

HK PRIVAT SYDJYLLAND

Foråret 2021 stod i coronaens skygge, og alle aktiviteter, der var planlagt, måtte revideres, udskydes eller foregå online. Ja, selv vores generalforsamling den 2. marts måtte nytænkes. Fysisk fremmøde var ikke en mulighed, så alle sejl blev sat til. Vi havde HK Privat Danmarks digitale landsmøde i efteråret i tankerne, hvor teknikken slet ikke stod mål med forventningerne.

Nyt udstyr blev indkøbt og afprøvet. En drejebog til online generalforsamling blev udarbejdet og revideret flere gange, før vi kunne afvikle den første digitale generalforsamling nogensinde i HK Sydjylland.

En kæmpe tak, fra hele bestyrelsen, til de ansatte både i HK Sydjylland og i sektoren for den store fleksibilitet og gå-på-mod i forhold til at bruge nye arbejdsmetoder. Uden jeres omstillingsparathed havde det ikke været muligt at afvikle en så vellykket generalforsamling, hvor vi både fik valgt nye medlemmer til bestyrelsesposter og delegerede til den kommende HK Danmark-kongres.

Men på trods af coronabenspænd lykkedes vi med utroligt meget af det, vi havde sat som mål i vores Handleplan 2021. De forskellige teams og bestyrelsen vil i denne årsberetning fortælle om nogle af de højdepunkter og udfordringer, der har været i det forgangne år, og på generalforsamlingen onsdag den 2. marts, som vi forventer vil finde sted fysisk, vil vi have fokus på den fremadrettede indsats i 2022.

Vi håber, mange af jer vil deltage, da der foruden de interne valg til bestyrelsen også skal vælges afdelingsrepræsentanter til de fem OK-baserede grupper og delegerede til HK Privat Danmarks ekstraordinære kongres den 2. april, hvor vi skal vælge ny næstformand, idet HK Danmarks kongres i slutningen af oktober valgte vores daværende næstformand Anja C. Jensen til formand for HK Danmark.

ÅRSBERETNING FOR 2021

Faglig afdeling:

På trods af corona og restriktioner, har vi igennem hele 2021 forsøgt at tilpasse vores aktiviteter, så vi kunne opnå de mål, som blev fastsat på handleplankonferencen i 2020.

2021 skulle være et medlemsår. Et år, hvor vi med forskellige aktiviteter og arrangementer ville forsøge at engagere så mange medlemmer som muligt. Samtidig ville det øge vores synlighed blandt eksisterende og potentielle medlemmer.

Ligestilling og kvinders lønforhandling fylder som regel en del hos HK Privat Sydjylland. D. 8. marts 2021 afholdt vi et online arrangement, hvor der var fokus på ligestilling og kvinders lønforhandling. Arrangementet var et kort kursus i lønforhandling, som blev fulgt op med et oplæg af Christine Feldthaus. Der var 52 deltagere til arrangementet.

I 2021 har der været overenskomstforhandlinger bl.a. på områderne: GLS-A, Lilleskolerne og PLA. Forhandlingerne på PLA-området er endnu ikke afsluttet. Formand Henny Fiskbæk er en del af forhandlingerne. Forud for disse forhandlinger, og for at engagere medlemmerne på området, udarbejdede vores organisere en skriftlig hilsen til medlemmerne, som blev tilsendt sammen med lidt påskechokolade.

Teamet i HK Privat Sydjylland arbejder hvert år med at overenskomstdække virksomheder, der er omfattet af 50%-reglen. I april og i november 2021 tog vi telefonisk kontakt til de virksomheder, hvor vi mente, at der var en mulighed for at opnå

overenskomstdækning. Vi har i alt haft kontakt til 130 virksomheder og opnået 12 nye overenskomster.

Mindst hvert andet år indbyder vi vores tillidsrepræsentanter (TR), og vores arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) til en samtale. I tiden med restriktioner har nogle af samtalerne været afholdt pr. telefon eller via Teams, og nogle er udskudt, til det er muligt at mødes fysisk.

Antallet af TR er det samme, som det var i 2020. Vi har 111 TR. Der har dog været udskiftning blandt vores TR. Vi har fået valgt nye TR på følgende virksomheder:

- C & D Foods
- Billund Lufthavn
- DAO
- Polyprint
- Stibo
- 3F Vojens
- Eurofins
- Keyloop
- FOA Esbjerg
- Schur Pack
- Den jyske kontrolcentral
- FOA Sønderjylland
- AOF Sydjylland
- Laursen Grafisk
- ATP
- Jysk Fynske medier

Antallet af AMR er faldet med 23 til i alt 135 AMR. Det store fald i antallet af AMR skyldes bl.a. virksomhedsflytninger, genvalg af AMR, hvor AMR ikke er medlem af HK. I november afholdt vi en konference for vores AMR. Der var 14 tilmeldte.

Vi har fortsat 23 uddannelsesagenter (UA). I begyndelsen af året 2021 afholdt vi et online møde med vores UA, hvor vi spurgte dem til, hvilke uddannelsesønsker der kunne være relevante for deres kolleger. Vi blev enige om, at HK Privat Sydjylland skulle arbejde videre med en mulighed for uddannelse/viden om "Mental Robusthed". Vi bookede psykolog og stifter for Center for Mental Robusthed, Eva Hertz. Kursusdagen måtte desværre aflyses, da der kun var 2 tilmeldte. I november 2021 inviterede vi vores UA på konference, hvor overskriften var uddannelsesmotivation og at motivere deres kolleger til at tage mere uddannelse. Af vores i alt 23 UA, deltog der 10 UA på konferencen. Hver UA har lavet en handlingsplan for, hvordan de får sat uddannelse på dagsordenen på den virksomhed, hvor de arbejder. De tilknyttede konsulenter følger op i januar 2022.

