

Københavnbestyrelsens beretning Generalforsamlingen 3. februar 2017

Københavnbestyrelsen

Københavnbestyrelsen repræsenterer pr. 1.12.2016 3.389 erhvervsaktive HK medlemmer ansat i Københavns Kommune (KK).

Københavnbestyrelsen er den overordnede fællesklub for HKere ansat i Københavns Kommune.

Beretningen omhandler derfor primært forhold som er overordnede eller som går på tværs af to eller flere forvaltninger.

De syv Forvaltningsklubber har, jævnfør vedtægterne, afholdt klubgeneralforsamlinger i november 2016 og har der aflagt beretning for forvaltningsklubbernes virksomhed.

Bestyrelsens formål og opgaver:

Det er Københavnbestyrelsens formål at varetage medlemmernes fælles faglige og økonomiske interesser, herunder særligt løn-, pensions-, ansættelses-, uddannelses- og arbejdsvilkår samt at agere i forhold til de politiske niveauer i Københavns Kommune og med kompetencen til at fastlægge og koordinere politikker på området.

Reelt betyder det at Københavnbestyrelsen har følgende opgaver:

- Ansvar for det koordinerende og tværfaglige arbejde i Københavns Kommune.
- Ansvar for udfyldelse af rammeaftaler, som ikke er decentraliseret.
- Agerer i forhold til de politiske niveauer i Københavns Kommune.
- Har kompetence til at koordinere og fastlægge politikker.
- Deltager i Københavns Fællesrepræsentation samt øvrige udvalg i Københavns kommune.
- Indsamler forslag og koordinerer m.m. i forbindelse med OK.
- Forestår erfaringsopsamling, kursusvirksomhed eller andre aktiviteter som er nødvendige for at tillidsrepræsentanterne kan løse opgaverne bedst muligt.
- Formidler information til tillidsrepræsentanter og medlemmer.
- Er til rådighed for tillidsrepræsentanterne med vejledning og deltagelse i forhandling.

Sammensætning

Københavnbestyrelsen er sammensat af forvaltningsklubformændene og yderligere én repræsentant fra hver forvaltningsklub samt formanden for Københavnbestyrelsen.

Pr. 10. januar 2017 er Københavnbestyrelsen sammensat således:

Formand Karla Kirkegaard

Næstformand Merete Andersen (Klubformand Kultur- og Fritidsforvaltningen).

Fra Klub i Økonomiforvaltningen (ØKF): Bo Vollertsen og Gitte Bergmann.

Fra Klub i Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF): Merete Andersen og Mai-Britt Hedegaard.

Fra Klub i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF): June Andersen og Tina Bredfeldt.

Fra Klub i Socialforvaltningen (SOF): Linda Svendsen og Annette Lindgren.

Fra Klub i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF): Jan Bolvig Mortensen og Kim Sørensen.

Fra Klub i Sundheds og Omsorgsforvaltningen (SUF): Jannie Hytting og Danuta Falkentoft.

Fra Klub i Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF): Jens Ahm og Inge Rendtorff.

Københavnbestyrelsen er, ved en eller flere bestyrelsesmedlemmer, repræsenteret i diverse faglige fora i såvel organisationsammenhæng som i Københavns Kommune, her skal nævnes:

- HK Kommunal Hovedstadens bestyrelse (i daglig tale kaldet "Afdelingsbestyrelsen")

- HK Hovedstadens bestyrelse og repræsentantskab

- HK Kommunals Sektorbestyrelse

- HK Danmarks Hovedbestyrelse

- HK Danmarks A-kasse repræsentantskab

- København og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF)

- LO Hovedstadens Repræsentantskab

- PFA Kunderåd

- Tjenestemændenes Låneforenings repræsentantskab

- Interesseforeningens repræsentantskab (Tjenestemændenes forsikring)

- Forbrugsforeningens Repræsentantskab

- Københavns Kommunes Centrale Samarbejdsorgan (CSO)

- Københavns Kommunes Feriefond

- Københavns Kommunes Centrale Ligestillingsudvalg

I samtlige forvaltningers Hoved-MED er Københavnbestyrelsen repræsenteret ved 1-2 repræsentanter.

