

Bestyrelsens oplæg

OK21 – Hvad er mere værd for dig?

Giv din mening til kende og sæt ord på, hvad der har værdi for dig ved overenskomstforhandlingerne i 2021

Fortæl os, hvad der er mere værd for dig på djoef.dk/ok21

OK21

OK21 – Hvilke krav skal vi have med til forhandlingsbordet?

”

Jo flere input fra jer, jo stærkere står vi.



Kære medlemmer

Så er det allerede tid til at tænke på overenskomstforhandlinger igen, og vi i Djøf Offentligs bestyrelse har brug for input fra dig og dine kolleger, så vi får prioriteret lige præcis det, som har allermost værdi for jer ved OK21. Det, der skal til, hvis overenskomsterne skal møde udfordringerne i jeres arbejdsliv.

Det var rart at mærke, hvad vi i fællesskab kunne flytte ved OK18. Men vi forlod også forhandlingerne med en del løse ender. Sådan må det være, når man rykker til forligsinstitutionen.

Vi går til OK21 med et ønske om at nå et resultat ved forhandlingsbordet – et resultat, som begge parter helt i den danske models ånd kan se sig selv i. Og det er helt afgørende, at vi møder op med et solidt mandat. Jo flere input fra jer, jo stærkere står vi.

Bestyrelsen lægger op til, at vi adresserer 5 temaer ved forhandlingerne:

- > Løn
- > Fleksibilitet
- > Arbejdsmiljø
- > Kompetenceudvikling
- > Seniorvilkår

Noget skal vi åbenlyst have løst lige nu og her. På andre punkter skal vi udvise rettidig omhu og så de første frø til løsninger, som må gro frem over tid. Vi skal også drøfte, hvordan vi skal prioritere i forhandlingerne: Hvor stor en del af rammen skal fx bruges til løn, og hvor meget til andre formål?

Hvordan giver du din mening til kende?

Forslag til krav og kommentarer fra både dig og klubben på din arbejdsplads afleveres på djoef.dk/ok21 i løbet af februar 2020 – input, der ikke umiddelbart hører hjemme under de 5 temaer, er selvfølgelig også meget velkomne.

Jeg og den øvrige bestyrelse vil også meget gerne besøge jeres klub og deltage i diskussioner om, hvordan OK21 kan bidrage til at give jer et endnu bedre arbejdsliv. Bare skriv til Jeanette Blume på jba@djoef.dk, eller ring på 33 95 98 48. Tag gerne fat i Jeanette hurtigst muligt, vi forudser en vis logistisk udfordring i at nå flest mulige arbejdspladser.

Den videre proces

Med jeres vigtige input som rettesnor udarbejder bestyrelsen et oplæg, som samler de forskellige forslag til krav. Oplægget skal godkendes af Djøf Offentligs repræsentantskab den 24. april 2020.

Vi ser frem til at høre, hvad der er mere værd for jer.

Med venlig hilsen
Sara Vergo
Formand for Djøf Offentlig

Grundlaget for forhandlingerne

Verden udvikler sig i et tempo, så det kan være svært at begribe – og helt umuligt at komme med forudsigelser. Vi vover dog alligevel et par stykker.

Den økonomiske vækst

Det kommer til at få betydning, at den økonomiske vækst i landene omkring os går langsomt. En økonomisk afmatning kan få konsekvenser for såvel lønudviklingen generelt som rekrutteringen af medarbejdere i den offentlige sektor. Samtidig er der udsigt til, at inflationen fortsat vil være lav.

OK20 på det private område

Overskomstresultaterne på det private arbejdsmarked vil få afsmittende effekt på forhandlingerne i den offentlige sektor. De konkrete resultater kender vi i løbet af foråret 2020. Noget af det, vi vil følge med særlig interesse, er aftaler om lønstigninger og overenskomstperiodens længde.

Forhandlings-setup

I 2021 sidder en ny arbejdsgiverrepræsentant på den anden side af forhandlingsbordet, når vi skal forhandle i staten. Moderniseringsstyrelsen er afløst af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som med egne ord går til arbejdet med respekt og dialog som vigtige nøgleord. Nu glæder vi os til at få helt konkrete handlinger bag ordene.

