

Beretning Repræsentantskabsmøde i LFS 2014

Af Britt Petersen, formand

Tillidsreformen

Lige siden vi arbejdede med 'Visioner fra maskinrummet' har LFS haft anderledes ledelse og styring af det offentlige område på dagsordenen.

Markedslogikker og ledelse i den kontekst har været ødelæggende dels for arbejdet med velfærdsområderne og dels med det offentlige område i sin helhed – uigennemskuelighed, mindre demokrati og manualstyring har været nogle af de meget negative følger, vi har oplevet.

Vi har været helt klar over, at ændring af hele samfundet selvfølgelig ikke var en opgave vi kunne påtage os, derfor valgte vi at koncentrere kræfterne om at ændre København. Det har været en lang, men også spændende vej og vi er endnu langt fra vejs ende.

Et af de helt store fokusområder har været, hvordan vi fik implementeret de politiske beslutninger om at ville en anden styring og ledelse. Derfor var budgetforhandlingerne i 2012 omdrejningspunkt for det videre arbejde.

Op til vedtagelsen af budgettet for 2013 arbejdede vi temmelig intenst med dels at få udfoldet tillidsreformen indholdsmæssigt, og dels med at få politikere og topembedsmænd forpligtet på dagsordenen.

Vedtagelsen af budgettet og den medfølgende tekst satte fire spor for det fremadrettede arbejde:

- Plads til faglighed, mindre bureaukrati
- Faglig udvikling er et ansvar, som lederen skal løfte
- Medarbejderens bidrag er afgørende
- Dokumentation skal give kvalitet og tryghed – ikke kontrol

Dertil kom beslutningen om, at der skulle udarbejdes et kodeks for tillidsbaseret ledelse, som skulle guide både det politiske niveau og den administrative topledelse i håndteringen af deres ledergerning i det tillidsbaserede perspektiv.

Efter budgetvedtagelsen blev det videre arbejde med tillidsreformens implementering delt mellem de enkelte forvaltninger og deres Hoved MED-udvalg og det centrale samarbejdsorgan, CSO, hvor CSO fortsatte arbejdet dels med det kodeks der skulle udarbejdes og dels med alt tværgående implementering.

Det har været meget forskelligt, hvordan de enkelte forvaltninger og Hoved MED'er har arbejdet med tillidsreformen. I Børne- og ungdomsforvaltningen forhandlede man en MED-aftale, hvor nogle af nøglebegrebet og indfaldsvinkler fra tillidsreformen er indarbejdet. Der har været nedsat afbureaukratiseringsgrupper, der er lavet nyt dialogbaseret pædagogisk tilsynskoncept og den centrale forvaltning er i forandring til den understøttende forvaltning.

I socialforvaltningen valgte man at nedsætte Meningssamlingen, et forum hvortil man kunne skrive om meningsløsheder, hvad man gerne så ændret eller afskaffet, hvor man kunne møde op og forklare, og hvor dette forum laver indstillinger til direktionen. Derudover har centrale socialforvaltningsfolk været i 'praktik'.

Også på socialområdet er forvaltningen altså i forandring hen imod den understøttende forvaltning. Der arbejdes med at reducere negative følgevirkninger af BUM-modellen (bestiller-udfører model). Der er endnu ikke taget skridt til at afskaffe nogle af de mere formelle dokumentationsprogrammer, men der arbejdes på tilretninger.

For at holde gryden i kog og inspirere på tværs af forvaltninger, er der for alle b-sider i Hoved MED-udvalgene blevet afholdt konference to år i træk. Dertil kommer, at organisationerne i fællesskab med Københavns kommune har planlagt to forsøgskurser for tillidsvalgte med fokus på barrierer for implementering af tillidsreformen.

Politikerne vil holde sig fra detailregulering

I maj 2013 tiltrådte Borgerrepræsentationen 'Kodeks for Tillid' – altså hele det grundlag, der var udarbejdet for politikere og topembedsmænds ageren, ansvar og forpligtelser. Ingen stemte imod.

Når kodekset var så vigtigt at få på plads, er det fordi, der i kodekset er sat en ret klar retning for hele den kulturforandring, som tillidsreformen også er: Politikere skal agere politisk ved at beslutte de overordnede politiske og faglige målsætninger, men holde sig fra detailregulering. Politikere i alle udvalg forpligter sig på en positivliste over strategier, planer og politikker – dvs. at kun det, der fortsat kan forsvares, skal bevares, ligesom politikerne har forpligtet sig til at 'dårlige sager i pressen' ikke fører til generelle styringsregimer.

På forvaltningsniveau skal hensynet til et så stort lokalt og fagligt handlerum som muligt vægtes højt, når de enkelte forvaltninger udvælger faglige effektmål.

I øvrigt skal faglige pejlemærker og effektmål være i fokus fremfor administrative procesmål.

