



VI ER FORSKELLIGE - BRUG DET!

## Opgør med ensretning på Esplanaden?

*Skrevet af Susanne Justesen den 12. juli 2007 (blogpost # 24 )*

Lad mig straks gå til bekendelse: jeg har aldrig været synderlig begejstret for den syv-takkede AP Møller Maersk stjerne når det drejer sig om rekruttering og personaleledelse. AP Møller Maersk har nemlig altid repræsenteret indbegrebet af det jeg bruger størstedelen af min tid på at bekæmpe, nemlig ensretning og homogenitet i erhvervslivet. Men som vi har set det beskrevet og analyseret i pressen i de seneste par uger, så er der måske et opgør på vej på Esplanaden. Jeg glædes derfor uanstændig meget her i sommerens agurketid!

Der har altid været tradition for intern rekruttering hos APM, hvor talenter rekrutteres i en ganske ung alder og eksempelvis som shipping-elever skoles i rettidig omhu og den rette APM-ånd. Denne interne talentudvikling koblet med den kostskolelignende dresscode gør det temmelig svært at skille sig ud, og det har da heller aldrig rigtig været formålet. For det har altid været effektivitet mere end innovation og nytænkning der har været i højsædet hos APM.

For med en særdeles autoritær, topstyret og givetvis ganske effektive ledelsesstil der hidtil har domineret på Esplanaden, har det jo givet ganske god mening at opfostre og uddanne egne talenter, og primært rekruttere fra egne rækker. Men nu har et presset arbejdsmarkedet tilsyneladende varslet nye toner på Esplanen.

Når man imidlertid hos APM pludselig skal ud i lidt større forandringer og uforudsete udfordringer, så nytter det jo desværre ikke noget at alle er skolet i den samme tankegang, har samme forståelse af opgaven, og samme tilgang til at løse den. Så er der brug for nye kræfter. Vi fik en forsigtig udmelding om nye tider allerede sidste år, hvor man hos APM ønskede sig flere kvinder og flere udlændinge i koncernen.

**“Og nu ansættes der søreme som vi ser i disse dage også eksterne topchefer hos APM. Det er jo fantastisk.”**

De nye toner fra Esplanaden er tilsyneladende ikke kun sød musik i mine ører, men glædede da også Kai Hammerich fra rekrutteringsvirksomheden Russell Reynolds i London, der forklarede de nye toner med, at der nok var opstået en erkendelse i topledelsen hos AP Møller Mærsk om, at der mangler frisk blod i virksomheden. Hammerich udtalte således til Børsen at "virkeligheden har overhalet virksomhedens tradition for at udvikle alle sine talenter selv og ad den vej være selvforsynende med ledere.

Kai Hammerich kritiserede i samme forbindelse også at han finder det ganske usædvanligt at så stor en dansk virksomhed som APM fortsat har en ren dansk ledelse, og at den fortsat arbejder ud fra en strategi om at talentet primært skal komme indefra. Stephen Bruyant-Langers fra Ray & Berndtson A/S anbefaler generelt virksomheder at tilstræbe at 20 procent af ledergruppen bør rekrutteres eksterne, for at supplere den interne talentmasse og undgå indavl. Så høje tal kommer vi givetvis aldrig til at se hos AP Møller Mærks, men ansættelsen af Nils Smedegaard Andersen indikerer uden tvivl nye toner. Jeg vejrer morgenluft.

Jeg lavede for nogle år siden en undersøgelse af topledergrupper i Danmarks største virksomheder, der viste hvor ensartet erhvervslivets top i Danmark synes at være. Her toppede AP Møller Mærsk jo ikke overraskende listen med den mest homogent sammensatte øverste ledelse.

Jeg luftede dengang min generelle bekymring for og kritik af ensretningen i toppen af dansk erhvervsliv, og hos AP Møller Mærsk i særdeleshed. Dette fik dengang AP Møller Mærsk's bestyrelsesformand, Michael Pram Rasmussen til at udtale at både ledere og bestyrelsesmedlemmer i A.P. Møller - Mærsk A/S "vælges efter kvalifikationer og egnethed til at bestride netop den post. Nationalitet er for os ikke en selvstændig kvalifikation. Evnen til at tænke globalt og agere internationalt er derimod".

Dengang (i foråret 2005) kunne jeg jo blot replicere at det dog tilsyneladende hos APM udgjorde en vis kvalifikation at være mand, dansk, shipping-uddannelse og med en livslang ansættelse i koncernen, hvis man gerne ville være topleder hos AP Møller – Mærsk A/S.

Men det var dengang. Nu er det blevet pillet lidt i toppen, måske der bliver mere plads til diversitet og forskellighed og mindre homogenitet og ensretning på Esplanaden. Jeg håber det og vil med begejstring og forventningens glæde følge den syv-takkede udvikling.