

Brug lyden og skru op for arbejdsglæden

TR-konferencen 7. og 8. november 2019

Sinatur Hotel Storebælt, Nyborg

Torsdag den 7. november 2018

Formand for IDA Offentlig, **Carsten Eckhart Thomsen** bød velkommen til årets TR-konference. Han var glad for at se, så mange deltagere fra hele landet på tværs af sektorer i den offentlige sektor. Han understregede, at TR-Konferencen er årets vigtige begivenhed, hvor alle får mulighed for at mødes og udveksle erfaringer om hverdagens udfordringer.

Carsten Eckhart Thomsen præsenterede medlemmerne af bestyrelsen for IDA Offentlig og gav herefter ordet til dagens første taler, Rasmus Willig, Ph.d., lektor i sociologi.

Flexisme

v. **Rasmus Willig, Ph.d., lektor i sociologi, RUC**

Rasmus Willig præsenterede en skematisk oversigt over de teoretiske elementer i udviklingen på arbejdsmarkedet startende med Flexicuritymodellen til Flexploitation-modellen og Flexisme.

Han oplyste, at Danmark blandt internationale arbejdsmarkedsforskere er verdensberømt for vores flexicurity-model, hvor arbejdsgiverne nyder en høj grad af fleksibilitet, kan hyre og fyre forholdsvis let, og hvor arbejdstagerne, hvis uheldet skulle være ude, har en høj grad af sikkerhed i form af et velfungerende dagpenge- og konthjælpssystem. Dog er dagpengeperioden som bekendt blevet væsentlig kortere, kompensationen mindre og optjeningsprincipperne hårdere.

Rasmus Willig orienterede om, at forskningen viser, at vi er, som den nu afdøde franske sociolog Pierre Bourdieu forudså det, overgået til en såkaldt *flexploitation*-model, hvor sikkerheden for arbejdstagerne er forværret, mens arbejdsgiverne har beholdt deres høje grad af fleksibilitet. En høj grad af oplevet sikkerhed er dermed blevet afløst af en spirende oplevet usikkerhed for arbejdstagerne. Udviklingen betyder, at der måske skal en yderligere tredje arbejdsmarkedsmodel i spil; nemlig den udvikling der karakteriseres som 'flexisme'.

Rasmus Willig forklarede, at 'Flexisme' opstår, når krav om øget fleksibilitet kombineret med mindre social sikkerhed fører til selvcensur og tilbageholdelse af kritik af egne arbejdsforhold.

Sammenhængen mellem den højere grad af oplevet usikkerhed og selvcensur skal findes i, at der i dag er mere at miste, hvis man bliver afskediget på baggrund af at have påpeget kritisable forhold.

De veluddannede med højere og videregående uddannelser er umiddelbart mere tilbøjelige til at ytre sig om kritisable forhold end dem med korte videregående uddannelser. Det betyder, at den reelle brug af ytringsfriheden er delvist bestemt af indkomst- og uddannelsesniveau.

Rasmus Willig pointerede, at vores berømte flexicuritymodel skabte gode betingelser for 'selvrealisering', ligesom den sørgede for, at en stor del af befolkningen kunne ytre sig uden frygt for, at deres karrierer skulle lide skade.

Flexploitation-modellen, der karakteriseres af en højere grad af usikkerhed, kræver derimod en højere grad af introvert 'selvkritik'. For hvis det går galt, og man bliver fyret, er det ikke længere et udtryk for et mere dysfunktionelt arbejdsmarked, men derimod den enkeltes eget ansvar.

Et arbejdsmarked præget af 'flexisme' er derimod præget af 'selvcensur' idet de, som ytrer kritik af arbejdspladsen, bliver set, som dem, der ikke kan følge med – og så hellere tie.

Rasmus Willig præsenterede en lang række svar på kritik, som arbejdstagerne mødes med, når de ytrer sig kritisk overfor ledelsen. Han udtrykte sin bekymring for, at udviklingen måske kan vise sig at være en medvirkende årsag til den igangværende stressepidemi, idet øget selvinspektion kan lede til mere stress. Selvinspektion er ikke kun en inspektion af det frie ord, men også af selvet, og derfor oplever vi sandsynligvis, at flere reelt bliver stress-sygemeldt af, at de ikke kan tale om de problemer, som de oplever.

En af de væsentligste motorer for forandring er kritik, og den er en forudsætning for, at fejl og mangler kan løses, men hvis ytre kritik resulterer i, at karrieren går i stå, fordi man bliver opfattet som ufleksibel, så fjerner vi muligheden for løbende at have en velfungerende debat.

Rasmus Willig afsluttede med at slå fast, at et vellykket arbejdsmarked og et godt psykisk arbejdsmiljø således ikke kun afhænger af velmenende ord om at nedbringe sygefraværet, skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø og sikre de ansattes ytringsfrihed, men i høj grad også om, hvorvidt der er en økonomisk sikkerhed for at ytre sig. Det betyder, at den fleksibilitet, vi i årevis har hyldet, er begyndt at ændre form. Vi selvinspekterer, eftersom konsekvenserne ved at ytre sig er for store.

