

Plads til ledelse og forandring

Kvalitet og effektivitet på kommunale arbejdspladser



Debatoplæg om overenskomstfornyelsen i 2013

Plads til ledelse og forandring

- Kvalitet og effektivitet på kommunale arbejdspladser

September 2012



Denne publikation kan findes på www.kl.dk/O13

Udarbejdet som oplæg til den politiske debatrunde forud for overenskomstforhandlingerne i 2013
Debatrunden gennemføres i oktober 2012.

Indhold

Invitation til dialog om O.13	4
Scenen for O.13	5
KL's arbejdsgiverpolitik	6
Snæver økonomisk ramme ved overenskomstforhandlingerne i 2013	7
Behov for tilpasning af de generelle ansættelsesvilkår	8
MED-reglerne skal forenkles	8
Tillidsrepræsentantbeskyttelsen er gået for vidt	9
Færre og mere fleksible arbejdstidsregler	10
Folkeskolen skal frigøres for særlige arbejdsregler	11
Øget arbejdsudbud – en forudsætning for velfærd	12
Færre aftaler – overenskomstsyste­met skal slankes	13
Lokal løndannelse – de lokale processer skal sættes fri	13
Kompetenceudvikling – også en egen investering	14
Tryghed fortsat i fokus	15
Regulering af arbejdsmiljøet – et anliggende for lovgiver	15
Det kommunale arbejdsmarked – fakta og tal	16

Invitation til dialog om O.13

I vinteren 2012/2013 skal KL forhandle overenskomster for kommunerne og inviterer i den forbindelse til dialog om mål og retning for forhandlingerne:

Onsdag den 3. oktober 2012 kl. 14.00 – 16.00 i København i KL-huset, Weidekampsgade 10, 2300 København S.

Onsdag den 10. oktober 2012 kl. 16.00 – 18.00 i Fredericia i MESSE C, Vestre Ringvej 101, 7000 Fredericia

De udfordringer, kommunerne står overfor, rækker længere frem end de førstkommende år. Det er derfor vigtigt, at vi ved overenskomstfornyelsen får lagt de rigtige spor for forhandlingernes temaer og prioriteringer.

KL ønsker en drøftelse med borgmestre og andre interesserede kommunalpolitikere om, hvad der skal komme ud af overenskomstforhandlingerne.

- Hvordan kan overenskomster og aftaler understøtte en god og effektiv opgaveløsning i kommunerne?
- Er der bestemmelser i overenskomster eller aftaler, der forhindrer, at de kommunale opgaver kan tilrettelægges og løses effektivt og smidigt?

KL's Løn- og Personaleudvalg har ansvaret for at forberede og gennemføre overenskomstforhandlingerne. Michael Ziegler og Steen Christiansen, der er henholdsvis formand og næstformand for udvalget, vil repræsentere KL i drøftelserne.

I dette debatoplæg giver vi vores bud på mål og retning for forhandlingerne i 2013 og lægger op til lokale drøftelser.

Vi ser frem til gode og konstruktive drøftelser på dialogmøderne i oktober.



Borgmester

Michael Ziegler
Høje Taastrup Kommune



Borgmester

Steen Christiansen
Albertslund Kommune

Scenen for O.13

Ved overenskomstfornyelsen i 2013 vil dansk økonomi fortsat være præget af den økonomiske krise. Kommunerne har foretaget en voldsom økonomisk opbremsning og yder dermed et væsentligt bidrag til konsolidering af de offentlige finanser. I befolkningen er der generelt stor krisebevidsthed og en erkendelse af, at økonomien er presset.

Krisebevidstheden kom også til udtryk ved overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked, hvor overenskomsterne blev fornyet inden for en meget snæver økonomisk ramme.

Det er derfor ikke overraskende, at der heller ikke ved de kommende, offentlige overenskomstforhandlinger er plads til store lønforbedringer eller andre lukrative ordninger.

Tværtimod er der en række udfordringer, som overenskomstparterne må adressere. I foråret forsøgte regeringen og arbejdsmarkedets parter at tage hul på udfordringerne, men desværre blev trepartsforhandlingerne aflyst, inden de rigtig kom i gang.

KL ser det fortsat som helt afgørende, at arbejdsudbuddet øges på sigt, så velfærden sikres, og Danmark og kommunerne også i fremtiden kan få den nødvendige arbejdskraft.

Kommunerne står overfor en stor omstillingsproces. Den offentlige sektor skal nytænkes og moderniseres for at fremtidssikre velfærden. De vigtige kerneopgaver som fx folkeskolen, ældreplejen, sundheden og børneområdet skal prioriteres. Opgaverne skal løses bedre og billigere blandt andet gennem digitalisering og velfærdsteknologi. Færre medarbejdere skal fremover levere mere, så et kompetenceløft er nødvendigt. Unødigt bureaukrati skal fjernes, så administrationen kan effektiviseres.

Kompetent ledelse, dygtige og engagerede medarbejdere, innovative arbejdsmetoder, effektiv opgaveløsning med ressourcebevidsthed og fokus på resultater er forudsætninger for, at den ambitiøse omstilling lykkes. De kommunale overenskomster og aftaler må ikke være en hindring for udvikling og forandringer i kommunerne, men skal tværtimod give gode rammer for en effektiv opgaveløsning og understøtte den omstillingsproces, som kommunerne skal igennem. Overenskomster og aftaler skal sikre kommunale arbejdspladser med plads til ledelse og forandringer.

