

FORMANDENS MUNDTLIGE BERETNING

Det talte ord gælder

Samarbejde skaber solide løsninger

Min første mundtlige beretning i det daværende KTO holdt jeg den 2. oktober 2007. På repræsentantskabsmødet den 4. maj 2018 annoncerede jeg, at jeg ville trække mig fra posten her ved dette ordinære repræsentantskabsmøde. Så min mundtlige beretning i dag er hermed også min sidste som formand for Forhandlingsfællesskabet.

Det betyder ikke, at min beretning bare bliver en tur hen ad memory lane. Jeg vil først og fremmest trække et par spor tilbage i perioden, som har afgørende betydning fremadrettet.

I de godt 11 år, som jeg har siddet som formand for KTO og nu Forhandlingsfællesskabet, har vi forhandlet på toppen af højkonjunkturer og i krisetider. Og ikke mindst var OK-18 helt usædvanlig - velsagtens som følge af et clash mellem fortsatte kriseideologier og et nyt og stærkt fokus på behovet for at udbygge velfærdssamfundet, nu hvor den økonomiske krise har sluppet sit tag i Danmark.

Også tilgangen til aftalemodellen – eller den danske model på det offentlige område – har forandret sig betydeligt i de 11 år. Vi har siden krisen oplevet en betydelig mere aggressiv arbejdsgiverpart, og vi har set regeringer, som har skærpet sit fokus på de offentlige overenskomster som en del af udgiftsstyringen i Danmark.

Overskriften på min mundtlige beretning i 2017 var derfor også, at det var ”Tid til at trække en streg i sandet”. Forløbet ved OK-18 var med til at trække stregen i sandet. Men det forudsætter, at vi fremadrettet bruger fællesskabets styrke til at holde fast heri.

Tid til en ny begyndelse

Overskriften på min beretning er derfor denne gang ”Samarbejde skaber solide løsninger”.

Det er der ikke umiddelbart noget nyt i - og alligevel. Det er et klart signal til arbejdsgiverne om, at vi er og skal være en del af løsningen. Det er et signal om, at vi går konstruktivt ind i drøftelser med ønske om, at vi sammen kan finde fælles løsninger på mange af de udfordringer, der er i kommuner og regioner. Det gælder i ældreplejen, på børne- og underviserområdet, på syge-

husene, på de sociale institutioner, i administrationen og alle andre steder, hvor vores medlemmer arbejder.

Det gælder fx i forhold til rekrutteringsudfordringer, digitalisering og udvikling og anvendelse af ny velfærdsteknologi. Og det gælder i forhold til fortsat udvikling og sikring af attraktive arbejdspladser.

Når medarbejderne oplever, at de har evner og muligheder for at lykkes med deres opgaver, og at de har indflydelse på, hvordan opgaven skal løses og på udviklingen af deres arbejdsplads, så kan det aflæses positivt i forhold til borgerne.

Et godt samarbejde centralt sætter en fælles og en legitim retning og ramme for udviklingen af den offentlige sektor. Og samarbejdet lokalt mellem ledelse og medarbejdere bidrager til kvaliteten og udviklingen af de ydelser, som leveres til borgere og erhvervsliv. Kvaliteten af samarbejdet præger også medarbejdernes oplevelse af deres arbejdsplads.

Et godt samarbejde skaber værdi for begge parter og for borgerne, fordi det giver bedre og mere holdbare løsninger.

Vores samarbejde med KL og Danske Regioner og lokalt i de enkelte kommuner og regioner skal heldigvis ikke bygges op fra grunden. Det gælder både i Forhandlingsfællesskabets regi og i organisationsregi. Vi skal bygge videre på vores samarbejder, så vi som parter står bedst muligt forberedte ved OK-21.

Hverken arbejdsgiverne eller vi har interesser i et så højt spændingsniveau i forhandlingerne, som vi havde i forløbet denne gang.

En streg i sandet ved OK-18

Med OK-18 ønskede vi som nævnt at sætte en streg i sandet.

