

Reformer i det offentlige, ja tak.

I det gamle Grækenland og senere i Romerriget, så man ned på mennesker, der beskæftigede sig med penge og handel. I stedet gav det status, at beskæftige sig med styret af fællesskabets anliggender. I dag er det anderledes. Alt handler om økonomi, effektivitet, vækst og konkurrenceevne. Der er ikke prestige i at være ansat i den offentlige sektor. I debatten får vi indtryk af, at vi offentligt ansatte er årsagen til de økonomiske problemer. En tidligere statsminister udtaler, at *"Den offentlige sektor skal gå længere på literen"*.

Det private erhvervsliv forbindes med effektivitet. De private organisationsformer med direktører og bestyrelser giver associationer om dynamik, kvalitet og arbejdsomhed. De sidste års økonomiske krise har ikke ændret opfattelsen. Men har finanskrisen ikke vist, at erhvervslivet og dets organisationsformer også handler om grådighed, egoisme, dårlig moral, uansvarlighed, manglende kontrol og ingen langtidspanlægning? Er løsningen stadig, at det offentlige skal kopiere det private erhvervslivs organisationsformer og ledelsesmetoder?

Merkantilisering af det offentlige

I snart en generation har neoliberalisme og New Public Management styret visionerne og en stor del af den faktiske udvikling i den offentlige sektor. Ord som konkurrence, privatisering, udlicitering, kontraktstyring, bonusser, fusioner, bestyrelser og direktører er blevet normale indenfor det offentlige. Der er sket en merkantilisering. Mange offentlige institutioner er blevet selvejende med bestyrelser og direktører. Ledelserne er kommet i nålestrib. Institutionerne fusionerer og bliver større. Der ansættes specialister som økonomer, jurister og kommunikationseksperter. Der bliver flere kolde hænder, som ikke underviser, plejer de ældre, behandler de syge eller møder klienterne. Der bliver længere mellem dem, som udfører de primære opgaver, og dem som leder de nye megaorganisationer.

Institutionerne konkurrerer indbyrdes om *"kunderne"*, som er os borgere, der betaler for konkurrencen igennem skatten. Når vi går i biografen oplever vi reklamer fra uddannelsesinstitutioner, der konkurrerer om at tiltrække de stadig færre unge til netop til deres uddannelse. Er det en samfundsøkonomisk optimal anvendelse af ressourcer? Er det optimalt, at de unge vælger den uddannelse, der har de fedeste reklamer, smarteste hjemmeside, de sjoveste fester og bedste bygninger? Er konkurrence altid godt? Er resultatet ikke laveste fællesnævner?

Arkitektonisk kan vi se merkantileringen. Mange institutioner ligner banker og virksomhedsdomiciler. Hvide farver og meget glas. Døre der åbner automatisk og vældige receptioner. Digitalt ser vi smarte hjemmesider og apps til mobilen. Der skal konkurreres. Hvorfor afspejler det offentlige ikke værdier som demokrati, lighed og tolerance, eller nytænkning og kreativitet? Er den offentlige sektor ikke en materialisering af fællesskabets grundlæggende værdier? Er disse værdier blevet til shopping, selviscenesættelse, individualisme og effektivitet?

Vi borgere er blevet reduceret til kunder i forhold til det offentlige. Vi betaler skat, men ellers har vi ingen rettigheder og pligter. Indflydelsen består i, at vi kan vælge mellem de mange forskellige slagtilbud, som vi allerede har betalt for over skatten. Ofte serveres tilbuddene på en strømlinet og leflende måde.

Det offentlige er et fællesskab

Mange offentlige kerneopgaver kan ikke varetages af det frie marked. Derfor har det ikke noget med det private erhvervsliv at gøre. Markedet producerer ikke retfærdighed, medmenneskelighed, omsorg, dannelse, medborgerskab og demokrati. Økonomernes udbuds- og efterspørgselskurver er værdiløse, når det handler om moral, værdier, kultur og civilisation. Det private erhvervsliv fokuserer på bundlinjen. Der skal tjenes penge, skabes overskud og kursgevinster til aktionærerne.

Er vi sikker på, at organisationsformen med bestyrelser og direktører er optimal i den offentlige sektor? Har finanskrisen ikke vist, at hierarkier har afstedkommet grådighed, uansvarlighed og manglende kontrol? Er vi sikker på, at bestyrelser og direktører giver den optimale samfundsøkonomiske anvendelse af skatteindtægterne, og at de handler ud fra fællesskabets grundlæggende værdier?

Det er på tide, at vi som fællesskab finder ud af, hvad det er, vi vil med hinanden og vores fælles institutioner. At vi får en ordentlig debat om, hvad det er vi lægger vægt på. Danmark er ikke kun en forretning, der skal overleve på det globale marked. Det handler ikke kun effektivitet, bonusser, biler, huse, både og rejser til udlandet. Det handler også om dannelse, kultur, demokrati, medbestemmelse, retfærdighed og tolerance. Hvorfor ikke tage fat i det, og for en periode fokusere på sådanne værdier, hvor de offentlige institutioner går forrest og bliver kultur- og civilisationsbærere?

