

ORGANISATIONSBILLEDER

– PARALLELPOETISKE NEDSLAG

Publiceret: 19. september 2019

Af Niels Jægerum

ABSTRACT

Få organisationsteorien serveret på versefødder. Gennem diverse digte formidles velkendte organisationsteorier på alternativ vis. Der leges med koblingen mellem poesi og videnskab, for på den vis at skabe "en slags parallelpoesi for ambitiøse teoriprodukter, som siger det hele en gang til på en anden måde" (Luhmann 1981: 194f.).



FORORD

"FRA EN OVERFLADISK BETRAGTNING FOREKOMMER POESI OG VIDENSKAB AT VÆRE STÆRKE MODSÆTNINGER. VIDENSKABENS MÅLSÆTNING ER EN OBJEKTIV, UPERSONLIG, BEGREBSLIG OG KVANTITATIV BESKRIVELSE AF DE KAUSALE RELATIONER MELLEM INSTRUMENTELT OG LOGISK DEFINEREDE SANSEDATA. VIDENSKABEN FORKLARER VED AT RELATERE DET PARTIKULÆRE TIL DET GENERELLE. POESIEN ER PERSONLIG, SUBJEKTIV, FIGURATIV, ANTYDENDE, EKSPRESSIV OG PÅSKØNNENDE. DEN SIGTER EFTER AT SKABE EN SANSELIG OG FØLELSESMÆSSIG STEMNING SNARERE END AT TILBYDE EN FORKLARING" (BAIN 1927:35 | JACOBSEN & ANTOFT 2006).

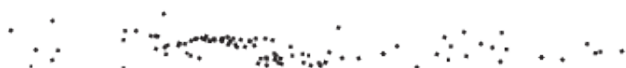
I det følgende præsenteres nogle af de organisationsdigte, som jeg har skrevet gennem årene, når jeg som underviser på diplom i ledelse eller som konsulent har haft lyst til at dykke ned i lederlivets mange facetter via den poetiske tilgang.

Poesi er en æstetisk erkendelsesform, som udvider forståelsen af et fænomen. Metaforikken, som jeg anvender i poesien, er kendetegnet ved, at den på samme tid tildækker og afslører, da en metafor

defineres som en overføring mellem to erfaringsområder, som intet har med hinanden at gøre, før de smelter sammen i det sproglige billede. Jeg antager som hypotese, at mennesket er et symbolsk væsen, der tillægger fænomener en særlig betydning i de specifikke kontekster, det lever i. De symbolske tegn, vi skaber i vores kulturelle relationer, peger ofte på stærke billeder, som bliver nærværende gennem de følelsesbehæftede forestillinger, der danner vores meningshorisonter.

Her har jeg komponeret den poetiske tekst som et fragmenteret landkort, der er kontingent. For at sætte rammen indledes hvert digt med en optakt.

Mine inspirationskilder fremgår af noterne og af litteraturlisten.



HULELIV

Der er to væsentlige spørgsmål i al organisationsudvikling og ledelsesteori: Hvad er virkelighed og hvad er sandhed? I spændingsfeltet mellem de moderne og de postmoderne positioner flagrer svarene på disse spørgsmål fortsat videre i det teoretiske landskab. Platon og Sokrates mente, at vores dagligliv foregik på bunden af en hule, hvor vi var lænket til en bestemt position og kun så en skinvirkelighed (doxa). Den egentlige virkelighed og sandhed kunne nås gennem den filosofiske disciplin frem mod episteme (ideerne bag fænomenerne). I det postmoderne definerer Foucault episteme ikke som sandhed, men som de tankestrukturer, der skjult installeres i os gennem koblingen af magt og viden.

”EPISTEMER ER DE HISTORISK DISTINKTE TANKESTRUKTURER, DER DANNER ERKENDELSESHORISONTEN” (FOUCAULT I STORMHØJ 2006: 55).

Vi møder verden med vores personlige og kulturelle doxa og forbliver mere eller mindre blinde, idet al viden er perspektivistisk og uden et objektive referencepunkt. Alle sandheder er lokale og kontingente. Har du en hammer finder du søm, for en hindu er koen hellig og for mange ledere er relationel koordinering den nye sandhed.

