

Beretning 2020

Af Britt Petersen, formand

Arbejdsfællesskaber

Ved sidste repræsentantskabsmøde satte vi os nogle store mål for udviklingen af styring og ledelse i det offentlige, med København som udgangspunkt.

I København havde vi i forvejen i fællesskab med politikere og nogle af forvaltningerne udviklet og arbejdet med tillidsreform, så derfor var det naturligt at fortsætte den rejse.

Lidt om København:

Der er ca. 43.000 ansatte fordelt på 7 forvaltninger. Københavns styreform er "mellemløst styre med delt administrativ ledelse", en noget besværlig styreform når noget skal implementeres og derfor er vi efterhånden "trænede" i hvor og hvordan emner skal besluttet hvis vi skal være sikre på at der arbejdes med det i alle forvaltninger (man må sno sig, sagde ålen....)

I 2013 fik vi den "store beslutning" om tillidsreform i København.

Kodeks for tillid kom som naturlig beslutning heraf – en beslutning om hvordan politikere og det øverste embedsniveau skulle håndtere deres ledergerning i det tillidsbaserede perspektiv.

I 2016 udbygges den politiske tekst med arbejdsfællesskaber:

"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 oktober 2017 blev den "nye" sygefraværsstrategi besluttet – en strategi der bl.a. opererer med det fælles ansvar for at reducere arbejdsrelateret sygefravær og hvor medansvar, medindflydelse og medbestemmelse er nogle af fokuspunkterne og hvor arbejdsfællesskaber igen optræder:

En af forudsætningerne for tillidsdagsordenen er stærke arbejdsfællesskaber, hvor fokus er på kerneopgaven, og som kendetegnes ved høj trivsel, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær. Arbejdsfællesskaber er et paradigmeskift i måden at løse kerneopgaven på. Det handler grundlæggende om bedre at forstå, hvordan ens egen del af arbejdet indgår i en større sammenhæng. I tråd med tillidsdagsordenen skal løsninger på dårligt arbejdsmiljø findes ved fælles arbejdspladsfunderede initiativer. Derfor er det afgørende, at alle ledere og medarbejdere tager medansvar for hele arbejdspladsens arbejdsmiljø, trivsel og sygefravær med fokus på kerneopgaven, og lederne skal arbejde med at understøtte, vedligeholde og udvikle arbejdsfællesskaber.

I 2019 besluttes charter for arbejdsfællesskaber.

1.1.2020 herfra skal alle forvaltninger, alle ledere og alle medarbejdere arbejde ud fra chartret!

OG hvad går chartret så ud på?

Arbejdsfællesskaber i praksis

Københavns Kommune og medarbejderorganisationerne er enige om, at stærke arbejdsfællesskaber er en af forudsætningerne for at implementere tillidsdagsordenen lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Københavns Kommune og medarbejderorganisationerne er enige om, at arbejdsfællesskaber forstås som *"en gruppe mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave"*.

Dermed handler arbejdsfællesskaber også om at forstå, hvordan medarbejderens egen del af arbejdet indgår i en større sammenhæng, ligesom det handler om en fælles forståelse af forpligtelser og medansvar over for kerneopgaven, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

Københavns Kommune og medarbejderorganisationerne er enige om, at stærke arbejdsfællesskaber:

- Udgør en tilgang til at skabe motivation, arbejdsglæde, faglig udvikling og inddragelse af medarbejdere, ledere og borgere. Dermed bidrager arbejdsfællesskaber til et godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær, der er med til at sikre høj kvalitet i kerneopgaven og effekt for borgeren.
- Bidrager til at udmønte tillidsbaseret ledelse, hvor leder og medarbejder i det daglige arbejde løfter et fælles ansvar for god opgaveløsning. Dette indebærer, at lederen i høj grad inddrager medarbejderne, og at medarbejderne har en høj grad af ansvar for opgaveløsningen. Arbejdsfællesskaber er dermed også et redskab til at tydeliggøre ledelsesansvaret og til, at lederen kan fokusere sin ledelseskraft på det væsentligste frem for på opgaver og beslutninger, som medarbejderne selv kan håndtere.
- Skaber grundlag for bedre styring og resultater, fordi arbejdsfællesskaber bidrager til at oversætte overordnede mål, så målene bliver vedkommende og relevante i forhold til den konkrete virkelighed og kerneopgave, som medarbejderne løser.
- Bidrager til en stærk faglighed med tydelighed om, hvornår der er fælles faglige standarder, og hvornår der i højere grad er metodefrihed.
- Understøtter en struktur, planlægning og organisering på den enkelte arbejdsplads, der sætter fokus på at løse kerneopgaven uden at bruge unødige ressourcer på forhold, der ikke er relateret til hertil.
- Københavns Kommune og medarbejderorganisationerne er enige om, at charter for arbejdsfællesskaber ligger i forlængelse af det eksisterende kodeks for tillid, og at de enkelte forvaltninger fortsat har rum til at implementere og omsætte tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskaber i en lokal kontekst.

