



Det finnes ledere. Og **Lederne**. **ÅRSRAPPORT 2010**



INNHold

Lederne

3	Styrets beretning 2010
8	Resultatregnskap for 2010
19	Revisors beretning for 2010
22	Region FLF
26	Region Midt-Norge
28	Region Nord
32	Region Sør
34	Region Vest
38	Region Øst
40	Region Olje og gass
43	Ledernes Kongress
43	Ledernes utvalg til 100-årsjubileet
44	Ledernes HMS-utvalg
47	Ledernes 100-årsjubileum
48	Ledernes forbundsstyre
49	Ledernes Kompetanse- og serviceutvalg
49	Ledernes organisasjonsutvalg
50	Ledernes utvalg for seniorpolitikk
51	Internasjonalt samarbeid
51	Kurs og kompetanse
53	Ledernes bransjeutvalg for luftfart
56	Ledernes bransjeutvalg for offentlig sektor
58	Ledernes bransjeutvalg for barnehageledere
60	Ledernes bransjeutvalg for vekst og attføring
61	Avtaleforhold
65	Kommunikasjon og markedsføring



STYRETS BERETNING

2010

2010 ble et spesielt år for Lederne.

Forbundet fylte 100 år og markerte dette gjennom store deler av året. Høydepunktet var jubileumsfesten som ble avholdt i Håkonshall i Bergen fredag 17. september med æresmedlemmer, tillitsvalgte, gjester og samarbeidspartnere. Også Bergens ordfører var tilstede under arrangementet. Totalt var 250 deltakere på forbundets jubileumsfest.

Hele jubileet i Bergen besto av en rekke forskjellige arrangementer og varte fra tirsdag 14. september hvor de første deltakerne ankom og til de siste reiste hjem lørdag 18. september. I perioden ble det avholdt utvalgsmøter, styremøte(r), regionsmøter, festmiddager med underholdning, boklansering, en stor felles konferanse med NHO og Ledernes kongress. Arrangementet totalt sett, er det mest omfattende i Ledemes historie og ble gjennomført på en svært god og profesjonell måte. Leder for jubileumskomiteen var forbundsleder Jan Olav Brekke.

Forbundet hadde også i 2010 medlemsvekst gjennom hele året. Dette ga forbundet inntekter ut over det som var forventet, samtidig ble jubileet mer kostnadskrevenne enn budsjettet. Netto finansposter viser et overskudd på kr. 1.244.930,- Driftsresultatet er et underskudd på kr. 376.860,- Og summen av

disse forholdene blir et overskudd i årsresultatet på kr. 868.070,- Dette er vesentlig bedre enn budsjettet kongressen i 2009 vedtok for 2010, hvor underskuddet var satt til kr. 1.401.000,-. Ved å avskrive jubileet over flere år, kunne forbundet unngått underskudd på driftsresultatet. Men, styret har allikevel valgt å ta hele kostnaden ved 100-års jubileet i 2010.

31. desember 2010 hadde Ledeme totalt 15.690 medlemmer, en netto økning på 416 medlemmer i forhold til året før. Fullt kontingentbetalende medlemmer var på samme tidspunkt 11.032 medlemmer, en netto økning på 363 medlemmer fra året før.

Lederne fokuserte på en rekke saker som er viktige for medlemmene i året som gikk. Størst medieoppmerksomhet ble det også dette året på "Norsk Ledelsesbarometer" som nå er en årlig aktivitet. Totalt sett hadde Lederne 288 større medieoppslag gjennom året. En kraftig vekst fra året før hvor forbundet hadde 44 oppslag - noe som også ble sett på som en betydelig fremgang av forbundets rolle i samfunnsdebatten.

Styret mener at både administrasjon og tillitsvalgte samarbeider godt og i fellesskap gjør en meget god innsats som kommer medlemmene til gode.

På forsiden:

Aud Grytten

Daglig leder for Vekst Ålesund
og forbundsstyremedlem.

STYRET 01.01.2010-31.12.2010

Styreleder: Jan Olav Brekke
 Nestleder: Tor Hæhre
 Styremedlemmer: Kåre Jon Langberg, region FLF
 Terje Robert Kristiansen, region Øst.
(Bent Jonassen overtok fra 1 7. 09. 2010)
 Annelise Grubben, region Øst
 Per Helge Ødegård, region Olje og Gass
 Hallstein Tonning, region Olje og Gass
 Cato Prytz, region Olje og Gass
 Eivind Mikkelsen, region Vest
 Jan Roald Nysæther, region Vest
 Aud Grytten, region Midt-Norge
 Werner Wernersen, region Sør
 Trond Jakobsen, ansattes representant

Etter kongressen i Bergen 17. september var det en endring i region Øst da Terje Robert Kristiansen ønsket å trekke seg tilbake og ble avløst av sin vara, Bent Jonassen. Nils Ole Vollan ble valgt som ny vara.

Vararepresentanter: Ann Marit Sletnes, region FLF
 Bent Jonassen, region Øst.
(Nils Ole Vollan overtok fra 1 7.09.2010)
 Marita Nordskog, region Øst
 Marianne Rødder, region Olje og Gass
 Nils Helland, region Olje og Gass
 Bjørn Clemensen, region Olje og Gass
 Bjørg Gjelsten, region Vest
 Espen Sortevik, region Vest.
 Tore Brodahl, region Midt-Norge
 Leif Sundstrøm, region Sør
 Rita Hustad, region Nord
 Christen Wallekjær Olsen,
 ansattes vararepresentant

Det ble avholdt 9 styremøter i løpet av året, og det ble behandlet i alt 50 hovedsaker. Ett av styremøtene var telefonmøte.

Forbundets hovedkontor er i Drammensveien 44, Oslo. I tillegg leier forbundet lokaler i Hetlandsgaten 35 i Stavanger. I løpet av året gikk forbundet til anskaffelse av en ny eiendom i Breigaten 14, Stavanger. Dette skal rehabiliteres og erstatte lokalene i Hetlandsgaten 35 i løpet av 2011. Forbundets postadresse er Postboks 2523 Solli, 0202 Oslo. Forbundets avdelinger, som er selvstendige regnskapsmessige enheter har i tillegg egne lokaler i Bergen, Stavanger, Trondheim og Oslo.

INTERN REVISJON/KONTROLL

Interne revisorer er Steinar Iversen og Gudmund L. Olsen. Vara er Bent Jørgensen og Jan Gulbrandsen.

Deres oppgave er beskrevet i Ledemes lover § 9 under overskriften Revisjon og kontroll:

”Ledemes regnskap skal revideres av offentlig godkjent revisor etter anerkjente prinsipper for god revisjonsskikk. Lederne skal i tillegg ha et kontroll og revisjonsutvalg som består av to medlemmer med personlige varamedlemmer. Utvalget skal kontrollere at landsmøte og kongressvedtak følges, at plasseringen av Ledernes midler er forsvarlig, og at økonomistyring og kontroll er forsvarlig. Landsmøtet/kongressen kan vedta mer detaljert instruks til revisjons- og kontrollutvalget. Både offentlig godkjent revisor og revisjons og kontrollutvalget skal avgi Rapport til landsmøtet/kongressen.”

REVISJON

Forbundets revisor er Ernst & Young v/statsautorisert revisor Tommy Lothe.

ADMINISTRASJONEN

Forbundet har 15 faste stillinger. 2 stillinger er valgt av forbundets landsmøte: Forbundsleder Jan Olav Brekke og nestleder Tor Hæhre. Det var 5 kontoransatte og 8 områdeledere.

MEDLEMMER

31. desember 2010 hadde Ledeme totalt 15.690 medlemmer, en netto økning på 416 medlemmer i forhold til året før. Fullt kontingentbetalende medlemmer var på samme tidspunkt 11.032 medlemmer, en netto økning på 363 medlemmer fra året før. Medlemsveksten i 2010 er en fortsettelse av den gode utviklingen forbundet har hatt gjennom en rekke år:

Antall medlemmer LEDERNE pr kategori						
Kategori	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Ansatt		18	18	19	15	15
Arbeidsledig m/admin.kont		32	32	32	46	45
Attføring/rehabilitering		96	96	99	117	138
Førtidspensjonist m/kvart kont		556	556	551	665	653
Lærling		19	19	19	15	12
Pensjonist		3347	3347	3350	3413	3458
Permisjon ulønnet		16	16	24	20	22
Reservasjon mot adm.kont		41	41	38	13	13
Student						2
Svangerskapsperm m/adm.kont				6	13	15
Uføretrygdet m/adm.kont		320	320	305	288	285
Vanlig medlem		9693	9693	10377	10669	11032
Totalt	12172	14138	14138	14820	15274	15690

Yrkesaktive medlemsgrupper er ledende personell organisert fra blant annet følgende bransjer: Bolig-samvirker, Bygg, anlegg og bergverk, Bryggeri og næringsmiddel, Energi og elektro, Fiskeri og havbruk, Håndverk, Landbruk, IT, kommunikasjon, media og trykkerier, Luftfart, Offentlig sektor, Olje, gass og rederi, Organisasjoner og undervisning, Papir- og treindustri, Reiseliv, Service og tjenester, Skipsverft, mekanisk, teknisk og kjernisk Transport, logistikk og bil, Varehandel, Vekst- og attføringsbedrifter.

FORSIKRINGER

Lederne tilbyr de aller fleste forsikringer som våre medlemmer trenger som privatpersoner, både frivillige og obligatoriske. I 2010 var mange av ordningene ute på anbud hos forsikringsselskapene. Resultatet av anbudsrunder hos forsikringsselskapene er at mange av ordningene er forbedret for medlemmene fra 1. januar 2011. Ledernes forsikringsordninger beskrives i hver utgave av medlemsbladet - i tillegg til at forbundet har mye informasjon på hjemmesiden og trykker opp ulike brosjyrer til medlemmene om ordningene.

Kort om de obligatoriske forsikringene:

Livs- og Familieulykkesforsikring - obligatorisk

Denne forsikringen er alle medlemmene med på. Forsikringen består av en livsforsikring for medlem og ektefelle/samboer, samt en familieulykkesforsikring for medlem, ektefelle/samboer og bam ut året de fyller 20 år. Mer informasjon om disse dekningene:

Livsforsikring:

Ved dødsfall blir forsikringssummen på kr 20 000 utbetalt. Etter fylte 67 år reduseres beløpet til kr 15 000, og fra fylte 75 år er summen kr 6 500. Forsikringen gjelder både i arbeid og fritid over hele verden.

Ulykkesforsikring:

Forsikringen dekker medlem, ektefelle/samboer og barn ut året de fyller 20 år som blir utsatt for en ulykke som gir varig medisinsk invaliditet. Hvert barn er forsikret for kr 500 000, det samme er enslig medlem. Familiens sammensetning avgjør for øvrig forsikringssummens størrelse. Ulykkesforsikringen kan også dekke behandlingsutgifter med inntil 5 % av forsikringssummen for invaliditet. Vi har også fått nye tilleggsdekninger ved blant annet benbrudd og sykehusopphold. Egenandelen for behandlingsutgifter er kr 500. Det er ingen egenandel ved medisinsk invaliditet.

Livs- og Uføreforsikring - obligatorisk med reservasjonsrett:

Alle yrkesaktive medlemmer blir med i den obligatoriske livs- og uføreforsikringen uten å avgi helseerklæring når de melder seg inn i Lederne. Forsikringen gir erstatning ved dødsfall inntil kr 500 000, og inntil kr 400 000 ved varig arbeidsuførhet. Vi har også fått et forbedret vilkår ved midlertidig arbeidsuførhet. Dekningen ved død avtrappes med kr 25 000 per år fra 51 til 60 år. Fra 61 - 67 år er erstatningen kr 250 000. Uføredeknningen reduseres med 2 % per år etter fylte

25 år, og opphører ved fylte 60. Du har rett til uføre-utbetaling hvis du blir minst 50 % varig arbeidsufør. Samlet pris for de to dekningene er kr 180 per mnd. Premien trekkes sammen med kontingenten, dersom man ikke har reservert seg mot ordningen.

MEDLEMSFORDELER

I tillegg til avtaler og overenskomster om lønns og arbeidsforhold med andre organisasjoner og enkeltbedrifter, har Lederne en rekke private medlemsordninger. Disse består blant annet av forsikringer som er fremforhandlet og organisert av Ledemes samarbeidspartnere - Bafo Forsikringsmegling. Forbundets administrasjon fremforhandler avtalte rabatter på hotellovemattning, bensin, utleiehytter etc. I tillegg har medlemmene TIC-kort. Kortet gir en lang rekke rabattavtaler fremforhandlet av "Norsk Familieøkonomi". Også juridisk bistand, hjelp til utforming av lokale avtaler og sosialt ledemettverk er vesentlige medlemsfordeler. Ledeme har også en god kompetansebyggende kursplan i tillegg til at medlemmer kan søke om inntil kr. 60.000,- i støtte til egen utdanning fra E&V-fondet. Forbundet yter også medlemmene støtte under arbeidsledighet. I tillegg har forbundet begravellesbidrag, julebidrag og utbetaling ved 30 års medlemskap.

FORHANDLINGER 2010

En av forbundets hovedoppgaver er forhandlinger med både lokale og sentrale aktører i arbeidslivet. 2010 var et år for hovedoppgjør, hvor det ble oppnådd enighet innefor de fleste områder. I Lederavtalens omfangsbestemmelse var det en uenighet med NHO, som ble løst på slutten av året.

TVISTESAKER

I kjølvannet av finanskrisen i 2009 har det vært mange saker innenfor omorganiseringer og oppsigelsessaker, noe som har ført til sterk vekst i kostnadene for juridiske tjenester. Forbundet mener dette er viktig å stille opp for medlemmene når det er utfordringer i arbeidsforholdet og 2010 var et år med en jevn strøm av saker hvor forbundet ivaretok medlemmenes interesse

DRIFT OG ØKONOMI 2010

var preget av at forbundet nå har en stabil økonomisk situasjon. Ledeme har satt ut en rekke administrasjonsoppgaver til eksteme leverandører. De fleste er samlet i en avtale med "Kunde og Medlemsservice" på Bryne, Bafo forsikringmegling og advokatfirmaene Normann & Co og Hodneland & Co. Samarbeidet med alle leverandørene fungerer godt.

Driftsoppgaven i 2010 var å overholde budsjetter og ha full oversikt over forbruk til enhver tid, noe forbundet lyktes med.

Driftsresultatet viser et underskudd på kr. 376.860,- Avkastningen på plasseringene (netto finansposter) viser et overskudd på kr. 1.244.930,- Totalt gir dette et overskudd for Ledeme på kr.868.070,- Overskuddet tilføres administrasjonens egenkapital. Ved å avskrive jubileet over flere år, kunne forbundet unngått underskudd også på drift. Men, styret har allikevel valgt å ta hele kostnaden ved 100-års jubileet i 2010.

STATUS

Balansen pr. 31.12.09 er kr. 88.587.089,- mot kr. 86.778.554,- ved forrige årsskifte.

De vesentligste plasseringer er:

Bankinnskudd.	kr.43.487.3 14,-
Utlån til privatpersoner:	kr. 6.332.865-
Anskaffelseskost	
markedsbaserte aksjer:	kr.20.966.777,-

Styret mener det er godt grunnlag for fortsatt drift og ser positivt på forbundets fremtid.

LIKESTILLING

Av forbundets 15 ansatte var det i 2010 10 menn og 5 kvinner. I forbundets administrasjon var det 4 menn og 3 kvinner. Blant områdeledeme var fordelingen 2 kvinner og 6 menn ved årets utløp. Forbundets styre besto ved utgangen av året av 12 menn og 2 kvinner. Forbundets styre og administrasjon mener kvinners rolle i

arbeidslivet må styrkes og tilrettelegges bedre. Lederne arbeider derfor for at kvinner skal få økte muligheter til å delta i arbeidslivet.

DISKRIMINERING

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Forbundet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Som et ledd i arbeidet med tilrettelegging av fysiske forhold har forbundet hatt gjennomgang av kontorplassene med ergoterapeut på forbundets hovedkontor i 20 10.

ARBEIDSMILJØET

Arbeidsmiljøet har vært godt og totalt har sykefraværet vært på 2,14 prosent for hele 2010.

DET YTRE MILJØ

Virksomheten baseres på hovedkontor, regionskontorer og hjemmekontorer. For mange av de ansatte er det omfattende reisevirksomhet. Forbundets kontorvirksomhet har organisert papirgjenvinning, og leverer utgåtte/utslitte gjenstander på miljøstasjon (er) til destruksjon og gjenvinning. Virksomheten ønsker å være minst mulig belastende for det ytre miljø.

AVSLUTNING

Kompetanse er viktig for ansatte i ledende stillinger og forbundet vil fortsatt ha et godt tilbud til medlemmene gjennom kursvirksomheten. Forbundet ønsker også å satse på å kunne tilby ledere i offentlig sektor en uavhengig lederorganisasjon som støttespiller og netverksbygger. "Norsk ledelsesbarometer" og forskning på lederrollen er også et satsningsområde hvor forbundet ønsker å legge forholdene til rette for bedre vilkår i medlemmenes arbeidssituasjon.

Styret takker alle tillitsvalgte, administrasjonen og forbundets ansatte for solid innsats i 2010.

27. mai 2011

 Jan Olav Brekke (forbundsleder)	 Tor Hækre (nestleder)	 Kåre Jon Langberg
 Aud Grytten	 Kjell Bogstrand	 Per Helge Ødegård
 Hallstein Tønning	 Trond Jakobsen	 Werner Wernersen (for Wiv)
 Bent E. Jonassen	 Sverre S. Hov (kommunikasjonsleder)	 Eivind Mikkelsen
 Bjørn Clomensen	 Annelise Grubben	 Jan Roald Nysæther
 Cato Prytz		 Kjetil Haave (administrasjonsleder)

Lederne

Resultatregnskap

	Note	2010	2009
Driftsinntekter			
Salgsinntekt		62 697 258	57 239 887
Annen driftsinntekt		2 387 799	5 814 537
Sum driftsinntekter		65 085 057	63 054 424
Driftskostnader			
Lønnskostnad	2	15 390 439	13 791 246
Avskrivning	3	66 125	101 432
Annen driftskostnad		48 799 234	40 996 497
Andel driftsposter overført fondene	8	1 206 119	-1 011 388
Sum driftskostnader		65 461 917	53 877 787
Driftsresultat		-376 860	9 176 637
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen finansinntekt		393 121	937 622
Annen renteinntekt		1 015 352	890 533
Renteinntekt utlån		139 502	167 918
Andel finansposter overført fondene	8	-633 535	3 780 615
Verdiendring av markedsbaserte investeringer	7	427 328	446 488
Annen finanskostnad		2 371	208 965
Annen rentekostnad		94 476	48 497
Netto finansposter		1 244 930	5 965 714
Ordinært resultat før ekstraordinære inntekter		868 070	15 142 351
Ekstraordinære inntekter	10	0	4 500 000
Årsresultat		868 070	19 642 351
Overføringer og disponeringer			
Overføringer annen egenkapital	9	868 070	19 642 351

Handwritten signatures and notes:
Jenssen Tønnig
S.E. 2
Bent E. Jonassen
Eitmann
Clemensen
Bogtved
Lars Sundhagen
P. H. H. H. H.

Lederne

Balanse pr. 31. desember

	Note	2010	2009
Anleggsmidler			
<i>Varige driftsmidler</i>			
Bygning	3	3 589 048	0
Driftsløsøre og inventar	3	192 864	258 988
Sum varige driftsmidler		<u>3 781 912</u>	<u>258 988</u>
<i>Finansielle anleggsmidler</i>			
Investeringer i aksjer og andeler	7	1 000	1 000
Obligasjoner og andre langsiktige fordringer	5	6 421 415	6 650 029
Andre fordringer	10	4 500 000	4 500 000
Sum finansielle anleggsmidler		<u>10 922 415</u>	<u>11 151 029</u>
Sum anleggsmidler		<u>14 704 327</u>	<u>11 410 017</u>
Omløpsmidler			
<i>Fordringer</i>			
Kundefordringer		9 592 795	8 020 508
Andre fordringer		2 171 544	3 539 873
Sum fordringer		<u>11 764 339</u>	<u>11 560 381</u>
<i>Kortsiktige plasseringer</i>			
Markedsbaserte finansielle investeringer	7	18 631 109	13 705 665
Bankinnskudd	4	43 487 314	50 102 491
Sum omløpsmidler		<u>73 882 762</u>	<u>75 368 537</u>
Sum eiendeler		<u>88 587 089</u>	<u>86 778 554</u>

Lederne

Balanse pr. 31. desember

	Note	2010	2009
Egenkapital			
<i>Opptjent egenkapital</i>			
Annen egenkapital	9	29 448 949	28 580 879
Gjeld			
<i>Avsetninger for forpliktelser</i>			
Pensjonsforpliktelser	6	3 366 902	4 029 712
Andre avsetninger for forpliktelser	8	45 385 312	43 579 620
Sum avsetning for forpliktelser		<u>48 752 214</u>	<u>47 609 332</u>
<i>Kortsiktig gjeld</i>			
Leverandørgjeld		8 019 019	7 251 356
Skyldige offentlige avgifter		1 123 544	1 267 750
Annen kortsiktig gjeld		1 243 369	2 069 237
Sum kortsiktig gjeld		<u>10 385 932</u>	<u>10 588 343</u>
Sum gjeld		<u>59 138 146</u>	<u>58 197 675</u>
Sum egenkapital og gjeld		<u>88 587 089</u>	<u>86 778 554</u>

Note 1 – Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk.

Driftsinntekter

Inntektsføringen skjer når inntekten er opptjent. Det foretas periodisering av inntektene løpende.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi dersom verdifallet ikke forventes å være forbigående. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Kortsiktige plasseringer

Kortsiktige plasseringer (aksjer og andeler vurdert som omløpsmidler) vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi på balansedagen. Mottatt utbytte og andre utdelinger fra selskapene inntektsføres som annen finansinntekt.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid dersom de har levetid over 3 år og har en kostpris som overstiger kr 15 000. Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som forventes ikke å være forbigående. Nedskrivningen reverseres når grunnlaget for nedskrivningen ikke lenger er til stede.

Pensjoner

Ved regnskapsføring av pensjoner og lignende kostnader er lineær opptjeningsprofil og forventet sluttlønn som opptjeningsgrunnlag lagt til grunn. Både usikrede og sikrede ordninger er regnskapsført. Planendringer og estimatavvik amortiseres over forventet gjenværende opptjeningsstid.

