Organiseringskonference	66,4
Pædagogik og underviseruddannelse	187,4
Udviklingsprojekter	62,4
Total	1371,3



6. FIU-indtægter

FIU's samlede indtægter i 2016 udgjorde i alt 348,6 mio. kr. Det er 4,4 mio. kr. mere end i 2015, og 5,1 mio. kr. mere end budgetteret.

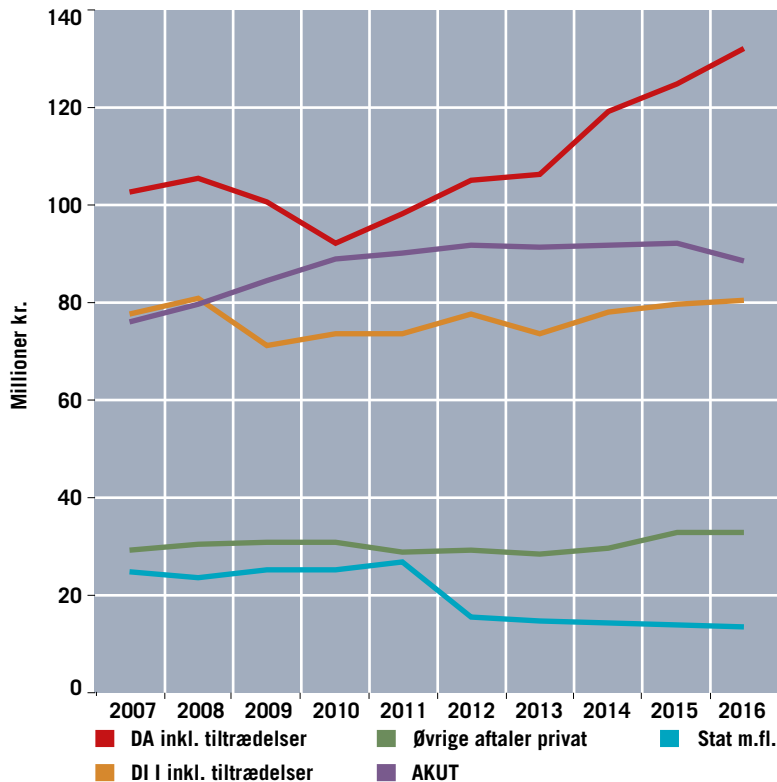
I figur 6.1 ses udviklingen i FIU-indtægter pr. område igennem de sidste 10 år. På det private arbejdsmarked var bidraget til Udviklingsfonden 42 øre pr. præsteret arbejdstime i både 2015 og 2016. De 42 øre danner derfor grundlag for indtægtsåret 2016. Det er aftalt med LO's forbund, at 37,75 øre forholdsomt går til arbejdet i Fagbevægelses Interne Uddannelser (FIU), samt at 4,25 øre går til samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau (LO). Denne beretning omhandler udelukkende den primære del af bidragene, der går til FIU, hvor den resterende del af bidragene indgår i LO's regnskab.

På det private arbejdsmarked har det i de seneste år været prioriteret, at bidragene til DA/LO Udviklingsfonden blev større, således at bidragene i højere grad står mål med behovet for oplysnings- og uddannelsesarbejdet. Dette fremgår også af figur 6.2, hvor det ses, at overenskomstforhandlingerne i 2010 og 2012 resulterede i stigninger på henholdsvis 5 og 4 øre. Ved forhandlingerne i 2014 steg satsen mere beskedent fra 40 til 42 øre.

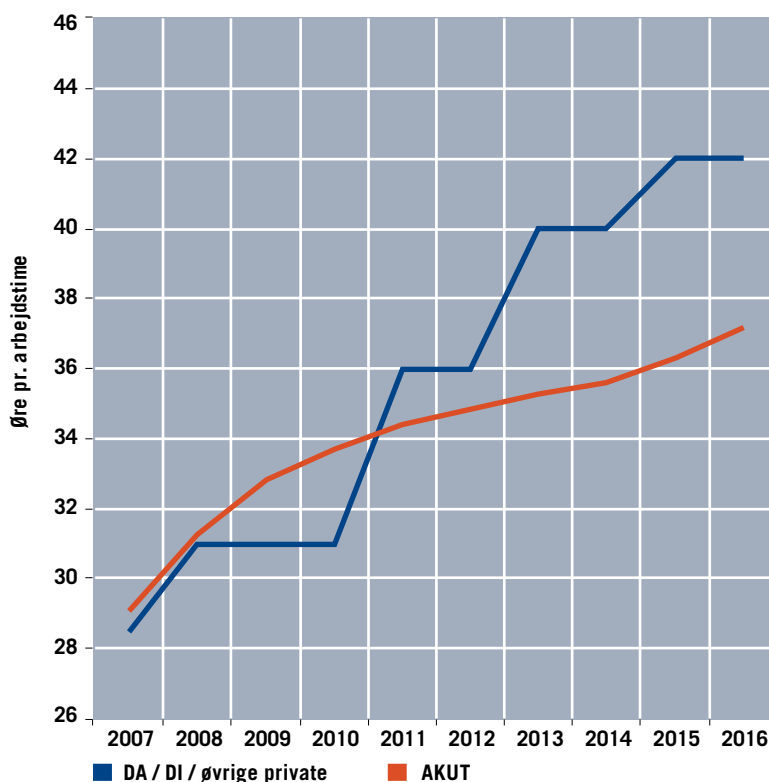
På det kommunale og regionale område er stigningen i AKUT-bidrag aftalt til at følge lønstigningerne, og de har ikke været så høje på det offentlige område gennem de seneste år. Derfor er AKUT-områdets stigning ikke fulgt med det private område.

