

OVERBLIK



Foto: Miriam Dalsgaard

Østeuropæere klarer høsten

ARBEJDSMARKED. I de seneste år har antallet af østarbejdere i Danmark gang på gang sat rekord, og i landbruget og på gartnerierne udgør arbejderne fra de østeuropæiske lande nu mere end hver femte ansat, mens hver syvende ansat i rengøringsbranchen er fra Polen, Rumænien eller et andet østland. Det viser tal fra Arbejdsmarkedstyrelsen og Danmarks Statistik, skriver Fagbladet 3F.

Østarbejderne kan typisk tjene fire-fem gange så meget ved at arbejde under dansk mindsteløn som i deres hjemlande.

»Man skal gøre sig klart, at vores arbejdsmarked er udvidet betragteligt og har skabt en enorm konkurrence«, siger arbejdsmarkedsforsker på Københavns Universitet, Søren Kaj Andersen, som spår, at tendensen med det stigende antal østarbejdere vil fortsætte.

Ritzau

Flugt fra kulden

FERIE. Mens marts tegner til at blive den koldeste forårsmåned i 26 år, melder rejseselskaberne om et salgsboom.

Hos Star Tour er halvdelen af sommerens rejser allerede solgt. Salget ligger 15 procent højere, end det lå samme tidspunkt sidste år.

Hos konkurrenten Spies Rejser bekræfter man, at der er ekstra travlhed i salgsafdelingen i år. »Vi har solgt 12 procent flere rejser end samme tidspunkt sidste år«, siger kommunikationschef ved Spies Rejser, Torben Andersen.

Ritzau

Succes i Kina

INDUSTRI. Virksomheden Foss indvier i næste uge efter et rekordår nyt hovedkontor og innovationscenter til 200 millioner kroner, skriver Frederiksborg Amts Avis.

For i takt med at fødevarerindustrien i lande som Kina, Brasilien, Indien og Rusland (Brik-landene) skal skaffe kvalitetsmad til mere kræse forbrugere, stiger behovet for de måle- og analyseinstrumenter til fødevarerindustrien og landbruget, som Foss producerer.

Ritzau

0,4

procent voksede den amerikanske økonomi i 4. kvartal 2012, viser en opgørelse fra handelsministeriet i Washington. Det er pænt mere end prognosen på 0,1 pct.

Jeg stopper, hvor vinsmagningen, jagtselskaberne og golfen tager over

Stine Bosse fik læst og påskrevet, da hun sagde, at velkørende selskaber med bugnende bundlinjer ikke bare skal fyre. Men hun mente, hvad hun sagde.

LEDELSE INTERVIEW

STIG ANDERSEN

Topledere i erhvervslivet skal ikke bare tænke i egen succes. I enhver ledelsesbeslutning er der et både samfundsmæssigt, menneskeligt og virksomhedsmæssigt ansvar. For enhver ledelse har et samfundsansvar.

Det var temaet, da en af Danmarks gennem tiden mest fremtrædende erhvervskvinder, den tidligere topchef i forsikringskoncernen Tryg, Stine Bosse, tidligere på måneden holdt sin tiltrædelsestale som nyudnævnt adjungeret professor på CBS, Copenhagen Business School.

Til det ansvar hører, at gode, solide virksomheder med store overskud holder igen med bare at fyre folk. »Er det okay, at virksomheder fyrer medarbejdere, når bundlinjen bugner?«, spurgte hun. »Nej«, lød hendes eget svar.

Der lød straks et ramaskrig. Debatprogrammer, Facebook, erhvervsklummer og erhvervslivets interesseorganisationer var ved at falde over hinanden med ud-sagn om »Stine Bosses beskyttede verden«, at virksomheder ikke er socialkontorer eller varmestuer, og at »det vigtigste er at skabe overskud«.

