

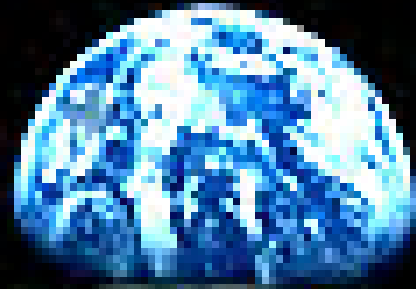
Demokratisk lederskap

Dr.ing. Leif-Runar Forsth
Lederfilosof



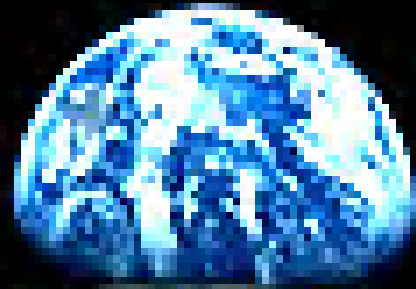


Hvorfor
demokrati?



Demokrati

Bedre enn andre styreformer



Demokrati

- Mer frihet
- Høyere effektivitet
- Mer velstand og lykke
- Høyere motivasjon
- Mer aktiv deltagelse
- Mer effektiv ledelse

Demokrati: Forskningsbasert

Fire nye hobbyklubber for 10-årige gutter

Voksen leders lederstiler:

- **Autoritær:** Bestemte alt. Ga ordre.
- **Demokratisk:** Involverte gruppen i beslutninger
- **«Laissez-faire»:** Trakk seg tilbake. Lite styring.

K. Lewin, R. Lippit and R.K.White:

«Patterns of aggressive behavior in experimental created «social climates», Journal of Social Psychology, 1939

Autoritær ledelse

Høy produktivitet når lederen var til stede
Aggresjon, avhengighet, fiendtlighet

Demokratisk ledelse

Jevnt høy produktivitet, også uten leder
Samarbeid, kreativitet, trivsel og eierskap

Laissez-faire

Lav produktivitet, passivitet, kaos

Lærdommer fra forskning

Demokratisk ledelse

Ga best balanse mellom effektivitet, trivsel og kreativitet

Autoritær ledelse

Effektiv kortsiktig, men dårlig klima og avhengighet

Laissez-faire

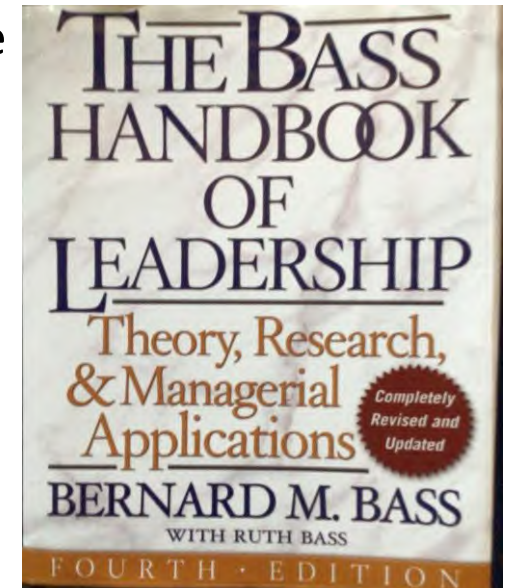
Fungerte dårligst – uorganiserte og lavt engasjement

Banebrytende eksperiment som viste lederstilens effekt på prestasjon og klima.

Inspirerte senere teorier som:

- Likert's System 4
- Transformasjonsledelse
- Distribuert ledelse

Førte til videre forskning



Demokratisk lederskap

- Er i samsvar med menneskets natur
- Praktiske oppskrifter
- Sikrer og begrenser den enkeltes makt



Demokrati: Av folket – for folket

- Demo: Folk Krati: Styre



Demokrati

- System der deltakerne bestemmer
- Rådende verdier og prinsipper
- Praktiske framgangsmåter
- Et hedersord

Aldri perfekt:

Mer eller mindre tilpasset til situasjonen

Leif-Runar Forsth

- Siv.ing. i teknisk fysikk
- Dr.ing. i teoretisk fysikk
- Mastergrad i filosofi
«Hva er lederskap? Hva er godt lederskap?»

- Kulturprisen Grorud bydel
- Årets navn Groruddalen/hverdagshelten
- Groruddalen miljøpris (Groruddalen miljøforums hederspris)

Grorud: 30.000 innbyggere

Groruddalen: 150.000 innbyggere

Norge, Danmark, Litauen, Nederland, Polen, Russland og Sverige.