Note 2 – Ansatte og godtgjørelse

Spesifikasjon av lønnskostnad	2010	2009
Lønn og feriepenger	10 472 315	9 295 885
Lønn ved møter og tapt arbeidsfortjeneste	1 171 400	1 149 113
Arbeidsgiveravgift	1 920 880	1 843 228
Pensjonskostnader og pensjonsforsikring	2 401 180	2 728 757
Reduksjon pensjonsforpliktelser	(662 810)	(1 567 919)
Refusjon sykepenger	(240 262)	(9 767)
Andre lønnsposter	327 736	351 949
Sum lønnskostnad	15 390 439	13 791 246

Antall årsverk per 31.12

15

13

Spesifikasjon godtgjørelser til ledende personer*Forbundsleder*

Lønn for 2010 til forbundsleder var kr 1 047 623. Derav møtegodtgjørelse på kr 23 500 og en engangsbonus på kr 40 000. Andre ytelser mottatt i 2010 (skattepliktig del av forsikring, fri telefon etc.) utgjør kr 37 688.

Forbundsleder har ikke avtaler om øvrig bonus eller annen overskuddsdeling fra forbundet. Forbundsleder har heller ikke avtaler i forbindelse med opphør eller endring av ansettelsesforhold/verv.

Forbundsstyret

Godtgjørelse til medlemmer av forbundsstyre var kr 2 500 per møte.

Obligatorisk tjenestepensjon

Selskapet er pliktig til å ha tjenestepensjon i henhold til lov om tjenestepensjon. Selskapet har pensjonsordning som oppfyller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon

Spesifikasjon av honorar til revisor

Kostnadsført revisjonshonorar for 2010 utgjør kr 218 750 ekskl. mva for revisjon. I tillegg kommer andre tjenester fakturert fra revisor med kr 39 901 ekskl. mva. Revisjonshonorar inngår i linjen annen driftskostnad i resultatregnskapet.

Note 3 – Varige driftsmidler

	Driftsløsøre og inventar	Bygning	Sum
Anskaffelseskost pr 1.1.10	478 409	0	478 409
Tilgang	0	3 589 048	3 589 048
Avgang	0	0	0
Anskaffelseskost pr 31.12.10	478 409	3 589 048	4 067 458
Akkumulert avskrivninger pr 31.12.10	285 546	0	285 546
Balanseført verdi pr 31.12.10	192 864	3 589 048	3 781 912
Årets avskrivninger	66 125 0		66 125
Avskrivningsplan	Lineær		
Avskrivningssats	20% og 25%		

Note 4 – Bankinnskudd og bundne midler

Posten bankinnskudd består 31.12 av:

	2010	2009
DnB NOR, bankinnskudd	24 984 141	32 205 761
DnB NOR, klientkonto BAFO	0	68 174
DnB NOR, bundet skattetrekkskonto	672 770	585 717
Rygge-Våler Sparebank	17 830 403	17 242 839
Sum bankinnskudd	43 487 314	50 102 491

Note 5 – Langsiktige utlån

	2010	2009
Langsiktig utlån til privatpersoner	6 332 865	6 561 479
Obligasjonsinnskudd lokaler	88 550	88 550
Sum	6 421 415	6 650 029

Lederne har pr 31.12.10 20 utlån til privatpersoner, herunder ansatte og deres nærstående samt medlemmer av forbundsstyret.

En ansatt som er medlem i forbundsstyret har to lån til forbundet som til sammen utgjør kr 1 220 231. Det ene lånet er på kr 997 034. Rentesatsen på dette lånet er satt til 75 % av ordinær rentesats på høyrentekonto. Resttid for nedbetaling av lånet er 13 år. Det andre lånet er på kr 223 197. Rentesatsen er på 50 % av ordinær rentesats på høyrentekonto. Resttid for nedbetaling av lånet er 7 år. Det er ikke stilt sikkerhet for lånene.

Lån til andre ansatte og deres nærstående utgjør kr 6 332 865. Rentesatsen varierer fra 50% - 75% av rente på høyrentekonto til statens sats for normrente for lån i arbeidsforhold. Nye billån og huslån har en rentesats lik styringsrenten i Norges Bank pluss 25 rentepunkter. Resttid for nedbetaling varierer fra 2 år til 13 år. Det er stilt tilfredsstillende sikkerhet på kr 3 308 811 for ni av lånene. Resterende lån på kr 3 024 054 har ingen sikkerhet.

Note 6 – Pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser

Forbundet har kollektiv pensjonsordning, som omfatter 13 ansatte samt 17 pensjonister i forbundet. Ordningen gir rett til definerte fremtidige ytelser som i hovedsak er avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden. Ordningene er ytelsesplaner, noe som betyr at forbundet har det økonomiske ansvaret for pensjonsytelsen. Ved regnskapsføring er lineær opptjeningsprofil og forventet sluttlønn som opptjeningsgrunnlag lagt til grunn. Arbeidsgiveravgift er hensyntatt. Planendringer og estimatavvik amortiseres over forventet gjenværende opptjeningsstid. Ordningen er finansiert ved fondsoppygging i et forsikringsselskap (Storebrand Livsforsikring).

Årets kostnadsførte premie til den kollektive pensjonsordningen i 2010 er kr 1 384 594.

Årets pensjonskostnad framkommer som følger:

	2010
Årets opptjente pensjonsrettigheter	1 248 461
+ Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	1 775 349
- Avkastning på pensjonsmidler	1 659 756
- Resultatført actuariell gevinst	7 021
+ Administrasjonskostnader	207 064
= Netto pensjonskostnad	1 564 097

Pensjonsforpliktelse pr. 31.12. består av følgende:

	2010
Opptjente pensjonsforpliktelser	34 406 542
- Pensjonsmidler (til markedsverdi)	30 665 000
- Ikke resultatført aktuarielt tap (gev)	374 640
= Netto pensjonsforpliktelse	3 366 902

Økonomiske forutsetninger ved aktuarberegningen er:

Diskonteringsrente	4,60 %
Forventet avkastning pensjonsmidler	5,40 %
Årlig forventet lønnsvekst	4,00 %
Årlig forventet reg. av pensjoner under utbet.	3,75 %
Årlig forventet G-regulering	3,75 %

Note 7 – Investering i aksjer og andeler

Markedsbaserte aksjer	Anskaffelses -kost	Markeds- verdi 31.12.10	Markeds- verdi 31.12.09
Orkla Finans API Eidsfond KS	4 732 187	4 397 204	4 154 669
Nordic Alpha Hedge (*)	2 593 661	3 915 444	3 446 116
Aberdeen Eiendomsfond Norden og Baltikum	1 600 000	52 758	375 335
Alfred Berg Høyrentefond	5 465 929	5 097 486	-
C-Invest AS	-	-	461 000
Nexum Loans	5 025 000	4 940 000	4 571 000
Orkla Nordic Value (*)	1 550 000	2 028 640	1 626 570
Storebrand ASA (*)	0	98 736	89 939
Sum markedsbaserte aksjer	20 966 777	20 530 268	14 724 629

Balanseført verdi**18 631 109**

(*) Vurdert til anskaffelseskost da anskaffelseskost er lavere enn markedsverdi.

Det er i 2010 utbetalt utbytte med 699 256.

Investering i aksjer og andeler	Anskaffelses -kost	Balanseført verdi
Andel Nordens Hus	1 000	1 000
Sum investering i aksjer og andeler	1 000	1 000

Note 8 – Andre avsetninger for forpliktelser

	Avsetn. 31.12.09	Mottatt	Brukt	Avsetn. 31.12.10
OU fond	4 487 104	5 742 453	2 933 570	7 295 987
EV fond	9 054 305	10 911 951	11 876 931	8 089 325
Interessefond	30 000 000	1 438 522	1 438 522	30 000 000
SVAL fond	38 211	337	38 549	0*
Sum	43 579 620	18 093 575	16 249 023	45 385 312

*SVAL fond avsluttes. Resterende avsetning er overført Administrasjonsfond.

Resultat tallene for de ulike fondene er inkludert i Lederne sitt regnskap etter bruttometoden og er på denne måten en del av det ordinære regnskapet. Oversikt over mottatte og brukte midler vedrørende fond spesifiseres under.

Opplysnings og Utviklingsfondet

	2010	2009
Mottatte midler (dri.inntkt)	5 728 505	3 050 803
Kurskostnader	(1 012 357)	(1 007 491)
Administrasjonskostnader	(1 718 552)	(780 000)
Andre kostnader	(202 661)	(283 357)
Netto finansposter	13 948	-
Årets overskudd	2 808 884	979 955

Etter og Videreutdanningsfondet

	2010	2009
Andel kontingentsinntekt	10 788 132	8 870 588
Stønader	(5 291 996)	(4 487 670)
Stipend/kurskostnader	(1 503 364)	(2 342 437)
Administrasjonskostnader	(3 480 000)	(2 850 000)
Andre kostnader	(1 601 571)	(679 617)
Netto finansposter	123 819	76 231
Årets overskudd	(964 980)	(1 412 905)

Lederne**Noter 2010****Interessefondet**

	2010	2009
Administrasjonskostnader	(500 000)	(500 000)
Andre kostnader	(17)	(2 206)
Renteinntekter utlån	132 284	160 634
Renteinntekter bank	765 976	406 338
Annen finansinntekt	540 262	-
Verdiendring av markedsbaserte finansielle omløpsmidler	427 328	446 488
Annen finanskostnad		(20 022)
Tap ved salg av aksjer	-	(206 890)
Aksjeutbytte	(372 284)	786 500
Tilbakeføring i henhold til vedtak kongress *	(993 549)	(5 434 153)
Årets overskudd (underskudd)	-	(4 363 311)

* Kongressen har vedtatt at Interessefondets størrelse skal være kr 30 000 000 stort og midler er overført til administrasjonen i henhold til dette.

SVAL fondet

	2010	2009
Møte/reisekostnader	(38 262)	-
Finansinntekter	337	4 259
Finanskostnader	(50)	-
Årets overskudd (underskudd)	(38 549)	4 259

Note 9 – Egenkapital

	Administrasjons- fond	Sum egenkapital
Egenkapital pr. 31.12.09	28 580 879	28 580 879
Årets resultat	868 070	868 070
Egenkapital pr. 31.12.10	29 448 949	29 448 949

Note 10 – Andre fordringer

Uttredelse av leieavtale

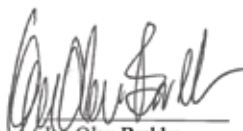
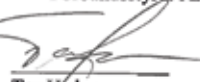
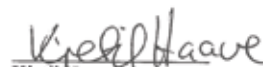
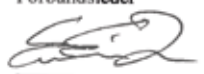
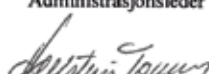
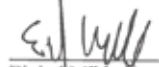
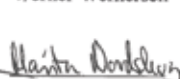
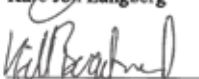
4 500 000

Lederne har per 1. april 2009 gått ut av den tidsbestemte leieavtalen om leie av kontorlokaler i Henrik Ibsens gate 100. Som kompensasjon for dette har partene blitt enige om at Lederne skal motta et vederlag på kr. 4 500 000. Lederne har mottatt et gjeldsbrev på kr. 4 500 000 hvor hovedforfall er 1.4.2012. Kompensasjonen og gjeldsbrevet er behandlet som to forskjellige elementer da gjeldsbrevet bare er et resultat av utsatt betaling av selve kompensasjonen.

31. desember 2010

Oslo 27.mai 2011

Forbundsstyret i Lederne


Jan Olav Brekke
Forbundsleder
Tor Hæhre
Nesleder
Kjetil Haave
Administrasjonsleder
Sverre Simen Hov
Kommunikasjonsleder
Per Helge Ødegård
Hallstein Tønning
Eivind Mikkelsen
Jan Roald Nysæther
Aud Grytten
Bent Jonassen
Werner Wernersen
Kåre Jon Langberg
Trond Jacobsen
Annelise Grubben
Kjell Bogstrand
for Cato Prytz

**Til Lederne ved forbundsstyret.
Intern revisjonsberetning for 2010.**

Oslo 9.juni 2011.

Intern revisorer har revidert fakturaer og bilag ihht. vår revisjonsinstruks, samt rapportert til forbundsstyret etter hver revisjon for revisjonsåret. Rutinene for bilagskontroll er tilfredsstillende og vi finner sjeldent avvik. Den månedlige prosjektrapporten over kurs, utvalg, konferanser og regioner gir en god oversikt over regnskap mot budsjett. Ansvarige for regionene tar budsjettene på alvor og organiserer aktivitetene etter hva man har til rådighet

På våre revisjonsmøter gir administrasjonsleder Kjetil Haave informasjon om regnskapet i forhold til budsjett. Det har vært avholdt møte med regnskapsavdelingen og ekstern revisor Ernst & Yong på Bryne høsten 2010. Gode rapporteringssystemer gir god kontroll på regnskapet og oppfølging av budsjettet.

Finansinntekter ga et overskudd på kr. 1.244.930.
Driftsresultatet viser et underskudd på kr. 376.860.
Resultat kr. 868.070.

Fordringer medlemmer/ regnskapssystem. KOM
Vi konstaterer at denne saken ikke er avsluttet tilfredsstillende da avstemming av fordringer fra medlemssystem fortsatt gir for store avvik.

"Stønader E&V"

Individuelle søknader til etter og videreutdanning for enkeltmedlemmer førte til en overskridelse på kr. 964.980.- Fondet har betydelige midler avsatt.

Vi vil allikevel oppfordre til harmonisering av inntekter og utgifter til E&V i løpet av de neste 3 år, slik at vi ikke får et reelt underskudd i størrelsesorden på 2-2,5 mill pr. år når fondet er brukt opp.

Vi har heller ikke registrert forbruk av midler utover de oppsatte budsjetter som ble vedtatt av kongressen 2009

Valgte revisorer berømmer ledelse, tillitsvalgte og ansatte for god økonomistyring og samarbeide, samt innsatsen for å skaffe nye medlemmer.


Steinar Iversen
Valgt revisor


Gudmund L. Olsen
Valgt revisor



Til årsmøtet i
Lederne

Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Vassbotnen 11 Forus, NO-4313 Sandnes
Postboks 8015, NO-4068 Stavanger

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA

Tlf.: + 47 51 70 56 00

Fax: + 47 51 70 56 01

www.ey.no

Medlemmer av Den norske Revisorforening

REVISORS BERETNING

Uttalelse om årsregnskapet

Vi har revidert årsregnskapet for Lederne, som består av balanse per 31. desember 2010, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettvisende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og for slik intern kontroll som styret og daglig leder finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder International Standards on Auditing. Revisjonsstandardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og gjennomfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for selskapets utarbeidelse av et årsregnskap som gir et rettvisende bilde. Formålet er å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. En revisjon omfatter også en vurdering av om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene utarbeidet av ledelsen er rimelige, samt en vurdering av den samlede presentasjonen av årsregnskapet.

Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Etter vår mening er årsregnskapet for Lederne avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettvisende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2010 og av dets resultater for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Uttalelse om øvrige forhold*Konklusjon om årsberetningen*

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til disponering av resultatet er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at styret og daglig leder har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av foreningens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Stavanger, 27. mai 2011
ERNST & YOUNG AS

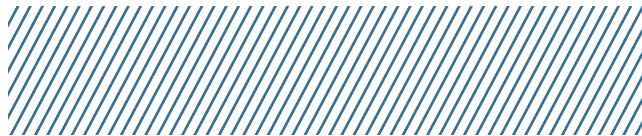

Tommy Lothe
statsautorisert revisor

REGION

FLF



Region FLFs LederneUka 2010 på Hurdalsjøen.
F.v. Tor Ivar Kaldhussæter, Svein Fanebust, Alf Kåre Knudsen,
Torgeir Kroken og Susanne Slaatsveen.



Region FLF vedtok i slutten av 2009 en tiltaksplan for sitt arbeide i 2010. Områdene det er arbeidet innenfor er:

Administrativt

I løpet av 2010 har vi fått på plass to nye avdelinger; Coop Høyland og Jæren og Coop Økonom Butikk-lederklubb. Lederne har deltatt på en rekke medlemsmøter og årsmøter gjennom året. Det er gjennomført fire møter i regionsutvalget: Et dagsmøte i februar i forbindelse med Samarbeidskonferansen med SAMFO (omtales senere), et tre dagers møte i Trysil, et tre dagers møte på Brandheia Villmarksleir i Steinkjer, og et to dagers møte på Kiel fergen. Saker regionsutvalget har hatt på dagsorden er: Planlegging og gjennomføring av Fag- og Tariffkonferansen (LederneUka), utdeling av hedersmerker til Ann Marit Sletnes, Coop Orkla Møre og Jon Arne Mala, Coop Østafjells, tiltaksplan og budsjett for 2010, Debatten "Lederne mot de neste 100 år", rekruttering, saker i samvirkelagene, tariffoppgjøret 2010, herunder utvalgsarbeid om lønnsbestemmelsene, kongressaker, ny tariffavtale for boligsamvirke med SAMFO, franchise, planlegging av HMS-konferansen i 2011 i samarbeid med HMS-utvalget, og samarbeidskonferanse med SAMFO i 2011 i Dublin. Nordisk møte med tema lønssystemer og Franchise. Møtet ble arrangert i samarbeid med SAMFO. For øvrig deltok sentrale personer fra Coop i Sverige og Danmark. Omorganiseringen av avdelinger for administrative ledere har vært et sentralt tema hele året. Det er gjennomført en egen konferanse der dette var tema, det er gjennomført ekstraordinære årsmøter i alle avdelinger hvor de vedtok sammenslåing til en landsomfattende avdeling. Det ble arrangert en egen konferanse i Amsterdam i begynnelsen av november, og endelig sammenslåing ble vedtatt av forbundsstyret i desember.

Varehandelsutvalget

Regionsutvalget oppnevnte Martin Fjeld som ny representant for region FLF i varehandelsutvalget. Deltagere fra varehandel for øvrig deltok på LederneUka i april.

Tariffoppgjøret 2010

Administrative ledere:

I tariffoppgjøret var det svært viktig for Lederne å få på plass endringer i omfangsbestemmelsene for å fange opp ansatte i særlig selvstendige og betrodd stillinger. I tillegg har det vært viktig å fange opp dagens medlemmer som ikke lenger rapporterer til daglig leder, men til nestleder og de som pga omorganiseringer ikke lenger rapporterer til noen av disse. Lederne og SAMFO gjennomførte et utvalgsarbeid for å se på denne problemstillingen i 2009 og arbeidet resulterte i en protokoll som ble undertegnet 18. september 2009. Denne protokollen ble verifisert i tariffoppgjøret og vi

har nå løst en rekke utfordringer for våre medlemmer, og kan starte nyrekruttering av mange nye medlemmer innen det administrative apparatet i samvirkelagene. Omfangsbestemmelsen har fått ny ordlyd for diverse ledende stillinger. I den nye ordlyden fanger vi opp alle ledere som nå rapporterer både til daglig leder og til nestleder.

Det også åpnet for at alle som i dag er ansatt i stillinger av overordnet og ledende art også omfattes av overenskomsten. Her har man ikke nødvendigvis personal- og budsjettansvar, men stillingen defineres som særlig selvstendig stilling/betrodd stilling. Har man en slik stilling omfattes en av overenskomsten med unntak av bestemmelsene om forsikring, pensjon, lønssystemet i vedlegg 1 og trygghetsavtalen. Vi har også fått på plass egne lønnsbestemmelser for ovennevnte gruppe i § 4B.

Videre er det også kommet inn en sikringsbestemmelse for de som beholder sine arbeidsoppgaver, men hvor den enkelte stilling endrer tilknytning til persongruppe som står omtalt i omfangsbestemmelsene. Region FLF er meget fornøyd med å få dette på plass etter lang tids frustrasjon for våre medlemmer.

Det skal i tariffperioden arbeides aktivt for lokal lønnsdannelse gjennom reelle personlige lønssamtaler og utvikling av personlige lønssystemer. Det tas derfor sikte på å avvikle bilag 1 innen neste tariffperiode.

Det er også blitt enighet om en protokolltilførsel: Det skal nedsettes et utvalg som skal se på konsekvensene av å fjerne bilag 1. Utvalget skal også fremme forslag om hvordan dette i praksis skal gjennomføres i de bedrifter som ennå ikke har avtalt og gjennomført personlige lønssamtaler. Utvalget starter sitt arbeid i august 2010 og skal være ferdig innen utgangen av august 2011.

Vi har også fått på plass en styrking av bestemmelsene om kompetanse. Lederne medlemmer er opptatt av kompetanseheving og ser at det er meget viktig å satse på økt kompetanse for ledere for å vinne kampen om markedsandeler og økt fortjeneste. Det er kommet på plass en skjerping av bestemmelsene om lønn til etterlatte. Dersom bedriften har etablert en gruppelebensforsikring som gir utbetaling tilsvarende 3 måneders etterlønn eller mer, erstatter forsikringen denne bestemmelsen. Forhandlingene er i havn for denne gang og Lederne er svært godt fornøyd årets resultat. Vi vil berømme motparten for en god dialog underveis i forhandlingene. Vi har snakket samme språk.

Butikksjefer m.fl.:

I 2008 fikk butikksjefer og salgssjefer sin egen selvstendige overenskomst og vi hadde parallellforhandlinger sammen med HK. I år startet Lederne opp først med sine forhandlinger, da vi har flest medlemmer på området. Det har vært viktig for Lederne å markere at vi er størst og vi skal være førende i forhandlingene for våre ledere. Og det har vi fått kreditt for i årets forhandlinger noe vi er meget godt fornøyd med.

Vi er også veldig fornøyd med at vi fortsetter det gode arbeidet med å videreutvikle vår egen tariffavtale i tråd med det våre medlemmer ønsker. Dette er og skal være en lederavtale som tar hensyn til lederens hverdag og det ansvar som de har i sine butikker og enheter. Overenskomsten har nå byttet tittel til Overenskomst for butikksjefer m.fl.

