

Hvad er vigtigt for dig?

OK:11

Overenskomstfornyelse i 2011



OFFENTLIGE CHEFER

DJØF
Gothersgade 133 . Postboks 2126
1015 København K
Tlf. 33 95 97 00 . Fax 33 95 99 99
djoef@djoef.dk . www.djoef.dk



OFFENTLIGE CHEFER

OK 2011 – Hvad er vigtigt for dig?

Vi skal snart forhandle løn og vilkår igen og derfor er vi i øjeblikket ved at lægge os fast på, hvilke krav vi skal stille med til forhandlingerne. Til det arbejde har vi brug for dit in-put. Hvad mener du det er vigtigt at stille krav om ved forhandlingerne?

Her i pjecen kan du se, hvilke områder der typisk bliver taget op ved overenskomstforhandlinger og læse lidt om bestyrelsens tanker på de enkelte områder.

Forhandlingerne omfatter både tjenestemænd, overenskomstansatte og kontraktansatte chefer i stat, region og kommune.

På www.djoef.dk kan du frem til d. 15. januar 2010 indtaste dine kommentarer og forslag til krav til OK 11 – vi ser frem til at høre fra dig.

Med venlig hilsen



Per Hansen
Formand for Offentlige chefer i DJØF



Rammerne for forhandlingerne

De kommende overenskomstforhandlinger vil givet blive præget af finanskrisen. De følger, den har for bl.a. lønudviklingen for det private område, vil smitte af på det offentlige område. Derfor kan vi ikke forvente så vide rammer som ved forhandlingerne i 2008, hvor de økonomiske rammer og resultaterne lå på et exceptionelt højt niveau.

Overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked i foråret 2010 vil være et pejlemærke for, hvor stor den økonomiske ramme vil blive på det offentlige område i 2010.

Det skal ikke afholde os fra at stille krav – også gerne nye og kreative krav. Men vi har ikke samme økonomiske medvind som ved OK 08.

Løn

Overordnet tænker bestyrelsen løn ud fra følgende:

Lønnen skal modsvare de ledelsesmæssige krav der stilles til os og der skal være en tilfredsstillende lønudvikling.

Vi skal være konkurrencedygtige i forhold til det private arbejdsmarked, så den offentlige sektor til enhver tid kan rekruttere de bedst kvalificerede.

Lønnen til den enkelte chef skal afspejle dennes ansvar, kompetencer, performance og markedsværdi også selvom det betyder en mere differentieret løndannelse.

Chefer, der ikke er omfattet af nye lønsystemer skal sikres kompensation/tilsvarende muligheder i de eksisterende lønsystemer. Men hvad syntes du, vi mere konkret skal gå efter?

- Er der områder med et særligt stort lønefterslæb?
- Er der skævheder i de nuværende lønsystem der skal rettes op?
- Er der lønelementer vi er bedre tjent uden fx åremålsansættelse, resultatløns eller skal de – eller andre lønelementer - tværtimod udbygges?
- Skal vi tænke løn på en helt anden måde, og hvis ja hvordan?

Pension

Bestyrelsen vil gerne fortsat udbygge og sikre gode pensionsvilkår for cheferne i det offentlige.

- Er den pensionsordning du i dag er omfattet af den rigtige?
- Skal der være større valgfrihed mellem løn og pension?
- Virker pensionsordningerne godt nok ved jobskifte mellem stat/region/kommune/privat?
- Er der ting der kan forbedres når man skifter til/fra tjenestemandspension?

Seniorpolitik

Overgangen fra arbejdsliv til seniorliv skal være fleksibel. Vi ser muligheden for gode seniorpolitiske ordninger som et vigtigt personalepolitisk værktøj, der fortsat skal videreudvikles.

- Hvad er især vigtigt for at lette overgangen til en seniorstilling?
- Hvad vil kunne holde dig på arbejdsmarkedet i længere tid?
- Er der områder i de nuværende seniorpolitiske aftaler, der særlig trænger til at blive forbedret?

Arbejdsvilkår

Lange arbejdsdage og for mange driftsopgaver gør det vanskeligt at få tid til ledelse. Der er ofte en manglende sammenhæng mellem organisationsstrukturen og den enkelte chefs mulighed for at kunne løfte den egentlige ledelsesopgave. Chefarbejdstiden skal i balance. Både familien og fritiden skal tilgodeses. Hvordan gør vi det på en god måde?

- Hvordan skabes der mere tid til ledelse?
- Er der nok fokus på kompetenceudvikling af chefer?
- Hvad kan vi gøre for at løsne styring via kontrol og få mere styring via tillid?
- Hvad skal der til for at få reduceret arbejdstiden?
- Hvordan forbedrer vi det psykiske arbejdsmiljø?

Ansættelsestryghed

Livet som chef i det offentlige er blevet mere usikkert, og fratrædelser bliver ofte hårdt eksponeret i medierne.

- Hvordan kan man forbedre sikkerheden i ansættelserne?
- Er der brug for en generel aftale, der fastlægger forløbet af en afskedigelsessag med fx frister for sagens afslutning?
- Er der behov for etiske retningslinier for håndtering af afskedigelsessager?

Køn og ledelse

Det er en stor udfordring at sikre at flere kvinder i den offentlige sektor ansættes i en større del af chef- og topchefstillingerne end tilfældet er i dag.

