

# Et historisk år



Årsrapport 2018 - HK Kommunal Sydjylland

## Overenskomst 2018

Året 2018 vil forblive et historisk år for den etablerede fagbevægelse i Danmark. De dramatiske overenskomstforhandlinger satte i høj grad deres præg på årets første 6 måneder.

I efteråret 2017 indgik samtlige faglige organisationer på det kommunale, regionale og statslige område en "musketer-ed", der i første omgang skulle lægge pres på arbejdsgiverne om at indgå reelle forhandlinger med lærerne om arbejdstiden, der siden 2013 har været reguleret ved lov. Den blev efterfølgende udvidet til at omfatte tre fælles krav:

- Løn på niveau med det private arbejdsmarked
- Sikkerhed for betalt spisepause
- Lærernes arbejdstid

Dog med den fælles forståelse, at det alene var lønnen, der var konfliktudløsende.

De faglige organisationer blev fra arbejdsgiverside (KL, Danske Regioner og Moderniseringsstyrelsen) mødt med et tilbud om en lønstigning på 6,7 procent, selv om regeringen selv havde en forventning om en lønudvikling på det private arbejdsmarked på 8,6 procent. Samtidig meldte arbejdsgiverne ud i medierne, at der havde været "lønfest" på det offentlige område, så de var kommet foran lønmæssigt. Det var der dog ingen offentligt ansatte, der kunne genkende. Flere lagde deres lønsedler ud på nettet og stillede spørgsmål, om deres aflønning kunne kaldes en "lønfest"? Opslagene gav stor debat både blandt offentligt ansatte og borgere ansat på det private arbejdsmarked, og de skabte stor sympati og opbakning blandt ansatte udenfor det offentlige område, så der var i høj grad fokus på de forestående overenskomstforhandlinger. Derudover var det også et krav fra arbejdsgiverne, at der skulle være forringelser for vores seniorer.

Trods talrige forsøg på forhandlinger med arbejdsgiverne, så rokkede de sig ikke, og der blev afsendt konfliktvarsler. De faglige organisationer varslede en mindre strejke på omkring 10 procent af medlemmerne. Arbejdsgiverne svarede igen med en lockout af ca. 60 procent af de offentlige ansatte, der ville lamme Danmark fra dag et. Forhandlingerne overgik herefter til Forligsinstitutionen under forligsmand Mette Christensens ledelse.

Under hele forløbet var der enorm opbakning til forhandlerne fra tillidsrepræsentanter og medlemmer, og det fik en rigtig stor betydning. Ingen – specielt ikke arbejdsgiversiden – var i tvivl om opbakningen og om, at lønmodtagerne stod sammen – "skulder ved skulder".

Den 22. marts inviterede samtlige 180 fagforeninger deres tillidsrepræsentanter til stormøde i Fredericia under sloganet "En løsning for alle". Flere end 10.000 tillidsrepræsentanter fra hele landet – herunder også mange fra HK Kommunal Sydjylland – mødte op, for at sende et klart signal om, at vi stod sammen. Det var en fantastisk dag og en historisk oplevelse, hvor der var en stemning båret af, at "Nok er nok". Tillidsrepræsentanterne var placeret geografisk på tværs af de faglige organisationer, så de i fællesskab kunne aftale aktiviteter lokalt ifm. OK18. Der blev udvekslet kontaktoplysninger og planlagt rigtig meget i løbet af dagen. Dagen havde også pressens bevågenhed, da dette ikke var set tidligere.

Også i vores geografiske område blev der aftalt forskellige aktiviteter på tværs. Der skal lyde en stor tak for opbakningen både til tillidsrepræsentanter og medlemmer for deres deltagelse i de forskellige aktiviteter.

Opbakningen var også stor foran Forligsinstitutionen, hvor både medlemmer og tillidsrepræsentanter mødte talstærkt op fra alle faglige organisationer, og sammenholdet ikke var til at komme udenom. Det betød utrolig meget for vores forhandlere og sendte et klart signal til repræsentanterne fra arbejdsgiversiden. TV 2 sendte næsten i døgndrift fra Forligsinstitutionen, og der var ingen tvivl om, at danskerne bakkede lønmodtagerne op. Alle meningsmålinger viste, at omkring 80% bakkede op om de faglige organisationer.

