

## **HK-klubben under regionshuset**

Beretning til generalforsamling, onsdag den 8. marts 2017

### **Indledning**

Jeg takker for ordet.

Jeg skal på vegne af HK klubben under regionshuset give en beretning om, hvad vi i bestyrelsen har drøftet og brugt vores tid på i det forgangne år.

### **Bestyrelsesarbejde**

Bestyrelsen holder møde ca. 1 gang om måneden.

På bestyrelsesmøderne drøfter vi mange af de udfordringer, som vi hver især har i forbindelse med vores TR hverv. Men de gennemgående hovedpunkter har været:

### **Årlige lønforhandlinger:**

Lønforhandlingerne i 2016 havde vi set frem til med en vis spænding. Der var store forventninger til forhandlingerne ikke mindst fra medlemmerne. Dette skal ses i lyset af, at der ikke var lønforhandlinger i 2015.

Det betød ikke, at det var et stort ta' selv bord. Der var stor forskel på, hvor meget der blev udmøntet i de forskellige koncernenheder.

Vi som TR'ere vil rigtige gerne kunne indfri de forventninger til lønforhandlingerne, som medlemmerne har.

Men det kan være rigtig svært, især da vi ikke selv har penge med fra overenskomsten. Det betyder, at koncernenheden selv skal finde pengene i deres budget.

Efter en årlig lønforhandling får vi ofte spørgsmål gående på:

hvorfor fik jeg ikke?

hvorfor gør HK ikke noget?

hvorfor skal jeg være medlem af HK?

Spørgsmålene ville være ok, hvis vi, som TR'ere, selv bestemte, men det gør vi ikke.

Det er rent faktisk ledelsen der siger nej og ikke TR'eren. Det er ledelsen der sidder med de stærkeste kort på hånden.

Til trods for de udfordringer vi hver i sær har haft i forbindelse med lønforhandlingerne, fik vi forhandlet ca. 687.000 kr. til medlemmerne. Beløbet dækker både over faste og engangstillæg. Det er tilfredsstillende under de givne forhold.

*Lønforhandlinger for 2017 vil I høre nærmere om*

### **Lønforhandlinger ved nyansættelser**

Der pågår løbende lønforhandlinger igennem hele året for nyansættelser. I forbindelse med disse forhandlinger, er vi løbet ind i et dilemma, som handler om, at vi som TR'ere kæmper for, at den nyansatte får så meget i løn som muligt.

Dette betyder, at der kan komme forholdsvis nyuddannede ind med en høj løn og de skal arbejde sammen med kollega, som har været her meget længe og får en mindre løn for samme arbejde. Dette skaber støj.

Det må også erkendes, at henter vi ikke mest muligt hjem ved den første forhandling til medlemmet, så ved vi også, at der kan gå flere år, før der sker noget med deres lønniveau.

Herudover ses ofte, at ledelserne – for at få ansatte med de rette (evt. nye) kompetencer selv foreslår højere løn.

*Det er et område som klubben skal arbejde med*

### **Organisering:**

Vi arbejder fortsat med organisering. Vores organiserings procent for 2016 ligger på 58,8 hvilket ikke er tilfredsstillende. Selvom det er en lille stigning på 1,3 % i forhold til 2015, hvor den var 57,5 %.

Vi oplever at bl.a. HK stillinger bliver besat med andre faggrupper ved stillingsledighed. En bekymrende udvikling.

Vi skal have møde med formanden for HK Sjælland, kommunal sektor Michael Rosenberg, hvor vi vil dagsordensætte organisering.

I dag er vi 291 medlemmer og 188 ikke medlemmer – så i den ideelle verden kunne vi være 479 medlemmer.

*Dette bliver også en opgave for klubben fremadrettet.*

### **Elever:**

2016 var et turbulent år for elevområdet. Der var elever, som ikke helt trivedes på den måde tingene blev kørt på. Dette betød flere møder med dem og HR. Problemet nåede ikke at blive løst, før de blev færdiguddannet.

