

Fremtidigt arbejde 2022 – 2024

Indledning: Velfærdsstatens dybe krise går ikke væk af sig selv

Årtiers systematiske nedskæringer og forringelser på den kommunale og regionale velfærd er ved at ramme et "ingen vej tilbage-punkt". Vi er tæt på det punkt, hvor vi bevæger os mod velfærdssamfundets sammenbrud.

Den socialdemokratiske regerings økonomiaftale med kommunerne og regionerne er en bekræftelse på, at velfærdsstatens sammenhængskraft ikke længere er en topprioritet. Regeringen og Folketinget har prioriteret 18 militær-milliarder og 19 minik-milliarder, men "løftede" kun kommunernes serviceramme med 1.3 milliarder. Enhver, der arbejder i den kommunale sektor ved, hvad det vil betyde: Massive nedskæringer på børn, unge, ældre og i særklasse på det specialiserede social- og handicapområde i 2023. De forringede arbejdsvilkår for både decentrale ledere og pædagogiske medarbejdere er i forvejen skræmmende og indbyder til flugt og ikke til at blive.

I en historisk fastholdelses- og rekrutteringskrise er det dødelig gift for den kommunale sektor. For vi er meget langt fra en genopretning af velfærden efter finanskrisens katastrofale angreb på velfærden med indførelse af budgetloven, som betød, at der blev 40.000 færre offentligt ansatte i landets 98 kommuner. Rekrutteringskrisen er af så voldsom karakter, at den ikke alene knækker hverdagens drift, hvor vagtplanerne har vanskeligere og vanskeligere ved at gå op. Det skyder også store huller i pædagogikkens kvalitet, på en sådan måde at lovgrundlaget som institutionerne operer på, vil være umuligt at leve op til om få år. For både personale og borgerne, store som små, ses det allerede nu og vi er bekymret for de langvarige konsekvenser. LFS skal arbejde for at arbejdsvilkårene forbedres ved at de opgaver der knytter sig til kerneopgaven reelt kan tilgodeses for alle brugere, at der fx sættes hurtigt ind med hjælp til de børn der ikke umiddelbart kan indgå i en hverdag med de ressourcer det pædagogiske personale har til rådighed. Medlemmerne skal have reel mulighed for at kunne overholde gældende lovgrundlag. Det kan de først, når samfundet kan stille med den arbejdsstyrke det kræver, samt at det pædagogiske personales kompetencer matcher personalets pligter.

Velfærdsarbejdere flygter i øjeblikket fra de offentlige arbejdspladser, samtidig med at der hyres konsulenter, private vikarbureauer samt andre private virksomheder til at løse opgaver, som tidligere lå i regioner og kommuner.

Disse virksomheder tjener millioner på velfærd, som der ikke burde kunne skabes profit på, dermed er det en markedsførelse af velfærdssamfundet og pædagogikken.

Derfor vil LFS arbejde for ordentlige løn og arbejdsvilkår, så velfærdsarbejderne bliver i faste stillinger

Hvis man ikke køber situationens alvor, så skal man blot se på, hvordan de 750.000 børn, unge og voksne, som har et handicap, bliver behandlet i dette ramponerede velfærdssamfund.

Inflationen eksploderer og har skabt en historisk levilkårskrise, som ikke er set i fire årtier. Lønnen er en bærende faktor, for arbejdstagernes levilkår. En løn som ofte ikke kan bære en bolig i den hovedstad, hvor arbejdspladserne er. Hvis folk ikke kan bo i den by, hvor behovet for deres arbejdskraft er, så flytter de. Både bolig og arbejdsplads!

Den tårnhøje Inflation vil betyde, at offentligt ansatte op til og under overenskomstforhandlinger ved OK24 vil blive mødt med de samme argumenter, som under finanskrisen: *“Jamen, I kan da ikke forvente at få mere i løn, når inflationen er, som den er. Vil I måske være ansvarlige for, at samfundsøkonomien brænder helt sammen?”*

Det er bagtæppet, som kommer til at definere de kommende års kampe for velfærd, lighed, ligeløn og OK24. Det ændrer sig kun, hvis vi bruger fællesskabets styrke og kollektiv handling til at skabe forvandling, som arbejderbevægelsen har gjort i 150 år

Løft pædagoguddannelsen - I samarbejde med relevante faglige og studiepolitiske organisationer skal LFS stille følgende krav i forbindelse med en ny reform af pædagoguddannelsen:

- Pædagogik som fag
- Mere kreativitet og æstetik
- Flere undervisningstimer og mere feedback

Det skal understreges over for kommunerne, at de er ansvarlige for de praktikinstitutioner som er meduddannere af pædagoger i en tid, som skriger på kvalitet, rekruttering og fastholdelse.