Forhandlingerne bølgede frem og tilbage, blev forlænget, og flere gange var vi meget, meget tæt på konflikt. Langt om længe lykkedes det at få arbejdsgiverne til at rykke sig på lønnen, vi opnåede en samlet ramme på 8,1 procent over tre år – meget langt fra arbejdsgivernes første udspil. En garanti for spisepausen i Staten for en meget lille betaling, og på lærerområdet blev der aftalt en kommission, der skulle kulegrave arbejdstiden. Den 25. april blev der indgået forlig på det regionale område og i dagene efter også på alle øvrige områder.

I umiddelbar forlængelse af de generelle forlig forhandlede HK Kommunal sine egne specifikke krav med KL og Danske Regioner. På KL's område kom vi bl.a. igennem med grundlønnsforbedringer for basisgrupperne under grundløn 32 samt et pensionsløft på 0,36 procent for grupperne over grundløn 32. Der blev aftalt en særlig indsats for at få uddannet flere socialformidlere. Kompetencefonden blev gjort til en permanent del af vores overenskomst.

På det regionale område fik lægesekretærerne og de administrative på basisniveau grundlønnsforbedringer, mens specialister, ledende lægesekretærer og ledere fik et pensionsløft på 0,66 procent. Ikke mindst blev der aftalt et markant og vigtigt løft i pensionen for lægesekretærernes aften- og nattillæg fra 4 procent til 13,46 procent. Kompetencefonden fortsætter i overenskomstperioden med 50 procent flere midler.

I HK Kommunal er vi stolte over de resultater, vi opnåede ved OK18, og at vi stod fast, sammen med de øvrige faglige organisationer. Medlemmer kvitterede også for resultatet med en tårnhøj stemmeprocent på 74 på landsplan – i HK Kommunal Sydjylland nåede vi 77,1 procent. Og der var et markant ja-flertal på ikke mindre end 97,6 procent – TAK for det.

Som nævnt har forhandlingerne, eller til tider mangel på samme, været et historisk forløb. Det var et meget hektisk og lærerigt forår, hvor vi også i HK Kommunal Sydjylland i den tilspidsede periode i Forligsinstitutionen fra dag til dag regnede på, hvornår vi evt. kunne komme i konflikt og i den forbindelse skulle have lokaler/haller klar til at modtage medlemmerne og ligeså et konfliktberedskab. Under forløbet afholdt vi også tre ekstraordinære møder for vores tillidsrepræsentanter, så de følte, at de var klædt på til at rådgive og orientere deres medlemmer så godt som muligt, og der var stor tilslutning til møderne. Der var mange spørgsmål – også mange, som vi ikke altid havde et svar på, da vi ikke havde været i en sådan situation tidligere, men vi fandt svarene. Derudover blev HK Kommunals hjemmeside dagligt opdateret, herunder med en konflikthåndbog, der løbende blev udvidet ift. henvendelser fra tillidsrepræsentanter og medlemmer. Både fra centralt og lokalt hold blev der løbende sendt informationer direkte til vores tillidsrepræsentanter i takt med udviklingen i forløbet.

Ved enhver overenskomstforhandling oplever vi tilgang af medlemmer. Forløbet ved OK18 betød en stor tilgang af medlemmer. På landsplan fik HK Kommunal i foråret omkring 3.100 nye medlemmer, og i HK Kommunal Sydjylland fik vi 431 nye medlemmer. Heraf var 352 pr. 1. marts 2019 stadig medlem, svarende til fastholdelsesprocent på 81,7. Det er vi rigtig glade og stolte over, og

det viser, at vores tillidsrepræsentanter har gjort et stort arbejde for at tage godt imod dem og fastholde dem. Det gør en forskel at være en del af fællesskabet både på den lokale arbejdsplads og som en del af den faglige organisation, der kæmper for medlemmernes løn og ansættelsesvilkår, når det er nødvendigt – selv i år 2018!

