

# BERETNING 2018

HK IT, MEDIE & INDUSTRI HOVEDSTADEN



# INDHOLD

## HK it, medie & industri

### Hovedstaden

Svend Aukens Plads 11  
2300 København S  
mail: imi@hk.dk  
www.imi.hk.dk

### Redaktion

Peter Jacques Jensen  
Hanne Brogaard  
Lars Madsen

### Fotos

Mark Knudsen  
Carsten Snebjerg  
Steen Knarberg  
Afdelingen  
Pixabay

### Layout

Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk

### Kildemateriale ved informationer og statistik om afdelingens medlemmer

Medlemsundersøgelse for HK it,  
medie & industri Hovedstaden  
2018

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Formandens indledning .....            | 3  |
| Organisering og medlemsudvikling ..... | 5  |
| Arbejdspladsfællesskaber .....         | 6  |
| Sager i 2018 .....                     | 7  |
| Overenskomster .....                   | 8  |
| Lønstatistik 2018 .....                | 9  |
| Uddannelse .....                       | 10 |
| Freelancere .....                      | 13 |
| Netværk og fællesskaber .....          | 13 |
| Samarbejder .....                      | 14 |
| Kommunikation .....                    | 14 |
| Arbejds miljø .....                    | 16 |
| Ledighed .....                         | 17 |

### KLUBBERETNINGER

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| NOV Laboranternes Klub .....                      | 19 |
| Pro/Lab AJ anno 2017 .....                        | 20 |
| HK-kontorklubben på FORCE Technology .....        | 21 |
| Radiometer .....                                  | 22 |
| DCS Ørsted .....                                  | 22 |
| Laborantklubben 1550 Agilent .....                | 23 |
| Laborantklubben Haldor Topsøe A/S .....           | 24 |
| KMD A/S, Ballerup .....                           | 26 |
| Chr. Hansen A/S Hørsholm HK-laborantklubben ..... | 28 |
| Teknikerklubben LEO Pharma .....                  | 30 |
| Laborantklubben H. Lundbeck A/S - Klub 1002 ..... | 31 |
| Officeklubben (Novo Nordisk) .....                | 33 |
| Laborantklubben på Novo Nordisk .....             | 34 |
| Laborantklubben Novozymes .....                   | 36 |
| UNI-HK .....                                      | 37 |
| NZ Office .....                                   | 38 |

### BRANCHEKLUBBER

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Grafisk Kommunikation Hovedstaden ..... | 40 |
| DL-F Hovedstaden .....                  | 42 |
| SAMDATA\HK Hovedstaden .....            | 43 |

### TIL GENERALFORSAMLINGEN DEN 23. MARTS 2019

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Hvad forpligter jeg mig til ved at blive valgt? ..... | 44 |
| Forretningsorden .....                                | 47 |
| Dagsorden .....                                       | 48 |





# FORMANDENS INDLEDNING

En hjørnesten i forberedelserne af en generalforsamling er beretningen. Her redegør bestyrelsen for, hvordan afdelingens virke har været, og hvilke op- og nedture afdelingen har oplevet. Beretningen udruster således generalforsamlingen med det bedst mulige overblik over de mange forskellige aktiviteter, der finder sted i en levende fagforening i udvikling.

I år har vi naturligvis atter lagt os i selen for at give generalforsamlingen en fyldestgørende status over det forgangne år. Men denne gang vil vi også bruge beretningen som afsæt for at diskutere, hvor vi nu skal hen. Derfor har vi lagt afdelingens beretning og klubbers beretninger sammen i én samlet beretning.

Generalforsamlingen skal være stedet, hvor vi diskuterer alle aspekter af vores arbejdsliv, og hvor bestyrelsen og medarbejderne i fagforeningen får en klar tilkendegivelse af, hvilken retning vi sammen skal bevæge os i.

Det betyder også, at hele generalforsamlingen 2019 er tænkt sådan, at vi får flest mulige udsagn samlet ind, at vi har fokus på at ikke bare en håndfuld kommer til orde, og at afdelingen får et konkret produkt at arbejde videre med i det kommende år. Et år der byder på både kongres i HK/Privat og overenskomstforhandlinger.

Derfor er der også lagt op til ikke bare en evaluering af året, der gik, men i lige så høj grad at give de kolleger, der skal repræsentere afdelingens medlemmer i forskellige sammenhænge, det bedst mulige mandat og grundlag.



Peter Jacques Jensen,  
formand for HK it, medie & industri Hovedstaden

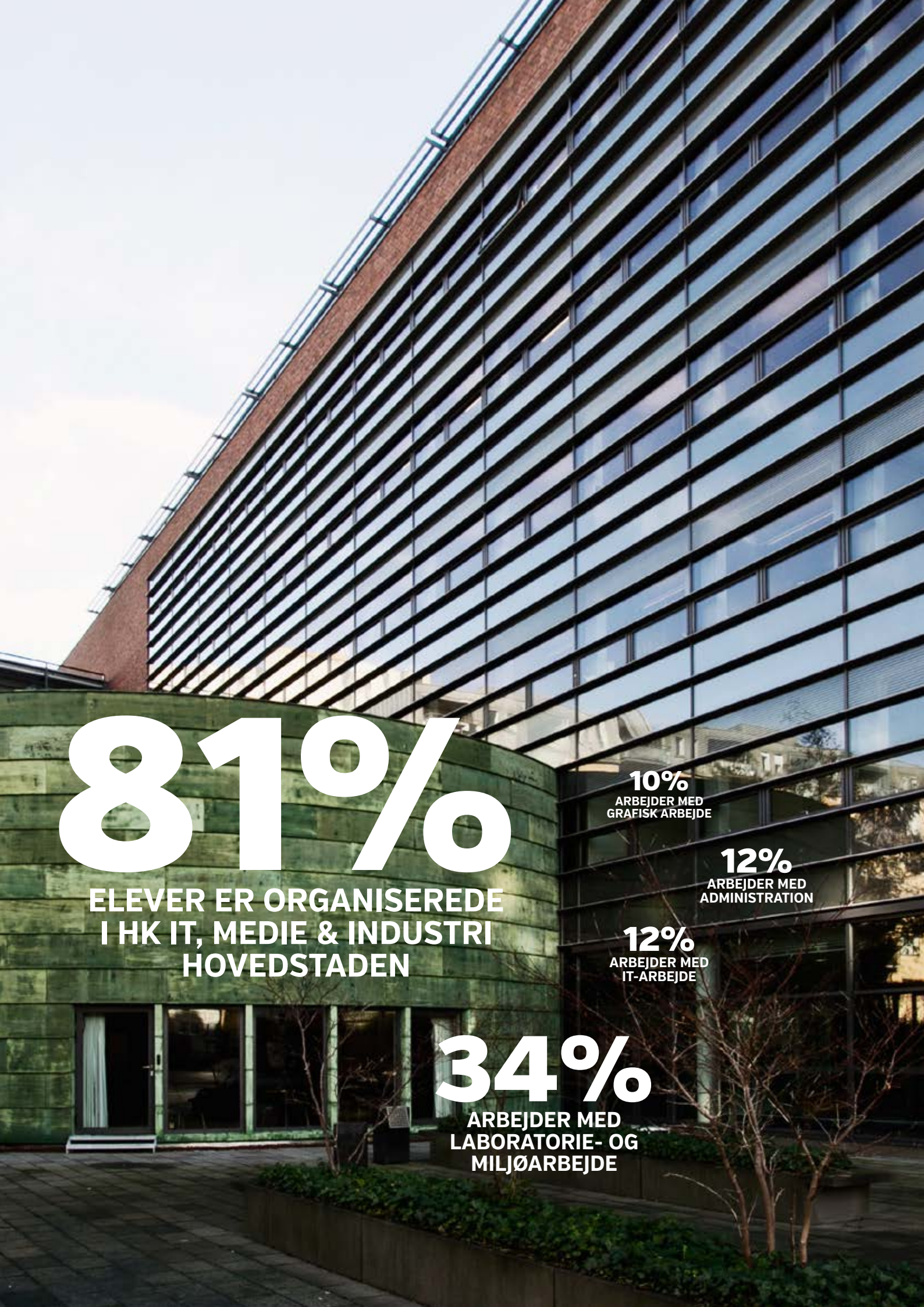


Denne gang vil vi også bruge beretningen som afsæt for at diskutere, hvor vi nu skal hen.

Derfor har vi lagt afdelingens beretning og klubbers beretninger sammen i én samlet beretning.







# 81%

ELEVER ER ORGANISEREDE  
I HK IT, MEDIE & INDUSTRI  
HOVEDSTADEN

10%

ARBEJDER MED  
GRAFISK ARBEJDE

12%

ARBEJDER MED  
ADMINISTRATION

12%

ARBEJDER MED  
IT-ARBEJDE

# 34%

ARBEJDER MED  
LABORATORIE- OG  
MILJØARBEJDE



# ORGANISERING OG MEDLEMSUDVIKLING

Medlemsudviklingen har i 2018 været under pres på grund af flere masseafskedigelser og virksomhedsoverdragelser. I det organiserende arbejde har vi fortsat fokus på at understøtte vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i deres tillidshverv og i at skabe stærke fællesskaber på arbejdspladserne.

Vi har i 2018 nytænkt konceptet for uddannelse af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og klubber. Det har resulteret i en ny uddannelse for erfarne tillidsvalgte, »Ledelse af fællesskabet«, der indtil videre er gennemført af otte tillidsrepræsentanter fra dagbladsbranchen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle i forhold til blandt andet psykisk arbejdsmiljø, arbejdstid og trivsel. For at understøtte et tættere samarbejde mellem dem, er vi derfor begyndt at invitere vores arbejdsmiljørepræsentanter med på uddannelsen »I spidsen for fællesskabet«. Her får tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter mulighed for at planlægge fælles initiativer og få en stærkere relation og et stærkere samarbejde.

Vi har i årets løb også udviklet et nyt koncept for klubbestyrelsesseminarer, så vi samler flere klubber på samme tid og fylder Klinten. Det giver mulighed for, at klubberne kan sparre på tværs og lære af hinandens erfaringer. Første seminar løb af stablen i november, hvor 10 klubber var samlet. Feedback fra deltagerne var, at de både fik mange gode input og fik tid og rammer til at planlægge nye aktiviteter. Det var med andre ord en succes, og den gentager vi to gange i 2019, nemlig den 10.-11. maj og den 22.-23. november.

## ELEVER OG UNGE

Elev- og ungdomsorganiseringen i 2018 er under positiv udvikling. Der er skabt nye tiltag, men der har også været udfordringer på vejen.

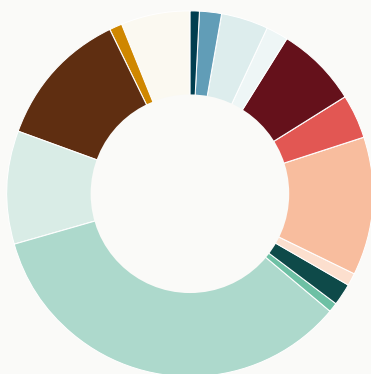
Vi har i det forgangne år oplevet den udfordring, når vi ringer ud til vores nye elever, at telefonomstillingen på arbejdspladserne er begyndt at bruge GDPR som en undskyldning for ikke at stille os om til eleverne. Det har langsommeliggjort arbejdet med at kontakte elever. Der er dog ikke grund til bekymring, da vi tilbage i november havde en organiseringsgrad af elever

på 81%. Det bliver stadig muligt at bibeholde en høj organiseringsgrad af elever, der skal blot bruges lidt flere timer end tidligere.

På tværs af afdelingssektorer i HK Hovedstaden har vi skabt en uddannelse for unge medlemmer, der hedder »Fremtidens Talenter«. Uddannelsen skal gøre det nemmere for unge medlemmer at tage aktiv del i deres fagforening. Med uddannelsen uddanner vi unge medlemmer i at skabe stærke fællesskaber og organisere på arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner samt engagere sig fagpolitisk. Uddannelsesforløbet var ved denne beretnings deadline stadig i gang, men vi har allerede set en stor udvikling blandt deltagerne. Desuden arbejder alle deltagerne med projekter, der har »fællesskab« som fællesnævner.

På arbejdspladserne arbejder vi fortsat med elevklubber. Vi understøtter de eksisterende og vil fortsat forsøge at oprette nye elevklubber på større arbejdspladser. De steder, hvor vi ikke har nok elever på arbejdspladsen, vil vi tilbyde at lave elevnetværk på tværs af arbejdspladser, hvis det har interesse og bliver efterspurgt.

## DET LAVER MEDLEMMERNE AF HK IT, MEDIE & INDUSTRI HOVEDSTADEN





VIDSTE DU?

**37%**

af vores medlemmer har inden for det seneste år talt med deres tillidsrepræsentant.

## ARBEJDSPLADSFÆLLESSKABER

Ved årsskiftet havde vi her i afdelingen 118 tillidsrepræsentanter og 328 arbejdsmiljørepræsentanter.

I HK it, medie & industri Hovedstaden lægger vi mange kræfter i styrke klubberne ude på de enkelte arbejdspladser. Vi bestræber os blandt andet på at hjælpe vores tillidsrepræsentanter med at udvikle en engageret klub, så de ikke står alene med arbejdet, men har klubbestyrelsen med i et aktivt samarbejde. Det er en af de effekter, der også gerne skulle komme ud af klubbestyrelsesseminarerne.

VIDSTE DU?

**28%**

af vores medlemmer har inden for det seneste år været i kontakt med en rådgiver fra HK.

I 2018 har vi været med til at facilitere flere arrangementer om uddannelse ude på arbejdspladserne. Vi hjælper klubberne med at fortælle om omstillingsfond, selvalgt uddannelse med videre, og både medlemmer og ikke-medlemmer inviteres med til arrangementerne. Vores medlemmer kan blive klogere på deres uddannelsesmuligheder og blive motiverede til at gå i gang med efter- eller videreuddannelse, og ikke-medlemmer kan få en oplevelse af de muligheder og den værdi, der ligger i at være medlem af HK. Vi har blandt andet været med til at afholde den type arrangementer på Berlingske Media, AJ Vaccines og FORCE Technology.

### STYRKEDE FÆLLESSKABER

Vi har også løbende deltaget i medlemsmøder på en række af »vores« virksomheder i løbet af året. Det har gerne været møder med udgangspunkt i en lokal udfordring med eksempelvis arbejdstid, arbejdsmiljø eller tid til uddannelse. Sammen med tillidsrepræsentanten involverer vi kollegaerne og understøtter med materiale, informati-

oner om regler og information om, hvilke handlingsmuligheder der findes, så vi kan finde den bedst mulige løsning lokalt på arbejdspladsen. Tanken er, at vi gennem denne type møder kan bruge aktuelle udfordringer til i samarbejde med tillidsrepræsentanten at skabe værdi for medarbejderne og et stærkere fællesskab på arbejdspladsen.

Endelig har vi også lavet flere Kommunikationsaktiviteter for at understøtte lokale arbejdspladsfællesskaber. I en konkurrence om at finde nyt navn til vores medlemsblad har flere medlemmer vundet morgenmad til deres afdeling. Og op til jul kunne man via den hyggelige #kollegakarmanissen-kampagne vinde forskellige præmier til deling eller fælles oplevelse med de nærmeste kolleger.

▲  
*IMI-bladet fik lov til at følge med, da nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant Ulla Wahlers (tv.) i 2018 var på introdag for tillidsvalgte i HK it, medie & industri Hovedstaden.*

# SAGER I 2018

Rigtig mange sager løses af afdelingens dygtige tillidsrepræsentanter. Men det er også en vigtig opgave for os som fagforening at kunne hjælpe det enkelte medlem – hvilket blandt andet sker, når medlemmet ingen tillidsrepræsentant har.

## MILLIONER TIL MEDLEMMERNE

Afdelingen har i 2018 afsluttet 228 arbejdsretlige sager, hvilket i alt har udløst 9,68 millioner kroner til medlemmerne. Arbejdsretlige sager kan eksempelvis dreje sig om opsigelser, bortvisninger eller forskelsbehandling.

Hertil kommer lidt over 1 million kroner, som afdelingen har fået hjem til medlemmer i arbejdsskadesager. Arbejdsskadesager dækker primært erhvervsevnetab, tabt arbejdsfortjeneste og svie & smerte.

## TILLIDSREPRÆSENTANTERNES STORE BETYDNING

Det er desværre ikke muligt at opgøre, hvor mange penge tillidsrepræsentanterne har hentet til medlemmerne på deres arbejdsplads, men formentlig er beløbet i omtrent samme størrelsesorden som det, afdelingen har indhentet i arbejdsretlige sager.

### VIDSTE DU?

I 2018 indbragte 228 arbejdsretlige sager i alt

# 9.676.027 KR.

til HK it, medie & industri Hovedstadens medlemmer.



Herudover indbragte arbejdsskadesager

# 1.052.580 KR.

til medlemmerne.



## DET VIGTIGSTE FOR VORES MEDLEMMER

# 1

Juridisk hjælp ved konflikt med arbejdsgiver

# 2

En overenskomst der sikrer løn, tillæg, ferie, pension, barsel og ret til uddannelse

# 3

Hjælp til at sikre trivsel på arbejdet – både fysisk og psykisk

# 4

Adgang til relevante kurser, der sikrer faglig udvikling

# 5

Rådgivning og hjælp til at gennemgå ansættelseskontrakten



*En overenskomst i sin spæde vorden - afdelingschef Aase Lohmann og formand Peter Jacques Jensen fra HK it, medie & industri Hovedstaden møder adm. direktør Per Mikael Jensen fra Altinget/Mandag Morgen til en første, uforpligtende snak.*

## OVERENSKOMSTER

2018 har været præget af, at mange virksomheder har valgt at trimme budgetterne eller justere strategien og i den forbindelse afskedige medarbejdere i større omfang, også kaldet masseafskedigelser. Det har også været tilfældet på flere af de store og solide virksomheder, vi ikke tidligere har set gøre det.