I efteråret 2021 har vi, som vi plejer, arbejdet med at indsamle oplysninger til HK's lønstatistik. Indsamlingen kører i 2 spor. Det ene spor er indberetninger fra virksomhedsklubberne de steder, hvor der er en TR. Det andet spor er det individuelle spor, hvor vi ringer til vores medlemmer for at få oplysninger om deres løn til brug for lønstatistikken. HK Privat har fastsat vores mål, som lyder på at 50% af dem, der er skal indberette til lønstatistikken. I 2021 opnåede vi 60% i klubindberetninger og 38% på de individuelle indberetninger. Samlet opnåede vi 42%. I perioden fra medio oktober til ultimo november har vi haft 15 ringeperioder – fordelt på både dagsringning og aftenringning.

Foruden arbejdet der ligger i handleplanen, har faglig afdeling haft travlt med faglige sager.

I 2021 har vi for vores medlemmer inddrevet kr.16.133.871 de kr. 8.867.418,08 er fagretlige sager, heraf er kr. 1.095.362,56 betalt til medlemmer via Lønmodtagernes Garantifond og kr. 7.266.453 er arbejdsskadesager.

I 2021 har vi startet 845 nye sager.

I en af årets mere interessante sager oplevede vi en virksomhed, som bevidst gik efter at afskedige alle de tillidsvalgte, vi havde på virksomheden. På omtalte virksomhed havde vi i alt 5 tillidsvalgte, som alle blev afskediget. Herudover var der en del af de afskedigede, der havde meget høj anciennitet. Vi blev desuden præsenteret for et kort over de lande, hvori virksomheden opererede. Kortet var opdelt med en rød og en grøn farve. Den røde farve var de lande, hvor der var udfordringer med fagbevægelsen, og den grønne farve for de lande, hvor der ikke var udfordringer med fagbevægelsen. Forhandlingen endte i en rekordstor erstatning til vores medlemmer.

Organiserteamet:

Årets elev og elevplads-kampagne

Vi har besøgt 307 virksomheder med 329 elevansvarlige og 589 elever. Vi har fået 75 indstillinger inden for 5 forskellige områder: økonomi, revision, spedition og shipping, tandklinikassistent og administration.

Opstart af netværk for fleksjobbere

Netværket er tværgående i hele HK Sydjylland og har pt. 16 medlemmer, som allerede nu bruger hinanden aktivt mellem netværksmøderne, ligesom flere har henvendt sig for at få faglig sparring. Det er virkelig en succes i forhold til at give denne specifikke gruppe mere værdi i medlemskabet.

Boligselskabernes Landsforening

Der har været afholdt netværksmøde d. 9.11 og sendt brev ud til alle boligforeninger med information om netværksmøde og lønforhandlingskurser i 2022. Der planlægges tre lønforhandlingskurser i 2022 i Esbjerg, Kolding og Rødekro

Online elevaften

Vi inviterede alle praktiske elever til en online elevaften. Programmet bestod af et fælles oplæg om den danske arbejdsmarkedsmodel, og derefter havde eleverne mulighed for at tjekke ind i forskellige rum alt efter hvilket emne, de var interesserede i. Størst interesse var der i de rum, der bød på konkret faglig viden og information om dagpenge. Der deltog 30 medlemmer, som alle var meget positive overfor arrangementet.

Banko for tillidsvalgte

Der deltog 40 tillidsvalgte – vi har efterfølgende fået mange positive tilbagemeldinger.

OK 21

PLA, GLS-A og lilleskolerne

Vi sendte påskeæg og information om overenskomstforhandlingerne ud til ca. 240 medlemmer.

I forbindelse med forhandlingspausen med PLA i september, sendte vi organiserende materiale og lidt mundgodt ud til 201 medlemmer. Målet var at styrke

fællesskabsfølelsen og få dem til at besvare den landsdækkende online undersøgelse om deres løn- og arbejdsvilkår, som sektoren sendte ud.

Konference for uddannelsesagenter og AMR

Inspirations- og motivationsdøgn er blevet afholdt for uddannelsesagenter og AMR, hvor organiserings-teamet har bidraget med indhold og praktisk hjælp. Med udgangspunkt i disse vellykkede konferencer planlægges der nu fremadrettet årshjul for alle tre grupper: TR, AMR og uddannelsesagenter, så en tættere relation opdyrkes og fastholdes gennem året.

Samarbejde med transportcentret i Padborg

I forbindelse med årets elevkampagne i efteråret 2021 kom vi i dialog med E3 spedition som videreformidlede kontakten til Jesper Schimann Hansen, direktør på Padborg transportcenter. Vi har efterfølgende været i dialog med Jesper omkring fremtidigt samarbejde. Vi er enige om, at vi har mange fælles mål, som vi kan samarbejde om.

Pop-op kontor

Gav primært synlighed i området og en masse gode erfaringer at arbejde videre med i forhold til at være tilgængelig for medlemmer andre steder end på vores faste adresser.

Udvalgt virksomhedsorganisering

Vi deltager i et landsdækkende samarbejde omkring organiseringsindsatser på hhv. Ejner Hessel og Danish Crown.

Ejner Hessel:

I den forbindelse har vi sammen med MidtVest afholdt møde med HR-chefen for Ejner Hessel, som var meget positivt stemt i forhold til, at HK inviterer medlemmerne til onlinemøde omkring efteruddannelse, samt at vi aktivt forsøger at finde nye tillidsrepræsentanter i afdelingerne i Midtvest. Efter dette vellykkede møde, er stafetten overgivet til Midtvest, da det er her, potentialet er størst.

Danish Crown

Vi har fået masser af information i forbindelse med lønstatistikindsamlingen, hvor vi har brugt ringningerne som indgangsvinkel til at tale med medlemmerne. Det har givet gode input at arbejde videre med i forhold til både it-medarbejderne, laboranterne og de ansatte på kontoret.