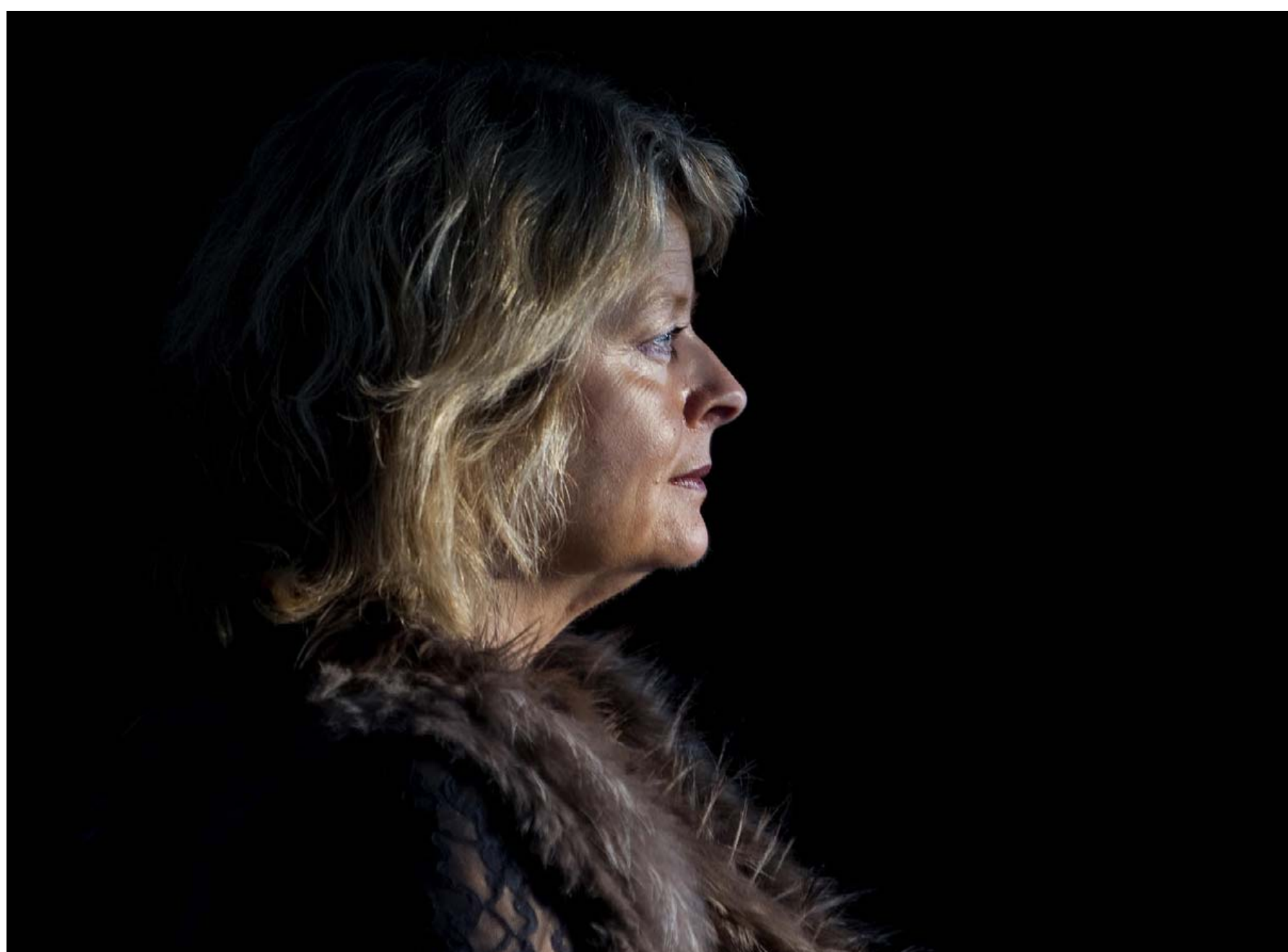
Men hun mente, hvad hun sagde. »Det var ikke for at revse nogen. Men jeg løftede en pegefinger over for nogle kommende erhvervsledere, og måske er der nogen, som har følt sig truffet«.

»For mig er det vigtigt at finde og at italesætte de nødvendige balancer i ledelsesarbejdet. Og at erkende, at man som topchef har et ansvar, der er større, end man umiddelbart oplever«.

»Kortsigtede hovedrengøringsopgaver« som dem, kapitalfondene bl.a. går ind og foretager, kan være okay i enkelte tilfælde. Men generelt har samfundet brug for længere sigtspunkter end det indeværende kvartal, og det handler i høj grad om medarbejderne og deres engagement i virksomheden. Hvis man ønsker, at medarbejdere virkelig skal føle noget for virksomheden og dermed også være villige til at give noget ekstra – og det er det, vi taler om – så handler det om et hensyn til medarbejderne helt bredt, som skal varetages, og som er enormt centralt for at udvikle en virksomhed. Så handler det ikke bare om at tage det øverste ledelseslag med i form af bonusordninger.

Topcheferne må selv stå på mål
Kapitalfonde kan vel ikke påstås at have fokus på det, du kalder enormt centralt?

