



Klubbens nyhedsbrev

Nyhedsbrev for:
Juni 2018

Redigeret af :
Gunhild Krogager
Carlsson
gkc@regionsjaelland.dk

MED-Hovedudvalget 16. maj 2018

På det ekstraordinære
MED-

Hovedudvalgsmøde
blev direktionens for-
slag drøftet, som det
eneste punkt, vedrø-
rende organisations-
ændringer på det ad-
ministrative område
med henblik på, at give
en udtalelse inden den
politiske behandling.

Plan for tilrettelæggel- se af de administrative opgaver

MED-Hovedudvalget
sendte et klart bud-
skab til den politiske
ledelse og bakkede op
om tidsplanen for ned-
bringelse af admini-
strationsgraden.

Havde fokus på fast-
holdelse og kompeten-
ceudvikling af medar-
bejdere til nye jobfunk-
tioner.

Sikre de rette kompe-
tencer til de fremtidige
opgaver.

Nedbringelse af admini-
strationsgraden må
forventes at få indfly-
delse på opgavevareta-
gelse og service.

MED-Hovedudvalget 18. juni 2018

Mødet startede med et
møde med den politi-
ske ledelse samt det
nye udvalg for arbejds-
miljø og rekruttering.
Drøftelserne tog ud-

gangspunkt i bl.a.: Sta-
tus på samarbejdet,
herunder Regionsrådets
strategi 2018-2021 og
økonomiaftalen.

Regnskab 2017 og bud- get 2018:

Regnskabet ser fint ud,
men årene 2018-19
bliver noget svære at få
til at hænge sammen.

Arbejds miljø

På mødet godkendte vi
"en ny tilgang til årlig
arbejds miljødrøftelse",
"Implementering af ny
arbejds miljøpolitik",
"Vejledning til ansøgning
af arbejds miljøpuljen
2019", "Ansøgninger til
arbejds miljøpuljen" og
"Status på arbejds miljø
puljen 2018"

Læs hele referater [her](#)

Persondataforordning

Som du nok allerede er
bekendt med, så er Per-
sondataforordningen
trådt i kræft den 25. maj
2018. Det betyder, hvis
du modtager mails med
persondata som eksem-
pelvis personnumre, så
skal mailen slettes eller
arkiveres sikkert.

Et sikkert arkiv til per-
sondata er sikre teamsi-
tes, FICS eller i andre
relevante it-systemer.
Ikke i mapper på drev
eller mailsystem.

Som medarbejder skal
du sætte dig ind i og
følge gældende regler og

retningslinjer der gives
fra ledelsen.

Vores Informationssik-
kerhedschef opfordrer
til, at sommerperioden
bruges til at rydde op i
mails og drev.

Læs mere [her](#)

Arbejds miljø

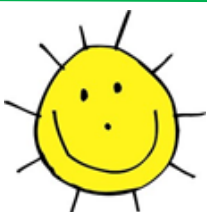
Sæt fremtidens arbejds- miljø til debat

Hvordan kommer mor-
gendagens arbejds mar-
ked til at se ud. Bliver
det meget anderledes
end det, vi kender i dag.
Vi skal alle følge med
tiden og udviklingen.
Derfor er det vigtigt at få
drøftet, hvad en række
udviklingstendenser vil
betyde for arbejds miljøet
på netop jeres arbejds-
plads. I nedenstående
link, kan du bl.a. læse
om "omskiftelige livsfa-
sebehov, hensyn til seni-
orerne og virtuelle kolle-
ger. Brug materialet til at
tage en drøftelse i MED-
udvalget eller ved fro-
kostbordet.

Læs mere [her](#)

Når Arbejdstilsynet kom- mer på besøg

Arbejdstilsynet har lavet
en guide til, hvad ar-
bejds miljøgruppen kan
gøre før, under og efter
deres besøg. Et besøg af
Arbejdstilsynet er ikke
bare en kontrol - det er
også en mulighed for
læring og udvikling af



HK-Klubben ønsker alle
medlemmer og deres familier
en rigtig god sommer

arbejdsmiljøet.