ABENA A/S

ABENA A/S har flere afdelinger under samme koncern, og der er forskellige muligheder på de forskellige afdelinger. Et sted kan vi vælge TR, et andet sted forsøger vi at opnå 50%, så vi kan aktivere en overenskomst. Vi har igangsat et samarbejde med TL, Dansk El-forbund, 3F og Dansk Metal. Vi har møde igen d. 31.1.

Eurofins Danmark

I løbet af året har vi haft to kampagner på Eurofins Danmark i Vejen. Den ene kampagne havde lønstatistik som organiserende element, og den anden brugte TR-rollen/arbejdsmiljø som organiserende element. Kampagnen med lønstatistikken gav bonus på svarprocenten i årets lønstatistik, da den kom op på 100%, og løn ikke længere er en privatsag. I den anden kampagne hvor arbejdsmiljø/TR's rolle på arbejdspladsen var omdrejningspunktet, har det resulteret i en manifestation af vigtigheden af TR's arbejde og en større tilslutning om TR, italesættelse af problematikker om arbejdsmiljø og en større fællesskabsfølelse blandt organiserede.

KVU organisering:

I HK Sydjylland har vi i 2021 arbejdet målrettet for at blive de unges naturlige førstevalg. Som en del af et pilotprojekt medfinansieret af HK Privat, har vi haft en ekstraordinær indsats målrettet de studerende på kortere og mellemlange videregående uddannelser, som HK organiserer.

Vores tilgang går på "to ben", så den både indebærer en øget direkte kontakt til de studerende, samtidig med at vi også har intensiveret kontakten med selve uddannelsesinstitutionerne, som udbyder uddannelserne.

Vi er til stede og inviterer de studerende ind i foreningen, så de på egen hånd kan se, at et medlemskab hos HK giver mening for netop dem. De studerende skal opleve, uagtet uddannelsens størrelse, at vi vil dem. Vi vil gøre en forskel, og vi gør os fortjente til at være deres naturlige førstevalg.

De vil opleve, at vi er en fagforening, der interesserer sig for netop deres studie, deres rejse ud på arbejdsmarkedet og deres trivsel alle årene igennem. Med denne tilgang til meningsfuld organisering sikrer vi, at de organiserede medlemmer er loyale medlemmer, der kan se meningen med et medlemskab hos netop HK, hvorfor vi også tror, at så længe vi fastholder interessen i individet og god meningsfuld service, så forbliver de en del af foreningen – også når medlemskabet koster penge efter endt uddannelse.

Erhvervsakademierne skal også se os som deres foretrukne samarbejdspartner, hvorfor vi skal bryde med de klassiske tanker om, hvad HK kan byde ind med. Dette gøres ved at skabe stærke og ny relationer med ledelse og medarbejdere på erhvervsakademierne, så vi fra forskellige positioner hører, hvad der rører sig, og hvad de oplever af eksempelvis muligheder og benspænd, og hvor vi kan byde ind og med tiden få positioneret os som den foretrukne samarbejdspartner.

Konkrete indsatser

- 🚩 Legatuddelinger ved sommerens dimissioner. Legater, der skal anerkende studerende, der har gjort en særlig indsats. Som supplement hertil fastholdes den traditionelle champagneuddeling.

Positive erfaringer har gjort, at indsatsen i 2022 udvides til også at omfatte vinterdimissioner.

- 🚩 Månedlig CV-/ansøgningssparring for vores medlemmer på de fem erhvervsakademier. HK Privats Fremtidens 8 kompetencer er eftertragtede udgangspunkter for erhvervsakademierne, når der tilbydes CV-/ansøgningssparring.
- 🚩 Understøttelse af studieråd og studiesociale tiltag på erhvervsakademierne. Pt. lavet aftale med to erhvervsakademier om i særlig grad at bistå med at engagere og motivere de studerende i det studenterpolitiske arbejde.
- 🚩 Et særligt fokus på de erhvervsakademier, hvor der er internationale studerende. Her er der arbejdet på særlige indsatser der giver dem indsigt i det danske arbejdsmarked – herunder også fagforeninger i DK.
- 🚩 Forsøg på virtuel praktikmesse for OK-virksomheder og studerende, som desværre ikke kunne gennemføres grundet corona.
- 🚩 Udviklet heldagskursus i personlig gennemslagskraft, hvor fokus er på at undervise deltagerne i teorien bag en god tale og den gode argumentation, og hvordan man understøtter dette med rette gestikulation og toneetik. Dette for at kunne klæde vores medlemmer på til et styrket fagligt grundlag og faglig stolthed.

- 🚩 Opstartet samarbejde med henblik på at lave fortællinger, a la Ted Talks, for de studerende, hvor HK'ere skulle komme og holde en fem minutters fortælling om deres vej til deres "drømmestilling".
- 🚩 Ansættelse af studentermedhjælp/aktiv studerende i HK-fag på foreløbig ét akademi, IBA i Kolding. Der er gennemført spørgeskemaundersøgelse blandt de medstuderende og etableret HK-informationsstande. Der arbejdes pt. på yderligere en ansættelse på EASV i Esbjerg.
- 🚩 Samarbejde med den lokale afdeling af Arbejdernes Landsbank om en case-konkurrence, der skal fremme de studerendes egne kompetenceindsigter og -kortlægning, hvor også den gode holdånd belønnes med et mindre legat.

Der hidtidige uddannelseskonsulent har fået nyt arbejde i HK Sydjylland, og der er ansat en ny pr. 24/1 2022 til at fortsætte indsatsen.