Fra viden til hverdag – fra tavshed til tillid

v/Eva Jakobsen, Arbejdslivskonsulent i IDA

Eva Jakobsen indledte med at fortælle forsamlingen, at hun ville forsøge at omsætte viden fra forskningen til indsigt i, hvad man i praksis kan gøre.

Med en lille hilse-på øvelse blev det understreget, hvor vigtigt det er at opbygge og vedligeholde et tillidsforhold til egen ledelse og kolleger. Uden tillid er det svært at bryde tavsheden og få talt om ting, der er svære eller konfliktfyldte.

Deltagerne fik herefter mulighed for at drøfte, hvad der bøvler lige nu og hvad de er lykkedes med, hvilket synliggjorde alt det, som de faktisk opnår i rollen som TR/AMR, og som oftest er skjult for de fleste kolleger.

Herefter understregede **Eva Jakobsen**, at TR/AMR skal skelne mellem det, som de har indflydelse på og ansvar for, fordi det at tage ansvar for noget, som man ikke har indflydelse på giver dårlig samvittighed og kan medføre en følelse af skyld og skam – som igen medfører tavshed og manglende tillid.

Eva Jakobsen fremhævede, at IDA opfordrer til et styrket samarbejde mellem TR og AMR omkring psykisk arbejdsliv. Samarbejdet bør tage højde for, at TR og AMR har forskellige specialopgaver, men at de med fordel kan samarbejde om udvalgte indsatsområder i relation til det bæredygtige arbejdsliv

Deltagerne fik afslutningsvis udleveret et konkret redskab til "kollegial sparring", som er en metode til at give rum for refleksion i en travl hverdag, hvor vi ofte ikke giver os tid til at lytte på andres udfordringer, men hvor vi i stedet forsøger at løse deres problemer. Redskabet blev testet konkret i forhold til deres eget tillidsforhold til egen leder

Netværk

Igen i år var der afsat god tid til at netværke og videndele, og som forsøg havde bestyrelsen besluttet, at der skulle netværkes på tværs af geografi og i de 4 sektorer:

- Kommuner
- Regioner
- Stat
- Undervisningsområdet

Skrup for arbejdsglæden

v/Simon Kirk Nissen, Mind Moving Music

Simon Kirk Nissen tog deltagerne med på en rejse ind i lydets verden. Her fik deltagerne indsigt i, hvordan musik påvirker mennesker generelt, og hvorfor nogle er støjfølsomme, mens andre helst skal have radio og tv kørende, når de skal koncentrere sig.

Han gav eksempler på, hvordan musik kan bruges til at sænke stress, hjælpe demente og bruges som smertelindring under operationer. Deltagerne fik mulighed for selv at mærke efter, hvordan forskellig musik og lyd manipulerer og påvirker os, og ved hjælp af små øvelser fik de redskaber til, hvordan musikken kan bruges til at skabe en arbejdsdag med større koncentration til følge. Særlig storrumskontorerne blev nævnt som en faktor til støj og stress.

Simon Kirk Nissens oplæg indeholdt en række musikseksempler og sjove facts – som for eksempel, hvorfor Britney Spears bruges af den britiske hær til at skræmme somaliske pirater væk, hvordan detailhandlen bruger musik til at få os til at købe flere burgere.

I 2. del af oplægget fik deltagerne viden om, hvordan de på deres arbejdsplads kan tage højde for den måde, som lyd påvirker vores hjerne, psyke, krop og adfærd på. Workshopen sluttede med, at deltagerne hver især overvejede, hvordan de kunne planlægge at styre støj og dermed sænke stressniveauet og højne arbejdsglæde ved brug af lyd og musik.

Afrunding på dagen

v/Henrik Svanekiær, civilingeniør og entertainer

Som afslutning på middagen blev forsamlingen underholdt af civilingeniør og entertainer Henrik Svanekiær, som holdt deltagerne tryllebundet med brug af manipulation, tankelæsning, intuition, magi og hypnose.

Fredag den 2. november

Et musiksk godmorgen fik deltagerne af musikerne Adam Møller Bjerrum, klaver og Emil Möglich, kontrabas. I en halv time kunne deltagerne læne sig tilbage og bare lytte til toner af blandt andre Carl Nielsen, Cole Porter, Oscar Peterson og Alberte.

OK21

v/Flemming Vinther, formand for CFU

Flemming Vinther indledte sit oplæg med billeder fra OK18 af offentligt ansatte iført gule veste og med skilte, hvor der stod: "En løsning for alle". HK'ere, politibetjente, akademikere og lærere viste, at de krævede en aftale for alle offentligt ansatte. Blandt alle de ildsjæle var der én, der råbte højt og skilte sig ud, nemlig dommerfuldmægtig og djøffer Nina, der af egen kraft valgte at tage megafonen i hånden og sammen med alle andre offentligt ansatte fik fortalt arbejdsgiverne, at "nok er nok".

