

## Mundtlig beretning – 16. marts 2021

v/ **Ditte Gottlieb Bredahl**, afdelingssektorformand i HK Kommunal Hovedstaden

2020 er et år vi aldrig vil glemme og det kan siges med et ord; Coronavirus.

Men samtidig blev det også året, hvor I, medarbejderne, de velfærdsprofessionelle – har bevist at selvfølgelig er i tilliden værd!

I har taget ansvaret på jer – og på et splitsekund omstillet den offentlige sektor til at arbejde og organisere på en helt ny måde – både jer der arbejder hjemmefra og alle jer der arbejder i kritiske funktioner. I har bevist at mindre kontrol og ikke mindst større tillid, er afgørende for at skabe og udvikle attraktive arbejdspladser, og sikre borgerne den bedste betjening.

Vi har været gennem adskillige reformer gennem tiden, I husker sikkert sammenhængs-reformen, der skulle effektivisere hele den offentlige sektor. Nu står vi og kigger ind i en nærhedsreform, som skal angive en ny retning for udviklingen af den offentlige sektor. Coronakrisen har givet en ny tro på, at en markant omstilling af den offentlige styring er mulig, når lokale ledere og medarbejdere, får en øget autonomi baseret på faglighed og tillid.

Tilbage i OK18 blev der aftalt et partsprojekt om "Den administrative opgaveløsning" mellem HK Kommunal og KL. Projektet er nu afsluttet og formålet var at sætte fokus på en effektiv administration bl.a. med udgangspunkt i LEON.

LEON er ikke en person, men et princip, hvis oprindelse kommer fra sundhedsvæsenet. Det står for Laveste Effektive Omkostnings Niveau.

Et eksempel på LEON er, at det ikke er økonomisk forsvarligt, at lægen skal bruge tid på administration, men derimod bruge tiden hos patienterne, så lægesekretærene kan gøre det de er uddannet til, netop sundhedsadministration. Rette hænder til rette opgaver.

Lad mig starte med at slå fast at vi aldrig skal sælge os på pris, men altid på kvalitet, fordi vi simpelthen er de bedst kvalificerede til opgaven. Økonomien, er en bonus, men aldrig forudsætningen.

Projektet belyser udviklingen af HK-ansatte i kommunerne, som siden 2010 er faldet med 12 %. I samme periode er det samlede antal ansatte i kommunerne faldet med 8 %, så de færre HK'ere skyldes selvfølgelig også den generelle udvikling.

Samtidig er der sket en markant ændring når vi ser på HK jobtyper. Specialister og ledere er steget med 25 %, mens øvrige HK-ansatte er faldet med 35 %.

Når man samtidig kan se, at andre grupper, som akademikerne og socialrådgiverne, har oplevet vækst i antal ansatte i perioden, viser det tydeligt at den offentlige sektor i højere grad efterspørger specialiserede kompetencer.

At uddannelse er og bliver billetten til fremtidens arbejdsmarked, kan ikke længere være ukendt for nogen.

Alligevel er der stadig rigtig mange medlemmer, der vælger uddannelse fra. Mere end 50 % af vores medlemmer har ikke taget kompetencegivende uddannelse i mere end 10 år og det er på trods af, at vi har kompetencefonden.

Samfundet er i konstant bevægelse og det samme er derfor arbejdsopgaverne, kompetencerne og kvalifikationerne. Kravet til fremtidens administrative medarbejder er ikke, at kunne mestre en bestemt statisk rolle i 5 eller 10 år, men en åben invitation til at samskabe nye måder til at udvikle, forny og ændre måden vi tænker, taler om, og udfører administration på.

Projektet om en effektiv administration beskriver tre overordnede tendenser i opgaveløsningen.

1. kompleksitet: Den øges blandt andet i takt med, at kravene til den kommunale opgaveløsning og organisation ændrer sig.
2. Den anden tendens er ikke overraskende digitalisering. Det er i høj kurs og det samme er kompetencerne på dette område. Teknologiforståelse, data- og systemhåndtering og andre former for automatisering.
3. Den tredje tendens er Borgerorientering- og inddragelse; Fra myndighed til partner. Et styrket borgerblik og flere udadvendte opgaver, der kræver stærke relationelle, kommunikative og personlige kompetencer.

Og netop fremtidens kompetencer, kræver et særligt fokus. Derfor afholder vi en Virtuel Uddannelseskonference onsdag den 14. april i samarbejde med Københavns Professionshøjskole og Komponent, for at sætte spot på fremtidens velfærdsadministration.

