

## **Beretning for HK-klubben i Kultur- og Fritidsforvaltningen**

**november 2014 til november 2016**

Forud for generalforsamlingen har klubben besluttet at udsende denne korte beretning, som vil komme ind på nogen af de opgaver, vi som tillidsrepræsentanter og klubbestyrelse har beskæftiget os med i beretningsperioden. Herudover får du en oversigt over tillidsrepræsentantkredsen og klubbestyrelsen pr. 5.11.2016 samt en beskrivelse af de tillidsposter som formandskabet varetager i og uden for Kultur- og Fritidsforvaltningen.

Den skriftlige beretning vil blive uddybet og drøftet på generalforsamlingen, og frem for alt vil vi komme ind på hvad fremtiden – den nære som den lidt fjernere - vil bringe og hvordan vi som HK'ere kan ruste os til fremtidens arbejdsopgaver i Kultur- og Fritidsforvaltningen.

Det er gået stærkt i vores forvaltning de sidste to år. Tag blot et blik på den nyeste organisationsoversigt herunder:

|           |   |                                |  |
|-----------|---|--------------------------------|--|
| Direktion | <b>Mette Touborg</b>                              | <b>Thomas Jakobsen</b>         | <b>Anders Bager Jensen</b>                                     |
|           | Kultur og Fritid Nord                             | <b>Jan Lindboe</b>             | Amager Kultur <b>Bjarne Fey</b>                                |
|           | Kultur Østerbro                                   | <b>Mogens Holm</b>             | Kultur og Idræt Christianshavn Vestamager <b>Jan Henriksen</b> |
|           | Kultur Syd  | <b>Signe Jarvad</b>            | KulturN <b>Christina Midjord</b>                               |
|           | Betaling og Kontrol                               | <b>Michael Møller</b>          | Københavns Borgerservice <b>Flemming Otto</b>                  |
|           | Center for Digitalisering og Innovation           | <b>Cecile Anne Christensen</b> |  |
|           | Vækst, Internationalisering og Borgerservice      | <b>Aravni Jakobsen</b>         |  |
|           | Historie & Kunst                                  | <b>Lene Floris</b>             | DIT:KBH <b>Jakob Kwedéris</b>                                  |
|           | Hovedbiblioteket                                  | <b>Jakob Heide Petersen</b>    | Ejendomsdrift & Service <b>Morten Clausen</b>                  |
|           | Fritid KBH  | <b>Mads Kamp Hansen</b>        |  |
|           | Ørestad og Solvang Biblioteker - Kultur og Læring | <b>Kirsten Egebo</b>           | Sekretariat & Presse <b>Merete Evers Dewilde</b>               |
|           | HR, Strategi & Økonomi                            | <b>Susanne Heunicke</b>        |  |

Det er kun et fåtal af os, der kan sige ja til at vi har samme chef, at vi arbejder i samme enhed, eller at der ikke er sket ændringer i vores arbejdsopgaver, arbejdsform eller rolle siden 2014.

Organisationsændringerne har naturligt præget arbejdet i MED-systemet: i lokal-MED, tværgående MED, midlertidige tværgående MED og Hoved-MED.

Vi har arbejdet med indholdssiden: medinddragelse og drøftelse af hvad ændringerne betyder for sammenhængskraft, kompetenceudvikling og arbejdsmiljø, og vi har arbejdet organisatorisk. Der har været nedsat forhandlingsudvalg før oprettelse af nye MED-udvalg om fx størrelsen på MED, antal tillidsrepræsentanter, antal arbejdsmiljørepræsentanter, forholdstallet mellem organisationerne mv.

MED-udvalgene har så først herefter kunnet gå i gang med den store opgave det er at få forskellige sammenbragte kulturer til at mødes og med at få det egentlige MED-samarbejde op at stå.

I både 2015 og 2016 har MED-systemet herudover skullet forholde sig til en reduktion i antallet af medarbejdere i forvaltningen:

I 2015 var de administrativt ansatte og de ansatte på bibliotekerne i spil og for at minimere antallet af afskedigelser, vedtog Hoved-MED en proces, hvor omplacering var en mulighed, men som betød at rigtig mange ansatte følte sig utrygge i lang tid.

Hoved-MED evaluerede processen på sit møde den 19.10.2015 og kom frem til følgende konklusioner:

- Det var positivt, at der var besluttet ansættelsesstop i god tid, så det var muligt at skabe vakancer og omplacere medarbejdere
- Processen var for lang
- Det har været en meget kompleks proces og det har ikke været tydeligt for alle, hvor mange årsværk, der skulle spares
- Højere informationsniveau i de lokale MED bør tilstræbes, så vidensniveauet i forvaltningen bliver ensartet.

Det skal dog siges at medarbejdersiden i Hoved-MED mener at vi har gjort en forskel, og at antallet af afskedigede havde været større, hvis vi ikke havde aftalt processen. Det var en proces der berørte os alle og sårene er knapt helet endnu.

