

Metaforenes magi og støy

Morten Skjørshammer
torkil.berge@diakonsyk.no

Det er høyrisikosport å hente metaforer fra eventyrenes verden for å beskrive og konkretisere forekomsten eller fordelingen av dyproller i organisasjonen.

Paul Moxnes kommenterer min artikkel Psykologen som hybrid leder i nr. 6, 2021 og presenterer andre og utdypende perspektiver på psykologifaget som ledelsesperspektiv. Moxnes vektlegger betydningen av følgende:

- Erfaringslæring som helst bør skje fort, men uten å gå nærmere inn på hvordan denne type læringsprosesser kan skje, og hvordan den eventuelt er annerledes enn erfaringslæring i livet ellers.
- At «lederskap også er å fantasere», noe som er psykologiens domene.
- Eventyret som virkelighetsbeskrivelse: «Eventyret er et godt verktøy til å forstå den verden vi lever i», inkludert den gjeldende organisasjonsvirkeligheten.

Moxnes redegjør for disse perspektivene innenfor en gjennomført dekontekstualisert ramme uten nærmere anvisninger om hvordan disse kan omsettes i praktisk ledelse. Allikevel oppfatter jeg at disse supplerer mine egne «erfaringspunkter», som jeg har kommet fram til etter selv å ha vært leder på sykehus/helseforetak, psykologenes største arbeidsplass. Rent skrive-teknisk formulerte jeg disse i form av 10 «erfaringspunkter», med enkelte slagordpregede overskrifter. Disse er ikke det samme som «bud», som Moxnes antyder. De er resultater av min egen mer eller mindre systematiske erfaringslæring, som Moxnes understreker betydningen av, og jeg kunne gjerne ha ført opp erfaringslæring som et punkt nr. 11.

Det er et viktig poeng at «lederskap er også å fantasere». Fantasering er et sentralt element i kreativ tenkning, utvikling av alternative tiltak knyttet til planlegging og problemløsning og ikke minst i hybrid ledelse når ulike rasjonaliteter skal samordnes. Fantasering går derfor langt utover bruk av eventyr for å forstå den organisatoriske verden lederen er satt til å lede. Om forholdene ligger til rette for det, kan bruk av eventyr og metaforer fra eventyrenes fantasiverden være fruktbare i forbindelse med situasjonsanalyser eller i kurs- og undervisningssammenhenger for å sensitivere deltakerne til rollebegrepet og ikke minst dyproller. Men jeg anser det som høyrisikosport å hente metaforer fra eventyrenes verden for å beskrive og konkretisere forekomsten eller fordelingen av dyproller i organisasjonen. Flere av metaforene det refereres til, er etter min mening til dels utdaterte og provoserende rollebetegnelser som like gjerne kan skape støy som magi hos ansatte eller de som tildeles rollene. Som med alt annet er det her også unntak. Eventyret om Askeladden og de gode hjelperne er som skreddersydd for helsetjenesten. Askeladden som leder klarer brasene sammen med seks hjelpere, der én var så tørst at han aldri fikk nok, en annen lå med øret til bakken og lyttet til gresset gro, en tredje som siktet for å kunne skyte til verdens ende, osv. Virkeligheten for en leder er jo slik at for å lykkes må lederen klare å skape et arbeidsfellesskap av medarbeidere med ulik kompetanse og som drar i sammen retning, for å kunne takle de ulike utfordringene som hele tiden kommer!