(Chartret i sin fulde tekst vedlægges som bilag i rep.materialet).

Med chartret for arbejdsfællesskaber, som i København er en aftale indgået mellem alle organisationerne i de centrale samarbejdsorgan og alle borgmestrene, er der indgået en forpligtende aftale for hele kommunen og så kom Corona!

Der kan uddrages rigtig mange erfaringer af hele perioden fra primo marts 2020, men i sammenhæng med arbejdsfællesskaber, fik det samarbejde som for alle i udførende led, i forvaltninger og på tværs af forvaltninger et meget konkret fokus på fælles kerneopgave for alle. Og alle, der ikke helt havde forstået værdien af arbejdsfællesskab, fik hurtigt et meget præcist indblik i praksis i hvad vi egentlig kan, når vi arbejder som arbejdsfællesskab.

Vi er klar over i LFS, at det at udvikle først tillidsreform og sidenhen Arbejdsfællesskaber, ikke kan nøjes med at være noget vi gør i vores eget dækningsområde. Der er alt for mange "ydre" påvirkninger, der kan forstyrre udviklingen af en ny måde at styre og lede på i det offentlige og derfor har vi også i denne rep. periode haft prioriteret rigtig mange ressourcer i dels at rejse rundt med oplæg i hele landet (primært ved næstformanden) og dels at rejse diskussionen og få de rigtige beslutninger i eget forbund, så forbundet også kan påvirke videre, der hvor vi ikke repræsenteret.

Arbejds miljø

En anden af de større diskussioner på sidste repræsentantskabsmøde var brutaliseringen af arbejdslivet, hvor vi satte 4 afgørende faktorer op for hvad der kunne ændre på udviklingen.

Stærke arbejdsfællesskaber var det ene og det vi har arbejdet rigtig meget med, herunder også omkring arbejdsmiljørepræsentanter med udvikling i trio og MED-samarbejdet. Vi har haft planlagt arbejdsmiljøkonference, men som meget andet har det måtte udsættes grundet Corona og vil først blive afholdt senere på året.

Fuld stop for velfærdsforringelser i den offentlige sektor var en anden, her har vi været rigtig aktive og selv om der er kommet flere ressourcer til børn via aftalen mellem KL og regeringen, så har vi ikke fået stoppet velfærdsforringelserne generelt, så her vil vi altid skulle have et meget konstant fokus.

En tredje faktor var nedsættelsen af arbejdstiden til 30 timer med fuld løn og personalekompensation, her er vi absolut ikke lykkedes og i årene frem er det nok svært at se for sig at det vil være realistisk, hvis vi nu skal være helt ærlige.

Det sidste handler om nedsættelse af pensionsalderen og særligt et opgør med velfærdsforliget. Vi har været og er fortsat med i samarbejdet med andre organisationer om at få sat stop i stigning i pensionsalder. At tænke en generel arbejdsstyrke på 70 år eller mere, er vist mere skrivebord og Excel arks tænkning end det er realistisk og det eneste der vil komme ud af det, vil være at rigtig mange vil være så nedslidte at de enten har måtte forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen, eller at de i bedste fald holder til pensionsalderen, men så vil have deres sidste leveår med et dårligt liv.

"Arneløsningen" er ikke en løsning, med mindre at man bremser stigningen i pensionsalder!