## Den organiserende fagforening

Vi har i flere år arbejdet med, at HK skal være den organiserende fagforening. En fagforening hvor medlemmerne er i centrum, og hvor vi konstant arbejder for at være relevante, nærværende og give medlemmerne værdi. I HK Kommunal Sydjylland er vi meget bevidste om, at vi til enhver tid skal være synlige, interesserede i og opmærksomme på vores medlemmer for derved til stadighed at være interessante for dem.

Vores strategi er at skabe relationer:

- relationer mellem vores tillidsrepræsentanter og medlemmerne
- relationer mellem HK Kommunal Sydjylland og medlemmerne

Bestyrelsens fornemste opgave er at klæde både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på til at udføre deres hverv bedst muligt til gavn for medlemmerne. Vi afvikler derfor hvert år forskellige temadage og kursusdage, for at formidle fagligt indhold fra overenskomsten og for at skabe relationer, både mellem bestyrelsen og de tillidsvalgte og mellem de tillidsvalgte og medlemmerne. I 2018 har vi også afholdt temadag for TR og AMR for at understøtte det lokale DUO/TRIO-samarbejde.

Denne indsats, sammen med forløbet af OK18, har samlet betydet, at vi i HK Kommunal Sydjylland ved udgangen af 2018 havde en nettotilgang af betalende erhvervsaktive medlemmer på 224 svarende til en medlemsfremgang på 3,8%. Dette skal ses i sammenhæng med, at vi løbende har en del medlemmer, der vælger at gå på efterløn, pension eller får arbejde på det statslige eller private arbejdsmarked.

Vi vil fortsat have fokus på det organiserende arbejde på vores arbejdspladser og ved vores tillidsvalgte, for jo flere vi er sammen, jo større stemme og indflydelse har vi som fagforening. Vi arbejder derved også for at bevare Den danske model, hvor løn- og ansættelsesvilkår aftales mellem arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer, også selvom det kan være svært: Se bare OK18!

Det er vigtigt at tage godt imod alle nyansatte i vores organisationer – ikke mindst vores elever. Den særlige indsats, der blev igangsat i 2016, har også i 2018 båret frugt. Vi oplever stor interesse fra vores elever, og i flere af vores organisationer er der blevet oprettet elevklubber. Det seneste ønske er, at disse klubber også gerne vil samarbejde og sparre med hinanden på tværs af kommuner og regioner.

Det er forskelligt fra år til år, hvor mange elever der ansættes ved vores kommuner og regionale arbejdspladser, og derfor svinger vores medlemstal blandt elever også fra år til år. Vi tror dog på, at vores fokus har ført til, at vi pr. 1. marts 2019 har en organiseringsgrad på 81 procent.

HK Kommunal afholder hvert efterår en elevkonference, hvor elever indenfor administration og IT og tandklinikområdet mødes på landsplan. I 2018 deltog 48 elever fra HK Kommunal Sydjylland, som er det højeste antal, vi har oplevet. På konferencen kåres Årets Praktiksted og Årets Elevklub.

Vi er meget stolte over, at vinderne igen i år blev valgt i vores område:

- Årets Praktiksted blev Regionshuset i Vejle
- Årets Elevklub blev Esbjerg Kommune

Stort tillykke med begge priser – og det skal bemærkes, at det er ikke første gang hverken Regionshuset i Vejle eller klubben i Esbjerg Kommune vinder priserne.

På konference vælges også medlemmer til Elevudvalget i HK Kommunal. Der var kampvalg til pladserne, som vidner om at eleverne er engagerede og gerne vil bidrage til at arbejde for eleverne på landsplan. Sofie W. Pedersen fra Haderslev Kommune blev valgt fra vores afdeling.

## **Besparelser og arbejdsmiljøet**

2018 har igen været præget af en presset økonomi både i vores kommuner og på vores regionale arbejdspladser, og det har desværre også medført afskedigelse af HK'erne i årets løb. Vi har støttet de berørte medarbejdere i deres svære situation og sikret, at deres fratrædelse er sket efter reglerne og på en ordentlig måde, men det har været hårdt. Det påvirker de berørte medarbejdere, men det påvirker også de kolleger, der efterfølgende skal fortsætte på arbejdspladsen.

