

LFS' Fremtidige arbejde 2014-2016

En anden og bedre offentlig sektor er mulig

Nedskæringer er blevet en indiskutabel naturlov.

I de sidste års debat om vores velfærd er den nyliberale nedskæringspolitik nærmest blevet ophøjet til en naturlov, som ingen stiller spørgsmålstegn ved.

Logikken er, at nedskæringer og besparelser ikke er lig med ringere velfærd.

Det politiske svar på finanskrisen er fortsat mere marked, mere ulighed og mindre velfærd og lighed.

Velfærdsstaten erstattes af konkurrence- og markedsstaten.

Politikernes og arbejdsgivernes opbakning til den sociale kontrakt mellem arbejde og kapital – den danske model – er stedbarnsagtig og kun retorisk.

Uanset om vi taler om stat, region eller kommune, bliver der i dag løbet hurtigt i den offentlige sektor. Men står det til næsten alle politiske partier, så skal offentligt ansatte sætte tempoet yderligere op.

Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser, at der fra 2009 til 2013 er blevet 34.500 færre offentligt ansatte i kommuner og regioner. Og i notatet fra Finansministeriet anslår man, at nulvækst frem mod 2020 vil betyde en nedgang på yderligere 24.000 ansatte i det offentlige.

Men politikerne tager fejl, hvis de tror, at det fortsat kan lade sig gøre at effektivisere, spare og nedskære mere i den offentlige sektor, uden at vi kommer helt ud over kanten.

Den største trussel er, at den offentlige sektor lever af ildsjæle, der sammen brænder for at gøre en forskel i hverdagen. Det gælder, uanset om vi taler om ledere, medarbejdere og ansatte i stat, region og kommune. Det gælder, uanset om vi taler om pædagoger, dagplejere, skolelærere eller sygeplejesker. Jo mere der skæres, des mere kvæler politikerne de offentligt ansattes motivation.

Børnene, de unge, de ældre, de udsatte, patienterne og andre borgere med kontakt til det offentlige kommer mere og mere til at opleve et nedslidt og demotiveret personale, der 'brænder sammen' – i stedet for at 'brænde' sammen!

Men det behøver ikke være sådan. Det er et politisk valg, et bevidst politisk valg. En anden og bedre offentlig sektor er mulig og er et spørgsmål om politisk vilje, styrke og vision. Kulturrevolutioner tager tid, alle skal med.

De næste to års fremtidige arbejde, er derfor en forlængelse af forrige (2011-2012) og sidste repræsentantskabsperiodes fremtidige arbejde (2013-2014).

I forrige periode var hovedopgaven at udvikle alternativer til markedslogikkerne i den offentlige sektor. I sidste periode var hovedopgaven at genskabe en politisk begejstring omkring velfærdsstaten og dermed den offentlige sektor, som den demokratiske sektor.

Sammen med "Lederne i LFS – organisering og tilbud" fra 2002, skal det fungere som samlende rød tråd i LFS's fremtidige arbejde.

LFS skal sætte fokus på en demokratisering af velfærdsstaten. En demokratisering, der ikke kun skal begrænses til den offentlige sektors styring, ledelse og organisering.

Men også involverer demokratisering af samfundets syn på lighed og ligestilling.

Demokratisering og medbestemmelse over økonomien er næste skridt i et moderne samfunds demokratiske kamp.

Kampen for en anden og bedre offentlig sektor, er først og fremmest en demokratisk kamp. En kamp som arbejderbevægelsen må påtage sig igen og dermed en absolut hovedopgave for LFS i den kommende repræsentantskabsperiode.

