

Anmeldelse af bogen "Strategisk Relationel Ledelse – Systemisk ledelse af forandringer"

Af Mette Heidemann

Social- og Sundhedsdirektør i Middelfart Kommune

Endelig! – er det første, der slår mig efter gennemlæsning af Strategisk Relationel Ledelse. Endelig en bog om systemisk inspireret ledelse, der taler ind i den organisatoriske kontekst, jeg – og rigtig mange andre ledere – arbejder i.

Jeg har i flere år efter min systemiske lederuddannelse savnet et perspektiv, der kobler den systemiske tilgang, jeg gerne vil arbejde efter, med den organisatoriske virkelighed, jeg befinder mig i. Som topleder har jeg især savnet det strategiske element i systemisk ledelse, for de fleste større organisationer fungerer fortsat efter en hierarkisk præget transmissionslogik, der kalder på strategisk indsigt og snilde, hvis man som leder vil manøvrere med succes.

Derfor er det rigtig positivt, at Hornstrup & Johansen med denne bog giver et bud på den kobling. Alene det, at ordet "magt" er nævnt flere steder i bogen, er jo i sig selv en landevinding.

Bogen tilbyder et interessant perspektiv på den i mine øjne største ledelsesudfordring, nemlig at gøre sin organisation – og dens ledere og medarbejdere – strategisk kompetent.

Som mange andre velfærdsledere står jeg midt i et paradigmeskifte, der kræver en helt ny fortælling om, hvordan vi sammen med borgerne skal løse vores opgaver i fremtiden. Samtidig er vi midt i en organisationsændring, som gerne skulle gøre vores organisation bedre i stand til at løse de fremtidige opgaver.

Begge disse forandringer kræver i første række, at alle lederne i organisationen er klædt på til at agere strategisk kompetent. Og her rummer bogen dels nogle konkrete værktøjer, jeg kan bruge mere eller mindre direkte, dels en lang række opmærksomhedspunkter, som er vigtige at have med i baghovedet. Det er for eksempel ret nyttigt som leder at blive mindet om, at det, der fremstår som "modstand mod forandringer" måske i stedet er et udtryk for, at vi ikke har været gode nok til at fortælle – og sikre, at medarbejderne forstår meningen med – hvorfor forandringerne sker.

Jeg ser frem til at arbejde med at omsætte SRL-modellen til praksis i min organisatoriske virkelighed. Jeg har store forhåbninger til, at den kan hjælpe mig til at sætte en ramme om de processer, jeg står på tærsklen af. Og til at huske alle de vigtige processer undervejs, som vil gøre os bedre i stand til at nå de mål, vi sætter os.

Jeg kan også se et spændende perspektiv i at bruge bogens hjælpespørgsmål som et redskab til at foretage løbende målinger af den strategiske forandringskapacitet i den organisation, jeg leder.

Og så takker jeg i øvrigt for invitationen til at dele mine erfaringer med de konkrete værktøjers anvendelighed i praksis med jer og andre interesserede. Det bidrager jeg gerne til!