

LFS – fremtidigt arbejde 2021 -2022

1. Velfærdsstaten efter coronakrisen – er en bedre velfærdsstat mulig?

Indledning:

Coronakrisen har vendt op og ned på mangt og meget også LFS fremtidige arbejde for 2021 – 2022. Intet bliver som før. Meget er forandret for altid. Vi kommer aldrig tilbage til den gamle hverdag, for den gamle hverdag var også en del af problemet. Coronakrisen har vist værdien af en velfærdsstat, og katastrofen ved en minimalstat. Coronakrisen har vist værdien af solidaritet, sammenhold og medansvar, og katastrofen ved egoisme, grådighed og den fossile kapitalisme.

Velfærden i knæ før coronakrisen

Før coronakrisen lukkede Danmark ned, var den offentlige sektor presset i knæ af årtiers systematisk underfinansiering på demografiudviklingen, nedskæringer, besparelser og effektiviseringer. Konsekvenserne er til at tage og føle på. Sygefraværet er i top og arbejdsmiljøet i bund mange steder i den offentlige sektor. Brutalisering af arbejdslivet presser arbejdsglæden og meningsfuldheden helt i bund hos mange ledere og medarbejdere. Tilstandsrapporten var blevet ikke godkendt, hvis det var et hus, der skulle sælges. Skimmelsvampen havde spredt sig fra kælder til kvist.

2. Læren af coronakrisen – velfærd, arbejdsfællesskab, ledelse og modige offentlige ansatte gør en forskel

Coronakrisen har vendt op og ned på alt lige fra verdens arbejdsdeling, synet på den offentlige sektor og de offentlige ansatte, til styrkeforhold mellem nyliberale økonomiske ideer og velfærdskeynesianistisk og klimabæredygtige ideer. Det er var tidens fremherskende politiske ideer før coronakrisen er på mange områder nu fortidens ideer. Det er imponerende, hvor kort tid det tog for at omstille den offentlige sektor, fra kælder til kvist, for at kunne takle coronaepidemien.

Der var innovation, kreativitet, entusiasme og empati. Der var enighed om kerneopgaven i ord og handling. Visionen om bæredygtige arbejdsfællesskaber har blomstret de fleste steder i den offentlige sektor. Alle tog medansvar for kerneopgaven, arbejdsmiljøet og samarbejdet. Og ingen fra HR-afdelingen forstyrrede ledere og medarbejdere med endnu et projekt. Arbejdsmiljøet var i top og sygefraværet i bund.

Frigørelsen fra NPM-tiltag og dermed flere ressourcer til det sundhedsfaglige og pædagogiske arbejde fremmede de offentlige ansattes oplevelse af meningsfuldhed og kvaliteten i kerneopgaven. Dette var med til at reducere den strukturelle stress og arbejdsrelateret sygefravær.

De oversete faggrupper kom til ære og værdighed. Samfundet fik øjnene op for hvor en central rolle rengøringsmedarbejdere, portørerne og pædagogmedhjælpere spiller for velfærdsstatens sammenhængskraft. Det blev slået fast med syvtommer søm, at alle har den samme kerneopgave, men forskellige roller, opgaver og funktion, og vi lykkes kun hvis vi lykkes sammen.

Ledelsen i den offentlige sektor fra kælder til kvist har været sindssygt dygtig til hurtigt at få organiseret ekstra personale og lægge planer for løbende at få flere ansatte. Ledere i den offentlige sektor arbejdede 24syv for at sikre børn, unge, ældre og udsatte borgere de bedste rammer under Corona nedlukningen og den gradvise genåbning. Coronakrisen har vist værdien af ledelse tæt på kerneopgaven og arbejdsfællesskabet.

Den danske model og velfærdsstat har fungeret under krisen. Fagforeninger, arbejdsgivere og politikere har over en bred kam lavet aftaler, som vil mindske arbejdsløsheden på kort og lang sigt. Det er imponerende. Alle parter har vist en usædvanlig fleksibilitet og hurtighed. Der er blevet hugget en hæl og klippet en tå fra alle parter, netop som der er brug for i denne tid.

