

Det nye sort... Det virker som om, denne bog er et forsøg på at kapre en niche, som egentligt ikke findes, med mindre man begiver sig ud i et univers, der er tykt af fordomme og generaliseringer. Bogen er i høj grad subjektiv og beskriver oplevelser, opfattelser og "synsninger" fra forfatterne selv og fra deres informanter. Der henvises ikke til empiri eller fakta. Det skal man være afklaret med, når man tager hul på læsningen af denne bog.

Derudover kan den nordiske organisation virke noget karikeret. Et eksempel på dette fremgår klart af følgende uddrag: "Within the Nordic region itself, the leadership style is relatively consistent in terms of its low power distance, autonomy within loose frameworks, collaborative decision-making, and embedment in shared values and purpose", s. 73. Det er langt fra alle nordiske organisationer, der opfylder dette, hvorfor ordet "relatively" må være særdeles elastisk.

For at sætte scenen for denne bog om nordisk ledelse opridses 9 ædle værdier. Det står ikke klart, hvorfor det er netop disse, der tages afsæt i. Dernæst sættes der filter på tankerne ved en gennemgang af nordiske synsvinkler eller forholdemåder og en historisk opridsning af vikingen. Efter denne indledende del går bogen over i anden del. Her behandles hver af de førnævnte 9 ædle værdier i hvert sit kapitel.

Første ædle værdi er "mod", men det virker mudret beskrevet med en del associative indslag, som får temaet en smule på afveje. Der er flere nutidige indslag, herunder klimadagsordenen og iværksætterlysten, hvilket gør kapitlet nærværende og nutidigt.

Anden ædle værdi er "sandhed", og heri ligger både en forholden sig til hele og halve sandheder med en bismag af *fake news*. Igen et indslag, som gør bogen nutidig, hvilket referencer til Brexit og Cambridge Analytica skandalen også bidrager til. Der slås et slag for den kundecentrerede organisation med en flad organisationsstruktur – kun en ganske kort afvigelse fra hovedvejen – hvorefter der ikke lægges fingre imellem aktuelle, internationale problemstillinger med benævnelse af såvel Trump som Macron. Det er modigt med disse referencer, for det sætter bogen i risiko for at blive forældet på ganske kort tid. Der er samtidigt referencer, som har udgjort større vendepunkter i hele verden, eksempelvis Snowdens afsløringer, som formentligt kan give den en noget længere holdbarhed.

Tredje ædle værdi er "ære", og denne beskrives gennem en række kasuistikker, der belejligt kan støtte op om den kasse, forfatterne konstruerer for begrebet. Det virker dog søgt og tvivlsomt, at disse cases kan fungere som basis for så klar en generalisering, som forfatterne lægger op til. De udvalgte cases kunne lige så vel centrere sig omkring ansvarlighed som om ære.

Fjerde ædle værdi er "troskab", som glider over i konsensus i ledelse. Det er en søgt overgang, hvor troskaben ligger til grund for konsensus og distribueret ledelse. Troskab og tillid bruges i flæng i kapitlet, og da der ligger noget semantik i vægtingen af disse på engelsk versus dansk, giver det egentligt god mening. Den nordiske kultur er generelt præget af tillid til det offentlige system og til menneskerne omkring os, hvor andre lande har andre præferencer.

Femte ædle værdi er "disciplin", som også kan forstås som "fagområde". Det beskrives, hvordan vedholdenhed og forskellige discipliner kan lappe ind over hinanden og give en synergieffekt, der kan skabe kreative og nytænkte løsninger. Om det er særligt nordisk, er der dog ikke andet belæg for at hævde, end få anekdoter fra udvalgte interviewpersoner.

Sjette ædle værdi er "gæstfrihed", men kapitlet handler i højere grad om det personlige kald og lader læseren følge Claus Meyers bestræbelser på at realisere og udbrede NOMA-filosofien internationalt.

Syvende ædle værdi er "selvhjulpnehed" og ligesom så mange kapitler før dette, tager forfatterne os med på en forholdsvis stor omvej for at belyse emnet. Kapitlet kommer i højere grad til at handle om fællesskaber, hvilket giver god mening i konteksten af, at medarbejdere under nordiske forhold i høj grad er selvhjulpne og selvstændige samtidigt med, at de indgår i større fællesskaber, hvor de sammen løser en kerneopgave.

Ottende ædle værdi er "arbejdsomhed", som forfatterne ikke kommer så overbevisende igennem. Kapitlet er selvmodsigende i og med, at det beskrives, at nordiske virksomheder er tilpasningsdygtige over for ydre omstændigheder samtidig med, at det beskrives, at den kontinuerlige konsensusøgning fører en træghed med sig i forhold til at være konkurrencedygtig.

Niende ædle værdi er "vedholdenhed", som også rummer at tænke langsigtet, helhedsorienteret og det personlige engagement. Kapitlet tager hovedsageligt afsæt i filmpassager, men der er også enkelte interviews med erfarne ledere.

Bogen rundes af med en opridsning af, at disse ni ædle værdier videreføres fra generation til generation, og at de til trods for at være gamle, peger vej ind i fremtiden. På denne måde mener forfatterne, at de nordiske lande allerede har et godt forspring. Det kan diskuteres, hvis man ser på andre lande i Europa. Der er flere holistisk orienterede tiltag under udformning, som eksempelvis ses hos Laloux, der i høj grad vinder terræn for tiden.

Alt i alt er bogen skrevet i et malerisk og subjektivt sprog, hvilket giver den mere bismag af skønlitteratur end faglitteratur. Der er mange bidragsydere i form af informanter, men hovedparten af disse bidrager med anekdoter frem for med forskning. Der ses ydermere fra tid til anden, at referencer oplyses ved fornavn og ikke efternavn, hvilket er med til at understrege den skønlitterære form og give bogen et til tider lidt for familiært præg. Som konklusion kan siges, at bogen ikke er egnet som udtryk for evidens eller fagligt solid viden. Skal man tilegne sig viden om nordisk ledelse, bør man opsøge andre kilder. Bogen bliver båret af hype omkring vikinger og falder dermed ind under trends så som "stenalderkost". Det lyder sundt og naturligt, men der er ikke evidens til at understøtte opskriften.

*Af Dea Henriette Franck, cand.psych.aut.
Kvalitets- og forbedringschef på psykiatrisk center Sct. Hans og
indehaver af Psykolog Dea Franck*