I Tommerup kommune har vi igennem et par år med stort held gennemført kraftig modernisering af det kommunale system.
Ordningen med økonomisk decentralisering, der går i korthed ud på, at alle institutioner, skoler, plejehjem, daginstitutioner, dagpleje o.s.v. har fået tilbud om, selv at styre de årlige driftbevillinger. De har fået en pose penge, og det overskud, der kunne være var så institutionernes og kunne overføres til næste år.
Det har været en spændende opgave at være med til, i en tid, hvor der tales om modernisering af den offentlige sektor.
Decentralisering af ansvar og kompetence medvirker til at skabe større motivation blandt offentligt ansatte, og dermed bedre publikumsbetjening.
Delegering og decentralisering af kompetence forudsætter, at kommunalpolitikerne kan formulere overordnede politiske mål for de pågældende aktiviteter, og den politiske indflydelse sker således gennem fastsættelse af mål i modsætning til indflydelse gennem stillingtagen til enkeltsager. Der er således tale om, at kommunalpolitikerne må indstille sig på en anden rolle end den de hidtil var vant til, og det stiller selvfølgelig krav i en omstillingsfase, men til gengæld giver det mulighed for at mindske den samlede arbejdsbyrde for kommunalpolitikere. Vi behøver ikke at sætte os ind i så mange enkeltsager, og vi får tid og mulighed til at diskutere mere overordnede principper.
Decentralisering af kompetence forudsætter tillidsforhold mellem folkevalgte chefer og medarbejdere. Et tillidsforhold kan ikke påbydes, men skal oparbejdes gennem konkret samarbejde, vi være fælles om de arbejdsopgaver, der ligger.
I et decentraliseret system lægges beslutninger ud til den enkelte institution. Det indebærer, at man på institutionen skal træffe beslutning om, hvilke områder der skal prioriteres højt og hvilke områder, der prioriteres lavere. Disse diskussioner kan bidrage til udvikling af det faglige miljø på institutionen, men kan også skærpe eventuelle interessekonflikter hos personalet. Der skal derfor på de enkelte institutioner være en ledelsesmæssig kompetence til at løse sådanne problemer.
I de to år, der er gået siden vi godkendte princippet om økonomisk decentralisering, har alle vores institutioner tilmeldt sig, og det er altså lykkes for os at sælge tillid.
Personalet opfatter os, i langt højere grad som samarbejdspartnere, i stedet for fjerntliggende personer, for hvem det er hovedformålet at holde igen på pengene.
Konkret har vi oplevet, at vi har kunnet merindskrive børn på vores daginstitutioner,

fordi presset voksede, vi har fået forståelse for, at det kunne ske uden kompensation, og vi har oplevet, at vores medarbejdere på institutionen har støttet os i forhandling med fagforeningen, og vi har fået fagforeningens accept af ændringerne. Vi har oplevet, at man accepterer et
varierende børnetal i institutionerne og indretter budgettet efter det. Vi har oplevet, at der i langt højere grad end tidligere er blevet malet og vedligeholdt på skoler og institutioner, selvom pengene ikke er blevet større, og den skepsis, som er helt almindelig ved tale om økonomisk decentralisering at personalet vil tilgodese deres egne interesser og lade bygninger eller andet forfalde, har vi klart modbevist.
Der kan spores større engagement og entusiasme blandt personalet, især på daginstitutionerne. Man føler, det er ens egen arbejdsplads, og dermed et større ansvar for helheden på institutionen, og ikke mindst et større budgetansvar.
Tidsmæssigt bruger lederne mere tid til administration, bl. a. fordi lønkontoen er med i den samlede sum penge, men man har accepteret dette merarbejde uden kompensation.
Forsøget er lykkedes, politikerne har stort set forstået de nye rollefordelinger. Medarbejderne på skoler og institutioner er positivt indgået i samarbejdet, der er vågnende forståelse for de muligheder, der gives, såvel pædagogisk som økonomisk. Den nære beslutningsproces fremmer kvaliteten af beslutningerne.
Det er et skoleeksempel på, at frihed under ansvar fremmer kvaliteten af arbejdet, og frigør de menneskelige ressourcer, som ligger i det offentlige system, og som det er kommunalpolitikernes hovedopgave at få frigjort, så den offentlige sektor kan fremstå som en dynamisk organisation, der yder den bedst mulige service for pengene.