

Erhvervsøkonomisk kommentar

Af Børge Rasmussen*)

Mangler vi en teori om det ideelle karriereforløb?

I det følgende betragtes begrebet »virksomhedsleder« i videste betydning. Omkring dette begreb og dets indhold er der i de senere år fremkommet en række teorier og modeller, som kan være til stor hjælp for lederen i vurdering af sin egen rolle og de krav, der stilles til ham eller hende i bestræbelserne på at udfylde rollen til alle interessegruppers tilfredshed.

Det er imidlertid karakteristisk for de mange ledelsesteorier, at de er set ud fra de forskellige interessegruppers synspunkter, idet målsætningen er givet på forhånd: En opfyldelse af interessegruppernes behov og ønsker. Det er uden tvivl underforstået, at lederens egen satisfiering bliver opnået, i og med han eller hun er i stand til at skabe satisfiering for sine omgivelser. Denne forudsætning holder næppe ved en dyberegående undersøgelse. Tværtimod tyder meget på, at lederen i sine bestræbelser for at tilfredsstille andre må ofre noget, der dybere set har større betydning for vedkommende selv (sin egen familie f. eks. eller opgivelse af hobbies, som kunne give større personlig tilfredsstillelse). Man kan naturligvis hertil indvende, at den leder, der ikke forstår at tage hensyn også til denne del af sin tilværelse, ikke er den rette leder. Eller man kan sige, at de kalorier og den tid, han/hun må anvende for at udfylde sin lederrolle, er direkte korreleret med hans evner som leder. Ikke desto mindre er det et almindeligt indtryk, at selv meget dygtige ledere ofte står i et valg mellem »karrieren« eller en »normal livsførelse«. Hvis denne hypotese er rigtig, kan det undre, at den ikke i højere grad indgår i de nyere ledelsesteorier.

*) Direktør, cand. merc., FDC.

Det synes i hvert fald, som om vi savner en teori om det ideelle karriereforløb set både fra lederens egen og hans omverdens synsvinkel.

Denne mangel kom tydeligt til udtryk i den debat om »livslang job-tilpasning«, som FDC lagde op til ved en nordisk civiløkonomkonference på Børsen i april 1975. Dr. phil. Lise Østergaard, der var inviteret til at indlede konferencen, fremførte en række kloge betragtninger om menneskets alt for store evne til at tilpasse sig omgivelsernes krav med deraf følgende stress og andre sygdomssymptomer til følge. Andre bidrog med løsninger på problemet: Løbende efteruddannelse som en del af aflønningen, overflytning til andre funktioner i virksomheden i 50-årsalderen, hyppigere stillingsskift, som ikke nødvendigvis er ensbetydende med skift til stadig større stillinger etc.

Det er måske en forskningsopgave at undersøge disse og en række andre muligheder og derigennem få indsamlet de erfaringer, der allerede er gjort på disse områder. Derved kunne vi måske fra dansk side udfylde den mangel, der tilsyneladende råder ved de nuværende ledelsesteorier, nemlig en belysning af problemstillingen ud fra lederens synspunkter og de menneskelige muligheder, der eksisterer for at honorere de mange krav, der stilles til lederen fra virksomheden og dens omverden. Vi kunne måske herigennem nå frem til formulering af de krav, den rigtige leder må stille til virksomheden og dens omverden.