

LFS' Fremtidige arbejde 2016-2018

Arbejdsfællesskaber – revitalisering af den offentlige sektor

Presset på velfærden er bastant, og der er ikke de store udsigter til, at velfærdsopgaver som børnepasning og omsorg for gamle, syge, handicappede og udsatte kommer længere frem i ressourcekøen i de kommende år. Det mærkes ikke bare af de borgere, der modtager velfærdsydelse. Det mærkes i særdeleshed også af pædagogerne, SOSU'erne og alle de andre, der har den daglige kontakt med borgerne. De nedslides, de går ned med stress, og de oplever, at arbejdet mister mening, fordi de ikke længere kan levere på det niveau, der tilfredsstiller deres faglighed.

Vi kan som fagforeninger vælge at begræde udviklingen, skrue op for parolerne og for den individuelle psykosociale hjælp til de medlemmer, som er gået ned med flaget. Men vi kan også vælge at gå en anden vej via et konstruktivt partnerskab med vores kommunale arbejdsgivere. Det har vi som fagforeningen LFS valgt at gøre ved at sætte et anderledes aftryk i budgetaftalen 2016 for Københavns Kommune.

LFS har gen-introduceret begrebet arbejdsfællesskaber, og LFS har fået politikerne som medspillere. Aftalen er en udløber af Tillidsdagsordenen og ønsket om et stærkere MED-system. Vi oplever, at Børne- og Ungeforvaltningen sammen med andre forvaltninger i København rent faktisk prøver. Politikerne og DJØF'erne på rådhuset har indset, at den bevidstløse strøm af regler og kontroller fra New Public Management-perioden har spillet fallit.

Arbejdsfællesskaber er et alternativ til New Public Management. Arbejdsfællesskaber står i modsætning til al det, som New Public Management repræsenterer.

1. Arbejdsfællesskaber er et paradigmeskift i måden at udvikle, styre og lede den offentlige sektor på.
2. Arbejdsfællesskaber er et paradigmeskift i måden at løse kerneopgaven på, der grundlæggende handler om bedre at forstå, hvordan ens egen del af arbejdet indgår i en større sammenhæng.
3. Arbejdsfællesskaber handler om at spore organisationen ind på, hvordan man tager medansvar, kender sine rettigheder og pligter, og hvordan man letter andre kollegers bidrag – med det fælles mål at gavn kerneopgaven.

Derfor skal LFS:

- Fortsat arbejde med at understøtte arbejdspladserne med at udvikle stærke og bæredygtige arbejdsfællesskaber.

- Fortsat arbejde med at udvikle partnerskabet med politikerne og de kommunale arbejdsgivere om at understøtte udviklingen af arbejdsfællesskaber som en del af revitalisering af den offentlige sektor.
- Fortsat arbejde med at styrke TRIO'ernes kompetencer, efteruddannelse og position som arbejdspladsernes ekkolod.
- Arbejde for udbredelsen af Arbejdsfællesskaber som et alternativ til årtiers forfejlet styring, udvikling og ledelse af den offentlige sektor.

Arbejdsfællesskaber & godt psykisk arbejdsmiljø er to sider af samme mønt

Fagbevægelsen må indse, at der ikke findes individuelle løsninger på dårligt arbejdsmiljø. Der findes kun kollektive, arbejdspladsfunderede løsninger. Dårligt arbejdsmiljø opstår hos den enkelte, men skal løses i fællesskab på arbejdspladsen. Alle ansatte på en arbejdsplads har et medansvar for hele arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Dårligt arbejdsmiljø medfører nedslidning, sygefravær, udstødning og brutalisering og udgør et stigende menneskeligt, samfundsmæssigt og arbejdsmiljømæssigt problem. Den udvikling skal vendes. Den skal både vendes ved at stoppe velfærdsnedskæringer og ved at sikre en nultolerance overfor arbejdsrelateret sygefravær på alle arbejdspladser. Begge ting kræver fælles fodslag.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber er muligheden for at vende udviklingen i den offentlige sektor fra kælder til kvist. Udvikling af Arbejdsfællesskaber er grundlæggende en demokratifremmende dagsorden, som handler om at udskifte New Public Managements ydre motivationsstyring om hvordan og hvornår, medarbejdere og ledere skal udføre deres professionelle virke.

I den proces er ledere og medarbejdere er ikke hinandens modsætninger, men hinandens forudsætninger, hvis udviklingen skal vendes til gavn for kerneopgaven, arbejdsmiljøet, ledere og medarbejdere.

Tillidsdagsordenens arbejdsfællesskaber handler om mod til at stå værn om kerneopgaven, fagligheden, arbejdsmiljøet og demokratiet i den offentlige sektor. Arbejdsfællesskaber er en løftestang for det gode fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Derfor skal LFS:

- Arbejde på, at arbejdsfællesskaber sikrer fælles forståelse for og ejerskab til kerneopgaven og dermed faglighedsforståelser, der rækker udover fagchauvinismens spændetrøje.