De 5 OK-grupper og de 3 nedsatte udvalg

OK-gruppen Industri v/næstformand Julie Bæk Krogh:

Industrigruppen er for HK Privat-medlemmer, der er ansat i produktionsvirksomheder og til dagligt arbejder med bl.a. alt fra administration, sagsbehandling, kommunikation og marketing. Under industrigruppen hører også en stor medlemsgruppe af laboranter i medicinal- og fødevarevirksomheder. Luftfart har også fået en plads i industrigruppen. Den samlede gruppe har ca. 35.000 medlemmer. Den største overenskomst inden for industrigruppen er Industriens Funktionæroverenskomst. Overenskomsten er toneangivende på det private arbejdsmarked og er den første, der forhandles ved de store overenskomstfornyelser på det private område.

Corona har igen i år fyldt rigtig meget i vores arbejde i industrigruppen. Vi har med hjertebanken fulgt vores kollegaer i lufthavnene, som i den grad har mærket konsekvenserne af corona. Vi har talt om hjemmearbejdets mange muligheder og umuligheder, og vi har i den grad øvet os i at lave bestyrelsesarbejde online. Dog har der været bred enighed om, at Teams er meget godt, men det bliver aldrig helt så godt, som når vi kan mødes fysisk. Heldigvis har corona holdt et par små pauser, hvor vi har kunne lave det arbejde for vores medlemmer, som vi havde planlagt. Blandt andet har vi i november afholdt en netværkskonference for vores mindre netværk så som Eurofins, Mejeribruget, GLS-A og "de netværksløse".

Forberedelserne til OK23 har også været på vores dagsorden. Særligt kommunikationen om OK23 ud til medlemmerne har været diskuteret. Hvor lidt og hvor meget skal vi bruge SOME som værktøj til kommunikation både internt og eksternt. Vigtigst er det, at vi sikrer, at medlemmerne bliver hørt og at alle krav/ideer kommer med i emnebanken.

Uddannelse: Der skal skabes et bedre overblik over de mange muligheder, som findes. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi i industrigruppen har et ønske om at ændre mindsettet omkring uddannelse både hos vores medlemmer og arbejdsgiverne.

Uddannelseskortet skal ikke kun spilles som et værnemiddel mod nedskæringer. Det skal være enkelt og lige til og en selvfølge for alle. Mulighederne skal forbedres og vi har spurgt os selv, om 100% løndækning ved uddannelse kunne være et emne til OK23.

0 timers-kontrakter er én af de problematikker, vi i stigende grad støder på hos vores medlemmer. I starten af året fik vi afdækket omfanget af disse kontrakter, men desværre har vores medlemmer ikke ønsket at føre sagerne, da de frygter ikke at få tildelt opgaver

efterfølgende. Vi fortsætter arbejdet med at afdække, hvordan vi kan forbedre forholdene for netop denne gruppe.

Håbet er lysegrønt, og det vil vi også være. Klimaaktivisme og fællesskab blev for alvor tydeliggjort i forbindelse med et kursus i, hvordan vores medlemmer kan være med til at skabe en grønnere arbejdsplads og selvfølgelig også på den måde skabe et større fællesskab på arbejdspladserne. Vi støtter de 17 verdensmål, og med dette konkrete kursus gør vi vores ord til handling.

OK-gruppen Sundhed v/bestyrelsesmedlem Gitte Witt:

Sundhedsgruppen er for HK Privat-medlemmer, der er ansat hos private tandlæger, praktiserende læger, hos private fysioterapeuter og kiropraktorer og andre virksomheder inden for sundhedssektoren. De to største grupper er tandklinikassistenter og lægesekretærer. Ca. 7.300 HK Privat-medlemmer hører til i Sundhedsgruppen. Bonnie Blirup er formand for Sundhedsgruppen i HK Privat.

Sundhedsgruppen holdt bestyrelsesmøde i maj måned i Middelfart, hvor vi fik arrangeret årets eneste medlemsarrangement. Det fandt sted i Odense den 18.-19. september, hvor vi bl.a. hørte om arbejdsglæde. Der mødte næsten 80 medlemmer op, og det var dejligt, at vi igen kunne mødes.

Vi har holdt et par yderligere bestyrelsesmøder og har planlagt et lørdagsarrangement den 19. marts 2022. Her er også spændende emner: stress, cøliaki og overgangsalder.

Der blev startet op på overenskomstforhandlinger med PLA og lægesekretærerne i foråret, men i skrivende stund er der intet nyt. Parterne er langt fra hinanden.

Det har igen i år været et travlt år, hvor der næsten dagligt kommer nyt om, hvordan vi skal forholde os ift. corona, beskyttelse, vaccinationer mm. Vi har været meget omstillingsparate.

OK-gruppen Organisationer v/bestyrelsesmedlem Jacob Mikkelsen:

Jeg er valgt på generalforsamlingen i 2020. Valgt til næstformand på HK Privats landsmøde i 2020. Til dagligt arbejder jeg ved 3F Horsens & Omegn.

Siden Landsmødet online i oktober 2020 har vi været optaget af at undersøge medlemssammensætningen i OK-gruppen. Tilsammen er vi ca. 8000 medlemmer ansat i diverse organisationer og NGO'er. Gruppens medlemmer kommer fra så forskellige arbejdspladser som blandt andet banker, fagforeninger, museer og idrætsforeninger.

Siden start har vi afholdt bestyrelsesmøder både online og ved fysisk fremmøde. Det har været en hård opstart af de nye OK-grupper da corona gjorde, at vi ikke kunne mødes fysisk før sent inde i 2021. Men det har ikke forhindret gruppen i at lave aktiviteter.

Gennem 2021 har vi oprettet flere netværk, haft onlinekursus for tillidsvalgte og sågar et fysisk kursus for tillidsvalgte.

Formand Gitte Gerdson og næstformand Jacob Mikkelsen har gennem 2021 besøgt de forskellige HK Privat-afdelinger i landet. Her har det været vigtigt for gruppen at skabe en god relation til lokalafdelingen. Vi var også på besøg her i HK Privat Sydjylland. Ligesom de andre afdelinger, er der i HK Privat Sydjylland et stort potentiale i at organisere ansatte i faglige organisationer. OK-gruppen og HK Privat Sydjylland har haft et godt samarbejde i 2021.

