

## *Formandens mundtlige beretning*

Det talte ord gælder

### **Modernisering af den offentlige sektor - der er brug for et paradigmeskift**

Som organisationer ønsker vi at være med til at udvikle den offentlige sektor. Det gør vi fordi den danske velfærdsmodel er helt enestående til at skabe vækst på den ene side og på den anden sikre solidaritet, lige muligheder og lige adgang for borgerne. Og det gør vi, fordi vi gennem vores medlemmer og tillidsvalgte har en unik viden om, hvordan vi skaber en god offentlig sektor.

Hver dag yder vores medlemmer en kæmpe indsats for at yde borgerne den bedst mulige velfærd.

At kunne lykkes med opgaven er det, som er med til at give vores medlemmer mening i arbejdet. Det er det som giver motivation og engagement.

Vores medlemmer oplever i de her år, at fagligheden er sat under pres. Nedskæringerne betyder, at de ikke får lov at gøre deres arbejde, sådan som de ved, det bør gøres. Det skaber frustration, som nemt kan føre til afmagt.

Vi ønsker – sammen med arbejdsgiverne – at vende frustrationerne, så vi sammen kan lykkes bedre med opgaverne.

Vi skal have medlemmernes faglige viden og stemme tilbage i diskussionen om modernisering og udvikling af den offentlige sektor. Fornyelsen skal ske med udgangspunkt i de lokale forhold.

Det kræver en ny dagsorden, som alt for længe har været domineret og styret af tænkningen i Finansministeriet, hvor den herskende ideologi er konkurrencestaten, manifesteret i blandt andet new public management regimet.

Vi anerkender, at borgerne skal have den velfærd, de er stillet i udsigt, og at samfundet skal have mest muligt ud af de ressourcer, der bruges på velfærd.

Men skal vi opnå det, er der brug for et paradigmeskift i synet på og styringen af den offentlige sektor.

Løsninger bidrager vi som organisationer gerne med. De gør vi fordi, de offentlige ansatte er optaget af at gøre en forskel for borgeren. Og det gør vi, fordi det nuværende paradigme skaber hindringer for, at de ansatte kan sætte borgeren i centrum.

### **Den offentlige sektor er en forudsætning for vækst**

To rapporter fra henholdsvis Verdensbanken og fra en britisk tænketank kårede i 2014 Danmark til at være blandt Europas bedste lande at drive virksomhed i. Årsagen var blandt andet, at der er en stærk offentlig sektor, som skaber de nødvendige rammer for virksomhederne og arbejdsstyrken i form af dagtilbud til børn, skoler, uddannelsesinstitutioner og sundhedsvæsen.

I dag indgår effekten af den offentlige sektor ikke i Finansministeriets regnemodeller. Det gør til gengæld skattelettelser.

Konsekvenserne kender vi kun alt for godt. Udgangspunktet har været at spare i den offentlige sektor. Både på forsørgelse og på offentlig service.

Det har blandt andet ført til højere pensionsalder, forringelse af efterlønsordningen, forringede dagpengeregler, forringelser af førtidspensionen samt forringelser af offentlige forsørgelsesydelser.

Det har ført til 30.000 færre jobs i kommunerne siden 2009 og kommunale effektiviseringer på over 13 mia. kr. de seneste 5 år.

Det lykkedes at få vekslet omprioriteringsbidraget til et effektiviseringsprogram. Men det indebærer, at kommunerne hvert år skal effektivisere for yderligere 1 mia. kr.

I regionerne er der også foretaget massive effektiviseringer. I det somatiske sygehusvæsen alene er aktiviteten fra 2009 til 2014 steget med ca. 23 pct., mens udgifterne i samme periode kun er steget med knapt 4 pct. I økonomiaftalen for 2017 er den årlige besparelse på 2 pct. videreført.

De produktivitetstigninger, der har været i den offentlige sektor, er der ikke mange private virksomheder, der kan matche.

Linjen forudsættes videreført. Udgangspunktet for regeringens politik er, at den offentlige sektor skal fylde en mindre del af samfundsøkonomien.

I regeringsgrundlaget lægges som bekendt op til en såkaldt forøgelse af de offentlige udgifter under ét med 0,3 %, selv om beregningerne viser, at udgifter som følge af den demografiske udvikling skal stige med minimum 0,6 %, hvis serviceniveauet skal holdes nogenlunde uændret. Altså lægger regeringen op til markant minusvækst.

