



"Den danske realkredit er enestående, sikker og nyder stor tillid. Derfor skal EU rente ud sagt holde fingrene fra vores måde at indrette os på"

Rina Ronja Kari, Medlem af Europa-Parlamentet, Folkebevægelsen mod EU - i Berlingske



Børsen Opinion er på Facebook.
Vær med når debatten spidser til
facebook.com/borsenopinion

ØKONOMISK KOMMENTAR

Gå reformmamok, Claus Hjort

Kom i arbejdstøjet, Claus Hjort Frederiksen (V). Det er det enkle budskab til finansministeren oven på signalet fra Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og De Konservative om, at de ser åbent på at fremrykke forhøjelsen af pensionsalderen til 68 år allerede fra 2025.

Hvor svært kan det være? Levealderen er steget mere end forudset, og **Folketinget** skal som aftalt i tilbagetrækningsreformen fra 2011 alligevel træffe en beslutning om pensionsalderen inden udgangen af året.

Hvorfor gå glip af en varig forbedring af statsfinanserne på 1 pct. af bnp i 2040 svarende til knap 20 mia. i nutidskroner?

Lige bagefter ligger en dagpengereform, en pensionsreform og - hvorfor ikke? - en indvandringsreform med Indsamlingsplan. Men der er en anden vigtig grund til at skubbe til reformerne. Det er kun godt ti dage siden, at Politiken forsøgte sig med et attentat på de seneste årtiers reformindsats.

"Talfinte giver reformer lyneffekt" hed det fra forsiden af avisen 22. august, og her blev der berettet om et barskt opgør mellem **Danmarks Statistik** og **Finansministeriet** om regnemetoderne i de økonomi-

Finansministeriet har været krystalklar og åben om sine regnemetoder

ske modeller. Kernen i uenigheden er, hvor hurtigt arbejdsmarkedsreformer påvirker arbejdsudbuddet og dermed de offentlige finanser. Sjovt, at der har været så lidt diskussion om substansen af Politikens historie. Det første åbenlyse spørgsmål er, om der mellem Finansministeriet og Danmarks Statistik også er uenighed om størrelsen af reformbehovet? Nej, det er der ikke. Det næste åbenlyse spørgsmål er, hvad konsekvensen af uenigheden er? Hvis Finansministeriet ser for optimistisk på, hvor hurtigt reformerne slår igennem på de offentlige finanser, er der kun det ene svar, at politikerne må i arbejdstøjet endnu tidligere - reformpresset forstærkes.

Det er sjældent, at Finansministeriet går i rette med pressehistorier om deres regnemetoder. Men det er forståeligt, hvorfor departementschef **Martin Præstegaard** i sit svar 26. august beskylder Politiken for at vildele. Finansministeriet har været krystalklar og åben om sine regnemetoder og skriver i Finansredegørelsen fra januar 2014:

"I Danmarks Statistiks ADAM-model er tilpasningshastigheden væsentlig langsommere. Men når der tages højde for, at udenrigshandelspriselasticiteterne formentlig er høje på langt sigt, samt at reformer styrker råderummet i finanspolitikken, vil tilpasningen i ADAM-modellen være tilendebragt

Levealderen stiger kraftigt
Middellevelevetid for nyfødte



efter omkring 7 år". Ærligt talt. Burde det ikke have fremgået af Politikens artikel?

Af samme grund er det påfaldende, at professor **Bo Sandemann Rasmussen** bruger ord som "at manipulere med regnemodellen" og at den socialdemokratiske økonom og tidl. overvågsmand **Christen Sørensen** taler om "forvrængende beslutningsgrundlag".

Claus Hjort, gå bare reformmamok. Et godt udtryk opfundet af fhv. statsminister **Helle Thorning-Schmidt** (S) og en påmindelse til oppositionen om at blive i reformarbejdstøjet.

KRONIK

Der er rigelig plads til kvinder i ledelse

Hvor mange kvinder mener mon, at nutidens ledelse er udmattende og ekskluderende?

Af **Evan Tolstoj Hansen**,
managing partner, **Alexander Hughes**

For nylig skrev kultursociolog **Emilia van Hauen** om diversitet og ligestilling i virksomhedernes ledelse her i avisen. Hun hævder, at både kvinder (tilsyneladende i alle aldre) og unge mænd skræmmes bort af en virksomhedsmodel, der bygger på klare hierarkier, autoriteter og intern konkurrence.