Mange politikere tror desværre stadig, at besparelser på administrationen ikke kan mærkes af borgerne/patienterne. Virkeligheden er dog en helt anden! Størstedelen af de arbejdsopgaver, som HK'erne både på det kommunale- og regionale arbejdsmarked arbejder med, er borgerrelaterede. Derudover varetager HK'ere mange interne funktioner, der "kitter" en offentlig organisation sammen, herunder politikerbetjening, sikring af dokumentation i mange sammenhænge overfor staten, økonomi, HR-/Personale og løn m.m.

Nedlæggelse af administrative stillinger betyder ikke, at arbejdsopgaverne forsvinder. De skal stadig løses, nu af de kolleger, der er tilbage, som derved bliver yderligere belastet. Alternativt bliver de overført til faggrupper, der ikke er uddannet til at løse administrative opgaver, og det er ofte en meget ineffektiv og dårlig løsning.

Vi har derfor fortsat en stor opgave, når der varsles besparelser på det administrative område, i at synliggøre HK'ernes mange forskellige arbejdsfunktioner og deres værdi for den samlede organisation og for borgerne/patienterne.

Besparelserne fører også til, at arbejdsmiljøet forringes. Flere af vores medlemmer bliver så presset i deres arbejdsfunktion, at de bliver sygemeldt, og vi oplever desværre, at flere ikke kommer tilbage til arbejdspladsen, men afskediges. Det er vi meget opmærksomme på, idet ingen skal blive syg af at passe sit arbejde!

Udfordringer med et presset arbejdsmiljø var baggrunden for, at vi på HK Kommunals kongres i 2016 inviterede vores arbejdsmiljørepræsentanter til at deltage i en temadebat om vores indsats fremadrettet. Deraf udsprang vores arbejde med TRIO samarbejdet – dagligt uformelt samarbejde

mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant – for derved løbende at tage hånd om arbejdsmiljøet på en arbejdsplads.

I HK Kommunal Sydjylland har vi siden da arbejdet for at klæde vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på til at få etableret dette samarbejde på deres respektive arbejdspladser. ”Rom blev ikke bygget på én dag”, og det gælder også for TRIO-samarbejdet. Vi oplever dog, at der i flere af vores kommuner og i Region Syddanmark er ledelsesmæssigt fokus på at etablere dette samarbejde, så vi er godt på vej.

## **Sundhedsreform**

Regeringen fremlagde i januar 2019 en sundhedsreform, der havde været bebudet siden august 2018. En sundhedsreform hvor det primære mål er nedlæggelse af regionsrådene. I HK Kommunal er vi sammen med øvrige faglige organisationer og sundhedseksperter dybt bekymrede over en nedlæggelse af regionsrådene.

Øverst forestiller regeringen sig et centralt organ, ’Sundhedsvæsen Danmark’. Derunder vil der være fem sundhedsforvaltninger, der geografisk passer med de nuværende regioner. Og så skal der oprettes 21 nye, såkaldte sundhedsfællesskaber, der skal bygges op omkring lokale sygehuse. Alle tre nye instanser skal ifølge regeringen besættes med udpegede bestyrelsesmedlemmer.

Vi er enige i, at vi skal have skabt et mere sammenhængende sundhedsvæsen, men en strukturændring er ikke løsningen.

Vi, andre faglige organisationer og eksperter indenfor sundhedsområdet er enige om, at regionerne har gjort det rigtig godt, men at de gennem mange år er blevet presset økonomisk til det yderste. En strukturreform flytter fokus fra de virkelige udfordringer, som handler om en bedre koordinering for patienterne, flere ressourcer og øget fokus på hvilke faggrupper, der fremadrettet skal løse hvilke opgaver.

Med nedlæggelse af regionsrådene mister borgerne deres mulighed for at stille beslutningstagerne til ansvar for styringen af det lokale sundhedsvæsen. Udspillet kaster vores sygehuse ud i et politisk tomrum, der kan ende i en solid omgang ansvarsforflygtigelse og i en usund centralisering.

