

«Gjør skipet smalere»

Det gamle Athens tanker om organisering, deltakelse og ledelse er «moderne». I dette lys sees intervju med professor Morten Hansen (Berkeley University) i A-Magasinet Bergen Tidende 06.04.18. Nøkkelord er effektivisering som medvirkning, og dannelse av nye ideer. Slik blir livet og bedriften (samfunnet) bedre. Her følger noen historiske relevanser for intervjuet.



Trireme (Videoen under har film etter noen få stillbilder)



Det greske krigsskipet i Athens demokratiske tid er et symbol på hva som er nødvendig for overlevelse og forbedring; effektivitet, medvirkning og bruk av erfaring og kompetanse.

Tittelen på denne artikkelen er et sitat av professor Morten Hansen (se over). At han bruker et marint eksempel for å få fram et poeng, lokker til å bruke skipet som «reddet demokratiet» som eksempel. Skal man bli effektiv så må «skipet gjøres smalere». Man må prioritere, og alle kan ikke gjøre alt. Det innebærer at man må kunne si nei, og at man får beskjed hvis noe er ineffektivt. Roerne ror, og kapteinen(taxiarch) har kunnskap og ansvar. Han har plukket de beste folkene og trent dem. Mannskapet skal kunne fortelle om svakheter og potensiale i forbedringsprosesser og forberedelser.

I krigsskipet av denne type var det 170 roere. Det var et teknologisk mesterverk, hvor roerne var lønnete borgere som trente for å bli samkjørte; 170 årer som skulle drive båten så fort som mulig fremover, snu, bakke. Den demokratiske bystaten; medvirknings-prosjektet kunne ellers bli knust av fienden, med perserne som den største trussel.

Grunnet *en* persons kompetanse og kløkt ble det bygget hundrevis av krigsskip. Han het Themistokles. Han var en vanlig borger som hadde arbeidet seg fram, med erfaringer om «konkurrenten» perserne. Han kjente deres strategi, og at de lett kunne tilintetgjøre athenerne om de ikke foretok seg noe. Det var nære på, men i det siste slag i 479 f.kr. fullstendig knuste

de den tre ganger større slavebaserte persiske flåte utenfor Athen. Persernes skip var større og vanskeligere å manøvrere, og Themistokles taktikk fullstendig utmanøvrerte perserne. Denne kulturen er båret av enkeltmennesker som slipper til.

«Om å innse nødvendigheten av å være inkluderende»

Borgeren hadde fri tale. Det var første gang i verdenshistorien, som vi vet, at en by av en viss størrelse hadde talerett for vanlige folk. Alle borgere skulle kjenne «organisasjonen» gjennom deltakelse i det kulturelle og politiske liv. Det ga tillit. Athenerne var «tverrfaglige» og nysgjerrige i sin tilnærming til verden og forbedring. Demokratiet var et utviklingsprosjekt hvor kulturelle impulser ble kastet inn for utvikling, fest og nytelse. Seire ble gjort på basis av å ha de beste folkene; trening/erfaring, helhetstenkning; kropp og sinn, mot, nødvendighet, følelser og engasjement, medvirkning, og forankring i mål og «metode».

«Like hvite menn på toppen»: Morten Hansen sier «Før var det en liten gruppe like hvite menn som satt på toppen. (...) Tidligere er ordre sendt fra toppen og nedover i systemet. (...) Men mangfold er nødvendig for å overleve i fremtiden. Hvis ikke du klarer det, vil bedriften din bli hengende etter. Det er fortsatt ikke alle som skjønner dette».

Før demokratiet var Athen et aristokrati. Det ble ineffektivt og gammeldags, og byen gikk «konkurs». Eliten styrte. Det kan sammenlignes med «like hvite menn». Etter demokratiske revolusjoner ble folk medvirkende. Vi må hente ut potensialet i folk og kultur gjennom å slippe folk til. Og det må de kunne gjøre uten redsel.

«Vil mangfold i seg selv gi en bedre bedrift?»

«Bare hvis du klarer å dra fordel av mangfoldet. Det betyr at man må ha evnen til å lede et team slik at mangfoldet kommer til uttrykk. Det er ikke noe vits i å ha en kvinne med som aldri sier noe, eller som aldri blir hørt, for eksempel». Hansen snakker om kjønnskvotering. Mitt poeng med å bruke dette som eksempel er å få fram viktigheten av å kunne ytre seg og bli hørt når man har kunnskap, uavhengig av hvem man er.

I antikken var de klar over at medvirkning økte engasjement, og dannelsen av nye ideer. Det var jo historien rik på eksempler av. Lederne ble valgt av folket, og nettopp fordi folket var klar over hvilken risiko det var å velge feil, valgte de den de mente var kompetent. Lederen var folkets tjener, og han *måtte* høre på dem. I antikkens Athen stod det om livet.

«Formålet er jo å få bedriftene til å bli bedre slik at samfunnet kan bli bedre»

Athenerne hadde et positivt menneskesyn. Det var første gang i historien at et slikt syn lå til grunn for samfunnsorganiseringen og «dannelsen». Men de var og klar over menneskets negative sider. Hansen oppfordrer og kurser til ikke å fokusere bare på profitt, men samfunn og ansatte. I demokratiets oppbyggingsfase var forbedring av samfunnet å forbedre hver enkelt. Denne linjen/filosofi og praksis etablerte vår kulturelle basis vi fremdeles høster av, som i denne artikkelen.

Frihet er styrke og svakhet. Med dårlige holdninger blir man en negativ kraft som begrenser. Det er et vippepunkt mellom den frihet og medvirkning som er positiv, og den som er negativ. «Kunsten» er at alle må kjenne den kunnskap og metode som danner grunnlaget for utvikling. Det er kjernekunnskapen for parrhesia.no