På statsområdet og andre virksomheder, der ikke bidrager med overenskomstaftalt støtte til FIU, beregnes indbetalingen efter en internt aftalt sats på 350 kr. pr. år pr. medlem. I de senere år har tilskud fra ar-

Figur 6.1 FIU-indtægter 2007-2016



Figur 6.2 Stigning i aftalte øresatser



Tabel 6.3 Fordeling, indtægter fra det private område

DA/LO Opkrævningskontoret	2014	2015	2016
DIO II (tidligere HTS)	23.482.819	22.988.085	22.320.744
Dansk Erhverv	30.130.932	34.514.067	38.582.478
Dansk Byggeri	20.351.110	22.009.045	24.757.134
TEKNIQ	9.588.294	10.153.493	10.441.274
HORESTA	3.770.541	3.885.459	4.013.487
Servicebranchens Arbejdsgiverforening	3.879.761	3.898.173	3.409.816
Grafisk Arbejdsgiverforening	2.075.877	2.094.562	2.080.105
Danske Malermestre	2.002.740	2.068.993	2.119.403
Danske Mediers Arbejdsgiverforening	1.884.004	1.811.880	1.955.210
Asfaltindustrien – Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening	1.883.467	2.010.319	2.197.934
Dansk Mode & Textil	1.107.706	1.183.039	1.270.652
Sammenslutningen Af Mindre Arbejdsgiverforeninger	2.261.887	2.307.064	2.060.575
Bager- og Konditormestre (nu i DE)	1.626.884	1.487.683	1.543.732
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening	2.278.928	2.169.424	2.408.818
Øvrige	1.688.042	1.669.448	1.841.012
Tiltrædelser via DA/LO	4.558.604	4.811.758	4.931.359
Tiltrædelser via Administration og Service (PD)	6.841.984	6.407.484	6.768.436
DA/LO Opkrævningskontoret i alt	119.413.580	125.469.976	132.702.170
Industriens Pension	2014	2015	2016
DIO I Arbejder og funktionær	61.944.309	64.906.318	65.013.926
DI – Træets Arbejdsgivere	2.508.445	2.862.254	2.913.656
DI – Den fødevarerindustrielle overenskomst	1.913.007	1.800.351	2.192.267
Øvrige DIO I	953.052	1.060.352	1.100.659
Tiltrædelser via Industriens Pension	7.443.190	5.952.153	5.987.923
DI – Slagteriernes Arbejdsgiverforening	3.511.242	3.456.549	3.622.246
Industriens Pension i alt	78.273.245	80.037.977	80.830.678
Øvrige private bidragsydere	2014	2015	2016
HORESTA/RBF via 3F (15 øres fond)	2.313.556	2.178.809	2.296.680
COOP Danmark	3.564.793	4.125.466	4.406.555
Kooperationen	8.606.812	9.026.756	9.316.946
BA brugsforeninger og SFU storbutikker	2.277.818	2.283.035	2.371.726
Arbejdsgiverne Håndværk + Industri	4.600.102	5.344.209	5.072.742
GLS-A og Dansk Maskinhandlerforening	2.276.671	3.093.355	2.827.799
Dansk Håndværk (tidl. Danske Snedker- og Tømrermestre)	1.205.830	1.416.768	1.604.301
Konsumfiskeindustriens Arbejdsgiverforening	70.738	0	0
Danske Slagtermestre	325.368	307.789	343.522
Danske Service (tidligere RSBA)	241.452	734.436	0
Skorstensfejrerlauget	294.415	290.992	316.456
Novo Nordisk	3.778.515	3.778.971	4.221.424
Andre private bidragsydere – CAD	111.332	120.924	110.292
Øvrige private bidragsydere i alt	29.667.402	32.701.510	32.888.443
Det private område i alt	227.354.227	238.209.463	246.421.291

bejdsgiveren til at dække løntab ikke indgået i opgørelsen, som derfor kun udgør omkring 13,4 mio. kr.

