



Borgere skal rate offentligt ansatte og dygtige medarbejdere skal have mere i løn

Liberal Alliance

Sekretariatet

Gennemgang af Liberal Alliances udspil om at sikre dygtigere medarbejdere i den offentlige sektor, og sætte borgeren i centrum.

Dato: 30.01.2024

Resumé

De offentligt ansatte skal i langt højere grad kunne belønnes for at gøre en god indsats. Og det skal være borgerne, der bedømmer, hvem der er bedst til deres job, og bestemme deres løn. Derfor foreslår Liberal Alliance, at der indføres digitale evalueringer - i første omgang i kommunernes hjemmepleje. De dygtigste hjemmehjælpere vil kunne få op til 10 % i bonus oven i deres løn. For en fuldtidsansat hjemmehjælper vil det svare til op til ca. 3.650 kr. om måneden.

På sigt vil Liberal Alliance udbrede tilgangen til hovedparten af medarbejdere i den offentlige sektor, der har direkte borgerkontakt. Samtidig vil Liberal Alliance gøre det nemmere at afskedige de ukvalificerede eller uegnede medarbejdere i den offentlige sektor.

Ved at sætte borgeren i centrum, belønne de dygtige medarbejdere og resolut afskedige dårlige medarbejdere, kan vi skrue ned for kontrol og bureaukrati. Det er en offentlig sektor med frihed og ansvar. Det er mere retfærdig, værdig og effektiv offentlig sektor.

Baggrund

Vi skal have en langt mere retfærdig lønning af offentligt ansatte baseret på den service, de leverer til borgerne. Aflønning er i dag primært baseret på anciennitet - ikke indsats og resultater. Det er grundlæggende uretfærdigt, fordi der mangler sammenhæng mellem indsats og belønning. Det danske velfærdssamfund hviler på dygtige medarbejdere, der møder borgerne. Vi skal gøre op med den falske antagelse, at alle offentligt ansatte er lige gode, og belønne de dygtige medarbejdere og afskedige de uegnede.

Vi ved, at den offentlige sektor i dag ikke leverer den service borgerne forventer. Og vi ved, at den offentlige sektor bestemt heller ikke er tilfredsstillende for de offentligt ansatte. Christiansborg har i årtier forsøgt at løse problemerne med flere penge og mere bureaukrati. Men faktum er, at vi har skabt nogle strukturer, der simpelthen ikke belønner den gode adfærd og ofte ligefrem fremmer den forkerte adfærd. Vi skal have en offentlige sektor, hvor borgerne er i centrum og borgerne får den service, de med rette forventer.



Der er en god grund til, at man lader løn følge indsats i det private. Det giver sunde incitamenter, belønner den rette adfærd og gør det nemmere at tiltrække gode medarbejdere.

De dygtige offentligt ansatte, der i dag leverer den ekstra indsats og er passionerede omkring deres arbejde, mister ofte motivationen, da deres gode adfærd ikke påskønnes, og de oplever samtidig, at de uegnede kolleger ikke afskediges.

Vi foreslår, at vi tager et fundamentalt opgør og sætter borgeren først i den offentlige sektor.

Det konkrete forslag

Vi foreslår konkret, at Københavns Kommune skal indføre digitale borgerevalueringer i hjemmeplejen. Borgerevalueringerne skal direkte være styrende for resultataflønning af de enkelte hjemmehjælpere og deres ledere. Det vil konkret betyde, at de dygtigste hjemmehjælpere vil kunne få op til 10 % i bonus oven i deres løn. For en fuldtidsansat hjemmehjælper vil det svare til op til ca. 3.650 kr. om måneden.

Den årlige omkostning vil være knap 40 mio. kr., og det foreslår vi finansieret ved at sænke forbruget på administration, som i København er tårnhøjt.

Dette skal være starten på en fundamental ændring af hele den offentlige sektor, hvor vi sætter borgernes behov i centrum og aflønner efter de offentligt ansattes evne til at levere god service.

Den økonomisk belønning til medarbejdere skal naturligvis være baseret på borgernes oplevelser. Når borgerne løbende kan evaluere hjemmehjælperen, SOSU-assistenten, børnehavepædagogen og folkeskolelæreren, giver det også værdifuld feedback til den enkelte ansatte og til medarbejderens leder. De samlede evalueringer er ligeledes en vigtig ledervurdering.

For nogle faggrupper kan det måske være meningsfuldt at aflønne på baggrund af et teams samlede evalueringer.

En kulturændring

Vi ved alle, at den ekstraordinært passionerede folkeskolelærer kan gøre den helt store forskel i et udfordret barns liv. Og vi ved, at den omsorgsfulde og varme SOSU-assistent kan gøre en enormt stor forskel for ældre på plejehjem. De mennesker er heltene i den offentlige sektor. De skal hyldes og belønnes. I dag er den offentlige sektor ofte både berøringsangst, når det kommer til at hylde de dygtige og kritisere de dårlige ansatte.

Vi bliver nødt til at ændre kulturen i den offentlige sektor og sige højt og tydeligt, at nogle medarbejdere er bedre end andre. De dygtige



medarbejdere, der fokuserer på borgernes behov, skal fremhæves og hyldes. Det vil også gøre det nemmere at tiltrække dygtige medarbejdere og få flere dygtige studerende ind på uddannelserne.

Mindre bureaukrati

I dag måler vi i høj grad på input-kontrol som antal specifikke aktiviteter. Det er langt mere meningsfuldt og effektivt at måle på borgerens vurdering af service. Det er med god grund, at private virksomheder arbejder med løbende feedback og evaluering fra deres kunder.

Vi skal måle på det relevante – resultater – fremfor input og aktiviteter. Ved at måle på resultater, kan vi sætte de ansatte mere fri til at vurdere, hvad der er det rigtige at bruge tiden på.

Et opgør med fagbevægelsen og forstenede systemer

De offentlige fagforeninger vil helt sikkert indvende at løbende evaluering af medarbejdere er farligt og vil være misvisende, men vi ved fra mange eksempler i det private, at dygtige medarbejdere sætter en stolthed og dyd i deres gode evaluering og sætter pris på den løbende feedback. Og naturligvis den økonomisk gevinst, der følger med gode evalueringer.

Hvis man er bange for at høre feedback fra sine kunder, er det ofte, fordi man ved, at man ikke leverer en god nok service.

De offentlige fagforeninger vil naturligvis også være modstandere, fordi det giver borgerne og de enkelte offentligt ansatte mere indflydelse. Fagforeningerne vil holde på magten i den offentlige sektor og for alt i verden fokusere på systemets behov frem for borgernes behov. I dag må en dygtig offentlig ansatte sætte sin lid til sin fagforenings forhandlingsevner for at få mere i løn. Det giver fagbevægelsen en stor magt, som de selvfølgelig ikke vil slippe.

Selvom de offentlige fagforeninger gerne vil fremstå som velfærdsstatens beskyttere, er det ikke tilfældet. De kæmper ikke for bedre service og udvikling af den offentlige sektor. De kæmper for deres magt, deres privilegier, for status quo.