På den generelle linje er vi blevet opmærksom på, at flere koncernenheder i regionshuset ikke har været interesseret i at have elever. Dette betyder, at der er nogle få enheder som skal dække uddannelsen.

Dette har vi sat spørgsmålstegn ved, om det giver den rigtige faglighed for den generelle linje.

Der er nu blevet aftalt møde med den koordinerende elevansvarlige, hvor vi skal drøfte disse problemstillinger. Der skal være helt styr på det, inden de næste elever starter til september 2017.

Af forskellige årsager, fik vi kun tre elever, der startede midt i september 2016.

De er blevet godt modtaget ude i organisationen, **så tak for det.**

*Klubben fortsætter arbejdet med at forbedre uddannelse for eleverne*

### **MED-Hovedudvalget i hovedpunkter:**

MED-Hovedudvalget har haft ”ansættelsespolitikken” og ”politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane” til eftersyn.

Derudover har vi haft ”personaleadministrativ vejledning vedrørende tjenestefrihed” til behandling. Baggrunden var, at HK Sjælland havde rejst en sag vedrørende tjenestefrihed ved speciallægebesøg, som regionen tabte.

Dog er sagen ikke helt afsluttet, da vi mangler at drøfte, om der skal gives frihed til transporttiden.

Vi har gennem årene arbejdet med tre målinger i Region Sjælland. APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering. MED-Hovedudvalget har jævnligt hørt, at kollegaerne var trætte af alle de målinger de skulle svare på, og handleplaner, der ikke nåede at blive lavet før den næste måling kom.

Dette fik MED-Hovedudvalget til at arbejde med, hvordan det kan gøres bedre.

Resultatet blev, at trivselsmåling og ledelsesevaluering blev slået sammen. Denne måling finder sted første gang slut februar i år.

MED-Hovedudvalget holdt temadag om ”information og drøftelser” for MED-Hovedudvalget og MED-område udvalgene på de fem sygehuse. Baggrunden for temadagen var den bod, som Region Sjælland fik i forbindelse med den sag de tabte om medinddragelse af MED-udvalg fra Næstved sygehus. Sagen var sendt til faglig voldgift af medarbejdersiden i MED-Hovedudvalget.

Der har været to møder med den politiske ledelse.

Vi har i MED-Hovedudvalget haft teamdrøftelser om emner som ”rekrutteringsudfordringer”, ”de ansattes ytringsfrihed” og ”implementering af Sundhedsplatformen i Region Hovedstaden”.

Fortolkning af MED-aftalen i spørgsmål om udpegning/valg til MED har været til drøftelse. Ledelsens opfattelse var, at hvis der blev valgt en TR i valgperioden kunne vedkommende ikke indgå i MED-udvalget. Dette er især aktuelt i de MED-udvalg, hvor der ikke er nok tillidsvalgte.

Dette var medarbejdersiden ikke enig i, da MED bygger på de tillidsvalgte.

Resultatet blev, at der kan udskiftes MED-repræsentanter.

### **Sundhedsplatformen:**

Sundhedsplatformen fylder meget hos mange af vores medlemmer. Der blev arbejdet på højtryk for at blive klar til ”go-live” i Region Hovedstaden. Region Sjælland følger efter med ”go-live” den 25. november 2017.

Dette har medført en del usikkerhed omkring afvikling af ferie m.m.

Ferieloven skal overholdes.

## **ATEA-sagen:**

Koncern IT blev ramt af en korrupsionssag. Dette fik store konsekvenser for medarbejdere, økonomidirektør og den administrerende direktør. Der var medarbejdere der blev afskediget ligesom økonomidirektør og den administrerende direktør måtte sige farvel til regionen.

På den baggrund blev der ansat en ny administrerende direktør, som blev Per Bennetsen og den nye økonomidirektør blev Karsten Ole Knudsen. Stilling som koncerndirektør (Pers stilling) blev slået op og besat med Lone Lindsby.

