



»Alle resultater skal på bordet,« siger KL-direktør Peter Gorm Hansen. »Så må jeg tage stilling til, om der er noget, jeg skal uddannes bedre til, eller om jeg skal hjem og græmme mig.« Scanpix/Jan Jørgensen

Topchefer træder op på vægten

De offentlige topchefer har udviklet en metode til at måle deres ledelseskraft blandt medarbejderne. Det skal sikre bedre ledelse og øget produktivitet, men kræver mod og mandshjerte til at stå ved dumpekarakter

AF SUSANNETHOLSTRUP

Forum For Offentlig Topledelse offentliggør i dag et omfattende måleinstrument, der skal bruges til at sætte håndfaste værdier på de offentlige topledere lederevner og ledelsesadfærd. Redskabet sendes i dag ud til samtlige topchefer i kommuner, regioner og i staten, og en større gruppe topledere har forpligtet sig til at gå forrest ved at lade deres medarbejdere i fuld offentlighed vurdere deres ledelsespræstationer.

»Vi vil gå forrest for at skabe en målekultur på linje med den private sektor med det formål

at få mere kvalitet i ledelsen og dermed øget produktivitet,« siger formand for Kommunaldirektørerne i Danmark Jens Chr. Birch, Næstved Kommune.

Det nye måleredskab skal også bruges til at sætte mere fut i diskussionen om ledelse og kvalitet, som ifølge Birch har været et tabuiseret emne i den offentlige sektor.

Svar på 40 udsagn

Målemetoden går i korthed ud på at udvælge de ledere og medarbejdere, der har daglig eller jævnlig har kontakt med topchefen. svare på 40 udsagn for-

delt på fem kategorier, der alle spørger ind til forskellige dimensioner og vinkler på topchefens ledelsesadfærd. Målingen afslører chefens stærke og svage sider og kan give en pejling af, hvor organisationen mangler ledelseskraft.

»Mine ledere og medarbejdere skal ikke svare anonymt i målingen af mine præstationer, det hele bliver helt åbent, så vi får en god og ærlig dialog af ledelsen i det øverste lag i organisationen, fortæller Jens Chr. Birch.

Han glæder sig til at blive testet og håber at kunne lære noget af det og rykke som topleder.

»Det kan sagtens være, at der er noget i vurderingen af mig, som jeg gerne vil diskutere med en ekstern coach eller rådgiver,« siger han.

Vi er mennesker

Adm. direktør for Region Hovedstaden Helle Ulrichsen har også forpligtet sig til prompte at prøve testen af, så der hurtigt bliver et erfaringsgrundlag at dele ud af. Hun er heller ikke i tvivl om, at hun som topleder får mest ud af målingen, hvis den ikke er baseret på anonyme svar.

»Selvfølgelig må man afveje, hvad man får ud af at lade sig måle, hvis man scorer et meget negativt resultat. Som leder bruger man jo sin ledelsesautoritet, og den kan man risikere at underminere, hvis resultaterne bliver brugt forkert,« siger Helle Ulrichsen og føjer til:

»Men jeg tror, man bliver nødt til at tage springet og erkende, at vi er mennesker, der ikke kan score topkarakterer på alle dimensioner, men der er udviklingsområder, vi skal tænke over og arbejde med.«

Hun understreger, at selv om testen kan misbruges, er hun villig til at løbe den risiko.

»Jeg vil bruge resultaterne til at skubbe på min egen udvikling, men jeg vil også bruge dem til at debattere dem med resten af direktionen, hvad god ledelse er hos os, og hvordan vi i fællesskab flytter os mod målet,« siger Helle Ulrichsen, der er medlem

af bestyrelsen for Forum for Offentlig Topledelse

Adm. direktør for Kommunernes Landsforening Peter Gorm Hansen er også med i bestyrelsen og en af drivkræfterne bag det nye måleinstrument.

»Som topchef må man finde sig i, at man ikke kan gemme sig i et hjørne; man bliver nødt til at stille sig op på piedestalen og risikere at blive skudt på, så det gør ondt. Men målet er at sætte gang i overvejelserne om, hvordan den enkelte kan blive bedre, hvad der er brug for i den enkelte organisation, og hvordan lederen kan ændre adfærd og måske lære at prioritere anderledes,« forklarer Peter Gorm Hansen.

Store forventninger

Han skal selv være prøveklud for testen i den nærmeste fremtid, og han er opsat på at fremlægge resultatet råt for usødet.

»Jeg behøver ikke nødvendigvis vide, hvem der har svaret hvad, men alle resultater skal på bordet. Så må jeg tage stilling til, om der er noget, jeg skal uddannes bedre til, eller om jeg skal hjem og græmme mig,« siger han.

Han er indstillet på at lade sin topleder vurdering indgå i en årlig personalepolitisk redegørelse, som offentliggøres hvert år i KL.

»Det skulle da lige mangle, at medarbejderne ikke ved, hvad det er for en chef, de har,« siger Peter Gorm Hansen.

Han har store forventninger til det nye måleinstrument, dels fordi det ikke er drevet frem af lovgivning og regler, men af de offentlige topledere egne ønsker, dels fordi det kommer på et tidspunkt, hvor offentlig ledelse er i opbrud som følge af nye trepartsforhandlinger, kvalitetsreform og kommunalreform.

susanne.tholstrup@borsen.dk

Forum for Offentlige Toplederes nye måleredskab kan ses med brugsvejledning på: www.publicgovernance.dk