

hvor det var noget, man måske var lidt negativ over for, da man hørte om det, er det noget, man i dag roser os for at vi har indført.

Hvad er der i vejen med kvalitetsprojekter i ældreplejen? Hvad er det i vejen med, at de ældre, der kommer på plejehjem, ved, hvad det egentlig er, de kan forvente eller har krav på? Hvad er der i vejen med, at pårørende kan få at vide, hvad det egentlig er, man kan tilbyde mor eller far? Hvad er der i vejen med egentlig at have kvalitet? Hvad er der i vejen med, at personalet ved, hvilken medicin man giver beboerne? Hvad er der i vejen med væskeskemaer, så man kan dokumentere, hvad det egentlig er, man har givet af væske til beboere i varme perioder? Der er jo en del af den kvalitetskontrol, som i virkeligheden er med til at beskytte de ansatte, så de ved, at de når, hvad de skal.

Selvfølgelig er det bureaukrati, at en luftkaptajn, før man letter, har en alenlang liste på alt det, man går igennem, inden man starter. Og selvfølgelig kunne man starte noget før og sikkert flyve meget længere, hvis man ikke skulle kontrollere, om man nu også lige havde tjekket det hele på listen. Men der har vi nok alle sammen en erkendelse af, at det er en meget god idé, at der er en tjekliste.

Det kan jo også være en meget god idé, at der på et sygehus er nogle regelsæt, der gør, at personalet ved, om de egentlig har nået det, som de skulle af hensyn til patienten. Er det den rigtige medicin, der gives? Hvad er det, man giver? Og hvem har egentlig gjort hvad? Og når man skifter vagt og der kommer en ny sygeplejerske eller SOSU-assistent, så ved man, hvad der er sket, lige inden man kom.

Kl. 14.50

Det er mærkeligt, at dette med at beskytte beboeren på et plejehjem eller patienten på et sygehus nødvendigvis skal være udtryk for bureaukrati. Det er måske lige præcis det, der er kvalitet. Det er måske det, man lærer af det arbejde, vi har i gang i forbindelse med kvalitetsreformen, hvor de, der har ideer, de, vi inviterer, er patienterne på sygehuset, der har været igennem et sygehusforløb, og hvor man til tider er rystet over, hvordan i alverden det kan være, at det, der bedes om, og som personalet meget gerne vil have lov til, ikke er sket for længe siden. En stor del af det, vi hører, har intet at gøre med penge, men har noget at gøre med, hvordan man tilrettelægger arbejdet og i virkeligheden kan få en langt bedre dagligdag. Det har været sådan, at regelsæt og gamle normer og sædva-

ner har forhindret den enkelte medarbejder i at gøre det, man gerne ville.

Jeg synes, at det er meget opløftende, at otte til ni ud af ti offentligt ansatte siger, at de er glade eller meget glade for deres job. Det gælder også i staten. Så spørger man: Hvad er det så de ønsker? Det er, at man først og fremmest fokuserer på deres jobindhold, det, de beskæftiger sig med. Det, der kommer siden hen, er ledelse, altså det med, at der skal være en mere struktureret ledelse i forbindelse med den måde, man tilrettelægger arbejdet på, for så kan man få en meget bedre dagligdag. Der er altså elementer inde, som ikke bare, om jeg så må sige, går ind over et kasseapparat, og hvor det er et spørgsmål om kroner og øre.

Hvis der er noget, der er mistillid til i det, jeg hører, så er det, at man har en opfattelse af, at offentligt ansatte ikke er i stand til at omsætte de penge, man giver til en institution, eller den lønkrone, man giver, til service. For jeg synes i virkeligheden, at det er en grov påstand, hvis man ikke mener, at det, at vi bruger 35 mia. kr. mere til borgernær service end i 2001, er til fordel for borgerne og bliver omsat til fordel for dem, fordi det, om jeg så må sige, passerer nogle, der er offentligt ansatte. Jeg er sikker på, at hver eneste krone er til fordel for borgerne, selv om arbejdet udføres af offentligt ansatte, for jeg har nøjagtig samme tillid til offentligt ansatte som til alle andre, nemlig at enhver forsøger at gøre det bedst muligt. Jeg forstår ikke, hvorfor man bygger det fjendebillede op om, hvem der er ansat i det offentlige, og hvem der er privatansat.

Derfor har vi et ansvar for, at de ressourcer, vi råder over, udnyttes optimalt. Det gælder også med hensyn til, hvordan vi kan fordele den beskæftigelsestilgang, der er, altså hvordan vi kan sikre, at vi har spændende arbejdspladser på trods af en skæv demografi, hvor der kommer færre unge set i forhold til, hvor mange der går af. Det er udfordringen.

Der er nogle, der tror, at spændende arbejdspladser nødvendigvis lige har noget at gøre med et kasseapparat. Nej, det drejer sig om meget andet, nemlig om, hvordan man skaber respekt på arbejdspladserne. Hvis man tager plejehjemmene, så har det været meget sigende, at der er nogle, der altid har sagt: Hvis man har en ledig, kan vedkommende altid blive ansat på et plejehjem. Man kan være jord- og betonarbejder eller smed - hvis man er ledig, kan man altid bruges på et plejehjem.