PLATONS HULE

bryd lænken

ryst tankerne

krads horisonterne

sæt ord under ørerne

blikke på neglene

klø din semantik

puds forståelsen

rids din selvindsigt

forløs dine drømme

gå en tur med definitionerne

dans med din forestilling

forfør din hypotese

grav efter diskursen

fremkald paradigmerne

afslør magtens masker

forstyr riterne

skub til symbolerne

tænd visionerne

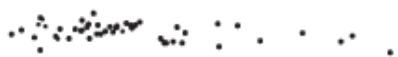
op af Platons hule

væk fra doxas mørke

kend dig selv

kritisk

epistemerne venter lokalt.



HAMMER OG SØM

har du en hammer, ser du søm

har du et fejlsyn, ser du mangler

har du et resourcesyn, ser du potentialer

tror du på noget er det det, du får øje på

tror du det lykkes, bliver vejen lettere

tror du, at du tror styrkes din tro

hvis vi er enige om, at dette er virkeligt

hvis vi er enige om, at sådan ser verden ud

hvis ja så er det også den virkelighed, vi får

hammer og søm hænger sammen.

ORGANISATIONENS MYTER

**”MYTEN ER EN FÆLLES, UREFLEKTERET HVERDAGSFORKLARING, DER TJENER SOM
BESLUTNINGSNORM OG SÅLEDES LEGITIMERER HANDLINGSVALG OG REPRODUCERER
DET DOMINERENDE KULTURELLE MØNSTER.” (CHRISTENSEN 1992:55)**

I alle organisationer er der en masse historier på vandrørene og en stor mængde af spøgelse i væggene. En myte defineres som udbredt opdigtet eller gendigtet hverdagshistorie, som i billedlig form viser hen til nogle grundlæggende antagelser i kulturen. Det er ikke mytens ærinde at bevise noget, men dens funktion er at legitimere vores handlinger og strukturere vores tanker. Vi ved, at en fjer hurtigt kan blive til fem høns og at en lille bemærkning kan vokse sig til en gennemgribende hverdagsforklaring. Myten er meget svær at afskaffe, når den først er dannet og overført fra generation til generation, men at skabe modmyter kan være en vej ud af mytens jerngreb. I denne narrative forståelsesramme er myterne ikke noget, vi vælger. Myterne vælger os og definerer vores identiteter.

MYTERNE

de ligger i det skjulte
klistrer til væggene
klæber til korridorerne
spøger i spejlene

de fordrejer tankerne
smitter postulaterne
strukturerer holdningerne
sår virus i relationerne
spreder gift i dialogerne

de repeteres på kontorerne
de cementeres til festerne
forstærkes til receptionerne
slører udsynet til naboerne
dugger ruderne til de fremmede

de legitimerer handlingerne
toner koncepterne

holder folk til recepterne

de låser teksterne
tager jerngreb på kontakterne
luger ud i vennerne

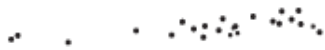
definerer fjenderne

de tegner strategierne

konstruerer magierne

afstikker hypoteserne

myterne tænker i mennesket.



MASKINELLE MENNESKER

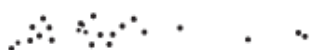
mens vi sidder i den effektiviserede gabestok
og alle løber efter spareplaners slanke-amok
udtyndes de menneskelige forbindelser
og vi mister de kropslige oprindelser

snigende formes vi i omgang med maskiner
til at blive tjenere af tekniske laviner
aldrig har vi været så kolde sammen
næppe vil vi opleve fryd og gammen

arbejdet bliver blot en plage, der tynger
hvis ikke sameksistensen og arbejdsglæden synger

det er nu, vi må skabe den første strofe
hvor samværet forhindrer en kommende katastrofe

uden trivsel på arbejdspladsen i alle relationer
vil vi ikke kunne levere nye spændende produktioner.