Intet bliver som før Corona og en stor del af jer foretrækker lejlighedsvis at kunne arbejde hjemmefra. Det kræver en særlig opmærksomhed på det organisatoriske, fagligheden og ikke mindst det relationelle, når vi arbejder på distancen.

Derfor har vi i samarbejde med KP udviklet diplommodul "Ledelse af digital transformation - Virtuel Organisation". Et modul som bestyrelsen har gennemført i løbet af efteråret og som vi håber mange af jer vil blive inspireret til at deltage i, når dette og andre spændende moduler bliver præsenteret nærmere på vores virtuelle uddannelseskonference.

Udover at inspirere ledere og medarbejdere til at se på mulighederne i efter- og videreuddannelse og give konkrete billeder på specifikke moduler, er formålet, at gøre opmærksom på, at ordentlig administration, forvaltning og ledelse kræver et veluddannet fundament. Administration ER vores faglighed! En faglighed der er essentiel i velfærdsstatens maskinrum.

Vi har lagt os i selen for at tilrettelægge en god dag, der udover gode faglige forstyrrelser, også byder på spændende indspark. I kan stadig nå at tilmelde jer og vi glæder os til at se jer!

I forlængelse af uddannelse, vil jeg gerne sætte nogle ord på det vi i daglig tale kalde "den nye lægesekretæruddannelse" nemlig uddannelsen som Sundhedsadministrativ koordinator.

Sundhedsvæsenet er i rivende udvikling og det stiller større krav til de stadig mere komplekse opgaver. Der er behov for en bredere faglighed bl.a. med fokus på sundhedsjura, data og koordinering.

Det bliver ikke længere en kontoruddannelse, men en erhvervsakademiuddannelse – altså et trin op. De sundhedsadministrative koordinatører, skal medvirke til at udvikle kvaliteten i det danske sundhedsvæsen og det først hold studerende starter på Københavns Professionshøjskole til sommer.

Uddannelsen som Sundhedsadministrativ koordinator er bare det seneste eksempel på, at også uddannelsesområdet ændrer sig. Flere og flere erhvervsuddannelser glider over og bliver til "kortere videregående uddannelser" når de revideres. Det er en tendens der vidner om, at der stilles større og større krav til uddannelserne. Og det var netop derfor vi på HK Kommunals kongres 2020 stillede forslag om at opgradere elevuddannelserne på det kommunale og regionale område. Vi kæmper for flere elever, attraktive elevpladser og tidssvarende uddannelser, der kan sikre kvalificeret løsning af fremtidens administrative opgaver.

Inden vi helt forlader uddannelsesområdet vil jeg fremhæve et helt nyt uddannelsesinitiativ.

Mange af jer kan huske teknologikurset "Fremtidens HK'er", som vi desværre måtte aflyse pga. corona. Vi har nu videreudviklet det til et nyt format "fra traditionelt kursus til blended learning" der består af tre trin.

De første 2 trin gennemføres på egen hånd. Det første trin er online kurset; Livslang teknologiforståelse i praksis, Det andet trin er e-learning med bl.a. videocases, quizzet, og værktøjer og det tredje trin er 5 dages undervisning hos Komponent.

Herefter er akademimodulet "fremtidens digitale administration" gennemført Platformen er Virtio, som er de professionelles digitale læringspartner. Tilmelding i april og opstart i maj.

Arne-pensionen blev i oktober sidste år endelig en realitet og de mest nedslidte på arbejdsmarkedet får nu mulighed for at trække sig tilbage lidt før forventet. Det synes jeg er en god ide.

Men, at en tredjedel af finansieringen – 1,1 mia. - skal findes ved besparelser på landets kommunale jobcentre, er en rigtig dårlig idé!



Vi har en af verdens bedste beskæftigelsesindsatser. Og selvom den ikke er perfekt ville det meget bedre kunne betale sig at investere i indsatsen, både til gavn for mennesker og økonomi. Lige nu bruges størstedelen af ressourcerne til de svagere grupper af ledige, der har andre udfordringer end ledighed, og derfor er det meget nærliggende at antage, at den planlagte besparelse især vil ramme disse grupper.

Vi mangler en uddybning af det forligspartierne kalder en "nytænkning af den kommunale beskæftigelsesindsat". KL er godt nok kommet med et udspil om et "Virtuelt Jobunivers", som skal være hovedvejen for de jobparate, men det hjælper jo ikke de ledige, der har andre udfordringer end ledighed. Vi har netop afholdt 2 online dialogmøder med tillidsrepræsentanterne på området og nu ser vi frem til at Regeringen og de øvrige forligspartier fremkommer med et konkret udspil. I sidste uge kom KL så med 5 nye forslag der kort fortalt handler om mindre bureaukrati og forenkling af en række indsatser. Vi ER i dialog med ministeren og KL om konsekvenserne af de bebudede besparelser.

