

Faglig Handlingsplan 2020 og DOF-mål for 2020

Den faglige handlingsplan for HK Kommunal indeholder også DOF-mål for 2020, således at afdelingerne kun har én samlet plan med mål at forholde sig til.

Den organiserende fagforening i HK Kommunal

HK Kommunals udgangspunkt er at indbygge et organiserende perspektiv i så mange aktiviteter som muligt.

Det betyder, at

- kæden medlem TR-klub-afdeling-sektor-forbund skal fungere optimalt.
- tydeliggøre overenskomstens fordele. Det skal være tydeligt for medlemmerne, hvilke fordele de har med hensyn til løn, pension, kompetencemidler, barsel, ferie, børns sygedage m.m.
- der skal fokuseres på andre elementer end den kollektive overenskomst. Overenskomsten får alle free-ridere også. Derfor udbyder og udvikler HK Kommunal nogle stærke produkter til vores medlemmer; både i et organiseringsperspektiv og fastholdelsesøjemed.
- fortsætte udviklingen af medlemmernes fag, hvor medlemmerne selv får muligheden for at bidrage, og hvor HK Kommunal bliver et omdrejningspunkt som organisationen, der ved noget om deres fag eller kan skabe de fornødne kontakter.

Derfor vil vi altid tænke det organiserende perspektiv ind i såvel centrale som lokale aktiviteter.

HK Kommunal sikrer videndeling mellem afdelinger og spredning af de "gode" eksempler samt inspiration via HK Kommunals organiseringsnetværk (ERFA-gruppe).

I 2019 har HK Kommunal gennemført et udviklingsforløb med det formål, at få skabt et endnu stærkere og mere synligt fundament for, hvordan HK Kommunal arbejder taktisk og operationelt med organisering og relationer både centralt og lokalt i afdelingerne.

Succeskriterier og DOF-mål (centralt niveau)

Med baggrund i udviklingsforløbet skal HK Kommunal i samarbejde med afdelingerne arbejde for at

- få TR og klubber til at tage aktivt ejerskab for det organiserende arbejde på arbejdspladsen.
- få flere på arbejdspladserne, udover de formelt tillidsvalgte, til at tage del i det organiserende arbejde.
- have særligt fokus på unges involvering i organiseringsarbejdet.
- få flere faglige konsulenter inddraget i det organiserende arbejde.
- udnytte digitale muligheder til bedre organisering.

HK Kommunal skal fortsat udvikle stærke, tydelige produkter, der taler for sig selv. Produkter, som er lette at gå ud med, og som kan skabe positive situationer omkring mødet med medlemmet eller det kommende medlem.

Fokus er fortsat på at udvikle individuelle ydelser.

HK Kommunal skaber med målrettet information til medlemmerne om deres fag rammerne for, at man kan følge med i sit fag som aktiv deltager i ekspertpaneler, arrangementer, Facebook debat og måske lokale erfa-netværk eller som en modtager, der blot ønsker at følge med på sit fagområde.

Rekruttering og fastholdelse

Indsatsen omkring medlemsorganisering og fastholdelse udgår fra afdelingerne. Det er derfor afdelingerne, der vurderer, hvilke initiativer der skal tages lokalt.

HK Kommunal har fokus på indsatsen, men har primært én koordinerende funktion. Der vil løbende blive samlet op på afdelingernes mål, initiativer og indsatser, således at et samlet overblik sikres med det formål at afdelingerne kan hente inspiration hos hinanden.

Forbundssektorbestyrelsen drøfter årligt organisationsgradsanalysen.

Med baggrund i organisationsgradsanalysen kan forbundssektorbestyrelsens beslutte, at der skal igangsættes målrettede organiseringsaktiviteter på særligt udvalgte områder.

Succeskriterier og DOF-mål (*centralt/lokalt niveau*)

I 2020 har HK Kommunal som mål, at

- Medlemsloyaliteten skal stige med 2 procentpoint (2018: 67) (2016: 67)
- Medlemstilfredsheden skal stige med 3 procentpoint (2018: 74) (2016: 75)

HK Kommunals principielle mål er, at organisationsgraden hæves i 2020 og på sigt er det målet at få minimum 80 % organisering.

