



LEDER VS ADMINISTRATOR

NARSISSISME HOS LEDERE

KOMPROMISLØSHET OG FORTVILELSE

LEDELSE SOM ET EKSISTENSIELT VALG

VILJE OG KRAFT

Kongs- tanken



Lederemner og kongstanker

– Å stå for noe eller å gå utenom

Da meldtes tidlig en morgen, at nå skimtet man en flåte; ingen kunne ennå se hvilken...over alle i et luftsyn så man strålende seil og friske flagg; et åndens fartøy seilte der oppe, større enn noe nede i flåten. Var det dens skytshelgen? Hvem kom på denne måten? Hva var dette for en flåte? Alle som hadde veddet, tapte. Flåten var verken den engelske eller tyske, den kom fra et av den gamle verdens minste folk...Det var den norske flåte som kom, og det med stor fart.”

Det er det norske åndsliv som hylles på dette patosfylte vis. Det er ført i pennen av Bjørnstjerne Bjørnson, hundre år før Gro mente at det var typisk norsk å være god, og det trykkes både i USA og Tyskland. Det forteller noe om den kraftfulle selvbevisstheten som preget Norge mot slutten av det 19. århundre. Og med rette. Bonderomantikken måtte gradvis vike for realisme, liberalisme og individualisme. Med et fyndig farvel til bønder i solnedgang går man til angrep på autoritetstroen og idylliseringen. Inn kommer krav om frihet, det enkelte menneskets rett til å være seg selv og til å følge sin egen overbevisning.

Med ruvende skikkelser som Ibsen, Jæger og Krohg, og med handlekraftige helter som Nansen, Sverdrup og Amundsen, vinner Norge sitt navn som foregangsland. Og det bemerkelsesverdige er at disse skikkelsene ikke opptrer

som en flokk, men nettopp som individualister, hver med sin stemme, hver med sitt krav på u dødelighet.

Det hele topper seg på 1880-tallet, i Kristiania. Dette 10-året av norsk historie preges av kreativitet, mot og ikke minst overskridende vilje. Her finner vi annerledes svar på aktuelle problemstillinger i vår egen tid. Kristiania på slutten av 1800-tallet er et oppkomme av lederskikkelser, originale tenkere og innovative krefter.

”Kongstanken” retter et sterkt personlig og eksistensielt fokus på ledelse. I dette perspektivet er ikke ledelse definert av en posisjon eller rolle, men av viljen til å utrette noe som er av betydning for en selv og andre. Det var av avgjørende betydning for disse foregangsskikkelsene. Det bør være minst like betydningsfullt for oss. ■

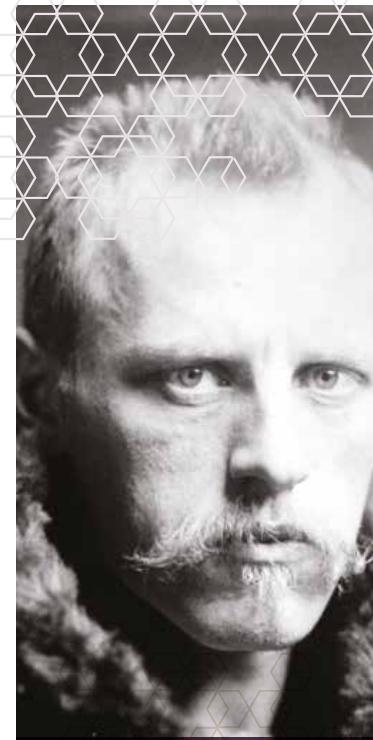
*Jeg må! Jeg må;
så byder meg en
stemme i sjelens dyp.
Kraft har jeg, og mot
til noe bedre, noe
høyere, enn dette liv.*

Henrik Ibsen

KONGSEMNERNE

”Kan et kongsemne ta kongsgjerningen på seg, som han kan ta kongskåpen på?” Slik spør Ibsens tvilende lederkandidat Skule i håp om å løse ledelsens gåte. Etter å ha vunnet all makt på slagmarken sitter han alene og søvnløs igjen som konge, for han har ingen tanke bak kongskronen, ingen ide om hvorfor han vil være konge og hvorfor andre burde følge ham. Og hva verre er: Det er mannen han nettopp har slått som har alt dette...

