VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 22-06-2012

12 nøgler fra Kierkegaard til din ledelse

Styringsværktøjer kan gøre nytte, men ledelse kræver langt mere end værktøjer. At være leder kræver, at du træder i karakter som menneske. Og at træde i karakter som menneske har Kierkegaard sagt og skrevet meget om. Bliv klogere på, hvad ledelse handler om, når det kobles til Kierkegaard.

Skribentinfo



Kirstine Andersen

forfatter og fordragsholder

Kompashuset

At være leder kræver, at du træder i karakter som menneske, og stiller dig selv grundlæggende spørgsmål som: Hvem er jeg? Hvem er jeg, når jeg er leder? Hvorfor har jeg valgt at blive leder?

Til at besvare sådanne spørgsmål kan ledere lade sig inspirere af bogen 'Kierkegaard og Ledelse', hvor Søren Kierkegaards tanker er koblet til ledelse. Få her 12 citater fra bogen, som kan hjælpe dig til at finde ind til og fastholde troværdighed i lederrollen.

1. Ledelse – en social aktivitet

Ledelse er at opnå resultater sammen med og gennem andre. Ledelse er en samling aktiviteter, som handler om at få en organisation - et fællesskab - til at skabe noget sammen. Ledelse er en social aktivitet, der har med mennesker at gøre, uanset hvilket ledelsesniveau man er på.

2. At træde i karakter som menneske.

Kierkegaards fordring til den enkelte er at træde i karakter som menneske. Menneske er ikke noget man er, men noget man bliver igennem sine valg. Alle har et arbejde at gøre for at blive sig selv, at træde frem som den man er, at træde i karakter som menneske.

3. At forsone sig

Først når lederen forsoner sig med, at han er, som han er, kan han udvikle sig. Først når lederen forsoner sig med, at andre er, som de er, og han ikke kan lave dem grundlæggende om, er det muligt at få dem til at handle anderledes. Først når lederen forsoner sig med, at han netop ikke kan lave andre mennesker og hele verden om, frigør det ham til at bruge energien og kræfterne på det, han kan gøre noget ved.

4. Nødvendighed og mulighed

Livet består af nødvendighed og mulighed, som vi hele tiden må sammenstille. Nødvendighed er det, jeg ikke kan lave om på. Mulighed er måden, jeg forholder mig til livets nødvendigheder på. Kierkegaard vil vise os, at vi både må acceptere, at der er ting i verden, som står uden for vores magt, men også at vi altid har et valg. Det giver en menneskelig værdighed, som vi skal holde os selv fast på.

5. Tage hele magten

Hvis mennesket vil tage hele magten, bliver det magtesløst, fordi det forsøger at løse problemer, som står udenfor dets magt i stedet for at gøre noget ved det, der umiddelbart er i dets magt. Det betyder, at man skal acceptere de vilkår, som ikke kan ændres, men ændre det man ellers har magten til.

6. At lede sig selv

Ledelse er en samling aktiviteter, hvor personligheden er i spil, og derfor er der brug for at synliggøre og kvalificere de personlige sider af lederskabet. For at kunne lede andre, skal lederen kunne lede sig selv. Være i stand til at føre sig selv i en given retning, der ikke er tilfældig eller overfladisk, eller båret af hans personlige tilbøjelighed, men i sig har en retning. Lederen skal kende sig selv som menneske og som leder.

7. En god leder – et godt menneske?

Der er et dilemma mellem at være en god leder og et godt menneske. Lederens evige dilemma er, at han gennem den magt, som lederrollen giver, møder sin egen menneskelighed i form af et paradoks. Som leder må han ofte leve med en splittelse mellem sin menneskelighed og de krav, der stilles til rollen som leder. En leder kan ikke bare ’vælge det gode’.

8. Den etiske overanstrengelse

Livet er en gave og en opgave, men livets gave er der altid først, og vi skal ikke tage opgaven før gaven, for så anstrenger vi os ihjel.

9. Kun konkret

Hvis du vil realisere det gode, kan du ikke gøre det på et abstrakt plan, men kun konkret over for det andet menneske. Det handler ikke om at have en fjern utopi, men om at realisere respekten for det andet menneske lige nu – i øjeblikket. Når Kierkegaard er med, må de personlige forhold ikke gå tabt, det vil sige

forholdet mellem et menneske og dets kolleger, mellem underordnede og overordnede, mellem mennesket og dets arbejde.

10. De forfatterløse tekster

Uanset hvor meget lederen gør sig umage med at præcisere sine budskaber, er hans ord som forfatterløse tekster, når de har sluppet hans mund og hånd. I kommunikationens verden er det interessante ikke kun, hvad der siges, men hvordan det bliver forstået af andre.

11. Fælles historie og retning

En organisation kan ses som en vifte af forskellig af synsvinkler, der alle giver mening på deres egne præmisser – når de forstås i deres egen kontekst. Det betyder, at lederen skal være nysgerrig og udforskende overfor organisationens mangfoldighed af synsvinkler, men samtidig udfylde sin rolle som den, der gør fælles historier mulige og giver fælles retning.

12. Ligeværdighed er ikke det samme som lighed

Når vi har Kierkegaard med i ledelse, så handler det om at fastholde det menneskelige, og modvirke det som umyndiggør det enkelte menneske. Men hvis vi begynder at ville lege 'her er vi alle lige', og lader som om at alle skal bestemme lige meget, så er det en helt anden sag. Ledere og medarbejdere skal være klar over, hvilken position de taler ud fra og respektere hinandens roller.

Artiklen er baseret på bogen 'Kierkegaard og ledelse', skrevet af Kirstine Andersen, og de 12 punkter er citater fra bogen. Bogen udkom i 2004, men er stadig aktuel læsning til nutidens ledere. Se også *www.kirstineandersen.dk* (http://www.kirstineandersen.dk)

Læs også:

At træde i karakter - som menneske og leder

Den frie organisation

Hjertevarm ledelse med Thyra9