HK Kommunals politikker og strategier

HK Kommunal har gennem årene fastlagt en række politikker og strategier.

Eksempler herpå er f.eks.:

TR-politikken
Lokalløn og de politiske pejlemærker
Fagstrategien
Digitaliseringsstrategien
Ungestrategien
Uddannelsespolitikken

De vedtagne politikker kan findes på <https://www.hk.dk/omhk/sekto/kommunal/om>

Med henblik på at fastholde fokus på det politiske arbejde i de lokale bestyrelser vurderer afdelingerne hver især, hvilke politikker, der skal være ekstra fokus på lokalt i løbet af året. Formålet er generelt at fastholde fokus på de mange politikker og sikre, at de lever lokalt.

Succeskriterier og DOF mål (*lokalt niveau*)

At den enkelte afdeling mindst 1 gang årligt drøfter HK Kommunals vedtagne politikker og strategier med henblik på en vurdering af, hvor der skal være et særligt lokalt fokus

OK 21 og de medlemsrettede kampagneuger

Der skal forhandles nye offentlige overenskomster i 2021. Den sidste del af 2020 vil derfor være præget af forberedelserne til overenskomstforhandlingerne.

Den første del af 2020 vil være præget af de private overenskomstforhandlinger, der afsluttes i foråret 2020. Dette forløb og de tilhørende urafstemninger forventes at præge dagsordenen, ligesom resultaterne vil være særdeles interessante for det offentlige område. Hertil kommer samspillet med regeringen og Folketinget om pension og tilbagetrækning.

HK Kommunal begynder de medlemsrettede OK 21-aktiviteter efter sommerferien 2020 og afholder OK-kampagneuger i uge 37 og 38 (fra 7. september til 18. september), hvor der arbejdes med en bred

medlemsinddragelse om, hvad der er vigtigt i arbejdslivet i relation til OK 21. Kampagneugerne vil som hidtil blive planlagt i tæt samarbejde mellem HK-afdelingerne og HK Kommunal.

I forlængelse heraf indhentes egentlige forslag til overenskomstkrav fra tillidsrepræsentanter og HK-afdelinger.

Forbundssektorbestyrelsen udtager i oktober måned på baggrund af kampagneugerne og de indkomne forslag HK Kommunals generelle og specielle krav til OK 21. HK Kommunals generelle krav indgår herefter i OAO's udtagelse af generelle krav til Forhandlingsfællesskabet, hvor de vedtages på repræsentantskabsmødet den 17. december.

Der arbejdes i Forhandlingsfællesskabet med en tidligere forberedelse til OK21 end tidligere, så der afholdes en første OK-konference allerede den 22. november 2019, hvor en del af forbundssektorbestyrelsen vil kunne deltage. Herefter kommer i foråret 2020 den traditionelle OK21-konference.

HK Kommunals kongres i januar 2020 har ikke noget egentligt OK-sigte, men konkrete forslag samt udbytte af temadebat o.l. forudsættes at indgå i de videre forberedelser til OK 21.

Forbundssektorbestyrelsens fastlægger som hidtil sin egen forberedelse af OK 21-forløbet tidligt i foråret 2020.

Forløbet omkring selve overenskomstforhandlingerne i 2021, urafstemningen og den dertil hørende kampagne m.m. samt opfølgende informations- og kursusvirksomhed fastlægges som hidtil i Faglig Handlingsplan for 2021.

Succeskriterier og DOF-mål:

- Forbundssektorbestyrelsen fastlægger på et senere tidspunkt konkrete mål for OK kampagneugerne

Arbejds miljø

Arbejds miljøstrategien, der var gældende frem til HK Kommunals kongres i 2020, indeholdt en række pejlemærker for HK Kommunals indsats på arbejds miljøområdet. HK Kommunal skal fastholde indsatsen for medlemmernes arbejds miljø og de tillidsvalgte skal fortsat støttes i at sætte arbejds miljøet på dagsordenen ude på arbejdspladserne. Indsatsen koordineres fortsat i et tæt samarbejde i den netværksgruppe, der er nedsat på tværs af afdelinger og sektor.

