

Vise ledere

med fingeren på pulsen og intuitionen lige i øjet

En udviklingsgruppe og Brain Pool ved Ribe Amt og Birgit Lyngø

I det sønderjyske har vi længe kunnet finde foregangsmænd og –kvinder for vise ledere, og det vil her sige ledende personer der er bevidste om deres visdom og tør bruge den som en form for Brain Pool i deres lederskab. Det måtte vi gøre noget ved, besluttede en leder som var med i amtets kursusudvalg.

Det blev starten til, at 18 ledere fra daværende Ribe Amt tilbage i 1995-96 deltog i et kursusforløb med det særlige navn: Viise¹ ledere. Deltagerne var alle parate til som ledere at bruge og få endnu mere indsigt i denne deres iboende og nedarvede visdom, og dette til glæde for dem selv, deres organisationer, medarbejdere, brugere, samarbejdspartnere og andre implicerede i flere led.

Et undervisnings- og udviklingsforløb

Vi indledte et undervisnings- og udviklingsforløb i maj 1995 og mødtes i "Udviklingshuset" i Ribe, for et sådant havde man i dette udviklingsaktive amt. Vi mødtes til 2 indledende dage og 8 efterfølgende træf med godt og vel 1 måned imellem. Det vil sige, at vores hele forløb strakte sig over 9 måneder + 3 måneder. Vi sluttede forløbet i april 1996.

Det tidsmæssigt langstrakte forløb valgte vi bevidst, fordi der skulle være tid til at fordøje og anvende den fremkomne viden, som man fik indsigt i gennem fælles gruppesupervision, gennem egen indsigt og gennem sparring med de øvrige deltagere, der alle var ledere i institutioner rundt i amtet. Enkelte valgte ved siden af at få en individuel mentoraftale med mig, med ønske om at sætte ekstra gang i deres proces.

Det var og er min erfaring, at et 9-måneders udviklingsforløb giver plads til såkaldte "fødsler", og de 3 ekstra måneder giver tid til "at lære det nyfødte barn at kende".

Undervisningsformen vekslede mellem oplæg, supervision, meditation, sparring i mindre grupper samt fremlæggelse i plenum. Musiske indslag, så som dans, sang, tegning og eventyr, blev drysset ud i en ellers traditionel undervisning, hvor det var nyttigt, og ligeså gjorde energiøvelser. Vi vekslede mellem individ- og gruppeoplevelser, mellem krop- og tankeoplevelser, mellem stilhed og bevægelse/lyd/tale. På den måde blev undervisningen af en sådan karakter, at vi nåede i dybden, hvor indtrykkene bliver til udtryk fra personlighedens kerne.

Ledelse er...

Vi havde som udgangspunkt en forståelse af,

- at ledelse både er en arvet, en erfaret, en tillært og en medfødt evne,
- at den enkelte persons naturlige talent for ledelse desuden iblandes forskellige underviseres, mentores og kollegaers anvisninger samt egne oplevelser og erfaringer,
- at vi, når alt kommer til alt, leder os selv, privat såvel som virksomhedsmæssigt.

Spørgsmålet er så, hvor ud fra vi leder og finder lederskab, og om hvordan vi balancerer mellem egne tanker og følelser i lederskabet samt påvirkningen fra andres måder at lede på, en påvirkning fra normer, trends og fornemmelser.

¹ Stavemåden er bevidst valgt som den gamle danske stavemåde, hvor visdom blev stavet "viisdom".

Ønsker

Deltagerne ønskede at blive styrket i at stole på egne følelser og fornemmelser, stole på intuitionen eller det, man engang kaldte "at have næse for" eksempelvis forretning. De ønskede at få en afklaring af, om de kunne stole på, at de omtalte områder (følelser, fornemmelser, intuition) var lige så væsentlige parametre i alle forretningsmæssige beslutninger og i daglig ledelse, som de teorier de engang lærte på handelshøjskolen, på Harvard eller hvor de nu havde fået deres teoretiske forretningsmæssige ballast fra.

