

Synspunkt i Berlingske Business 28.november 2008

Politireformen udstiller en tids-svarende statslig ledelsesmodel

Et samfunds velstand og velfærd skabes i et samspil mellem erhvervslivet og den offentlige sektor. Erhvervslivet tjener pengene, og den offentlige sektor muliggør det ved at sikre politisk fastlagte vilkår for erhvervslivets og borgernes ageren. Danmark er, som et lille land hvor hjerner er det væsentligste råstof, særligt afhængig af at den offentlige sektor er effektiv.

Politireformen fra 1. januar 2007 påkalder sig opmærksomhed som eksempel på offentlig opgaveløsning, der ikke er effektiv. Berlingske Tidende har ved stor ihærdighed og dygtighed blotlagt at politiet ikke lever op til målene. Eksempler er overflødige – vi kan alle kan huske dem. Og det mener politikerne så, at man klarer ved i det netop indgåede finanslovforlig at tilføre politiet ekstra 850 mio. kr., eller hvad der svarer til ca. 17.000 kassedamers samlede skattebetaling i et år.

Politiet har ca. 14.000 ansatte og et budget på ca. 10. mia. kr. En pæn stor virksomhed skulle man mene. Til sammenligning har Lego ca. 4.000 ansatte, Vestas, som politiet, ca. 14.000 og Danske Bank ca. 23.000 ansatte. Topchefen for denne store virksomhed, Rigspolitichefen, er en embedsmand fra Justitsministeriets Lovafdeling. Det ville svare til at Vestas som topchef ansatte en person fra udviklingsafdelingen, hvis væsentligste (og for Vestas selvkært meget vigtige) ekspertise var detaljeret viden om, hvad der sker, fra det øjeblik vinden rammer en vindmøllevinge, til der går strøm ud af kablet ved foden af møllen. Men den viden har ikke meget med ledelse af en stor og kompleks virksomhed at gøre. Sådan en leder ville aldrig have placeret Vestas på verdenskortet, som Ditlev Engel har formået. En gang var verden så stabil, at den offentlige sektor kunne fungere tilfredsstillende med det, man i dag ville kalde ledesssvage fagfolk som topchefer. Sådan er det som bekendt ikke længere; nu er der behov for topledere, som foruden faglig indsigt har betydelige dokumenterede lederegenskaber.

Jeg har tidligere på denne plads forfægtet det synspunkt, at fraværet af erhvervslivets enkle profitmålestok og en kompetent bestyrelse gør det meget sværere at være topleder i den offentlige end i den private sektor. Derfor burde der i den offentlige sektor være så meget mere fokus på, og konsekvens om, ledelseskvalifika-

tioner og -vilkår. Men selvfølgelig kan man lære af det private erhvervsliv. Her ved man f.eks., at kun sjældent er en topledelse i stand til reaktivt at udtænke og gennemføre store forandringer, som er påtvinget udefra. Af den grund vil en dygtig bestyrelse udskifte hele eller dele af direktionen. Man ved også, at så store forandringer, som Politireformen indebærer, tager 3 – 5 år at gennemføre. Det har f.eks. topchef Nils S. Andersen sagt om den igangværende forandring af A. P. Møller-Mærsk; og Jørgen Vig Knudstorp om Lego's forandring. De er begge ny direktører, de har et kompetent ledelsesteam og en kompetent bestyrelse, som de kan være i dialog med, og som kan holde dem til ilden. Rigspolitiet har en bestyrelse bestående af 179 velmenende amatører, som stort set alle ytrer sig om hvornår og hvordan Politireformen skal være gennemført. Det turde være klart, at justitsministeren har en vanskelig udfordring i at udtænke og bemande en langtidsholdbar ledelsesmodel for politiet. Måske vil den tillige kunne danne skole for andre. Indtil da må vi leve med, og betale for, ineffektiviteten.