

Formandens mundtlige beretning

Det talte ord gælder

Gi' os fagligheden tilbage!

Rapperen Natasja skrev for nogle år tilbage sangen "Gi' Mig Danmark Tilbage". Med næsten samme intensitet, som hun sang, kan titlen omskrives til "Gi' os fagligheden tilbage."

Budskabet er ikke et gammelt nostalgiflip. Men en hardcore erkendelse af, at de ansattes faglighed og motivation er essensen i god velfærd.

Fokus i min beretning i dag vil derfor være på udfordringerne for og betydningen af faglighed, motivation og kvalitet.

Inden jeg tager hul på dette, vil jeg lige vende blikket tilbage.

Vi er godt i gang med opfølgningen på OK-15

Det er ikke mange måneder siden, vi endelig godkendte OK-15- forliget.

Jeg vil ikke her gennemgå resultatet endnu engang – så fantastisk var det jo trods alt heller ikke.

Men OK-15 var den første lysning efter to meget skrabede overenskomstfornyelser ved OK-11 og igen OK-13. Det var rene kriseforlig.

Ved OK-15 trådte vi et skridt ud af krisens tegn.

Blækket var knapt tørt endnu, førend vi var i gang med opfølgningen på de generelle forlig. Og vi er kommet langt med dette. Det er et godt udtryk for den danske model i arbejde.

OK-15 er i høj grad et forlig, der er præget af en række store periodeprojekter.

Et stærkt samarbejds- og aftalesystem

Vi er enige med arbejdsgiverne om, at den danske model er afgørende for varetagelse og udvikling af kerneopgaverne og af den kommunale og regionale sektor.

Den danske models styrke er, at ledelse og medarbejdere i fællesskab kan drive udviklingen og skabe rammer for fornyelse.

Derfor aftalte vi med både KL og Danske Regioner et periodeprojekt, hvor fokus er på at skabe fælles billeder af, hvordan samarbejdet udøves lokalt i MED-systemet og i forhold til det lokale aftalesystem mellem tillidsrepræsentanten og lederen.

Man kan sige, at vi sammen med arbejdsgiverne sætter fokus på værdien af den danske model.

Det er et stort og ambitiøst projekt, og det er mit håb, at projektet kan føre til, at vi får skabt en fælles vision for fremtidens lokale MED-system og lokale aftalesystem.

Vi vil gå til projektet med åbent sind og nysgerrighed. Det håber jeg også, at arbejdsgiverne gør. Vi har ikke et skuffepapir liggende om, hvad der skal komme ud af projektet.

Jeg håber, at vi gennem arbejdet får styrket den danske model. Gennem et stærkt lokalt samarbejds- og aftalesystem skabes blandt andet fælles ejerskab, kvalificering af ledelsesbeslutninger og fælles retninger og målsætninger.

Med et velfungerende lokalt system kan medarbejdere og ledelse sammen løfte opgaverne med høj kvalitet, effektivitet, trivsel og arbejdsglæde.

Og lad mig lige minde om, at gensidigt forpligtende aftaler er hjørnестenen i den danske model. Der er en tendens til, at denne unikke og værdifulde måde til at udvikle samfundet på bliver taget som en selvfølge og derfor ikke er værdsat.

Jeg vil gerne slå fast, at dialog, samarbejde og ledelse ikke er et alternativ til forpligtende aftaler, men et supplement.

På det kommunale område er der planlagt besøg i 9 kommuner for netop at få en bred indsigt i samarbejdet lokalt. Der er pt. afholdt to besøg. Det har været gode og udbytterige besøg.

Jeg vil derfor gerne her kvittere for den tid, som de lokale parter afsætter til dialogen med os. Vi værdsætter, at vi møder så bred en repræsentation som muligt ved besøgene.

På det regionale område er der aftalt besøg i alle 5 regioner. Og også her er det vigtigt, at vi kommer bredt omkring.

Periodeprojekter om psykisk arbejdsmiljø

Vi aftalte også periodeprojekter om psykisk arbejdsmiljø.

Indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø er helt afgørende for at kunne løfte kerneopgaverne på arbejdspladserne, og fordi et godt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for attraktive arbejdspladser. Vi er godt i gang med at rulle indsatsen ud. Det vender jeg tilbage til.