Fordelingen er derfor nu, at det private arbejdsmarked betaler 71 procent af indtægterne til FIU, og det offentlige område de resterende 29 procent.

De aftalte forhøjelser af ørebeløbet gennem hver eneste overenskomstforhandling er afgørende for stigningen i indtægterne. Udviklingen gennem de seneste 10 år fremgår af figur 6.2, hvor de forhandlede ørebeløb er vist pr. år. Figur 6.4 viser en sammenligning af FIU-indtægter for de tre områder pr. fuldtidsansat. Det giver et lidt mere nuanceret indblik, eftersom antallet af afregnede timer pr. år ikke er det samme på det private som på AKUT-området. Statsområdet adskiller sig yderligere fra de to andre, idet der på dette område ikke er et ørebeløb, men en sats pr. medlem pr. år.

Mere detaljeret

Samlet set er bidragene fra det private arbejdsmarked steget fra 238,2 mio. kr. i 2015 til 246,4 mio. kr. i 2016, svarende til en stigning på 3,4 procent. I tabel 6.3 fremgår udviklingen gennem de sidste 3 år opdelt på underområderne: DA/LO Opkrævningskontoret, DI-overenskomster via Industriens Pension samt øvrige private bidragsydere.

Til tabel 6.3 er der følgende bemærkninger:

1. SAMA omfatter desuden adskilte bidrag fra Dansk Frisørmesterforening og Sammenslutning af Køretøjsbyggere og Autooprettere i Danmark (SKAD).
2. Mejeribrugets Arbejdsgiverforening var indtil 2012 en del af SALA, men er

nu medlem af DI. Virksomhederne opkræves af PensionDanmark, og er derfor opført under DA.

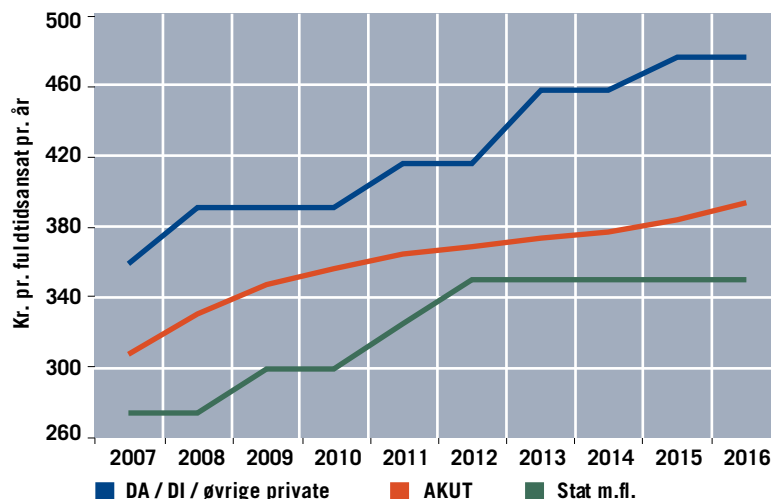
3. De øvrige overenskomstområder er: Danske Anlægsgartnere, Urmagerne og Optikerne, Danmarks Rederiforening og Tandteknikerforeningen.
4. Der er en opdeling i opkrævning af tiltrædelser eller lokaloverenskomster mellem DA/LO Opkrævningskontoret, Administration og Service (PensionDanmark) og Industriens Pension.
5. DIO I opkræves af Industriens Pension efter en procentsats af lønsummen på virksomhederne. Der var i 2011-2012 forskellige reguleringer af denne procentdel, som gav større indtægter i 2012. Der reguleres nu igen hvert halvår med en procentsats afhængig af lønstigning samt det aftalte ørebeløb til udviklingsfonden.
6. Konsumfiskeindustriens Arbejdsgiverforening er blevet opløst, og de fleste virksomheder har meldt sig ind i DIO I.
7. Danske Service nåede ikke at indbetale bidrag for 2. halvår 2014 før regnskabsåret sluttede. Dette beløb er efterfølgende blevet indbetalt i 2015. Organisationen har meldt sig ind i Dansk Erhverv og opgøres ikke selvstændigt i 2016.