Pr. 30.11.2016 er der i Københavns kommune 101 HK-tillidsrepræsentanter (TR) og 102 HK-arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), inkl. de 7 forvaltningers klubformænd.

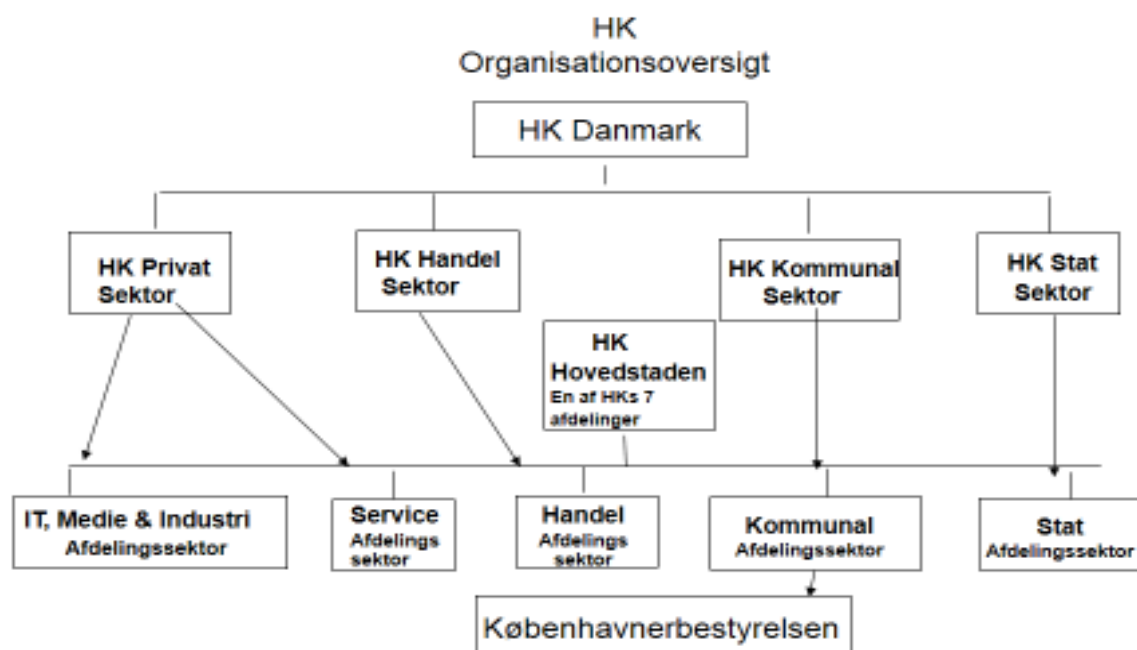
Der er fortsat områder uden tillidsrepræsentantdækning, hvilket forvaltningsklubberne løbende arbejder på at ændre.

For HK Kommunal Hovedstaden, og for os i Københavnbestyrelsen, er det vigtigt med "Den røde tråd". Det vil sige koblingen mellem medlemmerne på arbejdspladsen og HKs besluttende fora.

Der er derfor en direkte forbindelse fra medlem til lokal tillidsrepræsentant, fra lokal tillidsrepræsentant til Klubbestyrelse/Fællestillidsrepræsentant. Fra Klubbestyrelse/Fællestillidsrepræsentant til Københavnbestyrelsen og fra Københavnbestyrelsen til HK Kommunal Hovedstaden. Fra HK Kommunal Hovedstaden til HK Kommunal - og til HK Hovedstaden - og herfra videre til HK Danmark.