Organisationernes aftaler om lokal løndannelse

På det regionale område aftalte organisationerne en indsats for at styrke de lokale rammer omkring anvendelsen af lokal løn. Indsatsen sker i en fælles erkendelse af, at patienten lokal løn ikke har det godt. Det er også et billede, som vi kan genkende på det kommunale område.

Organisationerne har med Danske Regioner skudt indsatsen i gang, og vi må nu se, om redningsaktionen lykkes eller, om vi må fastslå, at redningsinitiativerne er kommet for sent i gang.

I forhold til begge periodeprojekter og projektet om lokal løn på det regionale område vil jeg gerne kvittere for samarbejdet med arbejdsgiverne om den foreløbige udrulning af projekterne.

Faglighed, motivation og kvalitet under pres

Så vil jeg vende tilbage til overskriften på min beretning – nemlig ”Gi’ os fagligheden tilbage”.

Fagligheden er afgørende brændstof til de ansattes motivation. Talrige undersøgelser viser, at offentligt ansatte adskiller sig fra ansatte på andre dele af arbejdsmarkedet ved i langt højere grad at være drevet af motivation i forhold til at gøre en forskel for andre mennesker.

Der er en stærk faglighed – det gælder fx i forhold til lægefaglig viden, pædagogisk viden, viden om undervisning og udvikling af børn og unge, viden om ældre og demens, viden om pleje og omsorg og viden om effektiv og god administration.

En stærk faglighed, de ansattes motivation og kvalitet i opgaveløsningen er krumtappen i den danske velfærdsmodel.

Men krumtappen er under pres.

Det gælder blandt andet i forhold til effektiviserings- og besparelsesdagsordenen, i forhold til valg af styringsformer, manglende italesættelse af værdien af de ansattes arbejde og i forhold til fraværende ledelsesfokusering.

Konsekvenserne kan vi aflæse på det psykiske arbejdsmiljø. Det var også baggrunden for vores fælles fokus på emnet ved OK-15.

Fagligheden sættes også under pres på de arbejdspladser, som løfter en meget stor opgave i forhold til det inkluderende arbejdsmarked.

I dag er hver 14’ende medarbejder i kommunerne ansat på særlige vilkår, og på nogle fagområder er denne andel meget højere. Her er det vigtigt, at andre dele af arbejdsmarkedet også løfter sin del af ansvaret.

For mig er et stærkt samarbejds- og aftalesystem en af nøglerne til at styrke elementerne i krumtappen i den danske velfærdsmodel.

Men vi kan som overenskomstparter naturligvis ikke løfte opgaven alene. Her kræver det også, at Folketinget, kommunalbestyrelser, regionsråd, de offentlige arbejdsgiverparter og ledelsen lokalt tager ansvar og arbejder med.

Alt for mange tager fagligheden og de ansattes motivation for givet.

Politisk flyverskjul

Politisk er der stort set ingen, der tør stå ved konsekvenserne af deres prioriteringer.

Politikerne stiller rask væk krav om effektiviseringer og besparelser i den offentlige sektor, uden at de vil stå på mål for forringelser eller nedskæringer. De flytter ansvaret ud decentralt – ud til den enkelte leder og arbejdspladserne.

Finansministerens svar for nylig til en journalist fra dagbladet Politiken illustrerer ganske tydeligt det politiske flyverskjul.

På spørgsmålet om kommunerne kommer til at svinge sparekniven som følge af økonomiaftalen og omprioriteringsbidraget, svarede ministeren følgende: *”Ingen skal bilde mig ind, at man ikke kan gøre tingene smartere og mere effektivt, ligesom det vil undre mig, hvis alle de mange penge blev brugt optimalt”*.

Det er politisk ansvarsforflygtigelse af værste skuffe. Det er sådanne udsagn, som er med til at mindske de ansattes motivation. Reelt siger han, at det offentlige er dårligt styret, de ansatte laver ikke nok, og at der i kommunerne ikke er gjort tilstrækkeligt for at effektivisere og gøre arbejdet smartere.

Det er tomme ord uden kendskab til virkeligheden.

KL har således i en undersøgelse fra 2014 peget på, at der siden 2007 og frem til 2013 er foretaget kommunale effektiviseringer for 12,1 mia. kr.

Siden 2009 er der forsvundet ca. 30.000 job i kommunerne.

I regionerne er der foretaget massive effektiviseringer.

Dagligdagen på arbejdspladserne har gennem de seneste år været præget af reformer og omstillinger, som følge af blandt andet den økonomiske krise.

