

Relationsudvikling er mulig

Et 'must have' for enhver leder, der ønsker forandring, og som ønsker at lykkes. Roser til ny bog om relationel ledelse.

Her er begået årets bog for ledere og konsulenter. Lone Hersted og Kenneth Gergen har sammen skrevet en uundværlig bog om relationel ledelse og dialogiske færdigheder hos lederen.

Er det en teoretisk bog? Ja, men teorierne formodes kendt af læserne. Der nævnes kun ved direkte citater navne, ellers ligger alt implicit i deres fortolkning af blandt andre Barnett Pearce, Schein, Watzlawick og Gergen himself. Det udløser en befriende lyst til at fordybe sig i bogen og at reflektere og øve sig med de spørgsmål, der er efter hver case.

Forfatterne kalder dem "dialogiske scenarier", hvilket bliver den nyttige metafor, men efterfølgende ser på konflikter i organisationer med. Spørgsmålene bagefter dækker alle niveauer i organisationen og inviterer til multi-væren og til som leder at finde sin egen stil.

Alt hænger på smukkeste vis sammen i denne bog. Man bliver igennem de ni kapitler først introduceret til den social-konstruktionistiske tanke om mange verdener og perspektiver. Dernæst bliver man ledt i gennem dialogens udfordringer – her især de konventionelle mønstre – lige fra den essentielle godmorgen-hilsen som en (for alle, men her især for lederen) vigtig dialogisk kompetence til ledelse under forandring og i konflikter. Centralt står ytringens tvetydighed som mulighed for skabelsen af opbyggende scenarier.

Et fantastisk kapitel om den "unævnte elefant": Følelser, fuldfører værket som en håndbog til ledere. Her skal man fx ud fra "dramaet om min succes" eller "dramaet om retfærdighed" forholde sig til nogle letgenkendelige organisatoriske hverdags-scenarier. Begreber som kreativitet og innovation er efterhånden blevet hvermandseje, men i denne bog huskes man på, at "Essensen af kreativitet er afvigelse".

Sidst også et spændende kapitel om lederen som coach, som trækker elementer ind fra den systemiske og narrative terapi, bl.a. cirkulære spørgsmål og eksternalisering.

En mulig forandringsbog

Væk kastes i denne bog fra starten gamle metaforer om organisationen som en maskine, der kan være i stykker. Gamle ledelsesformer som management by fear og top-down bliver afløst af dobbeltengagement – at lytte både efter indhold og konsekvens, samt det vigtigste: tillid til medarbejderne. Men forfatterne tager højde for, at forandring oftest beordres oppefra, så kapitlet om forandring er for de fleste ledere nok det vigtigste. Her finder man bl.a. koblingen mellem beordret og improvisatorisk forandring.

En af de centrale missioner for forfatterne er, at betydningen af hændelser skabes i koordineret handling, så alt er til kontinuerlig forhandling mellem dig og mig, hvilket især gør sig gældende i forhold til positionering og skabelsen af opbyggende scenarier. For ifølge forfatterne kan den destruktive dialog føre til brudte relationer og gift blandt aktørerne, som igen skaber sårbarhed for organisationen som hele.

Så mest af alt er dette en mulig forandringsbog for ledere, som ønsker en mere holdbar og kreativ dialog, og som ønsker at bevare en opbyggende relation med deres ansatte og en organisation der udvikler sig og forandres med det gode.

Jeg håber at høre mere fra Hersted og Gergen, som på tværs af Aalborg, Taos og Swarthmore har haft dette berigende samarbejde. De har skrevet en god bog – og tillad min afstikker til havebladsterminologien, men denne bog er et *must have* for enhver leder, der ønsker forandring, og som ønsker at lykkes. ■

Christina Giordani Langeland



BOGDATA

Lone Hersted og Kenneth J. Gergen: "Relationel ledelse. Dialogisk baseret samarbejde". Mind-space, 2013. 214 sider. 298 kr.