

Hvordan effektivisere offentlig sektor effektivt

1. Generelt om (samfunnsøkonomisk) effektivitet
2. Effektivitet av det offentlige
3. Effektivitet i det offentlige

NHH



VDN, NTL, 11.3.15



Hvordan effektivisere offentlig sektor effektivt



NHH



VDN, NTL, 11.3.15

Brøkregning?

Samfunnsøkonomisk effektivitet

$$\text{Produktivitet} = \frac{\text{Samlet verdiskapning}}{\text{Antall sysselsatte}}$$

Vi har fått brøken opp
ved å kvitte oss med
600.000 i nevneren

NHH



Det samfunnsøkonomiske problemet

Vi har rundt 3 millioner talenter med varierende ferdighetsnivå, men først og fremst med ulik talentprofil

Vi har verdifulle oppgaver til langt flere enn 3 millioner

Effektivitet handler om

- (1) å få plassert hvert talent på den plassen der de egner seg best og få gitt dem nødvendig opplæring, oppfølging og kontroll
- (2) å få prioritert og begrenset oppgavemengden til det vi har folk til

NHH



Pluss å gjøre det på en måte som gjør det lett å endre på tingene når prioritering eller rammevilkår forandrer seg

Løsninger

Marked

Korporatisme
Selvorganisering
Delegert styring

Sentralstyring

NHH





OPPGAVENE

HVA SKAL DET OFFENTLIGE GJØRE?

RESSURSENE

HVORDAN SKAL VI NOK (OG GODE NOK) FOLK TIL Å
GJØRE JOBBEN?

FINANSIERINGEN

HVEM SKAL BETALE?
OG HVORDAN?

STYRINGEN

HVORDAN SKAL VIRKSOMHETEN ORGANISERES OG
STYRES?

NHH

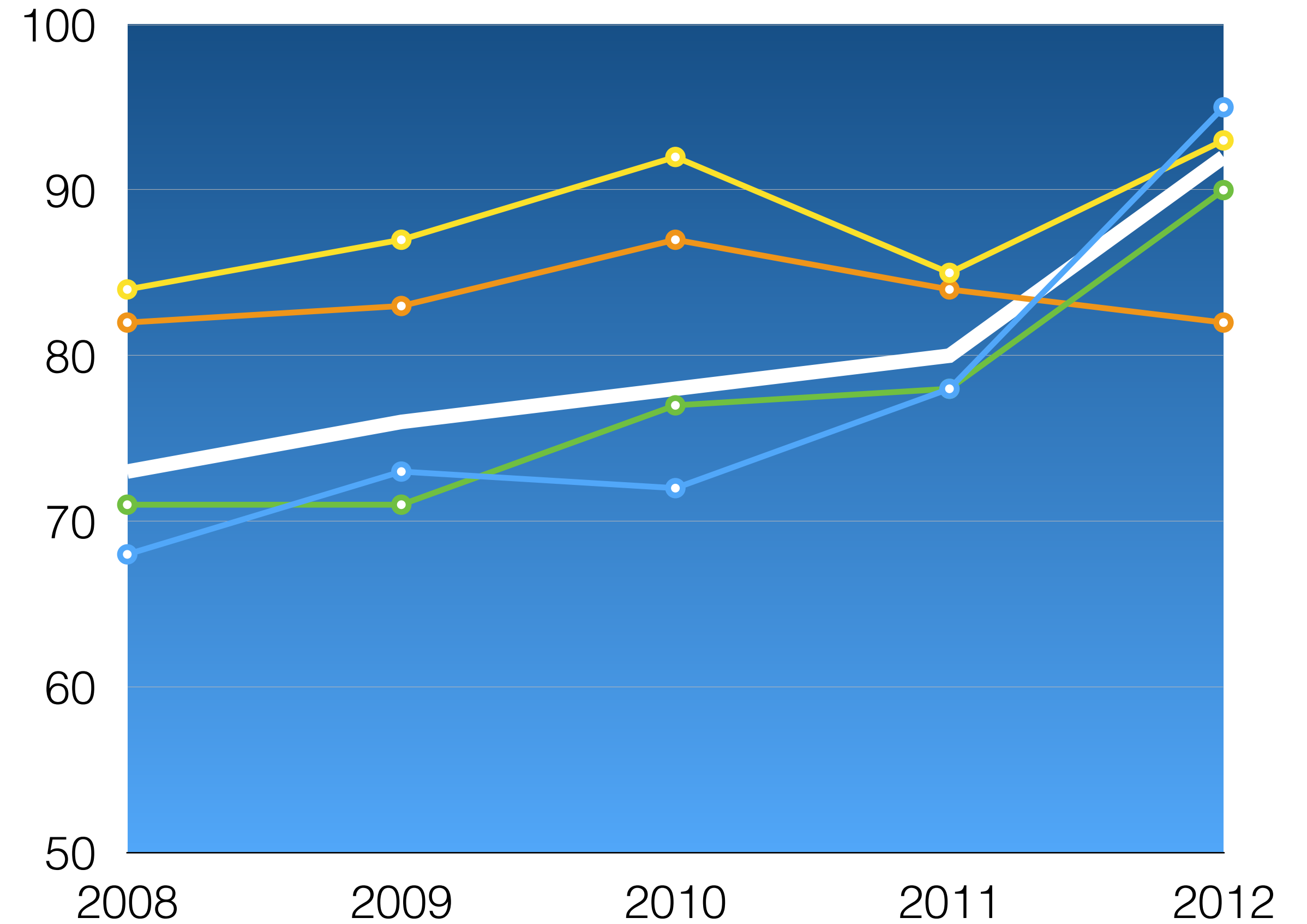


Så til offentlig sektor

SPESIALISTHELSETJENESTEN

- Helseregion Sør-Øst
- Helseregion Vest
- Helseregion Midt-Norge
- Helseregion Nord
- Hele landet

GJENNOMSNITTLIG VENTETID, SYKEHUS (DAGER)



