

VI ER FORSKELLIGE - BRUG DET!



## Den homogene ledergruppe som flaskehals for innovation

Indlæg skrevet af Susanne Justesen på Berlingske Business.dk den 25. maj 2007 (blogpost # 17)



I dette (<http://www.youtube.com/watch?v=fHqv6IWWfvo>) videoklip med en af nutidens – og fortidens - store innovations-ikoner Tom Peters, drøner han entusiastisk frem og tilbage på en scene et eller andet sted på den Amerikanske vestkyst og giver erhvervslivets topledere lidt af en opsang: "Lad så være med at være så ens" – det kommer der nemlig ikke meget innovation ud af!

Tom Peters i ovenstående video citerer det konkurrerende innovations-ikon Gary Hamel med spørgsmålet: "Where are you likely to find the people with the least diversity of experience and with the largest investment in the past?" Så når han knap at færdiggøre spørgsmålet inden svaret runger ud over scenen: "At the top". Og der er vist ikke mange lande hvor den beskrivelse passer bedre end i Danmark.

I 2005 lavede jeg en undersøgelse af sammensætningen af netop ledergrupperne i Danmarks 100 største virksomheder. Resultatet var så trist og nedslående at jeg slet ikke kan tage mig sammen til at lave en ny og opfølgende een af slagsen. Den vil givetvis heller ikke have ændret sig meget siden.

De 539 topledere som i på daværende tidspunkt ledede Danmarks 100 største virksomheder, var nemlig en nærmest skræmmende homogen gruppe, der primært bestod af danske mid-aldrende mænd, med meget ensartede uddannelsesmæssige baggrunde. Faktisk var hele 75 af de 100 undersøgte ledergruppe rene mandegrupper, ligesom intet mindre end 13 af de 100 studerede ledergrupper havde samme uddannelsesmæssige baggrund.

Hvad jeg imidlertid fandt om muligt endnu mere alarmerende var, at 82 virksomheder på Top100 ingen internationale profiler havde i ledergruppen overhovedet. Og det jo til trods for at stort set alle disse virksomheder henter langt størstedelen af deres omsætning udenfor det danske marked.

Men ud over at gruppen af topledere i Danmark er relativt lille og åbenbart svært at blive en del af hvis ikke man tilsyneladende er dansk, mand eller mid-aldrende; så er gruppen jo også i høj grad selv-supplerende og med den indspisthed der karakteriserer små samfund som vores.

For Danmark er et lille land, hvor topledere ofte har uddannelser fra samme uddannelsessteder, givetvis har gjort karriere i samme by og samme miljø, har enslydende postnumre og derfor andre topchefer til nabo. Desuden er det ikke usandsynligt at man sidder med i en VL-grupper, mødes til hinandens receptioner, på elitære kurser og på eksklusive uddannelses-forløb i udlandet og måske endda arbejder samme i de samme bestyrelser.

Så hvor er det også at den store forskellighed skulle komme fra? Hvor er det at det anderledes; det udfordrende; det mærkelige og det innovative skal komme fra?