

Editorial

Af Erik Johnsen

Dette er det første nummer af *Ledelse & Erhvervsøkonomi* i **CIVILØKONOMERNES** halvtredsindstyvende leveår. Det er ikke et temanummer, men afspejler til gengæld den bredde, der er i civiløkonomekspertisen.

A'propos *civiløkonom* så er denne titel lanceret i 1943 for kandidater fra *Handels-högskolan* i Stockholm. Argumentet var det simple at give handelshøjskoleudlærte samme status og prestige som kandidater fra *Kungliga Tekniska Högskolan* i Stockholm. Og deres titel var (og er) *civilingeniör*, en titel, der markerer, at de er skolet primært til civilt arbejde fremfor militært.

Det er ganske simpelt fint at være civiløkonom. Og et formål for *L&E* og dets forgænger *Erhvervsøkonomisk Tidsskrift* har gennem alle årene været at medvirke til at opretholde og udbygge den faglige prestige, der ligger i paraplytitlen *civiløkonom*, som dækker over mange specialuddannelser i relation til virksomhedens ledelse.

Der er tradition for, at nyudnævnte professorer i branchen trykker deres tiltrædelsesforelæsninger udsenderet i *L&E*. Det gælder også professor i organisation og ledelse ved RUC, dr.merc. Steen Scheuer, som i oktober 2002 forelæste over "Hvor langt kan ansættelsesforholdet individualiseres - Organisationsteoretiske indsigter". Det er et emne ikke alene af teoretisk betydning, men en problemstilling, der i høj grad har haft *Civiløkonomernes* bevågenhed som interesseorganisation.

Det er - når man dykker ned i materien - en særdeles speget problemstilling. På den ene side vil man i tidens trend promovere den individuelle frihed og på den anden side bevare både virksomhedsledelsens

mulighed for at drive ledelse og tilgodese de faglige organisationers ønske om at bevare og udbygge kollektive goder for medlemmerne.

Når man - som herhjemme - er vant til kollektive overenskomster, så er den største forhindring for øget individualisering af ansættelsesforholdet efter Scheuers opfattelse manglende nytænkning hos såvel virksomheder som de faglige organisationer. For det første kræver individuelle aftaler en større administration både i virksomheden og i fagforeningen. For det andet kan den enkelte medarbejders reelle valgfrihed være indsnævret af den faglige organisations ønske om, at alle medlemmer skal nyde samme kollektive gode på den ene side og virksomhedens ønske om at bevare en medarbejder i en bestemt funktion på den anden side. Sagt på en anden måde så giver øget individualisering mere magt til individet på virksomhedens og kollektivets bekostning, og det vil der (naturligvis) være modstand imod. At den øgede individualisering så også gør det mere besværligt for individet at fungere på arbejdspladsen er så et tredje aspekt.

Professor Scheuer konkluderer sin tiltrædelsesforelæsning med følgende udsagn: "For virksomhedernes ledelse bliver det nyt at vænne sig til, at medarbejderne har ret til at vælge forskelligt, og for de faglige organisationer bliver det nyt at vænne sig til at skulle repræsentere medlemmernes forskellige valg og deres ret til forskellighed i valg. Der er vist ingen vej uden om!"

"Åbenhed i årsrapporten synes at betale sig" er en forskningsrapport udarbejdet af tre medarbejdere på Institut for Regnskab

og Revision, CBS, Jensen, Petersen og Plenborg. Rapportens titel er samtidig dens konklusion baseret på en analyse af 36 børsnoterede danske industriselskabers regnskaber i perioden 1997-2000. I artiklen redegøres for studiets (grundige) metode, som i hvert fald skaber en basis for diskussion af problemstillingen. Idet man ihukommer, at en regressionsanalyse afføder følgende udsagn: "Man ved ikke om x og y er kausalt forbundne, men der er en tendens til at de optræder sammen, når de optræder". Og det er lige netop, hvad forfatterne siger om åbenhed i årsrapporter og kapitalomkostninger. Såfremt der skulle være en egentlig sammenhæng, må man regne med, at "åbenheden" stedse skal redefineres. Men det hører vi formentlig mere om.

Morten Rask har i sin artikel "Aktionslæring og Aktionsforskning" funderet over et kursusforløb i internetmarketing, hvor man har forsøgt at slå tre fluer med eet smæk. Det drejer sig om at lære ved at gøre noget, der er nyt i forhold til det en virksomhed hidtil har opfattet som måden at behandle tingene på. Det er en spydspids, som giver inspiration til efterfølgelse. I princippet skal lederuddannelse finde sted efter en skabelon af denne type. Mærkeligt, at denne gamle erkendelse er så længe om at give sig udslag i action.

Carsten Mejer stiller i sin artikel følgende spørgsmål: "Er strategisk økonomistyring en ny type økonomistyring adskilt fra konventionel økonomistyring?" Forfatteren an-

fører indledningsvis, at der er en del uklarhed om selve begrebet "strategisk økonomistyring", og det er derfor naturligt at definere det. "Artiklens bidrag bliver dermed at anvise opgavefokus for det strategiske økonomistyringsniveau, der er væsentlig for virksomhedernes centrale styring", siger forfatteren.

Mejer vælger at tale om et strategisk, et taktisk og et operationelt niveau. På det strategiske niveau løser man opgaver, der ændrer virksomhedens struktur, det er langsigtede og komplekse opgaver, der involverer hensyntagen til konkurrenter og markeder og som også inddrager eksterne og non-finansielle data. Det taktiske niveau fokuserer i højere grad på midler til at realisere strategien, og det operationelle niveau angår virksomhedens interne dag-til-dag processer.

Carsten Mejer har ikke konkrete eksempler på sin form for strategisk økonomistyring, så vi venter stadig på Godot. I kraft af at det er ca. 30 år siden, man forlod niveau-tankegangen til fordel for strategitankegangen (man kan og bør drive strategisk ledelse såvel på virksomheden som helhed som på alle dens del-systemer og elementer), så kan det have lange udsigter med en anden form for økonomistyring end den, vi allerede har institueret i form af projektstyring, finansiel styring og ledelse af det logistiske system i form af mennesker, maskiner, information og økonomi. Og det sker der vel ikke alverden ved.