

Indsatsen for bedre løn – og arbejdsvilkår

Medlemmerne har et selvfølgeligt hovedfokus på hvordan de kan få forbedret deres løn – og arbejdsforhold, og derfor har det topprioritet for tillidsrepræsentanter, kredse og afdeling. Vi vil samtidig arbejde for at skabe engagement op til overenskomstforhandlingerne og opbakning til de lokale lønforhandlinger, - herunder en realistisk forventningsafstemning.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **Forbedrede pensionsforhold:** Den senere tilbagetrækning med flere arbejdsår skal afspejle sig i tjenestemandspensionssystemet.
- **Pensionsbomben skal afmonteres:** Der skal sikres en bedre balance mellem indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner og modregningen i folkepensionen.
- **Lønssystemet skal forbedres:** Mere gennemskuelighed og bedre forventningsafstemning. Der skal være lettere adgang til at få aftaler om "forhåndsgodkendte kvalifikationstillæg", dette vil understøtte dynamik i kompetenceudviklingen blandt medarbejderne. Lønpres gennem "taktiske" ny ansættelser skal forhindres.
- **Cheflønpuljen :** Der skal forsat presses på, at der bliver givet en ramme de næste år til udmøntning af lønregulering til tjenestemænd i lønramme 35 og opefter.
- **Arbejdstidsregler:** Sikkerhedsbetonede jobs skal i særligt grad tilgodeses, så medarbejderne er udhvilede og koncentrerede i arbejdet.
- **Kutymer skal forsvares:** Vi vil aktivt modarbejde arbejdsgiveres systematiske forsøg på at ophæve hævdundne goder for de ansatte. (fribefordring, betalt spisepause m.v.)

Fagligt Handlingsprogram – Delegeretmøde 2018

Kampen for fag, uddannelse og kompetenceudvikling

Medlemmerne skal løbende tilbydes kompetenceudvikling og efteruddannelse, så de følger jobudviklingen og IT - strategierne, sikrer deres markedsværdi, øger trygheden i ansættelsen, forbedrer deres muligheder for lønudvikling og opnår en større personlig tilfredshed i deres job.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **Flere tilbud:** Medlemmerne bør kende og benytte HKs gratis lokale kursustilbud, - at virksomhederne bedre kender mulighederne i kompetencefondene, - at fremme en systematisk kompetenceafklaring og skabe mere uddannelsesparathed, - at få en tidssvarende uddannelse af MUS – ledere med fokus på såvel samtalen som udviklingsplanlægningen, - at udbrede kendskabet til, og brugen af, administrationsbachelorer i virksomhederne. Og, at ingen medarbejdergrupper ”glemmes” fordi de er specialister. Medvirke til, at medlemmerne får papir på deres kompetencer.
- **Bedre rådgivning:** Medlemmerne bør kende og benytte karrieretelefonen, kompetencekompasset og mulighederne for at deltage i, eller opbygge, fag faglige netværk i regi af HK.
- **Virksomhedens forståelse:** Vi skal aktivt gøre virksomhederne opmærksom på værdien af, at udvikle deres medarbejdere. Så i stedet, for at ansætte nye medarbejder, udvikler de nuværende til andre jobmuligheder i virksomheden. Fordel for virksomhederne ved dette er: medarbejder med stor kendskab til virksomheden forbliver i virksomheden, spare penge på ansættelsesforløb, grundviden mm. Et godt arbejdsmiljø, da medarbejderne for mulighed for udvikling.

Indsatsen for at sikre beskæftigelse

HK'ernes brede vifte af kompetencer og jobfunktioner i virksomhederne er vigtige for "sammenhængskraften og kontinuiteten" under forandring og udvikling. Derfor er det vigtigt løbende at vedligeholde og kvalificere vores medlemmer til deres opgaver i fremtiden. Herunder bidrage til at sikre **en fortsat tilgang af unge** til vores administrative fag og de forskellige virksomhedsspecialer. Samtidig vil vi kræve, at alle stillinger som udgangspunkt er fuldtidsjobs.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **Uddannelse af flere kontorelever:** Der skal presses på i alle virksomheder for uddannelse af et antal elever i rimeligt forhold til antal ansatte HK'ere. Dette bør også sikres ved outsourcing gennem "sociale klausuler".
- **Bedre uddannelsesforhold:** Bedre arbejdsmiljø og flere ressourcer til elevværter – det skal være en teamopgave på uddannelsesstederne i virksomhederne.
- **Viden om vores værdi:** Flere ledere skal vide mere om HK'ernes kompetencespænd, faglige potentialer og nye uddannelser
- **Mere viden om HK A-kasse:** Vi skal styrke indsatsen for, at flere medlemmer på forhånd har mere kendskab til de tilbud HK og HK A-kasse har udviklet til medlemmer, der enten ønsker at skifte job eller er blevet ledige.