I HK Hovedstaden har vi for nylig lavet en undersøgelse om seksuelle krænkelser blandt vores medlemmer. Næsten 10.000 af HK Hovedstadens medlemmer har svaret på undersøgelsen. 11 % svaret, at de indenfor de sidste 12 måneder har været udsat for seksuelle krænkelser. Det er 1109 personer.

De medlemmer der har været udsat for seksuelle krænkelser, er i overvejende grad kvinder og særligt de unge er udsatte.

Der er stor opbakning til at vi som fagforening har fokus på emnet. 87 % af vores medlemmer mener det er vigtigt, at HK har fokus på sexchikane og seksuelt krænkende adfærd.

Derfor har vi nedsat en taskforce, der skal kvalificere hvordan vi som fagforening kan spille en mere central rolle i kulturændringen. Selvom der på mange arbejdspladser allerede er fokus på det, vil vi gerne understøtte vores tillidsvalgte med konkret uddannelse og kurser, så vi sætter ind alle de steder vi kan. Arbejdsgiverne har det overordnede ansvar men vi er alle medskabere af kulturen.

Hele processen omkring OK21 har også været i coronaens tegn. Alligevel har vi fået mere end 6000 tilkendegivelser fra jer og 960 overenskomstkra.

Overenskomstforhandlingerne er nu afsluttet og nu er det Jer der skal stemme om de forlig vi har forhandlet hjem. Vi har indgået en treårig aftale med en samlede ramme på 6,75, vi har sikret reallønnen og mere til. Derudover har vi videreført tryghedspuljen, styrket den seniorpolitiske indsats, styrket arbejdsmiljøet bl.a. med nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø, sikret kompetencefonden med 30.000 og masteruddannelser til 50.000 årligt, og andre gode ting. Urafstemningen startede i går, så en kæmpe opfordring herfra mig til at afgive jeres stemme.

Et af elementerne i forliget omhandler inddragelse af medarbejderne i den grønne omstilling og arbejdet med bæredygtighed. HK Hovedstaden tilbyder nu alle medlemmer at få styrket bæredygtighedsprofilen med en ny type kompetenceudvikling: nemlig "Grøn forandringsagent", som min gode formandskollega Mette Høgh, fra HK Handel, har udviklet. I er mange der allerede har meldt Jer og derfor planlægger vi allerede flere hold.

Til efteråret, helt præcist den 28. oktober holder HK Danmark kongres – og her skal vi vælge hvem der skal stå i spidsen for HK, en ny forbundsformand. Der er indtil videre 2 kandidater; Martin Rasmussen, som er forbundsnæstformand for HK og Anja C. Nielsen, der er næstformand i HK Privat.

Temaet for kongressen er "Flere i fremtidens fællesskab" og tager udgangspunkt i tre store udfordringer, som vi i HK Kommunal Hovedstaden godt kan genkende.

1. Den første udfordring er, at en relativ stor del af HK's medlemmer forlader arbejdsmarkedet i de kommende år. Mange af vores medlemmer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet til et velfortjent otium. Desværre har vi ikke i samme grad succes med at få de yngre til at melde sig ind i fagforeningen. Fordommene er mange men virkeligheden en anden.  
Vi ved at de unge gerne vil være en del af et fællesskab, så pilen peger indad mod os i fagforeningen, vi skal gentænke måden, vi driver fagforening på og vise fællesskabet styrke – ved først og fremmest at have spotlight på visionerne. Mange peger på, at vores fornemmeste opgave er at sikre løn- og arbejdsvilkår gennem overenskomsterne. JA! Men det skal og kan ikke stå alene.  
Fagbevægelsen har spillet en enorm rolle i opbygningen af velfærdssamfundet og fejret store succeser gennem tiden og jeg forstår mere end nogen anden hvorfor historien er så vigtig at videreføre. MEN historien alene vil aldrig i dag blive årsagen til et medlemskab i fagforeningen.  
Derfor er det afgørende at vi inviterer de unge mennesker ind i fællesskabet til en snak om fremtidens fagbevægelse. Både medlemmer og kommende medlemmer. Vi skal i dialog med den yngre generation så vi kan få viden og indsigt vi kan handle på.
2. Den anden udfordring er, at frem mod 2025 vil færre vælge de klassiske HK-uddannelser på særligt EUD-området, hvor HK traditionelt står stærkt.  
Det er som tidligere nævnt en udfordring. Trenden peger væk fra erhvervsuddannelserne over mod de korte videregående uddannelser.