Det gjorde vi, fordi vi ikke kan acceptere, at der er grupper, som ikke kan få overenskomstdækket vitale dele af deres forhold. Det udmøntede sig i en klar markering af, at det var og er fællesskabets krav, at der SKAL rettes op på det overgreb der skete i forhold til lærernes overenskomst i 2013.

Det gjorde vi, fordi vi ikke kan acceptere, at overenskomster og aftaler anvendes målrettet som redskab i den udgiftspolitiske styring. Det så vi bl.a. i forhold til Moderniseringsstyrelsens udmeldinger om spisepausen, og det så vi i forhold til arbejdsgivernes koordinerede postulat om løngab, som blev udtrykt i Sophie Løhdes udmelding om lønfest i den offentlige sektor.

Og gudhjælpemig om ikke Moderniseringsstyrelsen igen er på krigsstien i forhold til de ansattes overenskomstsikrede ret til betalt spisepause. Hvis ikke vi kan stole på hinanden og på innovationsministerens underskrift, så er det ødelæggende for et godt samarbejde. Det er helt uforståeligt, at Moderniseringsstyrelsen har glemt læren af OK-18, som kunne være et godt afsæt for at bygge et nyt og velfungerende samarbejde op på det statslige område.

Vi satte også en streg i sandet, fordi vi ønsker et andet fokus for forhandlingerne, så medarbejderne bliver set som en ressource i varetagelsen og udviklingen af opgaverne, og ikke som en omkostning. Medarbejderne er de offentlige arbejdspladsers vigtigste ressource!

Vi har en stor fælles interesse i, at det offentlige arbejdsmarked også i fremtiden skal være attraktivt. Det skal være det nye afgørende afsæt for et styrket og velfungerende samarbejde med arbejdsgiverne.

På de ekstraordinære repræsentantskabsmøder i marts og i maj i år redegjorde jeg for forløbet og resultatet ved OK-18. Det vil jeg ikke gentage her, men jeg vil i lyset af bestyrelsens evaluering af OK-18 fremhæve et par enkelte elementer, som har og vil få fremadrettet betydning for vores samarbejde både med arbejdsgiverne og internt mellem organisationerne.

Et stærkt sammenhold

Vores sammenhold ved OK-18 var unikt og helt afgørende for resultatet – det gælder både i forhold til løn, hvor vi gennem et stærkt sammenhold fik løftet den økonomiske ramme fra 6,6% til 8,1% inkl. reststigning og fjernet privatlønsværnet. Men det gælder også i forhold til løsningerne om spisepausen, ligelønsprojekt og lavtlønsprojekt og den alternative løsning, der blev aftalt på lærerområdet.

Vi mestrede, trods bump undervejs, at stå sammen. I bestyrelsen er vi 100 procent enige om, at vi skal bygge videre på sammenholdet. Erfaringen er, at vi kan udrette rigtig meget sammen.

Jeg er derfor også glad for, at bestyrelsen i den forbindelse har understreget, at støtten til underviserne er intakt. Der SKAL i de kommende år findes løsninger, som bringer underviserområdet videre og bort fra den lovregulerede arbejdstid. Vi vil på underviserområdet bide os fast i bordpladen med KL for, at vi sammen kan finde løsninger.

Der er en tæt koordinering på arbejdsgiversiden. Det så vi også ved OK-18. Vores sammenhold og koordinering på tværs af arbejdsgiverområder er derfor helt nødvendig, hvis vi skal matche arbejdsgiverne. I bestyrelsen er vi enige om, at vi i lyset af erfaringerne fra OK-18 skal bygge videre på koordineringen med CFU.

Koordineringen er ikke i modstrid med, at vi forhandler på tre selvstændige forhandlingsområder, hvor der skal være plads til konkrete og tilpassede løsninger.

Vi skal bygge videre på det fælles sammenhold. Det skabte ny forståelse og opbakning til de faglige organisationer, det skabte fælles forståelse og værdifællesskaber mellem faggrupperne, og det har givet en ny gejst og tro på, at vi gennem sammenhold kan flytte dagsorden, og få genskabt respekten for de offentligt ansatte og den offentlige sektor. Vores medlemmer forventer, at vi holder fast i og bygger videre på sammenholdet.

