

VL-døgnet 2009: Ledelse er ledelse – intet nyt under solen!

Mandag og tirsdag i denne uge afviklede Dansk Selskab for Virksomhedsledelse sit årlige VL-døgn, som vel må betragtes som flagskibet af ledelseskonferencer i Danmark. Ledelse – især i den private sektor – vendes og drejes i forelæsninger, diskussioner og workshops under et tema, som i år var Den Danske Supermodel og dens fremtidige bæredygtighed. "Den Danske Supermodel" er en glorigende betegnelse for den særlige balance (Den Danske Model), som Danmark har udviklet med en stor offentlig sektor og tilhørende høje skatter, et selvregulerende og relativt liberalt arbejdsmarked samt en lav magtdistance i hele samfundet. Desuden var der siden programrets fastlæggelse koblet en indledning på om den finansielle krise.

Jeg skal her hverken anmelde eller referere fra konferencen; alene skal jeg opholde mig lidt ved det faktum, at hvis der var deltagere, som kom for at få løsninger på, hvordan de skal lede i de formentlig næste fire års økonomiske ørkenvandring, så må de være blevet slemt skuffede. De fik sådan set heller ikke svar på, om den til lejligheden udnævnte Supermodel vil vedblive med at være speciel dansk, eller om den er velegnet til at klare presset fra den globale konkurrence i fremtiden – men det er en anden sag.

Lederens hovedopgave er med de til rådighed værende ressourcer at skabe de bedst mulige resultater for interessenterne. Elementært Dr. Watson! Og trivielt kunne man tilføje. Sådan har det været i hundreder af år, og sådan vil det vedblive at være i hundreder af år fremover. Naturligvis er der ingen nemme løsninger på denne opgave – slet ikke i en krisetid. Nej, det er hårdt arbejde, hver dag, ofte også i weekenden og i det, som skulle være ferier. Bladenes portrætter af unge opadstræbende ledere som "bruger meget tid sammen med familien", "dyrker sport mange timer om ugen" og "har den filosofi at man skal kunne klare lederjobbet på en næsten overenskomstmæssig arbejdstid", er billeder af personer, hvis virksomheder vil få svært ved på længere sigt at klare sig i den globale konkurrence.

For nogle ledere har drivkraften for at opnå en lederposition alene været et ønske om magt, social prestige eller om at tjene mange penge – i værste fald alle tre ønsker på en gang.

Drivkraften for de fleste dygtige ledere er derimod et ønske om at skabe nyt og bedre, baseret på en utilfredshed med tingenes tilstand. De vil skille sig ud i enhver sammenhæng, fordi de aldrig bliver tilfredse. De søger konstant at forbedre såvel deres virksomheds strategi som dens drift, og det sker langt oftere i denne daglige "trivielle" stræben, at de geniale ideer viser sig end i den mindre talentfulde leders målrettede søgning efter den geniale ide. Vigtigst er det, at denne daglige beskæftigelse med at forbedre alt, langsomt men sikkert opbygger den evne til at tilpasse virksomheden til udviklingen i efterspørgsel, konkurrence og erhvervsvilkår, som er den stærkeste konkurrencefordel overhovedet.

Gode ledere søger bestandigt, bl.a. gennem ledelseskonferencer, at blive inspireret og udvikle deres lederkompetencer yderligere. Det er formentlig et karakteristisk træk ved gode ledere. De har et modtageapparat, en ledelseskompetence, der hviler på det medfødte ledertalent og som er robust over for modestrømninger. Søger man derimod nemme måder at lede på, bør man nok overveje, om ledertalentet berettiger den indflydelse man har på andres ve, vel og værdier.