KL og de faglige organisationer må ved overenskomstforhandlingerne i 2013 bidrage til, at omstillingen lykkes.

KL's arbejdsgiverpolitik

Efter drøftelser med en lang række kommunale politikere og ledere lancerede KL i maj måned sin langsigtede arbejdsgiverpolitik. Dermed har vi et sikkert ståsted, når KL går til forhandlingerne i december. Vi har en vision, vi kender vores værdier, og vi ved, hvilke overordnede målsætninger vi som arbejdsgiverorganisation skal arbejde for at nå på længere sigt. Det være sig gennem KL's generelle interessevaretagelse eller gennem overenskomstforhandlinger.

KL's arbejdsgiverpolitik skal understøtte, at kommunerne kan løse opgaverne effektivt, arbejde innovativt, udøve kompetent ledelse og påtage sig et socialt ansvar.

De grundlæggende værdier for KL, som arbejdsgiverorganisation, er:

- Effektivitet og produktivitet. Udviklingen i produktiviteten i Danmark er sattet bagud. Det gælder derfor for kommunerne som for det øvrige arbejdsmarked, at produktiviteten og effektiviteten skal øges.
- Lokal handlefrihed. Hvis kommunerne skal kunne håndtere de udfordringer samfundet står overfor, skal kommunalbestyrelserne have størst mulig handlefrihed til at fastlægge rammerne for opgaveløsningen i den enkelte kommune.
- Plads til ledelse. Kommunerne har som arbejdsgiver ledelsesretten. Ledelsen i kommunerne skal have størst muligt rum til at lede og gennemføre forandringer og omstillinger samt til at prioritere, optimere og effektivisere.
- Dygtig og engageret arbejdskraft. Kommunerne skal ikke være lønførende, men kommunerne skal kunne rekruttere og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere med kompetencer til at kunne løse de kommunale opgaver.

KL's arbejdsgiverpolitik kan læses på <http://www.kl.dk/arbejdsgiverpolitik>

KL's arbejdsgiverpolitik har det lange lys på og er retningsgivende for KL - også ved O.13. Men arbejdsgiverpolitikken tager ikke stilling til, hvilke konkrete krav vi skal stille ved de kommende overenskomstforhandlinger. Dette debatoplæg omsætter derfor KL's værdier og målsætninger til konkrete forslag til, hvilke overenskomstresultater KL skal arbejde for at opnå ved O.13. Fx skal færre og mere fleksible arbejdstidsregler give plads til ledelse, og investering i kompetenceudvikling skal understøtte effektiviteten og produktiviteten i kommunerne.

De kommende overenskomstforhandlinger bliver således første trædesten på vejen til opfyldelsen af KL's langsigtede arbejdsgiverpolitik.

Snæver økonomisk ramme ved overenskomstforhandlingerne i 2013



Den kommunale lønudvikling skal være i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

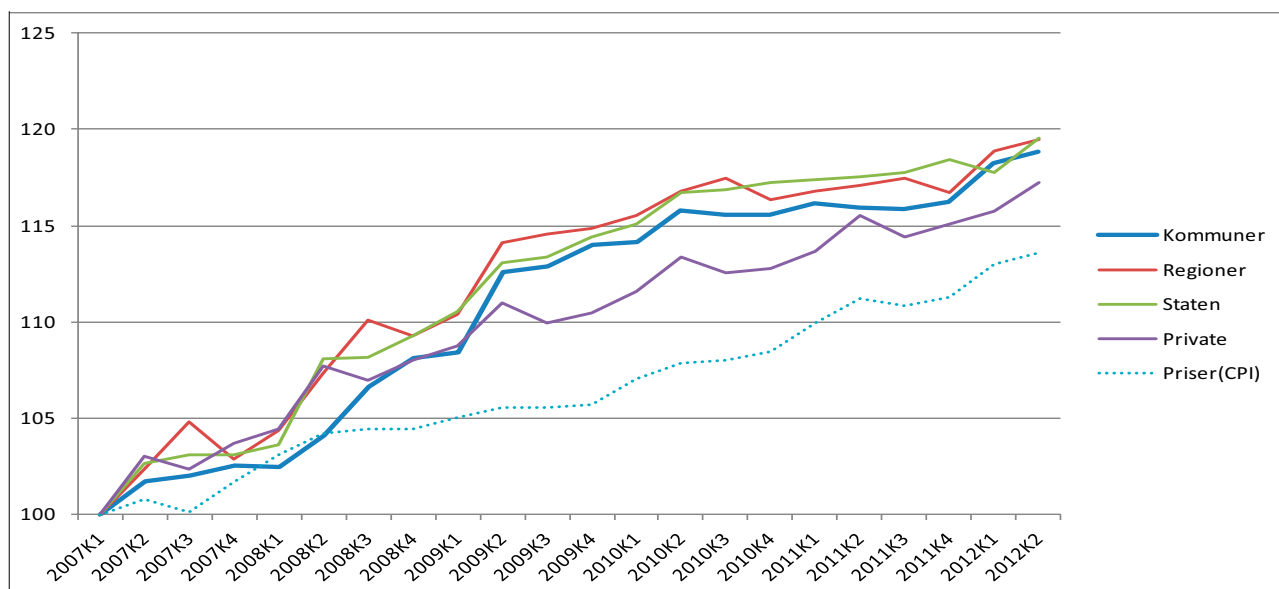
KL ønsker ved de kommende overenskomstforhandlinger at fastholde den mangeårige politik for, at den kommunale lønudvikling skal være i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Det vil sige, at den kommunale lønudvikling nogenlunde skal følge lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Kommunerne skal ikke være lønførende. Det vil ikke være samfundsøkonomisk ansvarligt.