Den 14. januar har vi derfor også indbudt til formandsmøde mellem alle formænd i Forhandlingsfællesskabet og CFU. Mødet vil vi bruge til at tage hul på drøftelser af fremadrettede perspektiver fra OK-18.

Træerne vokser ikke ind i himlen

En stor del af den medlemsfrustration, som kom til udtryk ved OK-18, er der fortsat. Det gælder den stigende arbejdsintensitet, manglende fagligt handlerum i udførelsen af arbejdsopgaver, betydelige besparelser og fortsatte afskedigelser. Og det gælder en reformtræthed helt ind i knoglerne og en oplevelse af manglende anerkendelse.

På ethvert medlemsmøde fylder de problemstillinger. Det er ikke alle problemstillinger, som vi kan løse ved en overenskomstforhandling. Men problemstillingerne og frustrationerne er en del af bagtæppet.

Frustrationerne kommer også til udtryk på de sociale medier, i medierne i øvrigt og på møder i MED-udvalg. Og det afspejler kun toppen af isbjerget. Tilbagemeldingerne fra mange medlemmer er, at de holder sig tilbage for at ytre sig om forholdene på arbejdspladsen af frygt for represalier.

Det duer ikke. De ansatte skal trygt kunne ytre sig sagligt og kritisk om forholdene på arbejdspladsen både internt og eksternt. Det er en afgørende grundsten, hvis vi skal sikre kvaliteten og udviklingen i den offentlige sektor. En tavshedskultur, hvor den offentlige sektor lukker sig om sig selv, vil være en katastrofe.

Arbejdsgivernes lydhørhed og vilje til samarbejde om de mange udfordringer er nødvendig for at løse op for nogle af de frustrationer og konkrete problemer, som de ansatte oplever i hverdagen.

En væsentlig del af baggrunden for frustrationerne er selvfølgelig, at økonomien i den offentlige sektor har været hårdt presset i en årrække. De sidste ti år har de offentlige budgetter ikke kunnet følge med det stigende antal børn og ældre – det såkaldte demografiske udgiftspres. Så langt fra endda. Og hertil kommer budgetlovens snærende bånd.

Også andre fokuspunkter frem mod OK-21

I bestyrelsens evaluering af OK-18 er der fremhævet en række fokuspunkter, som vi skal drøfte frem mod OK-21. Nogle af fokuspunkterne vil vi skulle drøfte og finde svar på selv, andre vil også skulle drøftes sammen med arbejdsgiverne.

Jeg synes, at vi står med en rigtig god og fremadrettet evaluering, som jeg håber, at fællesskabet såvel som alle organisationer vil inddrage i arbejdet frem mod OK-21.

Det er vist ingen hemmelighed, at kravsudtagelsen i Forhandlingsfællesskabet var vanskelig og tæt på ikke at lykkes.

Det skal vi gøre bedre næste gang, og i forhandlingsudvalget er vi også enige om, at det er vigtigt, at vi tidligere involverer hinanden og drøfter de temaer, som fylder i de enkelte organisationer.

Vi stillede ved OK-18 mange krav, der indholdsmæssigt dækkede mange og spredte temaer. I forhandlingsdelegationerne blev der kun i begrænset omfang sat retning og foretaget prioriteringer.

Det skal vi også se på i perioden – i de enkelte organisationer og i valggrupperne, men også i fællesskab. Vi skal drøfte, hvordan vi finder en passende balance mellem medinddragelse og medindflydelse i forhold til medlemmerne og politisk ledelsesansvar i forhold til at foretage mere strategiske valg, når vi udtager krav.

Det er nødvendigt, hvis vi vil stå stærkere og mere fokuseret ved OK-21.