Pedagogisk poeng!

Hvem ville trodd dette?

IKKE jeg!



ALLE mennesker har sider, kunnskaper og talenter du ikke forventer.

Lederens oppgave er å oppdage, bruke og utvikle dette.



Hva er ledelse/lederskap?

I 1930-årene:

Knyttet til ideologier:

- Demokrati
- Sosialisme
- Kommunisme
- Fascisme
- Nazisme

Fremdeles preget av slike tankeganger!

“The ability to **impress the will** of the leader on those led.” Moore (1927:124)

“The art of **inducing others** to do what one wants them to do.” Bundel (1930:339)

“A process of **mutual stimulation** which, by the successful interplay of relevant individual differences, controls human energy in the pursuit of a common cause.” Pigors (1935:16)

“Leadership is the **art of dealing with human nature** It is the art of influencing a body of people”. Copeland (1942:77)

“Leadership is the result of an ability to **persuade or direct** men, apart from the prestige or power that comes from office or other external circumstances.” Jacobs (1970:233)

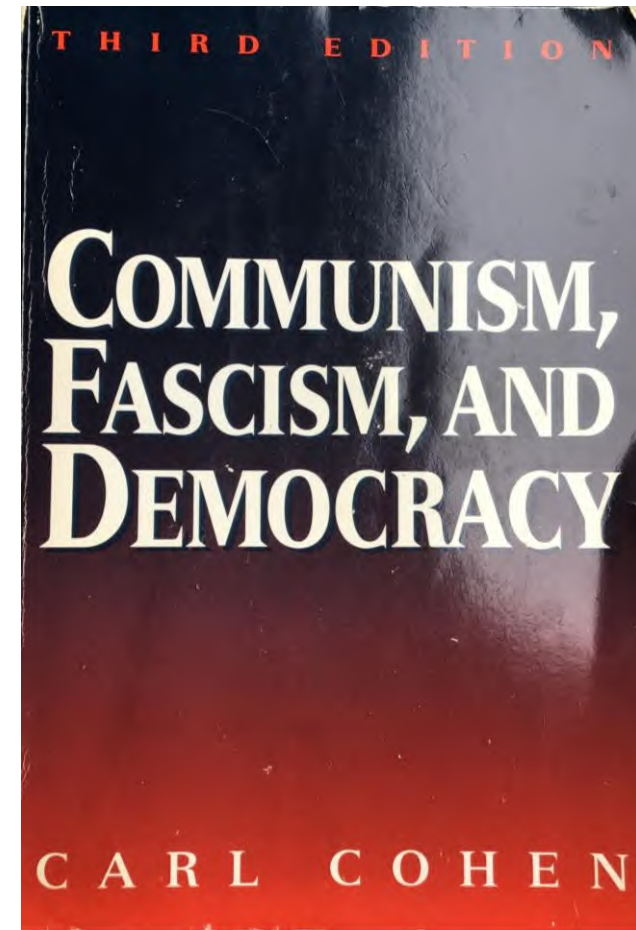
Lederskapets ideologiske grunnlag

I 1930-årene:

Knyttet til ideologier:

- Demokrati
- Sosialisme
- Kommunisme
- Fascisme
- Nazisme

Fremdeles preget av slike tankeganger!



Hva er ledelse/lederskap?

Per Grøholt:

1981: "En leder er en overordnet person som får arbeid **utført gjennom andre**".

1981: "Med ledelse mener vi målrettet, problemløsende **samvirke**."

1984: «Ledelse er målrettet, problemløsende **samspill** som foregår på en aktiv og bevisst måte.»

1984: "Slik forstått er profesjonell ledelse å **bevisstgjøre** de ledelsesmodeller/teorier hver av oss anvender for samspill i bedriften, samt bevisst og aktiv utøvelse og utvikling av disse modellene."

1993: "Leadership is to create **meaningful interaction**."

"Leadership is one of the **most observed and least understood** phenomena on earth."

Pulitzerprisvinneren Burns (1979)

"The only definition of a leader is **someone who has followers**."

Peter E. Drucker (1996)

I dag: Forsvarssjef General Eirik Johan Kristoffersen



FSK – Forsvarets spesialkommando
Krigskorset med sverd.
Forsvarets likestillingspris

«Løs oppdraget og ta vare på dine soldater.»

«Kjernen i godt lederskap er å være glad i folk.»

«Det er alltid utgangspunktet, vi starter med tillit.»

Mine studier av lederskap

Filosofi Masteroppgave

1 år på å studere to spørsmål:

- Hva er lederskap?
- Hva er godt lederskap?

