



Jeg har ingen tiltro til, at politikerne vil spare pengene op

Per Bremer Rasmussen, direktør, Forsikring og Pension, frygter, at en fremrykning af skatten på pensionsopsparing blot vil blive brugt af politikerne - i JP

PR-foto

43,6% af bnp er Danmarks ØMU-gæld, svarende til 860 mia. kr.

Kilde: Danmarks Statistik

ANALYSE

Sådan kan Samuelsen gøre livet surt for Løkke

De komplicerede sonderinger om et nyt regeringsgrundlag blev ikke lettere, da **Anders Samuelsen** onsdag anskueliggjorde konfliktniveauet i blå blok. I utvetydige vendinger mindede Liberal Alliances leder om, at **Lars Løkke Rasmussen** får brug for hans mandater, hvis en ny borgerlig regering ikke skal gå en særdeles usikker tid i møde. Prisen for stabilitet er topskattelettelser, lod Samuelsen forstå.



Af Helle Ib, politisk kommentator

Samtidig udstedte han en garanti: Liberal Alliance ender ikke som Enhedslisten.

Efter torsdagens frokostmøde for partilederne i blå blok var Samuelsen ikke blevet mindre kategorisk.

“Vi er ikke bange for noget som helst,” lød det som svar på, hvad der kan ske, hvis kravet om topskattelettelser ikke indfries. Men hvad kan LA gøre for at forhindre, at LA-fremgangen i praksis går til at videreføre noget, der ligner et socialdemokratisk projekt? En hel del, der kan genere både Løkke og **Kristian Thulesen Dahl** (DF), må svaret lyde.

Der er vitale områder, hvor Løkke har brug for LA's mandater og absolut ikke kan regne med hjælp fra andre partier:

Håndværkerfradraget. Et klokkeklart Løkke-løfte, som LA ikke har garanteret at stemme for.

Opstramninger i asylpolitikken. Det skal generere et provenu, der kan bruges i finanspolitikken.

Beskæringer i udviklingsbistanden. Selv om LA ligger på samme niveau som Venstre, er der også her noget at handle med.

Samuelsen skrev selv, at hvis ikke han er stålfast nu, er konsekvensen: “Fire ligegyldige år. No way,” som LA-lederen erklærede på Facebook.

På disse felter kan det hurtigt blive fatalt, hvis Løkke mangler Samuelsen opbakning som følge af, at Venstre ikke leverer på den sag, som er helt afgørende for LA – topskattelettelser.

Hertil kommer, at LA har et andet kort på hånden, der nok skal vække opsigt, hvis det bliver spillet. I slutningen af næste uge skal det ny Folketing samles, og har DF drømme om at gøre

den tidligere DF-leder **Pia Kjaersgaard** til ny formand – ja, så forudsætter det nok, at LA bakker op.

De seneste dage har flere debattører på de sociale medier funderet over, hvorvidt Samuelsen overhovedet ville turde trække det ultimative kort – at vælte en borgerligt ledet regering, hvis LA ikke får sin vilje.

Samuelsen skrev selv, at hvis ikke han er stålfast nu, er konsekvensen: “Fire ligegyldige år. No way,” som LA-lederen erklærede på Facebook.

Imens mindede en anden debattør på Twitter om 2007. Det var dengang, Samuelsen og Ny Alliance forsøgte at presse en synligt irriteret **Anders Fogh Rasmussen** (V) ved højst usædvanligt at gå sammen med oppositionen ved Folketingets åbningsdebat. Senere forsøgte Ny Alliance at bruge et spinkelt flertal til at presse VK til en anden asylpolitik. Uden held. Fogh truede det slagparti med nyvalg.

I dag står det klart, at Anders Samuelsen efter næsten tyve år i politik har tænkt sig at sætte hårdt mod hårdt for at trække Danmark i den retning, LA finder nødvendig. Partilederen, der vel er blandt Borgens mest stædige og ihærdige, har ikke tænkt sig at møde et muligt regeringsgrundlag uden topskattelettelser med et skuldertræk.

KRONIK

Læg gammeldags ledelse på hylden

Det bliver lettere at tiltrække god arbejdskraft, hvis man kan og tør lede på afstand

Af **Niels Duedahl**, CEO, SE, og **Helle Søndergaard**, forfatter til bogen “Distanceledelse”

Overgangen fra industrisamfundets tankegang til videnssamfundets krav om selvledelse, forandring og konstant udvikling er en stor udfordring, men rummer også nye muligheder.

Det kræver dog, at virksomhederne støver tankesættet af og tager de nye kommunikationsteknologiske muligheder til sig.