- Arbejde på, at arbejdsfællesskaber sikrer respekt for kollektiv visdom, viden, erfaring og forskning – på vej mod en velfærds-faglighed. Fra lille arbejdsfællesskab til stort arbejdsfællesskab. Fra horisontalt til vertikalt arbejdsfællesskab. Fra monofagligt arbejdsfællesskab til tværfagligt arbejdsfællesskab.
- Støtte, styrke, udvikle og iværksætte initiativer, der har til formål at styrke sammenhængen mellem arbejdsfællesskabernes forskellige facetter: Udviklingsledelse, TRIO-samarbejde, øget social kapital og kerneopgaven.

God ledelse er forudsætning for arbejdsfællesskaber og godt arbejdsmiljø

Forudsætningen for bæredygtige arbejdsfællesskaber er, at medarbejderne ledes, så der er anledning til at udvikle arbejdsfællesskaber, medbestemmelse og medansvar for udvikling af kvaliteten i kerneopgaven.

Tillidsdagsordens arbejdsfællesskaber i den offentlige sektor og ikke mindst i Københavns Kommune sætter ledelse og vilje til ledelse højt på den politiske og forvaltningsmæssige dagsorden.

Der er snakket ledelse, ledelse og ledelse i mange år. Men ikke alle ledere i den offentlige sektor har følt sig værdsat som ledere, hverken af politikere, forvaltning eller medarbejdere.

Det skyldes, at der stadig på nogle niveauer hersker en form for ”en utidig og usamtidig ledelsesfremmedhed”. En ledelsesfremmedhed der skyldes, at mange ansatte i den offentlige sektor er socialiseret ind i en kultur, hvor ledelse ikke var professionaliseret og respekteret. En tendens, der understøttes af uddannelsessystemet, hvor der stadig er en fortidig måde at tænke ledelse, faglighed og kerneopgave på.

Ledelse er ikke et nødvendigt onde, men en nødvendig forudsætning for innovation, udvikling, faglighed, trivsel og godt arbejdsmiljø.

Det er netop dét, som både tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskab forsøger at sætte fokus på. Intentionen er et paradigmeskifte i forhold til synet på styring, ledelse og medarbejdere i den offentlige sektor. New Public Management, mistillid, kontrol og unødvendig dokumentation skal væk til fordel for øget fokus på faglig ledelse, ledelsesteam og ledelsesmæssig handlingskraft til gavn for mening, gejst, kvalitet og godt arbejdsmiljø.

Tillidsdagsordenens arbejdsfællesskaber åbner op for en ledelsesrevolution, hvor lederne bliver de facto forandringsagenter, rollemodeller og foregangspersoner for kulturforandringen, byggende på demokrati, medbestemmelse og medansvar i den offentlige sektor. Tillid er ikke det modsatte af ledelse. Tillid

forudsætter en stærk, tydelig og professionel ledelse. Ledelsesretten er derfor ikke til diskussion, men dét er ledelsespligten, ledelsesansvaret og ledelsesforpligtelsen.

Derfor skal LFS:

- Med afsæt i tillidsdagsordens arbejdsfællesskab og MED-aftalerne stille krav om et godt arbejdsmiljø til lederne og medvirke til at styrke og udvikle ledernes psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejde for at styrke ledernes arbejdsfællesskaber. Både som ledelsesteam og med samarbejdspartner internt og eksternt i den offentlige sektor.
- Arbejde for at styrke og udvikle den professionelle uenighedskultur i ledelsesteam, mellem lederne og deres ledere.
- Forsat vægte udvikling, implementering og opfølgning på leder-APV i Københavns Kommune og de øvrige kommuner, hvor LFS organiserer ledermedlemmer.
- Forsat sikre, at Leder-APV spiller en afgørende rolle i, at ingen ledere efterlades på perronen. Arbejdsgiverne skal til stadighed forpligtes på at sikre deres ledere de nødvendige rammevilkår for udøvelse af faglig ledelse, samt at sikre at de decentrale ledere hele tiden har den nødvendige og kvalificeret support til at løse deres kerneopgave.

Tillidsdagsordens arbejdsfællesskab – forsat kamp om indhold og rækkevidde:

Tillidsdagsordenens arbejdsfællesskab 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.

Det bliver også i den kommende repræsentantskabsperiode nødvendigt, at fagbevægelsen og LFS forsøger at formulere vores syn på indhold, udformning og rækkevidde for tillidsdagsordenens arbejdsfællesskaber, så arbejdsfællesskaber ikke ender med at blive til en version 2.0 af New Public Management.