Derudover skal vi bruge vores plads i pædagoguddannelsens uddannelsesudvalg til:

- Understøtte pædagogstuderendes indflydelse samt fag- og studiepolitiske aktivitet
- Rejse debatten om mere undervisning i pædagogik, kreative fag og højere kvalitet af praktikforløbene lokalt.

1. OK24 og kampen mod 53 års uligeløn

Spørgsmålet om et endegyldigt opgør med 53 års uligeløn for omtrent 420.000 offentligt ansatte, som arbejder i kvindefag og andre lavtlønsgrupper, er næste repræsentantskabsperiodes altoverskyggende fokuspunkt for LFS, men også for store dele af fagbevægelsen i den offentlige sektor.

Sygeplejerskernes strejke, og i særdeleshed den overenskomststridige, satte mere end 50 års uretfærdighed på den nationale dagsorden og har tvunget alle til at forholde sig. Det er alene deres fortjeneste. Det er strejkevåbnets fortjeneste. De var katalysator for et håb om en bedre offentlig sektor.

De kickstartede det tredje kvindeoprør og er i gang med at skabe en historisk bevægelse, som viser, at fællesskabets styrke og kollektiv handling skaber forandring. De har sikret, at OK24 bliver en overenskomst med et massivt pres på regeringen, folketinget og fagtoppen og ikke mindst lønstrukturkommissionen til at indfri et historisk krav til 20 milliarder årligt i al evighed. Det kræver, at læren fra OK18 bliver omdrejningspunkt: At ingen kan vinde alene.

Derfor skal LFS:

- Styrke oplysning, inddragelse og mobilisering af alle medlemmer i hele 2023 og frem til OK24 afslutning.
- Opbygge netværk af medlemmer på tværs af arbejdspladser, som kan opbygge netværk af handlingsfællesskaber, der kan organisere, involvere og mobilisere til aktiviteter før og under i 2023 og 2024, på tværs af bydele og kommuner.
- Styrke samarbejdet på tværs af fag, mellem fagforeninger, medlemmer og arbejdspladser. For ingen kan vinde alene.
- Sætte fokus på, hvorfor lønstigninger i kroner og øre er mere solidarisk end lønstigninger i procenter, som øger uligheden mellem, højt- og lavtlønnede offentligt ansatte.

Afholde særlige medlemsmøder i 2023 om strejkens historie, styrke og demokratiske natur. Og ud fra de medlemsmøder, se på og udvikle det materiale og den måde der bliver undervist på, på TR-uddannelsen. Så TR er bedre klædt på til at mobilisere bredere.

- Hovedparten af LFS' og resten af fagbevægelsens medlemmer har ingen erfaring med at strejke. Historien viser, at effektive strejker kræver forberedelse, koordinering og massiv involvering på den enkelte arbejdsplads, på tværs af arbejdspladser, bydele, kommuner og landsdele.
- Afholde medlems- og aktivistmøder, der sætter fokus på uligeløn og kampen imod uligeløn, og hvorfor der er råd til ligeløn, og hvorfor lønstigninger ikke skaber inflation.
- Kommunikere klart, enkelt, tydeligt og systematisk på alle sociale medier op til og under OK24. Alle medlemmer skal kunne se og høre, at deres fagforening LFS er helt fremme i bussen. Det kræver en kampagneplan og ensartet kommunikationsstrategi.

2. Opbyg stærke demokratiske arbejdspladsklubber, arbejdsfællesskaber og høj organiseringsgrad

Fagbevægelsen, herunder FOA, har mistet politisk og fagpolitisk indflydelse i samme hastighed, som fagbevægelsen har mistet medlemmer. Fagbevægelsen er i dag en fravalgsbevægelse. Det er først og fremmest en politisk og fagpolitisk krise, som ikke løser sig selv.