I kommuner og regioner er modparterne ikke nye, men nogle af udfordringerne er. Arbejdsgiverne nævner selv rekruttering af personale fra flere sundhedsfaglige faggrupper.

Det bliver også spændende, hvilken betydning etableringen af Fagbevægelsens Hovedorganisation får.

Den nye regering

Den socialdemokratiske mindretalsregering har tilkendegivet, at velfærden mange steder er for presset, og at man nu ønsker at sætte "velfærden først". Det vil vi meget gerne være med til, og vi håber, at vi ved overenskomstforhandlingerne møder forståelse for, at alle medarbejdergrupper i den offentlige sektor leverer vigtige velfærdsopgaver.

Løn

– din løn skal vise, hvad du er værd

Bestyrelsen foreslår:

- > Generelle forbedringer af alle løndelev
 - > En lønudvikling, der følger den på det privat arbejdsmarked
 - > Bedre rammer for den lokale løndannelse
-

Det er svært at forestille sig en overenskomstforhandling, hvor forbedring af lønnen ikke står højt på ønskelisten. De offentligt ansattes løn skal vise, hvad de er værd. Det kræver både, at reallønnen forbedres, at lønudviklingen på det offentlige område følger lønudviklingen på det private område, og at rammerne for at forhandle sig til mere løn lokalt er til stede.

Ved OK18 blev der aftalt generelle lønforbedringer, som samlet sikrer en reallønsforbedring. Derudover fik vi forhandlet tidligere forringelser af reguleringsordningen væk, så vi igen er sikret, at lønudviklingen følger det private arbejdsmarkeds. Ved OK21 skal vi bygge videre på det gode resultat. Det kræver, at vi stiller krav om bedre rammer for lokal løndannelse.

Selvom den offentlige løn ikke kommer til at matche lønnen i det private, skal den tættere på djøfernes markedsværdi. Men hvis lønforskellene mellem offentligt og privat ansatte djøfere skal mindskes, kan det ikke kun ske ved det centrale forhandlingsbord. Det kræver også, at den lokale løndannelse får bedre vilkår, så lønnen kan løftes med lokale tillæg.

De lokale lønforhandlinger burde som udgangspunkt være en kilde til motivation og en anledning til at anerkende den gode indsats. Alt for ofte giver de i stedet frustrationer.

Hvad skal der til for at få pustet liv i de lokale forhandlinger? Skal der forhandles mere individuelt? Skal lønforhandlingerne være mere fleksible, så man ud over den årlige lønforhandling kan forhandle løn, når der er en konkret anledning som nye arbejdsopgaver, rokering, flytning eller mere ansvar?

Er der andre vilkår og krav, der skal veje tungere, når det gælder løn?

Fortæl, hvad der er mere værd for dig på djofef.dk/ok21

Fleksibilitet

– der går begge veje

Bestyrelsen foreslår:

- > Ret til fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden
 - > Grænser for det ellers grænseløse arbejde
 - > Synliggørelse af, hvor mange timer der faktisk arbejdes
-

Ønsker om øget fleksibilitet går igen hos djøfere i alle sektorer. Det stod allerede klart op til OK18. Og det står stadig helt klart, når vi møder jer på arbejdspladserne.

Fleksibilitet er naturligvis et spørgsmål om antallet og placeringen af arbejdstimer. De steder, hvor fleksibiliteten kun går én vej, er det helt tydeligt, at det koster på motivationen, arbejdsmiljøet og evnen til at holde på medarbejdere. Der, hvor fleksibiliteten går begge veje, fremhæves det til gengæld som noget af det mest attraktive ved jobbet. Flexibilitet fungerer med andre ord kun, hvis de grundlæggende rammer er i orden, så ressourcer og krav harmonerer.

