

Kreative næringer:

Næringspolitisk innspill for om

Minstefradrag for enkeltpersonforetak, bedre sykeforsikring og bedre opsjonsordninger er noe av respten Næringspolitisk råd for kulturell og kreativ næring fpreskriver for å få økt fart i utviklingen av kreative næringer.

Av Anne-Britt Gran
anne-britt.gran@bi.no



Næringspolitisk råd for kulturell og kreativ næring har nylig levert sitt andre innspillnotat til regjeringen, ved statsrådene Monica Mæland (NFD) og Linda H. Helleland (KuD).

Rådet foreslår her næringspolitiske tiltak som kan forbedre vilkårene for både enkeltpersonforetak og oppstartbedrifter i den kreative næringen – og i andre næringer. Et annet innspill handler mer næringsspesifikt om å integrere kultur og kreative bransjer bedre i Merkevare Norge-arbeidet til Innovasjon Norge. Det kan gjennomføres uten særskilte omkostninger.

Her skal det handle om de mer overordnede innspillene, som har relevans for næringspolitikken «fra særstilling til omstilling», og som vil trenge økonomiske omprioriteringer.

Norge omstiller *samtidig* som de digitale endringene i økonomien er revolusjonerende historisk sett. Digitalisering av både forretningsmodeller («delingsøkonomien», streaming mm), produksjon (3D-print mm), profesjoner (alle som kan digitaliseres) og forbruk (av alt) krever hurtig og fleksibel omstilling. **Alle hindre for alle typer nyetableringer bør derfor reduseres til et minimum.**

Scenarier om fremtidig arbeidsliv spår flere frilansere og selv-sysselsatte. Dette ser vi allerede i den kreative næringen der veksten i enkeltpersonforetak har vært på 43 prosent i perioden

2008-2014 (*Kreativ næring i Norge 2008-2014*; BI: Centre for Creative Industries). I norsk næringsliv generelt er enkeltpersonforetak en foretrukket tilknytningsform til arbeidslivet, og veksten har vært på 20 prosent siden 2008.

For enkeltpersonforetak foreslår Rådet

- 1) å innføre *minstefradrag*
- 2) å øke skattefradraget på *pensjonssparing*
- 3) å senke prisen på *forsikring for korttidssykdom*.

På disse punktene forskjellsbehandles enkeltpersonforetakene på en uhensiktsmessig måte, og det kan forhindre spesielt kvinner å starte for seg selv.

Menon Economics offentliggjorde i desember i fjor en rapport om dette, *Organisering av arbeidsliv – forskjeller i skatt og tilgang på velferdsgoder*, som

«På disse punktene forskjellsbehandles enkeltpersonforetakene på en uhensiktsmessig måte, og det kan forhindre spesielt kvinner å starte for seg selv»

har vært nyttig i Rådets arbeid. Endring av disse tre vilkårene for enkeltpersonforetak, vil styrke grunnmuren i den kreative næringen, og være bedre tilpasset selv-sysselsettingsøkonomien generelt.

Opsjoner: Hvis man ønsker å starte en bedrift og har ambisjoner om vekst og internasjonalisering, er opsjoner til de ansatte en måte å rekruttere og beholde de beste hodene. Riktig kompetanse til rett tid er en forutsetning for innovasjon og vekst, og den globale konkurransen tilspisser kampen om de beste hodene.

En opsjon er en rett til å kjøpe eller tegne aksjer til en gitt pris i fremtiden. Opsjoner kan tildeles ansatte istedenfor lønn eller for å kompensere for lav lønn i bedriftens oppstartfase. I dag egner opsjoner seg dårlig for oppstartbedrifter både i den kreative næringen og i øvrig næringsliv, fordi den ansatte får lønnsbeskatning på gevinsten ved innløsning av opsjonene, og arbeidsgiver får arbeidsgiveravgift på gevinsten. Det gir uhensiktsmessig høy økonomisk risiko for begge

'Sannheten' om ledelse

Sannhet med modifikasjoner

Forskere ved BI har avdekket 'hemmeligheten' som gjør at ansatte yter sitt aller beste: «Utøv ledelse som lar medarbeiderne få bestemme selv». Det er en sannhet med modifikasjoner.