I bestyrelsen er vi enige om, at det politiske håndslag om, at arbejdsgiverne ikke skal kunne presse og isolere enkeltorganisationer, er et centralt omdrejningspunkt i vores samarbejde.

Det vil det også være ved OK-21. Denne gang valgte vi at sætte forhandlingerne på standby. Det var der både forhandlingsmæssige fordele og ulemper ved. Hvad vi gør fremadrettet, er et af de fokuspunkter, som vi vil drøfte.

En storkonflikt var meget tæt på at blive en realitet i foråret. Konfliktvarsler blev afgivet med baggrund i repræsentantskabets beslutning den 2. marts 2018. Og i forhandlingsdelegationerne blev der truffet beslutning om, at der skulle varsles en frigørende konflikt for mellem 10-15%. Arbejdsgiverne svarede som bekendt igen med massive lockoutvarsler.

Varsling af konflikt tydeliggjorde, at organisationernes konfliktstrategier og håndtering heraf var forskellige. Det vanskeliggjorde koordineringen. Og arbejdsgivernes lockoutvarsel ville også have berørt organisationerne i meget forskelligt omfang, herunder økonomisk, såfremt en konflikt var blevet en realitet.

I bestyrelsen er vi derfor også enige om, at der i god tid inden OK-21 er behov for at drøfte konfliktstrategi, og hvordan konfliktkoordineringen kan forbedres. Det gælder fx i forhold til at have en fælles konfliktstrategi, hvis vi samlet skal i konflikt, samtidig med at organisationerne har egne strategier i forhold til egne konflikter. Betydningen og konsekvenserne af arbejdsgivernes massive lockoutvarsel vil også komme til at indgå i overvejelserne.

Vi måtte også konstatere, at var vi havnet i en konflikt, så ville der være enkelte organisationer, som ikke var polstret til det, og som meget hurtigt ville være kommet i økonomisk knibe. Arbejdsgiverne er naturligvis fuldt ud opmærksomme på det i forhandlingerne. Vi er ikke stærkere end det svageste led i kæden.

Bestyrelsen peger derfor også på, at der er behov for en tidlig og bred drøftelse af betydning og konsekvenser af at indgå i Forhandlingsfællesskabet. En drøftelse af, hvordan der sikres økonomi til medvirken i gennemførelse af beslutninger truffet i Forhandlingsfællesskabet – fx vedrørende mobilisering og konfliktstrategi.

Nu er to overenskomstrunder aldrig ens. Men alligevel er det helt afgørende, at vi drøfter erfaringerne fra OK-18, så vi forbereder os på at stå stærkest muligt ved OK-21.

Den danske model på det offentlige område

Vi har sammen med KL og Danske Regioner aftalt at give den danske model på det offentlige område et serviceeftersyn.

Der er brug for, at vi som parter i fællesskab repeterer værdien af den danske model. For modellen er helt afgørende for vores stærke økonomi, væksten og for udviklingen af den offentlige sektor.

Vi har haft en indledende og åben drøftelse med både KL og Danske Regioner.

Vi er enige om, at det er afgørende, at det er os som parter, der tager ansvar for en drøftelse og udvikling af den danske model.

Det betyder i realiteten også, at begge sider derfor har en vetoret i forhold til ændringer.

Det er ingen hemmelighed, at der blandt organisationerne og også hos arbejdsgiverne er forskellige billeder af de udfordringer, der er for den danske model. Men grundlæggende er vi enige om, at det er afgørende, at vi har en model, som begge parter har ejerskab til og som har en indre legitimitet.

Jeg finder det væsentligt, at vi sammen får drøftet og stillet skarpt på, hvordan vi kan blive bedre til at kvalificere vores forhandlinger – fx gennem en tidligere og mere forpligtende dialog. Men også i forhandlingerne, hvor vi tidligere har haft succes med indgåelse af delforlig undervejs.

