

Vi har heller ingen økonomisk opgørelse over omkostningerne ved manglerne i dansk ledelse og i de institutioner, der skal støtte den, i form af manglende motivation, ringere arbejdsmiljø, mistede muligheder ved manglende omstillingsevne og mistede ordrer. Vi kan gætte på beløbene, vi kan gætte på produktiviteten af dansk ledelse sammenlignet med de øvrige nævnte produktionsfaktorer, men vi ved faktisk ikke noget. Til gengæld ved vi, hvad der findes af får på hver enkelt småø i Danmark, så måske skulle vi have en bedre statistik på de vigtige områder.

Lederuddannelse og lederforskning i Danmark er praktisk taget et totalt ukoordineret samfundsområde, som varetages af en lang række små både offentlige og private enheder, som ikke arbejder ud fra nogen som helst samlet plan, ikke ud fra nogen vision om, hvor der bør sættes ind. Det har vi ikke hidtil diskuteret politisk i Folketinget, og der er næsten sådan en opfattelse af, at hvis vi i Folketinget begynder at diskutere ledelse, så er det værre end at blande sig i privatlivet, privatsfæren, selv om man jo dog trods alt godt kan diskutere familiepolitik osv., men ledelse har man altså ikke villet røre ved.

Vi har heller ingen ledelsesmæssige forskrifter, minimumsidealer eller andre ting, som praktiske ledere kan støtte sig til. Der er en vildtvoksende skov af konkurrerende værktøjer og filosofier. Vi har heller ikke brug for facilitister, men der er langt fra den nuværende situation og så til at udvikle et egentligt vejledningsredskab for landets ledere.

Vi har ikke ledelse integreret i uddannelsessystemet på nogen systematisk måde. Det er vel stort set helt fraværende. Der er ikke afsnit om ledelse i de forskellige lærebøger. Hvad der foregår på de videregående uddannelsesinstitutioner, er meget spredt og tilfældigt. Forskningen, der skulle forbinde den praktiske ledelsesindsats med uddannelsesindsatsen, er meget ringe, så heller ikke her er vi godt nok kørende.

Selv om accepten af ledelsesfaktorens betydning er steget i de senere år, så er der store områder med passivitet og modstand. I erhvervslivet viser det sig ofte som passivitet over for ledelsesindsatserne, og i det offentlige viser det sig, i hvert fald undertiden og ganske ofte, i form af en forfægtelse af synspunkter om ledelse i professionelle miljøer, som ikke står for en nærmere prøvelse.

Modstanden næres nok også af, at nogle af de professionelle ledelsesmiljøer, f.eks. nogle af konsulentfirmaerne, har markedsført nogle meget strømlinede og færdigpakkede universalmodeller, som formentlig har stødt flere fra sig, end de har vundet i en bred forståelse for ledelsesopgavens betydning.

Derfor er det nødvendigt, at vi i en kommende ledelsespolitik får rejst en offentlig debat om den gode ledelses betydning; at vi gør en bevidst politisk indsats for at inddrage og mobilisere medarbejdere og deres organisationer i såvel private virksomheder som offentlige institutioner i formuleringen og udøvelsen af god ledelse, idet medarbejderinddragelsen og -indflydelsen er selve forudsætningen for, at god ledelse overhovedet kan praktiseres; at vi får lavet en samordning af forskning og undervisning i ledelse, i det mindste i form af nogle visioner, som decentrale organisationer kan tage bestik af; at efteruddannelsesindsatsen med hensyn til god ledelse opprioriteres, og at vi gør en indsats for at skabe en forståelse for den gode ledelses betydning også i det politiske system.

På den baggrund skal jeg på vegne af SF fremsætte følgende:

Forslag til vedtagelse

»Folketinget anerkender regeringens initiativ for Ledelse, Organisation og Kompetence (LOK), og at ledelse indgår i dk21, og opfordrer regeringen til,

- at indsatsen for at udvikle god ledelse i danske virksomheder og i den offentlige sektor yderligere opprioriteres i regeringens erhvervsstrategi med henblik på at sikre økonomisk effektivitet og omstillingsevne, høj kvalitet i produkter og ydelser og medarbejderindflydelse,
- via det planlagte Center for Ledelse at igangsætte en debatkampagne om god ledelse med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og de relevante forskningsmiljøer,
- at afdække rammer og vilkår for udøvelse af god ledelse i offentlige institutioner og administration,
- at kortlægge og vurdere muligheder for såvel grunduddannelse som efteruddannelse inden for ledelse i den offentlige sektor,
- at vurdere undervisning og forskning i ledelse og social organisation i uddannelsessyste-