Også det større ledelsesansvar og ledernes pligt til at søge hjælp har fået plads i kodekset – sammen med forvaltningernes ansvar for at sikre, at lederne så også kan få hjælpen.

Mange års diskussion om ytringsret og pligt, og frygten for at ytre sig, har været en af diskussionerne i hele arbejdet med tillidsreformen. I kodekset har man stadfæstet det, vi i LFS kalder 'uenighedskultur'. Med andre ord vil man indarbejde en kultur, der anerkender forskellige synspunkter for at få belyst sager fra alle perspektiver og dermed opnå et bedre grundlag til at træffe de bedste beslutninger og til at udvikle fagligheden.

Afslutningsvis stadfæster kodekset, at medarbejdere og lokale ledere tager ansvar for kerneopgaverne og den faglige udvikling, og at den lokale ledelse har en afgørende opgave i at skabe og understøtte udviklende faglige miljøer, ligesom medarbejderne har ansvar for at udvikle sig fagligt.

Den demokratiske offentlige sektor

Tillidsreformen er for LFS ikke et mål i sig selv, men et middel for at opnå en bedre, mere effektiv og mere demokratisk offentlig sektor, ledet og styret på andet end markedslignende vilkår.

Derfor har der sideløbende med tillidsreformarbejdet selvfølgelig også været arbejdet med forskellige elementer, som f.eks. ændring af indkøbsordninger, gennemsækelighed i prissætning, afskaffelse af 'interne faktureringer' osv. Vi har forsøgt at arbejde os væk fra markedstænkning internt mellem forskellige enheder i kommunen og over til serviceenheder – der arbejdes med nedtoning af og afskaffelse af BUM-modeller.

Der arbejdes med afbureaukratisering alle vegne og der arbejdes med, hvordan budgetter og regnskab på alle niveauer i kommunen kan gøres mere gennemsækelige for medarbejdere og deres repræsentanter på

alle niveauer, således at flere kan være med til at få indsigt og komme med forslag og ideer til at gøre ting på en smartere, mere enkel og rigtig gerne mere effektiv måde.

Rom blev ikke bygget på én dag og en turnaround, som den der er i gang i København, sker heller ikke på kort tid, men hele tiden sker der ændringer som kommer sig af en anden måde at tænke og arbejde på.

Ved at øge det faglige ledelsesrum og arbejde med medarbejdere og lederes ansvar og medansvar, øges mulighederne for borgernes indflydelse på de forskellige tilbud de er en del af og derfor omhandler tillidsreformen selvfølgelig også borgerne.

Samarbejde med de øvrige organisationer

Noget af det vi har lagt rigtig meget arbejde i over de sidste to år, er samarbejdet med de øvrige organisationer i København og Frederiksbergs Fællesrepræsentation, KFF, og dermed også i CSO (det centrale samarbejdsorgan). Når vi vil forandringer af den størrelsesorden, som vi gerne vil, så er vi afhængige af, at vi har de øvrige organisationer med. Da vi er den største organisation i København, vil der selvfølgelig også være rigtig mange emner, hvor vi har forpligtet os til at lægge viden, indsigt og ressourcer i, men også at være i 'førretrøjen' i forhold til.

Derudover er det sådan, at der rent faktisk i København var kommet huller i medindflydelsen i takt med, at der er blevet taget initiativer, der gjaldt mere end ét forvaltningsområde, eller som gjaldt hele kommunen. Styreformen definerer nemlig, at Hoved MED-udvalg er på forvaltningsniveau. For at løse problemerne blev CSO skabt.

Vi har nu haft nogle år til at videreudvikle samarbejdet dels mellem organisationerne og dels mellem organisationerne og direktørkredsen i form af de syv administrerende direktører fra forvaltningerne, og selvom vi stadig skal være opmærksomme på om alle emner nu kommer til behandling i CSO, så giver alt det arbejde vi har lagt i samarbejdet mening.

Vi samarbejder som altid med BUPL og SL der, hvor vi har fælles berøringsflader og i øvrigt kan blive enige, og det har vi selvfølgelig også gjort i denne beretningsperiode.

OK 2013 og overgrebet på lærerne

Optakten til overenskomstforhandlingerne i 2013 var noget af en krigserklæring fra Kommunernes Landsforenings, KL, side. Deres nye arbejdsgiverpolitik, som vi både viste på repræsentantskabsmødet i 2012 og på alle generalforsamlingerne, lagde op til en kraftig udvidelse af ledelsesretten, stærk reduktion af medindflydelse og reduktion i de valgte medarbejderrepræsentanter. Arbejdsgiverens ret til at skalte og valte med de ansatte skulle på mange punkter nærmest være uindskrænket.