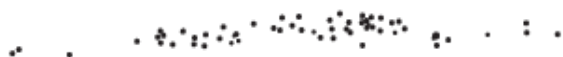


HVERDAGSREALISMEN

Når vi arbejder med organisationsudvikling og ledelse befinder vi os i midten af ”plejer” og de vaner, som kitter en virksomhed sammen. De udbredte opfattelser, de grundlæggende antagelser, styrer det vi får øje på. Alle deltager vi i hverdagsrealismens retorik og udfører funktionelt det, vi er sat til at gennemføre på jobbet. De rutiner, vi er indhyllet i, definerer det, vi får øje på, og denne førsteordensagttagelse er vores grundindstilling, når vi møder på arbejdet. ”Sådan er det her hos os”, siger vi og fortsætter med ritualiseringen af vores hverdag. Udfordringen er en kritisk selviagttagelse og en fremmediagttagelse, hvor vi forstyrres af refleksioner over det, som vi plejer at gøre:

”EN IAGTTAGER KAN IKKE SE, HVAD HAN IKKE KAN SE. HAN KAN HELLER IKKE SE, AT HAN IKKE KAN SE, HVAD HAN IKKE KAN SE.” (LUHMANN I SCHULDT 2006: 59).

Den gennemgribende metafor i det systemteoretiske perspektiv er vores blinde plet, og denne forekommer både i første og andenordens iagttagelser. Var vi ikke blinde gennem en skelnen, kunne vi intet se!



FØRSTEORDENS LEDELSE

sådan er det bare
sådan har det altid været
sådan tænker vi her

sådan må det være
sådan er det støbt
sådan er det overført

sådan lever vi
sådan bedømmer vi
sådan har vi bestemt

ingen skal spørge
ingen skal tænke
ingen skal undre sig

ingen skal bemærke noget
ingen skal mærke noget
ingen skal føle noget andet

sådan bliver det – fremad march
sådan bliver det med samme vinkel
sådan bliver det i samme takt

herligt ubevidst
herligt naivt
herligt for dumt

hvem vækker flokken?

HAMSTERHJUL OG TAULOGI

er det vi gør fint eller er det

fint fordi vi gør det

er det vi tror på sandt eller er det

sandt fordi vi tror på det

er det vi tænker virkeligt eller er det

virkeligt fordi vi tænker det

er det vi dyrker sundt eller er det sundt

fordi vi dyrker det

er det vi finder godt bedst eller er det

bedst fordi vi finder det godt

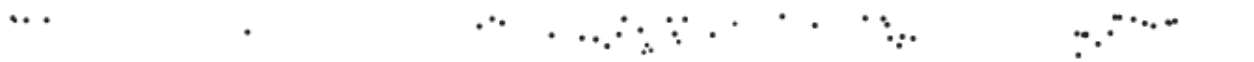
svaret bider sig selv i halen.

DEN FEMTE PROVINS

Det er i ledelseslitteraturen og i den postmoderne praksis en udbredt opfattelse, at relationerne går forud for indholdet, og at alle meninger opstår i interaktionerne mellem organisationens medlemmer (også benævnt konstruktionisme eller relationisme). Socialkonstruktionismens metafor er, at den er en paraply over alle andre teoretiske positioner, at der ingen sandheder findes. Dette er naturligvis et paradoks, da den ikke selv kan være øverst i et teorihierarki. I dette postulerede multivers er sandheden derfor altid lokal og det, der giver mening i en bestemt kontekst, er det, der definerer, hvad vi skal gøre. Denne tilgang leder os hen til en pragmatisk ledelsesstil, hvor lederen via sine sproghandlinger må holde sig til det, der virker i en given situation. Som Kenneth Gergen udtrykker det:

”DEN GRUNDLÆGGENDE IDE I SOCIAL KONSTRUKTION VIRKER RET ENKEL, MEN DEN ER OGSÅ DYB. ALT HVAD VI REGNER FOR VIRKELIGT, ER SOCIALT KONSTRUERET. ELLER SAGT MERE DRAMATISK, INTET ER VIRKELIGT, FØR FOLK ER ENIGE OM, AT DET ER DET.” (GERGEN 2008: 9).

Den socialkonstruktionistiske grundfortælling er at ligne med ”Den femte provins”, som refererer til at fire irske klaner, der bekæmpede hinanden, én gang om året mødtes og lagde deres våben udenfor for at gå i dialog om meningen med kampen. Dette multiverse og mangestemmige møde er metaforisk blevet kaldt ”Den femte provins”.



