

Indledning.

Ved Institut for Organisation og Arbejdssociologi ved Handelshøjskolen i København har vi atter i år foretaget en analyse af regeringens moderniseringsprogram¹).

Dette program, som blev offentliggjort i december 1983, indeholder følgende elementer:²)

- decentralisering af ansvar og kompetence
- markedsstyring, friere forbrugsvalg og ændrede finansieringsmekanismer
- bedre publikumsbetjening og regelforenkling
- leder- og personaleudvikling
- øget anvendelse af ny teknologi.

Siden programmets iværksættelse er der med administrations- og budgetdepartementet som udfarende kraft sket en række initiativer³).

Her skal blot nævnes nogle få:

- Man har fået de enkelte ministerier til at overveje og gennemføre elementer inden for programmets hoveddele.
- Man har lavet en kampagne for bedre publikumsbetjening, fulgt op af en udmærket pjeces om service management⁴).

Pjecen synes at være blevet en »best-seller«, idet den er udleveret i 75.000 eksemplarer.

Hensigten med de mange initiativer har bl.a. været at skabe forudsætninger, rammer og incitamenter for den videre udvikling, som det hedder i finansministerens redegørelse til folketinget i maj 1985.

Det mest spændende er imidlertid, hvordan de mange initiativer omsættes til praksis i den enkelte offentlige forvaltning, og i sidste instans om borgerne oplever nogen forbedring.

Når man ser på den lange række af initiativer, er det ikke muligt at foretage en gennemgribende vurdering af moderniseringsprogrammet. Dels er antallet af organisatoriske enheder meget stort, dels er der gået meget kort tid, siden programmet er iværksat.

Alligevel syntes vi allerede sidste år, at vi ved hjælp af en enkelt indikator kunne sige noget meningsfyldt om programmet.

Indikatoren, vi valgte, var efteruddannelse, idet en stor del af programmet forudsætter efteruddannelse af ledere og medarbejdere.

Sidste år indsamlede vi derfor oplysninger om de beløb, der blev budgetteret afsat til efteruddannelse. For at kunne sammenligne på tværs af kommuner, amter og statsinstitutioner fik vi endvidere oplysninger om den budgetterede lønsum. Herefter kunne vi udregne en »efteruddannelse/lønsumsprocent«, som blev det nøgletal, vi opererede med.

Sidste år indsamlede vi budgettal for årene 1983, 1984 og 1985. Med en treårig periode skulle det være muligt at sige noget om udviklingen. Da vi indsamlede oplysningerne i juli og august måned 1984, var det uundgåeligt, at der for 1985-tallene ville blive tale om talstørrelser, der ikke var endeligt politisk vedtagne. På samme måde i år. Vi har for de samme organisatoriske enheder i juli og august indsamlet oplysninger vedrørende 1986-budgettet.

I år har vi således data, der dækker en fireårig periode, og hvor det for de sidste 2 år gælder, at det drejer sig om budgetforslag.

Denne artikel giver derfor et bud på, hvordan udviklingen har været i de midler, der afsættes til efteruddannelse i budgetperioden 1983-86.

Men inden vi går over til analysen af resultaterne, vil vi kort redegøre for den anvendte metode og de problemer, den giver anledning til. Vi vil gøre det kort her og henviser den metodekritiske læser til vores artikel sidste år, hvor vi gjorde en del ud af metodeproblemerne.

Anvendt metode.

Udvalg af analyseenheder.

Vi har valgt kun at se på efteruddannelse af det administrative personale. Vi ser således væk fra efteruddannelse af personale på sygehuse, skoler og andre institutioner. Af organisatoriske enheder har vi valgt 55 primærkommuner (hver femte), alle 14 amtskommuner, én