

# HK Stat Hovedstadens Generalforsamling 3. marts 2022



## **Beretning**

pr. 31/12-21

Medlemsantal 12.540  
Tillidsrepræsentanter 282  
Arbejdsmiljørepræsentanter 188

Kære alle

Når vi skal berette om det foregående år, så er der nogle store usædvanlige begivenheder.

Coronaen har fyldt meget og krævet meget af alle vores medlemmer, men også af arbejdspladserne og af fagforeningen. Alle har skullet ændre på dagligdagen i flere omgange. Kendetegnet alle steder har været den store vilje og indsats, der er gjort for at få det til at fungere.

Beretningsåret har derfor været præget af situationen omkring Covid-19, som lukkede Danmark ned, åbnede landet igen og senere kom med restriktioner igen. Det påvirkede dagligdagen. Da der blev lukket op igen, havde mange medlemmer travlt med at se familie og venner. Derfor har der ikke været så stor søgning på de udbudte aktiviteter fra HK. Til gengæld har mange haft travlt med at afholde de udsatte generalforsamlinger.

Snakken om hjemmearbejdspladser har fyldt meget i vores dagligdag. For nogle en fantastisk mulighed og for andre noget frygteligt noget. De fysiske forhold i ens bolig spiller naturligvis en stor rolle her, men også familiesammensætningen. Her kommer igen et parameter i spil, for når man lige pludselig skal have alle børnene i samme stue og have hjemmeundervisning, samtidigt med at man selv sidder i et vigtigt teams møde, så kan udfordringerne tårne sig op. Hvis man så sidder med en leder eller en kollega, som ikke har disse udfordringer, og som ikke kan forstå det pres, det betyder, så er vi allerede dybt nede i kassen med problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

I mange måneder ventede vi på en bekendtgørelse om hjemmearbejde på statens arbejdspladser og da den endelig kom, blev vi ret skuffede. I bund og grund sagde bekendtgørelsen, at man på arbejdspladserne skulle bruge den sunde fornuft og finde gode løsninger i fællesskab.

Ovenpå den første nedlukning var der mange positive ord om de dygtige medarbejdere, som hjemmefra løste den ene store opgave efter den anden. Mange blev nok skuffede da de kom retur, og de fleste ledere mødte ind og krævede næsten fra dag 1 fysisk fremmøde næsten hver dag. I løbet af kort tid var mange tilbage til tiden før Corona. Nogle var meget glade for det og andre knapt så meget. Under hele processen har vores medlemmer vist sig forandrings- og omstillingsparate. Så vi håber, at der går mange år, inden vi skal høre om, at forandrings- og omstillingsparathed er en mangel hos vores medlemmer.

I slutningen af 2021 måtte vi igen til at lukke ned og øge dagene på hjemmekontoret. I den forbindelse kom Arbejdstilsynet med et nyhedsbrev, som reelt satte arbejdsmiljøloven ud af kraft ved hjemmearbejde. Heldigvis reagerede HK hurtigt på dette og råbte "vagt i gevær".

Vores holdning er helt klar. Arbejder du, så skal du være beskyttet af arbejdsmiljøloven.

I 2021 blev vores seneste ordinære generalforsamling holdt virtuelt. Det virkede, men for mange var det også for kunstigt. Nogle var dog rigtig glade, da de for første gang kunne deltage i en generalforsamling og følge med i, hvad der sker i fagforeningen. Det er et emne, som drøftes overalt i fagbevægelsen. Skal vi åbne op for virtuelle generalforsamlinger, holde fast i det gamle, eller måske prøve en kombination, som har fået det fine ord "en hybrid generalforsamling"?

Denne debat skal vi også have taget fat på. Alle ønsker jo gerne så stor involvering fra medlemmerne som muligt, men den store udfordring er ved afstemninger. Har vi et system, som er pålideligt? Har alle lige muligheder for at komme til orde? Her kan en dårlig forbindelse få betydning for et indlæg, hvis f.eks. lyd og billede svigter.

Vi har i HK Stat Hovedstaden indtil videre holdt på, at vi ønsker, at afstemninger foregår fysisk, men vi udvider tilbuddene til medlemmerne i den virtuelle verden.