Derfor skal LFS:

- Omsætte begrebet arbejdsfællesskaber til konkret forandring i udviklingen af den offentlige sektor og de offentlige ledelses- og styringssystemer med henblik på decentralisering af faglig ledelse, fagligt handlekraft og faglig dømmekraft.

- Understøtte, at ledere og MED-systemet/TRIO stiller krav opad og indad i forhold til at sikre virkeliggørelse af tillidsdagsordens arbejdsfællesskaber.
- Arbejde for at styrke den professionelle uenighedskultur alle steder i den offentlige sektor.

MED-organisationen – central aktør i udvikling af arbejdsfællesskaber

Arbejdsfællesskaber og bedre arbejdsmiljø skal øge ressourcer til kerneopgaven. Med tillidsdagsordenen har politikere, ledere og medarbejdere i Københavns Kommune taget et stort skridt for at sikre et gensidigt forpligtende samarbejde, som styrker den faglige kvalitet og dermed gavner kommunens borgere.

Forudsætningen for tillidsdagsordenen er stærke arbejdsfællesskaber, hvor fokus er på kerneopgaven, og som kendetegnes ved høj trivsel, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær. Arbejdskulturen karakteriseres ved en høj grad af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar blandt alle ansatte. I den proces spiller MED-organisationen en afgørende rolle fra kælder til kvist. Hverken tillidsdagsorden eller arbejdsfællesskaber kan realiseres uden velfungerende MED-organisationer, fra HovedMED til LokalMED og TRIO'er. Med-organisationen er den helt centrale aktør i at skabe medejerskab, medansvar og medskabelse af stærke, bæredygtige arbejdsfællesskaber i den offentlige sektor på alle niveauer fra direktionsgangen til grøn stue.

Derfor skal LFS:

- Fortsat arbejde for at revitalisere og videreudvikle tillidsdagsordenen i MED-organisationen fra kælder til kvist.
- Arbejde for fælles forståelse og ejerskab for MED-aftalens betydning for udfoldelse af tillidsdagsordens arbejdsfællesskaber.
- 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, medansvar 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 medansvar.
- Arbejde for at alle medarbejdere oplever at arbejdsfællesskaber er lig med medbestemmelse, medindflydelse og medinddragelse for at kunne tage medansvar og få 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. Det

forudsætter, at fagbevægelsens repræsentanter på alle niveauer i MED-systemet står værn om MED-aftalerne og kun indgår nye MED-aftaler, der forbedrer de eksisterende MED-aftaler.

Kamp for velfærdsstaten, kerneopgave og lighed

Velfærdsstaten står ved en skillevej. Årtiers velfærdsnedskæringer, forklædt som nødvendige effektiviseringer, har undermineret alle områder af den offentlige velfærd. Konsekvenser, problemer og løsninger er velkendte. Men fraværet af kollektivt forsvar og kollektiv handling truer med, at modstanderne af velfærdsstat, lighed og solidaritet får held med at knække ryggraden på en bygning, det har taget 150 år at tilkæmpe og rejse. Hvis regeringen får held med sine planer, så er vi meget tættere på Anders Fogh Rasmussens skrækvision om minimalstaten.

LFS har været initiativtager til dannelsen af det succesfulde græsrodsinitiativ Velfærdsalliance-DK, som i sin korte levetid har sikret afskaffelsen af det forhadte omprioriteringsbidrag og organiseret to nationale demonstrationskæder den 12. maj og den 15. september. Begivenheder som i sit omfang og form aldrig tidligere er set i den kommunale historie. Men ambitionen er og skal være større. LFS vil arbejde for en landsdækkende græsrodsvelværdbevægelse, som skal kunne findes i alle afkroge af landet.

Derfor skal LFS:

- Arbejde for, at resten af arbejderbevægelsen i langt højere grad bliver delagtiggjort i kampen for at forsvare vores velfærd. Ikke kun igennem pressestrategier, pressemeddelelser og læserbreve, men gennem fællesskabets styrke og kollektiv handling.
- 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.
- Arbejde for, at arbejdet med udvikling af arbejdspladsernes arbejdsfælleskaber også betyder en udvikling af stærke faglige og fagpolitiske fælleskaber. Arbejdspladser med stærke faglige og fagpolitiske fælleskaber er forudsætningen for udvikling af stærke arbejdsfælleskaber, professionel uenighedskultur og medansvar. Det er to sider af samme sag. Man kan ikke have det ene uden det andet.
- Arbejde for, at arbejdsfælleskaber og faglige fælleskaber er kendetegnet ved stærke handlingsfælleskaber. Uanset om det er handlingsfælleskab i forhold til kerneopgaven, arbejdsmiljøet eller samfundspolitiske emner, så er kodeordet solidaritet, respekt og

sammenhold i forhold til vores opgave som professionelle medarbejdere og ledere i den offentlige sektor.