Skal der være balance i bytteforholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, må der være en kultur, hvor man ikke står til rådighed altid, og der er klarhed over, hvornår man gør det. Medarbejderne skal i videst muligt omfang selv kunne tilrettelægge arbejdet under hensyntagen til opgavernes varetagelse. Der skal være tillid til, at vi medarbejdere tager ansvar for opgaveløsningen – og mindre kontrol med, om arbejdstiden nu slutter tidligt eller sent, eller hvordan vi afspadserer efter en travl periode. Derfor vil vi have ret til fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Djøf ser også gerne en incitamentsstruktur, der giver medarbejderne lyst til i perioder at lægge flere arbejdstimer, men det skal ske på en måde, hvor fleksibiliteten igen går begge veje. Den enkelte skal selv kunne vælge til og fra, så det passer med livssituationen. Hvis man siger ja til flere arbejdstimer, skal det kunne omsættes til enten afspadsering eller løn.

Som det er nu, er der ikke tilstrækkelig opfølgning på, om ressourcer og krav matcher. Det gælder for den enkelte medarbejder, og det gælder for de offentlige arbejdspladser som helhed. For at holde snor i om det overhovedet er muligt at løse opgaverne med det eksisterende antal medarbejdere, må SU- og MED-udvalg løbende drøfte det samlede timeoverskud.

Er der andre vilkår og krav, der skal veje tungere, når det gælder fleksibilitet?

Fortæl, hvad der er mere værd for dig på djoef.dk/ok21

Arbejdsmiljø

– et arbejdsliv, der giver mening

Bestyrelsen foreslår:

- > Dårligt arbejdsmiljø skal være synligt
 - > Ledelser forpligtes til at arbejde for bedre arbejdsmiljø
 - > Der skal være hjælp at hente, når arbejdsmiljøet er presset
-

Alt for mange mistrives, og alt for mange må sygemeldes på grund af stress. Der har derfor ved flere overenskomstforhandlinger været fokuseret meget på arbejdsrelateret stress. Der er udviklet stressværktøjer, indgået aftaler om trivsel og sundhed på det kommunale og regionale område og iværksat projekter.

Problemet med arbejdsrelateret stress kan næppe løses ved overenskomstforhandlingerne alene, men vi vil fastholde fokus på forbedringer og insistere på kollektive initiativer, der forebygger og begrænser dårligt psykisk arbejdsmiljø, så problemerne ikke individualiseres. Det offentlige har ikke råd til andet.

Hvis fravær på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø bliver synligt, får det opmærksomhed, og vi kan sammenligne forhold på arbejdspladserne. Hvis det bliver klart, hvor mange sygedage i det offentlige, der kan "spares" ved et godt psykisk arbejdsmiljø, vil det forhåbentlig være et incitament til at gøre en indsats på området.

En lang række offentlige arbejdspladser modtager påbud fra Arbejdstilsynet på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø. For at skabe åbenhed om udfordringerne kan man indføre en pligt til at offentliggøre eventuelle påbud på arbejdspladsens hjemmeside.

Men måske er der andre veje at gå for at synliggøre arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø?

Lederne spiller en afgørende rolle i sikring af et godt arbejdsmiljø. Ved OK18 aftalte vi, at ledere i staten skal tilbydes en lederuddannelse, så de kan håndtere psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress. Skal ledere i kommuner og regioner have samme tilbud? Og er det ikke på tide, at arbejdsgivere og lønmodtagere i fællesskab sætter ord på ledernes forpligtelser til at arbejde for og sikre det gode arbejdsmiljø?

På det kommunale og regionale område har der siden 2015 været mulighed for at rekvirere hjælp, når en arbejdsplads har brug for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Hvis der fortsat er gode erfaringer med de indsatser, bør man ved OK21 overveje at lade dem fortsætte.

Er der andre vilkår og krav, der skal veje tungere, når det gælder arbejdsmiljø?

Fortæl, hvad der er mere værd for dig på djoef.dk/ok21

Kompetenceudvikling

– nye og opgraderede færdigheder og viden

Bestyrelsen foreslår:

- > Praktisk og teoretisk læring hele arbejdslivet
 - > Mulighed for uddannelsesorlov
 - > Bedre muligheder i kommuner og regioner
-

For at kunne udføre kerneopgaverne i den offentlige sektor er det nødvendigt, at medarbejderne er kompetente til at varetage arbejdsopgaverne nu og i fremtiden. For det offentlige arbejdsmarked er under konstant udvikling.

