

Kære leder...

Relationsudvikling er mulig

Her er begået årets bog for ledere og konsulenter. Lone Hersted og Kenneth Gergen har sammen skrevet denne uundværlige bog om relationel ledelse og dialogiske færdigheder hos lederen.

Er det en teoretisk bog? Ja, men teorierne formodes kendt af læserne. Der nævnes kun ved direkte citater navne, ellers ligger alt implicit i deres fortolkning af bl.a. Barnett Pearce, Schein, Watzlawick og Gergen himself. Det udløser en befriende lyst til at fordybe sig i bogen og at reflektere og øve sig med de spørgsmål, der er efter hver case. Forfatterne kalder dem "dialogiske scenarier", hvilket bliver den nyttige metafor, men efterfølgende ser på konflikter i organisationer med. Spørgsmålene bagefter dækker alle niveauer i organisationen og inviterer til multi-væren og til som leder at finde sin egen stil.

Alt hænger på smukkeste vis sammen i denne bog. Man bliver igennem bogens 9 kapitler først introduceret til den socialkonstruktionistiske tanke om mange verdener og perspektiver. Dernæst bliver man ledt i gennem dialogens udfordringer – her især de konventionelle mønstre – lige fra den essentielle godmorgen-hilsen som en (for alle, men her især for lederen) vigtig dialogisk kompetence til ledelse under forandring og i konflikter. Centralt står ytringens tvetydighed som mulighed for skabelsen af opbyggende scenarier. Et fantastisk kapitel om den "unævnte elefant": Følelser, fuldfører værket som en håndbog til ledere. Her skal man f.eks. ud fra "Dramaet om min succes" eller "dramaet om retfærdighed" forholde sig til nogle letgenkendelige organisatoriske hverdagsscenarier. Begreber som kreativitet og innovation er efterhånden blevet hvermandseje, men i denne bog huskes man på, at "Essensen af kreativitet er afvigelse". Sidst også et spændende kapitel om lederen som coach, som trækker elementer ind fra den systemiske og narrative terapi bl.a. cirkulære spørgsmål og eksternalisering.

Væk kastes i denne bog fra starten gamle metaforer om organisationen, som en maskine, der kan være i stykker. Gamle ledelsesformer som management by fear og top-down bliver afløst af dobbeltengagement – at lytte både efter indhold og konsekvens samt det vigtigste: Tillid til medarbejderne. Men forfatterne tager højde for, at forandring oftest beordres oppefra så kapitlet om forandring er for de fleste ledere nok det vigtigste. Her finder man bl.a. koblingen mellem beordret og improvisatorisk forandring.

En af de centrale missioner for forfatterne er, at betydningen af hændelser skabes i koordineret handling, så alt er til kontinuerlig forhandling mellem dig og mig, hvilket især gør sig gældende i forhold til positionering og skabelsen af opbyggende scenarier. For ifølge forfatterne kan den destruktive dialog føre til brudte relationer og gift blandt aktørerne, som igen skaber sårbarhed for organisationen som hele. Så mest af alt er dette en mulig forandringsbog for ledere, som ønsker en mere holdbar og kreativ dialog og som ønsker at bevare en opbyggende relation med sine ansatte og en organisation der udvikler sig og forandres med det gode.

Jeg håber at høre mere fra Hersted og Gergen, som på tværs af Aalborg, Taos og Swarthmore har haft dette berigende samarbejde. De har gjort en god bog og tillad min afstikker til havebladsterminologien, men denne bog er et must-have for enhver leder, der ønsker forandring; der ønsker at lykkes.

Christina Giordani Langeland

Psykolog på CFD (tidl. Center for Døve)

RELATIONEL LEDELSE DIALOGSK BASERET SAMARBEJDE. Lone Hersted og Kenneth J. Gergen. Mindspace 2013. Oversat af Tom Bøgeskov.