Formålet med Viise Ledere

Vi havde sat følgende formål med Viise Ledere - for både mellemliderne og lederne:

- ◆ at få et udviklingsmæssigt tilhør, hvor alle spørgsmål er vedkommende og velkomne,
- ◆ at få et fast forum til at fokusere på positiv tydelighed og skille emotioner fra problemer/opaver,
- ◆ at bruge gruppen som hjælp til at have fingeren på den ledelsesmæssige fornyelses-puls,
- ◆ at inspireres af de øvrige i gruppen, samt at få større klarhed ved netop at være flere i en fælles bevidsthed om, hvad ledelse er,
- ◆ at træne en direkte, klar, ærlig og kærlig kommunikation (- det bliver vi aldrig færdige med at øve og afprøve!),
- ◆ at frisætte gamle mønstre med det formål at være mest muligt vågen, deltagende og ansvarlig i nuet – være særligt lyttende,
- ◆ at blive fri af udbrændthed og stress samt at kunne hjælpe andre dertil,
- ◆ at få lejlighed til individuelt at sige ja til endnu mere af sin egen personlighed og autenticitet,
- ◆ at samle eventuelle løse ender og få en fortsat træning i at lytte til sin indre leder,
- ◆ at udveksle erfaringer og skabe en kreativ Brain Pool omkring bæredygtig ledelse generelt.

2

Fælles emner

Hele forløbet indledte vi med en meditativ stund sammen og en efterfølgende brain storm over temaer, som dengang var brændpunkter i deltagerens hverdag. Vi fandt derved følgende temaer at belyse og forstå:

- Hvordan åbner jeg for helhedsledelse, for overblik, indsigt, ro og lydhørhed – og for det at lytte?
- Foranderlighed er fremtidens nøgleord, men hvor finder jeg nøglen til en positiv forandring og vækst?
- Hvad forstår vi ved kvalitet, og hvordan styrker vi kvalitet generelt?
- Er der forskel på mandlig og kvindelig ledelse, og i så fald hvilken?
- Hvad kan jeg som leder gøre ved misforståelse og misundelse på arbejdspladsen?
- Hvordan kan jeg finde et positivt aspekt i fyringer? Hvorfor er det så svært at fyre medarbejdere?
- Hvordan bliver jeg bevidst om mine egne emotioner (som leder) overfor "den andens" emotioner?

Følelsernes intelligente udgangspunkt

Amerikaneren Daniel Golemann's bog "Følelsernes intelligens"² var udkommet på engelsk og stod netop overfor sin danske udgivelse, så denne bog forudsattes bekendt, før vi mødtes første gang.

Det viste sig at være en stor fordel, ja en nødvendighed, for således at have et nedskrevet fælles referencemæssigt udgangspunkt og sprog som hjælp til at forme gruppeenergien. Som ledere har deltagerne naturligvis 18 forskellige veje bag og foran sig; veje som alle har ført til centrum (i 1995: til toppen) af en organisation eller virksomhed – til stedet hvor trådene samles, overblikket skabes,

² Golemann, Daniel (1995): Følelsernes Intelligens. København.

beslutninger tages og opgaver i overensstemmelse hermed uddelegeres og udføres.

Golemann integrerede i den omtalte bog det personlige udviklingsarbejde med ledelse (læs: det private udviklingsarbejde) og gjorde således denne kobling "legal". Han pegede endog på nødvendigheden af så at sige at kende sig selv og vide, hvordan man kan investere sig selv netop ved at have sig selv i behold og træde i karakter. Vi er her inde i kernen af personlighedsudvikling: at kende selvet, at kende sig selv og udvikle sig i overensstemmelse hermed.

Efter læsning af bogen var der enighed om og tro på, at ved at gå ind i ledelsesudvikling, på en måde der koordinerer den personlige udvikling og følelsernes intelligens, vil den personlige udvikling følge med. Under kurset drejede det sig bl.a. om at få indsigt og mod til at gøre noget ved det, der var svært, så det kunne lykkes at være en både glad og bæredygtig leder. – Vi erfarede, at glæden og bevidstheden med al tydelighed hjalp til at være leder med et åbent sind!

Der var stor enighed om, at man ville "en klar personlighed som tør ledelse med følelser, men uden føleri!" Der var også enighed om, at resultatet skulle blive 18 mere menneskelige, samvittighedsfulde og glade ledere med en direkte afsmitning på de institutioner, medarbejdere og brugere, man havde ansvar for.

Anno 2010 ville et fælles udgangspunkt for en sådan udviklingsgruppe kunne etableres ved at stille deltagerne den opgave, at læse "Den 8. vane" af Stephen R. Covey³ samt "Bæredygtig ledelse – ledelse med hjertet" af Hildebrandt & Stubberup⁴. Denne litteratur vil dels danne et fælles ståsted og samtidigt implementere ledelsesmæssige begreber, som forudsættes bekendte for at kunne få et optimalt udbytte af deltagelse i et videregående lederkursus, som Viise Ledere er det.

