



Pamperi i rendyrket og eksklusiv form

- Et nyt ledelsesudtryk er opstået: En Kramer

Af
STEEN HILDEBRANDT
Professor ved
Handelshøjskolen i Århus

Politik & Samfund

Ledelse på dagsordenen. Ledelse gør en forskel. Professionalisering af ledelse. God selskabsledelse. Corporate Governance. Public Corporate Governance, Global Corporate Governance. God offentlig topledelse. Der er mange udsagn og begreber om god ledelse, mange undersøgelser og tilkendegivelser fra snart sagt alle sider om, at god og professionel ledelse er vejen og en vigtig nøgle til løsning af samfundets problemer, herunder til løsning af mange af den offentlige sektors problemer og udfordringer. Og så udnævner man en overborgmester til administrerende direktør for en stor organisation, som oven i købet er i krise. Uden opslag. Uden konkurrence!

Det er ikke tilfældigt, at Finansministeriet, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening for et års tid siden tog initiativ til at etablere Forum for Offentlig Toplethed. Det er ikke tilfældigt, at vi fik Nørby-udvalgets betænkning om Corporate Governance for større virksomheder og en stribe opfølgninger og nuanceringer, f.eks. vedrørende god ledelse på universiteter, i sportsvirksomheder og i mindre og mellemstore virksomheder. Det er ikke tilfældigt, at vi er ved at indføre professionelle ledelser på vore universiteter og i en bred forstand i alle offentlige virksomheder. Herunder er det ikke tilfældigt, at et udvalg under Justitsministeriet arbejder med en ny vision for politiets fremtidige organisering og ledelse. Det

er alt sammen bestræbelser for at tage ledelse alvorligt, professionalisere ledelse, sådan at stadig flere medarbejdere kan få god ledelse og dermed være med til som samlet organisation at præstere mere og bedre.

Vi vil noget mere med offentlige virksomheder. Vi vil noget mere og noget andet. Produktiviteten i mange offentlige virksomheder er efter alt at dømme for ringe. Det er ikke det samme som at sige, at offentlige medarbejdere ikke præsterer en god indsats. Det kan det være. Men det er langt mere sandsynligt, at det skyldes dårlig ledelse og organisering. "Ledelse hænger fundamentalt sammen med, om vi når de mål, vi sætter os", sagde en tidligere minister engang i forbindelse med en stor ledelseskonference.

I de kommende år skal der udnævnes et stort antal nye ledere for kommuner, regioner, styrelser, sygehuse mm. Enhver sådan udnævnelse er vigtig, meget vigtig, for lederens personlighed, lederens ledelseserfaringer, lederens ledelsesfilosofi og værktøjskasse betyder meget for de præstationer og resultater, der gennemføres og opnås i de pågældende virksomheder.

Hvordan rekrutterer man ledere? Hvordan udnævner man ledere? Hvem udnævner man? Hvem udnævner og hvorfor? Med udnævnelsen af Jens Kramer Mikkelsen til ny adm. direktør for Ørestaden har man, og det vil sige bestyrelsen - eller måske endda kun en del af bestyrelsen, gennemført en imponerende ringe og konsekvent gennemført dårlig ledelsesindsats. Det er i grunden interessant, at man kan få sig til det i betragtning af, hvor meget det strider mod så at sige både al sund ledelsesfornuft, men også mod alle gængse spilleregler.

Forhåbentlig er det så tydeligt uprofessionelt, at det ikke vil danne skole eller blive brugt som et eksempel til efterfølgelse. Der vil blive talt om det længe, fordi det er så åbenbart, tydeligt og skræmmende gennemført, og derfor selvfølgelig vækker dyb forundring i brede kredse. Vi har fået et nyt ledelsesbegreb, som hedder en Kramer. I fremtiden vil man tale om en Kramer. En Kramer er en rekrutterings-stinker, hvor alle normale rekrutteringsregler og sædvaner er tilsidesat, og hvor den ene kammerat ansætter den anden i en god stilling og i fart for at undgå konkurrence og ubehagelig indblanding fra sagkyndige og eventuelt andre interessenter.

Jens Kramer Mikkelsen har været en god overborgmester for Københavns Kommune. Det er vist langt de fleste enige om. Han har opnået mange og vigtige resultater for sin kommune. Det betyder ikke, at der ikke har været kritik, for det har der naturligvis, men Jens Kramer Mikkelsen er en god politiker, måske næsten for god.

Men undskyld. Det bliver man ikke nødvendigvis en god professionel virksomhedsleder af i den forstand af ordet, som vi vil bruge i dag. Der er forskel på at være politiker og politisk leder og på at være professionel virksomhedsleder. Og det er virksomhedsledelse, som dette handler om. Direktørstillingen for den kriseramte, ikke særlig velfungerende, Ørestad og Metro bør selvsagt besættes med en person, der har erfaring med daglig ledelse af en forretning, ledelse af en stor forretningsorganisation, erfaring med daglig virksomhedsledelse af en stor virksomhed og ikke med en politiker. Politikere er der i bestyrelsen. Og det skal der nok også være, men mon ikke man forsigtigt kan sige, at politikere er der nok af. Den daglige virksomhedsledelse skal ikke, hverken i Ørestaden, i de kommende regioner eller storkommuner besættes med tidligere politikere, men tvært imod med mennesker, hvis ledelseserfaringer og ledelseskompetencer, der ikke kan herske skygge af tvivl om.

Dette er en udnævnelse, der er så rendyrket i strid med gældende normer og praksis, som man næsten kan forestille sig. Andre har talt om kammerateri og pamperi, og med rette, for dette ligner pamperi i rendyrket og eksklusiv form. Det er det allerede af den grund, at stillingsbesættelsen sker uden opslag. Det er i strid med alle forestillinger om, hvordan en stilling som denne bør besættes, og selvfølgelig i særlig grad i dette tilfælde, hvor den, der får stillingen, kommer fra en stilling som næstformand for bestyrelsen for den selv samme organisation og tillige fra den organisation, Københavns Kommune, der ejer en stor del af virksomheden.