

LUK MODERNISERINGSSTYRELSEN
OG LAV EN STYRELSE FOR
GODT ARBEJDSLIV



ORDFØRER/KONTAKT:

**PIA OLSEN DYHR**

Pia.Olsen.Dyhr@ft.dk
3337 4426

**LUK MODERNISERINGSSTYRELSEN OG GIV
VELFÆRDSSTATENS ANSATTE ARBEJDSLÆDEN
TILBAGE**

SF vil efter næste valg have et paradigmeskifte for det offentlige som arbejdsgiver. Det skal forebygge unødvendigt bureaukrati, stress og nedskæringer og give de offentligt ansatte arbejdsglæden tilbage. SF præsenterer nu fem forslag, der skal bane vejen.

Ministeren for offentlig innovation ser det i dag som sin hovedopgave at få den offentlige sektor "til at køre længere på literen". Regeringen har desværre valgt en ekstremt kortsigtet tilgang i form af produktivitetskrav, dokumentationskrav, rammekontrakter og dårligere normeringer, der presser mange offentligt ansatte. De mange spareøvelser skaber utryghed, optager tid og ressourcer og fjerner fokus helt fra den vigtige opgave med at videreudvikle den offentlige sektor.

Vi skal have et paradigmeskifte i den offentlige personalepolitik. Der skal med andre ord rettes op: SOSU-hjælpere skal have arbejdsglæde, når de arbejder med vores ældre, pædagoger skal have tid til at se det enkelte barns behov, folkeskolelærere skal have overskud til at udvise engagement og vække elevernes nysgerrighed, og socialrådgivere skal kunne hjælpe udsatte borgere bedst muligt.

Desværre er statens HR-afdeling, Moderniseringsstyrelsen, skabt i Finansministeriets billede og placeret i samme koncern. Styrelsen har blikket stift rettet mod kontroløvelser og kortsigtede besparelser. Styrelsen afholder sågar kurser i at spotte "dovne" offentligt ansatte. Og personalepolitikken i staten præger tilgangen i resten af den offentlige sektor.

Fem veje til et paradigmeskifte i den offentlige sektor:

1) LUK MODERNISERINGSSTYRELSEN

- > Det første, vigtige skridt i paradigmeskiftet er at lukke Moderniseringsstyrelsen. I stedet vil SF etablere Styrelsen for godt arbejdsliv som en ny styrelse under Beskæftigelsesministeriet, som får til opgave at fokusere helhjertet på HR-opgaven for de offentlige arbejdspladser. Økonomi- og lønfunktionerne som fx statsregnskab, Statens Indkøb og økonomisystemer fortsætter i en mindre økonomistyreelse under Finansministeriet, Økonomistyrelsen.
- > Den nye styrelse skal som en af sine første opgaver undersøge omfanget af målstyring og registrering af offentligt ansattes arbejde med henblik på forenkling, så fokus kommer tilbage på de ansattes kerneopgaver.

2) LAD RESSOURCER FØLGE OPGAVER

- > Der prioriteres flere ressourcer til den offentlige sektor – de offentligt ansatte skal ikke nedslides pga. dårligere normeringer. Når regeringen har et mål om en offentlig forbrugsvækst på 0,3 procent årligt, er det slet ikke nok til at følge med den demografiske udvikling. Der ventes eksempelvis at være ca. 140.000 flere ældre over 65 i 2025. Det vil uundgåeligt resultere i dårligere normeringer. SF vil lade ressourcerne følge demografien og prioritere yderligere ressourcer til blandt andet mere sundhedspersonale og bedre normeringer i daginstitutionerne.

3) STYRK ARBEJDSMILJØET

- > Godt arbejdsmiljø prioriteres langt højere. I dag gives der langt flere afgørelser om dårligt arbejdsmiljø i det offentlige end det private. Det skal stoppes.
Der skal laves systematiske analyser af godt arbejdsmiljø, herunder psykisk arbejdsmiljø og årsager til stress. Som led heri skal styrelsen – med inddragelse af viden fra Arbejdstilsynet – opbygge viden om betydningen af normeringerne på offentlige arbejdspladser.

4) STYRK FLEKSIBILITETEN

- > Der skal indføres mulighed for fleksible arbejdstider på alle offentlige arbejdspladser af hensyn til medarbejdernes forskellige livssituationer som børnefamilier. Den nye styrelse skal understøtte implementeringen af konkrete modeller. Det kan for eksempel være via en timebanksordning, eller at ansatte kan gå op og ned i tid efter aftale med nærmeste leder som i den ordning, der er indført i Københavns Kommune¹.
- > Mulighederne for fuld tid skal også styrkes, da alt for mange offentligt ansatte desværre oplever, at det er svært at få fuldtidsstillinger.