Overenskomstfornyelserne på det private arbejdsmarked i år og de seneste tal for lønudviklingen på det private arbejdsmarked peger på en fortsat meget afdæmpet lønudvikling på det private område.

Aktuelt ligger den kommunale lønudvikling lidt over den private lønudvikling. Som det fremgår af figuren nedenfor har den kommunale lønudvikling således siden april 2009 og frem til august 2010 været noget højere end den private. Selv meget begrænsede lønstigninger i de seneste to år har ikke bragt den samlede kommunale lønudvikling på niveau med den private lønudvikling.

Det – sammen med den fortsatte lavkonjunktur - betyder, at der kun er plads til meget beskedne lønstigninger i kommunerne i den kommende overenskomstperiode.

Pris- og Lønudvikling, 2007-2012



Pris- og Lønudviklingen for de fire sektorer fra 1. kvartal 2007 til 2. kvartal 2012.

Kilde: Danmarks Statistik



KL foreslår:

- Der aftales lønstigninger, der sikrer, at den kommunale lønudvikling ikke kommer til at ligge over den private lønudvikling

Behov for tilpasning af de generelle ansættelsesvilkår



Nogle af de generelle ansættelsesvilkår er ikke tidssvarende og hindrer en fleksibel personaleadministration. Der er derfor behov for en tilpasning af reglerne.

Det er afgørende for en kvalificeret og effektiv opgaveløsning, at kommunerne kan rekruttere engagerede og dygtige medarbejdere. De generelle ansættelsesvilkår udgør et væsentligt rekrutteringsparameter, og kommunerne ligger i dag i front, for så vidt angår medarbejderes rettigheder i forhold til fx ferie og barsel.

I en tid, hvor kommunerne vedvarende er presset til at finde besparelser og effektivisere driften, er det imidlertid KL's opfattelse, at en række af de generelle ansættelsesvilkår ikke er tidssvarende og hindrer en fleksibel personaleadministration. Der er fx behov for at tilpasse medarbejdernes ret til seniordage til den gradvist stigende tilbagetrækningsalder, ligesom der er behov for en højere grad af fleksibilitet i forhold til medarbejdernes afholdelse af 6. ferieuge.

Generelle ansættelsesvilkår er:

De vilkår, som er aftalt med KTO/ Sundhedskartellet, og som gælder stort set alle personalegrupper, uanset om der er tale om en lærer, en rengøringsassistent eller en leder. De generelle ansættelsesvilkår omfatter ikke løn, pension og arbejdstid, hvor der gælder forskellige regler for forskellige personalegrupper. Eksempler på generelle ansættelsesvilkår, som bidrager til, at kommunerne kan tilbyde konkurrencedygtige ansættelsesvilkår, er:

- 6 ugers ferie om året
- Ret til løn under barsel i i alt 42 uger
- Mulighed for fravær på barnets 1 og 2 sygedag
- Ret til 2 omsorgsdage pr. barn indtil barnet fylder 8 år
- Funktionærrettigheder, herunder ret til løn under sygdom
- Ret til seniordage fra 58/ 60 år.



KL foreslår:

- Kommunerne skal fortsat tilbyde gode ansættelsesvilkår, men der skal ske en tilpasning af en række generelle ansættelsesvilkår for at sikre, at reglerne er tidssvarende og i højere grad bidrager til kommunernes effektiviseringsbehov

MED-reglerne skal forenkles



Den tid der bruges på samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne i MED-udvalgene skal bidrage til at forbedre kerneydelserne i den enkelte kommune. Dette sker kun, hvis MED-reglerne sikrer en højere grad af lokal forankring af MED-systemet.

Ved O.11 kom KL igennem med et krav om forenkling af hovedudvalgets opgaver for at styrke den lokale forankring af MED. Det er KL's opfattelse, at denne forenkling er blevet vel modtaget i kommunerne. Men det er samtidig KL's opfattelse, at der fortsat er behov for at forenkle MED-reglerne.

Krisen har sat sit tydelige præg på MED-samarbejdet. Mange steder er udvalgene gået konstruktivt og ansvarligt ind i det hårde arbejde med at tilpasse organisationen til den nye politiske og økonomiske virkelighed. Men nogle steder misbruges de formelle MED-regler til at forhale nødvendige beslutninger eller tilpasninger. Det fører til endeløse og ressourcekrævende MED-processer. Det har aldrig været formålet med systemet.

Hvis MED-systemet skal have en rolle også i fremtiden, er det nødvendigt, at reglerne understøtter, at dialogen sker på en sådan måde, at kommunerne og deres ledere kan træffe beslutninger og handle i det tempo, den politiske og økonomiske virkelighed kræver.

