

Fire mål for en reform af den offentlige sektor

Behov for nytænkning af vores velfærd

Vores velfærdssamfund er et særkende for Danmark. Det skaber frihed og tryghed for den enkelte med afsæt i et stærkt fællesskab. Gratis skole og uddannelse giver mulighed for, at vi alle kan forfølge de ønsker og drømme, vi har for vores liv. Fri og lige adgang til sundhed og et højt niveau af sociale ydelser udgør et sikkerhedsnet, der griber os, hvis vi bliver syge eller mister vores job eller arbejdsevne. Sådan skal det blive ved med at være.

Derfor ønsker Socialdemokratiet en stærk offentlig sektor. Men vores velfærd og den offentlige sektor er udfordret. De sociale skel i vores samfund er de seneste år blevet større, og for mange står uden uddannelse eller er uden for arbejdsmarkedet. Økonomien er stram og vil fortsat være det, så langt øjet rækker. Der findes ingen gyldne haner. Derfor er der behov for at nytænke vores velfærd.

De seneste 30-40 år har den såkaldte New Public Management-tankegang domineret styringen af den offentlige sektor. Det har ikke været en mirakelkur. De offentligt ansattes opråb til politikerne viser med al tydelighed, at procesregulering, dokumentationskrav og kontrol af medarbejderne mange steder i den offentlige sektor har taget overhånd, jf. boks 1. Tiden er nu den rette til et sporskifte i den offentlige sektor.

Socialdemokratiet vil nytænke den offentlige sektor, så den understøtter kvalitet, sammenhæng og helhedsløsninger for borgerne. Det kræver et fornyet fokus på, hvad der rent faktisk gør en forskel for den enkelte. Det kan vi ikke detailstyre fra Christiansborg. Vi skal opstille de overordnede mål og økonomiske rammer. Men det er medarbejdernes faglighed, erfaringer og personlige relationer til borgerne, der skaber god velfærd, uanset om det gælder børn, ældre, patienter eller socialt udsatte.

Derfor forslår vi en reform af den offentlige sektor, der skal sætte fagligheden først og skabe større arbejdsglæde og bedre resultater. Omdrejningspunktet i reformen er respekt for fagligheden og det lokale ledelsesrum på offentlige arbejdspladser. Og respekt for borgerne og lokaldemokratiet.

Reformen skal realisere vores fire mål for udviklingen af styringen i den offentlige sektor: En velfærdskontrakt med medarbejderne skal sikre bedre velfærd og mere frihed til faglighed. En stærkere ledelse lokalt på de offentlige arbejdspladser. Omstilling af den offentlige sektor til tidligere indsats og forebyggelse, frem for behandling. Flere opgaver skal løses tættere på borgerne. Hvert af elementerne i reformen uddybes nærmere herunder.

1. Velfærdskontrakt: Frihed til faglighed

Vi vil indgå en velfærdskontrakt med medarbejderne i den offentlige sektor, hvor målet er at få fagligheden, arbejdsglæden og stoltheden tilbage. Vi vil give mere frihed til faglighed mod, at medarbejderne forpligter sig til at levere en god offentlig service. Det vil vi gøre ved at afskaffe al unødigt bureaukrati og kontrol, så medarbejdernes faglige handlerum udvides. Ved at rydde op i procesregler og dokumentationskrav vil vi frigøre tid, som medarbejderne kan bruge sammen med borgerne. Derudover skal vi fra politisk side på Christiansborg forpligte os til at udvise tilbageholdenhed i forhold til at vedtage ny lovgivning baseret på enkeltstager.