3. Den tredje udfordring handler om image og brand. Lad mig give et eksempel: Fx ved jobopslag, står der ofte: Administrativ medarbejder søges eller vil du være kontorelev i en given kommune.

Hvad hvis der stod; Vil du være med til at udvikle fremtidens velfærdsadministration. Jeg ved i hvert fald godt hvad der fanger mig. Vores arbejde og faglighed udvikler sig hele tiden og det skal vi også gøre, i vores måde at være relevante og attraktive på.

I HK Kommunal Hovedstaden ønsker vi gennem vores nye talentnetværk, at understøtte udviklingen af fremtidens faglige aktive. Medlemmerne har alle gennemført et talentforløb og vi ønsker via netværk og uddannelse, at give de bedste forudsætninger for det fremtidige faglige arbejde, ved at facilitere et fællesskab der holder ild i det fagpolitiske engagement. Talenterne har taget rigtig godt i mod det og nu ser vi frem til, at vi kan mødes fysisk.

Den 16. november er der kommunal- og regionsrådsvalg, og her har vi en opgave alle sammen. Udover at gøre vores stemme gældende, har vi sammen en fælles dagsorden når det kommer til den offentlige sektor. Administration ER et fag! Og administration er en vigtig og væsentlig del af fundamentet for det velfærdssamfund vi har i dag.

Ved sidste generalforsamling i september, italesatte jeg behovet for at vi arbejder strategisk med synlighed - alt for mange borgere ved reelt set ikke hvad en HK'er laver.

Vi har mange fagligheder i HK Kommunal, over 20. En del af dem retter sig indad i systemet – f.eks. økonomi- og lønkonsulenter, IT-medarbejdere, HR-konsulenter m.fl.

Rigtig mange retter sig ud mod borgerne – Klinikassistenter, miljøteknikere, lægesekretærer, biblioteksassistenter, skolesekretærer, borgerservicemedarbejdere, byggesagsbehandlere, socialformidlere og ikke at forglemme hele beskæftigelsesområdet.

Men det ved borgerne ikke! Og det skal vi have gjort noget ved

Under overskriften "Administration har mange ansigter" har vi nu igangsat et arbejde, der skal munde ud i en synlighedskampagne, der viser, at den administration vores medlemmer udfører, faktisk er vigtige og væsentlige funktioner i vores velfærd.

F.eks. Tandklinikassistenten, som udover sin odontologiske faglighed, samtidig har det store ansvar, at skabe en tillidsfuld relation til barnet og omsorgsfuldt sikre en tryk oplevelse i tandlægestolen.

Eller jobcentermedarbejderen der hver dag møder borgerne, lige præcis der hvor de er. Ofte i en kompleks kontekst, hvor der stilles store krav til relations opbyggelse, sagsbehandling og ikke mindst evnen til at finde kreative, individuelle løsninger.



Eller skolesekretæren, hvis mangfoldighed udgør en krumtap i maskinrummet, der sikrer systematik og overblik og samtidig er det relationelle fundament for lærer, elever og forældre. Og der er mange flere eksempler. Tanken med kampagnen er, at den skal afvikles i sensommeren så vi får afsat et stort og klart HK-aftryk op til kommunal- og regionrådsvalg.

Det er dog ikke gjort med det. Fagforeningen, HK, OS, er en bevægelse og I er en stor og vigtig del af den bevægelse.

Jeres historier ude fra arbejdspladserne er nødvendige i en fælles stemme. Både politikere og borgerne er interesserede i at høre fortællinger fra det virkelige liv. Det er jer der har fingeren på pulsen og ved hvad der sker;– Derfor er jeres fortællinger vigtige i den offentlige debat og jeg håber I vil bidrage med læserbreve, debatindlæg eller noget helt tredje. I er eksperterne i velfærdsstatens maskinrum

HK Kommunal en mangfoldig gruppe af medlemmer og fagligheder. Og selv om vi er forskellige, er der heldigvis rigtig meget mere, der samler os end skiller os ad.

Gennem fælles formål skal vi tale hinanden op og spille hinanden gode, også på tværs af fagligheder. Arbejdsfællesskabet er noget af det vigtigste vi har og derfor skal vi værne om det og anerkende det og hinanden. Det gør at vi vokser og udvikler os til gavn for kollegaskabet, fagligheden, arbejdspladsen og ikke mindst samfundet.

Nysgerrige og trygge relationer i fællesskaber, er efter min overbevisning, udgangspunktet for al udvikling og det starter alt sammen hos os selv.

Tror vi det bedste eller det værste, om os selv; om andre; om verden? Vi har altid et valg, men når andre tror på os, så tror vi i højere grad på os selv, og det skal vi hjælpe hinanden med.

TAK for ordet.