

2017 blev året, hvor HK FTR atter blev valgt ind i Hovedudvalget. Ved fælles hjælp fra de øvrige FTR i LO-gruppen lykkedes det samtidig at få en personlig suppleant (min FTR suppleant), således at vi fremover altid burde være repræsenteret, uanset afgang af FTR. Jeg synes, det er et stort fremskridt, at vi fremover altid er synlige i HOU om end det ikke nødvendigvis flytter bjerge at være repræsenteret i udvalget.

Mit andet år som FTR har igen været spændende og lærerigt og jeg har atter deltaget i et par kurser arrangeret af HK, som kan styrke mig i funktionen som TR. Uddannelse kan man aldrig få for meget af – det kan være forskelligt, hvor givende et kursus er, men lidt klogere bliver man jo altid. Det svære er så at få tid til og huske at bruge den nye viden, når hverdagen igen er over en.

Der har som altid været personsager på grund af sygdom eller tjenstlige sager, nogle er heldigvis endt med at vi har kunnet fastholde en kollega jobbet og andre er endt i en opsigelse eller gensidig aftale. Nogen gange kan det desværre ikke være anderledes. Mange af jer bruger mig som sparringspartner, når samarbejdet med ledelsen virker svært eller når I løber ind i længerevarende sygdom. Det tager jeg som en stor tillids erklæring og det er mit indtryk at det i langt de fleste tilfælde er til hjælp for jer. Jeg har også deltaget som bisidder i en del samtaler, det er jo godt at der er bud efter mig, men desværre også et udtryk for at der er problemer og udfordringer.

I har i årets løb modtaget **nyhedsbreve** med information af både faglig og social karakter. Jeg forsøger at give brugbare og aktuelle informationer, og det er mit indtryk, at de

bliver læst jeg får i hvert fald jævnligt positive reaktioner fra jer.

Årets lønforhandlinger

Vi kan overordnet være godt tilfreds med årets resultater, der er givet både engangstillæg og løbende tillæg. Visse tillæg gives som funktionstillæg eller efter en forhånds-aftale, hvor der på forhånd er sat en udløbsdato, f.eks. elevvejledertillæg, konstituering i en periode osv. Ca. 150 personer har fået enten/eller, eller både/og. Der er selvfølgelig flere, der er forhandlet, men uden resultat. Enkelte områder mangler at blive forhandlet, de største er BKF rådhus og SH afdelingen, hvor ledelsen har haft brug for at vi udsatte forhandlingen af forskellige årsager. Jeg håber at vi er helt færdige inden udgangen af første kvartal 2018.

Det er min erfaring at ikke alle lederne kender til forhånds-aftaler, udbudspligt, kompetencefonden osv. Desværre. Jeg er også selv blevet klogere og endnu mere "vågen". Det har blandt andet bevirket, at jeg har fået løftet nogle af jer med tilbagevirkende kraft og haft en snak med nogle ledere om muligheder og pligter. Derfor bør I også selv være obs. på om jeres løn er korrekt – tjek jeres lønseddel!

Medlemstal:

Det er i årets løb lykket mig stort set at få styr på medlemstallet. Alle der er medlem af HK og ansat i vores regi, burde nu også være tilknyttet klubben. Derudover er det lykket at overbevise enkelte af vores "tvivlende" kolleger om, at det kan betale sig at være medlem af HK. Der er desværre fortsat kolleger, som ikke ønsker at være medlem af HK af forskellige årsager. Desværre har vi også måttet sige farvel til medlemmer, der fortsat er ansat, men er

blevet overflyttet til en AC-overenskomst eller Dansk Metal. Kolleger, der har en højere uddannelse, er blevet overflyttet til AC-overenskomst enten efter eget eller ledelsens ønske og vælger så samtidig at flytte fagforening. Derudover har Metal har været igennem med en tættekam og har krævet at medarbejdere, med en decideret IT-support uddannelse, skulle flyttes over på Metals overenskomst

Jeg må konstatere, at det ofte er en dårlig ide at ansætte en AC uddannet i en HK stilling – det giver udfordringer for begge parter. Det er muligt, at de har nogen kvalifikationer som en HK-er ikke har, men hvis man har besluttet at det er en HK stilling, har man jo ikke efterspurgt disse kvalifikationer. Man skal i hvert fald gøre dem og sig selv klart, at opgaverne anses for HK-opgaver og at lønniveauet bliver (og forbliver) derefter.