På store virksomheder med tillidsrepræsentanter er det typisk klubberne, der har forhandlet de afbødende virkninger i form af eksempelvis forbedrede fratrædelsesaftaler, ekstra uddannelse og outplacement-forløb. Afdelingen er selvfølgelig med i forarbejdet og på sidelinjen undervejs.

På de mindre virksomheder er det ofte den faglige sekretær fra afdelingen, der har forhandlet med virksomheden for alle medarbejdergrupper. Vi prioriterer at deltage i forhandlingerne, selv om der måske kun er få HK-medlemmer, for det er vigtigt for os at være til stede – uanset hvor mange medlemmer det drejer sig om.

### PROBLEM PÅ IBM

På it-området udbydes arbejdsopgaver med jævne mellemrum i licitation, og det kan betyde, at vores kolleger bliver virksomhedsoverdraget sammen med

en vundet opgave. Dette burde grundlæggende indebære, at man skifter arbejdsplads og måske overenskomst.



Overenskomsttilgangen kommer fra opfyldelse af 50%-reglen, frivillige tiltrædelser til landsoverenskomsterne og indgåelse af særoverenskomster.

I 2018 er vi imidlertid i forbindelse med en stor virksomhedsoverdragelse til IBM stødt på en alvorlig problemstilling, fordi overenskomsten på IBM har et mindre dækningsområde, end der eksempelvis er på Dansk Erhverv IT-overenskomsten. I forbindelse med at IBM overtog en række opgaver, som tidligere er blevet udført på KMD, og

300 kolleger blev virksomhedsoverdraget, fik det den betydning, at mange af de virksomhedsoverdragede medarbejdere ikke længere er omfattet af en overenskomst.

Ydermere har IBM valgt at flytte en del arbejde til udlandet og opsigte 47 af de virksomhedsoverdragede medarbejdere. HK har rejst sag om opsigelserne og sammen med Prosa rejst krav om det dækningsområde, der ligger mellem HK's øvrige overenskomster og overenskomsten på IBM.

### NYE OVERENSKOMSTER

På positivsiden har vi i 2018 også tegnet nye overenskomster. Tilgangen kommer fra opfyldelse af 50%-reglen, frivillige tiltrædelser til landsoverenskomsterne og indgåelse af særoverenskomster.

En af særoverenskomsterne er indgået med Altinget/Mandag Morgen, som er en digital medievirksomhed, der efterhånden har vokset sig stor. Overenskomsten blev indgået ud fra en fælles overbevisning om, at den danske model med aftalemulighed er bedre end lovgivning. Overenskomsten ligner på mange måder overenskomsterne i branchen, men er tilpasset Altinget/Mandag Morgen.



# LØNSTATISTIK 2018

4.967 medlemmer af HK it, medie & industri Hovedstaden bidrog i oktober til vores lønstatistik for 2018. Afdelingens medlemmer har dermed atter været de flittigste til at bidrage med lønoplysninger til landsstatistikken for privatansatte – det er vi meget stolte af.

Afdelingens svarprocent var i 2018 på 58%, mens landsgennemsnittet lå på 38%.

De indsamlede lønoplysninger angiver faktiske lønninger i afdelingens medlemsmæssige dækningsområde for virksomheder inden for it, medie og industri i hovedstaden og på Bornholm.

## LØNSTIGNING

Den relative lønstigning kan måles på identiske personer, dvs. medlemmer der har afleveret lønoplysninger til statistikken i både 2017 og 2018, og som stadig er på samme arbejdsplads med samme jobstatus. Lønudviklingen inden for denne gruppe har været 2,2%, hvilket er en anelse lavere end sidste års 2,4%.

Da forbrugerprisindeksudviklingen jf. Danmarks Statistik i 2018 var på

0,8%, har der været en fremgang i den gennemsnitlige disponible realløn.

## HVERT FJERDE MEDLEM TJENER OVER 486.180 KR. PR. ÅR

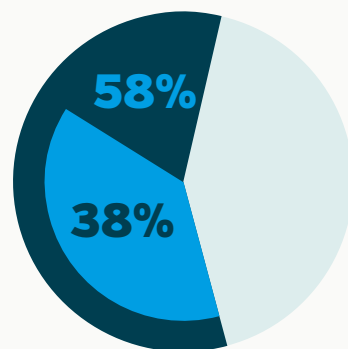
HK it, medie & industri Hovedstadens medlemmer har fortsat en høj gennemsnitsløn sammenlignet med gennemsnittet blandt HK's medlemmer. Hver fjerde af afdelingens medlemmer tjener 40.515 kr. eller mere om måneden. For HK/Privat og HK/Danmark er tallene henholdsvis 38.330 kr. og 37.217 kr. pr. måned.

## DET BETALER SIG AT HAVE EN OVERENSKOMST – OGSÅ I KRONER OG ØRE

8.321,54 kr. om måneden – så stor kan lønforskellen være blandt afdelingens fuldtidsmedlemmer, når man ser på, hvem der har overenskomst, og hvem der ikke har. Beregningen tager udgangspunkt i et fuldtidsansat medlems gennemsnitlige løn, når den er renset for almindelige overenskomstmæssige tillæg.

Mange af vores medlemmer uden overenskomst oppebærer heldigvis

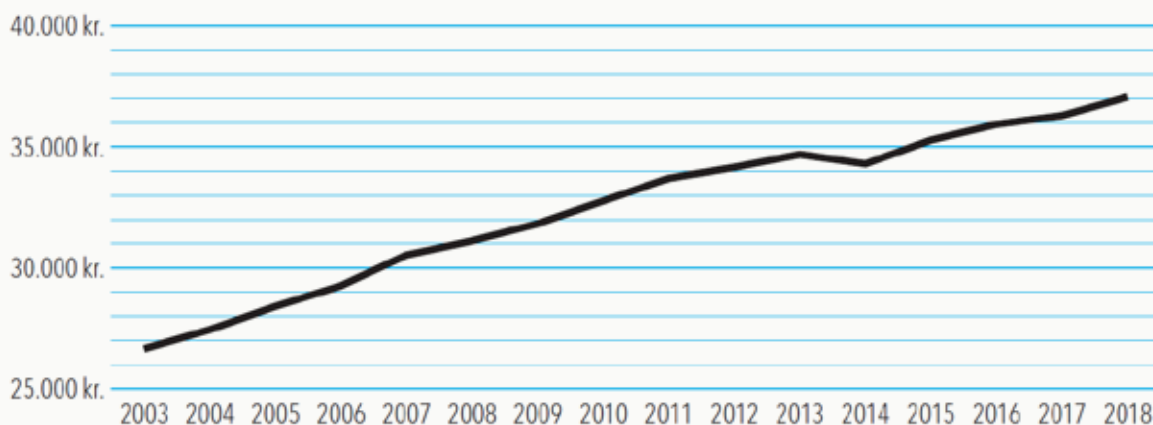
## 4.967 MEDLEMMER BIDROG TIL ÅRETS LØNSTATISTIK



58% HK IMI Hovedstaden  
38% Landsgennemsnit

nogle af de goder, andre er sikret via deres overenskomst. I beregningen er medtaget goder som arbejdsgiverbetalt pension, løn og pension under barsel, fritvalgslønkonto, udvidet pensionsberegning, overtidbetaling med mere.

## LØNUDVIKLING SIDEN 2003



# UDDANNELSE

2018 har i høj grad stået i efter- og videreuddannelsens tegn. Vi er meget bevidste om, at løbende uddannelse, læring og udvikling er afgørende for, at vores medlemmer kan stå stærkt på morgendagens arbejdsmarked. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at oplyse og råde omkring de uddannelsesmuligheder, der ligger i vores overenskomster. Samtidig motiverer og oplyser vi alle vores medlemmer om tilbud og muligheder uden for overenskomsterne, og vi har i 2018 været med til at søsætte flere stærke initiativer.

## OMSTILLINGSFONDEN

Fra 2018 til 2021 kan alle beskæftigede, som ikke har færdiggjort uddannelse ud over faglært niveau, få op til 10.000 kr. om året til at tage akademi- eller diplomuddannelse. Et fantastisk tilbud, som er relevant for mange af vores medlemmer.

HK it, medie & industri Hovedstaden har i løbet af 2018 sammen med HK Service afholdt flere medlemsaftener om Omstillingsfonden og mulighederne for efter- og videreuddannelse. CphBusiness og KEA har været med på møderne og præsenteret en række konkrete uddannelsestilbud.

VIDSTE DU?

19%

af vores medlemmer har inden for det seneste år har deltaget i kurser eller uddannelse via HK.

Aftenerne har også omfattet introduktion til uddannelsessystemet, realkompetencevurdering og studieforberedelse. Sammen med HK Service har vi



*Henriette Creutz Fingerhut havde ikke råd til den videreuddannelse, hun gik og drømte om. Nu kan hun få hele uddannelsen betalt af Omstillingsfonden.*

desuden udbudt et kursus i indledende studieforberedelse med 20 pladser, som blev udsolgt på under en uge.

Vi har i alt haft cirka 600 deltagere til arrangementer om Omstillingsfonden i København, Hillerød og Rønne.

## UDDANNELSESAGENTER

Uddannelsesagenter er et tiltag, som handler om at inspirere medlemmer med interesse for udvikling og uddannelse til at starte samtaler på arbejdspladsen om uddannelse, og om at hjælpe dem med at blive klædt på til at guide og råde kollegerne.

En række medlemmer har allerede meldt sig som Uddannelsesagenter, og de har været indbudt til intromøder i september og til en inspirationsdag i Kolding i november, hvor uddannelsesagenter fra hele landet deltog. Der er oprettet en landsdækkende Facebookgruppe, hvor Uddannelsesagenterne kan sparre og erfaringsudveksle.

## VIRKSOMHEDSRETTEDE TILBUD

På Berlingske Media har vi sammen med HK Klubben og KEA holdt et uddannelsesmøde af en times varighed. Det koncept er nu omdannet til et ge-

nerelt tilbud til klubber, som ønsker at trække viden om uddannelse og uddannelsesmuligheder ind på egen virksomhed – gerne i samarbejde med ledelsen. Konceptet kan tilpasses den enkelte klubs ønsker og muligheder.

## UDDANNELSESCAFÉER

Sammen med HK Service er vi begyndt at udbyde uddannelsescaféer til specifikke fagområder, hvor vi tager udgangspunkt i et bud på, hvor faget går hen, og hvordan vores medlemmer kan følge med.

Første gang var den 19. september 2018, hvor caféen var rettet mod laboranter og grafikere, og 30 medlemmer deltog. Formand for Dansk Laborant-Forening, Susanne Bahne Hansen, fortalte om uddannelse til laboranter sammen med Erhvervsakademi Sjælland, og Roskilde Tekniske Skole og DJMX talte med grafikere.

I 2019 er HK it, medie & industri Hovedstaden foreløbigt medarrangør af fire uddannelsescaféer om henholdsvis Økonomi + Salg og indkøb / Kommunikation & markedsføring + Administration / Lægesekretærer + Kundeservice / Ledelse + HR.



32% 32%

10%

4%

13%

5%

2%

2%

### SÅDAN ER MEDLEMMERNE AF HK IT, MEDIE & INDUSTRI HOVEDSTADEN UDDANNET:

- 4%** Grundskole
- 10%** Gymnasieniveau (STX, HHX, HTX, HF, EUX, studenterkursus)
- 32%** Faglært (fx handel, kontor, sundhed)
- 32%** Akademiniveau (fx kommunom, datamatiker, laborant, markedsføringsøkonom)
- 13%** Mellemlang videregående (fx professionsbachelor i offentlig administration, diplomuddannelse, sprog, økonomi)
- 5%** Bachelor (fx første del af en lang videregående uddannelse, erhvervssprog)
- 2%** Lang videregående (fx økonom, jurist, master)
- 2%** Andet





IMI-medlem Kimmie Kawauchi er  
freelanceillustrator og meget langt  
fra klassisk i sin ansættelse. Hun  
arbejder både med traditionelle  
freelanceopgaver og med  
forskellige platforme på nettet.



# FREELANCERE

Både i vores fagforening og i resten af samfundet vinder andre beskæftigelsesformer end den klassiske fastansættelse frem. Det kan man mene om, hvad man vil, men sikkert er i hvert fald, at det er vores pligt også at kæmpe for de medlemmer, der ikke nyder godt af hverken overenskomster, tillidsrepræsentanter eller ansættelseskontrakter – nemlig freelancerne.

Her har HK i almindelighed og HK/Privat i særdeleshed de senere år taget nogle vigtige skridt.

Senest i februar 2019 har HK/Privat søsat Danmarks første kompetencefond for freelancere.

## FREELANCER.DK

På [freelancer.dk](https://freelancer.dk) kan man skabe sig et overblik over de aktiviteter og tilbud, der i særlig grad retter sig mod freelancere – her er et grundrids:

- »Bureauet« er et nyt tiltag, hvor HK ordner alt papirarbejdet, fakturerer freelancerens kunder fra vores CVR-nummer og ansætter freelanceren til opgaven til en overenskomstmæssig løn.
- MedlemPlus er PFA's særligt favorable pensionsordning til medlemmer, der ikke er omfattet af en kollektiv ordning.
- Hjælp til inkasso og kontraktforhold.
- Flere typer forsikringer.
- Netværk for freelancere.
- Særlige uddannelses tilbud og meget, meget mere.
- Danmarks første kompetencefond for freelancere.

# NETVÆRK OG FÆLLESSKABER

At være medlem i en rigtig fagforening handler meget om at være en del af et fællesskab – at have nogle stærke relationer til andre mennesker. Og mens mange medlemmer af vores fagforening oplever fællesskabets styrke organiseret inden for rammerne af en arbejdsplads, hvor klubber og tillidsvalgte er omdrejningspunktet, skal vi også kunne rumme andre typer fællesskaber.

Hvad enten det er jobsituationen, faget eller en interesse, der kan samle os, er der nemlig også andre aktive fællesskaber i vores afdeling.

- Vi har de formelle landsforeninger, hvor grafikere, IT-folk og laboranter organiserer fællesskaber og netværk for hinanden i henholdsvis Grafisk Kommunikation, SAMDA-TA\HK og DL-F.

- Vi har netværk for tillidsvalgte i forskellige afskygninger.
- Vi har en klub for grafiske teknikere.
- Vi har tre meget aktive seniorklubber.
- Vi har netværk for medlemmer, der er ledere, arbejder med HR eller er fleksjobbere.

Styrken i de fællesskaber og relationer, hvor HK vender tilbage til et mere traditionelt fagforeningsbegreb, er, at vi ser et engagement, en relevans og et nærvær, der både skaber større tilknytning til os som fagforening og udvikling for deltagerne.

En ting er helt sikker: De velfungerende netværk og fællesskaber kan aflæses direkte i medlemsudviklingen – hvad enten de er på en arbejdsplads eller inde i fagforeningen.



At være medlem i en rigtig fagforening handler meget om at være en del af et fællesskab – at have nogle stærke relationer til andre mennesker.



# SAMARBEJDER

I vores fagforening er vi ikke en isoleret organisation, der alene fægter sig gennem verden. Vi er en aktiv del af række sammenhænge, hvor vi henter både styrke, opbakning og inspiration.

I HK Hovedstaden har vi et fantastisk samarbejde med de øvrige faglige afdelinger, og i 2018 skruede vi på en række områder særligt op for samarbejdet med HK Service Hovedstaden, som er den anden HK/Privat-afdeling i HK Hovedstaden. Ikke mindst på uddannelses- og arbejdsmiljøområdet har det virkelig givet meget til vores afdeling. Vi samar-

bejder blandt andet om uddannelsesscæfer, informationsmøder om Omstillingsfonden, uddannelsesagenter og kommunikation med arbejdsmiljørepræsentanter.

## **SAMME UDFORDRINGER, ANDRE TANKER**

I HK/Danmark i almindelighed og i HK/Privat i særdeleshed får vi også meget ud af samarbejdet med andre organisationer. Den verden, der omgiver os, er så kompleks, at vi i stigende omfang har brug for at kunne trække på specialviden, og samtidig er der også særlige

fordele i at være store og stærke. Fordele som vi ganske vist ikke altid får nok ud af, men som ikke skal glemmes.

På det lokale niveau er vi aktive i LO Hovedstaden og i Byggefagenes Samvirke.

Endelig har vi i det forløbne år haft en del samarbejde om organisering på nordisk plan, hvor vi især har samarbejdet med Fellesforbundet i Norge og GS Facket i Sverige. Det giver en masse inspiration og udvikling, når vi på den måde kan møde organisationer, der tænker lidt andre tanker end os om de samme problemstillinger.

# KOMMUNIKATION

I 2018 fik vi flere følgere på Facebook, en skarpere profil på Instagram og et helt nyt design på medlemsbladet, som også skiftede navn.

HK it, medie & industri Hovedstaden kommunikerer på flere forskellige platforme. Vi har et medlemsblad, en Facebookside, en Instagramprofil og en LinkedIn-profil, og vi udsender nyhedsbreve og bringer nyheder på hjemmesiden.

Vi forsøger at nå medlemmerne, hvor de er - og at udnytte de forskellige mediers muligheder. Derfor kommunikerer vi både gennem artikler, billeder, videoer og infografikker. Det sidste begyndte vi så småt på i 2018 - vi har blandt andet fået god feedback på vores »Kan du få penge fra Omstillingsfonden?«-guide.

## **NYT NAVN OG LAYOUT**

Medlemsbladet skiftede efter en læserkonkurrence i sommeren 2018 navn til IMI-bladet, hvilket det også oftest hed i daglig tale. I samme ombæring fik vi redesignet bladet. Bag det flotte redesign står vores egne medlemmer hos

Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk, og vi synes, de har lavet et rigtig flot blad.