Melodien er at flytte produktion og værdi fra den offentlige velfærd til private virksomheder og private husholdninger.

Det ser vi gennem ønsker om skattelettelser.

Det ser vi, når tilskuddet til privatskoler sættes i vejret på bekostning af folkeskolen.

Og det ser vi, når regeringen vil genindføre obligatoriske måltal for konkurrenceudsættelse og øget frit valg. Det til trods for, at der i forskningen ikke er belæg for, at udlicitering giver større besparelser – og slet ikke når omkostninger til øget bureaukrati og kontrol tælles med.

Men hvad nu, hvis værdien af de offentlige opgaver indgik i Finansministeriets regnemodeller?

LO peger på, at den internationale valutafond, IMF har undersøgt, hvilke konsekvenser det havde for den tyske økonomi, da man besluttede at udvide børnehavernes åbningstider. Resultatet var en velstandsstigning på 0,7 % af BNP. Årsagen til stigningen var, at forældrene herved kunne lægge flere timer på arbejdet.

Enhver med lidt snusfornuft kan sige sig selv, at hvis fx ældreplejen ikke fungerer, så vil de pårørende skulle bruge tid på at købe ind, gøre rent og pleje deres forældre med den konsekvens, at det vil begrænse deres muligheder for at arbejde.

Samme logik gør sig gældende i forhold til blandt andet sundhedsvæsenet og undervisnings- og børneområdet. Her sikres, at syge borgere behandles og kommer tilbage på arbejdsmarkedet hurtigst muligt, og at borgerne har de kvalifikationer og forudsætninger, der skal til for blandt andet at imødekomme kravene fra virksomhederne.

De økonomiske vismænd har bebudet, at de nu vil forsøge at kortlægge de positive effekter på beskæftigelsen af investeringer i den offentlige sektor. Det bifalder jeg, og jeg ser også gerne, at Finansministeriet følger op med justeringer af deres regnemodeller.

Vi har brug for en mere nuanceret debat om vækst, hvor den offentlige sektors betydning for samfundsøkonomien bliver set som en positiv værdi og ikke som en dødvægt. Det har Verdensbanken og udlandet blik for. Det på høje tid, at danske politikere følger trop.

### **Kollapset i SKAT**

Presset på økonomien til den offentlige velfærd hænger bl.a. sammen med, at skiftende regeringer i årevis har forsømt og nedprioriteret vores skattesystem.

Konsekvensen kan vi se i dag. SKAT er kollapsede.

SKAT har tabt over 12 milliarder kroner i svindel med udbytteskat. Desuden har kollapsede i SKAT's it-system ført til, at gælden til det offentlige er steget med 19,3 mia. kr. fra juni 2015 til juni 2016. Tidligere steg den offentlige gæld med små 3-4 mia. kr. årligt. Den samlede gæld til det offentlige forventes at runde 100 mia. kr. inden året er omme.

Hertil skal tillægges, at næsten 73.000 virksomheder droppede revisionen i 2014, fordi der i dag reelt ikke føres nogen skattekontrol. I 2006 skete det kun i 12 selskaber. Det oplyser brancheorganisationen FSR – Danske Revisorer.

LO har samme med Dansk Erhverv, Dansk Byggeri og FSR her i november måned sendt en fælles opsang til regeringen om at styrke den virksomhedsrettede indsats. De vurderer, at staten kan hente 4,1 mia. kr. i 2015 på den konto, og her er endda fratrukket lønudgifter til yderligere 2000 ansatte i SKAT.

Der er samlet tale om astronomiske beløb. Var indtægterne i hus, ville en stor del af grundlaget for de seneste års meget kraftige besparelsesrunder i den offentlige sektor ikke have været til stede. Fremadrettet er der endda penge til at forbedre den offentlige velfærd.

Det er derfor altafgørende, at der bliver rettet op på års fadæser på indtægtssiden. Det er derfor også glædeligt, at der i finansloven nu afsættes betydelige midler til en styrkelse af SKAT.

### **Konkurrencestatsideologien har været bekvem**

Konkurrencestatsideologien er bekvem for Christiansborg og for Finansministeriet.