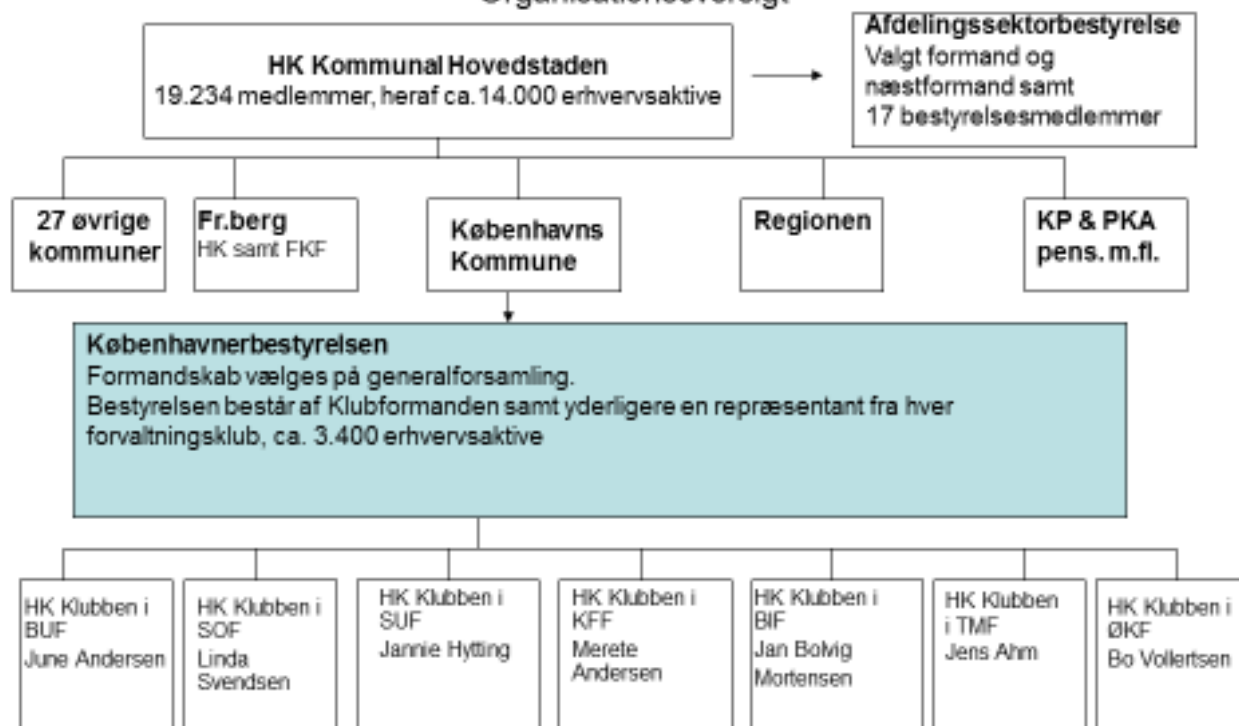
Medlemmer i Københavns Kommune har siden 2008 været repræsenteret på alle de nævnte niveauer i HK.

I organisationsdiagrammerne på næste side kan "Den røde tråd" illustreres således:



Kilde: HK's medlemsstatistik Dec. 2016

HK Kommunal Hovedstaden, Københavnerbestyrelsen Organisationsoversigt



Københavnbestyrelsen har i den forgangne toårige periode afholdt 16 bestyrelsesmøder og to seminarer af henholdsvis to og tre dages varighed, hvor vi har haft tid og lejlighed til at fordybe os i fagpolitiske spørgsmål og i emner, som der ikke er tid til at behandle på de ordinære bestyrelsesmøder.

Derudover holder ad hoc nedsatte arbejdsgrupper og klubformændene løbende møder, hvis formål er at kvalificere dagsordnerne til Københavnbestyrelsesmøderne. Klubformændene sparrer ligeledes med hinanden i forbindelse med store besparelsesrunder.