Moderne virksomheder er nemlig ikke nødvendigvis særlig moderne, når det kommer til at indse, at adressen reelt i dag ingen hindring er. For at arbejde på distancen er i 2015 ikke bare en konkret mulighed i mange job; det indebærer også en række fordele.

På trods af mange åbenlyse fordele er distanceledelse ikke rigtig slået igennem i praksis. Det er stadigvæk langt lettere at tiltrække den rigtige

arbejdskraft, hvis virksomheden har adresse i København, end hvis den ligger i Herning eller Esbjerg.

Fordelene ved hjemmearbejde er ellers til at få øje på: Større rekrutteringsflade for virksomhederne og dermed mere talent at vælge imellem. Bedre udnyttelse af arbejdstiden og mulighed for arbejdsro og fordybelse til gavn for virksomhedens bundlinje. Bedre sammenhæng mellem arbejdstid og familietid. For ikke at tale om større fleksibilitet for både arbejdsgiver og arbejdstager.

Fælles retning giver frihed

Alligevel kan afstanden fra København til Esbjerg forekomme længere end afstanden fra Esbjerg til LA.

Og de indlysende og helt konkrete muligheder, vi har for at anvende digitale kommunikationsværktøjer til afholdelse af bl.a. webbaserede videomøder, bliver slet ikke anvendt i det omfang, mulighederne giver plads til.

Den gamle måde at arbejde på var præget af kontrol. Medarbejderne var fysisk til stede på arbejdspladsen, og chefen kunne kontrollere deres tilstedeværelse og aktiviteter.

En medarbejder, der arbejder på distancen – enten hjemme eller på rejse – skal være selvkørende. Det stiller andre krav, både til medarbejderen og til lederen, og den nødvendige kontrol har i højere grad til formål at skabe en tryghed for arbejdsgiver og -tager.

Hvis arbejdsgiveren kan stole på, at medarbejderen afleverer det aftal-



te produkt, kan kontrollen over den måde, hvorpå resultatet fremkommer, overlades til medarbejderen, som herved får friheden til bedre at planlægge og få resten af tilværelsen til at hænge sammen. Men det kræver en fælles retning.

Selvfølgelig kræver det også omstilling. Fysisk skal de rigtige rammer og den nødvendige teknologi være på plads, for at distancekommunikationen fungerer. Men først og fremmest kræver det indre justeringer af tankemønstre hos virksomhedslederne. Derudover kræver det en klar forventningsafstemning mellem leder og medarbejder. Endelig er det altafgørende, at forholdet mellem parterne bygges på tillid.

Rent teknologisk er der heller ingen undskyldning. Det burde på sigt

skyde alle myterne om “Udkantsdanmark” ned og åbne op for bedre muligheder for at arbejde på distance.

De rette værktøjer

En vellykket distancekommunikation kan lykkes med de rette værktøjer, eksempelvis guidelines, en app skræddersyet til måling af medarbejdertrivsel eller opsatte KPI-mål.

Det handler også om konkrete værktøjer og arbejdsrutiner, som iværksætter såvel tydelighed omkring forventninger til medarbejderpræstationer som en fast kommunikationsrutine.

Det gælder ikke mindst for eksempel de ugentlige tavlemøder hos SE, hvor ledende medarbejdere fra alle grene af virksomheden giver en status i et særligt tavlerum.

Digitale kommunikationsværktøjer til afholdelse af bl.a. webbaserede videomøder bliver slet ikke anvendt i det omfang, det er muligt. Arkivfoto: Scanpix

Hvis distanceledelsen skal fungere og virksomheden performe, er det centralt med leveregler og en ugentlig lakmestest på, at alt fungerer, som det skal.

Tavlemøderne er et godt eksempel på, hvordan man kan fastholde en stærk fælles bevidsthed om det, der sætter en fælles retning.

For SE gælder det vigtigheden af at levere en sund bundlinje samt totale kundeoplevelser af høj kvalitet på tværs af forretningen. Det er god inspiration til virksomhedsledere, der ønsker at få forretningen til at fungere på distance.

Ansæt efter kompetence

De teknologiske muligheder er der, og fordelene er til at få øje på.

Hverken som virksomhedsleder eller HR-ekspert er vi i tvivl: Det giver ikke længere mening at ansætte efter postnummer. Det handler om kompetence og om at tænke i nye baner. Om at investere i bæredygtige projekter – og om at skabe værdi.

Danmark har alle muligheder for at blive et eksempel på et bæredygtigt videnssamfund med potentiale.

Det kræver blot, at virksomhederne lægger de gammeldags tænkemåder på hylden.