Derfor skal LFS:

- Deltage i og fortsat medvirke til at opbygge brede alliancer med andre faglige organisationer, sociale bevægelser, brugerorganisationer og politiske partier med henblik på at styrke den faglige, politiske og ideologiske kamp mod markedskræfternes undergravning af lighed, solidaritet og velfærd.
- Deltage i og arbejde for at demokratisering og medbestemmelse over økonomien forudsætter et fuldt stop for al udlicitering og privatisering. Og at udliciterede og privatiserede velfærdsstatsopgaver skal tilbage i offentligt regi under demokratisk kontrol.
- Deltage i og fortsat medvirke til at sætte fokus på alle former for ulighed, uligestilling og demokratisk underskud i velfærdssamfundet fra vuggestuen til plejehjem. Den 5. juni 2015 skal vi fejre 100 året for kvindernes valgret. Med grundloven fra juni 1915 fik danske kvinder og arbejderklassens mænd for første gang mulighed for at blive valgt og for at give deres stemme til kende ved valgene til Rigsdagen.
LFS skal sammen med andre gode kræfter arbejde på igen at gøre Danmark til supermagt for lighed, ligestilling og demokrati. Aktiviteterne den 8. marts og den 5. juni 2015 skal være startskuddet.
- Arbejde for at hele det pædagogiske område indgår i et fremadrettet lønprojekt med henblik på at skabe ligeløn mellem mænd og kvinder (mandefag og kvindefag).
- I den kommende repræsentantskabsperiode udarbejde praksisnære alternativer om, at 'En anden og bedre offentlig sektor er mulig', således at alle medlemmer får forudsætning for at deltage i de (fag-)politiske diskussioner. Ansvar for dette arbejde ligger i Hovedbestyrelsen.

Arbejds miljø – den røde tråd i tillidsdagsordenen

Offentlige ansatte har ikke kun kerneopgaven til fælles, men også arbejdsmiljøet, uanset om det er godt eller dårligt. Desværre er sygefraværet i top og arbejdsmiljøet i bund i den offentlige sektor. I 2012 blev der anmeldt 57.000 arbejdsskader, hvilket er 2.900 flere end i 2011.

Efter et fald i 2010, er antallet af anmeldte ulykker igen steget, men der er i samme periode sket væsentlig større stigning i de mere alvorlige erhvervs sygdomme.

Den hyppigst anmeldte psykiske lidelse er arbejdsrelateret stress, der afstedkommer 1400 dødsfald, 3000 førtidspensioneringer, 30.000 hospitalsindlæggelser og 500.000 henvendelser til egen læge. Hver dag er 35.000 ansatte sygemeldt pga. stress og det koster omkring otte milliarder kroner i sygedagpenge pr. år.

Dårligt arbejdsmiljø medfører nedslidning, sygefravær, udstødning og brutalisering og udgør et stigende menneskeligt, samfundsmæssigt og arbejdsmiljømæssigt problem. Den udvikling skal vendes.

Tillidsdagsordenen er muligheden for at vende udviklingen. Tillidsdagsordenen er grundlæggende en demokrati dagsorden, som handler om at udskifte New Public Management, med velfærdsledelse og styring med fokus på arbejdsmiljø, social kapital og medbestemmelse.

Derfor skal LFS:

- Sætte fokus på et arbejdsmarked, der i stigende grad forrås, sygeliggør, udstøder og brutaliserer lønmodtagernes arbejds- og privatliv.
LFS skal arbejde for en alternativ udvikling.
- Udbrede kendskabet til og forskningsresultaterne fra den videnskabelige udredning 'NEW PUBLIC MANAGEMENT – Konsekvenser for arbejdsmiljø og produktivitet' (FOA) om forholdet mellem New Public Management og arbejdsmiljø.
Udredningen konkluderer, at New Public Management og alle dens markedslogikker har en negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø.

Godt arbejdsmiljø, forudsætning for god ledelse:

Ledelse og organisering er to vigtige forudsætninger for et godt arbejdsmiljø. Det handler om at skabe trygge rammer for medarbejderne, men også om at sikre, at der tages vare på lederens eget arbejdsmiljø. Tillidsdagsordenen og MED-aftalerne har med LFS' aktive medvirken sat godt arbejdsmiljø som en forudsætning for, at ledere kan udøve god ledelse på dagsordenen.