Når omprioriteringsbidraget kan være dråben, der får bærgeret til at flyde over, er det netop fordi det skal ses i sammenhæng med de store effektiviserings- og besparelsesinitiativer, der allerede er trukket ned over kommuner og regioner.

Konsekvenserne af budgetloven er også massive. Loven har medført et meget stort

underforbrug. Fra 2011 til 2014 brugte kommunerne således op mod 18 mia. kr. mindre, end de havde til rådighed. Alene i 2014 var der et underforbrug på 2,4 mia. kr.

Så længe sanktionsreglerne er, som de er, vil vi formentlig igen se et underforbrug i 2015.

Både KL og Danske Regioner har – som arbejdsgiver for ca. 630.000 ansatte - et stort ansvar for at få italesat betydningen af de fortsatte besparelser i kommuner og regioner. Jeg håber, at de ikke bøjer af i vinden, men træder i karakter og får tydeliggjort konsekvenserne.

Vi har brug for, at de politiske realiteter bliver skåret ud i pap og klart adresseret. Det hjælper vi fortsat gerne med.

Det er nu, den kamp skal tages! Ellers tabes fagligheden, de ansattes motivation og kvaliteten. Det kommunale selvstyre er på spil.

Det er derfor, at overskriften på min mundtlige beretning er ”Gi’ os fagligheden tilbage”.

Der er ikke sammenhæng mellem ressourcer og krav

Med finanslovsaftalen for 2016 har Dansk Folkeparti leveret flertallet for regeringens forslag om udgiftslofter, som indebærer, at kommunerne skal spare 7,5 mia. kr. ekstra de næste fire år. Penge som indgår i det såkaldte omprioriteringsbidrag.

Det indebærer betydelige og nye massive besparelser i kommunerne. Op til omkring 15.000 færre ansatte.

Formanden for KL, Martin Damm har som opfølgning på finanslovsaftalen i en leder i Danske Kommuner peget på, at kommunerne er gået forrest i arbejdet med effektivisering af den offentlige sektor, og at de vil blive ved med det. Han peger samtidig på, at en lavere udgiftsramme vil komme til at ramme kernevelfærden såsom daginstitutioner, skoler og socialområdet.

De nye pålagte besparelser kan ikke ske ved yderligere effektiviseringer og dermed findes ad bagvejen. De yderligere besparelser, som pålægges kommunerne, vil betyde nedskæringer i kernevelfærden.

Allerede i dag er der ikke sammenhæng mellem de ressourcer, som tilføres kommuner og regioner, og de forventninger om velfærd, som politikerne stiller borgerne i udsigt.

Klar tale var det derfor også at høre Michael Ziegler i debatten i P1 den 6. november. Her tilkendegav han meget klart, at de lavt hængende frugter er plukket, og at der ikke er mere at komme efter.

Politikerne er derfor nødt til at tage ansvar for deres prioriteringer. Hvis der skæres i den offentlige sektor, må det således være tydeligt, hvad der skæres væk. Politikerne må stå til ansvar over for borgerne. Det ansvar skal ikke skubbes videre til de ansatte. Ej heller ved de

kommende overenskomstforhandlinger.

På mit eget område er prisen pr. undervisningstime per elev faldet med 26 % fra skoleåret 2009/2010 til skoleåret 2014/15. Det er bl.a. sket ved at reducere antallet af skolelærere med 12% samtidig med, at elevtallet alene er faldet med 4%. Hvorefter ”visionære” politikere valgte at skrue elevernes elevtal op uden, at ansatte en eneste lærer til at løse den opgave. Oveni kommer nu de nye yderligere besparelser.

Tilsvarende eksempler kan findes på de fleste arbejdspladser. Der spares samtidig med, at kravene til de ansatte vokser. Det hænger ganske enkelt ikke sammen.

På det regionale område, hvor der i mange år er gennemført årlige produktivtetsbesparelser på 2 %, foretages der også betydelige besparelser som følge af blandt andet de stigende udgifter til medicin.

Så længe udgifter til medicin ikke holdes ude af sygehusenes driftsbudgetter, vil store stigninger heri få direkte betydning for de ansattes mulighed for at udføre deres arbejde og hermed for patienterne.

