

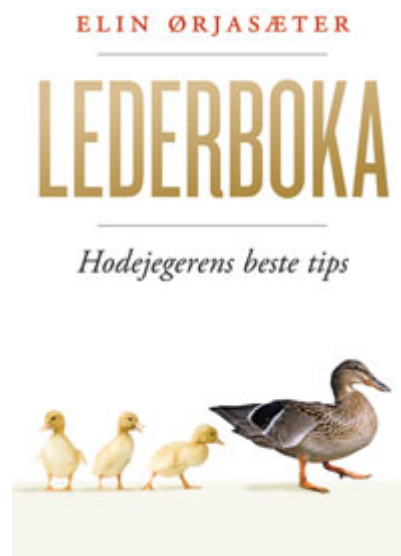
Interessant og litt gammeldags

Elin Ørjasæter | Lederboka

Hodejegerens beste tips

Cappelen Damm, 2008. 287 sider

PUBLISERT 5. juni 2009



Ørjasæter lover å presentere oss for det hun ser som de viktigste tipsene om ledelse, sett gjennom hennes egen erfaring i rollen som hodejeger. Hun lykkes delvis i dette prosjektet, men boken er noe ujevn. Et stort pluss er at Ørjasæter er ærlig og viser stor grad av selvironi når hun forteller om episoder fra sitt eget arbeidsliv. Dette gir henne troverdighet og viser at hun har evne til refleksjon og ydmykhet. Et minus er derimot at noe av innholdet i boken virker svært tradisjonelt og lite nytenkende. Jeg tror absolutt at Elin Ørjasæter sitter inne med svært gode tips. Muligens hodejegerens beste tips, slik tittelen indikerer. Men i boken synes hun å sette fokus på hvordan du som individ skal tilpasse deg et system som ofte fremstår som svært tradisjonelt og rigid. Psykologisk sett kan dette bli problematisk.

God på det praktiske

Teksten er svært lettlest og språket flyter fint. Ørjasæters stemme snakker personlig og direkte til oss i boken.

Den intenderte lesergruppen er de som ville svart ja på spørsmål om mer ansvar på jobben, og de som allerede har lederansvar. Til tider synes likevel teksten å henvende

seg mer til de som er kommet litt opp i årene, og kanskje særlig til den kvinnelige leser.

Ørjasæter deler boken inn i en teoretisk del og en praktisk del. Etter min mening fungerer bokens praktiske del klart bedre enn den teoretiske delen. Det er tydelig at Ørjasæter har erfaring fra fagforeningsarbeid og personalarbeid. I den praktiske delen er det for eksempel mye viktig informasjon om hva en bør vurdere i ansettelse. Den teoretiske delen bærer preg av å være litt overfladisk.

Ledelse

Deler av innholdet om ledelse er nok det jeg stiller meg mest kritisk til. At forfatteren selv synes at intelligens, plikt og integritet er de viktigste egenskapene for en leder, er greit nok. Det Ørjasæter beskriver som plikt, har også mange fellestrekk med det hun i teoridelen omtaler som kontroll (i personlighetslitteraturen ofte kalt samvittighetsfullhet). Dette burde vært påpekt. Det er videre problematisk at hun ikke nevner viktige mellommenneskelige egenskaper, som evne til innlevelse og dialog. Å ha forståelse for relasjoner er viktig for ledere, for å holde på de gode medarbeiderne og gjøre dem enda bedre. En leder bør ha empati for å kunne forstå konflikter, og for å for eksempel unngå eller håndtere mobbing, et tema Ørjasæter selv kommer inn på i boken. Er integritet nok til å forstå kompleksiteten i konflikter? Det tviler jeg på.

Ørjasæter skriver: «... lederens rolle som teambygger kan ikke overvurderes. Men god teambygging er ikke nødvendigvis det du tror. Teambygging er å ansette de rette og bli kvitt dem som ikke passer ...» (side 108). Dette er *en* tolkning av teambygging, slik jeg ser det. Men for å bygge et team bør en nok gjøre mer enn dette. Det er en pågående prosess å skape og pleie et felleskap som kan jobbe mot ambisiøse mål.

Det er ikke nødvendigvis en motsetning mellom å sette fokus på oppgaver og mål og det å vise forståelse og bry seg, selv om de tidligste lederteoriene skilte disse egenskapene.