For LFS har ledelse aldrig været et nødvendigt onde, men en nødvendig forudsætning for innovation, udvikling, faglighed, trivsel og godt arbejdsmiljø. Det er netop dét som tillidsdagsordenen forsøger at sætte fokus på.

Tillidsdagsordenens intention er et paradigmeskifte i forhold til synet på styring, ledelse og medarbejdere i den offentlige sektor. Væk skal New Public Management, mistillid, kontrol og unødvendig dokumentation. Ind skal øget fagligt og ledelsesmæssigt råderum til gavn for mening, gejst, kvalitet og godt arbejdsmiljø.

Tillidsdagsordenen nødvendiggør dette paradigmeskifte, hvor lederne de facto bliver forandringsagenter, rollemodeller og dynamo for kulturforandringen, byggende på demokrati, medbestemmelse og medansvar i den offentlige sektor.

Tillid er ikke det modsatte af ledelse. Tillid forudsætter netop en handlekraftig, tydelig og professionel demokratisk ledelse.

LFS har et afklaret forhold til ledelsesretten. Ledelsesretten er ikke til diskussion, men det er ledelsespligten, ledelsesansvaret og ledelsesforpligtelsen. Ledelsespligten, ansvaret og forpligtelsen til at stå på mål for den offentlige sektor, som den demokratiske sektor.

Ledelsespligten, ansvaret og forpligtelsen til at forsvare, forklare og overholde alle gældende overenskomster, aftaler og politikker vedtaget af politikerne og HovedMED-organisationerne. Ledelsespligten, ansvaret og forpligtelsen til en forbilledlig samarbejdskultur, demokrati og medbestemmelse.

Ledere agerer i et komplekst krydsfelt, hvor det er nødvendigt at være opmærksom på de risikofaktorer af psykosocial karakter, der kan være i forbindelse med arbejdets organisering, arbejdstidstilrettelæggelse, rolleklarhed, rollekonflikter og tidspres – og hvor arbejdsvilkår og ledelsesrum er påvirket af forhold, som ligger uden for egen arbejdsplads af f.eks. samspillet med chefer, lederkolleger og med hele den øvrige organisation.

Derfor skal LFS:

- Med afsæt i tillidsdagsordenen og MED-aftalerne stille krav om et godt arbejdsmiljø til lederne – og fortsat medvirke til at styrke og udvikle ledernes psykiske arbejdsmiljø.
LFS vil i den forbindelse vægte udvikling, implementering og opfølgning på leder-APV i Københavns Kommune og de øvrige kommuner, hvor LFS organiserer ledermedlemmer.

Tillidsdagsordenen – forsat kamp om indhold og rækkevidde:

Tillidsdagsordenen er hverken en entydig eller værdineutral størrelse, men derimod både tvetydig og flertydig. Forskellige ideologiske, politiske og faglige retninger og interesser forsøger at skabe deres entydige definition af, hvad tillidsdagsordenen er og hvordan den skal implementeres i den offentlige sektor.

Hvis ikke fagbevægelsen og LFS forsøger at formulere vores syn på indhold, udformning og rækkevidde for tillidsdagsordenen, så kan tillidsdagsordenen ende med at blive til en version 2.0 af New Public Management.

Derfor skal LFS:

- Omsætte tillidsdagsordenen til konkret handling i udviklingen af den offentlige sektor og de offentlige ledelses- og styringsystemer med henblik på decentralisering af faglig ledelse, fagligt råderum, faglig dømmekraft samt centralisering af administration.
- Understøtte, at ledere og MED-systemet/TRIO stiller krav opad, i forhold til at sikre virkeliggørelse af tillidsdagsordenen.
- Arbejde for at afskaffe tavsheds- og nulfejlskulturen. Tillid indebærer mod og derved kalkuleret risiko for fejl.

Velfærdsbudgetstyring – forudsætning for lighed, ligestilling og social kapital

Alt handler om økonomi også i den offentlige sektor. Men desværre opfattes offentlige budgetter og budgetlægning som tekniske og svært gennemskuelige størrelser uden særlig politisk betydning. Intet kunne være mere forkert.