Det faldende medlemstal bør få alarmklokkerne til at ringe på fagforeningskontorerne. Men det er fagforeningerne og fagforbundene selv, der må løse problemet. Det er en øvelse, der kommer til at gøre ondt.

I mange faglige organisationer er det en glemt disciplin at agitere. Kigger man rundt i fagforeningskontorer og forbundshuse, er det meget begrænset, hvor mange der har erfaring med at stå på gulvet på en arbejdsplads og fortælle kollegerne, hvorfor man skal være medlem af en fagforening.

Fagbevægelsen har ikke erkendt, hvor vidtgående udfordringen er, og hvor vidtgående en omprioritering af vores ressourcer, der skal til, for at modgå denne her udvikling. Der skal flyttes langt flere ressourcer til den udadvendte, opsøgende og organiserende indsats end nogle af de store fagforbund og fagforeninger har gjort endnu.

Men LFS kan selv gøre en forskel ved at skabe ny fagforenings- og arbejdsfællesskabskultur, hvor alle i organisationen har et fælles mål: Medlemsorganisering, medlemsempowerment og tilbageerobning af politisk og ideologisk styrke. Her spiller opbygning af arbejdspladsklubber en helt central rolle.

Forudsætningen for en høj organisationsprocent har i 120 år af fagbevægelsens 150-årige lange historie været arbejdspladsklubber – også på tværs af fag. For stærke arbejdsfællesskaber er forudsætningen for stærke fagpolitiske fællesskaber og omvendt.

Demokrati er omdrejningspunktet for arbejdspladsklubber, for ingen ved alt selv. Derfor er diskussion nødvendig som forudsætning for beslutninger. Jo flere der deltager og tager stilling, des stærkere vil arbejdspladsen stå, når beslutningen skal omsættes i praksis.

Derfor skal LFS:

- Arbejde for at alle medarbejdere inklusive ledere har ret til og krav på et ordentligt arbejdsmiljø
- Medvirke til at opbygge stærke arbejdspladsorganiseringer og dermed et stort aktivistisk medlemsbaseret netværk.
- Bruge erfaringer fra almenområdet og dagplejeområdet med at lave arbejdspladsklubber til at sprede ideen til alle afkroge af LFS' arbejdspladser
- Motivere arbejdspladser med flere faggrupper til at lave arbejdspladsklubber på tværs af fag og faggrupper.
- Afholde en årlig konference og fest for alle arbejdspladsklubber med temaer, som er udvalgt i tæt samarbejde med arbejdspladsklubberne.
- Flytte langt flere ressourcer til den udadvendte, opsøgende og organiserende indsats. Organisering skal løftes op på samme strategiske niveau som uddannelse, arbejdsmiljø og overenskomster. Organisering er ikke kun en opgave for tillidsrepræsentanter. Men for hele LFS.
- Sikre at alle nyansatte kontaktes hurtigst muligt af LFS. Det kræver en systematik og struktur internt i LFS om hvem gør hvad, hvornår og hvordan, så ingen nyansatte risikerer at opleve, at de ikke bliver kontaktet af LFS. Alle ansatte på LFS' hele overenskomstområde skal opleve at LFS er der for dem.
- Være mere til stede på pædagogiske uddannelser i relevante sammenhænge, herunder styrke kommunikationen til pædagogstuderende.

- I organiseringen af nyansatte skal LFS understøtte vidensdeling af gode erfaringer med introforløb på arbejdspladserne med henblik på fastholdelse
- Arbejde for at fastsætte en kontingentsats for timelønsansatte med henblik på at få flere indmeldt når de starter på den enkelte arbejdsplads. Kontingentsatsen skal være på et niveau som sandsynliggør at indmeldelse sker ved ansættelsens begyndelse. Dette for at øge bevidstheden omkring LFS og styrke organiseringen på LFS' overenskomstområder

3. Arbejdsfællesskab som et demokratiseringsparadigme i hele den offentlige sektor

New Public Management (NPM) har gjort meget skade på den offentlige sektor med sine hierarkier, mistillid, siloer og mangel på faglig frihed. Heldigvis er måden, som den offentlige sektor har været styret på gennem de seneste tre årtier, brudt sammen. Erfaringerne med arbejdsfællesskab har vist os, at langt mere kraftfulde, innovative, fleksible og meningsskabende systemer og organisationer skabes, når beslutningskraften uddelegeres.