Nye bestemmelser i overenskomsten er bl.a: Full lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon. Dette er noe administrative ledere har hatt i sin avtale i mange år og nå er butikksjefer/salgssjefer også likestilt på dette området. Det betyr et lønnsloft for våre medlemmer når de går ut i slike permisjoner. Tidligere fikk man kun dekket inntil 6 G (grunnbeløpet i folketrygden). Vi har også fått på plass endringer i § 10 – lønnsbestemmelsene. I bedrifter der det henvises til bilag 7 i det lokale lønssystemet, oppfordres partene til å ta systemet inn i den lokale avtalen i sin helhet. Vi har også fått inn et nytt kulepunkt som sier klart at det skal utveksles krav og tilbud før selve forhandlingene lokalt. Det har vært et viktig punkt for oss, da det har vist seg at man i samvirkelag har valgt å ikke legge frem et tilbud i forkant av forhandlingene.

Dette har vært en kime til frustrasjon, og gjennom dette punktet håper vi nå å få rettet på dette. Organisasjonene skal også orienteres når de lokale partene har fremforhandlet et lønssystem. Dette gir oss en bedre oversikt over de som har forhandlet og de som ikke har fulgt overenskomstens bestemmelser. Det skal også i tariffperioden arbeides aktivt for lokal lønnsdannelse gjennom reelle lokale forhandlinger og utvikling av lokale lønssystemer. Det tas derfor sikte på å avvikle bilag 7 innen neste tariffperiode. Det er også blitt enighet om en ny protokolltilførsel. Det skal nedsettes et utvalg, med 3- tre representanter fra hver side, som skal se på konsekvensene av å fjerne bilag 7. Utvalget skal også fremme forslag

om hvordan dette i praksis skal gjennomføres i de bedrifter som ennå ikke har avtalt eget lønssystem. Utvalget skal starte sitt arbeid i august 2010 og skal være ferdig innen utgangen av august 2011. Vi har også fått på plass en styrking av bestemmelsene om kompetanse. Lederne medlemmer er opptatt av kompetanseheving og ser at det er meget viktig å satse på økt kompetanse for butikksjefer og salgssjefer for å vinne kampen om markedsandeler og økt fortjeneste. Det er også kommet på plass en skjerping av bestemmelsene om permisjon i bilag 1. For å få permisjon en hel dag på grunn av sykdom, må en ha vært på jobb i minst tre timer. Går man før disse tre timene, må man bruke egenmelding. På økonofortjeneste. Det er også kommet på plass en skjerping av bestemmelsene om permisjon i bilag 1. For å få permisjon en hel dag på grunn av sykdom, må en ha vært på jobb i minst tre timer. Går man før disse tre timene, må man bruke egenmelding. På økonomisiden har partene blitt enige om å øke basislønnen med kr 12.500.-. Ny basislønn blir da kr 344.750.

Partene diskuterte også manglende medbestemmelse. Partene presiserte at siden dette er et tema for hovedavtaleforhandlingene, tas det ikke med noe om dette ved disse forhandlingene. Men SAMFO og Lederne vil i samarbeid utarbeide informasjon vedrørende manglende medbestemmelse ved innføring av nye/endrede driftsforhold i det enkelte samvirkelag. Partene gjør oppmerksom på viktigheten av Kap. 9 og understreker at brudd på Hovedavtalen mellom SAMFO og Lederne er meget alvorlig. Året har vært preget av mye og omfattende bistand med de lokale forhandlingene i det enkelte samvirkelag. Områdelederen har deltatt i forarbeidet og bistått pr telefon underveis i forhandlingene. Det er blitt utviklet mange spennende og nytenkende lønssystemer i lagene. Men fremdeles er noen knyttet opp til og er en videreutvikling av det gamle lønssystemet i overenskomsten. SAMFO og Lederne har startet opp et nytt utvalgsarbeid som skal utrede om vi skal fjerne bilagene i sin helhet ved tariffoppgjøret i 2012.

Hovedavtalen:

I januar 2010 forhandlet SAMFO og Lederne om endringer i Hovedavtalen. Endringene ble: Lederne og SAMFO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 1. februar over tariffbundne bedrifter. Dersom ikke annet er avtalt på bedriften, kan Lederne medlemmer velge inntil:

- 2 tillitsvalgte (overenskomst for ledere i samvirkelag)

- 1 tillitsvalgt (overenskomst for daglig leder, administrative ledere og varehussjefer)

Permitteringsreglene er endret: Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 6 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsen om vilkår, drøftelser, varsler, mv. Seniorpolitikk: Fra det år medarbeideren fyller 57 år skal det gjennomføres en årlig seniorsamtale dersom en av partene krever det. Samtalen skal være fortrolig og ha som mål å kartlegge den enkelte ansattes ønsker, ambisjoner, fremtidsutsikter og behov for kompetanseutvikling. Samtalen skal danne grunnlag for planlegging av den videre arbeidssituasjonen. Region FLF har bidratt i arbeidet med Ledelsesbarometeret og utviklingen av en lønnsundersøkelse som ligger på Lederne hjemmeside. Lønnsundersøkelsen brukes aktivt i det enkelte samvirkelag.

Boligsamvirke:

Lederne har fått en ny tariffavtale for ledere i boligsamvirke på plass. Motparten er SAMFO og medlemmene vil tilhøre Region FLF. Det er et stort antall ledere som kan organiseres innen denne gruppen.

Rekruttering

Regionen har startet forberedelsene med å rekruttere innen den nye omfangsbestemmelsen i Overenskomsten for administrative ledere. Det er også startet forberedelsene til nyrekruttering innen boligsamvirke. Det er også rekruttert en rekke nye medlemmer i de nystartede klubbene. Rekrutteringsarbeidet for øvrig har bestått i å rekruttere nyansatte og pleie dagens medlemmer. Region FLF har også bistått i rekrutteringsarbeidet innen Region Sør og Region Øst.

Informasjon

Det sendes ut jevnlig informasjon til avdelingene. Informasjon retter seg mot det som skjer sentralt, endringer i lovverk, informasjon fra Arbeidstilsynet, kurs/konferanser sentralt og lokalt, tariffoppgjøret, kartlegginger/undersøkelser, forskningsprosjekter osv. Det er gjennomført en rekke medlemsmøter i perioder der temaer har vært informasjon om forbundet, hvordan drive en lokal avdeling, tariffoppgjøret, lokale forhandlinger og Ledelsesbarometeret. Det legges ut jevnlig informasjon på Region FLFs egne sider www.lederne.no/flf. Det er utviklet en ny brosjyre om hvordan de lokale og personlige forhandlingene skal gjennomføres i Coop.

Opplæring og kurs

Det har vært generell lav deltagelse fra Region FLF på Lederne sentrale kurs. Dette skyldes at Coop Norge og det enkelte samvirkelag har et omfattende ledelses-

opplæringsprogram selv. I perioden har region FLF gjennomført 3 - tre kurs i Sterke Fagforeninger. Kurset er rettet mot helt nye klubber og hele styret har anledning til å delta. Øvrig opplæring er foretatt i direkte dialog med de enkelte klubbene. Områdeleder har også utviklet et kurs i presentasjonsteknikk og rekruttering del I og debatteknikk og årsmøter som er den II. Dette kurset er gjennomført for Region Øst.

FLFs fag- og tariffkonferanse

FLFs fag- og tariffkonferanse ble gjennomført 20.-22. april 2010 på Hurdalsjøen kurs og konferansehotell. Årets temaer var; Arbeidsmiljøundersøkelser og målinger v/forsker Bitten Nordrik, kommunikasjon og samarbeid v/organisasjonspsykolog Vigdis Galtung, tariff tanker v/direktør Torgeir Kroken, SAMFO, paneldebatt med tema "Medbestemmelse i alle avgjørelser som fattes" der deltagere var Svein Fanebust fra Coop Handel, Torgeir Kroken, SAMFO, Alf Kåre Knudsen, advokat for Lederne, Thor Ivar Kaldhussæter, og områdeleder Susanne Slaatsveen. Del 2- to der administrative ledere skulle delta ble avlyst pga askeskyen fra Island. Det ble arrangert en egen konferanse for administrative ledere 17.-19. september der temaene var; årets tariffoppgjør v/områdeleder, tariff tanker ved Torgeir Kroken, SAMFO, debatt om fremtidig organisering for administrative lederavdelinger, arbeidsmiljøundersøkelser og målinger og individuell lønn; mål og kriterier. Det ble også lagt opp til et godt sosialt og teamutviklende program på begge konferansene. Konferansene ble evaluert som meget vellykkede, både faglig og sosialt. På konferansen på Hurdalssjøen deltok også deltagere fra øvrig varehandel. De hadde sin egen konferansedel da vi hadde særdiskusjoner om våre overenskomster og diskusjon med SAMFO og Coop Norge.

Medlemspleie

Det er tatt initiativ overfor de andre regionene til å invitere Region FLFs medlemmer til møter og kurs. Områdelederen bruker ofte telefonmøter som alternativ møteform for å spare kostnader.

Politikk

Det har vært vanskelig å få til noe konkret omkring politiske utspill, men vi har en fast spalteplass i Handelsbladet FK hver femte uke. Her har vi tatt opp ulike temaer som omhandler medbestemmelse, arbeidspress, finanskrisen, brudd på Arbeidsmiljøloven ved oppsigelser og ulovlig overvåkning av ansatte.

SAMFO

Det er gjennomført faste møter med SAMFO for en gjennomgang av saker og det som skjer i samvirkelagene. Det ble gjennomført en 2- to dagers felleskonferanse med Regionsutvalget, styremedlemmer og ansatte i SAMFO på Oskarsborg utenfor Drøbak. Intensjonene med konferansen er å få til et tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjon og Lederne. Tema for konferansen var Hovedavtaleforhandlingene (som ble gjennomført her) konflikthåndtering herunder relasjonsbygging og kroppsspråk, Samarbeidet Lederne – SAMFO – hvordan fungerer det og hva kan vi bli bedre på? Det ble også lagt opp til et sosialt og teambyggende opplegg på kveldstid.

Coop Handel/Coop Norge SA

Regionsutvalget har i perioden debattert de avgjørelser som fattes i Coop handel og Coop Norge som Lederne tillitsvalgte ikke har innflytelse over. Det er tatt en rekke avgjørelser som vi mener er et direkte brudd på Hovedavtalens bestemmelser. Region FLF har i perioden krevd at det nedsettes et samarbeidsutvalg bestående av representanter fra Region FLF, SAMFO, Coop Norge og Coop Handel der vi får innflytelse på de avgjørelser som skal fattes og som får innvirkning på våre medlemmer sin arbeidssituasjon

Juridisk

I januar møttes SAMFO og Lederne i Arbeidsretten. Lederne ønsket på prinsipielt grunnlag å få avgjort for Arbeidsretten hvorvidt ordlyden i "Overenskomst for ledere i Samvirkelag" åpner opp for en avkortning i omsetnings- og resultat tillegg når lederansvaret ikke deles med andre.

Utredning om IT medlemmer i Lederne

Områdeleder i Region FLF har arbeidet med å få inn synspunkter om Lederne fra potensielle og eksisterende medlemmer innen IT bransjen. Arbeidet har resultert i et eget innspill til Organisasjonsutvalget i forbindelse med debatten "Lederne mot de neste 100 år".

Susanne Slaatsveen

Susanne Slaatsveen
Områdeleder



REGION

Midt-Norge



F.v. Kjell Engelsås, Gunnar Skansen og Tore Kristiansen foran kontorene til Ledernes avdeling Trondheim.

Innledning

2010 har vært et svært aktivt og positivt år. Samarbeidet mellom tillitsvalgte, medlemmer, regionsutvalget og områdeleder, er konstruktivt og engasjerende. Tillitsvalgte, nye og eksisterende medlemmer har tatt initiativ og deltatt i det lokale arbeidet i avdeling, distrikt og region, og dette har også ført til at aktivitetsnivået i regionen er i stadig utvikling. Nye samarbeidsformer, som ble igangsatt i fjor, har ført til økt kreativitet i lokalavdelingene, og gitt innspill til blant annet nye aktiviteter og måter å arbeide på i avdelingene.

Medlemsutvikling

Medlemstilgangen har vært god også i 2010, og gitt oss det samme antallet nye medlemmer som året før. Det har vært flere henvendelser fra nye bransjeområder, hvor vi også har fått en del nye medlemmer. Disse har også bidratt med nye ideer og godt engasjement. Størst medlemstilgang har det vært innen tradisjonell industri, vekst- og utføringsbedrifter og offentlig sektor. Det har vært en jevn tilgang på nye medlemmer i stort sett hele regionen innen de fleste bransjer.

I distrikt Nord og Sør-Trøndelag, har det vært en netto tilgang på 20 nye medlemmer, og i distrikt Møre & Romsdal har det vært en netto tilgang på 28 nye medlemmer, til sammen en netto tilgang på 48 medlemmer i regionen. Dette er nedgang netto i forhold til fjoråret. Totalt er det pr. d.d. 1280 medlemmer, inkludert aktive og "passive". I regionen er det 14 avdelinger fordelt på 8 i Møre & Romsdal og 6 i Nord- og Sør-Trøndelag.

Aktiviteter i regionen

Samarbeid på tvers av avdelingene og fokus på nettverksbygging, har vært en av hovedoppgavene for regionen også i 2010. I flere avdelingene er det virksomheter hvor det kun er 1 eller 2 medlemmer, og disse vil da ikke etablere bedriftsgrupper, men de har et like stort behov for å være en del av et nettverk. Flere avdelinger har arbeidet en del med hvordan vi skal kunne involvere disse på en bedre måte.

Tillitsvalgte og medlemmer har i økende grad deltatt og engasjert seg i det faglige arbeidet både på bedriftsnivå og i lokalavdelingene. Regionsutvalget har arbeidet konstruktivt og målrettet for tilrettelegging av medlemsaktiviteter og igangsetting av lokale tillitsvalgkurs. Utvalget har også lagt ned et viktig arbeid i budsjettbehandlingen basert på regionens behov for kurs, konferanser, temamøter og andre aktiviteter.

Samarbeidsmøtene mellom geografisk nære lokalavdelinger, som ble igangsatt i fjor, har vært avholdt og videreutviklet i 2010. Det har vært avholdt 7 slike møter i løpet av året, og avdelingsstyrene har kommet med innspill og forslag til blant annet hvordan man kan øke interessen og engasjementet i lokalavdelingene, og ikke minst på bedriftsnivå. Her har avdelingsstyrene selv tatt initiativ til igangsetting av konkrete tiltak og arbeidsfordeling innad i avdelingene, og dette har ført

til økt aktivitet og ikke minst, et eierforhold til det arbeidet som utføres i lokalavdelingene. Samarbeids- møtene vil fortsette også i 2011. Det har vært avholdt flere rekrutterings- og informasjonsmøter i regionen, Spesielt innenfor blant annet vekst- og attføringsbe- drifter, og virksomheter innenfor offentlig sektor, har det vært avholdt flere rekrutteringsmøter, i tillegg til medlemsoppfølging og bedriftsbesøk. Det har vært avholdt 7 regionsutvalgsmøter, hvorav 2 i tilknyt- ning til regionmøte og kongress, samt 1 regionsmøte i 2010. I tilknytning til regionsmøtet, ble det avholdt en temakonferanse med tittelen "Mellomledere – mellom barken og veden i et arbeidsmiljø med utfordringer". Det har vært avholdt 2 kurs i Forhandlingsteknikk. Regionen har også deltatt med stand på kjøpesentre i løpet av året. Områdeleder har i tillegg deltatt på 7 årsmøter i lokalavdelingene, samt flere styremøter og medlemsmøter i lokalavdelingene.

Faglig arbeid

Områdeleder har i stor utstrekning deltatt på med- lemsmøter og fulgt opp lokalavdelinger, bedriftsgrup- per, tillitsvalgte, samt nye og eksisterende medlemmer, som ikke er tilsluttet bedriftsgrupper. Det har vært en økning av henvendelser fra medlemmer som har hatt behov for juridisk bistand i saker som gjelder blant annet oppsigelser, stillingsendringer, rettigheter ved virksom- hetsoverdragelse og omorganisering. Flere forhandlings- møter har vært avholdt og i tillegg vært fulgt opp av advokatene våre, der hvor det har vært behov for dette, og medlemmene har erfart at Lederne stiller opp for medlemmene, og gjør en god jobb.

Gode tilbakemeldinger fra medlemmene i disse sakene, og opplevelsen av at Lederne gir trygghet, har ført til rekruttering av nye medlemmer. Det er likevel ingen tvil om at det er et stort og økende behov for medlemmene om for kunnskap om avtaleverket og rettigheter knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Kursing og kompetanseutvik- ling av medlemmer har derfor vært et viktig område å jobbe med, og det har kommet mange innspill fra med- lemmene om hvilke kompetanseområder det bør jobbes videre med. Det har kommet flere gode og nyttige inn- spill om forslag til kurs som regionen bør sette opp for 2011. Områdeleder har sammen med administrasjonen, deltatt i forhandlingsmøte med Kirkens Arbeidsgiver- og interesseorganisasjon/KA, hvor Lederne tiltrådte KAs tariffavtaler i juni 2010.

Bransjearbeid

Områdeleder er i tillegg bransjeansvarlig for offentlig sektor, vekst- og attføring, samt bransjeansvarlig for barnehagebransjen, men gikk ut fra dette utvalget i oktober 2010. Det skrives egne årsmeldinger for de ulike bransjene.

Områdeleder er også bransjeansvarlig for LA-avtalene (Landbrukets Arbeidsgiverforening). Det har ikke vært avholdt forhandlingsmøter om avtalene i 2010. Forhandlingsmøte om reforhandling av Hovedavtalen, er berammet til våren 2011.

Generelt / oppsummering

Medlemstilgangen for 2010 har vært tilfredsstillende. Det har også vært relativt få utmeldinger, og dette er spesielt positivt. Regionen får stadig med flere kvinner, innen vekst- og attføringsbedriftene, offentlig sektor og i tradisjonell industri. Flere av disse har i løpet av året fått verv i avdelingsstyrer og bedriftsgrupper og dette bidrar til at det kommer nye ideer, nye innspill og innfallsvinkler, som er svært positivt for det fag- lige arbeidet og ikke minst i forhold til aktiviteten og engasjementet.

Medlemmene ser fordelene ved det å være organisert, og når vi samtidig ser at Lederne som organisasjon har kommet stadig mer fram i det offentlige rom, og blir oftere omtalt i media, bidrar dette også til en økende bevisstgjøring blant medlemmene våre, og nye kommer til som en naturlig konsekvens av dette.

Medlemstilbudene innen sentrale og lokale kurs, for- sikringer, bistand, støtteordninger, samt øvrige med- lemstilbud, er i stadig utvikling, og er konkurranse- dyktige, og dette er svært viktige og nyttige ordninger for medlemmene, og som de ønsker informasjon om på de fleste medlemsmøter. Det kan konkluderes med at det har vært et fremgangsrikt og aktivt år i regionen.



Marit Garmannslund Nortun

Marit Garmannslund Nortun
Områdeleder region Midt-Norge

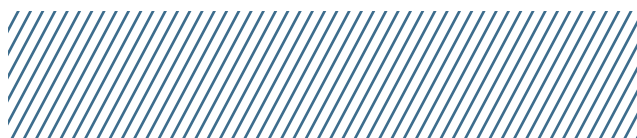
WWW.LEDERNE.NO/NORD

REGION

Nord



Generasjonsskifte i Ledernes Tromsøavdeling.
F.v. Trude Pettersen, Hanne Sofie Roaldsen, Anita Lervik,
Bjørn Hjemgård og Kjell Bogstrand.



Verv og representasjon i region og i utvalg

Et utvidet regionutvalg har i 2010 bestått av forbundsstyremedlem Kjell Bogstrand, distriktsleder Jan Gunnar Nilsen og Nick Williams, områdeleder Trond Jakobsen, og i tillegg kongressdelegatene Lasse Stener Hansen, Stein Egil Paulsen, Mona Hjemås, samt vara til forbundsstyret Rita Hustad. Jon Kåre Fiskum, personlig vara for Stener Hansen gikk inn i utvalget på slutten av året.

Regionen har hatt følgende representasjon i forbundets styre og utvalg:

Forbundsstyret

Kjell Bogstrand (styremedlem Tromsø) (områdeleder Trond Jakobsen er valgt som de ansattes representant)

Organisasjonsutvalget

Kjell Bogstrand (Forbundsstyredelegat, styremedlem Tromsø) (Mona Hjemås, avdelingsleder Bodø erstatter Bogstrand fra 01.01.2011).

Kompetanse- og serviceutvalget

Anita Lervik (avdelingsleder Tromsø, overtok for Rita Hustad)

Lovutvalget (ingen aktivitet i 2010)

Mona Hjemås (Avdelingsleder Bodø)

Hovedforhandlingsutvalget (NHO)

Stein Olav Rogne (Bedriftsgruppeleder Bodø Industri) (områdeleder Trond Jakobsen, er oppnevnt som ansattes representant i utvalget)

HMS-utvalget

Tom E. Pedersen (Verneombud Bodø Industri)

Bransjeutvalget barnehage

Monica Bjørnsborg (Studentsamskipnaden i Tromsø)

Bransjeutvalg vekst & utføring

Stein Olav Rogne (Bedriftsgruppeleder Bodø Industri)

Bransjeutvalg luftfart

Jens Tore Lie-Gjeseth (Bedriftsgruppeleder Widerøe)

Valgkomité

Nick Williams (avdelingsleder Varanger & Tana)

Generelle organisasjonsaktiviteter

Regionutvalget i region Nord har avholdt 4 møter. Det har vært avholdt 1 felles distriktsmøte for de to distriktene i mars i Sulitjelma, hvor Ledernes debattopplegg ble behandlet. I tillegg ble 2 parallelle distriktsmøter i de to distriktene Nordland og Troms, Finnmark & Svalbard avholdt samtidig med at det ble avholdt 1 regionmøte i september.

Områdeleder har deltatt i følgende organisasjonsmessige møter:

	Avdelings-/medlemsmøte	Årsmøte	Bedriftsgruppe
Avdeling / Bedrift	Sulitjelma, 100-års jubileumsmiddag	Tromsø	Tromsprodukt, informasjonsmøte
	Vesterålen		
	Tromsø		
	Kirkenes		

Regionutvalget arbeider etter et mål- og strategidokument for perioden 2009-2012. Mål og strategier er brutt ned på aktivitetsnivå for avdelingene gjennom at dokumentet er utformet som en arbeidsbok for avdelingene (i brosjyreform). Strategiarbeidet skal evalueres og revideres hvert år.