2022 kommer til at bringe flere spændende opgaver med sig. Landsmødet i april, valg af ny næstformand til HK Privat og en masse af medlemsarrangementer. Jeg vil gerne

opfordre alle, der kan, til at tilmelde sig dette års landsmøde for de overenskomstbaseret grupper.

OK-gruppen Service v/bestyrelsesmedlem Per R. Nielsen:

OK-gruppen Grafisk v/bestyrelsesmedlem Jens "Lyn" Søndergaard:

OK Grafisk har som alle andre været voldsomt ramt af corona med deraf følgende nedlukninger og begrænsninger på alle fronter. Næsten alle kurser og møder har været aflyst.

På funktionsområdet har vi forsøgt at afholde møde/møder, men det er virkeligt svært at få fat i folk, selv til onlinemøder. Der ikke er så mange TR og AMR på funktionsområdet, og det er svært at få folk til at blive tillidsvalgt. Vi arbejder på det, har da også fået fat i en lille gruppe, men virksomheder inden for det grafiske bliver ganske ofte sammenlagt med andre for at positionerer sig bedre. Så bliver 2 tillidsvalgte fra de 2 sammenlagte til 1 tillidsvalgt.

En anden udfordring er at vi jo er "overenskomstgrupper", og som navnet hentyder til er sammensatte ud fra en given overenskomst. Nu har indtil flere ret store virksomheder valgt at gå over i en anden overenskomst, og det betyder så, at vi i bestyrelsen bliver en del reduceret mht. funktionærer. Ud af 6 forsvinder de 4. Så vi kommer virkelig til at mangle grafiske funktionærer i bestyrelsen fremover. Så kom bare frisk.

Timelønsområdet er også kørt på et noget lavere blus. Vi har forsøgt med nogle Teams-møder, der bestemt ikke altid er noget hit. Det er folk, der normalt står op det meste af dagen i kedeldragt og hårnnet, har farve under neglene osv. De vil ikke sidde foran en skærm og snakke løs. Men det er da lykkedes at afholde fysiske møder. Vi var heldige, at vores 1-dags og vores 2-dages møder begge lå i perioder, hvor samfundet var åbnet op. Vi havde en ringerunde et par uger før, og der var ret stor tilslutning til begge møder.

Ca. 40 % af de mulige TR mødte op, plus faglige. For første gang havde vi inviteret AMR med også for at styrke samarbejdet, og det blev positivt for alle parter, og de bliver indkaldt igen.

Nu ser vi frem til at Opstart OK23 snart skal sættes i gang. Som altid er de timelønnede klar og skarpe til at tage kampen op igen.

Arbejdsmiljøudvalget v/næstformand Julie Bæk Krogh:

MeToo var uden tvivl et af de største emner på dagsordenen i 2021. Hvornår er nok nok? Hvornår er det bare for sjov, og hvor er egentlig min egen grænse? På tværs af sektorerne, afdelinger og arbejdsgrupper har vi drøftet hvilke muligheder og værktøjer, vi kan udruste vores arbejdsmiljørepræsentanter ude på arbejdspladserne med i kampen mod chikane og særligt seksuel chikane. Erfaringer, historier og gode råd er blevet delt i arbejdsmiljøgruppen. og der er vist ingen, der kan undsige sig, at det hele kan være lidt svært at finde rundt i. Men et paradigmeskifte skal der til. Vi skal forsat gå til kamp mod

den manglende respekt, der finder sted, når et menneske krænker et andet menneske. Kvinder som mænd. En kamp, som nu er fløjtet i gang, og som vi i HK's arbejdsmiljøudvalg følger tæt.

Og så lidt mere corona.

Et andet stort fokuspunkt for Arbejdsmiljøåret 2021 i arbejdsmiljøudvalget har været at følge den påvirkning af arbejdsmiljøet, som coronaen har ført med sig. Vi har været nysgerrige på, om et nyt normal har sneget sig ind, og hvordan dette eventuelt ser ud. Vi har analyseret de mange henvendelser og data, vi har fået og indhentet, og med et åbent sind forsøgt at se, om der kunne være positive ting i denne omvæltning, vi kan tage med os fremadrettet. Men først og fremmest, så har vi atter stået vagt for de regler og regulativer, der er kæmpet for. For det nye normale må ikke være dårligere end det, vi kom fra. Forandringer skal skabe udvikling og ikke afvikling,

I sensommeren fik vi endelig lov til at samle 160 af vores dygtige og engagerede arbejdsmiljørepræsentanter på Hotel Nyborg Strand. Det var to dage med knivskarpe foredragsholdere, der kunne lære os om bl.a.: Social dovenskab som følge af social afstand.

hvordan adfærdsbestemt ledelse kan påvirke arbejdsmiljøet positivt, og at vi ofte er vores egen værste dommer og årsag til stress. Desuden var der en masse gode erfaringsudveksling blandt deltagerne.

Aktivitetsudvalget v/bestyrelsesmedlem Ole Skovbo:

HK FAGFESTIVAL 2022

Hvordan synliggør HK'eren sin værdi og sine kompetencer?

Med denne konference ønsker vi både at fremhæve nogle af HK'ernes helt særlige kompetencer, som ikke kan digitaliseres, automatiseres eller erstattes af nye teknologier, og give vores medlemmer værktøjerne til at angribe deres arbejdsopgaver på en ny måde - og måske endda springe ud i det nye.

Vi vil synliggøre muligheder for karriereudvikling, tværfaglige samarbejdsmuligheder og digital tilstedeværelse i en sjov, anderledes, men fagligt funderet ramme.

Vi bliver bombarderet med nye digitale løsninger, effektiviseringsmetoder og innovative muligheder, der både udfordrer os og forenkler vores arbejdsgang. Midt i denne udvikling står vi HK'ere med en konkret faglig viden, som ikke kan digitaliseres, og som er guld værd for arbejdspladsen.

