

[Finansministeren]

samlede udgiftspolitik må afklares og fastlægges i en anden sammenhæng end denne. Den må fastlægges i sammenhæng med vedtagelsen af finanslovsforslaget. Så må man jo se, hvordan de forskellige flertal grupperes, og hvordan de til allersidst opfører sig, men det, der er formålet udgiftspolitik med en modernisering af den offentlige sektor, er at sikre, at vi ikke i fremtiden gang på gang kommer i den situation, at det er nødvendigt at gennemføre meget abrupte indgreb i det offentlige udgiftsforløb. Det er ikke et instrument for besparelser, men et instrument, som skal sikre, at den offentlige sektor lettere kan tilpasse sig ændrede behov, således at vi ikke ryger ind i en ukontrollabel vækst og i en situation, hvor vi nok er i stand til at tage nye behov frem, men ikke er i stand til at afvikle ting, der er forældede. Det er det, der er den udgiftspolitiske filosofi bag en række af de ting, der ligger, og det tror jeg egentlig vi alle sammen må være dybt interesseret i.

Hvis jeg må vende tilbage til det indledningsseksempel, jeg selv omtalte, så ved vi, at vi i de kommende år vil få et behov for en større indsats inden for ældreomsorgen, og samtidig ved vi, at behovet for skolelærere, pædagoger osv. vil gå ned. Hvordan vil vi som samfund være i stand til at tilpasse de offentlige budgetter til den realitet? Her er vores betragtning altså den, at det kræver nogle systemændringer, som gør det nemmere i tide at indrette sig på ændrede efterspørgselsforhold.

Jeg kunne forstå på hr. Bjørn Poulsen, at han var lidt betænkelig ved de lederuddannelser, vi lagde op til; han sagde, det minde lidt for meget om Dansk Arbejdsgiverforenings kursusvirksomhed. Jeg ved ikke, om den er udpræget dårlig, jeg har kun hørt godt om den. Man kan spørge, om det alene er den slags ting, man har brug for inden for den offentlige sektor, og det er det måske ikke, men det, der er pointen i vores betragtninger om behovet for en bedre lederuddannelse, er, at de særlige kvalifikationer, der kræves for at kunne lede en institution eller et personale, har man inden for den offentlige sektor nok ikke i tilstrækkelig grad lagt vægt på. Nogle steder har man udmærkede uddannelsessystemer. I nogle af de store statsvirksomheder og inden for forsvaret har man relativt veludviklede uddannelsesordninger, og dér sørger man også for, at folk

roterer fra den ene arbejdsopgave til den anden, sådan at man har et ordentligt rekrutteringsgrundlag, og sådan at man har mulighed for at vurdere ansøgere til forskellige lederopgaver. Men andre steder er det mere tilfældigt. En del steder er det sådan, at man først tilbyder folk en lederuddannelse, når de er blevet udnævnt til ledere, og det viser sig sørgeligvis en gang imellem, at det er en ulykke både for institutionen og for dem, der bliver udnævnt til ledere, fordi man først bagefter opdager, at folk slet ikke egnede sig til det. En god sagsbehandler behøver ikke nødvendigvis at være en god leder i et kontor. En god socialmedarbejder behøver ikke nødvendigvis at være dygtig til at lede et plejehjem, og sådan kunne man blive ved. Det er den svaghed, vi godt vil forsøge at klare ved at tilrettelægge en bedre videreuddannelse inden for det offentlige.

Vi skal trods alt ikke glemme, at mange steder sidder der folk, der har til opgave at lede et personale på 40, 50, 60 mennesker og med omsætningstal, der svarer til, hvad man har i en mellemstor privat virksomhed. De har et ansvar både over for brugerne, over for de offentlige kasser og over for det personale, for hvem det er en arbejdsplads, og for hvem det i mange tilfælde er en livslang arbejdsplads. Derfor er det vigtigt, at vi giver folk det uddannelsesstilbud, der er brug for, for at de kan leve op til opgaven, og for at det ikke skal blive til en skuffelse både for dem selv og for de mennesker, de har et ansvar for.

Der var en række andre ting i det, hr. Bjørn Poulsen sagde, jeg godt ville have haft lejlighed til at komme nærmere ind på, men jeg håber, jeg kan vende tilbage til det i de drøftelser, vi nu får i Folketingets finansudvalg og andre steder.

Fru Yvonne Herløv Andersen har jeg ingen bemærkninger til, men jeg var glad f.eks. for den betragtning, at når vi taler om ændrede lønsystemer, taler vi ikke om den karrikatur, man nogle steder ser, at nu skal der være akkordbetaling på hospitaler eller andre steder. Jeg har godt set, at nogle har villet fremstille det sådan, men det er jo en helt absurd måde at tale om den offentlige sektor på. Vi kan selvfølgelig ikke lade folk arbejde i vores sundhedsvæsen eller i vores socialvæsen efter akkordlønsystemer eller lignende præstationslønsystemer. Men vi har