Sidst men ikke mindst kan en sådan afdemokratisering af vores sundhedsvæsen gøde jorden for et mere privatiseret sundhedsvæsen i Danmark. Det er vi bestemt ikke tilhængere af, da det danske sundhedsvæsen er så vigtig en velfærdsydelse, der skal favne alle borgere lige i Danmark.

Af reformudspillet fremgår det endvidere, at medarbejdere på regionsgårdene fortsat vil skulle varetage den centrale administration af deres del af sundhedsvæsenet, og de nye sundhedsforvaltningers hovedsæder placeres uændret i Aalborg, Viborg, Vejle, Sorø og Hillerød. Men der vil ske en reduktion i bemanningen på regionsgårdene, konstaterer regeringen. Det skyldes, at regionernes opgaver – ud over sundhedsområdet – overgår til kommunerne, til staten eller bortfalder. Kollektiv trafik, specialområdet og specialundervisning overføres til kommunerne, mens miljøområdet overføres til staten.

Regeringen skriver i udspillet, at man lægger vægt på, at personalet i øvrigt fortsætter med samme løn og vilkår som hidtil.

HK Kommunal vil i det videre forløb lægge vægt på, at der gives en klar og forpligtende garanti for, at alle medarbejdere følger med deres opgave, hvis den flytter, og at der også er en klar forpligtelse til, at lønvilkårene sikres. På samme måde som det skete ved strukturreformen for 10 år siden.

## **Fremtidens arbejdsmarked og kompetencer**

Vi har i flere år sat fokus på digitalisering, dels for at ruste vores medlemmer til fremtidens arbejdsmarked, og dels fordi vi vil være med til at indføre digitale løsninger indenfor vores fagområder. Vi vil være på forkant med udviklingen og har derfor allerede udviklet nye moduler til vores uddannelser, hvor fremtidens digitale kompetencer er i fokus:

- Den digitalt bevidste medarbejder
- Digital projektledelse
- Digitale forandringsprocesser
- Digital service og inoovation

Disse moduler er udviklet i samarbejde med COK og Københavns Professionshøjskole.

Vores medlemmer har i de forgangne år hørt: "Robotterne kommer". I løbet af 2018 har vi i HK Kommunal Sydjylland kunnet konstatere, at nu er de en del af den daglige drift. Der er indført automatisering af sagsgange, enten helt eller delvist, som et hjælpeværktøj for vores medlemmer i deres arbejde. HK'ere har været nøglepersoner i automatiseringen, idet de besidder den faglige viden til at programmere softwarerobotterne. Vores medlemmer oplever automatiseringen som et godt arbejdsredskab, der giver mulighed for at give borgerne en bedre service. Der opstår nye arbejdsfunktioner, som de også er klar til at påtage sig.

I HK Kommunal Sydjylland har vi i 2018 i samarbejde med de lokale klubber afholdt fyraftensmøder om fremtidens generelle administrative kompetencer i alle vores kommuner på nær i Esbjerg og på Fanø (som afholdes i foråret 2019) og på Regionshuset i Vejle. På møderne har en repræsentant fra ledelsen også holdt oplæg om deres forventninger til HK'ernes kompetencer i fremtiden, da vi har en fælles interesse i, at medlemmerne løbende kan uddanne sig til gavn for opgavevaretagelsen nu og fremadrettet. Derudover har klubberne lokalt afholdt temamøder indenfor de enkelte fagområder. Fremtidens fagprofiler er beskrevet sammen med Kommunernes Landsforening som et personalepolitisk projekt ved OK15, og vi har videreført projektet i OK18.

Vi vil fortsætte med at sætte kompetenceudvikling på dagsorden ved lokale arrangementer og gerne i samarbejde med ledelsen. Den største tryghed i ansættelsen vi kan give jer, er at give jer viden om, hvilke kompetencer I skal have i fremtiden for at bevare jeres markedsværdi.