Udover arbejdet i og med MED-systemet har HK-klubben gennemført de årlige løneftersyn og de efterfølgende lønforhandlinger i 2014 og i 2015. Vi er lige nu i fuld gang med eftersyn og forhandlinger for 2016.

Vi har ligeledes forhandlet en række arbejdstidsaftaler i forskellige enheder og også her er vi i øjeblikket ved at forhandle nye aftaler i Københavns Borgerservice og i Vækst, Internationalisering og Borgerservice.

Fra klubbens helt egen verden er det en glæde for mig at konstatere at vi er blevet flere tillidsrepræsentanter siden 2014 og at det nu kun er få enheder, der hører direkte under klubben.

Tillidsrepræsentanterne mødes forud for mødet i kontaktudvalget før hvert Hoved-MED-møde og drøfter den foreliggende dagsorden med input fra egen enhed og de klæder herved repræsentanterne i Hoved-MED på. Herudover mødes vi 3-4 gange om året til mere tematiserede møder. I møderne deltager også den arbejdsmiljørepræsentant, der er HK-medlem og som har sæde i Hoved-MED.

I oktober 2016 tog tillidsrepræsentantkredsen af sted til HK Hovedstadens Kursuscenter, Klinten på Stevn en fredag/lørdag, hvor vi blev klogere på hinanden og på vores ønsker til det fremtidige klubarbejde.

HK Kommunal Hovedstadens formandskab var inviteret med til seminaret for at delagtiggøre os i HK Kommunals nyligt vedtagne TR-politik og vi forsøgte herefter at sætte ord på vores egne tanker om de næste par års arbejde.

Du kan nedenfor læse et uddrag af TR-politikken, men først får du lige en ide om hvad vi – med egne ord - godt kunne tænke os at være kendt for i forvaltningen:

“Vi er en professionel klub der har indflydelse og bruger den til at sætte HK Kommunal og HKerne på dagsordenen. Vi sidder i Hoved-MED, tværgående MED, lokal-MED og i de udvalg og arbejdsgrupper, der nedsættes i forvaltningen.

Vi tager MED-systemet alvorligt: Vi skaber den røde tråd fra medlemmer og medarbejdere til TR og videre til MED og Hoved-MED og vice versa. Vi påvirker beslutningerne lokalt og i forvaltningen og vi bliver respekteret for vores konstruktive arbejde af ledelsen og af samarbejdspartnerne fra de andre organisationer.

Vi arbejder seriøst og systematisk med lønforhold, arbejdsforhold, arbejdsindhold, kompetenceudvikling og arbejdsmiljø. Vi klæder vores medlemmer på til forandring og gør os attraktive som arbejdskraft.

Vi er fleksible i vores struktur og vi ændrer den så den giver mening i forhold til forvaltningens opbygning.

Vi tager alle henvendelser fra medlemmer seriøst, vi stiller op til møder og vi afholder medlemsmøder om aktuelle emner, når det efterspørges, eller når forholdene tilsiger det.”

### **HK Kommunals TR-politik:**

#### **”Tillidsrepræsentantens rolle**

Tillidsrepræsentanten har en vigtig rolle på arbejdspladsen – over for medlemmerne, over for ledelsen og over for øvrige samarbejdspartnere.

Tillidsrepræsentantens rolle **over for medlemmer** er bl.a. at:

- være synlig og have løbende dialog
- formidle relevant viden og relevante tilbud
- styrke medlemmernes position og indflydelse på arbejdspladsen
- arbejde for at medlemmernes ideer inddrages – både i dagligdagen og når der udvikles nyt.
- støtte det enkelte medlem og søge løsninger i tilfælde af konflikter
- støtte udvikling af gode og attraktive HK-arbejdspladser

Tillidsrepræsentantens rolle **over for arbejdsgiverne** er bl.a. at:

- søge indflydelse både formelt og uformelt
- være en konstruktiv medspiller og være med til at udvikle nyt
- kunne kigge frem og byde ind med ideer og engagement
- kunne agere i forhold til overenskomster, aftaler og forhandlinger
- kunne agere i forhold til alle de uformelle fora på arbejdspladsen
- være synlig og have løbende dialog

Tillidsrepræsentantens rolle **overfor MED udvalg** er bl.a. at

- medvirke til organisationens strategiske udvikling
- bidrage til organisatoriske forandringer
- sikre medarbejdernes indflydelse på beslutninger
- agere som konstruktiv samarbejdspartner
- rådgive og vejlede i forhold til konsekvenserne for medlemmer vedr. beslutninger truffet i MED

Nedenstående kompetencer er nogle af de vigtige for at kunne varetage rollen:

- Kunne kommunikere og formidle
- Kunne gennemskue og analysere komplekse materialer som budgetter eller strategipapirer
- Kunne fortolke og anvende overenskomster og aftaler
- Kunne arbejde strategisk og løsningsorienteret
- Kunne skabe gode relationer til medarbejdere, ledelse og øvrige samarbejdspartnere
- Kunne forhandle og deltage konstruktivt i møder og selv lede møder, generalforsamlinger o. lign.
- Kunne organisere og fastholde medlemmer

### **Samarbejdet med andre medarbejderrepræsentanter**

HK Kommunal opfordrer til, at tillidsrepræsentanterne arbejder tæt sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne og andre faglige organisationsrepræsentanter, så alle kompetencer bringes i spil. Det er med til at sikre arbejdspladser med god trivsel.

