

Omgivet af dårlige chefer har som omdrejningspunkt DISC-modellen, der bruges til at forklare læseren om henholdsvis "den dårlige chef" og "driverterne" på arbejdspladsen.

Til dette formål er bogen inddelt i to. Første del omhandler lederskab og anden del handler om driverten. Første del kan læses af både medarbejderen, som ønsker at lære sine egne og chefens tilbøjeligheder og karaktertræk, altså DISC-farver, bedre at kende for at kunne forstå og navigere smidigt omkring disse.

En leder som ønsker en bedre forståelse for sin egen adfærd og sine medarbejders med henblik på bedre at kunne "styre" i den ønskede retning, kan også med fordel læse første del.

Anden del af bogen indledes derimod med en advarsel til ikke-lederen. Hvis læseren ikke har en chefstilling antages delen af forfatteren mindre relevant, da en række såkaldte hemmeligheder omkring lederskab vil blive afsløret, herunder chefens synspunkt på, tilgang til og ikke mindst grundlæggende tillid til sine medarbejdere, hvor bogen bl.a. kommer ind på Teori X og Y.

Grundlæggende er bogens ærinde at hjælpe os til bedre at forstå os selv og andre i en arbejdskontekst.

Forfatteren argumenter for, at dårlig performance både fra en leder og medarbejder handler om dårlig gensidig forståelse for hinandens præferencer, kommunikationsform, fokus, tempo mm.

Det bedste ved bogen er i min optik humoren, som der bestemt ikke er skortet på både i form af illustrationer til hvert kapitel, anekdoter og eksempler fra forfatterens eget liv. Hvis man har det stramt med, at mennesker grovinddeles i fire farver og i kraft heraf beskrives i karikerede termer, vil bogen savne lidt nuancer, men giver til gengæld en forholdsvis let indføring i DISC-modellens fire farver og dermed personlighedstypologier sat i en medarbejder- og chefkontekst.

Forfatterens selvindsigt fejler dog ikke noget, og han lægger ikke skjul på, at han generaliserer, og at der naturligvis er flere nuancer og forhold, der gør sig gældende, når man skal forstå sin egen og andres adfærd. Han nævner endda, at især psykologer kritiserer den grove inddeling.

Læserens tid tages alvorligt i den forstand, at den ikke tages for givet. Forfatteren ved godt, at tiden kan være knap til læsning og at udvalget er stort, hvorfor han gennem bogen guider til relevante kapitler. Til trods for dette forsøg på ydmyghed, skinner en vis arrogance igennem, og jeg efterlades som læser underholdt, men sparsomt beriget med nyt fagligt praksisanvendeligt input. Det har måske også noget at gøre med, at man som psykolog allerede er bekendt med og trænet i at forstå individuelle forskelle, som kan skabe såvel gnidninger, faldbruger som positiv synergi mennesker imellem.

Bogen anbefales derfor især til, læseren som ønsker en indføring i grundlæggende personlighedstypologier ud fra DISC-modellen og disses styrker og svagheder på individ og gruppeniveau. Her kommer forfatteren ind på, at det generelt er en god tommelfingerregel ikke at sammensætte en for homogen arbejdsgruppe, men tilstræbe diversitet for dermed at udnytte de forskelliges styrker og udligne svagheder og faldgruber. Bogen kommer endvidere ind på modererende faktorer så som drivkræfter, motivationsformer, udviklingsniveauer, udadvendt- og indadvendthed, sags- og relationsorientering og udfordrer også grunde til at påtage sig lederskab og opfordrer til at tage denne opgave og ansvaret alvorligt, velovervejet og ydmygt på sig – bl.a. ved at kende til grundlæggende forskelle mennesker imellem, deres og egne faldgruber såvel som styrker.

*Anmeldt af Randi Hvid Poulsen, autoriseret psykolog*