

Hertil kommer, at ledelsesfunktionen i allerhøjeste grad har afgørende betydning for kvaliteten af de produkter og ydelser, der leveres af både private firmaer og offentlige institutioner. Levering til tiden, levering i den aftalte kvalitet osv. er afgørende styret af ledelsesfunktionens effektivitet.

Endelig er ledelsesfunktionen helt afgørende for at sikre medarbejdertrivsel, medarbejderinddragelse og medarbejderindflydelse både på den daglige gang i virksomheden og på de mere langsigtede dispositioner. Den ene undersøgelse efter den anden viser, at der er en direkte og snæver sammenhæng mellem ledelsens kvalitet og forhold som sygefravær og personaleomsætning. En god ledelse giver lavt sygefravær, giver en lav personaleomsætning. En dårlig ledelse giver det modsatte.

Alligevel er det sådan, at der politisk er stor interesse for virksomhedernes tilgang til teknologi. Vi diskuterer teknologipolitik. Der er stor interesse for virksomhedernes adgang til kapital, til deres investeringsbehov. Vi diskuterer med jævne mellemrum i Folketinget, hvordan vi kan styrke virksomhedernes konkurrenceevne på dette punkt. Og vi diskuterer også med jævne mellemrum arbejdskraftens kompetence og omstillingsevne, og hvilke politiske initiativer man bør tage. Men når det kommer til ledelsen, så er der ingen politiske diskussioner, så har regeringen først for nylig taget initiativer, og der har ikke været nogen debat i Folketinget om det.

Derfor ønsker SF, at der bliver etableret en egentlig ledelsespolitik, at den bliver udviklet, og at den bliver iværksat – en ledelsespolitik, som tager udgangspunkt i danske værdier og traditioner, og som styrker medarbejdernes indflydelse både på den daglige arbejdsituation og på virksomhedens langsigtede udvikling.

Derfor har vi taget initiativ til denne forespørgselsdebat, og vi håber, at vi via den kan opfordre regeringen til at give god ledelse en topprioritet i den erhvervsstrategi, som er søsat, og at vi også kan lægge op til, at vi i Folketinget i langt højere grad tager ledelsesfunktionen alvorligt og yder vores bidrag til at udvikle den med henblik på, at det danske samfund opnår en høj økonomisk effektivitet, at kvaliteten i ydelser og produkter stiger, og at medarbejdertrivsel og medarbejderinddragelse sikres alle steder.

Besvarelse

Erhvervsministeren (Pia Gjellerup):

God ledelse har altid været nøglen til succesfuld omstilling til nye vilkår. Derfor er der også stor efterspørgsel efter ledelse i dag, hvor vi står midt i en omstilling fra et industrisamfund til videnøkonomien. Men der er også brug for debatter og fokus på ledelse, og det er dagens forespørgsel en glimrende anledning til at få sat igennem.

Men hvad er så det her med god ledelse i videnøkonomien? Ja, én ting er sikker: De vante ledelsesværdier og ledelsesredskaber er ikke på enhver måde gearret til de nye krav, som medarbejdere, som kunder og som investorer stiller til både virksomhederne og de offentlige institutioner. Derfor kræver omstillingen til videnøkonomien ikke blot ledelse, den kræver også nye ledelsesværdier og ledelsesredskaber.

Videnøkonomien ændrer jo nogle gange på dramatisk vis virksomhedernes konkurrencevilkår: vilkår i form af krav om stadig hurtigere udvikling, kortere produktlevedid, individualiserede løsninger til kunderne og samarbejde i internationale netværk. Forbrugerne stiller krav til virksomhederne, til virksomhedernes måde at producere på og til lederne, som også skaber virksomhedernes fremtræden, virksomhedernes identitet, både internt og eksternt.

Medarbejderne er virksomhedernes vigtigste ressource. Forudsætningen for den enkelte virksomheds konkurrencedygtighed er, at de enkelte medarbejdere, deres viden, ideer og evner bliver udfoldet, og at medarbejderne kan samarbejde og bruge hinanden uden for mange svinkeærinder eller for mange vanskelige strukturer i organisationen.

Vejen fra ideens undfangelse til dens afprøvelse skal med andre ord gøres kortere. På den måde kan man bidrage til, at et af de afgørende nye konkurrencevilkår – at tingene skifter hurtigere, at man kan matche hurtigere – faktisk kan lade sig gøre.

Der stilles nye krav til lederne. De skal få den enkelte medarbejder til ikke mindst at lede sig selv gennem ansvar og indflydelse, men lederne skal samtidig kunne opstille fremtidsbilleder, skabe virksomhedernes fortællinger og visioner, som den enkelte kan orientere sig efter, ellers er der ikke meget ved, at den enkelte sidder og leder sig selv, for hvad skal den pågældende lede efter?