

Velfærdsministeriet
Center for Politik og Jura/
Kommunaladm. kt
J.nr. 2007-6761
Cgh/amja

14. december 2007

**Notat
om**

Talepunkter til samrådsspørgsmål A-E i KOU den 14. december 2007

Spørgsmål A

Kan ministeren udelukke, at det høje sygefravær i kommunerne og det faktum, at hver femte kommunalt ansatte stopper i deres job efter maksimalt et års ansættelse, hænger sammen med den stigende bureaukratisering?

- Jeg vil gerne indlede med at fremhæve, at regeringen har et meget stærkt fokus på at få bragt sygefraværet ned. Og vi nedsætter derfor også et hurtigtarbejdende udvalg om sygefravær som annonceret i det nye regeringsgrundlag.
- Sygefravær har været et tema på den politiske dagsorden i flere årtier, og der er ikke tvivl om, at det er en hård nød at knække. Derfor er der også behov for, at vi nu sætter ambitiøst ind.
- Regeringen har gennem flere år gennemført en yderst ansvarlig økonomisk politik. Resultatet er bl.a., at vi i dag har noget nær fuld beskæftigelse.
- Det præger generelt arbejdsmarkedet. Medarbejdere har på de fleste områder i dag gode muligheder for at søge nye udfordringer.
- Det er på mange måder positivt, selvom det på den enkelte arbejdsplads – såvel private som offentlige – kan være en udfordring at sikre en fornuftig kontinuitet.
- I forhold til det stillede spørgsmål er det værd at notere, at set i forhold til den private sektor er personaleomsætningen i kommunerne hverken påfaldende høj eller påfaldende lav.

Det viser de nyeste tal fra Det Fælleskommunale Løndatakontor.

- Faktisk ganske imponerende i en periode, hvor gennemførelsen af kommunalreformen givet har betydet et ekstra arbejdspress på en lang række medarbejdere. Men loyale og engagerede kommunale medarbejdere sikrede på bedste vis en smidig overgang til den nye kommunale struktur.
- Hvad angår sygefraværet er det nødvendigt at indlede med at fremhæve, at de sektorvise opgørelser, der refereres til i Børsen-artiklen, langt fra er sammenlignelige.
- I artiklen sammenlignes tal for sygefraværet i kommuner, stat og på det private arbejdsmarked.
- Men de tal, der trækkes frem i artiklen, bygger på forskellige former for kilder, forskellige målemetoder og forskellige definitioner af sygefravær.
- Og det gør det altså særdeles problematisk at sammenligne tallene.
- Beskæftigelsesministeriets beregninger viser, at de forskellige opgørelsesformer har stor betydning. Der sker således også en tilnærmelse af tallene for de tre sektorer, når man forsøger at ensrette opgørelsesformen.
- Og når vi nu er inde på den problematiske sammenligning af de sektorvise sygefraværestal vil jeg samtidig pege på, at forhold som arbejdsstyrkens alders- og kønssammensætning jo også spiller ind.
- Gennemsnitsalderen blandt de kommunalt ansatte er relativt høj – det påvirker sygefraværet i negativ retning.
- Og kvinder har generelt flere sygedage end mænd. Og der er som bekendt relativt mange kvindelige ansatte i kommunerne.

- Som en serviceoplysning kan jeg nævne, at Danmarks Statistik netop nu arbejder på at øge sammenligneligheden af statistikkerne på sygefraværsområdet.
- Når disse nødvendige ord er sagt om tal og umulige sammenligninger vil jeg gerne slå fast, at regeringen har et meget stærkt fokus på at få bragt sygefraværet ned.
- Og det gælder såvel på det offentlige som på det private arbejdsmarked. Det høje sygefravær er en stor udfordring.
- Regeringen har sat som målsætning, at sygefraværet skal nedbringes med 20 pct. frem til 2015.
- Og vi nedsætter i den forbindelse et hurtigtarbejdende udvalg, som skal kulegrave hele området med henblik på handling. Udvalget skal blandt andet afdække, hvordan forskellige faktorer påvirker sygefraværet.
- Arbejdsmarkedets parter, de praktiserende læger og kommunerne inddrages i arbejdet.
- Der er således tale om en kompleks problemstilling, som ikke kan reduceres til en påstand om, at det hele skyldes en påstået bureaukratisering.
- Jeg er naturligvis enig i, at unødigt bureaukrati er demotiverende for medarbejderne, en belastning for borgerne og årsag til dårlig anvendelse af de offentlige ressourcer.
- Derfor skal unødigt bureaukrati naturligvis bekæmpes. Og det har regeringen også meget klart sagt at vi vil.
- Og med trepartsaftalerne har vi søgt at tage hånd om mange af de udfordringer, som de offentlige arbejdspladser står over for.
- Vi har sammen med de centrale parter aftalt en massiv indsats i forhold til ledelse, kompetenceudvikling, efteruddannelse, arbejdsmiljø og andre relevante forhold, der har meget stor betydning for de kommunalt ansattes dagligdag.

Spørgsmål B

Vil ministeren iværksætte en undersøgelse af, hvor meget de regler og dokumentationskrav, som VK regeringen har indført, belaster kommunerne og de kommunalt ansatte?

