

Rom ble ikke erobret på styremøter:

Norske toppledere i Cæsars klasserom

Tekst:
Fredrik Grønningsæter
fredrik.gronningsaeter@
kapital.no

I år 49 før Kristus krysset Julius Cæsar elven Rubicons bredder, erklærte krig mot Roma og vant et imperium. Over 2.000 år senere drar dagens ledere på eksklusive kurs i Europa for å lære av antikkens store personligheter.

Det eksisterer tilsynelatende en fortelling i vår tids styrerom - en fortelling om perfekt ledelse. Satt på spissen er denne gjerne formularbasert og illustrert med fire rubrikker på et ark etterfulgt av en oppskrift. Psykolog og forfatter Steinar Bjartveit i konsultentselskapet Keiron tror ikke på denne fortellingen.

– I vår tid har det formet seg en slags tro på perfekt ledelse. Du ser det på høyskoler, i konsulenthus og i mediene. Der hylles folk med gode resultater, og de blir kritisert når det skjer en feil. Et vel så sentralt moment er å tenke på ledelse som å velge å gjøre noe, og hvert tiltak du gjør som leder har en gevinst- og en kostnadside.

Bjartveit har brukt 20 år på å knytte perspektiver fra klassisk litteratur og historiske personer til dagens lederutfordringer. En av personene som er best egnet til å illustrere Bjartveits perspektiv er Gaius Julius Cæsar. Ta bare ordet “keiser”. Det er avledet av det tyske “Kaiser”, som igjen er avledet av Cæsar selv. Et betydelig ettermæle til tross for at hans tid som toppleder ble kort.

Død og ære som motivasjon

Se for deg: Det er vinter i Roma i år 52 før Kristus. En krigsveteran har satt seg vel til rette på en krakk ved inngangen til en liten popina (gaterestaurant) nær

fiskemarkedet på Forum. Denne popinaen er et yndet tilholdssted for veteraner og legionærer på permisjon. Veteranen leser høyt fra en korrespondanse som inneholder Cæsars egne nedtegnelser etter beleiringen av Alesia i Gallia noen måneder tidligere. Når han kommer til den avgjørende delen av slaget, har det samlet seg en liten flokk med tilhørere rundt ham.

Han leser med innlevelse:

“Cæsar kom hurtig til for å ta del i slaget. [...] Da de rytteravdelinger og kohorter som var med ham, ble synlige, begynte fienden slaget. Et kampskrik hevet seg på begge sider og ble besvart med et skrik fra vollen og alle forskansningene. Våre tropper lot spydene være og kjempet med sverd. Plutselig kom vårt kavaleri til syne bak fienden. Nye kohorter nærmet seg. Fiendene gav seg på flukt. Ryttere avskar deres retrett. Det ble et stort blodbad (red. anm. utdrag fra *Gallerkrigen*).»

Over 2.000 år etter at Cæsars rapport for første gang ble lest opp i Romas gater, slik som i det tenkte eksempelet ovenfor, forteller Bjartveit Kapital om slaget ved Alesia med pasjonert innlevelse.

– Gallerkongen Vercingetorix hadde trukket seg tilbake til fortet Alesia, omgitt av fjell øverst i Burgund-dalen. Cæsar har 60.000 mann under sin kommando, mens Vercingetorix har 80.000 mann. Når Cæsar kommer dit, ser han at de er for mange, og han beleirer dem. Han beordrer sine soldater til å

Tidlig “adm.dir.”:
Antikkens store toppleder,
Julius Cæsar, inspirerer
fortsatt. Foto: Colorbox





Facinert av Cæsar:

Psykolog og forfatter Steinar Bjartveit mener dagens ledere har mye å hente av å studere historiens store ledere. Foto: Carina Johansen/ NTBscanpix

bygge en mur på 28 kilometer til beleiringen. Galkongen lykkes med å sende ut ryttere etter hjelp, og etter hvert blir det mønstret en armé på omlag 248.000 mann som kan falle romerne i ryggen. For hver romer er det seks gallere.

– Hva gjør han da? Hvordan er krisehåndteringen? Har han tid til å gjennomføre en skikkelig utredning?

– Han driver ikke med noen utredning, men han får råd av sine egne om å trekke seg tilbake. Cæsar er derimot klar på at en tilbaketrekning bare vil føre til et større opprør som kan føre til at Gallia blir tapt. Så han får bygget en mur til som vender utover. Romerne står nå fast mellom de to murene. Noe av det han gjør så, er det motsatte av alle motivasjonseminarer. Han sier ikke “nå må vi tenke positivt, eller vi har ikke problemer – bare utfordringer”. Han vet at det er tull. Han oppfordrer like mye til død som til overlevelse. Retorikken er at hans soldater kanskje vil dø, men deres navn vil leve evig, forklarer Bjartveit.

Bjartveit viser til at samme grep er brukt av berømte ledere mange ganger gjennom verdenshistorien. Et kjent eksempel er Winston Churchills innsettelsestale som statsminister i England i 1940, hvor han sier: “Jeg har intet å tilby annet enn blod, hardt arbeid, svette og tårer”. Churchill var klar på at det ville bli verre før det ble bedre.