Udgangspunktet er, at alle økonomiske begrænsninger i forhold til at imødekomme borgernes efterspørgsel efter velfærdsydelse kan effektiviseres bort. Samtidig udstedes et hav af nye rettigheder til borgerne på blandt andet sygehusområdet i form af behandlingsgarantier, flere timer til eleverne i skolerne osv.

Få har stillet spørgsmålet til, hvordan de knappe ressourcer politisk med et hokus pokus pludselig kunne vendes til et overskud i forhold til efterspørgslen efter velfærdsydelse, og kun få har stillet spørgsmålet, om det kan fortsætte i en uendelighed.

Har man tilladt sig at stille spørgsmål til logikken, er man blevet udråbt som kætter – som én der nægter at underkaste sig det politiske flertals økonomiske prioriteringer, og som én der er med til at ødelægge opbakningen til velfærdsmodellen.

Men hvis ikke vi og de ansatte råber vagt i gevær, når vi ser alarmerende følgevirkninger for borgerne og medarbejderne, hvem skal så gøre det?

### **Ret og pligt til at sige fra**

Det er personalet og driftsledelsen, der står i skudlinjen, når der ikke er sammenhæng mellem den velfærd, som stilles borgerne i udsigt og det, som der reelt er ressourcer til at levere. Det så vi blandt et eksempel på her i november, hvor klinikchef på Rigshospitalet, Morten Hedegaard så sig nødsaget til at kaste håndklædet i ringen.

Og det er derfor, at mange offentlige ansatte i dag er frustreret over, at de ikke oplever at have de nødvendige rammer til at kunne udføre deres opgaver. Regionsformændenes opråb til regeringen her den 10. december hilses derfor velkommen.

Over hver fjerde sygeplejerske har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen uden at viderebringe dem. En tredjedel af de sygeplejersker, som holder deres kritik tilbage, forklarer det med, at de enten selv eller deres kolleger tidligere har oplevet repressalier fra ledelsen, når de luftede bekymringer offentligt. En anden tredjedel holder mund af angst for at blive fyret.

En undersøgelse fra FOA bekræfter det samme billede. Undersøgelsen viser, at 30 pct. af de ansatte i ældreplejen, børnepasning og på hospitalerne har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som de mener offentligheden burde have kendskab til. Hver sjette ansat oplyser, at de har direkte forbud mod at ytre sig, mens knapt hver tredje fortæller, at de indirekte har fået det af vide.

I andre organisationer kan vi nikke genkendende til dette billede.

Men borgerne bør kunne forvente, at de ansatte tager bladet fra munden, når de ikke længere har mulighed for at levere den velfærd og service, som borgerne er stillet i udsigt.

Jeg er selvfølgelig glad for meldingen fra Ulla Astman, formand for Danske Regioners Sundhedsudvalg som i Jyllands-Posten den 31. oktober slår fast, at ”Hvis en sygeplejerske ytrer sig for at gøre opmærksom på kritisable forhold, skal ledelsen tage det dybt alvorligt og skal agere på det – ikke ved at indkalde sygeplejersken til tjenstlig samtale, men ved at tage hånd om problemet”.

Jeg er også glad for Danske Regioners efterfølgende melding om, at de vil sørge for, at alle ledere i regionerne får kendskab til reglerne om offentlig ansattes ytringsfrihed.

Det skal selvfølgelig være helt og aldeles risikofrit at ytre sig, hvis noget er galt. Offentligt ansatte har en udvidet ret til at ytre sig. Og den skal bruges. Det er derfor helt afgørende, at de ansattes udvidet ytringsfrihed er kendt og accepteret i hele den kommunale og regionale organisation. På samme vis skal tillidsrepræsentanten kunne ytre sig på vegne af sin gruppe.

Der er brug for den faglige og kompetente stemme. Og det er naturligt, at ledelsen lægger øre til først, men er det det døde øre, de lægger til, så må kritikken luftes offentligt.

Ledelsen skal have tillid til de offentligt ansatte, og de skal lytte og handle, når de ansatte siger, at rammerne hindrer fagligt forsvarligt arbejde. I modsat fald får vi opbygget en tavshedskultur baseret på mistillid til hinanden. Det ønsker vi ikke. Og det er ikke til gavn for borgerne.