Van Hauen konkluderer uden at underbygge det, at den skæve konsfordeling i mændenes favor i virksomhedernes ledelse forårsages af, at kvinderne "ikke orker det system". De starter hellere deres eget - det or-

ker de tilsyneladende godt, selv om få nok vil være uenige i, at det kræver betragteligt mere hårdt arbejde, flere timer, engagement og energi at starte egen virksomhed end at være ansat.

Ikke ledestjerner

Videre hævder van Hauen, at kvinderne ikke føler sig værdsat af arbejdspladsen, de føler sig udelukkede fra teams og beslutninger, og at kvinderne i længden udmattes af mangel på respekt for deres virkelighed.

For at gøre ondt værre, så mister yngre kvindelige medarbejdere en ledestjerne, når andre kvinder forlader virksomhederne - altså tale en kvindelig medarbejder/leder, der ikke orker systemet, ikke føler sig værdsat og føler sig udelukkede fra teams og beslutninger. Gad vide hvor mange af nutidens kvindelige ledere, der vil være enige i den påstand?

Emilia van Hauen fokuserer også i sit indlæg på en synlig værdibåret ledelse, der skaber mening i arbejdet og sælger medarbejderne en idé, de gerne vil være med til at føde ind i verden og dermed gøre en forskel. Ledere, som formår det, får til gengæld medarbejdere, som er usædvanligt

loyale, og som i høj grad kan tænke og skabe selv.

I det synspunkt kunne jeg ikke være mere enig.

Men det går galt, når van Hauen mener, at kreativitet, initiativ, fællesskab og ambitioner om helhed og mening skal erstatte konkurrence, hierarki og KPI'er. Virksomhederne er trods alt sat i verden for at skabe

Så giver det mening og er i tråd med tiden. Og sådan foregår det i øvrigt også for en stor del ude i den virkelige verden, hvor jeg har min daglige gang i virksomhedernes bestyrelser og direktioner.

Fakta er i øvrigt, at diversiteten i virksomhedernes ledelse både i form af køn, nationalitet og anciennitet er under forandring. **Alexander**

er ved udgangen af 2014 seks år og ti måneder. Kvindelige adm. direktorer leverer i øvrigt den højeste gennemsnitlige soliditet, mens mandlige leverer den højeste gennemsnitlige afkastningsgrad. Dette års analyse viser også, at virksomheder med en dansk adm. direktør performer bedre på alle nøgletal i forhold til virksomheder med en udenlandsk.

Der sker noget i bestyrelser

På bestyrelsessiden sker der også noget: Her er andelen af kvinder for det første mere end dobbelt så høj som for adm. direktører, nemlig godt 15 pct. svarende til knap 1200 kvinder, for det andet stiger andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer også hurtigere fra år til år.

Det samme er tilfældet for udenlandske bestyrelsesmedlemmer, der over de sidste tre år er steget fra 17 pct. til 18,3 pct. Virksomheder uden udlændinge i bestyrelsen leverer i øvrigt den laveste afkastningsgrad og har den laveste soliditet. Den højeste afkastningsgrad leveres af virksomheder, hvor imellem en fjerdedel og halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne er udenlandske.

Kvindelige adm. direktorer leverer i øvrigt den højeste gennemsnitlige soliditet, mens mandlige leverer den højeste gennemsnitlige afkastningsgrad

et økonomisk afkast til deres ejere. Det er uomtvisteligt.

Handler om økonomiske mål

Så i den sidste ende handler det om at nå nogle økonomiske mål. Men det er der heller ikke noget i vejen for at gøre med værdier som kreativitet, initiativ, fællesskab og helhed som grundlag for og middel til at nå de KPI'er, virksomheden styrer efter.

Hughes gennemfører hvert år en detaljeret analyse af ledelserne i de ca. 1500 største virksomheder i Danmark baseret på faktiske tal fra **Erhvervs- og Selskabsstyrelsen**.

Analysen viser blandt andet, at andelen af kvindelige adm. direktører fra 2012 til 2014 er svagt stigende, mens andelen af udenlandske er faldende i samme periode. Den gennemsnitlige anciennitet for alle adm. direktører