

Denne bog skulle egentlig have været anmeldt i august 2018. Men måske var der en højere mening med, at det først er nu, anmeldelsen viser sig. For bogens aktualitet er vokset betydeligt i de måneder, der er gået siden bogen udkom, eksemplificeret ved de samfundsmæssige begivenheder, vi har været vidne til: Den kapitalistiske og patriarkalske styreformens enorme brutalitet og grådighed.

I bogen *Ud af kampen* adresserer Allan Holmgren de organisatoriske og ikke mindst ledelsesmæssige skismaer, som vores årtusinde år gamle civilisation er udfordret af.

Med bogens titel argumenterer Allan Holmgren for, at vi skal ud af kampen og ind i fællesskabet. Hans tese er, at vi bærer på en patriarkalsk arv, hvor "regeringen, styrelserne, topchefen, direktion, "far"(m/k) for bordenden og patriarken(m/K) ved bedst og kommer med svarene, og at vi i stedet skal melde os ud af dette undertrykkende system og lytte til den indre menneskelige stemme, der til stadighed bliver bremsset af patriarkatet.

Det er en bidsk og vedkommende bog, der med Allan Holmgrens sædvanlige engagerede maniske pen fører os igennem fire centrale grundtemaer:

- Den patriarkalske strukturs historiske oprindelse.
- De aktuelle paradigmer denne patriarkalske struktur aktuelt støttes af.
- De effekter denne styreform har på organisationer, strukturer, ledelse, det enkelte menneskes værdier og på vore samtaleformer.
- anbefalinger af veje til at genfinde det enkelte menneskes værdi-lede såvel som dem der ledes.

I bogen redegør Allan Holmgren for de magtpositioner, som udgøres af nedarvede patriarkalske strukturer, det neoliberale økonomiske paradigme, det offentlige styringsparadigme og New Public management. Ikke ud fra tanken om det middelalderlige sandhedstovs kamp til døden, men ud fra den erfarne ledelsesrådgiver og psykologs observationer af, hvilke skader disse paradigmer påfører mennesker.

Allan fremhæver den naive blinde tro på markedet som altings fixer (den usynlige hånd) på trods af historiens gentagne eksempler på det u-styrede markeds katastrofale konsekvenser.

Omsætningsmål, profitmål, vækstmål er fra denne verden blevet kolporteret over i den offentlige sektor med katastrofale konsekvenser i skikkelse af konkurrencestaten eller måske mere korrekt Taberstaten.

Det er som om, Max Webers beretning om bureaukratiets jernbur og de snorlige scientific skovbrugs fallit er blevet glemt.

Det er bogens bekymrende tese, at i de organisationer, private som offentlige, der ukritisk modelleres efter de ovennævnte patriarkalske paradigmer nedsænker sig et paralyserende jernbur over det, der burde være en intern evolutionær og menneskeværdig kommunikation.

Det er bogens styrke, at jernburets destruktive effekter dels ses gennem et subjektivt prisme, hvor forfatterens rolle er den indignerede, rasende og engagerede debattør, og dels gennem et terapeutisk prisme, hvor forfatteren er den engagerede ægte samtales advokat.

Denne bog inviterer til en samtale, der ikke er en "ind i kampen"-styrkeprøve, men derimod en afklaring af det mulige fællesskab, der er nødvendigt for at håndtere påtrængende sociale udfordringer. Det er Allan Holmgrens pointe, at den ligeværdige samtale i organisationer er forsvundet. Når alt i en organisation kun bliver hængt op på måltal, efterlades mellemledere og medarbejdere i en position, hvor den ligeværdige samtale er forsvundet. Det enkelte menneske er blevet et middel til et mål, og dette jernbur kompromitterer ikke alene menneskeligheden i organisationerne, men også målet, der blottes for kvalitet, og kun er kvantitativt.

Bogen er påvirket af forfatterens iagttagelser og erfaringer og ikke mindst samtaler med mennesker de seneste 40 år som konsulent, underviser og terapeut. Og så er bogen inspireret af de tre professorer Ole Fogh Kirkeby fra CBS og Todd May og Carol Gilligan fra USA.

Allan Holmgrens stærke interesse for Michel Foucaults poststrukturalistiske filosofi, Jeromes Bruners kulturelle psykologi og i særligt grad den narrative psykologi, udviklet af australieren Michael White, præger forfatterens univers og diskurs.

Allan Holmgren har en evne til uforfærdet at oversætte og transformere komplicerede filosofiske og sociologiske paradigmer og teorier over i dagligdags psykologi og i samtaler. Det er hans store kunst. Og det er det, der også gør bogen læseværdig. Vi er vidt omkring, men det er ok.

Jeg vil dog som anmelder ønske, at Allan Holmgren i sin næste udgave af bogen ville lade en redaktør luge noget ud i de første kapitler. Og måske rydde en lille smule op og systematisere pointerne. Der er en vældig komprimeret talestrøm, der lukkes op til i bogen. Og endelig har jeg den vigtige kritik, at jeg ikke synes, det passer sig for en forfatter af Allan Holmgrens format at fremhæve nogle nulevende personer (samarbejdspartnere/kunder/klienter/kursister/venner) som næsten overjordiske helte, uden at vi aner, hvad de skal hædres sådan for. Det er for nemt og billigt og ikke troværdigt. Det gør, at man som læser bliver irriteret.

Men dette forbehold gør ikke bogen mindre aktuell. Diskurserne om den patriarkalske styreformers brutalitet og samfundsnedbrydende og menneskeødelæggende effekt ses i mange medier for øjeblikket. Jeg vil slutte denne anmeldelse med et citat fra *Harvard Business Review* 2018, som med andre ord understøtter Allan Holmgrens pointer. De tre forfattere er alle professorer og forskere i ledelse og kultur.

*When masculinity contest cultures become "the way business gets done," both organizations and the people within them suffer. Your organization may have a masculinity contest culture if, for example, expressing doubt is forbidden, "jocks" are preferred even though athleticism is irrelevant to job tasks, extreme hours are viewed as a badge of honor, or coworkers are treated as competitors rather than colleagues. Solving the problem requires meaningful commitment to culture change — to creating a work environment in which mission takes precedence over masculinity.* (Harvard Business Review nov. 02, 2018, By Jennifer L-Berdahl, Peter Glick, and Marianne Cooper).

*Af Vibe Strøier, cand.psych., specialist og supervisor i psykoterapi og organisationspsykologi*