Farver, spaltegitter og skrifttyper er blevet mere moderne, og på indholdssiden er der blevet plads til et mere afvekslende indhold. Vi skriver nu både længere artikler og kortere nyheder end før, og der er kommet et fast opslag med korte historier, tal og spørgsmål fra medlemmerne.

Derudover har bestyrelsen besluttet, at bladet fra og med 2019 skal udkomme fire gange årligt i stedet for fem. Det koster penge at få trykt og distribueret et blad, og særligt de stigende portopriser kan mærkes. Derfor er frekvensen blevet justeret efter de økonomiske forhold.

## **FREM GANG PÅ SOCIALE MEDIER**

På de sociale medier er vi klart størst på Facebook, hvor vi også har nydt fin fremgang i 2018. Vi er gået fra 696 følgere i starten af året til 850 ved nytår, hvilket er en stigning på 22 pct. Det hører med til historien, at vi ikke bruger penge på annoncering, hverken på Facebook eller på andre sociale medier.

De mest populære opslag i 2018 handlede om vores tilstedeværelse ved de omstridte masseafskedigelser på IBM og historien om et af vores medlemmer i fleksjob, der fik efterbetalt 35.000 kr. fra kommunen efter en stor indsats fra en faglig medarbejder i HK it, medie & industri Hovedstaden. Historierne nåede langt bredere ud end følgerskaren, idet de begge kom ud til mere end 3.000 mennesker. Helt generelt kan vi se, at historier, hvor vi agerer som en rigtig fagforening, brænder bedst igennem.

På Instagram arbejder vi på at få flere unge og nye på arbejdsmarkedet til at følge os. Vi har lagt en klar strategi om at kommunikere til denne målgruppe og prioriterer derfor historier om yngre medlemmer og kommunikation om emner af særlig interesse for dem. Det kan være den første MUS-samtale, hjælp til CV, forklaringer om basale arbejdsmarkedsregler og formidling af kurser og netværksmuligheder, de kan spejle sig i. Vi havde ved udgangen af 2018 130 følgere.

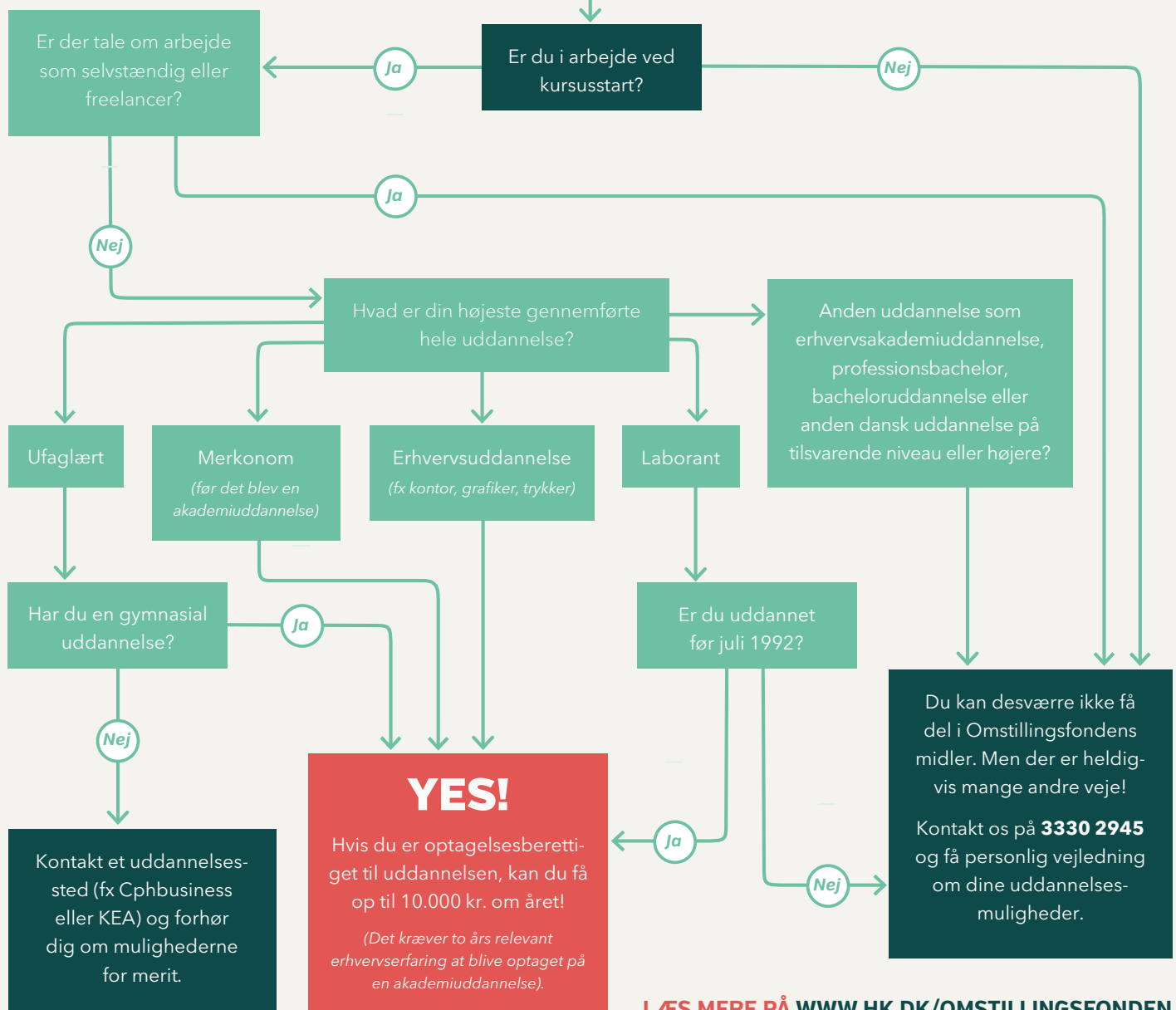
# KAN DU FÅ PENGE FRA OMSTILLINGSFONDEN?

INFOMØDE OM  
OMSTILLINGSFONDEN  
DEN 2. APRIL 2019  
I HK HOVEDSTADEN



## START

TEST  
DIG SELV!



LÆS MERE PÅ [WWW.HK.DK/OMSTILLINGSFONDEN](http://WWW.HK.DK/OMSTILLINGSFONDEN)





*Tillidsrepræsentant Betina Lionett fra Assa Abloy fulgte i 2018 opfordringen om tage sin chef, Helle Lindved Jensen, med til arbejdsmiljødag i HK.*

## ARBEJDSMILJØ

I HK it, medie & industri Hovedstaden fik vi i 2018 dagligt henvendelser fra medlemmer, der ikke havde det godt på deres arbejdsplads. Det var overvejende problemer inden for det psykiske arbejdsmiljø, det drejede sig om – og årsagen til henvendelserne var typisk højt arbejdspress, uforholdsmæssigt store periodiske belastninger og uklarhed over egen rolle og opgaver. Ofte havde ledelsen således et væsentligt ansvar.

Når vi får henvendelser af denne karakter, gør vi vores bedste for at afdække medlemmets udfordringer og råde til konkret handling som eksempelvis inddragelse af egen læge. Vi oplever ofte, at medlemmerne selv håndterer sagen herfra.

Udviklingen på området er ikke desto mindre meget bekymrende. Gennem de sidste 10 år er Arbejdstilsynets ressourcer konstant blevet beskåret, og i dag udfører de kun halvt så mange kontrolbesøg som for 10 år siden. Vi ved, at et stort antal klager aldrig

følges op af et kontrolbesøg, og vi ved også allerede nu, at der skal skæres endnu flere stillinger i Arbejdstilsynet de næste år.



Det er urimeligt meget sværere at få anerkendt et knækket sind end et brækket ben.

Desværre oplever vi, at det psykiske arbejdsmiljø har meget lav prioritet både hos Arbejdstilsynet og hos mange arbejdsgivere. Samtidig er det urimeligt meget sværere at få anerkendt et knækket sind end et brækket ben. Der

er simpelthen ikke lighed for loven: Af 4.202 anmeldelser af psykiske arbejdsskader som depression, angst og PTSD i 2017 blev kun 279 anerkendt (svarende til 6,6%). For arbejdsulykker er anerkendelsesgraden cirka 60%. En forskel som grundlæggende skyldes, at psykiske arbejdsskader er sværere at dokumentere og placere et entydigt ansvar for.

Udviklingen betyder, at vores forebyggende og oplysende indsatser bliver stadig vigtigere. Vi arrangerede i 2018 flere kurser for arbejdsmiljørepræsentanter, ligesom vi i HK Hovedstaden afholdt den årlige arbejdsmiljødag, hvor tillidsvalgte opfordres til at tage deres leder med. Fra HK it, medie & industri Hovedstaden deltog 54 tillidsvalgte og 10 ledere.

2019 er udråbt som officielt arbejdsmiljøår, og her vil vi øge antallet af aktiviteter. Blandt andet vil vi i løbet af 2019 lave indsatser omkring stress, mobning og chikane, konflikter, brok, krisehåndtering og anmeldelse af arbejdsskader.

# LEDIGHED

For ikke mange år siden kunne man ikke tale om den danske model uden at nævne begrebet »flexicurity«. Men efterhånden er der næsten kun fleksibiliteten tilbage. Arbejdsgiverne kan stadig afskedige medarbejdere billigere end i noget andet land, vi normalt ville sammenligne os med, men trygheden er gået fløjten, og den aktive arbejdsmarkedspolitik handler alene om at kontrollere og jage de ledige.

I de senere år har vi set en halvering af dagpengeperioden, en fordobling af optjeningsperioden og en lavere og lavere dagpengesats i forhold til lønningerne. Samtidig har politikere, meningsdannere og medier for at legitimere alle nedskæringerne med stor ivrighed portrætteret ledige som dovne typer, der nærmest er uinteresserede i beskæftigelse.

## ØGET FOKUS PÅ LEDIGE

Som en fagforening med daglig kontakt til virkeligheden ved vi, at det er så langt fra sandheden, som det er muligt at komme. De medlemmer, der rammes af ledighed, oplever det som noget af et mareridt, hvor man både skal slås med økonomisk usikkerhed, identitet og mistænkeliggørelse. Det ser vi, både når enkelte medlemmer bliver opsagt og i det meget store antal massefyringer inden for flere brancher, som vi desværre igen oplevede i 2018.

Derfor har vi i stigende grad fokus på, hvordan vi kan kompensere for systemfejlene og gøre mest muligt for vores ledige medlemmer. I de senere år har vi blandt andet udviklet et Kvikstart-koncept, hvor man hurtigst muligt ruster opsagte medlemmer til jobsøgning, hvilket vi både afvikler som generelle arrangementer sammen med resten af HK Hovedstaden og som særlige initiativer i forbindelse med massefyringer.

I HK Hovedstaden har vi også en jobbørs, hvor vi formidler jobs til ledige



*Litografisk trykker Stanley Dan Mazur nåede ikke at gå ledig mange dage, før han fik nyt arbejde gennem HK's JobBørs.*

medlemmer (og til medlemmer, der er i arbejde, men gerne vil skifte job) i et samarbejde med virksomheder, der søger nye medarbejdere.

## NYE TILTAG I 2018

I det forgangne år har vi desuden sammen med HK Stat Hovedstaden lanceret et forsøg, som vi kalder Ledig-lab. Forsøget går ud på at koble fagforening og A-kasse tættere sammen og samtidig give en gruppe ledige medlemmer et netværk, de kan lære og sparre sammen med. Vi rykker simpelt hen en udvalgt gruppe ledige op i den faglige afdeling, hvor vi sammen med

A-kassen laver et skræddersyet forløb, som de ledige selv er med til at udvikle.

Endelig blev 2018 også året, hvor vi i HK/Privat igen begyndte at diskutere lønforsikring for vores medlemmer. En ordning, man allerede kender fra HK/Kommunal og HK/Stat. Lønforsikring skal naturligvis ses som en udløber af den ringe kompensationsgrad fra dagpengesystemet. I første halvår af 2019 skal vi forsøge at afdække, om der er et medlemsønske om en lønforsikring, samt om det med adskillige millioner fra salget af ALKA i hånden kan lade sig gøre at finde en løsning, der ikke er alt for dyr for medlemmerne.



# KLUBBERETNINGER

# NOV LABORANTERNES KLUB

AF TILLIDSREPRÆSENTANT ROBERT EMIL MADSEN

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Der har ikke været varige ændringer, men vi har et »midlertidigt« medlem, idet vi for første gang har en laborantpraktikant. Vi har dermed stadig 100 % organisationsdækning.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Der har været klubmøder med afstemning af ønsker fra medlemmer. Disse centrerer sig om at påtale vigtigheden af efteruddannelse (tillidsrepræsentantens personlige kæphest) og om at få aktiveret en uddannelsesagent til at varetage disse opgaver fremadrettet.

Forsøg på at få andre HK'ere ved NOV til at komme til fyraftensmøde hos HK Hovedstaden gav ingen tilmeldte (sat i værk med faglige sagsbehandlere). Vi vil forsøge organisering på det administrative område igen i 2019, men på vores adresse i Brøndby.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Vi er blevet lønreguleret +2% som i 2017, dog er forskellen i 2018, at reguleringen er mere »flad«. Det vil sige, at kollegaer ikke har fået trukket deres løn op til niveau ift. anciennitet/erfaring/opgaver. Der er forskel på, hvornår kollegerne er blevet ansat, og vores nuværende laboratorieleder er opmærksom på problemstillingen samt indstillet på at gøre noget ved det. Det skal dog lige bevises – der bliver holdt skarpt øje med, hvad der sker. I denne forbindelse er lønstatistikken super vigtig!

Vi har kontakt til HR (ny leder) for at få ændret vores lønregulering 1. juli til lønforhandling gældende fra 1. marts/1. april. Dette er realistisk, hvis vi får 2019 med lønregulering 1. marts/1. april og 2020 med decideret lønforhandling. Ét skridt ad gangen!

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Generalforsamling afholdt december 2018.

Bestyrelsen byder ind på klubbestyrelsesweekend i november for at få nye inputs fra andre klubber og faggrupper i IMI.

En smule kontakt til Metal-tillidsrepræsentanten. Dog ikke det store sammenfald af interesser, så der var måske ikke den store interesse fra Metal?

Vi vil forsøge at arrangere enten virksomhedsbesøg her (via DL-F) eller andre steder inden for samme laboratorieområde/interesser.

## SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

Det har ikke stået 100% klart, hvad vores amerikanske ejer ville med vores virksomhed set i lyset af olie-/gassektorens gevaldige omstillinger og prisudsving. Der har været lidt mere ro på efter fællesmøde. Der vil fortsat være meget aktivitet i Danmark, og NOV har intentioner om, at disse øges i 2019. Laboratoriet har bidraget betydeligt til tekniske løsninger, udvikling af testopstillinger der binder direkte op til vores udvikling/forbedring af produkter (fleksible olie-, gas- og vandrør). Der er således ikke pt. nogen, der udfordrer vores berettigelse som laboratorie.



Det har ikke stået 100% klart, hvad vores amerikanske ejer ville med vores virksomhed set i lyset af olie-/gassektorens gevaldige omstillinger og prisudsving.



# PRO/LAB AJ ANNO 2017

AF TILLIDSREPRÆSENTANT HANNE VINNI SØRENSEN

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Der er nu gået cirka et år, fra vi stiftede vores klub på AJ Vaccines. I det år er der sket rigtig mange ting. Det første, vi skulle kaste os ud i, var aftalen for overdragelse af medarbejdere. Her fik vi sammen med de øvrige fagforeninger udformet det protokollat, som pt. er gældende.

Derudover skulle vi blive enige med klubben på Statens Serum Institut om, hvor mange medlemmer der var overdraget, således at vi kunne modtage vores andel af de penge, som stod i klubben på overtagelsesdagen. Dette var en ret svær proces, da SSI-klubben mente, at mange medlemmer havde meldt sig ud inden overdragelsen, og vi derfor ikke havde ret til penge fra disse. Sagen blev dog afklaret med hjælp fra HK, som kunne se, at alle havde betalt til klubben. Vi fik vores penge sidst i december.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Både Hanne og Marianne er godt i gang med TR-uddannelsen, så vi bliver klædt på til at varetage alle de opgaver/udfordringer, som måtte komme.

I samarbejde med de andre tillidsrepræsentanter er der landet en del lokalaftaler vedr. weekend- og aftenarbejde. Det har ikke altid været lige nemt, da det jo også er en ny proces, men vi synes generelt, at det er nogle gode aftaler, der er blevet landet. Vi fortsætter samarbejdet, så vi kan få nogle fælles regler og retningslinjer.

Vi har i årets løb også haft nogle arrangementer, og til vores julehygge var vi lige under 30. Dejligt at så mange

ville bruge en eftermiddag på at hygge med kollegaerne. Så har vi haft et arrangement med tjek af lønseddel, her havde vi rigtig mange tilmeldinger, men kun cirka halvdelen mødt op. Det var et super godt arrangement, som vi, der mødte op, fik rigtig meget ud af. Det nyeste arrangement, lønsamtalekursus, blev afholdt sammen med HK-kontorklubben, og her var stort fremmøde. Indtrykket er, at alle fik noget, de kunne bruge i forbindelse med de kommende lønsamtaler, samt at vi nu også selv er lidt bedre klædt på til dette.

Vi er i samarbejde med 3F og TL ved at finde ud af, om vores/deres medlemmer står organiseret de rigtige steder. Der har været afholdt møde med 3F, og det skal afklares, hvad de enkelte medarbejdere arbejder med. Derfra skal 3F og HK finde ud af, hvor medlemmerne hører til.

