

[Inger Marie Bruun-Vierø]

Hovedformålet med regeringsprogrammet er at forny og forbedre den offentlige service over for borgerne og virksomhederne.

Efter det radikale venstres opfattelse er programmet endnu på et stadium, hvor kun formålet er formuleret. Gennemførelsen mangler stort set endnu. Det er, som også bl.a. ministeren udtaler, klart, at et sådant formål kun kan opnås, såfremt personalet i den offentlige sektor er indforstået hermed. I denne forbindelse er det også naturligt at drøfte, i hvilket omfang og på hvilken måde medarbejderne skal inddrages i planlægningen og gennemførelsen af moderniseringsprogrammet. Som det også er sagt, er det hævet over enhver tvivl, at en fornyelse og en forbedring af det offentlige service efterhånden er et folkekrav. Alle borgere i Danmark har i dag i en eller anden sammenhæng berøringsflader med forskellige dele af den offentlige sektor, og jeg tror, vi alle ofte føler, at tingene kunne gøres bedre, hvis de blev tilrettelagt på en anden måde, eller hvis opgaverne blev løst i tættere kontakt med brugeren. Det store spørgsmål er, hvorledes den offentlige sektors ansatte motiveres og støttes til at blive mere serviceorienterede, og om de offentligt ansattes organisationer vil støtte bestræbelserne herfor.

En større serviceorientering blandt medarbejderne vil kræve opblødning af faggrænser, nye samarbejdsrelationer og nye opgaveløsninger. Det bliver spændende at se, i hvilket omfang personaleorganisationerne vil erkende, at en tilpasning af organisationernes målsætning til samfundets krav om omstilling samtidig er disse organisationers chance for en nødvendig fornyelse i forholdet til medlemmerne. Personaleorganisationerne kunne benytte det almindelige folkekrav om større omstillingsevne og større serviceorientering til at klare det legitimeringsproblem, der efterhånden er over for medlemmerne.

Mit udgangspunkt for forhandlingerne i dag om, i hvilket omfang medarbejderne via samarbejdsudvalgene skal inddrages i planlægningen og gennemførelsen af regeringens moderniseringsprogram, er, at her er personaleorganisationernes holdning helt afgørende. Efter det radikale venstres opfattelse kan programmet lægges i skuffen, hvis ikke personaleorganisationerne bakker det op. Spørgsmålet er, hvad organisationerne kan forlange til gengæld.

Som eksempel på problemerne kan tages folkeskolelærere. På grund af de ændrede behov i befolkningen må nogle af disse lærere indstille sig på at løse opgaver på en anden måde og af en anden karakter, end der blev stillet dem i udsigt ved uddannelsens afslutning. Ellers er der ikke plads til disse mennesker i den offentlige sektor. Det, der skulle modsvare en sådan omstillingsvilje, kunne være en garanti for tryghed i ansættelsen.

Gældende regler om samarbejde og samarbejdsudvalg i offentlige virksomheder og institutioner er ikke en hindring for, at der sker en fornyelse og forbedring af det offentlige service. Tværtimod indgår i samarbejdsudvalgets formål, at der i det offentlige skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere. Det er, som det på et tidligere tidspunkt i debatten er sagt, en forudsætning for, at der overhovedet kan ske fornyelsesprocesser i den offentlige sektor. En leder kan – uanset dennes ret til at lede og fordele arbejdet – ikke få mange ændringer gennemført, i hvert fald ikke gennemgribende ændringer og slet ikke holdningsændringer, hvis der ikke er accept blandt medarbejderne. Dette er vist også almindeligt anerkendt blandt offentlige ledere.

Det radikale venstre mener, det ikke er muligt og heller ikke ønskeligt at komme uden om samarbejdsudvalgene, når fornyelsesprocesser skal besluttes og gennemføres. Vi mener også, at gældende regler for samarbejde og samarbejdsudvalg er vide nok til, at den nødvendige dialog kan komme i gang. Grundlaget for resultater er, at medarbejderne forstår, at omstilling er nødvendig. Øget oplysning om virkningerne af den demografiske udvikling, om forsteningsproblemer, ja om simpel nationaløkonomi vil her være nødvendig, for at problemernes omfang kan forstås.

Endvidere skal medarbejderne naturligvis have tilbud om efteruddannelse, der styrker selvstændigheden, ansvarsfølelsen og lysten til at virkeliggøre servicetanken.

Men som sagt: personaleorganisationernes holdning er altafgørende, og det radikale venstre håber inderligt, at organisationerne også vil medvirke til den oplysning og efter-