De overordnede mål for region Nord er

- netto medlemsøkning fram til 30.juni 2012 på 350 aktive
- medlemmer (totalt 1062 aktive medlemmer)
- flere kvinner i styrer og utvalg i regionen
- å kunne bruke bare e-post og sms i kommunikasjon med medlemmene
- å ha innflytelse på egenutviklingstilbud for medlemmene
- flere, ulike bransjer representert i styrer og utvalg i regionen

Avdeling Sulitjelma avholdt sitt 100-års jubileum i 2010, og regionutvalget markerte det ved at begge distriktene i regionen avholdt møte om Ledernes debattopplegg i Sulitjelma samtidig med jubileumsarrangementet. Fra Lederne sentralt deltok forbundets nestleder Tor Hæhre. Avdeling Mo i Rana feiret sitt 80-års jubileum samtidig med årsmøtet den 03.03.2010.

Fra 01.01.2010 inngikk avdeling Bleikvassli medlemmer i avdeling Mo i Rana. Regionen arbeider for at Sulitjelma skal sammenslås med avdeling Indre Salten under samme avdelingsnummer 008, men med endret navn. Sammenslåingen ble godkjent på forbundstyremøte 08.02.2011.

Kurs og kompetanse

Det er viktig for rekruttering blant eksisterende medlemmer at de føler seg trygg på Ledernes tilbud hvis de skal rekruttere andre inn i vår organisasjon. En stor del av introduksjonskurset "Bli-kjent-med-Lederne" benyttes derfor i sammenheng med kombinerte rekrutteringsmøter og kurs for medlemmer.

Regionutvalget har i samarbeid med de enkelte avdelinger Vesterålen, Tromsø og bedriftsgruppen Aksis i Alta delfinansiert ledelseskurs (E & V-midler) av ulike kategorier. Kursene ble avholdt i april og november med til sammen 31 deltakere. Deltakerne har gitt meget gode evalueringer.

Regionutvalget har også hatt ambisjoner om å få flere medlemmer til å delta på organisasjonskurs /tillitsvalgtopplæring (O & U-midler), og områdeleder har avholdt kurs i Avtale- og forhandlingskunnskap i Tromsø og Mo i Rana, i tillegg til spesialkurs om arbeidstid for medlemmer i Widerøe.

Rekruttering & markedsføring

Vi har tidligere rapportert at vi i 2008 og 2009 hadde "all time high" i netto tilgang av medlemmer. I 2010 har tilgangen (sammen med 2009) vært på det nest høyeste nivå noensinne!

Regionutvalget har også i 2010 arbeidet målrettet med rekrutteringsarbeid.

Dette arbeidet har i 2010 vært gjort gjennom

- a) fokus på avdelingenes engasjement gjennom lokale medlemsmålsettinger
- b) krav til bredere bransjefordeling i avdelingsstyrene
- c) bedre kjønnsfordeling i avdelingsstyrene
- d) mer bruk av e-post og elektronisk kommunikasjon mellom avdelingsstyre og medlemmer

Områdeleder har avholdt informasjons-/rekrutteringsmøter hos interesserte grupper i samarbeid med lokale avdelingsledere i Mo i Rana, Vesterålen og i Tromsø.

Medlemssituasjonen

Region Nord passerte for første gang 800 medlemmer i desember 2010. Tilgangen i forhold til total medlems-tall sammenlignet med øvrige regioner viser at region Nord i 2010 hadde høyeste prosentvise tilgang!!! Flere avdelinger har økt antall representanter til distrikts- og regionmøte p.g.a. økte medlemstall. Utviklingen for første måneden av 2011 ser ut til å bli like bra som i 2010.

Brutto tilgang i medlemsmassen var i 2010 på 152 medlemmer, mens netto tilgang var 76 medlemmer. Region Nord hadde pr. 01.01. 2011 en aktiv medlemsmasse på 806 betalende medlemmer! Fra 2006 har kvinneandelen i medlemsmassen i region Nord økt fra 27 % til 36 %, og gjennomsnittsalderen ligger på 46,5 år.

Bistand

Det har i 2010 vært en merkbar økning i medlemmenes behov for akutt bistand og påfølgende juridisk innsats. De fleste av disse har blitt avsluttet utenfor rettsapparatet, mens 2 saker vil bli rettslig behandlet i 2011.

Områdeleder i samarbeid med advokat og tillitsvalgte har i hovedtrekk bistått enkeltmedlemmer eller grupper av medlemmer med følgende:

- Bidratt til økonomiske gunstige forlik eller ny stilling etter oppsigelse eller endringsoppsigelse.
- Bidratt til at økonomisk tilgodehavende er blitt utbetalt.
- Bistått med informasjon om permitteringsreglene
- Innsamlet og oversendt ulike lønnsstatistikker.
- Rådgivning og innspill til medlemmer på flere felter
- Klarlagt rettigheter i forbindelse med bedrifts-nedleggelse, permitteringer og omorganiseringer
- Deltatt i drøftelses- og forhandlingsmøter som rådgiver for medlem.

Avtaleforhold

Områdelederen har ofte fungert som rådgiver for medlemmer under pågående, lokale lønnsforhandlinger. Et gjennomgående trekk har i 2010 ved lønnsforhandlingene vært at bedriftene holder igjen en god lønnsutvikling for enkelte ledere.

Områdeleder har deltatt i følgende organisasjonsmessige møter:

Bransje	Bedrifter
Vekst & attføring	Vesterålen Vekst AS, Andenes (avd. Vesterålen) Tromsprodukt, Tromsø
Luftfart	SAS Teknisk base, Gardermoen Norwegian hovedkontor, Fornebu Widerøes flyveselskap, Bodø
Bryggeri og næringsmiddel	Bakeriet AS, Mo i Rana
Bygg, anlegg & Bergverk	Sydvaranger gruve AS
Møbel, tekstil & konfeksjon	Nordic Comfort Products, Hemnesberget (avd. Mo i Rana)
Stat & kommune	Kirkenes kommune v/ordføreren

Andre aktiviteter

I samarbeid med forbundsleder og kommunikasjonsleder i Lederne ble det gjennomført et faglig besøk i Kirkenes med informasjonsutveksling og møter med ordfører, leder i Næringshagen, leder av Barentssekretariatet, produksjonsleder ved Sydvaranger Gruve og avdelingsledelse i Ledernes avdeling i Kirkenes. Besøket fikk bred omtale og profilering i Ledernes magasin.

Områdelederen i regionen hadde i 2010 landsomfattende oppgaver som:

- leder av HMS-utvalget (4 utvalgsmøter + 1 konferanse)
- primær bransjeansvarlig i bransjeutvalg luftfart (4 utvalgsmøter i nyopprettet bransjeutvalg)
- primær bransjeansvarlig oktober 2010 > i bransjeutvalg barnehageledere (1 møte)
- primær bransjeansvarlig oktober 2010 > i bransje Energi og elektro
- sekundær bransjeansvarlig i bransjeutvalg vekst & attføring (3 møter, 1 konferanse)
- sekundær bransjeansvarlig oktober 2010 > i bransje
- Bygg, anlegg og bergverk
- primær bransjeansvarlig >oktober 2010 i bransjene
- reiseliv, bergverk samt logistikk & transport
- sekundær bransjeansvarlig >oktober 2010 i
- bransjeutvalg barnehageledere (2 møter, 1 konferanse)
- sekundær bransjeansvarlig fram til oktober 2010 for bransje fiskeri & havbruk

De fleste i utvidet regionutvalg deltok 16.09.10 i frokostseminar og i NHO & Ledernes Lederkonferanse 2010, samt 17.09.10 i Ledernes kongress og på Lederne 100-jubileumsmiddag i Bergen.

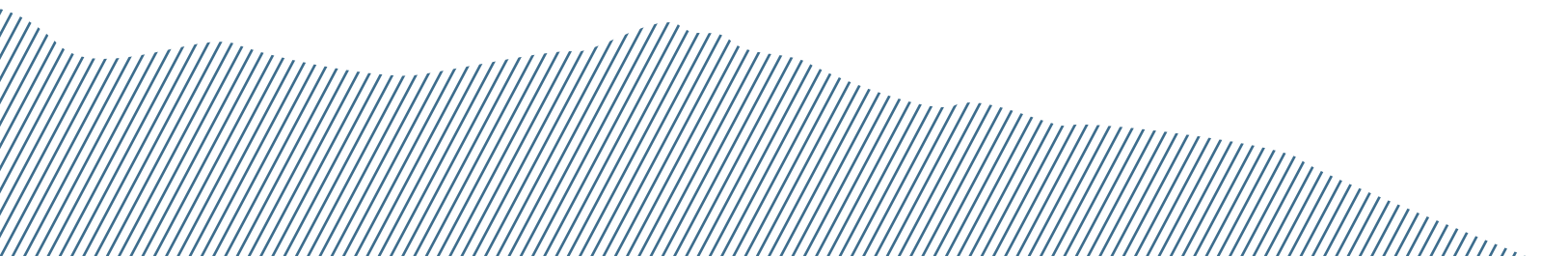
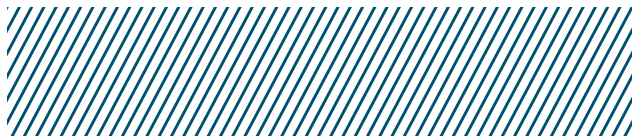


Trond Jakobsen
Områdeleder region Nord

WWW.LEDERNE.NO/SOER

REGION

Sør



Innledning

I region Sør har vi i 2010 fortsatt å prioritere arbeidet med å skape engasjement i alle ledd. Og vi oppfatter at den positive trenden fortsetter, der vi hele tiden ser en økende interesse for hva som skjer i organisasjonen vår. Offentlig sektors inntreden i Lederne har også vært merkbar i vår region.

Kurs

I region Sør har er det fortsatt stor interesse for den lokale kursvirksomheten. Og vi har stort sett ingen problemer med å fylle deltakerlistene når vi arrangerer lokale kurs og seminarer.

Medlemskurs

I januar arrangerte vi et medlemskurs med fokus på motivasjon. Foruten egne lærekrefter hadde vi her et par eksterne foredragsholdere. I korthet omhandlet kurset hvordan vi kan motivere oss selv og andre til økt og riktig innsats. Og hvordan vi kan samhandle for å oppnå våre mål.

Kurs for tillitsvalgte

Vi har i år avholdt to kurs for tillitsvalgte.

Min rolle som tillitsvalgt i Lederne

I juni holdt vi det første kurset for tillitsvalgte i 2010. Dette kurset var spesielt beregnet for nye tillitsvalgte, men det deltok også tillitsvalgte med noe fartstid. Vi har erfart at dette er en fin kombinasjon. Kurset tok for seg elementer av Bli kjent med Lederne, rettigheter og muligheter som tillitsvalgt, omstillinger og noe forhandlingsteknikk.

Organisasjonen Lederne, nå og fremover

På slutten av året arrangerte vi tillitsvalgtkurset, Organisasjonen Lederne, nå og fremover. Som tittelen forteller, så tok vi her for oss debattopplegget Lederne mot de neste 100 år. Kurset la opp til stor grad av gruppearbeid og at vi fortrinnsvis skulle komme frem til noen konklusjoner, i form av forslag som skulle overleveres Ledernes Organisasjonsutvalg. Vi oppnådde ønsket resultat med kurset – og som et resultat ble det laget en rapport, som ble overlevert til organisasjonsutvalget tidlig i 2011.

Årsmøter og medlemsmøter

De fleste avdelinger har avholdt sine årsmøter og mange har arrangert medlemsmøter. Temaer har bl.a. vært Ledernes reviderte lover, rekruttering, ny pensjonsreform og Ledernes forsikringsordninger o.a. medlemsfordeler.

Rekruttering

Rekruttering er fortsatt en av regionens største utfordringer. Tilgang av nyinnmeldte medlemmer er fortsatt jevn, men dessverre gjør omskiftninger og utmeldinger at netto tilgang likevel ikke er markert høy. Rekrutterings-team Sør har i samarbeid med regionutvalget valgt å ha fortsatt fokus på kurs og seminarer som skal engasjere medlemmer og tillitsvalgte. Vi har fortsatt tro på at dette er elementer som vil bidra til større grad av interesse for rekruttering, men dette er en relativt langsiktig prosess.

Websider

Vi har også i 2010 forsøkt å holde et relativt høyt aktivitetsnivå på regionens egen hjemmeside, www.lederne.no/sor.

Medlemsservice

Når det gjelder medlemsservice, så er det fortsatt saker rundt omstillinger og nedbemanninger som legger beslag på mye av tiden. Og det er fortsatt en del saker som utfordrer Ledernes omfangsbestemmelse. Videre har det medgått en del tid til å yte service til medlemmer i Offentlig sektor. Noe av årsaken til dette kan ligge i at bransjen er forholdsvis ny for oss – og at Lederne er nye for Offentlig sektor. Vi har tro på at dette vil bli enklere – etter hvert som vi lærer hverandre å kjenne.

Avslutning

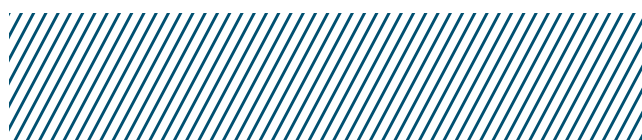
Vi startet et møysommelig arbeid i 2009, der hensikten har vært å skape engasjement i regionens alle ledd. Dette arbeidet har vi fortsatt med i 2010. Og vi syntes vi ser resultater og mener derfor at vi arbeider riktig. I 2011 vil region SØR bl.a. ha fokus på Ledernes debattopplegg, Lederne de neste 100 år. Vi vil fortsatt ha som et av våre hovedmål at det skal være stort engasjement i alle ledd – og da kan debattopplegget kan være et nyttig verktøy for å oppnå dette.



Christen Wallekjær Olsen
Christen Wallekjær Olsen
Områdeleder region Sør

REGION

Vest



Generelt

Året 2010 har vært utfordrende og arbeidskrevende år på mange områder. Regionen har jobbet aktivt, forsøkt å ta de utfordringene en har fått og forsøkt å fornye og forbedre seg på alle områder. Mye har vi fått til men mye gjenstår fortsatt.

Regionutvalget har bestått av: Jan Roald Nysæther, Ragnar Vågen, Kari Rørvik, Eivind Mikkelsen, Egil Holgersen, Bjørg Gjeldsten, Espen Sortevik, områdeleder Bjørn Tjessem. Gunnar Øvrebotn overtok plassen til Espen Sortevik i desember.

Regionen har også flere sentrale tillitsvalgte som bidrar aktivt inn i de fleste utvalg og fora i Lederne. Ragnar Vågen, Liv Spjeld By, Bjørg Gjelsten, Johannes Meisterplass, Eivind Mikkelsen, Jan Roald Nysæther, Egil Holgersen, Ove Ellefsen.

Regionutvalget har fungert veldig bra som den politiske arenaen i regionen. Her blir alle saker vel diskutert og forankret, det være seg politiske eller organisatoriske. Organisasjonsdebatten var et spennende og krevende arbeid som skapte mye engasjement. Det var gode diskusjoner i utvalget og en rekke av bedriftsgrupper og avdelinger hadde sine debatter. Vi vil her fremheve distrikt Sogn og Fjordane som gjorde en fremragende og grundig jobb som vi alle fikk god bruk for. Det var også en stor utfordring for regionen som jobber iherdig for vekst at 160 medlemmer valgte å gå over i region Olje og Gass. Men dette gikk seg til og regionen har på en profesjonell og god måte taklet dette, og utviklet et nært og godt samarbeid med region Olje og Gass på en rekke områder.

Region Vest er et stort område med mye fjorder og fjell. Reisevirksomheten rundt i deler av regionen er tidkrevende og krever god planlegging og tilrettelegging. Bergen er et geografisk midtpunkt i regionen og blir som oftest brukt som møtested av praktiske hensyn. Regionen består av 21 avdelinger og 4 distrikter. Mange avdelinger og bedriftsgrupper gjør en formidabel jobb og behovet for sentral assistanse er minimal. De forhandler, tar opp saker, løser tvister i tråd med avtaleverket, verver nye medlemmer og er drivende på alle områder, mens andre fungerer svært lite tilfredsstillende. Dette er en utfordring som krever mye organisatorisk arbeid samt at det gjør områdeleder nesten til en tillitsvalgt innen enkelte grupper. Med bakgrunn i mye saker så blir organisasjonsbygging en nedprioritert oppgave som vi må vurdere konsekvensene av.

Ledernes satsing innen stat og kommune har også vært en stor utfordring for hele regionen og kanskje særlig områdeleder. Her ble vi tatt helt på senga når forhandlingene i disse områdene startet og en rekke medlemmer trodde at vi satt sentralt ved forhandlingsbordet og hadde et lokalt apparat klart til å fremme krav og føre forhandlinger. Mye ressurser gikk med til å forklare og berolige opprørte medlemmer. Vi har et stort potensial i dette området og at dette nå blir nå tatt tak i sentralt gjør at vi nå med stor ro går inn i neste oppgjør.

Aktiviteter

Selv om det har vært mye saker så har regionen hatt et høyt aktivitetsnivå innen skolering og organisatorisk jobbing. For å ansvarliggjøre og skape lokalt engasjement bruker vi ofte å fremheve at om det er ønsker om faglig skolering og en klarer skaffe en gruppe større enn 10 til en samling så fikser vi dette ganske umiddelbart. Regionen ordner foredragsholdere, skaffer møtelokaler og dekker utgifter mens bedriftsgruppen eller avd får medlemmer til å komme. Dette har ført til stor aktivitet i enkelte grupper og en stor positivitet ovenfor Lederne som organisasjon.

Det har vært avholdt syv reginutvalgs-møter hvorav to var utvidet med en ekstra representant fra de fire forskjellige distriktene. Et møte ble avholdt på Stord, et i Stavanger og de øvrige i Bergen. To distriktsmøter har vært avholdt i Sogn og Fjordane. Distriktmedlemsmøter har blitt avholdt i Bergen, Vik i Sogn, Stavanger og Sokndal. Og vi vil fremheve at det var nærmere 100 deltakere i Bergen. Dette er unikt og vi har mye å lære av dette. Områdeleder har vært på et tyve talls bedriftsbesøk i informasjons- og rekrutteringssammenheng.

Regionmøte var i år lagt til vakre Ulvik i Hardanger med nærmere 50 delegater. To helgekurs har blitt avholdt på Voss. Et kurs i "hverdagsledelse" i samarbeid med Vossavekst, og et nyutvikla kurs "HR versus IR/ Norsk ledelse" i samarbeid med Bitten Nordrik fra DeFacto. Begge disse kursene var utrolig populære og tilbakemeldingene likeså. Region Vest arrangerte også et topptillitsvalgkurs i Bergen sammen med region Olje og Gass også dette med svært gode tilbakemeldinger.

Seks kortere kurs har blitt avholdt innen jus i arbeidslivet, forhandlingsteknikk og HR kontra norsk ledelse.

Rogaland hadde i år en vellykket senior samling i Stavanger med omvisning på oljemuseet og middag i Skagen 37. Uttalelser som "dette er det kjekkeste vi har vært med på" var det mange av, og stor honnør til distrikt Rogaland. Denne stafettpinnen går nå til Sogn og Fjordane.

Saksbehandling

Året 2010 startet brått og brutalt i Sogn og Fjordane med nedleggelse av Kleven Verft i Førde og en dramatisk nedbemaning på verftet STX Europe Florø. Dette var nok en konsekvens av finanskrisen. Nybygg var bestilt men kanselleringene kom kjapt når verdensøkonomen var truet. En rekke av våre medlemmer ble oppsagt og flere av disse var nær pensjonsalder. De personlige konsekvensene var formidable og ganske omfattende bistand var nødvendig.

Regionen har også vært preget av store nedbemanning og omorganiseringer på Hydro Karmøy, her får de ansatte ikke et minutt fred før nye skuffelser dukker opp. Søral på Husnes har gått med halv produksjon over lengre tid og usikkerheten rundt aluminium industrien og kraft politikken gjør at en rekke medlemmer ikke vet om de har en jobb å gå til om et år. Rett før jul fikk 12 av våre medlemmer beskjed på Karmøy at de må gå etter et langt liv for Hydro på Karmøy. Dette er den hverdagen vi lever i.

Det har blitt behandlet nærmere 80 enkeltsaker som er så store at de krever skriftlig saksbehandling. I 23 av disse har det vært behov for kontakt med advokat og 10 av disse har igjen ført til juridisk skriftlig behandling. Flere av lønns sakene og omorganiseringssakene har gått til videre behandling mellom organisasjonene.

22 saker har omhandlet oppsigelser og trakassering, 14 om omorganiseringer og 17 om lønnsuendighet. Utover dette har det vært utallige mindre saker. Usaklig behandling av våre medlemmer som ledere anser vi som et av de virkelig store og tunge saksområdene i regionen. Dette er tunge saker med store menneskelige tragedier i kjølvannet. Det som er det dramatiske er at det er de store tunge bedriftene som vi skulle anse som de mest seriøse som har de mest utspekulerte metoder for å kvitte seg med ansatte. HR-ledelsen har sine ideologier, systemer og metoder som ikke hører hjemme i norsk arbeidsliv. Lov og avtaleverket blir tilsidesatt, medbestemmelse fra ansatte og tillitsvalgte blir i beste fall til et spm om informasjon og i verste fall omgjort til en felle. Regionen har jobbet svært aktivt for å informere og skolere medlemmer og tillitsvalgte om disse systemene og Norsk Ledelsesbarometer er i så måte et meget godt verktøy.

Prioriteringen fra regionens side er først å hjelpe de medlemmene og bedriftsgruppene som har kommet i en vanskelig situasjon. Alle medlemmer skal vite at: "Er du medlem av Lederne så er vi der når du har behov for oss!".

I svært mange av sakene har vi fått gode løsninger som medlemmene er veldig fornøyd med. Noen saker er dessverre bare slik at det er gjort feil som får store konsekvenser for medlemmet og da handler det ofte om å ta vare på, og hjelpe så godt en kan. Oppsummert så vil vi påstå at så godt som alle er veldig godt fornøyd med den hjelpen de får fra Lederne. Det er betryggende og gir en god motivasjon til å gjøre en god jobb samt gode argumenter for å "selge" Lederne. Vi har et godt produkt!