At benytte sig af nytænkende og kreative metoder og tilgange til arbejdslivet kan være en løsning.

Kreativitet handler nemlig ikke kun om at kunne tegne, finde på eller opfinde den dybe tallerken.

Det handler i lige så høj grad om at kunne identificere og gentænke egne arbejdsgange og -former, og dermed udfordre sig selv og sine kolleger til at tage afstand fra alt, der hedder "plejer". For at gøre som vi plejer, sikrer os ikke en plads på fremtidens arbejdsmarked.

At være kreativt tænkende er én af de kompetencer, der vil blive vægtet højt fremover. Det er evnen til at forholde sig nysgerrigt, åbensindet og at udfolde og forfølge nye tanker og ideer. HK'eren er en særdeles vigtig brik, når der skal innoveres og findes nye

løsninger. Og værdifuld udvikling og innovation er kun mulig, hvis man kender det eksisterende i dybden.

Vi HK'ere er gode til at øjne potentialerne for at gøre noget smartere, eller hvor nye løsninger kan skabe værdi.

Deltagerne vil blive udfordret i at tænke kreativt. Denne konference bliver ikke en konference i klassisk forstand, men vi vil skabe et oplevelsesrum, der giver lyst til deltagelse. Idéen udspringer af en festival-tankegang, hvor man vælger mellem forskellige scener og aktiviteter, hvilket skaber dynamik og tvinger deltageren til at tage ejerskab over egen læring.

Der arbejdes henimod, at der bliver 4-5 rum med hvert sit program af workshops, oplæg og aktiviteter. Således kan hver deltager selv vælge/designe sit dagsprogram og læringsoplevelse.

Det er tanken, at deltagerne som udgangspunkt selv vælger, hvornår de vil opleve hvert af de fire rum.

Herudover vil der også være større aktiviteter på programmet, som samler alle på én gang.

Indholdsmæssigt skal medlemmerne opleve en masse forskellige emner, som alle støtter op om det overordnede formål, nemlig at tilgå og se på sit eget arbejdsliv på en ny, kreativ måde.

Medlemmerne/deltagerne skal guides til selv at spotte og sætte ord på egne kreative evner og kompetencer, som de med fordel kan implementere og udnytte i det daglige arbejdsliv.

Fagstrategi- og kompetenceudvalget v/ bestyrelsesmedlem Marianne Skovshoved:

Vores arbejdsliv er i en rivende udvikling. Vi får nye opgaver og nye muligheder og kravene om udvikling er store. For at yde vores medlemmer den bedste støtte har vi nedsat et udvalg, Fagstrategi- og kompetenceudvalget, som arbejder på at imødesee de nye udfordringer, det fremtidige arbejdsmarked kræver.

Nye samarbejdsformer og teknologier vinder frem, og det påvirker os alle. Nogle arbejdsopgaver bliver overtaget af ny teknologi, og samtidig kommer der nye opgaver til. Vi skal tænke og arbejde anderledes. Få ny viden og kompetencer.

I udvalget vil vi bruge erfaringer fra arbejdspladser og medlemmer. Få input ift. uddannelser og kompetencer.

I HK er der flere netværk. Men netværk kommer ikke af sig selv. Det kræver, at vi alle bidrager med vores viden, erfaringer og perspektiver. Dét, som kan være en grundlæggende viden for dig eller "bare noget, du gør", kan for andre være guld værd og lige det, de har brug for, for at komme videre med en udfordring. Derfor skal vi dele vores viden og erfaringer med hinanden og sammen blive klogere og udvikle os fagligt. I et fagligt netværk får du ny inspiration, nogen at sparre med om det, der er svært, og et sted at udvikle din faglighed og dine kompetencer i en ny retning.

I HK's faglige netværksgrupper mødes vi med jævne mellemrum, som regel til fysiske møder men nogle gange også digitalt. Og så deler vi stort og småt, godt hjulpet på vej af en uddannet netværksfacilitator som hjælper med at skabe de bedste rammer for videndeling og sparring. Sammen skaber vi et fagligt fællesskab, hvor nye relationer kan

blomstre og udvalget for Fagstrategi og Kompetencer får herigennem nyttig viden fra medlemmer.

Til brug for det fremtidige arbejdsmarked har vi i HK Privat udpeget 8 kompetencer, som vi anbefaler alle HK'ere at kigge ind i. Det er ikke nødvendigvis alle nye kompetencer for dig, men der kan være nye elementer, du skal forholde dig til. Uanset, så er det kompetencer og evner, som du kan lære. Det kræver kun, at du har lyst til at udvikle dig og blive klogere. Og det hjælper vi dig selvfølgelig med i HK Privat.

De 8 kompetencer:

-  Kommunikation og relationer
-  Praktisk problemløsning
-  Forretningsforståelse
-  Kritisk tænkning
-  Kreativ tænkning
-  Forståelse for projektarbejde
-  Teknologiforståelse
-  Service mindset

HK skal være en fagforening, der er foran faget. Udvalgets intention er at udviklingshorisonter er 5 år frem i tiden.

Bestyrelsen v/ formand Henny Fiskbæk

Faglig handleplan for 2022:

Den årlige handleplankonference for bestyrelsen, faglige konsulenter og sagsbehandlere fandt sted den 10.-11. oktober,

Den politiske retning blev udstukket for 2022, og det faglige team gik i gang med at sætte ord på de konkrete kampagner og faglige tiltag, der skal sikre implementeringen, så vi i HK Privat Syddjylland opnår de mål, som kongressen vedtog i 2019.