Tiltrædelser

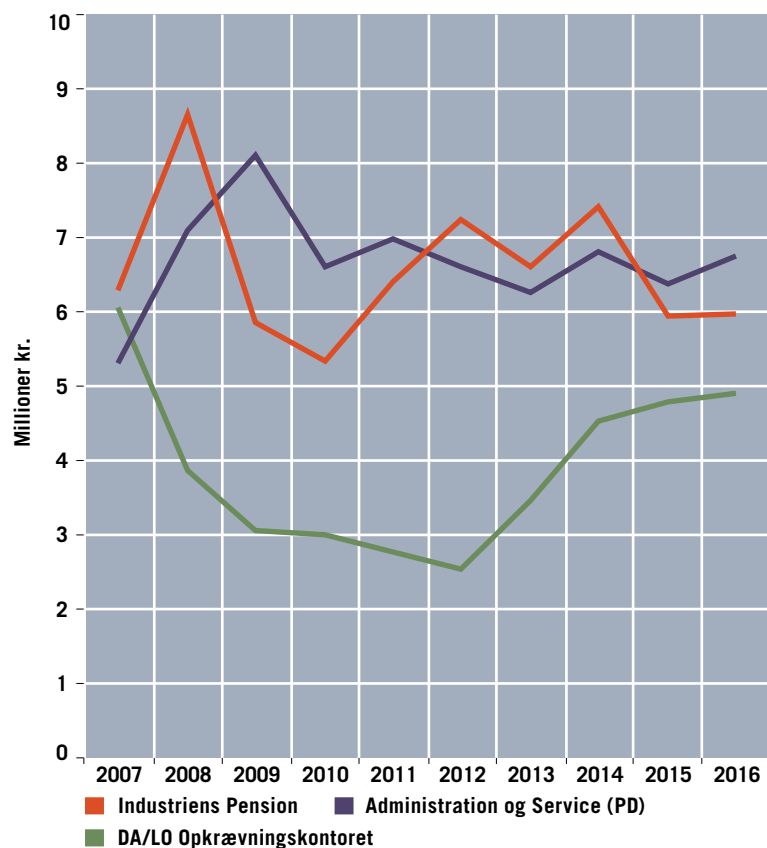
Der er fortsat mange tiltrædelser til eksisterende overenskomster af arbejdsgivere, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Udviklingen i indtægter fra tiltrædelser kan ses i figur 6.5, hvor tiltrædelserne er opdelt mellem indtægter fra Industriens Pension, PensionDanmark og DA/LO Opkrævningskontoret.

PensionDanmarks afdeling for opkrævning af fondsbidrag hedder Administration og Service. De overtog i 2006-2008

Figur 6.4 Sammenligning af indtægter for forskellige områder



Figur 6.5 FIU-indtægter på tiltrædelsesoverenskomster





opkrævningen fra DA/LO Opkrævningskontoret på en del af de tiltrædelser, som LO kendte til. Administration og Service har siden koncentreret sig om de virksomheder, PensionDanmark også opkræver pension for. Det har betydet, at tiltrædelser og lokaloverenskomster på HK-området er gået tilbage til DA/LO Opkrævningskontoret, der samtidig har udvidet deres opkrævning for Dansk Erhvervs kompetencefond. Endelig opkræver Industriens Pension virksomheder med tiltrædelser til DIO I, som normalt også har pensionsindbetalinger i Industriens Pension.

Denne konstruktion med 3 forskellige aktører på tiltrædelser giver en sikkerhed i opkrævningen, da de hver for sig har et godt kendskab til virksomhederne og god kontakt til de fagforbund, der laver aftalerne. Det betød i 2016 knapt 17,7 mio. kr. i FIU-bidrag.

Det offentliges bidrag

I tabel 6.6 ses, hvordan indtægterne via AKUT-ordningen fordelte sig mellem forbundene. Det er mest kommuner og regioner, som betaler til ordningen, men der

findes også tiltrædelsesoverenskomster på dette område. Forhandlingsfællesskabet sikrer arbejdstagernes interesser på området og kontrollerer sammen med KL, at AKUT-bidrag indbetales. Det ørebeløb, som AKUT-ordningen styres af, aftales i overenskomstforhandlingerne på det offentlige område, men reguleres normalt efter de aftalte lønstigninger. Det har betydning, at stigningstakten i AKUT's ørebeløb har været lavere gennem de sidste år.

Tabel 6.7 viser de udregnede FIU-bidrag for statsansatte m.fl. De nævnte forbund indbetaler de aftalte 7 procent til LO, og de resterende 93 procent deles i opgørelsen ligeligt mellem forbund og arbejdsgiver. Udgifterne er blevet opgjort således siden 2012. Det skyldes, at forbundene betaler de direkte kursusomkostninger, og arbejdsgiverne udbetaler normal løn til den tilidsvalgte under kurset. Bidraget, som forbundene forventes at bruge på kursister fra statsområdet, er 350 kr. pr. medlem pr. år i 2016. Det er et aftalt beløb, som konkret betyder mest, når der skal indbetales 7 procent til FIU-fællesskabet, som i 2016 var 24,50 kr. pr. år pr. medlem på området. I 2016 blev det aftalt, at satsen reguleres til 375 kr. pr. år pr. medlem i 2017 og til 400 kr. i 2018.

