

HK-klubben under regionshuset

Beretning til generalforsamling, torsdag den 22 marts 2018

Indledning

Jeg takker for ordet.

Jeg skal på vegne af HK klubben under regionshuset afgive beretning om, bestyrelsens arbejde i det forgangne år, samt pege på nogle områder vi skal arbejde med i 2018.

Bestyrelsesarbejde

Præsentation af klubben.

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 emner som:

Hvordan arbejde vi i bestyrelsen

Årlige lønforhandlinger

Arbejds miljøet

Arrangementer

Jeg vil komme mere ind på emnerne senere i beretningen.

PowerPoint

Klubben har været på uddannelse:

Vi var på et Fokus forløb for klubbestyrelser i foråret. Formålet med forløbet var, at vi i fællesskab finder en måde at arbejde på og finde de værdier, som skal kendetegne vores klub. Derudover handlede det også om, at få et godt samarbejde i klubben og ikke mindst at hjælpe hinanden i de fælles opgaver der nu engang er i klubarbejdet.

Vi fik også lavet vores historie, som er vores ”ledestjerne” i det daglige arbejde.

Vi mangler det sidste forløb, som kommer i 2018.

Årlige lønforhandlinger:

Lønforhandlingerne i 2017 blev en blandede fornøjelse. Vi har tidligere hørt, hvor svært det er, at få forhandlet løntillæg hjem ude på sygehusene.

Nu kan vi konstatere at vi også her i huset, har afdelinger, hvor vi ikke formåede, at få lønforhandling og løntillæg.

Selv der hvor vi var til lønforhandlinger var der småt med afsatte midler.

Dette er selvfølgelig til stor frustration for os tillidsvalgte, da vi som tillidsvalgte rigtig gerne vil kunne indfri de forventninger til lønforhandlingerne, som medlemmerne har.

”Men det kan være rigtigt 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 noget?

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.

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 på linjen.

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, hvordan får vi skabt et mere lige lønniveau

PowerPoint

Organisering:

Vi arbejder fortsat med organisering. Vores organiserings procent for 2018 ligger på 64,8 % hvilket er en forbedring på 6 % i forhold til 2017, hvor den var på 58,8 %.

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

I dag er vi 308 medlemmer og 167 ikke medlemmer – så i den ideelle verden kunne vi være 475 medlemmer.

Det er en opgave vi skal arbejde med 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.

Det lykkedes os, at komme tilbage på sporet igen i 2017. Efter flere møder, hvor vi har drøftet elevplan og uddannelsen hos os, håber vi nu, at der er tjek på uddannelsen og dens indhold.

I september fik vi 6 elever, som alle er kommet godt i gang. De tilbagemeldinger vi får er, at 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 løbende haft "sundhedsplatformen" på dagsorden.

Det var også i 2017 vi arbejdede med "ytringsfrihed"

Vi fik også præciseret at transporttid i forbindelse med speciallægebesøg var en del af fraværet.

MED-Hovedudvalget har også været på seminar, hvor emner var:

- Hvorfor MED / formålet med MED
- Udvikling af de rigtige kompetencer
- Værdibaseret styring

Der har været et møde med den politiske ledelse. Normalt har vi to, men vi besluttede, at da der i 2017 var valg til nyt regionsråd, gav det ikke mening at holde møde med afgående politikere.

Vi har i MED-Hovedudvalget haft teamdrøftelser om emner som "Implementering af sundhedsplatformen", "input til ny arbejdsmiljøpolitik" og "kompetenceudvikling".

Derudover er der blevet truffet beslutninger om bl.a. "serviceassistent projektet", "nye pakker til arbejdsmiljøet", "kurser til trio'en" som består af leder, arbejdsmiljø- tillidsrepræsentanter", "arbejdsmiljøpuljen" og "oprettelser af MED-udvalg"

Vi skal fortsætte med, at samarbejde og give input til emnerne på MED-Hovedudvalgets dagsorden

Sundhedsplatformen:

Sundhedsplatformen fylder meget hos mange af vores medlemmer der har været involveret. Der blev arbejdet på højtryk for at blive klar til ”go-live” Region Sjælland den 25. november 2017.

I efteråret 2017 blev der også arbejdet på, at få driftsorganisationen for Sundhedsplatformen op og stå.

Det betød at der var pres på ansættelser i Koncern IT. Og heldigvis var de fleste medlemmer af HK.

PowerPoint

Arbejds miljøet:

Arbejds miljøet 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 arbejds miljøet, så kan det se helt anderledes ud.

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

Vi havde sidste år en målsætning om, at vi ville optimere vores samarbejde med arbejds miljørepræsentanterne. Det er desværre ikke lykkedes os. Lidt at årsagen til det er, at vi ikke må bruge arbejdstiden til at mødes. Og alle vil gerne hjem når arbejdsdagen ophører.

Vi har afviklet 4 arbejds miljøeventmøder med varierende deltagelse.

På møderne blev der taget udgangspunkt i materialet fra HK-pjecen om ”Det gode arbejdsliv” og ”P-skiven”. Materialet ligger på bordene.

Udover drøftelserne ved disse møder, håber HK Klubben, at det udleverede materiale vil blive brugt som inspiration, til at tale om arbejds miljøet i dagligdagen.