Læren af coronakrisen er, at alle nedskæringer på den offentlige sektor definitivt må stoppe. Fremover må kvalitetsrengøring, flere håndvaske, renere toiletter, bedre normeringer og flere kvadratmeter til børn, unge og udsatte borgere i daginstitutioner, døgninstitutioner og skoler ude som inde, være et must. Sundhedsvæsenet må aldrig igen tvinges så meget i knæ, som det har været på grund af evindelige besparelser, for det skal kunne klare alle former for epidemier. Nødvendighedens politik skal begraves sammen med coronavirussen.

Det kræver som minimum, at både Budgetloven, serviceloftet og anlægsloftet suspenderes i 2021 og gerne i al evighed, og at resten af forståelsespapiret mellem regeringen og støttepartierne bliver implementeret så hurtigt som muligt og ikke først i 2025.

Det skal være attraktivt at arbejde i den offentlige sektor, og arbejdsfællesskaber skal være med til at frigøre ressourcer og tid til kerneopgaven.

LFS har følgende fokuspunkter for 2021 og 2022:

- 3. Arbejdsfællesskaber skaber bæredygtige arbejdspladser,** dette satte coronakrisen en tryk streg under, fordi al fokus handler om at levere ind til kerneopgaven, og det derfor ikke er den enkelte medarbejders oplevelse af, hvornår man er lykkes med kerneopgaven, der er styrende. I et arbejdsfællesskab får alle mulighed for at kontrollere ting, der rent faktisk er mulige at kontrollere, og det fremmer den psykologiske tryghed og kvalitet i kerneopgaven samt reducerer den strukturelle stress og arbejdsrelateret sygefravær.

Erfaringerne med arbejdsfællesskab før og under coronakrisen taler sit eget tydelige sprog:

- ✓ Et øget fokus på kerneopgave og arbejdsfællesskabet er med til at løfte den faglige kvalitet.
- ✓ Arbejdsfællesskaber indebærer at de grundlæggende forhold er på plads f.eks. stabilitet, intakt ledelse, styr på fravær, mv.

- ✓ Ledelsesmæssig forankring af indsatsen i ledelsesstrengen er afgørende for at lykkes og skabe varig forandring.
- ✓ Ejerskab og høj grad af medarbejderinddragelse er afgørende. Hvis der ikke tages medansvar og medejerskab i ord og handling både på ledelses- TRIO/MED- og medarbejderniveau, så lykkes indsatsen ikke.
- ✓ Gør det realistisk for medarbejdere og ledelse at forholde sig til den ønskede forandring, så indsatsen i højere grad prioriteres og følges op på effekten.
- ✓ Arbejdspladserne har brug for at starte udviklingen fra forskellige afsæt: Der skal ske en lokal oversættelse til egen arbejdsplads

Derfor skal LFS:

- Bruge erfaringerne fra både coronakrisen og de først fire år med arbejdsfællesskab i Københavns Kommune, til at sikre at ledere og medarbejdere får et langt større fagligt handlerum. Når ledere og medarbejdere får et langt større handlerum, kræver det, at kerneopgaven og arbejdsfællesskabet er tydeligt. Det har de været under Coronakrisen, og der skal gøres meget mere ud af at konkretisere kerneopgaven og arbejdsfællesskabet i hverdagen efter Corona. Det kræver høj grad af medansvar, medbestemmelse og medindflydelse,
- Arbejde for udbygge, opbygge og udvikle bæredygtige og stærke arbejdsfællesskaber på alle arbejdspladserne i hele den offentlige sektor, sammen med resten af FOA, de kommunale arbejdsgivere og politikere, fordi det virker bedre end det New Public management har budt.
- Arbejde for at sikre medarbejdere en god introduktion på arbejdspladsen og mulighed for videreuddannelse – så alle føler sig klædt på til opgaven. Alle skal føle fællesskab, tillid og værdsættelse af deres indsats i de lokale arbejdsfællesskaber.
- Sammen med arbejdsgiver styrke rekruttering og fastholdelse. Vi er på begge sider af bordet afhængige af, at der kan finde kvalificeret og fagligt velfunderede medarbejdere til at løse kerneopgaven. Vi skal tale fagligheden op og få mening tilbage i arbejdet.
- Arbejde for at sikre en ramme for løn og vilkår, som matcher medarbejderstillingers ansvar, opgaver og indhold. Det skal være attraktivt at arbejde i den offentlige sektor. Ikke mindst for at sikre, at der kan rekrutteres og fastholdes egnede og engagerede kandidater til stillingerne.
- Forsætte arbejdet med at udvikle en ny nærhedsreform/velfærdsstyringsmodel, der sammentænker styringskæde, meningskæde og værdikæde. Den ny styringsmodel skal tage afsæt i fagprofessionelles faglighed, indsigt og udøvelse af kerneopgaven. Skal styring virke, skal den nødvendigvis være tillidsskabende og meningsfuld for både ledere og medarbejdere, og sikre strukturel kvalitet i arbejdets organisering, planlægning og tilrettelæggelse.
- Med afsæt i erfaringerne fra coronakrisen, forsat styrke tillidsrepræsentanternes, arbejdsmiljørepræsentanternes og lederes positive bidrag til, at MED-organisationen så de kan udfylde

