

# Når far og mor skændes.

**E**n familie har det ikke bedre, end forældrene har det med hinanden. Børns primære behov for tryghed ligger hverken i ro, renlighed eller regelmæssighed. Det ligger i forældrenes forhold til hinanden. Forældrenes indbyrdes forhold er både kernen i og rammen omkring en velfungerende familie.

Virksomheder er ikke så forskellige fra familier. Der er et antal medarbejdere og en ledelse, som kan sammenlignes med børn og forældre. Sammenligningen kan affærdiges som naiv – grænsende til det barnlige. Men skandinavisk ledelseskultur beskrives ofte netop som en familiekultur.

Vores fokus på den enkelte medarbejders betydning for virksomheden er direkte adopteret fra de oprindelige familier, hvor den enkeltes bidrag var adgangsbillet til fællesskabet.

Nu kan et og andet direktionsmedlem så tænke, at medarbejdere ikke er nær så fintfølende som børn. Men deri tager hun eller han fejl. De lidt diffuse managementbegreber

“POINTEN ER, AT  
LEDELSEN IKKE  
BLIVER UVENNER, FORDI  
DET GÅR DÅRLIGT;  
DET GÅR DÅRLIGT, FORDI  
DE IKKE ER VENNER”

“kultur” og “ånd” bliver særdeles håndgribelige, når der mangler sympati – lad os bare kalde det kærlighed – i ledelsen. Og ikke mindst, når recessionen raser.

Det er ikke fordi, at virksomhedens ledelse nu skal springe ud af skabet og i seng med hinanden. Men en rivalisering i direktionen, som ofte forveksles med sund konkurrence, kan både ses, høres og mærkes hele vejen igennem organisationen. Hvis virksomhedens ledelse er præget af interne spændinger, bliver medarbejderne usikre.

Hvis ledelsen har svært ved at finde fælles fodslag, bliver det

umuligt for medarbejderne at gå i takt. Stort set alle velfungerende danske virksomheder er præget af et stærkt sammenhold i ledelsen.

De mindre velfungerende er næsten alle præget af det modsatte. Pointen er, at ledelsen ikke bliver uvenner, fordi det går dårligt. Det går dårligt, fordi de ikke er venner.

Så måske skulle professionelle ledelser spille lidt mere tid på hinanden som mennesker. En direktion, der ikke gider drikke en bajer med hinanden uden for arbejdstid, er jo næppe sammen 8-10 timer om dagen af lyst.

Der tales og skrives meget om virksomhedsledelse og virksomhedskultur i disse år og dage. Nu har vi også gjort det.

Vores grundtanke er, at hverken virksomheder eller familier har det bedre, end deres ledelser eller forældre har det med hinanden. Tænk lidt over det. Om ikke andet kan De måske bruge det som et godt råd i Deres privatliv.