

Erhvervsredaktionen: erhverv@herningfolkeblad.dk
 Erhvervsredaktør: Brian Kjær Andersen • Tlf: 96 26 37 16
 Siden er redigeret af: Lars Work

Hvad med medarbejderne ...?

De senere år har der været fokus på ledere og ledelse, men nu er det måske ved at skifte. En ny bog fokuserer på dem, der bliver ledet: medarbejderne

AF BIRGN THEMSEN
 bti@herningfolkeblad.dk

FØLGESKAB Ledere leder - i hvert fald hvis de gør deres arbejde ordentligt. Men hvad med medarbejderne - hvad gør vi egentlig? Forhåbentlig medarbejder vi ikke vores leder, men medarbejder vi? Eller arbejder vi med?

Selvom der er langt flere medarbejdere end ledere, er fokus i den grad rettet mod ledere, at det ligefrem kan være svært at finde de rigtige ord for det, vi medarbejdere gør. Man er faktisk nødt til at bruge en af art af ordet ledelse, nemlig »lederskab», for at finde en oplagt pendant, nemlig »følgskab». Altså: Hvis ledere leder, må medarbejdere følge.

Det er ingen tilfældighed, at denne artikel indledes med nogle sproglige overvejelser. Sproget er nemlig helt afgørende i den tankegang, der ligger bag en ny bog med titlen »Anerkendende følgskab - når organisationer lykkes».

Bogen er den første bog på dansk om begrebet følgskab - eller »followership», som det hedder i USA, hvor følgskabsstanken lige nu vinder større og større terræn inden for organisationsteori. Således udgav den anerkendte ledelsesekspert og -underviser Barbara Kellerman fra Harvard-universitet i USA tidligere i år en bog om »followership», som hun ligefrem gav titlen »The End of Leadership». Intet mindre.

- Et af de essentielle spørgsmål inden for følgskab er jo, hvorfor vi fokuserer så ensidigt på lederskab, når »tilhængerne» eller

»følgerne» i virkeligheden er lige så vigtige for at skabe forandring. En leder kan jo ikke skabe resultater alene, og der er altså langt flere medarbejdere end ledere i en organisation, siger Magnus Harald Haslebo, der er den ene af den nye bogs to forfattere. Han er uddannet journalist og arbejder til daglig i konsulentfirmaet Haslebo & partnere.

Medarbejderne lige så vigtig

Muligvis er bogen den første i verden, der ser på følgskab ud fra en anerkendende tilgang.

- Mens der findes utrolig mange ledelses-teorier, og ledelse de seneste årtier er blevet en kæmpeindustri, findes der faktisk meget lidt om følgskab. På dansk jord er denne bog den første om emnet, og så vidt vi har kunnet konstatere, er det på verdensplan den første, der udfolder den anerkendende tilgang i forhold til følgskab, siger Magnus Harald Haslebo.

Og det er selvfølgelig, ligesom bogens tidligere omtalte fokus på sproget, ingen tilfældighed. Bogens anden forfatter, Maja Loua Haslebo, som også er Magnus' søster, er nemlig cand.psych. fra Københavns Universitet og arbejder som erhvervspsykolog med udgangspunkt i den socialkonstruktivistiske tilgang til ledelse, der netop lægger vægt på medansvar og sprogets skabende kraft.

- Her ses ledelse som en relationel proces: Både leder og medarbejder skaber sammen kvaliteten af ledelse. Derfor bliver det, medarbejdere gør, lige så interessant og betydningsfuldt som det, ledere gør.

Hidtil har der manglet begreber og sprog for medarbejderes bidrag. Det er det, vi har valgt at kalde følgskab - som en pendant til ledelse. Det anerkendende kommer ind i billedet, da vi arbejder ud fra anerkendende udforskning. Så det er vores særlige tilgang til både ledelse og følgskab, siger Maja Loua Haslebo.

Du har muligvis hørt om anerkendende samtale og anerkendende ledelse. Hvis ikke, handler den anerkendende tilgang meget kort fortalt om at sætte fokus på det onskværdige - frem for det problematiske. I organisationer handler det om psykologiske felt, som tager udgangspunkt i tesen om, at virkeligheden er en social konstruktion, hvor især sproget og måden, vi taler sammen om verden og tingene på, er det, som konstruerer virkeligheden.