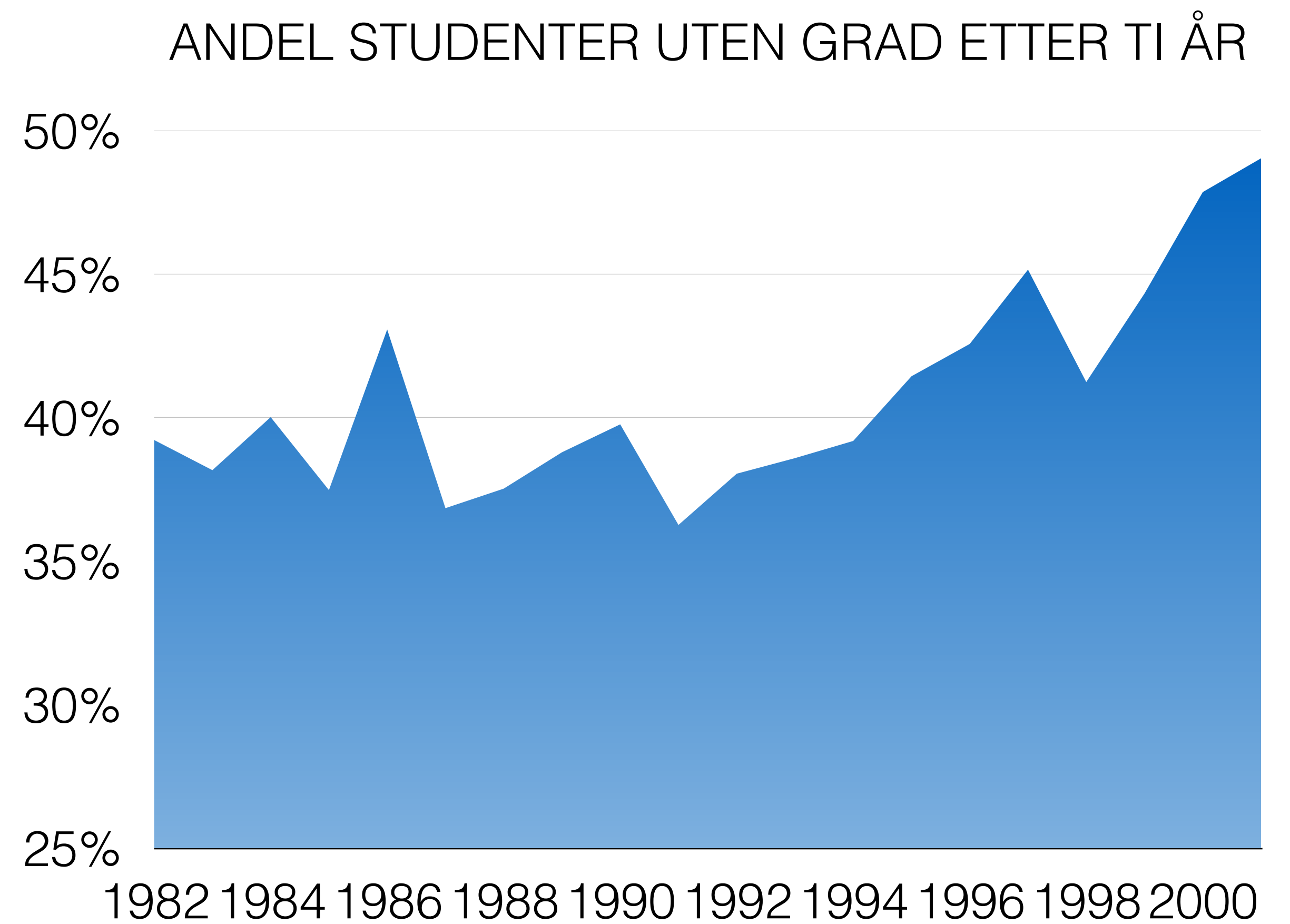
Kilde: Statres

NHH



UTGANGSPUNKTET: MYE UGJORT

HØYERE UDANNELSE



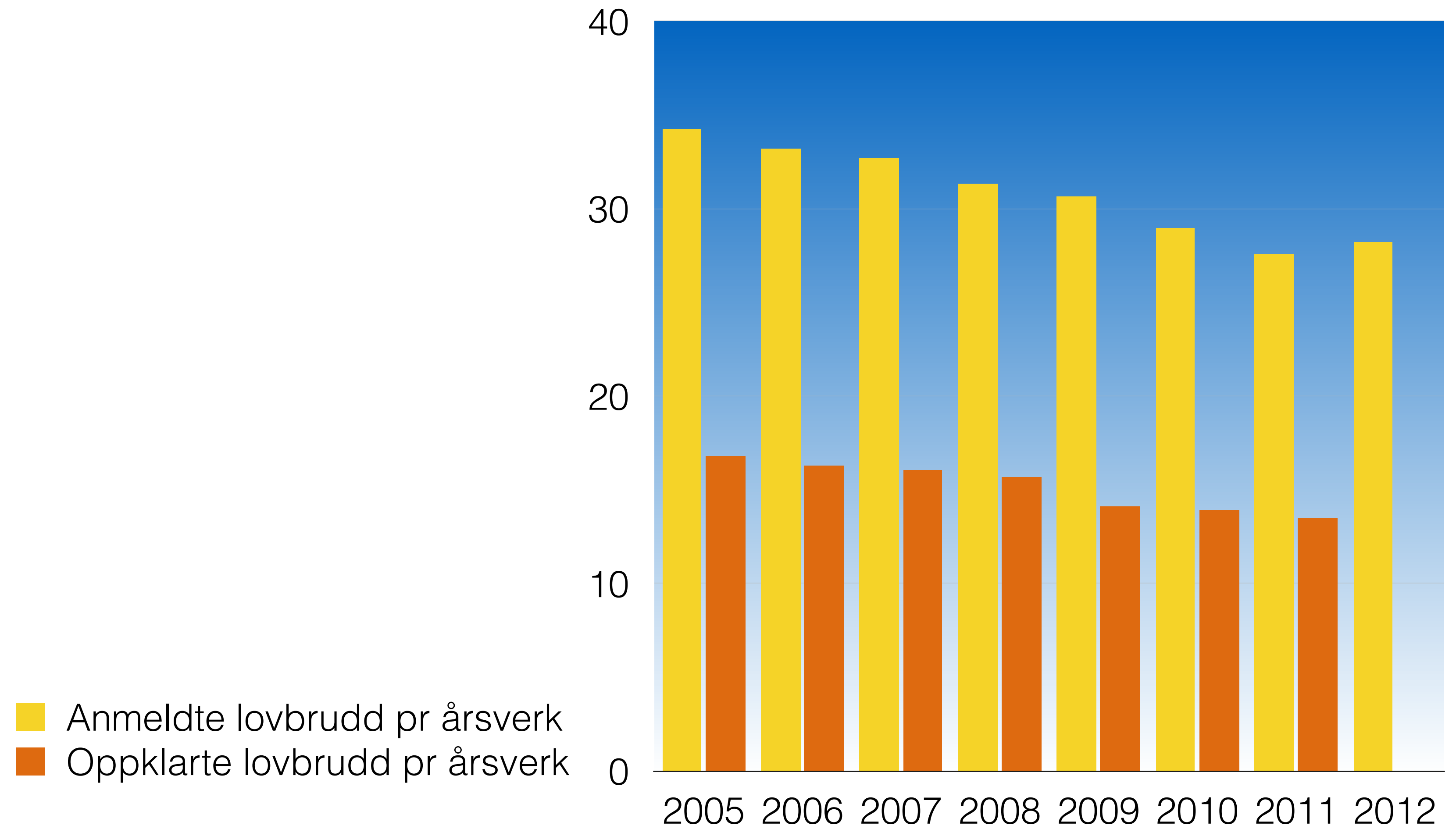
Kilde: Statres

NHH



UTGANGSPUNKTET: MYE UGJORT

POLITIET



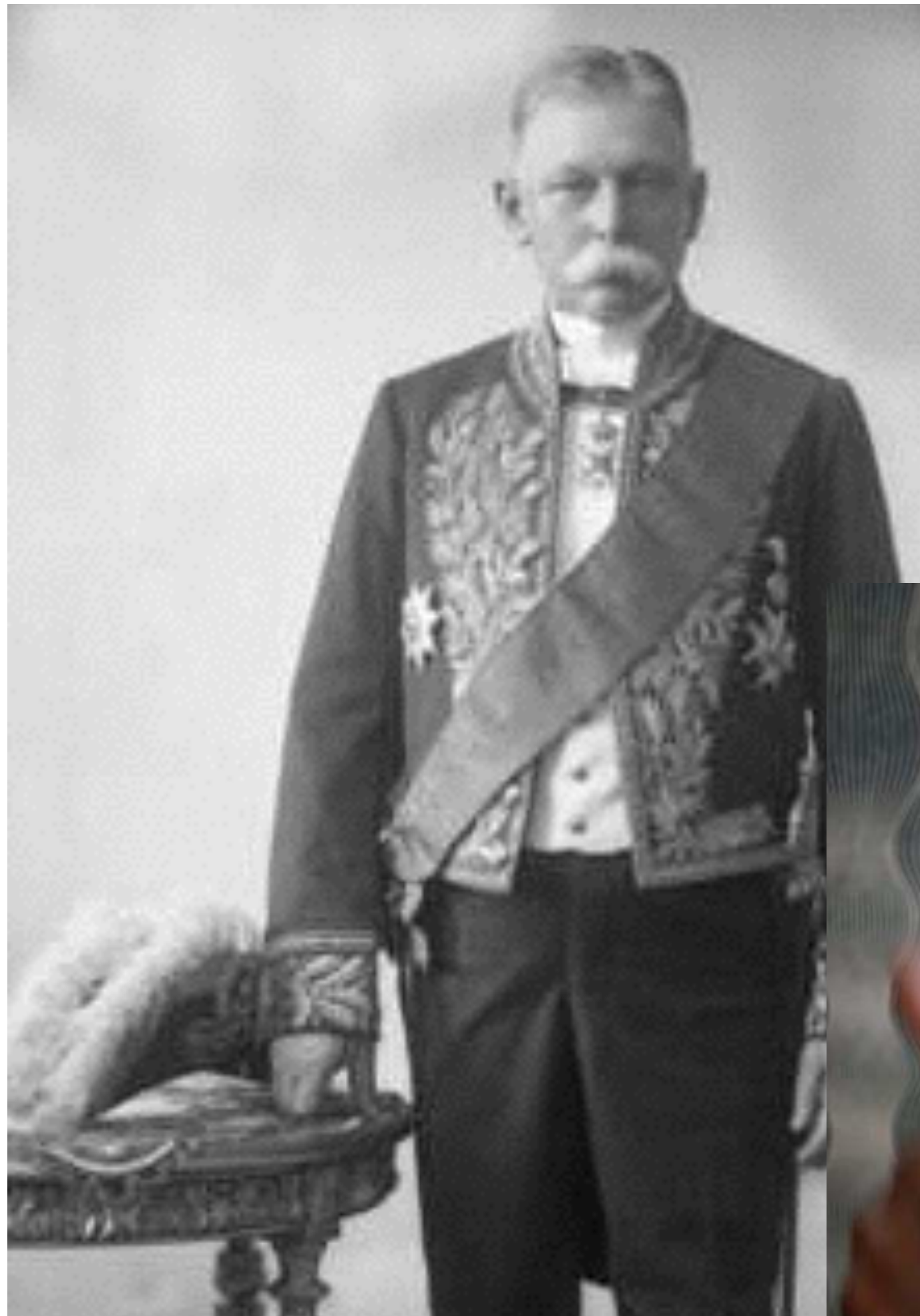
NHH



UTGANGSPUNKTET: MYE UGJORT