Afregning af bidrag på det private område

På det private område får forbundene kvartalsmæssigt forudbetalt deres andel af FIU-midler a conto efter en fordelingsnøgle for hver arbejdsgiverorganisation, som er aftalt med støtte fra DA-statistik. I 2016 kom der flere indtægter ind på det private område end budgetteret. Det betød et samlet resultat for forbundene på 229.171.800 kr., hvilket var 5.971.800 kr. mere end budgetteret. Den endelige forbundsfordeling afventer.

Tabel 6.6 Indbetaling jævnfør AKUT-ordningen

	Forbundsandel til kurser (93 % af aftalte 55 %)	FIU-fællesskabsandel (7 % af aftalte 55 %)	I alt
Blik- og Rørarbejderforbundet	43.269	3.257	46.526
Dansk EI-Forbund	209.735	15.787	225.521
FOA – Fag og Arbejde	53.020.023	3.990.754	57.010.777
Serviceforbundet	28.764	2.165	30.929
HK Danmark	18.884.706	1.421.430	20.306.136
Malerforbundet i Danmark	38.869	2.926	41.795
Dansk Metal	989.953	74.513	1.064.466
3F – Fagligt Fælles Forbund	8.768.281	659.978	9.428.259
Teknisk Landsforbund	583.670	43.932	627.602
Forbundene i alt	82.567.270	6.214.741	88.782.011

Tabel 6.7 Bidrag for statsansatte m.fl.

	Forbundsandel 93 % * 50 %	Fællesskabsandel 7 %	I alt
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark	2.441	368	2.809
Dansk EI-Forbund	97.162	14.627	111.788
FOA – Fag og Arbejde	2.516.115	378.770	2.894.885
Serviceforbundet	284.975	42.900	327.875
HK Danmark	4.340.380	653.391	4.993.770
Hærens Konstabel- og Korporalforening	388.973	58.555	447.528
Dansk Jernbaneforbund	646.443	97.314	743.757
Malerforbundet i Danmark	10.904	1.642	12.546
Dansk Metal	585.900	88.200	674.100
3F – Fagligt Fælles Forbund	2.646.803	398.444	3.045.247
Teknisk Landsforbund	153.799	23.153	176.951
Forbundene i alt	11.673.895	1.757.361	13.431.255

7. Fællesskabets udgifter

Tabel 7.1 Regnskab for FIU 2014-2016

UDGIFTER Tusinde kroner	Regnskab 2014	Regnskab 2015	Regnskab 2016
Kursusmidler til forbundene (det private område)	211.439	221.535	229.172
Kursusmidler (AKUT/stat) forblevet i forbundene	98.799	97.729	94.241
Forbundenes FIU-økonomi	310.238	319.264	323.413
Tværfaglige aktiviteter	1.180	1.205	1.240
Udviklingsområdet	14.426	16.641	10.967
FIU-sekretariatet i LO	1.813	2.287	2.083
FIU-it i LO	7.341	7.669	8.057
FIU-fællesskabet i alt	24.760	27.802	22.347

Tabel 7.2 Fællesskabets udgiftsbudget og -regnskab

Tværfaglige aktiviteter	Budget	Regnskab	Forskel
LO-Skolen, aktiviteter	1.240.000	1.240.000	0
Udviklingsområdet			
Pulje til udviklingsprojekter	9.230.000	5.868.272	3.361.728
FIU's Udviklingsenhed	2.520.000	2.520.000	0
FIU-DL-pulje	2.500.000	2.578.780	-78.780
I alt Udviklingsområdet	14.250.000	10.967.052	3.282.948
FIU-sekretariatet i LO			
FIU-sekretariatets aktiviteter	200.000	358.784	-158.784
Løn i FIU-sekretariatet	1.560.000	1.719.144	-159.144
Lønrefusion DA	-730.000	-687.323	-42.677
Administrationsaftale LO og FIU-sekretariat	700.000	692.756	7.244
I alt FIU-sekretariat	1.730.000	2.083.361	-353.361
FIU-it i LO			
FIUSYS, fiu.dk, netGrupper og andre it-systemer	4.200.000	4.324.474	-124.474
Løn i FIU-it	2.250.000	2.498.267	-248.267
Administrationsaftale LO og FIU-it	1.250.000	1.233.972	16.028
I alt FIU-it	7.700.000	8.056.713	-356.713
Total	24.920.000	22.347.126	2.572.874

Den samlede fordeling af FIU's udgifter er vist i tabel 7.1, hvor de 93 procent anvendes til forbundenes kursusaktivitet og 7 procent på FIU-fællesskabets udviklingsarbejde, it-drift samt administration.