Når vi kort skal opsummere hvad Københavnbestyrelsen overordnet har behandlet i foreningsperioden, så har overskrifterne, i uprioriteret rækkefølge, været følgende:

- Implementering af overenskomst 2015
- Det fortsatte arbejde med at få størst mulig indflydelse i samarbejdssystemerne i kommunen, herunder i Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO),
- Samlingen af de administrative opgaver i Koncernservice (SAO) og konsekvenser heraf centralt i Koncernservice (KS) og decentralt.
- Indførelsen af nye administrative systemer som Opus og Kvantum og de medfølgende påvirkninger i KS og i forvaltningerne, herunder "KS-sagen".
- Den påbegyndte harmonisering af arbejdsgange, politikker, forretningsgange og aftaler i Københavns Kommune på tværs af forvaltningerne.
- Ændringer i Københavns Kommunes organisation, herunder flytninger af opgaver mellem forvaltninger og samlokalisering
- Direktørskifter
- Tillidsdagsordnen, nu med afsæt i Arbejdsfællesskaber og definition af begrebet "Arbejdsfællesskab".
- Omprioriteringsbidraget og Velfærdsalliancen.
- Københavns kommunes økonomi, herunder arbejdet med Smarte investeringer.
- Elever, herunder etablering af elevnetværk i KK.
- Udbredelse af kendskab til Administrationsbachelorerne.
- Kompetenceudvikling, herunder blandt andet nye eksamensformer.
- HKernes fremtid i KK - nye arbejdsroller som følge af digitalisering og robotisering.
- Fælles indsats i KK over for personale, som 'overflødiggøres' som følge af automatisering.
- Arbejdsmiljø generelt, men især i forbindelse med organisatoriske ændringer/sammenlægninger og i forbindelse med effektivisering.
- Sygefravær, herunder muligheden for fastholdelse af medlemmer i fastholdelsesfleksjobs
- Tillidsvalgtes vilkår, herunder især i forhold til problematisering af tidsforbrug og antal af TR
- Medlemsorganisering og medlemshenføring, specielt som følge af indførelse af nyt medlemsregistreringssystem i HK
- Resultaterne fra Trivselsundersøgelsen i 2015
- Ytringsfrihed for offentligt ansatte

På forrige generalforsamling lancerede Københavnerbestyrelsen et arbejdsprogram, som vi forpligtede os til at arbejde ud fra.

Her følger en kort status på de enkelte indsatsområder:

Strategisk arbejde med løn:

Forslaget til et nyt lønsystem - som indeholder både automatiske stigninger og mulighed for forhandling af lokal løn, og med en indplacering på en grundløn svarende til ens uddannelsesniveau - vandt ikke gehør på landsplan i HK Kommunal op til forhandling af OK 2015.

Vi planlægger at finpudse forslaget i afdelingssektorregi (HK Kommunal Hovedstaden) og fremsende det som krav til overenskomstforhandlingerne op til OK 18.

Københavnerbestyrelsen mener fortsat, at der er behov for et lønsystem som tager højde for kompetenceudvikling, HKernes nye roller og opgaver og som kan sørge for lønudvikling i en tid, hvor der ikke afsættes centrale midler til lokal løn.

De årlige løneftersyn fastholdes trods en oplevelse af at mange ledere meddeler, at der ikke er penge til yderligere løn, når en tillidsrepræsentant anmoder om lønforhandling. Det viser sig at der, som oftest, findes midler når man sammen foretager tilbagevendende løntjek.

Københavnerbestyrelsen har sammen med andre i Afdelingssektorregi presset på for at der udbydes temadage til tillidsrepræsentanter, som kan styrke kompetencerne i at arbejde strategisk med lokal løn.

Dette medførte, at Afdelingen i 2016 udbød en temadag om forhandling, som lynhurtigt blev overtegnet, hvorfor der straks blev afholdt flere.

Der er således et behov for efteruddannelse af TR i forhold til lønstrategisk arbejde, og det har HK Kommunal på landsplan erkendt. Sektoren er nu i gang med at planlægge kurser for tillidsrepræsentanter med titlen "Lokal løn - skal vi aftale mere af".

Arbejds miljø

I forbindelse med HK Kommunals indsamling af overenskomstforslag til OK 15 fremgik det at medlemmerne vægter et godt arbejdsmiljø højt og at der skal igangsættes initiativer til at forbedre det. Budskabet blev taget alvorligt og på HK Kommunals kongres i januar 2016 blev HKs arbejdsmiljørepræsentanter inviteret med til en temadag, hvor der blev arbejdet med, hvordan AMR og TR kan medvirke til at få "Det gode arbejdsliv" på dagsordenen og hvordan vi i fællesskab med arbejdsgivere kan skabe et godt arbejdsmiljø.

På baggrund af de input som kom på temadagen samt medlemmernes tilbagemeldinger har der i uge 47-48 i 2016 været kampagneuger med arbejdspladsbesøg med fokus på at udbrede budskabet om "Det gode arbejdsliv" og give redskaber til at forbedre arbejdsmiljøet.

Det er fortsat muligt at bede Københavnerbestyrelsen og HK Kommunal Hovedstaden om besøg, hvis man ønsker input til hvordan man kan forbedre arbejdsmiljøet lokalt - dette skal ske via Forvaltningsklubben.

Den manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer gør sig fortsat gældende rigtig mange steder i Københavns Kommune. Københavnerbestyrelsen og klubformændene gør i de enkelte tilfælde opmærksom på konsekvenserne heraf for medarbejderne samt på at det er ledelsens, og i sidste ende politikernes, ansvar at sikre at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljølovens bestemmelser. Det er dog vigtigt at gøre opmærksom på at også medarbejderne har ansvar for at tage vare på sig selv og hinanden.

I denne forbindelse giver arbejdet med arbejdsfællesskaber mening, da tanken bag arbejdsfællesskaber er, at opgaverne bedst løses sammen - Arbejdsfællesskaber er et middel til at løse kerneopgaven.

Det vil sige med fælles ansvar for at opgaverne bliver løst og dermed et ansvar over for hinandens arbejdsbetingelser og helbred lokalt, men også med blik for at den lokale kerneopgave er en del af forvaltningens og kommunens samlede kerneopgave.

Helt kort fortalt drejer "arbejdsfællesskaber" sig om, at opføre sig ordentligt på arbejdet og opføre sig overfor andre som man gerne ser, at andre opfører sig overfor én selv.

Der har gennem flere år været en tendens til, at individualisere problemer på arbejdet - det er den enkeltes egen skyld hvis vedkommende får stress - Det er ikke forhold på arbejdspladsen, nej, det skyldes at vedkommende er ikke robust nok!

Det er dét vi skal væk fra, og italesættelse og arbejdet med "arbejdsfællesskaber" er et led i at "vende bøtten". I budgetaftalen for 2016 indgår arbejdet med arbejdsfællesskaber som redskab til at dykke dybere ned i "Tillidsdagsordenen".

Organisationsændringer og omstrukturering er ligeledes vilkår som påvirker det psykiske arbejdsmiljø og derfor er trivsel, dialog om og medinddragelse i forandringsprocesser et must.

Københavnerbestyrelsen har i beretningsperioden afholdt to arrangementer om arbejdsmiljø: Et for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter om tidsmiljø ved HKs arbejdsmiljøkonsulent, Karen Brøndsted og et temamøde for medlemmer ved Jon.dk om at "Finde glæden i forandringen".

Kompetenceudvikling

Københavnerbestyrelsen har fokus på om medlemmerne har skriftlige kompetenceudviklingsplaner og om der sker opfølgning herpå - nu hjulpet godt på vej af, at planerne er en forudsætning for at man kan få del i kompetenceudviklingsmidlerne og at kommunen er overgået til fælles elektroniske kompetenceudviklingsplaner.

