

Kommentar til DJØF Bladet, deadline 14. januar 2009

Far, hvad er en djøf'er?

Af Christian S. Nissen

Far, hvad laver du på arbejdet? Spurgte min 7 årige datter, en dag for femogtyve år siden, da jeg var ansat i Finansministeriet. Hun havde godt nok været inde og se mit kontor i Den røde Bygning. Men det viste ingen forklarlige tegn på min samfundsnyttige tjeneste med at holde igen på bl.a. det hedengangne arbejdsministeriums udgiftsvækst. Havde mine pædagogiske evner strakt til at forklare det, er jeg heller ikke sikker på, at det havde tilfredsstillet hende. Klassekammeraterne scorede anderledes højt med forældre, der plejede patienter, byggede huse, slukkede ildebrande og fangede tyveknægte.

Jeg er kommet til at tænke på det i sammenhæng med min nuværende interesse for faglige professioners betydning for arbejdspladskulturen. På mange offentlige institutionsområder udgør djøf'er i ledende stillinger og administrative funktioner en minoritet omgivet af en faglig, professionel flertalskultur. Det gælder typisk i undervisningssektoren, på det sociale område, i politiet og på hospitaler. Ja - faktisk på næsten alle områder uden for de centrale forvaltninger i stat og kommuner. På alle disse felter er de bærende kulturer præget af professioner med klare faglige profiler. Kulturer der er dannet gennem særlige rekrutteringsveje og specialiserede uddannelsesforløb og socialiseringen i et fagligt fællesskab på arbejdspladsen. Det giver de faglige medarbejdere fælles normer for arbejdets udførelse og for, hvordan tingene nu engang skal være "her på vores arbejdsplads".

Sådanne stærke faglige fællesskaber kan være bærere af positive normer for arbejdets kvalitet og gøre det til et *kald*, for nu at bruge et begreb, der desværre er gået af mode. Ret beset er det oplevelsen af et kald, der gør ens arbejde til andet end lønslaveri. Men de faglige fællesskaber kan også, som vi har set det på nogle offentlige arbejdspladser, udvikle sig til en standsegoisme og være barrierer mod omstillingsevne og fornyelse. Ja – lige frem til en kollektiv fornægtelse af, at det i et folkestyre er politikerne, der fastlægger mål, prioriterer anvendelsen af skattemidlerne og med god grund gerne vil vide, hvad borgerne får for pengene.

Men hvad med djøf'erne i den offentlige forvaltning, i ministerier, i kommunerne og på institutionerne? Udgør vi her en tilsvarende afgrænselig professionel kultur, og hvad er i givet fald dens kendetegn? En ting er, at vi måske af de ovennævnte fagprofessionelle majoritetskulturer opleves som hjerteløse bureaukrater. Paragrafryttere med svingende sparekniv og saddeltasken fuld af detailregler og indberetningskrav. Men oplever vi selv, at vi udgør en særlig profession med en faglig moral og en etik, der strækker sig videre end til forvaltningslovens grænser og afstanden mellem trinnene på karrierestigen?

Vi cykler hjem i højt humør på en dag, hvor borgmesteren har fulgt vores råd, når vi har overtaget en vigtig opgave fra et andet kontor eller hvis det lykkes vores minister at snøre en kollega. Tilsvarende peger humørpilen nedad, hvis det modsatte sker. Djøf'er er også mennesker med følelser. Men måler vi vores professionelle status og kunnen ved kvotienten mellem sådanne sejre og nederlag? Eller har vi professionelle normer for kvaliteten i vores arbejde? Har vi professionsbestemte grænser for, hvad vi vil/kan være med til? Eller er det en ren personlig beslutning med tilhørende individualisering af ansvar og risiko?

Blot vi selv har nogenlunde styr på den slags spørgsmål, kan vi nok leve med at det kan være svært at forklare en syvårig datter.