Organisationerne har sammen med arbejdsgiverne et ansvar for at være med til at sikre en åben og tillidsfuld kultur på arbejdspladserne. Det bidrager vi gerne til at løfte.

### **Vi har brug for at gentænke styringsformerne**

Målstyring virker – men ikke efter hensigten. Der er faktisk masser af dokumentation for, at målstyringen virker stik mod hensigten. Det er blandt andet dokumenteret i KORA's analyse af målstyringen på folkeskoleområdet, beskæftigelsesområdet og det sociale område fra foråret 2016. Undersøgelsen viser, at institutionerne fokuserer så meget på målene, at de mister blikket for andre væsentlige opgaver, og at det er de svageste borgere, der betaler prisen.

Styring på folkeskoleområdet efter resultater i de nationale test, der i øvrigt måler som vinden blæser, er et blandt mange skræmmeksempler.

Det er et problem, når de ansatte oplever, at styringen ikke giver mening i forhold til borgeren, og som derfor opfattes som en unødvendig bureaukratisk ekstraopgave. Værst er det, når styringen er et udtryk for mistillid til de ansattes faglighed, eller når styringen tager overhånd og direkte strider mod faglige værdier.

Det gælder, når styringen kun efterlader begrænset plads til faglige vurderinger og fleksibilitet til at tilpasse løsninger til borgerens konkrete behov.

En undersøgelse fra Yngre læger, som Camilla Rathcke refererer til i et debatindlæg fra april i år, viser, at yngre læger kun bruger 25 pct. af deres arbejdstid på direkte patientkontakt. Resten går til kontrol, it, registrering og administration. Lignende eksempler findes også indenfor andre fag.

Konsekvensen af fejlstyringen er i sidste ende, at medarbejderne for at kunne overleve bliver nødt til at hænge deres faglige ansvarstagen på knagerækken inden, de går på arbejde. En sådan løn-arbejderkultur, baseret på samlebåndsfabrikkens tidsalder, ønsker hverken vi eller medarbejderne i den offentlige sektor. Den er ikke meningsskabende for den ansatte, og slet ikke til gavn for borgerne.

### **En revolution på vej nedefra?**

Udvikling af nye styringsmodeller spirer frem i kommuner og regioner. Dagsorden er også højt prioriteret i kommunaldirektørforeningen. I efteråret drøftede 100 kommunale topledere fremtidens bud på styring og ledelse. I buddene fra mødet blev blandt andet vigtigheden af inddragelse

af medarbejderne og deres faglighed understreget. Desuden understregede de vigtigheden af at lytte og lære af kritik fra medarbejderne.

Flere steder sker udviklingen allerede i tæt samarbejde med medarbejderne. Det hilser jeg velkommen.

I Herlev Kommune er der fx indgået partnerskabsaftale med FOA, HK, Dansk Sygeplejeråd og Kost- og Ernæringsforbundet om at samarbejde om en tillidsbaseret udvikling af arbejdspladserne på ældreområdet. Fokus er på samarbejde, og at medarbejderne har handlerum til at udøve faglige skøn. Målet er tilfredse borgere, tilfredse og fagligt ambitiøse medarbejdere samt øget kvalitet og gode resultater.

Også andre steder er der indgået lokale partnerskabsaftaler. Aftalerne er et konkret udtryk for den danske model i praksis.

Jeg er glad for, at Socialdemokratiets formand på partiets kongres fornyelig erklærede at, new public management skal være fortid som styreform i den offentlige sektor. Den konklusion har været længe ventet.

Jeg noterer også med interesse, at regeringsgrundlaget indeholder en formulering om, at regeringen i et kommende program for fornyelse af den offentlige sektor, vil lægge op til at give de offentlige ansatte større frihed i forhold til opgaveløsningen. Men jeg skal samtidig advare mod naive forestillinger om, at det hele kan løses ved at fjerne et par overflødige regler.

Organisationerne bidrager meget gerne i drøftelserne om fornyelse af den offentlige sektor. Skal det lykkes med et positivt resultat, er det efter min vurdering helt afgørende, at vi påtager os et stort ansvar. Den ligger ikke lige på den flade.