- Afbureaukratisering er et tema, der gentagne gange har været på dagsordenen de seneste årtier.
- Som nævnt vil regeringen nu sætte fornyet og systematisk fokus på at få luget ud i unødvendigt bureaukrati.
- Med regeringsgrundlaget og kvalitetsreformen lægger vi fra regeringens side op til en ambitiøs forenklingsindsats i forhold til unødvendige regler og dokumentationskrav.
- På alle de store kommunale serviceområder vil vi i løbet af de næste år udarbejde og iværksætte forpligtigende handlingsplaner for forenklingsindsatsen.
- Vi lægger i den forbindelse afgørende vægt på, at afbureaukratiseringen tager afsæt i erfaringerne fra de medarbejdere og ledere i de kommunale institutioner, der dagligt arbejder med de pågældende regler og krav. Og at brugerne erfaringer ligeledes inddrages.
- Forudsætningen for et meget udstrakt kommunalt selvstyre er dog også, at der sker en dokumentation af resultaterne af kommunernes indsats.
- Det har både borgerne og Folketinget krav på. Med andre ord er det en helt naturlig del af det politiske ansvar.
- Regeringen og KL har derfor også igangsat et fælles arbejde om at sikre god og enkel dokumentation på alle store serviceområder.
- Samtidig er dokumentationen jo en væsentlig forudsætning for at vi kan udvikle kvaliteten af den offentlige service.
- I det lys er det endog meget ærgerligt, hvis man alene betragter dokumentationskrav som en hæmsko for den kommunale service.

Spørgsmål C

Er ministeren enig i, at der er et fastholdelsesproblem i kommunerne, når en undersøgelse i denne uge, jf. alm. del – bilag 7 viser, at omtrent hver femte kommunalt ansatte medarbejder skifter job i løbet af et år?

- Vil indlede med at sige, at der jo altid er relativ stor jobrotation i perioder med høj beskæftigelse.
- Som det fremgik af svaret på spørgsmål A, er der intet, der tyder på, at der er et generelt fastholdelsesproblem i kommunerne.
- Og det skal oven i købet ses i lyset af, at kommunerne på grund af medarbejdernes alderssammensætning faktisk har nogle særlige udfordringer. De har nemlig relativt mange ældre medarbejdere over 50 år, der går på pension og efterløn i øjeblikket.
- Der vil altid være en vis udskiftning af personale på enhver arbejdsplads. Medarbejdere går på pension, flytter osv. Men en vis personaleomsætning er ikke nødvendigvis noget dårligt. Personaleomsætning kan bidrage til en forbedring af opgaveløsningen – via tilførsel af ny viden og nye øjne på rutiner. Men der sker selvfølgelig også et tab af viden – men som så ofte kommer andre til gode.
- Det er selvfølgelig også et spørgsmål om, hvor dygtige og erfarne, medarbejderne er – både dem, der forlader kommunen, og dem der kommer til.
- Og lad mig gentage, hvad jeg allerede har sagt: Med kvalitetsreformen og trepartsaftalen har regeringen sat massivt fokus på at forbedre de vilkår, som de kommunale medarbejdere og ledere for fremtiden skal arbejde under.

Spørgsmål D

Er ministeren enig i, at det nævnte fastholdelsesproblem kan skyldes de løn- og arbejdsbetingelser, de kommunalt ansatte er underlagt, og at en del af årsagen kan skyldes den stigning i regler og dokumentationskrav til kommunerne, vi har set under VK regeringen?

- Jeg anerkender igen ikke spørgerens præmisser. Der er ifølge statistikken ikke belæg for at tale om, at der er et generelt fastholdelsesproblem i kommunerne.
- Derudover skal jeg henvise til de besvarelser, jeg allerede har givet.

Spørgsmål E

Er ministeren villig til at arbejde for bedre lønforhold til de offentligt ansatte for at forbedre fastholdelsen i den offentlige sektor?

- Forhandling af løn- og arbejdsvilkår er et område for arbejdsmarkedets parter. Regeringen har ingen intentioner om at blande sig i forhandlingerne og dermed kortslutte en model, der i høj grad har bidraget til den sociale stabilitet og solidariteten i det danske samfund i mere end 100 år.
- Samtidig er det vel de færreste, der mener, at lønnen alene er afgørende for folks jobtilfredshed. Der er mange andre ting, der spiller ind. Ikke mindst er det afgørende, at man som medarbejder har muligheden for at bruge sin lyst og sine talenter til at varetage sit job ordentligt. Desuden spiller et godt arbejdsmiljø og god ledelse også en stor rolle.
- I forbindelse med trepartsforhandlingerne har regeringen derfor klart prioriteret, at der blandt andet afsættes midler til uddannelse af medarbejderne, lederudvikling, forbedringer af arbejdsmiljøet med videre.
- Afslutningsvis vil jeg gerne understrege, at jeg er enig i, at der er behov for at gøre noget - både når det gælder sygefraværet og unødvendige regler og bureaukrati.
- Derfor har regeringen også valgt at sætte stort fokus på disse problemstillinger – med regeringsgrundlaget og det hurtigtarbejdende udvalg om sygefravær, med kvalitetsreformen og med trepartsaftalerne.