Ifølge KREVI's analyse af MED-systemet bruger kommunerne hvert år 3.3 mio. arbejdstimer svarende til 2.000 årsværk på det formaliserede samarbejde.

Kilde: "Analyse af MED-systemet" udgivet i december 2010 af Det Kommunale og Regionale Evalueringsinstitut, KREVI



KL foreslår:

- **Den lokale forankring af MED skal styrkes ved en forenkling af de centralt fastsatte MED-regler**

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen er gået for vidt



I en tid med hyppige organisationsændringer hæmmer de mange beskyttede medarbejdere fleksibiliteten og ledelsens mulighed for at sikre, at den kommunale opgaveløsning varetages af de bedst kvalificerede medarbejdere.

Når kommunerne skal tilpasse deres organisation til fremtiden, kan de blive nødt til at sige farvel til medarbejdere. Desværre er afskedigelsesbeskyttelsen af medarbejdere i tillidshverv blevet så omfattende, at kommunerne nogle gange tvinges til at afskedige de forkerte. Ikke mindre end syv tillidshverv giver i dag en særlig afskedigelsesbeskyttelse.

Det går ikke. Når kommunerne er nødt til at afskedige medarbejdere, er det vigtigt, at så mange medarbejdere som muligt indgår, når det skal vurderes, hvem arbejdspladsen bedst kan undvære. Kommunerne har hårdt brug for at kunne holde på de bedst kvalificerede medarbejdere.

Derfor vil en rimelig begrænsning af antallet af beskyttede medarbejdere stå højt på dagsordenen, når KL sætter sig til forhandlingsbordet.



KL foreslår:

- **Antallet af beskyttede medarbejdere skal reduceres**

Færre og mere fleksible arbejdstidsregler



Arbejdstidsreglerne i kommunerne skal være enklere at administrere og mere fleksible.

Øget arbejdstid og forenkling af arbejdstilrettelæggelsen er kernekomponenter til at øge produktiviteten i kommunerne. Arbejdstidsreglerne må derfor ikke være så mange og besværlige at administrere, at de indskrænker ledelsesrummet. Reglerne må ikke besværliggøre hverdagens praksis eller hæmme forandringer og omstillinger af den kommunale opgaveløsning.

Behovene for overhovedet at regulere arbejdstiden gennem regler er forskellige på de enkelte sektorområder, og forenklingsindsatsen skal målrettes herefter.

På plejecentre og andre institutioner arbejder mange forskellige faggrupper bl.a. socialpædagoger, omsorgshjælpere, social- og sundhedspersonale, husassistenter, socialrådgivere, psykologer, sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, kontorphersonale, teknisk servicemedarbejdere. I dag har flere af disse personalegrupper forskellige arbejdstidsregelsæt, som skal håndteres af lederen. På disse institutioner er der behov for arbejdstidsregler, der tager højde for, at arbejdet skal udføres hele døgnet.

I administrationen og på områder med dagarbejde giver detaljerede arbejdstidsregler ikke længere mening. Her skal opgaverne styre arbejdstiden, ikke omvendt. Der skal være fleksibilitet i placeringen og anvendelsen af arbejdstiden, til gavn for opgaveløsningen og til glæde for ledelsen og medarbejderne.



KL foreslår:

- **Personale på samme arbejdsplads, der arbejder sammen om at løse opgaverne, skal have samme arbejdstidsregler**
- **Personale, der har næsten ens regler, skal have samme regler**
- **Personale, der selv tilrettelægger opgaveudførelsen, bør undtages fra arbejdstidsreglerne**

Folkeskolen skal frigøres for særlige arbejdstidsregler



I folkeskolen skal eleverne have mere ud af skolegangen. Derfor skal lærerne være mere sammen med eleverne i arbejdstiden og bruge mere tid på undervisning.

Folkeskolen har brug for rammer, der muliggør effektivisering og udvikling. Uddannelsesniveaueet blandt danske unge er afgørende for både den enkeltes mulighed for et godt arbejdsliv og for Danmarks konkurrenceevne, vækst og velstand. Uddannelsesniveaueet grundlægges i folkeskolen, der står overfor massive udfordringer. Hver sjette elev forlader folkeskolen uden at kunne læse eller regne godt nok til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Samtidig er folkeskolen en af verdens dyreste.

Der er et akut behov for at højne uddannelsesniveaueet blandt de unge. Derfor skal vi fjerne barrierer, der står i vejen for, at folkeskolen kan udvikles, så eleverne får størst udbytte.

En af barriererne er lærernes arbejdstidsaftale. De rammer, som de nuværende arbejdstidsaftaler sætter for folkeskolen, hæmmer effektivisering og udvikling af lærernes arbejde. Reglerne hæmmer, at folkeskolen kan udvikle de læringsmiljøer, som bedst højner elevernes resultater. Det største problem er, at der skal indgås aftaler med Lærereforeningen om, hvad lærerne skal bruge arbejdstiden til. Bl.a. skal det aftales, hvor mange timer, lærerne i de enkelte kommuner må undervise.

Der er behov for at anvende lærernes arbejdstid langt mere fleksibelt og differentieret, end arbejdstidsaftalerne tillader. Arbejdstidens tilrettelæggelse skal ske i dialog mellem ledere og lærere ud fra elevernes behov, lærerens kompetencer og udviklingsmål i arbejdet. Ligesom på alle andre arbejdspladser.