Som det også fremgik af "KS-sagen", hvor 13 HKere blev afskediget, har det betydning for den enkelte om man sammen med sin leder årligt drøfter kompetencer og nedskriver kompetenceudviklingsplaner - mere om "KS-sagen" i den mundtlige beretning.

Det er en glæde at konstatere at flere HKere søger, og får bevilliget, kompetencegivende uddannelse. Det kan ses i opgørelsen af brugen af midler fra Kompetencefonden samt ved tilbagemelding og statistik fra Metropol og COK.

For vores medlemmer beskæftiget inden for IT området, er der i efteråret 2016 iværksat en særlig indsats på Karrieretelefonen for at de kan få hjælp til at finde relevant kompetencegivende uddannelse og dermed få papir på deres kunnen.

På GVU området er der sket lovændring, så det desværre ikke længere er muligt at blive faglært ved deltagelse i et forholdsvis kort uddannelsesforløb.

Som følge af den øgede digitalisering og automatisering vil mange af, blandt andre, HKernes nuværende arbejdsopgaver forsvinde.

HK Kommunal har sammen med Kommunernes Landsforening (KL) udfærdiget nye kompetenceprofiler. Profilerne beskriver hvilke kompetencer der forventes efterspurgt i takt med at digitalisering overtager flere og flere af HKernes nuværende opgaver.

Du kan se læse om de forskellige profiler på nedenstående links:

Morgendagens administrative medarbejder i kommunerne: <http://vpt.dk/administration/her-er-fremtidens-administrative-medarbejder>

Kommunernes økonomifunktion: <http://vpt.dk/administration/nye-roller-i-kommunernes-okonomifunktion>

Kommunernes HR og personalefunktion: <http://vpt.dk/administration/nye-roller-i-kommunernes-hr-og-personalefunktion>

Specialist i borgerkontakt: <http://vpt.dk/borgerservice/her-er-fremtidens-specialister-i-borgerbetjening>

Tre roller på biblioteket: <http://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2015/06/30/nyt-projekt-viser-fremtidens-biblioteksmedarbejder>

Kommunale kontrolmedarbejdere: <http://vpt.dk/administration/mere-uddannelse-skal-styrke-kontrolmedarbejdere>

Fremtidens skolesekretær: <http://vpt.dk/administration/her-er-fremtidens-skolesekretaer>

På beskæftigelsesområdet (jobcentre m.m.) foregår der aktuelt et samarbejde mellem HK, Dansk Socialrådgiverforening og STAR (Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering) samt Deloitte for at beskrive kompetenceprofiler for fremtidens medarbejdere på beskæftigelsesområdet.

Københavnbestyrelsen stiller gerne op, hvis en klub eller en arbejdsplads ønsker at høre mere om kompetenceudvikling og om de ovenfor nævnte nye kompetenceprofiler.

Faget i fokus og medlemsinvolvering

Med hjælp fra aktive elever, er det i 2016 lykkedes at få et elevnetværk på tværs af de syv forvaltninger op at stå - og det har været et stort ønske fra Københavnerbestyrelsens side i mange år.

Vi mener at det er vigtigt med et netværk.

Det giver blandt andet eleverne mulighed for at sammenligne på hvilken måde andre arbejdspladser/forvaltninger opfylder den enkeltes uddannelsesplan og det kan inspirere til at få ændret egne forhold.

Nok så vigtigt er det, at netværket kan inspirere Københavnerbestyrelsen og HK Kommunal Hovedstaden til at tage emner, temamøder og kurser op, som netværket finder relevant.

Dertil kommer, at et netværk er godt at være en del af, blandt andet den dag elevuddannelsen er overstået og der skal søges jobs.

Netværket har holdt to møder, hvor alle interesserede elever har kunnet tilmelde sig.