Rekruttering:

En del organisasjonsbygging og systematisk rekrutteringsarbeid har dessverre måtte vike på grunn av mange tunge saker. Men det har vært avholdt et titalls rene vervemøter hvor grupper eller bedrifter har invitert til møte. Fagområdene har vært varierte, alt fra verftsindustrien, varehandel, vekst og atføring og næringsmiddel. Konkurransen er ofte opp mot FLT, IE, Handel og Kontor eller Fellesforbundet. Nye viktige bedriftsgrupper er kommet til i løpet av året og her vil vi spesielt fremheve atføringsbedriften AllService i Stavanger med 17 nye medlemmer og helikopterselskapet Bristow på Sola med 29 nye medlemmer. Begge disse ble i løpet av kort tid aktive og drivende klubber som det står stor respekt av.

I Bristow var det mange innsigelser men de tillitsvalgte har på en fremragende måte klart å takle dette ovenfor ledelsen. Flere tunge saker har de også etter iherdig og godt tillitsvalgtarbeid klart å løse til beste for medlemmene.

Mange tillitsvalgte og medlemmer gjør en kjempeflott jobb med verving som det står stor respekt av. Medlemsmassen i regionen fremstår jo i dag med et mindre antall enn i 2009 men det skyldes overføringen av 160 medlemmer til region Olje og Gass. Om en ser bort fra disse tallene har det vært en positiv utvikling. Men når det er sagt så er det et stort frafall som må tas alvorlig.

Hovedfrafallet er medlemmer som blir pensjonert eller at de skifter jobb og derved ikke er en del av avtalen, samt at flere innenfor staten har meldt seg ut på grunn av at vi ikke har kunnet følge dem opp. Våre medlemmer er en særdeles utsatt gruppe i de aller fleste omorganiseringer. I omorganiseringsprosesser blir ofte mellomledersjiktet fjernet og mange av våre medlemmer går tilbake som operatører og faller ut av avtalen. Mange velger å fortsatt stå som medlemmer men flere slutter eller velger andre organisasjoner som da blir mer naturlige for dem.

Lønnsoppgjøret

Den generelle lønnsutviklingen i år har ligget på ca 3,5 % Noen over noen under. De fleste bedriftsgruppene har forhandlet seg frem til rimelige tillegg innenfor rammen men et stort antall har også måtte be om bistand før de har kommet i mål. Det har vært tre lokale uenigheter hvor våre tillitsvalgte har skrevet uenighet og sakene har vært behandlet mellom NHO og Lederne. Enkelte bedrifter har vist en utrolig vrang vilje selv om det har vært god økonomi og kriteriene for deling av godene så absolutt har vært tilstede.

Noen refleksjoner

Det er mange flotte, dyktige og engasjerte tillitsvalgte i region Vest og samarbeidet mellom områdeleder, regionutvalg og de tillitsvalgte fungerer utmerket. Lederrollen er som sagt en utsatt posisjon på alle måter, det har både områdeleder og regionen virkelig fått erfart dette året. De aller fleste medlemmene vi møter er gode mennesker med gode holdninger til kollegaer og jobben sin. Det er slike ledere norsk arbeidsliv har behov for.

Vi møter i dag et arbeidsliv som på mange måter kan være hardt og brutalt. Ofte ser vi ikke dette før det er for sent og et medmenneske og medlem kan være merket for livet. Kravene til den enkelte er i dag så store og ofte blir det for lite tid til å være medmenneske. Undersøkelsen vår om hvordan våre medlemmer og tillitsvalgte oppfatter og føler hverdagen i forhold til medvirkning og medinnflytelse på beslutninger er rimelig klar. Det er helt klart at i mange virksomheter, privat og offentlig blir ikke de tillitsvalgte tatt på alvor. Her har vi

.....

en jobb å gjøre med skoling av de tillitsvalgte samt at vi trenger enda flere som vil påta seg tillitsverv.

Det norske samfunnet og norsk arbeidsliv er bygget på samarbeid mellom de ansatte, fagforeningene og ledelsen. Vi ser at dette i større og større grad blir truet og byttet ut med systemer hvor de ansatte og foreningene ikke får den innflytelsen de i henhold til lov og avtaleverk skal ha.

Tillitsvalgte blir tilsidesatt og ledere blir rett og slett ikke gitt mulighet til å være mennesker som tenker selv og kan ta de nødvendige selvstendige beslutninger som gjør en til en god leder. Dette ser vi daglig, alt for mange av våre medlemmer blir regelrett trakassert og mobbet. Mange blir så skadet at de aldri kommer tilbake i arbeidslivet igjen. Veldig ofte kommer vi altfor sent inn i slike saker og skaden er uopprettelig. Der hvor vi har lokale grupper og tillitsvalgte er faren for slik adferd fra ledelsen mye vanskeligere og en klarer ofte å fange opp sakene og ta seg av konfliktene på et tidligere stadium. Men der hvor det ikke er et lokalt apparat blir skaden dessverre mye, mye større.

Vi håper og tror at Lederne gjennom det viktige arbeidet vi nå gjør med å sette fokus på norsk ledelse og medbestemmelse skal kunne påvirke på en positiv måte. Vi må opplyse medlemmer og samfunnet for øvrig at vi ikke skal akseptere at noen arbeidstakere blir alvorlig syke av dårlig og urettmessig behandling på sin arbeidsplass. Alle har et ansvar til å se, og ta ansvar for urettmessig behandling av enkeltmennesket. Ingen sak er så viktig at det skal gå på bekostning av liv og helse.

Når det er sagt så er det også mange flotte bedrifter og arbeidsplasser i region Vest og vi har vært på flere hyggelige bedriftsbesøk og samarbeider godt med flere av dem. Konflikter oppstår alle plasser hvor det er flere enn et menneske, og det er lov å være uenig. Det finnes gode metoder for å løse de fleste uenigheter og konflikter. Jo tidligere de blir tatt tak i jo lettere er det å løse dem. Dette bør jo være en god leveregel i alle sammenhenger.



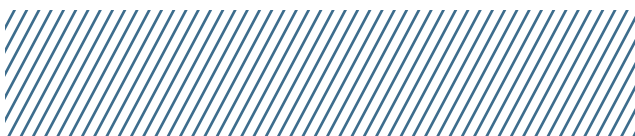
Bjørn Tjessem

Bjørn Tjessem
Områdeleder



REGION

Øst



Året 2010 har vært et år med stor aktivitet i regionen. Avdelingene har vært aktive og engasjerte i forhold til de saker som har vært satt på agendaen i regionen.

Generelle aktiviteter

Også i 2010 var det en aktiv gjennomgang av de nye lovforslagene som ble presentert.

Regionen hadde en seriøs behandling av lovene og kom med en del saklige og gode forslag til forbedring. Region Øst og Region Sør sørget for en ryddig gjennomgang på kongressen i 2010 og fikk gjennomslag på alle vesentlige punkt.

Seminar med tema "Lederne mot de neste 100 år"

Fredag 16.- lørdag 17. april 2010

Vi gjennomgikk debattopplegget "Lederne mot de neste 100 år", dagens organisasjonsstruktur og bransjeorganisering, rekruttering og medlemsfordeler

Distriktene engasjerte seg i kursaktiviteter på lokalt plan og vi fortsetter den modellen videre. Det har vært permitteringer og innskrenkninger i en del bedrifter.

Som i fjor har begrepet "HR-ledelse" begynt å feste seg i bedriftskulturer som ønsker å overkjøre de ansatte i bedriftene. Man fortsetter å "fristille" folk fra jobbene, for så å kvitte seg med plagsomme, eldre eller andre, for bedriften, "unyttige" arbeidstagere. Dette er nå behørig tatt opp i "Norsk Ledelsesbarometer" som kom ut i januar 2011.

Alle tillitsvalgte må slå alarm når dette begrepet blir brakt på banen. Det er en trussel mot alle kjente former for fagbevegelser og derfor er det viktig at Lederne tar dette på alvor.

Kurs

Bli kjent med Lederne-kurs

Har blitt gjennomført som bedriftsinterne opplegg der det har vært ønsket.

Praktisk arbeid for tillitsvalgte

Forhandlingsteknikk, forberedelser og gjennomføring.

Ellers har det vært avholdt bedriftsinterne kurs med hovedsak forhandlinger som tema.

Det ble et engasjerende kurs i "Motivasjon" i avd. Lillehammer og det ser ut for å være et tema som er populært. Vi har gjennomført kurs i "Presentasjonsteknikk med rekruttering"

Sentrale kurs

Tillitsvalgte og medlemmer i regionen har mottatt informasjon og deltatt på de sentrale kurstilbud.

Det har kommet kommentarer som tyder på at vi bør forsøke å ha noen sentrale kurs for tillitsvalgte på alle nivåer for å samle opp tillitsvalgte fra hele landet (spesielt for tillitsvalgte på sentralt nivå, for eksempel kongressdelegater).

Årsmøter/medlemsmøter

Alle avdelinger har avholdt årsmøter. Medlemsmøter har vært avholdt avdelingene. Temaene var og rekruttering og reviderte forslag til kongressen.

Vervingsaktiviteten

Det er jevn og god tilgang av medlemmer men også i region Øst er det omskiftninger og utmeldinger slik at netto tilgang er mindre enn innmeldingene skulle tilsi.

Det har vært avholdt en del info- og vervemøter rundt i regionen, og det har gitt gode resultater.

Kampanjer og handlingsplaner i avdelingene har også skapt kreativitet rundt om i regionen, og kanskje er det avd. Sarpsborg som viser vei med "stand" i gågata.

Regionen får god tilbakemelding for å ha utviklet en reklamesnutt, som forøvrig ligger ute på Ledernes websider.

Medlemsservice

Det har vært vektlagt at medlemmene skal få hjelp/service ut fra det nivå som vi ønsker å opprettholde. Økning i saksmengde og medlemmer gjør at den personlige kontakten kan være noe redusert i forhold til hva man er vant med, men vi har forsøkt å prioritere akutte situasjoner.

Som tidligere nevnt har det vært en del innskrenkninger og endringer i bedriftene rundt oss. Her har det omtalte "fristillingsbegrepet" bredt om seg i flere bedrifter.

Omfangsbestemmelsen i Lederavtalen er fortsatt under stadig økende press fra NHO-bedriftene. Dette merkes gjennom mange og tildels graverende innsigelser mot avtaleoppsettelse for medlemmer som ikke har personalansvar. I noen virksomheter har bedriftens ledelse gjort forholdene uholdbare for våre medlemmer ved å ikke gi dem forhandlingsrett. Assistanse i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger har også i 2010 vært en prioritert oppgave. Vi har gjennomført flere lokale forhandlingsmøter, vi har også hatt noen sentrale forhandlinger med våre motparter.

Avslutning

Samarbeidet med regionens tillitsvalgte er meget godt og det gjøres en stor innsats på bedriftsgruppenivå.

Det har blitt avholdt distriktsutvalgsmøter, hvor aktivitetene i distriktene ble planlagt. Ellers har det regelmessig vært avholdt regionsutvalgsmøter.



Einar Mortensen
Områdeleder region Øst

REGION

Olje og gass



Vi har igjen lagt bak oss et aktivt år. Mange utfordrende arbeidsoppgaver i regionen. De tillitsvalgte i mange avdelinger og bedriftsgrupper har blant annet bidratt med godt fagforeningsarbeid og rekruttering av nye medlemmer. Regionen har ved årsskiftet passert 3500 fullt betalende medlemmer og over 4000 totalt med pensjonister. Nye bedriftsgrupper er etablert blant annet i ENI Norge AS og på Melkøya.

Regionen har i dag 30 avdelinger, fordelt på 3 distrikter og 18 bedriftsgrupper. Også dette året har det kommet til nye avdelinger og bedriftsgrupper.

Vi har hatt et veldig godt samarbeid med de tillitsvalgte i regionen. De har bistått oss med hjelp i mange vankelige saker, og blant annet vært med på å gjøre forbundet kjent blant potensielle nye medlemmer.

For begge områdelederne har det blitt mange reisedager i forbindelse med forhandlinger, rekruttering, kurs, årsmøter, medlemsmøter og styremøter.

Fortsatt har vi en utfordring til å få medlemmer til å ta verv i enkelte avdelinger og bedriftsgrupper. Her må vi nok jobbe videre med særavtaler og opplæring for at våre tillitsvalgte får tilstrekkelig tid til å ivareta sine tillitsmannsoppgaver.

Dette året har det vært en del uenighetsprotokoller med bedrifter angående særavtaler og omorganiseringer. Uenighetene går for det meste på tolkning av særavtaler som vi har opprettet med bedrifter innen sokkelområdet, og dette medfører mange møter med tillitsvalgte og ledere i bedriftene.

Vi opplever også at det stadig blir gjort forsøk fra noen bedrifter på å redusere opparbeidede fordeler. Disse ønskene kommer i de fleste tilfeller fra entreprenørbedriftene. Hensikten er at de på den måten kan gå ned på sine timerater når de skal legge inn anbud på nye jobber.

Fortsatt har vi noen problemer med rekruttering i bedrifter hvor Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) er inne. De har fortsatt garanti i avtalen som sier at en leder skal ha en lønn som er minst 10 % over fagarbeidere som de leder. Vår utfordring er at lønnsforskjellen for noen av våre medlemmer har krympet til under 10 %.

Gode og relevante lønnstatistikker og særavtaler som vi nå har tilgang til er meget viktige for alle våre medlemmer. Statistikkene trengs når de skal ha forhandlinger med sine bedrifter. Se forbundets webside.

Vi får fortsatt mange søknader om tillatelse til og opprette nye skift/arbeidstidsordninger på landanleggene. Mange nye ordninger har blitt godkjent, kun på betingelse av at våre medlemmer selv har et ønske om å gå disse skiftordningene.

Gjennom året er saksbehandling knyttet til oppsigelser, omorganiseringer, nedbemanninger, sluttavtaler, stillingsoppsigelser, skiftordninger, pensjonssaker og mange ulike forsikringssaker krevd mye tid. Saksbehandling på saker innen yrkesskader/ulykker i form av meldinger som har kommet inn fra våre medlemmer, har ført til gode løsninger. Godt samarbeid med forbundet, forsikringskontor og våre advokater.

Lederne har mange og varierte kurs tilbud. Mange både seniorer og yngre medlemmer benytter stipendordningene og kurs tilbudene. Alle de positive tilbakemeldingene vi får tyder på at forbundet har et tilbud som passer mange. Vi har også dette år arrangert kurs internt i regionen for toppstillitsvalgte. Dette var i samarbeid med region vest. 16 deltakere og et opplegg som vil bli gjentatt høsten 2011.

På slutten av året kom det inn en del varsler om permitteringer særlig i entreprenørbedriftene. Eierskifter og sammenslåinger av bedrifter, og overflytting av medlemmer til ny arbeidsgiver har det også i år vært flere av.

Lederne har medlemmer i flere internasjonale selskaper som har kontrakter på norsk sokkel. I noen av disse selskapene ser de ikke nødvendigheten av at ansatte i ledende stillinger har behov for en avtale med et lederforbund. Det har derfor vært en del problemer å få til gode særavtaler. Noen av disse har derfor valgt og stå tilsluttet oss uten avtale for å ha forbundet i ryggen som en sikkerhet.

Flere av våre tillitsvalgte og avdelinger har benyttet seg av vårt kontor i Hetlandsgata 35, hvor vi i dag har kontorplass med møterom. Men for å ha et eget regionkontor har forbundet kjøpt et eget hus, Breibakken 14 i Stavanger. Når det er ferdig oppusset vil det bli et møte-
sted for medlemmer og tillitsvalgte både fra region Olje og Gass og region Vest. Avdelinger og bedriftsgrupper kan benytte dette til årsmøter styremøter medlemsmøter etter avtale.

Gudmund sitter som styremedlem i Oljearbeidernes Sosiale Ordninger (OSO) hvor det er møter en gang i måneden. Dette er en ordning som gjelder for medlemmer som er dekket av Sokkeloverenskomsten mellom Oljeindustriens Landsforening, Lederne, SAFE og IE. Dette er en selvstendig ordning, og bedriftenes innbetaling utgjør årlig 11,5 % av G. pr. medlem. De som mister sitt helsesertifikat på grunn av sykdom eller andre helseproblemer kan søke om en engangserstatning. Alle søknader om støtte skal behandles av styret for ordningen, som har egne kriterier for fastsettelsen av størrelsen på engangserstatningen, denne har en øvre grense på 10 G.

Regionen har eget budsjett for sine aktiviteter. For å ha en god arbeidsfordeling, samt orientere hverandre og ta stilling til vanskelige saker, avholdes det hver måned regionutvalgsmøte hvor forbundsleder deltar. Aker S. har også heltidstillitsvalgt ved Harald Magne Bjørnsen, som også deltar. Aktivitetsplan som er utarbeid viser alle hovedaktiviteter i regionen gjennom året, og er et levende dokument som blir tilpasset økonomi, mål og medlemmenes ønsker. Disse møtene er viktige og det er derfor alltid god oppslutning på møtene.

Det har også i år blitt arrangert konferanse på våren og det faste regionmøte før kongressen i Haugesund denne gang.

Lederne har også i år vært representert i diverse utvalg:

- Oljeindustriens Landsforening (OLF)
- Petroleumstilsynet (Ptil)
- Oljedirektoratet (OD)
- Arbeids og Inkluderings Dep.

Forbundet setter stor pris på det arbeidet forbundets representanter gjør i disse fora på sine friperioder.



Gudmund Gulbrandsen

Norvald P. Holte

Gudmund Gulbrandsen

Norvald P. Holte

Områdeledere
region Olje og gass

Utvalg for samfunnsutvikling:

Gjennom arbeidsmøtene i året som har gått har fokus vært på neste konferanse samt ulike innspill og diskusjoner på saker som har dukket opp innen den kraftkrevende industrien. Møtene har blitt lagt til Bergen og Bergens avdelingen lokaler, av praktiske grunner. Tid til å kunne delta på møtene er en utfordring grunnet store aktiviteter i de ulike selskaper som har tillitsvalgte i utvalget.

I 2009 fikk utvalget i oppdrag av forbundsstyret å utarbeide en rapport. Denne skulle ha fokus på oljeboring i nord, samt sette søkelyset på konsekvensene av eventuelle manglende signaler om økt aktivitet i nord områdene, og hvilke konsekvenser dette ville gi for næringen. Et oppdrag som vil ha stor betydning for belysning av ulike sektorer av oljevirkksomheten fra nå av og de nærmeste år. Vi tenker her på både sikring av eksisterende arbeidsplasser, og positive ringvirkninger ved engasjement av industrien nordover mot eventuelle nye arbeidsplasser. Ferdig rapport vil foreligge i første halvdel av 2010.

Men rapporten trengte også en oppfølging. Forbundet fikk god respons i media da den ble presentert. På slutten av året ble den foreløpige skissen for neste konferanse klar. Etter møter og besøk i landsdelen både sommers tid og på vinteren, kom vi frem til at miljøet for konferansen måtte bli Svolvær. Det har blitt gjennomført konstruktive møter med både næringssjef, ordfører og hotell sjef, andre politikere og industriledere i Vågan kommune. Alle var positive til at Svolvær ble valgt. Logistikken er krevende, men rammen for fokus og oppfølging av rapporten vil være den beste. I skrivende stund kan det nevnes at konferansen går av stabelen 14. april 2011.

Sektorstyret for petroleumsindustrien:

Representasjon og deltakelse i sektorstyre går sin gang på det jevne, med fokus på oppdateringer av standarder og utvikling av nye standarder i samarbeid med internasjonale samarbeidsparter som ISO. I september dette år var det Lederne's tur til å være vertskap. Styremøte ble avholdt i Drammensveien 44. Nestleder i forbundet ga en presentasjon av Lederne, samt en orientering som de mest aktuelle saker. Styret har styremøte ca. en gang pr. kvartal. Utviklingen av standarder fortsetter som før og er tilgjengelig på Standard Norges webside. Der finner man alt relevant stoff knyttet til dette fagområde. Dette år har ikke undertegnede fått vært med på alle møter grunnet blant annet mange krevende saker. Informasjon og høringer blir som før når det er relevant videre sendt til de heltidstillitsvalgte i Statoil, for eventuelle faglige kommentarer.



Norvald P. Holte
Områdeleder region Olje og gass

Ledernes KONGRESS

100-års jubileumskongressen 2010 fant sted på Radisson Blu Royal Hotel i Bergen 16.-18. september. Det ble behandlet ordinære kongressaker som årsrapport, regnskap og økonomiske beretninger, budsjett for 2011, behandling av forslag og orienteringer. Siste sak omfattet en orientering om Abrigo, som er et prosjekt for unge mødre i Brasil. Kongressen støttet forbundsstyrets anbefaling om økonomisk støtte til prosjektet.

Blant forslagene ble det lagt fram utkast til nye lover for Lederne. Saken ble videreført fra kongressen i 2009 etter at flere regioner viderebehandlet lovutvalgets forslag til nye lover.

For øvrig vises det til protokollen fra kongressen.

I tillegg til kongressen som fant sted 17. september, ble det arrangert en felles konferanse med NHO dagen før med en rekke innlegg og foredrag. Hovedtemaet for seminaret var norsk ledelse i fortid, nåtid og fremtid. Bl.a. ble et nytt interaktivt kurs i samarbeid med NHO presentert.

Om ettermiddagen ble det lagt ned minnekrans på graven til forbundets første leder Carl Jensen. Jubileumsboka "Balansekunstnerne" ble lansert i samarbeid med "Great Place to Work Institute" som har sitt hovedfokus på å gjøre norske arbeidsplasser bedre, og derigjennom skape et bedre samfunn.

Kongressen arrangerte jubileumsmiddagen i æverdige Håkonshallen. I tillegg til kongressdelegatene, forbundsstyret, ansatte og innbudte gjester, var representanter for samtlige avdelinger invitert, samtlige med ledsagere. Artisten Ingrid Bjørnov fungerte som musikalsk toastmaster både på seminaret og jubileumsmiddagen, og bandt begge evenementene sammen på en forbilledlig måte.

Forbundet ble overrakt gaver fra flere av de innbudte gjestene, og flere hilsningstaler ble holdt. Fridtjov Jensen, avd. Stavanger, ble utnevnt til nytt æresmedlem.