Lærerarbejdet er under hastig forandring og udvikling blandt andet som følge af digitalisering. IT giver mulighed for at indrette dele af undervisningen digitalt, og lærerne kan let hente inspiration og redskaber direkte ind i undervisningssituationen. Samtidig giver IT mulighed for løbende at følge op på, hvad eleverne lærer.

Tiden er løbet fra arbejdstidsregler, der understøtter, at undervisning og forberedelse er adskilte aktiviteter.

Arbejdstidsreglerne skal understøtte det moderne lærerarbejde, hvor læreren bruger arbejdstiden sammen med elever og kolleger i naturlig vekslen mellem kollegial sparring og samarbejde og løbende dialog med eleverne om mål og resultater for de forskellige læringsprocesser.



KL foreslår:

- Folkeskolen skal frigøres for særlige arbejdstidsregler, som regulerer hvad arbejdstiden bruges til

Øget arbejdsudbud – en forudsætning for velfærd



Arbejdsudbuddet skal øges på sigt. Det er en forudsætning for fremtidig velfærd.

Den danske arbejdsstyrke ældes. I de kommende år vil flere ældre forlade arbejdsmarkedet, end der vil komme unge ind på arbejdsmarkedet. Samtidig bliver befolkningen i det hele taget ældre og dermed mere plejekrævende.

Anvendelse af velfærdsteknologi, nye innovative arbejdsgange, inddragelse af frivillige mm. vil bidrage til at mindske behovet for arbejdskraft, men det er fortsat en langsigtet udfordring at øge arbejdsudbuddet på det danske arbejdsmarked, så velfærden kan sikres, og kommunerne også i fremtiden kan få den nødvendige arbejdskraft.

Ved forhandlingerne i 2013 skal der derfor tages initiativer, der understøtter den langsigtede udfordring.

Arbejdsudbuddet kan øges ved, at flere deltidsansatte arbejder på fuldtid. 44 % af alle kommunalt ansatte arbejder mindre end 37 timer. Inden for store personalegrupper som pædagoger og social- og sundhedspersonale er antallet af deltidsansatte langt over gennemsnittet. KL tror ikke, at regler og tvangsordninger med ret til fuldtid er en farbar vej, men parterne kan gennem fælles initiativer undersøge mulighederne for at ændre deltidskulturen og skabe flere fuldtidsstillinger uden, at produktiviteten falder og fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen hæmmes.

Sygefraværet blandt kommunalt ansatte var i 2011 i gennemsnit 12,1 arbejdsdage pr. fuldtidsbeskæftiget. En arbejdsdag for en kommunalt ansat koster i gennemsnit godt 1000 kr. Hvis sygefraværet reduceres med en dag, vil kommunerne få 1830 ekstra årsværk svarende til 445 millioner kroner.

Selvom sygefraværet på de kommunale arbejdspladser er faldet de senere år er det fortsat ganske højt, og sygefraværet er en belastning både for den enkelte og for arbejdspladsen. Der skal derfor vedholdende arbejdes på at nedbringe sygefraværet. Også på dette område er det relevant, at KL og de faglige organisationer i fællesskab bidrage med initiativer og inspiration.

Det er ingen naturlov, at en arbejdsuge er på 37 timer. Der skal være plads til, at medarbejdere, der ønsker at arbejde flere timer, kan gøre det efter aftale med lederen.



KL foreslår:

- **Krav om ret til fuldtid og lignende afvises**
- **Fælles initiativer der giver inspiration til, at der på de kommunale arbejdspladser arbejdes med deltidskulturen og nedbringe sygefraværet**
- **Adgang til at den enkelte med sin leder kan aftale en højere arbejdstid end 37 timer pr. uge**

Færre aftaler – overenskomstsystemet skal slankes



Det skal være lettere at overskue og administrere overenskomsterne.

Kommunernes udfordres på stigende forventninger til levering af serviceydelser af høj kvalitet med færre ressourcer. Det er afgørende, at lederne i dialog med medarbejderne kan udvikle og effektivisere den kommunale opgaveløsning gennem nye kreative og innovative løsninger.

Derfor skal fokus flyttes fra regler til fokus på indholdet i arbejdet. Administrationsopgaven skal minimeres.

KL har indgået ca. 100 landsdækkende overenskomster samt et antal tjenestemandsaftaler. I runde tal dækker de 20 største overenskomster ca. 80 % af det kommunale personale. De sidste 80 overenskomster dækker de sidste ca. 20 % af personalet.



KL foreslår:

- **Antallet af overenskomster skal reduceres**
- **Antallet af regler skal reduceres og indholdet harmoniseres**
- **De tilbageværende regler skal være mere fleksible**

Lokal løndannelse – de lokale processer skal sættes fri



Det skal være muligt for de lokale parter selv at tilrettelægge processerne for forhandling af lokal løndannelse og selv at finde løsningen på eventuelle tvister.

Ved O.11 blev den lokale løndannelse frigjort fra puljetænkning og bureaukrati omkring anvendelse og opgørelse af de lokale lønmidler. Kommunerne fik frihed til at bruge løn strategisk.