Første møde blev med stor succes holdt den 5. oktober 2016: 23 elever mødte op. På mødet blev der nedsat en tovholdergruppe, der planlagde indholdet på netværkets andet møde, som blev afholdt den 6. januar i år, hvor 16 deltagere hørte om Time Management ved Karina Dröscher Hansen efterfulgt af middag og hygge.

Københavns Kommune var, med Kultur- og Fritidsforvaltningen som primus motor, med til at udvikle en ny kontoruddannelse "digitalt tonede elever" i 2013. Første hold blev ansat i 2014 og blev færdige i sommeren 2016.

Uddannelsen må siges at være en succes; stort set alle er blevet fastansat efter endt elevforløb - om ikke i Københavns Kommune, så i anden kommune eller i staten.

Nyt hold er startet i efteråret 2016.

Andre kommuner og TR har vist interesse for hvad "digitalt tonede elever" er for en størrelse og hvilke andre og nye kompetencer eleverne erhverver sig i løbet af uddannelsen. Københavnerbestyrelsen har blandt andet haft besøg fra en norsk fagforening, hvor vi orienterede om uddannelsen.

Københavnerbestyrelsen har ydet tilskud til en konference som eleverne afholdt i februar 2016.

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2015 satte HK Kommunal og dermed Københavnerbestyrelsen turbo på at aktivere medlemmerne i forhold til at tage stilling til overenskomstforslag og efterfølgende at deltage i urafstemningen. Dette skete ved besøg på arbejdspladser og ved direkte henvendelse fra TR, AMR eller kollega til det enkelte medlem med opfordring til at stemme.

Strategien gav pote; stemmeprocenten blev den højeste i mands minde.

Arrangementer udbudt af Københavnerbestyrelsens Aktivitetsudvalg har fortsat god søgning - læs mere herom i den særskilte beretning fra Aktivitetsudvalget.

Medindflydelse og samarbejde

Sammen med de øvrige organisationer med medlemmer ansat i Københavns Kommune oplever Københavnerbestyrelsen fortsat udfordringer med at få kommunens ledelser til at indse

potentialiet i at inddrage medarbejdernes viden ved effektiviseringer og omstruktureringer, herunder specielt dét, at hente effektiviseringsgevinsten hjem før den foreligger. Det er taget op i Det centrale samarbejdsorgan (CSO) og det har i konkrete tilfælde medført ændringer.

Arbejdet med Tillidsdagsordenen i Københavns Kommune er nu gået ind i sin anden fase. De seneste år er der arbejdet med at konkretisere hvad tillidsdagsordenen betyder lokalt på den enkelte arbejdsplads - nogle steder med større succes end andre steder.

Som nævnt ovenfor under "Arbejds miljø" arbejdes der nu tillige med begrebet "arbejdsfællesskaber".

Dette i et forsøg på at gøre det nærværende lokalt, at konkretisere hvordan arbejdsopgaverne løses i fællesskab med fokus på trivsel og i tillidsdagsordenens ånd. "Fællesskab" er i denne forbindelse også at være opmærksom på at de lokale arbejdsopgaver er en del af den samlede kerneopgave i henholdsvis forvaltningen og Kommunen.

Der skal ikke herske tvivl om at KFF ser arbejdet med Tillidsdagsordnen som en stor mulighed for at medarbejderne generobrer deres frirum til at beskæftige sig med kerneopgaverne og fagligheden i opgaveløsningen, frem for mål og rammestyring som vi har været vant til siden '90'erne, hvor New Public Management vandt indpas i al offentlig virksomhed.

Blandt andet derfor har KFF de sidste fire år afholdt fælles 2-dages seminarer for medarbejdersiden i de syv Forvaltningers H-MED samt CSO.

Også den øverste ledelse samt politikerne bakker op om tillidsdagsordenen - politikerne ved at vedtage et kodeks for tillid i 2013 og ved i budgetforliget 2016 at indskrive arbejdet med "arbejdsfællesskaber".