Plusser:

Kollega imellem er godt

Humor

Glade for arbejdet

Gode til at hjælpe

hinanden

Læring

APV drøftelse

Minusser:

Pressede og stressede

Afbrydelser

Projekter der ikke er gennemtænkt før de går i luften

Samlet ledelse mangler

Opgaver / ressourcer

Klubben vil gøre en ihærdig indsats i 2018 for at mødes med arbejdsmiljøgruppen i regionshuset

PowerPoint

Klubbens arrangementer:

Som tidligere nævnt, har vi har afviklet 4 arbejdsmiljøeventmøder med varierende deltagelse.

Der har været afholdt OK 18 aktiviteter i henholdsvis Roskilde, hvor vi havde koblet os på lægesekretærernes arrangement. Ringsted blev desværre aflyst og i Næstved kom der ingen. Vi havde her i regionshuset allieret os med en kaffevogn og croissanter.

Desværre var det meget sløjt med deltagelse fra medlemmerne.

Vores sommertur gik i år til Karrebæk Fjord. Her blev vi sejlet fra Karrebæksminde til Næsted via Gavnø Slot og retur til Karrebæksminde. En rigtig hyggelig tur med mad og drikke.

Vi håber I vil være med til at komme med ideer til arrangementer og afholdelsessteder, som vi kan samles om til gavn for fællesskabet. Og så selvfølgelig bakke op om arrangementerne.

PowerPoint

TR-arbejde og TR imellem:

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.

Organisationsforandringer er kommet for at blive. Koncern IT og Koncern Økonomi har i 2017 igen oplevet at skulle flytte location.

For dem som bliver omfattet af en organisationsforandring, kan det fylde meget i ens hverdag.

Her står 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.

I 2017 har der været 28.564 besøgende. Det er i gennemsnit 78 besøgende pr. dag.

Som jeg nævnte i starten af beretningen, har klubben været på uddannelse, hvor vi udarbejdede vores historie. Det er et dynamisk papir, som vi skal arbejde med løbende.

Det bliver et fortsat arbejde, som forhåbentlig gør, at klubarbejdet bliver sjov og inspirerende

Lokal løndannelse:

Projekt ”Lokal løndannelse” er afsluttet

Den 15. september 2017 blev der afholdt den sidste statusmøde mellem regionerne og overenskomstens parter om OK 15 projektet om lokal løndannelse. Der var et ønske om at genfinde lokal løndannelse i regionerne.

Det hele startede i september 2015, hvor Parterne afholdt en konference for ca. 100 repræsentanter for ledelse og medarbejdere i Region Sjælland. Her kom der rigtige mange forslag til, hvordan vi kunne forbedre lokal løndannelse.

Der blev arbejdet videre med bl.a. følgende temaer:

- Evaluering af eksisterende lønpolitik
- Nye procedureaftaler med organisationerne, hvor forberedelse, gennemsigtighed, økonomisk råderum, lønoplysninger og kommunikation er i fokus
- Bedre forhandlingsstatistikker
- Fælles forhandlingsværktøj
- Udvikling af uddannelse for regionens forhandlere (leder og TR)

Og hvad er der så kommet ud af projektet for Region Sjælland? Der er bl.a. kommet det ud af det, at der er sket en intern formidling af resultaterne af projekt ”fremme af lokal løndannelse”, TR’erne har fået bedre statistikmateriale, forberedelse af de årlige forhandlinger, herunder

drøftelser om rammer og indhold, bl.a. det lokale økonomiske råderum, så der skabes så stor gennemsigtighed som muligt.

Disse møder har været en positiv oplevelse.

Men der stadigvæk områder, hvor vi kan gøre det bedre. Og det vil selvfølgelig være et fokusområde fremadrettet

PowerPoint

HK-Sjælland

Da jeg sidder med i HK-Sjællands sektorbestyrelse, vil jeg lige benytte lejligheden til, at fortælle lidt om, hvad vi bl.a. arbejder med:

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

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 noget andet end AC'erne.

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 ikke sidde og vente på, at ledelserne får øje på os.

Det bliver meget interessant at følge udviklingen for, hvordan fremtidens HK'ere ser ud.

Her skal klubben blive bedre til, at indtænke emner, som kan have relevans for sektorbestyrelsen. Ligesom vi skal tænke i emner til pressen

PowerPoint

Fremadrettet

Efter at har talt om det der skete i 2017, vil vi fortælle lidt om de planer vi kommer til at arbejde med i 2018 udover de nævnte under punkterne.

OK 18 kommer til at fylde i foråret. Hvordan bliver vores overenskomst for de næste tre år.

Når OK 18 er faldet på plads, vil der blive indkaldt til medlemsmøder, hvor i bliver orienteret om resultatet. Medlemsmøderne vil være på de matrikler vi dækker.

Vores arbejde i klubben bliver også, at påvirke vores organisationsprocent.

Samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanter skal vi have fokus på. Der er for meget viden som går tabt, hvis vi ikke videndeler.

Vi skal ligeledes have skabt interesse for kompetenceprofilerne, som skal være med til at styre fagkompetencerne. Her kan der læses mere på HK's hjemmeside.

Den årlig lønforhandling skal vi også have fokus på.

APV undersøgelserne foregår her i foråret. Her skal vi har opmærksomhed på evt. udfordringer som er af fælles interesse.

Ligesom efterårs medlemsmøde skal planlægges.

Sommerarrangementet er på plads og bliver den 29. maj. En rundvisning på Herlufsholm Kostskole og efterfølgende spisning. Invitationer kommer ud efter påske.

Til sidst

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