Professor Jakob Kjellberg fra KORA peger på, at udgifterne til medicin og ny teknologi vil koste 15 mia. kr. mere frem mod år 2020. Og han sætter spørgsmålstegn ved, om kabalen kan gå op ved fortsat bare at kræve mere aktivitet af sygehusene for de samme penge.

Selvfølgelig er det glædeligt, at der ved finanslovsaftalen sker en styrkelse af ældreområdet og af sundhedsområdet. Men pengene hertil er primært fundet ved, at det offentlige har spist af egen hale.

I de respektive organisationer glæder vi os altid, når vores egne områder tilgodeses.

Men vi er helt klar over, at vi skal tage os i agt for, at vi ikke bliver musen i kattens leg med musen. Situationens alvor er stor, og alle organisationer har en fælles interesse i at stå sammen om at sikre, at de offentligt ansatte ikke presses mere, og at der sikres sammenhæng mellem ressourcer og krav.

Vi har som faglige organisationer, men også i særdeleshed KL og Danske Regioner, et ansvar for at kæmpe for, at der sikres sammenhæng mellem ressourcer og krav. Er der ikke sammenhæng, tabes fagligheden, kvaliteten og motivationen. Konsekvenserne kan også mærkes på det psykiske arbejdsmiljø.

Styringsregimer kvæler fagligheden

Når ansatte har indflydelse på eget arbejde og oplever, at de lykkes med deres arbejde, er et job i den offentlige sektor verdens bedste.

Men vi ser desværre, at der på en række områder besluttes uhensigtsmæssige målsætninger og

proceskrav. Detailstyring af jobcentre, skoler og daginstitutioner er eksempler herpå.

Professor Jakob Kjellberg fra KORA understreger, at der er behov for et nyt styringsregime på sygehusene. Han vurderer, at tempoet kan sættes ned på sygehusene, hvis man styrer mere efter patient outcome.

I stedet for kun at måle om antallet af enkeltbehandlinger stiger som et udtryk for øget produktivitet, skal succesmålet i højere grad være, at patienten kommer tilbage i job, kan fungere med deres familie og er tilfredse.

Fokus skal ikke kun være på antal behandlinger, men flyttes til fokus på behandling, der holder! Hvad nytter det at skrue op for antallet af operationer, hvis kvaliteten bliver så dårlig, at mange patienter skal genopereres.

Altså fokus på kvalitet frem for kvantitet.

Selvom 10 øren er faldet for de fleste, er den stadig ikke faldet i Finansministeriet.

Regeringen har i deres regeringsprogram bebudet, at de vil konkurrenceudsætte flere opgaver i kommuner og regioner med henblik på højere kvalitet og lavere priser. De har annonceret en genindførelse af måltal for konkurrenceudsættelse.

Kommuner og regioner vil igen blive pålagt konkurrenceudsættelse for at opfylde et ideologisk fastsat måltal.

Det er endnu ikke påvist, at et offentligt udbud samlet set medfører bedre og billigere serviceydelser.

Hertil kommer også de mange ekstra omkostninger, hvis en leverandør går konkurs, og kommunen eller regionen fra dag til dag skal overtage udførelsen af opgaverne. Eksemplerne med de private udbydere indenfor hjemmeplejen taler for sig selv.

Hertil skal naturligvis lægges, at krav om øget konkurrenceudsættelse skaber betydelig utryghed blandt ansatte i kommuner og regioner.

Vi skal have kvaliteten tilbage i højsædet i den offentlige sektor.

Robust ledelse og pligt til at sige fra

Det er blevet helt almindeligt, at når der skal ansættes nye medarbejdere, så efterspørges der robuste medarbejdere.

Stresseksperten Thomas Milsted har i den forbindelse udtalt, at man efterhånden skal være elitesoldat for at være ansat i det offentlige.

Når ledelsen har fokus på rekruttering af robuste medarbejdere, fordi arbejdspresset er urimeligt højt, fralægger ledelsen sig reelt deres ansvar for arbejdsmiljøet. Det reduceres til et individuelt problem.

Mit svar er i stedet at efterspørge robuste ledere, som har mod og er i stand til at sige fra over for topledere og det politiske niveau.

Det er selvfølgelig lettere sagt end gjort.

Som virkeligheden er i dag, decentraliserer politikere og topledere ansvaret for elendigheden. Alt for ofte ender aben på institutionsledernes skuldre. De står med ansvaret for at få enderne til at nå sammen. De står ofte i en håbløs loyalitetskonflikt mellem at forsvare kvaliteten i serviceydelserne og kommunalbestyrelsens beslutninger om rammer og ressourcer.