Samarbejdet med øvrige FTR-ere

De fleste FTR-ere har efterhånden et meget fint samarbejde – Iben Bruun, FTR for sygeplejerskerne og næstformand i HOU, gør et stort stykke arbejde for at involvere ikke kun dem der er medlem af HOU, men alle FTR-ere, så alle bliver hørt i forbindelse med emner der skal på HOU møde og så kan følge med i, hvad der rører sig rundt omkring.

Videreuddannelse:

8 af jer har søgt og fået bevilget tilskud fra kompetencefonden. Derudover har 3 søgt tilskud, men fået afslag, enten fordi der er udbudspligt (det skrev jeg noget om i et af nyhedsbrevene) eller fordi uddannelsen ikke giver de krævede ECTS point. Det er samme antal som i 2016 – svarende til 3%. Derudover er der heldigvis også nogle stykker som går på uddannelse uden om kompetencefonden, enten fordi der er udbudspligt

(kommunom) eller fordi arbejdsstedet betaler selv, men det er sammenlagt ikke mange af jer. Jeg ville ønske, at flere af jer havde lyst til at videreudanne jer. På sidste års GF havde vi et par kolleger som fortalte om hvor spændende og udviklende det var at videreudanne sig.

Hængekøjen:

Huset blev solgt for 1.295.000 kr. med overtagelse pr. 1/6-17. Selv om der er salgsomkostninger, er klubben blevet en hel del rigere i ussel mammon☺. Det giver nogle muligheder som vi ikke havde tidligere.

Besøg på arbejdspladserne:

I min forrige beretning nævnte jeg ønsket om at komme rundt og hilse på jer alle på jeres arbejdsplads. Jeg må konstatere at jeg ikke har nået mit mål endnu. Det er svært at få det skemalagt. Jeg vil fortsat rigtig gerne komme på besøg og hvis I også selv tænker det kunne være dejligt at få mit besøg, så aftal det indbyrdes og skub til mig ved at sende mig en invitation, jeg må sande at det kniber med at få det gjort, da jeg nemt bliver overhalet indenom af andre opgaver.

Fleksibel arbejdstid:

Fleksibel arbejdstid er en svær størrelse og bliver udfordret. Det er mit indtryk, at der hvor ledelsen viser tillid og frihed til selv at planlægge (under ansvar), fungerer det bedre end der, hvor ledelsen viser mistillid. Ikke at lederne bruger dette ord, men det viser sig ind i mellem i deres handlinger. Der er afdelinger i SSF, hvor ledelsen har instrueret medarbejderne i at sende en mail til lederen, hvis en medarbejder møder senere end kl. 9, eller går før kl. 15. Deres argument er, at de vil kunne svare hvis en anden leder eller medarbejder er gået forgæves, min

påstand er, at det er kollegaen i samme lokale, der vil få spørgsmålet. Jeg tror, det handler om mistro til enkelte medarbejdere, hvor lederen ikke "tør" konfrontere medarbejderen og tage den svære samtale, som det jo er. Det er nemmere at "straffe" i flok. Det er selvfølgelig ikke i orden at vi ikke lægger 37 timer om ugen i gennemsnit eller den deltid, vi er ansat til. FTR for socialrådgiverne og jeg er OBS på udfordringen. Vi så gerne flekstiden genindført med registrering af møde/gåtider. Men ledelsen har indtil videre ikke været interesseret og lige nu er alternativet fast arbejdstid, hvilket jeg synes vil være et stort tilbageskridt.

Bestyrelsens virke

Bestyrelsen mødes ca. en gang om måneden, hvor vi stort set kun når at tale drift. Derfor drog vi i starten af oktober fra fredag til lørdag for første gang til HKs kursus ejendom Klinten. Her havde vi 1,5 dag, hvor vi fik lejlighed til at komme mere i dybden og også få lejlighed til lidt socialt samvær. Det var supergodt og det er helt sikkert noget vi skal gøre igen. Vi brugte blandt andet tiden til at tale om mulighederne for udbygning af vores TR organisation, en diskussion som vi gerne vil fortsætte med jer medlemmer. Vi talte endvidere om medlemshvervning, også noget som vi gerne vil tale videre med jer medlemmer om.

En stor tak skal lyde til bestyrelsen for deres indsats og engagement i det forgange år og tak til alle jer medlemmer for den opbakning, jeg møder. Arbejdet fortsætter her i 2018, især arbejdet med den kommende overenskomst bliver spændende at følge i den kommende månedstid.