



Lang snor til problematiske medarbejdere i det offentlige

Andelen af djøfere, der bliver fyret, er betydeligt højere i den private end i den offentlige sektor. Professor Per Nikolaj Bukh mener, at de offentligt ansatte djøfere har længere snor, fordi afskedigelsesprocedurerne er langstrakte og det er svært at tiltrække nye medarbejdere på grund af den fordelagtige lønudvikling i det private.

De offentligt ansatte djøfere kan slappe helt af. Risikoen for at blive fyret er ikke blot minimal på grund af arbejdskraftmangel. Det offentlige fyrer også færre, end man gør i det private.

Tal fra Djøf viser, at der i 2007 indtil videre kun er blevet fyret 181 offentligt ansatte djøfere, hvilket svarer til 0,9 procent af alle Djøfs offentligt ansatte medlemmer. For de privatansatte er andelen derimod 1,5 procent.

Djøfs forhandlingschef Charlotte Thaning mener, at det skyldes, at de offentlige organisationer er meget store, og at det derfor er lettere at komme over i en anden del af organisationen ved ændringer eller dårlig kemi med chefen.

”Som oftest handler det om, at kemien ikke passer, og da kan man i det offentlige flytte folk over i en anden del af organisationen, hvilket ikke er helt så let i det private. Hvis en privat ansat djøfer har dårlig kemi med sine kolleger eller chefen, vil det på grund af virksomhedernes begrænsede størrelse være sværere at undgå en fyring. I det private kan der også være besparelsesrunder og konkurrencer, som forårsager flere fyringer end i det offentlige,” siger Charlotte Thaning.

Procedurerne ved fyringer i henholdsvis det offentlige og private er også forskellige. I det offentlige skal man igennem en høringsrunde, før man kan fyre en medarbejder. Men Charlotte Thaning mener ikke, det har indflydelse:

”Der er forskel på, hvordan man fyrer folk, men det er ikke en begrundelse for forskellen mellem andelen af fyrede i det

private og offentlige,” siger Charlotte Thaning.

Per Nikolaj Bukh, professor ved Institut for Erhvervsstudier på Aalborg Universitet, er langt fra enig i Djøfs forklaringer. Han tror, at en af hovedårsagerne til, at der er færre, der bliver fyret i den offentlige sektor, er, at de ansatte har længere snor. Langstrakte afskedigelsesprocedurer og stadigt dårligere muligheder for at tiltrække arbejdskraft gør nemlig, at man holder længere på folk, som egentligt skulle fyres.

”Lønudviklingen på det private arbejdsmarked for nyuddannede djøfere er jo virkelig kraftig i øjeblikket. De seneste tal viser en gennemsnitlig lønstigning på 14-15 procent for privatansatte kandidater med to-tre års erfaring og 6,1 procent for alle privat ansatte kandidater det seneste år. Hvis man derfor fyrer folk i det offentlige, vil det med en sådan lønudvikling være svært at tiltrække nye medarbejdere, og derfor giver man folk en længere snor ved at finde nye stillinger andre steder i administrationen, hvis der er problemer med kemien eller arbejdsindsatsen,” siger Per Nikolaj Bukh.

Større rummelighed

Henrik Vagner, som er personalechef i Økonomi- og Erhvervsministeriet, mener, at der er flere forhold, der gør sig gældende.

”På det offentlige arbejdsmarked er der en større rummelighed, som gør det muligt at have medarbejdere på særlige vilkår, og der er en større forståelse for, at ikke alle har en arbejdskapacitet på 100 procent hele arbejdslivet. Samtidig er vi ikke så berøringsangste ved at tage fat i personalemæssige problemer, og en samtale med HR betyder ofte, at problemerne ikke udvikler sig til en fyring,” siger Henrik Vagner.

Arbejdskraftmanglen mener Henrik Vagner er lige så stor i det offentlige som det private.

”Vi har de samme problemer som priva-

te virksomheder, men vi har særligt problemer med at skaffe økonomer og ingeniører, mens vi inden for eksempelvis HR stadig får rigtig mange ansøgninger,” siger Henrik Vagner.

Brug for differentieret løn

I det private, hvor man kan konkurrere mere på lønnen, er det derfor også lettere at fyre folk, fordi man bedre kan ansætte en ny medarbejder til samme attraktive løn. De store lønforskelle er imidlertid også med til at slække på kravene til de offentligt ansatte djøfere.

”Selv om det ofte er de dygtigste djøfere, der er ansat i det offentlige, er der en tendens til, at man ikke arbejder nær så meget som sine privat ansatte ligemænd. For når du kan se, at dine studiekammerater sidder til en løn, der måske er 15.000 højere end din, så bliver der altså slækket på, hvor meget man arbejder og præstationsniveauet, fordi det jo ikke giver mening at knokle for en løn, der ikke svarer til anstrengelserne. Hvis der samtidig er et dårligt arbejdsmiljø, fordi der sidder folk, der egentlig skulle være fyret, så bliver det utrolig træls for nye medarbejdere. Det betyder i sidste ende, at der bliver slækket på kravene, så flere kan leve op til jobbet, og dermed er der færre der falder igenem, fordi forventningerne ikke er så høje, som de burde være,” siger Per Nikolaj Bukh.

Hvis man skal problemerne til livs, er der ifølge Per Nikolaj Bukh brug for incitamentslønnings og differentieret løn, men indtil videre har det lange udsigter.

”Der er helt sikkert brug for incitamentsaflønnings også i det offentlige, og Djøf er da også kommet langt på dette område. Problemet er bare, at der på mange Djøf-arbejdspladser mangler opbakning til differentieret løn,” siger Per Nikolaj Bukh.

siw@okub.dk