Centrale emner

Emnerne åbnede sig i takt med gruppens udvikling. Nøgleord og - temaer anviste os den fælles vej herfra:

- Ledelsesbegrebet i individuel, fælles og kollektiv forståelse.
- Traditionel og utraditionel ledelseslitteratur - hvad inspirerer os?
- Hvorfor har vi valgt at være ledere, og hvilke muligheder og forpligtelser åbner dette valg for?
- Ledelse giver ansvar for...
- Et godt lederrum, fysisk (kontor) og psykisk, er...
- 3 grundprincipper for mit lederskab.
- Hvad er visdom, hvordan åbner vi for den, og hvordan ytrer den sig?
- At stole på sig selv og hinanden – følsomhed uden føleri!
- Balance og begejstring.
- Den indre leder (intuitionen).
- Den indre kvinde, indre mand og det indre barn.
- En personlig basis for ledelsesforståelse, for maskulin og for feminin ledelse.
- At centrere sig i orkanens øje eller i "gåsens rede" (personlighedens kærende kerne) samt i dette at værne om "guldægget" (produktet).
- At fremelske arbejdsglæde.

³ *Den 8. vane* (2005): Covey, Stephen R., København.

⁴ *Bæredygtig ledelse – ledelse med hjertet* (2010): Hildebrandt, Steen & Stubberup, Michael, København.

- Forskellen mellem magt og kraft.
- Problemløsningsmodeller.
- At styre og have styr på...
- Pres og forventning eller "at skubbe og løfte".
- Organisationens kultur set ud fra Power-Designs Organismemodel.
- Om Ansvarsministeriet og Forsvarsministeriet.
- Ledelsesredskaber brugt via hjertets jordforbindelse (etik, formål, kultur, m.m.).
- Komplementaritet.
- Fra kaos til orden - fra orden til kaos.
- At lede i overensstemmelse med "treenigheden": krop-sjæl-ånd.
- Forståelse af begrebet kærlighed.
- Idéer til opløftelse af en bæredygtig ledersjæl!

Det var virkelig mange emner, som vi nu havde foran os. Heldigvis skete der det, at emnerne greb ind i hinanden, således at vi ved at beskæftige os med og belyse et enkelt emne, fik 3-4 andre med op i lyset. På den måde blev opgaven overkommelig at løse, også med hensyn til den relativt korte tid, vi havde til rådighed.

Vise erkendelser

Undervejs delte deltagerne dybsindigheder og vise erkendelser med hinanden i en slags Brain Pool. En af lederne, Helge Skov, kom til erkendelsen af, at ledessprog er en slags esperanto; et internationalt kunstsprog. I en meditativ, fælles supervision – en guidet rejse – til indsigt og forståelse af begrebet ledelse, fortalte Skov, at han under denne supervision først tænkte på de traditionelle ledelsesord, men da han hørte lyden fra mit slag på en lille tibetansk klokke, brød klokkeluden igennem hans traditionelle og mentale forståelsesmønstre angående "ledelse", og der dukkede nu helt andre ord op så at sige bagved eller nedenunder de traditionelle og mentale. Alle deltagere oplevede det samme skift fra en mental (ydre og ikke-oplevet) fagforståelse til en følt (indre og selvoplevet) begrebsforståelse.

En anden leder, Anni Skogemann, gav os sin indsigt i, at ALT – enhver følelse – skal igennem os som ledere for at blive givet videre til medarbejderne, dvs. at vi som ledere er en slags transformatorer. Jo bedre vi mestrer dette at transformere (hjertet er vores transformator!), jo bedre mestrer vi at være en begejstret, glad, klar og åben leder. – "Er dette mon ikke ledelse med hjertet...", foreslog Skogemann dengang i 1995! Et andet visdomsudsagn lød: Jo dybere fra, jo større kraft og jo dybere til!

Min egen meditative indsigt, i hvordan vi håndterer ligeværdighed, udtrykte sig gennem et billede af følgende ordspil, hvor først ordet eller rettere ordene UNDER LEGEN blev skrevet med selvlysende skrift. Dernæst, og i en relativ stor afstand oven over, blev der skrevet ordet eller ordene OVER LEGEN. Til sidst blev følgende ord og udsagn skrevet midt imellem de to foregående og nu i øjenhøjde samt understreget: MED PÅ LEGEN. - Hermed stod det lysende klart, hvordan vi skulle håndtere en situation, hvor en medarbejder, kollega eller vi selv viste enten overlegenhed eller underlegenhed.