Jeg har også peget på, at den danske model udfordres, når arbejdsgiverne sammenblander deres kasketter som lovgiver og arbejdsgiver. Det er derfor helt afgørende, at det såkaldte armslængdeprincip respekteres og overholdes – ikke kun i ord, men også i praksis. Sporene fra OK-13 skræmmer stadig. Med legitimiteten følger også, at vi kan levere holdbare løsninger på udfordringerne på arbejdspladser, herunder i forhold til de enkelte organisationer. Det lykkedes vi ikke med i tilstrækkeligt omfang ved OK-18.

Her er det vigtigt, at arbejdsgiverne forstår, at løsningen ikke ligger i at erstatte gensidigt forpligtende aftaler med nye styringsmodeller, dialog og værdier. Dialog og værdiorienterede ledelsesformer er et supplement til kollektive aftaler. Der er brug for aftalte rammer for udøvelse af ledelse. Det er det, den danske model hviler på.

Vi har endvidere peget på en række problemstillinger i forhold til konflikt. Det gælder fx i forhold til de økonomiske ubalancer hvor arbejdsgiverne sparer lønmidler under konflikt. Og det gælder i forhold til forståelse og anvendelsen af nødberedskabsaftaler.

Inddrag medarbejderne i udviklingen af den offentlige sektor

Her i efteråret indgik regeringen, hovedorganisationerne, KL og Danske Regioner en aftale om 4 nationale mål for udviklingen af den offentlige sektor. Målene handler blandt andet om, at der skal være attraktive offentlige arbejdspladser med tillid til fagligheden og borgeren i centrum.

Det er mål, som vi har kæmpet for i mange år, og det er kun godt at der – valgkamp eller ej – er en bred opbakning til, at de offentligt ansattes motivation og faglighed er fuldstændig afgørende for velfærden.

Vi har en enestående offentlig sektor i international sammenhæng, som er en afgørende forudsætning for vækst og jobskabelse i den private sektor. Men den position er ikke kommet af sig selv, og det er heller ingen naturlov, at vi kan bevare den. Det kræver investeringer og udvikling. Og det kræver først og fremmest, at alle de dygtige medarbejdere, der hver dag går på arbejde i den offentlige sektor, har rammer og muligheder for at levere den velfærd, der stilles i udsigt til borgerne.

Nu gælder det om at holde regering og arbejdsgiverne fast på de nationale mål. De skal udfoldes og gøres mere konkrete, så de rent faktisk gør en forskel ude på arbejdspladserne. Det skal vi samarbejde om i forskellige fora.

Men jeg må også blankt tilstå, at de forskellige dele i regeringens sammenhængsreform indtil videre virker lidt – undskyld mig – usammenhængende.

I afbureaukratiseringsreformen er der mange af de rigtige ord – faglighed, kerneopgave, tillid osv. Men det store salgsnummer blev nogle meget fantasifulde regnestykker om frigørelse af ressourcer, som bygger på en tynd vurdering fra et konsulentfirma, der har interviewet nogle få medarbejdere i 8 kommuner.

I digitaliseringsreformen får den heller ikke få lidt. Digital service i verdensklasse, lyder visionen. Mange forskellige og givetvis fornuftige initiativer om digitalisering, dataetik og velfærdsteknologi omtales. Men samtidig er udspillet så godt som blottet for medarbejderperspektivet, selvom det er helt centralt for digitaliseringen, at medarbejderne er med i udviklingen og har de rette digitale kompetencer.

Nu venter vi så på sammenhængsreformens sidste del: Sundhedsreformen. Også her kan man med rette have bange anelser. Vil regeringen igen gennemføre en kæmpemæssig reform ud fra politiske indskydelser og strategier, som vi kun kender det alt for godt fra fx undervisningsverdenen og SKAT?

Store reformer kræver et solidt fagligt grundlag, og jeg håber virkelig ikke, at man vil spille hasard med vores sundhedsvæsen ved at gennemtvinge store strukturændringer uden den fornødne tid og medarbejderinddragelse. Samtidig er det også dybt frustrerende for de ansatte, at man varsler store ændringer – hvorefter man udskyder det konkrete udspil, fordi der går politisk taktik i den.

