

KRADS KRITIK

Gennem hvilke begreber ses ledelse og organisatorisk arbejde?

Allan Holmgren

Jeg har netop tilbragt nogle timer med den store ledergruppe på et University College herefter kaldet UC. Jeg skulle tale om personaleledelse, og jeg havde fået frie tøjler til at udfordre lederne og indholdet i den 12-siders folder, der er skrevet om ledelse på dette UC. Det er ikke et hemmeligt eller som sådan et internt dokument, men i samklang med tidsånden, tror jeg. Derfor tager jeg udgangspunkt i nogle af de begreber og formuleringer, der præsenteres i denne problematisering og kritik af nogle af de begreber og den implicitte menneske- og samfundsforståelse, der ligger i denne måde at betragte arbejdsliv og ledelse på. Mine overvejelser og min kritik retter sig på ingen måde mod de gæve mennesker, der arbejder på dette UC, men mod den implicitte tidsånd, der som en em har sneget sig ind og gennemtrænger en række af formuleringerne i ledelsesgrundlaget.

"Ledelse i UC tager udgangspunkt i UCs kerneopgave," er den indledende overskrift på forsiden af folderen. Kerneopgaven defineres således:

UC samarbejder om at udvikle viden, uddannelse og kompetente medarbejdere til velfærdssamfundet. Med de studerende som aktive deltagere og i tæt samarbejde med praksis, uddanner UC dimittender, der kan

varetage og udvikle praksis i skoler, dag- og døgntilbud samt i sundhedssektoren.

Der står i dette ledelsesgrundlag og i definitionen af kerneopgaven intet om det lov-mæssige grundlag for denne kerneopgave i uddannelsen af bl.a. lærere til folkeskolen. Jeg tænker her på Folkeskoleloven af 1993 § 3, hvor der bl.a. står:

Skolen forbereder eleverne til medbestemmelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre. Skolens undervisning og hele dagligliv må derfor bygge på åndsfrihed, ligeværd og demokrati.

Centrale begreber i UCs ledelsesgrundlag er altså: *samarbejde, udvikle viden, uddannelse, kompetente medarbejdere, velfærdssamfundet, de studerende som aktive deltagere, tæt samarbejde med praksis, varetage og udvikle praksis i skoler, dag- og døgntilbud samt i sundhedssektoren.*

Alle disse formuleringer er tilsyneladende smukke og tilforladelige. Hvem kan være imod samarbejde, viden, uddannelse, kompetente medarbejdere, velfærdssamfundet, aktiv deltagelse fra studerende eller tæt samarbejde med praksis? Hvor gemmer ræven sig i hønsegården – eller havkatten i hyttefadet? Eller *"Bedstemor, hvorfor har du*

så stor en mund?" som eventyret advarer os. Ja, vil skeptiske læsere af denne tekst måske udbryde, hvad skulle man da ellers skrive? Og mit svar vil være, at man måske kunne tage udgangspunkt i nogle af Folkeskolens begreber og vores demokrati- og oplysningsforståelses grundbegreber. F.eks.: *medbestemmelse, medansvar, rettigheder og pligter, samfund, frihed og folkestyre, åndsfrihed, ligeværd og demokrati.*

Så ville ledelsesgrundlaget måske kunne formuleres på denne måde:

"Ledelse i UC tager udgangspunkt i vores samfunds demokratiforståelse":

UC uddanner lærere, pædagoger og medarbejdere i sundhedssektoren med et kritisk fokus på medbestemmelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med et kritisk fokus på frihed og folkestyre. UCs ledelse og hele dagligliv må derfor bygge på åndsfrihed, ligeværd og demokrati.

Men det står der altså ikke. Og jeg har indføjet kritik-begrebet. Vores demokrati er jo baseret på muligheden for og nødvendigheden af, at man forholder sig kritisk til magten og stiller den til ansvar for sine gerninger. Det skal ledelses- og organisatorisk arbejde og arbejdslivsforskningen fokusere på. I UCs ledelsesgrundlag er samarbejde, viden og velfærdssamfundet bl.a. centrale begreber.

Det er de sikkert, fordi

1. *Samarbejde* er et problem, for hvorfor skulle det ellers nævnes. Hvis samarbejdet fungerede gnidningsfrit og uproblematisk var der vel ingen grund til at sparke dén åbne dør ind. Jeg tror, at samarbejde er et stort problem på så godt som næsten alle postmoderne arbejdspladser styret af den tåbelige idé om selvledelse, hvor man er overladt

til sig selv, og hvor lederne over én selv kigger opad for at holde øje med den magt, der huserer dér. Især mellemledere bliver overladt til sig selv med begrebet selvledelse. Det lugter af frihed, men smager af og har ensomhed og stress som bivirkning.

2. *Udvikling af viden* er samtidig konsolidering af magt. Der eksisterer ikke objektiv viden. Det er en flere hundrede år gammel positivistisk illusion, at viden er en objektiv viden. Filosofen Nietzsche var den første til at præcisere, at viden er magt. Den franske filosof Michel Foucault har taget dette aspekt op i sit vidensteoretiske arbejde utallige steder. Han taler om magtvidenslinjer. Et udsagn er således ikke sandt i sig selv, eller fordi nogen klæber begrebet evidens på det, men fordi det udtales af nogen med en magtposition, eller fordi nogen i en magtposition ser en fordel til konsolidering af egen position i at ophæve et bestemt perspektiv eller en bestemt praksis til viden.

Læserne opfordres til selv at gå videre med en drøftelse af de enkelte begreber. Men ét står dog tilbage: Det virker som om, at ledelsesgrundlaget beder lederne sørge for at uddanne dimittender til lydige borgere og soldater i den neoliberale konkurrencestat – ikke til deltagere i et demokrati, hvor så mange som muligt skal uddannes til at have et sprog, så de kan deltage i de store demokratiske samtaler, som norsk samfundsteoris *grand old man* Nils Christie skriver så umanerlig godt om i, hvad jeg kalder verdens bedste bog: *Små ord om store spørgsmål*. Selve begrebet *velfærdsstat* problematiseres ikke. Som Bent Hansen kaldte sin legendariske bog fra 60'erne: *Velstand uden Velfærd*, må man til stadighed forholde sig til den større samfundsmæssige verden, vi alle er

en del af. Ellers bliver "polis"s fremtid gjort til en privat proces. Jeg tror, at vi i højere grad må tale om en kontrolstat end en velfærdsstat med det måle-, registrerings- og styringstyranni, som Finansministeriets Moderniseringsdepartement forsøger at trække ned over alle offentlige institutioner, og som viser sig i forvirrende koncepter som f.eks. værdibaseret ledelse. Ledelse er en etisk disciplin, hvor man konstant skal forholde sig til *effekten* af den magt, man

uvægerligt udøver over andre som en effekt af det, man gør.

Det er i lyset af det rystende fravær af magt- og kritikbegrebet, alle begreber og koncepter i arbejdslivsforskningen må ses. Jeg håber, at jeg gennem eksemplet fra en aktuel ledelsesfolder har problematiseret den ukritiske anvendelse af tilsyneladende uproblematisk koncepter, begreber, hurra-, honnør eller buzz-words, som vores arbejdsliv bliver så tåget af.

Allan Holmgren, adj. professor, mag. art. psych., DISPUK, Snekkersten
e-mail: holmgren@dispuk.dk