## **Arbejds miljøet:**

Der blev i første kvartal 2016 gennemført APV, hvilket har resulteret i, at MED-Hovedudvalgt har udvalgt følgende fælles indsatsområder for 2017-2018

- Nye arbejds gange og teknologiers samspil med de fysiske rammer (herunder fremrykning af sygehusplan)
- Nye arbejds gange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer (nye arbejdspladser og nye arbejds gange)
- Aktiviteter, der kan medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, som følge af fysisk og psykisk vold

Fælles for alle 3 indsatsområder er, at give bl.a. arbejds miljøgrupperne redskab og viden til at kunne analysere og understøtte det fremtidige arbejds miljøarbejde.

Arbejdsulykkerne generelt er faldende, med undtagelse af de ulykker, der skyldes psykisk eller fysisk vold, hvilket er et område, hvor tallet af ulykker fortsat er stigende.

De to førstnævnte indsatsområder kan via forskellige ”pakker” (konsulent, temadage eller procesforløb) hjælpe og understøtte forankringen af indsatserne.

Det sidstnævnte indsatsområde, ses som et supplement til de eksisterende kurser i forebyggelse af vold og konflikter.

Arbejdsmiljøet er et svært område at beskrive. Ofte handler det om, hvordan jeg lige har det i dag. Svaret er ganske ofte, at det går fint. Men spørges der lidt mere ind til arbejdsmiljøet, så kan det se helt anderledes ud. Det kan sygefraværet i Region Sjælland fortælle noget om.

Der har været en stigning i sygefraværet fra 2014 til 2016 på 0,34% i Region Sjælland.

Kikker vi på billedet her i huset inkl. Roskilde og Næstved, er der flere områder der springer i øjnene. Der kan være mange årsager, f.eks. fysisk sygdom, som får fraværsprocenten til at stige.

Vi er dog opmærksom på, at i enkelte afdelinger er der andre årsager til fraværet og der har været besøg af Arbejdstilsynet. Det giver selvfølgelig noget arbejde for de respektive arbejdsmiljøgrupper og tillidsrepræsentanter samt MED-udvalgene.

Der er flere udmeldinger om, at det bliver svære og svære at få tid til, at udføre arbejdsmiljøopgaver. Dette hører vi fra vores kollegaer ude i virksomhedsområderne. Det er noget vi skal være opmærksom på, så det ikke smitter.

Der var også valg af arbejdsmiljørepræsentanter i efteråret med virkning fra 1. januar 2017. Der er flere af vores medlemmer som er blevet valgt.  
**Godt gået.**

*Klubbens samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter skal optimeres.*

### **Klubbens arrangementer:**

Der har været afholdt flere arrangementer for medlemmerne. Vi har haft to møder med PKA, hvor det var en stor tilslutning. Disse møder blev afsluttet med let anretning.

Sommerarrangement på Roskilde fjord havde også en fin tilslutning. En rigtig hyggelig sejltur.

Knap så godt gik de fire ”gå hjem møder” om arbejdsmiljøet. Der var nogle få medlemmer hvert sted, som kom forbi. Det undre mig lidt, at der ikke var større opbakning, da møderne var lagt på hvert location.

Vi håber I vil være med til at komme med ideer til arrangementer og afholdelsessteder, som vi kan samles om til gavn for fællesskabet.

### **TR-arbejde og TR imellem:**

Vores TR kollega Johnny Jørgensen valgte at tage et års orlov. Det betød, at der skulle være nyvalg af TR for IT området. I oktober blev Jimmy Juul valgt.

Vores arbejde som tillidsvalgte er ikke blevet mindre – tværtom – vi sidder alle i MED-Område og Gunhild sidder ligeledes i MED-Hovedvalget og Personale Politisk underudvalg.

Derudover er der arbejdsgrupper og forskellige møder hvor vi deltager.