»Nej, og det samme gælder, når en virksomhed er i krise. Her er det lidt ligesom at være på slankekur. Men man kan bare ikke blive ved med at slanke sig, for så får man anoreksi, og det skaber ikke nogen udvikling. Men generelt er der alt for lidt fokus på, at virksomheder, der har det godt, også har et ansvar i et meget bredere perspektiv. At ledelserne modarbejder netop anoreksitendenser. Virksomhe-



dens sociale ansvar er ikke noget, man blot skal bryste sig af ved særlige lejligheder og på diverse hjemmesider. Det skal være en del af ledelsesfunktionen og en central del af hverdagen«.

»Jeg ved, at jeg har skilt mig ud og været en anderledes topleder, netop på grund af min erkendelse af medarbejdernes værdi. Derfor har det også altid kunnet drive mig til vanvid, når jeg har set, hvad der bruges af konsulenter, både i private og offentlige virksomheder. Medarbejderne er jo altid dem, der ved, hvor skoen trykker i en virksomhed. Så hvis man som leder ulejlig sig med at spørge sine medarbejdere, så kan man faktisk lave store løbende forbedringer. Så skal man ikke ringe ud i byen efter nogle konsulenter«.

Men det er vel dejligt smertefrit for en topchef at gå ud i byen og få opskriften på, hvor man f.eks. skal skære ned?

»Ja, og derfor fremhæver jeg det. Når man er leder, får man løn for at være leder. Og for min skyld må det gerne være en god betaling. Men så skal lederne også ulejlig sig med at tage den del af opgaven, der handler om dialogen med medarbejderne. Betyder den dialog, at der skal afskediges mennesker, så står man på mål for det. Det skal man ikke sætte konsulenter til. Fandeme nej«.

Da Bosse legede boss

I din tiltrædelsestale på CBS taler du om erhvervsledere, som forsømmer deres ansvar, bl.a. gennem urimelige massefyringer. Du har selv som topchef fyret masser af folk?

»Da jeg i Tryg første gang fik titel af direktør, fyrede jeg 100 mennesker i en afde-

ling. Der var ikke nogen krise, og tingene kunne være gjort på en anden måde. Men jeg skulle altså lige vise, at jeg var handlekraftig. Det resultat, der kom ud af det for virksomheden, og det, der sker i en organisation, når man gør sådan noget, havde jeg slet ikke blik for. Det var simpelt hen så dumt, det jeg gjorde der, og det er noget af det, jeg gerne vil fortælle de CBS-studerende om«.

»Da jeg blev formand for Det Kgl. Teater i 2012, var teatret midt i en massefyringsrunde. Jeg måtte sige til dem: Nu tror I nok, det er overstået, når folk har forladt teatret. Men det stopper altså ikke. Det, der sker her, aflejr sig hos dem, der er tilbage, og vil resultere i en tillidskrise. Der er en række problemer, man ikke slipper for, blot ved at skille sig af med nogle medarbejdere. Men sådan tror jeg desværre, mange topledere tænker«.

»I en anden fyringsproces, jeg har været igennem, var Tryg i krise. Det var evident, at vi blev nødt til ret hårdhændet at skille os af med folk. Selvfølgelig kan folk ikke lide det, og du bliver ikke en populær chef af det. Men der var forståelse for det«.

»Den sidste fyringsmodel, jeg har erfaring med, er den tilpasning og udvikling, der finder sted i en koncern, der ved, hvad den kan, vil og skal. Og hvor der på ledelsesplan er en bevidsthed om nødvendig-

heden af, at medarbejderne tør og vil dele de bedste ideer, være innovative, åbne og ærlige og sige tingene, som de er. Når der er en sådan 'mental' kontrakt på en arbejdsplads, så får du en meget sundere kultur, når det er nødvendigt med innovation og effektivisering. En sådan helt nødvendig relation mellem en ledelse og medarbejderne vil jeg gerne holde fast i. Også fordi det er den, der giver de bedste resultater for virksomheden. Tag bare Novo, som er et stjerneeksempel på det«.

Så det, der blev opfattet som et opgør med topcheferne, var altså alene en fortælling til de studerende om, at man skal undgå at demonstrere sin handlekraft, blot fordi man har fået en direktørtitel?