ARBEIDSMARKEDSREFORMER

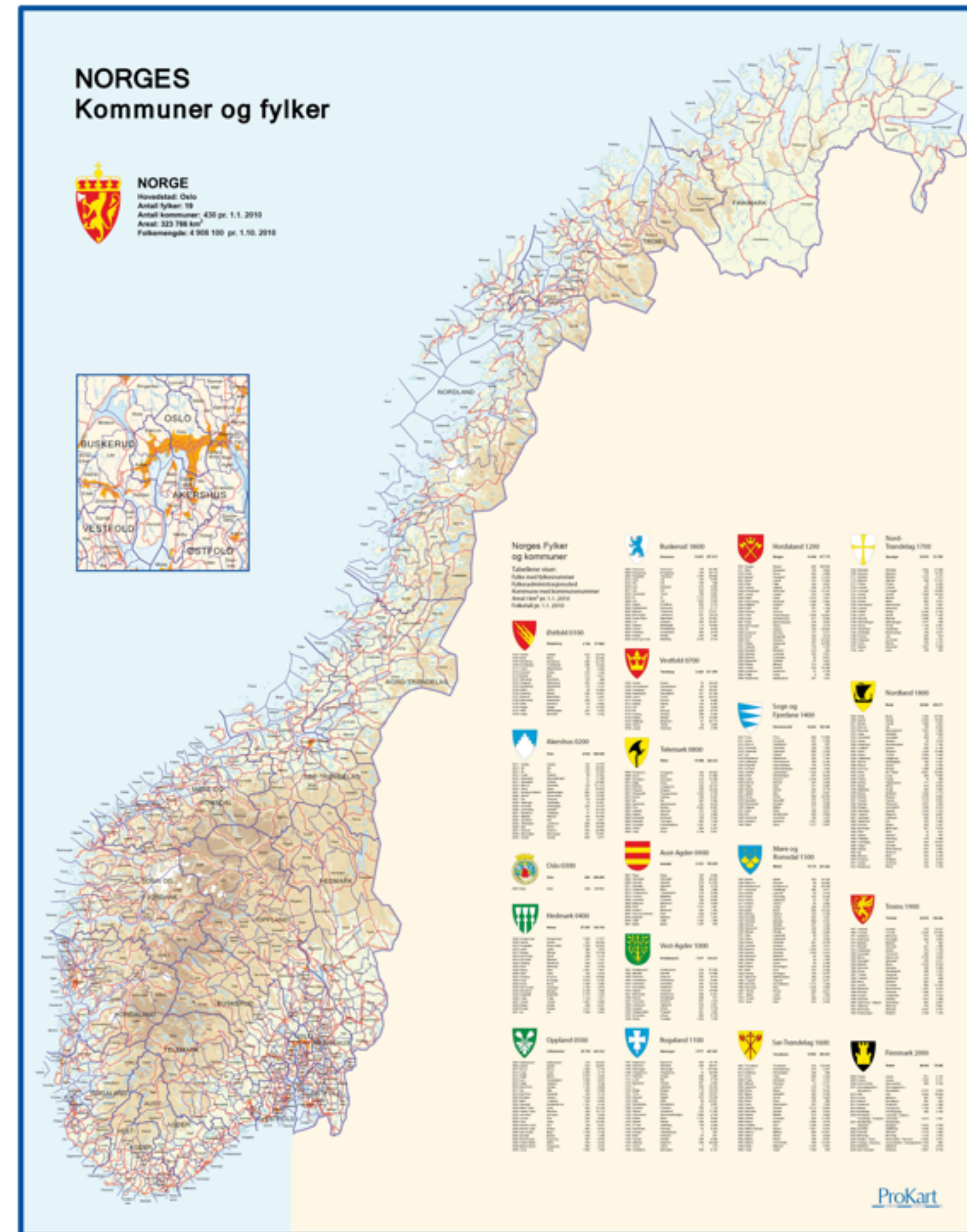
MED LIKE REGLER FOR ANSATTE I PRIVAT
OG OFFENTLIG SEKTOR



NHH



UTFORDRINGER SOM VENTER



KOMMUNEREFORM

MED PÅFØLGENDE ÅR MED
FORANDRING OG
FORVIRRING

NHH



UTFORDRINGER SOM VENTER



KONKURRANSE

I DAGLIGTALE:

SPILL ELLER MESTERSKAP DER DET
KÅRES EN VINNER
... OG ALLE ANDRE ER TAPERER

I ØKONOMI:

ARENA DER MAN (KONTINUERLIG)
KONKURRERER OM KJØPERNES
GUNST

DER MÅLET, OG DET TYPISKE
RESULTATET, ER MANGE VINNERE
... OG FÅ TAPERER

NHH



UTFORDRINGER SOM VENTER



PRIVATISERING?

NHH



UTFORDRINGER SOM VENTER



PRIVATISERING?