Opgaver som omsorgssamtaler, tjenstlige samtaler, nyansættelser og medlemssamtaler fylder en del.

Noget vi også kommer til at høre mere om, er det nye ”sorte” robusthed. Hvad er robusthed og i forhold til hvad? Er det ok, at det står i en stillingsannonce?

Her må vi som tillidsvalgte være opmærksom på, at robusthed ikke bliver brugt negativt.

Organisationsforandringer er kommet for at blive. For dem som bliver omfattet af en organisationsforandring, kan det fylde meget i ens hverdag. Her stå vi tillidsvalgte til rådighed, hvis der er behov for en snak.

Det er vigtigt at vi hjælper og deler viden med hinanden.

Vi holder jævnligt møder med vores TR kollegaer. Det er vigtigt, at vi fastholder disse møder og får opbygget en tillid til hinanden og til vores samarbejde.

Står vi sammen har vi større vægt bag os. Det samme gælder også for de faglige organisationer.

Vi sender fire gange om året et nyhedsbrev ud.

### **Lokal løndannelse:**

I forlængelse af overenskomsten 2015, hvor der blev aftalt at der i skulle ses på lokal løndannelse i regionerne, har der været temadag, med ledere, tillidsvalgte og de faglige organisationer. Her var der brainstorm på, hvordan lokal løndannelse kunne gøres bedre.

Det har været et langt forløb, hvor arbejdet stort set har været usynligt.

Der har været indkaldt til statusmøde i januar måned 2017 med Danske Regioner og de andre regioner samt parterne. Der har været arbejdet lidt forskelligt med emnet i regionerne. Vi var stort set alle enige i på statusmødet, at hvis dette projekt skal lykkes må der økonomi til.

## **HK-Sjælland**

Vi i HK-Sjællands bestyrelse har bl.a. arbejdet med:

- Organisering, som er vigtig i forhold til at bevare den Danske Model
- Sikre tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentanter, MED-repræsentanterne og selve arbejdsmiljøet
- Kompetenceindsatsen – uddannelse og netværk i HK
- Gør os mere synlige ude i klubberne og medierne

Derudover arbejder vi med og på, at HK Kommunals arbejdsmiljøstrategi skal leve ude på arbejdspladserne. Dette gøres ved at understøtte de tillidsvalgte.

Vi arbejder også med at gøre os mere synlige. Det forgangne år har vi haft mindst et pressehit hver måned. Dette er faktisk rigtigt godt gået.

Sektorbestyrelsen ser også de tendenser, som i øjeblikket er tilstede, nemlig at flere og flere HK'ere erstattes af AC'ere. Dette forsøger vi også at gøre opmærksom på. Vi kan bare noget andet end AC'erne, som de ikke har lært på universitetet.

Et andet faktum er, at der bliver arbejdet på indførelse af robotter. Dette vil også påvirke vores områder. Vi skal holde øje med den digitale udvikling og byde ind, når lejligheden byder sig.

Vi skal også i 2017 arbejde med klubbernes forslag til de kommende overenskomstforhandlinger.

Emner kan være alt fra ”mere pension”, ”fritvalgs muligheder”, ”mere løn”, men hvad vil vi have mindre af ”ikke betalt frokostpause” og måske ”ingen suppleanter”.

Jeg har deltager i en arbejdsgruppe, hvor vi ser på klubstrukturen i Region Sjælland. Ideen med en ny klubstruktur er, som jeg ser det, at vi nødt til at matche ledelsesstrukturen samt at fremtidssikre klubstrukturen.

Tankerne går i retning af, at vi skal have en ”fællesklub” med ”arbejdspladsklubber” nedenunder.

Vi er i gang med at beskrive, hvordan vi ser det. Derefter skal det præsenteres for klubbestyrelserne i Region Sjælland.

### **Til sidst**

Til sidst vil jeg sige tak til bestyrelsen for deres opbakning og tålmodighed.