Sand ledelse

Følgende nøgleord endte med at beskrive gruppens forståelse af, hvad ledelse er:

Ledelse er overblik, troværdighed, glæde, sjov, sammenhold, omsorg, kærlighed, beslutninger, ærlighed og visioner. – Situationer fra deltagernes liv ledsagede disse ord i deltagernes såkaldte "indre biograf"; et

udtryk jeg fortsat bruger under visualiseringsøvelser om det sted i processen, hvor indsigten viser sig som på et biograflærred.

Dernæst fulgte disse ord til en videre forklaring ud fra deltagernes egne meditative indsigt i, hvad ledelse er:

Ledelse er at passe på (kære om) alt det, vi har fået ansvar over og også føler ansvar for.

Ledelse er vejledning, er evnen til at integrere, er indføling og sansning, er udstråling, er tro på idéen, er retfærdighed, er frihed, er "at være med", er at træffe valg, er at udvise ydmyghed.

– Alt dette hidrører fra deltagernes "jeg-véd-viden-for-jeg-har-selv-oplevet-det-i-egen-sjæl-og-krop".

Og her hører sandheden til, dvs. ledelse ER dette her, beskrevet ved hjælp af ovenstående ord og med referencer til situationer i deltagernes liv, hvor de dybt i sjælen vidste og derfor stadigt véd, at dette var *en praktiseret sand ledelse*. De vidste det, selv om, eller måske netop fordi, oplevelserne stammede fra deres barndom eller ungdom eller blot fra en tid i deres liv, hvor de var tro mod virkeligheden – tro mod det, der virker og føles sandt.

Måske er det her beskrevet en såkaldt vestjysk ledelse, en jordforbundet ledelse. Ledelse med krop og sjæl. Ledelse af og med levende mennesker. Ledelse fra og med hjertet. Ja kært barn har som bekendt mange navne, og i ledelsesterminologien figurerer mange ord til forklaring af det samme begreb.

Herefter blev følgende gruppeerkendelse gjort angående den knappe tid og de begrænsede ressourcer, som enhver leder må erkende at have:

Alt, hvad der ikke bliver bedre af, at netop JEG gør det, det delegerer jeg videre eller i det mindste "sætter i udbud" til andre at gøre – til én som holder af det og gør det bedre end jeg. Ressourcemæssigt vil der altid være besparelser heri, men du skal tro på det og ville det, for at løsningen og "den anden person" bliver tiltrukket dig og dit. Du skal med tak give det videre som en slags gave, give slip på det med muligheden for "selv at få det" igen. Du skal kunne acceptere, at "*når gamle ord dør ud på tungen, springer nye melodier frem fra hjertet*"⁵, dvs. transformeringen sker fra ordniveauet og ind i det musiske niveau, som ligger bag ordene - er større/mere rummelige end hvad ord kan udtrykke/rumme uden for poesiens verden.

Ledelsesbegreberne er overordnet set mentale begreber, og sjældent er de forbundne til personlige og følte oplevelser fra vores levede liv. Dette vil jeg gerne være med til at ændre bl.a. gennem udviklingsforløbet, "Viise ledere", som her er beskrevet. For uden nærheden i vores lederskab, får vi ingen effekt af vores ledelse. Den forbliver da virkningsløs. Det vil være som at motionere på et løbebånd: man kommer ingen vegne og oplever ingen verdens ting ud over sveden og svedlugten, der begge tager til i styrke. Man får kun trænet sin egen kondition og intet givet fra sig – intet udrettet af betydning for andre end sig selv.

Individuelle ønsker

Jeg bringer her tre af deltagernes ønsker om udbytte af udviklingsforløbet, udtrykt forud for deltagelsen i "Viise ledere":

Ingrid:

Jeg ønsker at formidle til mine medarbejdere, hvad jeg som leder laver,

⁵ Af den bengalske digter Rabindranath Tagore.

- at gøre mine opgaver mere synlige over for mine medarbejdere,
 - at danne backing-gruppe med andre ledere,
- samt at få bevidsthed om, hvordan man som leder fortsat udvikler sine medledere, også dem som ikke gider...