Helt galt gik det, da regeringen i samtidig lancerede en folkeskolereformen, hvor en stor del af finansieringen skulle komme via forringelser i lærernes arbejdstidsregler.

Der var lagt op til en giftig cocktail – og det blev det også.

Ok 2013 vil gå over i historien, dels på de indre linjer i organisationerne, for hvordan kunne det egentlig gå til, at lærerne nærmest kom til at stå alene, og dels på de ydre, med arbejdsgiverlockout af lærerne, arbejdsgivere der vidste, at de bare skulle holde fast, for regeringen havde jo allerede nærmest brugt pengene fra de forringelser der skulle være for lærerne.

Der blev længe forsøgt at holde fast i den aftale, der var indgået mellem organisationerne om "at ingen blev efterladt på perronen", altså at de øvrige organisationer ikke indgik aftale med KL, så længe lærerne ikke var med.

Godkendelsen af overenskomstresultatet på KTO's repræsentantskabsmøde blev i første omgang udskudt i konsekvens af denne aftale, men længere rakte solidariteten ikke. Der kunne f.eks. ikke opnås enighed om sympatikonflikt for det øvrige personale på skolerne (pedeller, rengøring, skolefritidsordninger) og dermed blev situationen, at lærerne rent faktisk netop blev efterladt på perronen, mens alle andre indgik aftaler. Resultatet kender vi alle, der kom lovindgreb og lærerne har ikke længere aftalte arbejdstidsregler, men en arbejdstidslov.

I LFS deltog vi aktivt i at hjælpe lærerne med at få reelle forhandlinger, og vi støttede selvfølgelig under hele lockouten. Det gjorde vi både ved at være aktivt med og ved at vi gav husly til de lockoutede lærere.

Der er rigtig mange grunde til, at det lykkedes for arbejdsgiverne at få trængt lærerne op i en krog, og mange har krævet selvansagelse hos både organisationerne og hos lærerne selv. Det allervigtigste er selvfølgelig at lære af situationen, så lignende kan undgås i fremtiden. Allerede i mens lærerne var i lockout og alle kunne ane, at vi nærmede os et regningsindgreb, begyndte rigtig mange at spekulere på, hvem der mon blev de næste, og da vi kendte arbejdsgiverkravene til ændringer og 'fleksibilitet' i arbejdstidsregler for ansatte der arbejder på døgn (hospitaller, hjemmepleje, specialområdet osv.) forudså vi allerede i 2013, at det nok måtte være her at arbejdsgiverne ville satse i 2015.

Vi har allerede fået løftet sløret for, hvad det er arbejdsgiverne vil: Ingen varsko-regler for ændret arbejdstid, mindre honorering for arbejde på tidspunkter, hvor de fleste på arbejdsmarked holder fri, og man vil erstatte medarbejdernes ret til afspadsering med tillæg.

Alt sammen ændringer som skal ses i sammenhæng med personale der skal kunne arbejde på alle tider af døgnnet, og på alle dage i året, og som derfor i forvejen har en stor arbejdsmiljøbelastning. Og når det så sættes sammen med, at pensionsalderen for de yngre ansatte må forventes at blive rykket til omkring 72-74 år, så vil den form for fleksibilitet, som KL går efter, med ret stor sikkerhed føre til et bekymrende arbejdsliv med ekstrem stor arbejdsmiljøbelastning – hvis det altså lykkes for KL.

Denne gang har vi også en regering der på forhånd har lagt sin økonomiske hånd på medarbejdernes vilkår, idet der i regeringens 2020-plan er indlagt besparelser på 12 mia. kr., hvoraf en stor del forventes at skulle findes via forringelser af de ansattes vilkår.

Nedenstående er direkte kopieret fra 2020-planen.

- Forøgelse af arbejdstiden i den offentlige sektor, herunder undersøge en række af de fraværsforhold, som primært præger ansættelsesvilkårene i den offentlige sektor.
- Sætte fokus på regler, der hindrer en fleksibel anvendelse og tilrettelæggelse af arbejdstiden, fx uhensigtsmæssige arbejdstidsregler.
- Så igen i 2015 har vi altså en kombination af regning med besparelseskrav og arbejdsgivere med arbejdstidskrav.

Social dumpning på det pædagogiske område

Siden 2005 hvor den borgerlige regering sammen med Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Kristendemokraterne indgik aftale om den såkaldte konkurrencepakke, og der som følge deraf skete en ændring af dagtilbudsloven i forhold til etablering af private daginstitutioner, har vi i forbundet (FOA) fulgt udviklingen tæt.

I København har vi stadig forholdsvis få private daginstitutioner, men de er i vækst og derfor er der al mulig grund til at råbe vagt i gevær.