Der er dog også nogle udfordringer med pension, hvis der skiftes fagforening, så det arbejdes der på at få klarlagt. Målet er, at ingen medlemmer vil få ringere vilkår, end de har i dag.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Der har været nogle personsager, som vi har håndteret, og vi synes generelt, at HR tager disse sager alvorligt og behandler folk pænt, uanset hvad udfaldet måtte være.

Og så har vi selvfølgelig den daglige drift, hvor der er kontakt til medlemmer med diverse større eller mindre spørgsmål. Og det samme med HR, som vi har et rigtig godt samarbejde med.

Endelig planlægger vi en opsamling på lønsamtalerne, således at vi kan få et indblik i resultatet af årets lønsamtaler.



Vi er i samarbejde med 3F og TL ved at finde ud af, om vores/deres medlemmer står organiseret de rigtige steder.

# HK-KONTORKLUBBEN PÅ FORCE TECHNOLOGY

AF TILLIDSREPRÆSENTANT SHILA KUSTOSZ SERUP

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Antallet af ansatte på kontorområdet er faldet fra 120 til 100 i årets løb. Totalt har vi derfor haft medlemsnedgang, men ikke fordi folk har meldt sig ud.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Vi har ikke haft aktiviteter i klubregi, da vi er fordelt på lokationer rundt i hele landet, og det derfor er svært at arrangere fælles aktiviteter. Opbakningen til det er heller ikke stor. Vores klub har kun få midler, da vi har valgt, at medlemskab er gratis. Det virker ikke som om, det er et problem at fastholde eksisterende medlemmer. Der var aftalt møde med en organiser fra IMI i januar 2019 med henblik på at øge organiseringsindsatsen.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Lønforhandlingerne for 2019 blev afsluttet i december 2018. Vi landede på 2,6% stigning af lønpuljen inkl. pension. Heraf går 0,7% til stigning i fritvalgslønkontoen. Det var forholdsvis ukompliceret. Dog var vi – som sædvanlig – uenige med ledelsen om, hvorvidt de kan trække den overenskomstmæssige stigning i FVL ud af den stigning, vi bliver enige om. Det er »The NeverEnding Story«. Vi var heller ikke helt enige om, hvor meget vi hver især tror, lønnen på vores område stiger i 2019. Men hvis statistikken viser, at vi har skudt for lavt med de 2,6%, får vi det »manglende« lagt oven i resultatet for 2021.

Vi har været igennem en stor omstrukturering i løbet af 2018. I den forbindelse har vi måttet sige farvel til omkring 18 kolleger på kontorområdet. Det er sket ad flere omgange. Blandt dem, der blev sagt op, var to med meget lang anciennitet (hhv. 32 og 40+ år). Andre har frivilligt forladt firmaet, og nogle af dem er blevet erstattet. Det lykkedes at forhandle rimelige fratrædelsesaftaler hjem til de to med lang anciennitet.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Der blev afholdt generalforsamling den 21. marts 2018. Den siddende formand, Iben Knudsen, valgte at gå af og overlade posten til næstformand Shila Serup. Laborantklubben holdt generalforsamling samtidig, og vi mødtes efter den »alvorli-



Lønforhandlingerne for 2019 blev afsluttet i december 2018. Vi landede på 2,6% stigning af lønpuljen inkl. pension. Heraf går 0,7% til stigning i fritvalgslønkontoen.

ge« del af festen for at spise sammen og høre et indlæg om »God og mindre god adfærd på internettet«.

Shila indtrådte som ny formand i SU-arbejdet.

Klubben er ikke ret aktiv, så der er ikke meget arbejde for bestyrelsen.

Vores klub arbejder tæt sammen med laborantklubben og TL's klub – særligt omkring løn- og ansættelsesforhold, da vi er ansat under samme overenskomst og med i et HK/TL-netværk i København.

## SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

Vi har sammen med laborantklubben og TL'erne holdt et stort arrangement om efteruddannelse for vores kollegaer i Brøndby. Af 140 mulige deltog 77. HK, TL og BYG OVEN PÅ kom og fortalte om de muligheder, der findes i bl.a. IKUF. Vores adm. direktør og HR-chef var også inviteret; begge deltog. Vi fik en halv time foræret af firmaet, mod at vi selv sponserede en halv time (frokosten). Det var et krav fra ledelsen, at både medlemmer og ikke-medlemmer skulle inviteres, hvis firmaet skulle donere den halve time. Det er meningen, at tilsvarende arrangementer skal holdes på vores øvrige lokationer i løbet af 2019. Der skal bare lige findes tid til det.



# RADIOMETER

AF TILLIDSREPRÆSENTANT HANS-JØRGEN EHLERS

Af de vigtigste begivenheder i 2017/2018 vil jeg nævne:

## LØNFORHANDLINGEN

Denne gang forhandlede vi sammen med TL og HK-Lab i fælles forhandlinger.

Det blev desværre ikke til de store lønforhøjelser. 1,5% til individuel lønregulering og 0,6% til fritvalgskontoen.

## SU

Under SU har jeg deltaget i følgende udvalg:

- **Gode udvalg:** Følgende er blevet igangsat i år: Flexible Benefits for 2018, sommerfest, julegaver og julefrokost.
- **Rekrutteringsudvalg:** Der arbejdes stadig på et oplæg vedrørende dette udvalgs formål.

- **Luna** (omhandler udflytning af vores Distributionscenter til Polen): Der er i år lavet en fastholdelsesbonus med de fastansatte medarbejdere i shippingafdelingen. Aftalen går ud på, at hvis en medarbejder indgår denne aftale, vil det udløse bonus på seks måneders løn. Aftalen gælder indtil 30. juni 2020. Hvis udflytningen bliver forlænget, skal aftalen genforhandles.
- **Understøttelsesfond:** Der har været to sager i år, hvor der er uddelt midler fra fonden.

## ANDET

Radiometer har i år lavet en ny pensionsaftale med PFA. For dem, der har beholdt deres gamle PFA-ordning og ikke fået flyttet den til Nordea, vil den fulde overflytning til den nye PFA-ordning først ske i efteråret 2019.

Med disse ord vil jeg slutte min beretning for året 2017/2018.

# DCS ØRSTED

AF TILLIDSREPRÆSENTANT PIA RANTSÉN JENSEN

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Vi har lidt flere medlemmer end sidste år – omkring de 80.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Klubben har – som sædvanlig – været en tur på Bakken til femkamp. I øjeblikket planlægger vi infomøder i samarbejde med vores faglige sekretær om det forestående salg (se nedenfor). Vi ved, vi skal sælges – men ikke til hvem.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Vi har haft lønforhandling – inklusiv stigning i fritvalgskontoen fik vi 2,6%. Det er ikke prangende, men ok.

Vi er ved at forhandle nye ansættelsesrammer for alle IFO-overenskomstansatte i Ørsted. Forhandlingerne skrider godt frem, og ledelsen er parat til at give lidt ekstra i posen.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Generalforsamling holdt vi i september. Jeg har som tillidsrepræsentant brugt meget tid på GDPR. Det har betydet

en stor omvæltning i mit daglige arbejde. Jeg har fået lavet persondatapolitik osv.

Bestyrelsen har været på weekend sammen på Klinten. Det var rigtig hyggeligt, og vi fik lavet en slagplan for infomøder om det kommende salg.

Vi har valgt at samarbejde med TL om infomøderne om salget. Vi skal i den forbindelse have et fælles klubmøde med spisning bagefter.

Strategien i Ørsted bliver løbende tilpasset, hvilket desværre også betyder små fyringsrunder indimellem.

## SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

Radius, B2C og Citylights er blevet sat til salg. Vi ved endnu ikke, hvem køber bliver.

Det store spørgsmål er, om det bliver en virksomhed med overenskomst, der køber os. Vi forventer at få oplyst købers navn senest den 30. juni 2019.

# LABORANTKLUBBEN 1550 AGILENT

AF TILLIDSREPRÆSENTANT RANDI HØIAGAARD



## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Vi er i skrivende stund 132 laborantansatte i Agilent Glostrup. Vi ligger stabilt både i ansatte og i medlemstal – lidt ud, lidt ind.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

- Besøg i Medicinsk Museion med spising i september.
- LGBT+-møde (LesbianGayBisexualTransvestites+others) i oktober, hvor vi havde inviteret hele virksomheden til at høre om, hvordan kulturen bliver inkluderende uden at være intimiderende.
- Bestyrelsen mødtes med Christine Rye/HK for at finde måder at gøre klubben mere interessant og fortælle mere om vores arbejde på.
- Igen i år fik medlemmerne julegave – noget lækker chokolade – samt julekalender fra Branchesektion Produktion.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Årets lønforhandlinger afsluttedes for FY2019 i november med en lønpuljestigning på 2,0% plus stigning af fritvalgs-lønkontoen på 0,6%. Det blev igen fastslået af ledelsen, at forhandlingerne kun kan omhandle penge – ikke personale-goder. I år forhandlede HK og 3F sammen for første gang i erkendelse af, at resultatet alligevel bliver den samme ramme.

Et intensiveret samarbejde om brugen af IKUF og Omstillingsfonden er kommet i gang med ledelsen. Desuden arbejdes for en rammeaftale for aftalt uddannelse som især skal give 3F'erne mulighed for uddannelse til industrioperatør, men vi eftersøger selvfølgelig også muligheder for laboranterne.

Vi har et samarbejde i gang med ledelsen for at afdække behovet for laborantkompetencer i Agilent for de næste år for at kunne målrette efter- og videreuddannelse. Laboranterne er selv ansvarlige for egen udviklingsplan, og klubben prøver at hjælpe med at sætte rammerne.

Vi har genforhandlet weekendaftalen vedr. tid og takst.

Løbende udfordringer med dækningsområde i forhold til, hvilke grupper der er inden- og udenfor IFO.

Udfordringer med lønsedlerne bl.a. i forhold til fritvalg.

Vi afholdt LGBT+-møde (LesbianGayBisexualTransvestites+others) i oktober, hvor vi havde inviteret hele virksomheden til at høre om, hvordan kulturen bliver inkluderende uden at være intimiderende.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

- Bestyrelsen har med hjælp fra Christine Rye/HK arbejdet med et nyhedsbrev til medlemmerne.
- Udarbejdelse af aktieguide – en hjælp til rapportering af firmaaktier til SKAT uden at være skatterådgivning.
- Tillidsrepræsentant har trænet i GDPR og oprettet arkiverings- og indberetningssystem.
- Vi har fået en uddannelsesagent, som har deltaget i træning i HK. Vi gør os umage med at få viden videre bl.a. på klubbens hjemmeside
- Vi har arbejdet med oplæg til vedtægtsændringer (generel opdatering samt direkte valg af næstformand) til generalforsamling, da vi sidste år opdagede, at vi gik imod gængs metode.
- Tillidsrepræsentant har været på TekSam-årsmøde om håndtering af krænkende handlinger/mobning.

## SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

- 2 laborantpraktikanter færdiguddannet i september.
- 1 ny laborantpraktikant starter i februar.

# LABORANTKLUBBEN HALDOR TOPSØE A/S

AF TILLIDSREPRÆSENTANT PIA GROTH THOMSEN

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Vi er dags dato 50 medlemmer i klubben. Vi har fire laborantpraktikanter, hvor af to er færdiguddannet primo februar 2019 og to i august 2019. Der er blevet fastansat en laborantpraktikant i august 2018.

Vi har desværre måttet sige farvel til fem medlemmer pga. massefyringen i august 2018, heriblandt to fra bestyrelsen.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Vi har i foråret 2018 afholdt et fyraftensmøde om forhandling og et om en glad arbejdsdag uden stress, men ellers har det været et stille år på arrangementssiden. I 2019 vil vi tage praktikantfrokostarrangementerne op igen.

Derudover vil vi arrangere fyraftensmøde om uddannelsesmuligheder. Vi er allerede i gang med at kigge på mulighederne for kurser/temadage for laboranterne in house samt om den nye ferielov, der træder i kraft 1. september 2020. Vi vil gerne, hvor det er muligt, invitere både TL'erne, IDA-folket og andre interesserede med til vores arrangementer.



Vi har desværre måttet sige farvel til fem medlemmer pga. massefyringen i august 2018, heriblandt to fra bestyrelsen.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Allerede i februar 2018 var jeg til lønsumsforhandling. Her var knasten, om fritvalgsordningen skulle være en del af lønsummen eller ej. Ledelsen fastholdt, at det skulle den! Og de holdt fast i, at lønstigningen i snit skulle være 2,4% inkl. den stigning på 0,7% fra fritvalgsordningen, der var fastsat i OK17. Det har vist sig, at laborantgruppen faktisk i snit fik 2,4% uden fritvalgsstigningen. Jeg har indsamlet løndata til den årlige lønstatistik – 98% har svaret!

## MASSEFYRING AUGUST 2018

Bomben sprang på et ekstraordinært HSU-møde den 7. august 2018 – og resten af firmaet blev informeret den 8. august. B-siden forsøgte på mødet den 7. august at opfordre

til, at så få som muligt ville blive berørt af afskedigelserne. Vi var rystede, især da der to måneder forinden havde været en »vi kan det hele«-stemning fra ledelsen.

Begge parter valgte at stille op med et forhandlingsteam med et stærkt mandat i ryggen, således at forhandlingerne ikke ville trække unødigt ud. Efter tre dage var forhandlingerne ovre, antallet af afskedigelser var blevet reduceret, og vi synes, at vi fik forhandlet et fornuftigt og godt sæt afskedigelsesvilkår hjem.

TL og HK-lab afholdt et orienteringsmøde om vilkår mandag den 20. august, hvor også HK-kontoransatte var inviteret. Jeg blev indkaldt til møde sent samme eftermiddag, hvor de sidste formaliteter faldt på plads, og afskedigelserne blev effektueret tirsdag den 21. august.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Der er afholdt 12 bestyrelsesmøder siden seneste generalforsamling i november 2017.

Vi har igen talt meget om arbejdspress, sproget mellem ledere og medarbejdere, indplacering i »Career framework«, udfordringer med arbejdsmiljøet – både fysisk og psykisk, ændring af indkøbsafdelingen/ny indkøbsportal mm. Alt dette og meget mere er noget, jeg forsøger at italesætte på LSU/HSU-møderne.

Bestyrelsen deltog i en bestyrelsesweekend i oktober på Klinten i Rødvig. Her deltog vi i workshops sammen med mange andre bestyrelser om f.eks. persondataforordningen, ny ferielov og bestyrelsesarbejde. Vi fik også tid til os selv som bestyrelse og fik blandt andet lavet en årsplan, der gør det let at se, hvad bestyrelsen har af gode ideer, og hvem der er tovholder på de forskellige ting.

## TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Jeg har deltaget i tre kurser i HK-regi: »Mediation – Hvordan man kan hjælpe parterne i en konflikt til selv at løse konflikten«, »Psykologi i praksis« og »Målrettet kommunikation«.

Jeg har brugt en del tid på at sørge for, at laborantpraktikanterne fik den rigtige løn. Det viste sig nemlig, at de blev lønnet forskelligt, til trods for at det i februar 2018 blev aftalt, at de skulle have 19.100 kr. med virkning fra 1. januar 2018. Desuden fandt jeg ud af, at de heller ikke alle sammen fik fritvalg, som de ifølge overenskomsten har krav på. Så har der været den sædvanlige samtale angående ferie til laborantpraktikanterne og løntræk af fri telefon (til trods for at man ikke bruger arbejdsmobilen som privattelefon)! Ud fra disse sager er det tydeligt, at det er vigtigt at tjekke sin lønseddel hver gang.

Desuden har jeg haft samtaler med HR om pension, om indplacering i Career framework og samtaler om medlem-





mer, der ligger under eller lige omkring startlønnen for nyuddannede, nyansatte laboranter.

Jeg har deltaget i delegeretmøder med DL-F samt generalforsamling i IMI i marts og arbejdsmiljødag i HK sammen med min chef i april. Delegeretmøde i Branchesektion Produktion i september, generalforsamling i DL-F Hovedstaden i november, temadag om persondataforordningen samt TR-træf i det private og sammen med TL-gruppen.

Derudover har der været møder med TR fra TL, Metal/EI-forbundet, 3F og IDA her i Ravnholm og sammen med

Frederikssund-TR'erne, hvor vi taler om, hvad der rører sig i de enkelte grupper/sites, hvad fællesnævneren er, og hvad vi vil have op på LSU og HSU.

### **SU/HSU**

Jeg har deltaget i fire ordinære LSU-møder samt fire HSU-møder. Efter et SU-seminar i november 2017 er både samarbejdet i LSU og HSU blevet styrket, og der er en god stemning og accept af, at vi ikke altid er lige enige. Derudover har jeg deltaget i to ekstraordinære møder.



Vi har igen talt meget om arbejdspress, sproget mellem ledere og medarbejdere, indplacering i »Career framework«, udfordringer med arbejdsmiljøet – både fysisk og psykisk, ændring af indkøbsafdelingen/ny indkøbsportal mm.

# KMD A/S, BALLERUP

AF TILLIDSREPRÆSENTANT ELSE BERGMANN

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Kort tid efter sidste års generalforsamling var hele klubbestyrelsen inkl. suppleanter samlet til en 24-timers konference på Klinten. Her var der god tid og mulighed for at drøfte de almindelige dagligdagsudfordringer, men også agitation. I en travl hverdag er det ikke altid nemt at tænke kreative tanker, og ikke mindst var der mulighed for at lære hinanden bedre at kende.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

I januar meddelte KMD, at de ville opsige lokalaftalerne om fratrædelse som følge af stillingsnedlæggelse og tryghedsaftalen. Der blev holdt mange og lange møder i Dansk Erhverv, uden at vi nåede til enighed om en løsning.

KMD's holdning var, at tiden var løbet fra den slags aftaler. Sandheden var nok nærmere, at der er gang i outsourcingen af en del medarbejdere. Udfordringen for KMD var, at i forbindelse med virksomhedsoverdragelse følger lokalaf-talerne med, indtil de bliver opsagt med det aftalte varsel, som der er i lokalaftalen.