5) GOD PERSONALEPLEJE – OGSÅ I DET OFFENTLIGE

- > Der skal udbredes tilbud om valgfri motion i arbejdstiden på offentlige arbejdspladser, hvor medarbejderne har nedslidende job.
- > SF vil give gravide ret til mindst to forebyggende jordmoderbesøg på arbejdspladsen eller på studiet. I Norge har et lignende tiltag betydet et markant fald i sygefraværet fra 17,4 uger i løbet af graviditeten til 6,4 uger. Det skal gælde for både offentlige og private arbejdspladser.

¹ <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/05/24/10000-ansatte-i-koebenhavns-kommune-faar-fleksibel-arbejdstid>

BAGGRUND

Arbejds miljøet i det offentlige giver anledning til bekymring og ændret tankegang. I 2017 blev der givet tre afgørelser om psykisk arbejdsmiljø pr. 1.000 såkaldt risikobaserede tilsyn i den private sektor, mens tallet var 49 pr. 1.000 risikobaserede tilsyn i den offentlige sektor².

En undersøgelse blandt FOA's medlemmer viser endvidere, at kvaliteten af ledelsen og arbejdsmiljøet hænger sammen. Undersøgelsen viser, at 52 pct. af dem, der mener, at deres ledelse er dårlig, også oplever et dårligt arbejdsmiljø. Og 68 pct. af ansatte på arbejdspladser, hvor forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer ikke prioriteres, synes de har et dårligt arbejdsmiljø³. Samtidig viser en undersøgelse blandt (det tidligere) FTF's medlemmer, at kun halvdelen af

2 Se evt.: <https://www.information.dk/indland/2019/01/arbejdstilsynet-skrider-langt-oftere-psykisk-arbejds-miljoe-offentlige>

3 <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2017/11/03/Daarlig-ledelse-er-gift-for-arbejds-miljoeet>



SF vil sætte motivation i centrum og fokusere på at skabe arbejdsglæde, god ledelse og fastholdelse af dygtige medarbejdere.

arbejds miljørepræsentanterne har fået tilbudt det lovpligtige videreuddannelseskursus efter deres ansættelse⁴.

SF vil sætte motivation i centrum og fokusere på at skabe arbejdsglæde, god ledelse og fastholdelse af dygtige medarbejdere. Og vi tror ikke på, at problemet kan løses med en ny resultatkontrakt for Moderniseringsstyrelsen. Der er behov for en grundlæggende nytænkning af HR-opgaven i staten, og at HR-opgaven adskilles fra økonomifunktionerne - ligesom mange virksomheder både har en HR-afdeling og en finansafdeling.

Vi har desværre set, at fokus fra Moderniseringsstyrelsen har været alt for ensidigt på kontrol, styring og besparelser. Det er en forfejlet tilgang. Det kan måske nok give besparelser på helt kort sigt, men - som de fleste virksomheder også ved - kræver alle investeringer, også i medarbejdere, tålmodighed. Vi må ikke i det offentlige forfalde til simple besparelser og kontrolmekanismer blot fordi resultaterne er målbare og indfinder sig på kort sigt. Vi skal væk fra troen på, at offentligt ansatte kan optimeres via regneark, og at arbejdsforholdene skal normaliseres" til laveste fællesnævner.

Beskæftigelsesministeriet har i forvejen kompetencer på området, hvorfor den nye styrelse kan komme hurtigt og godt fra start. Placeringen af den nye styrelse i Beskæftigelsesministeriet understøtter tilmed, at styrelsen kan anlægge et "konkurrerende" perspektiv på de offentligt ansatte og deres arbejdsmiljø, så Finansministeriets tilgang udfordres. Som HR-afdelingen i en

4 <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/offentlige-arbejdsgivere-forsommer-arbejds-miljoeet>

virksomhed, der kan udfordre finansafdelingen/ledelsen i tilfælde af, at arbejdsvilkårene ikke er, som de bør være.

DEN NYE STYRELSES KERNEOPGAVER

Den nye styrelse, Styrelsen for godt Arbejdsliv, vil få ansvaret for at stille ekspertise til rådighed til alle offentlige arbejdspladser på HR-området og skubbe på for at udbrede best practices. Styrelsen skal understøtte den lokale ledelse og HR på de mange offentlige arbejdspladser.