Vores visioner for den offentlige sektor

Vi har meget, som vi gerne vil. Vi har visioner for den offentlige sektor, som vi hellere end gerne samarbejder med arbejdsgiverne om. Visioner for et attraktivt arbejdsmarked, hvor medarbejderne er stolte af at være, fordi de kan bruge deres faglighed til at gøre en forskel for borgerne. Og fordi, de har tid til og mulighed for at løse opgaverne.

Vi vil, at medarbejderne kan holde til et helt arbejdsliv. Et godt arbejdsmiljø og en god balance mellem arbejde og fritid kan understøtte det. Det kan seniorpolitikken også. Vi kæmpede en brav kamp for seniorordningerne under OK-18. Nu håber jeg, at vi kan se fremad sammen med arbejdsgiverne, så vi kan arbejde konstruktivt om den målsætning, som vi jo er enige om: At medarbejderne får et langt og godt arbejdsliv.

Vi vil også gerne samarbejde om at få flere på fuld tid. Det er der mange andre, der også gerne vil. Men vi er som parter helt centrale for at skabe holdbare løsninger. Fuld tid bør i højere grad være normen for nye på arbejdsmarkedet, samtidig med at vi sikrer en fornuftig arbejdslivsbalance. Vi skal også se på de mange ansatte, der ufrivilligt er på deltid. Og så skal vi i øvrigt have nogle job, så medarbejderen kan holde til at være på fuld tid.

Vi skal have et godt, trygt og sundt arbejdsmiljø for alle ansatte. Det er en fælles opgave. Vi skal ikke måle arbejdspladserne snævert på, om de nedbringer sygefraværet, som regeringen ellers har bebudet senest i deres finanslovsaftale. Det vil presse arbejdsgiverne til at afskedige for eksempel langtidssygemeldte i stedet for at sætte kvalificeret ind overfor sygefraværet.

Det må ikke blive den enkeltes ansvar at holde sig rask på arbejdet. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse har vist, at 52 pct. af alle akademikere arbejder på en arbejdsplads, hvor stress ses som den enkelte ansattes eget problem. Det er simpelthen ikke i orden.

Vi vil gerne være med til at styrke rekrutteringen til arbejdspladserne. Mange områder bliver berørt af det på lidt længere sigt.

Jeg har allerede været inde på flere elementer, der også kan afhjælpe rekrutteringsudfordringerne: Arbejdsmiljø, fokus på fuld tid og holdbart arbejdsliv. Også her har vi behov for solide, fælles løsninger. Det er noget, vi skal stå sammen om, for rekrutteringsudfordringerne kan ikke løses hverken ved snuftag eller alene af den enkelte organisation. Men vi skal passe på med, at det ikke bare bliver et rivegilde mellem organisationerne. Med den demografiske udvikling, vi kan kigge ind i, er der behov for langsigtede løsninger, som alle faggrupper kan se sig selv i.

Vi vil rigtig gerne skabe mere kvalitet i mødet mellem borger og den professionelle. Vi vil være med til at afbureaukratisere og kvalificere dokumentationskrav, rutiner og arbejdsgange. Når bare vi er enige om, at der ikke findes en trylleformular, men kun det lange, seje træk, hvor vi i fællesskab er med til at udvikle den offentlige sektor. Og hvor vi oplever, at der er tillid til, at medarbejderne er fagligt kompetente og dygtige.

Den afgående regionsdirektør i Hovedstaden, Hjalte Aaberg, sagde for nylig i Berlingske, at den offentlige sektor er ved at gå kold i kontrol. Adspurgt om, hvad han havde lært af . store og kritiserede projekter som Sundhedsplatformen og akuttelefonen 1813, svarede han: *”Hvis man skal pege på noget, der er fælles, er det at lytte til medarbejderne og ikke bare lave vejledninger til dem. Lyt, lyt, lyt”*.