Konsekvensen i praksis er, at en socialkonstruktivist kan benytte sproget som værktøj til at skabe ændringer i virkeligheden.



○ Det vrirler med bøger og teorier og ledere og ledelse. Men hvad med dem, der bliver ledet? Medarbejderne er så småt begyndt at komme mere i fokus med begrebet »followership» - følgskab. MODEL FOTO: COLOURBOX

kun lægge vægt på, hvad de få kan gøre, når nu arbejdspladser består af mange medarbejdere og væsentligt færre ledere? spørger Maja Loua Haslebo.

Hun understreger dog, at hun ser frem til, at der kommer andre bud på følgskab end lige den anerkendende.

Din og min virksomhed

Det lyder selvfølgelig godt at blive anerkendt, men i en tid, hvor der skrives meget om selvlidelse og stress og om, at medarbejderne ikke tør sige fra af frygt for at blive fyret, er der så ikke en fare for, at anerkendende følgskab kan opfattes som endnu et strå i et voksende læs, der er medarbejderens eget ansvar?

- Tilgangen handler om det fælles ansvar. Ingen er eneansvarlige, og ingen er uden ansvar. Ledere har andre formelle ansvarsområder end medarbejdere, men alles handlinger har konsekvenser for arbejdspladsen som helhed. Medarbejdere påvirker kvaliteten af deres egen, deres kollegers og deres leders arbejdsliv. Det handler i højere

grad om et etisk medansvar end om den formelle ansvarfordeling, siger Maja Loua Haslebo og forklarer, at der jo er rationelle og strukturelle begrundelser for den formelle ansvarfordeling.

- Anerkendende følgskab handler i højere grad om det at tage et aktivt og mere moralsk medansvar for alles arbejdsplads og den fælles resultatskabelse. Det kan ikke lægges på lederes skuldre alene. Ledere kan ikke sikre den gode arbejdsplads alene. Det er hverken rimeligt eller realistisk. Følgskab handler om at agere ud fra den erkendelse, at der med ens ansættelse følger mere end de specifikke faglige opgaver, siger hun og tilføjer:

- Og jeg glæder mig til at se ansøgninger og cv'er, der beskriver kandidaternes erfaring med at udvoge godt følgskab. Jeg tror nemlig, at det i stigende grad vil blive en konkurrenceparameter.

»Anerkendende følgskab - Når organisationer lykkes. Udkom 10. december på Dansk Psykologisk Forlag 198 kroner.

: bonus

ANERKENDEDE FØLGESKAB I PRAKSIS

Forfatterne karakteriserer selv bogen »Anerkendende følgskab - Når organisationer lykkes» som en letlæselig brugsbog med fokus på, hvordan man som medarbejder kan bidrage til arbejdspladsen, godt samarbejde, fælles resultatskabelse og et velfungerende arbejdsfællesskab.

For den enkelte er det vigtigste, at han eller hun handler ud fra en opmærksomhed på, at alt, hvad man gør og siger, påvirker andres arbejdsliv, og at man derfor har et stort ansvar.

For virksomhederne er det vigtigste, at man i højere grad begynder at tale om, hvilket ansvar for arbejds miljøet, arbejdspladsen, den fælles resultatskabelse og virksomhedens fortsatte udvikling enhver ansat har som en helt naturlig del af sin ansættelse.

Når ansatte rekrutteres, kaldes til tjenstlige samtaler eller afskediges, er der som regel kun fokus på personlighed og/eller faglighed. Der går man helt galt i byen, mener forfatterne. Der skal mindst lige så meget fokus på det organisatoriske medlemskab - det vil sige de handlinger, der går ud over personlighed og faglighed, og som skal til for at få helheden til at fungere godt. Det er i virkeligheden det, der afgør, om parterne har glæde af samarbejdet.

: zoom

Socialkonstruktivismen

Forfatterne til bogen »Anerkendende følgskab» er erklærede socialkonstruktivister, og derfor er det hele bogens udgangspunkt.