Det detaljerede regnskab for FIU-fællesskabet er vist i tabel 7.2:

1. Posten vedrørende aktiviteter på LO-Skolen går til at understøtte morgensang og bibliotek samt faglige og kulturelle fællesarrangementer på skolen.
2. Forbruget af udviklingsmidler har i 2016 været noget lavere, end der var afsat midler til at igangsætte nye projekter for. Dette skyldes dels, at der blev afsluttet mange projekter i 2015 og dels, at de fleste af de projekter, som er blevet igangsat i 2016, rækker ind i de kommende år. Se også Reservationer til udvikling.
3. FIU's Udviklingsenhed, der understøtter det tværfaglige udviklingsarbejde, fungerer efter en driftsaftale med fonden LO-Skolen. Aftalen dækker alle udgifter vedrørende Udviklingsenhedens ansatte, faciliteter, administration m.m. på LO-Skolen.
4. Budgetoverskridelsen på FIU-sekretariatets aktiviteter skyldes, at der i 2016 blev afholdt både et strategiseminar for FIU-Udvalget i årets begyndelse og senere en it-workshop, der ikke var budgetteret med.
5. Udgifter til løn for de LO-ansatte i FIU-sekretariatet og FIU-it. Underskuddet i forhold til budgettet skyldes, at der i budgettet ikke har været indregnet lønandel til lederne på de to områder. Denne udgift er medregnet i budgettet for 2017.
6. Udgifterne til FIUSYS mv. på 4,3 mio. kr. går kun til vedligeholdelse og drift af de kørende systemer. Særlige udviklingsopgaver til FIU's it-systemer søges



finansieret via udviklingspuljen. Budgetoverskridelsen skyldes primært, at udgifterne til hosting er steget.

Reservationer til udvikling

I tabel 7.3 ses et overblik over flowet af midler i udviklingsarbejdet i 2016. Ved årets begyndelse var der igangværende projekter for 6,4 mio. kr., og igennem året blev der igangsat for yderligere 9,2 mio. kr. jf. årets budget. Af disse i alt 15,6 mio. kr. blev der brugt 5,9 mio. kr. i 2016 og reserveret yderligere 9,1 mio. kr. ind i 2017. Denne reservation udgjorde de samlede uforbrugte midler i de igangværende projekter. Det gav et samlet resultat af uforbrugte midler fra afsluttede projekter på 0,6 mio. kr., som blev frigivet til FIU-formuen.

Blandt FIU-DL-puljens projekter blev stort set alle gennemført som planlagt, dog blev et enkelt projekt til 200.000 kr. droppet i løbet af året, og pengene blev omprioriteret.

Tabel 7.3 Reservationer – status 31. december 2016

Udviklingspulje	Reserveret fra 2015	Bevilliget i 2016	Brugt i 2016	Reserveres til 2017	Uforbrugt i 2016
Uafsluttede projekter bevilliget i tidligere år	6.371.906		4.239.092	1.541.892	590.922
Projekter bevilliget i 2016		9.211.975	1.629.180	7.582.795	
I alt	6.371.906	9.211.975	5.868.272	9.124.688	590.922
FIU-DL-pulje					
Bevilliget i 2016	100.000	2.500.000	2.578.780	0	21.220

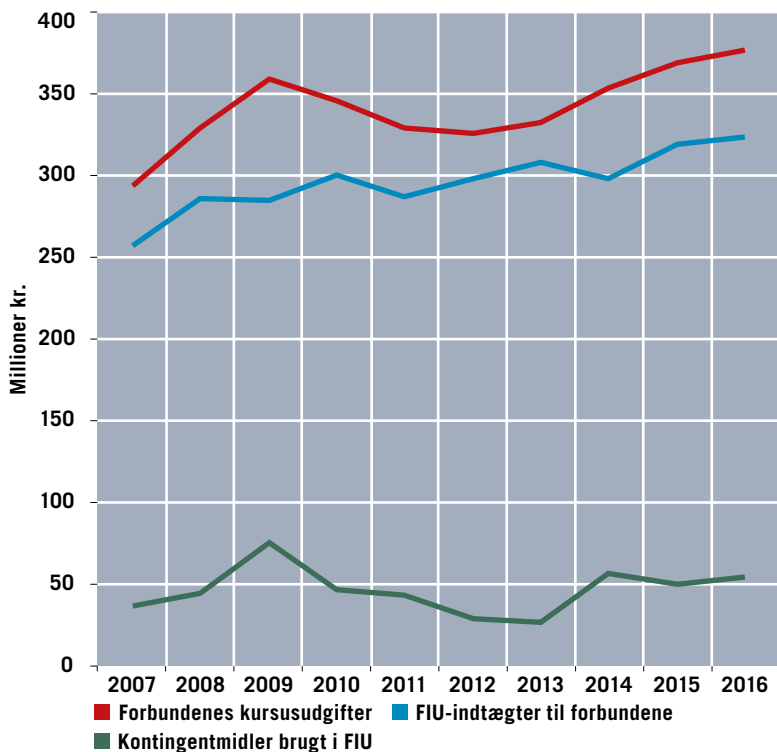
FIU-fonden

FIU-fondens samlede egenkapital blev pr. 1. januar 2017 opgjort til 87,8 mio. kr.