Derfor startede vi i januar med månedlige møder for alle medlemmer, hvor man fra sin telefon, tablet eller PC, kan deltage i et eftermiddagsmøde, hvor det er muligt at drøfte løst og fast med formanden og afdelingen. På hvert møde har vi valgt at knytte et lille tema, men hovedparten af tiden handler om dialog med sin fagforening. Vi håber med dette tiltag, at flere medlemmer engagerer sig i det faglige arbejde. Vores lokale tillidsrepræsentanter har brug for aktive medlemmer, som kan hjælpe med støtte og sparring i løsningen af de lokale udfordringer. Vi håber, at vi med de virtuelle møder kan støtte op om dette.

HK Stats sektorkongres blev også holdt delvist virtuelt. Sektorbestyrelsen var til stede, mens øvrige delegerede deltog virtuelt. Det var ikke uden udfordringer, fordi teknikken i starten svigtede, men kongressen blev afviklet og diverse afstemninger gennemført.

Vores egen formand fra HK Stat Hovedstaden var opstillet til posten som næstformand i HK Stat, sektoren. Hun blev valgt med et flot flertal, og dermed skulle der vælges ny formand for vores afdeling.

Der blev holdt et møde for de 2 opstillede kandidater i starten af september, hvor der var mulighed for at stille spørgsmål til kandidaterne. Der deltog 23 på kandidatmødet, som blev holdt fysisk i HK Hovedstadens lokaler. Den 23. september blev der så afholdt ekstraordinær generalforsamling, hvor eneste punkt var at vælge ny formand. Der deltog 152 og efter endt afstemning blev Dennis A. Jørgensen valgt med 92 stemmer. I 2021 valgte vi at lave en julekalender, hvor der hver dag var en lille konkurrence, hvor der kunne vindes gode gaver. Ikke alle lokale klubber har ressourcer og økonomi til at lave juletiltag for deres medlemmer, så derfor laver vi dette fra afdelingens side, så medlemmerne får et juletilbud. Der var dagligt gaver af en værdi på ca. 300 kr. og en ugepræmie med et ophold på Klinten for 2 personer. For at deltage i konkurrencen skulle man gå ind på vores hjemmeside og finde svaret på det daglige spørgsmål. 1.387 deltog i konkurrencen. Vi havde håbet på flere, men det var et nyt tiltag, så vi har set på det som en lille øvelse, og så tager vi de mange gode tilbagemeldinger med tilbage til planlægningen af næste års julekalender.

Men til trods for nedlukningen af Danmark, de mange valg, en genåbning og igen forsamlingsrestriktioner m.v., så har både tillidsrepræsentanter og afdelingen udført en del, som I kan læse på de næste efterfølgende sider, hvor I kan se, hvad vi alligevel har fået udrettet. Beretningen er igen i år udfærdiget ud fra målprogrammet for 2021-2024, som blev vedtaget på generalforsamlingen den 25. februar 2021.

## Veluddannede og kompetente medlemmer

<b>Faglige seminarer</b>	<b>Møder om aktuelle emner, når der er nye ting eller ønsker om uddybning af f.eks. arbejdstidsregler, ferielov m.v.</b>
--------------------------	--

Der er afholdt en del faglige seminarer omkring TR-portalens, overenskomstens emner, opsigelse, arbejdstidsregler, pension og lønsedler samt fleksjob ordningen.

En del af disse møder er afholdt virtuelt, men enkelte nåede også at blive afholdt fysisk.

<b>Medlemsmøder</b>	<b>Afholdelse af både fysiske og virtuelle møder om nye tiltag, oplysning om aktuelle emner f.eks. ferielov, kom godt videre, barsel m.v.</b>
---------------------	---

Der har været afholdt flere godt besøgte virtuelle møder med Sampension og herudover har der været stor efterspørgsel på oplæg om den nye ferielov, så disse er også afholdt i flere omgange.

Virtuelt har der også været undervisning i overenskomstens emner samt TR-portalens.

