

Det postmekaniska ledarskapet

Våra gamla tanketraditioner har präglat synen på vårt samtida ledarskap, detta gäller oavsett om vi strävar efter att ta makten över våra egna liv eller om vi söker utöva ledarskap på våra arbetsplatser. Den förhärskande mekaniska tanketraditionen med sin tydliga inriktning mot mätbar orsak och verkan har skapat ett ledarskap inom många företag och myndigheter som utmärks av ett tvådimensionellt förhållningssätt. Allting kan mätas och beskrivas i rummets och tidens dimensioner. Ofta har den tredje dimensionen, den som beskriver djup, gått förlorad. En följd av detta är arbetsplatser där ingen känner sig sedd, arbetsplatser där ingen förstår sin egen betydelse.

Effekterna av den mekaniska tanketraditionens ledarskap leder fram till behovet av ett postmekaniskt ledarskap. I detta ledarskap måste vi se till att tillföra djupet i den tredje dimensionen. Det måste alltid finnas en inre innebörd, eller om man så vill, en mening i allt som vi företer oss. Ett liv utan djup är ett liv som saknar lust, oro, kärlek, smärta, glädje, nedstämdhet och alla andra känslor som skiljer oss från urverket och som ger livet mening. I det postmekaniska ledarskapet måste djupet och meningen med vårt arbete bli uppenbart för alla och envar annars kan inte den lust skapas som är grunden för det motiverade och därigenom väl genomförda arbetet. Man skulle härigenom kunna säga att det väl genomförda postmekaniska ledarskapet är ett ledarskap som tydliggör och förenar behovet av effektiv resultatorientering med medarbetarnas existentiella behov.

Meningen med en arbetsplats arbetsuppgifter bygger på de värderingar som där skapas, språket är vår främsta förmedlare av dessa värderingar. Genom visionerna skapar vi en synlig tolkning av de i språkdräkt beskrivna värderingarna. Allt för många arbetsplatser lever med visioner som antingen är negativa eller är formulerade för att med framtidsstermer göra nutiden operativ i stället för att med nutiden som bas skapa en möjlig framtida utveckling. Speciellt inom de offentliga verksamheterna kan man ofta finna visioner som snarast är domedagsinriktade, som handlar om att klara framtiden genom att i nutiden spara sig till döds, i stället för att beskriva en framtida god utveckling.

Cheferna, eller politikerna i den offentliga organisationen, formulerar visionerna, men ledare blir de som gör visionerna begripliga (ända in till det kollektiva undermedvetna). En organisation utan visioner är endast en folksamling, en organisation med negativa visioner är en olycklig organisation.

I strävan att finna ett postmekaniskt ledarskap baserat på en ny tanketradition kan det vara tankegivande att studera en österländsk tanketradition:

"De bästa administratörerna och ledarna får inte produktionen att rulla genom restriktioner och begränsningar. De ger människor möjligheter.

Bra ledarskap är att motivera människor att nå så högt de kan genom att ge dem möjligheter, inte plikter.

Det är så allt sker av naturen. Livet är en möjlighet, inte en plikt." (Lao Tzu 600 f. Kr.)