

Sammen igennem krisen – nye veje

Oversigt over spørgsmål i diskussionsoplæg
til KTO's forhandlingskonference den 12. marts 2012

1. Brug for at gå nye veje

Der er økonomisk krise og en meget stram økonomi i kommuner og regioner. Der er brug for at finde fælles svar på, hvordan vi kan løfte kvaliteten, øge effektiviteten og samtidig forbedre arbejdsmiljøet. Der lægges samtidig op til en drøftelse af, hvordan indholdet i overenskomstforhandlingerne kan nytænkes.

Spørgsmål til debat:

- *Gennem mange overenskomstfornyelser er der opnået en række afgørende gennembrud ved at sikre de ansatte konkrete rettigheder – løn under barsel, ferie, funktionærvilkår osv. Kan den "traditionelle" fokus på udbygning og forbedring af rettigheder suppleres med udarbejdelse af fælles målsætninger og handleplaner med arbejdsgiverne om centrale udfordringer, hvor hensigten er, at de centrale parter sætter retning, men at løsningerne skal findes lokalt?*
- *Hvor er der behov for, at de centrale parter sætter retning?*
- *Hvilke forudsætninger skal være til stede for, at organisationerne og de ansatte kan tage et medansvar for effektivisering i kommuner og regioner?*

2. Løn

Reallønssikring har traditionelt været et meget vigtigt omdrejningspunkt i kravene ved overenskomstforhandlingerne. Reguleringsordningen har desuden medvirket til at sikre en parallel lønudvikling i forhold til den private sektor. Ved OK-11 blev der blandt andet ikke aftalt afsat midler til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke lønpolitiske målsætninger og redskaber skal i spil ved OK-13? Er det fokus på sikring af reallønnen, bevarelse af reguleringsordningen, midler til organisationsforbedringer, midler til lokal løndannelse, samt andre formål fx ligestemte mv.?*
- *Hvad skal fællesskabet bruges til ved OK-13?*
- *Hvilke målsætninger og strategier er der for den lokale løndannelse?*

3. Øget kvalitet som middel til øget effektivitet

Medarbejdernes motivation og engagement er en forudsætning for, at der kan findes løsninger på regeringens krav til kommunerne og regionerne om at løse flere opgaver for færre penge. Mange forhold har betydning herfor.

→ Tillidsreform

Kvalitet i den offentlige sektor måles i overvejende grad i mødet mellem mennesker. Som led i styringen af den offentlige sektor er de ansatte blevet pålagt stadig flere dokumentationsopgaver. Hvordan undgår vi, at disse tiltag dræner de ansattes faglighed og trivsel?

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan understøtte en indsats for at skabe mere tillid til medarbejdernes faglighed?*
- *Hvordan kommer vi fra kontrol af medarbejderne til tillid til medarbejderne?*
- *Hvordan kan en tillidsreform give mere kvalitet og øget effektivitet?*
- *Har vi selv aftalt regler og procedurebestemmelser i overenskomsterne, som opleves som unødigt bureaukrati?*

→ Øget tryghed

En forventning om tryghed i jobbet var tidligere knyttet til en ansættelse i det offentlige. Sådan er det ikke længere. Mange ansatte i kommuner og regioner har indenfor de seneste år mistet deres arbejde. Desuden har øget anvendelse af udlicitering skabt øget utryghed.

Spørgsmål til debat:

- *Hvad er tryghed – er det fx tryghed i forhold til fastholdelse på arbejdsmarkedet, fastholdelse i jobbet eller sikring af økonomi og vilkår ved ledighed eller virksomhedsoverdragelse?*
- *Hvilke målsætninger og indsatser kan bibringe mere tryghed for medarbejderne?*
- *Er der behov for tiltag der kan sikre, at medarbejderne sikres en mere lige konkurrencesituation, når opgaven sættes i udbud?*
- *Hvilke erfaringer er der med brug af sociale klausuler? Er der behov for at fremme brugen heraf?*

→ **Bedre arbejdsmiljø**

Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for øget kvalitet i den offentlige sektor. Et dårligt arbejdsmiljø fører til et højere sygefravær, lavere produktivitet og demotivation blandt medarbejderne.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan understøtte et bedre arbejdsmiljø?*
- *Hvad er vigtigst for at forbedre arbejdsmiljøet, når der er færre ressourcer til flere opgaver?*