I guiden kan du også få et overblik over de forskellige reaktioner fra Arbejdstilsynet.

Ligeledes finder du også en tjekliste til forberedelse af besøg af Arbejdstilsynet, samt en case om hvordan Arbejdstilsynet hjalp en kommune videre.

Læs mere [her](#)

Kom hele vejen rundt om jeres arbejdsmiljø

Nyt dialogværktøj giver jer mulighed for at komme i gang med at diskutere hele jeres arbejdsmiljø på en nem og konkret måde.

Ved hjælp af dialogværktøjet kan I finde frem til, hvor I allerede gør det godt, og hvor I synes, det giver mening for jer at blive bedre og prioritere arbejdet fremadrettet. Det handler både om fastholdelse, udvikling og rummelighed.

Værktøjet kan både benyttes i MED, i arbejdsmiljøgrupperne, i TRIO eller i arbejdet som intern arbejdsmiljø- og HR-konsulent. Læs mere [her](#)

Kompetenceprofiler

HK Kommunal har sammen med KL udarbejdet kompetenceprofiler på en række områder, som de ser der vil blive brug for i fremtiden.

Desværre har Danske Regioner ikke ønsket, at være med til at lave noget lignende for de regionalansatte. Det er en skam, for det betyder faktisk noget, at der bliver sat retning for de administratives fremtid i regionerne. Nedenstående profiler, kan bruges i forbindelse med MUS og efteruddannelse.

Kompetenceprofil for HR medarbejdere

Fra medarbejder til konsulent
Kompetenceprofil administrativ faglighed

Kompetenceprofil i IT- og digitaliseringsfunktionen

Kompetenceprofil for kontrolmedarbejdere

Kompetenceprofil for økonomimedarbejdere

Klubbens sommertur

Årets sommertur gik til Herlufsholm Kostskole, hvor grundskoleleder Anne-Louise Boelsmann viste os rundt på skolen.

I den gamle klostergård fik vi



skolens historie.

Herlufsholm Skole blev stiftet af Birgitte Gøye den 23. maj 1565 som en skole for adelige og ærlige mænds børn. Således skulle skolen rette sig til både børn af adelen, men også til de børn, der havde lyst og evner til lærdom og danselse.

Herefter blev vi vist rundt på skolen hvor vi blandt andet så en spisesal, festsal, forstanderens lejlighed, sovesale både gamle og nye, samt skolens imponerende udenørs idrætsanlæg.

Hele rundvisningen gav et godt billede af at være tilbage i en anden tid, hvor respekt og dannelse er i højsædet.

Desuden har Herlufsholm sit eget sygehus og helt "eget sprog".

Her er en lille række eksempler på det herlovianske sprog:

Sus (sygehus), Svælling (svaneælling), Skorpe: (person fra herlufsholm), Speuer (salt og peber), Heis (rektor), Valen (vaskesalen), Fysikum (Fysiklokalet), Setter (servietter), Søj (sylvetøj), Kadet (Kødfad).

Det giver skolen sit særpræg og set udefra, virker den som et helt lille samfund for sig selv.

I dag huser Herlufsholm elever fra 6. klasse til gymnasiets 3.g. Eleverne, som kan være dagelever og kostelever, kommer fra lokalområdet, det videre Danmark eller fra deres hjem i udlandet for at tage en faglig stærk uddannelse på skolen.

Efter rundvisningen tog vi på re-

staurant Ilden i Næstved og fik god mad og en hyggelig snak.

Organisationsændringer

På det administrative område står vi overfor en større omvæltning. Der skal etableres en ny enhed med flytning af medarbejdere til den nye enhed "Det nære sundhedsvæsen". En anden omdøbes fra Kvalitet og Udvikling til "Sundhedsstrategisk Planlægning". Ud over det, skal der ske en nedjustering af medarbejderstaben. Det drejer sig om mange stillinger.