Men vi har brug for robuste ledere på alle niveauer, som tør konfrontere politikere og topledere om konsekvenser af effektiviserings- og besparelsesforslag, som tør sige fra overfor uhensigtsmæssige styringsregimer, der flytter fokus væk fra faglighed og kvalitet, som tør stå på mål for ledelsesformer, der ser medarbejderne som den væsentligste ressource, og som tager aktivt ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Det er derfor beskæmmende – men måske også et udtryk for en udbredt opfattelse blandt topledere og politikere – når underdirektøren i DA, Erik Simonsen siger, at *"det egentlig ikke er særligt alvorligt, at folk må gå på kompromis med den ønskede kvalitet. For enhver produktion er jo en afvejning af, hvad der er et acceptabelt niveau for kvaliteten og risikoen for fejl"*.

Når det handler om varer produceret i den private sektor, kan forbrugeren lade være med at købe varen, hvis kvaliteten er ringe. Det valg har borgeren ikke. Det er en grundlæggende forskel mellem den offentlige sektor og den private sektor.

Produktionen i den offentlige sektor har betydning for mennesker, og laves der fejl, kan det få store konsekvenser. Her skal kvaliteten være i top. Det forventer borgerne også.

Der er også i høj grad brug for at ansatte siger fra, når opgaver ikke kan løses fagligt forsvarligt. Når en ansat fortæller, at det ikke hænger sammen på arbejdspladsen, er der ikke tale om illoyalitet. Tværtimod påtager den ansatte sig hermed et professionelt ansvar og en loyalitet i forhold til opgaven og arbejdspladsen.

Ledelseskraft bør måles i medarbejdernes styrke.

Alfred Josefsen, den tidligere direktør i IRMA, har i en klumme i april i Berlingske skåret ind til benet, hvad ledelse i bunden drejer sig om. For ham handler god ledelse om at gøre de ansatte til verdensmestre. De ansatte skaber resultaterne.

Mere klart kan det vist ikke siges. For ham handler ledelse blandt andet om, hvordan medarbejderne løbende gøres klogere og dygtigere? Hvordan der skabes en organisation, hvor alle hele tiden bliver bedre til at være ansvarlige og ordentlige?

Ledelse handler om meget mere end overholdelse af budgettet, fastlagte aktivitetsmål og andre procesmål. Ledelse er for ham ikke fluebens ledelse.

Konsekvensen er et dårligt arbejdsmiljø

Manglende sammenhæng mellem ressourcer og krav, politisk flyverskjul, ledelse der får flyttet fokus fra, hvordan medarbejderne lykkes med opgaven og uhensigtsmæssige styringsregimer kan direkte aflæses i et dårligere og mere stresset arbejdsmiljø.

Konsekvenserne af et dårligt arbejdsmiljø, kan også være fatale for borgerne.

Det står klart i et forskningsreview fra Team Arbejdsliv. Her er det tydeliggjort, at antallet af patienter, der dør, stiger i takt med, at arbejdsmiljøet bliver forringet. Forskningen viser, at der er en klar sammenhæng mellem bemanning og dødelighed.

Vurderingen er desuden, at hver gang ledelseskvaliteten falder med 10 %, så stiger risikoen for dødsfald med 24 %. Bemanning og ordentlig ledelse er derfor helt afgørende.

Det skal ses i sammenhæng med, at hver anden hospitalssygeplejerske føler, at de har så travlt, at det går ud over patientsikkerheden. Hver tredje bliver nødt til at arbejde over for at nå deres opgaver.

Forleden kunne vi i Dagbladet Politiken læse en tillidsrepræsentants oplevelser på hjertekirurgisk afsnit på Aarhus Universitetshospital, som er én af de 41 steder på landets hospitaler, hvor Arbejdstilsynet har udstedt påbud i 2014 på grund af for stor arbejdsmængde og tidspres.

Konkret skulle der på hendes afsnit, som led i Region Midtjyllands spareplaner, spares 2,5 mio. kr. i år. Men fordi afdelingen kører med et underskud som følge af, at bl.a. hjerteklapper og udstyr er blevet mærkbart dyrere, skal afsnittet reelt spare 8,5 mio. kr. Besparelsen udmøntes ved, at afdelingen nu skal operere tre ekstra patienter ugentligt.