SOCIALKONSTRUKTIVISME

læg jeres våben

parkér jeres tanker

begrav jeres fordomme

smid vanerne væk

tag plads ved bordet

lån den andens øjne

slå op i de gode historier

begrav de onde

lyt til de andre

lyt til hinanden

lyt til modsætningen

lyt til det ens

lyt til det forskellige

nyd refleksionens gourmet
og anerkend den fremmede smag

AT KOMPONERE

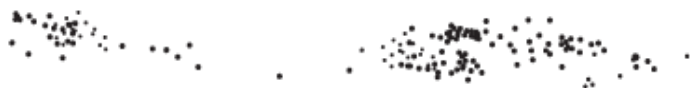
når mennesker mødes i deres unge år
når de sammen kan opbygge deres erfaringer
når de skriver på de samme musikkompositioner

da kan de opleve at trække på samme hammel
da kan de bevæge sig mod de samme mål
da kan de som kører græsse i samme retning

når mennesker først mødes i deres senere år
når mennesker har lagt erfaringer i deres bagage
når mennesker har færdigkomponeret deres musikstykker

da vil de have svært ved at lytte til ny musik
da vil de møde det nye med gamle noder
da vil de rette opmærksomheden mod det de kender

lad os spille nye toner.



SPROGSPIL

Som Wittgenstein udtrykker det, er erkendelsen helt igennem social. Sprogbrugen og reglerne for brugen inden for en livsform eller det enkelte sprogspil er afgørende for, hvad der anses for viden (Stormhøj 2006: 49). Sprogets grænse er grænsen for min verden og udgør den lygte, der lyser på virkeligheden. Sproglige billeder er ikke blot tøj, som sproget ikklædes. Selve sproget er erfaringsbaseret metaforik, og de strukturer der fastlægges gennem de kropslige orienteringer lægger sig til rette i de konventioner, der binder os sammen. Vi kan ikke selv få øje på det sprog, vi benytter, da vores tænkning og vores sprog er vævet sammen. Sproget er på samme tid et fængsel, et net, vi selv har skabt – og en udviklingsmulighed for vores forestillingsevne. Da vores meningsdannelser er retrospektive og erfaringsbaserede, vil vi opleve at være fortidsbestemte i blikket på fremtiden. Hvis vi skal nye steder hen, må vi derfor skabe generative metaforer og nye begreber til at understøtte vores handlinger. Sproget må forstyrres, da menneskene i organisationen producerer de omgivelser, de oplever (Weick i Hammer og Høpner: 2014: 112).

MIT SPROG

mit sprog er mit hjem

mit sprog er mit bad blodfyldt

min kærlighed ren

min smerte skarp

mit had stormfuldt

min søvn ekstatisk

mit inderste lever i harmoni

med mit sprog

slås med mit sprog

kærtegner mit sprog

knuser mit sprog

mit sprog har vokset med mig

har hældt virkeligheden på mig

konstitueret mig
oppe og nede
inde og ude
over og under
mit sprog er min rejse ud til stjernerne
min forbindelse til rødderne
min tvivl og splittelse
min fortid nutid og fremtid
mit sprog er mig
tag det ikke fra mig

men forstyr det gerne.

MENINGEN

hvis meningen med livet er livet selv
hvorfor passer vi så ikke bedre på det?

hvis meningen er deroppe
hvorfor sker der så en masse meningsløse ting hernede?

hvis meningen er derude
hvorfor kan vi så ikke måle os til lykken med en målestok?

hvis meningen er derinde
hvorfor føles det ofte så tomt ved hjertet?

hvis meningen er omkring os

hvorfor prikker vi så ikke til ballonen, vi er fanget i?

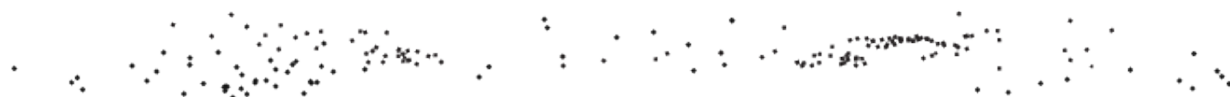
hvis meningen er imellem os

hvorfor begynder vi så ikke at tale sammen på tværs af siloerne?

hvis meningen ligger i sproget

hvorfor udvider vi så ikke horisonten med nye begreber?

måske skulle vi lære livets sprog at kende?



