

I en tid, hvor mangt og meget handler om bæredygtighed, så kunne det meget vel være de kommende års "nye sort" inden for det organisationspsykologiske og ledelsesteoretiske felt, at beskæftige sig med netop bæredygtighed.

Hvordan det lader sig definere, og hvor stort et størrelsesforhold, der er tale om, er nødvendigt at være helt klar på, når man begiver sig ud på dette marked. Undertegnede var ikke langt inde i læsningen af bogen, før det helt store bæredygtighedsperspektiv var tåget til, og jeg måtte genbesøge indledning for at blive helt skarp på, hvordan denne bog adskiller sig fra andre systemteoretiske ledelsesbøger. Titlen lover jo læseren noget om "bæredygtighed".

Erkendelsesteoretisk hviler bogen på et systemisk fundament, og første kapitel bruger sine sider på definition af bogens centrale begreber, som naturligvis er bæredygtighed og systemisk erkendelsesteori.

Kapitel 2 ser på kunsten at stille kraftfulde spørgsmål, og derigennem at forlade "telling"-paradigmet til fordel for "asking". Spørgsmålstyper gennemgås grundigt, og den såkaldt cirkulære, bæredygtige spørgeform sættes over den optimeringslogiske, traditionelle spørgeform med en tilgængelig og let forståelig model herfor. Kapitlet er inspirerende, men det bliver samtidigt tydeligt, at bæredygtighed i denne bog nok primært skal læses som "varige, holdbare løsninger", som ikke nødvendigvis er hverken økologiske, CO2-neutrale eller uden plastikindpakning. Med den præmis i hus, glider læsningen betydeligt lettere.

Kapitel 3 stiller også spørgsmål, og denne gang er det til organisationens eksistensberettigelse via Business Model Generation. Det er et konkret anvendeligt kapitel, som opridsrer noget helt fundamentalt ved enhver form for organisations- og forretningsudvikling, nemlig at vi skal have samme afsæt/forståelse for at trække i samme udviklingsretning.

Kapitel 4 tager os med videre i bevægelsen gennem øvelsen "backcasting". Øvelsen er operationaliseret og visualiseret i så høj grad, at den vil være praktisk anvendelig for enhver.

Kapitel 5 tager os kortvarigt tilbage til bæredygtighedsbegrebet – i hvert fald på side 114, og derefter dykker vi ned i det blå Ocean med Blue Ocean Strategy. Her handler det om at skærpe virksomhedens innovation og position på markedet. Kapitlet kombinerer modeller med de tidligere såkaldt cirkulære, bæredygtige spørgsmål, hvilket giver en genkendelighed og en anvendelighed.

Kapitel 6 handler om coaching, og også her bruges de cirkulære, bæredygtige spørgsmål i kombination med øvrige teorier og modeller. Det virker godt. Kapitlet tager en drejning mod de årlige MUS, som afholdes i mange virksomheder. Det virker mindre godt placeret efter et primært fokus på strategi og forretningsudvikling, da det kommer til at fremstå som et lidt pludseligt, lavpraktisk dyk.

Kapitel 7 giver en guide til strukturerede dialoger i arbejdsfællesskaber og tager igen afsæt i bogens grundmodel omkring spørgsmålstyper. Det giver en god fortsættelse af kapitlet og er direkte omsættelig til praksis.

Kapitel 8 fortsætter de gode toner, og her ses der på professionel sparring og feedback. Der bidrages med flere gode, anvendelige øvelser.

Kapitel 9 vedrører strategisk procesfacilitering og tager i stor stil afsæt i Bo Vestergaards bog Fair Proces og en af de centrale og meget brugbare modeller heri.

Fra det strategiske til det praktiske, ser kapitel 10 på mødefacilitering og på hvordan de velkendte drænende møder i organisationen kan gøres værdiskabende. I kapitlet gennemgås eksempelvis værktøjet I DO ART, og der eksemplificeres i forskellige kontekster. Det virker godt.

Det er imidlertid ikke alt, der er planlagt, hvilket kapitel 11 tager op som emne under overskriften "øjeblikfacilitering". Heri introduceres Gamemastermodellen, og der gives konkret vejledning til, hvordan man holder en proces på sporet.

Kapitel 12 er bogens sidste kapitel, og dette ser på udvikling af bæredygtige fællesskaber. På s. 237 er der en opklarende definition af begrebet "bæredygtige arbejdsfællesskaber", og på en del af de efterfølgende sider zoomes ind på kulturbegrebet og dimensioner heri, hvorefter CMMmodellen gennemgås. Den helt centrale pointe, som kapitlet runder af med, er, at en spørgende kultur er fremmende for bæredygtige arbejdsfællesskaber. Bogen som hele afrundes derefter.

Bogen er alt i alt meget anvendelig og omsættelig til praksis. Der er såvel teori som praksis, og modellerne er operationaliseret i så høj grad, at de kan være direkte handlingsanvisende. Og dét er guf for en travl leder eller specialist. Alt i alt er bogen læseværdig, men jeg finder titlen misvisende. Skal man læse om bæredygtig organisations- og forretningsudvikling, hvor bæredygtighed forstås i den helt store klimakontekst, så skal man læse et andet sted. Titlen på bogen kunne lige så vel have været "Systemisk funderet organisations- og forretningsudvikling", uden det havde ændret ved bogens indhold.

Af Dea Henriette Franck, cand.psych.aut.spec. Enhedschef hos Akutberedskabet i  
Region H  
og indehaver af Psykolog Dea Franck