

24.8.07

TIM KNUDSEN

HVAD SKER I DEN PRESSEDE OFFENTLIGE SEKTOR?

1. DET KORTE SVAR: DEN OFFENTLIGE SEKTOR ER UNDER KRYDSPRES

Hvad betyder det for udviklingen?

2. DET DOMINERENDE STYRINGSPARADIGME

2.1. Efterkrigstidens idealer:

- velfærdsstat
- samtale- og deltagerdemokrati,
- fra maskinbureaukratier til fagstyre, fra mekaniske medarbejdere til tillid til fagligt motiverede, der ville "det bedste"

Personaledemokrati og ØD

2.2. Evig opdrift i de offentlige udgifter giver pres på skattestaten, fordi dets offentliges produktivitetsudvikling altid vil løbe langsommere end fremstillingsvirksomhed. Dertil kom dårlig styring.

2.3. Krisen og rådvildhedens epoke 1973 - 1982

- Den økonomiske afgrund, (og fra "den herskende klasse" til Glistrup, Milton Friedmann, Thatcher, Reagan

2.4 Det ny styringsparadigme

- fra velfærdsstat til social konkurrencestat

- fra deltagerdemokrati til markedsdemokrati
- fra hierarkisk og politisk topstyring til New Public Management (NPM)

2.5. Hvad er NPM?

- Efterligning af en ideal-forestilling om den private sektor som markedsstyret.
- Økonomers ide om en markeds- og konkurrencestyret offentlig sektor i stedet for den klassisk hierarkiske, som domineredes af lovstyring.
- BUM-modellen og udlicitering
- Privatiseringer
- Borgerne omdefineres til brugere (Schlüter: "Kunder").
- Valgfrihed mellem forskellige leverandører af offentlige ydelser.
- Nyt syn på den offentligt ansattes motivation: Styr egeninteressen med pisk og gulerod.
- Økonomiske styringsmidler vinder frem
- Individuel "ny løn"
- Decentralisering af fra departementer til statslige styrelser, videre til statsinstitutioner og til kommuner.
- Kontraktstyring
- I kommuner: Adskillelse af politik og drift.
- Ledelse styrkes og gøres til et "fag" i sig selv (dog ikke altid til en ordenlig

løn og med en ordentlig uddannelse).

- Flere resultatmålinger suppleres med eksterne konsulenter og evalueringer som surrogat for den spontane markedsmekanisme.

2.6 Konsekvenser af NPM.

- Svækkelse af det kommunale demokrati

- Embedsmandsgørelse af politik.

- Styrkelse af ledelse i offentlige organisationer

- Hierarkiske forvaltninger får mere projektgruppekarakter med vægt på "netværksdannelse".

- Medarbejdernes engagement

- DJØFisering

- Prestigefald for alle offentligt ansatte professioner bortset fra økonomer og politologer (scient. pol.r).

- Jurister reduceres til forvaltningsspecialister og detaljlovgivning bliver til ramme- og bemyndigelseslovgivning.

- Løbende genuddannelse og "aflæring".

En engang erhvervet professionsuddannelse devalueres hurtigt.

- Personaledemokrati er yt.

- Tiltagende problemer med stress og udbrændthed

- Tiltagende problemer med at gøre offentlig ansættelse attraktiv

3. HVOR ER VI PÅ VEJ HEN?

Der er intet slutpunkt, det er en PERMANENT OMSTILLING I DET OFFENTLIGE.

Fremtiden: Måske mere og mere flydende overgang mellem offentlig og det private.

Men også store problemer, hvis man langsigtet både vil nedsætte skatter, have højere "kvalitet" og ikke vil indføre brugerbetaling.

*

4. DRIVER VI ROVDRIFT PÅ DE MENNESKELIGE RESURSER, SOM VI LÆNGE HAR GJORT DET PÅ NATURENS?

Og den enkelte, der forventes at være omstillingsparat, kan spørge om sociologen Richard Sennett har ret, når han skriver:

"En personlighed, der fokuserer på det korte sigt, orienterer sig mod potentielle fremtidige evner og er villig til at opgive allerede indhøstede erfaringer, er - for nu at formulere det venligt - et usædvanligt menneske. De fleste mennesker er ikke sådan indrettet. De har behov for en gennemgående livsfortælling, de føler stolthed ved at være gode til noget bestemt, og de værdsætter de livserfaringer, de har indhøstet. Det kulturelle ideal, der efterspørges i de nye organisationer, ødelægger derfor mange af de mennesker, der arbejder i dem".

(Richard Sennett: Den ny kapitalismes kultur, Hovedland 2007, side 12).

Så vidt jeg forstår hjerneforskerne, har Sennett ret.