For at kunne tiltrække den yngre generation af akademikere og samtidig fastholde dygtige og erfarne medarbejdere skal praktisk og teoretisk kompetenceudvikling tilpasses det behov, den enkelte medarbejder har, og der hvor man er i sit arbejdsliv.

- > Den nyuddannede skal selvfølgelig onboardes med introduktion til arbejdspladsen og de konkrete opgaver. Men også introduktionen til det at være offentligt ansat i bredere forstand – og de rettigheder og pligter, som følger med at være fx embedsmand – er vigtig.
- > Den medarbejder, der har erfaring fra det første job, kunne få mulighed for turnus til andre opgaver og områder, så man får kendskab til flere sider af den offentlige forvaltning og bliver klar på egne kompetencer og præferencer.
- > Den erfarne medarbejder kunne – ud over den løbende kompetenceudvikling – tage udgangspunkt i sin store viden og værdifulde erfaringer og udvikle egne kompetencer ved at videreformide det som mentor for andre eller som deltager i tværgående projekter.

Kompetenceudvikling kan gennem et helt arbejdsliv ikke kun sikres ved redskabsprægede kurser af en enkelt dags varighed. Der skal også være plads til længerevarende forløb, der giver plads til at bygge nye kompetencer op og gå i dybden fx i form af uddannelsesorlov.

Udgangspunktet er fortsat, at arbejdsgiverne betaler kompetenceudvikling – både tid og kursusafgifter. Vi må derfor overveje, om der ved overenskomstforhandlingerne skal bruges midler på at tilvejebringe rettigheder.

På det kommunale og regionale område er der ikke en fond, der kan finansiere kompetenceudvikling for akademikere, og det kan være svært at få adgang til individuel kompetenceudvikling for den enkelte. Skal vi arbejde for, at der bliver bedre muligheder for kompetenceudvikling i regioner og kommuner?

Er der andre vilkår og krav, der skal veje tungere, når det gælder kompetenceudvikling?

Fortæl, hvad der er mere værd for dig på djoef.dk/ok21

Seniorvilkår

– fastholdelse og tryghed i ansættelsen

Bestyrelsen foreslår:

- > Bedre muligheder for seniorordninger
 - > Sikring af kompetencer til et langt arbejdsliv
 - > Bedre beskyttelse af seniorer i afskedigelsesrunder
-

Mere fleksibilitet i de sidste år på arbejdsmarkedet, hvor der tages hensyn til den enkeltes ønsker og behov, kan være med til at sikre, at seniorerne bliver længere på arbejdsmarkedet. Det imødekommer et forventet ønske fra arbejdsgiverne og sikrer de ældre medarbejdere en bedre og mere fleksibel afrunding af deres arbejdsliv.

På alle offentlige områder er der mulighed for at aftale seniorordninger, men man har ikke ret til at få en senioraftale og kun ganske få får det tilbudt. Hvis seniorerne skal arbejde længere, kan fx ekstra årlige fridage eller nedsat arbejdstid med fuld (hidtidig) pensionsindbetaling være noget af det, der skal til.

Højere pensionsalder for folkepensionen er allerede besluttet, så årene på arbejdsmarkedet bliver flere. For at seniorer kan følge med kravene på arbejdsmarkedet og fortsætte, så længe de har lyst, skal der øremærkes midler til kompetenceudvikling. Det skal ske rettidigt, ja faktisk gennem hele arbejdslivet. På den måde kan seniorernes arbejdsglæde, værdi for arbejdspladsen og employability sikres.

Det kan overvejes, om der er behov for en særlig beskyttelse af seniorer i forbindelse med afskedigelser på grund af besparelser og omstruktureringer. Selvom der allerede er regler, der forbyder aldersdiskrimination, er de ikke gode og beskyttende nok, og det er vanskeligt at dokumentere, at der sker diskrimination. Det er som regel først, når vi laver opgørelser over alle afskedssager i et år, vi kan se, at seniorerne samlet set er overrepræsenteret.

Er der andre vilkår og krav, der skal veje tungere, når det gælder seniorvilkår?

Fortæl, hvad der er mere værd for dig på djoef.dk/ok21