

Fyrir getur komið að fólk breyti gegn betri vitund

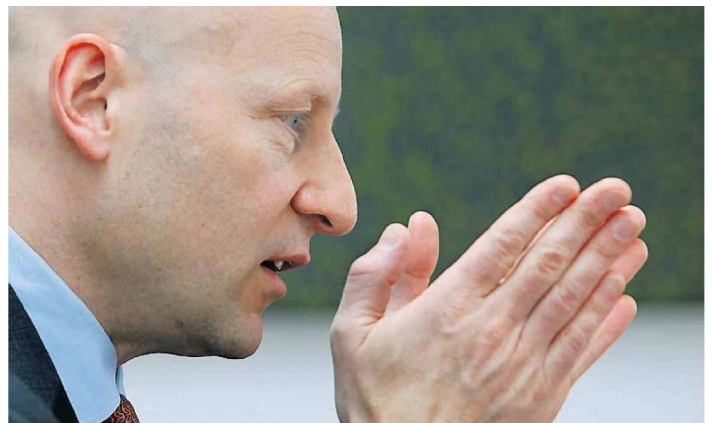
Daniel Levin, lögmaður í stjórn í Íslandsbanka, er sérfróður um góða stjórnunarhætti. Hann telur mikilvægt að skapa menningu samábyrgðar innan fyrirtækja og mælir ekki með bónusum til einstaklinga.

VIÐSKIPTI Mikilvægt er að skapa menningu sameiginlegrar ábyrgðar innan fyrirtækja. Þetta er mat Dr. Daniel Levin, lögmanns og stjórnarmanns í Íslandsbanka. Levin var ræðumaður á fundi Festu, miðstöðvar um samfélagsábyrgð fyrirtækja, Viðskiptaráðs og Háskólans í Reykjavík fyrir helgi um stjórnunarhætti fyrirtækja.

„Megnið af því sem sagt er um stjórnunarhætti fyrirtækja er lítils virði vegna þess að við þekkjum í raun öll muninn á góðum og slæmum stjórnunarháttum. Sú nálgun sem ég hef þess vegna á þetta viðfangsefni er að skoða ekki ljótu dæmin um bresti í stjórnunarháttum heldur að skoða fremur litlu valkostina sem fólk stendur frammi fyrir daglega. Það kemur fyrir að fólk breyti gegn betri vitund í sínu daglega starfi og slíkir brestir geta undið upp á sig og valdið stórum vandamálum. Spurningin er því hvernig við komum í veg fyrir slíkt og mitt svar er að það þurfi að skapa menningu þar sem slík hegðun er ekki liðin,“ segir Levin, sem hefur í gegnum lögmannsstörf sín komið

reglulega til Íslands síðustu 20 ár. Levin er eins og áður segir stjórnamaður í Íslandsbanka en innan bankans hefur verið hleypt af stokkunum verkefni í því skyni að kortleggja ákvarðanatökuferla innan hans. Markmiðið er að tryggja að fyrir hendi séu kerfi og ferlar sem lágmarka áhættu, styðja við góða stjórnunarhætti og að stjórnkerfi bankans sé ávallt í samræmi við það sem best gerist.

„Áskorunin er að skapa menningu í kringum góða stjórnunarhætti þar sem fólk er verðlaunað fyrir að halda sig frá ósiðum sem geta mengað út frá sér. Þegar ég segi verðlaunað á ég ekki eingöngu við laun eða bónusa heldur einfaldlega að fólk fái áhugaverðari verkefni og meiri ábyrgð ef það til dæmis sýnir heilindi í starfi og vinnufélögum tillitsemi,“ segir Levin og heldur áfram: „Þá þarf að gera fólk ljóst að kerfið getur hrunið ef hver er að róa í sína átt. Þess vegna hef ég ekki trú á því að verðlauna einstaklinga með bónusum heldur fremur að verðlauna hópa og búa þannig til andrúmsloft sameiginlegrar ábyrgðar. Lykilatriðið er að



DR. DANIEL LEVIN Levin er fæddur í Sviss en er bæði svíssneskur og bandarískur ríkisborgari. Hann hefur verið tíður gestur hér á landi vegna lögmannsstarfa sinna síðustu tvo áratugi

hagsmunir einstaklinga og fyrirtækisins séu þeir sömu.“

Levin segir að auðvitað sé hverju fyrirtæki mikilvægast að framleiða góðar vörur og hafa starfsfólk sem leggur hart að sér. „Þegar ég tala um þessa hluti þá er ég að gera ráð fyrir að grundvallaratriðin séu í lagi. Vilji fyrir-

tækið hins vegar skara fram úr er mikilvægt fyrir það að hafa sérlega áhugasamt og atorkusamt starfsfólk og þá kemur menningin inn í spilið,“ segir Levin og bætir við að til þess að stuðla að heilbrigðri menningu þurfi stjórnendur að sýna fordæmi í störfum sínum.

magnusl@frettabladid.is