Retten til at etablere sig som privat institution og den automatiske ret til at få tilskud pr. barn sammen med selv at fastsætte pris og kunne tage profit ud, er gift for både kommunernes mulighed for at planlægge pasningskapaciteten, for samfundets demokratiske kontrol med velfærdsydelse og ikke mindst for personalets ansættelsesvilkår.

Vi har endnu kun set toppen af isbjerget, men det vi har set er rigeligt:

- Ugennemskelige firmakonstruktioner, hvor der er økonomisammenblandinger/overførsler fra det ene til det andet
- Ansættelseskontrakter med lavere løn (80 kr. i timen) end det vi kender fra de kommunale overenskomster, ingen pension eller overarbejdsbetaling og konkurrenceklausuler, hvor den ansatte risikerer bod på mere end 50.000 kr. for at ytre sig om den arbejdsplads de er blevet ansat på

Det er bare et sammenkog af de forhold, der rulles op. Og selvom vi selvfølgelig forsøger at lave overenskomst med alle de private institutioner, så er det langt fra med alle det lykkes – og når det ikke lykkes, så er undskyldningen, at de 'ikke har råd' til at betale personalet, det som en overenskomst foreskriver.

Vores norske og svenske kollegaer har for alvor mærket effekten af privates fri etableringsret og retten til at trække profit ud af institutionerne. Her er der hele byer, hvor de private har overtaget børnepasningen, og hvor der trækkes millionoverskud ud ved smarte selskabskonstruktioner.

På trods af al den viden og erfaring, der kan hentes i vores nabolande og på trods af, at regeringspartierne faktisk stemte imod lovændringen fra den borgerlige fløj, så har det indtil videre ikke været muligt at få rullet loven tilbage. Den mest vidtgående beslutning lige nu er, at folketingets udvalg tager på studiebesøg i Sverige til oktober.

Inden for dagplejen har vi kendt til private ordninger i meget længere tid, for her blev loven om private børnepassere allerede indført som forsøgsordning i 1993. Her har antallet været støt stigende gennem årene, selv om der har været faldende børnetal i de fleste kommuner. Denne stigning skyldes ganske enkelt, at når en kommune med faldende børnetal forsøger at reducere kapacitet ved at afskedige dagplejere, så vælger disse i stort omfang at etablere sig som private børnepassere. Det medfører at kommunen så må ud og afskedige flere af de kommunale dagplejere, hvorefter disse så igen kan bruge etableringsretten til at blive private børnepassere osv. Det er ganske enkelt skruen uden ende og det betyder i visse kommuner, f.eks. Helsingør, at der slet ikke er styring på udviklingen af pasningstilbud.

Her er det ikke så meget løn og arbejdsvilkår, der er problemet, men i stedet den manglende mulighed for at styre kvaliteten, kapaciteten og bevare børnepasning som kommunal foranstaltning med pædagogisk rådgivning, sparring, og tilsyn.

I forhold til anbringelsesområdet er det meget mere broget og sammensat. Der er ingen tvivl om, at nogle private opholdssteder tjener rigtig mange penge på vores særligt udsatte børn og unge, men der er desværre heller ingen tvivl om, at kommunerne også spekulerer i at undgå at etablere de nødvendige tilbud i kommunalt regi.

I København har der over flere omgange været særlig fokus på dyre anbringelser på private opholdssteder, men det er endnu ikke lykkedes os at få diskussionen drejet, så det mere kommer til at handle om, at have

de nødvendige tilbud selv. Med BUM-modellen på området har det været ekstremt svært at få en fælles indstilling på tværs af myndighedscentre og resten af området. Det er noget af det vi bl.a. rigtig gerne vil nå med tillidsreformens implementering.

Ikke en fyldestgørende beretning

Rigtig mange arbejdsopgaver i denne beretningsperiode har enten direkte drejet sig om tillidsreform, eller har været ændringer set i lyset af tillidsreform. Derfor bærer beretningen også i høj grad præg af det.

Beretningen er på ingen måde fyldestgørende for foreningens samlede arbejde i perioden, men det er en uddybning af nogle af de lidt større fagpolitiske arbejdsopgaver vi har arbejdet med de sidste to år. Dels er der forhandlinger og aftaleindgåelse, der specifikt omhandler enkeltområder og derfor er til genstand for diskussion på områdegeneralforsamlingerne, dels er der alt det arbejde, vi laver mere indirekte via vores deltagelse i diverse fora i forbundet. Det vi kan konstatere er, at LFS er en organisation i fremdrift med næsten konstant medlemsfremgang og det har heller ikke været anderledes i denne beretningsperiode. LFS tæller i dag næsten 11.000 medlemmer. I LFS er fælleskab og solidaritet, ikke bare ord vi bruger til festlige lejligheder, men grundlaget for vores faglige ageren, vores indflydelse og succes. Sådan er det nu og sådan vil det, hvis det står til den nuværende ledelse, også være i fremtiden.