Link til folderen Faglig Handleplan 2022:

Vi håber, at I vil kommentere handleplanen for 2022 på generalforsamlingen og komme med input til den kommende handleplankonference, der afvikles i oktober 2022. Her fastlægger vi de indsatsområder, vi ønsker, der skal være fokus på i 2023. Kom med din mening, alle medlemmer har mulighed for at få direkte indflydelse på det faglige og politiske arbejde.

HK Danmark kongres 28. – 30. oktober

Kongressen er den øverste myndighed for HK's forbund og for hver af de 4 sektorer. De ordinære kongresser bliver holdt hvert 4. år. Stemmeberettigede deltagere er de valgte politikere og et antal delegerede, som de 7 HK-afdelinger vælger blandt medlemmerne.

Kongressens opgaver er at vælge formandskab, aflægge beretning og regnskab, vedtage mål for næste 4-års periode og behandle indkomne (lov-)forslag.

På vores generalforsamling 2. marts 2021 valgte vi delegerede til kongressen, og det var ikke uden en vis spænding, vi deltog i kongressen. Der skulle vælges ny formand, da Kim Simonsen ikke kunne genvælges pga. alderskriterierne i vores love. Vores egen næstformand i HK Privat Danmark, Anja C. Jensen, stillede op til posten som

forbundsformand og modkandidat til den siddende næstformand i HK Danmark, Martin Rasmussen.

Det blev et uhyre tæt valg med spænding til sidste minut. Ved afstemningen stemte 178 delegerede på Anja C. Jensen, mens 173 stemte på Martin Rasmussen. To delegerede stemte blankt. Otte delegerede undlod at stemme.

For første gang i HK's 121-årige historie fik et af Danmarks største kvindeforbund en kvindelig formand. Det var sørme også på tide, og jeg er personlig stolt over at have være med til den kongres, hvor dette blev en realitet.

Næstformandsvalget blev med ét også en gyser. Oprindelig stod valget mellem 2 kandidater, Jesper Thorup, afdelingsformand i HK Østjylland, og Pernille Lange, næstformand i HK Stat. Men få minutter før dirigenterne satte valghandlingen om næstformandsposten i HK Danmark i gang, bad Lene Roed, formand for HK Kommunal Danmark, om ordet, og indstillede HK Kommunals næstformand Mads Samsing som den 3. kandidat. Jeg tør vist roligt sige, at der gik et sus gennem kongressalen.

Med hele 231 stemmer ud af 355 vandt han over sine to modkandidater Jesper Thorup og Pernille Lange.

Kongrestema og målprogram

Temaet for HK Danmarks kongres 2021 var 'Fremtidens HK – et fællesskab for flere'. Det handlede om, at vi skal være flere medlemmer, vi skal være flere aktive medlemmer, og vi skal være flere, som kommer med forskellige uddannelsesbaggrunde. Det var også titlen på HK's målprogram 2022-2025, som med fire mål sætter retningen for den kommende kongresperiode. Nedenfor kan I se pejlemærkerne for de fire ambitiøse mål, de kongresdelegerede satte op for HK Danmark de næste 4 år.

Her bliver det især interessant at følge mål 1: Vi vil arbejde for, at HK som fagforening i højere grad bliver et attraktivt valg for nye medlemsgrupper på KVU/MVU-området. Det skal blandt andet ske gennem udvikling af ydelser, relationsarbejde, markedsføring og kommunikation, som de nye målgrupper kan se sig selv i. Det har vi allerede har taget hul på i Sydjylland, se afsnittet om KVU-organisering.

Det bliver også interessant at følge mål 2: Nye modeller for medlemskab, da der står, at HK vil afsøge, hvordan forskellige modeller for et fremtidigt kontingent kan se ud for at imødegå den stigende konkurrence om fremtidens medlemmer.

De fire mål er:

Mål 1: Flere skal med

-  **EN TVÆRGÅENDE OG PRIORITERET INDSATS FOR DE 18-40-ÅRIGE.** Vi vil igangsætte en særlig indsats på tværs af HK, for at en større del af de 18-40-årige bliver medlemmer af HK – særligt på de korte og mellemlange videregående uddannelser inden for HK's område.
-  **DET RELEVANTE FAGFORENINGSVALG FOR FLERE**
Vi vil arbejde for, at HK som fagforening i højere grad bliver et attraktivt valg for nye medlemsgrupper på KVU/MVU-området. Det skal blandt andet ske gennem udvikling af ydelser, relationsarbejde, markedsføring og kommunikation, som de nye målgrupper kan se sig selv i.
-  **STYRKE DET ERHVERVSFAGLIGE FOKUS**
HK skal fortsat styrke og udvikle organiseringen på vores erhvervsfaglige organisationsområder på arbejdspladserne og uddannelserne.

Mål 2: Værdi for medlemskabet

-  **VÆRDIFULD MEDLEMSOplevelSE**
HK skal udvikle et fælles service-dna og styrke den faglige kvalitet af kerneydelser, så medlemmerne får en værdifuld medlemsoplevelse og oplever et ensartet og sammenhængende HK, uanset hvor og hvordan de er i kontakt med os. Vi skal frigøre ressourcer i organisationen, så vi kan styrke og udvikle den medlemsvendte service og prioritere de ydelser, som giver værdi.
-  **JURIDISK OG FAGLIGT FLAGSKIB**
HK skal være et juridisk flagskib. Vi skal kendes som en organisation, der sagligt kæmper medlemmernes sag, herunder ved at yde rådgivning med høj faglig kvalitet og rejse principielle sager, så det udfordrer og flytter retspraksis.
-  **NYE MODELLER FOR MEDLEMSKAB**
HK vil afsøge, hvordan forskellige modeller for et fremtidigt kontingent kan se ud, for at imødegå den stigende konkurrence om fremtidens medlemmer. Vi skal også afsøge muligheder for strategiske partnerskaber, der kan bidrage til at styrke værdien af medlemskabet og gøre det mere nærværende.
-  **FLERE DIGITALE LØSNINGER**
HK skal være digitalt ambitiøst. Vi skal tænke digitalt og sikre flere digitale ydelser. De digitale løsninger skal have høj kvalitet og relevans og give øget værdi. Digitaliseringen skal gå hånd i hånd med udviklingen af den personlige og relationsskabende kontakt.
-  **KOORDINERET OG MÅLRETTET MEDLEMSKOMMUNIKATION**
HK skal have en relevant, målrettet og koordineret medlemskommunikation, der med digitale virkemidler skal tage udgangspunkt i medlemmernes virkelighed og bidrage til den gode medlemsoplevelse.