Ud over de aktiviteter, der er i gang både lokalt og centralt, vil der være særlig fokus på

- *Lokale fællesarrangementer for tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter mindst en gang om året*

Gode og tætte relationer mellem tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter har fortsat en meget høj prioritet. Fælles viden og fora for ideudviklingen medvirker til relationsskabelsen, hvorfor der afholdes lokale fællesarrangementer for tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter mindst en gang om året i hver HK afdeling. Form og indhold fastlægges i den lokale afdeling, eventuel med inspiration fra værktøjskassen om TRIO.

- *Konference for arbejds miljørepræsentanter*

Der afholdes i 2020 en 1-dags arbejds miljøkonference for arbejds miljørepræsentanter organiseret i HK Kommunal. Konferencen afholdes i samarbejde mellem sektor og afdelinger. Form og indhold for konferencen udvikles i netværksgruppen.

- *Støtte til arbejds miljørepræsentanter*

Arbejds miljørepræsentanter, der er organiseret i HK Kommunal, skal opleve aktiv støtte og hjælp fra afdelingen i forbindelse med udøvelse af hvervet. Støtten gives bl.a. via samtaler med AMR om relevante materialer og aktiv deltagelse i uddannelsestilbud, der ligger ud over den lovpligtige arbejds miljøuddannelse.

Som nævnt i afsnittet om tillidsvalgte tilbydes arbejds miljørepræsentanter såvel en intro samtale ved nyvalg samt en AMRUS-samtale i løbet af en 2-årig periode svarende til en valgperiode.

I samarbejde med netværksgruppen udvikles en samtaleguide med 10 gode råd til samtalen, herunder udvikling af fokus på det strategiske og operationelle arbejdsmiljø.

- Udvikling af sektorrettet materiale på arbejdsmiljøportalen
- Arbejdsmiljøportalen består af to elementer; en generel del, der er anvendelig og relevant for arbejdsmiljørepræsentanter, uanset hvilken sektor de er tilknyttet, og en sektorspecifik del, som er målrettet de enkelte sektorer. I tæt samarbejde med netværksgruppen udvikles indholdet på den sektorspecifikke del af Arbejdsmiljøportalen.

Succeskriterier (centralt/lokalt niveau)

- At medlemmer oplever, at HK Kommunal får en stærkere profil i forhold til arbejdsmiljø.
- At et styrket samarbejde mellem de tillidsvalgte giver mere indflydelse på arbejdspladserne.
- At vores tillidsvalgte oplever, at HK Kommunal støtter dem i deres funktion.

Digitalisering

Digitalisering påvirker de kommende år HK'ernes jobfunktioner på det kommunale og regionale arbejdsmarked og muligvis også ansættelsesformerne. HK Kommunal skal understøtte, at medlemmerne ikke skubbes ud med digitaliseringen, er attraktive i forhold til de nye jobåbninger udviklingen medfører og understøtte gode ansættelsesvilkår.

Bestyrelsen har vedtaget en digitaliseringsstrategi for HK Kommunal med tre indsats: Medindflydelse, medlem og uddannelse. Der arbejdes videre med indsatserne i 2020.

