

Jyllands-Posten

10. feb. 2020 kl. 06.00

Debat: Lederne flygter fra det offentlige – og det er vores egen og det politiske systems skyld

Der er øjensynligt mange arbejdsgange, processer og sagsbehandlinger, som kunne optimeres og effektiviseret. Vejen frem er i hvert fald ikke mere kontrol og overvågning.



Arkivillustration: Rasmus Sand Høyer

Af Karsten Søderberg, adm. direktør for Summit Consulting A/S, Hørsholm

Vi kan stå over for et muligt ledelseskollaps i det offentlige – et brain drain for at bruge Djøf's eget udtryk, da fagforeningen i slutningen af sidste år kunne berette, at 62 pct. af offentlige chefer finder det sandsynligt, at de vil finde nyt job inden for to år.

Endnu værre står det til, når man spørger offentlige ledere under 45 år; dem, der skal løfte velfærdsstaten i fremtiden. Her er det hele 80 pct., der forventer at skifte job inden for de næste to år.

Vi kan altså pludselig stå med en offentlig sektor, der både mangler kompetente ledere samt viden om driften, hvilket vil være en administrativ katastrofe.

Så inden vi næste gang springer med på vognen med hån og spot, skal vi huske på de mennesker, der hver dag gør en desværre ofte utaknemmelig indsats for os allesammen.

Men hvorfor ser så mange offentlige ledere et jobskifte som sandsynligt? Er det den gamle sang om livet i den private sektor, der lokker med højere løn, bonusser og medarbejderfordele?

Jeg tror det næppe. I en tid, hvor løn fylder mindre for både medarbejdere og ledere – særligt blandt de yngre generationer – og hvor meningsfuldt arbejde og anerkendelse betyder mere, holder argumentet om den private sektors lønfordele ikke. Vi bør derimod kigge på de arbejdsvilkår, offentlige ledere opererer under.

Offentlige chefer er nødsaget til at arbejde inden for bureaukratiske rammer og lever under et konstant pres af at blive tjekket og dobbelttjekket af øvre instanser, hvilket giver meget lidt tid og tillid til at løse kerneopgaver.

Samtidig oplever de en regelmæssig politisk indblanding – ofte fra politikere på begge sider af midten, der med hurtige bemærkninger sikrer omtale i spalterne og høster tilkendegivelser på sociale medier.

Et godt eksempel er Miljøministeriet. I efteråret igangsatte det en omstrukturering i tråd med, hvad mange private arbejdspladser gør. Man skulle i højere grad arbejde i teams, der kombinerer kompetencer på tværs af afdelinger, der bag hver sin væg har hver deres speciale.

Men blev Miljøministeriet lovprist for at følge med tiden og gøre op med gammeldags arbejdsgange? Nej, de blev gjort til grin af politikere, medier og befolkning.

Det leder os til den ubekvemme sandhed om, hvorfor de offentlige ledere søger væk: nemlig overdreven kontrol samt mangel på tillid og respekt. Både fra det politiske system såvel som fra deres arbejdsgivere – altså dig og mig.

Ledere i det offentlige er der ofte, fordi de brænder for deres arbejde, og dét på trods af højere løn og ofte bedre vilkår i det private. De kunne rydde skrivebordet og slippe for brok og nedgørelse, men de vælger alligevel indtil videre at blive i det offentlige for at løfte velfærdsstaten.

Så inden vi næste gang springer med på vognen med hån og spot, skal vi huske på de mennesker, der hver dag gør en desværre ofte utaknemmelig indsats for os allesammen. Der er øjensynligt mange arbejdsgange, processer og sagsbehandlinger, som kunne optimeres og effektiviseret, men vejen frem er ikke mere kontrol og overvågning.

Man bør fra politisk side i stedet have fokus på at forbedre arbejdsvilkårene, således at vi ikke ender i en ond spiral, der følger af mangel på dygtige offentlige ledere, hvormed velfærdsstaten forringes år efter år.

Uanset arbejdsplads har man krav på tillid fra arbejdsgiverne, og hvis vi fremadrettet skal have dygtige offentlige ledere til at løse de opgaver, vi alle sammen er dybt afhængige af, skylder vi de offentlige ledere netop dette – samt vores taknemmelighed og respekt.