Arbejdsfællesskab handler om at være fælles om at skabe arbejdets form igennem markant faglig frisættelse, medbestemmelse og medindflydelse på arbejdets organisering og tilrettelæggelse til gavn for kerneopgaven, medarbejdere og ledelse. Derfor skal arbejdet med at gøre arbejdsfællesskab som et demokratisk og demokratiserende alternativ til NPM og andre styringslogikker forsat udbredes til alle afkroge af den offentlige sektor. Arbejdsfællesskab er fremtidens organisation i den offentlige sektor.

Derfor skal LFS:

- Styrke anerkendelsen af alle medarbejdere og deres position som nogen, som kan tænke gode løsninger. Nogen som vil gøre det "rigtige" på vegne af organisationen, børnene og borgerne. Nogen som er i stand til at omsætte viden og erfaringer til ny og forbedret praksis.
- Arbejde for at medarbejderne involveres i udformning af løsninger på alle niveauer i hele den offentlige sektor og uddelegering af beslutningskompetencen. Vi skal gå fra fokus på titler og hierarkier til fokus på opgaver og roller.

- Styrke helhedstilgangen til arbejdet med kerneopgave, faglighed, arbejdsglæde og samhørighed ved at sikre, at processer er besluttet af medarbejdere og ledelse i fællesskab, og struktur-løsninger er udviklet af medarbejderne (inden for vilkårsrammen).
- Arbejde for en ledelsesstil i hele den offentlige sektor, hvor ledelsen sætter rammen og faciliterer processer for inddragelse og medbestemmelse for medarbejdere, således at medarbejdere og lederne sammen tager ansvaret for at skabe løsninger og træffe beslutninger på domæner, der normalt er forbeholdt ledelsen alene
- Udbrede kendskabet til LFS og BUF (Børne- og ungdomsforvaltningen): Få styr på hverdagen med: STRUKTUR-KUR, en helhedsorienteret tilgang til at skabe attraktive demokratiske faglige løsninger som samtidig styrker arbejdsfællesskabet og den faglige frisættelse til gavn for kerneopgaven, styrkende arbejdsmiljøer og medansvar.

4. Genstart solidaritet, sammenhold og aktivisme

Det var de to massebevægelser, klimabevægelsen og forældrebevægelsen #HvorErDerEnVoksen, som sikrede Socialdemokratiet og støttepartierne magten i juni 2009. Ikke udlændingepolitikken. For fællesskabets styrke og kollektiv handling har altid flyttet holdninger, værdier og stemmer mere end noget andet.

Det er solidaritet og fællesskab, der skal redde velfærd, klima og sikre mere lighed. Det stiller store krav til fagbevægelsen og de sociale bevægelser om at videreudvikle solidaritet, sammenhold og handlingsfællesskaber blandt mennesker, der har fælles interesser, drømme og håb for fremtiden.

Derfor skal LFS:

- Fortsætte initiativet Skrot Budgetloven, Handicapinitiativet og støtte alle andre initiativer, der understøtter solidaritet, sammenhold og progressiv forandring til gavn for de mange: Velfærd, feminisme, klima og antiracisme.
- Der etableres et samarbejde med "Broen til fremtiden" for at styrke bæredygtighed og grøn omstilling i LFS. Med respekt for medarbejdersiden i LFS

- Genrejse spørgsmålene om forsøg med 30 timers arbejdsuge og fire dages arbejdsuge med fuld løn og personalekompensation i Københavns Kommune og andre kommuner. En dagsorden der bliver mere og mere aktuelt med fastholdelses- og rekrutteringskrisen.
- Arbejde for at velfærd aldrig må blive en vare.
- Være med til at vende årtiers frustration, afmagt og apati 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. LFS sammen med andre gode kræfter forsætter initiativerne fra 2021 og 2022 i 2023 og 2024.