2. Stærkere ledelse

Tillidsskabende ledelse skal være en drivkraft i udviklingen af de offentlige arbejdspladser med plads til faglighed og ansvar. Godt lederskab, der sætter den faglige retning for indsatsen og understøtter medarbejdernes motivation og arbejdsglæde er en vigtig nøgle til at skabe resultater. Derfor skal vi stille krav til lederne i den offentlige sektor. Til gengæld skal de offentlige ledere have det nødvendige ledelsesrum. Der

skal skabes ro om opgaveløsningen ude på skoler og plejehjem, i børnehaver og sundhedsvæsenet, så medarbejdere og ledere kan fokusere på at levere en god offentlig service. Derfor ønsker vi at afsøge mulighederne for at give institutionerne mere stabile rammevilkår, hvor mål og budgetter ligger fast over en flerårig periode.

For at belønne og motivere ledere og medarbejdere til en bedre offentlig service skal skoler, børnehaver, sygehusafdelinger mv. have del i de økonomiske gevinster, der er resultatet af de forbedringer og effektiviseringer, de selv har gennemført.

3. Tidligere indsats og mere forebyggelse

Vi skal sætte ind langt tidligere, mens problemerne er små, og ikke først når de har vokset sig store og i værste fald uoverstigelige. Vi vil investere i mennesker. Derfor skal vi styrke de tidlige og forebyggende indsatser overalt i den offentlige sektor. Fra børnesundhedsplejen over socialforvaltningen til vores sundhedsvæsen. Det er ganske enkelt den mest fornuftige måde at bruge vores velfærdskroner på. Det kræver en omstilling af den offentlige sektor, hvor der skridt for skridt flyttes ressourcer til den tidlige indsats og forebyggelse.

4. Flere opgaver skal løses tættere på borgerne

Siden kommunalreformen i 2007 er stadig flere offentlige opgaver blevet centraliseret og flyttet fra lokalområderne. Det har der ofte været gode grunde til, f.eks. i sundhedsvæsenet, hvor de højt specialiserede behandlinger er blevet samlet på færre sygehuse. Men resultatet er også, at den offentlige sektor på mange stræk har mistet nærheden til borgerne. Via eksempelvis nye digitale løsninger, satellitfunktioner og udgående teams skal den offentlige service tættere på borgerne igen.

Vi vil samarbejde om en reform af den offentlige sektor

En nytænkning af den offentlige sektor kan ikke blive til virkelighed fra Christiansborg. Det skal ske i et samarbejde med alle de danskere, der har forventninger til vores velfærdssamfund. I et tæt samarbejde med de medarbejdere, der har fingeren på pulsen. Med de virksomheder, der nyder godt af en veludviklet offentlig sektor. Og i et samarbejde med beslutningstagere i kommuner og regioner.

Boks 1: Fakta om øget bureaukratisering

Stigning i antallet af nye procesregler

En analyse fra 2012 af udviklingen i politikernes kontrolbehov på nationalt plan og forekomsten af nye regler om henholdsvis udsatte børn og unge, folkeskolen og vandforsyning viser, at der henover en 20 årig periode fra omkring 1990 er sket en stigning i antallet af regler på mellem 51 og 114 pct. Analysen viser endvidere, at særligt andelen af procesregler fylder mere i dag end for 20-30 år siden.

Kilde: Melchiorsen, 2012: En nøgle til afbureaukratisering? Speciale ved Århus Universitet.

Medarbejdere bruger for meget tid på bureaukrati

En spørgeskemaundersøgelse blandt 2.800 danske lønmodtagere viser, at 79 procent af de offentligt ansatte på FTF-området oplever, at de bliver mødt med flere og flere krav om at dokumentere deres arbejde. For alle ansatte i den offentlige sektor gælder det 75 procent, mens kun 54 af de ansatte i den private sektor svarer, at de oplever flere krav om dokumentation.

Kilde: Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet, 2015.

Skolelærere, socialrådgivere, sygeplejersker, politibetjente, pædagoger og andre offentligt ansatte bruger i snit en time om dagen på registreringer og dokumentation, viser en undersøgelse blandt 2.500 af FTF's medlemmer. Det svarer til i alt 60 mio. timer om året, hvis resultatet generaliseres til alle offentligt ansatte. Dog vil det sandsynligvis ikke være alle disse timer, der bruges på overflødig dokumentation.

Kilde: FTF, 2013.