Vi har i Fremfærd set eksempler på, at man i flere tilfælde har haft succes med at Hoved-MED bliver omdrejningspunktet. Det gælder bl.a. i afbureaukratiseringsprojektet ”Mere kerneopgave

og mindre bureaukrati”, hvor man i flere kommuner har udviklet og afprøvet metoden ”samskabt styring”. Her involveres medarbejdere og ledere i at finde udfordringer og løsninger, når regler, processer og krav hindrer medarbejderne i at levere den bedste velfærd til borgerne.

Vi skal være bevidste om, at udvikling af den offentlige sektor i høj grad skal ske ved at lade ting gro fra neden. Der skal være plads til decentrale løsninger. De lokale parter har en væsentlig rolle heri, og forudsætningerne for deres arbejde skal derfor være i orden.

Endelig vil vi et offentligt arbejdsmarked, som er attraktivt og ikke andenrangs i forhold til den private sektor. Derfor skal vi have en lønudvikling som følger med lønudviklingen i den private sektor – og her tog vi jo et stort skridt med afskaffelsen af privatlønsværet under OK-18.

Partssamarbejder peger fremad

Vi har altså masser af visioner for de kommende år. Mit gennemgående budskab er, at vi KAN levere gode og solide løsninger på rigtig mange forskellige udfordringer, hvis parterne vel og mærke trækker på samme hammel.

Vi har rent faktisk et ganske godt partssamarbejde og konstruktiv dialog på mange områder. Det har måske ikke været så tydeligt, mens vi var gennem OK-18-forløbet, men det er ikke desto mindre virkeligheden.

Jeg har allerede fremhævet samarbejdet i Fremfærd om udvikling af kerneopgaven i kommunerne, hvor vi sammen blandt andet leverer gode svar ind i den aktuelle debat om styring og afbureaukratisering.

Vi har Væksthus for Ledelse, hvor vi drøfter og udvikler ledelse og samarbejdsformer i kommuner og regioner.

Vi har PUF, hvor vi udvikler og tilbyder uddannelsesaktiviteter for MED og arbejdsmiljørepræsentanter om samarbejde, arbejdsmiljø og lokale forhandlingsforhold.

På arbejdsmiljøområdet har vi SPARK i kommunerne og Ekspertrådgivningen om psykisk arbejdsmiljø i regionerne. Og endelig har vi § 3-møder med KL og politiske dialogmøder med RLTN, hvor vi med jævne mellemrum drøfter aktuelle temaer med arbejdsgiverne.

Vi har et godt fundament at stå på i de kommende år. Sammen kan vi tackle de store udfordringer, der venter os, for vi har i Forhandlingsfællesskabet viljen og sammenholdet til at søge løsninger til gavn for medlemmerne og borgerne.

Gode resultater i fællesskab

Når jeg ser tilbage på, hvad vi sammen har opnået gennem de sidste 11 år, så har vi opnået mange gode resultater: Fx styrket kompetenceudvikling, en aftale om trivsel, udvidet og øremærket barselsorlov, frihed med løn ved barns 2. sygedag, seniordage, styrkede TR-regler, uddannelsesløft fra ufaglært til faglært, styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø, fjernelse af privatlønsværet, lavt- og ligelønspuljer samt håndtering af spisepausen.

I de 5 OK-runder i min formandsperiode har vi også opnået resultater for den økonomiske ramme, som afspejler de meget forskellige økonomiske op- og nedgange: Fra 12,8% i 2008 til 8,1% i 2018 (inkl. reststigning). Her i mellem 3,03% i 2011, 2,16% i 2013 og 5,87% i 2015. Resultaterne understreger, at overenskomstsyste­met tager et stort ansvar og tilpasser sig de skiftende konjunkturer.

Jeg vil også fremhæve beslutningen i 2014 om at samle KTO og Sundhedskartellet i Forhandlingsfællesskabet. Vi gjorde det bl.a. for at styrke lønmodtagersiden i forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere. Jeg synes, at både OK-15 og OK-18 helt tydeligt har bekræftet os i, at det var en god og perspektivrig beslutning. Det kan vi faktisk godt være stolte af. Det vil for mig stå som en vigtig milepæl i min formandsperiode.