Lite om inspirasjon

Ørjasæter er skeptisk til karismabegrepet. Betegnelser som karismatiske, inspirerende og visjonære ledere brukes ofte noe overlappende. De ledere som bruker sitt engasjement til noe positivt, kan skilles fra de som er destruktive i sin tilnærming, enten mot person eller organisasjon. Det er greit å være skeptisk til et begrep som karisma, men å bevege seg herfra til å neglisjere viktigheten av ledere som inspirerer, er etter min mening å overse viktige sider ved ledelse. Ørjasæter sier de beste lederne setter fokus på mål. Forskning viser at mange inspirerende ledere gir mye til jobbmiljøet, og de forener dette nettopp med måloppnåelse.

Jeg hadde òg ønsket meg en diskusjon av lederen som rollemodell. De verdier og den atferd en leder viser i ulike sammenhenger, er noe av det som gir troverdighet og avgjør om ansatte får tillit til personen. Vi snakker i psykologi om modell-læring, for eksempel slik Albert Bandura bruker begrepet. Ledelse er også del av dette fenomenet, og ledere har på grunn av sin maktposisjon et spesielt ansvar og en spesiell mulighet til å være gode forbilder i det de sier og gjør.

Mye om utseende

Jeg vil rose Ørjasæter for at hun har med et kapittel om kvinner og ledelse. Her står det mye viktig. Forfatteren skriver vågalt og ærlig om mange av de problemene kvinner møter i jobbsammenheng. Hun viser svært god forståelse for utfordringene kvinner møter i utsatte posisjoner. Det er derimot problematisk at budskapet i så stor grad dreier seg om utseende. Første del har hun også valgt å kalle «Utseende», mens neste del, kalt «synlig og personlig» handler om at en må våge å vise seg i media og være synlig. Her er det diskrepans mellom de to delenes budskap slik jeg oppfatter det. Del to, som omhandler at en skal være synlig og personlig, er ikke uten videre forenelig med at en bør kle seg nøytralt og ikke stikke seg ut fra mengden. Når skal en vise hvem en er? Og når skal en gli inn i mengden?

Litt passé?

I siste del av boken drøftes valg av karriere i et livsløpsperspektiv. Her gir Ørjasæter et veldig godt råd: «Vær stolt av den jobben du har. Puss støv av det gamle begrepet yrkesstolthet.» Dette er verdt å ta med seg for noen hver. Men også i denne delen blir Ørjasæter litt for unyansert når hun formulerer seg slik om karriereskift: «...menn er nemlig opptatt av penger, ikke av innhold. Selvrealiseringsbølgen gjelder nemlig bare halvparten av oss.» Hun motsier seg selv her ved at hun litt tidligere skriver: «Menn og kvinners erfaringsbakgrunn er forskjellig, men forskjellene innbyrdes er enda større» (side 256). Dette bidrar til at budskapet blir uklart. Hva vil hun med slike utsagn? Med de første kan hun i hvert fall regne med å miste den andelen av de mannlige leserne som faktisk har kommet noe lenger i sine holdninger til likestilling enn henne selv. Er det nødvendig å bli så kategorisk?

På samme måte som de mannlige leserne her kan falle av lasset, gjelder nok det samme for de yngre kvinnene i andre deler av teksten. For noen steder i boken har Ørjasæter dessverre en tendens til å virke litt passé. Når det står: «Er du over sju på en skala fra en til ti: Kle deg ned. Er du under fem på en skala fra en til ti: Kle deg opp... », og videre: «Er du tykk? Sørg for å få tre drakter spesialsydd...», er det tydelig at Ørjasæter ikke primært er ute etter å endre samfunnets syn på hvilke verdier vi vil skal ha betydning og hvordan en kvinnelig arbeidstaker kan fremtre. Ørjasæter er ikke psykolog og har dermed et annet utgangspunkt enn majoriteten av leserne av dette tidsskriftet. Jeg kunne allikevel ha ønsket meg større fokus på indre verdier og kvalifikasjoner, eventuelt en mer balansert drøfting som også inkluderte noe omkring menn og kleskoder.

Elin Ørjasæters bok inneholder mye viktig kunnskap. Allikevel håper jeg hun neste gang i større grad våger å gi oss råd som går på tvers av konvensjoner, og med litt mer moderne preg. Det kan bli *enda* mer interessant lesning.

Men er du på leting etter en lettlest, nær og underholdende bok om arbeidslivet, og kan leve med å få enkelte forhistoriske synspunkter på kjøpet, da er dette absolutt boken for deg.

Anmeldt av Hilde Hetland

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 46, nummer 6, 2009, side