Som tidligere nævnt er der heraf en reservation til igangværende udviklingsprojekter på samlet set 9,1 mio. kr. Formuen i FIU-fonden er derfor reelt på 78,7 mio. kr., når denne reservation fratrækkes. Likviditeten i fonden er fortsat noget lavere, eftersom der forudbetales FIU-midler til forbundene.

8. Forbundenens udgifter til FIU

Figur 8.1 Forbundenens FIU-økonomi



Langt den største del af FIU-udgifterne ligger i forbundene. Derfor skal de enkelte forbund hvert år indsende en indberetning om deres forskellige typer af kursusudgifter. Det sker efter et skema, som er udgangspunkt for dette afsnits forskellige opgørelser.

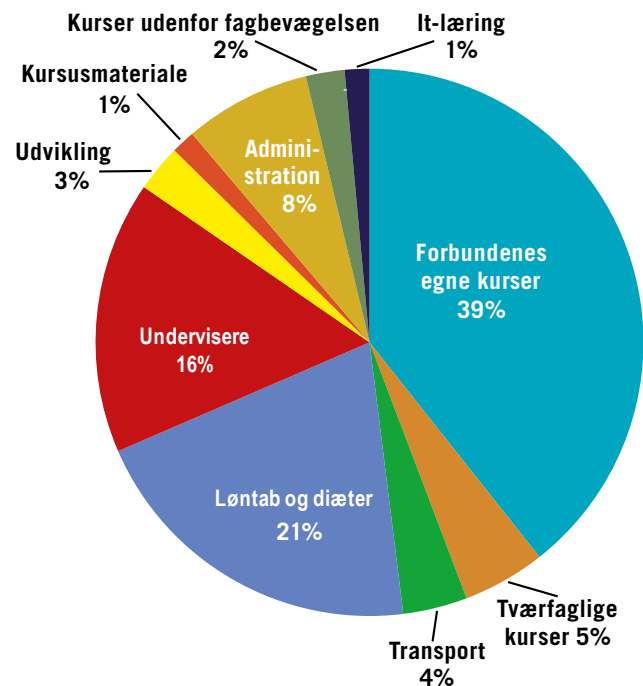
I 2016 var de samlede kursusudgifter i forbundene på 377,0 mio. kr., hvor forbundenes samlede FIU-indtægter udgjorde 323,4 mio. kr. Ud over FIU-midlerne har forbundene altså brugt 53,6 mio. kr. af egne midler svarende til ca. 14 procent af deres samlede udgifter.

Den samlede udvikling i forbundenes indtægter og udgifter kan ses i figur 8.1.

Udgifter mere konkret

Det fremgår af figur 8.2, at 39 procent af kursusudgifterne direkte gik til betaling af forbundenes egne kurser eller lokale møder, og 5 procent til tværfaglige kurser. Dernæst er 21 procent gået til dækning af løntab hos kursisterne og yderligere 21 procent til indirekte kursusudgifter som underviserløn, kursisttransport og kursusmateriale. De resterende 14 procent blev anvendt til faste omkostninger i forbundene, kurser uden for fagbevægelsen, udvikling og alternativ læring.

Figur 8.2 Kursusomkostningernes fordeling





Tabel 8.3 Forbundenes omkostninger ved FIU-aktivitet 2014-2016

	2014	2015	2016	Ændring 2015 til 2016
Kursusudgifter vedrørende forbundenes egne kurser for tillidsvalgte på alle niveauer.	133.040.916	136.930.266	147.488.466	7,7%
Kursusgebyrer vedrørende forbundenes deltagelse i kurser, arrangeret af LO-Skolen, AOF eller FIU-Ligestilling.	15.715.638	16.674.413	18.320.247	9,9%
Transportomkostninger i forbindelse med kursusdeltagelse.	12.554.533	13.452.812	14.226.730	5,8%
Dækning af løntab og diæter under kursusdeltagelse til medlemmer eller refusion af løntab til arbejdsgiveren.	76.778.200	77.823.107	76.707.388	-1,4%
Udgifter til pasning af deltagerens børn.	15.300	9.150	9.750	6,6%
Løn og transport til undervisere på forbundenes egne kurser.	59.074.562	66.667.154	60.395.197	-9,4%
Omkostninger ved udviklingsarbejde.	12.533.042	10.546.533	10.389.775	-1,5%
Udgifter til undervisningsmaterialer.	4.871.189	5.866.061	5.297.937	-9,7%
Lønomkostninger til administrativt personale med opgaver vedrørende FIU.	25.167.908	26.632.147	27.998.049	5,1%
Omkostninger til kursusdeltagelse, som udbydes af organisationer uden for fagbevægelsen.	8.428.890	7.094.103	8.567.956	20,8%
Omkostninger til kursuskalender, annoncering o.l.	1.416.365	1.767.592	2.136.124	20,8%
Udgifter til it-baseret læring i FIU-regi.	5.052.302	5.144.822	5.449.893	5,9%
Udgifter i alt	354.648.845	368.608.160	376.987.511	2,3%