Resultaterne er blevet til i fællesskab. Hver især kan vi ikke matche arbejdsgiverne. Det skal derfor også være min opfordring til jer som afgående formand: Værn om fællesskabet, så vi også fremover kan levere solide løsninger.

Fællesskabet er vort største aktiv. Det har været en ære og en fornøjelse at stå i spidsen for i 11 år. Det har været udfordrende, lærerigt, arbejdskrævende, slidsomt, sjovt, dramatisk og meget andet. Men det har først og fremmest været en post, hvor jeg virkelig oplever, at vi har været med til at gøre en forskel for mange medlemmer.

Mange episoder vil stå mejslet i min hukommelse for altid.

For eksempel, da Jørgen og jeg i 2008 cyklede ud i Rederiforeningen for i 12. time at lande en kreativ løsning, så vi undgik det helt store sammenbrud. At løsningen så var bedre end den, som finansministeren havde nedlagt veto mod 16 timer inden – ja, det gjorde det jo bare endnu bedre.

Og den totalt skizofrene situation i 2013, hvor vi landede en KTO-aftale samtidig med, at lærerne blev udsat for det, som jeg uden den mindste tøven vil kalde det største demokratiske svigt i Danmark siden 2. verdenskrig.

Jeg glemmer heller aldrig, da Nina Palesa og de øvrige aktivister tændte lys foran Forligsen med budskabet om, at fra nu af ville der være døgnvagt – og hele folkefesten der fulgte. Tak for kaffe, skulderklap og hyggesnak også klokken 03:30 om natten.

Selv når dramaet er på det højeste, er der heldigvis plads til et smil, som i 2013, hvor vi efter utallige spildte timer i Forligsen langt om længe blev kaldt ned til Mette Christensen, der blot kunne meddele, at arbejdsgiverne ikke ville ændre så meget som et komma i deres udspil på underviserområdet. Alternativet til en konflikt var derfor, at jeg skrev under på arbejdsgivernes diktat. Det fik mig til spontant at udbrude: ”Det kan jeg da ikke skrive under på!” – hvorefter Mette kiggede op på mig med sit lune og listige smil og sagde: ”Det kan du da godt Anders, så skal du bare ud og undervise igen!”

Eller her i foråret da jeg efter få timers søvn sprang i noget rent tøj for at drøne tilbage til forhandlingerne i Forligsen. Lige da jeg var på vej ind i porten, blev jeg grebet i skulderen af en af

de hærdebrede trofaste 3F fanvagter. Han drejede mig rundt og spurgte så: *"Du Anders må jeg spørge dig om noget – sig mig krøller du dine skjorter selv?"*

Ikke flere anekdoter – tilbage er der kun at sige tak. Tak til jer alle for samarbejdet i året der er gået, og tak for samarbejdet i de ti år der er gået forud.

Særlig tak til jer i Forhandlingsudvalget. I har ved gud ikke altid været lige nemme, men sådan skal det være. Vi har sammen fundet løsningerne, når det gjaldt – tak for det.

Tak til sekretariatsudvalget og sekretariatet – uden jer var vi politikere godt nok ikke meget bevendt. Tak for indsatsen i et dramatisk år og tak for samarbejdet i hele min formandsperiode – I ved ikke, hvor meget jeg værdsætter det.

Min sidste og største tak skal gå til Jørgen, Helle og Henrik. I forhold til jer alle tre kan jeg uden noget forbehold sige, at vi har haft et fantastisk konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde, og så har den personlige kemi mellem mig og hver af jer været rigtig god. Jeg savnede dig Jørgen, da du stoppede, jeg blev glad, da du tog over Helle, og jeg er fuld af beundring for din indsats i foråret Henrik – tak skal I have.

Jeg vil tillade mig at foregribe begivenhederne. Lige om lidt vælger vi en formand, der i den grad vil fællesskabet. Det bliver et godt valg – jeg glæder mig til samarbejdet Mona.

Med disse ord overlader jeg den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige villige behandling.