

[Finansministeren]

Det er regeringens forventning, at sådan virksomhed på forretningsvilkår vil have en gunstig afsmittende effekt på andre aktiviteter inden for den pågældende institution.

Også for den *ikke-forretningsprægede del af den offentlige forvaltning* er det helt afgørende, at der skabes en permanent opmærksomhed om rationalisering og effektivisering, samt at det daglige ansvar herfor ligger dér, hvor afgørelserne træffes.

Det bør være en naturlig opgave for enhver offentlig institution med jævne mellemrum at foretage kritiske vurderinger af produktivitet og målopfyldelse. Effektiviseringsprojekter er i øjeblikket i gang i bl.a. den sociale ankestyrelse, nationalmuseet, patentdirektoratet og Danida. Derudover har regeringen iværksat et antal forsøgsprojekter for at få tilvejebragt et bredere erfaringsmateriale med henblik på udvikling af praktiske metoder til undersøgelse af produktiviteten. Der er igangsat forsøg i arbejdstilsynet, fredningsstyrelsen, rigsarkivet, direktoratet for statens indkøb, civilforsvarsstyrelsen og sundhedsstyrelsen. Produktivitets- og effektivitetsundersøgelser må ses som et vigtigt supplement til den centrale målstyring, der forudsætter tilbagemeldinger som målopfyldelsesgraden på de enkelte lokale områder. Samtidig stiles der mod i højere grad at anvende produktivitetsundersøgelser som redskab i ressourceprioriteringen.

I dette års budgetredegerelse offentliggøres produktivitetsanalyser for et bredt spektrum af offentlige aktivitetsområder. Finansministeriet vil løbende søge at forbedre og udbrede anvendelige analysemetoder og vil allerede ved totalrammefastsættelsen for 1987 i højere grad tage udgangspunkt i aktivitetsudviklingen på de enkelte områder.

Regeringen lægger generelt vægt på at fremme anvendelsen af såkaldte *selvregulerende mekanismer* i den offentlige sektor, dvs. styringsmekanismer, som enten indebærer en automatisk regulering af bevillingens omfang ved ændringer i aktivitetsomfanget eller tilskynder brugere og disponerende myndigheder til omkostningsbevidst adfærd.

Regeringen nedsatte i august 1984 et tværministerielt udvalg til at komme med forslag til udmøntning af den del af moderniseringsprogrammet, som vedrører indførelse af selvregulerende mekanismer som økonomisk styringsmiddel i den offentlige sektor. Udvalget

har taget udgangspunkt i mekanismer som friere forbrugsvalg, puljebeløb til institutioner m.v., brugerbetaling, fuld omkostningsdækning ved taktsbetaling internt i den offentlige sektor, indtægtsdækket virksomhed samt nøgletal for aktivitet og effektivitet. Udvalget har kortlagt igangværende aktiviteter på de forskellige ministerområder og er kommet med forslag til nye aktiviteter. Der har endvidere været afholdt et idéseminar med repræsentanter for stat og kommuner og for forskningsverdenen.

Regeringen tiltrådte i slutningen af 1983 de i Planredegerelse 3 foreslåede principper for videreudviklingen og forenklingen af plansamarbejdet mellem stat og kommuner.

I oktober 1984 blev gjort status over arbejdet med planreformen, og på serviceområderne var status, at man her enten havde gennemført eller havde fremsat forslag til ændringer i planlovgivningen efter principperne i Planredegerelse 3. På infrastrukturområderne og på miljøministeriets område var der endnu ikke gennemført ændringer som opfølgning af planredegerelsen. På miljøministeriets område er nedsat et arealudvalg med repræsentanter for forskellige interesseorganisationer m.v., som skal komme med forslag til opfølgning af planreformen i efteråret 1985.

Forslagene på miljøministeriets område har en snæver sammenhæng med forslagene på infrastrukturområderne, og det er næppe muligt at fremkomme med endelige forslag til ændringer på dette område, før arealudvalget har afsluttet denne fase af sit arbejde. I efteråret 1984 er der dog gennemført en vis forenkling af kommuneplanloven, som vil medføre en lettelse af planlægningen for kommunerne.

5. Bedre anvendelse af personalets ressourcer.

Personalet er den vigtigste ressource i den offentlige sektor. Skal den offentlige sektor undgå at stivne under nulvækst, er det nødvendigt, at ledere og medarbejdere er kvalificerede og motiverede til at tage nye opgaver op og aktivt medvirke til at gennemføre de nødvendige ændringer.

Personalepolitikken må udformes under hensyntagen til lokale forhold og i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på de enkelte arbejdssteder.