Oplæg om pension og lønsedler, konflikthåndtering, arbejdstidsregler og opsigelser har også været udbudt og det sidste skud på stammen er indførelsen af virtuelle medlemsmøder af 1 times varighed.

Møderne bliver afholdt en gang om måneden og alle kan deltage i møderne via tlf., tablet eller PC. Der er et kort tema oplæg på 5-10 minutters varighed, hvorefter der er debat og mulighed for at sparre med hinanden. Der er også mulighed for at komme med gode råd, forslag eller blot give sin mening til kende og få svar på de spørgsmål, som man evt. brænder inde med.

Der er stadig et stort fokus på medlemmernes karriere og kompetenceudvikling og HK Hovedstaden har derfor valgt at lave et samarbejde for alle sektorer om dette.

**Støtte medlemmerne i deres videre karriere og mulighederne for kompetenceudvikling**

- . Oplyse om karrieretelefonen
- . Oplyse om online kurser
- . Oplyse om uddannelsesmuligheder og kompetencefonden
- . Afholdelse af uddannelsesdag/uge i samarbejde med hele HK Hovedstaden
- . Sparring med medlemmerne om karriereudvikling
- . Fortsat samarbejde med uddannelsesinstitutionerne for at få lavet relevant uddannelse/kurser til medlemmerne

Dette har resulteret i tilbud om at deltage i en uddannelsesuge i uge 20, hvor der var mere end 17 arrangementer, som deltagerne kunne vælge imellem. Grundet Covid19 blev uddannelsesugen gennemført virtuelt, men det gav mulighed for at åbne op for deltagelse fra hele landet og komme ud til medlemmerne i Nordsjælland, Bornholm, Færøerne og Grønland. Uddannelsesugen var så stor en succes, at der blev lavet en opfølgning på 2 dage i oktober.

Der har også været udsendt information løbende om kompetencefonden, specielt op til, at der blev åbnet op for nye ansøgninger.

Så har der været afholdt 4 arrangementer med kompetencetjek og herudover er der på alle netværksmøder og medlemsmøder gjort opmærksom på vigtigheden af kompetenceudvikling, karrieretelefonen og kompetencefonden.

Der er også for hele HK Hovedstaden arbejdet med, at få flere online kurser og der er nu mere end 170 forskellige kurser, som spænder lige fra de personlige kurser som Sæt gang i din kreativitet til Få mod til mere på jobbet, hvor du sætter fokus på den personlige og faglige udvikling på jobbet, kurser i Navision, Grafisk Facilitering og meget mere. Disse kurser findes på følgende link: [HK Kurser, Arrangementer & Webinarer - HK](#)

Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne er også en opgave, som der er fortsat. Vi har samarbejde med KEA om realkompetenceoplæg og vurdering på en arbejdsplads og samarbejde med Københavns Professionshøjskole om at få lavet forløb for studieadministrative medlemmer. Vi har modtaget en evaluering som viste, at det var mange rigtig glade for og vi er derfor i dialog med KP om, at lave det samme, men hvor der er fokus på moduler som kan styrke vores medlemmers kompetence indenfor regnskab og økonomi.

### **HK Stat Hovedstaden skal være nærværende, kvalificeret og tæt på**

<b>Medlemmerne skal opleve, at HK Stat Hovedstaden er tæt på</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Årlig opringning til alle medlemmer, som ikke har en TR.</li><li>. Udarbejdelse af materiale, så medlemmerne kan se, hvad de kan bruge HK til.</li><li>. Sikre en hurtig kontakt og tilgængelighed til afdelingen ved blandt andet at have kontaktpersoner for eleverne oplysning til medlemmerne om kontaktpersoner i afdelingen m.v.</li><li>. Arbejdspladsbesøg, deltagelse i generalforsamlinger og oplæg samt power-hour i klubberne m.v.</li></ul>
--	--

Afdelingen har gennemført den årlige opringning til alle medlemmerne, som ikke har en TR.

De fleste er glade for at høre fra deres afdeling, og kun få ønsker ikke en samtale.

Opringningerne er en succes, som vil fortsætte.