– En gjennomgående feilslutning i vår tid og kultur er tanken om at vi motiveres best ved ikke å snakke om problemer og ting som går dårlig, bemerkker Bjartveit.

– I vår tid har det formet seg en slags tro på perfekt ledelse. Du ser det på høyskoler, i konsulenthus og i mediene.

Steinar Bjartveit
Psykolog og forfatter

Cæsar vinner slaget ved Alesia etter en rekke briljante taktiske grep, som å bestemme slagmarken og plante en rekke feller. Men de beste taktiske grepene Cæsar gjør, har han forberedt i mange år.

Antikke årsrapporter

Da Cæsar etter en periode som konsul lyktes med å bli prokonsul i provinsene Gallia og Illyria i år 59 f. Kr. (syv år før slaget ved Alesia), var han nær konkurs og lite populær blant eliten i Roma. Provinsene var preget av



Cæsars triumf: Dette berømte bilde av Lionel Noel Royer fra 1899 viser gallergenralen Vercingetorix overgi seg til Julius Cæsar.
Foto: Wikipedia Commons

uro og stadig opprør, og de grenset mot uerobret land. I årene som fulgte utvidet han Romas grenser helt til England. Han skaffet seg betydelige rikdommer, og han bygget et krigsapparat som bare adlød ham.

Slaget ved Alesia sementerte Romerrikets makt i provinsen. Det var også et håndfast bevis på Cæ-

sars taktiske briljans og lederegenskaper, noe Cæsar selv var påpasselig med å få formidlet. I løpet av de vel syv årene han førte krig i Gallia, skrev han hver vinter rapporter tilbake til Roma om sine bedrifter. Rapportene dannede grunnlaget for Cæsars bok *Commentarii de bello Gallico* (*Gallerkrigen*).

Rapportene han sendte hjem har siden blitt sett på som en tidlig form for propaganda. Han fikk venner og forbundsfeller til å lese opp på offentlige steder, som folketribunene til plebeierne (vanlige borgere), eller på andre arenaer.

– Han er en glimrende forfatter. Stilen er nøktern, og han omtaler seg selv i tredjeperson, hvilket gir rapportene en objektiv valør. Videre fremhever han andre folk i fortellingen. De som står i sentrum er ofte centurionene, som kan beskrives som sersjantkorpset. Det er ikke offiserer fra rike familier, men vanlige folk. Han ser på dem som de sentrale aktørene i sin organisasjon. Cæsar er opptatt av vanlige borgere, og han gjør ære på dem.

Bjartveit påpeker at ved å få sine venner til å lese opp rapportene på gaten i Roma styrker han samtidig sin posisjon blant folket.

– I dag, når vi lager årsrapporter, er det tørre fakta og ofte litt patetisk referatagtig. Alt er bra og flott, og alle i kantina er så fornøyd. Alle kler seg likt på bil-

Annonse



– Assessio har investert millioner i å utvikle Ascend og er i dag fremst i bransjen med å tilby treffsikre tester i en unik og brukervennlig digital løsning, sier Pernille Husebye, daglig leder i Assessio.

Investert i de rette menneskene

ANNONSØRINNHOOLD

Med Assessios personlighets- og evnetester finner du de riktige kandidatene for å utvikle og skape suksess i virksomheten din, sier Pernille Husebye, daglig leder i Assessio.

– Våre personlighets- og evnetester gir deg et bedre beslutningsgrunnlag for å rekruttere riktig, sier Husebye. Stadig flere selskaper ønsker å ta i bruk komplementære rekrutteringsmetoder for å unngå at det bare er magefølelsen i seg selv som avgjør.

Hun opplever ofte at det er behov for mer kunnskap blant bedriftsledere om hvilke egenskaper som driver prestasjon og hva som ligger bak suksessen i virksomheten. Det er her Assessio kan bidra med å finne sammenhengen mellom personlige egenskaper og faktisk arbeidsprestasjon.

– Hva kjennetegner den beste medarbeideren i virksomheten din? Formell kompetanse er ikke alltid det viktigste. Personlige egenskaper som pålitelighet, drivkraft, stresstoleranse og naturlig serviceinnstilling viser seg å være minst like viktig for å lykkes, sier Husebye. Derfor bør dette være en sentral del av enhver rekrutteringsprosess.

Optimal brukervennlighet

Hos Assessio er personlighets- og evnetestene samlet i den digitale løsningen Ascend.

– Kjernen i løsningen er optimal brukervennlighet.

Ascend kan enkelt integreres i ulike rekrutteringssystemer slik at all kandidathåndtering, inkludert testing, skjer i ett og samme system. Den digitale løsningen er intuitiv og enkel å bruke og utvikles kontinuerlig. Dette er viktig både for dem som skal administrere løsningen og for jobbsøkerne, sier Husebye.

Assessio er Nordens ledende testleverandør og har flest DNV GL-sertifiserte tester på markedet.

Med Assessios løsning oppnår du:

- Reduksjon av tidsforbruk i rekrutteringsprosessen
- At du bruker tiden på de riktige kandidatene
- Utvelgelse basert på objektive kriterier
- Færre feilansettelser og lavere turnover
- Økt omsetning og bedre resultat

VIL DU VITE MER?

Les mer på: www.assessio.no

ASSESSIO