New public management har gennemsyret den offentlige administration, og tænkningen blandt ledende embedsmænd.

Der skal være styr på økonomien – ingen tvivl om det, men styring i fremtiden er ikke en topdown styret ledelsesopgave, men en opgave som skal udvikles i fællesskab mellem ledelsen og medarbejderne. Fokus skal i langt højere grad end i dag være på at sikre råderum til arbejdspladserne, så løsninger i forhold til borgeren kan ske med udgangspunkt i faglighed og kvalitet.

Den form for styring afhænger af samarbejdsvillighed, men også af en risikovillighed blandt ledere og politikere til at slække lidt på kontrollen og fremme tillid i stedet.

Jeg har tidligere på et dialogmøde med KL's løn- og personaleudvalg peget på behov for, at der mellem organisationerne og arbejdsgiverne nedsættes styringslaboratorier, hvor vi sammen fx undersøger og mere systematiseret samler op på erfaringer med nye styringsmåder. Vi skal sammen tænke nyt.

Også på det regionale område vil idéen kunne anvendes. I Danske Regioner og på en række sygehuse arbejdes der med en ny styringsmodel, der hedder værdibaseret styring med øget fokus på kvalitet og patientinddragelse.

### **Samarbejde styrker kerneopgaven**

Arbejdsgiverpolitikken gennem de seneste år har været at skabe et større ledelsesrum på bekostning af aftaler og medindflydelse.

Alle erfaringer viser, at det er det modsatte vi har brug for. Vi har brug for, at ledelsen og medarbejderne i fællesskab har ejerskab til den kurs, der sættes.

Vi synes, at ledelse er en vigtig disciplin. Ja, vi kræver, at der er god ledelse, som anerkender værdien af inddragelse af medarbejderne.

Det er ledelse, som ikke blot ser medarbejdere som en udgift, sådan som man kan læse i Moderniseringsstyrelsens strategi og mål, men som ser medarbejderne som et aktiv, som en ressource der skal investeres i.

Vi hilser derfor også regeringens forslag om en ledelseskommission velkommen. Vi skal have frisat den dynamik og faglighed, der er hos de ansatte. Vi har brug for ledelse, der anerkender og tager afsæt i den danske model. Vi skal væk fra ledelse, som alene har blikket rettet opad i systemet, og som udøver fluebensledelse nedad.

Innovationsministeren Sofie Løhde fik i velkomstgave en murhammer. Jeg håber, hun forstår at bruge den til at banke betonmurene ned i Finansministeriet, så fokus kommer på understøttelse af de nye mere tidssvarende styrings- og ledelsesformer.

Ved OK-15 aftalte vi et større periodeprojekt med både KL og Danske Regioner, 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.

Det er vi godt i gang med, og der har været gennemført flere besøg i kommuner og regioner. Vi er blevet taget godt imod. Der har været stor lyst og vilje til at indvie os i de lokale erfaringer. Den modtagelse vil vi gerne kvittere for.

I det nye år vil vi sammen med henholdsvis KL og Danske Regioner drøfte erfaringerne fra besøgene.

Indtrykkene fra besøgene er, at der er et velfungerende og godt samarbejde – både i MED-systemet og i det lokale aftalesystem, og at der derfor ikke er behov for grundlæggende ændringer.

Vi hører, at MED-systemet har stor værdi for de lokale parter og bidrager til udvikling af arbejdspladserne. Også samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og ledere både gennem det formelle og uformelle samarbejde har stor værdi i forhold til at kunne finde løsninger på hverdagens problemer.

Vi hører også, at der er gode muligheder for lokal tilpasning, og at vores aftaler er med til at understøtte samarbejde og udvikling.

Selvfølgelig er der også udfordringer og ting som kan blive bedre. Der er fx behov for at se nærmere på vores ageren, som centrale parter. Fx på hvordan vi gennem vores rådgivning i højere grad kan være med til at fremme samarbejdet lokalt.

Indtrykkene vil vi som sagt tage med ind i de kommende drøftelser med KL og Danske Regioner.

### **Psykisk arbejdsmiljø fylder meget**

Ved OK-15 aftalte vi en styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø med KL og Danske Regioner. Det var et højt prioriteret krav. Psykisk arbejdsmiljø fylder meget blandt vores medlemmer.