Med Bjarne Coridon doktrinen, der gik ud på at »gøre løn og arbejdstid i det offentlige til en væsentlig og integreret del af udgiftspolitikken', og med lærerkonflikten i 2013, løngabsdiskussionen i 2015 og et konstant angreb på spisepausen, var der lagt op til svære forhandlinger i 2018.

Kampen endte med 3 temaer: Løn, rettigheder ift. spisepause og arbejdstidsaftale på undervisningsområdet.

Det vigtigste var ifølge **Flemming Vinther**, at arbejdstagerne fik signaleret, at der er en grænse for, hvor dårligt vi vil finde os i at blive behandlet. Og vi vandt kampen, fordi vi stod sammen.

Vi fik:

- Spisepausen sikret som rettighed
- Hensigtserklæringen væk?
- Privatlønsværnet væk
- En lønudvikling, der matcher den private
- En reguleringsordning med symmetrisk udmøntrning
- Nedsættelse af en arbejdstidskommission på undervisningsområdet.

Flemming Vinther orienterede om, at den nye regering har trukket overenskomstforhandlingerne ud af Moderniseringsstyrelsen og lagt dem i en ny Medarbejder- og Kompetencestyrelse under Skatteministeriet.

Ved overenskomstforhandlingerne 2021 forventer **Flemming Vinther**, at de fælles temaer bliver:

- TR-vilkår på statens område
- Seniorer
- Kompetenceudvikling
- Løn og arbejdstid
- Lokalaftaler
- Psykisk arbejdsmiljø

Det bliver et ufravigeligt krav, at lærernes arbejdstid skal på plads ved OK21

Flemming Vinther understregede, at OK18 viste styrken ved den danske model – også på det offentlige arbejdsmarked. Det er ikke altid let, men det er afgørende for vores velfungerende danske arbejdsmarked, at parterne finder fælles løsninger. Derfor skal den danske model hverken "justeres" eller "suppleres" fra Christiansborg. Politikerne skal hverken opfinde mindstelønninger eller ophæve den ene parts krav til lov, som det skete med lærerne i 2013.

Skal Danmark fortsat have et arbejdsmarked, som både sikrer vækst og velstand, skal parterne have ansvaret for at finde løsninger, indgå aftaler og håndhæve dem. Men det kræver, at politikerne blander sig udenom, og det kræver is i maven, fordi modellen også indebærer risikoen for konflikt.

Ved OK18 var konflikten faretruende nær. Truslen om konflikt fik forligsmanden til at forlænge forhandlingerne og parterne til at finde løsninger. Derfor er det også en farlig vej at gå at pille ved retten til at varsle konflikt. Konflikten er nogle gange det pres, der skal til for at finde løsninger. Men konflikt er aldrig målet i sig selv.

Den danske model er heldigvis meget mere end mulig konflikt og de forhandlinger, der sker hvert andet til tredje år. Modellen handler i høj grad om dialog og samarbejde mellem lønmodtager og arbejdsgiver i hverdagen. Det gælder på de enkelte arbejdspladser, hvor ledelse og tillidsrepræsentanter finder løsninger på konkrete spørgsmål, og det gælder for mig i forhold til vores nye modpart sluttede **Flemming Vinther**.

OK 21 Dialogrum

v/Carsten Eckhart Thomsen, formand for IDA Offentlig

Carsten Eckhart Thomsen redegjorde for OK21 forløbet, herunder kravs-processen, som nu skulle igangsættes som den sidste del af konferencen. Han oplyste, at de drøftelser, som deltagerne skulle have med hinanden om de 6 valgte temaer, ville danne grundlag for det videre arbejde.

Han tilføjede, at når IDA har færdigbehandlet sine krav i det politiske system, bliver de fremsendt til Akademikerne i august måned næste år. Akademikerne udtager i fællesskab de krav, de ønsker at stille, og som videreformidles til CFU og Forhandlingsfællesskabet. Endeligt udveksles krav med arbejdsgiverne. Det sker i slutningen af 2020.

På baggrund af erfaringer, IDAs rådgivning og den store medlemsundersøgelse blandt 4000 medlemmer, var følgende tematikker udvalgt:

- Arbejdstid
- Ny løn
- TR's vilkår og virke
- Seniorområdet
- Psykisk arbejdsmiljø
- Ligeløn

Carsten Eckhart Thomsen orienterede om, at der er mulighed for at booke en konsulent fra IDA til at komme ud på de lokale arbejdspladser og deltage i et klubmøde og tale OK21, herunder forslag til krav. Der blev uddelt tilmeldingsblanketter, og det blev oplyst, at man alternativt kan sende en mail til IDAs OK21 koordinator, Michelle Keun-Rasmussen.

Herefter blev de 6 temaer drøftet ved temabordene.

OK21 De særlige temaer

Som afslutning blev deltagerne opdelt i de 4 sektorer, hvor deltagerne med hinanden fik taget hul på drøftelserne om, hvilke temaer og problematikker, der særligt gjorde sig gældende indenfor den respektive sektor.

Afrunding

Carsten Eckhart Thomsen rundede TR-konferencen af med at takke alle de fremmødte for et par interessante dage med tankevækkende oplæg, spændende diskussioner, erfaringsudvekslinger og netværk.