

bejdsgiver. Det synes jeg var meget interessant. Jeg tror, at CD og Enhedslisten kan komme med nogle rigtig gode forslag til, hvordan finansministeren skal forholde sig som arbejdsgiver med henblik på at sikre mange af de ting, som vi her foreslår, konkret udmøntet i den statslige personalepolitik.

Så dér tror jeg, at der er en mulighed for, at man kan lave nogle temmelig gode forslag og måske også bindinger til regeringen. Det tror jeg vi kan arbejde videre med fremover.

Fjerde næstformand (Poul Nødgaard):

Hr. Anders Samuelsen som ordfører.

Anders Samuelsen (RV):

Dagens forespørgselsdebat om arbejdsmiljø fokuserer på arbejdsmiljø i forbindelse med udlicitering. Debatten er vigtig, fordi vi aldrig kan gentage ofte nok, at laveste pris i forbindelse med udlicitering ikke må være et resultat opnået på bekostning af et ordentligt arbejdsmiljø.

At arbejdsmiljøet ligger regeringspartierne på sinde understreges såmænd også senere i dag, når vi skal behandle et arbejdsmiljøforslag, som skal være med til at støtte en indsats, som også Det Radikale Venstre lægger afgørende vægt på. Det er en indsats, som skal være med til at sikre mod nedslidning, mod sygdomme som følge af dårligt arbejdsmiljø, og som skal være med til at sikre, at det at gå på arbejde giver mening også i det lange løb.

Udlicitering har jo været et varmt emne i mange år, og det er det vel stadig. Men med debatten i dag og den vedtagelse, der er lagt op til, mener jeg faktisk, at vi er kommet et afgørende skridt i retning af en generel anerkendelse af, at udlicitering af opgaver er noget, der er kommet for at blive. Nu drejer diskussionen sig mere om, hvordan vi rent faktisk griber udliciteringen an, når den foregår.

Som det altså også konstateres i den vedtagelse, der er fremsat af Socialdemokratiet, Det Radikale Venstre, SF og Enhedslisten, har regeringen allerede taget en række skridt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte i forbindelse med udlicitering.

Noget af det, vi i den kommende tid skal fokusere yderligere på, er, at vi optimerer opsamlende viden og analyser om arbejdsmiljøforhold i forbindelse med offentlige omstillings- og udbudsprocesser inden for de offentlige serviceområder, herunder ved udlicitering.

Det vil altid være sådan, at faktuel viden er en vigtig forudsætning for at komme videre i den rigtige retning. Ligeledes vil vurderinger af konsekvenserne ved de eksisterende og kommende aktiviteter og initiativer, som regulerer området for udbud og udlicitering, være af central betydning, og herunder er det selvfølgelig optimalt, om der kan sigtes efter at udvikle inddragelsen af medarbejderne ved omlægning af de offentlige driftsformer, herunder altså ved udlicitering, så medarbejderne sikres en reel indflydelse på planlægningen og gennemførelsen af ændringer i arbejdet og driftsformen.

Når alt dette er sagt, vil jeg gerne vende tilbage til selve den grundlæggende debat om udlicitering. For samtidig med at det er befriende, at vi nu har en generel anerkendelse af, at udlicitering er her, og at det derfor gælder om at få det bedst mulige ud af den, så vil jeg også godt markant og tydeligt fra Det Radikale Venstres side sige, at udlicitering ikke er et mål i sig selv. At gøre debatten om en offentlig sektor, hvor man får mest muligt for pengene, og hvor arbejdet for at højne kvaliteten gøres til udelukkende et spørgsmål om udlicitering eller ej, er simpelt hen for fattigt.

Velfærdsdiskussionen fortjener bedre end det, og det gør selvfølgelig også debatten om et bedre eller et dårligere arbejdsmiljø.

Hvorfor ikke først og fremmest kigge indad og se på, hvordan man forbedrer forholdene internt i den offentlige sektor mest muligt og gør den offentlige sektor mest muligt konkurrencedygtig ikke blot på prisen, men også som en spændende, kreativ og udfordrende arbejdsplads.

Man kan spørge: Hvordan kan man gøre det? Men svaret mener jeg er rimelig enkelt: Ved at give plads til forskelligheder og alternative løsninger, så inspirationen og udviklingen kan blomstre indefra i den offentlige sektor. Man kan nedbryde de stive ledelsesformer, tro på den enkelte: ansatte, slippe ressourcerne fri i stedet for konstant at overdænge en medarbejder med regler, regler og regler; i stedet for konstant at forfølge de ansatte med mistillid og detailstyring.

Vi har i Folketinget vores del af ansvaret, når vi pr. rygmarvsreaktion står klar med bud om nye reguleringer, hver gang vi får ét dårligt eksempel ude fra virkeligheden, f.eks. fra hjemmehjælpsområdet. Hvordan kan man gøre sig nogen illusion om nogen sinde fuldstændig at undgå dårlige historier ved hjælp af nye regler?