Vi tillidsrepræsentanter har ofte nævnt den manglende uddannelse af medarbejderne. Dette blev nu brugt mod os som en mulighed for erstatning af lokalaf-talerne.



I januar meddelte KMD, at de ville opsige lokalaf-talerne om fratrædelse som følge af stillingsnedlæggelse og tryghedsaftalen.

Selv om KMD syntes, at de gav sig hele tiden, så måtte vi til sidst meddele KMD, at tilbuddet om uddannelse slet ikke var tilstrækkeligt i forhold til tabet af lokalaf-talerne, og at vi derfor ikke kunne indgå en ny aftale.

Opsigelsen af lokalaf-talerne blev varslet overfor den enkelte medarbejder, og dette medførte, at der i KMD var 24 kollegaer, som ikke ville acceptere de ændrede vilkår og derfor betragtede sig som opsagt og var berettigede til godtgørelse jfr. Funktionærloven.

Der er rejst tvivl om, hvorvidt tryghedsaftalen og aftale om stillingsbortfald skulle komme i spil i forbindelse med opsigelsen, idet det er en væsentlig ændring. Sagen blev behandlet i arbejdsretten den 12. december 2018. Desværre fik vi ikke medhold.

## ØVRIG UDVIKLING PÅ VIRKSOMHEDEN

Nearshoring til Polen har været i gang længe, og planen om at sende noget mere af arbejdet til Polen er ikke gået lige godt alle vegne. Der har været en stor udskiftning af visse medarbejdergrupper i Polen, så man er startet forfra på overdragelsen op til flere gange. Der er set eksempel på, at man nu har opgivet at få arbejdet udført i Polen.

Der har været meget travlt i flere projekter, der har været systemer, der skulle have været lukket, men som fortsat anvendes, der er projekter, som ikke kører helt efter planen, så der har været varslet en del overarbejde. Flere steder er der indgået aftale med medarbejderne om at skulle arbejde ekstra. Nogle steder er der indgået aftale om bonus for de ekstra timer.

Der har været og er stadig lidt grund til bekymring, idet der fortsat vil ske afskedigelser. Både som følge af besparelser i disse budgettider, men også på grund af lukning af projekter. Der gøres meget for at omplacere medarbejdere.

BPO-området er tæt på at lukke, hvilket forventes at ske i foråret 2019. Det har været en meget lang udfasning. Mange af kunderne har ikke ønsket at hjemtage opgaven og medarbejderne, men har i stedet valgt at give opgaven videre til en leverandør.

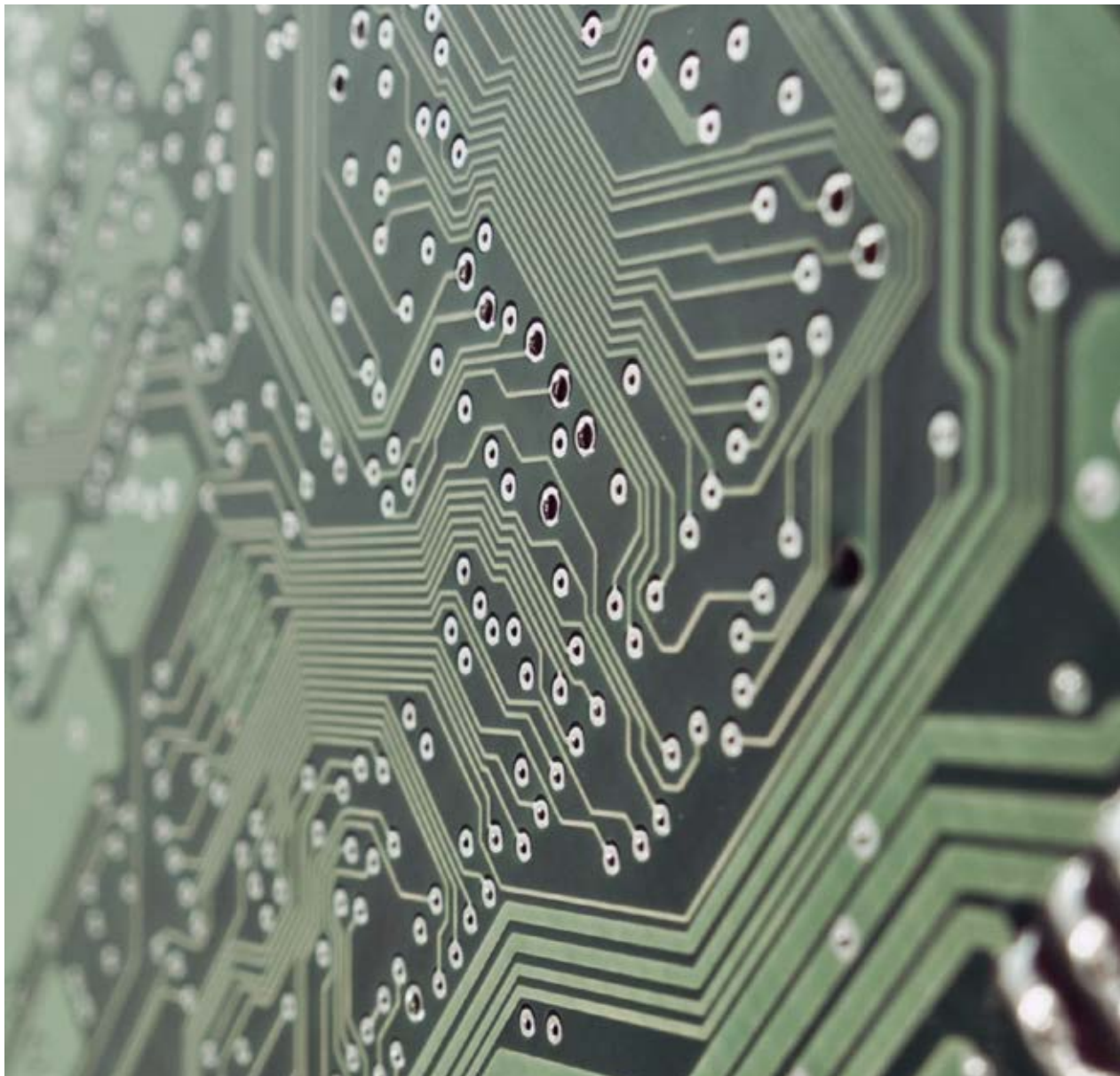
Dette har været årsagen til mange afskedigelser af medarbejderne i BPO, da der ikke har været tilsvarende stillinger andre steder i KMD.

Outsourcing af driften til IBM har påvirket hele KMD. Der blev overdraget cirka 230 danske medarbejdere i alt, heraf cirka 110 medarbejdere fra Ballerup. Der har været udfordringer, blandt andet fordi IBM ikke fik gennemført de samtaler, de havde lovet medarbejderne. Medarbejderne har følt sig usikre og bekymrede for deres fremtid, idet IBM tidligt meldte ud, at der ville ske afskedigelser af de insourcete. Hvilket også skete i slutningen af november 2018.

## KLUBBENS ARBEJDE OG SÆRLIGE INITIATIVER

I juni havde klubben et fantastisk gå hjem-arrangement med Niels Krøjgaard, hvor han på overraskende vis kunne se, om man taler sandt. Flere blev overrasket over, hvor præcis han var.

I forbindelse med uddeling af midler til »Selvvalgt uddannelse« for 2018 fik næsten alle det, de søgte om i første omdeling. Det skyldes, at der ikke kom så mange ansøgninger, hvilket måske skyldes dårlig opsætning på intranettet.



Der var til gengæld tre gange så mange ansøgninger, som der var penge til, ved andengangstildelingen, som var de ekstra penge fra KMD, der fulgte af opsigelsen af lokalaftalerne.

Ved uddelingen for 2019 kunne flertallet af ansøgerne tilgodeses, igen som følge af de ekstra penge, som KMD har lagt i puljen som kompensation for opsigelsen af lokalaftalerne.

GDPR har også berørt os, idet oplysning om tilhørsforhold til fagforeninger betragtes som særligt personfølsomme oplysninger. Det medfører, at vi ikke må vise, hvem der

er medlemmer. Så uddelingen af vores chokoladejulekalendere krævede, at det enkelte medlem selv kom og hentede sin julekalender.

2018 sluttede af med en nytårshilsen om, at KMD var solgt. Det er det japanske NEC, som har investeret i KMD. Et sådan køb skal godkendes af Konkurrencestyrelsen, så derfor er vi i lidt af et vakuum: Hvad kommer der nu til at ske? Medarbejderne som helhed ser dog frem til at få en ejer, som tænker fremtiden, og ikke som en kapitalfond kun tænker økonomi.



# CHR. HANSEN A/S HØRSHOLM

## HK-LABORANTKLUBBEN

AF TILLIDSREPRÆSENTANT HELLE SIMONSEN

### MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Klubben har nu over 80 medlemmer, dette antal er kun steget de sidste mange år. Stigningen skyldes, at Chr. Hansen har haft en stigning af medarbejdere de sidste år. Dog er det dejligt at se, at de fleste som starter også er medlem af HK. Vores laborantpraktikanter er også organiserede, når de kommer til Hørsholm, dette tegner godt for fremtiden.

I 2018 startede fire laborantpraktikanter, hvor de to blev færdiguddannet februar 2019. De har begge fået fast job på Chr. Hansen.

Der holdes jævnligt øje på C-net, om der er ansat nye laboranter i afdelingerne, hvorefter de bliver kontaktet af tillidsrepræsentanten og får vores klubmateriale.

### ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Klubben afholdt generalforsamling i foråret 2018 og et julearrangement.

I september inviterede klubben medlemmer på rundvisning på Politimuseet, dette blev dog aflyst, da der var for få tilmeldinger.

Ved julearrangementet havde vi Hyldehuset ude, som lærte os at lave julekonfekt og marcipan fra bunden.

Bestyrelsen valgte også at holde fast i vores årlige tradition med at dele en lille julegave ud til medlemmerne, hvilket var en god mulighed for at sige god jul til medlemmerne. Alle medlemmer fik også udleveret den årlige julekalender fra HK.

Vi giver desuden en gave til vores laborantpraktikantmedlemmer, når de bliver uddannet.

Vi har planer om i 2019 eller 2020 at holde et arrangement med overnatning på Klinten.

### FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Vi har ikke lønforhandlinger her i Chr. Hansen, men tillidsrepræsentanterne for laboranterne i Avedøre, Roskilde og Hørsholm har dog et møde med HR/Payroll.

Vi holdt mødet i foråret 2017, og her gav vi en opdatering/input fra sidste lønregulering, og hvad vi ønsker af den kommende lønregulering.

Resultatet af lønreguleringen for efteråret 2018 var en gennemsnitlig lønstigning på 2,3% + fritvalgsbeløb.

De havde lovet os 1,8% + fritvalgsbeløb, så det stemte fint overens.

Der skete nogle udnævnelser i løbet af 2018, disse er taget ud af beregningen, da lønstigningerne her er større end normalt.

### KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Vi har holdt frokostmøder i bestyrelsen, hvor der gives informationer, og de forskellige arrangementer planlægges.

Vores klubbroschure bliver delt ud til nye medarbejdere, hvor tillidsrepræsentanten hilser personligt på og siger velkommen til klubben.

På Chr. Hansen findes ikke noget SU, dog blev der for nogle år siden oprettet et dialogforum, hvortil alle kan stille op og blive valgt. Undertegnede sad i dette, men forummet blev lukket i januar 2019, da det nu er blevet vedtaget, at Chr. Hansen skal have et hoved-SU, hvilket starter op i foråret 2019.

### SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

Vi har fået et godt samarbejde op at køre mellem os tre tillidsrepræsentanter i Roskilde, Avedøre og Hørsholm. Vi mødes over en kop kaffe og ellers over mails.

Bestyrelsen er så småt begyndt på at afholde frokostmøder, hvor medlemmer og ikke-medlemmer inviteres med. Planen er at afholde disse cirka hver anden måned.

Formålet er, at laboranterne fra de forskellige afdelinger kan mødes og snakke i en travl hverdag, mens de spiser frokost.



Vores klubbroschure bliver delt ud til nye medarbejdere, hvor tillidsrepræsentanten hilser personligt på og siger velkommen til klubben.



# TEKNIKERKLUBBEN LEO PHARMA

AF TILLIDSREPRÆSENTANT MICHAEL R. ANDERSEN

Det seneste år har været præget af flere mindre opsigelsesrunder og indgåelse samt opsigelse af et par lokalaftaler. Plus af en længe ventet afklaring på spørgsmål i forbindelse med fritvalgskontoen.

Den nye persondataforordning (GDPR) har desuden bevirket en vis usikkerhed, så vi har fået revideret vores mail-liste m.v.

Det har været en prioritering at møde nye kolleger. Dette lod sig gøre første gang i oktober på et klubinformationsmøde i vores ikke helt færdigindrettede TR-lokale. Her mødte otte nye kolleger frem. Vi vil holde flere af disse møder løbende og efter behov.

Vi har på sidste generalforsamling opstillet følgende fem prioriteter for bestyrelsens arbejde i den netop overståede periode.

1. Klubbens synlighed
2. At fastholde »gamle« medlemmer + få nye medlemmer
3. Medlemsarrangementer
4. Samarbejdet i fællesklubben og mellem TR-kolleger
5. Møde LEO Pharmas ledelse

Sidst i generalforsamlingsperioden udsendte vi endvidere en spørgeskemaundersøgelse i et forsøg på at få meningstilkendegivelser fra lidt flere end dem, der møder op på generalforsamlingen.



Det har været en prioritering at møde nye kolleger. Dette lod sig gøre første gang i oktober på et klubinformationsmøde i vores ikke helt færdigindrettede TR-lokale.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

De ovenfor nævnte lokalaftaler drejer sig om rådighedsvagt hos stabilitetsteknikerne og i dyrestalden samt om en syvda-ges arbejdsuge for cirka 35 af vores kolleger i API-produktionen.

Førstnævnte aftale endte med en takstregulering fra 200 kr./døgn til 400 kr./døgn. Det er en klar forbedring af den hidtidige aftale.

Aftalen i API-teknikerregi blev indgået efter lange drøftelser for derefter at blive opsagt mindre end en måned efter, at den var trådt i kraft. Simpelthen fordi det viste sig, at det ikke kunne lade sig gøre at opstille vagtplaner, der tilgodeså »work/life balance«. Samt at arbejde på helligdage ikke blev kompenseret tilstrækkeligt. Vi var ved deadline på denne beretning i januar meget tæt på at genoptage forhandlingerne, så vi kan finde en lidt mere LEO Pharma-orienteret og intelligent løsning på det hele.

Med hensyn til fritvalgslønkontoen kan man som noget nyt med OK17-20 bruge fritvalgsmidler til at betale sig til mere frihed. Det har været en lang proces, men vi er nu nået til enighed med LEO Pharma om tolkningen. I den forbindelse en stor tak til Steen, vores faglige kontaktperson i HK.

En anden udfordring har været at få opgjort, hvor meget nuværende og fratrådte medarbejdere skulle have overført til deres pensionsopsparing i forbindelse med regulering af fritvalgsmidler fem år tilbage. I alt er der blevet efterbetalt cirka 880.000 kr. til rigtig mange nuværende og tidligere kolleger.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Vores SU er inde i en forandringsproces. Desværre har der fra ledelsens side været en næsten fuldstændig udskiftning af medlemmer. Vi må se, om vi kan fortsætte de gode takter, der har været i løbet af året. De tre tillidsrepræsentanter i fællesklubregi har sammen med akademikerklubben og de administrative HK-kolleger gjort deres for at få samarbejdet til at glide. Det agter vi at fortsætte med.

Klubbens bestyrelse var i starten af februar 2018 på seminar, så vi kunne få vores arbejde til at blive lidt mere målrettet. Vi fik sat system i flere af vores arbejdsopgaver, blandt andet ved hjælp af en handlingsplan. Der arbejdes stadig ud fra denne. Vi havde ved samme lejlighed vores formand for SU og HR-chef med, så han kunne møde os som bestyrelse og vice versa. Alt i alt en god fredag/lørdag på »Klinten« i Rødvig.

Til sidst vil vi bare nævne, at Franck, vores næstformand, er blevet valgt ind i den ene af LEO Pharmas bestyrelser. Tillykke med det, Franck!



# LABORANTKLUBBEN H. LUNDBECK A/S – KLUB 1002

AF TILLIDSREPRÆSENTANT RIKKE KRUSE ANDREASEN

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Organiseringsprocenten er nogenlunde stabil. Flere nyan-satte er medlemmer ift. tidligere år.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Vi holder fællesfrokost i kantinen cirka fire gange om året, hvor medlemmer og bestyrelse har mulighed for at mødes og snakke om løst og fast.

Der blev afholdt medlemsmøde ifm. lokalforhandlingerne, hvor medlemmerne blev informeret om forløbet og resultaterne. Ledelsen deltog ved dette møde, og medlemmerne kunne stille spørgsmål direkte til ledelsen.

Til vores generalforsamling deltog Hanne Brogaard. Hun fortalte om den nye ferielov. Der var også et foredrag omkring Counter Feit. Begge dele var medlemmerne meget interesserede i at høre om.

Til jul blev der sendt et julekort ud til medlemmerne sammen med »GOD KOLLEGA KARMA«-ting og et stykke chokolade fra klubben.

Der blev holdt en ekstraordinær generalforsamling, hvor klubben blev splittet op i HK og TL igen. Nu er klubben kun for HK.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Lokalforhandling. Efter mange års forhandling er der endelig kommet en titel og løntrin på en udnævnelse over seniorlaborant.

Opdatering af lokalaftale foregår umiddelbart efter lokalforhandlingen, så den altid er opdateret.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Der blev valgt ny bestyrelse til generalforsamlingen. Den er nu reduceret til fire personer.



