

LEDER

Bureaukraternes vagtparade

Statsminister Helle Thorning-Schmidt (S) fortjener ros for at løbe fra sine mest centrale løfter til vælgerne. Væk er millionærskatten. Væk er tankerne om at sænke topskattegrænsen igen. Væk er bankskatten. Væk er modstanden mod tilbagetrækningsreformen. Som forventet var det Thornings forhold til sandheden og ikke hendes forhold til virkeligheden, den var gal med.

Kønt var det dog ikke, især ikke fordi Helle Thorning gang på gang har efterlyst en "ny ærlighed" i dansk politik. Mange lugtede lunt. Ærlighed er vel ærlighed. "Ny ærlighed" måtte derfor være en særlig slags ærlighed, der ikke var ærlig.

Men som skrevet står: Der er mere glæde i himmerige over én omvendt synder end over 99 frelste. Store dele af det nye regeringsgrundlag er ganske fornuftigt. De er kopieret fra den tidligere regering og fra regeringerne før den. Andre dele er uldne og ukonkrete.

Det gælder ideen om trepartsforhandlinger, der tegner dødfødt, i betragtning af at parterne ikke har nogen egentlig grund til at deltage. For har ABF-regeringen overhovedet styrken til at gennemføre et eventuelt resultat?

Det gælder også ideen om en produktivitetskommission. Som om det var så svært. Hvad med at øge produktiviteten ved, at folk får råd til at gøre, hvad de er bedst til, frem for at ingeniører f.eks. spiller tiden på at lægge fliser i haven pga. høj marginalskat? Og hvad med at tage fat på den lave produktivitet i den offentlige sektor?

Anstændigvis sparer den nye regering os for en ny skattekommission. Den fornuftige retning har været kendt i årevis. Men det er først lige gået op for S og SF.

En af dem, der hurtigt har vænnet sig til de nye tider – uden millionærskat og bankskat – er den nye skatteminister Thor Möger Pedersen (SF). Möger blev straks ved sin tiltræden bedt om at forholde sig til det regeringsgrundlagets formuleringer om skat. Her vil regeringen gennemføre en fuldt finansieret skatte-reform, som sænker skatten på arbejde markant, og som har en rimelig social balance. "Det er tre ting, man ikke har været vant til de sidste 10 år", udtalte den 26-årige skatteminister. Tænk at være så ung og så arrogant i sin beskrivelse af forgængernes bestræbelser.

VK-regeringerne var netop så optagede af social balance, at det gik ufatteligt langsomt med at få sænket skatten på arbejdsindkomst. Og da det endelig lykkedes, var prisen en hoben nye skatter og afgifter. Hvor mange af den slags mon venter danskerne nu? Den nye regering har ligefrem bebudet, at en regning på 5 mia. kr. er på vej – endda uden at sænke skatten på arbejde. Og en yderligere markant sænkning af skatten på arbejde må jo betyde en markant forøgelse af skatten på alt mulig andet.

I de kommende år vil det blive klart, at venstrefløjens mærkesager alene tjener som opium for dens vælgere. Når dagligdagen melder sig, tager partibureaukraterne over. Novicer som finansminister Bjarne Corydon (S) og skatteminister Thor Möger Pedersen, der er røget direkte ind i regeringens magtfulde koordinationsudvalg. De er ikke belastet af egentlige forpligtelser over for folket, men er i et og alt forpligtet over for partilederen.

Så meget desto tungene hviler ansvaret på Helle Thorning-Schmidt og Villy Søvndal. Nu er tiden kommet, hvor Thorning må stå til ansvar hver eneste dag. Danmarks nye statsminister kan håbe, at hendes opposition er mindre skamløs og mere resultatorienteret, end hun selv var, da hun havde den rolle.

Christopher Arzrouni

Novicer som finansminister Bjarne Corydon og skatteminister Thor Möger er røget direkte ind i regeringens magtfulde koordinationsudvalg

Gode ledere træder til når medarbejderne er i krise

■ DEBAT

Af Sisse Fallinge, partner, Lifewise

Valgkampen er veloverstået. Der er indgået en aftale om tilbagetrækningsreform. Nuancerne i dansk politik er justeret.

Men det betyder givetvis ikke, at vi er færdige med at diskutere hverken efterløn, dagpengeperioder eller pensionsalder.

Tiden er inde til at vende blikket en anden vej. Selvom der kan være nok så mange argumenter for politiske indgreb for at sikre landets fremtidige vækst og produktivitet, er det bare ikke tilstrækkeligt.

Arbejdsgivere og arbejdstagere må bidrage til at forbedre virksomhedernes produktivitet.

Det gode spørgsmål er, hvad der skal til, for at arbejdslivet bliver mere attraktivt, at danskerne generelt bliver mere produktive og ønsker at arbejde længere.

Svaret er ledelse. Bedre ledelse, der skaber højere trivsel. Ledelse og et arbejdsmarked, hvor der er plads til, at medarbejdere også er mennesker – når livet ind imellem giver os en tur i den emotionelle centrifuge. 35.000 danskere melder sig syge på

grund af stress hver dag. Og hvert år rammes et stort antal mennesker i den erhvervsaktive alder af en personlig krise.

