

Mange gør sig kloge på ledelse altid. Og ikke mindre i denne tid, hvor man bevæger sig fra noget New Public Management til noget bedre. De af os, der selv har stået med opgaven, ved, hvor meget mere komplekst det er i virkeligheden. Og spændende, sjovt, berigende og bekræftende, når det lykkes.

Hanne Jessen Krarup har bidraget til rækken af "hundredvis, hvis ikke tusindvis, af bøger og artikler skrevet om emnet." p. 233. Med den hensigt at bidrage til en øget kvalitet og "drevet af et behov for at forstå, hvorfor viden om forandringsledelse fra årtiers forskning er død viden, der ikke lever i de organisationer, hvor forandringerne skal foregå (...)" Ibid. (Jeg tvivler på, at man med hendes bog helt kan forstå, hvorfor viden mon ikke er til at finde brugt i organisationer. Man skal kigge rigtigt godt efter mange steder, men med øje for det, så er det der, er min erfaring. Dog nok ikke så eksplicit, som Hanne Jessen Krarup kunne ønske sig.) Og det har hun gjort godt. Bogen er let læselig og meget anvendelig. Den kan bruges både som opslagsbog og læses fortløbende. Hun guider sin læser på vejen fra *management* til *leadership* i kvalificerede næste skridt set i forhold til, at man nemt kan risikere at havne i et enten-eller i dag. Der tages hånd om lederens personlige lederskabs værdier og hensigter. Amygdalakapring og hjernens umiddelbare indflydelse på præstationer og samarbejde bliver præsenteret og sat i perspektiv med paradoksledelse og følelser. Medarbejdernes position belyses. Motivation og resiliens foldes relevant ud i organisations forandringskonteksten.

Hun præsenterer derved synonyme og valide argumenter til de trend-ord, der allerede ligger tungt i munden nu: Robusthed, men også til de tidligere: forandringsparathed, modstand mod forandring m.m. Med psykologiske og ledelsesfaglige videnskabelige argumenter udfolder hun kompleksiteten i god forandringsledelse. Følger op med konkrete modeller og redskaber, der vil kunne sætte en seriøs og struktureret leder i stand til at forøge chancen for succes med forandringer i organisationer. Derved skaber hun overskuelige stier i vildniset. Og hun gør det anerkendende på den bedste måde. Der både tales rent ud af posen om frygt og modstand og argumenteres for forståelse og tålmodighed med både lederens egne udviklingsudfordringer og medarbejdernes. Der er plads til at erkende de negative følelser og stemninger undervejs mod fornyelsen og øje for tidens betydning. Dette fører i bogen til en velunderbygget plan for medarbejderinvolvering og personlige individuelle medarbejderhandleplaner, der helt sikkert er et godt bud til de ledere, der ikke helt konkret ved, hvordan de skal involvere og ansvarliggøre i forandringsprocesser.

Som underviser og konsulent vurderer jeg, at bogen vil være et godt supplement til de mange andre fortræffelige ledelses- og organisationsbøger, som Dansk Psykologisk Forlag har udgivet, og som anvendes flittigt på diplom- og masteruddannelserne i Danmark. Psykologi er et fantastisk godt supplement til ledelsesteori. Flere psykologer burde åbne op og blive nysgerrige på kombinationen ledelse og psykologi uden at falde i: "Det er synd for..."

*Af Hanne Klinge er cand.psych.aut. og Master i Public Management. Indehaver af konsulentvirksomheden LifeQualityWest. Underviser, processtyrer, coach m.m. Tidligere Chefpsykolog og med snart 25 år på bagen som praktiserende psykolog.*