MENNESKE OG LEDER

I den organisatoriske coaching er samtalen om værdierne blevet centrale indholdselementer. Hvis vi i systemisk forstand arbejder ud fra, at autopoietiske systemer kommunikerer med kommunikationen, kommer man til at mangle ord for det menneske og de mennesker, der indgår i dialogerne. En måde at nærme sig både menneske og leder på er gennem et etho-poietisk (værdirefleksivt) perspektiv. Dette indebærer at arbejde med en protreptisk samtale og en sokratisk dialog. En sådan samtale er til forskel for en systemisk coaching, at begge parter i samtalen kan byde ind på det emne, der popper op. En leder der i en protreptisk dialog arbejder med at finde det væsentlige i sig selv gennem den anden og at hjælpe den anden til at finde sig selv gennem lederen, vil positionere sig tilstræbt symmetrisk og stadigvæk være i en lederposition. Lederen kan i samtalen selv komme med eksempler på det, der tales om i forhold til den og de værdier, der undersøges. Derfor taler vi om en asymmetrisk symmetri. (Kirkeby m.fl. 2008 s.181 ff).

PROTREPTIK

Er kend dig selv
øv dig før tiden er inde
til at gå det tunge i møde med let sind

kongens vej
mod det væsentlige
i den risikable dialog
hvor den symmetriske asymmetri
majeutisk arbejder sig frem mod virksomhedens horisont
i jordmoderens fødearme

smag på øjeblikket i mennesket
og mennesket i øjeblikket
i mødet med den anden

søg meningen med motiverne
ind under huden til værdierne
til at vide hvad du skal gøre
når du gør det
til at sige hvad du tænker når du taler
translokutionaritet i det levende nu

om syv åndedrag
skal du træffe den store beslutning.

UANSET

uanset hvilken farve du har
uanset om du er sort, hvid eller gul
eller har en helt anden farve

uanset om du er kvinde eller mand
uanset om du er barn eller voksen
eller om du lever i livets efterår

uanset om du er født med alle sanser
uanset om du er syg eller rask
eller om du mangler en del af din krop

uanset hvor du kommer fra
uanset hvor du er på vej hen
eller blot er midt imellem

så er vi alle mennesker.

NÅR FREMTIDEN TÆNKER I LEDEREN

Oftest downloader vi det, vi allerede ved om en given problematik og begynder med fortiden. Det er, som om vi møder en ny udfordring, som var det allerede kendt stof. Vi kan ikke uden videre begive os i retning af det nye og se det fra alternative vinkler. Det, der holder os tilbage, er frygtens, dommerens og den kyniske stemme, og vi har svært ved at komme ud af det gamle mentale fængsel. Vi må i dialog med os selv og med andre og høre om nye måder at gøre tingene på, for at vi kan give slip på det gamle, som binder os. Først når fremtiden begynder at tænke i os, og vi laver billeder af der, hvor vi ønsker os hen, kan vi foretage en mental u-vending og tage imod det nye, der kommer.

Det gamle skal brændes, før det nye kan opstå. (Scharmer 2008: 35 ff). Det er en kendt effekt i al menneskelig udvikling, at vi idealistisk set kan opnå en Pygmalion-effekt, hvis vi kan lave et billede af det, vi ønsker os, som myten om den græske kunstner Pygmalion fortæller os. Han lavede en skulptur af en smuk kvinde, som han bedårede så meget, at Afrodite hjalp ham med at få liv i statuen, der blev levende, og som han fik børn med. Når de fremtidige ønsker begynder at tage konkret form i vores forestillinger, kan vi eksternalisere dem og begynde at blæse liv i dem. Vi giver slip og tager imod i samme nu og vendingen er i gang i et landskab af potentialitetsledelse.

U-TEORI

hvorfor løbe rundt i et hamsterhjul

mere af det samme

downloade det kendte

i den spinkle orden

vælt stenen fra indgangen til hulen

i dit dybere landskab

dans med det derinde

og det derude

dæmp din dommer

skru ned for din frygt

tæm din ligegyldighed

observér

observér

observér

se med nye øjne
se med friske tanker
se med åbent sind
se med åbent hjerte
se med åben vilje

iagttag
iagttag
iagttag

luk op for sansernes sluselem
luk op for de fulde fem
til kollektive forbindelser
fra din blinde plet

erkend hvad du ser
sig hvad du tænker
gør hvad du siger
se hvad du gør

lad fremtiden tænke i dig
lad det herværende dominere
lad det fraværende inspirere

træd tilbage og mærk spiren
når intet sker
sker alt

hurtig handling
med naturlig rytme
realisér dit U
dit skabende nærvær
i prototyper
hold fast i din performance

jeg-i-mig
jeg-i-det
jeg-i-dig
jeg-i-nu

så vender det
så lærer vi af fremtiden i nuet.

MELLEMRUM

livets mellemrum er som drømme på nattens ridebane
livets mellemrum er en lang tur i myternes karrusel
livets mellemrum er foldede hænder dyppet i en bøn

i mellemrummene kitter vi det sammen som er adskilt
i mellemrummene danser vi med dem, vi ikke fik budt op
i mellemrummene kobler vi fænomener til meninger

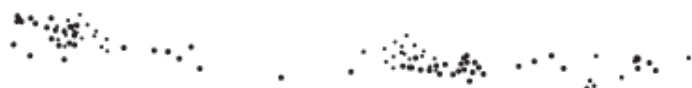
uden mellemrum ville der kun være tomt i tomheden
uden mellemrum ville vi ikke kunne håbe og tro
uden mellemrum ville en rose ikke være et rødt kys til sin elskede.

MODET I LEDELSE

Kardinaldyderne retfærdighed, besindighed og mod spiller en vigtig rolle i ledelse og har rod i den græske filosofi, som den kendes hos Platon, Sokrates og Aristoteles. For at kunne praktisere en dyd må man øve sig på den ved at etablere en træningsbane (hexis) og arbejde hen mod phronesis, den praktiske visdom i ledelsen, hvor man gør det rette på det rette tidspunkt og på rette sted. Man kan ikke vide, hvad god ledelse er, før man har gjort god ledelse, men for at gøre god ledelse må man vide det. Kirkeby siger om translokutionaritetsprincippet:

”JEG VED IKKE, HVAD JEG MENER, FØR JEG HØRER, HVAD JEG SELV SIGER, ELLER LÆSER, HVAD JEG SKRIVER” (KIRKEBY 2003: 185 FF).

Det kræver derfor ud fra denne forestilling mod at turde overskride det kendte og vende sig mod det eksperimenterende lederskab i en profleksionsstrategisk proces. Det er handlingen, der tæller i den givne situation og det, der driver lederen er ledestjernen, de personlige værdier og vovemodet. Den dristige leder har en flamme over hovedet, som en ung hjort på marken. Dyden mod optræder på den gyldne middelvej mellem fejhed og dumdristighed, og kun i den konkrete kontekst ved man, hvad man skal gøre, når man har gjort det. Ledelse er at turde være usikker på usikkerheden og handle på tynd is uden sikkerhedsline.



DEN UNGE KREBS

inderst inde vidste den unge krebs
at den var nødt til at gå modsat
øvede sig flittigt i al hemmelighed
gjorde noget, man ikke kunne

fik buler i skjoldet
ridser i relationerne
ville gå hele vejen
fik rygraden styrket
fortsatte ufortrødent
rejste sig, når den faldt

skimtede noget vigtigt
vidste hvad den ville fuldføre
anede at hjertet ville nå frem
overgangene skrev den indre film

blev modigere af at turde
blev frygtløs af at satse
blev stærkere af at kæmpe
blev begejstret for sin drøm
blev målrettet af sine skridt

spørgsmålet er hvor langt den når i livet
vi kan kun af hele vort hjerte
ønske den god tur.