## **Sampension**

Vores pensionsordninger fylder mere og mere ved vores medlemmer dels på grund af lovmæssige ændringer og dels tilbagetrækningsreformen. Vi har i flere år afholdt lokale fyraftensmøder i

samarbejde med vores konsulent i Sampension. Der er altid et stort fremmøde, og vi oplever, at der kommer flere yngre medlemmer til pensionsmøderne. En tendens vi er meget glade for, da vores pensionsordninger løbende kan tilpasses den givne livsfase, medlemmet er i, så det er vigtigt løbende at følge op på sine valg i pensionsordningen.

I 2018 har vi afholdt møder i Sønderborg, Vejle, Horsens, Billund og Fanø kommuner, hvor godt 240 medlemmer er blevet klogere på deres ordning.

## **Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)**

I HK har vi i mange år arbejdet for en fusion mellem LO og FTF for at skabe én stor Hovedorganisation i Danmark. Det var derfor endnu en historisk beslutning for den etablerede fagbevægelse, da et flertal i begge organisationer i april stemte for en ny hovedorganisation, der så dagens lys den 1. januar 2019 under navnet Fagbevægelsens Hovedorganisation. Mere end 80 fagforbund og 1,4 million lønmodtagere er nu samlet i en stor slagkraftig organisation. Den nye hovedorganisation betyder nye samarbejdsrelationer både lokalt og centralt, og vi håber, at organisationen får en positiv betydning i fremtiden.

## **Vores tillidsvalgte – tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter – er nøglepersoner**

Både i HK Kommunal centralt og i HK Kommunal Sydjylland er vi dybt afhængige af vores tillidsvalgte for at give medlemmerne den bedst mulige rådgivning og vejledning. De er vores forlængede arm og er "HK på arbejdspladsen". Bestyrelsens fornemste opgave er derfor løbende at understøtte dem i deres arbejde lokalt. Vi skal udvikle dem og sparre med dem, så de føler, at vi "klæder dem ordentligt på" til de mange forskelligartede opgaver og roller de skal løse på vores kommunale og regionale arbejdspladser. Vi skal støtte op om dem, så vi sammen gør en forskel for vores medlemmer. Vi skal løbende afstemme vores gensidige forventninger til hinanden, derfor inviteres de hvert 2. år til en udviklingssamtale ved deres faglige konsulent.

I 2018 har vi bl.a. afholdt følgende:

ERFA – møder for:

- Lægeseekretærer
- Tandklinikassistenter
- Beskæftigelsesområdet

Netværk for FTR/TR indenfor det administrative område for alle kommuner og Region Syddanmark.

To kursusdage: Den synlige TR

To uddannelsesdage: Lokal løndannelse - statistik og rammeaftaler

Konference for tillidsvalgte over emnet: Positiv psykologi



Derudover understøtter vi bestyrelsesmøder i DL's regionsbestyrelser i Region Midtjylland og Region Syddjylland.

Antallet af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter svinger fra år til år, men vi har i 2018 oplevet en større interesse hos medlemmerne til at blive valgt til TR/AMR. Det betyder også, at vi nu oplever kampvalg rundt omkring i vores organisationer, hvilket vi anser for en positiv udvikling for foreningen. Ved udgangen af 2018 havde vi 166 tillidsrepræsentanter, som er en stigning på 7 TR'er, og 159 arbejdsmiljørepræsentanter svarende til yderligere 3 AMR'er i løbet af 2018. Vi vil fortsat have fokus på få valgt alle de TR'er og AMR'er, vi har mulighed for, i vores organisationer. Jo flere tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vi har lokalt, jo flere medlemmer har et talerør direkte på deres arbejdsplads, der kan give dem indflydelse og værdi.

Vores tillidsvalgte skal have stor ros og anerkendelse for deres arbejde på vores arbejdspladser og tak for indsatsen og samarbejdet i 2018, som bestyrelsen selvfølgelig ser frem til at fortsætte og udvikle, så vi i fællesskab gør en forskel for medlemmerne.

På bestyrelsens vegne

Lene Roed

Formand for HK Kommunal Syddjylland