ET SPØRSMÅL OM
LEVERINGSEVNE
- IKKE OM POLITIKK

NHH



UTFORDRINGER SOM VENTER

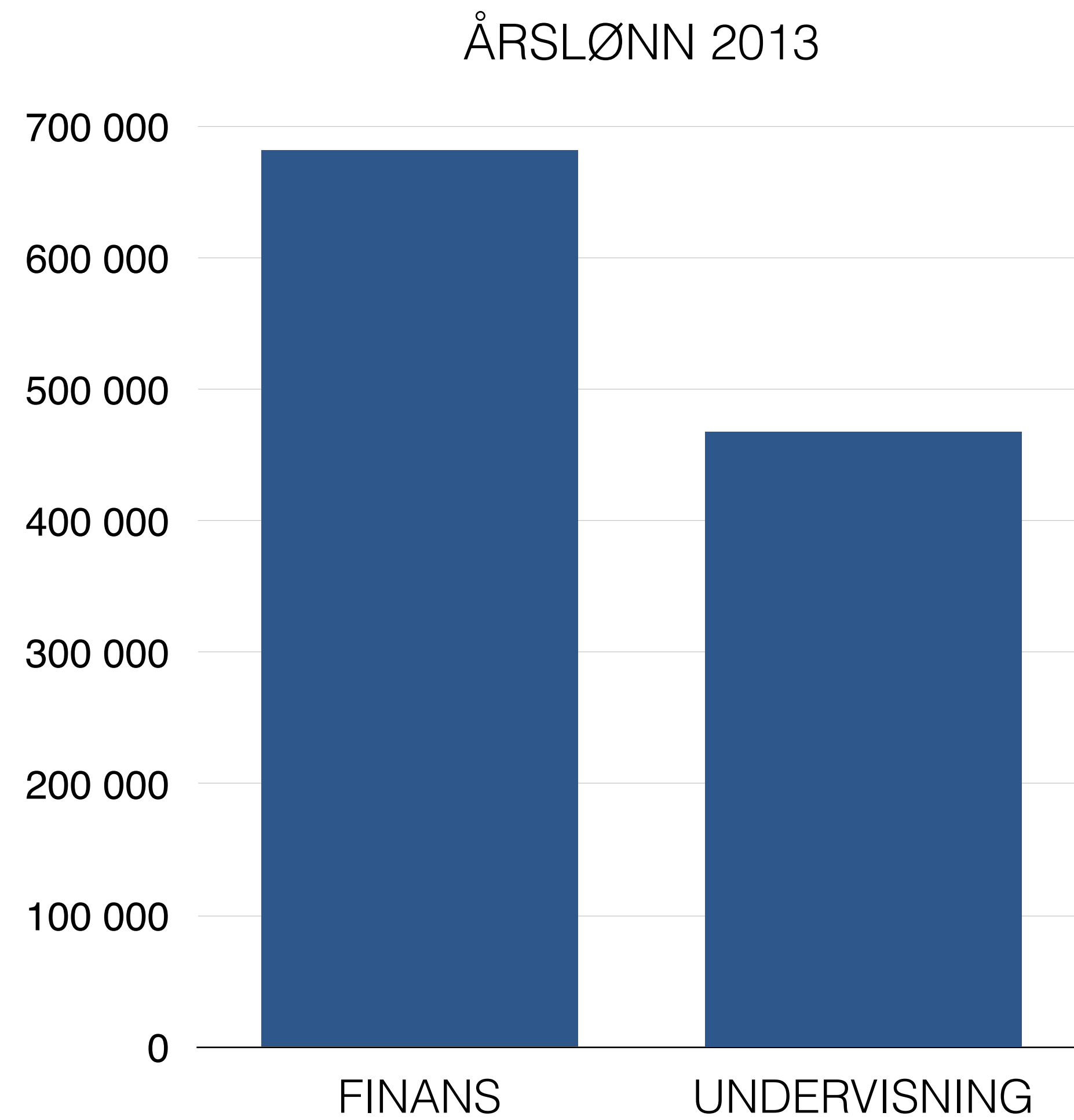


KVALITET?
VALGFRIHET?
LAVE KOSTNADER?