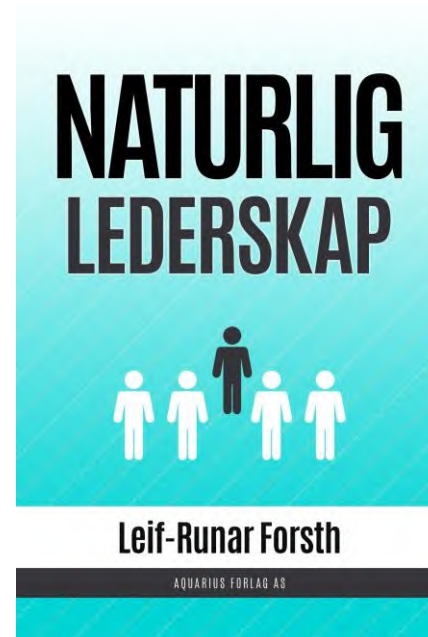
Forvirret på forhånd.

Forvirret etterpå.

Vet hvorfor jeg er forvirret.

Førte til at jeg stilte spørsmålene:

- Finnes det naturlig lederskap?
- Hva er i så fall dette?
- Kan det brukes i dag?

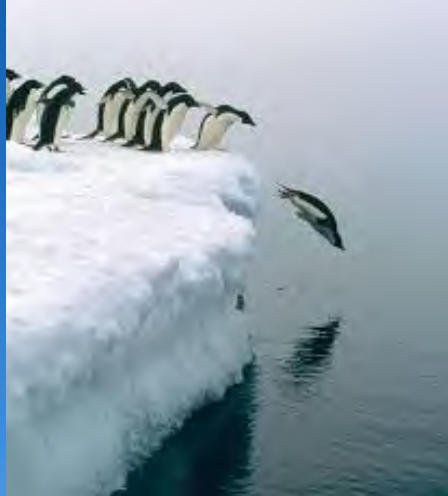


«Demokratisk lederskap» hos dyr?



IKKE alltid den sterkeste hannen som blir lederen.
Hunnene kan slå seg sammen og **velge en annen hann**.
Sjimpanser kan ha avanserte politiske prosesser.

Lederskap hos mange dyrearter

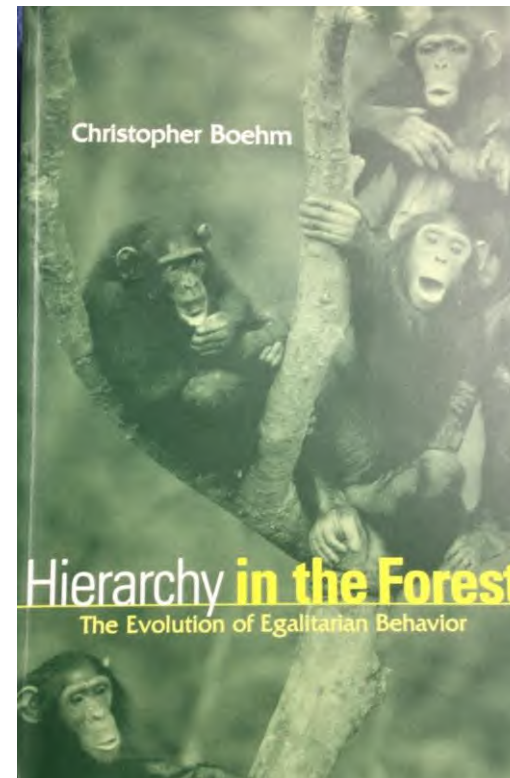


Lederskap hos dyr?



Lederskap hos dyr

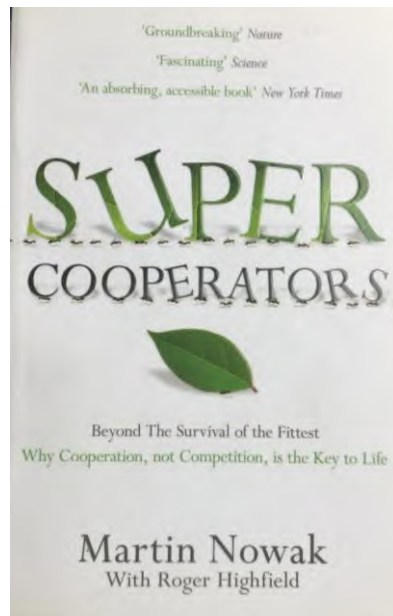
- Sterk dominans og rangordning betyr ikke sterkt lederskap.
- Dyr har kun svakt lederskap.
- Lite belønningsmekanismer.
- Lite straffemekanismer.
- Lede vandring, anspore til kamp, beslutte venn - fiende.



