

Editorial

Kurt Klaudi Klausen

Vi har i dette nummer af L&E valgt at bringe fire meget forskellige artikler. Skønt forskellige er de alle på hver sin måde meget aktuelle.

Gennem mange år har den New Public Management inspirerede modernisering af den offentlige sektor abonneret på økonomers anbefalinger vedr. indbygning af økonomiske incitamenter og konkurrencelignende vilkår og mekanismer i det offentlige. Det sker bl.a. gennem indførelse af fritvalgsordninger, brugerbetaling, udlicitering, kontrakt dannelse, performance management og nye lønsystemer. Kirsten Bregm problematiserer i artiklen *Performancerelaterede lønsystemer i den offentlige sektor: Nogle dilemmaer illustreret på grundlag af eksperimentel økonomi og 'behavioral economics'* hensigtsmæssigheden i sådanne lønsystemer og de relativt simple økonomiske ræsonnementer og urealistiske teoretiske forudsætninger, de hviler på. Medarbejdere ser tværtimod ud til at være styret af andre referencepunkter og forestillinger om fairness og reciprocitet er vigtigere end den absolutte løn.

Et centralt træk ved den samfundsformation, vi befinder os i, er den øgede globalisering, hvor mange teoretikere gør den iagttagelse af virksomheder sjældent kan løse centrale udfordringer alene, men mere hensigtsmæssigt kan bidrage med hver sine kernekompetencer i typer af netværkssamarbejder. I deres seneste bog om innovation går Prahalad og Krishnan så langt som til at sige at $N=1$ og $R=G$, hvormed de mener, at virksomheder i stigende grad må tage afsæt i at løsninger skal være individuelle og at ressourcenes skal hentes globalt. Store multikulturelle virksomheder med spredt geografi søger så at sige, at udnytte samme mekanisme internt i virksomheden, og at undgå unødige rejseomkostninger ved at benytte virtuelle teams og virtuelt samarbejde, som et medie for innovation. Anders Klitmøller, Jakob Luring, Karsten Jonsen og Poul Rind Christensen, analyserer i *Det ligger i luften: Kreativitet i multikulturelle virtuelle teams* på baggrund af en kvalitativ undersøgelse af, hvordan dette finder sted i virtuelle designsamarbejder mellem et dansk hovedkontor og en dattervirksomhed i Indien. De konkluderer, at selv 'rige' medier som telefon og videokonference ikke altid er effektive til at håndtere kreative opgaver, da der stadig er sproglige og kulturelle friktioner tilknyttet disse medier. Det stiller derfor særlige krav til ledelsen at fastholde interessen og dynamikken i det kreative arbejde.

I lyset af finanskrisen og den velfærdsklemme det offentlige står i med stigende ressourcepres og vigende finansiering udpeger mange innovation og offentlig-private partnerskaber som mulige måder at håndtere klemmen på. Ofte henvises også til en øget inddragelse af den tredje sektor, de frivillige, nonprofitorienterede organisationer eller som man betegner dem i den anglo-amerikanske litteratur NGO'erne i løsninger. Vi bringer her en artikel af Esben Rahbek Gjerdrum Pedersen, Janni Thusgaard Pedersen og Per Østergaard Jacobsen om *Partnerskaber mellem virksomheder og NGO'er: – Når organisationer taler med og forbi hinanden*. Artiklen referer partnerskabslitteraturen, og på baggrund af to webbaserede surveys til henholdsvis virksomheder og NGO'er diskuteres, hvordan de forholder sig til partnerskabstanken, og det konkluderes, at de typisk har en forskellig opfattelse af hvad den anden ser som formålet med partnerskaberne.

Det fremhæves ofte i diskussionen af, hvordan Danmark som nation kan klare sig fremover i den globale konkurrencekamp, at det skal være gennem vores viden, kreativitet og innovationsevne (se f.eks. analyser fra globaliseringsrådet, innovationsrådet og de utallige bøger om innovation). Her er det oplagt at pege på den positive effekt, der kan være af at bringe kunst og kultur sammen med erhvervsliv. Det er hvad vekslende regeringer har programsat, og hvad der er gode konkrete erfaringer med såsom Dacapo-teatrets iscenesættelser af arbejdspladsrelaterede udfordringer og såsom arbejdet med det æstetiske udtryk i bygningsmasse og udsmykning. Eva Parum analyserer i sin artikel *Velfærdsudvikling gennem samspil mellem kultur- og erhvervsliv i Danmark* mulighederne for samspil mellem teatre og virksomheder og konkluderer, at den stramme NPM-inspirerede koncerntstyring af teatrene umuliggør, at bestyrelserne får råderum til at kunne træffe de strategiske beslutninger, som kunne ændre på den måde teatrene nu disponerer deres aktiviteter, så det kunne blive til gavn for erhvervslivet og konkurrenceevnen.

Mens de fire artikler alle er aktuelle men ellers meget forskellige, ser de ud til at have én finurlig ting til fælles, de tematiserer nemlig på hver sin måde hvad der sker som følge af bristede antagelser/forudsætninger. Antagelserne vedr. lønincitamentet ser ud til at hvile på urealistiske adfærdsmæssige forudsætninger; 'rige' medier såsom telefon og telekonference kan alligevel ikke gøre virtuel kommunikation til et tilstrækkeligt attraktivt alternativ til fysisk samvær; idéen om samarbejde og partnerskaber mellem virksomheder og NGO'er er god, men man går nemt galt i byen, når parterne har forskellige målsætninger og taler forbi hinanden, og endelig lyder det godt med en politisk programsætning af samarbejde mellem teatre og virksomheder, som noget der kan styrke konkurrenceevnen, men det nytter lidet, når man ikke samtidig giver mulighed for at parterne selv kan træffe strategiske dispositioner.