Der er udarbejdet "Klippekort" både til elever, praktikanter og medlemmer, hvor der gives 10 bud på, hvad kan de bruge HK til.

## Uddannelse af tillidsvalgte

- . Uddannelsesdage/netværksmøder
- . Afholdelse af årlige AMR-samtaler således, at de får sparring med hensyn til muligheder, synlighed m.v.
- . Kontakt til alle tillidsrepræsentanter, så der er sparring omkring de daglige opgaver og kontakten til deres medlemmer.
- . Afholdelse af introdage for nyvalgte
- . Udviklingssamtaler med nyvalgte

I perioden har der været afholdt uddannelse dage/netværksmøder for tillidsrepræsentanterne både fysisk og virtuelt for alle områder, som har haft interesse.

Der er blevet udbudt TRUS samtaler (tillidsrepræsentant udviklingssamtaler) og disse bliver løbende afholdt hen over året, når det passer ind i tillidsrepræsentanternes kalender.

Der har været afholdt introdage for nyvalgte ca. hver anden måned og alle nyvalgte har fået tilbudt en udviklingssamtale med den faglige konsulent.

Som noget nye er der også for tillidsrepræsentanterne indført virtuelle møder en gang månedligt, hvor der er et kort oplæg og herefter dialog/debat med formanden og en faglig konsulent.

Der har også været fokus på styrkelse af de lokale bestyrelser og en del klubber har fået bevilget en konference, hvor der har været fokus på bestyrelsens relationer og arbejde.

Et kursus "Forhandlingsrejsen" er også udviklet og udbudt. Kurset træner de tillidsvalgte i forhandlinger og bygger på tidligere sager. Kurset har været afholdt et par gange og vil fortsat blive udbudt, så længe de tillidsvalgte søger det.



Arbejde for et godt arbejdsmiljø og gode kollegaskaber på tværs af områder

- . Fortsætte det fælles arbejde i HK Hovedstaden, hvor der er nyhedsbreve til AMR, fælles tema-møder og netværk samt cafemøder
- . Tilbud om hjælp til arbejdspladser (coaching), når der er problemer med samarbejdet
- . Sparring med de tillidsvalgte, hvor der ønskes netværk, sparring på tværs af fagområder
- . Sparring med AMR og TR omkring løsninger på stress

Der har været forsøgt afholdelse af en café for arbejdsmiljørepræsentanter. En ide, som mange arbejdsmiljørepræsentanter har syntes, var en god ide, men der har ikke været tilslutning til møderne. Om Covid-19 har spillet ind, er ikke godt at vide. Men denne ide revurderes.

HK Hovedstaden har fælles fokus på arbejdsmiljøet og udover det mange forskellige udbud af aktiviteter. Der er udviklet et nyt onlinekursus om forebyggelse og håndtering af stress.

I afdelingen er der sat fokus på konflikthåndtering, og hvordan spotter man stress.

Flere gange er tilbuddet om hjælp til arbejdspladser aktiveret i den forgangne periode, når der er samarbejdsproblemer. Meldingen fra de berørte er, at det hjælper og får en umulig situation til at løse sig til et arbejdsmæssigt samarbejde. Dette vil fortsat være et tilbud til arbejdspladserne.

## Værdifulde HK'ere nu og i fremtiden

**Definere HK'ernes styrker og kompetencer samt synliggøre deres mangfoldighed**

- . Forsat arbejde på at synliggøre HK'ernes kompetencer og mangfoldighed via artikler
- . Sparring med TR og medlemmer om, hvordan de kan sætte deres mangfoldighed i spil overfor arbejdsgiver

Nyhedsbrevene er og bliver brugt til at sætte fokus på HK'ernes mangfoldighed ved artikler om specielle stillinger.

Der afholdes samtaler med medlemmerne om, hvordan de via deres MUS-samtaler kan sætte deres kompetencer i spil overfor arbejdsgiveren.

forbindelse med kompetencetjek og karrierevejledning tales der om, hvordan man kan udbygge sine kompetencer og bruge dem i dialog med arbejdsgiver.

