

Hur skall det nu gå för de moderata?

Av Wilhelm **Otto** | 23 november 2012

Per Schlingmann har varit en framstående förändringsagent i processen att skapa de nya moderaterna. Bland annat genom att uttrycka partiets politik i positiva termer. Men hur går det med förnyelsearbetet när allt färre i gruppen bakom omgörningen finns kvar? Det undrar Wilhelm Otto.

Plötsligt meddelar Per Schlingmann att han slutar arbeta för Moderaterna. På vårvintern skall han etablera sig som förändringsguru och söka klienter ute på marknaden. Hitintills har han varit framgångsrik.

Per Schlingmann är inte vem som helst. På den engelska wikipediasidan heter det till exempel om hans roll i Moderaterna att han är "a prominent figure in its political reorientation following the 2002 election defeat and leading to its 2006 election success".

I många år har han varit centralt placerad med uppgift att arbeta med kommunikationsfrågor, att effektivisera kommunikationen, att skapa en överensstämmelse mellan det som sägs och de effekter man vill uppnå. De nya moderaterna är en framgångssaga i ett internationellt perspektiv. Per Schlingmann har varit en framstående och framgångsrik förändringsagent (spin doctor) i den processen. Han verkade för och genomdrev en förskjutning mot mitten av partiets politik. Den politik man bestämde sig för att lansera uttrycktes dessutom i positiva termer. Det skrevs ett lexikon, som klargjorde hur de nya moderaterna skulle uttrycka sig. De skulle inte använda uttryck som "sänkta ersättningsnivåer". Det ledde bara tanken till myntets baksida. Man skulle i stället beskriva fenomenet som att "det måste löna sig att arbeta", vilket gav löften om positiva upplevelser.

Genom att koncentrera budskapet på sak i stället för person, och genom att låta budskapet bäras av konkreta förslag skapas ett språk för centrum. Centrum/periferi modellen introducerades i Skandinavien av Johan Galtung, som berättar att han fick upp ögonen för denna struktur, när han skulle flyga från en perifer stat till en annan i Sydamerika och fann att resan måste gå över New York. En aspekt av modellen kännetecknas av att centrum spelar ut den ena periferin mot den andra. Det är en utmärkt modell att använda, när man diskuterar makt, men nästan alltid rör man sig med relativa begrepp.

Ett utvecklande av centrum finns ganska väl beskrivet i litteraturen; det vill säga fenomenet är inte nytt, det är samma gamla sill fast i ny kapprock. En gång i tiden lärde man om detta vid våra universitet, och då kallades det långsiktplanering, LSP. Man läste till exempel Alfred D Chandler Jr., Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise (1974). Själva grejen handlar om att i en verksamhet av vilket slag som helst bestämmer sig en grupp i eller nära

ledningen för att ta ansvaret för det hela, samtidigt som man bestämmer sig för en organisationsform som löser problemen. Någon får förtroendet att bli chef.

Och detta är precis det som skedde när de nya moderaterna blev nya. Det är för övrigt också det som skedde när det brittiska gamla Labour under Tony Blair blev New Labour. Och det är det som enligt Chandler hände i Du Pont, General Motors och de andra amerikanska storföretagen. Förändring av det här slaget sker inte sällan plötsligt; lite tvivelaktigt kallas det för revolutionär förändring – och det är inte alltid rätt. De svenska moderaternas ”make over” skedde i ett slags samförstånd med resten av partiet. Det var inte fråga om någon kupp eller revolution utan man hade helt enkelt olika uppfattningar, och det är inte ovanligt i politiska partier. Friskheten, det som ger energi åt problemet är bristen på kompromisser, att man inte låter tiden arbeta, utan att det blir ett stort beslut här och nu. ”Så kavlar vi upp ärmarna och sätter igång och arbetar på det nya sättet”.

Det var då, när Nya Moderaterna skapades. Nu har det runnit mycket vatten under broarna. Den ursprungliga gruppen har betett sig som i Agatha Christies roman om de tio små negerpojkar. Nu, när Schlingmann lämnar är det bara Reinfeldt och Borg kvar. Här uppstår ett problem för den fortsatta ”omgörningen”. Hur skall en grupp med så få, kunna generera nya uppslag och idéer? Eller har man under resans gång lyckats rekrytera tillräckligt många nya personer till gruppen? Det nya bygget är inte färdigt på långa vägar.

*Wilhelm **Otto** är fil.dr. och f.d. lektor vid Företagsekonomiska institutionen, Lunds Universitet.*