deres rolle, opgaver og funktioner til gavn for kerneopgaven, arbejdsmiljøet og medansvaret igennem temadage for ledere, TR'ere og AMR'ere, TRIO'ere og Lokal-MED på tværs af områder og kommuner.

- Forsætte med at udvikle jordnære fortællinger og metoder, der kan bruges i hele MED-organisationen, fra kælder til kvist, som ideen om arbejdsfællesskaber kan! Fortællinger og metoder der kan skabe konkrete forbedringer af kerneopgaven, arbejdsmiljøet og medansvaret igennem stærke arbejdsfællesskaber. LFS har gjort sig gode erfaringer sammen med BUF (Børne og ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune) med at udvikle metoderedskaber som f.eks. udarbejdelsen af "Metodekatalog til at styrke arbejdsfællesskaber" og "Temperaturmåling til arbejdsfællesskaber", til gavn for alle arbejdspladser i hele den offentlige sektor.

4. Styrk ledelse af arbejdsfællesskaber

Coronakrisen har slået fast med syvtommer søm, at fremtiden står i kerneopgavens og arbejdsfællesskabets tegn, hvis der skal skabes mening, nærvær og kvalitet for borgerne i alle aldre. Det kræver et større ledelsesrum og mere fokus på ledelse af arbejdsfællesskaber og nærværende faglig ledelse. Lederne i den offentlige sektor skal tage ansvar for, at der udvikles ny viden, ny forskning og inddrages nye metoder, der kan udvikle, understøtte og vedligeholde kvaliteten kerneopgaven.

Udover at besidde stærke generelle ledelsesfaglige kompetencer skal lederne kunne håndtere en lang række ledelsesudfordringer: De skal kunne agere strategisk, lede arbejdsfællesskaber og lede opad i politisk ledede organisationer med stor kompleksitet. De skal kunne lede og facilitere inddragelse og ledelse sammen med andre.

For at imødekomme de mange krav skal både de nuværende og kommende offentlige ledere rustes med øvebaner, viden og kompetencer, så de er klædt på til at løfte kerneopgaven, arbejdsfællesskabet og skabe strukturel kvalitet.

Derfor skal LFS:

- Bruge erfaringerne fra coronakrisen til at styrke ledernes muligheder for at udvikle, understøtte og vedligeholde bæredygtige arbejdsfællesskaber. Den rolle og det ansvar, som ledere har i relation til arbejdsfællesskab, kerneopgave og medansvar, skal betones stærkere. Det skal ske i samarbejde med LFS' tre ledersektioner, forvaltninger og kommuner.
- Arbejde for at reducere ledelsesspændet. Ledere skal kunne være i kontakt med det, de leder. Mange steder er ledelsesspændet alt for stort og skal gøres mindre ved at indsætte flere ledere eller arbejde med organiseringen på andre måder.
- Arbejde for at sikre en ramme for løn og vilkår, som matcher lederstillingens ansvar, opgaver og indhold. Så det er attraktivt at blive leder og samtidig praktisk muligt at finde kandidater til lederstillinger.

