

Kl. 13.05

Jeg kunne godt stå her og komme med nogle konkrete forslag. Man kunne tale lidt om ledelse. Så ved jeg godt, at der er nogle i salen, der vil sige, at det er noget flapsihapsi, der ikke er noget i. Men jeg er meget bevidst om ikke at ville være for konkret her, fordi jeg tror, vi gør sagen en bjørnetjeneste ved at blive for konkrete.

Vi har i Det Konservative Folkeparti intet imod eksperter. Vi tror på visdom, og denne her sag er alt for vigtig til, at vi her skal låse os fast på noget, som kan være forkert. Jeg mener, at vi låser os fast på et alt for snævert område, når vi kun – med al respekt – taler om hjemmehjælperne, og jeg mener, at vi låser os fast på noget forkert, hvis vi taler om, at det kun handler om at give mere tid.

(Kort bemærkning).

Lone Møller (S):

Jeg blev også sådan rimelig fascineret, da jeg hørte hr. Jakob Axel Niensens ordførertale. Jeg synes også, han tog meget let på det med bemærkningen om, at det var et personligt ansvar, at man måtte prioritere selv, og at der ingen tvivl er om, at vi personligt jo også har et ansvar for vores liv.

For ikke kun at tale om hjemmehjælperne vil jeg så spørge: Mener hr. Jakob Axel Nielsen, at f.eks. fængselspersonalet, som har en tilbage-trækningsalder, der ligger under 40 år, på grund af at de faktisk har et meget belastende job, personligt kan prioritere sådan, at når de synes, de nu vil tage det lidt mere med ro i dagligdagen, så har de mulighederne for det?

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Jeg er glad for at høre, at vi er enige om, at det her også – med streg under også – er et personligt ansvar, fordi vi som mennesker er forskellige, og at vi må sørge for at kende vores egne begrænsninger.

Men fru Lone Møller stiller her et meget relevant spørgsmål. Med hensyn til fængselsfunktionærerne tror jeg, fru Lone Møller rammer en gruppe, som har det overordentlig hårdt, og hvor vi må gøre et eller andet for at afhjælpe den meget stressende situation, som de er i, den er så stressende, at den medfører stress.

Det er muligt, at det handler om at få ansat nogle flere. Det må jeg sige. Hvad angår fængselspersonalet, tror jeg, det er svaret på det område. Men dermed ikke sagt, at det generelt er

svaret i hele denne her debat, for vores arbejdsmarked er meget mangfoldigt, og det indeholder mange andre end fængselsfunktionærer. Men hvis vi skal være konkrete med hensyn til den gruppe, så ja, de har det meget stressende. Det kan være traumatisk at være fængselsfunktionær, og der burde være ansat flere. Det kunne også være andre ting som sikkerhedsregler, alarmer, hvad ved jeg, der skal til.

(Kort bemærkning).

Lone Møller (S):

Hr. Jakob Axel Nielsen sagde også i sin ordførertale: Vi må finde nogle værktøjer. Nu er der jo rent faktisk i den rapport, som vi drøfter i dag – selv om man en gang imellem tvivler lidt på, om det er rapporten, vi forholder os til eller ej; det er i hvert fald den, der er nævnt i forespørgslen – klart beskrevet nogle værktøjer, og hvad man kunne gøre for at lave nogle forbedringer. Bl.a. konkluderer man jo, at det rent faktisk står ret dårligt til med lederne ude omkring på de danske arbejdspladser. Man anbefaler en obligatorisk lederuddannelse, hvor man får mulighed for at håndtere, hvordan man som leder kan være med til at undgå, at personalet bliver stresspåvirket.

Derfor kunne jeg da tænke mig at spørge hr. Jakob Nielsen, om hr. Jakob Axel Nielsen synes, at det var en god idé, at vi måske vedtog her i Folketinget, at det skulle være obligatorisk i fremtidige lederuddannelser.

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

For år tilbage havde de virksomheder, der var længst fremme i skoene, en personalechef. I dag hedder det en human resource manager. Det kan man spinde mange tråde om og sige, at det bare er nogle dyre ord og noget branding, og at der ikke er nogen realitetsændring i det.

Jeg mener faktisk, der er den realitetsændring, at det, at man prøver at forske også ude på virksomhederne i godt arbejdsmiljø, er der en realitet i. Det er der, jeg også mener, at eksperter skal komme ind, for det handler om ledelse, det handler om i overenskomsten at aftale sig frem til nogle ledelsesværktøjer, nogle fleksibilitetsmuligheder med, at man kan gå på 30 timer, at man bedre kan tilrettelægge egen arbejdstid.

Men det er jo ikke nogen værktøjer, der virker alle steder. Det virker f.eks. ikke for hjemmehjælperen, der skal være ude, når den gamle er syg, eller den gamle har behov. Men det hele det