

Leder

Mål og middel

Det har vært noen interessante uker etter at forslaget om endringer i sykelønnsordningen kom på bordet, med tilbaketog til flertallsregjeringen som den mest pinlige seansen så langt.

Målet er for så vidt alle enige om: Sykefraværet må ned! Den negative utviklingen har økt alarmende – fra to prosent for ti år siden til over sju prosent sykefravær per sysselsatt i dag. Det er i følge ekspertene verdens høyeste fravær. Statens utbetalinger i sykepenger har eksplodert i samme periode, til over 22 milliarder i 2006, i følge tall fra Dagens Næringsliv. I Danmark er sykefraværet til sammenligning to prosent.

Men det er altså dyp uenighet om løsningen. Det vil si, LO og NHO står sjeldent samlet denne gangen – ingen av dem vil ha mer av kostnadene veltet over på arbeidsgiver. Og det til tross for at i alle fall blårossen i NHO burde ha en viss forståelse for mekanismen i regjeringens forslag – at det er penger som skaper handling, i dette tilfellet forebyggende/ tilretteleggende helsearbeid.

Det Regjeringen imidlertid ikke turte å foreslå, og heller ikke kan foreslå så lenge LO bestemmer partipolitikken, er at arbeidstakerne selv tar en større del av byrden. Vi har, for å si det mildt, en ganske så unik sykelønnsordning i Norge. Ikke noe annet land i Vest-Europa gir arbeidstakerne full lønn under sykdom i et helt år. En forsiktig forskyvning, for eksempel at arbeidstaker får utbetalt 90-95 prosent av full lønn ved sykdom, ville neppe føre til økonomisk ruin for de fleste av oss – netto tap blir uansett ikke så stort (skatt/ utgifter til jobbkjøring). Samtidig er det kanskje nok til at vi faktisk arbeider til tross for en litt sår hals.

Man trenger ikke være stor strateg eller lege for å forstå at en slik ordning kan få bukt med i alle fall noe av (korttids-) fraværet. Og for den som måtte trenge et empirisk grunnlag: Det er nok å se til Sverige. Her er det gjort en rekke endringer av sykelønnsordningene de siste tiårene, og konklusjonen er ganske så entydig: Jo bedre trygd, jo mer fravær.

Verre er det ved langtidsfravær. Og det er i første rekke her – og ikke ved forkjølelse – at arbeidsgiver kan bidra ved å legge til rette og forebygge. Og: Dersom arbeidsgiver risikerer en økonomisk smekk, da gir det også en større mening å bruke ressurser på å forebygge. Kanskje er det på tide å børste støv av det gamle Sandman-utvalgets utredning, som nettopp foreslår en deling av ansvar kostnader mellom arbeidsgiver og –taker. Om ikke akkurat prosentdelingen blir slik Sandman foreslår, så bør i alle fall prinsippene tas fram på nytt.

Dyrere arbeidskraft er noe av det siste næringslivet trenger. I et slikt lys er det forståelig at NHO reagerer på det opprinnelige forslaget fra Regjeringen. Men ville det ikke ha vært en hensiktsmessig måte å nå målet på? Problemet for næringslivet er den totale kostnaden forbundet med arbeidskraft. En løsning kunne være å fjerne arbeidsgiveravgiften, helt eller delvis, slik at "pakka" blir spiselig. Men selv om det kunne ha fått sykefraværet ned til et akseptabelt nivå – som tross alt er målet – ville det ikke akkurat ha hjulpet Regjeringen i sitt budsjettarbeid. Godt flekk til velgerne er det heller ikke. Og det er ikke en annen historie.

Næringsavisen

- et møtested for næringslivet i Vestfold, Telemark og Buskerud

Næringsavisen er en uavhengig avis for og om næringslivet i Telemark, Vestfold og Buskerud. Ansvarlig utgiver er Vestfold Nettavis AS.

Ansvarlig redaktør:
Kjartan Høvik, Tlf: 91 57 47 56, kjartan@hkf.no

Annonsealg:
Reklameservice Sandefjord AS, Tlf: 33 48 24 60
gk@reklame-service.no - are.karlsen@reklame-service.no

Layout og annonseproduksjon:
Reklameservice Sandefjord AS, Tlf: 33 48 24 60
post@reklame-service.no - www.reklame-service.no

KOMMENTAR

Kari Mæland, prosjektleder, NHO Buskerud



Hvorfor satse på kvinner?