»Ja. Det er totalt underkommunikeret, hvad den slags gør af skade på en virksomhed. Det skal der fokus på, hvis næste generation af ledere skal blive succeser i Danmark. Her er det jo nemt at fyre folk. Det er billigt, og vi har flexicurity, så vi kan bare fyre løs. Det er så vigtigt, at det ikke bare gøres i et forsøg på superoptimering. Men at det kun gøres, når vi som topledere også har taget vores del af opgaven på os i forhold til samfundet«.

Alle skal tænke sig om

For nylig udtalte A.P. Møller-topchefen Nils Smedegaard Andersen, at lønningerne i Danmark bør have et gok nedad. Hvordan ser du det udsagn, samtidig med at topchefernes løn i 2012 steg 18 pct. i gennemsnit?

»Jeg ønsker ikke at forholde mig til den konkrete udtalelse. Men generelt er det vigtigt, at man i en tid, som kræver stor omstilling af mange mennesker, tænker

ANSVAR. Stine Bosse har selv prøvet at vise handlekraft ved at fyre: »Det var dumt«. Foto: Finn Frandsen

sig om, når man italesætter det. Det er væsentligt, at vi alle sammen tager et ansvar, det er jeg fuldstændig enig i. Det gælder selvfølgelig også virksomhederne. Internationalt set er danske topchefer ikke overlønnede, men jeg kan godt forstå, hvis nogle føler sig provokeret, når de ser, hvad topchefer får i løn«.

Du har engang skrevet, at rigtig, rigtig mange slipper jordforbindelsen, når de får et topjob. Skyldes udtrykket, at det for mange topchefer kommer til at handle mere om form end om indhold?

»Det har i hvert fald betydet noget for mig, at jeg ikke har været ude af kontakt med, hvad du kan kalde almindelige mennesker. Jeg vil ikke anklage mine kolleger blandt toplederne for det modsatte, men jeg har nogle gange fornemmet, at det lige pludselig er blevet svært for dem med relationen til det helt almindelige liv. Det være sig lige fra at købe ind til familien eller holde fast i gamle venskaber. Har man ikke det for øje, er der i hvert fald en risiko for, at man kun møder mennesker, der ligner en selv«.

»Jeg stopper altid der, hvor vinsmagningen, jagtselskaberne og golfen tager over. Det hænger også sammen med, at jeg altid har været meget omhyggelig med at skelne mellem, hvad der er mine venner, og hvad der er mine kolleger«.

erhverv@pol.dk



TIL FOLKEMØDE PÅ KLIPPEØEN

SÆT KRYDS I KALENDEREN OG KOM MED TIL ÅRETS POLITISKE FESTIVAL PÅ BORNHOLM

Tag en bid af demokratiet, gå i flæsket på en politiker, lyt, debatter, grin og glæd dig over, at folkestyret stadig lever. Danmarkshistoriens tredje folkemøde nærmer sig hastigt, og Politikens læsere får igen mulighed for at være med. Folkemødet på Bornholm har udviklet sig til en tradition med over 700 politiske events.

Politikeren har igen indlogeret sig på Gæstgiveren i Allinge, med sin egen debatscene, og det tre dage lange program byder traditionelt på alt fra skarpe debatter over musikalsk underholdning til fremvisning af politiske dokumentarfilm, grillbuffet, og måske en rødvinsskål med en minister.

Folkemødet opstod efter svensk inspiration fra den svenske Almedalsveckan på Gotland, og demokrati og folkelig debat kræver som

Læs mere og køb på politiken.dk/plus

bekendt deltagelse. Første år deltog 10.000 borgere. Sidste år 32.000, og målet i år er, at endnu flere mennesker må få en demokratisk saltvandsindsprøjtning og blive mindet om, at det åbne danske folkestyre er værdt at værne om.

13.-16. juni 2013

Grethas pension i Allinge/Sandvig

Pluspris 3.980 kr.

Pris for andre 4.380 kr.

Enkeltværelsetillæg 420 kr.

Hotel Sandvig Havn

Pluspris 4.180 kr. Pris for andre 4.580 kr.

Enkeltværelsetillæg 460 kr.

Forbehold for trykfejl og udsolgt

POLITIKEN

FJÄLL RÄVEN

- Karl/Karla Zip-Off
- Slidstærkt blødt G-1000 stof
- Buksebenene kan lynes af
- På benlængde
- Lårlomme og multitool lomme
- Flere farver
- Dame- og herremodel

Pris kr. 999,-

Fjeld&Fritid

Fjällräven Specialbutik • Kulturvet 7 • 1175 København K
www.Fjeld-Fritid.dk

Køb de bedste bøger, dvd'er og cd'er med rabat

politiken.dk/plus