Fagligt Handlingsprogram – Delegeretmøde 2018

Et bedre arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø er mange steder nødlidende på vores arbejdspladser, og vi vil derfor fortsat have fokus på, hvordan vi kan presse på for nødvendige forandringer. Men også det fysiske arbejdsmiljø har udfordringer hvad angår indretning af arbejdspladserne, indeklime, støj og visse steder direkte sundhedsskadelige påvirkninger fra produktionen.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **At styrke samarbejdet om arbejdsmiljøet:** Vi vil fortsat arbejde for, at samarbejdet om arbejdsmiljøet ude på de enkelte arbejdspladser foregår i et samarbejde mellem interessenterne: arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljøleder (TRIO-samarbejdet).
- **At opbygge en gensidig tillid:** Vi vil arbejde for at udbrede kendskabet til Social Kapital – gerne i form af en kampagne i alle medlemsvirksomhederne.
- **Indsats mod vold og trusler:** Vi skal arbejde aktivt for at sikre maksimal forebyggelse af vold og trusler mod vores kundevedte medlemmer. Vi skal i dialog med ledelsen i de respektive virksomheder presse på for bedre uddannelse af både medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter, så de føler sig bedst muligt klædt på til f.eks. at foretage risikovurdering, arbejde med forebyggelse mv.
- **At der handles konsekvent:** Vi skal arbejde for i højere grad at kunne definere, hvornår der f.eks. i forbindelse med en længerevarende sygemelding er tale om problemer med det psykiske arbejdsmiljø på medlemmets arbejdsplads.

Styrkelse af lederindsatsen

Vi forstærker arbejdet med at organisere chefer og ledere på tværs af virksomhederne. Det er den medlemsgruppe, hvor vi mest massivt er i konkurrence med rivaliserende faglige organisationer. De har derfor behov for at have en egen kultur, netværk og tilbud der målretter sig, og kan skabe umiddelbar værdi, for chefer – ledere i de virksomheder hvor vi organiserer.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- Fortsat at have fokus på at styrke karriereplanlægningen og uddannelsesparatheden med henblik på at videreudvikle chef – lederjobbet som et fag.
- At skabe dynamik i medlemsgruppen, bl.a. med afsæt i oplysning om dels mulighederne i realkompetenceafklaring, og dels information om de uddannelsesmuligheder der eksisterer og udvikles for denne medlemsgruppe.
- Vi vil efterlyse en mere systematisk uddannelsesindsats overfor denne medlemsgruppe - og opfordre til at lederkandidater screenes ud fra en fastlagt profil, hvor ikke mindst de personalemæssige kompetencer vægtes.
- Det skal være mere åbenlyst muligt, at gennemføre en karriere som fagspecialist uden at det nødvendigvis skal føre til personale – eller budgetansvar.
- Vi vil fortsætte samarbejdet med de øvrige HK – afdelinger om særlige ”lederindsatser” med forskellige tilbud om netværk, foredrag, kursustilbud/e-learning og invitationer til morgenmøder om aktuelle ledelsestemaer med relevante ressourcepersoner.

Større kendskab til medlemstilbud

Vi vil arbejde for at alle medlemmer får et større kendskab til HKs og vore egne faglige, sociale og kommercielle medlemstilbud, som er en efterspurgt del af det faglige medlemskab. Basisydelse er den faglige og juridiske rådgivning og sagsbehandling, - og hertil kommer en service i form af medlemstilbud, der spænder fra: feriehusudlejning, forsikringer, kulturoplevelser, medlemsrabatter til billige medlems lån m.v.

Vi vil tilrettelægge systematiske informationskampagner om især de faglige tilbud, herunder:

- De mange [gratis kurser](#) som udbydes af HK centralt og lokalt, (en nem guide udarbejdes)
- Mulighederne for at få et [karrieretjek](#) og rådgivning – og det nyeste ”[kompetencekompasset](#)”.
- Få et [løntjek](#) så man kan sammenligne sin løn ”inden for faget eller branchen”
- [Jobformidling](#) gennem HKs jobdatabase
- Gode råd til indsats for et godt psykisk [arbejds miljø](#) – og [god kollega-karma](#)
- Lønforsikringen som ”trækplaster”
- [Kvik-start kurset](#) til de medlemmer der netop har modtaget deres opsigelse og derfor straks er jobsøgende.
- Mulighederne for [gratis e-learning kurser](#) i IT programmer, Sociale Medier m.v. på hjemmesiden