Der kan særligt peges på det vigtige samarbejde mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i forhold til psykisk arbejdsmiljø og det gode arbejdsliv.”

Som du kan læse er TR-politikken meget ambitiøs, men vi glæder os til at arbejde med den og med jer for at skabe en god arbejdsplads og et godt arbejdsliv i Kultur- og Fritidsforvaltningen.

Det har været to travle år for tillidsrepræsentanter, klubbestyrelse og formandskab.

Der er dog ingen grund til at tro at de næste to år ikke bliver lige så travle.

Vi skal blandt andet arbejde med:

- Opstart på forhandling af ny overenskomst 2018
- Kompetenceudvikling – nye roller, nye systemer (Kvantum og et nyt bibliotekssystem)
- Brug af Kompetencefonden til uddannelser på akademi-, diplom- og master-niveau
- Trivsel og godt arbejdsmiljø – den gode arbejdsplads
- Smarte investeringer
- Udfordringer i Budget 2019
- Kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanterne og videreudvikling af klubarbejdet
- Medlemsmøder
- Tillidsdagsordenen
- Udbredelse af viden om ”Det nye arbejdsmarked” (digitalisering og robotisering)

Jeg vil afslutte beretningen med at sige en stor tak for godt samarbejde til tillidsrepræsentanter og suppleanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medudvalgsrepræsentanter, de øvrige fagforeninger og ledelsen i forvaltningen.

Også en tak til HK Kommunal Hovedstadens formandskab og de øvrige HK-klubber i Københavns kommune.

København, den 14.11.2016

Merete Andersen

## **FAKTAARK vedrørende HK-klubben i Kultur- og Fritidsforvaltningen**

Klubben har 432 medlemmer

### **Tillidsrepræsentantkredsens sammensætning pr. 5.11.2016:**

Amager Kultur: **Marian Frydenlund Caspersen**

Betaling og Kontrol: **Steffen Michaelsen**

Center for Digitalisering og Innovation: **Inge Lauesen**

Ejendomsdrift & Service: **Gitte Arnt**

Fritid KBH: **Hanne Mazanti Tidemann**

Hovedbiblioteket: **Anja Philipsen og Merete Andersen**

HR, Strategi & Økonomi: **Pernille Kirk**

Kultur og Fritid Nord: **Rikke Hyllegaard Jensen**

Kultur og Idræt Christianshavn Vestamager: **Mathilde Meinertz Petersen**

Kultur SYD: **Pia Almind**

Kultur Østerbro: **Mette Flindt-Larsen**

Københavns Borgerservice: **Anja Rennels, Annette Laugesen, Dorte Marie Toft Solberg, Mai-Britt Hedegaard og Susanne Hansen**

Vækst, Internationalisering og Borgerservice: **Jane Høyer Haagensen og Maria Louise Wiinholt Poulsen**

Tilknyttet Tillidsrepræsentantkredsen: AMR i Hoved-MED **Anja Brix Ramløse**

### **Klubbestyrelsen pr. 5.11.2016**

Formand Merete Andersen

Næstformand Mai-Britt Hedegaard

Medlemmer: Maria Louise Wiinholt Poulsen, Pernille Kirk og Pia Almind

### **Formandskabets poster i forvaltningen pr 5.11.2016**

Merete Andersen er næstformand i Hoved-MED og medlem af styregruppen for Kompetenceudvikling under Bibliotekspakken

Mai-Britt Hedegaard er næstformand i det midlertidige MED i Københavns Borgerservice og medlem af det rådgivende panel vedrørende indførelsen af Kvantum

### **Formandskabets poster uden for forvaltningen pr 5.11.2016**

Merete Andersen er medlem af og næstformand i Københavnerbestyrelsen (Fællesklubben for alle HK-ansatte i Københavns Kommune)

Merete Andersen er medlem af HK Kommunal Hovedstadens bestyrelse

Merete Andersen er suppleant i CSO – Det centrale samarbejdsorgan i Københavns kommune

Merete Andersen er medlem af og næstformand i Københavns Kommunes Feriefond

Mai-Britt Hedegaard er medlem af Københavnerbestyrelsen (Fællesklubben for alle HK-ansatte i Københavns Kommune)

.