En overlæge på afdelingen konstaterede tørt: *"Vi er en del af et politisk eksperiment"*.

Oplevelser al la den på hjertekirurgisk afsnit på Aarhus Universitetshospital finder vi hele vejen rundt på de kommunale og regionale arbejdspladser.

Det er den barske virkelighed, og det er den, som politikerne må og skal forholde sig til.

En stor undersøgelse af akademikernes psykiske arbejdsmiljø påviser fx også, at et dårligt

psykisk arbejdsmiljø er en stor belastning for alt for mange akademikere og forhindrer dem i at sætte deres faglighed fuldt i spil.

Jeg er derfor meget tilfreds med, at vi ved OK-15 aftalte en indsats om bedre psykisk arbejdsmiljø med både KL og Danske Regioner.

Isoleret set udgør de midler, som vi afsatte til indsatsen, dog en dråbe i havet i forhold til behovet.

For mig er det imidlertid helt afgørende, at vi politisk med både KL og Danske Regioner nu er enige om at sætte fokus på emnet.

Vi er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for produktivitet og kvalitet, og for at ledere og medarbejdere tager fælles ansvar for at finde løsninger på hverdagens opgaver og problemer.

Et godt psykisk arbejdsmiljø er således en forudsætning for at kunne løfte kerneopgaven optimalt til gavn for borgerne.

Det er derfor afgørende, at indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø drøftes lokalt og ses i sammenhæng med, hvordan kerneopgaverne skal løses.

Både arbejdsgiverne og organisationerne har et ansvar for at sikre, at handsken samles op ude på de enkelte arbejdspladser. Dette flytter dog ikke ved, at ansvaret for et godt psykisk arbejdsmiljø i sidste instans ligger hos arbejdsgiveren.

Med SPARK, som er det aftalte rejsehold på KL-området, og med ekspertrådgivningen på det regionale område, vil vi som parter kunne understøtte indsatsen om et bedre psykisk arbejdsmiljø på en række arbejdspladser. Ambitionen er, at begge indsatser rulles ud i foråret 2016.

Jeg håber, at man på arbejdspladserne tager godt imod tilbuddet.

Det er vigtigt, at vores fælles indsats sker med respekt for den store viden og forskning, der er om det psykiske arbejdsmiljø.

Indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø styrkes ikke ved at bringe nye myter til torvs. Når KL og DA nu går ud hånd i hånd og måler det psykiske arbejdsmiljø i forhold til psykiske lidelser og anderkendte arbejdsskader er det en voldsom forsimpning og ansvarsforflygtigelse.

På vej mod OK-18.

Nu vil jeg vende blikket frem mod OK-18. Der er dog endnu 2 år til kravsudtagelsen.

I forhandlingsudvalget har vi netop taget hul på vores drøftelser frem mod OK-18. Det gjorde vi på et seminar den 10. november. Vi er enige om, at det er vigtigt, at vi løbende og i god tid har en dialog om de problemstillinger og udfordringer, som vi hver især ser og prioriterer en løsning af.

Vi vil følge op med afholdelse af et yderligere seminar på et senere tidspunkt. Vi vil også - set i lyset af de tidligere gode erfaringer - tage initiativ til afholdelse af en bredere drøftelse mellem organisationerne i Forhandlingsfællesskabet i form af en konference eller lignende.

En løbende dialog er helt afgørende for, at vi kan være bedst muligt forberedt til OK-18.

Et andet element, som jeg forventer har fremadrettede perspektiver, er et forskningsprojekt om Offentlige overenskomstforhandlinger og konfliktløsning i et nordisk perspektiv.

Laust Høgedahl fra Aalborg Universitet har taget initiativ til projektet, som han også selv udfører. En lang række organisationer har besluttet at støtte arbejdet.

I diskussionen om modernisering af den offentlige sektor oplever vi i stigende grad, at både arbejdsgiverne og folketingspolitikere ser centrale overenskomstaftaler som en barriere for moderne offentlig ledelse, effektivitetsbestrebelsers og politiske reformer.

Forhandlingsforløb ved OK-08 og i særdeleshed ved OK-13 viste, at konfliktløsningsmodellen i den offentlige sektor har en indbygget magtasymmetri, fordi de offentlige arbejdsgivere både er budgetmyndighed og lovgivere. Ved OK-13 oplevede vi på lærerområdet, at arbejdsgiverne ikke kunne håndtere armslængde princippet. Det er også blevet kritiseret af ILO.

