

# Floskelfri ledelseslitteratur

Enkel og konkret språkbruk er viktig for tilliten til fagfeltet. Oscar Amundsens bok *Drømmeorganisasjonen* er et solid, faglig forankret bidrag til ledelseslitteraturen.

TEKST

Iver N. Belle-Ramos

PUBLISERT 30. september 2022

PSY  
KOL  
OGI



**BOK** *Drømmeorganisasjonen:*

*Åtte ting ledere bør vite om endring og innovasjon*

**FORFATTER** Oscar Amundsen

**ÅR** 2021 **FORLAG** Gyldendal

**SIDER** 160

Et tidsfordriv i studietiden var «floskelgeneratoren», også kjent som «svadageneratoren». Til min glede finner jeg en tilsvarende nettside på engelsk mens jeg skriver denne bokanmeldelsen. Jeg trykker på knappen og utløser et sjenerøst vell av svada: «It's time to revamp and reboot our global strategic innovation». Vi er mer nøkterne i språkbruken i norsk nærings- og arbeidsliv, men setninger som «bærekraftige innovasjonsprosesser for langsiktige konkurransefortrinn» er nok heller ikke direkte mangelvare i virksomheter her til lands. Det var med skrekkblandet fryd at vi som masterstudenter i arbeids- og organisasjonspsykologi trykket oss gjennom

setning etter setning med velformulert svada. Hva om nærmere 20 års skolegang ledet til et yrkesliv som produsenter av intetsigende stammespråk?

## **Kort og godt**

*Drømmeorganisasjonen* har allerede fått en varm mottagelse. Finansavisen, som «behandler lederbøker på samme måte som en prest behandler vinen. Bare noen få slurker nå og da», omtaler den som «en fin, liten håndbok i ledelse» (Hammernes, 2021), mens HR-magasinet mener den er «så enkel å gå i gang med, så genialt organisert at den fremstår rett og slett som både et oppslagsverk og en håndbok» (Christiansen, 2022). Boken fortjener de gode anmeldelsene. *Drømmeorganisasjonen* lykkes i å fatte seg i korthet, uten at det går på bekostning av innholdet. De åtte kjennetegnene ved innovative virksomheter inkluderer temaer som tillit, stolthet og lyttende ledelse, og illustreres med lett gjenkjennelige eksempler fra ulike bedrifter, med utgangspunkt i norsk og internasjonal faglitteratur. Til min glede og lettelse nytter Amundsen et konkret og pedagogisk språk – helt fritt for floskler.

## **Mangfoldsvansker**

I forordet presiserer Amundsen at boken ikke trenger å leses fra start til slutt for å gi mening. Jeg begynner derfor å lese fra kapittel 4 om toleranse, temaet som er mest nærliggende min hverdag som rådgiver for mangfold i en næringsorganisasjon. Kapittelet innleder – i likhet med resten av boken – med et inngående eksempel på en virksomhet hvor meningsmangfoldet har brutt sammen:

**«Til min glede og lettelse nytter  
Amundsen et konkret og  
pedagogisk språk – helt fritt for  
floskler»**

«Toppledelsen i selskapet lot seg forføre av denne jevne strømmen av gode nyheter. Folk som kom med kritiske og negative innspill, ble gradvis byttet ut med folk som var optimistiske i sine innspill og rapporteringer.»

Historien er hentet fra Nokia, og understreker et viktig poeng om mangfold og endring i virksomheter: Det må være rom for uenighet. Nokia favoriserte unge kvasieksperter som lovet gull og grønne enger. Konsekvensen ble lite meningsmangfold og utdaterte mobiltelefoner.

De åtte kjennetegnene ved drømmeorganisasjoner er nøkternt fremstilt, men kunne enkelte steder vært utbrodert noe mer. Amundsen avgrensner for eksempel mangfold til å dreie seg om jobbrelevant mangfold, slik som fagbakgrunn og ansiennitet. Det er empirisk hold for en slik avgrensning, men i praksis distanserer nok dette seg fra hverdagen til mange virksomheter. For eksempel møtte DNB nylig en storm av kritikk for en nettsak om deres behov for ansatte med ulik fagbakgrunn, fordi «alle på bildet så

like ut» (Venbakken, 2022). I dagens arbeidsliv, og den tilhørende medievirkeligheten, er det utfordrende å skille jobbrelevant mangfold fra synlig mangfold, slik som alder, etnisitet og kjønn, noe boken med fordel kunne tematisert.

Det er lett å føle at temaene vi er mest opptatt av, kunne vært mer utforsket i boken, som for eksempel nettopp hvor komplekst mangfoldsarbeidet kan være i en bedrift, samt ulike årsaker til endringsmotstand. Boken rekker likevel over mye, er rett på sak og godt faglig forankret. Ledelseslitteraturen er en sjanger som lett kan bli offer for enkle løsninger og tomme fraser. *Drømmeorganisasjonen* kan trygt foreskrives på tvers av bransjer og sektorer, som en motvekt til levende floskelmaskiner.

*Merknad: Teksten ble oppdatert med korrekt referanse 02.10.22. kl. 12.00. Feilen er ikke rettet i papirutgaven.*

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 59, nummer 10, 2022, side 971-972*

#### TEKST

**Iver N. Belle-Ramos**

+ Vis referanser

Christiansen, G. (2022, 18. februar). Det er lov å drømme. *HRmagasinet*.  
<https://www.hrmagasinet.no/endringsledelse-innovasjon-organisasjon/det-er-lov-a-dromme/774733>

Hammernes, L.M. (2021, 26. november). Veien til en drømmeorganisasjon. *Finansavisen*.  
[https://www.finansavisen.no/lordag/bokanmeldelser/2021/11/26/7780050/bokanmeldelse-veien-til-en-drommeorganisasjon?zephir\\_sso\\_ott=V0I3GQ](https://www.finansavisen.no/lordag/bokanmeldelser/2021/11/26/7780050/bokanmeldelse-veien-til-en-drommeorganisasjon?zephir_sso_ott=V0I3GQ)

Venbakken, K. (2022, 5. august). Hudflettes for sak om mangfold: - Alle ser kliss like ut. *Nettavisen*.  
<https://www.nettavisen.no/nyheter/hudflettes-for-sak-om-mangfold-alle-ser-kliss-like-ut/s/5-95-596010>