

# Fagbevægelsen lancerer opgør med overstyring og New Public Management.

*” Vi har snakket om tillid til offentligt ansatte i 20 år. Vi er mange, der nu insisterer på en forandring. Af hensyn til både borgere og medarbejdere. I dag sender vi et over 30 sider langt forslagskatalog til regeringen. Nu viser vi vejen til, hvordan danskerne får bedre og mere nær velfærd. Dét kræver tillid til ledere og medarbejdere og et fundamentalt opgør med tænkningen på Slotsholmen”, siger Majbrit Berlau, næstformand i Fagbevægelsens Hovedorganisation.*

Syv visioner og en række konkrete principper for en nytænkning af måden, de 800.000 offentligt ansatte styres og ledes på. Det er ambitiøse krav, som Fagbevægelsens Hovedorganisation nu stiller til de folkevalgte på vegne af de 1,3 millioner lønmodtagere, som hovedorganisationen repræsenterer.

- Det er snart et år siden, at vores statsminister holdt sin første åbningstale i Folketinget. Hun brugte ordet ”tillid” 34 gange og lovede en reform af nærhed i velfærd. Vi savner at se de konkrete ændringer, siger Majbrit Berlau.
- Med det her idékatalog ønsker vi at sætte turbo på nærhedsreformen. Coronakrisen har jo vist, at de offentligt ansatte kan løfte kæmpe opgaver og den nødvendige omstilling – så snart de bliver vist tillid, og vi fjerner styringsmæssige benspænd. Med tillid kommer ansvar. Det kan vi lære noget af til hverdag, siger Majbrit Barlau.

FH-næstformanden understreger, at danskerne næppe vil opleve mere nær velfærd, hvis ikke der sker en fundamental ændring i den centralistiske tænkning og styring.

- Problemet ligger jo i de målkrav og i den centralistiske tænkning og styring på Slotsholmen og hele vejen ned gennem styringskæden. Det er dén, der har overdrevet centraliseringen af velfærd og mere papirarbejde til medarbejderne, så tiden bruges forkert. Vi får bedre og mere nær velfærd, når vi viser tillid til de mennesker, der arbejder og møder vores borgere, siger Majbrit Berlau.

## De vigtigste udpluk fra FH's indspil:

- Politikerne skal kun anvende få centrale mål gennem hele styringskæden. Målene skal fokusere på faglig kvalitet tæt på borgerne.
- Mere tillid til, at ledere og medarbejdere kan levere velfærd uden et massivt kontrolapparat. De offentligt ansattes indsigt skal afspejle de mål, man sætter for velfærden. Og så skal ledere og medarbejdere tage det øgede ansvar på sig, når der skrues ned for styringen.
- Politikerne skal selv gennemføre en kulturændring hos dem selv. Der skal gøres op med behovet for at markere sig politisk ved at vise handlekraft gennem hastelovgivning. Det går ud over ledere, medarbejdere og borgere, når lovgivning hastes igennem.
- Bedre fokus på kvalitetsudvikling, som sikrer læring og højere kvalitet. Det skal bl.a. ske gennem øget tillid til faglig ledelse og øget brug af dialogbaserede tilsynsredskaber, som fokuserer på udvikling af kvaliteten i velfærdsinstitutionerne frem for fejl og mangler.
- Ansæt flere faglige ledere og indfør bedre ledelsesvilkår i den offentlige sektor. Afstanden mellem leder og medarbejder er for stor. Og i det gab opstår mistillid og konflikt.

- Der skal løbende gennemføres eftersyn af den offentlige styring, som kan fjerne unødigt styring, afdække styringsfejl og forbedringspotentialer, men også fremhæve de gode styringseksempler.
- SU/MED-systemets potentiale skal udnyttes til at inddrage medarbejdere og ledere i det strategiske arbejde på offentlige arbejdspladser. Systemet skal være centralt for dialogen om udvikling og innovation

Læs hele indspillet her: