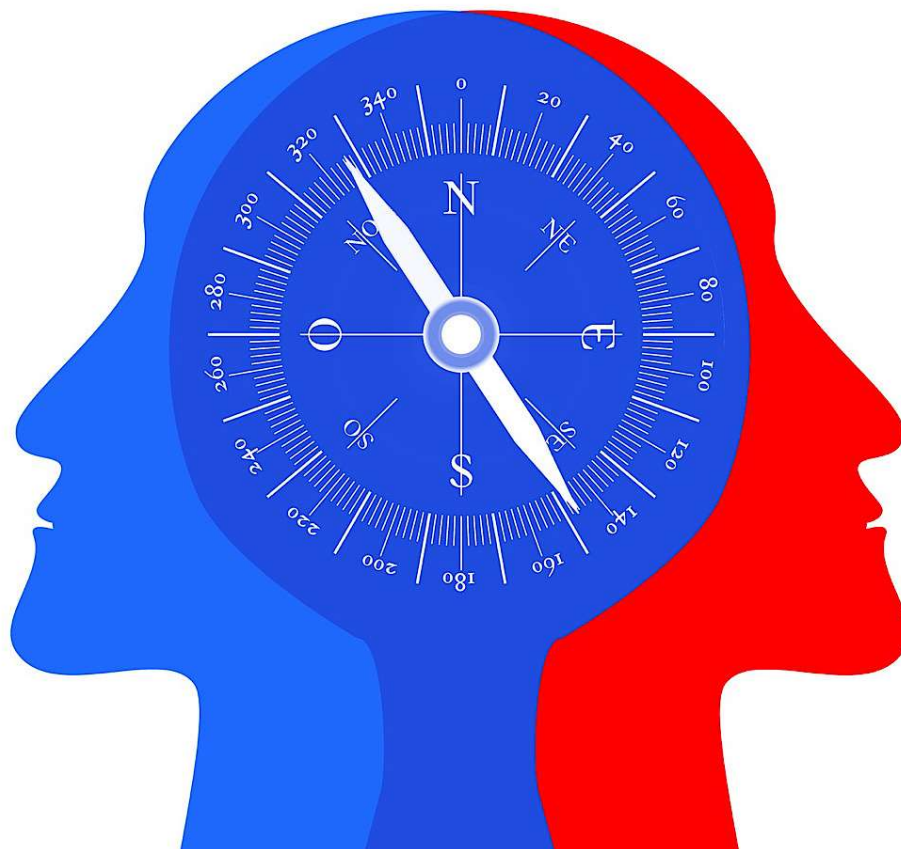


Bog om ledelseskompasser er en udfordrende – og lige lovlig lang – fornøjelse



Lotte Juul Lauesen har skrevet en kompleks bog om lederskabets kompasser. Foto: Pixabay



Henriette Rald

15.08.2023



LEDERSKAB // ANMELDELSE – Lotte Juul Lauesens bog om indre og ydre lederskab er en kompleks og krævende læseoplevelse, som dog også bliver lidt voldsom, skriver Henriette Rald, som trods varme anbefalinger godt kunne have ønsket sig en pixi-udgave.

Kompas til indre og ydre lederskab. God ledelse starter indefra

Forfatter: Lotte Juul Lauesen

Forlag: Spintype. 336 sider

Jeg synes, at denne bog er svær at anmelde. Svær, fordi jeg tror, at vi, der interesserer os for ledelse, vil opleve den meget forskelligt alt efter, hvem vi er som personer. Det er

også en omfattende og indholdsmættet bog, baseret på stor professionel erfaring, faglig indsigt og teoretisk viden. Det gør læseoplevelsen kompleks og krævende.

Professor Emeritus Steen Hildebrandt, som har forsket og undervist i ledelse i mange år, har skrevet forord til bogen, og han er begejstret. Han kalder bogen smuk, lovpriser dybden og fremhæver den som et kærkomment modstykke til megen anden ledelseslitteratur, som han finder overfladisk og skrevet med en Karl Smart-tilgang.

Jeg er delvis enig.

Et redskab – ikke en model

Bogen er bygget op om ledelseskompasset. Og umiddelbart ligner kompasset et relativt simpelt redskab med syv kvaliteter:

1. Meningsbæreren – at finde mening, essens, den bærende idé (Hvorfor?)
2. Planlæggeren – at skabe overblik, planlægge og lave strategi (Hvordan?)
3. Erobreren – at sætte mål og have modet til at beslutte og handle (Hvad?)
4. Omsorgsgiveren – at lytte og drage omsorg for behov hos den anden (Hvem?)
5. Fornyeren – at have timing og være omstillingsparat og kunne improvisere (Hvornår?)
6. Arkivaren – at kende forudsætninger, erfaring og grundlag (Hvornæst?)

Disse seks kvaliteter præsenteres også som par, der balancerer hinanden.

- Meningsbæreren over for arkivaren
- Planlæggeren over for fornyeren
- Erobreren over for omsorgsgiveren

I midten af de seks kvaliteter finder vi så den 7. kvalitet: Balancen og syntesen – hjerte og kerne.

Det værktøj, der, ved første øjekast, ser enkelt ud, er ikke helt så enkelt. Og Lauesen bruger også selv bogens første fem kapitler og ca. 100 sider på at folde det ud. Kompasset er nemlig ikke en model, man bare kan lære udenad. Det er en måde at se og tænke ledelse på, som hver enkelt af os skal forstå værdien af og gøre til vores eget.

De efterfølgende ni kapitler er et overflødigshorn af eksempler på, hvordan man aktivt kan bruge kompasset i sin ledergerning

Her er ikke en quick fix-model (ingen Karl Smart-ness), som man arbejder med en eftermiddag i ledergruppen, sætter hak i done, og så haster man videre i dagsordenen. Nej, denne bog arbejder med en måde at se ledelse som en helhed og balance mellem modsatrettede præferencer.

Og det er dig som leder, der skal tage opgaven på dig. Du skal blive bevidst om dine kvaliteter og lære at balancere. Du er dit eget redskab.

Det er selvfølgelig det, der gør bogen avanceret og dyb. Men også krævende.

Mange eksempler på at bruge kompasset

De efterfølgende ni kapitler er et overflødighedshorn af eksempler på, hvordan man aktivt kan bruge kompasset i sin ledergerning. Man kan bruge det til at reflektere over det gode møde, den svære samtale, konflikten, organisationens udvikling, strategien og meget mere.

Ja, faktisk næsten alt, får jeg indtryk af. Her synes jeg, på min vej gennem bogen, at Lauesen overspiller kompassets betydning en smule. Men det er måske, fordi jeg endnu ikke har læst side 327.

I min læsning griber jeg mig selv i igen og igen at søge tilbage til modellen, som ikke er en model, men et redskab, en metode. Jeg prøver at memorere de syv kvaliteter. Jeg prøver at huske, hvad det er for typer af spørgsmål, man skal stille sig selv ved hver af kvaliteterne, og hvilket hv-ord det er, jeg skal bruge.

Jeg synes, det er svært.

Af den simple grund, at det er svært at huske syv ting. Selvfølgelig har kompasset nogle ligheder med flere af de etablerede personlighedstest (uden sammenligning i øvrigt), der næsten alle bygger på Jungs fire arketyper.

Eller Lotte Lüchers vippebrætsmodel, som også har fokus på balancen mellem modpoler og taler om organisatoriske paradokser. Så det er jo ikke helt fremmed terræn. Men på en eller anden måde er det svært for mig at få greb om.



Lauesen giver kvaliteterne hver deres planet. Illustration fra bogen.

Da jeg nåede til vejs ende og læste efterskriften, faldt flere ting på plads for mig. Her bekender Lauesen forsigtigt kulør til en mere spirituel tilgang. Kvaliteterne får tildelt en planet hver, og mennesket bliver nævnt som et mikrokosmos midt i makrokosmos. Lauesen slutter meget smukt på følgende måde:

“Jeg tror, at lederskab i nutiden og fremtiden varetages bedst af de stærke jeger, der formår at lede ud fra kærlighed og bevidsthed, og at ledelse derfor handler om at tjene opgaven og verden fremfor egennyttighed og profit”

Jeg tror, jeg havde læst bogen anderledes, hvis den var skrevet mere åbent ud fra det spirituelle ståsted, som forfatteren tydeligvis har. Hvis udgangspunktet er spirituelt, så er det i min optik lettere at tænke kompasset ind som et værktøj i alle livets og arbejdslivets forhold.

Prøver at bruge værktøjet

Hvor efterlader alt dette mig i min anmeldelse af bogen?

I processen vokser bogen på mig. Der er noget instinktivt rigtigt i at balancere modpoler, søge balance og efterstræbe det hele menneske. Men jeg farer vild i kompleksiteten og nok også i Lauesens insisteren på, at kompasset næsten kan bruges til alt.

Jeg husker, mens jeg sidder og skriver, at Lauesen udfordrede sig selv med kompassets spørgsmål, da hun var i tvivl, om hun overhovedet skulle skrive bogen (s. 125). Hun fandt midten og skrev. Bare fordi.

Jeg får ikke rigtig svaret, men jeg tænker, nu prøver jeg at bruge kompasset til at få styr på mine tanker om denne anmeldelse. De kommer her:

Mening: Hvorfor vil jeg anmelde bogen?

- Fordi jeg blev spurgt af POV, om jeg ville, og fordi jeg interesserer mig for **ledelseslitteratur**. Og fordi det at forpligte mig på en anmeldelse gør, at jeg læser bøger mere intenst og disciplineret.

Plan: Hvordan tænker jeg at gribe arbejdet an?

- Som jeg plejer. Læse bogen. Reflektere. Og så forsøge at skrive noget ærligt, begavet og anerkendende.

Mål: Hvad er målet med at skrive anmeldelsen?

- At give opmærksomhed til en anden forfatters arbejde til glæde for andre. Og selv blive set for at gøre det.

Behov: Hvem har gavn af, at jeg skriver anmeldelsen?

- POV, som får en artikel til deres netmedie. Læserne, som interesserer sig for ledelseslitteratur. Måske forfatteren, hvis hun synes, min anmeldelse gør noget godt for det, hun vil opnå. Og så mig selv, hvis anmeldelsen bliver opfattet som interessant og læseværdig.

Timing: Hvornår er tiden den rette?

- Jeg ville faktisk have skrevet anmeldelsen for flere måneder siden, men fik først rigtig tid til at læse bogen i min sommerferie. Jeg tænker ikke, at timingen er så vigtig, for bogen er meget langtidsholdbar. Og nu er den her.

Forudsætninger: Har jeg tid og evner til at skrive anmeldelsen?

- Tjaaa ... Tiden har jeg taget mig. Og evnerne arbejder jeg på. Jo flere bøger, jeg prøver at anmelde, jo skarpere bliver jeg på, hvordan jeg har lyst til at anmelde.

LOTTE JUUL LAUESEN

KOMPAS TIL INDRE & YDRE LEDERSKAB



God ledelse starter indefra

spintype

I mål på midten

Nu har jeg svaret på de seks hv-spørgsmål fra kompasset. Er jeg så nået frem til hjertet og kernen? Måske. Øvelsen er sjov og bekræftende. Jeg bliver glad for, at jeg har brugt tid på anmeldelsen.

“Jeg kunne godt tænke mig en pixi-udgave, hvor Lauesens spirituelle udgangspunkt er tydeligt fra starten af

Men flytter bogen mig? Jeg ved det ikke rigtig. Måske.

Jeg kan godt lide bogen. Og jeg kan godt lide stregen og tegningerne i bogen. Men den er samtidig for voldsom. Der er for mange ord, for mange eksempler, for mange ekstra begreber fra ledelseslitteraturen og alt for mange sider.

Jeg kunne godt tænke mig en pixi-udgave, hvor Lauesens spirituelle udgangspunkt er tydeligt fra starten af. Hvor hver af de syv kvaliteter bliver præsenteret og uddybet sammen med hver sin planet. Og hvor et enkelt godt eksempel viser, hvordan man som leder kan arbejde med sin egen indre og ydre balance.

Måske ville det falde ind under Hildebrandts kategorisering af overfladisk og Karl Smart-ledelseslitteratur. Det må jeg leve med.

Læs bogen

Denne anmeldelse er også blevet alt for lang med alt for mange ord. Så hvis du som læser er nået helt hertil, er jeg tryk ved at anbefale dig bogen. For så er du virkelig interesseret og klar til at bruge tid på din egen udvikling som leder og menneske.

Lotte Juul Lauesen, det har faktisk været en udfordrende fornøjelse at bakke med at anmelde din bog!

arbejdsliv

Ledelsværktøjer

lederskab

litteratur



Henriette Rald

Henriette Rald er cand.scient.pol fra Københavns Universitet. Hun har arbejdet i mange år som leder i krydsfeltet mellem medlemsservice, kommunikation, politik og digital udvikling. Når lysten og inspirationen kommer over hende, så skriver hun. Det sker so...