 Tor Hæhre
Nestleder

Ledernes utvalg til 100-ÅRS JUBILEET

Jubileumskomiteen, som arbeidet med forberedelse av Ledernes 100-års jubileum i Bergen 16.-17. september 2010, avholdt fem møter i 2010. På møtene ble diskutert de praktiske sidene ved de ulike arrangementene, som bl.a. innkvartering, næringslivs-seminaret, jubileumsmiddagen i Håkonshallen og ledsagerprogram.

Med gjennomføringen av jubileet i Bergen avsluttet samtidig komiteen sitt arbeid.

Komiteen besto av forbundsleder Jan Olav Brekke, nestleder Tor Hæhre, kommunikasjonsleder Sverre Simen Hov, leder i avd. Bergen Egil Holgersen samt æresmedlemmene Gunnar J. Larsen, Jan Sørhus og John Eriksen.

 Tor Hæhre
Nestleder

Ledernes HMS-UTVALG

Primære oppgaver

HMS-utvalget er Ledernes rådgivende utvalg innenfor HMS-området.

Utvalgets primære oppgaver er å:

- Være Ledernes rådgivende utvalg innenfor HMS-området ved å
 - Bistå og rådgi forbundsstyre og forbundsledelse innen fagområdet
- Holde seg orientert om den generelle utvikling innenfor HMS-området,
- Arbeide for å sette fokus på HMS-relaterte saker
- Gi innspill til høringsuttalelser relatert til området
- Avholde konferanser med aktuelt tema

HMS-konferansen

Forberedelser og planlegging knyttet til den årlige konferansen tar mest tid av samtlige enkeltsaker i utvalget. Tema i 2010 var "Hvordan holde ut i arbeidslivet – i et inkluderende arbeidsliv". HMS-konferansen i 2010 ble avholdt 29. april i Sandefjord, og etter utvalgets strategi om å rullere konferansen rundt om i regionene for å "møte" medlemmene. I tillegg ble konferansen avholdt i samarbeid med regionutvalget Sør og lokale avdelinger. De kom også med verdifulle innspill på tema og innledere. Inn lederne tok for seg fokus på IA-begrepet, (Inkluderende Arbeidsliv), både etter NAVs definisjon og hvordan man kan praktisere et inkluderende arbeidsliv. Videre var det fokus på virkemidler fra NAV, samt de arbeidsrettslige krav til det psykiske arbeidsmiljø.

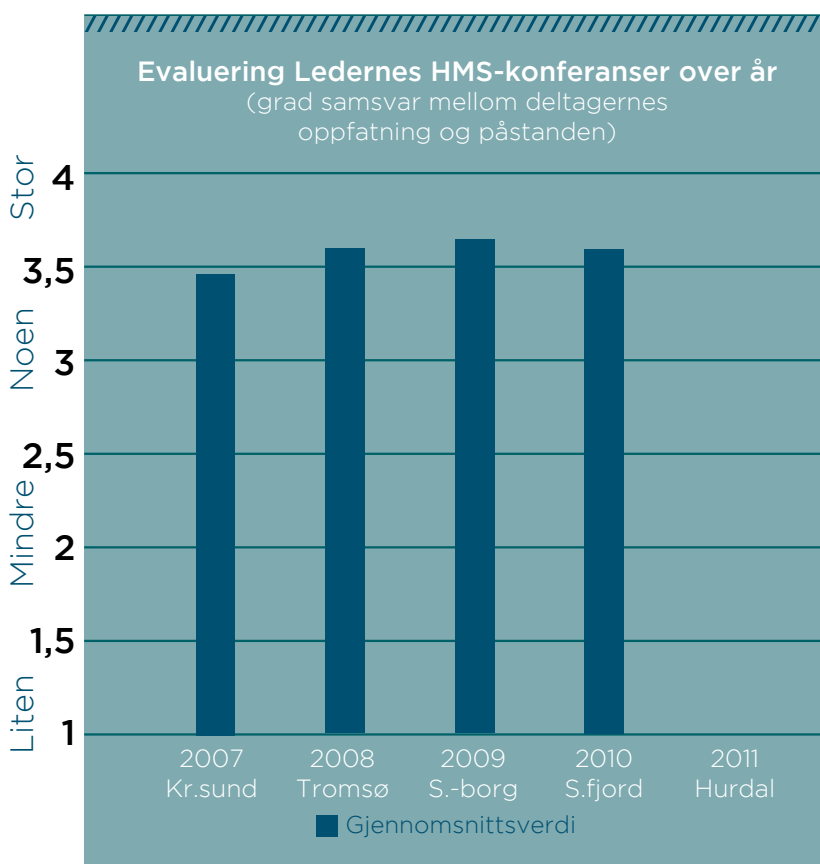
Konferansen hadde totalt 58 deltagere, noe som var ca. 90 % av kapasiteten. Evalueringen over tid viser en meget god utvikling og høy grad av fornøydhets med konferansens innhold. (se fig. nedenfor)

Utvalgets medlemmer og møteaktiviteter

Representanter utpekt på forbundsstyremøter den 15. desember

2008 og 5. februar 2009 er
Svein Kringstad (region Midt-Norge)
Hege Wold (region FLF)
Bent E. Jonassen (region Øst)
Tom Pedersen (fra region Nord)
Trond Jakobsen (områdeleder)

HMS-utvalget avholdt arbeidsmøter den 2. februar, 28. april (ifm HMS-konferansen 2010), 25. august samt 16.-17. november 2010.



Utvalget har i 2010 diskutert å etablere samarbeid med bransjeutvalgene i Lederne. I første omgang har utvalget avtalt å avholde konferanse i 2011 i samarbeid med bransje Varehandel og region FLF.

På denne konferansen vil temaet være innrettet mot aktuelle problemstillinger i bransjen/regionen. Utvalget mener uansett at det er viktig, både i forhold til konferansetema og til øvrig arbeid i utvalget å tilpasse til "hva som er i tiden" både på landsbasis, i det miljø / den region en aktivitet foregår i og i forhold til den organisering Lederne har. Det er viktig at utvalget gjennom sine aktiviteter også sørger for at medlemmene gjøres mer kjent med Ledernes tilbud, samtidig som Lederne får markert forbundet i lokalmiljøene.

Tema for 2011 ble i 2010 foreslått i samarbeide med region FLF til å dreie seg om Strategisk HR og avholdes 3. mai 2011 i Hurdal.

Utvalget har tidligere besluttet å legge konferansene til våren (februar-april), hvis konferansekollisjoner kan unngås.

Øvrige aktiviteter

Utover å planlegge og arrangere HMS-konferansen, har utvalget i 2010 også

- Fulgt opp egne mål, strategier og aktiviteter for utvalget for perioden 2009-2012, både på kort og lang sikt. Disse ble i 2009 trykket opp i en strategibrosjyre for utvalget som er distribuert i organisasjonen.
- fulgt opp vernetjenesten blant ansatte i Lederne.
- avgitt to høringsuttalelser.
- fulgt opp budsjettregnskap for 2010 og utarbeidet forslag til budsjett for 2011.
- besvart og videresendt henvendelser om HMS-relatert kursopplegg.

Budsjett

Budsjettregnskap for 2010 kom ut i balanse. Et rammebudsjett for 2011 ble behandlet i forbundsstyret i august 2010, og totale budsjetttrammer ble godkjent av kongressen i september.



Trond Jakobsen
Leder, HMS-utvalget
Områdeleder region Nord



Ledernes 100-ÅRSJUBILEUM

Det ble uforglemmelige jubileumsdager 15.-17. september i byen mellom de syv fjell, Bergen. Her så Lederne dagens lys i 1910, og nå ble det feiret med fag, stil og underholdning.

I forkant av feiringen ble invitasjoner sendt ut i form av en rhododendronblomst og et eget hefte med informasjon om arrangementet og om hvorfor rhododendron mer enn noen annen er selve Bergensblomsten.

Forbundsstyret avholdt møte 15. september, og jubileumsdagene startet 16. september med frokostseminar i samarbeid med Great Place To Work Institute der Ledernes jubileumsbok "Balanssekunstnerne" ble lansert for 80 deltakere. Boken ble til i et meget godt samarbeid med Dinamo Forlag, og alle Ledernes medlemmer fikk boken sammen med Magasinet Lederne nr. 3/10. Den kan også kjøpes på www.lederne.no/100 og som en av landets første bøker for iPad og iPhone.

Great Place To Work Institute

Av funn som skapte mange medieoppslag fra frokostseminaret i samarbeid med Great Place To Work Institute var at kun 41 prosent av Ledernes medlemmer er fornøyd med kommunikasjonen fra sine egne ledere og at kun fire av ti føler de får nødvendig tilgang til kompetanseheving. Begge tallene er langt under de beste i Europa.

Ledelseskonferanse med NHO

Etter frokostseminaret begynte ledelseskonferansen "Ledelse i Norge i fortid, nåtid og fremtid", som Lederne og NHO arrangerte for 110 deltakere. Her var Ingrid Bjørnov konferansier, og hun holdt en profesjonell og underholdende rød tråd gjennom arrangementet. Av innlederne var forfatter Hans Olav Lahlum og statssekretær Gina Lund i Arbeidsdepartementet. Både konferanser og overnatting ble gjennomført på Radisson Blu Royal Hotel på Bryggen.

Fløien Folkerestaurant

Om kvelden 16. september tok vel 170 konferansedeltakere og ledsagere Fløibanen for å spise middag på Fløien Folkerestaurant. Her fremkalte standupkomiker Rune Andersen krangelatteren med sine imitasjoner av kjente nordmenn i et ledelsesperspektiv.

Den årlige kongressen

Fredag 17. september var det duket for Ledernes årlige kongress. Forbundsleder Jan Olav Brekke åpnet med en oppsummering av hvor organisasjonen står i dag, før han vendte blikket mot fremtiden. Kongressens ga sin tilslutning til å innlede et samarbeidsprosjekt med mødre hjemmet Abrigo utenfor Rio de Janeiro for å utvikle dette til å bli Ledernes samfunns- og samvittighetsprosjekt (for mer informasjon se "Kommunikasjon og markedsføring").

Kransenedleggelse

Umiddelbart etter kongressen gikk det buss til Solheim kirkegård, der det var kransenedleggelse på graven til Ledernes første forbundsleder og drivkraften bak dannelsen i 1910, Carl Johan Jensen. Han var kun 34 år gammel i 1910.

Stilfullt i Håkonshallen

Og så, på kvelden 17. september, gikk i underkant av 300 stivpyntete gjester i prosesjon med buekorps til Håkonshallen for den høytidelige jubileumsmiddagen som markerte Ledernes 100-årsjubileum. Her var Bergens ordfører Gunnar Bakke gjest, og Ingrid Bjørnov hadde også her en viktig rolle som konferansier for hilsningstaler og gaveoverrekkelser.

Fridtjov Jensen fikk tildelt forbundets æresmedlemskap og avdeling Kristiansund ble kåret til årets avdeling 2009 før kveldens overraskelse, Leiv Erik Larsen (18) som rørte Elisabeth "Bettan" Andreassen til tårer på TV2s X Faktor, trollbandt jubileumsgjestene med to sanger. Han er sønn av Øyvind Larsen, leder for Ledernes avdeling 57 Arendal. Kvelden ble avrundet til dans fra storband.

I forbindelse med jubileumsåret ble det utarbeidet et



Sverre Simen Hov
Kommunikasjonsleder

eget designuttrykk med egen logo som ble brukt på trykksaker. På nettsiden www.lederne.no/100 kan man lese alle artikler fra jubileumsfeiringen. Her er også flotte bilder og en film som summerer jubileumsdagene, og på nettsiden kan jubileumsboken "Balanssekunstnerne" bestilles.

Ledernes FORBUNDS- STYRE

Forbundsstyret avholdt 8 møter i 2010. Det ble behandlet 50 hovedsaker. Det reelle antallet saker er mange ganger høyere i og med at hovedsakene "økonomi", "organisasjon" og "eventuelt" på hvert møte har hatt en rekke saker i tillegg.

De 8 møtene ble avholdt slik:

- | | |
|--------------------|---|
| Nr. 1/2010: | 9. februar på forbundskontoret, Oslo |
| Nr. 2/2010: | 23. mars ifm. studietur til Washington DC, USA |
| Nr. 3/2010: | 27. april på forbundskontoret, Oslo |
| Nr. 4/2010: | 2. mai, Tromsø |
| Nr. 5/2010: | 13. august på forbundskontoret, Oslo |
| Nr. 6/2010: | 15. september, SAS Bryggen Bergen ifm. kongressen |
| Nr. 7/2010: | 28. oktober på forbundskontoret, Oslo |
| Nr. 8/2010: | 14. desember på forbundskontoret, Oslo |

Sakene som forbundsstyret har til behandling er delt inn i tre hovedområder: økonomi, organisasjon og eventuelt. Under økonomi kan spesielt nevnes fokus på økonomirapportering, kapitalforvaltning og revisjon.

Under organisasjon ble et bredt spekter av saker behandlet. Det har som tidligere vært sterk fokus på medlemsrekruttering, og rapporter om medlemsutviklingen, var faste poster på alle møtene. Det ble også behandlet flere saker vedrørende opprettelse av nye avdelinger, spesielt innen region FLF. Det samme gjaldt saker som omfatter markedsføring og synliggjøring av Lederne i ulike fora. Styret har også som tidligere hatt sterkere fokus på mediefokusering som et ledd i markedsarbeidet. På siste møte gikk styret inn for mediekurs for styrerepresentantene som blir avholdt i 2011.

Styret gikk videre inn for å kjøpe en eiendom i Stavanger som i hovedsak skal betjene regionene Olje og gass og Vest, og som skal bli et samlingssted for eksisterende og nye medlemmer i området.

Styret har også som tidligere hatt god fokus på kurs- og kompetansearbeidet.

Organisasjonsutvalgets, og andre utvalgs arbeid, ble det også hyppig rapportert om.



Tor Hæhre
Nestleder

Ledernes KOMPETANSE- OG SERVICE UTVALG

Kompetanse- og serviceutvalget har i 2010 bestått av:

Jan Ove Nortun – region Midt-Norge, Päivi Tervonen – region Vest, Erling Rønning – region FLF, Sverre Simen Hov - Lederne, Rita Hustad – region Nord og Geir Egil Skrunes – region Olje og Gass. Jan Ove Nortun har ledet av utvalget, og Päivi Tervonen er referent. Etter det første møtet gikk Rita Hustad ut av KOS-utvalget, og Anita Lervik fra Tromsø overtok hennes plass.

Aktivitet:

Utvalget har i 2010 avholdt 4 ettermiddagsmøter.

Vi har i flere saker fått god hjelp fra inviterte gjester i våre møter, og det er inspirerende å møte så mye positivitet og velvilje hos alle vi har henvendt oss til.

- Jesper Larsen fra Gosh NTC - Ledernes nettbutikk
- Nestleder Tor Hæhre
- Områdelederne Susanne Slaatsveen og Bjørn Tjessem

Alle disse har gitt oss verdifulle bidrag til å komme videre med de sakene vi jobber med.

Vi har i løpet av 2010 utvekslet synspunkter og saker med flere av de andre utvalgene i Lederne.

Resultater:

Helt i starten av året ble den nye forsikringspresentasjonen lagt ut på nettsidene, og litt senere på våren var også en presentasjon av nettbutikken på plass. Vi takker både forsikringskontoret og Gosh NTC for godt samarbeid i utformingen av disse. Vi har også fått en ny og spennende Design-manual. Her har Sverre gjort en utmerket jobb.

Saker behandlet i utvalget:

Sentrale kurs: Lederne har et godt og variert sentralt kurstilbud.

E&V ordningen: Dette er en av våre viktigste medlemsfordeler, og vi håper å gjøre ordningen mer synlig på nettsidene og i vervemateriell.

Lokale og Regionale Kurs: Lokale tillitsvalgte er våre viktigste ambassadører. Det er derfor helt avgjørende at disse tillitsvalgte har mest mulig kompetanse til å løse sine oppgaver. Kompetanse finnes det massevis av i Lederne, utfordringen blir å overføre denne kompetansen dit vi ønsker å ha den. Kos-utvalget har startet på denne spennende og langsiktige oppgaven, og gitt den arbeidstittelen: **"Fra individuell kompetanse til kollektiv kvalitet"**



Jan Ove Nortun

Jan Ove Nortun
Leder Kompetanse-
og serviceutvalget

Ledernes ORGANISASJONS- UTVALG

Organisasjonsutvalget avholdt 4 møter i 2010: En studietur til Ledernes søsterorganisasjon ULA i Berlin 2.-3. mars, 26. april og 1. juni på forbundskontoret i Oslo og 15. september i Bergen ifm. kongressen.

Utvalgets arbeid i 2010 hadde sterk fokus på debattopplegget som ble igangsatt i januar 2010. Debattopplegget ble sendt samtlige avdelinger i forbundet med anmodning om at man lokalt satte i gang debatter med fokus på en organisering av forbundet som best mulig ivaretar hensynet til implementering av de etter hvert mange ulike medlemsgruppene forbundet har fått, og hvordan man mener forbundet skal organiseres i fremtiden.

Flere lokalledd deltok aktivt i dette arbeidet, og det kom inn mange verdifulle innspill som det arbeides videre med. En delrapport ble utarbeidet og presentert på kongressen i Bergen. Utvalget har også arbeidet med saker som omfatter rekruttering av tillitsvalgte og medlemmer, markedsføring og ulike tiltak med sikte på økt medlemstilgang. Arbeidet med en større fokus på bransjeorganisering ble videreført, og en størst mulig fleksibilitet i områdeledernes arbeid. Områdelederne har som tidligere primær- og sekundæransvar for de ulike bransjene, i tillegg til regionansvar. Man videreførte også delvis innarbeidet praksis ved å avholde møtene i organisasjonsutvalget i tilknytning til forbundsstyremøtene, slik at flere av de saker som organisasjonsutvalget behandler orienteres om og behandles i forbundsstyret.

Utvalget arbeidet videre med opplegget rundt et mulig studentmedlemskap. Et forslag om dette ble behandlet på kongressen og vedtatt.

Utvalget besto i 2010 av forbundsleder Jan Olav Brekke, nestleder Tor Hæhre, Tore Brodahl, region Midt-Norge, Ragnar Vågen, region Vest, Hallstein Tønning, region Olje og gass, Kjell Bogstrand, region Nord, Ann Marit Sletnes, region FLF, Christen Wallekjær Olsen, ansattes representant, Inge O. Ljostad, region Sør og Marit Riise, region Øst.

Fra 2011 erstatter Mona Cathrine Hjemås Kjell Bogstrand i region Nord.



Tor Hæhre
Nestleder

Ledernes UTVALG FOR SENIORPOLITIKK

Seniorpolitisk utvalg har hatt fire møter i 2010. Utvalget består av leder Bjørg Gjelsten, sekretær Jan Gulbrandsen, Leif Sundstrøm, Frank Westberg og Kjetil Haave.

Utvalget er et rådgivende utvalg, og har følgende mandat:

- Utvalget skal innstille overfor forbundets styre Ledernes seniorpolitiske standpunkter og være forbundets ressurs i seniorsaker.
- Lederne skal påvirke samfunn og bedrifter, slik at det legges til rette for et fleksibelt og tilpasset arbeidsliv for seniorer.

Utvalget skal fokusere på seniorenene som en resurs i arbeidslivet, og hjelpe til med å finne gode løsninger som er til nytte for våre tillitsvalgte på sine arbeidsplasser.

Utvalget har anbefalt at Lederne blir samarbeidspartner med Senter for Seniorpolitikk, da dette er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. Vi mener at dette er et sted hvor vi kan hente kompetanse i vårt arbeid. Lederne ble tilsluttet senteret 23. juni 2010.

Hovedfokus i året har vært å arrangere seniorkonferanse 3. februar 2011, og finne egnet sted og gode foredragsholdere. Navnet på konferansen er: Pensjonsreformen i praksis, og formålet er å belyse pensjonsreformens virkning for våre medlemmer. Konferansen holdes på hotell Bristol i Oslo.



Jan Gulbrandsen
Sekretær

Internasjonalt SAMARBEID

Lederne har deltatt på flere møter i vår europeiske medlemsorganisasjon CECs regi. Forbundsledelsen mener fortsatt det er viktig å delta i CEC i samarbeid med våre europeiske søsterorganisasjoner. Gjennom medlemskapet og deltakelse får forbundet tilgang til førstehåndsinformasjon om sentrale temaer som diskuteres i EUs regi, og i europeiske fora for øvrig.

Mange av disse temaene har sterk relevans til norske arbeidsforhold, som seniorpolitikk, ansettelsespolitikk, likestillingsspørsmål, opplæring og kompetanse, ledelsesspørsmål mv.

Den valgte administrasjonen har deltatt på følgende møter og reiser i forbundets regi:

17.-18. juni: Verona, Italia, CECs steering committee og internasjonalt seminar (nestleder)

8. oktober: Brussel, CECs steering committee (leder/nestleder)

14-15 oktober: Paris, Frankrike, FECER styremøte (leder)

I tillegg har nestleder deltatt på 2 møter i CECs Task Force (CECs organisasjonsutvalg), det ene i Oslo og det andre i Brussel.



Tor Hæhre
Nestleder

KURS OG KOMPETANSE

Det ble også i 2010 arrangert kurs i mediehåndtering og som før ble kurset holdt av Tor Hæhre og Sverre Simen Hov. Det ble også avholdt to kurs i NLP coaching da disse kursene fortsatt er veldig populære og de holdes av Alf Inge Stiansen og Angoline Tobias Berg.

Nytt av året var kurset Reduser stress og øk arbeidsgledden og kurset ble ledet av Britt Bjøntgård som har lang erfaring fra ledelse. Dette kurset er veldig etterspurt og det ble lange ventelister.

I tillegg til dette var det også Løft del I og II og det ble også arrangert et videregående Løft kurs for medlemmer som tidligere hadde tatt første del og hadde praktisk erfaring med Løft metoden.

Bedre arbeideledelse ble også holdt og som alltid er dette kurset populært.

De fleste kursene fylles fort opp og nytt av året var at man kunne melde seg på elektronisk, og dette fungerte veldig bra. Vi fortsetter å vurdere innholdet av kursene fra år til år og hvis det viser seg at noen av kursene har dårlig deltakelse prøver vi med andre kurs.

Det holdes i tillegg også lokale kurs. Søknader til Etter og videreutdanningsfondet har også i år økt fra året før og det er jo positivt at så mange av våre medlemmer søker støtte til opplæring.

