

# Maskespil eller...?

## Boganmeldelse

Af Leif Nygaard Eilertsen

For kort tid siden læste jeg en fremragende bog skrevet af Amy Haldrup, Hanne Thorup og Dagmar Kristensen: ”Mod livet – fra kernen”. Forfatterne skriver ikke om klassisk ledelsesteori, men menneskesyn - set ud fra et forfriskende nyt perspektiv. Forfatternes menneskesyn bygger på en forståelse af mennesket som bestående af 2 tilstandsformer: dybde og overflade. Dybden er kernen, overfladen er masken.

Forfatterne skriver om mennesker i al deres forskellighed. Her tales om nærværende begreber som selvledelse og samarbejde, om livet i de små og store grupper vi indgår i og, ikke mindst, de mange forhindringer for at fungere godt sammen.

Vi har alle en kerne, men bærer samtidig masker. Det kan til tider være nødvendigt at bære maske, men min maske kan føre væk fra min kerne – ud i noget, der ikke er mig. Og, det er skidt!

Bogen er ikke en øvelse i teoretiske armbøjninger. Den er praktisk gennem beskrivelser af, hvordan man som individ, gruppe eller arbejdsplads kan ændre sit menneskesyn mod det bedre. Der skal ikke meget til, før tankerne falder relevante emner som virksomhedskultur og arbejdsmiljø.



Ledelse, uanset om vi taler om administrativ ledelse, projektledelse eller andre former for ledelse, drejer sig om menneskesyn. Hovedparten af den litteratur jeg har læst om emnet, fokuserer på maskerne: resultater, hierarkier, roller, funktioner mm. Den mekaniske opfattelse af mennesket som en ressource - en maskine, som blot skal smøres på den rigtige måde for at fungere.

Her kommer et forfriskende nyt syn, hvor fokus er på bløde værdier som livskvalitet og sundhed. Og, det hænger sammen. I kernen ligger alle vore inderste ressourcer, alle vore udviklingsmuligheder. I maskerne ligger alt det, som kan hindre os i at nå vort potentiale.

Og, hvad kan man så bruge det til? Jeg håber, at et anderledes syn på samarbejde kan være med til at åbne op for nogle af de tanker, der ikke falder naturligt i hverdagen.

Vi taler i disse år om videndeling, organisatorisk læring og videnorganisationer. Men, har vi forudsætningerne

for at omsætte de smukke ord til noget brugbart?

En funktionsopdelt organisation er ikke de bedste forudsætninger for etablering af ”den lærende organisation”, for slet ikke at tale om en netværksorganisation. I den funktionsopdelte organisation kender alle sin rolle gennem beskrivelse af ansvarsområde mm. Men, hvem skal jeg dele min viden med? Hende på den anden side gangen arbejder med noget helt andet! Hvilken viden skal jeg dele?

Vi forsøger! Vi laver hjemmesider. Vi afholder møder. Men, virker det? Videndeling fungerer stadig top/down.

### Anbefalet litteratur:

Haldrup Thorup, & Kristensen: ”Mod livet – fra kernen” (Specular).

Læs eventuelt også Manns & Rising: ”Introducing new ideas into organizations”.

Masker fra det italienske Commedia dell'Arte komediespil.

