

som jeg i øvrigt synes er lige lovlig lang – i hvert fald er et fingerpeg om, at regeringen har interesseret sig kraftigt for området, og den redegørelse, dk21, der er kommet for nylig, peger i den samme retning. Vi kunne godt have ønsket os lidt andre formuleringer i vedtagelsen, som vi støtter, men vi fik ikke lejlighed til at gøre noget ved det i går.

Jeg vil godt sige en enkelt ting i almindelighed, og det er, at dette center for forskning og ledelse i organisation behøver vel ikke nødvendigvis ligge i offentligt regi. Man kunne f.eks. godt forestille sig, at det blev udliciteret, men det er jo noget, vi kan tage stilling til på et senere tidspunkt. Vi siger i hvert fald ja til den vedtagelse, der ligger her.

#### Frank Aaen (EL):

Enhedslisten kan langt hen ad vejen støtte baggrunden for SF's forespørgsel med den begrundelse, at ledelse er afgørende for kvalitet og udvikling og mindst lige så afgørende som kapital og teknologisk udvikling. Men når det er sagt, mener vi, at SF helt fejlurderer betydningen af demokrati på arbejdspladsen som det afgørende element for at få en bedre ledelse. Jeg hørte godt, det blev nævnt i ordførertalen, men ikke på nogen måde så fremtrædende, som det efter vores opfattelse burde have været. Men vi skal jo ikke skrive SF's ordførertale, og vi skal heller ikke skrive SF's forslag til vedtagelse, men dér er det slet ikke afspejlet.

Dårlig ledelse er på ingen måde et produkt af manglende undervisning eller forskning i ledelse. Dårlig ledelse er et produkt af ejernes ledelsesret, og det er – og det gælder i både den private sektor og den offentlige sektor – kilden til al dårlighed.

Den eneste sikre vej til bedre ledelse er mere demokrati på arbejdspladsen, og når man læser SF's forslag til vedtagelse, er spørgsmålet om ledelsesretten slet ikke berørt. Det fremgik jo også af min lille meningsudveksling eller rettere sagt det, der ikke blev til en meningsudveksling, med Venstres ordfører.

Det er et spørgsmål om medarbejderindflydelse, og netop det er noget så centralt i dagens økonomiske udvikling, at jeg er lidt forundret over, at det ikke afspejler sig mere hos SF. Der er jo ikke nogen IT-virksomhed, som ikke ved, at uden medarbejderinddragelse, uden en flad struktur, uden at man siger til de ansatte: Gør, hvad I synes er klogest! Der er nogle regler for, at man skal henvende sig til fællesskabet, hvis

man kører fast i et problem, men gør ellers selv, hvad I synes er klogest! – ja, så går det altså ikke. Der er ingen IT-virksomhed, der bliver en succes uden at have nogle ledelsesformer af den type.

Det gælder også inden for mere traditionel industri. Jeg har selv engang besøgt en printvirksomhed, som var en meget traditionel industrivirksomhed, og som først fik udbytte af fremgangen, da man sagde til alle mellemledere: Bliv inde på jeres kontor, vi vil ikke se jer! Så begyndte det at gå bedre, og der er tilsvarende eksempler fra fødevarerindustrien og papirproduktionen. Hver gang man har fået mere medarbejderindflydelse, har man fået man en bedre kvalitet, en bedre økonomi og en langt bedre arbejdsplads, også for de ansatte.

Jeg vil godt sige til de borgerlige partier, i det omfang de lytter – og nu er det et venligt råd, der er ikke ret meget drilleri i det, jo, en smule, men det er hovedsagelig et venligt råd: I burde tage en snak med de klogeste erhvervsledere her i landet, dem, der virkelig har succes. Spørg dem lidt til råds om, hvor afgørende det er for at få en udvikling i gang, at man i højere grad giver medarbejderindflydelse. Jeg mener, det kunne have været rart, hvis det havde afspejlet sig mere i specielt Venstres ordførertale, at det faktisk er dér, vi virkelig ser, der er fremgang.

Tidligere opfattede man det, der med et marxistisk udtryk kaldes produktivkraft, som værende primært menneskelig viden og maskiner. Efter min opfattelse er demokrati i dag blevet den vigtigste produktivkraft. Kun gennem et veludviklet demokrati – og det var jo mangelen på det, de døde af ovre i Sovjetunionen, hvis der er nogen, der vil have den debat – kan man sikre en virkelig god økonomisk udvikling, som samtidig er til gavn for samfundet.

I den offentlige sektor er der tilsvarende gode eksempler på, hvordan medarbejderindflydelse sikrer f.eks. en god busrute, nemlig HT's busrute 166. Her fik chaufførerne mulighed for selv at styre vagtplanlægningen, hvordan stoppestederne skulle placeres og indrettes, hvordan man skulle vedligeholde busserne, og hvordan man skulle reparere busserne, i hvert fald hvad angår småreparationer. Man fik en bedre drift og større tilfredshed hos alle, også hos dem, der brugte busserne, og man fik et bedre arbejdsmiljø og i det hele taget en god udvikling. Men den udvikling blev stoppet, og det illustrerer jo, at problemet er ledelsesretten. Den blev stop-