

Ledelse

Styrker og fallgruver i moderne ledelse

Enhver styrke eller dyd har sine fallgruver. Ved inngangen til år 2016 kan nok gamle gode tenkere som Aristoteles og Platon fortsatt bidra med nyttige refleksjoner, tankevekkere og kunnskap - kilder som snart er 2400 år gamle.

Av Rune Semundseth
rune@businessmastering.no



Praktisk visdom eller klokskap handler om sunn refleksjon, og for å lykkes med dette i praksis kan det hende at vi mer enn noen gang trenger å sette av tid til refleksjon og søke den gode dialogen.

I Aristoteles' lære om dydsetikk er dydene veivisere for å leve gode liv. Foruten de 4 kardinaldydene *Mot, visdom, måtehold* og rettferdighet (som Platon skisserte), la Aristoteles til ærlighet, gavmildhet og godhet som sentrale dyder. I disse travle tider med stadig flere prestasjonsarenaer, er det nok smart å tenke gjennom dyden måtehold med tanke på digital atferd.

Overslag, når tipper det over?

I en tid der personalsaker delvis «løses» på nettet, er det nok på høy tid å få på plass noen gode prinsipper for hvordan vi skaper god mellommenneskelig kommunikasjon. I romjulen så jeg at ny- skilte mennesker la ut bilder av sine nye kjærestere, helt åpent. Isolert sett kan det være fint å være stolt av sin nye kjæreste, men i et mer helhetlig bilde, preget av eksempelvis dyden måtehold eller godhet, ville det nok være klokt å avvente litt. De barna som aldri ønsket brudd mellom mamma og pappa burde kanskje bli forskånet for disse bildene, i alle fall den første julen etter at mamma og pappa ble skilt. De ønsker seg vel kanskje mest av alt at mamma og pappa kan gi hverandre en klem, heller enn at de strør om seg med bilder der de kysser sin nye flamme.

På samme måte kan måtehold i personalsaker minimum bety å sette opp et visst filter for hva som deles - og ikke deles - på nettet. Det er en moderne tanke at toppledere skal «by på seg selv» og være åpne. Vel og bra med åpenhet generelt, men åpenhet har sin fallgruve den også - som alle andre styrker.

I praksis er det ikke alltid slik at 'jo mer informasjon jo bedre', ei heller 'jo mer åpenhet dess bedre'. Vi må forstå at ikke all informasjon er god informasjon i en så åpen arena som Twitter eller blogg-sider på nettet.

Å kunne kjenne etter hva som føles riktig (selvregulering), og samtidig be andre om deres råd (dialog), kan være en helt essensiell ferdighet for en budbringer. I all den tid du plutselig er «din egen redaksjon» er faren for overslag og overtramp definitivt større enn før. Før Internett ble jo nesten alt filtrert gjennom redaksjoner eller informasjonsavdelinger, på godt og vondt men mest på godt vil jeg hevde. Nå er det fritt fram, på godt og vondt - inntil vi lærer oss å spille med andre før vi legger (for) pikante saker ut på nettet.

Seile sin egen sjø versus lagspill

Derfor er det uansett vesentlig å ikke gjøre seg selv større enn det teamet eller selskapet en tilhører. Et ensidig fokus på enkeltindivider og enkeltepisoder er ofte i veien for det kollektive løftet som vi ønsker oss når virksomheten eller teamet har gjort noe bra. Stolthet som bygges på det gode samspillet mellom mennesker, er en annen type stolthet enn den som bygges på enkeltindividers ego. Slike personer fremhever seg på bekostning av fellesskapet. Sosiale medier styrker denne tendensen. Sosialpsykologene Twenge og Campbell (2008) skrev for noen få år siden at de var bekymret for at business-klimaet og utdanningsklima har utviklet seg i narsissistisk retning. De ser at flere og flere unge ønsker å bli kjendis eller havne i en fremskutt posisjon. Dette avler depresjon fordi nåløyet for å havne på topp er så trangt at mange ikke mestrer dette (ytrestyrte) presset. Vi har observert stadig flere individer som i stadig større grad bygger selvfølelsen på antall «likes», blogg-oppmerksomhet eller andre typer «spaltecentimeter» i media. En egofokus og privatisering av helter - eksempelvis skiløper Northugs suboptimale (av)spor(ing) - gavner

ikke teamets interesser. Det blir bra for de med høyt ego, i konflikt med fellesskapets interesser. Egeninteressen kan altså forkuldre lagets/ virksomhetens interesser og behov.

Det vi trenger fremover er godt lagspill og samspill - medarbeidere og ledere som legger til rette for hverandre - og skaper tilhørighet til sunne miljøer der alle kan være stolte og engasjerte. I gode og sunne miljøer er virksomhetens og samfunnets mål viktigere enn å bevise egen synlighetskompetanse (som noen ynder å kalle det). Denne kompetansen er for all del viktig men den må ikke ha for stor fokus på enkeltindivider som primært er opptatt av å bygge sitt eget brand. Et slikt overslag vil bidra til at en person blir større og mange blir mindre. Og slik vil vi jo ikke ha det.

Rune Semundseth er daglig leder og medarbeiderutvikler i Businessmastering as

«Det er en moderne tanke at toppledere skal «by på seg selv» og være åpne. Vel og bra med åpenhet generelt, men åpenhet har sin fallgruve den også»

Hva skjer?

På neste side finner du utvalgte kurs, konferanser, seminarer og events.

Oversikten er kun for våre annonsører.

Vil du annonsere og avertere kurset ditt i vår kalender, ta kontakt med Lena Vigre på telefon 22 310 231
E-post: lena.vigre@ukeavisen.no



Lillesand kommune

Har du lyst til å jobbe i en kommune som har som mål å være en fremtidsrettet serviceorganisasjon for innbyggere og besøkende? Vi er opptatt av arbeidsmiljø og bedriftskultur og jobber etter følgende verdier: åpenhet - respekt - humor.

Økonomisjef

Vil du, sammen med rådmannens ledergruppe, være med å utvikle en offensiv kommune i endring? Økonomisjefen har det overordnede ansvaret for å ivareta og utvikle kommunens økonomistyring og internkontroll.

For mer informasjon, kontakt rådmann Jan Henning Windegaard på 92896520, eller se full utlysningstekst på www.lillesand.kommune.no

Søknadsfrist: 6. februar 2016