

[Helle Degn]

flydelse på selve budgetfasen. For det tredje: medarbejderne inddrages ikke ved indførelse af ny teknologi. Og for det fjerde: der er stort set alle steder ganske rigtigt afsat midler til uddannelse. Dog er det et spørgsmål, om de er tilstrækkelige, og de kursus- og uddannelsesstilbud for medarbejdere, der er, er ret begrænsede.

Sætter man disse konklusioner over for redegørelsen »Status for moderniseringen i den offentlige sektor 1986-87«, er der unægtelig noget, der ikke rigtig harmonerer. I redegørelsen hedder det bl.a.:

»Det generelle billede er i øvrigt, at de personalepolitiske initiativer søges udviklet i et positivt samarbejde, også ud over de formelle krav herom, mellem ledelse og medarbejdere.«

Jeg vil igen henvise til den undersøgelse, jeg startede med at citere fra. Den viser klart, at ikke engang de formelle krav opfyldes, at det ikke kun er et spørgsmål om den enkelte medarbejders indflydelse, men også om manglende indflydelse. Organisationernes manglende indflydelse kan der findes mange eksempler på.

Der tegner sig et omfattende omstrukturingsproblem også i centraladministrationen. For det offentlige område vil jeg nævne følgende tal, som jeg tror også virker som en bremsende faktor:

I 1960 var det kun hver fjerde mand i den offentlige sektor eller i alt 23.579 mænd, der var ledere. I 1978 var lederskabet af den offentlige sektor vokset med eksplosiv hast, idet hver tredje offentligt ansat mand, 33,8 pct., indtog en position som chef. Til sammenligning er 33,8 pct. af mændene i den offentlige sektor overordnede, sammenlignet med kun 12,8 pct. af mændene i det private erhvervsliv. Der er tydeligvis et strukturproblem her, der skal løses.

Debatten om nye ledelses- og samarbejdsformer kom først rigtig i gang i begyndelsen af 1970'erne. Jeg vil som eksempler nævne private virksomheder som B & O, Colon Emballage, Sadolin & Holmblad, Danfoss, NKT, SAS osv. De viste, at der er en række betingelser, der skal være opfyldt, for at job-samarbejds muligheder kan igangsættes og vil kunne lykkes.

Man siger i de rapporter, der er lavet i den private sektor, at man må medinddrage medarbejderne, og at man må lytte til og for-

stå jobkravene; de må opfattes af arbejdsgiverne. Dem beskriver man både for den private og for den offentlige sektors vedkommende fra medarbejderside som: indhold og variation i jobbet, som fordrer andet end almindelig udholdenhed; behov for at lære nyt, udsigt til at lære noget nyt i sit job; behov for kompetence, at kunne træffe beslutninger på det arbejdsområde, man er sat til; behov for anerkendelse; behov for at kunne se sammenhængen mellem det arbejde, man udfører, og den omverden, man eksisterer i; behov for at se, at jobbet er foreneligt med en ønsket fremtid.

Det er nogle af de jobbehov, som skal opfyldes, for at man som medarbejder i den offentlige sektor lige så vel som i den private sektor kan få en virksomhed til at lykkes. Der skal selvfølgelig sættes tid og ressourcer af til, at det kan lykkes, men vi tror på, at det er en billig forsikring i forhold til det gode resultat, der kan komme ud af det.

Som konklusion vil jeg sige, at for at sætte den offentlige sektor i stand til at klare de økonomiske, samfundsmæssige og teknologiske forandringer og forudsætninger skal mulighederne være der for, at vi kan skabe forandring for medarbejderne, f.eks. i form af samarbejdsudvalg, og således at miljø- og teknologiaftaler udformes på en sådan måde, at de bliver reelle medbestemmelses-udgangspunkter.

Det meget hierarkiske ledelsessystem med de mange mellemledere må nedbrydes til fordel for decentrale arbejdsenheder. En nedbrydning af det bureaukratiske system har størst chance for at lykkes ved en stærk decentralisering.

Det er nødvendigt at inddrage organisationerne og medarbejderne helt anderledes offensivt, hvis en ændringsproces skal føre til succes. Det mener vi at den offentlige sektor og Danmark har brug for.

På denne baggrund vil jeg gerne på Socialdemokratiets vegne fremsætte følgende:

Forslag om motiveret dagsorden.

»Idet Folketinget konstaterer, at finansministerens redegørelse for moderniseringen i den offentlige sektor ikke lever op til hensigterne i Folketingets dagsorden af 9. maj 1984, blandt andet fordi den offentlige ar-