1. Godt arbejdsmiljø

Styrelsen skal arbejde målrettet med, hvordan man kan forbedre offentligt ansattes arbejdsmiljø, opsamle erfaringer og lave anbefalinger til bedre arbejdsmiljø og arbejdsglæde i de forskel-



De offentligt ansatte er kernen i velfærdssamfundet, og det er vigtigt, at man kan rekruttere blandt de dygtigste, at kompetencer videreudvikles, og at dygtige medarbejdere fastholdes.

lige offentlige arbejdspladser. Den nye styrelse skal have tillid og autonomi til offentligt ansatte som omdrejningspunkt, og der skal gøres op med New Public Management.

- > Styrelsen skal som en af sine første opgaver undersøge omfanget af målstyring og registrering af offentligt ansattes arbejde med henblik på forenkling, så fokus kommer tilbage på de ansattes kerneopgaver.
- > Der skal laves systematiske analyser af godt arbejdsmiljø, herunder psykisk arbejdsmiljø og årsager til stress. Som led heri skal styrelsen – med inddragelse af viden fra Arbejdstilsynet – opbygge viden om betydningen af normeringerne på offentlige arbejdspladser. Den evidens, der opbygges vedr. arbejdsmiljø, kan også bidrage til at styrke forskningen inden for arbejdsmedicin mere generelt.

2. Dygtige ansatte

De offentligt ansatte er kernen i velfærdssamfundet, og det er vigtigt, at man kan rekruttere blandt de dygtigste, at kompetencer videreudvikles, og at dygtige medarbejdere fastholdes. Styrelsen skal have fokus på, hvilke kompetencer der er brug for i den offentlige sektor, og hvilke kurser der kan være relevante for fastansatte – også ift. videreuddannelse og motivation.

- > I forhold til rekruttering og fastholdelse ønsker SF, at der skal indføres mulighed for fleksible arbejdstider på alle offentlige arbejdspladser af hensyn til medarbejdernes forskellige livssituationer som fx børnefamilier. Den nye styrelse skal understøtte

implementeringen af konkrete modeller. Det kan for eksempel være via en timebanks-ordning, eller at ansatte kan gå op og ned i tid efter aftale med nærmeste leder som i den ordning, der er indført i Københavns Kommune⁵.

- > Der skal være bedre muligheder for fuldtidsstillinger på offentlige arbejdspladser, så stillinger som udgangspunkt slås op på fuld tid. Deltid kan så – evt. i en periode – være en mulighed, hvis det er ønsket af medarbejderen, jf. punktet ovenfor.
- > Det offentlige kan gå forrest ift. at forbedre de ansattes rettigheder til frihed af familiemæssige årsager, herunder fx ift. pasning af døende. SF mener, at der bør udbredes bedre rettigheder på dette område på arbejdsmarkedet generelt.

3. God ledelse

God ledelse er helt centralt for at skabe et godt arbejdsmiljø. Det vil være en kerneopgave for styrelsen at bidrage til god ledelse i det offentlige. Ledere skal fx klædes langt bedre på til at håndtere stress og problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

- > SF mener – som tidligere foreslået – at ledere i det offentlige skal på obligatorisk kursus i psykisk arbejdsmiljø. Styrelsen kan understøtte, at læringen fra kurserne anvendes, og at ledere kan få rådgivning i bestemte tvivlsspørgsmål, fx via en dedikeret hotline.

- > Der skal udvises tillid til de offentligt ansatte, så de dygtige medarbejdere kan bruge deres kompetencer til individuelle løsninger målrettet den enkelte borger. Ledelse skal således ikke handle om styring og måling, men snarere om at være tilgængelig for medarbejderne.
- > Generelt bør ledelsen tilrettelægges i en så flad struktur som muligt.

FINANSIERING

Moderniseringsstyrelsen har 370 medarbejdere. En række af disse vil skulle overgå til den nye styrelse. Der vil herunder skulle anvendes væsentligt færre ressourcer på spareplaner, styringssystemer etc. Disse ressourcer vil i stedet skulle sættes ind på HR-kerneopgaverne i den nye styrelse. Der vil være væsentlige dynamiske effekter forbundet med forbedringer af arbejdsmiljøet i den offentlige sektor. Ud over at vi får en bedre velfærd, når de ansatte trives, så vil et bedre arbejdsmiljø også medføre mindre nedslidning, mindre stress og mindre sygefravær. Arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen har således netop påpeget, at sygefraværet i den offentlige sektor skal ses i lyset af, at normeringerne er blevet dårligere, og at der er kommet flere dokumentationskrav. Med 700.000 offentligt ansatte vil selv en lille reduktion i sygefraværet have store konsekvenser. En reduktion af sygefraværet med gennemsnitligt én dag vil således frigøre ressourcer i den offentlige sektor svarende til over 1 mia. kr. årligt.

⁵ <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/05/24/10000-ansatte-i-koebenhavns-kommune-faar-fleksibel-arbejdstid>