NHH



OPPGAVENE

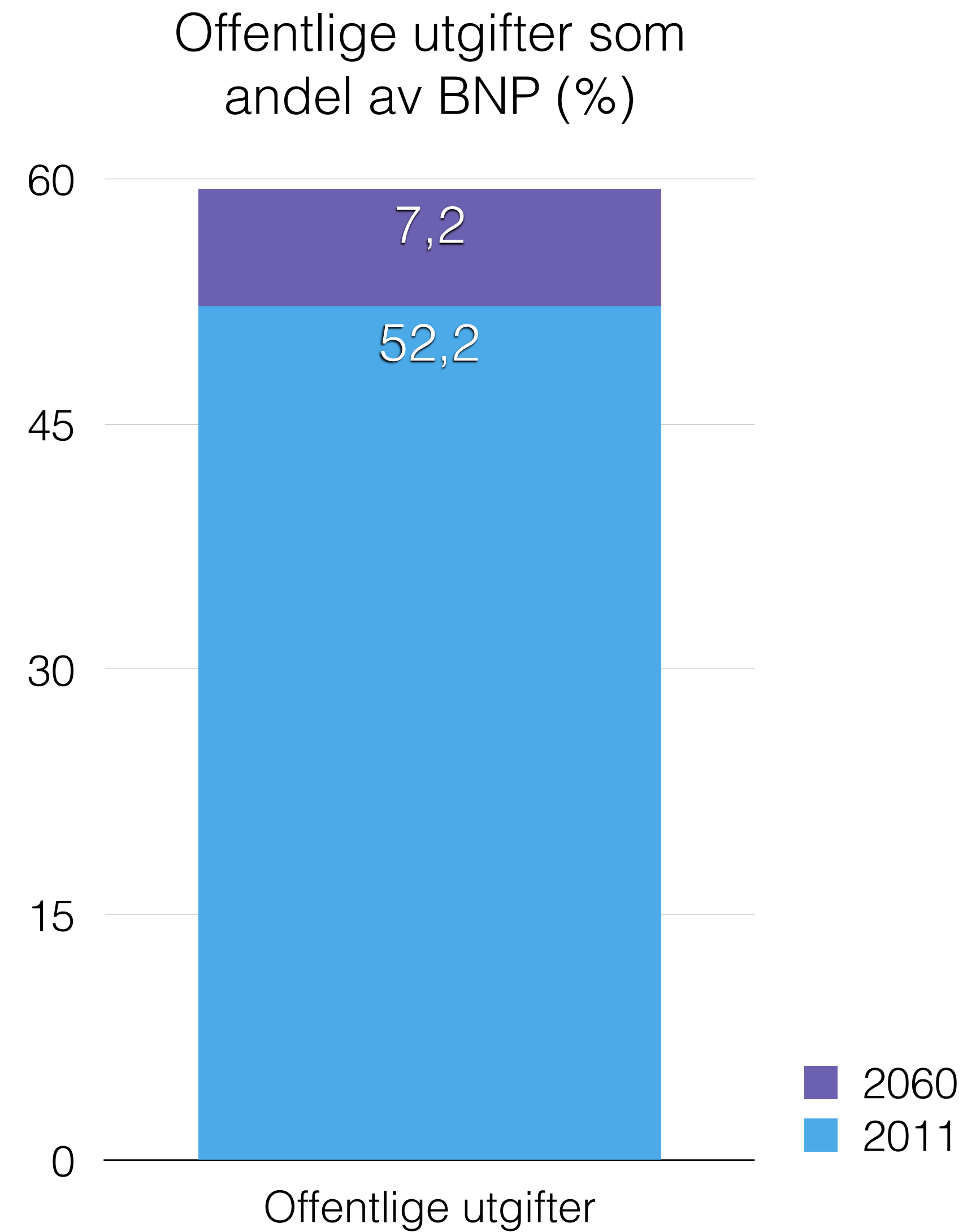


NHH



RESSURSENE

og det er med dagens standard...



NHH



FINANSIERINGEN

Hvor mange offentlig ansatte må til for å skifte en lyspære?



Kaos: Les om innføringen av New Public Management og hvordan forsøket på å effektivisere offentlig sektor i Norge endte i kaos. **M** SIDE 35-46