Selv om det kræver en vis portion basal stofindlæring at beskæftige sig med offentlige budgetter, så har indretningen af de offentlige budgetsystemer betydelige konsekvenser for de offentlige udgifters størrelse, anvendelse og sammensætning samt for den politik, som det er muligt at føre i praksis.

Budgettets teknik er politik i forklædning: The lifeblood of government.

Derfor skal LFS:

- Forstærke MED-organisationernes arbejde med budgetter, budgetlægning og strategisk budgetarbejde fra "kælder til kvist". LFS skal sikre opkvalificering af egne medlemmer: Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og Lokal-MED.
Arbejdet med budgetter skal sikre at der hele tiden er fokus på sammenhæng mellem ressourcer og opgaver, fokus på kerneopgaven og at alle budgetmæssige handlinger har et arbejdsmiljøperspektiv.
- Fortsat bidrage til, at progressive økonomimodeller ser dagens lys – og til at LFS' medlemmer får en større indsigt i og forståelse for, at nyliberale økonomimodeller og styringsredskaber hverken er udtryk for naturlove eller videnskab, men ideologi.

MED-organisationen – skueværdi eller trædesten for demokrati:

Tillidsdagsordenen har sat hele MED-systemet på overarbejde. For at få tillidsdagsordenen ud i alle afkroge af den offentlige sektor og på alle arbejdspladser, kræver det, at MED-organisationen fra 'kælder til kvist' tager ejerskab til tillidsdagsordenen.

Desværre er alle MED-organisationer i den offentlige sektor langt fra i stand til at løfte den opgave. Dels fordi nogle MED-organisationer, centralt som decentralt, kun er MED-udvalg på papiret og fordi mange medarbejdere og ledere ikke oplever medbestemmelse, medindflydelse og retfærdighed i deres hverdag.

Det er arbejdsgivernes og de decentrale lederes fornemmeste opgave at ændre på underskuddet af oplevet retfærdighed og medbestemmelse i MED-organisationen og påse, at alle gældende overenskomster, regler og aftaler overholdes, fra 'kælder til kvist'. Jo mere fælleshed, des færre konflikter.

Fagbevægelsen må med lige del gulerod og pisk sikre, at KL og kommunerne, både politikere og direktioner, står på mål for den offentlige sektors demokratiske værdier og opgave.

Derfor skal LFS:

- Fortsat arbejde for at understøtte, revitalisere og videreudvikle tillidsdagsordenen i MED-organisationen fra kælder til kvist. Tillidsreformen udvikles i fællesskab.
- Arbejde for at der etableres ambassadørkorps fra velfungerende MED-udvalg, hvis formål er at videreformidle de gode erfaringer, til støtte for processen i andre MED-udvalg.
- Arbejde for at skabe fælles forståelse og ejerskab for MED-aftalens betydning for udfoldelse af tillidsdagsordenen.
- Fortsat arbejde for velfungerende Lokal-MED og TRIO'er på alle arbejdspladser. Alle Lokal-MED og TRIO'er skal blive i stand til at kunne medinddrage alle medarbejdere i alle væsentligste beslutninger, så der sikres høj kvalitet i kerneopgave, social kapital og arbejdsmiljø.
- Fortsat arbejde for det konstruktive samarbejde på arbejdspladsen, for den professionelle uenighedskultur i hele den offentlige sektor og for et øget fokus på arbejdsmiljø, arbejdsvilkår og social kapital.
- Arbejde for at alle medarbejdere oplever medbestemmelse, medindflydelse og medinddragelse for at kunne tage medansvar og derved ejerskab.
- Fortsat sikre, at arbejdsgiverne står på mål for den danske model i hele MED-organisationen. Det forudsætter ændring i styrkeforholdet mellem offentlige arbejdsgivere og fagbevægelsen. Magtdrejningen, som vi så udfoldet i konflikten på lærerområdet, skal ændres til fordel for fagbevægelsen, velfærdsstaten og den danske model.

