

Faglig handlingsplan for HK/Kommunal 2011

Godkendt på HK/Kommunals forbundssektorbestyrelsesmøde den 15. november 2010

Et fortsat godt samarbejde mellem HK/Kommunal og de lokale HK afdelinger er en helt afgørende forudsætning for, at vi lokalt og centralt kan løfte de mangeartede opgaver, vi arbejder med til daglig, uanset om de er konkret beskrevet i denne handlingsplan. Den daglige drift skal der også være tid til, så selv om den daglige drift ikke som sådan er beskrevet i handlingsplanen er den yderst vigtig, og der skal være tid til den.

Som et vigtigt led i samarbejdet afholdes der 2-3 årlige ERFA-møder med afdelingsmedarbejderne. Møderne afholdes som udgangspunkt samlet for alle afdelingsmedarbejdere, men afhængig af indhold kan det også forekomme, at ERFA møderne deles op på kommuner og regioner. Herudover afholdes der én gang i kvartalet holdes møde med afdelingernes regionskoordinatorer. Endelig er der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra sekretariatet og de 7 afdelinger, der dels drøfter indhold af afdelingsmedarbejderkonferencen, men også løbende kan tage andre spørgsmål op til drøftelse på initiativ af både sekretariatet og de lokale afdelinger.

Der er et løbende samarbejde mellem HK/Kommunal og de faglige chefer i de lokale afdelinger.

De enkelte elementer i den faglige handlingsplan er listet op i det følgende:

Tidspunkt	Emne	Ansvarlig	Succeskriterium
2. kvartal	<p>Grænseaftaler</p> <p>Med henblik på styrkelse af den faglige profil udarbejdes en vejledning til tillidsrepræsentanter, hvori bl.a. indgår:</p> <p>Hvor er de udækkede "grå" områder, og hvor kan vores indsats med fordel lægges.</p> <p>Vi ændrer signal til tillidsrepræsentanterne og signalerer, at vi ikke blot vil lade stå til.</p>	HK/Kommunal	At alle dele i HK/Kommunal får mere fokus på grænsesager og at HK/Kommunal skærper den faglige profil.
4.kvartal	<p>TR-træf for de regionale TR</p> <p>Der afholdes et landsdækkende TR-træf for regionsansatte. Temadagens indhold tilrettelægges således, at den er målrettet de forskellige områder inden for regionerne.</p>	HK/Kommunal	

Tidspunkt	Emne	Ansvarlig	Succeskriterium
3. og 4. kvartal	<p>Personalepolitisk projekt Med henblik på styrkelse af de lokale forhandlere vedr. f.eks. Ny løn er der aftalt et personalepolitisk projekt med KL. Form og indhold er endnu ikke afklaret.</p> <p>Herudover har HK/Kommunal foreslået et personalepolitisk projekt med et ligelønsperspektiv, der også relaterer sig til de lokale forhandlere og de lokale forhandlinger. Dette projekt vil især have sit fokus på, hvorfor der er de lønforskelle, der er mellem mænd og kvinder.</p> <p>Såfremt det er muligt vil HK/Kommunal arbejde for at koble de 2 projekter sammen.</p>	HK/Kommunal	
Hele året	<p>Uddannelse (Opfølgning på OK 08 og evt. OK11- implementering) Forbundssektorbestyrelsen har besluttet at fortsætte indsatsen fra 2010 med at udbrede anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling, først og fremmest udviklingsplaner. Den eksisterende videns- og koordinationsgruppe mellem forbundssektor og afdelinger er udgangspunkt for arbejdet, ligesom gruppen også tager sig af implementeringen af evt. ændringer til aftalen ifm OK11.</p> <p>Gruppen fastlægger, hvordan der skal følges op overfor TR og medlemmer på implementeringen af udviklingsplaner, jf. kompetenceaftalen.</p>	HK/Kommunal	<p>Andelen af medlemmer med en udviklingsplan skal fortsat stige.</p> <p>Ændringer ved OK11 ift. kompetenceaftalen bliver kendt blandt afdelingsansatte, politikere og tillidsrepræsentanter.</p>
Hele året	<p>Arbejds miljø Forbundssektorbestyrelsen har i 2010 igangsat udviklingen af en ny arbejdsmiljøstrategi. Udvikling og implementering løber i perioden 2010-12. Den eksisterende videns- og koordinationsgruppe mellem forbundssektor og afdelinger er udgangspunktet for at drøfte og koordinere implementeringen.</p>	HK/Kommunal	Der udvikles en ny arbejdsmiljøstrategi. Strategien omsættes til aktiviteter, der med støtte fra forbundssektorens arbejdsmiljøkonsulent implementeres gennem afdelingerne.
Hele året	<p>Klub 120-møder Der afholdes 2 Klub 120-møder. Indholdet fastlægges, så møderne har størst mulige aktualitet.</p>	HK/Kommunal	Møderne afholdes, så de har størst mulig relevans for FTR's daglige virke. Mødedatoerne fastsættes i god tid.