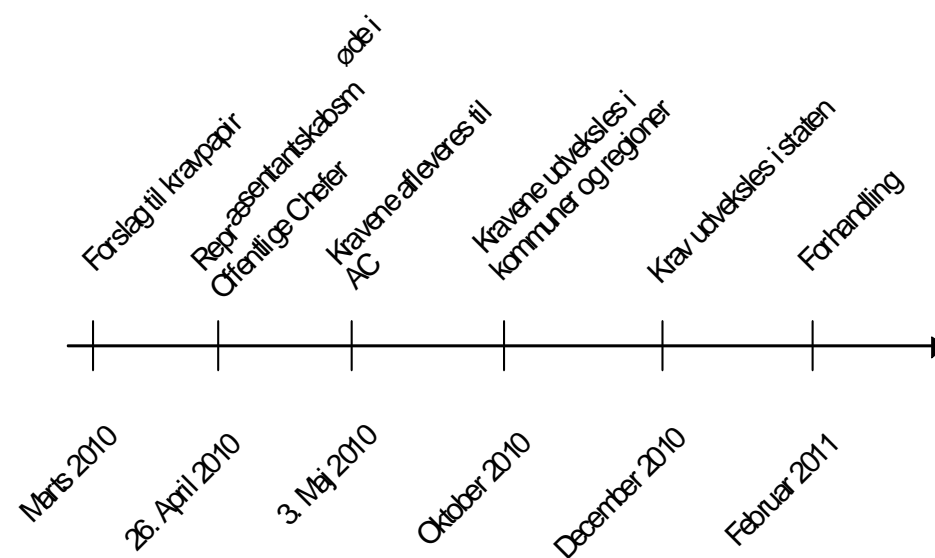
- Skal der være pligt til altid at opslå ledige stillinger i den offentlige sektor?
- Er der behov for forsøgsordninger med f.eks. bevidst ændring af arbejdskulturen i forhold til lederstillinger (kortere arbejdstid), etablering af chefteams (hvor to chefer arbejder sammen), mentorordninger, rammer for den enkeltes karriereudvikling m.v.?
- Vil det være godt at forpligte arbejdsgiverne til at opstille konkrete mål for arbejdet med køn og ledelse på arbejdspladserne?

Hvad sker der videre?

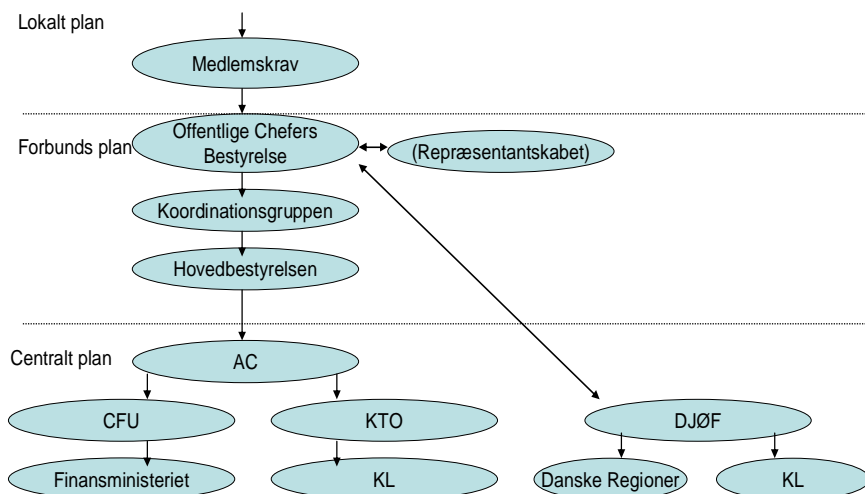
Efter alle forslagene til krav er samlet ind, beslutter Offentlige Chefers bestyrelse, hvilke krav vi skal stille til OK11.

Repræsentantskabet bliver orienteret om kravene og herefter sker der en koordinering af kravene med de øvrige organisationer, der indgår i forhandlingerne.

På tidslinien kan du se hvad der sker hvornår.



Kravenes vandring ser skematisk således ud:



Forkortelser:

AC: Akademikernes Centralorganisation (www.ac.dk)

CFU: Centralorganisationernes Fællesudvalgt (www.cfu-net.dk)

KTO: Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
(www.kto.dk)

KL: Kommunernes Landsforening (www.kl.dk)

Forhandlingssystemet

De fleste organisationer med medlemmer i staten indgår i Centralorganisationernes Fælles Udvalg (CFU). CFU er et forhandlingsfællesskab, som har til opgave at aftale den økonomiske ramme for overenskomst- og aftaleforhandlingerne og at fastlægge de generelle forbedringer, der vedrører samtlige eller den overvejende del af de ansatte i staten. Krav der kun vedrører akademikere, forhandles af AC, og de krav, der udelukkende vedrører chefer i DJØF, forhandles vi selv. I staten er modparten Finansministeriet.

På det kommunale område hedder forhandlingsfællesskabet KTO, som består af 52 organisationer med ca. 557.000 medlemmer. KTO er oprettet for at kunne optræde fælles i forhandlinger om generelle løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i kommuner og regioner.

DJØF forhandler direkte sammen med bl.a. HK/kommunal om de særlige lønforhold og øvrige vilkår, der gælder for chefer i kommuner og regioner. For cheferne i kommunerne sker det med Kommunernes Landsforening, KL, som modpart. For cheferne i regionerne er modparten Danske Regioner, DR.