De enfoldige tror desværre stadig, at vi kan komme ud af den økonomiske krise ved at skære i den offentlige sektor, og på den måde forbedre konkurrenceevnen. De tror, at vi igen skal opleve store årlige vækstrater i BNP, stigninger i C20 aktieindekset og lønningerne. For dem er paradiset rødguldende dankortterminaler. Glemte er de stressede eller fyrede offentligt ansatte, den apokalyptiske forurening og rovdriften på naturens ressourcer.

I en globaliseret verden vil alle lande forsøge at forbedre deres konkurrenceevne. Regeringer kappes om at skære mest i den offentlige sektor for at give skattelettelse eller få balance på budgetterne. Lønninger holdes i ro eller sættes ligefrem ned. Arbejdsforhold bliver dårligere. Naivt tror man, at effektiviteten og kvaliteten stiger. Det bliver hårdere at være lønmodtager og for dens sags skyld direktør. Konsekvensen er stress og sygdom. Flere sættes af holdet. Hvem skal i øvrigt købe landenes mange konkurrencedygtige produkter, når alle sparer for at komme ud af krisen?

Nytænkning af det offentlige

Lad os glemme de sidste tyve års fascination af det private erhvervsliv. Finanskrisen har vist, at det frie marked ikke altid fungerer optimalt. At fællesskabet alligevel står klar med økonomisk hjælp i form af bankpakker, billig likviditet, arbejdsløshedsunderstøttelse og uddannelsesstilbud.

Lad os glemme alt om privatiseringer, bonuskontrakter, effektiviseringer, fusioner og direktører i nålestrib. Ofte står der mere på spil end et enkelt menneske kan håndtere. Fristelserne er for store, og det ender ofte i grådighed og storhedsvanvid.

Det historisk unikke ved vores vestlige kultur er den respekt, tillid og integritet vi viser overfor det enkelte og ofte fremmede menneske. Derfor er vi som samfund klar til at hjælpe og yde omsorg igennem en offentlig sektor. Det gælder i forhold til f.eks. handicappede, syge, arbejdsløse, forfulgte og mennesker med problemer. I vores kultur har vi så stor respekt for individet, at vi som fællesskab gerne hjælper med uddannelse og gerne giver adgang til medbestemmelse i mange forskellige fora. Moderne økonomer kalder det for social kapital. Vi har et samfund med sammenhæng. Det kan forklare, hvorfor de nordiske velfærdsstater er så konkurrencedygtige i internationale målinger. Den store tillid mindsker de økonomiske transaktionsomkostninger, dvs. man ikke behøver så meget kontrol, ikke så mange administratorer og advokater, når man handler med hinanden.

Krisen må ikke få os til at ryste på hånden, og opgive de fundamentale værdier. Ej heller, fordi politikere, regnedrenge i finansministeriet eller "*økonomiske vismænd*" foreslår noget andet. Krisen giver os mulighed for at nytænke den offentlige sektor. Vi skal eksperimentere med demokrati, medindflydelse og ikke mindst tillid. Det vil få vores arbejdsglæde, kreativitet og engagement tilbage. Det koster ikke noget, og visionerne er større end blot effektiviseringer, opsigelse af overenskomster, rigide tidsregistreringer, sammenlægninger og nedskæringer.

Vi skal nedbryde de stive hierarkier, og give de menige medarbejdere mere indflydelse. Institutionerne skal genopbygges ud fra de værdier, der ligger til grund for vores vestlige civilisation. Det er demokrati, frihed, lighed, næstekærlighed, tolerance og ikke mindst ytringsfrihed. Værdier som vi ønsker vores børn skal lære i skolen. Det centrale i vores vestlige civilisation har aldrig kun været penge, aktiekurser og rå materialisme.

Der skal igangsættes forsøg, hvor vi etablerer medarbejderstyrede offentlige institutioner. Det skal være slut med at "*bosse*" noget igennem. Det er naturligt, at den offentlige sektor går forrest. Hvis der er brug for lederskab, kan lederne vælges for en begrænset periode af os medarbejdere. Demokrati og dialog skal udfoldes med henblik på at træffe kloge beslutninger, skabe engagement og fælles kropsånd. Det er ikke utænkeligt, at vi vil gå ned i løn eller arbejde mere. At vi offentligt ansatte igen vil se jobbet som et kald, og ikke kigge så meget på klokken og timeregnskabet. Idealet skal ikke længere være bestyrelseslokalerne i det private erhvervsliv, men agoraen, Forum Romanum og de nordiske tingsteder. Det at varetage et offentligt embede, f.eks. sosuassistent, sygeplejerske, lærer, sagsbehandler eller gartner, skal igen betragtes som noget særligt.

Uddannelsesinstitutionerne skal omkalfatres. Beslutninger skal demokratiseres på alle niveauer. Eleverne skal inddrages og ledelsesgange afskaffes til fordel for tingsteder eller demokratiøer. Uddannelse handler naturligvis ikke kun om at tilegne sig kompetencer, men også om kultur, dannelse og civilisation. Store enheder skal brydes ned. Der skal nytænkes.

Løsningen på krisen er ikke kun økonomiske reformer, men også reformer, der vedrører ledelse, fællesskab, kultur, civilisation. Den offentlige sektor skal i langt højere grad afspejle vores fælles værdier frem for en bogholder-mentalitet.

August 2013.

Af Peter Gorm Larsen

Lektor på et gymnasium

Cand. scient. Pol. og Master i evaluering

Hortensiavej 33

7700 Thisted.