

(Kort bemærkning).

Ulrik Kragh (V):

Nu er det jo sådan, at Folketinget kan diskutere hvad som helst, Folketinget sætter på dagsordenen. Det er faktisk ikke det, vi har på dagsordenen, men jeg blev konkret spurgt: Lader staten bare det her sejle? Og ud fra det gav jeg et eksempel på hvordan. Så lad være med at mistænkeliggøre det her.

Til gengæld kunne jeg godt tænke mig at spørge fru Line Barfod, om det er essentielt og vigtigt, om det vigtigste værktøj, vi overhovedet kan have, er, at man formulerer de her ting meget specifikt, således at lederne bare må rette ind og sige javel, eller at man siger til lederne: I har et ansvar for at løse den her opgave, og I skal bruge alle de værktøjer, der er, og der er metodefrihed.

Jeg synes, det er åbenlyst, hvad der er detailstyring – det er fru Line Barfods svar – og jeg synes, det er åbenlyst, hvad der er at give de offentlige ledere ansvar for, og det er den vej, vi prøver at anvise.

(Kort bemærkning).

Line Barfod (EL):

Jeg er fuldstændig klar over, at vi trods alt stadig som folketingsmedlemmer har ret til at rejse nogle debatter. Selv om man fra flertallets side prøver at indskrænke vores muligheder for det, så har vi stadig væk retten til at sige, hvad vi vil i vores ordførerrindlæg. Men det er jo ikke det samme som, hvad der bliver truffet af beslutninger. Det er jo noget, et flertal afgør.

Jeg mener ikke, at det vigtigste redskab til at få flere minoriteter ansat, til at få en bredere sammensætning af de offentligt ansatte, er, hvad der står i stillingsopslagene. Det er der ingen der har påstået, heller ikke forslagsstillerne, men det er et redskab blandt mange andre.

Jeg mener derimod, at resultatkontrakter, hvor alting skal måles og vejes, kan være et problem, især når de bliver så detaljerede og med den grad af detailstyring, som vi har set igennem de senere år, og hvor det bliver vigtigere, at man opnår de ting, som er sat ind i kontrakterne, og kan måle og veje på dem, end hvordan tingene egentlig foregår, og hvad resultaterne egentlig er.

(Kort bemærkning).

Lars Barfoed (KF):

Fru Line Barfod er imod detailstyring, men går ind for det her beslutningsforslag, som da i

hvert fald er detailstyring. Jeg synes, det var rart at få det på det rene.

Er det sådan, at fru Line Barfod er modstander af, at man gør det til et succeskriterium for lederne i den offentlige sektor at få f.eks. flere af anden etnisk oprindelse ansat under de pågældendes ledelsesområder? For det er jo det, der ligger i resultatkontrakterne, og dermed er det jo også stærkt motiverende og, vil jeg altså påstå, betydelig mere effektivt end at nævne alle de her minoriteter i en stillingsannonce.

Altså: Er fru Line Barfod modstander af at gøre det til et succeskriterium for offentlige ledere at få flere ansatte af anden etnisk oprindelse, f.eks. inden for deres ledelsesområde?

(Kort bemærkning).

Line Barfod (EL):

Jeg synes, det er rigtig vigtigt, at vi gør det til et succeskriterium for den offentlige sektor, at vi får en bredere sammensætning af de offentligt ansatte. Men spørgsmålet er, hvordan vi gør det.

Gør vi det ved hjælp af resultatkontrakter, som i nogle tilfælde oven i købet er hemmelige, og hvor man bliver målt og vejet på en lang række forskellige punkter og det kan have direkte økonomiske konsekvenser, hvis ikke man lever op til dem?

Eller gør vi det ved at stille nogle rammer op, som f.eks. at vi har en lov imod forskelsbehandling? Det er jo en ramme, som man kan sige også er en detailstyring i forhold til, hvad offentlige ledere må. Der sætter vi jo nogle klare begrænsninger med hensyn til, at man ikke må diskriminere. Det er klart en detailstyring, og den går jeg ind for.

Derimod er jeg imod den detailstyring, der ligger i, at en lang række ting skal måles og vejes, og at den økonomi, man får til et bestemt område, eller den løn, man får som direktør, skal måles og vejes i forhold til nogle bestemte succeskriterier, for så bliver det kun dem, man er optaget af, altså de formelle krav, frem for det samlede resultat.

Kl. 11.10

(Kort bemærkning).

Lars Barfoed (KF):

Jeg synes, det var et langt, men ikke særlig præcist svar. Derfor vil jeg prøve at spørge på en lidt anden måde.

Altså, det må vel være sådan, at det er interessant at se på, hvordan de mennesker, der ansætter folk i den offentlige sektor, gør; det er jo le-