→ **Øget kompetenceudvikling**

Efteruddannelse og kompetenceudvikling er afgørende for, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer i forhold til udvikling af den offentlige sektor. Det er også vigtigt i forhold til sikring af de ansattes muligheder mere bredt på arbejdsmarkedet.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan understøtte en øget kompetenceudvikling af medarbejderne?*
- *Hvad er formålet med at øge kompetenceudvikling af medarbejderne?*
- *Hvordan skal en øget kompetenceudviklingsindsats finansieres?*

→ **Fokus på arbejdstilrettelæggelse og fastholdelse**

Ca. hver femte medarbejder i kommuner og regioner er i dag 55 år og derover. Der er derfor brug for indsatser, der både nu og fremover vil forbedre mulighederne for at ældre medarbejdere kan blive flere år på jobbet. Ca. 50 % af de ansatte i kommunerne har en ugentligt arbejdstid på 36 timer og derunder. På det regionale område er det ca. 40 %. Den relative andel af deltidsbeskæftigede personer har ligget nogenlunde uændret siden 2009.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan understøtte en øget fastholdelse af ældre medarbejdere henholdsvis forbedre arbejdstilrettelæggelsen i kommuner og regioner?*
- *Er der nu og/eller på lidt længere sigt, som følge af forringelser af efterlønnen behov for at skabe fælles forpligtende indsatser for at fastholde ældre medarbejdere, herunder muligheder for mere fleksibel tilbagetrækning?*
- *Hvordan vil fx krav om betalt øget frihed til seniorer skulle prioriteres inden for en økonomisk meget snæver ramme? Er der andre veje til at sikre en øget fastholdelse af ældre medarbejdere?*
- *Er der i en situation med ledighed og besparelser*
 - *behov for at arbejde mere forpligtende i forhold til at skabe flere fuldtidsstillinger i kommuner og regioner? Hvordan?*
 - *behov for at tænke i andre incitament, der øger tilstedeværelsen på arbejdspladserne, og i givet fald hvilke?*

4. Stop for fortrængning af ordinært ansatte

Stigende ledighed som følge af den økonomiske krise har øget omfanget af ledige, der sendes i aktivering primært på kommunale arbejdspladser. Indenfor en lang række organisationsområder medfører det fortrængning af ordinært ansatte.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan imødegå, at ordinært ansatte fortrænges af ansatte med løntilskud?*
- *Hvordan kan hensigten bag den aktive beskæftigelsespolitik kombineres med hensynet til ordinært ansatte?*
- *Hvordan undgås det, at ansættelse i løntilskudsjob og i virksomhedspraktik ikke blot bliver en gennemgangslejr, men et reelt tilbud, som fører til ordinært arbejde?*

5. Et styrket lokalt samarbejde med fokus på udvikling og medindflydelse

→ Øget samarbejde og medindflydelse

Ved OK-11 blev MED-rammeaftalen smidiggjort. En undersøgelse fra 2012 peger blandt andet på, at MED-udvalget i højere grad har karakter af at være et høringsorgan frem for at være et organ for reel medindflydelse for medarbejderrepræsentanterne.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan fremme større medindflydelse og medejerskab til beslutningerne i MED/SU?*
- *Hvordan skaber vi det bedst mulige grundlag for medarbejdernes medindflydelse via MED/SU? Er flere procedureregler vejen?*
- *Kan MED/SU aftalen smidiggøres yderligere samtidig med, at medarbejdernes medindflydelse forbedres?*

→ TR – en vigtig medspiller

Tillidsrepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem. Et stærkt lokalt samarbejde er en forudsætning for at finde lokale løsninger og skabe fælles forståelse for en løbende udvikling og tilpasning af de kommunale og regionale arbejdspladser.

Spørgsmål til debat:

- *Hvilke målsætninger og indsatser kan understøtte et fortsat stærkt lokalt samarbejde og forhandlingssystem?*
- *Hvordan får vi i endnu højere grad synliggjort værdien af TR-arbejdet for ledelsen i kommuner og regioner?*
- *Kan der etableres en større fleksibilitet i TR-vilkårene? I givet fald på hvilken måde?*