Fagligt Handlingsprogram – Delegeretmøde 2018

Styrk tillidsrepræsentanterne

Medlemmernes tillidsrepræsentanter, (TR), er den største og vigtigste faglige ressource i HK Trafik & Jernbane og derfor er det vigtigt at sikre, at alle gennemgår grunduddannelsen og løbende udvikler deres faglige kompetencer. Alle nye TR skal på introduktionskursus hos formandskabet i Trafik & Jernbane. Kredsformændene skal årligt holde møder med TR, hvor der drøftes udviklingsplaner for den enkelte. Det er samtidig vigtigt, at hver eneste TR er aktiv i kredsaktiviteter og så vidt muligt deltager i de halvårige kursuskonferencer i HK Trafik & Jernbane. Endelig er det nødvendigt at profilere hvervet som TR på en måde, der kan tiltrække interesserede kandidater og dermed sikre fornyelse og generationsskifte.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **Profil af en tillidsrepræsentant:** At der udvikles en dynamisk profil af en TR anno 2018 som synliggør et opdateret billede af udfordringer/medlemsønsker og modsvarende faglige og personlige kompetencer.
- **Tid og økonomi:** Vi vil fortsat arbejde for, at den enkelte TR får den fornødne "faglige tid" til at udføre sit tillidshverv i arbejdstiden. Vi står fortsat ved kravet om et funktionstillæg til TR på de statslige arbejdspladser – dette er allerede en aftalt mulighed på de kommunale og private arbejdspladser.
- **Faglig videndeling:** Der skal arbejdes med at styrke den faglige videndeling gennem tværgående kredssamarbejde, "just in time" kurser, faglige netværk og brug af portalen for TillidsValgte i HK.

Organisering og fastholdelse af medlemmer

Vores mål er, at alle der er ansat indenfor vores faglige dækningsområde skal organiseres i fagforeningen. Alle nyansatte skal derfor hilses velkommen af deres TR og tilbydes medlemskab. Det er grundlæggende en vigtig del af en TRs virksomhed, at opbygge relationer til det enkelte medlem – og gennem ”aktiv lytning” identificere medlemmets faglige behov og imødekomme dem bedst muligt. Hvis nogen medlemmer ønsker at afvikle deres medlemskab, skal deres TR snarest tage kontakt og søge at fastholde medlemskabet.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **Udvikle den organiserende fagforening:** Vi skal fremhæve det faglige fællesskab som vigtigt også for, at opnå afgørende resultater for den enkelte. Der skal årligt opstilles mål for medlemstal og organiseringsgrad i de enkelte kredse, - som der aktivt følges op på. Der skal på samme måde lokalt og centralt arbejdes målrettet på at øge medlemstilfredsheden - og dermed evnen til medlemsfastholdelse.
- **Synliggørelse af fagforeningen:** Vi skal udarbejde lokale og centrale informationsmaterialer om hvad TR, kreds og fagforening skal bruges til. Vi skal benytte de sociale medier, nyhedsbrev, til at vise hvad tillidsrepræsentant, kredsene og HK Trafik & Jernbane skal bruges til. Samtidig skal vi øge kendskabet til vores konkrete faglige resultater – og hermed synliggøre værdien af medlemskabet.
- **Flere sociale medlemsaktiviteter:** Vi skal fortsat afholde sociale arrangementer, men også med et fagligt eller politisk bidrag på tværs af kredsene. Dette for at få et bedre kollegaskab og fagligt fællesskab til at gå op i en højere enhed.
- **Kontakt til ikke-medlemmer:** Det er samtidig vigtigt, at lokale aktiviteter åbner muligheder for en organiserende dialog med ”mulige medlemmer”.
- **Bredere fagligt samarbejde:** Vi vil i muligt omfang satse på det brede faglige samarbejde mellem fagforeningerne fra sag til sag i virksomhederne.

Udvikling af den faglige organisation og kredsene

Vi fortsætter med at udvikle "den organiserende fagforening" som en aktiv del af HKs faglige fællesskab. I dette arbejde vil vi søge at skabe og bidrage med mere fælles kampagnepræg over de vigtigste mærkesager – idet den ultimative faglige styrke ligger der hvor det lykkes at få alle faglige niveauer i det faglige fællesskab til at "spille sammen" på en gang.

Vi vil i særlig grad arbejde for:

- **Fra ord til handling:** Vi vil have skarpere fokus på at omsætte ønsker og krav til aktiv handling. Det kræver mere fokus på beslutningskraft, planlægning og bedre styring af de faglige og økonomiske ressourcer. Der nedsættes et fælles aktivitetsudvalg under bestyrelsen, der kontinuerligt skal styrke denne proces.
- **God udnyttelse af vores ressourcer:** Hver kontingent-krone i fagforeningen skal altid bruges med omtanke, ligesom det er vigtigt, at hver enkelt TR og kreds yder det optimale overfor medlemmerne og i fællesskabet, hvor det ene betinger succes for det andet.
- **Nye veje i det faglige arbejde:** at man på kredsniveau, og/eller i samarbejde kredsene imellem, afprøver mødekonceptet, "lyttemødet", som en mulig fornyelse af vante mødeformer. Det der i dag fungerer, skal ikke erstattes.