NHH



STYRINGEN

NEW PUBLIC MANAGEMENT ØNSKE OM Å LÆRE AV PRIVAT SEKTOR

1. OPERASJONSANALYSE

KOSTNADSEFFEKTIVE LØSNINGER

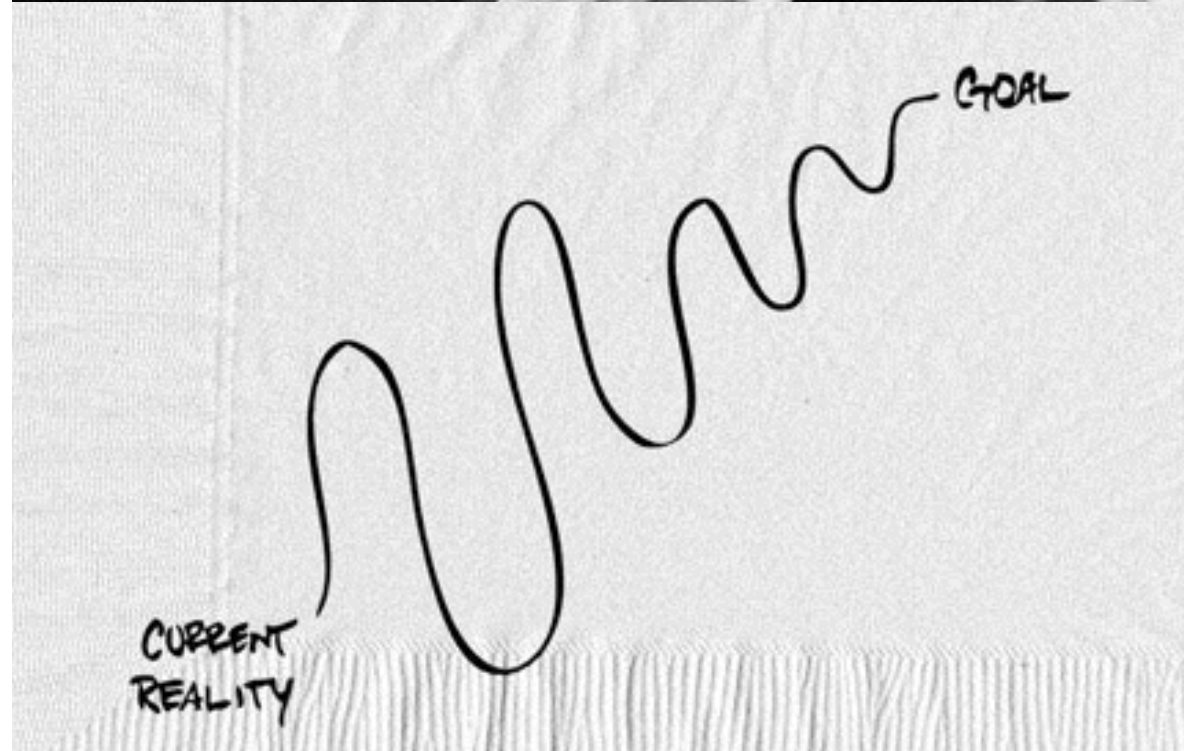
2. MARKEDSTENKNING

FRISTILLING OG BRUKERRETTING

3. LEDELSE OG ØKONOMISK STYRING

BALANSERT MÅLSTYRING

ANVENDT MED RIMELIG STOR SUKESESS INNEN
TELE, POST, JERNBANE, KRAFTFORSYNING,
FLYPLASSDRIFT OG MYE ANNET



NHH



STYRINGEN

NEW PUBLIC MANAGEMENT ØNSKE OM Å LÆRE AV PRIVAT SEKTOR

1. OPERASJONSANALYSE

KOSTNADSEFFEKTIVE LØSNINGER

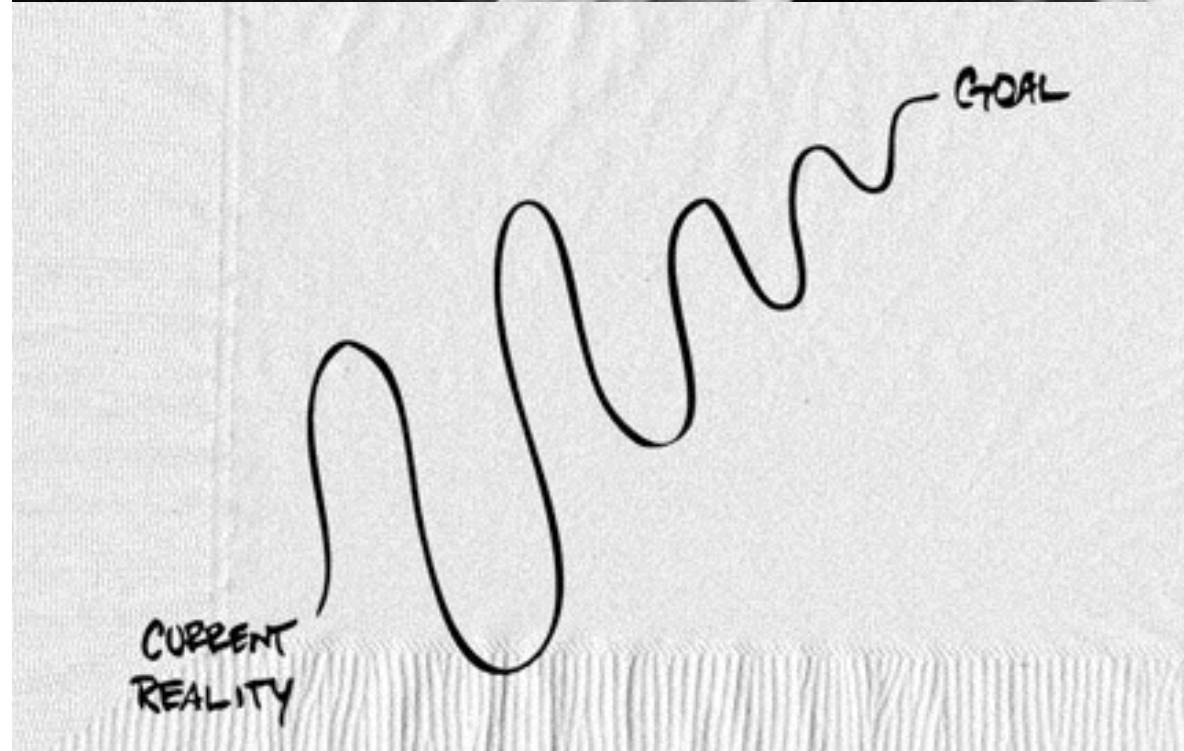
2. MARKEDSTENKNING

FRISTILLING OG BRUKERRETTING

3. LEDELSE OG ØKONOMISK STYRING

BALANSERT MÅLSTYRING

OGSÅ FORSØKT ANVENDT PÅ SYKEHUS, HØYERE
UTDANNELSE, POLITI OG STATLIG FORVALTNING -
ØYENSYNLIG UTEN SÆRLIG HELL



NHH



STYRINGEN

HVORFOR?

LITT NPM-OVERMOT

OVERDREVEN TRO PÅ KLARE GRENSER OG PENE ANSVARSKART

DIREKTORATIFISERING

UKRITISK BRUK AV OUTSOURCING OG ANBUD

BARNEVERN OG OMSORG FOR RESSURSKREVENDE BRUKERE

IKT

ARBEIDSGIVERPOLITIKK

FLATE STRUKTURER

MANGLENDE TRO PÅ BETYDNINGEN AV GOD INTERN ORGANISERING

STYRINGEN

NHH



MEN I LANGT HØYERE GRAD

1. HALVVEISLØSNINGER

HELSEFORETAK SOM BÅDE ER BESTILLER OG SYKEHUSEIER
UNIVERSITETER OG HØYSKOLER MED FRIHET UTEN ANSVAR
STYKKPRISER UNDER GRENSEKOSTNAD

