



AF LEDELSESRÅDGIVER,
BETTINA SKÅRUP,
AKSIA INSTITUTE

IVÆRKSÆTTERÅND BLANDT DE OFFENTLIGE LEDERE EFTERSPØRGES

Mange videregående uddannelsesinstitutioner har i disse år fået tilknyttet væksthuse eller idea-labs, hvor de studerende kan få råd og søge inspiration, hvis de overvejer at starte egen virksomhed. Det samfundsmæssige rationale bag disse offentligt støttede initiativer er at inspirere unge til at bidrage til samfundskonomen via vækst, eksportvirksomhed og skabelse af arbejdspladser. Noget der for alvor er brug for i disse år.

Spørgsmålet her er, om man kan forestille sig lignende tilbud til de mange højt kvalificerede offentlige ledere, der i dag søger efter- og videreuddannelse? Ledere, der i dag sidder inde med ekspertviden om, hvilke ydelser og produkter, der efterspørges og hvilke behov, der findes på de offentlige arbejdspladser? Og kunne man forestille sig, at man samfundsmæssigt eksplicit inspirerede målgruppen af ledere til at starte virksomhed, på samme måde som man åbent gør det i forhold til den yngre målgruppe?

Der er ikke stor tradition for, at offentlige ledere vælger en karrierevej som selvstændige erhvervsdrivende. Det er der mange grunde til og en af dem ligger i, at man som fagprofessionel oftest – af såvel faglig organisation som egne ledere – inspireres til at efteruddanne sig inden for eget faglige område eller vælger at avancere som leder inden for samme. Men kunne det ikke tjene både samfundskonomen og effektiviseringen af den offentlige sektor, hvis flere skiftede løbebane og valgte at starte egne virksomheder. Som tidligere 'insidere' ville de have højt kvalificeret viden om, hvilke behov der skal dækkes og hvilke ydelser og produkter, det ville gavne de respektive virkefelter at få udviklet.

Naturligvis er der en række 'knaster' i forhold til denne idé. Fx er der stor forskel på, hvordan en ung studerende

uden fastansættelse eksplicit kan drømme om egen virksomhed og hvordan dette kan lade sig gøre for en erfaren leder, der fx har 30 eller 60 ansat under sig. Det kan blive en hårfin balance, da et rygte om at lederen overvejer at sige op jo oftest ikke gavner en afdelings virke og handlekraft. På den anden side kunne man godt forestille sig, at offentlige ledere, der faktisk kan se nye muligheder og nye løsninger, kunne ud-råbes som fremtidens helte – dem der skal være med til at sikre, at nye idéer faktisk udvikles og bliver omsat til praksis. Mange gange går rigtig gode idéer jo til grunde i dag, fordi man som offentligt ansat ikke anser sig selv for at være sat i verden til at starte produktionen af en ny 'device' eller ydelse, der ellers kunne løse en helt konkret udfordring. Ligeledes er man – som fagprofessionel – heller ikke uddannelsesmæssigt skolet i at tro på, at fx omsorgsfagenes udfordringer nogle gange kan løses bedre i andre kontekster end den offentlige sektor selv.

I det hele tager findes der en række barrierer for, at offentligt ansatte vælger at blive erhvervsdrivende. Udover den tryghed i ansættelsen, der indtil for ganske nyligt har været et af de mere vægtige argumenter, så er tanken om at skulle tjene penge på velfærd også fremmed og utænkelig for mange. Også selvom man i dag modtager løn for samme. Det er ligesom imod selve fundamentet bag omsorgsarbejde, ligesom der ikke er almen tradition for, at tænke i vækst. Og dog; For kan den oftest udskældte markedsførelse af den offentlige sektor ikke netop bruges som anledning til at inspirere flere til at starte egen virksomhed? Kunne de spidskompetencer der opøves af de mange højt kvalificerede ansatte ikke også bruges til at udvikle nye ydelser og produkter, der fx både kunne skabe værdi og flere

arbejdspladser i Danmark og eksporteres og skabe mere velfærd for færre penge i andre lande? Og kunne vi ikke få mere til at ske for færre midler, hvis iværksætteriet fik lov at ske uden for det bureaukrati, vi i bedste mening har fået udviklet? Måske er tiden inde til, at flere offentlige ledere skal 'mentaltrænes' i at gå efter og understøtte entreprenørskab – uden at det opleves som noget der lugter af liberalisme, markedsgørelse og ødelæggelse af det, som den offentlige sektor burde stå for. Måske er det netop sådan, at vi får sikret en fortsat konstruktiv og bæredygtig udvikling af samfundet og den offentlige sektor.

Pointen er naturligvis ikke, at alle ledere skal vælge at sige op for at starte egne vækstvirksomheder. Ej heller at alle fagprofessionelle med høj anciennitet skulle gøre det. Det ville ikke give nogen mening. Pointen er derimod, at flere ledere og flere fagprofessionelle med mange års erfaring skal rådgives, efteruddannes og inspireres til at starte en virksomhed, der kan løse flere offentlige opgaver på en bedre, billigere og mere effektiv måde. At det så betyder, at nogen 'uden for systemet' tjener penge på at sælge velfærdsydelser, skal vi ikke klage over (så længe vi da ikke er ude i politiske sager, der ligner privathospitalernes). Nye idéer behøver netop ikke at true grundlaget for velfærdssamfundet, men kan derimod dreje sig om idéer til hvordan en opgave eller en ydelse kan leveres eller konstrueres bedre. I dag går vi glip af værdien af mange gode idéer – blot fordi der ikke er nogen stor tradition og kultur for, at man som fagprofessionel uddannet også kan vælge at starte egen virksomhed.

Søger man på startvaekst.dk (den offentlige sektors portal for nystartede virksomheder) er det tæt på umuligt at finde cases eller links, der kunne have

interesse for offentlige fagprofessionelt uddannede ledere. Højest kan man få viden om, hvordan man som virksomhed sælger til det offentlige. Den rådgivning er mindet på nystartede virksomheder, hvis ejere intet ved om de offentlige beslutningsgange, sagsbehandling og politiske ledelse. Men alt det ved garvede offentlige ledere jo alt om. Det de har brug for, er viden om – men ikke mindst anerkendelse, opbakning og inspiration til – hvordan man omsætter de mange gode idéer til praksis, samt viden om hvordan man bedst og dygtigst driver forretning og indgår partnerskaber med andre virksomheder.

Kan vi få plantet en naturlig iværksætterånd blandt de fagprofessionelt uddannede offentlige ledere, vil det også blive langt lettere at få skabt en positiv effekt af 'entreprenørskab' som fag og vidensfelt på mange af de skoler og uddannelsesinstitutioner, der uddanner de kommende medarbejdere til den offentlige sektor. Endvidere ville det åbne for, at ledere ifm. MUS-samtaler og lign. med større selvfølgelighed kunne inspirere driftige medarbejdere til at følge idéer til innovative 'devices', produkter og ydelser til dørs. Produkter og ydelser der netop kunne bidrage til at nytænke, gentænke, forbedre og forny den offentlige sektor i stort og småt.

Der er hårdt brug for en sådan holdningsændring, men ingen tvivl om, at det også vil kræve ledelsesmæssigt – og måske også politisk – mod.