

TALEPAPIR, PETER GRODS HANSEN, NÆSTFORMAND OG FORMAND FOR DE OFFENTLIGT ANSATTE I *DANSK MAGISTERFORENING*

MATERIALE TIL MØDE I UDVALGET FOR LANDDISTRIKTER OG ØER, TIRSDAG DEN 15. SEPTEMBER 2015 KL. 10.00-CA. 12.00 I VÆR. 2-080 I FOLKETINGET.

Der er to elementer, der er helt centrale for Dansk Magisterforening, når vi taler udflytning af statslige arbejdspladser

- 1) At der eksisterer et attraktivt arbejdsmarked og at der skabes vækst i hele landet
- 2) At sikre de ansattes vilkår – både dem der vælger at flytte med deres arbejdsplads og dem, som ikke kan følge med.

Jf 1. Et attraktivt arbejdsmarked i hele landet

Jeg vil gerne starte med at slå fast at Dansk Magisterforening ønsker et Danmark i balance. Udflytning af arbejdspladser kan under de rigtige omstændigheder bidrage til væksten og jobskabelsen overalt i landet.

Men det kan ikke stå alene og kræver at andre faktorer også er på plads:

Udflytning af statslige arbejdspladser er ikke et quick fix, til vækst og udvikling i de landsdele, arbejdspladserne flyttes til. Derfor er der behov for en samlet strategi for udflytning af statslige arbejdspladser som kobles med jobskabelse i den private sektor. En strategi, der bør indeholde at flere højtuddannede i virksomhederne i landdistrikterne kan spille sammen med de statslige arbejdspladser, som flytter ud.

Derfor mener vi i Dansk Magisterforening, at et meget afgørende element er, at satse langt mere på at styrke specielt de små og mellemstore virksomheder rundt om i landet – støtte op om at øge videnniveauet og dermed produktiviteten i virksomhederne. Fordi virksomhederne har brug for højt kvalificeret arbejdskraft og fordi vi har for mange unge dimittender, der ikke kan finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Ud over at fokusere både på den private og offentlige sektor, skal der også tænkes på tværs af sektorer. Derfor kan det undrer det, at regeringen varsler, at der skal skæres 2 % årligt de næste 4 år på uddannelsessektoren. Det medfører, at uddannelsesinstitutioner på stribe melder ud, at de må centralisere og lukke de små uddannelsessteder især i udkantsområderne. Besparselserne rammer især de små regionale udbudssteder, og derved svækkes udbuddet af uddannelser i nærområdet, som er afgørende for at sikre den veluddannede lokal arbejdskraft som det lokale arbejdsmarked efterspørger. Fx har Camilla Wang rektor på UC Sjælland meldt ud at professionshøjskolen må lukke flere uddannelsessteder i sjællandske byer. I flg. UC Sjælland koster det professionshøjskolen 30 mio. ekstra om året at have de seks uddannelsessteder i Roskilde, Sorø, Slagelse, Næstved, Vordingborg og Nykøbing F frem for tre. Og det kan ikke opretholdes, når der skal spares 2 procent årligt de næste fire år.

Og så er vi tilbage ved den samlede strategi – for hvis vi med overbevisning skal sige til vores medlemmer, at udflytning af statslige arbejdspladser skaber vækst og sammenhæng i Danmark, så nytter det ikke noget at der samtidig lukkes mange uddannelsessteder. Uddannelser, som giver de unge i lokalområdet muligheder for at blive boende, og som er målrettet behovet for den uddannede arbejdskraft der skaber arbejdspladser og sammenhængskraft lokalt.

Jf 2, Ansattes vilkår

Mange medarbejdere uanset jobfunktion og uddannelse er bekymrede for udsigten til, at deres arbejdspladser skal flytte langt væk fra deres bopæl. Der er tale om medarbejdere, der ofte har familie, ægtefælle og børn – så det er mange mennesker, der bliver påvirket af beslutningen.

Vi havde i sidste uge møde med tillidsrepræsentanterne fra de organisationer, der har været nævnt på blandt andet Dansk Folkepartis liste og her var der flere elementer, som tillidsrepræsentanter efterspurgte: en rimelig betænkningstid på fx 3 måneder i forhold til om man ønsker at flytte med og at beskeden om en mulig udflytning kommer til medarbejderne inden den kommer i pressen.

Desuden er det helt afgørende, at medarbejderne bliver inddraget og at det fra politisk hold anerkendes, at der er tale om mange menneskers liv og hverdag.

Mht. medlemmer, som vælger at flytte med deres arbejdsplads

For Dansk Magisterforening er det centralt, at det er den enkelte arbejdsplads, der aftaler proces, rammer og vilkår for, hvordan forløbet skal være. Det kan være relevant at have drøftet en udviklingsplan for den enkelte medarbejder i forbindelse med, at beslutningen om at flytte med skal træffes – hvad er perspektiverne for den enkelte? Medarbejderne skal involveres og arbejde tæt sammen med ledelsen for at finde løsninger, der passer arbejdspladsen og de mange forskellige faggrupper, der er til stede. Samtidig er der behov for initiativer, der kan hjælpe med at forankre hele familien i lokalområdet – fx en særlig indsats for at hjælpe ægtefællen i job og uddannelse til børnene.

Mht. medarbejdere, som ikke vælger at flytte med

Det har endnu været lidt uklart, om det er en integreret del af regeringens strategi, at satse på at medarbejderne skal flytte med arbejdspladserne. For det er et af de centrale problemer med udflytning at tidligere erfaringer viser, at kun et fåtal af medarbejder ønsker at flytte med og risikoen for tab af viden er reel.

Der kan være mange grunde til, at medarbejdere vælger ikke at flytte med deres arbejdsplads – ægtefællens muligheder for job, børnenes skole mv. Og derfor er det centralt for os, at der også i indsatsen bliver tænkt på de medarbejdere, der ikke rejser med, og at der bliver muligheder for forskellige pakker, der kan indeholde fx omplacering, fratrædelsesordninger, kompetenceudvikling og outplacementforløb mv, der kan hjælpe medarbejderne videre i arbejdslivet.

Helt overordnet mener vi, at med hensyn til de medarbejdere, der ikke ønsker at flytte med ikke bør være den enkelte arbejdsplads, der skal forholde sig til medarbejderne, men at der findes kollektive ordninger der er ens for alle de arbejdspladser der er omfattet og at der blandt andet arbejdes med udvidet omplaceringspligt i hele opsigelsesperioden. (fx i regi af CFU).



Afslutning

Summa summarum mener Dansk Magisterforening at hvis det lykkedes at kombinere statslige udflytningsplaner med jobskabende initiativer i den private sektor, karrierepakker og hjælp til at få forankret familien i en ny del af landet, kan udflytning forhåbentlig blive en succes for alle parter.