Løbende forandringer, rigide styringsinstrumenter, et øget arbejdspress samt en række områder med øget risiko for vold og trusler, medvirker til, at offentligt ansatte i alle undersøgelser oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet forværret de seneste år. Det skal vi ikke acceptere.

Et godt psykisk arbejdsmiljø skabes på arbejdspladserne i tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Som centrale parter kan vi ikke løse problemerne, men vi kan og skal skabe de rammer for opgaveløsningen, som gør det muligt for de lokale parter at tage hånd om de store udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Et godt psykisk arbejdsmiljø handler ikke om robuste medarbejdere, men om robuste organisationer. Det handler om arbejdspladser, hvor der sikres de nødvendige rammer for opgaveløsningen til gavn for borgerne, og hvor medarbejdernes faglighed og trivsel er i fokus.

Vi er nået langt med at rulle indsatsen ud i et godt samarbejde med KL og Danske Regioner. Det har vi gjort i form af blandt andet SPARK på det kommunale område og Ekspertrådgivningen på det regionale område. Arbejdspladserne har taget godt imod tilbuddene og efterspørgslen har ikke overraskende været stor.

Hverken SPARK eller Ekspertrådgivningen kan komme ud på samtlige arbejdspladser, som har behov for at arbejde med at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt, at både KL, Danske Regioner samt organisationerne er med til at understøtte, at der tages en lokal dialog de steder, hvor der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

### **Et kig ind i fremtiden - ny teknologi**

Ny teknologi – digitalisering og forskellige nye velfærdsteknologier er allerede en del af hverdagen på arbejdspladserne, og det vil komme til at få endnu større betydning i fremtiden. Det kommer til at påvirke fremtidens opgaver, hvordan de udføres, for indretningen af lovgivning og administration osv.

Der investeres store summer i nye digitale løsninger og nye velfærdsteknologier. Nogen gange succesfuldt andre gange ikke.

Regeringen såvel som kommuner og regioner har stort fokus på potentialerne – ofte med fokus på de økonomiske potentialer.

Vi skal som organisationer være med til at gribe dagsordenen. Vi og vores medlemmer skal blande os konstruktivt i debatten om, hvordan ny teknologi bedst kan bruges på arbejdspladserne, så det også bidrager til at højne kvaliteten til gavn for borgerne. Ny teknologi skal understøtte opgaveudførelsen.

Og så er det vigtigt, at medarbejdernes kompetencer udvikles og inddrages i udviklingen og implementering af nye teknologiske løsninger.

Mange spildte kroner skyldes netop, at medarbejdernes viden og ekspertise først meget sent inddrages.



### **Et velordnet arbejdsmarked**

Det er nødvendigt med et velordnet og reguleret arbejdsmarked. Jeg hilser i den forbindelse regeringens forslag om indgåelse af et partnerskab om fremtidens arbejdsmarked – det såkaldte disruptionsråd – velkommen.

Sporene fra andre lande skræmmer. Vi skal ikke have et arbejdsmarked, hvor ansatte er nødt til at stykke flere ansættelser sammen for at kunne forsøge sig selv. Vi skal ikke have et arbejdsmarked, hvor arbejdsgivere ikke overholder de ansattes arbejdsmiljø-, løn- og ansættelsesvilkår.

Udbud og udlicitering må ikke ske på bekostning af de ansattes vilkår. De fleste kommuner og regioner anvender i dag arbejdsklausuler, men der er stadig behov for, at klausulerne i højere omfang også anvendes indenfor de bløde velfærdsområder, og at der lokalt følges bedre op med kontrol og tilsyn. Ellers er arbejdsklausulerne uden reelt indhold.

Vi ønsker heller ikke et arbejdsmarked baseret på deltidsansættelser. I dag er ca. halvdelen af de månedslønnede i kommunerne ansat på deltid. På det regionale område er det knap 40 %. Inden for nogle fagområder er andelen meget højere. Navnlig kvinder er ansat på deltid.

Nogle arbejdspladser spekulerer i mange deltidsansættelser for at kunne dække ind ved fx sygdom og ekstraarbejde, uden at de herved skal yde overarbejdsbetaling.