Våre samarbeidspartnere er: NLP leadership, Nike Consult og JBK & CO.



Karin Elena Backer
Konsulent kurs og kompetanse

“ LIVET ER
TRYGGERE
NÅR MAN
ER **SIKKER**
I JOBBEN. ”



Liv Spjeld By
Butikksjef for Fretex og leder
for Ledernes avdeling Bergen.

Ledernes BRANSJEUTVALG FOR LUFTFART

Generelt

Bransjeutvalget for luftfart har ansvar for koordinering og behandling av aktiviteter og saker som er relatert til bransjen. Bransjeutvalget innstiller til forbundsledelsen sitt syn på bransjerelaterte saker av politisk og prinsipiell karakter, med betydning for forbundet Lederne.

Sammensetning

Bransjeutvalget ble etablert på en landskonferanse for tillitsvalgte fra alle bedrifter innenfor bransje luftfart i mai 2009. Utvalget består av 5 representanter utenom de to bransjeansvarlige forbundssekretærer. De 5 medlemsrepresentantene utpekes ut fra hensyn til medlemsantall i de ulike selskaper, yrkeskategorier, driftsform og evt. geografiske forhold (plassering av medlemsmasse).

I 2010 bestod utvalget av

Harald Høier	SAS	
Sunil Verma	SAS teknisk	
Jens Tore Lie-Gjeseth	Widerøe	
Ken Gullager Hansen	Norwegian Air Shuttle	
Inge Antonsen	CHC	(fram til 22.09.10)
Helge Anonsen	CHC	(f.o.m. 22.09.10)
Trond Jakobsen	primær bransjeansvarlig, Lederne	
Einar Mortensen	sekundær bransjeansvarlig, Lederne	

Aktiviteter

Bransjeutvalget har avholdt møter 23. februar, 20. mai, 22. september og 24.-25. november i 2010. Bransjeutvalget arbeider i hvert møte med oppfølging av mål og aktiviteter i strategiplanen. Det er satt opp overordnede aktiviteter med ansvarlige for de 3 første målsetningene. Aktivitetene følges opp i hvert utvalgsmøte. Det er også utført enkeltaktiviteter knyttet til målene 4-7.

De overordnede mål er (i prioritert rekkefølge):

- 0 Etablere struktur og vedtekter for utvalget (Gjort 15.12.2009)
- 1 Sette mål for ønsket medlemsutvikling (oppnådd med ca. 96 % i 2010)
- 2 Kartlegge og bestemme omfanget av rekrutteringsområdet med luftfartstilhørighet for å få en bredere og større medlemsmasse
- 3 Synliggjøre Lederne/bransjen eksternt og internt
- 4 Arbeide for å få relevante foreningers medlemmer inn i Lederne
- 5 Være proaktiv og involvert i alle luftfartsspørsmål og høringer vedr. luftfart
- 6 Bidra til like rammebetingelser i bransjen
- 7 Være den foretrukne organisasjon innenfor mulig medlemsområde

Utvalget har arbeidet med Ledernes debattopplegg og oversendt innspill til Ledernes organisasjonsutvalg. Organisasjonssaker fra de forskjellige operatører har vært drøftet på basis av stor grad av informasjons- og erfaringsutveksling i utvalgsmøtene. Utvalget følger opp forbruket på det tildelte budsjett på hvert møte. Utvalget har startet forberedende arbeid med planlegging av Ledernes konferanse for luftfart i 2011. Utvalget har utarbeidet mandat for representasjon og ansvar i utvalget.

Medlemsutvikling

Fra mars 2008 (2,5 år) har medlemsutviklingen innenfor bransje luftfart gitt en økning på 35 prosent. Bransjeutvalget satte et mål på over 15 prosent økning i 2010, og hadde 96 prosent måloppnåelse. Utvalget har satt et ennå mer ambisiøst mål på 16,5 prosent medlemsvekst i 2011.



Trond Jakobsen
Koordinator/bransjeansvarlig for bransjeutvalg luftfart
Områdeleder

Per Helge Ødegård
Hovedtillitsvalgt for Lederne i Statoil
og forbundsstyremedlem



“ER DU
TRYGG
I ROLLEN
DIN,
ER DU
BEDRE
RUSTET
FOR
HARDT
VÆR.”

Ledernes BRANSJEUTVALG FOR OFFENTLIG SEKTOR

Innledning

Et utvalg innen offentlig sektor startet opp i oktober 2009, og hadde i utgangspunktet funksjon som arbeidsgruppe innen helsesektoren. Hovedoppgaven til arbeidsgruppen var i starten å utarbeide mål og strategi for å bedre rekrutteringen innenfor helseforetakene, og utvikle nettverk for medlemmene. Lederne hadde allerede en del medlemmer innenfor denne sektoren i 2009, og målsettingen var å jobbe videre mot virksomhetene og arbeidsgiverorganisasjonene innenfor helsesektoren.

Det ble blant annet arbeidet med forslag til rekrutterings- og informasjonskampanjer og annonsering i ulike fagblader i helsesektoren, og det ble etablert et helseledernetverksforum. Arbeidsgruppen avholdt 2 møter i 2009, før det ble foreslått å utvide arbeidsgruppen til å omfatte "hele" bransjen offentlig sektor. Forbundsstyret vedtok å opprette et eget bransjeutvalg for offentlig sektor. I begynnelsen av 2010 ble bransjeutvalget for offentlig sektor formelt opprettet, og ble utvidet med to representanter til, fra andre virksomheter i offentlig sektor.

Utvalget består av: Marit Garmannslund Nortun, bransjeansvarlig, Christen Wallekjær Olsen, sekundæransvarlig, Tova Kjæmpenes, Helse Førde, Jan Christian Nordhus, Posten Norge A/S, Nick Williams, Vadsø kommune, og Emil Hansen, Kvalitetsservice A/S. (Emil kom opprinnelig fra Unicare A/S.)

Utvalget har følgende mandat:

- Være et arbeidsutvalg for Lederne innenfor Offentlig sektor.
- Være intern høringsinstans for høringer som angår offentlig sektor.
- Være ansvarlig for koordinering og behandling av aktiviteter og saker som er relatert til bransjen.
- Innstille til forbundsledelsen sitt syn på bransje-relaterte saker av faglig-politisk og prinsipiell karakter, med betydning for Lederne.

- Avholde bransjekonferanser for medlemmene.
- Søke og opprettholde kontakt med arbeidsgiverorganisasjonene.
- Håndtering av utvalgs budsjett.

Utvalget skal være et rådgivende utvalg overfor forbundsledelse og forbundsstyret.

Aktiviteter/faglig arbeid

Utvalget har avholdt 4 møter i løpet av året. Det er utarbeidet handlingsplan og strategiplan/aktivitetsplan for utvalget, hvor hovedmålene er å være en synlig aktør i bransjespørsmål, være en ønsket samarbeidspartner for arbeidsgiver-/interesseorganisasjonene, sikre kompetansetilbud og bistå medlemmene i faglige og bransjerelaterte spørsmål. Utvalget har arbeidet mye med budsjettplaner og planer for aktiviteter for perioden 2010- 2012. Det har vært et behov for å kunne sette av midler til større og mer langsiktig satsning overfor nye og potensielle medlemmer. En kostnadsramme over dette ble presentert for forbundsstyret for å redegjøre for utvalgets behov for og ønske om satsning fremover. Bransjeutvalget har foretatt en utvelgelse av områder som det skal satses spesielt på. I den forbindelse ble det valgt ut 3 hovedsatsningsområder som det primært skal jobbes med i 2010 og 2011.

Disse er innenfor ledere på ulike nivåer innenfor helsesektoren, kommunale barnehageledere, og ledere i Posten Norge A/S. Områdene ble valgt ut på bakgrunn av at det allerede var innmeldt en del medlemmer fra disse virksomhetene, og utvalget hadde spisskompetanse og god kjennskap til virksomhetene, siden de hovedsakelig kommer fra disse selv. Utvalget har utarbeidet egen bransjebrosjyre, som inneholder informasjon om Ledernes medlemstilbud, som inneholder tema om blant annet forsikring, kompetanseutvikling, fondsmidler, juridisk bistand, stønadsordninger, samt bransjeutvalgets arbeid. Brosjyren er sendt områdelederne og utvalgsmedlemmene. Det ble igangsatt rekrutteringskampanje rettet mot distribusjonsledere

i Posten høsten 2010, og i tillegg satt inn annonse om Lederne i fagbladet Sykepleien. Bransjeansvarlige har deltatt på Personalkonferansen for Offentlig sektor, og fikk markedsført og synliggjort Lederne overfor ledere fra ulike virksomheter innenfor offentlig sektor. Dette fikk vi god respons på, og gode tilbakemeldinger.

Medlemsutvikling

Utvalget satte som mål å nå 200 medlemmer i løpet av 2010, og oppnådde dette i november med 201 registrerte aktive medlemmer innenfor offentlig sektor. Innenfor kommunal sektor, har vi fått en betydelig økning av medlemsmassen, og en stor andel av disse er kvinner. Dette ser vi svært positivt på. Det er enklere å rekruttere nye medlemmer, innenfor kommunal sektor enn innen de øvrige sektorene, og dette kan skyldes at vi har tiltrådt tariffavtalene til KS og dermed fått full forhandlingsrett. Vi oppfatter en større treghet i innmeldingene fra ledere i Spekterområdet og statlig sektor, og dette kan skyldes at vi pr. i dag ikke har forhandlingsrett/tariffavtaler i disse sektorene. Det er flere potensielle medlemmer som avventer innmelding i Lederne i påvente av at vi skal inngå flere tariffavtaler innenfor offentlig sektor.

Dette er en utfordring vi har full fokus på, og bransjeansvarlig har deltatt sammen med administrasjonen, i møter med arbeidsgiverorganisasjonene Spekter og Oslo kommune i 2010. Overfor Spekter oppnådde vi dessverre ikke å få tariffavtale, men det arbeides videre med saken. I møte med Oslo kommune, fikk vi ikke avklart spørsmålet om tariffavtale i første møtet men skal ha nye møter for videre forhandlinger om tariffavtale i 2011.

Strategi

Det har vært arbeidet med planlegging av flere markedsføringskampanjer, og rekrutterings- og informasjonsmøter, og det vil arbeides videre med disse utover i 2011.

Markedsføringskampanjer og rekrutteringsmøter for nye medlemmer, har blitt satt på vent i forhold til tariffavtale med blant annet Oslo kommune, og disse vil bli igangsatt så snart dette avtalespørsmålet er avklart.

Utvalget startet arbeidet med planlegging av en landsdekkende konferanse for medlemmer i offentlig sektor i siste møtet i utvalget i november. Planlegging av tema og foredragsholdere vil fortsette utover i 2011.

Generelt / oppsummering

Medlemstilgangen for 2010 har vært svært tilfredsstillende. Det har også vært relativt få utmeldinger, og dette er spesielt positivt. Flere av medlemmene innenfor offentlig sektor, har tiltrådt ulike verv i blant annet avdelingsstyrene, og dette oppleves som svært positivt, med nye innfallsvinkler og synspunkter å jobbe med lokalt. Bransjeutvalget er veldig engasjert, og arbeidet godt med å få til aktiviteter og har kommet med mange gode innspill og nye ideer som det skal arbeides videre med fremover. Dette er svært viktig for at vi skal kunne arbeide konstruktivt og målrettet med å ivareta medlemmene faglig, rekruttere nye medlemmer i alle virksomheter i offentlig sektor og være et utvalg som er tilstede for medlemmene og gir trygghet på alle områder.



Marit Garmannslund Nortun

Marit Garmannslund Nortun
Bransjeansvarlig
Områdeleder region Midt-Norge

Ledernes BRANSJEUTVALG FOR BARNEHAGE- LEDERE

Bransjeutvalgets sammensetning

Bransjeutvalget er representert med en fra hver av de fem regionene Sør, Nord, Øst, Vest og Midt-Norge. I tillegg sitter to bransjeansvarlige områdeledere fra Lederne i utvalget.

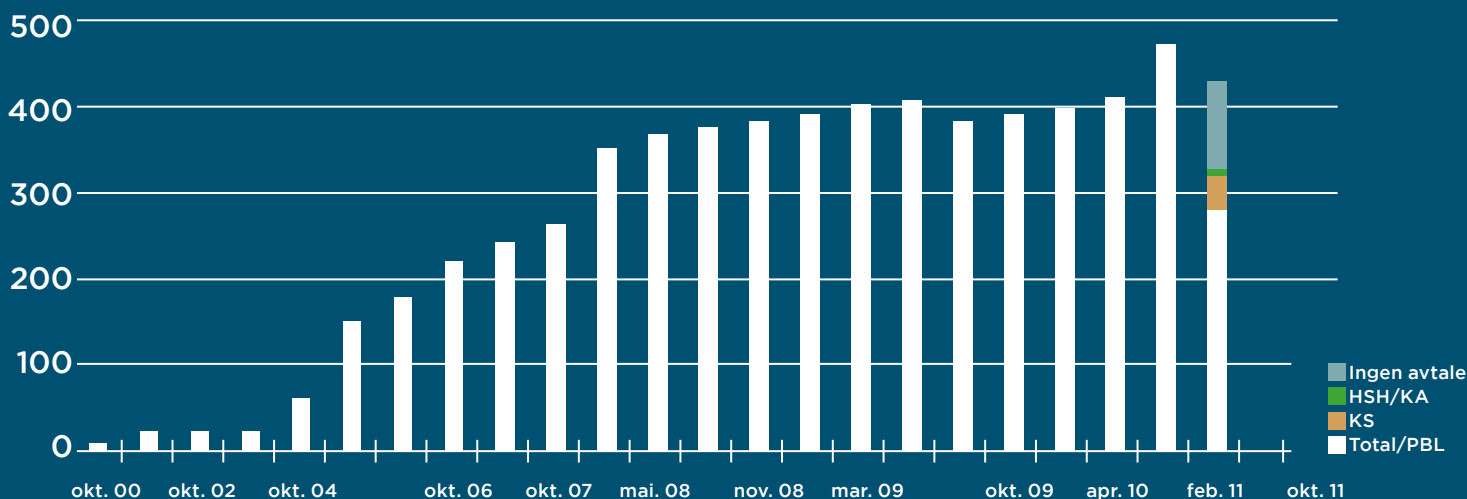
I løpet av året har det vært større endringer i sammensetningen av bransjeutvalget, både av de valgte medlemmer og av de bransjeansvarlige. Sammensetninger ved utgangen av 2010 var som følger:

Region Øst:	Turid Oma (erstattet Marit Riise pr. 27.10.2010)
Region Midt-Norge:	Anny Aklestad
Region Nord:	Monica Bjørnsborg
Region Vest:	Einar Bolstad (satt også i forhandlingsutvalget - PBL)
Region Sør:	Eva Liv Solesvik (erstattet Astrid Schmidt pr. 27.10.2010)
Primær bransjeansvarlig:	Trond Jakobsen (erstattet Marit Garmannslund Nortun pr. 27.10.2010)
Sekundær bransjeansvarlig:	Susanne Slaatsveen (erstattet Trond Jakobsen pr. 27.10.2010)

Økonomi. Regnskap og Budsjett

Bransjeutvalget har i all hovedsak forbrukt de økonomiske midlene i tråd med oppsatt budsjett.

Medlemsutvikling barnehageledere



Kurven for medlemsutviklingen (fra februar 2011 fordelt på avtaler) viser en viss vekst i 2010, men en tidligere mangelfull informasjon fra medlemsregisteret kan ha vist for høyt antall i oktober 2010.

Arrangement og møter

Utvalget arrangerte i 2010 en Lederkonferanse for barnehageledere. Konferansens innhold og effekt ble dessverre skadelidende på grunn av at askeskyen satte inn denne dagen slik at vi mistet viktige foredragsholdere, og slik at fokuset blant deltakerne dreide bort fra konferanseinnholdet.

Utvalget avviklet 3 møter i bransjeutvalget i 2010.

Aktiviteter og dokumenter behandlet i utvalget

- Innføring av bedriftshelsetjeneste for barnehager
- Forberedt og gjennomført Lederkonferanse
- Utviklet spørsmålsstillinger til Lederundersøkelsen
- Gjennomført valg/innstilling av nye representanter fra regionene Øst og Sør
- Gitt innspill til offentlige høringer
- Utarbeidet, gjennomført og behandlet lønnsdataundersøkelse blant medlemmene
- Utarbeidet og innsendt årsrapport for 2009
- Forberedt og igangsatt tariff-forhandlinger med PBL-A
- Oppdatert gammel strategiplan
- Utarbeidet nye, overordnede mål
- Fulgt opp medlemsutvikling og rekruttering.
- Utarbeidet prinsipiell innstilling til forbundsledelsen om å avvende medlemskap for ped.-ledere

Organisasjonsarbeidet

Bransjeutvalget arbeider målbevisst. Den nye sammensetningen i utvalget vil trolig gi nye føringer for hvordan utvalget vil arbeide videre og hvilke saker de vil prioritere, men alltid innenfor det overordnede mandat. Det nye utvalg har kartlagt et mulig medlemspotensial på ca. 6.000 barnehageledere i Norge i privat og offentlig sektor, så overordnet rekrutteringsarbeid vil fortsatt ha fokus.



Trond Jakobsen
Bransjeansvarlig områdeleder

www.lederne.no/barnehage

Ledernes BRANSJEUTVALG FOR VEKST OG ATTFØRING

Innledning

Bransjeutvalget for Vekst- og attføring ble etablert i september 2008, da Lederne avholdt den aller første fagkonferansen for denne bransjen. Formålet var å opprette et eget arbeidsutvalg som kunne arbeide med bransjerelaterte oppgaver for medlemmene og Lederne, også inn mot det offentlige rom. En stadig økende medlemsmasse innenfor bransjen, med flere utfordringer og mer krevende ansvarsområder for medlemmene, førte til at det var nødvendig å sette et større fokus på bransjen, og synliggjøre det viktige arbeidet som gjøres ute i virksomhetene.

Hovedoppgavene til bransjeutvalget var i utgangspunktet å utarbeide en strategiplan og få på plass et godt grunnlag for det videre arbeidet.

Utvalget består pr. 31.12.2010 av medlemmer/representanter fra de 5 geografiske regionene, samt bransjeansvarlige områdeledere: Marit Garmannslund Nortun, bransjeansvarlig, Trond Jakobsen, sekunderansvarlig, Reidun Liavaag, region Øst, Kurt Loland, region Sør, Stein Olav Rogne, region Nord, Jan Ove Aslaksen, region Midt-Norge og Frode Klippen, region Vest (t.o.m.april) Nytt medlem: Johannes Meisterplass, region Vest (f.o.m..mai)

Utvalget har hatt følgende mandat:

- Være et arbeidsutvalg for Lederne innen Vekst- og attføringsbedriftene,
- Være høringsinstans for høringer fra det offentlige
- Være ansvarlig for koordinering og behandling av aktiviteter og saker som er relatert til bransjen
- Innstille til forbundsledelsen sitt syn på bransjerelaterte saker av faglig-politisk og prinsipiell karakter, med betydning for Lederne
- Avholde bransjekonferanser for medlemmene
- Kontakt med arbeidsgiverorganisasjonene
- Budsjett – planlegging – oppfølging - kontroll

Utvalget skal være et rådgivende utvalg overfor forbundsledelse og forbundsstyret.

Aktiviteter/faglig arbeid

Det er utarbeidet strategiplan/aktivitetsplan for utvalget, med hovedmål, strategier og aktiviteter som utvalget har arbeidet med i løpet av året, hvor blant annet ett av hovedmålene var å nå 1000 medlemmer i løpet av 2010, noe som også ble innfridd.

Utvalget har i 2010:

- Avholdt 3 møter
- Forberedt og gjennomført 1 bransjekonferanse, hvor tema var "Morgendagens attføring – hvor står vi – hvor går vi?"
- Utarbeidet informasjonsbrosjyre for bransjen
- Utarbeidet høringsuttalelser
- Utarbeidet spørsmål til intervju med arbeidsgiverorganisasjonene vedr Rammevilkårene til fremtidens attføring.
- Reportasje i medlemsbladet nr. 3/10
- Etablert egen bransjeside på Ledernes nettsider i samarbeid med kommunikasjonsansvarlige i Lederne, med informasjon om aktiviteter og kontaktpersoner
- Vært mottakere av bransjerelaterte innspill og aktuelle saker fra medlemmer
- Arbeidet med videreutvikling av strategiplanen

Generelt / oppsummering

Medlemstilgangen for 2010 har vært svært tilfredsstillende. Det har også vært relativt få utmeldinger, og dette er spesielt positivt. Det er et økende antall ansatte innenfor vekst- og attføringsbedriftene som tar kontakt med Lederne for informasjon og innmelding. Eksisterende medlemmer er svært gode markedsførere for Lederne, og dette kan vi merke i form av flere henvendelser og gode tilbakemeldinger fra medlemmer som har fått bistand fra Lederne i ulike saker. Bransjeutvalget har arbeidet aktivt og målrettet og er et svært engasjert utvalg som har arbeidet godt sammen om utfordringene og oppgavene. Utvalget har kommet med mange gode innspill til nye ideer som det skal arbeides videre med fremover. Dette er svært viktig for at vi skal kunne arbeide konstruktivt og målrettet fremover, ivareta medlemmene faglig, rekruttere nye medlemmer og være et utvalg som er tilstede for medlemmene og gir trygghet på alle områder.



Marit Garmannslund Nortun

Marit Garmannslund Nortun
Bransjeansvarlig,
Områdeleder region Midt-Norge

AVTALEFORHOLD

Lederavtalen NHO

Avtalen ble oppsagt til reforhandling innen fristen 30. september. Forhandlingene gjennomføres i januar 2011. Det har vært gjennomført et utvalgsarbeid i perioden vedrørende endringer i omfangsbestemmelsen og dette vil være hovedtemaet under forhandlingene.

Hovedavtalen NHO

Denne ble reforhandlet i 2010 og ga følgende resultat.
§ 1-2 Varighet: Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 osv.

§ 2-3 Forhandlinger:

Nr. 3 skal lyde: "Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner å ta direkte kontakt med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne."

§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis:

2. setning skal lyde: "Det settes opp protokoll som undertegnes av partene".