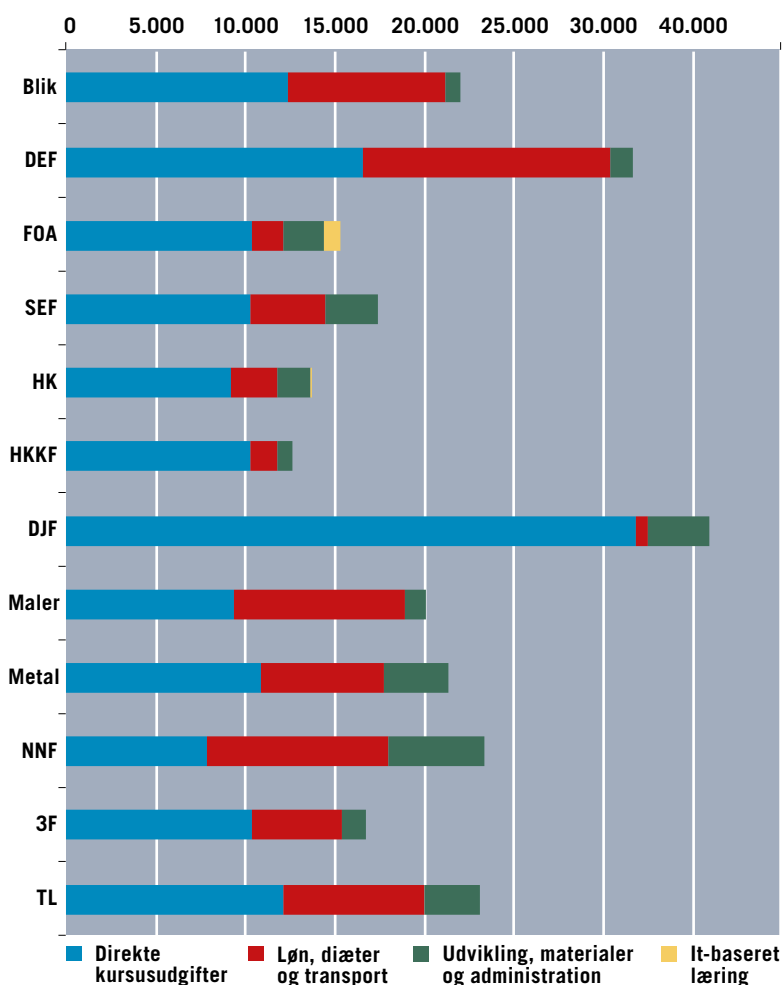
Tabel 8.3 viser, at forbundenes udgifter til egne kurser var 8 procent større i 2016 end i 2015, og at udgifterne til de tværfaglige kurser steg med 10 procent. Samlet set er forbundenes udgifter til FIU-aktivitet steget med 2 procent i forhold til året før. Fra 2011 til 2015 steg omkostningerne til forbundenes egne undervisere hvert år. I 2016 resulterede denne post i et fald på 6,3 mio. kr. svarende til 9 procent. En udgiftspost, der faldt betydeligt i 2015, var omkostninger til kurser uden for fagbevægelsen. Den post er igen steget i 2016 med 1,5 mio. kr. svarende til 21 procent.

Forbundenes udgifter pr. deltageruge

Sammenholdes tallene fra det fælles administrationssystem i FIU med forbundsindberetningerne af de samlede kursusudgifter, kan de gennemsnitlige udgifter pr. deltageruge udregnes, som det fremgår af figur 8.4.

Der har traditionelt set været stor forskel på forbundenes udgifter til løntab og transport på kurserne. De fleste forbund har en sats på 8.000-10.000 kr. til dækning af løntab pr. kursusuge, hertil kommer udgifter til transport. Som nævnt tidligere i beretningen er der ingen udgifter til løntab til offentligt ansatte, da det enten dækkes af AKUT-ordningen eller af arbejdsgiveren. De forbund, der har mange offentligt ansatte, bruger således en langt mindre andel af deres udgifter til løntab end de øvrige forbund, hvilket tydeligt fremgår af figuren.

Figur 8.4 Forbundenes kursusudgifter og andre omkostninger pr. deltageruge





FIU – Fagbevægelsens Interne Uddannelser

LO – Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D

2300 København S

Tlf. 3524 6000

www.lo.dk

www.fiu.dk



ISBN: 978-87-7840-019-2

LO-varenr. 4220