I mai 2006 avsluttet NHO Buskerud sitt første prosjekt "Mangfold i Ledelse" – et prosjekt med mål om å øke mangfoldet i bedriftens ledelse og i styrer. Sluttundersøkelsen viser at ca. 60 % av de 63 deltagerne i prosjektet i Buskerud har mottatt tilbud om styreverv under eller etter

”

Å rekruttere kvinner til styrearbeid er en profesjonalisering av styrearbeidet.

programmet. De fleste som har fått tilbudet og takket ja, mente at deltagelse i prosjektet "Mangfold i Ledelse" var årsaken til at de fikk tilbudet og årsaken til at de takket ja. Disse tallene viser at det nytter å lage programmer for kvinner som satser på kompetanseheving med hensyn til ledelse og til styreverv. Og derfor satser vi enda mer!

Å rekruttere kvinner til styrearbeid er en profesjonalisering av styrearbeidet. Å benytte seg av hele rekrutteringsgrunnlaget, både kvinner og menn, gir større mulighet for bedriften til å få den best kvalifiserte lederen/ styremedlemmet, noe som igjen vil bidra til å styrke bedriftens lønnsomhet og

konkurransesevne. Å fokusere på kvinner og styrearbeid har satt profesjonalisering av styrearbeidet på agendaen i mange regionale bedrifter.

Kvinner søker ofte trygghet i kompetanseheving, og det er gjennom sine nåværende lederposisjoner at kvinner kan bli synlige for rekruttering til styreverv. Derfor ønsker kvinner mer kompetanse i lederrollen og om styrearbeidet. For bedriften er "Mangfold i Ledelse" et tilbud om å gjøre et perledykk i egen organisasjon – finne sine talenter og utvikle dem, for derigjennom å øke sitt mangfold og sin egen lønnsomhet og konkurransefortrinn.

Mange menn hevder at rekrutteringsgrunnlaget, dvs. tilfanget av kvalifiserte kvinner er for snevert. Det ønsker vi å gjøre noe med. I tillegg møter vi ofte argumentet fra menn om at "vi finner ingen kvalifiserte kvinner", dvs. med den og den bakgrunnen når de egentlig burde være flinkere å se etter komplementær kompetanse. Det bidrar vi til gjennom vår styrekandidatbase som er en rekrutteringspool for bedrifter, valgkomiteer og eiere som ønsker kvinnelige kandidater.

Ved å bidra til å utvide rekrutteringsgrunnlaget til styreverv, får vi også en annen rekrutteringsprosess til disse vervene. Det blir ikke lenger den "kjenner du, kjenner du" -prosessen, men en mer profesjonell prosess.

Vi vet jo at menn ofte rekrutterer fra sine nettverk til styreverv, mens vi jenter kanskje ikke er like dyktige – ennå – til å bruke våre nettverk profesjonelt. Det ønsker vi også å gjøre noe med, og det vil også bidra til økt profesjonalisering av styrene.

I et stadig strammere arbeidsmarked, hvor jakten etter dyktige og kvalifiserte medarbeidere hardner til, vil kvinner legge mer vekt på hvilke bedrifter de ønsker å jobbe i. Å vise at man er en Female Future-bedrift, en bedrift med mangfold i både sin ledelse og i sitt styre, vil vektlegges mer og mer blant de dyktige kvinnene.

Å få frem rollemodeller er viktig. Kvinnelige ledere

”

Vi vet jo at menn ofte rekrutterer fra sine nettverk til styreverv, mens vi jenter kanskje ikke er like dyktige

avler kvinnelige ledere på samme måte som kvinnelige styreledere og styremedlemmer vil være rollemodeller. Derfor er det viktig å satse på kvinner i styrer og ledelse.

Bli sett av næringslivet – bli sett i Næringsavisen

Utgave	Distribusjon	Annonsefrist
7	uke 43	uke 41
8	uke 48	uke 46

Annonser • Firmaprofil • Prosjekter • Næringsområder • Temasider