Som nævnt i sidste beretning vil det give god mening, at der i Københavns Kommune oprettes et Centralt MED udvalg, nu hvor alle syv forvaltninger er gået fra samarbejdsudvalg til MED-udvalg. I samarbejde med de øvrige organisationer i Københavns Kommune, presser vi fortsat på for at få oprettet et sådant.

Københavnbestyrelsen har bedt om, at vi i CSO drøfter Københavns Kommunes uddannelsesstrategi samt en samlet indsats fra Københavns Kommunes side overfor personale hvis nuværende opgaver falder bort som følge af automatisering.

Med baggrund i den tidligere regerings varslede omprioriteringsbidrag gik de faglige organisationer sammen om Velfærdsalliancen.DK med LFS - Landsforeningen for Socialpædagoger i Københavns Kommune - som tovholder og med opbakning fra landets kommunalbestyrelser, faktisk var Frank Jensen den første borgmester til at sige fra over for omprioriteringsbidraget.

Velfærdsalliancen.dk formåede med stor succes at samle til demonstration mod omprioriteringsbidraget i 74 af landets 98 kommuner den 12. maj 2016. Knap så mange reagerede på den efterfølgende opfordring til demonstration den 15.

september 2016 med sloganet "Nej til millionbesparelser og massefyringer", herunder Københavnerbestyrelsen som valgte ikke at foretage mobilisering.

Struktur i Københavns Kommune og intern struktur i Københavnerbestyrelsen

Københavnerbestyrelsen har Københavns kommunes budget og ændringer i kommunen som faste punkter på dagsordenen. Det har vi fordi der løbende sker tilpasning af budgetterne i forvaltningerne og fordi kommende års budgetforhandlinger allerede igangsættes umiddelbart efter nytår. Københavnerbestyrelsen beskæftiger sig fortrinsvis med de tværgående forslag til effektiviseringer, herunder "smarte investeringer" og samlokalisering og de udfordringer det kan give.

Københavnerbestyrelsen er løbende opmærksom på at vores struktur matcher Københavns Kommunes ledelsesstruktur. Vi koordinerer indbyrdes, når der sker organisationsændringer som involverer flere forvaltninger.

Den kommende foreningsperiode

Der vil som vanligt være meget at give sig i kast med og erfaringsmæssigt mere end der fremgår af arbejdsprogrammet. Arbejdsprogrammet kan ses på [Københavnerbestyrelsens hjemmeside](#).

Københavnerbestyrelsen behandler på sine møder mange punkter, men fast drøfter vi på alle møder "Aktuelle sager", hvor faglige konsulenter fra Afdelingen deltager. Andre faste punkter er: "CSO og samarbejdet med de andre organisationer i Københavns Kommune", "Ændringer i Københavns Kommune, herunder Kommunens økonomi", " samt relevante punkter fra dagsordnerne fra HK/Kommunal og HK/Kommunal Hovedstaden.

Ud over det i arbejdsprogrammet nævnte, er der altid andet der dukker op som vi, som bestyrelse, må behandle og tage stilling til.

Københavnerbestyrelsen vil - sammen med afdeling og sektor - fortsat prioritere arbejdet med at synliggøre de kommunale HKere og deres opgaver i velfærdssamfundet.

I alt hvad vi foretager os, drøfter vi og forsøger at indtænke, hvordan vi kan øge medlemmernes involvering i fagforeningen og hvordan vi kan synliggøre HK og HKernes arbejdsopgaver.

Københavnerbestyrelsen hører rigtig gerne hvis I ligger inde med gode idéer og forslag til hvordan dette kan lykkes endnu bedre.

Afslutningsvis vil vi benytte lejligheden til at sige tak for godt samarbejde og god indsats i den forgangne periode til forvaltningsklubberne og klubbernes tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter.

Endvidere vil vi takke øvrige samarbejdspartnere for godt samarbejde - det være sig internt i HK eller i andre organisationer.