Socialkonstruktivismen er en retning inden for det psykologiske felt, som tager udgangspunkt i tesen om, at virkeligheden er en social konstruktion, hvor især sproget og måden, vi taler sammen om verden og tingene på, er det, som konstruerer virkeligheden.

Konsekvensen i praksis er, at en socialkonstruktivist kan benytte sproget som værktøj til at skabe ændringer i virkeligheden.

Navnenyt



○ ØKONOMIKONSULENT

Per Bach Nielsen er ansat som økonomikonsulent i rådgivningsvirksomheden Heden og Fjorden. Ud over revisortitlen vidner hans cv om erfaring fra stillinger som blandt andet administrerende direktør og økonomidirektør i virksomheder som HS Kedler og Vestas Wind Systems A/S. Per Bach Nielsen er oprindeligt fra Holstebro, men bor i Herning med sin kone, som han har to børn med. Hos Heden og Fjorden skal Per Bach Nielsen blandt andet arbejde med de landbrug, der er organiseret som selskaber.



○ PRIVATRÅDGIVER

Nyredit i Herning har pr. 1/12 ansat Hanne Nyvang Vad som senior privatrådgiver. Hun har mange års erfaring med rådgivning af private kunder og kommer fra en stilling som stalling i Vestjysk Bank i Ikast.



○ SÆLGER

Bakkens Biler A/S Bytoften 66, Herning, har ansat Jens Jørgen Nielsen som sælger. Han kommer fra en stilling som erhvervsrådgiver hos Peugeot i Herning. Bakkens Biler A/S sælger primært »næsten nye biler» med lavt kilometer-tal.

Fleksible bogholdere - deltid

Vi har travlt og søger nye kolleger til ADMIPARTNER i Herning

Som bogholder hos ADMIPARTNER vil du få et spændende og alsidigt job, og du vil rent fysisk få base på vores kontor i Herning og hos nogle af vores mange kunder, som du vil blive fast tilknyttet med reference til vore regnskabs-økonomichefer.

Primære arbejdsopgaver

- Kontering og bogføring
- Kreditstyring, herunder klargøring af betalinger
- Debitorstyring, herunder kontouttog og rykkere
- Momsindberetning
- Afstemninger
- Assistere ved måneds- og årsafslutning
- Vikaropgaver indenfor bogholderi og regnskab
- Andre opgaver tilknyttet bogholderifunktionen.

Kvalifikationer og profil

Vi forestiller os, at du er regnskabsuddannet i en regnskabsafdeling eller et revisionsfirma, og har erfaring fra en stilling som bogholder i en mindre eller mellemstor virksomhed.

Det er vigtigt, at du er meget fleksibel, da arbejdstiden og mængden kan svinge fra uge til uge. Derudover lægger vi vægt på, at du kan arbejde selvstændigt, er engageret og effektiv. Du har et godt humør og er i besiddelse af gode samarbejdsevner, som kommer vores kunder til gode.

Arbejdstid

Arbejds mængden svinger meget, og din »højsæson» vil primært være, når der skal indberettes moms. Der er derfor ikke tale om en fast arbejdstid pr. uge eller måned. Vi søger medarbejdere, der kan stå standby og træde til, når behovet er der. Det vil typisk dreje sig om 600-900 timer pr. år.

Løn og ansættelsesvilkår

Tiltrædelse: Januar-februar 2013. Du vil blive timelønnet.

Kontaktperson

Ansøgning bilagt relevante data fremsendes til direktør Allan B. Christensen, allan@admipartner.dk

ADMIPARTNER

Effektiv administration og økonomistyring

HERNING: Nygade 4, 1. sal - 7400 Herning - Tlf. 9626 1870 - www.admipartner.dk

ADMIPARTNER er en servicevirksomhed indenfor bogføring, bogholderi, administration og rådgivning. Vi hjælper virksomheder, som ønsker at outsource administrative og økonomiske opgaver, således at de kan holde fokus på egne kernekompetencer. Vi arbejder ud fra et meget systematisk og struktureret system, og betragter os som en del af vores kunders virksomhed, hvor tillid og tryghed er nøgleordene.