Tidspunkt	Emne	Ansvarlig	Succeskriterium
Hele året	TR-uddannelsen TR-uddannelsen er et af omdrejningspunkterne i HK/Kommunals faglige arbejde.	Sektor og afdelinger skal i løbende dialog vurdere behovet for oprettelse af kurser	I 2011 skal ventelisterne fortsat holdes på et minimum.
Hele året	Sektorkongres 2012 Der afholdes sektorkongres i januar 2012. I 2011 vil der være konstant fokus på at udvikle en kongres med aktuelt og relevant fagligt indhold, og med en professionel og kompetent afvikling		Bestyrelsen evaluerer kongresafviklingen positivt.
Hele året	Hvervning og fastholdelse I 2011 vil HK/Kommunal fortsætte indsatsen i forhold til medlemsorganisering og fastholdelse. Den nedsatte projektgruppe vil sammen med de lokale projektgrupper i afdelingerne aftale mål, aktiviteter og handlingsplaner for de lokale indsatser. Den fælles indsats vil bestå i at få HK/Kommunals tillidsrepræsentanter og klubber til at påtage sig organiseringsopgaven på den enkelte arbejdsplads. Dette skal ske via uddannelse af samtlige tillidsrepræsentanter inden udgangen af april måned. Afdelingen skal følge op på uddannelsen ved at etablere mulighed for erfaringsudveksling mellem tillidsrepræsentanterne og ved at aftale konkrete handlingsplaner for klubberne. Der vil blive igangsat særlige fælles aktiviteter inden for udvalgte områder, fx IT, Jobcentre, Lægesekretærer, fleksjob og OK 11. Herudover skal der foregå en række afdelingsaktiviteter som understøtter organiseringsindsatsen.	HK/Kommunal i samarbejde med de enkelte afdelinger.	At alle niveauer i HK/Kommunal - afdelinger, TR og sekretariatet arbejder med fastholdelse af medlemmer og med tiltrækning af nye medlemmer. At organisationsgraden hæves med et procentpoint pr. år frem til 2015. HK/Hovedstaden skal dog hæve sin organisationsgrad med to procentpoint pr. år.

Tidspunkt	Emne	Ansvarlig	Succeskriterium
Hele året	<p>OK 11 Der vil blive arbejdet målrettet på at opnå en høj stemmeprocent ved OK 11. Bl.a. vil der blive afholdt orienteringsmøder for afdelingsmedarbejdere og tillidsrepræsentanter, ligesom der udarbejdes relevant urafstemningsmateriale.</p> <p>Der vil blive udarbejdet materiale til brug for lokale klubmøder på arbejdspladserne.</p> <p>Der vil blive afholdt 1 dages TR-kurser som opfølgning på OK 11 med fokus på de nye elementer i overenskomster og aftaler.</p> <p>Afhængig af resultatet ved OK 11 vil der blive iværksat supplerende initiativer, f.eks. inden for hele tryghedsdelen.</p>	HK/Kommunal og de lokale afdelinger	<p>Der skal stemmes ja til overenskomstresultatet.</p> <p>Stemmeprocenten skal være over 50 %. 2/3 af de afgivne stemmer skal være elektroniske.</p> <p>Der afholdes 2 kurser i alle afdelinger (3 i HK/Hovedstaden).</p>
Hele året	<p>Chefgruppen Der gennemføres i 2011 en tilfredshedsundersøgelse blandt chefgruppens medlemmer. Afdelingernes chefkoordinatorer forudsættes inddraget i arbejdet; herunder koordinering og opfølgningsinitiativer.</p>	HK/Kommunal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gennemførelse af undersøgelsen 2. Drøftelse af fælles konklusioner 3. Gennemførelse af besluttede opfølgningsinitiativer
Hele året	<p>Generalforsamlinger Et vigtigt lokalt fagligt arbejde er deltagelse i klubbernes generalforsamlinger. Samtidig giver det en høj grad af synlighed overfor medlemmerne.</p> <p>Vi vil derfor prioritere højt at være til stede ved generalforsamlinger.</p>	HK-afdelingerne	
Hele året	<p>Udbetaling Danmark For at sikre den bedst mulige proces i forløbet forsøges et personalepolitisk projekt etableret med KL, der hele vejen op til overgangen i 2012 skal arbejde med de involverede medarbejdergrupper og deres forskellige situationer.</p> <p>Sideløbende hermed vil HK/Kommunal arbejde både på den faglige og fagfaglige del, for at sikre det bedste forløb for de medlemmer, der på den ene eller anden måde omfattes af opgaven.</p>	HK/Kommunal i samarbejde med de lokale afdelinger	At HK/Kommunals medlemmer indenfor området oplever, at de har deres fagforening i ryggen.

Tidspunkt	Emne	Ansvarlig	Succeskriterium
Hele året	<p>Tillidsrepræsentanterne</p> <p><u>Intro-samtale</u> Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes introduktionssamtaler i den lokale afdeling ud fra det eksisterende standardmateriale.</p> <p><u>MUS/GRUS-samtaler for TR</u> Erfarne tillidsrepræsentanter tilbydes MUS eller GRUS over en 2-årig periode svarende til en valgperiode. Formen fastsættes af afdelingen.</p> <p><u>ERFA-møder for TR</u> Der afholdes minimum to ERFA-møder for alle tillidsrepræsentanter. Afdelingerne fastlægger selv formen herfor.</p> <p><u>Fastholdelse og agitation</u> Der skal fortsat være fokus på fastholdelse af tillidsrepræsentanter og agitation i forhold til at få flere tillidsrepræsentanter.</p>	HK-afdelingerne	<p>Nyvalgte TR er blevet tilbudt intro-samtale i 2011.</p> <p>Afdelingerne har tilbudt alle erfarne TR en MUS eller GRUS i løbet af den 2-årige valgperiode.</p> <p>Minimum to ERFA-møder i løbet af året.</p> <p>Forøgelse af antallet af tillidsrepræsentanter.</p>