Med en alvorlig krise følger typisk produktivitetssvækkelse og fravær på jobbet. Rækken af personlige kriser er lang. Dødsfald, alvorlig sygdom, misbrug, fyring, ufrivillig barnløshed, plejekrævende forældre osv. Mange langtidssygemeldte vender aldrig tilbage til arbejdsmarkedet.

Ikke stikke af i utide

De fleste ledere bryder sig ikke om at tage sig af relationelle konflikter, personlige anliggender og medarbejdere der mistrives.

Det er ikke vanskeligt at lede vel fungerende og "high performing" medarbejdere. Men når "business bliver unusual" – når medarbejdere bliver mennesker, der har det svært, er i personlig krise eller mistrives – så er ledelsesopgaven langt mere diffus og udfordrende.

Når der nu er dokumenteret en klar sammenhæng mellem god ledelse og lavt sygefravær samt en række andre forhold såsom produktivitet, medarbejdertrivsel, output og relationerne i virksomheden, er

det lige til højrebænet, at ledere tager denne opgave på sig.

Det handler ikke kun om medarbejderens egen arbejdsindsats, men også om produktiviteten i afdelingen og de kolleger, der bliver påvirket af en medarbejder i krise.

Derfor skal ledere sørge for at fastholde menneskesynet i sin ledelse. Det indebærer, at ledere erkender og påtager sig ledelsesopgaven over for en medarbejder, der har det svært. Lederen skal sætte fokus på konsekvenserne af den personlige krise i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Et menneske i krise ændrer adfærd, og han eller hun opfører sig ikke nødvendigvis rationelt og kan dermed heller ikke se konsekvenserne af sin krise. Arbejdslivet og arbejdspladsen skal baseres på rammer, vilkår og ledelsesprincipper, så medarbejdere i mindre grad opfatter at have brug for langtidssygemeldinger og har mindre travlt med at sikre sig mulighed for at stikke af fra arbejdsmarkedet i utide.

Vi kan rent faktisk skabe et mere attraktivt arbejdsliv ved at klæde ledere på med en ny ledelseskompetence, nemlig ledelse af medarbejdere, der har det svært.

Krav til virksomheder gavner dem

■ DEBAT

Af Birgitte Kofod Olsen, CSR-chef i Tryk og Pia Justesen, advokat, Justadvice

Henriette Kinnunen fra Cepos har her i avisen kritiseret, at virksomheder er blevet pålagt byrdefulde krav om at udøve CSR, og at indsatsen ikke længere er frivillig.

I samme hug kritiserer hun public social responsibility (PSR), altså offentlige myndigheders samfundsansvar, som kommer til udtryk i leverandørkrav.

Men samfundsansvaret er ikke frivilligt for offentlige institutioner. Det handler om at opfylde menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder samt standarder for miljø og antikorrupcion.

Og det er forpligtelser, der allerede har påhvilet Danmark i mange år. De følger af, at Danmark har tiltrådt en række internationale konventioner, der dækker de nævnte områder.

De internationale konventioner har ført til formulering af 10 principper for virksomheders samfunds-

ansvar eller CSR, som er indeholdt i FN's Global Compact.

FN's daværende generalsekretær Kofi Annan introducerede Global Compact i 1999 ud fra den overbevisning, at verdens regeringer og folkevalgte ikke længere kunne klare globaliseringens udfordringer alene, men måtte række ud og involvere erhvervslivet.

Bringer på forkant

De internationale konventioner forpligter jo ikke direkte de private aktører, og det var derfor nødvendigt at få erhvervslivet til frivilligt at slutte sig dem.

Den pagt, der er indgået mellem verdenssamfundet i FN og erhvervslivet om at fremme menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøstandarder og antikorrupcion, supplerer dermed de retlige forpligtelser, som staterne er pålagt på samme områder.

I modsætning til myndighederne kan private virksomheder derfor godt lade være med at arbejde med CSR. På samme måde kan de afvise

at efterkomme myndighedernes CSR krav til dem som leverandører. Men de risikerer at miste en kunde og kan skade deres salg og omdømme.

Flere og flere virksomheder oplever det som en fordel at integrere CSR i deres forretningsstrategi.

Det gavner evnen til at udvikle nye produkter og markeder, og tilfredsstillende forventninger om samfundsansvar, som både offentlige institutioner, forbrugere, investorer samt danske og internationale virksomheder har. I det lys er det en ekstra hjælp for virksomhederne, at de bliver mødt med leverandørkrav fra offentlig indkøbere.

Danske myndigheders CSR-krav til leverandører har derfor en "push effekt", som må bydes velkommen, fordi den bringer virksomhederne på forkant med den internationale udvikling og forbedrer deres konkurrenceevne.

Henriette Kinnunens indstilling til PSR og CSR vil derimod hæmme adgangen til det globale marked og stille danske virksomheder svagere i konkurrencen.