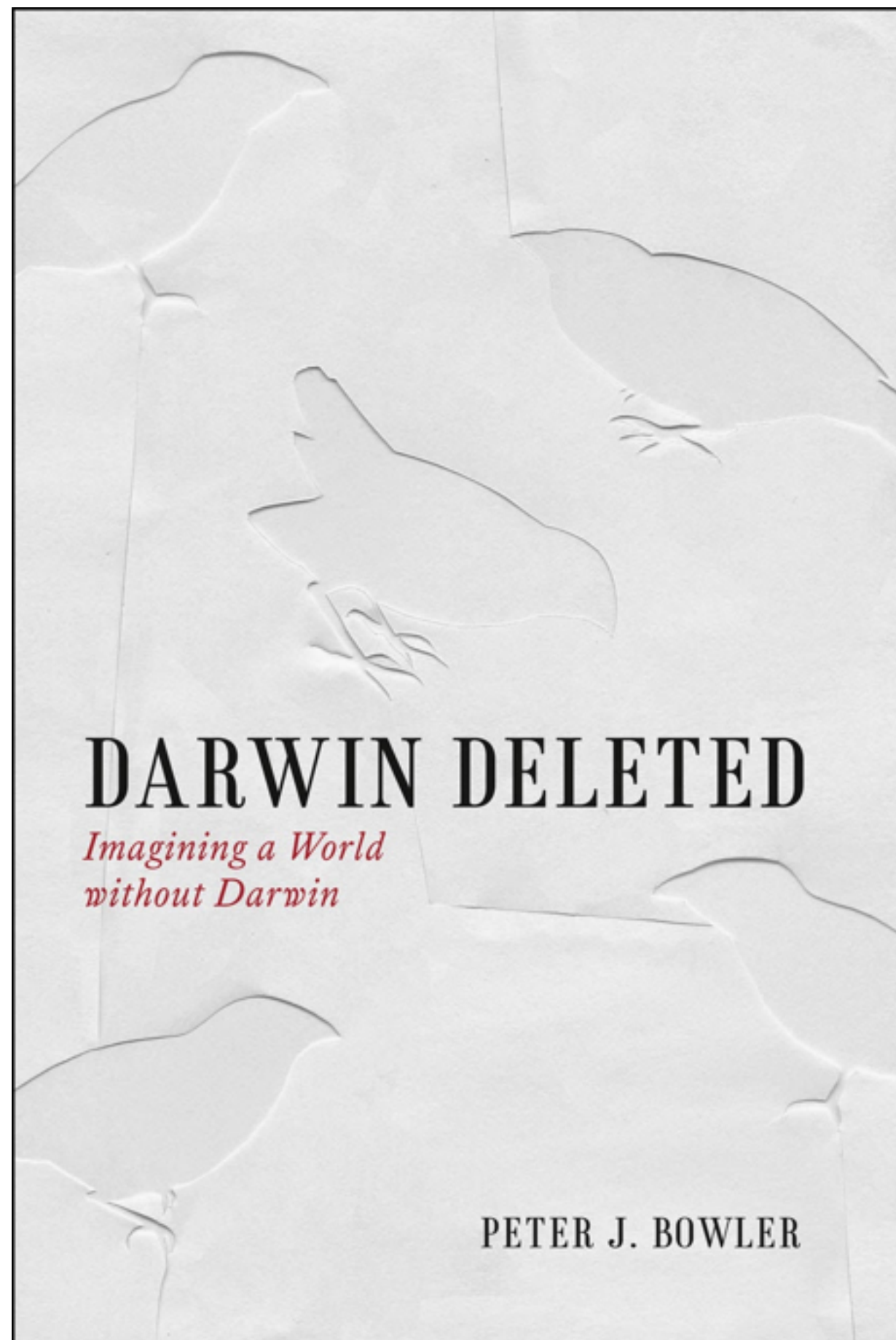
2. HALVHJERTET DELEGERING

DELINGSMÅNEDER I STED FOR BALANSERT MÅLSTYRING

3. ANSVAR UTEN KONSEKVENSER

INTET NEDLEGGES

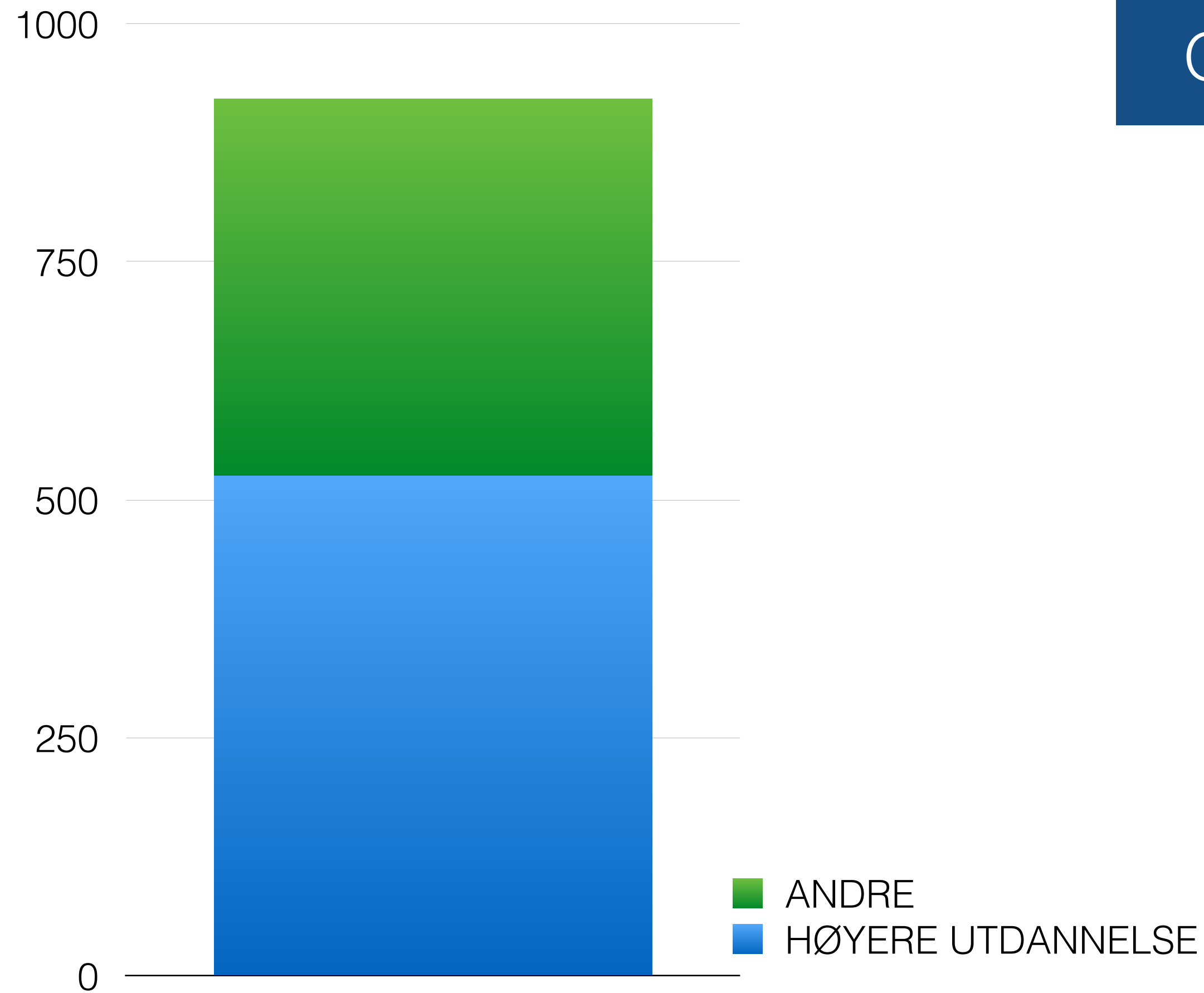
**DARWIN UTEN
UTVELGELSE**



NHH



SYSSELSATTE I OFF. ADM., UNDERVISNING,
HELSE- OG SOSIALTJENESTER, 2014



900.000 PERSONER
OVER HALVPARTEN MED HØY UTDANNELSE

LAR SEG IKKE STYRE FRA TOPPEN

... IHVERTFALL IKKE HVIS DE SKAL UTRETTE NOE

HOVEDPRINSIPPET MÅ DERFOR VÆRE
DELEGERING OG SELVSTYRING

... MED DE FARER DET MEDFØRER
OG OGSÅ NÅR DET GJELDER LØNN

DET VIL MÅTTE VÆRE UNNTAK FRA
HOVEDPRINSIPPET

... MEN DE MÅ VÆRE DET - ALTSÅ UNNTAK

NHH