Medindflydelse: FTR/TR er vigtige som kvalificerede sparringspartnere om medarbejderindflydelse og – involvering i digitaliseringsprojekter i HovedMed, i de lokale medudvalg og i forhold til ledere på de enkelte arbejdspladser. De lokale afdelingssektorbestyrelser arbejder ud fra lokalt fastsatte mål for arbejdet med medindflydelse og anvendelsen af udviklingsplan, som redskab til at HKerne bliver nøglespillere i digitaliseringen. Der er i samarbejde med Kursusafdelingen udviklet et forløb målrettet FTR/TR med titlen "Grib digitaliseringen og få kollegerne med"

Medlem: HK Kommunal udbyder i perioden august 2019 til og med 2020 inspirationsforløb:

- ✓ Fremtidens HK'ere for medlemmer i kommuner og regionsgårde (45 forløb á 25 deltagere)
- ✓ Fremtidens HK'ere for lægesekretærer (2 forløb á 25 deltagere)
- ✓ Fremtidens HK'ere for ledere (2 forløb á 20-25 deltagere)
- ✓ Diplommodul "Ledelse af digitale processer" for ledere (2 forløb á 20-25 deltagere)
- ✓ Chatbot og kunstig intelligens for administrationsbachelorstuderende (2 test og 8 ordinære forløb)

Afdelingerne involveres i den lokale markedsføring og i placering af forløbene for medlemmer i kommuner og regionsgårde.

Uddannelse: Overblikket over relevante uddannelser – en slags HK Kommunal GPS – til fremtidens digitale forvaltning udbredes til medlemmerne gennem markedsføring og via TR.

Succeskriterier og DOF-mål (centralt/lokalt niveau)

Afdelingerne har ansvaret for at afholde lokale medlemsrettede arrangementer om de etiske, politiske, uddannelses- eller beskæftigelsesmæssige spørgsmål, der opstår som følge af digitaliseringen og fremtidens arbejdsmarked (HB-beslutning).

De lokale afdelingssektorbestyrelser arbejder ud fra lokalt fastsætter mål for arbejdet med medindflydelse og anvendelsen af udviklingsplan, som redskab til at HKerne bliver nøglespillere i digitaliseringen.

Forløbene med Fremtidens HK'er har tilslutning og vurderes relevant af deltagerne.

FTR/TR fra HK Kommunal deltager på "Grib digitaliseringen og få kollegerne med".

Medlemmerne oplever GPS skaber overblik over relevante uddannelser og bruger karrieretelefonen.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingens strategiske betydning for HK Kommunal blev slået fast ved OK18, hvor Den Kommunale Kompetencefond blev gjort permanent og Den Regionale Kompetencefond fortsatte med endnu flere penge.

Medlemmerne har et meget stort kendskab til fondene og interessen for at søge fondene er så stor, at der på årsbasis godkendes ca. 2.000 ansøgninger til den Kommunale Kompetencefond og 600 til den Regionale Kompetencefond.

Der godkendes udelukkende ansøgninger til formelt kompetencegivende uddannelse med ECTS-point, så indsatsen kan bidrage til opfyldelsen af HK Kommunals målprogram om flere med et højere uddannelsesniveau. Der godkendes også udelukkende ansøgninger, hvor ansøger og TR bekræfter, at der er en skriftlig udviklingsplan.

Selvom interessen for at søge kompetencefondene er usvækket er der grund til at være opmærksom på, at det ikke er nogen selvfølge, ligesom der er pres på resurser og arbejdsopgaver på HKernes arbejdspladser, så området skal fortsat have en høj prioritet.

Fondene er afgrænset til alle ansatte omfattet af HK Kommunals overenskomster. Det er tidligere konstateret, at HK kommunals medlemmer udgør en endnu større del af ansøgerne end generelt, dvs. at organisationsgraden er højere. Ansøgninger er en god lejlighed til at gøre en organiserende indsats, og afdelingerne gøres altid opmærksom herpå.

Den ekstra indsats for uddannelse af socialformidlere aftalt ved OK18 skal afklares, idet der hidtil er godkendt tæt på dobbelt så mange ansøgere som forventet.

Sammen med KL skal HK Kommunal i gang med at drøfte med uddannelsesstederne om mulighederne for et bredere geografisk udbud og lettere optagelsesmuligheder. Desuden skal kommuners erfaringer med uddannede socialformidlere udbredes til andre kommuner. Det er nødvendigt, at der arbejdes i et længere perspektiv her, der også rækker ud over de særlige tilskudsmuligheder.