Av Susann Gjerde
susann@susanngjerde.no



Den gode nyheten ble formidlet i artikkelen 'Ansatte som får bestemme selv, presterer bedre' på nettsiden forskning.no. Den har spredt seg raskt på Facebook, Twitter, i ledelsespublikasjonene Magma og Ledernytt og på en rekke nettsider om HR og ledelse de siste ukene.

Mange tusen mennesker er blitt innviet i sannheten om hva god ledelse er, nemlig myndiggjørende ledelse.

Det høres unektelig forlokkende ut. Tenk på all den tid ledere kan spare ved å innta en ren koordineringsfunksjon, istedenfor tettere oppfølging.

Og hvem vil vel ikke ha 'medarbeidere som gir jernet på jobben og leverer fremragende resultater' slik artikkelen lovet?

Jeg skulle ønske at det var sant. At gjennom å gi medarbeidere ansvar og myndighet, så får ledere ansatte som presterer bedre.

Men tenk deg om et øyeblikk. Dersom du var leder og hadde ansatte som presterte svært godt, ville du ikke – og med rette – latt dem få friere spillerom enn de som underpresterte?

Det ville i så fall bety at det er de ansattes prestasjoner som avgjør hvordan lederen oppfører seg.

Og at når de ansatte skal evaluere sin leder, vil de kunne tolke denne atferden som henholdsvis myndiggjøring og umyndiggjøring. Dermed er det

«Jeg skulle ønske at det var sant. At gjennom å gi medarbeidere ansvar og myndighet, så får ledere ansatte som presterer bedre»

de ansattes prestasjoner som er årsaken til lederstilen og ikke omvendt.

Årsak og virkning: Dette bringer oss over til det vi i forskningen omtaler som spørsmål om kausalitet, dvs. årsak og virkning, og hvilken vei påvirkningen går. Ifølge teorien om myndiggjørende ledelse går påvirkningen fra leder til medarbeider. Men hva om det i virkeligheten går motsatt vei? For å konkludere med at det er en kausal sammenheng, må årsaken X (ledelse) bli målt før virkningen Y (prestasjon).

Studiene som artikkelen bygget sine konklusjoner på var ikke gjennomført over tid der X var målt før Y. Forskerne hadde samlet inn data på ett tidspunkt. Derfor kunne de i realiteten ikke konkludere med annet enn at det var en sammenheng mellom ansattes egevaluering av prestasjon og deres evaluering av sin leder som myndiggjørende. Hva som fører til hva, er mer usikkert.

Dessverre er det ganske vanlig med slike tverrsnittstudier i mye av ledelsesforskningen – der data

samles inn på kun ett tidspunkt.

Som en konsekvens blir forskningsfunnene stillbilder tatt ut av sin sammenheng, mens ledelse i realiteten er en kompleks prosess som blir til i samspill mellom mennesker i forskjellige kontekster.

Men er det egentlig så farlig? tenker kanskje du. Mest sannsynlig er det en gjensidig påvirkningsprosess som går begge veier mellom leder og ansatt.

Og konklusjonen er nok ikke så farlig dersom ledere nøyer seg med å hente inspirasjon fra teorien om myndiggjørende ledelse, og tar sjansen på å stole litt mer på sine ansatte. Faren inntreffer først dersom vi tar slike forskningsnyheter som *sannheten* om ledelse bokstavelig.

Ledere som forsøker å utøve myndiggjørende ledelse konsistent og ukritisk, vil fort kunne møte på utfordringer, slik bl.a. ledelsesforsker Mats Alvesson har avdekket i sine studier. Konsistent utøvelse av en myndiggjørende (eller en hvilken som helst annen) lederstil er verken mulig eller ønskelig i den