I forskningsprojektet vil der blive sat fokus på arbejdsgivernes dobbeltrolle, og der vil blive foretaget sammenligninger med de øvrige nordiske lande. Det er der stærkt brug for. Navnlig når vi i stigende omfang kan konstatere, at arbejdsgiverne og særligt Finansministeriet ser løn- og arbejdsvilkår som en del af udgiftspolitikken.

Andre aktører blander sig også gerne i vores overenskomstforhandlinger.

Det gælder ikke mindst DA, som op til overenskomstforhandlingerne i 2015 havde meget travlt med at pege på et påstået løngab, som opstod i kølvandet på finanskrisen, og som reguleringsordningen på grund af sin udformning først udligner med en vis tidsforskydning.

Jeg henviste dengang til, at reguleringsordningen på det kommunale og regionale område siden år 2000 langt overvejende har udmøntet positivt, som udtryk for at de kommunale/regionale lønninger er sakket bagud i forhold til de private, mens ordningen 4 gange under krisen har udmøntet negativt på KL's område, som udtryk for at lønningerne i en periode har været højere end de private.

Skulle man derfor følge DA's logik om at regulere for tidsforskydningen, ville det betyde, at de

kommunalt og regionalt ansatte samlet set havde et anseeligt milliardbeløb til gode.

Det var nok ikke det DA mente. Men vi kunne efterfølgende under OK-15 alligevel konstatere, at DA's logik vandt gehør i Finansministeriet omend i en anden form. Nu i form af et privatlønsværn med en indbygget asymmetri i udmøntningen.

Vi anerkender ikke, at der er et løngab. Det har vi også tydeliggjort i forliget via de såkaldte hensigtserklæringer.

Jeg har tidligere kommenteret meget stærkt på forhandlingsforløbet i Finansministeriet. Det gentager jeg ikke nu. Blot skal jeg konstatere, at der hverken i forhandlingsudvalget eller i CFU's forhandlingsudvalg er fantasi til at forestille sig en gentagelse af dette forløb ved OK-18.

Attraktive arbejdspladser også i fremtiden

Jeg deler Bente Sorgenfrey's analyse, af, at der hos nogle politikere er kommet et syn på den offentlige sektor som et hvilested. En forestilling om, at de offentligt ansatte bare hviler sig og for øvrigt også har betalt frokostpause.

Organisationerne og arbejdsgiverne har til opgave at gå imod den fejlopfattelse. Vi skal sammen have talt de offentlige ansattes job op. Skal vi booste de ansattes motivation, skal deres faglige indsats påskønnes og ikke miskrediteres.

Kommunalt og regionale ansatte er ikke forkælede. De yder en fantastisk indsats under meget svære vilkår.

Den opgave løfter vi gerne sammen med KL og Danske Regioner.

Fastholdelse af attraktive kommunale og regionale arbejdspladser er en fælles opgave. Det er en opgave, som det er helt afgørende at tage hånd om, hvis kommuner og regionerne i fremtiden skal stå stærkt i kampen om rekrutteringen af arbejdskraft.

Vi skal have sat mere retning på indholdet af fremtidens attraktive arbejdspladser. Det er et fælles ansvar. Ved OK-08 var attraktive arbejdspladser et central element i arbejdsgivernes krav. Det håber jeg, det kommer til igen.

Der er fortsat lang tid til OK-18, men det er vigtigt, at vi sammen og hver især tager hul på diskussionen om, hvordan der fortsat sikres attraktive arbejdspladser i fremtiden.

En stærk faglighed, de ansatte motivation og kvalitet i opgaveløsningen er som tidligere nævnt krumtappen i den danske velfærdsmodel.

Men elementerne heri er, som jeg har tydeliggjort i min beretning, kommet under pres.

Så derfor for sidste gang i dag opfordringen til politikere og arbejdsgivere: Gi' os fagligheden tilbage.

Kun på den måde kan vi sikre en velfungerende og effektiv offentlig sektor.

Afslutning

Til afslutning vil jeg gerne have lov til at takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for et konstruktivt samarbejde – ikke mindst i forbindelse med OK-15.

Jeg vil også gerne sige tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg – i daglig tale FS – og Forhandlingsfællesskabets sekretariat for jeres indsats i løbet af året.

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