Efter mange års forhandling er der endelig kommet en titel og løntrin på en udnævnelse over seniorlaborant.

Der holdes bestyrelsesmøder efter behov. Bestyrelsen holder frokost sammen en gang om måneden, hvor det meste kan klares.

## BESTYRELSENS ARBEJDE

- Samarbejde med andre faggrupper på virksomheden.
- Indberetning til lønstatistik. De fleste medlemmer har givet fuldmagt til indberetningen.
- Der holdes et månedligt møde i Fællesklubben.
- SU.
- Uddannelsesudvalget, IKUF (som vi har lokalt).
- HS&E (miljø og arbejdsmiljø): Deltager i møder, hvor vi opdateres om, hvad HS&E arbejder med.

## SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

Ved lokalforhandlingen blev der forhandlet lønregulering samt indført en ny udnævnelse.



# OFFICEKLUBBEN (NOVO NORDISK)

AF TILLIDSREPRÆSENTANTER MARIANNE LARSEN  
OG TONNI REICHE VANGSTED

## FYRINGSRUNDE

Officeklubben mistede medlemmer blandt de knap 70 op-sagte administrative medarbejdere i fyringsrunden i november 2018 og de efterfølgende organisationsændringer. Vi har hjulpet (og er stadig i kontakt med) de fleste – dels via HK Kvikstart-dagskurser og booking af karrieresamtaler med HK VKC, dels ved at stå til rådighed i hele deres opsigelsesperiode. Mange er heldigvis i arbejde igen – nogle indenfor få dage sågar.

## PERSONSAGER

Vi har haft godt og vel 25 forskellige personsager, der involverer alt fra fysisk sygdom over stress, mobning, revalidering, advarsler, samarbejdsvanskeligheder og omplaceringer. Langt de fleste forløber gnidningsløst, men nogle få ender ud i fratrædelsesaftaler, hvor vi bestemt kan være indholdt bekendt. En enkelt blev opgjort til, at vedkommende havde betalt kontingent i 14 år og blev kompenseret med, hvad der kan omregnes til 15 års kontingent. Vi arbejder tæt sammen med vores bedriftslæger og socialrådgivere, hvilket giver en ekstra tryghed for de medlemmer, der er sygemeldte eller i revalideringsforløb.

## ORGANISERING

Med den nye strategi om at være en aktiv karrierepartner har vi sagt velkommen til 101 nye medlemmer i 2018. I første kvartal 2019 lanceres en stor kampagne til samtlige administrative medarbejdere – organiseringsprocenten er kraftigt stigende.

## LØNNINGER

Vi har forhandlet personligt for nogle få udvalgte medlemmer, der lå/ligger så lavt lønmæssigt, at de skulle løftes uden om den forhandlede lønsum. Vi har fået tilfredsstillende resultater, og en enkelt har været over forventning.

Herudover har vi afholdt lønkurser for medlemmer – efter arbejdstid – hvor vi lærer dem at kende forskel på begreberne i vores lokalaftale og klæder dem på til at argumentere og »time« deres ønske om at stige i løn, bl.a. ved at lave en tidslinje over deres ansvar og gennemgå deres jobbeskrivelse for fejl og mangler. Vi slutter af med pizza og øver os

i »one-liners«, deres leder kan bruge til at gå videre med ønsket/kravet.

## KARRIEREPARTNER MED KURSER

En af vores primære årsager til de mange nye medlemmer er de gode historier om vores faglige årshjul/kursuskalender. Vi udbyder en række kurser, der er stærke på den faglige del af det administrative fag. Bl.a. »Avanceret Excel«, »Referat- og notatteknik«, »Præsentationsteknik«, »Konflikthåndtering«, »Mobiltelefonen som arbejdsredskab« og »LinkedIn«.

## SPARRING

Vi har i 2018 afholdt knap 50 1:1 samtaler med medlemmer, der har ønsket input til deres udviklingsplan, forberedelse til et møde, gode råd om uddannelse, formulering af problemstillinger eller en generel, fortrolig snak.

## GENERALFORSAMLING/BESTYRELSEN

Vores generalforsamling forløb over al forventning, og vi fik opbakning til alle initiativer. For første gang i mange år er vores bestyrelse fuldt besat inkl. suppleanter, og vi har sammen planlagt ambitionerne for 2019.

## FACEBOOK

Vi har oprettet en lukket gruppe kun for medlemmer, hvor vi flere gange om ugen holder medlemmerne opdaterede på tilbud fra HK, nyt fra klubben, besked om hvilket site vi kan træffes på, opfordringer til videreuddannelse og inspiration til fremtiden – ligesom vi i december afholdt adventskonkurrencer om vilkårsspørgsmål og trak lod blandt de rigtige svar om bl.a. biografbilletter.

## AMBITIONER FOR 2019

Klubben anerkender 2019 som AMR-år og har planlagt to heldagsmøder for arbejdsmiljørepræsentanter, hvor fokus er på samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant. Vi har endvidere søsat initiativer til at klæde vores arbejdsmiljørepræsentanter på til hverdagens udfordringer med f.eks. kurser i interaktion på alle niveauer, engelsk for tillidsvalgte og gennemslagskraft.

Vores årshjul for 2019 sætter fokus på fremtidens kompetencer med bl.a. »Programmering i Excel«, »Udvikling af apps« samt »Vild med dansk«.

Som nævnt vil vi også rulle en organiseringskampagne ud blandt alle administrative medarbejdere ansat i Novo.



# LABORANTKLUBBEN PÅ NOVO NORDISK

AF TILLIDSREPRÆSENTANT TINA NISSEN

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

Det samlede antal medarbejdere på vores lønaftale er faldende. Hovedårsagen er, at vi desværre har sagt farvel til 103 laboranter i 2018, hvoraf de 86 var medlemmer. Dette skyldes endnu en fyringsrunde i R&D, og denne gang var det ikke på grund af besparelser, men fordi ledelsen ønsker at satse på nye forskningsområder og ny teknologi.

Vi har heldigvis kunnet opretholde medlemsprocenten, ja, endda med en lille stigning. Det skyldes til dels, at vi har fået ryddet mere op.

Heldigvis har vi også formået at få organiseret nogle af vores »gamle« kollegaer, der ellers ikke har været interesseret i HK. Det er den vej, vi skal gå for at få flere medlemmer eller i hvert fald for at kunne opretholde medlemsprocenten og i takt med dennes størrelse fastholde indflydelse, når vi som klub forhandler og udfordrer ledelsen om bl.a. vores lokale aftaler.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

I Kalundborg var der før sommerferien en nedlukning af fyld- og pakkelinje i Produktionen. Det betød et bortfald på 250 jobs. Alle, der ønskede det, blev tilbudt et job via en intern jobbank. Aftalen er helt unik for Produktionen, som giver en form for jobgaranti. Den er forhandlet via vores Fællesklub, og vi kender ikke til lignende aftaler i andre virksomheder. Vi havde i alt 13 medlemmer, som havde uddannelser som henholdsvis farmakonomer, laboranter og bioanalytikere. Det vi-

ste sig, at vi især for farmakonomerne kan se en udfordring fremadrettet, da de ikke med deres grunduddannelse alene kan matches til et laborantjob.

Hvis man ikke ønsker at komme i jobbanken, vil man blive opsagt med en fratrædelsesaftale, som vil være forskellig alt efter ens anciennitet.

Alle, der ønskede at komme i den interne jobbank, er omplaceret – hovedsageligt i Københavnsområdet.

I personsager har vi forhandlet 2.950.000 kr. ekstra hjem til vores medlemmer. Hvilket vel at mærke er ud over det beløb, som vores medlemmer retmæssigt har krav på jf. Funktionærloven. Der er tale om fratrædelsesaftaler, hvor ledelse og medarbejder har besluttet, at samarbejdet skal ophøre.

## FYRINGSRUNDE BEDRE END SIDST

Fyringsrunden i R&D foregik på en bedre måde end fyringsrunden i 2016, som vi ikke ønskede gentaget. Fyringsrunden blev meldt ud den ene dag, og den næste dag skete fyringerne i større grupper ad gangen. Inden for to-tre timer var det overstået.

Det betød også, at vi som klub måtte gribe det lidt anderledes an for stadig at have kontakten til de fratrådte, også efter deres fritstilling. Forhandlingerne om en fratrædelsespakke er foregået mellem Fællesklubben, andre foreninger for akademikere, leder og ledelsen. Få personer har deltaget i dem, og det har været holdt i et lukket rum.

Der er nogle få ændringer ift. 2016. Bl.a. er der kommet en uddannelsespulje med til hver enkelt medarbejder, som skal bruges til at øge kompetencerne. Vi havde et samarbejde med Virksomheds- og Kompetencecenteret i HK Hovedstaden, fordi vi dels ønskede at bruge HK, dels ønskede at give vores medlemmer flere muligheder. Vi havde også denne gang lavet en aftale med HK it, medie & industri Hovedstaden om at tilbyde de opsagte kolleger et Kvikstart-kursus, hvor man kan få gode råd til ansøgning, CV, HK's JobBørs og karriererådgivning. For de medlemmer, som det var relevant for, henviste vi til de tilbud, som HK holder løbende om efterløn, eller til at tage direkte kontakt til A-kassen.

Der er stadig en del opfølgning og kontakt med de fratrådte.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Der er stort fokus på fravær i Novo Nordisk. Ledelsen afholder fraværssamtaler med medarbejderne, hvor vi tillidsrepræsentanter deltager som bisidder. I det forgangne år har vi været med ved i alt 85 fraværssamtaler. Derudover har vi kontaktpersonmøder, kaffemøder og netværksmøder.



Fyringsrunden i R&D foregik på en bedre måde end fyringsrunden i 2016, som vi ikke ønskede gentaget. Fyringsrunden blev meldt ud den ene dag, og den næste dag skete fyringerne i større grupper ad gangen. Inden for to-tre timer var det overstået.



*Klubbestyrelsen i Laborantklubben på Novo Nordisk – fotograferet i september 2018. Det er klubformand Anne Marie Kverneland yderst til venstre.*

Vi har fejret 50-årsjubilæum, som vi markerede tydeligt over for vores medlemmer ved at uddele en gave til alle. Det var en meget positiv oplevelse at uddele chokolade, en paraply med vores logo på og et jubilæumshæfte, hvortil det var lykkedes at få kontakt med seks ud af syv mulige formænd. Til vores reception for samarbejdspartnere deltog alle seks formænd.

I år valgte vi at afholde vores generalforsamling på to sites: i henholdsvis Måløv og Kalundborg. Medlemmerne i Kalundborg deltog via Skype, hvor de kunne følge med og deltage aktivt, hvis de havde noget på hjerte. Det blev en stor succes, og det vil vi gentage til næste år. Flere har allerede givet udtryk for, at de gerne vil deltage, hvor afstanden til Måløv før var for stor til at blive prioriteret.

I klubregi har vi afholdt 20 aktiviteter for vores medlemmer. I alt har 818 medlemmer deltaget. Vi har et samarbejde med Novozymes, og 163 har deltaget fra deres klub. Vores aktiviteter er meget populære, og vi fordeler arrangementerne ud på heldagskurser, foredrag og gå hjem-møder.

## **SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018**

Vi har oprettet et kvalitetsnetværk for at samle kolleger, farmakonomer og laboranter, som arbejder inden for kvalitetsområdet. Der har været afholdt to møder. Vi har med et spørgeskema udsendt til specielt denne gruppe fået en masse svar, som vi nu skal kigge nærmere på. Her opfordrede vi i øvrigt vores medlemmer til at sende skemaet videre til de af deres kolleger, som ikke er medlemmer, for at få så mange svar som muligt – og for at vise dem, at vi prøver at gøre noget på dette område.

På et fælles seminar for arbejdsmiljørepræsentanter fra alle funktionærgrupper i Fællesklubben afholdt i september 2017 var der enighed om at forbedre samarbejdet mellem de lokale tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Der arbejdes på, at de lokale tillidsrepræsentanter fra Teknikerklubben og Laborantklubben opbygger et netværk, hvor udfordringer, bekymringer og ønsker i fremtiden kan vendes i netværket. Det hviler meget på tillidsrepræsentanternes skuldre at sørge for alt det praktiske vedr. møderne.

# LABORANTKLUBBEN NOVOZYMES

AF TILLIDSREPRÆSENTANT ANNE BREUM

## MEDLEMSUDVIKLING I 2018

I alt har 21 laboranter forladt Novozymes i 2018. Heraf var de tre laborantpraktikanter, som ikke fik ansættelse i Novozymes efter endt uddannelse.

## ORGANISERING OG KLUBAKTIVITETER

Som vi har gjort i mange år, besøger tillidsrepræsentanterne alle nyansatte, og langt de fleste vælger heldigvis at blive medlem af Laborantklubben.

Når laborantpraktikanterne starter deres 1-års-praktikforløb, sender Laborantklubben alle praktikanter en mail med oplysninger om, at det er nu, de skal skifte kontingentgruppe for at optjene retten til dagpenge, og desuden anbefaler vi et medlemskab af HK. De får ligeledes et personligt besøg af en tillidsrepræsentant i starten af deres praktiktid.

## FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Ved årets forhandlinger havde vi fokus på at få lønkroner samt en justering for gruppen med lav uddannelsesanciennitet (efter startlønnen var blevet løftet til kr. 29.000,- / 29.500,-).

- Lønsummen øges med 1,8%.
- Ferietillæg/fritvalgskonto øges med 1,1% til 3,7%.

## KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

I uddannelsesudvalget arbejdes der på at afdække de kompetencer, som Novozymes har brug for i fremtiden. Det er ikke overraskende digitalisering og automatisering, der er i fokus. Så vi skal fremover blive bedre til håndtering af megadata og programmering. Derfor arbejdes der på et generelt løft af vores kompetencer på disse områder.

Selvvalgt uddannelse blev etableret sidste år i Novozymes, og her har medarbejderne mulighed for at tilegne sig helt nye kompetencer.



*Bestyrelsen i laborantklubben på Novozymes har taget initiativ til, at der nu bliver udarbejdet en årlig trivselsundersøgelse blandt kollegerne.*

## SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

Laborantklubben har været aktiv i dannelsen af det tværgående netværk, hvor alle arbejdsmiljørepræsentanterne fra laboratorieområderne deltager. Der holdes to møder om året, disse planlægges af arbejdsmiljørepræsentanter, og emnerne spænder fra arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant til »tips & tricks« samt erfaringsudveksling.

Bestyrelsen har holdt et temamøde med fokus på arbejdsmiljøet, hvilket medførte udarbejdelse af en trivselsundersøgelse, som blev sendt ud lige før sommer og fremover vil blive udsendt hvert år.

|                            | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Medlemstal i NZ</b>     | 378  | 374  | 396  | 408  | 403  | 402  | 400  | 388  | 385  | 386  |
| <b>Medlemsprocent i NZ</b> | 82   | 83   | 83   | 84   | 83   | 82   | 82   | 83   | 82   | 83   |





På Unilever har Heidi-June Mathiasen (tv.) og Randi Skov meldt sig som uddannelsesagenter for at hjælpe deres kolleger med mulighederne for efter- eller videreuddannelse.

## UNI-HK

AF TILLIDSREPRÆSENTANT BRIT FISCHER

Vi har i løbet af året afholdt infomøder og kage/frokost-kom-sammen, hvilket passer bedst ind i vores klub. Det har været endnu et år med forandringer på Unilever – nogle større end andre – og hvor der bliver stillet større og større krav til os i form af omstilling og ændrede arbejdsopgaver.

Lokalaftalerne har vi i HK-gruppen gennemgået, og vi har drøftet, om der var plads til forbedringer og/eller ændringer. Vi mangler endnu at tale om, at hvis A udgår, så har vi en B, vi vil erstatte med.

### OVERENSKOMST 2017-2020 OG DE VÆSENTLIGSTE ÆNDRINGER

- Uddannelse: Aftalt uddannelse = 100% løndækning / Selvalgt uddannelse = 80% løndækning. Her har vi arbejdet på at lave aftaler, og vi har fået lavet rammeaftale om »Aftalt uddannelse«.
- Vi har desuden fået to frivillige HK-uddannelsesagenter, Heidi-June og Randi, som skal hjælpe vores kolleger i gang med uddannelse. Heidi-June og Randi har i denne forbindelse deltaget i uddannelsesworkshops.
- Afspadsering: Ret til aftalt afspadsering

- Seniorer: Ret til at aftale seniorordning, når der er mindre end fem år til pension. Vi har lavet en senioraftale med retningslinjer for, hvornår og hvordan der kan opspares.
- Børnefamilier: Ret til hel fridag ved barn syg/omsorgsdage via fritvalgskonto/13 ugers forældreorlov. Vi har dog allerede to barns sygedage i vores lokalaftaler.
- Fritvalgslønkontoen stiger pr. 1. marts 2019 med 0,6%. Herefter udgør ordningen i alt 4%.

### KLUBBENS ARBEJDE I ØVRIGT

Emner som er igangværende både i SU og separate arbejdsgrupper:

Flytning internt – free seatings / Personalehåndbog – ask UNA / Afholdelse af salgsmøder / Information/invitation til alle nordiske medarbejdere vedr. firmatur til Halmstad / Besparelse på morgenmadsordning.

### SÆRLIGE INITIATIVER/BEGIVENHEDER I 2018

I vores lokalaftaler har vi en firmabetalt (HK-)uddannelsesdag, som vi i april brugte på en studietur til Krakow, hvor vi besøgte den hub, nogle af vores tidligere arbejdsopgaver er flyttet til. Vi talte HK, lokalaftaler samt hyggede os i hinandens selskab.

