

metode undertiden også være en udfordring. Metoden er velkendt: der fremsættes en tese og der hentes eksempler vidt og bredt til at bekræfte den. Det kommer der rigtig mange gode analyser ud af og man begaves med en overflod af gode citater, men nogle gange spørger man sig selv om de mange teksteksempler nu også er tilstrækkelige til at overbevise om tenses validitet. Men man kan jo egentlig også blot lade være med at stille sådanne bogholderagtige spørgsmål og blot nyde analyserne og det tekstuelle overflødigedshorn.

Hvorom alt er, har Mikkel Thorup beriget såvel terrorismestudierne som forskningen i den politiske volds idehistorie med en bog, der i meget lang tid vil være uomgængelig i forskningen i modernitet, terrorisme og staters evindelige legitimering af deres voldsmonopol.

MARTIN SKOVBJERG JENSEN

Svag tænkning til stærke ledere

Pia Lauritzen: Filosofi i ledelse - Vilkår for ledelsesteori og -praksis, Hans Reitzels Forlag, København, 2011, 240 sider, 275 kr.

Filosoffen Pia Lauritzen forsøger i et opråb at nå ledere og studerende, der hvor de er, når de leder. Dette

gør hun i en bog, der tager udgangspunkt i en kritik af de filosofiske antagelser, som den ser som fundamentet for langt hovedparten af moderne ledelsesfilosofi. Disse antagelser udmærker sig ifølge Lauritzen ved, at de alle er blevet tilbagevist af den historiske tænkning, som med Hegel og Nietzsche indvarslede en ny metode for tænkningen.

For di Lauritzen mener, at hovedparten af moderne ledelsesfilosofi bygger på antagelser, som den historiske tænkning har tilbagevist, bliver historisk tænkning med Giannino Vattimo som den fremmeste repræsentant, udgangspunkt for hendes refleksioner omkring ledelse. Bogen kan derfor i bund og grund bedst sammenfattes som et forsøg på at vise, at Vattimos såkaldte "svage tænkning" udgør både en kritisk replik til, men også en konstruktiv udfordring for moderne ledeses forestillinger om ledelse. Mere konkret skal Vattimo bruges til at vise, at en ledelsesfilosofis opgave slet ikke er at udvikle et ideelt begreb om ledelse, men i stedet at svække de strukturer som fastholder ledere i gængse tanke-mønstre, som kan tænkes at være uhensigtsmæssige. Ledelsesfilosofi skal ikke give svaret, men oplære ledere i filosofiens erfaring med at tænke.

Dette forsøg på at anvende den svage tænkning har to retninger. For det første skitseres en kritik af

den "gamle" filosofis skæbnesvangre anvendelse, som allerede antydet. Her må man medgive, at der helt sikkert er noget om, at en ukritisk overtagelse af forældede filosofiske antagelser kan skade mere end den gavner, hvilket Lauritzen kan underbygge empirisk med en guldgrube af citater fra frustrerede medarbejdere. Problemet er dog, at kritikken aldrig bevæger sig videre end blot at kritisere en stråmand, da de kritiserede positioner ikke præsenteres retfærdigt, men blot nævnes i forbifarten. Naturligvis er der i den kritiserede ledelsesfilosofi megen namedropping af store tænkere, som sikkert også oftest tjener til legitimering af egne postulater, men det betyder jo ikke, at alt hvad der er tænkt for Nietzsche ikke med fordel kunne genovervejes og aktualiseres.

Den anden retning for anvendelsen af Vattimo er mere håndfast. Lauritzen har udviklet et konkret ledelsesmassigt værktøj ved navn STAFETANALYSE(c), som hun endda har taget patent på. Dette værktøjs styrke er, ifølge Lauritzen, at det bærer langt færre forudsætninger i sig og derfor kan bruges i en konkret kontekst uden at mase sin egen logik ned over problemstillingen. I stedet er grundtanken i dette værktøj, meget kort sammenfattet, at de enkelte aktører i en organisation – ledere såvel som underordnede – skal formulere spørgsmål til

refleksion af andre aktører, så der i fællesskab kan deles tanker og undren. Her afslører det sig dog hurtigt, at dette værktøj faktisk slet ikke kan benyttes af en leder, da kun en ekstern konsulent kan gennemføre analysen idet alle aktører i organisationen, inklusiv lederen, må være med i øvelsen.

Dette leder til et vigtigt spørgsmål, for hvem er bogen egentlig skrevet til? På side 220 skrives der fx.: "En anden måde at illustrere [...] er at henvise til Nietzsche og Vattimo". Hvem hjælper denne illustration? Lauritzen vil både møde lederne, hvor de er når de leder, men hvilke ledere har overskud og forudsætninger til at høre anekdoter om Vattimo i de konkrete udfordringer, man som leder står i? Man må vel gå ud fra, at en leder skal rives ud af praksis og sættes i en undervisningssituation før Vattimos ord bliver vedkommende, hvilket er en sådan fjernelse af lederen fra den konkrete praksis, som Lauritzen ellers er meget kritisk for.

Hermed når vi til et grundproblem med bogen, for koblingen mellem kritikken af den etablerede ledelsesfilosofi og Lauritzens nye værktøj overbeviser desværre ikke. Bogen startede med at ville nå ledere og studerende der hvor de er, når de leder, men det bliver langsomt tydeligt, at dette indebærer både filosofisk historisk dannelse og at man hyrer

en filosof til at benytte Lauritzens værktøj på sin organisation. Man kan lidt provokerende spørge, hvorfor en leder så overhovedet skulle læse bogen?

Til gengæld sandsynliggør flere oplysende casebeskrivelser, at metoden har et konstruktivt potentiale for organisationer. Lauritzens værktøj forekommer derfor brugbart, men her må man igen spørge, om bogen ikke operationaliserer filosofi på nogenlunde samme måde, som de teorier den kritiserer? Bogen vedkender sig jo åbent, at den benytter forsimplinger af filosoffer. Denne gang er det bare Nietzsche og Vatimo i stedet for fx Sokrates.

Det afgørende spørgsmål for enhver forsimples og operationalisering af filosofiske tænkere må være, om man bruger tænkeren som en udfordring, der kan inspirere til og begrunde overvejelser, eller om man omgås filosofiske teorier som sandhedsmodeller. Bogen har her en klar og vigtig pointe i, at hvis ledere blot bliver undervist i visse teorier, så vil de være tilbøjelige til at forstå indenfor rammerne af disse, hvorfor det gælder om at lære lederne at tænke selv. Det bliver bare aldrig klart, hvordan værktøjet STAFETANALYSE kan løfte denne opgave.

Disse kritiske bemærkninger er et forsøg på at yde bogen retfærdighed ved at tænke videre over de problemstillinger, som bogen rejser.

Bogen er nemlig en velkommen og forfriskende udgivelse på dette felt. Mest af alt fordi den i dens konklusion ikke anbefaler en given teori, men i stedet forsvarer noget så uvidenskabeligt som mavefornemmelser, skud fra hoften osv. Man skal ikke have talt med mange ledere før man finder ud af, at de stoler meget mere på egen dømmekraft end på den sidste nye ledelsesteori.

Bogens største styrke er, at den holder sig fra ledelseslitteraturens to allestedsnærværende faldgruber: enten fremføres en bog, som blot endnu et perspektiv, som man kan bruge eller lade være, eller også fremføres den nyeste teori, som teorien, der bryder med alle fortidige fejltagelser. Lauritzens giver et bud, som er provokerende og i bedste forstand indbyder til at tænke imod hende, fordi hun starter med at postulere, at filosofferne nu engang er dem, som har øvet sig længst på at tænke, og denne evne bør moderne ledere forsøge at udvikle. Hvis man er enig i dette, så er denne bog værd at læse, selvom den desværre ikke formår at møde hverken ledere eller studerende udenfor humaniora i øjenhøjde.