

■ ■ ■ For å forstå offentlig sektor, må vi vite hvem som jobber der.

# Lat og motivert



**FREDAGSKRONIKK**  
**OLA**  
**KVALØY**

**V**i kjenner stereotypen i Atle Antonsens skikkelse som den tafatte, men velmenende etatssjefen Tor Varhaug. Varhaug strever med å ta beslutninger, og finner det ubehagelig å forholde seg til assorterte innspill fra et personal som stort sett bruker tiden på alt annet enn produktiv virksomhet.

«Etaten» og oppfølgeren «Nav» er kostelige karikaturer på offentlig byråkrati og saksbehandling, og søker å bekrefte alle våre fordommer om en hjelpeløs jobbkultur i offentlig sektor.

Men er serien virkelig-hetsnær? Er Tor Varhaug og de andre karakterene i «Etaten» representative for offentlig ansatte?

Neppe. Men det har nylig vokst frem en forskningslitteratur på det mer generelle spørsmålet: Hvilke type mennesker velger å jobbe i det offentlige?

Spørsmålet er viktig. Hvis en ønsker endring og effektivisering av offentlig sektor må en vite hvem som jobber der, og hvem som velger ikke å jobbe der.

To nye forskningsartikler av Robert Dur og medforfattere ved Erasmus Universitetet i Rotterdam gir interessante, om enn ikke overraskende, funn.

For det første er offentlig ansatte – i gjennomsnitt – mer altruistisk motiverte enn ansatte i private bedrifter. En spørreundersøkelse utført i 50 land viser at offentlig ansatte finner det viktigere «å hjelpe andre, og bry seg om andres velferd» enn ansatte i privat sektor.

Funnet støtter opp om hypotesen om at folk velger å jobbe i det offentlige fordi de der i større grad kan jobbe for felles-



**STEREOTYPEN.** Tv-serien «Etaten» med Atle Antonsens skikkelse som den tafatte, men velmenende etatssjefen Tor Varhaug (foran) er en kostelig karikatur på det offentlig byråkrati. Men serien er neppe virkelighetsnær.

skapet. De er motivert av «den gode sak». Derfor aksepterer de også en noe lavere lønn for å få muligheten til «å gjøre en forskjell».

Undersøkelsen viser også at ansatte i offentlig sektor har større tillit til politiske myndigheter enn ansatte i det private, og en mer positiv holdning til de mål myndighetene ber sine ansatte jobbe mot.

Dur og medforfattere gjør også mindre flatterende funn: Offentlig ansatte oppfatter seg selv som senere enn ansatte i privat sektor. Dette funnet er gjort i en omfattende undersøkelse i Tyskland, og kan ikke nødvendigvis overføres direkte til eksempelvis norske forhold (men helt ulike tyskerne er vi vel ikke). Respondentene svarer på i hvilken grad de kjenner seg igjen i påstanden «Jeg ser på meg selv som en som tenderer å være lat». Svaret viser seg å

bedre forutsi hvilken sektor folk jobber i, enn det mer generelle personlighetstester gjør.

Interessant nok viser studien at forskjeller i selvopplevd latskap først og fremst gjelder de som har noen års arbeidserfaring. Blant ferske kandidater på arbeidsmarkedet er forskjellen ubetydelig. Dette kan tyde på at de lateste blir værende, mens de mer energiske går over til privat sektor.

Tyskland-studien modifierer også bildet av den idealistiske samaritan som motiveres av alle de meningsfulle oppgavene offentlig sektor har å tilby. Forskjellen i altruisme mellom ansatte i privat og offentlig sektor viser seg nemlig å være drevet av helse- og omsorgssektoren. Ser man bort fra denne, er godheten ganske likt fordelt mellom privat og offentlig sektor.

Dur og medforfattere bekrefter også tidligere funn

om at folk i offentlige sektor er betydelig mer risikoaverse enn folk som jobber i det private. Dette er ikke overraskende. I privat sektor er jobbsikkerheten normalt lavere. Dessuten har man sterkere innslag av prestasjonsbasert lønn, med den usikkerhet i lønnsutbetalingene som det medfører. Jo større grad man misliker usikkerhet, jo større er dermed sjansen for at man velger en jobb i det offentlige.

Nyere forskning understreker med andre ord betydningen av seleksjon. Når man organiserer en virksomhet, så påvirker man ikke bare dem som jobber der, men også hvem som jobber der. Organiseringen av offentlig sektor, hvordan den ledes, hvilke mål som formuleres, og ikke minst hvordan lønns- og personalpolitikken innrettes, er bestemmende for hvem som velger å bruke arbeidskraften sin i samfunnets tjeneste.

Forskningen kan også belyse nyere norske funn som antyder at ansatte i offentlig sektor er mer varsomme med å uttrykke kritikk mot ledelsen enn ansatte i privat sektor. Man kan mistenke at dette skyldes en svakere yringsfrihet i det offentlige og høyere krav til konformitet og lydighet.

Men man kan også mistenke at det skyldes seleksjon. Norge går for å ha en relativt velfungerende offentlig sektor. Det er likevel ikke sikkert at sektoren i

tilstrekkelig grad tiltrekker seg ansatte og ledere med den risikovilje og energi som kreves i situasjoner hvor endringer er nødvendige.

■ *Ola Kvaløy, professor ved Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger og NHH.*

**FLERE INNLEGG**  
**Side 30 – 31**



**Gjestekommentar**  
**Bikubebatterier**

*Josefine Selj, Hallgeir Klette og Gaute Juliusen*

**Innlegg**  
**Likhet er ikke enkelt**

*Asle Toje*

**DN og den «billige asiatiske arbeidskraften»**

*Anne-Sissel Skånvik*

**Vrang vilje**

*Hans-Christian Gabrielsen*

## FREDAGSKRONIKKEN



**KAREN HELENE**  
**ULLTVEIT-MOE**



**MARI**  
**REGE**



**ALEXANDER**  
**CAPPELEN**



**SIMEN**  
**MARKUSSEN**



**OLA**  
**KVALØY**



**KJETIL**  
**STORESLETTEN**



Epost: [debatt@dn.no](mailto:debatt@dn.no) Telefaks: 22 00 11 10  
Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn  
inklusive mellomrom Underinnlegg/replikk:  
Maks 1500 tegn (ca. 250 ord)  
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.  
**Debattansvarlig:**  
tlf. 22 00 10 59  
[debatt@dn.no](mailto:debatt@dn.no)