Der skal fortsat arbejdes med at støtte HK-afdelingerne i at skabe interesse for uddannelsen hos medlemmerne og for at kommuner og uddannelsessteder finder sammen om lokale udbud af uddannelsen.

Arbejdet med kompetenceudvikling understøttes generelt af initiativer som oplysning, information, hjælp til selvhjælp, motivation og arrangementer med fokus på kompetenceudvikling. Afdelingspolitikere, TR, FTR og afdelingsmedarbejdere bruger bl.a. kompetenceprofilerne fra partsprojekterne til at sætte kompetenceudvikling på dagsordenen lokalt via medlemsmøder og arbejdspladsbesøg, i 2020 er der særligt fokus på fagprofilerne på beskæftigelsesområdet.

Succeskriterier og DOF-mål (centralt/lokalt niveau)

De afsatte OK-midler til kompetencefondene på det kommunale og regionale område skal bruges. Indsatsen på Socialformidlerområdet er banebrydende for at have særlige indsatsområder, så det er vigtigt, at den lykkes.

Succeskriterier (centralt niveau)

Succeskriteriet er, at flere tager kompetencegivende efter- og videreuddannelse, så HK'erne opnår et stadigt højere uddannelsesniveau.

Arbejdet med fagenes udvikling

- *Indsatser i forhold til fagenes udvikling*

Forbundssektorbestyrelsen fastlægger ultimo 2019 den overordnede retning for og prioritering af arbejdet med fagenes udvikling i 2020, herunder evt. særlige indsatser og projekter med udvalgte afdelinger.

Succeskriterier og DOF-mål (centralt niveau/lokalt)

Medlemmerne oplever, at vi arbejder med deres fag.

- *Arrangementer om fagenes udvikling*

Formålet med HK Kommunals indsats omkring arrangementer er, at medlemmerne oplever, at HK Kommunal kender deres fag og fagets udvikling, og at de får støtte og inspiration til faglig udvikling gennem deres fagforening. Arrangementer i HK Kommunal om fagenes udvikling er kendetegnet ved at indeholde oplæg og inspiration og mulighed for, at deltagerne netværker og deler viden og erfaringer.

Succeskriterier og DOF-mål (centralt/lokalt niveau)

Der afholdes otte landsdækkende arrangementer.

Hver afdeling udbyder et lokalt arrangement i afdelingsregi i foråret og et i efteråret. Sekretariatet er tovholder for, at der i samarbejde med afdelingerne udvikles en bruttoliste af ideer, hvor 2-4 prioriteres og vælges ud. Afdelingerne kan lade ikke-medlemmer deltage og bruge arrangementerne organiserende.

I løbet af et år skal der være noget, som 80% af medlemmerne kan se sig selv i.

Ungeområdet

For at skabe en kultur, hvor HK bliver de unges naturlige valg af faglig organisation, skal vi fortsætte relationsarbejdet samt den direkte og indirekte organisering. Det er vigtigt, at vi i vores aktiviteter og direkte organisering stræber efter så stor faglighed som muligt. Derfor skal vi fortsat arbejde målrettet med at skræddersy arrangementer, som tager udgangspunkt i medlemmernes faglighed, og i hvor langt de unge er i deres uddannelse.

Den indirekte organisering sigter på træning af elever og studerende til selv at organisere deres studiekammerater.

Vi skal møde medlemmerne, hvor de er: på uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser, fordi springet til at deltage for ikke-medlemmer eller for nye medlemmer er mindre, hvis vi møder dem, hvor de har deres hverdag. På den måde viser vi også, at vi er en nærværende fagforening, der er tilstede i deres hverdag. Her er relationsarbejdet af stor betydning.

Elever

Succeskriterier og DOF-mål (centralt/lokalt niveau)

- Organisationsgraden for de praktiske elever skal som minimum følge den gennemsnitlige organisationsgrad i HK Kommunal.
- Alle nye elever kontaktes og bydes velkommen af den lokale TR kort efter de er startet. På arbejdspladser uden TR er det afdelingens opgave, at kontakte og byde nye elever velkommen.
- Alle elever kontaktes kort før de bliver færdigudlærte med henblik på fastholdelse. Dette arbejde tilrettelægges i samarbejde mellem TR og afdeling.

