

## Tanker i tiden, maj 2012

Irma-hønen hænger lidt med næbbet. For udsigten til at lægge guldæg har fortonet sig. Alfred Josefsen er nemlig stoppet som direktør, fordi volumentænkere i Coop har flyttet Irmas ledelse så den nu skal bo dør om dør med Coops ledelse. Den fornemmelse for nærhed og for medarbejderne som mennesker som har drevet Alfred Josefsen, fordufter i storhedens strategiplan. Synd for Irma og for danske ledere at en mand der har vist at det er foreneligt at tænke på både hjertet og baglommen, går sin vej.

Jeg fik første gang øjnene op for Alfred Josefsens kvaliteter, da han var inviteret til at inspirere en kommunes flok af ledere. En flok der skulle indgydes gejst i den forandringsproces som fulgte i kølvandet på Lars Løkkes dyre gave til Danmark, den kommunalreform som ingen havde lovet.

Her fortalte Alfred Josefsen om sit syn på ledelse med øje for medarbejderen som menneske. Og på et spørgsmål om faglighed, svarede han at nøglen til øget faglighed og faglig stolthed blandt medarbejderne gik gennem en minimering af forandringsparameteret. Han blev hurtigt herefter gelejdet ud af den forandringsparate direktion.

Alfred Josefsen er som forretningsmand på forunderlig vis på linje med den pædagogiske forsker Lars Qvortrup. Han skriver i forordet til bogen Ledelse af uddannelse, om at trivialisere for at give plads til forandringen. For jo, Irma er da forandret i Alfred Josefsens 13 år i lederstolen, men det er i vid udstrækning sket ud fra den faglige stoltheds indsigt.

Det der sker i mange kommuner nu i kølvandet på skolenedlæggelser og skolefusioner, ser ud som om man aldrig at have hørt om begreber som nærhed, menneskelige resurser, faglig stolthed og indsigt osv.

Jeg har lige set bilag fra et konsulentfirma der har værdiskabende udvikling som brand. De opererer i en kommune hvor skoler lægges sammen, og hvor alt skal brydes op for at starte på en frisk. Ingen klasser må føres videre, men skal blandes. Ingen velfungerende lærerteam må føres videre, men skal blandes. For at sikre en ny kultur. Som passionerede bankspillere råber skoleledelserne: Ryst posen. Ryst posen. Det er dybest set en handling der kan give eleverne en solid skilsmissekompetence.

Men den nye kultur skal så introduceres med rejsen som metafor, akkurat som erhvervscoachen Jens Moberg popsmart introducerede det i DR2s udsendelsesrække om Mission ledelse.

I rejseprospektet bliver medarbejderne opdelt i forskellige typer af tog og så bremseklodser. Det der kører, og det der bremser. Alene en sådan opdeling viser at der burde være nogle som sætter en stopper for et sådant misbrug af offentlige midler. Kære venner, den største skandale i dansk togtransports historie, IC4-togene, står opmarcheret på Aarhus Banegård fordi bremseklodserne ikke fungerer. Den leder der ikke kan omsætte en medarbejderskepsis til frugtbar refleksion, er måske ikke sin opgave voksen. Og den coach der tager penge for at tale om de kørende og om bremseklodserne, burde meldes til den pædagogiske trafikstyrelse for at blæse på sikkerheden.

I den omtalte bog om uddannelsesledelse anvender man en anden metafor, at lede i ild og i vand, brandslukning og refleksion.

En beslutning om at to skoler skal fusionere, vil altid være en brand, endda en pyromanbrand. Man har jo selv antændt den. Al menneskelig fornuft siger at man må forsøge at begrænse skaderne, dæmme op for ildens spredning, så man kan komme i gang med at reflektere. Men en del steder ser det ud som om der er gået pyromanrus i foretagendet. Puf: En klasse opløst. Paf: Et lærerteam opløst. Og godstoget kan tøffe af sted med forbrændte mennesker.

Meget tyder på at en del kommunale direktions har fået volumensyge af samme art som COOPs ledelse: Man laver visioner med lukkede øjne for ikke at blive forstyrrede af den virkelighed der er befolket af mennesker.

Den kommunale vejrhaner er stram om næbbet. Den er grebet af en gal vind.

*Jens Raahauge*