

## **HK-klubben under regionshuset**

Beretning til generalforsamling, tirsdag den 26 marts 2019

### **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 2019.

### **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:

OK 18

Hvordan arbejde vi i bestyrelsen

Årlige lønforhandlinger

Arbejds miljøet

Administrativ organisationsgrad

Jeg vil komme mere ind på emnerne senere i beretningen.

### **OK 18**

Hold da op, hvor var det spændende. Vi var nær endt med en konflikt. Men det endte det heldigvis ikke med – desværre siger nogle, for det kunne da være sjovt at prøve. Andre mente det ville være flovt, at skulle agere strejkevagt foran en arbejdsplads, hvis det kom så vidt, som vi skulle i konflikt.

Det var en travl tid, vi som tillidsrepræsentanter havde. Der var masser af spørgsmål, som vi ikke havde svaret på. Men efterhånden som vi op i gear, og fik adgang til materiale med svar på alle de spørgsmål der kom. Det var

spørgsmål lige fra ”hvad med min ferie?”, ”hvad vis jeg bliver syg?” og ”hvad med min igangværende uddannelse?”

Det var en sej omgang, at få forhandlet en aftale på plads Forligsmanden udsatte konflikt datoen to gange. Men i 11. time lykkedes det, som det første, at få en aftale på det regionale område. Det var den ”nemmeste” løsning, da vi fik det vi kom efter.

Efterfølgende faldt de andre aftaler på de andre områder også på plads.

### **(PowerPoint)**

#### **Klubben har afsluttet uddannelsen:**

Vi startede på et Fokus forløb for klubbestyrelser i foråret 2017. Formålet med forløbet er, 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.

Og hvad har vi så fået ud af uddannelsen?

Der er kommet mere struktur på vores bestyrelsesmøder.

Der er flere der løfter opgaverne i bestyrelsen.

Vi har fået lavet vores historie, som er vores ”ledestjerne” i det daglige arbejde.

#### **Organisationsgraden og afskedsrunden:**

2018 var året, der stod i afskedigelsens tegn.

Regionen startede med en afskedigelsesrunde i Regional Udvikling, som var en følge af Regeringens beslutning i starten af året, om at udlægge områder fra Regional Udvikling til staten og styrelsen. Det fik konsekvenser for to af vores medlemmer og en snes fra AC-gruppen i Regional Udvikling.

I april måned blev vi præsenteret for en ny administrativ organisering. Det betød at enheder nedlægges og genopstår som nye enheder.

Det betød desværre også, at regionsrådet ønskede at vores organisationsgrad (antal ansatte) skulle nedbringes. I første omgang var der tale om ca. 45 stillinger.

Det var startskuddet for ca. 400 medarbejdere, som ikke vidste om de var købt eller solgt.

Det var nogle lange måneder med frustrerede kollegaer og tillidsvalgte.

Vi fik i første omgang lovning på, at der ville komme en afklaring inden sommerferien. Men desværre skulle vi helt hen til 5. november, hvor påtænkt afskedigelser blev sendt.

Det var en meget svær tid. Både for dem som blev ramt, men også dem der skulle fortsætte i arbejdet.

Det var en svær tid for alle, idet der nogle steder var en oplevelse af, at der manglede forståelse og omsorg for medarbejderne.

### **Årlige lønforhandlinger:**

Lønforhandlingerne i 2017 blev en blandet fornøjelse. Derfor håbede vi også, at det i 2018 ville blive et år, hvor vi fik mulighed for at forhandle nogle lønkroner hjem til jer.

Desværre gik det ikke sådan.

Efter vi have sendt anmodning afsted i juni modtog vi i august en udmelding fra Forretningsudvalget, at de havde besluttet at der skulle holdes igen med pengene. Regionens budget var overskredet med 150 mill. kr.

De kunne ikke se, at der skulle være økonomisk råderum til at gennemføre lønforhandlinger.

Dog ville organisationernes forhandlingsret blive respekteret.

Men hvad betyder det, hvis der ingen penge er at forhandle om.

TR kollegiet var ikke enig og vi skrev til formanden for regionsrådet, Forretningsudvalget og MED-Hovedudvalget.

Ligeledes skrev de faglige organisationer til formanden for Regionsrådet.

Kort sagt - det gav ingen resultat. Der var ingen penge.

Vi var enige om, at det ikke gav mening at forhandle, så året 2018 blev også et år, hvor vi ikke fik forhandlet lokal løn. Det skete også i 2015.

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.

### **Lønforhandlinger ved nyansættelser og andre forhandlinger**

Der foregår løbende lønforhandlinger igennem hele året for nyansættelser. Det er lidt forskelligt, hvor ansættelserne sker. Men det er typisk i Koncern Økonomi, Koncern IT og Koncern HR.

