

udbrede standardkontrakter og etiske kodekser for rådgivermarkedet.

Det er væsentligt at understrege – og jeg har gjort det nogle gange ved at nævne både offentlig og privat, også som forespørgslen lægger op til – at regeringens initiativer både rækker til den private sektor og den offentlige sektor.

Udbredelsen af nye ledelsesværdier i staten skaber udvikling på samme niveau som i virksomheder til glæde for medarbejdere, der får større glæde af arbejdet, større ansvar, mere indflydelse og fleksibilitet. Det er jo til glæde for de borgere, som forhåbentlig så kommer til at opleve stigende kvalitet i den offentlige sektors velfærdsydelser.

Samtidig vokser der nye former for samarbejde mellem virksomheder og de statslige myndigheder frem, som skal øge kvaliteten af ydelserne til borgerne.

Regeringen har målrettet arbejdet på at udvikle ledelse og kompetence i de offentlige organisationer, bl.a. gennem statens personalepolitik. Regeringen har netop oprettet Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling, og dette center skal bl.a. rådgive de offentlige institutioner i strategiske kompetenceudviklingsværktøjer og uddannelsesplanlægning og skabe overblik over mulighederne for efteruddannelse og så i tillæg dertil uddele den offentlige kvalitetspris.

Jeg vil afslutningsvis sige, at vi jo ved, at vi står i en omstillingsproces. Vi ved, at normerne for samspillet på arbejdspladsen har udviklet sig fra klassekamp til samarbejde – ikke at der ikke er modsætninger, det er der jo meget tit i samarbejde, men der er også behov for medspil.

Kunder og eksterne interessenter arbejder tæt sammen med virksomhederne om udviklingen af deres produkter. Der er nye måder at arbejde på både i det offentlige og i det private. Virksomhederne påtager sig et socialt ansvar og deltager i udviklingen af offentlige serviceydelser, og det offentlige skaber rammer, som gør det muligt at drive et erhvervsliv på allerhøjeste niveau som et dynamisk erhvervsliv, der sørger for, at vi faktisk alle sammen får noget ordentligt at leve af.

Regeringen vil skabe rammerne for fortsat udvikling hen imod videnøkonomien. Med LOK-projektet og statens personalepolitik har vi allerede nået et stort skridt. Nu følger vi op med at etablere Center for Ledelse og Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling. Det er en vision om, hvordan vi bevæger os vi-

dere ind i en videnøkonomi, som Danmark vil kunne få og bør få en fornem plads i, en proces, hvor regeringen gør sin del, bl.a. gennem initiativerne i dk21. Men det er en indsats, som naturligvis ikke kan stå alene, en indsats, som vil kræve noget af hver enkelt i samfundet, af hver enkelt leder og hver enkelt, der også skal prøve at være ledet på en ny måde.

Så jeg kan sige til alle, der bliver berørt af det, og det er mange: God fornøjelse med nye ledere og ny ledelse, og tak til dem, der allerede har gjort et meget stort arbejde i den retning.

Forhandling

Jørn Jespersen (SF):

Tak til ministeren for redegørelsen.

En af de ting, der karakteriserer debatten om ledelse og også den måde, ledelse bliver praktiseret på i dag, er, at der så at sige er to grøfter, man kan falde i.

Den ene grøft er, at man tror, at ledelse er nogle bureaukratiske modeller, der uformidlet kan trækkes ned over hovedet på virksomheder og på medarbejdere, som kan importeres fra fremmede kulturer og bruges fuldstændig uformidlet i en dansk virksomhed. Den anden grøft er, hvad man kan iagttage mange steder, nemlig en form for ledelsesfremmedhed eller ledelsesfjendskab, som gør det umuligt at lave reel ledelse, der virker.

Derfor er det vigtigt, at vi får skabt en samfundsmæssig debat om, hvad god ledelse er, og at det bliver et redskab til, at der kommer en større grad af fælles enighed mellem både ledere og medarbejdere om, hvad god ledelse er.

Erhvervsministeren var lidt ked af, at jeg ikke anerkendte de initiativer, som regeringen allerede har taget. Det vil jeg da gerne gøre. Det har bare været vores opfattelse, at de har været for få og for spredte, og at man først nu for alvor er gået i gang med at lave en egentlig ledelsespolitik.

Når vi mener, at det, man har gjort hidtil, har været for lidt, så er det jo bl.a., fordi der ikke i dag er nogen som helst pålidelig statistik over styrker og svagheder i den måde, som ledelse varetages på i Danmark. Der er ingen pålidelige sammenligninger mellem med den måde, opgaven varetages på i andre lande og i Danmark, og dermed er der heller ingen kortlægning af styrker og svagheder i dansk ledelse.