§ 6-8 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte:

I tredje ledd utgår henvisningen til konkrete bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Tredje ledd, 1. setning innledes slik: "Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven får tilsvarende anvendelse, dog slik" osv

§ 8-3 Varsel om permittering:

I nr. 2 endres henvisningen til arbeidsmiljøloven slik:
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15.3 nr. 10 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

§ 8-3 Varsel om permittering: Ny merknad

I medhold av partenes protokoll av 5. juni 2009 er det enighet om følgende merknad til § 8-3:
"Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker".

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging

av driften: Paragrafens første ledd beholdes uendret. 2. og 3. ledd overføres til ny § 9-6.

§9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon:

Denne paragraf er ny og gis følgende ordlyd:

1. Bedriftens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.

Før bedriften treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter.

Finner bedriftsledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og Lederne hevder dette vil være tariffstridig, kan Lederne uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av bedriftens disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 9-4 og 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 12-4 Permisjon for utdanning:

Protokolltilførselen til paragrafen utgår

Kap. XIII, Likelønn og likestilling: Kapitlet omarbeides og gis delvis nytt innhold.

Kap. XIII, Likestilling og likelønn. §§ 13-1 til 13-3 skal ha følgende ordlyd:

§ 13-1 Formål

Å arbeide med likestilling er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å fremme verdiskapning. Som et ledd i å oppnå likestilling, må alle arbeidstakere, uavhengig av kjønn, gis like muligheter til å bruke sine evner og anlegg. Det må likestilles med

hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Arbeidet med likestilling er et lederansvar og må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må måles på oppnådde resultater.

Partene konstaterer at:

- Likestilling gjelder holdninger og normer
 - Likestilling krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
 - Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv
- Likestilling skal nedfelles i strategi- og plandokumenter

§ 13-2 Organisasjonenes plikter

Organisasjonenes arbeid med likestilling er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Organisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes derfor at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av organisasjonenes strategi- og plandokumenter.

Organisasjonene forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved for eksempel å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmaterie-ll, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i Lederne/ NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltagelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

13-3 Det lokale arbeid

1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Likestilling kan oppnås gjennom handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for

- at kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje
- at kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten
- rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå
- bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak. Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven. Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

Merknad til dette kapittel:

Partene er enige om behovet for å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriftene, i tråd med lov- og avtaleverk på området.

På bedriftsnivå bør det, som en integrert del av likestillingsarbeidet, legges til rette for opplæring og kompetansegivende tiltak for begge kjønn samt for rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn og alder.

Kapittel. XIV, Kontroll og overvåking

Bestemmelsens 2. ledd gis følgende ordlyd:

Tiltak som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Dersom kontroll og overvåking anses nødvendig må de rammer som fremgår av gjeldende lovverk, følges.

Nytt kapittel XVI, Et bærekraftig arbeidsliv: Kapitlet gis følgende tekst:

Lederne og NHO understreker betydningen av et anstendig og bærekraftig arbeidsliv. Partene viser i denne forbindelse til de prinsipper OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact bygger på. Aktuelle bedrifter oppfordres til å legge slike prinsipper til grunn for sin virksomhet hjemme og ute.

Nåværende kapittel XVI blir kap. XVII

AVTALEFORHOLD

Lederavtalen Norges Rederiforbund

Denne avtalen ble reforhandlet i 2010 og resultatet ble som følger:

I § 2 ble note vedrørende forpleiningssjefene i punkt 1-2 siste ledd tatt ut slik at lønnsbestemmelsen i § 4 kommer til anvendelse også for disse.

I § 4 tilføyes følgende parentes under pkt. 1 etter "... fra en på forhånd fastsatt dato": (som normalt vil være 1. juni)

Satsene for OU-fond ble øket fra kr. 82,- til kr. 86,- pr. mnd.

Alle bilag oppdateres ihht.gjeldende tekster.

Avtalen gjelder nå til 30. november 2011.

Hovedavtalen Norges Rederiforbund

Avtalen ble reforhandlet i 2010 og det ble oppnådd enighet om følgende endringer:

§1.3 ble endret til: Avtalen trer i kraft 1. januar 2011 og gjelder til 31. desember 2013.

§2.3.1: Siste avsnitt endres til: Ved uenighet skal partenes syn fremgå av protokollen.

§2.3 : Tilføydelse i siste setning: hvis ikke Lederne og NR blir enige om en annen sammensetning. Saksbehandling skjer i samsvar med bestemmelsene i "Lov om Voldgift"

§8.8 .3: Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 får tilsvarende anvendelse...

§10.3.2: Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 nr 10 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

Nye §§ 11.8 og 11.9:

§ 11.8 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser Lederne og NR understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Når en av partene på bedriften krever det, skal det opptas sentrale drøftinger med sikte på å avklare om det er begått grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i dette kapittel. Dersom det blir slått fast at grovt brudd foreligger, skal organisasjonene drøfte behovet for særskilte tiltak for å hindre gjentatte brudd.

§ 11-9 Driftsinnskrenkninger

Partene er enig om at de ansatte og ledelsen har et felles ansvar for å sikre trygge arbeidsplasser i bedriften. Dersom bemanningsreduksjoner blir nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser

med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig ordnes ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner bedriften ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal ledelsen grunngi sitt syn. Det settes opp en protokoll fra drøftelsene, som undertegnes

av begge parter. Bestemmer ledelsen at bemanningsreduksjoner må foretas, skal ledelsen drøfte med de tillitsvalgte med sikte på å:

- begrense omfanget av oppsigelser
- avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene

En mulig måte å avhjelpe skadevirkningene på, vil kunne være å utarbeide sluttpakker for de berørte ansatte.

Kapittel 15 Seniorpolitikk

Den enkelte bedrift skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til normal pensjonsalder (67 år). Derved kan den enkelte bedrift beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder. Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har. Fra det år medarbeideren fyller 57 år skal det gjennomføres en årlig seniorsamtale dersom en av partene krever det (kan kombineres med andre regulære samtaler der dette er etablert). Samtalen skal være fortløpende og ha som mål å kartlegge den enkelte ansattes ønsker, ambisjoner, fremtidsutsikter og behov for kompetanseutvikling. Samtalen skal danne grunnlag for planlegging av den videre arbeidssituasjonen.

Sokkeloverenskomsten med OLF

Det ble gjennomført forhandlinger på denne avtalen i perioden 3-7. mai uten at partene kom til enighet. Avtalen gikk derfor til mekling, som ble gjennomført i perioden 14.-17. juni. Ledernes forhandlingsdelegasjon anbefalte løsningen, men valgte å sende den ut til uravstemming. Resultatet fra denne ga en meget klar overvekt av ja stemmer. Det ble gitt et generelt tillegg på kr. 10000,- tillagt linje 2 i lønnstabellen, gjeldende fra 1. juni 2010. Tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger. Iht. pkt 4A, 2b gis det et tillegg

pr. 1. juni 2010 på kr 4700,- tillagt lønnstabellens linje 2, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger. Godtgjørelsen for vikariat i ledende stilling justeres fra kr. 350 til kr 400 pr dag. Skift/nat-tillegg økes fra kr 52 til kr 58 pr time. Ved behov for konferansetid økes tillegget fra kr 62 til kr 72 pr time. Helligdagsgodtgjørelsen justeres fra kr 1530 til kr 1580 pr dag. Innbetaling av forbundsvise midler økes fra kr 475 til kr 500 pr dag.

Tariffoppgjøret med SAMFO

Administrative ledere:

I tariffoppgjøret var det svært viktig for Lederne å få på plass endringer i omfangsbestemmelsene for å fange opp ansatte i særlig selvstendige og betrodde stillinger. I tillegg har det vært viktig å fange opp dagens medlemmer som ikke lenger rapporterer til daglig leder, men til nestleder og de som pga omorganiseringer ikke lenger rapporterer til noen av disse. Lederne og SAMFO gjennomførte et utvalgsarbeid for å se på denne problemstillingen i 2009 og arbeidet resulterte i en protokoll som ble undertegnet 18. september 2009.

Butikksjefer m.fl.:

I 2008 fikk butikksjefer og salgssjefer sin egen selvstendige overenskomst og vi hadde parallellforhandlinger sammen med HK. I år startet Lederne opp først med sine forhandlinger, da vi har flest på området. Overenskomsten har nå byttet tittel til Overenskomst for butikksjefer m.fl. I tillegg har vi fått på plass full lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon. Vi har også fått på plass endringer i § 10 – lønnsbestemmelsene. I bedrifter der det henvises til bilag 7 i det lokale lønssystemet, oppfordres partene til å ta systemet inn i den lokale avtalen i sin helhet.

Hovedavtalen:

I januar 2010 forhandlet SAMFO og Lederne om endringer i Hovedavtalen. Endringene ble: Lederne og SAMFO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 1. februar over tariffbundne bedrifter. Dersom ikke annet er avtalt på bedriften, kan Ledernes medlemmer velge inntil: 2 tillitsvalgte (overenskomst for ledere i samvirkelag), 1 tillitsvalgt (overenskomst for daglig leder, administrative ledere og varehussjefer).

Boligsamvirke:

Lederne har fått en ny tariffavtale for ledere i bolig-samvirke på plass. Motparten er SAMFO og medlemmene vil tilhøre Region FLF. Det er et stort antall ledere som kan organiseres innen denne gruppen.

Lederavtalen HSH:

26. mai 2010 forhandlet Lederne og HSH om en ny lederavtale og det ble enighet om endringer i § 13.4, med et nytt 2. ledd. Det beskriver enkeltmedlemmets muligheter til å få oversikt over avsluttede forhandlinger, på lik linje med de tillitsvalgte. I § 15 kom ble det enighet om et nytt 1. ledd som erstatter det gamle. Her er endringen at ordet "bør" er byttet ut med "skal". Diverse endringer i vedlegg 1 og 2 er en konsekvens av endringer i fellesordningene for SLV og AFP. Partene var også enige om å diskutere felles tiltak for kompetanseutvikling i løpet av tariffperioden.

Hovedavtale og hovedtariffoverenskomst KS

Forbundet deltar ikke i disse forhandlingene, men har skrevet protokoll med tilslutning til resultatet som ble fremforhandlet av hovedsammenslutningene på disse avtalene. Lederne har lokal forhandlingsrett ihht denne overenskomsten.

Hovedavtale og hovedtariffoverenskomst KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon)

Forbundet deltar ikke i disse forhandlingene, men har protokollert tilslutning til sentrale avtaler/særavtaler på lik linje med hva som er tilfelle i KS avtalen.

Private Barnehagers Landsforbund (PBL)

Disse avtalene ble sagt opp fra vår side i 2010, men på grunn av at PBL har hatt en konflikt med Utdanningsforbundet og Fagforbundet ble ikke disse avtalene ferdigforhandlet før i 2011.

Samtlige avtaler er tilgjengelig på www.lederne.no.



Jan Olav Brekke
Forbundsleder



KOMMUNIKASJON OG MARKEDSFØRING

2010, året da Lederne feiret sitt 100-årsjubileum, ble også Ledernes mest aktive år kommunikasjonsmessig. Vi ble omtalt i rekordmange medier, og var synlige på bl.a. flyplasser, flytog og flybusser. Organisasjonen er nå en av Norges mest aktive på målrettet mediearbeid, markedsføring og intern og ekstern kommunikasjon.

Mediedekning

Undertegnede er ansvarlig for kontakten med redaksjoner, å utforme pressemeldinger og å fungere som knutepunkt for journalister inn mot organisasjonen.

I 2010 hadde vi 279 større presseoppslag online, på trykk og i eteren nasjonalt og internasjonalt. Til sammenligning ga 2009 oss 44 større oppslag. Mange av sakene ble plukket opp av NTB og ANB, og ble derfor distribuert svært bredt.

Våre viktigste mediasaker i 2010 var ulike pressemeldinger fra Norsk Ledelsesbarometer (se eget avsnitt), undersøkelsen som Great Place To Work Institute gjennomførte i forbindelse med vårt 100-årsjubileum, selve 100-årsjubileet med boklansering, en egen sak om offentliggjøring av søkerlister i offentlig sektor, lokale tillitsvalgte i mediene og rapporten om de næringsmessige konsekvensene for Norge av å ikke åpne nye områder for oljeboring. Sistnevnte var en godt besøkt pressekonferanse i Oslo med sentrale stortingspolitikere til stede og med oppslag i de største norske mediene samt internasjonalt. Dette ble koordinert med presserunder i Stavanger og Lofoten/Vesterålen.

Lederne hadde i 2010 oppslag i blant annet Aftenposten, E24, VG, Ukeavisen Ledelse, NRK sentralt og lokalt, Dagens Næringsliv, NA24, Dagbladet, Dagsavisen, NTB, San Francisco Chronicle, ANB og Bloomberg i tillegg til lokale medier og mange fagmedier. Alle presseklipp legges opp under linken "Presse" på Ledernes websider, og noen publiseres i hver utgave av medlemsmagasinet.

Vår samarbeidspartner på medieanalyse, Infopaq, viste i sin rapport for 2. og 3. kvartal 2010 at Lederne nå fremstår som en troverdig riksdekkende premissleverandør på ledelse, men at vi har et enda større potensial i forhold til høyere medietrykk. Rapporten viste også at vi har mange ganger flere medieoppslag enn konkurrerende organisasjoner.

Markedsverdien av det økte medietrykket kan vanskelig måles i kroner og øre, men den er utvilsomt høy og bidrar til flere medlemmer, økt intern stolthet og økt relevans for bl.a. politikere.

Markedsføring

Undertegnede er ansvarlig for Ledernes sentrale markedsføringsbudsjetter, og legger markedsføringsplaner som årlig godkjennes av forbundsstyret.

I 2010 var fokus å bygge opp under Ledernes 100-årsjubileum for å gjøre merkevaren Lederne og vårt produkt – trygghet – bedre kjent i utvalgte segmenter (potensielle medlemmer, eksisterende medlemmer, politikere, medier og andre samfunnsaktører). Det ble derfor valgt markedsføring i kanaler som treffer disse gruppene mest mulig effektivt.

I løpet av 2010 har vi hatt filmer på Flytoget, på flybusser i 14 byer og på Bergen Lufthavn Flesland. Vi har også hatt store bannere på Gardermoen, Flesland og på busser i Oslo. Samtidig har vi hatt presentasjon i SAS Magasinet (lå i setelommene hos SAS i juli og august), samt trykte annonser i Ukeavisen Ledelse, BI Magasinet (går ut til over 40.000 tidligere og nåværende BI-studenter), Mandag Morgen og Kommunal Rapport.

Merkevarebyggingen kompletterer økt synlighet i redaksjonelle saker. Erfaringene og tilbakemeldingene tyder på at våre markeds kroner er blitt plassert trygt, og at de har bidratt til å bygge kunnskap om oss og interesse fra potensielle medlemsgrupper.

Norsk Ledelsesbarometer

Lederne gjennomførte i 2008, 2009 og 2010 Norsk Ledelsesbarometer for å kartlegge norske ledere og teknisk og merkantilt ansatte og ta pulsen på lederskap i Norge. Det er forskerne Bitten Nordrik og Stein Stugu i De Facto (kunnskapssenter for fagorganiserte) som er engasjert til å lage rapporten. På grunnlag av resultatene ble det sendt flere ut pressemeldinger, noe som resulterte i saker i flere toneangivende medier. Barometeret var også tema i flere medlemsmagasiner. Se www.lederne.no/ledelsesbarometer.

Magasinet Lederne

Magasinet Lederne er organisasjonens fremste kommunikasjonskanal og kom ut fire ganger i 2010. Det sendes i et opplag av 17.000 til medlemmer samt en del medier og samarbeidspartnere. Lederne ved undertegnede er ansvarlig redaktør, og produserer mye av stoffet i tett samarbeid med Norsk Kunde- og Medlemsutvikling som også designer magasinet.

Magasinets redaksjonelle profil er en kombinasjon av informasjon om Ledernes aktiviteter og medlemmer og fagstoff av generell interesse for leserne. Magasinet skal vekke interesse utenfor Lederne, og er viktig i rekrutteringen av nye medlemmer. I 2010 økte satsingen på featurestoff i samarbeid med profesjonelle journalister, fotografer og spaltister. Dette hever magasinet ytterligere, og vi ser en jevnt økende mengde leserinnlegg og artikkelbidrag.

www.lederne.no

Ny forside ble lansert i august 2010, rett før 100-årsjubileet. All funksjonalitet ble beholdt, men forsiden ble mer "selgende" og enklere å finne frem i for nye brukere. I løpet av året kom mulighet til å kommentere artikler og anbefale de for venner på Facebook. I 2010 avholdt vi fotokonkurranse der brukerne ble oppfordret til å sende inn sine vinterbilder. Responsen var svært god.

Nettsiden er tett knyttet opp mot medlemsregisteret, og de fleste innmeldinger skjer via nett. Medlemmer kan logge inn på eget område (www.lederne.no/minside) for blant annet å se egne forsikringer, bruke juridisk oppslagsverk, se/endre medlemsopplysninger og melde seg på kurs. Noen nøkkelsider som www.lederne.no/forsikring, www.lederne.no/kompetanse og alle regionene (f.eks. www.lederne.no/vest) har hurtiglinker til bruk i markedsføring.

Ledernes nettsider driftes teknisk og designes av Norsk Kunde- og Medlemsutvikling. Lederne ved undertegnede er ansvarlig redaktør og legger ut det meste av stoffet.

Nyhetsmailer

Nyhetsmailer sendes ut hver 14. dag til alle med registrert mailadresse i medlemsregisteret, totalt over 9.000 stk. Ved hver utsendelse registreres kraftig trafikk på Ledernes nettsider. Medlemmer kan logge på www.lederne.no/minside og registrere e-postadressen eller sende en e-post til lederne@lederne.no for å komme på mailinglisten. Norsk Kunde- og Medlemsutvikling utformer mailene og står for den tekniske utsendelsen. Lederne ved undertegnede er ansvarlig redaktør.

Sosiale medier

Lederne har egne profiler på Twitter (<http://twitter.com/Lederne>), Facebook (www.facebook.com/Lederne) og YouTube (www.youtube.com/LederneNorge). De sosiale mediene gir Lederne en kontakflate som er vanskeligere å oppnå med konvensjonelle kommunikasjonskanaler. Sosiale medier skaper en dialog hvor både vi og brukeren har mulighet til å gi direkte tilbakemeldinger til hverandre, og terskelen for å ta kontakt blir lavere. Undertegnede følger og modererer diskusjonene på Ledernes sosiale medier.

Ledernes designmanual

Ledernes viktigste merkevarer er logoen, fargebruken og budskapet om at også ledende og betrodd ansatte trenger trygghet. Med solid organisasjonsarbeid i bunn bidrar enhetlig bruk av logo, farger og budskap til at det utvikles tillit til vårt produkt, som enklest kan oppsummeres i ett ord: Trygghet. Vi utarbeidet derfor i 2010 en ny designmanual og websiden www.lederne.no/design som et hjelpemiddel for tillitsvalgte, ansatte og samarbeidspartnere. Herfra kan designmanualen lastes ned. Her ligger også blant annet versjoner av Ledernes logo, fargekoder og maler for Word og PowerPoint.

Mødrehjemmet Abrigo i Brasil

Ledernes kongress i 2010 vedtok at mødrehjemmet Abrigo utenfor Rio de Janeiro blir Ledernes samfunns- og samvittighetsprosjekt. Den svenske presten Stefan Martinsson har siden 1987 bygget opp mødrehjemmet stein for stein. Målet er å være et hjelpeapparat som gir vordende mødre et trygt tilbud under svangerskap og fødsel. Senere hjelpes moren med utdanning og bolig. Etter åtte måneder er hun normalt i stand til å flytte ut og ta vare på seg selv og barnet. Slik hindres barn i å vokse opp som gatebarn – filosofien er at en utdannet mor sørger for utdannede barn.

For å unngå anklager om korrupsjon drives mødrehjemmet uten økonomisk støtte fra brasilianske myndigheter og bedrifter. Man er derfor helt avhengig av private donasjoner, særlig fra aktører i Norge og Sverige. En krone av den månedlige kontingenten til hvert medlem av Lederne går fra og med 2011 til mødrehjemmet (dette medfører ikke kontingentøkning). I tillegg ga flere avdelinger økonomiske gaver til mødrehjemmet i anledning Ledernes 100-årsjubileum. Gaver går uavkortet til Abrigo og kan settes inn på norsk konto 9750.06.25329.

På www.youtube.com/LederneNorge ligger en presentasjonsfilm om mødrehjemmet i landet der stadig flere norske bedrifter etablerer seg og der medlemmer av Lederne dermed får sin arbeidsplass. Undertegnede er Ledernes koordinator for prosjektet.

Årets avdeling 2009

For første gang kåret Lederne kåret "Årets avdeling". Vinneren for 2009, som fikk diplom og premie utdelt under Ledernes jubileumsdager i Bergen, var avdeling 74 Kristiansund.

Forbundsstyret vedtok etter forslag fra kompetanse- og serviceutvalget i november 2009 å dra i gang en årlig kåring av årets avdeling. Dette for å synliggjøre den innsatsen som gjøres i avdelingene for å skape aktivitet og rekruttere nye medlemmer. Regionene kom med forslag basert på årsmeldingene for 2009, og forbundsstyret veide resultater opp mot avdelingens størrelse. Vinneren ble kåret i forbundsstyremøte i begynnelsen av juni 2010.

Undertegnede er koordinator i Lederne for Årets avdeling.

Presentasjonsmateriell

Det ble i 2010 laget flere nye utgaver av brosjyrer og overenskomster. Alle kan lastes ned som pdf fra www.lederne.no. Det ble også laget profileringsmateriell til disposisjon for områdelederne. Ledernes nettbutikk (www.lederne.no/nettbutikk) inneholder det meste av Ledernes presentasjonsmateriell.

Avslutning

Lederne har over tid hatt en historisk høy medlemsvekst, noe som hele tiden fordrer at vi tenker fremover og fornyer oss. En stor takk rettes til alle dyktige samarbeidspartnere internt og eksternt for god bistand i 2010.



Sverre Simen Hov
Kommunikasjonsleder

Det finnes ledere. Og **Lederne.** **ÅRSRAPPORT 2010**



Postboks 2523 Solli
0202 Oslo
Tlf.: 22 54 51 50
Faks: 22 55 65 48
E-post: lederne@lederne.no