## HK'erne dybt inde i teknologien

**Anvise veje på udvikling af jobs og hvordan man når derhen og anvise relevant digital efteruddannelse**

- . Udbrede kendskabet til de mange onlinekurser, der er på MitHK, og som løbende videreudvikles
- . Ad hoc grupper indenfor fagområder, som kan drøfte behov for specifik uddannelse, som kan løftes til uddannelsesinstitutionerne
- . Videre understøttelse af sektorens oplæg om jobveje, f.eks. ved oplæg i klubberne

Der reklameres for de mange onlinekurser på MitHK, klubgeneralforsamlinger, møder og samtaler. Julekalenderen blev også brugt til at øge kendskabet.

Materiale til elever, praktikanter og andre medlemmer om, hvad HK kan indeholde. Også agitation for de mange onlinekurser på MitHK

Udover opfyldelse af målprogrammet har fusionen med Trafik & Jernbane den 1. juli 2021 fyldt en del.

Medlemmerne fik konverteret alle deres data over i HK-systemet, og det gik desværre ikke helt som ventet.

En del medlemmer blev ikke konverteret til de rigtige klubber og med de rigtige registreringer, så der opstod uorden i alle klubber. En stor tak til alle tillidsrepræsentanterne, for både deres tålmodighed og deres store arbejde med at gennemgå lister og melde fejl ind.

Udover dette har fusionen været en succes. Meldingerne fra vores nye tillidsrepræsentanter og medlemmer fra Trafik & Jernbane er positive, og en del er også begyndt at benytte sig af de mange tilbud, som HK Hovedstaden har.

Der blev arrangeret en speciel introdag for tillidsvalgte fra det tidligere Trafik & Jernbane, hvor der var mulighed for at se HK Hovedstaden og få en masse viden om, hvorledes HK Stat Hovedstaden er opbygget, arbejder m.v., og hvorledes tillidsrepræsentanter og konsulenter kan hjælpe hinanden.

Grønland, Færøerne og Bornholm har selvfølgelig også været ramt af coronaen, og flere planlagte besøg blev aflyst.

Det lykkedes ikke at komme på arbejdspladsbesøg, og kun et enkelt TR-træf er det blevet til på Bornholm. Der vil i den kommende periode være fokus på at få indhentet det forsømte.

Alle tillidsvalgte på Færøerne og Bornholm blev inviteret til en uddannelsesdag i København i forbindelse med afdelingens ekstraordinære generalforsamling den 23. september 2021.

På Færøerne har der været fokus på at få forhandlet en ny overenskomst for de ansatte på Vágar Lufthavn. Dette lykkedes ikke, og sagen er nu på vej i en retssag, som er berammet til juni 2022. Der er startet en sag op, fordi ansatte på Vágar Lufthavn er blevet trukket i løn under hjemsendelse på grund af Corona.

For Grønland har der været overenskomstforhandlinger. Overenskomsterne er blevet forhandlet og er blevet godkendt af medlemmerne. Det blev et fint resultat med start på en fritvalgskonto samt lønforhøjelser – alt i alt svarende til 7,55%.

Udover de mange tiltag har afdelingen kørt sager for medlemmerne, forhandlet løn på arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter, været bisiddere, gennemgået lønsedler, kontrakter m.v. Arbejds miljø og Corona spørgsmål har også været en stor del af hverdagen i det forløbne år.

Coronaen medførte mange ansættelser flere steder i vores område. Det har givet mange udfordringer for vores lokale tillidsrepræsentanter på de pågældende arbejdspladser.

Tillidsrepræsentanter og afdelingen har været presset med de mange ansættelseskontrakter og lønforhandlinger, som har skulle klares meget hurtigt.

Efterfølgende har der også været et stort arbejde omkring ansættelsesforholdene og arbejdsmiljøet generelt. Dette er især kommet til udtryk i Smitteopsporingen.

Sidst og ikke mindst har den nye ferielov bragt mange spørgsmål frem gennem hele året. Det er specielt omkring helligdage, fritstillingsperioder, sygdom m.v., at tvivlsspørgsmålene og sagerne opstår. Efterhånden er alle ved at have omstillet og vænnet sig til den nye "samtidighedsferie".

.