

[Lone Dybkjær]

Her kan det godt være, at vi endnu en gang er nødt til at hive Folketinget og politikerne ind som blokerende for, at der kan ske en reel udvikling i den offentlige sektor, måske også blokerende for, at vi får afskaffet en del af nogle mere håbløse arbejdsrutiner, millimeterretfærdighed og den slags ting.

Jeg synes, det er en vigtig udvikling, der er på vej i den offentlige sektor, hvor det er min oplevelse – i hvert fald sker det ifølge moderniseringsredegørelsen – at personaleudvikling og personlige personalesamtaler og sådan noget er blevet mere almindelige og gennemføres rent rutinemæssigt i en række af ministerierne. Så må man håbe, at de samtaler gennemføres i en sådan ånd, at de rent faktisk har nogen betydning. Det er ikke nogen nem opgave, for hvis man skal have en personalesamtale af betydning, skal man have lov til uden repressalier at være så åben, at man siger, hvad man har lyst til, og hvad man er utilfreds med.

For ikke at tage en diskussion om, hvad der sker i den offentlige sektor, må vi konstatere, at det ikke er alle steder i den private sektor, det er lykkedes. Det er gået galt mange steder. Medarbejderne tør ikke, når det kommer til stykket, komme frem med, hvad det er for en udvikling, de ønsker, hvad det er for ambitioner eller interesser, eller hvad man nu kan sige, de har.

Derfor mener jeg, at det kræver et utroligt tillidsforhold, og jeg mener, det er meget vigtigt, at man får markeret over for den offentlige sektor, at det tillidsforhold eksisterer, for ellers tror jeg ikke på, at vi får nogle ordentlige arbejdsvilkår for medarbejderne i den offentlige sektor. Det betyder altså også, at medarbejderne må kunne kritisere de mere eller mindre relevante arbejdsrutiner, der er, og også må kunne kritisere politiske beslutninger, der fører til uhensigtsmæssig administration osv. Det kræver altså, at man er meget omhyggelig med det.

Jeg tror, det er meget vigtigt, at man prøver på at følge, hvordan det går, muligvis ved hjælp af personer, der ikke er direkte involveret i det enkelte ministerium, men med udefra kommende personer, hvad enten de så skal være fra andre ministerier eller helt udefra, se, hvordan det går rent faktisk. Jeg tror, det er et meget vigtigt element.

Jeg tror også, det er et meget vigtigt element, at man får gjort noget mere ærligt ved

spørgsmålet om rokering eller rotation mellem den centrale administration, kommunerne og amterne, institutionerne og de private virksomheder og prøver på at fjerne alle de blokeringer, der altid er, når man vil udføre de ting i praksis. Når man snakker med mennesker, der har skullet igennem det, hører man, at de godt kan udtrykke et ønske om det, men det er en sej proces at få det gennemført, og de bliver nemt sat på et sidespor, og de bliver oplevet som mindre entusiastiske i forhold til deres arbejde og al den slags. Her er det også nødvendigt, at man følger op i de konkrete tilfælde og undersøger, hvordan det rent faktisk er gået.

Det sidste, jeg skal sige i denne sammenhæng, er, at det er ønskeligt, at organisationerne går konstruktivt ind i dette. Jeg mener, at hr. Henning Niensens eksempel og andre er meget gode eksempler på, at organisationerne rent faktisk er blokerende. Det er ikke meningen, at organisationerne skal være bestemmende på de enkelte arbejdspladser. Efter min opfattelse skal organisationerne være støttende over for de medarbejdere, der ønsker et eller andet på deres arbejdsplads, og ikke bestemme, hvad medarbejderne skal have.

Jeg synes, at vi må se organisationerne i en lidt anden rolle end den, vi hidtil har set dem i, sådan at de i højere grad støtter medarbejderne end blokerer for dem. Det er helt typisk, at organisationerne ikke har været særlig konstruktive, når det f.eks. drejer sig om, hvilke former for mere fleksibel arbejdstid man kunne forestille sig – det er næsten altid sådan, at de går imod det – i stedet for at støtte medarbejderne, i stedet for at lave konstruktive forslag til, hvordan vi kan sikre, at de, der ønsker nedsat arbejdstid i en periode af deres tilværelse eller måske mere permanent, ikke får ringere arbejdsvilkår, ringere udviklingsvilkår og den slags ting. Der har organisationerne været blokerende og ikke støttende, og jeg mener, det er meget vigtigt, at vi får organisationerne ind i en ny rolle i hele denne udvikling.

Som sagt kan vi støtte hr. Carsten Andersens dagsorden og også med den appel, at vi får organisationerne konstruktivt inddraget i det her arbejde, støttende og ikke blokerende.

Elisabeth Bruun Olesen (VS):