Mål 3: Medlemmerne er HK's stemme

-  **HK'S ENGAGEMENTSFORMER SKAL UDVIKLES**
Vi vil udvikle og afsøge nye typer af engagementsformer, både digitale og fysiske, så det bliver relevant og attraktivt for flere medlemmer og potentielle medlemmer at være aktive, og hvor de samtidig er en del af vores værdi- og interessefællesskab. Vi skal være åbne for, at mange er villige til at lægge et midlertidigt engagement i afgrænsede sager, uden at de opfatter sig selv som kernetropper af fagligt aktive. Sådan vil vi nytænke den solidariske bevægelse.
-  **MERE SYNLIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN**
Vores arbejde for gode løn- og arbejdsvilkår og kompetenceudvikling skal være endnu mere synligt på arbejdspladsen. Det bliver det blandt andet ved, at vi bliver endnu bedre til at lytte til medlemmerne på de enkelte arbejdspladser. Vores tillidsvalgte er fællesskabets frontpersoner, og HK skal arbejde for en større og bredere TR- og overenskomstdækning og en udvikling af både TR-rollen og det lokale arbejdsmiljøarbejde.
-  **UDVIKLE HK'S IDENTITET**
Vores medlemmer har mange fagligheder og identiteter, og de er i konstant udvikling. Vi skal undersøge og udvikle HK's identitet og image, så flere medlemmer og potentielle medlemmer kan se sig selv som en del af HK, og hvor HK's struktur ikke begrænser dette.
-  **NYTÆNKNING AF HK'S MEDLEMSDEMOKRATI**
HK's medlemsdemokrati skal opleves som nærværende og inddragende og skal afspejle alle vores medlemmer. Derfor skal demokratiet udvikles, så flere ønsker

at engagere sig, og så også den yngre generation i højere grad engageres og repræsenteres.

Mål 4: HK skal have indflydelse

ÉN FÆLLES, STÆRK STEMME

HK skal tale med en fælles, koordineret og stærk stemme, så omverdenen oplever, at HK's positioner er genkendelige, tydelige og repræsenterer hele vores organisation.

DET GODE ARBEJDSLIV

HK vil arbejde for det gode arbejdsliv. Gennem et styrket sikkerhedsnet for lønmodtagerne vil vi sikre grundlaget for den danske model, og vi vil forebygge nedslidning og stress gennem et sikkert og sundt arbejdsmiljø, styrke familie-arbejdslivsbalance og mulighederne for at omstille sig via sporskifte og livslang læring.

ET ARBEJDSMARKED I UDVIKLING

HK skal understøtte og gribe mulighederne i den digitale og grønne omstilling. Danmarks erhvervspolitik skal sikre vækst og flere job, og vores medlemmer skal styrkes i at varetage de ny job og involveres i arbejdspladsens omstilling. Vi vil arbejde for, at det danske samfund tilbyder fleksible uddannelser af høj kvalitet, der møder medlemmerne, hvor de er, og som reelt matcher arbejdsmarkedets behov.

LIGESTILLING OG LIGEBEHANDLING

HK arbejder for et inkluderende og ligestillet arbejdsmarked med lige muligheder for alle uanset køn, etnicitet, religion, seksuel orientering eller handicap.

UDVIKLING AF VELFÆRDSSAMFUNDET

HK arbejder for en fortsat solidarisk finansiering og udvikling af velfærdssamfundet. Den offentlige og private sektor er hinandens forudsætninger, og hvis velfærdsstaten skal fremtidssikres, skal de bredeste skuldre bære mest. Fællesskabet skal sikre, at alle lønmodtagere har lige muligheder for et godt liv.

På den kommende generalforsamling den 2. marts vil den mundtlige beretning omhandle OK 23 og overenskomstkrav, HK Privats ekstraordinære kongres med valg af næstformand, det kommende landsmøde for OK-grupperne, den årlige arbejdsmiljøkonference og den generelle fagpolitiske situation herunder øremærket barsel, udenlandsk arbejdskraft, EU-mindsteløn, stigende inflation, lokale lønforhandlinger, faldende ledighed og mangel på arbejdskraft.

Afslutning:

Vi vil gerne takke alle vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, uddannelsesagenter, klubbestyrelsesmedlemmer, medlemmerne i de OK-baserede grupper, medlemmer af erhvervsskolernes bestyrelser og uddannelsesudvalg, medlemmer af FH-lokalsektioner, ja, kort sagt alle, der er med til at varetage HK Privat Sydjyllands interesser. Tak for det store arbejde, I har ydet i det forgangne år. Et uvurderligt bidrag, der i den grad gør en forskel for vores medlemmer.

En tak til alle vores dygtige medarbejdere, der yder en utrættelig og entusiastisk indsats for at få det hele til at fungere i en hverdag, der på godt og ondt har været præget af COVID-19. Og det er uanset, om du er direkte tilknyttet den private sektor, eller den, der sørger for at de fælles administrative og praktiske opgaver bliver løst.

Tak til alle jer, der hver eneste dag bakker op om den danske model. Uden jer vil begrebet Working Poor blive en del af morgendagens arbejdsmarked. Jeres uorganiserede kolleger og de kommende generationer har meget at takke jer for.

På bestyrelsens vegne

Formand Henny Fiskbæk

HK Privat Sydjylland