Opgørelser fra FLD, Det Fælleskommunale Løndatakontor, viser, at kommunerne fortsat prioriterer den lokale løndannelse. Den lokale løndannelses andel af den samlede løn er på landsplan fastholdt i overenskomstperioden. Kommunerne har vist, at den lokale løndannelse overlever uden et støttekorset af regler og bureaukrati.

Midlerne til den lokale løndannelse skal findes i de lokale budgetter. Derfor bør det også være de lokale parter, der finder løsningen på eventuelle tvister.



KL foreslår:

- **Regler om årlige lønpolitiske drøftelser og årlige lønforhandlinger ophæves**
- **Tvisteløsningssystemet forenkles**

Kompetenceudvikling – også en egen investering



Det er nødvendigt, at de kommunale medarbejdere også selv investerer i at kompetenceudvikle sig til at møde de nye udfordringer på arbejdsmarkedet.

Kommunerne er under pres. De kommunale opgaver skal løses med brug af færre ressourcer – den kommunale opgaveløsning skal til stadighed effektiviseres.

Samtidig er der ikke nogen, som taler om at slække på kravene til kvaliteten af opgaveløsningen. Børnene skal stadig passes og undervises, de ældre skal plejes, byggesagerne skal behandles osv. – og der er en forventning om, at dette sker på et højt kvalificeret niveau.

Det stiller de kommunale ledere og medarbejdere over for nogle store udfordringer. Alt skal være bedre, gå hurtigere og være billigere – på en og samme tid.

Hvis det skal lykkes kommunerne at imødegå disse udfordringer, er ledere og medarbejdere nødt til at investere i kompetenceudvikling, som middel til en mere effektiv og innovativ opgaveløsning.

Den kompetenceudvikling, der fortrinsvis er behov for, er, at medarbejderne kompetenceudvikler sig "ind i faget" frem for, at de uddanner sig over i andre jobfunktioner. Kommunerne mangler ikke kvalificeret arbejdskraft på grunduddannelsesniveau – det kan man rekruttere sig til, sådan som arbejdsmarkedet ser ud i dag. Det, der er behov for er, at alle medarbejdere og ledere bliver i stand til at løse deres opgaver på innovative måder, så der bliver tænkt "ud af boksen" og helhedsorienteret omkring den enkelte borger.

Kompetenceudvikling af medarbejderne har traditionelt været et anliggende for ledelsen i den enkelte kommune. Hvis der skal ske det nødvendige kompetenceløft, er realiteten imidlertid, at medarbejderne også selv må investere i deres egen kompetenceudvikling. Dette er også i medarbejdernes egen interesse, idet medarbejderne bliver nødt til fortsat at kompetenceudvikle sig for at forblive attraktive på fremtidens arbejdsmarked.

Den egen investering i kompetenceudvikling, som kan komme på tale, er fx, at:

- Kompetenceudvikling finansieres af overenskomstmidler. Dvs. en del af lønudviklingen i stedet anvendes til kompetenceudviklingsformål.
- Medarbejderne bidrager helt eller delvis med egen (fri)tid ifm. kompetenceudviklingsaktiviteterne.



KL foreslår:

- **En del af overenskomstmidlerne skal reserveres til kompetenceudviklingsformål**
- **Der må ikke være regler i overenskomster og aftaler, der hindrer, at medarbejderne selv bidrager til deres egen kompetenceudvikling**

Tryghed fortsat i fokus



Der vil også fremover være behov for tilpasninger af de kommunale arbejdspladser, og det vil kunne betyde afskedigelser af gode medarbejdere. Det er fortsat afgørende at fastholde kommunernes fleksible muligheder for at tilpasse arbejdsstyrken til de aktuelle opgaver og den aktuelle økonomi.

Også de kommende år vil være præget af stramme kommunale budgetter og effektiviseringsbehov. Det er afgørende, at kommunerne bevarer fleksibiliteten i ansættelsesforholdene. Derfor ser KL fortsat ikke forlængelse af opsigelsesvarsler eller højere fratrædelsesgodtgørelser som mulige løsninger på de aktuelle udfordringer.

Tryghed for medarbejderne er vigtig. Medarbejdernes tryghed er imidlertid ikke kun et spørgsmål om tryghed i ansættelsen, men i mindst lige så høj grad et spørgsmål om tryghed på arbejdsmarkedet, og i den sammenhæng er det langt vigtigere, at medarbejderne sørger for at kompetenceudvikle sig, så de kan forblive attraktive også på fremtidens arbejdsmarked.

Ved O.11 blev der afsat midler til en tryghedspulje for personalegrupper på OAO-området, som finansierer tryghedsskabende aktiviteter (max. kr. 10.000 pr. ansat) i forbindelse med en afskedigelse.



KL foreslår:

- De fleksible muligheder for at tilpasse arbejdsstyrken skal bevares

Regulering af arbejdsmiljøet – et anliggende for lovgiver



Det er af stor betydning, at arbejdsmiljøet i kommunerne er godt. Arbejdsmiljøet er i dag detaljreguleret ved lovgivning. Arbejdsmiljøindsatsen bliver ikke bedre af yderligere aftaler eller forpligtelser.