# NZ OFFICE

AF TILLIDSREPRÆSENTANT SUSANNE WENDELBO LINDELØV

## TO ÅR MED KLUBBEN

Tillidsrepræsentant Susanne Wendelbo Lindeløv blev valgt den 26. maj 2016, og klubben blev startet den 5. juli. Vi kunne derfor fejre toårs jubilæum i sommeren 2018.

I de to første år har vi oplevet en kraftigt stigende organiseringsprocent. Vi har løbende informeret både medlemmer og ikke-medlemmer om nye tiltag, fokusområder, forhandlinger mv. via nyhedsbreve, frokostmøder og SharePoint. Vores mål er at holde fokus på vores gruppe ved at være synlige ved møder med organisationen, People & Organisation (HR), vilkårsopgaver og projekter samt HK, således at vi bliver hørt og taget med på råd og skaber et tæt og godt samarbejde. Ved synlighed bliver vi også mere accepteret som klub og for vores arbejde som administrative medarbejdere.

Der er afholdt en del frokostmøder i både Kalundborg og Bagsværd (med ens agendaer). Der har været et ønske fra medlemmernes side om at holde nogle af frokostmøderne mere uformelt, så der er tid til vidensdeling – det prøver vi nu på.

Ved lønforhandling i januar 2018 fik vi forhandlet os frem til 1,8% i lønregulering og 1,1% ekstra i ferietillæg (fra tilpænsningsforhandlingerne OK17). I januar 2019 blev den årlige lønforhandling for den samlede administrative gruppe afsluttet med et fint resultat: 1,9% i ren løn og dertil kommer 0,6% ekstra på feriegodtgørelsen, som nu er oppe på samlet 3,8%.

Samtidig med lønforhandlingerne har vi underskrevet en opdateret lønftale. Det er værd at bemærke, at hvis vi som gruppe ikke er repræsenteret ved en tillidsrepræsentant, så er det suverænt arbejdsgiver, der fastsætter lønreguleringen. Dette er ikke noget nyt, men noget man bliver opmærksom på, når man nærlæser en sådan aftale.

## UDDANNELSE

NZ Office har stadig meget fokus på uddannelse, således at vi er attraktive både internt og eksternt. Vi opfordrer til at søge uddannelse via selvvalgt uddannelse og håber, at flere vil søge via vores fælles pulje med Tek og Lab, så vi også får del i disse penge. Vi har også udsendt en survey til alle administrative, som vi vil tage udgangspunkt i fremover. Her var et større ønske om afholdelse af gå hjem-møder, så det arbejder vi videre på sammen med People & Organisation.

Vi har samtidig opfordret vores medlemmer til at benytte Karrieretelefonen i HK, da de også kan hjælpe med forslag og sparring på individuel uddannelse og udvikling.

Et medlem har givet et interview om selvvalgt uddannelse i IMI-bladet, og her har vi også været synlige i NZ Office.

## FREMTIDENS ADMINISTRATIVE MEDARBEJDER

Vi har haft tre deltagere med i et netværk omkring fremtidens administrative medarbejder. Her satte vi fokus på vores nuværende arbejdsopgaver, og hvordan vi forventer, de bliver i fremtiden, samt hvordan vi skal uddanne og udvikle os for at være attraktive.

Vi har deltaget i HK it, medie & industri Hovedstadens elektroniske julekalender vedr. dette emne og efterfølgende fået indslaget lagt på Zymer TV. Vi har holdt et oplæg på HK it, medie & industri Hovedstadens generalforsamling i marts for over 300 tilhørere, og vi har medvirket i en artikel i IMI-bladet. Så her har vi også været virkelig synlige både mht. NZ Office, vores fag og NZ generelt.

## MEDLEMMER

Vi har i høj grad fokus på vores medlemmer for at informere og hjælpe dem bedst muligt og høre, hvordan deres dagligdag fungerer i Novozymes-kulturen.

Alle medlemmer har mulighed for at tage en personlig snak med mig, og jeg har opfordret til at booke 1-2-1 frokostmøder, hvis der er noget, jeg bør vide. Dette er der en del, der har benyttet, og det sætter jeg stor pris på, da jeg dermed både kan sparre med medlemmer, give gode råd og vejledning samt lære dem og firmaet bedst muligt at kende.

## ELEVER

Der har været stor fokus på vores elever, og dette vil vi rigtig gerne udbrede til resten af klubben/medlemmerne, når vi har ekstra ressourcer i bestyrelsen. Eleverne afholder frokostmøder (både alene og med NZ Office), og der er afholdt flere gå hjem-møder i samarbejde med Novo Nordisk-elever.

Vi har desuden afholdt en række elevkurser: »Fagprøve vejledning«, »LinkedIn – opbyg dit netværk«, »CV/job-an søgning«, »Jobsamtale og lønforhandling« samt »Avanceret Excel«.

Elevgruppefrokostmøder og gå hjem-møder er en stor inspirationskilde for resten af den administrative gruppe og kunne være rigtig godt at få videregivet og effektueret for os andre, så vi dermed kan dele viden og arrangere interessante kurser.

## TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Jeg har taget flere TR-uddannelser via HK i det forgangne år for at blive klædt endnu bedre på til forskellige tillidsrepræ-

sentantopgaver. Herunder kurser i forhandling, mediation, kommunikation samt trivsel og arbejdsglæde.

Klubben har også være brugt som »rekrutteringshjælper« til et projekt, og i den forbindelse fik vi opfyldt tre personers ønsker om at prøve nye udfordringer internt i Novozymes.

Jeg bruger en del tid på forskellige møder, der er relevante for NZ Office, blandt andet med Fællesklubben, Vilkår-People & Organisation, Samarbejdsudvalg, TTA (»Tilbage til arbejde«), Uddannelse, Fritidsklubber mm. Det er vigtigt at deltage der, hvor vi kan få indflydelse og blive hørt som faggruppe.

NZ Office opfylder de nye krav, der stilles i persondataforordningen, og holder persondata arkiveret på it-systemer, som kun tillidsrepræsentanten har adgang til.

Vi har et rigtig godt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, hvor vi hjælper hinanden og deler viden. Vi afholder møder efter behov og deler viden via mails og HK-kurser.

## BESTYRELSEN

Vi er en meget aktiv bestyrelse, som har et supergodt samarbejde og rigtig mange bolde i luften. Vi håber på at få endnu flere med, så vi kan gøre det endnu bedre for alle vores medlemmer og administrative »Zymere«.

Bestyrelsen afholder cirka to gange årligt et off-site strategimøde, således at vi kan planlægge kommende fokusområder. Bestyrelsen bliver i den forbindelse »købt fri« af HK, så vi ikke skal bruge feriedag/flextid.

Jeg vil gerne takke hele bestyrelsen for det kæmpe stykke arbejde, der lægges i NZ Office.

## PRIORITETER FOR DEN KOMMENDE TID

I punktform lyder vores kommende fokusområder: fritidsforeninger, uddannelse/udvikling, elever – arrangementer, NZ Office frokostmøder/gå hjem-møder, studentermedhjælpere med administrative opgaver, flere medlemmer og god velkomst til nye administrative kolleger, nye lønforhandlinger, fremtidens medarbejder/automatisering/robotisering – og meget, meget mere.

## BESTYRELSEN



**Susanne Wendelbo Lindeløv**  
Tillidsrepræsentant og formand



**Jannik Riis**  
Næstformand



**Louise Husum Jensen**  
Bestyrelsesmedlem



**Linda Helene Løvenhøj**  
Bestyrelsesmedlem



**Anne-Louise Madsen**  
Bestyrelsesmedlem  
og elev i Novozymes



**Kirsten Etzerod**  
Suppleant



# GRAFISK KOMMUNIKATION HOVEDSTADEN

AF CHRISTA PUCH NIELSEN (KASSERER) OG  
RIKKE WINKLER NILSSON (NÆSTFORMAND)

Bestyrelsen i København har i 2018 bestået af 10 medlemmer. Vi sagde velkommen til en ny kasserer, som har taget flot hånd om økonomien i brancheklubben.

Vi mærker et stærkt ønske fra medlemmerne om flere fagligt tekniske kurser samt kurser om digitalt design, så det vil 2019 byde på meget mere af. Vi arbejder desuden mod kursus-/foredragsformer, der kan rumme flere deltagere, og som lægger op til selvlæring. Det skyldes, at vi oplever et

stigende antal tilmeldinger til vores arrangementer, og på denne måde vil vi nå ud til flere.

Ud fra det nye koncept »medlem til medlem«, som HK Grafisk Kommunikation har defineret for hele landet, ønsker vi at udvikle nogle arrangementer, der kan få medlemmerne i spil i form af vidensdeling og samarbejde. Vi holder stadig fast i den håndværksmæssige og analoge kreativitet. Og ønsker også at vores medlemmer stadig kan mødes og netværke på museumsbesøg og andre lidt lettere arrangementer. Så vores vægtning af arrangementer i 2019 vil forsat være 60% tekniske og 40% inspiration.

**234**

Tusind kr. budget

**27**

Arrangementer

**579**

Deltagere

**136**

Timer

**184**

Tusind kr. honorar mv.

**37**

Tusind kroner forplejning

**13**

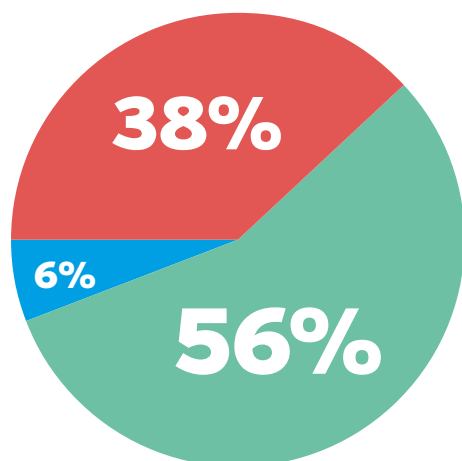
Tusind kr. bestyrelsesarbejde

**734**

Kr. ikke brugt budget

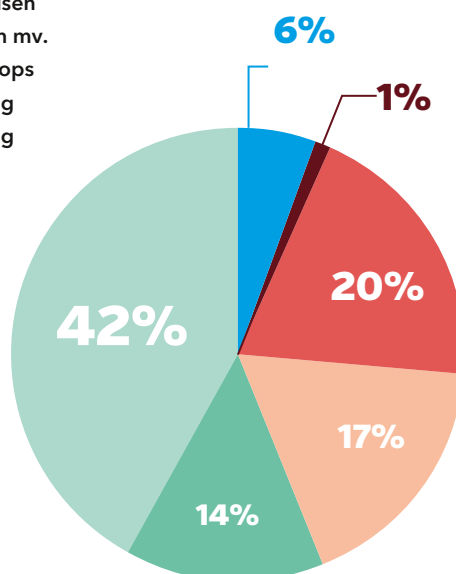
## UDGIFTSFORDELING

- 6% Bestyrelsen
- 56% Faglige tekniske arrangementer
- 38% Inspiration/krea arrangementer



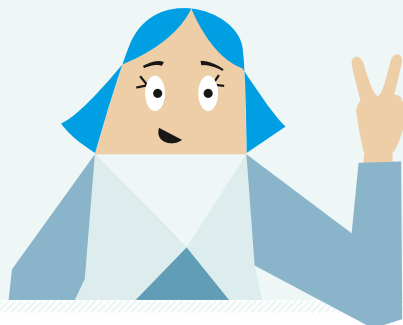
## BUDGET

- 6% Bestyrelsen
- 1% Museum mv.
- 20% Workshops
- 17% Foredrag
- 14% Foredrag
- 42% Kurser



Medlemmer / Dec 2018

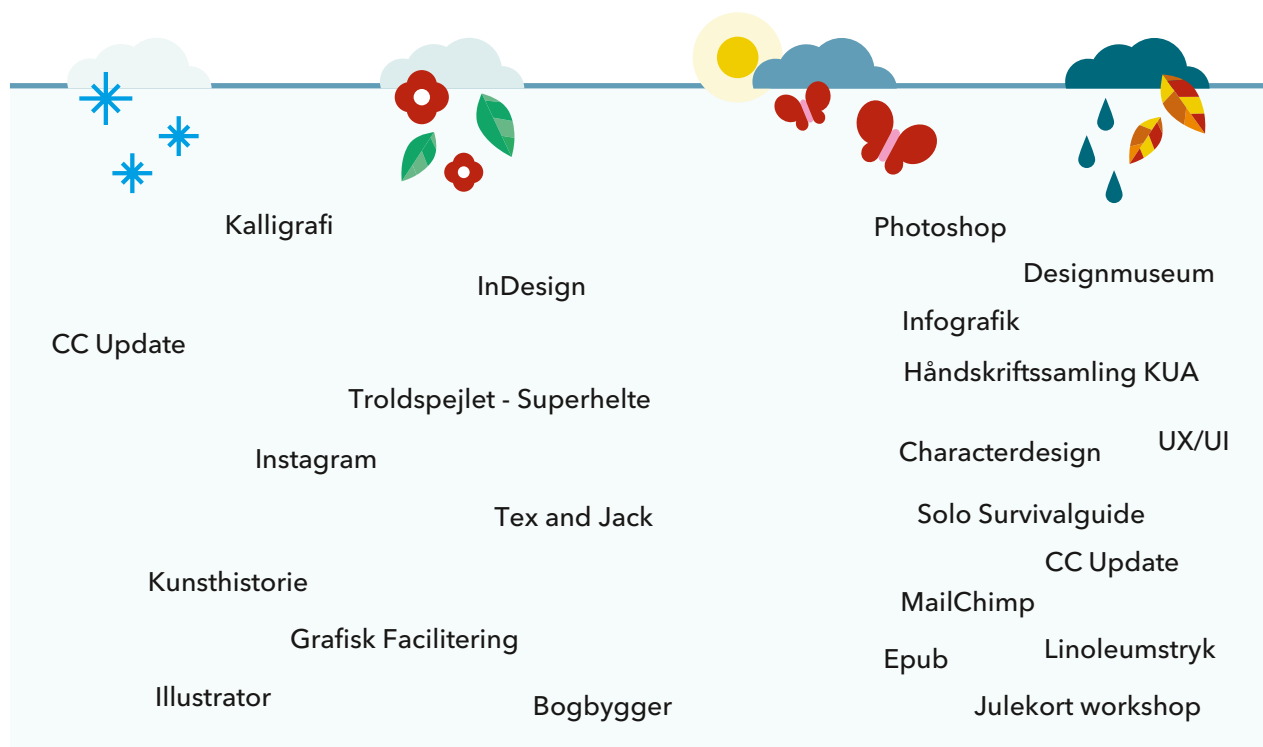
**2.821**



Velkommen til

**+621**

nye medlemmer



## ANTAL DELTAGERE

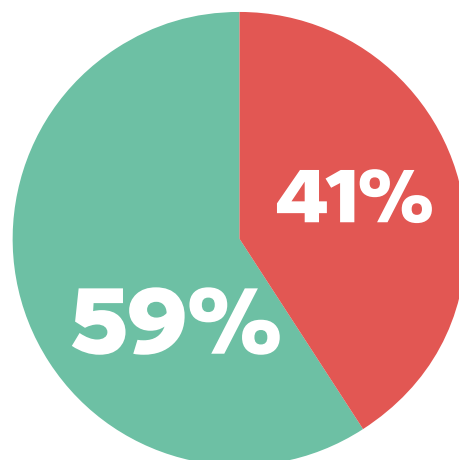


Faglig tekniske  
arrangementer



Inspiration/krea  
arrangementer

## UDGIFTSFORDELING IFT. INDHOLD



## DL-F HOVEDSTADEN

AF FORMAND PIA MØLLER HANSEN, STATENS SERUM INSTITUT

### ARRANGEMENTER OG AKTIVITETER

Vi har i 2018 afholdt et par gode arrangementer og virksomhedsbesøg samt et Excelkursus. Kurset i Excel strakte sig over fem hverdagsaftener, og vi overvejer på baggrund af kursets popularitet, om vi skal have sådan et kursus igen i 2019.

Op til delegeretmødet i marts 2018 i Dansk Laborant-Forening (DL-F) afholdt vi to formøder. I marts drog 57 delegerede af sted til delegeretmødet. Vi var en stor gruppe, som på forhånd havde forberedt os godt med både formøder og forslag, så vi var helt parate til to dages intense diskussioner til fordel for vores landsforening og dermed DL-F Hovedstaden.

Det blev en weekend med både plads til gensyn med kollegaer fra andre dele af landet, diskussioner og erfaringsudvekslinger. Vi fik sat vores eget fingeraftryk på weekenden, og bestyrelsen er tilfreds med resultatet.

Vi har også nået at afholde foredrag om »Vejr og klima« samt om »Stress og søvn«.

Vi har været på rundvisning på Chr. Hansen i Avedøre samt i Mærsk Tårnet (to gange på grund af den store interesse). I efteråret har vi haft rundvisning på FMC, som faktisk selv spurgte, om vi ikke havde lyst til at komme på besøg.

Der har været afholdt brancheklubtræf den 15. september 2018 i Middelfart. DL-F Hovedstaden er repræsenteret i DL-F-bestyrelsen. Derfor har vi også en god kontakt og indblik i, hvad der sker i Dansk Laborant-Forening.

### LABORANTSKOLERNE OG ORGANISERING

I DL-F Hovedstaden besøger vi med stor succes laborantskolerne i København og Hillerød. Vi besøger de to skoler både på 1. og 3. semester, og besøgene sker i samarbejde med den lokale faglige afdeling: HK it, medie & industri Hovedstaden. Vores mål er at sikre en så høj organisationsprocent som muligt.

Vi har altid en bestyrelsesrepræsentant eller formanden for DL-F med på det første skolebesøg på 1. semester, hvor vi foran de studerende beretter om vores arbejdsliv som laboranter. Vores erfaring er, at stort set alle de studerende tager imod tilbuddet om gratis medlemskab i forbindelse med skolebesøgene. Den statistik er brancheklubben stolte af, og den viser, at personlig kontakt bestemt ikke er gået af mode.