Succes i kerneopgaven kræver godt arbejdsmiljø

Alle der arbejder med børn og unge eller udsatte borgere har samme kerneopgave, uanset deres uddannelsesmæssige baggrund.

Uanset om man er dagplejer, pædagog, pædagogmedhjælper, køkkenmedarbejder, leder eller administrativ medarbejder har man samme kerneopgave, men man har forskellig rolle og funktion i forhold til opgaven.

Offentlige arbejdspladser skal ikke kendetegnes ved, at man kun har fælles matrikel, men først og fremmest ved at man har fælles kerneopgave. Offentlige arbejdspladser skal kendes på at være

arbejdspladsfællesskaber, hvor man er hinandens forudsætning for at få succes i kerneopgaven, få en høj faglig kvalitet og social kapital.

Derfor er fagchauvinisme uforeneligt i arbejdet med kerneopgaven og udviklingen af en demokratisk offentlig sektor.

Arbejdspladsbaserede konflikter mellem forskellige velfærdsarbejdere i den offentlige sektor skader det psykiske arbejdsmiljø og gavner kun dem, der vil erstatte velfærdsstaten med konkurrencestaten, udlicitering og privatisering.

Det store pionerprojekt, som i tre år involverede 80 kommunale daginstitutioner i BUF og sluttede i år, viste at prioritering af udviklingsledelse og TRIO-samarbejde med kerneopgaven i fokus giver høj social kapital, mindre sygefravær og øget trivsel.

Derfor skal LFS:

- Fortsat arbejde på at udvikle fælles forståelse og ejerskab af kerneopgaven og dermed faglighedsforståelser, der rækker udover fagchauvinismens spændetrøje. LFS skal fortsat arbejde på at sikre respekt for kollektiv visdom, viden, erfaring og forskning – på vej mod en velfærds-faglighed. Fra lille udblik til større udblik – fra lille vi til stort vi.
- Støtte, styrke, udvikle og iværksætte initiativer der har til formål at styrke sammenhængen mellem udviklingsledelse, TRIO-samarbejde, øget social kapital og kerneopgaven.

Derudover skal LFS fortsat:

- Arbejde sammen med de tre ledersektioner og områder, og fortsætte det systematiske arbejde med at gennemgå områderne for opgaver, der ikke er lovfunderede og som tager tid og ressourcer fra kerneopgaven.

LFS skal fortsætte sit strategiske arbejde med afbureaukratisering og regelforenkling og foreslå politikerne at fjerne eller nedprioritere bureaukrati, dokumentation og kontrol der ikke er meningsgivende for kerneopgaven, for her igennem at skaffe mere tid og ressourcer til kerneopgaven.

På trods af flere års arbejde med afbureaukratisering i den offentlige sektor kræver det, at LFS fortsætter sin systematiske, strategiske og analytiske prioritering af denne opgave.

- Arbejde for at få stoppet den offentlige sektors brug, forbrug, overforbrug og misbrug af eksterne konsulenter. På trods af LFS' mange årige fokus på eksterne konsulenter bruger stat, regioner og kommuner fortsat milliarder af skatte kroner på dyre, dårlige rapporter og råd der i stedet kunne gå til velfærd.
- Arbejde for at resten af arbejderbevægelsen bliver delagtiggjort i kampen mod den offentlige sektors overforbrug af eksterne konsulenter.
- Arbejde for at de pædagogiske velfærdsområder forbliver under pædagogisk ledelse, herunder at den samlede organisation understøtter arbejdet med ledelse i flere niveauer, medarbejderindflydelse, medbestemmelse og medansvar i ny kontekst og pædagogisk mangfoldighed i større/store organisationer.
- Arbejde for at LFS fortsat er en synlig, demokratisk, aktiv fagforening og fagligt fælleskab, hvor der er plads og rum til professionel uenighed og konstruktiv dialog, og hvor det enkelte medlem uanset stillingskategori og uddannelsesbaggrund inviteres til aktiv deltagelse.