- Arbejde for at skabe flere øvebaner for nye ledere. De store ledelsesspænd, der er i dag, kan gøre det svært for nye ledere at komme ind. Det kræver et stærkt arbejdsfællesskab blandt ledere i sammen organisation og i ledelseskæden. Så ingen ledere bliver efterladt på perronen med.

5. Coronakrisen styrkelse af solidaritet og sammenhold skal fastholdes

Det er solidariteten og fællesskabet, der kommer til at hjælpe os gennem coronakrisen. Det er ikke samfundets magtfulde økonomiske elite der tager initiativ i forhold til at redde Danmark. De har kun fokus på at udbetale udbytte til aktionærene og give store lønstigninger til direktørerne.

Det stiller store krav til fagbevægelsen og de sociale bevægelser om at videreudvikle den solidaritet og hjælpsomhed, der har udspillet sig blandt helt almindelige mennesker, under coronakrisen, til krav om at når velfærden skal genoprettes, skal skattekronerne vandre den modsatte vej. Også når erhvervslivet, Liberal Alliance og Cepos genstarter mantraet om skattelettelser for virksomheder og topskatteydere i båndsløjfen.

De kommende års samfundsmæssige udfordringer og de økonomiske eftervirkninger af hjælpepakkerne kalder på skattekroner og ikke skattelettelser. Det kræver økonomisk omfordeling fra de få til mange, hvis vi skal få råd til at indfri alle ambitionerne i regeringen og støttepartiernes forståelsespapir, stop for den markante stigning i pensionsalderen, klimaomstilling og målet om at reducere udledningen med 70 procent i 2030.

Derfor skal LFS:

- Forsat deltage i og tage initiativer, der styrker kampen for velfærd og lønmodtagerrettigheder, som fagforeningsinitiativet 68ErMereEndNok, som LFS har taget initiativ til sammen med et par 3F afdelinger.
- Forsætte initiativet Skrot Budgetloven og rejse spørgsmålet om forsøg med 30 timers arbejdsuge med fuld løn og personalekompensation i Københavns Kommune og andre kommuner op til kommunalvalget i 2021.
- I 2021 sammen med vores medlemmer tage initiativ til at værdigheden kommer tilbage i dansk socialpolitik. At årtiers frustration, afmagt og apati vendes til håb, visioner og kampgejst for alle mennesker med handicap og psykisk sårbarhed og de titusindvis af dedikerede medarbejdere og ledere. Hvis der skal ske et paradigmeskift i dansk socialpolitik, kræver det, at socialfaglige medarbejdere, pårørende og de sociale bevægelser som #EnMillionStemmer# og #VærdigPsykiatri# får skabt en bevægelse fra bunden og op. Det vil LFS sætte sig i spidsen for sker.
- Afsøge mulighederne for et OK21 græsinitiativ: Løn som fortjent! med fokus på to krav: Fælles kronekrav (ikke procenter); En ekstra lavt- og ligelønspulje på 5 milliarder kroner (et krav vi stillede ved OK2008).
- Fortsat være en synlig, demokratisk og aktiv fagforening, på trods af de begrænsninger som COVID-19 sætter. Hvor der er plads og rum til uenighed og konstruktiv dialog, og hvor det enkelte medlem

inviteres til aktiv deltagelse uden automatiske krav om tillidsposter i øvrigt. Som vi har set med aktiviteterne omkring Skrot Budgetloven, minimumsnormeringer, klimabevægelsen og En Million Stemmer. Det kræver fortsat fokus på opbygning af stærke fagpolitiske fællesskaber og handlingsfællesskaber ude på arbejdspladserne.

- LFS skal i fællesskab med andre faggrupper arbejde for en boligpolitik i København, som gør det muligt for pædagoger og andre, med lignende eller lavere indkomster, at få et sted at bo i byen.
- Hvis håndtering af klimakrisen ikke skal betyde øget ulighed, mindre velfærd og demokratisk medindflydelse skal fagforeninger tage et ansvar. Vi kan ikke forvente teknologiske løsninger på noget, der er skabt af et vækstparadigme.