Udover diverse lønforhandlinger, foregår der også forhandlinger om vagtdækning m.m. for Koncern IT.

Dette bruger Michael og Jan en hel del tid på, for at opnå de bedste resultater for deres medlemmer.

### **(PowerPoint)**

#### **Organisering:**

Vi arbejder fortsat med organisering.

Vores organiserings procent for januar 2019 er på 64,2 % hvilket er en lille nedgang i forhold til 2018, hvor den lå på 64,8 %.

Ved opgørelsen var vi 300 medlemmer og 166 ikke medlemmer – så i den ideelle verden kunne vi være 466 medlemmer.

### **Det er en opgave vi skal arbejde med fremadrettet**

#### **Elever:**

Vi er igen blevet velsignet med seks elever med start 1. september. Vi er glade for, at have elever.

Vi vil også gerne takke de elevansvarlige rundt i enhederne. De gør et stort

stykke arbejde. Vi ved at det kræver noget energi og tid til at oplære elever.

**så tak for det.**

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

MED-Hovedudvalget har løbende haft ”organisationsgraden” og ”sundhedsplatformen” på dagsorden.

Det var også i 2018 vi drøftede ”dataforordningen” og medarbejdernes og ledelsens ansvar.

Der har været to møder med den politiske ledelse.

Vi har i MED-Hovedudvalget haft teamdrøftelser om emner som ”Kompetenceudvikling”, ”MED-Hovedudvalgets forretningsorden” og ”Ledelseskommisionens udmelding”.

Derudover er der blevet truffet beslutninger om bl.a. ”serviceassistent projektet”, ”nye pakker til arbejdsmiljøet”, ”kurser til trioer ” 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**

### **(PowerPoint)**

#### **Arbejdsmiljøet:**

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.

Arbejdsmiljøet i 2018 har været hårdt ramt i 2018 for de områder, hvor organisationsgraden og ændringen er sket. Der er ganske mange kollegaer, som har været hårdt ramt. Og som jeg sagde tidligere, så har der været en oplevelse af, at der manglede forståelse og omsorg for medarbejderne.

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

Vi vil forsøge at arrangere et ”gå-hjem-møde” i Regionshuset for arbejdsmiljørepræsentanter og TR-kollegiet i løbet af 2019.

### **(PowerPoint)**

#### **Klubbens arrangementer:**

Vi har afholdt to rundvisninger på Herlufsholm Kostskole med efterfølgende spisning.

Begge besøg på skolen var hurtigt udsolgt.

Det var en utrolig interessant rundvisning og vi planlægger endnu to besøg som en slags overbygning på de foregående.

Det sidste besøg på skolen lå midt i afskedigelsesrunden, hvilket gav lidt kritik.

Selv om det var en svær tid, vi var inde i, mente vi fra bestyrelsens side, at der også skulle være mulighed for aktiviteter, der kunne trække tankerne en smule væk fra de kedelige ting i Region Sjælland.

I forbindelse med afskedigelsesrunden afholdt vi medlemsmøde for de kolleger, der ønskede at høre om deres rettigheder ved en eventuel påtænkt afskedigelse.

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 og er naturligvis også en del af vore opgaver.

Der sker organisationsforandringer i større eller mindre grad. Men vi må ruste os til, at der løbende kommer forandringer af den ene eller anden årsag.

Primær Sundhed og dele af Kvalitet og Udvikling er blevet Det Nære Sundhedsvæsen og det resterende af Kvalitet og Udvikling er blevet til Sundhedsstrategisk Planlægning.

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. Og i netop den overståede forandring, har der været tryk på tillidsrepræsentanterne.

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.

Vores hjemmeside [www.hkklubben.dk](http://www.hkklubben.dk) har i 2018 haft 23.275 besøgende. Det er i gennemsnit 64 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**

**Men der er 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.

HK Sjælland har nedsat en HK LAB, hvor interesserede kan deltage og være med til at arbejde og sætte fokus på fremtidens HK jobs indenfor alle brancher.

**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 2018, vil vi fortælle lidt om de planer vi kommer til at arbejde med i 2019 udover de nævnte under punkterne.

De kommende lønforhandlinger kommer til at fylde en del her i foråret. Der er allerede nogle steder indkaldt til procesmøder. Det indeholder bl.a. kriterier for udmøntning af lokale lønmidler.

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

Vi vil endnu engang forsøge at skabe interesse for kompetenceprofilerne, som skal være med til at styrke fagkompetencerne.

Trivselsmåling samt ledelsesevaluering foregår her i foråret. Her skal vi være opmærksom på evt. udfordringer som er af fælles interesse.

## **Til sidst**

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