



Tænk vildt

I 2017 udgav Rane Willerslev en god bog om det vigtige i at turde begå fejl. Han kalder det ligefrem at det er 'guddommeligt at fejle' - det er nok ikke den tanke de fleste af os har det med at fejle. Men hans pointe er at det i arbejdslivet er vigtigt at man arbejder med at skabe rum til at fejle. Det er sådanne rum der skal til hvis vi gerne vil være kreative. Han kalder det en spændende kulturrevolution, - hvor vi forlader en stræben efter en korrektkultur, og det kan sikkert virke skræmmende på de ledere der f.eks. er vant til at styre efter New Public Management filosofien.

Han taler om at når vi udelukkende betræder den sikre vej, er vi på en usikker vej. Skab et rum eller et hus for vilde tanker. I en organisation vi har arbejdet med, skabte vi en 'Kulturbestyrelse' som var helt fri for den normale organisatoriske magtposition, og som frit kunne komme med forslag til ledelsen.

I en fortælling om jukagirerne, som lever i et egalitært samfund, hvor man deler alt mad, viden, spirituel indsigt, patroner, smøger og sprut, er deres leder kun leder, så længe jægerne mener at han er det. Han er den første blandt ligemænd. Han har ingen magtinstitutioner, ingen sanktionsmuligheder, ingen synlige prestige, ingen privilegier. Intet af den slags, der i stort set alle andre kulturer understøtter lederens status. Tværtimod er lederen den, der skal udvise størst generøsitet. Han skal dele ligeligt ud af sit jagtudbytte og sikre at alle i landsbyen kan spise sig mætte. Han må ikke forfordele sin familie eller andre. Gør han det kan de andre bare vende ham ryggen og tilslutte sig en ny jægergruppe. Det er ikke demokrati, der er ikke en valghandling, det er knap nok en styreform. Det er en modus vivendi, der bygger på tillid og en intuitiv fornemmelse for, hvilken leder der har troværdighed.



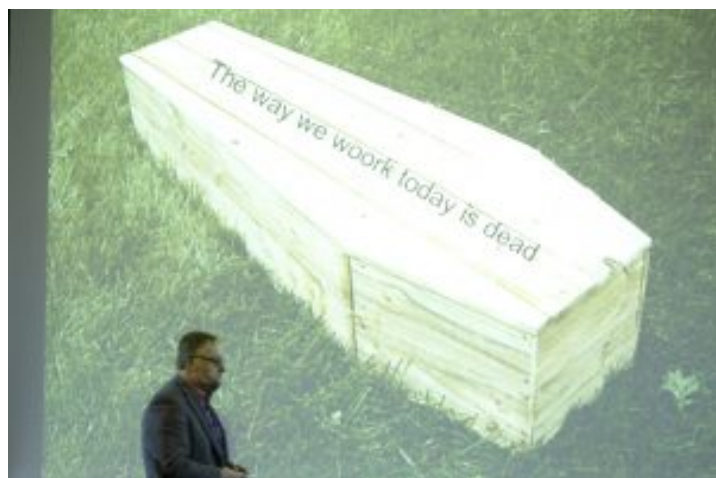
Man ansætter en chef, men det er først når medarbejderne får lyst til at følge en, at man kan kalde sig for leder. Er man som leder ikke troværdig, - kan man ikke få følgere. Det er altså lige meget hvad der står på visitkortet, og hvor stort et flot hjørnekontor du har, for du opfattes ikke som leder, hvis du er fjern og utilgængelig.

Den sårede hund -bider altid tilbage



Når du som leder tager din rolle alvorligt, må du nogle gange vælge til og vælge fra. Alle valg har konsekvenser. Når vi som ledere, en gang imellem skal træffe mindre spændende, eller direkte upopulære valg, må vi leve med den naturlige konsekvens at man må skuffe nogen. Når man f.eks. i politiske arenaer ofte er i skarp konkurrence med kollegaer, er det ofte en kamp hvor der er tabere og vindere. Sådan må det nødvendigvis være.

Men der er en vigtig lærer at disse uheldige valg. Når du skaber en 'Såret hund' må du forvente, at den vil sidde på lur og være klar til at bide dig ved det mindste fejltrin. I en bestyrelse, som vi har kendskab til, var en 'Såret hund' klar til at overtale et nyvalgt bestyrelsesmedlem til en hurtig handel, så den siddende næstformand og formand måtte fortrække, da der med den nyvalgte var kommet en ny balance i bestyrelsen. Sådan kan personlige ambitioner godt komme fremfor ordentlighed og fællesskab. Skaber man som leder en 'Såret hund' er det altid en god idé at få aflivet hunden, og er det ikke muligt, så vær på vagt - den bider tilbage. Samtlige skandaler i Danmark de sidste 10-15 år kan føres tilbage til fænomenet en 'Såret hund' herunder også den meget aktuelle krænkellesdebat.



En 4 timers arbejdsuge, tak

Hvorfor bruge 8 timer på noget, man kan overstå på 1 time? Det spurgte den amerikanske teenager, Timothy Ferriss, også sig selv om, da han gjorde rent på en café. Ifølge Politiken blev den unge mand fyret med ordene: *"En dag vil du forstå værdien af hårdt arbejde"*. Altså blev knægten ikke fyret, fordi han ikke passede sit arbejde godt nok. Nej, han blev fyret, fordi han slap alt for let om ved det. Åbenbart en typisk og genkendelig konflikt mellem en chef fra efterkrigsgenerationen (med værdier som f.eks. flid og hårdt arbejde) og en ung mand fra @-generationen (med værdier som f.eks. innovation og personlig udvikling).

Siden hen udgav han bogen *"The 4-Hour Workweek"*, så doven er han tydeligvis ikke. I bogen forklarer han, hvordan man reducerer sit omfang af arbejde til et minimum. Og der er to ting, man skal begynde med, hvis projektet skal lykkes.

Den ene er at udfordre egne forestillinger om, hvad man *skal* gøre - og *hvorfor*. Den anden er systematisk at eliminere arbejdsopgaver - i stedet for at gøre mere, så gør *mindre*.

Men det kan naturligvis slet ikke lade sig gøre på netop *din* arbejdsplads, vel? Timothys Ferriss' kommentar til det kunne være: *sådan tænker viljeløse lønslaver, der totalt overdriver andres kontrol over dem*.

Nu er det letteste bare at afvise Ferriss som en underlødige fantast, men faktisk benytter mange hurtigt voksende virksomheder ham i dag som konsulent i forhold til medarbejderes stigende arbejdsnarkomani og ubalance mellem arbejde og privatliv. Flere har efterhånden også fundet ud af, at livet (arbejdet) ikke behøver at være hårdt for at være godt. Og at arbejde er noget vi gør og ikke et sted. Det er derfor lige meget, hvor og hvor lidt vi arbejder, bare vi løser opgaverne.



Publicer