FLAMMEN

vi har alle en flamme
så fin en indre glød

som ligger i det stille
og varmer sindet op

vi har en kerne af livet
så mærkbar så tændt
som ulmer i brystet
og skaber en frugt af passion

vi har en fornemmelse for lyset
en stræbende solsikke
som vokser sig stærk mod håbet
og vender kronen mod solen

vi har en flamme som kan slukke
så pludseligt kan den gå ud
knitrer trodsigt i det dybeste mørke
og hjælper os til at stå imod

vi har alle en flamme
så fin en indre glød
som ligger i det stille
og varmer sindet op.

DEN POSTMODERNE HULE

Et paradoks opstår, når to elementer – tanker, udsagn, følelser og handlinger – som hver for sig er sande og gensidigt udelukkende (antinomier), samtidig viser sig at være indbyrdes forbundne, når de ses i sammenhæng (Lüscher 2013: 22). Et paradoks defineres som det fænomen, at to modsatrettede

fordringer optræder samtidigt. Doxa betyder den personlige skinverden, vi oplever i det organisatoriske liv, para betyder ved siden af eller imod dvs. at paradoxa betegner en virkelighedsgengivelse, som går imod den gængse opfattelse eller optræder ved siden af denne. Vi har som refleksive ledere ofte svært ved at acceptere, at der ikke er løsninger på et paradoks og spørger ofte efter, hvordan vi bedst kan tackle de modsætningsfyldte fordringer i organisationsarbejdet. Det, vi skal lære, er at leve i paradokserne, at leve i de verdner, som optræder ved siden af den konventionelle verdens fastgroede forestillinger (doxa). Ledelse har i det postmoderne forskudt sig til polyfon ledelse, hvor reduktion af kompleksitet sker ved at positionere sig polyfont (mangestemmigt) og oscillerende (pendulsvingende) i forhold til de modstridende rationaler (Rennison 2011: 269 ff, Rennison 2016). Ledelsessemantikens metafor bliver orkestrering, hvor der arbejdes med at komponere forskellige stemmer. Systemteoretisk er vores iagttagelser paradoksale, da vi for at se noget må skelne med en forskel og derfor er blinde i selve iagttagelsesøjeblikket. Dette har også betydning i forhold til, at vi ikke kommer frem til en udgang på den paradoksale problematik.

”TEORIEN LIGNER ALTSÅ MERE EN LABYRINT END EN MOTORTRAFIKVEJ TIL EN LYKKELIG AFSLUTNING.” (LUHMANN I SCHULDT 2006: 30).

Spørgsmålet er, hvordan man kan balancere på paradoksets line uden at tippe, når man går i blinde?

PARADOKSLEDELSE

det var lige så hyggeligt det hele

det hang fint sammen som en rød tråd

så ankom tvivlen og afmagten ved mørkets frembrud

det var som om verden blev delt i to

det var som om tråden blev spændt ud mellem to poler

og vi var ved at drukne i modstillingens malstrøm

det var ikke til at holde ud at være i

det var ikke til at slippe fri af skruestikken

vi sad lænket til vores paradoks på bunden af livets hule

vi skulle gå forrest og holde os bagved
vi skulle vise retning og lytte til alle andre
vi skulle allesammen yde mere for mindre

vi indså at paradoksledelse var et pendul
vi lærte at to rationaler kunne besøges skiftevis
som figur og grund og aldrig helt hver for sig

dualismen blev omformet til dualitet.

PÅ SPIDSEN

hvor sidder den jordemoder der kan forløse organisationens doxa
hvor sidder den kritik, der kan kradse i vores skinvirkelighed
hvor sidder den stemme som kan kalde paradoksbruddet frem

hvordan balancerer man på paradoksets line uden at tippe
hvordan får man trykket på alle punkter uden at falde
hvordan tager man det tunge med let sind uden at lammes

hvor sidder det øje som kan kigge på paradokset udefra
hvor finder man det blik som kan få øje på den blinde plet
hvor kommer den iagttagelse fra som kan tirre modsætningsforholdet
hvordan kan man acceptere det, der sætter normen på spidsen
hvordan kan man slående vende vanen på hovedet

hvordan kan man handle i en opposition uden at tabe sig selv

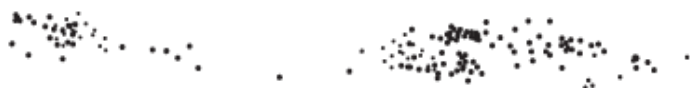
hvor finder man det billede, der starter uden begyndende begrundelse

hvor fanger man den grænse for sproget, som afgør horisonten

hvor gemmer den generative metafor sig, som fanger den alternative vej

kun de påfaldende sproghandlinger ved siden af og imod

kender svarene midt i den sproglige vending.