Administrationsbachelorer

Succeskriterier og DOF-mål (centralt niveau note)

- I 2020 er målet en fortsat forbedring af organisationsgraden. Organisationsgraden var den 1. oktober 2018 68,2%.

- Minimum to aktiviteter pr. skole pr. semester (direkte organisering).
- Løbende træning af ABL/HK's bestyrelsesmedlemmer i at organisere deres medstuderende (indirekte organisering).
- Fortsat stigning i deltagertallet på ABL/HK's årsmøde.
- Flere færdiguddannede administrationsbachelorer skal vinde fodfæste på HK Kommunals arbejdsområde.

Arbejdet med ABL/HK (landsforeningen) er forankret på centralt niveau. HK Kommunals sekretariat og afdelingerne samarbejder om at fastholde dimittender for at gøre dem til fuldtidsmedlemmer med følgende aktiviteter:

HK Kommunals sekretariat varetager fast følgende aktiviteter på studiestederne

- Studiestartsoplæg med introduktion til Administrationsbachelorernes Landsforening og HK Kommunal.
- Studieteknikkursus eller lignende for de nye studerende på 1. modul.
- Excel-kursus for studerende på 4. modul.

Afdelingerne varetager fast følgende aktiviteter

- Deltagelse ved skolernes dimissionsarrangementer.
- Arbejde for at målgruppen får flere praktikpladser på vores område, en større andel af studiejobs og nævnes i stillingsopslag.

En ny aktivitet med dimittendmøder er under udvikling, og det aftales fra afdeling til afdeling, om den varetages centralt eller decentralt. Desuden har en række afdelinger aftaler med skolerne om undervisning i bl.a. Den Danske Model. Disse varetages fortsat decentralt.

Tillidsvalgte

Intro-samtaler (*lokalt niveau*)

Med udgangspunkt i HK Kommunals TR-politik tilbydes nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter introduktionssamtaler straks efter valget i den lokale afdeling.

MUS, GRUS og AMRUS samtaler (*lokalt niveau*)

Erfarne tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes MUS, GRUS eller AMRUS i løbet af en 2-årig periode svarende til en valgperiode. Den lokale HK afdeling er opsøgende i forhold til at få samtalerne afholdt.

ERFA-møder for TR (*lokalt niveau*)

Der afholdes minimum to ERFA-møder for alle tillidsrepræsentanter.

Fastholdelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (*centralt/lokalt niveau*)

Der skal fortsat være fokus på fastholdelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Ligesom der skal ske en målrettet indsats for at få valgt TR og AMR, således at HK Kommunal samlet set fastholder antallet af tillidsvalgte.

Succeskriterier og DOF-mål

- At vi fastholder det antal tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved udgangen af 2020, som vi har ved indgangen til 2020.

TV-portalen

I 2020 vil den relancerede portal for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (TV-portalen) være i drift. For at sikre at de tillidsvalgte får mest mulig glæde af portalen vil de lokale HK afdelinger løbende markedsføre og henlede de tillidsvalgtes opmærksomhed på portalens faciliteter. Som noget nyt får medarbejderne i de lokale HK afdelinger adgang til portalen, hvorfor der også ligger en opgave i at være ajour med portalen og støtte op om de tillidsvalgte, når de har behov støtte i forhold til portalens funktioner.

Succeskriterier og DOF-mål

- At udbrede kendskabet til TV-portalens nye funktionalitet, således at de tillidsvalgte får TV-portalen som deres foretrukne arbejdsredskab i det faglige arbejde.

Generalforsamlinger (lokalt niveau)

Fagpolitisk og synlighedsmæssigt er det afgørende, at afdelingen er repræsenteret i forbindelse med klubbernes generalforsamlinger.

Succeskriterier og DOF-mål

At afdelingerne deltager i alle klubgeneralforsamlinger