Der er i 2018 stadig interesse for at blive laborant. Pladserne på skolerne bliver også fyldt ud. Det er regeringen, som i samarbejde med skolerne regulerer optaget. Der er dog stadig brug for at få uddannet laborantpraktikanter.

### MEDLEMSUDVIKLING OG BESTYRELSENS DAGLIGE VIRKE

Udover afholdelse af bestyrelsesmøder holdes også så vidt muligt en årlig bestyrelseskonference, der er med til i stor udstrækning at danne grundlag for bestyrelsesarbejdet.

Det seneste år har vi stort set fastholdt vores medlemmer. Brancheklubben består af 4.931 medlemmer fra vidt forskellige brancher og fra et geografisk område, der strækker sig fra Helsingør til Bornholm.



I DL-F Hovedstaden besøger vi med stor succes laborantskolerne i København og Hillerød. Vi besøger de to skoler både på 1. og 3. semester, og besøgene sker i samarbejde med den lokale faglige afdeling: HK it, medie & industri Hovedstaden. Vores mål er at sikre en så høj organisationsprocent som muligt.



# SAMDATA\HK HOVEDSTADEN

AF FORMAND JETTE JENSEN, UDENRIGSMINISTERIET

## MEDLEMSTAL OG BESTYRELSENS ARBEJDE

I 2018 havde brancheklubben SAMDATA\HK Hovedstaden 2.113 medlemmer fra HK it, medie & industri Hovedstaden.

Vi afholder generalforsamling hvert tredje år, senest i 2017 hvor alle bestyrelsesposter var på valg. I mellemårene afholder vi årsmøde, hvor vi kun afholder suppleringsvalg. Suppleanter deltager i bestyrelsesarbejdet på lige fod med bestyrelsen, dog uden stemmeret. Bestyrelsen mødes otte gange om året. På møderne orienterer vi os om, hvad der rører sig i HK-sektorerne og i landsforeningen SAMDATA\HK, og vi:

- bidrager med ideer til foredrag, kurser og arrangementer, som vi kan tilbyde vores medlemmer
- arrangerer foredrag, kurser og arrangementer
- planlægger årsmøder og generalforsamlinger
- deltager i delegeretmøder i landsforeningens regi og i Forbunds kongressen
- udveksler erfaringer fra egen arbejdsplads

## ARRANGEMENTER

SAMDATA\HK Hovedstaden er en af fem brancheklubber/-netværk, der landet over står for lokale arrangementer for de medlemmer, der hører til de lokale afdelinger. SAMDATA\HK Hovedstaden dækker medlemmerne i Nordsjælland, Bornholm og Hovedstadsområdet.

Vi har i årets løb afholdt en række arrangementer som supplement til de webinarer, kurser og foredrag, der udbydes fra landsforeningen SAMDATA\HK og de enkelte sektorer i HK Hovedstaden. Bestyrelsen har desuden forlænget medlemskabet af Dansk Datahistorisk Forening, som udstiller og arbejder med historiske IT-systemer og manualer. De afholder foredrag om foreningens arbejde og viser rundt

blandt det aldrende hardware og arrangerer besøg hos bl.a. Statens IT.

I 2018 afholdt vi arrangementer om efteruddannelse, om agil projektudvikling og drift, om app-udvikling og muligheden for at arbejde kreativt med interaktion og applikationer i »Unity Engine« samt om digital disruption. Vi afholdt også en grillmiddag, i forbindelse med hvilken det lykkedes at få valgt 35 delegerede til landsforeningen SAMDATA\HK's planlagte delegeretmøde i november 2018.



I 2018 afholdt vi arrangementer om efteruddannelse, om agil projektudvikling og drift, om app-udvikling og muligheden for at arbejde kreativt med interaktion og applikationer i »Unity Engine« samt om digital disruption.

Delegeretmødet blev dog siden flyttet til 4.-5. maj 2019, og derfor er vi nødt til at afholde nyvalg af delegerede.

Det kan i øvrigt blive et meget spændende delegeretmøde. Vi skal have valgt en ny formand, da vores afgående formand, Thomas Bisballe, ikke genopstiller, og vi skal ligeledes have valgt en bestyrelse. Alle er på valg.

# HVAD FORPLIGTER JEG MIG TIL VED AT BLIVE VALGT?

Som en demokratisk organisation er HK it, medie & industri Hovedstaden afhængig af, at aktive medlemmer lader sig vælge til de politiske organer, der styrer organisationen – både i selve afdelingen og i resten af HK-systemet.

Da aktive medlemmer pr. definition også er travle medlemmer, er det naturligvis vigtigt at vide, hvad man går ind til.

Denne tekst handler derfor om, hvad det konkret betyder for dig, hvis du stiller op til et af generalforsamlingens valg – og du bliver valgt!

I det følgende er poster gennemgået i den rækkefølge, de kommer til afstemning på årets generalforsamling:

- Bestyrelsesmedlem i HK it, medie & industri Hovedstaden
- Bestyrelsessuppleant i HK it, medie & industri Hovedstaden
- Suppleant til HK/Privats sektorbestyrelse
- Bestyrelsesmedlem i HK Hovedstaden
- Bestyrelsessuppleant i HK Hovedstaden
- Repræsentantskabsmedlem i HK Hovedstaden. Næste repræsentantskabsgeneralforsamling er den 4. april 2019.
- Repræsentantskabssuppleant i HK Hovedstaden. Næste repræsentantskabsgeneralforsamling er den 4. april 2019.
- Kongresdelegeret til HK/Privats ordinære kongres i Kolding den 8.-10. september 2019
- Suppleant til HK/Privats ordinære kongres i Kolding

## BESTYRELSESMEDELM I HK IT, MEDIE & INDUSTRI HOVEDSTADEN

### HVAD LAVER DE?

Afdelingsbestyrelsen udgør den politiske ledelse af afdelingen forstået på den måde, at bestyrelsen lægger retningslinjer, prioriteringer og målsætninger for afdelingens virke, mens mere driftsorienterede spørgsmål (omsætning til praksis) overlades til den daglige ledelse af afdelingen (i samarbejde med afdelingens medarbejdere).

Der er lagt vægt på de fagpolitiske drøftelser, og informationer er i størst muligt omfang skriftlige.

Bestyrelsens medlemmer forventes i et vist omfang også at deltage i aktiviteter, for eksempel i forbindelse med den årlige generalforsamling.

### HVOR MANGE ER DE?

Afdelingsbestyrelsen i HK it, medie & industri Hovedstaden består af 15 medlemmer, der alle er valgt for 2 år – halvdelen vælges i lige år og halvdelen vælges i ulige år. Formanden er den eneste fra bestyrelsen, der er i afdelingen til daglig.

Derudover har suppleanterne (hvor der skal vælges op til 3) også ret til at deltage i møderne.

### HVOR TIT MØDES DE?

Bestyrelsen holder som udgangspunkt 8-10 årlige møder, der typisk ligger i tidsrummet 16.30 - 20 på hverdagsaftener og en årlig konference med overnatning. Disse møder fastlægges for et år ad gangen. Derudover kan der være ekstraordinære møder, kampagner, lønstatistik eller initiativer, hvor bestyrelsesmedlemmerne også forventes at spille en vigtig rolle.

På bestyrelseskonferencen med overnatning er der lejlighed til at dykke lidt dybere ned i de aktuelle fagpolitiske drøftelser, overvejelser eller sager.

### PRAKTISK OMKRING MØDERNE

En uge før hvert møde modtager du indkaldelsen til mødet, forskellige typer beretninger og andre relevante mødepapirer. Som medlem af bestyrelsen er du forhåndstilmeldt, hvorfor du forventes at melde afbud, såfremt du ikke kan komme.

Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

## BESTYRELSESSUPPLEANT I HK IT, MEDIE & INDUSTRI HOVEDSTADEN

Som suppleant i bestyrelsen i HK it, medie & industri Hovedstaden ligner dine opgaver til forveksling bestyrelsesmedlemmets opgaver.

Du bliver indkaldt til alle møder, men i modsætning til bestyrelsesmedlemmerne regner vi ikke automatisk med at se dig, hvorfor du ikke skal melde afbud til møderne, men derimod melde dig til.

Når du deltager i møderne, deltager du på lige fod med de ordinære bestyrelsesmedlemmer, men har dog ikke stemmeret. Dette gør også suppleantposten til en rigtig god platform, hvis man gerne vil »snuse« lidt til bestyrelsesarbejdet.

Træder et bestyrelsesmedlem ud af bestyrelsen før en generalforsamling, vil førstesuppleanten rykke op som bestyrelsesmedlem.

---

## BESTYRELSESMEDLEM TIL HK/PRIVAT SEKTORBESTYRELSE

### HVAD LAVER DE?

HK it, medie & industri Hovedstaden har 2 pladser i HK/Privats sektorbestyrelse, hvoraf formanden har den ene. Derudover kan flere af afdelingens medlemmer godt have sæde i sektorbestyrelsen via landsforeninger eller branchesektioner.

### SEKTORBESTYRELSEN ER ANSVARLIG FOR:

- Indgåelse og fornyelse af overenskomster
- Udtagning af overenskomstkrav
- Nedsættelse af forhandlingsudvalg
- Behandling af sager til faglig voldgift og Arbejdsretten
- Teknologi- og samarbejdsaftaler
- Udmøntning af arbejdsmiljø i sektoren
- Sætte fokus på uddannelsesmuligheder og -behov
- Behandlingen af øvrige spørgsmål såvel nationalt som internationalt
- Fastsættelse af forbundssektorkontingent
- Iværksættelse af faglige og agitatoriske tiltag inden for HK/Privat
- Ansættelse af det fornødne antal medarbejdere i HK/Privat
- Indsendelse af forslag til forbundskongressen

### HVOR MANGE ER DE?

HK/Privat ledes af en sektorbestyrelse på 33 personer bestående af:

- Sektorformand
- Sektornæstformand
- 16 bestyrelsesmedlemmer valgt af regionerne
- 14 bestyrelsesmedlemmer valgt af branchesektionerne
- 1 bestyrelsesmedlem valgt af branchesektionernes ungdomsudvalg

### HVOR TIT MØDES DE?

Bestyrelsen holder som udgangspunkt 6 årlige heldagsmøder. Disse møder er altid fastlagt et år frem i tiden.

### PRAKTISK OMKRING MØDERNE

Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Fordi det er afdelingens plads i HK/Privats bestyrelse, og der skal skabes sammenhæng i arbejdet, er det typisk et medlem af afdelingsbestyrelsen, der vælges til sektorbestyrelsen.

---

## SUPPLEANT TIL HK/PRIVAT SEKTORBESTYRELSE

Som suppleant bliver du kun indkaldt til sektorbestyrelsesmøderne, når et bestyrelsesmedlem melder afbud. Der vil i så fald blive rettet direkte henvendelse til dig i hvert enkelt tilfælde.

Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

---

## BESTYRELSESMEDLEM I HK HOVEDSTADEN

### HVAD LAVER DE?

HK Hovedstadens bestyrelse træffer beslutninger og/eller inddrages omkring alle de ting, der går på tværs af de 5 faglige afdelinger.

Det er områderne:

- Job & Vejledning
- VKC (HK Hovedstadens Virksomheds- og KompetenceCenter) og JobBørs
- HK Ungdom
- Regnskab
- Reception og HKM
- Personaleforhold og overenskomst
- Ejendommens drift
- HK Hovedstadens kursus- og conferencecenter Klinten
- HK Hovedstadens samlede økonomi
- Særlige initiativer

### HVOR MANGE ER DE?

HK Hovedstaden ledes af en bestyrelse på 16 personer bestående af:

- 6 formænd
- 2 valgte medlemmer i hver af de 5 afdelinger, i alt 10

HK it, medie & industri Hovedstaden har dermed, ud over formanden, 2 pladser i HK Hovedstadens bestyrelse.

### HVOR TIT MØDES DE?

Bestyrelsen holder som udgangspunkt 4 årlige møder, der typisk afvikles i dagtimerne. Disse møder er altid fastlagt et år frem i tiden.

### PRAKTISK OMKRING MØDERNE

Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.



---

## BESTYRELSESSUPPLEANT I HK HOVEDSTADEN

### PRAKTISK OMKRING MØDERNE

Som suppleant bliver du kun indkaldt til bestyrelsesmøderne, når et bestyrelsesmedlem melder afbud. Der vil i så fald blive

rettet direkte henvendelse til dig i hvert enkelt tilfælde. Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

---

## REPRÆSENTANTSKABSMEDLEM I HK HOVEDSTADEN

Repræsentantskabet er sammensat af medlemmer af de 5 afdelinger og leder HK Hovedstaden. Det mødes 2 gange om året og fastlægger driften af foreningen HK Hovedstaden.

HK it, medie & industri Hovedstaden har, ud over afdelingsbestyrelsen, 18 pladser i repræsentantskabet.

### PRAKTISK OMKRING MØDERNE

Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med repræsentantskabsarbejdet. Næste repræsentantskabsgeneralforsamling er den 4. april 2019.

---

## REPRÆSENTANTSKABSSUPPLEANT I HK HOVEDSTADEN

### PRAKTISK OMKRING MØDERNE

Som suppleant bliver du kun indkaldt til repræsentantskabsmøderne, når et repræsentantskabsmedlem melder afbud. Der vil i så fald blive rettet direkte henvendelse til dig i hvert enkelt tilfælde.

Du får naturligvis dækket evt. udgifter til transport og/eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med repræsentantskabsarbejdet. Næste repræsentantskabsgeneralforsamling er den 4. april 2019.

---

## KONGRESDELEGERET TIL HK/PRIVATS ORDINÆRE KONGRES DEN 8.-10. SEPTEMBER 2019 I KOLDING

Den ordinære kongres er den overordnede ledelse af HK/Privat. Der bliver aflagt beretning for de seneste 4 år, og der skal beslutes en handlingsplan for den kommende kongresperiode på 4 år.

HK/Privat er ansvarlig for sektorens overenskomsters drift og fornyelse, arbejdsmiljø, uddannelse og det internationa-

le arbejde. Se mere detaljeret beskrivelse af arbejdsområderne på side 45 under sektorbestyrelsen.

Kongressen vælger formand og næstformand for HK/Privat.

Kongressen afholdes på Comwell i Kolding, og der bliver arrangeret bustransport.

---

## KONGRESSUPPLEANT TIL HK/PRIVATS ORDINÆRE KONGRES DEN 8.-10. SEPTEMBER 2019 I KOLDING

Som suppleant bliver du kun indkaldt til kongressen, hvis en af de ordinære delegerede melder afbud. Der vil i så fald blive rettet direkte henvendelse til dig.

Der bliver arrangeret bustransport til Comwell i Kolding.

# FORRETNINGSORDEN

## UD OVER HK/DANMARKS LOVE FOR AFDELINGERNE GÆLDER FØLGENDE:

1. Der vælges to dirigenter i København, der som det første skal sikre sig, at generalforsamlingen er lovligt indvarslet, og sammen med de af bestyrelsen udpegede meddirigenter i Hillerød og Rønne leder generalforsamlingen.
2. Dirigenter og deres meddirigenter koordinerer afviklingen af generalforsamlingen, så alle lokationer kommer til orde.
3. Ordet begæres skriftligt hos dirigenterne (med-dirigenterne) med angivelse af navn og eventuel arbejdsplads.
4. Indlæg kan fremføres fra talerstolen eller fra vandremikrofon under debatten.
5. Afstemning kan ske ved håndsoprækning. Skønner dirigenten, at der er flertal/mindretal for forslaget, erklæres det for vedtaget/forkastet. Ønskes der optælling, skal begæring herom fremsættes umiddelbart herefter.
6. Dagsordenens punkter optages til behandling i den rækkefølge, den udsendte dagsorden angiver. Afvigelser herfra kan kun ske med flertallets samtykke.
7. Dirigenterne leder debatterne og kan indstille såvel debatter og indlæg til afrunding/afslutning under hensyn til relevans, gentagelser og tiden med flertallets samtykke.
8. De indtegnede får ordet i den rækkefølge, de er indtegnet. Dirigenten kan dog give ordet for korte bemærkninger.
9. Hvis dirigentens ledelse af mødet vækker mistillid, kan der stilles forslag om valg af ny dirigent. Dette forslag sættes straks til afstemning.

Skriftlig afstemning skal ske, hvis 10% af de fremmødte stemmeberettigede medlemmer forlanger det.

Er der ved personvalg flere kandidater, end der skal vælges, foregår valget ved skriftlig afstemning.

Ved personvalg skal der stemmes på mindst 1 og højest 1 over halvdelen af de pågældende pladser (skal der eksempelvis vælges 6 bestyrelsesmedlemmer, kan der stemmes på mellem 1 og 4 kandidater).

Den skriftlige afstemning foregår som udgangspunkt elektronisk.

Stemmeoptælling/-kontrol varetages af det nedsatte stemmeudvalg.



## DAGSORDEN

1. Valg af dirigenter og referent
2. Godkendelse af dagsorden og forretningsorden
3. Valg af stemmeudvalg
4. Beretning og arbejdsgrundlag
5. Indkomne forslag  
Forslag skal være bestyrelsen i hænde senest syv dage før generalforsamlingen.
6. Valg
  - a) 6 bestyrelsesmedlemmer valgt for 2 år
  - b) 3 bestyrelsessuppleanter
  - c) 2 suppleanter til HK/Privats sektorbestyrelse
  - d) 1 medlem og 2 suppleanter til HK Hovedstadens bestyrelse
  - e) 12 medlemmer og 7 suppleanter til HK Hovedstadens repræsentantskab. Næste repræsentantskabsgeneralforsamling er den 4. april 2019.
  - f) 33 delegerede og 12 suppleanter til HK/Privats kongres den 8. - 10. september 2019 på Comwell i Kolding
7. Eventuelt

