

Flynavigation i turbulente tider



Pia Lykke,
executivedaktør

I omegnen af 700 repræsentanter for topledelsen i 240 selskaber fra den globale luftfartsindustri mødtes i sidste uge i Cape Town til årsmøde i IATA (The International Air Transport Association). Her nåede de blandt andet til enighed om et forslag til, hvordan forurening fra fly kan håndteres. En af de topchefer i branchen, der sad med ved bordet

i Sydafrika, var SAS' adm. direktør, svenske **Rickard Gustafson**. Han har godt to år på bagen som topchef for SAS, og Børsen Executive mødte ham i Cape Town til en snak om at navigere i en presset branche.

At være topchef i SAS er et job, der kræver meget, men det er også meget ærefuldt, forklarer Gustafson i dagens artikel. Han står lige nu formodentlig midt i sit livs største ledelsesopgave. I efteråret var SAS tæt på at kaste håndklædet i ringen, og de spareplaner, som blev iværksat for at sikre overlevelse, er nu trådt i kraft. Det betyder blandt andet utilfredshed hos de medarbejdere, som har været nødt til at acceptere en væsentlig lønnedgang og nye arbejdstider, men har reduceret prisen pr. passager med mere end 10 pct.

Onsdag præsenterede SAS sit regnskab for andet kvartal. Det viste et underskud på 388 mio. svenske kr. og et driftsresultat på minus 86 mio. kr., der var noget bedre end de forventede minus 122 mio. svenske kr.

Rickard Gustafsons spareplan hedder 4Excellence Next Generation, og analytikere har rost ham for at tage slagsmål med de stærke fagforeninger. Posten som topchef i SAS har aldrig været for de sarte. Gustafson ser ikke selv som en hård chef, men som et eftertænksomt og lyttende menneske. Som situationen er lige nu, findes der bare ingen anden udvej end at skabe markeds-mæssige forudsætninger, fortæller han i dagens artikel.

Hård beslutning skal gavne B&O på lang sigt

HVEM:
Tue Manton, adm. direktør i B&O

HVAD:
Flytter tv-produktionen til Tjekkiet

HVORFOR:
Beslutningen har skabt uro i organisationen

Af Pia Lykke

I flytter tv-produktionen. Dermed forsvinder 75 af 350 arbejdspladser fra Struer. Hvad siger organisationen?

“Udflytningen til Tjekkiet vil ske over de næste to år. Vi har ønsket at melde det ud i god tid, fordi vi synes, det er vigtigt, at medarbejderne allerede nu kender til planerne. For de berørte er det selvfølgelig en trist besked, som de helst havde været foruden. Det er min oplevelse, at der er en stor forståelse for, at det grundlæggende handler om at gøre det rigtige for virksomheden. Vi skal kigge på vores omkostninger, og derfor udnytter vi den frie kapacitet, vi har i Tjekkiet. Vi vil også fremadrettet have en del



produktion i Danmark og ser samtidig vækst i andre dele af organisationen. Det kan forhåbentlig være med til at sikre, at flere af de ansatte

i tv-produktionen vil kunne omplaceres til andre job.”
Fællestillidsmanden har udtrykt bekymring for, om I måske også har planer om at

På en normal uge arbejder Tue Manton på kontoret i Struer i tre dage.

Arkivfoto: Keld Navntoft/Scanpix

flytte backoffice-funktioner?
“Vi skal sikre den høje kvalitet i vores brand og samtidig kigge på omkostningerne. På nuværende tidspunkt er der ingen planer om noget, der har med backoffice at gøre.”
Tror du stadig på den opgave, du har kastet dig ud i?

“Ja, jeg tror 100 pct. på Bang & Olufsen-projektet. Jeg går på arbejde hver dag og gør mit bedste for virksomhedens aktionærer, medarbejdere og kunder, og det bliver jeg ved med, også når det indbefatter at tage nogle hårde beslutninger. Så længe vi gør det, der er rigtigt for Bang & Olufsen på den lange bane, har jeg det godt med at træffe beslutninger. Også de hårde.”

Er opgaven hårdere, end du havde regnet med?

“Ja, det er den. Og vi arbejder i et miljø, der er sværere, end jeg havde regnet med, men det er stadig en opgave, som er ekstremt spændende, motiverende og udfordrende, fordi man har de rigtige medarbejdere, som bakker op om projektet, også når det er hårde tider.”



PR-foto

Personlige kriser koster kassen

Skilsmisse, sygdom, personlige økonomiske problemer, sociale problemer. Listen over de udfordringer, mange danskere tumler med i hverdagen, er lang. Kriserne strækker sig ind i arbejdslivet og resulterer i fravær og nedsat produktivitet. Konsulentvirksomheden Lifewise skønner, at godt en tredjedel af den danske arbejdsstyrke årligt rammes af en personlig krise. En medarbejders sammenbrud koster i gennemsnit 22 sygedage, og op til 80 pct. af de skilsmisseramte melder om markant nedsat produktion i perioden omkring skilsmissen, viser norske undersøgelser.

“Vi ser en tendens til, at når ledere tager ansvar for også at lede, når medarbejderne er ramt af en personlig krise eller blot har svært ved forandring, så sker der noget interessant,” siger **Sisse Fallinge**, partner i Lifewise, som sammen med **KMD** har udviklet et e-læringsværktøj til ledere med kriseramte medarbejdere. PLY

“Jeg har en rigtig god mavefornemmelse. Processen har været meget spændende”

Matas' topchef, **Terje List**, om forventningerne til den forestående børsnotering

Arkivfoto: Torkil Adersen/Scanpix



PR-foto

Ledere fører fyringer ud i livet

I næsten halvdelen af de tilfælde, hvor en leder skal opsige en medarbejder, sker det helt eller delvist på foranledning af en chef højere oppe i systemet. Det viser en ny undersøgelse fra **Lederne** om ansættelser og afskedigelser. I undersøgelsen svarer 16 pct. af lederne, at de gennemførte deres seneste fyring på foranledning af deres egen chef eller direktør, mens en tredjedel svarer, at det til dels var tilfældet. I godt halvdelen af tilfældene var den seneste opsigelse lederens egen beslutning.

“Det bliver en større og større del af lederjobbet at skulle føre strategiske beslutninger ud i livet, herunder blandt andet at afskedige medarbejdere som følge af eksempelvis rationaliseringer eller omstruktureringer på virksomhederne. Og det er som oftest fornuftigt at uddelegere ansvaret for opsigelserne til lederne,” siger **Michael Uhrenholt**, ledelsesrådgiver hos Lederne. PLY