Ole:

Jeg ønsker at få kendskab til, hvordan jeg som leder sikrer at få tid til at udtænke tanker, får lov til at se institutionen fra oven,

- hvordan jeg bedst sikrer, at idéer udvikles,
- hvordan jeg sikrer, at der ikke bliver for megen modstand mod idéer fra mig ("han har altid så mange idéer"),
- hvordan jeg sikrer, at nogle af personalet ikke går i stå i deres daglige cirkler.

Carla:

Som mellemlider vil jeg i kursusforløbet beskæftige mig med:

- tænkningen omkring at være mellemlider,
- måden man ser opgaverne på, så man bliver mere rummelig,
- hvordan man har fingeren på pulsen af både personalegruppen og lederen,
- hvordan man kommunikerer bedst muligt for ikke at få for mange "misser"/"nisser".

Viise lederes udbytte

Hvad fik de 18 deltagere ud af at være del af denne Brain Pool: Viise ledere?

Svarene er ifølge deltagernes individuelle og skriftlige evalueringer:

- Lyst til at sige ja til endnu mere udvikling,
- lyst til krop-sjæl-samarbejdet,
- oplevelsen af at kunne skaffe mig positiv tydelighed, så emotioner bliver skilt fra problemet,
- større tro på egne følelser,
- opgradering af livsglæden i lederskabet,
- mere styrke til at tro på mit lederskab - - er nu sjældent usikker på trufne valg,
- forøget bevidsthed om mit jobmæssige valg af lederjobbet,
- opnåelse af større bevidsthed, intuitiv indsigt og større hjertemod til det, der er svært,
- forøget evne til at lytte til mig selv,
- mod og åbning til at se de muligheder, jeg har,
- fokus på det enkle i ledelse og udvikling,
- fokus på visdommen i mig selv,
- bedre kontakt med krop-sjæl-ånd,
- større begrebsafklaring omkring ledelse (styring, ansvar, kommunikation, den indre leder),
- medarbejdernes respons på mere ærlig/sand/klar forståelse af begreberne i ledelse,
- større tro på egne tanker, idéer og følelser,
- en opgradering af livsglæden i lederskabet,
- bevidsthed om at kunne vælge en maskulin eller feminin ledelsesform,
- mere bevidsthed om, at det må og skal være sjovt at være leder,
- træning i at bevare min energi intakt uanset opgavernes art,

- øvelse i at kunne handle frit ud fra hjertet.

Brain Pool fortsat

Der var et ønske fra deltagerne om at fortsætte denne Brain Pool og efterfølgende mødes hvert ½ år. Det lod sig gøre frem til 1997, da Ribe Amt var forbilledlig i sine prioriteringer af deres ressourceanvendelse generelt.

Problemet i de fleste amter er at få uddannelsespenge til et sådant forløb. Det bunder i det tilbagevendende problem, at de menneskelige ressourcers udvikling (Human Resources Development = HRD) sjældent prioriteres så højt, som eksempelvis produktudvikling. Og dette endskønt vi alle ved, at de menneskelige ressourcer (gåsen, det skabende, det autentiske menneske) er det eneste, hvorudfra sand udvikling kan fremkomme (guldægget, det skabte, produktet). Siden midten af 90erne har virksomhederne endog "smidt Development-afdelingen ud". Det er sammenligneligt med "barnet, der smides ud med badevandet", så der tilbage kun er Human Resources (HR). Og disse ressourcer tappes ustandseligt uden egentlig opladning fra den udtømmelige kilde, den musiske og skabende kerne: det eneste, der i sandhed oplader den menneskelige energi og åbner for den skabende kraft og kraftfuldheden. Tilbage er en mulig fysisk kontakt med samme sted, som man gennem meditation og sang forbinder sig med – underlivet, stedet hvor underen undfanges fra. Det være sig barnet såvel som idéen og produktet.

Men der er et stykke vej at gå, før man i organisationerne åbner for f.eks. "musisk ledelse" - "ledelse med hjertet" (her: Viise ledere). Så længe det rationelle tilkæmper sig førersædet i den tankvogn, som fyrer kronerne af i mange virksomheder og amter, så længe vil de behøvede besparelser findes i udviklingsområderne af de menneskelige ressourcer. Alt imens tager stress til i omfang, for det smitter (urgh!), og de glædesberusede ansatte hopper af og finder andre virksomheder, som allerede HAR fat i værdsættelsen af det kreative, fat i den eneste måde at udvikle produkter og ydelser på.

