



Fredagskronikken

Ola Kvaløy, dekan og professor i samfunnsøkonomi, Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger



Gøril Bjerkan Alexander Cappelen Bård Harstad Ola Kvaløy Katrine Løken Simen Markusen Mari Rege Karen H. Ulitveit-Moe

Ola Kvaløy

Vi trenger mer midlertidig ansettelse i offentlig sektor

Dårlig ledelse koster samfunnet dyrt. Mer bruk av åremålsstillinger i offentlig sektor er veien å gå.

● I en stadig mer foranderlig verden søker vi det faste og trygge. Kanskje ikke overraskende da, at «midlertidighet» er noe vi vil til livs. For HR-direktørene i offentlig sektor er «antall ansatte i midlertidige stillinger» en måleparameter av øverste rang. Og for statsråder med deler av arbeidslivet i sin portefølje er «midlertidigheten» alltid et trygt og godt politisk prosjekt: Den må ned.

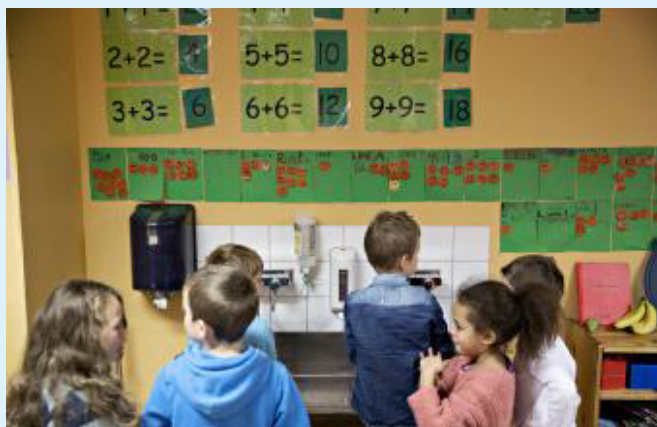
Sist ut er Ola Borten Moe. I forslag til ny universitets- og høyskolelov som nå er ute på høring, foreslås en rekke innstramminger i bruken av midlertidige stillinger. Sektoren har høyere midlertidighet enn resten av arbeidslivet, og den udokumenterte påstanden er at sektoren derfor går glipp av mange talenter.

Jeg tviler.

Interessen for vitenskapelige stillinger er svært høy. Fleksibiliteten i sektoren har skapt konkurranse og gjort det mulig å teste ut flere talenter. Utfordringen er at denne testingen ikke er tilstrekkelig transparent og forutsigbar. Økt bruk av såkalte innstegstillinger – hvor man etter seks år blir vurdert for fast stilling på klare og relativt objektive kriterier, er en av veiene å gå – men det skal jeg la ligge her.

Det mest oppsiktsvekkende «utspillet» i høringen er at ledere under rektor, som dekaner og instituttledere, i større grad bør

... lederes avgjørende betydning for verdiskaping (...) skjer gjennom motivasjon, rekruttering, jobbdesign og generell beslutningskvalitet



↑ Elever fra en god grunnskole har større sannsynlighet for å fullføre videregående skole, stå i jobb og få høyere lønn, skriver Ola Kvaløy. Foto: Aleksander Nordahl

ha fast ansettelse i stedet for åremål, slik reglene er nå. Dette begrunnes med behovet for trygghet og forutsigbarhet, samt at mellomledere i større grad skal prioritere budsjett- og økonomistyring fremfor strategisk ledelse.

Man kan si mye om hvor feil dette er for akkurat universitets- og høyskole-sektoren. Slik UiB-professor Kjell Erik Lommerud påpeker i Khrono, vil det gi en radikalt annerledes styring av sektoren enn den vi har i dag, hvor faglig-administrative ledere forventes å tenke strategisk også på fakultets- og instituttnivå.

Vel så viktig kan det være å reflektere over innretningen på lederstillinger i offentlig sektor generelt, og da spesielt bruk av faste stillinger fremfor åremål.

I dag er det kun toppledere som ansettes på åremål, samt i få tilfeller ledere på lavere nivå. De aller fleste ledere i offentlig sektor sitter i trygge, faste stillinger, og de sitter gjerne lenge. Hvis de ikke leverer, kan de i teorien sies opp eller flyttes på, men i praksis er det krevende.

Ledere i privat sektor er utsatt på en helt annen måte. De må forlate stillingen hvis de ikke leverer. Derfor er det heller ikke behov for åremålsstillinger, slik man ser dem i offentlig sektor. Poenget med åremålsstillingene er nettopp å sikre fornyelse, samt at man enkelt kan bli kvitt ledere som ikke presterer.

Det siste er kanskje det viktigste. Man kan mene mye, både om ledere og ledelse, og den populære fortellingen er gjerne at de ikke er så viktige. Men det er feil. Stadig mer forskning dokumenterer lederes avgjø-

rende betydning for verdiskaping. Det skjer gjennom motivasjon, rekruttering, jobbdesign, og generell beslutningskvalitet.

Svak ledelse koster organisasjoner dyrt.

En av de viktigste lederstillingene i offentlig sektor, er rektor i grunnskolen. En ny studie fra SSB-forsker Lars Kirkebøen dokumenterer vedvarende kvalitetsforskjeller mellom skoler i Norge; kvalitetsforskjeller som ikke kan forklares med så mye annet enn kvaliteten på skolens ledere og lærere. Man kontrollerer for elevenes bakgrunn, og studerer forskjeller i skolens bidrag til elevenes læring.

Kirkebøen finner at elever som har gått på en god grunnskole har større sannsynlighet for å fullføre videregående skole, større sannsynlighet for å stå i jobb, og høyere lønn ved 32 års alder.

Vedvarende svak skoleledelse er med andre ord kostbart for mange mennesker.

Er det da riktig med rektorer i fast stilling?

En svak rektor kan bli sittende år etter år ved samme skole, og bidra til å sementere en form for ulikhet ingen ønsker. Med grunnskolerektorer på åremål, vil man etter all sannsynlighet ikke bare redusere kvalitetsforskjeller mellom skolene, men også vitalisere rektorrollen, og derigjennom bidra til økt kvalitet i skolen.

Det samme kan gjelde for en rekke andre lederstillinger i offentlig sektor. Dårlig ledelse koster dyrt, og som høyt utdannende mennesker på relativt høye lønninger trenger ikke ledere den spesielle beskyttelsen som fast ansettelse gir.

→ Mer debatt side 36-39

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen
Telefon: 22 00 10 59
Sentralbord: 22 00 10 00
Epost: debatt@dn.no

Hovedinnlegg/kronikk:
Inntil 4500 tegn med mellomrom
Underinnlegg/replikk:
Inntil 1500 tegn med mellomrom
Legg ved portrettfoto

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.