

[Ivar Nørgaard]

har jo, som hr. Gammelgaard sagde det, selv taget initiativet.

Nu siger hr. Gammelgaard, at regeringen skam har til hensigt at inddrage de offentligt ansatte i disse bestræbelser. Det har jeg ikke sagt at jeg betvivlede; jeg har bare sagt, at den måde, det praktiseres på, ikke forekommer mig at være tilfredsstillende. I de forsøg på at praktisere det, som vi har set i det cirkulære, jeg her nævnte, følger man i hvert fald ikke hensigten op på en tilfredsstillende måde, for her siger man en række ting, som ikke har været forhandlet nogen steder med offentligt ansatte. Det er noget, der i meget høj grad vedrører fundamentet for et tillidsfuldt samarbejde, at man har en fornemmelse af, at man har tryghed. Det er det, jeg gerne vil henlede de borgerlige politikeres og regeringens tanker på. Hvis man skal gennemføre et samarbejde med ansatte, er det ikke nok at holde seminarer og skrive aviser, og jeg ved ikke hvad, lave slagord, lave annoncer og den slags smarte ting, så er det vigtigt at sikre dem tryghed. Det har man, så vidt jeg kan se, ikke gjort i denne konkrete sag.

(Kort bemærkning).

Gammelgaard (KF):

Vedrørende den konkrete sag om det nævnte cirkulære finder jeg det rigtigt, at finansministeren svarer herpå.

Jo, jeg lyttede sandelig meget interesseret og meget opmærksomt til hr. Ivar Nørgaards tale, men jeg syntes, at hr. Ivar Nørgaard talte sig længere og længere bort fra hele arbejdet, som vi i fællesskab udfører i finansudvalget om etablering af modernisering i den offentlige sektor. Det var temmelig stærkt kritiske toner, vi hørte fra hr. Ivar Nørgaard. Det var det, jeg bemærkede, men det glæder mig, og det skal så være min afsluttende bemærkning i denne korte dialog, at hr. Ivar Nørgaard stadig har en positiv holdning til moderniseringsbestræbelserne, og at vi fortsat i fællesskab kan nå de resultater, vi ønsker.

Fogh Rasmussen (V):

Hr. Carsten Andersen har på SFs vegne stillet en forespørgsel om, i hvilket omfang ministeren har inddraget medarbejderne ved gennemførelsen af regeringens moderniseringsprogram. Hvad der er gjort hidtil for at

inddrage medarbejderne, synes jeg at finansministeren har svaret udmærket på, så det skal jeg ikke fordybe mig stærkt i.

Men jeg var egentlig også stærkt fristet til at gå endnu videre, end hr. Carsten Andersen er gået, ved at sige, at en gennemgribende modernisering af den offentlige sektor ganske enkelte er betinget af, at medarbejderne bliver draget meget aktivt ind. Moderniseringen af den offentlige sektor går simpelt hen ud på, at de enkelt medarbejdere skal have flere udfoldelsesmuligheder, skal have større indflydelse på egen arbejdssituation. Derfor er det helt misvisende at forsøge at opstille et modsætningsforhold mellem gennemførelsen af moderniseringsprogrammet og medarbejdernes aktive indflydelse. Det er netop gennem moderniseringen af den offentlige sektor, at medarbejderne får en større indflydelse på egen arbejdssituation, end de har i dag.

Overskriften over moderniseringen er vel kort: frihed under ansvar, større frihed til de enkelte institutioner, til de enkelte ansatte. Man får større frihed til at disponere økonomisk, men til gengæld også et større ansvar for at skaffe de økonomiske midler til at finansiere disse aktiviteter. Det er klart, at denne styringsmodel i den offentlige sektor på mange punkter bryder med den traditionelle styringsmodel. Den traditionelle styringsmodel i den offentlige sektor er en stærkt hierarkisk opbygget styring, som går på, at de overordnede instanser sender meddelelser til de underordnede instanser om, hvordan de har at forholde sig. Det sker gennem påbud og forbud, befalinger og anbefalinger og kontrol og vurdering osv. Det er altså simpelt hen en hierarkisk model, hvor det foregår fra oven og nedad. Det er klart, at denne model har en række svagheder i henseende til de enkelte medarbejders muligheder for at gøre deres indflydelse gældende og for at få lov til at tænke nyt og sætte nye initiativer i værk. Der er også tale om en meget, meget langsommelig beslutningsproces. Det tager lang tid, fra en idé fødes, til den kan realiseres i handling, og det gør, at den offentlige sektor bliver meget ufleksibel. Den kan ikke tilpasse sig hurtigt til nye situationer. Videre betyder denne styringsmodel, at de overordnede i systemet bliver en slags flaskehalse, fordi nye ting naturligvis i sådan en model kun kan realiseres, i det omfang de