

## **Optælling til år 2001**

Johnsens Klumme

Af Erik Johnsen

Nu har vi i mange artikler og budskaber omkring århundredskiftet været optaget af nedtælling til det store bang. Som naturligtvis udeblev. Alligevel har eftertanken ikke været spildt. Der har været grund til at ræsonnere over udviklingen. Både den, der er selvskabt. Og den, der ikke er, men som er skabt af andre. Og ikke mindst fundringer over de negative bieffekter, der synes at følge enhver udvikling. Også i vores branche.

Lad os nu vende bøtten og tælle op til år 2001. Og hvad der kommer derefter. Med *den danske civiløkonom* i centrum.

Går vi tilbage til år 1900 kunne man næppe forestille sig at der ved århundredskiftet befandt sig et halvt hundredtusinde udlærte civiløkonomer her i landet (selvom de fejlagtigtvis ikke alle er medlemmer af *Civiløkonomerne*). Man kunne heller ikke forestille sig hvordan de skulle have været blevet uddannet til de uhyre mange og differentierede funktioner, der i dag varetages af civiløkonomer i den private og den offentlige sektor. Hvad der ikke er underligt al den stund at man ikke havde anelse om hvilke opgaver der skulle løses ved århundredets slutning.

Det vil være halsløs gerning at prognosticere civiløkonomen år 2100. Men det ville være tilsvarende dumt ikke selv proaktivt at lede civiløkonomudviklingen

med et relativt sikkert trin for trin ud fra en vision. Der gerne må være realistisk og operationel.

Hvis man forestiller sig at vi nu går ind i *ledelsens århundrede* med henblik på at leve i et *ledet* land på *ledet* vis, så er der basis for et professionelt folkefærd til både at støbe kuglerne og skyde dem af. I kraft af at civiløkonom-uddannelsen er den eneste der (bortset fra forsvaret) kan give en teoretisk basis for at lede virksomheders ledelsesprocesser *samtidig* med at man kan få en specialistuddannelse i snart sagt alt hvad der er behov for af indsigt i virksomheden (bortset fra teknologi), så er netop civiløkonomens beskæftigelsesmæssige magtbase stærk. Såfremt han/hun benytter de uddannelsesmæssige og jobmæssige opportunities. Som jo ikke er begrænset til indlandet. Mødeordet 'Kompetenceudvikling' er ikke så tosset, såfremt man herved forstår at *jeg* udvikler mit beskæftigelsesmæssige eksistensgrundlag sammen med *virksomhedens*, således at vi begge bliver stedse better off. Og bliver ved med det. Det sidste er afgørende.

Jeg tror at civiløkonomen skal satse primært på at kunne deltage aktivt i udformning og drift og løbende ændring af selve *ledelsesfunktionen*.

Dermed ikke sagt at man ikke også skal være specialist på et andet område som de klassiske handelshøjskole-aktiviteter. Det

normale menneske står på to ben. Men kombinationen med en professionalisering af ledelse vil blive/kan gøres til den stærkeste.

Civiløkonomrollen har været i stadig vækst og udvikling. Både med hensyn til fagområder og med hensyn til dybde på hvert enkelt differentieret fagområde. De næste åringer vil byde på større differentiering, dybere specialisering samtidig med at kravet om integrering skal opfyldes. Man skal både være specialist og generalist. Man skal både være en dygtig fagperson og man skal være et – såkaldt – helt menneske. Man skal både være forankret i sin egen kultur, og man skal kunne forstå og acceptere andres. Og man skal være både national og international. Man skal beherske individuel lederadfærd og ledelsesprocessen.

Så er det man spørger: Hvad skal jeg kunne som andre ikke kan. Det poppede alvorlige svar vil være: Jeg skal være en god civiløkonom.

Så der er nok at tage fat på for den udlærte civiløkonom og ham og hende i svøb, for virksomhederne, og for forsknings- og undervisningsinstitutionerne. Og – ikke mindst – for den faglige organisation *Civiløkonomerne*. Og dermed for *Ledelse & Erhvervsøkonomi*, hvis formål det er at dokumentere resultaterne af samspillet mellem ovennævnte treenighed.