Vi skal have vendt bøtten, så udgangspunktet er fuldtidsansættelser med fleksibilitet i forhold til blandt andet ansatte med børn, seniorer samt situationer i arbejdslivet, hvor deltid i en periode kan være nødvendig. Lykkes det, vil det i høj grad få positiv betydning for kvinders livsindkomst og pensionsopsparing.

Det kræver en kulturændring – både blandt ledelsen og blandt medarbejderne.

Skal vi gøre noget reelt ved problemet bliver vi som parter – både centralt og lokalt - nødt til mere aktivt at understøtte konkrete kulturændringer på arbejdspladserne.

### **OK-18 om hjørnet**

Der er fortsat noget tid til, at vi skal udtage krav og i gang med OK-18 forhandlingerne. I forhandlingsudvalget udveksler vi løbende overvejelser og synspunkter vedrørende OK-18. Men vi er stadig meget tidligt i processen.

På OK-18 konferencen den 28. marts 2017 vil vi også få lejlighed til at høre og drøfte synspunkter og overvejelser med hinanden. Det er vigtigt, at vi i de enkelte organisationers forberedelse af OK-18 også har en fornemmelse af, hvad der optager andre organisationer i fællesskabet.

Fællesskabets styrke ligger i, at vi kan stå sammen og finde fælles løsninger.

I forhandlingsudvalget er vi enige om, at det politiske håndslag om, at ingen efterlades på peronen, også er et bærende princip i de forhandlingsaftaler, som vi indgår med hinanden forud for OK-18.

I forhandlingsudvalget og bestyrelsen vil vi i starten af det nye år, og i lighed med tidligere OK-fornyelser, tage en diskussion om det politiske håndslag, så vi står så forberedt og så stærkt som

muligt i forhold til arbejdsgiverne. Der er ingen tvivl om, at det er gennem fællesskabet vi skal hente vores styrke.

Vi må forvente, at arbejdsgiverne vil have fokus på særlige gruppers vilkår. Med det politiske håndslag sikres, at forhandlingerne herom bliver reelle og fair. Sporene fra OK-13 skræmmer stadig.

I fællesskabet skal der også være rum til forskellighed og særlige prioriteringer. Det gælder både i organisationsforhandlingerne, og det gælder i de fælles forhandlinger.

Der skal være plads til reelle organisationsforhandlinger, men vi skal ikke overlade det til arbejdsgiverne at bestemme, hvem der skal have hvad og på den måde spille os ud mod hinanden. Det lykkedes os ved OK-15 at sikre, at organisationer kunne forhandle indenfor en fælles ramme. Det skal vi også gentage ved OK-18.

Fremtidens velfærdsopgaver vil i stigende grad stille krav om de rigtige kompetencer, og ufaglærte vil være i risiko for at blive udkonkurreret af faglærte.

Det er blandt andet baggrunden for, at vi i Forhandlingsfællesskabet sammen med arbejdsgiverne afsatte penge til et projekt med titlen fra ufaglært til faglært. Det er et projekt, som tilgodeser en række ufaglærte grupper, og et projekt, som jeg synes, der er rigtige gode perspektiver i at fortsætte ved OK-18.

OK-17 står for døren på det private arbejdsmarked, og der vil selvfølgelig være elementer herfra, som får betydning for vores forhandlinger. Det gælder ikke mindst den aftalte lønudvikling.

Og lad mig slå fast med det samme. Jeg har ikke fantasi til at forestille mig en situation ved OK-18, hvor vi skulle indgå aftale om en lønudvikling, som gør det kommunale og regionale arbejdsmarked til et 2. rangs arbejdsmarked, hverken umiddelbart eller på sigt.

### **Afslutning**

Jeg vil til slut gerne have lov til at sige tak for samarbejdet i forhandlingsudvalget og i bestyrelsen.

Jeg er sikker på, at vi også i det kommende år får brug for styrken i vores gode samarbejde og evner til sammen at finde konstruktive løsninger på svære udfordringer. Det er lykkedes, fordi alle har været parate til at klippe en hæl og hugge en tå for at kunne finde fælles løsninger, der sikrer, at alle kommer i mål med et tilfredsstillende resultat.

Til slut vil jeg også gerne sige tak til sekretariatsudvalgene og sekretariatet for indsatsen i det forløbne år.

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