Udfoldelsen af det fremtidige arbejde varetages af hovedbestyrelsen, de tre ledersektioner og de tre områdebestyrelser. Forretningsudvalget er ansvarligt for evt. behov for koordination.

Fokus på arbejdsmiljø, ledelse og MED-udvalg

Workshops. På årets Repræsentantskab har Hovedbestyrelsen valgt at sætte fokus på Tillidsdagsordenen i forhold til arbejdsmiljø, ledelse og MED-udvalg. Der er planlagt tre workshops, og de delegerede får mulighed for at deltage i samtlige tre.

Hver workshop har et emne, tre 'vidner' fra hvert af områderne, som skal kickstarte debatten samt en faglig sekretær som ordstyrer og tovholder.

Her kan du læse mere om indholdet i hver enkelt workshop:

1. Tillidsdagsordenen – muligheder og udfordringer – roller, opgaver og funktioner

Tillid påvirker os døgnet rundt, 365 dage om året. Den understøtter og påvirker kvaliteten af enhver relation, enhver kommunikation og hver eneste bestræbelse vi engagerer os i.

Den forandrer kvaliteten af hvert eneste øjeblik og ændrer retningen og udkommet af hvert eneste fremtidigt øjeblik i vores liv – både personligt og professionelt.

- • Hvordan gøres Tillidsdagsordenen til en realitet i en politisk styret organisation som den offentlige sektor?
- Hvordan gøres tillidsdagsordenen til den afgørende forskel, som sikrer kerneopgaven, arbejdsmiljøet og meningen i hverdagen?
- Hvem, hvor og hvordan gøres tillidsdagsordenen til en kulturforandringsproces og måske til den "kulturrevolution" som Overborgmester Frank Jensen taler om?

2. Ledelse og Tillidsdagsordenen, gammel vin på nye flasker? – Hvordan forstås ledelse i en tillidsdagsorden?

I modsætning til hvad de fleste tror, er tillid ikke en blød, illusorisk kvalitet, som du enten har eller ikke har; tværtimod er den pragmatisk, håndgribelig og den er et ansvarspådragende aktiv, som du kan skabe – meget hurtigere end du sikkert havde tænkt det var muligt. For intet skaber resultater hurtigere end tillid!

- Hvad stiller tillidsdagsordenen af nye krav til ledere i den offentlige sektor?
- Hvordan skabes tillid, hvor der før var mistillid?
- Hvordan lærer en organisation sig selv og andre tillid, og løfter det til en strategisk fordel?
- Hvordan og hvorfor er ledelse en naturlig del af kerneopgaven?

3. MED-organisationen – i lyset af tillidsdagsordenen. Kan MED løse opgaven?

Tillid er den afgørende forskel – også for arbejdsmiljøet. Der har aldrig været et mere vitalt tidspunkt for ansatte i den offentlige sektor til at skabe, genskabe og udvise tillid på alle niveauer end i nutidens ny liberale forsøg på at nedrive den bygning arbejderbevægelsen har opbygget igennem 150 år.

Men på mange niveauer, i mange kommuner og på mange arbejdspladser opleves MED-organisationen ikke som et forum for MEDbestemmelse, MEDindflydelse og MEDansvar, men mere som et MEDhørs rum.

- Hvordan kan MED-organisationen være spydspids for kulturforandringen af den offentlige sektor, fra kælder til kvist?
- Hvordan gøres alle MED-udvalg til demokratiske medbestemmelsesrum?
- Hvordan gøres arbejdsmiljø (APV og social kapital) til fundamentet og den røde tråd i tillidsdagsordenen?
- Hvordan sikres det, og hvem sikrer, at MED-udvalget bliver omdrejningspunktet for tillidsdagsorden på arbejdspladserne, uanset hvor i den offentlige sektor man er?
- Hvordan genskabes tillid i organisationer, der har mistillid som følgesvend?