POSTSCRIPTUM

At se på ledelse og lederskabet gennem de poetiske briller kan give os en metaforisk indsigt i de sider af organisationslivet, som på samme tid afslører og tildækker, hvad der foregår. Alle metaforer i vores teoriperspektiver fra det moderne frem til det postmoderne udvider og afgrænser vores ontologi, epistemologi og metodologi. Vi kommer ikke frem til et referencepunkt hvorfra, vi kan overskue det hele – og de metaforer, vi har til rådighed, er erfaringsbaserede og derfor retrospektive. I den poetiske tilgang bevæger vi os på grænsen til generativ metaforik, fordi vi leger med ord, begreber og billeder. Det nye kommer til os, mens vi afslører de gamle mønstre. Poesien skaber sprækker i retning af det overskridende og får os til at være opmærksomme på det lys, der potentielt findes i konventionens mure. På samme måde som med kreativ skrivning er det med poesi: Det er først når man begynder at digte, at man ved, hvad der kommer ud af kroppen i de protomentale processer (Stacey 2008: 117 ff). Jeg vil slutte, som jeg begyndte: "Måske burde der findes en slags parallelpoesi for ambitiøse teoriprodukter, som siger det hele en gang til på en anden måde." (Luhmann). Jeg håber med nogle af digtene at have sagt noget om ledelse, lederskabet og organisationsteorien på en anden måde. Rejsen fortsætter og måske har andre fået lyst til at omdigte sagprosa til poesi. At skrive er at leve og skabe spor.

SMUKKE LØGNE

hvis vores begreber ender i et tomt hul

hvis vores ord kun er en foreløbig knude i et tilfældigt net

hvis vores fornuft ligger i midten af en maskeret tankekraft
hvis denne fornemmelse søger en tone, før den går ud
hvis denne lyd omsættes til et udsagn, hvis begyndelse ikke kan begrundes
hvis mine protosymboler er musik i kroppenes møder
vil jeg da kunne sige, at jeg har sat ord på verden
eller har verden et liv og en stemme jeg ikke kan nå?

Se flere digte på www.jaegerum.dk.

LITTERATUR

Christensen, Søren m.fl. (1992): *Organisationskulturer*. Akademisk Forlag.

Gergen, Kenneth og **Mary Gergen** (2008): *Social konstruktion – ind i samtalen*, Dansk Psykologisk Forlag.

Hammer, Sverri og **James Høpner** (2014): *Meningsskabelse, organisering og ledelse – en introduktion til Weicks univers*, Samfundslitteratur.

Jacobsen, Michael Hviid og **Rasmus Antoft** (2006): "Fra sociologisk til poetisk fantasi", *DANSK SOCIOLOGI* Nr. 2/17. årg.

Kirkeby, Ole Fogh, Tobias Dam Hede, Mette Mejlhede og **Jens Larsen** (2008): *Protreptik – filosofisk coaching i ledelse*, Samfundslitteratur.

Kirkeby, Ole Fogh (2003): *Ledelsesfilosofi*, Samfundslitteratur.

Luhmann, Niklas (1981: 194f.) *Soziologische Aufklärung 3. Soziales System, Gesellschaft, Organisation*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Rennison, Betina W.: (2011): *Ledelses genealogi – offentlig ledelse fra tabu til trend*, Samfundslitteratur.

Rennison, Betina W.: "Polyfon ledelse – fra kakofonisk krydspres til kreativ polyfoni", LEDERLIV.dk.

Scharmer, C. Otto (2008): *Teori U*, Ankerhus.

Schuldt, Christian (2006): *Luhmann for begyndere*, UP.

Stacey, Ralph D. (2006): *Hvordan kunnskap vokser frem*, Gyldendal Akademisk.

Stormhøj, Christel (2006): *Poststrukturalismer*, Samfundslitteratur.