

Bragt i Frederiksborg Amts Avis den 20. juni 2007

Ledelse af fusioner får bundkarakter

Medarbejderne i den offentlige sektor har mere indflydelse i fusioner end ansatte på det private arbejdsmarked. Men flertallet giver deres ledere bundkarakter i en ny undersøgelse.

Dumpe. Knap et halvt år inde i de nye kommunefusioner er der uddelt karakterer til lederne i den offentlige sektor. De er ganske vist bedre til at inddrage deres medarbejdere i fusioner end ledere på det private arbejdsmarked, men overordnet får ledelsen af fusioner bundkarakterer i en ny undersøgelse fra konsulentfirmaet Teglkamp & Co.

Under hver 10. medarbejder peger i undersøgelsen på, at den fusion, de kender til, har været godt ledet. 4 ud af 10 deltagere beskriver direkte fusionen som dårligt ledet.

- Undersøgelsen understreger, at involvering og indflydelse er et meget vigtigt parameter til at opnå succes i fusioner. Desværre er ledelserne generelt ikke gode nok til at involvere og inddrage medarbejdere på alle niveauer. Det er her, vi skal finde en af de væsentligste årsager til manglende succes i fusioner, siger direktør Susanne Teglkamp fra Teglkamp & Co.

Hele 2006 og frem til nu har mange kommuner haft fusion som det store tema. Undersøgelsen viser en markant forskel mellem kommunale og private fusioner. Inddragelsen af medarbejderne i processen er væsentlig højere i kommunerne end i den private sektor. Hver femte kommunale medarbejder føler, at de har haft nogen indflydelse mod under hver 10. private ansatte. Et interessant træk er dog samtidig, at de offentligt ansatte er langt mere kritiske over for fusionsresultaterne end privatansatte. Således mener 6 ud af 10 kommunalt ansatte, at fusionen ikke blev en succes. Tilsvarende mener kun godt hver tredje privat ansatte, at deres fusion ikke blev den succes, de regnede med.

- Der er ingen tvivl om, at det opleves som hårdt at være midt i en fusionsproces. Således peger omkring halvdelen på, at fusionen har været karakteriseret ved utryghed, stor utilfredshed blandt medarbejderne, medarbejderflugt, dårlig ledelse og magtkampe. Her ser vi nogle af de væsentligste årsager til, at der er langt mellem succeser i fusioner og store organisationsændringer, siger Susanne Teglkamp.
pløk