7

Orkanens øje

Det optimale i ledelse er at beslutte, udtrykke og handle fra et afbalanceret indre. - "So it is ☺".

Netop samme sted fra som de musiske og kreative inspirationer kommer fra, og samme sted som tro og ro er forankret, samme sted som autenticiteten findes. I den turbulente hverdag er dette indre sted i underlivet (livet for underen) sammenligneligt med "orkanens øje", hvor der altid er ro uanset vindstyrken omkring det. Det musiske har til alle tider og i alle kulturer været anvendt til at nå ind til denne indre centrerende ro. Og først her kan vi som menneske være skabende og udviklende i ordenes oprindelige betydning, uanset om vi skaber menneskebørn eller produkter.

Den skabende energi er det samme som leg. Begge dele vil vi få vældig brug for, jo mere tunge og jo mindre forudsigelige samfundets og organisationernes opgaver og udvikling bliver. Med hjælp fra det musiske (musik, sang, billeder, farver, former, symboler, eventyr, dans og leg) kan vi bevare roen, glæden og en præcis indføling i tingenes tilstand. Og fra dette sted, fra denne kilde som strømmer fra Det levende vand, strømmer energien frit og uhindret i al uendelighed. Her må vi absolut være...

Jeg har samlet alle de musiske udviklingsværktøj under ét i *PowerDesignMetoden*, så kom, vi skal lege for sjov og for alvor: Vi skal lede.

På de følgende to sider bringes artiklen "Lederegenskaber kommer fra hjertet" af Kirsten Enevoldsen, informationschef i Ribe Amt i 1996. Hun skriver heri om Viise Ledere og bringer udtalelser fra deltagerne.

Lederegenskaber kommer fra hjertet

18 institutionsledere i Ribe Amt har fået brugbare lederværktøjer med sig fra kursus med musikolog Birgit Lyngø

AF KIRSTEN ENEVOLDSEN,
INFORMATIONSCHEF, RIBE AMT

Ingen kan lede et personale kun med hjernen. Så kan den være nok så skarpsindig og veluddannet.

- Og ingen leder kan give gro-vilkår selv for et engageret personale, uden at lederen kender sig selv og de personlige lederegenskaber, han/hun er i besiddelse af.

- Følelser og intuition skal opprioriteres som ledelsesredskaber.

- Kreativitet og brug af sanserne er – sammen med faglig indsigt og en bevidst holdning til det personlige valg, det er at søge en lederstilling – de egenskaber, der giver en god leder.

Beskrevet kort og i overskrift-form er dette essensen af musikolog Birgit Lyngøes budskab og påstand, når hun rykker ud med sin kursusrække i udvikling af dynamiske ledere.

Kurserne er anderledes end – måske alternative til – traditionelle management-designede programmer. Det musiske menneske i lederen, den menneskelige livsglæde om man vil, er nemlig – efter Birgit Lyngøes mening – forudsætningen for al udviklende personale-ledelse.

Politisk mod, fagligt mod, økonomisk mod. Det er altså udmærket. Men uden hjertemod er der ingen gnist; og dermed heller ikke noget, der kan fænge i den personalegruppe, der skal ledes, mener Birgit Lyngø med funkende øjne og et glødende lydøret engagement.

18 PÅ KURSUS I RIBE AMT

Ledelse, hvor den musiske del af personligheden følges og vægtes i lige så høj grad som ydre krav og organisationsplan.

Det er pointen i Birgit Lyngøes ledelsesfilosofi.

Og det lød altså utroligt spændende og anderledes, mente 18 ledere eller disses stedfortrædere på sociale institutioner i Ribe Amt. Over et lille års tid har de ca. en gang hver

måned sat hinanden stævne på Uddannelseshuset i Ribe for at deltage i Birgit Lyngøes kursus om det musiske som middel til bedre og helhedsorienteret ledelse.

Om baggrunden for at lægge billet ind på Birgit Lyngøes ideer siger de to initiativtagere, Anni Skogemann, Patriciahuset i Esbjerg, og Helge Skov, Kærhøj ved Vejen, blandt andet:

– Vi følte, at en vis mental metaltræthed var ved at indfinde sig nogle steder i vores institutionsverden. Og den fornemmelse sammen med tidens krav om kvalitetssikring – også på ledelsesniveau – fik kursusaftalen i stand.

Vi var med på en aktiv lytter, da kursusrækken skulle evalueres. Og uden tvivl: Deltagerne har fået nogle brugbare »værktøjer« med sig.