Op til de kuldsejlede trepartsforhandlinger før sommerferien, gjorde de faglige organisationer det klart, at arbejdsmiljø er et tema, som de lægger vægt på. Bl.a. med en argumentation om, at en forbedring af arbejdsmiljøet kan reducere sygefraværet. Det er derfor sandsynligt, at organisationerne stiller krav på området ved O.13.

KL er enig i, at arbejdsmiljø er et væsentligt tema – og som sådan et område, der arbejdes intenst med på de kommunale arbejdspladser. Men arbejdsmiljøet er allerede detaljreguleret gennem lovgivningen, og KL finder, at der hverken er behov for mere regulering af området, eller at indsatsen ville blive bedre af endnu flere aftaler/forpligtelser på området.



KL foreslår:

- Krav indenfor arbejdsmiljøområdet skal afvises

Det kommunale arbejdsmarked – fakta og tal

Små 70 procent af de kommunale udgifter går til aflønning af de kommunale medarbejdere. De samlede kommunale udgifter til løn overstiger 160 mia. kr. om året. Overenskomster og aftaler lægger rammerne for, hvad kommunerne kan få for pengene, når de køber arbejdskraft. Det er overenskomster og aftaler, der fastlægger forhold som fx;

- rammerne for, hvad de ansatte skal have i løn og pension
- regler for arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, herunder varsler ved ændringer
- ferie, barsel og andre former for fravær
- initiativer til at fremme uddannelse og fastholde seniorer

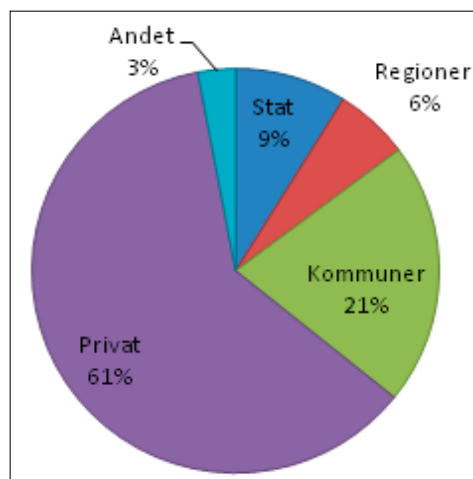
Største offentlige arbejdsgiverorganisation

Mere end hver femte lønmodtager på det danske arbejdsmarked er ansat i en kommune. Langt over halvdelen af alle offentligt ansatte er beskæftiget i en kommune.

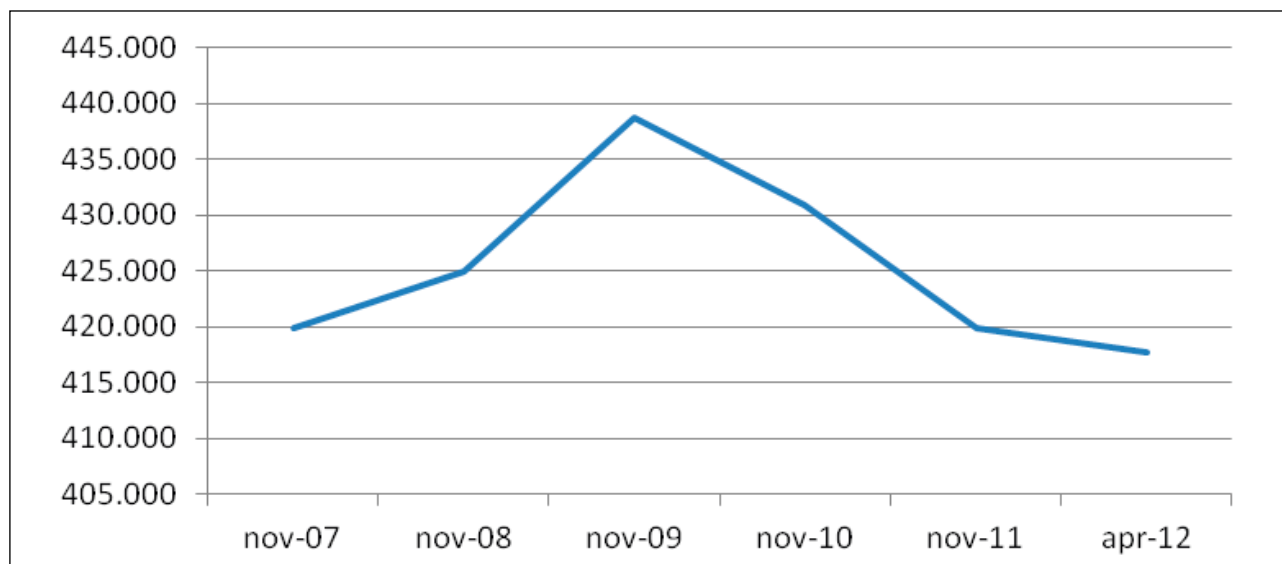
Alle kommuner har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesforhold for de kommunalt ansatte. Dermed er KL landets største offentlige arbejdsgiverorganisation.

Fra høj- til lavkonjunktur

Efter kommunalreformen i 2007 og frem til november 2009 er antallet af ansatte i kommunerne steget. Herefter har tallet været faldende. I april 2012 var der 507.000 ansatte svarende til 417.700 årsværk. Fra november 2009 til april 2012 har kommunerne nedbragt antallet af ansatte med ca. 27.500 svarende til knap 21.000 færre årsværk.