Med dette stykket får Ibsen sitt gjennombrudd. Parallellen til dagens krav om at ledere skal stå for noe, være forvaltere av mening, er slående. Bør ledelse være et kall? Er det ikke nok å ha tilegnet seg ferdigheter som administrator, å ha lært seg å gjøre tingene rett? For kongsemnene blir svaret på disse spørsmålene forskjellen på suksess og fiasko, liv og død.



”Å sikre rettetten – er en felle for folk som ønsker å nå sine mål”.



”Menneskets adelsmerke er den frie vilje – men den er også vår byrde”.



”Jeg må ha noen om meg som lyder meg uten vilje selv”.



”Une vraie princesse de la Boheme.”.

Program

DAG 1

Leder eller administrator

Ibsens helteskikkelser overskrider seg selv og det gjennomsnittlige. De har et eksistensielt kall til å bli noe mer, til å ta ut andre sider av seg selv. De spenner ut seg selv ved å velge seg selv. Ved det blir de landemerker i sine omgivelser og ved det vinner de seg selv og trer i karakter. Ibsen går til frontalangrep på den flukt og feighet han mener preger tidens nordmenn, noe vi kan dra kjensel på den dag i dag. For Ibsens krav til ledere møtes av et påfallende ekko i akademiske ledermodeller som skiller mellom administratorer og ledere. De første søker stabilitet og regelstyring, de siste endring og mening. Visst trenger vi begge typer, men da som nå er det lederne som er mangelvare.

DAG 2

Kristiania-bohemen

Mot slutten av det 19. århundre hadde vår hovedstad et miljø med trykk nok til å sprengre grenser og skape noe nytt. Bohemen var det urovekkende kraftsenter i Kristiania. Dette miljøet avlet ikke bare malere og diktere, men også politikere og samfunnsformere. I tråd med moderne teorier om kreativitet og kompleksitet former de et unikt, innovativt miljø. Men de får også erfare at det koster å sprengre grenser. I ren Nietzsche-stil jager de etter det ekte liv, og noen av dem brenner opp underveis, av absint og syfilis, men mest av alt av fortvilelse.

DAG 3

Polarfarere over evne

De virkelig berømte heltene i Norge på denne tiden vant verden med ski på bena. Gjennom vågemot og dristige ideer satte Nansen og Amundsen Norge på kartet. Men samtidig handler deres historie om tillit og autoritetstro som hensynsløst utnyttetes. Vi ser forbi de kjente heltehistoriene og dveler ved de ukjente og ikke så beundringsverdige sidene av bragdene. Her finnes spor av overmot, selvforherligelse og svik, stoff som bør være aktuelt for enhver leder.

KEIRON

KEIRON er et velrenommert konsulentfirma som har spesialisert seg innen lederutvikling og organisasjonsforandring. Firmaet jobber på høyt nivå i næringslivet med flere konsernledergrupper. Men det jobber også bredt og fokusert med ulike deler av organisasjonen. Firmaet har solid erfaring fra mange bransjer, både innenfor offentlig og privat sektor.

Den særskilte profilen til KEIRON gir seg til kjenne ved at firmaet integrerer moderne ledelsesteorier med historiske personer og epoker. Ekstreme prestasjoner skapes ikke ved å lære om ordinære former for ledelse. Vi lærer av de beste. Kunst og skjønnlitteratur trekkes inn for å belyse fasetter ved ledelse og samspill. Tankegods og innsikter fra andre tider og kulturer utvider våre horisonter.

Tre hjørnesteiner står fast i vår tilnærming til lederutvikling, og disse skiller oss ut fra andre aktører:

Klassiske perspektiver – bruk av historie, filosofi og kunst,

Akademisk tyngde – tilnærminger forankret i solid teori og forskning,

Refleksjon over egen praksis – læring gjennom refleksjoner og utprøvinger i egen ledergjerning. Våre konsulenter har derfor tverrfaglig bakgrunn fra psykologi, historisk-filosofiske fag og ledelsesfag.



KEIRON vil drive frem ledere som står for noe selv, og som gjennom dette når resultater. Vi utvikler ledere, ikke administratorer. Vi utvikler handlekraftige ledere som tør å operere i komplekse og vanskelige situasjoner. Vi utvikler ledere som strever for et større gode enn eget karriereløp. Vi utvikler reflekterte ledere som våger å sette spørsmålstegn ved egen praksis og egne svakheter.

Og gjennom slike ledere -
forteller teori, forskning og erfaring
- oppnår man resultater.



KEIRON

WWW.KEIRON.NO