

19. april 2010

Rydde op efter den finansielle boble

For et par uger siden talte vi her om "oprydningens årti". 2010'erne som Oprydningens årti. Vi har været igennem en kæmpeboble, en finansiell boble, en friværdboble, en aktiekurs-boble, en låneboble, en prisboble, boble forstået som kunstigt oppustede rum, hvor vi kunne boltre os i helt urealistiske og vildt opskruede niveauer og forventninger. Det er uhyggeligt, i bagklogskabens lys, at se, hvor lette vi mennesker er at forføre, hvor let og hvor meget, vi hver især lader os forføre til at tro på og gøre noget, som vi nu i ædru tilstand let kan se, var helt ude i hampen. Fornuftige og ellers forsigtige og realistiske mennesker foretog sig ting, som de i dag slet ikke forstår.

Det er let at være bagklog, siger vi; men det er vel præcist det, vi alle skal forsøge at være – også. Vi skal selvfølgelig se frem. Vi lever i nuet og i fremtiden, men vi skal bringe erfaringer og læring fra fortiden, herunder læring fra boblerne, ind i nuet og videre ind i fremtiden. Det gælder os alle sammen, og der hviler et særligt ansvar på ledere i private og offentlige virksomheder – et ansvar til at lære af alle de erfaringer, der blev indhøstet, eller som det endnu er muligt at indhøste fra boblernes periode og få det omsat til aktuel praktisk politik og ledelse.

Det gælder bl.a. banker og andre finansielle virksomheder, ikke for at der skal rettes en særlig kritik mod disse virksomheder, men det siger sig selv, at finansielle virksomheder er i centrum, når vi taler om finansielle bobler, og vi véd alle, at der er kritik at rette mod mange banker. Nogle har måttet lære på den hårde måde: De er kuldsejlet; andre

var lige ved at kuldsejle, men blev reddet i sidste øjeblik af regeringens hjælpepakker; vi ved ikke, hvem disse banker er, men taler rygterne sandt, gælder det også meget fremtrædende og store banker; andre fik alvorlige skrammer og tab. De finansielle virksomheder er ikke igennem krisen endnu, men der tegner sig nogle billeder.

Ét billede er, at ingen vil sige undskyld for nogle af de åbenlyse fejl og fejlpositioner, der er blevet begået og foretaget. Et andet billede er, at direktorer og ledelser bliver siddende, som om intet var hændt, hvor tilsvarende fatale fejl og tab i mange andre typer af virksomheder var resulteret i udskiftninger på bestyrelses- og direktionsniveau. Et tredje billede er, at lovgiverne er forsigtige med at stille krav til virksomhedernes ledelser. Var det f.eks. urimeligt at forsøge at formulere nogle krav til kompetencerne hos de mennesker, der skal sidde i de finansielle virksomheders bestyrelser i fremtiden? Og for den sags skyld i andre virksomheders bestyrelser?

Ugens ledelsesbog

Harlekinledelse. Ledelse under radikale forandringer. Det er titel og undertitel på en ny bog fra Gyldendal Business. Den er skrevet af mennesker med stor og gedigen erfaring med og viden om ledelse, nemlig direktør Bolette Christensen og direktør Lars Goldschmidt, begge fra Dansk Industri samt Hanne Sundin, DI Videnrådgivere. Desuden bidrager Ingelise Bogason, Niels Højbjerg, Lars Munch og Birgit W. Nørgaard som inter-

viewpersoner, også en gruppe mennesker med meget stor viden om og erfaring med ledelse. Så der er lagt op til en bog, som man nødvendigvis på forhånd har meget store forventninger til. Og forventningerne bliver indfriet; det er en meget omfattende og kompetent bog, der går ud til kanten af hele det moderne ledelsesfelt; den kommer langt omkring, og den gør det på sin helt egen måde.

Pantomimeteatrets Harlekin er valgt som symbol på den moderne leder. Harlekin er på samme tid slank, adræt og robust. Harlekin danser på én gang alene og sammen med andre; Harlekin er en iagttagende og belærende person; han er nysgerrig og tænker i romantik og forførelse; og han holder hele tiden øje med, hvordan de andre karakterer opfører sig på scenen. Parallellerne er gode og stærke, og derfor en Harlekin-metaforen velvalgt; alligevel ville jeg have tøvet med at vælge denne titel til bogen, for jeg tror ikke, at denne titel kan overleve, og så vil vi stå med en bog, der kan leve længere, end dens titel kan bære – og det er ærgerligt. Jeg synes, man skulle have valgt en renere og mere robust titel, men lad os se. Det væsentlige er indholdet, og her står vi med en meget tung bog, der kan læses af alle ledere og af det, som forfatterne kalder medledende medarbejdere. De bruger bevidst ikke ordet selvlidelse, men medledelse. De bruger også et ord, som vi meget sjældent møder i danske ledelsesbøger, nemlig begrebet følgeskab og makkerskab.

Bogen består af tre dele. I del 1 Scene, sættes scenen; i del 2, Drejebogen, præsenteres fire hovedfelter: Organisationen, som er lean, robust og adræt, Innovation og rutine, Evnen til at se forskelle og Mangfoldighed. Og endelig handler del 3 om, hvad forfatterne kalder Spillet. Spillet er følgeskab, beslutninger og eksekvering, at arbejde med den mørke side, at arbejde med den lyse side og lederens refleksion og træning.

Det er en meget betydningsfuld bog, som fortjener at blive læst og brugt af mange mennesker.

Bolette Christensen, Lars Goldschmidt og Hanne Sundin: Harlekinledelse. Gyldendal Business. 300 sider. Pris kr. 350. ISBN 9788702081824.

Hildebrandt & Brandt