Pædagogmangel/rekrutteringsudfordringer

Der er ingen tvivl om, at rigtig mange af "vores" arbejdspladser har oplevet at det bliver sværere og sværere at få pædagoger. Søgningen til uddannelsen i kombination med stigende behov for pædagoger, afgang til pension for en del af dem der allerede er ansat, er som en cocktail der bare bliver svagere og svagere. Derfor har vi i den forgangne periode været med til dels at få sat skub i uddannelse af så mange af vores rigtig kompetente pædagogmedhjælpere som muligt, senest ved at uddannelsen i København har fået lov til at optage pædagogmedhjælpere med kun 2 års anciennitet og så har vi også tænkt i de, der i forvejen har en uddannelse på bachelorniveau/kandidatniveau og som kunne tænke sig at skifte til pædagog, ved at være med i en indstilling til undervisningsministeriet om, at disse såfremt de søger og får ordinære pædagogmedhjælperstillinger, i deres ansættelse kan få tilbudt en merituddannelse hvor der i forhold til den vi kender, ikke er indeholdt bacheloropgave og merit for praktikken.

Det lykkedes at få kompetencefonden i FOA åbnet for meritpædagoguddannelsen og vi kan se, at vi på nuværende tidspunkt har omkring 200 der har søgt og fået tilskud til deltagerbetaling og bøger.

Vi kan ikke dække behovet for pædagoger med merituddannelsen, men kan vi både hjælpe nogle af vores medlemmer med uddannelse og samtidig få flere pædagoger, så skal vi gøre alt hvad vi kan ad den vej. En anden diskussion, der hører til i rekrutteringsøjemed er fra deltid til fuldtid – vi har deltaget aktivt i diskussionerne i København både på tværs af forvaltningerne og i de forskellige forvaltninger og det er en diskussion der fortsætter. Vi er nødt til at finde veje til dels at se om nogle af de deltidsansatte kan komme op i tid, og dels at få gjort op med alle de deltidsstillinger der opslås.

Corona

Og så kom 11.3. hvor statsministeren lukkede Danmark ned.....

I LFS havde vi selvfølgelig en stor gruppe af medlemmer, der blev ved med at passe deres arbejde, nemlig alle dem på botilbud og på plejehjem. Så havde vi en gruppe der blev omplaceret fra forskellige dagforanstaltninger til botilbudsområdet og så have vi en pæn stor gruppe (ca. 150) der frivilligt meldte sig som reserve, såfremt der blev for meget sygdom blandt ansatte på botilbud.

For langt de fleste på dagtilbudsområdet betød nedlukningen hjemsendelse med løn.

Også i fagforeningen måtte vi hjemsende de valgte og ansatte – hjemsendelsen her betød dog at arbejdet skulle passes, bare hjemmefra på mobiler og bærbare.

Da der igen blev tale om forsigtig genåbning, kom alle ledere på helt ekstraordinært stort arbejde – de retningslinjer, der kom for genåbningen, betød at alle måtte arbejde på højtryk med nye informationer hele tiden, med nye steder man kunne passe børn på osv.

Og så kom genåbningen også til at betyde, at der både blev suspenderet varsler på omlægning af arbejdstid, og blev pålagt ferie/afspadsring.

Alle har gjort et enormt arbejde og det har da heller ikke skortet på roser under hele genåbningen, men det ændrer ikke på, at vi stadig har Corona i samfundet, at rigtig mange på det offentlige område må leve med hele tiden at undvære kolleger, der enten selv skal testes eller skal have testet børn, at vi så langt øjet rækker og indtil der findes en vaccine, kommer til at holde afstand hvor vi kan, spritte og vaske hænder tit og leve med forskellige vejledninger.

I LFS har alle været tilbage på arbejdet siden medio maj og her ultimo august begynder uddannelse af tilidsvalgte, møder og generalforsamlinger igen at indtage hverdagen, selvfølgelig med sundhedsfaglige retningslinjer hele vej igennem. Hvor vi i flere måneder har aflyst eller lavet alt elektronisk, er vores vurdering nu at demokratiet vil lide alt for meget hvis ikke vi får gang i vores fysiske møder.

OK 21

En udløber af hele Coronasituationen har været diskussionen af hvordan vi takler OK21. På en baggrund af en opbremsning af lønudviklingen på det private arbejdsmarked, en økonomisk krise og forskellige problemer med fysiske møder og ikke mindst en vurdering af opbakningen i befolkningen til en evt. strejke, har der blandt organisationerne i Forhandlingsfællesskabet været diskussion af, om vi skulle holde fast i almindelig overenskomstforhandlinger eller om vi har skulle forhandle forlængelse af nuværende overenskomster. Efter mange drøftelser er det endt med at blive almindelige forhandlinger eller så almindelige som de nu kan blive situationen taget i betragtning.