Kilde: Danmarks Statistik, 1. kvartal 2012

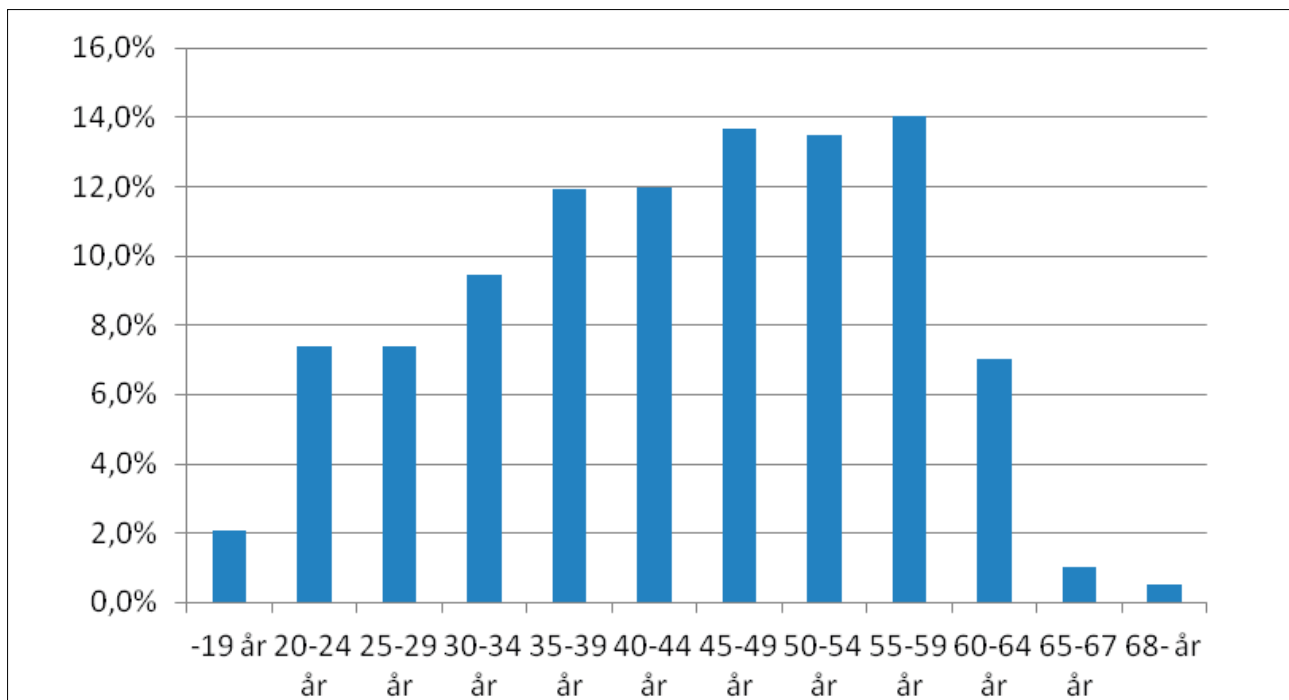


Anm: Antal årsværk i kommunerne (overenskomstansatte, tjenestemænd, elever, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob)

Kilde: FLD

Mange snarlige pensionister

Om få år forlader mange kommunalt ansatte arbejdsmarkedet. Den største aldersgruppe blandt de kommunalt ansatte er i dag mellem 55 til 59 år. Det bliver om få år en udfordring at skaffe kvalificeret arbejdskraft til at varetage de kommunale opgaver.



Anm: Aldersfordeling (i procent) af ansatte i kommunerne (overenskomstansatte, tjenestemænd, elever, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob) opgjort i personer pr. april 2012.
Kilde: FLD

De 10 største personalegrupper

	Antal	Andel
Social- og sundhedspersonale	79.262	19,0 %
Folkeskolelærere	57.893	13,9 %
Pædagoger i daginstitutioner	44.938	10,8 %
Kontor- og It-personale	37.763	9,0 %
Pædagogmedhjælpere	25.161	6,0 %
Sygeplejersker m.fl.	21.155	5,1 %
Socialpædagoger	19.897	4,8 %
Akademikere	15.663	3,7 %
Dagplejere	15.078	3,6 %
Rengøringspersonale	14.673	3,5 %
Sum (ovenstående)	331.484	79,4 %
I alt for hele den kommunale sektor	417.711	100,0 %

Anm: Antal årsværk i kommunerne (overenskomstansatte, tjenestemænd, elever, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob) pr. april 2012.
Kilde: FLD.

Ved overenskomstforhandlingerne forhandler KL med mere end 60 forskellige personaleorganisationer, der er organiseret i to forhandlingsfællesskaber – KTO og Sundhedskartellet. KTO samler langt de fleste personaleorganisationer, mens Sundhedskartellet primært dækker sygeplejersker og andet sundhedspersonale (ca. 5 % af de kommunalt ansatte).

De gældende overenskomster og aftaler blev indgået i 2011, og de udløber med udgangen af marts 2013. KL udveksler krav med personaleorganisationerne sidst på året 2012. Disse krav er grundlaget for de kommende overenskomstforhandlinger, der forventeligt skal være afsluttet inden udgangen af februar måned 2013.



Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S