

Derfor en ledelseskanon

Dagens Synspunkt Mandag den 27. oktober 2008

At lave en ledelseskanon er en perfekt anledning til at debattere, hvad god ledelse er – noget, der formentlig er vigtigere end nogensinde i disse dage.

Finanskrisen understreger på ny betydningen af ledelse. Store velrenommerede institutioner, millioner af mennesker verden over og i enkelte tilfælde hele nationer er netop nu kritisk afhængige af lederskabets kvalitet. Finanskrisen har derfor også skabt en debat om ledelse, og som det ofte sker, når debatterne udspringer af kriser, er det en debat om, hvad ledere har gjort galt.

Det er en vigtig debat. Men når vi ser videre frem, er det på den anden side af finanskrisen måske endnu mere vigtigt at forstå, hvad det er ledere har gjort godt. Inspirationen fra de bedste rummer mange svar på fremtidens udfordringer.

Berlingske Tidendes Erhvervsredaktør Linda Overgaard har rejst spørgsmålstegn ved den kommende kanon over danske ledelsesbedrifter, som vi fem professorer står bag. For hvad kan vi dog lære af at udpege 12 danske ledelsesbedrifter i perioden 1945 til 2005 i en ny dansk kanon?

Der er selvfølgelig noget markant tidstypisk over, hvad der opfattes som god tone ledelsesmæssigt. Ikke blot fordi de udfordringer, lederen står overfor, ændrer sig over tid, og fordi vores viden om, hvordan teknikker og metoder virker, udvikler sig. Men også fordi ledelse af mennesker afspejler det samfund, de holdninger og de forventninger, som ledere, medarbejdere og alle os, som iagttager ledelse, har til, hvad der er det effektive og rigtige at gøre.

Vi forbinder ofte de ledelsesmæssige bedrifter med bestemte ledere, som i en given virksomhed lykkes særlig godt med noget. Det kan være at indføre en ny organisationsstruktur, det kan være at vende en økonomisk katastrofe til succes, eller det kan være at skabe et særligt udviklende miljø, hvor medarbejdere trives, og hvor der skabes fremragende resultater.

Graver man et spadestik dybere, er historien som bekendt mere end manden eller kvinden, der blev kendt. Mange af de mytiske begivenheder, som har formet vores forståelse for god ledelse, afspejler tendenser, som ofte er udsprunget af flere virksomheders erfaringer, og som hurtigt er blevet indarbejdet og forfinet i andre virksomheders praksis. De centrale begivenheder, som vi kan lære af – og som hører hjemme i en kanon – er derfor ikke blot personen og virksomheden, men det, de repræsenterer, og hvad det siger os om god ledelse i dag. Begivenhederne udkrystalliseres muligvis i myten om det unikke, men de bærer traditionen og erfaringerne, som er en del af vores nutidige forståelse for ledelse.

Ledelse er en global disciplin, men den udfolder sig i lokale rammebetingelser. Den danske offentlige sektor har på trods af ligheder med andre OECD-lande udviklet sig på sin egen måde. Reformen og politiske initiativer har skabt rammerne for, at bestemte begivenheder netop har været betydningsfulde for ledelse i den danske offentlige sektor.

Tilsvarende har dansk kultur og historie, den danske geografi, fænomener som højskolebevægelsen, foreningslivet, den danske folkeskole etc. haft en betydning for den måde, organisationer har udviklet sig på og den måde, de er blevet ledet på.

Ved at forstå og debattere betydningen af de bedrifter, der har formet den gode ledelse, kan vi få en anderledes måde at forstå god ledelse på. Vi tror på eksemplernes magt, og vi tror på, at vi kan lære af at se de bedste eksempler i en sammenhæng. Den nye ledelseskanon præsenteres 12. januar, men allerede nu kan enhver nominere ledelsesbedrifter på www.ledelseskanon.dk. Efter finanskrisen får vi brug for positive rollemodeller på ledelse.

Af Kurt Klaudi Klausen, Majken Schultz, Per Jenster, Per Nikolaj Bukh og Steen Hildebrandt.