INTUITIONEN

Helge Skov, Kærhøj:

– Betydningen af at kende sig selv, egne forudsætninger og personlige egenskaber for at bestrebe en dynamisk lederrolle er blevet sat konstruktivt i perspektiv. Et helt menneske – med både hjerne og hjerte – er en god leder. Det har været utroligt spændende på dette kursus at blive konfronteret med sig selv. Det kan godt være hårdt, men pludselig var vi fælles på en god måde. Jeg er blevet mere bevidst om at bruge min intuition som vejleder. Den var ikke i så høj grad et leder-redskab, jeg tidligere turde bruge.

DET HELE MENNESKE

Karsten Bak, Patriciahuset:

– Et helt menneske tør godt stole på sin intuition og bruge den i det daglige ledelsesarbejde. Jeg er nået dertil, at jeg selv vil bruge »det hele menneske« i mig selv. Det at vægte det musiske er nemlig hverken noget hokus-pokus eller føleri. Det er en metode at opnå øget selv-tillid på og en måde, som kan hjælpe til at hæve sig selv op over et problem og anskue det »udefra« i stedet for at sidde fast i det. Er man selv en del af problemet, sidder man ofte fanget og kan ikke konstruktivt komme med et løsnings-

Synspunkt

Indlæg til Synspunkt må maximum fylde fire sider med dobbelt linjeafstand og fem centimeter margin i venstre side. Redaktionen forbeholder sig ret til at returnere uopfordrede indlæg, forkorte indlæg, der overskrider maximum og vælge frit blandt de indsendte emner.

Vi vil meget gerne have indlæg på diskette sammen med en udskrift af stoffet. Det letter i høj grad vores arbejde. På forhånd tak.

Forslag til Synspunkt sendes til *Socialpædagogen*, Brolæggerstræde 9, 1211 København K.

forslag. Ved at hægte sig løs af problemet og se det i en helhed, har man flere kreative kræfter.

PLEJ DIG SELV!

Ingrid Petersen, Snoezelhuset, Esbjerg:

– Kurset har lært mig, at jeg som leder skal tage mig tid og sørge for ro omkring mig til at være leder. Til at sortere i arbejdets forskellige elementer. Til også at »pleje mig selv«. En god leder er et menneske, der først og fremmest har det godt med sig selv. Og her kommer det musiske ind. Det gør dig glad. Det er en vigtig del af os alle – også i et lederjob. Jeg vil helt klart vægte det musiske, min livsglæde og min intuition højere i fremtiden i forhold til min lederstol.

KROPPEN SKAL MED

Anni Skogemann, Patriciahuset:

– Ved at starte kursusdagen med for eksempel en fælles trampedans får alle en helt anden tilgang til stoffet. Når man har kroppen med, er der andre problemer, som reduceres – eller helt danses væk. Jeg har oplevet helt konkret på dette kursus, hvordan det inspirerer og giver arbejdsglæde at føle sig hjemme i sin egen krop og være lydhør over for alle sanser. Ikke kun de såkaldt logiske i hjernen, men også lyde, dufte, bevægelse osv. Altså den musiske del af mig.

TAG SJÆLEN I HÅNDEN

Institutionslederne fra Ribe Amt er også enige om, at Birgit Lynges kursus ud fra mange vinkler har forholdt sig konkret til det at lede og dermed vælge at bruge sine personlige egenskaber på det:

– Hvis man har sagt ja til at være leder, har man sagt ja til at holde sin egen sjæl i hånden. Lederegenskaber kommer nemlig fra hjertet, og har man først fingeren på egen puls, så fænger den også helhedens, konkluderer Birgit Lyng:

– Det er sanserne, der vejleder hjernen, og har man først sin sjæl med, kan man engagere og begejstre andre. En ultimativ egenskab for en god leder!

Birgit Lynges glade, gnistrende øjne spiller tydeligt på hele sanseregistret, og selv om hendes store hobby er rulleskøjteløb, så er hun selv det bedste bevis for, at musik og sanserebhed giver »et helt menneske«:

– Jo. Det har været et spændende kursus her i Ribe Amt. Der er ændret meget undervejs i forløbet, og vi er nået langt: Vi er nu åbne over for hinanden på alle måder. Vi har også nået et fællesskab, som jeg er sikker på vil blive brugt til »at bruge hinanden«. Det glæder mig.