Erhvervsfremme

I Regional Udvikling bliver de særligt hårdt ramt, da regeringen har besluttet, at Erhvervsfremme skal udlægges til kommunerne. Det betyder, at de skal sige farvel til en hel del medarbejdere. Efter sommerferien kommer der en proces for, hvordan det skal ske.

Ferien står for døren

Før du går på ferie:

Afslut dine opgaver og lav en plan for, hvordan du starter op.

Du bør drosle ned før ferien

Mens du holder ferie:

Start med et par dage hjemme.

Glem arbejdet.

Lad arbejdsmobilen blive på arbejdspladsen.

Lad være med at tjekke arbejds-mails.

Slut din ferie hjemme med mindst en dag.

Når du vender tilbage:

Start roligt op. Kast dig ikke over det hele på en gang.

Hvis muligt, start midt i ugen.

OK 18

Den varslede strejke og lockout udeblev og der blev indgået en rigtig god aftale for os HK'ere.

Vi kan se frem til en lønramme på 8,1 procent over tre år.

Forliget sikrer generelle lønstigninger til alle på mindst 6,81 procent i perioden. Mange vil få endnu mere via organisationspuljer og puljer til ligeløn og lavtløn.

Køge Sygehus	67,23
Roskilde Sygehus	61,89
Holbæk Sygehus	73,89
Regionshuset	85,0
Nykøbing F Sygehus	72,18
Næstved Sygehus	55,74
Slagelse Sygehus	73,03

I vores klub, som dækker matriklerne Roskilde, Ringsted, Næstved og Sorø, havde vi en høj stemmeprocent på hele 82,19. Det er meget flot! I skemaet, kan I se, hvordan der blev stemt i Region Sjælland. Stemmeprocenten for hele HK Kommunal blev på 74 %. Der var i alt 98 % der stemte ja og 2 % der stemte nej. Her var stemmeprocent også høj, i forhold til de tidligere afstemninger. Tak for opbakningen til vores nye overenskomst.



Fag & Fremtid 2018

En af HK Kommunals tilbagevendende begivenheder er Fag & Fremtid. I år foregår det i Odense, hvor der er blevet åbnet op for tilmeldinger til dagene den 8. og 9. oktober.

Du har mulighed for at invitere din chef eller leder med. De overordnede emner er: **Mennesker, Maskiner og Muligheder.**

I takt med at de digitale løsninger overtager, bliver det personlige møde med borgeren også sjældnere, men også så meget vigtigere. Men det personlige møde er under pres fra mange sider, fx arbejdspress, uens forventninger, sociale medier og som nævnt digitalisering. Derfor handler det først **M** om netop det møde og en række vinkler og problemstillinger ind i det møde.

I det andet **M** er vi inde i den digitale maskine - Big data og digital forvaltning.

Hvordan kan du fx bruge de store mængder af data? Oplev forskellige løsninger fra Smart Cities og hjælpsomme robotter i det daglige arbejde. Men også den anden side af den digitale mønt - nemlig hvordan man overholder vejledningsforpligtigelse og god forvaltningsskik i en digitaliseret verden?

På anden dagen ser vi på det tredje **M**, nemlig mulighederne for dig. Også der kan du få flere vinkler ind i udfordringer, lige fra kompetenceprofiler over karriererådgivning til hvordan man bygger bro mellem siloer, og hvordan man konkret kan bidrage i et robot-projekt.



Der vil igen være et hav af oplæg, som er relevante for stort set alle medlemmer. Det er oplæg, der går noget dybere ned i et fagligt emne, og andre er mere generelle om tværfaglige og forvaltningsmæssige problemstillinger. Med andre ord vil der helt sikkert være oplæg, som er relevante for dig og for dine medlemmer.

Gå ind [her](#) for at læse mere om programmet og tilmelding.

Tilmeldingsfristen er den 24. august 2018. Så tal med din leder om du/I ikke skal tilmelde jer til Fag & Fremtid.