Lederskap skal fremme samarbeid

Darwin:

- Menneskene har gener som øker sannsynligheten for samarbeid.
- Gir bedre mulighet til å overleve.



Darwins: «The fittest»
For gruppedyr:
De som samarbeider best.



Lederskap i de
første
menneskelige
samfunn



Lederskap har eksistert til alle tider



Lederskap finnes i
alle menneskelige samfunn



Studier av tidligere samfunns lederskap

- Utku eskimoer
- !Kung
- Kalahari
- Hazda
- Mbutu
- Ngukurr Aboriginier
- Palyans
- San Blas Øyene

Egalitært lederskap:
Blant likemenn og -kvinner

- Egalitært lederskap
- Frivillig lederskap
- Svakt lederskap
- Fleksibelt lederskap

Fra likhet til hierarki og tilbake

**Etikk som lederskapets
grunnmur**



Utvikling:

1. Nomadiske samlere- og jegerkulturer
2. Lederløse stammer
3. Stor-mann samfunnet
4. Fastboende samlere og jegere
5. Høvdingledede stammer
6. Primitive kongedømmer
7. Det industrialiserte storsamfunn

Nomadiske samlere- og jegerkulturer

Mennesket har endret seg
lite på de siste 100.000 år

Lederskap i stammer

WITH A NEW INTRODUCTION BY TONY HSIEH,
bestselling author of *Delivering Happiness* and CEO of Zappos.com

TRIBAL LEADERSHIP

Leveraging Natural Groups
to Build a Thriving Organization



DAVE LOGAN, JOHN KING
& HALEE FISCHER-WRIGHT

Foreword by Warren Bennis

Lederskap bør ivareta alle behov



Grunnleggende behov

- Makt
- Uavhengighet
- Nysgjerrighet
- Anerkjennelse
- Orden
- Sparing
- Ære
- Idealisme
- Sosial kontakt
- Familie
- Status
- Gjengjeldelse
- Romantikk
- Spising
- Fysisk aktivitet
- Rekreasjon

Demokratiets verdier

- Rettferdighet
- Frihet
- Likhet – Likeverd
- Informasjonsfrihet
- Ytringsfrihet
- Åpen meningsutveksling
- Selvbestemmelse
- Medlemmer bestemmer:
Påvirker prosess og beslutninger



Barn har:

- Sterk **rettferdighet**ssans
- Selv**bestemmelse**sbehov

Demokratiets verdier

- Rettferdighet
- Frihet
- Likhet – Likeverd
- Informasjonsfrihet
- Ytringsfrihet
- Åpen meningsutveksling
- Selvbestemmelse
- Medlemmer bestemmer:
Påvirker prosess og beslutninger



Hvor demokratisk?

Hvordan og **i hvilken** grad de demokratiske verdier oppfylles!

Demokratisk lederskap

Noen praktiske råd



Tilpass til menneskene – og situasjonen



Bruk de demokratiske verdier



Avklar med dine medarbeidere

Orienter i medarbeidermøte:

- **Vi er alle** medarbeidere.
- Jeg som leder oppfatter meg **ikke** som å stå **over dere andre**.
- Jeg vil ta de viktigste **beslutninger i samarbeid** med dere.
- **MEN:** Jeg må stå til ansvar på en annen måte enn dere andre. Må derfor kunne beslutte selv om dere skulle være uenige med meg.

Still **fire spørsmål** som du skal snakke med den enkelte om:

1. Hva er dine viktigste oppgaver?
2. Hvordan kan jeg som leder hjelpe eller støtte deg disse?
3. Hva er mine viktigste oppgaver som leder?
4. Hvordan kan du hjelpe eller støtte meg i dette?

Avklar forventninger og resultater

Avklar forventninger der det er relevant

- I medarbeidermøter
- I medarbeidersamtaler
- Når det ellers passer slik

Sjekk om resultatene svarer til forventninger

- Som over



Hvordan foregår møter?



Lederen støtter seg på medarbeiderne

- Spør den enkelte medarbeider om råd.
- Eller om informasjoner.
- Ta sakene opp i medarbeidermøter.

OBS! OBS! OBS!

Det er viktigere at du lytter enn at du snakker.

LYTT mens andre snakker.

Et beslutningsmøte

1. Presenter saken som er til beslutning.
2. Spør om opplysninger, tanker eller råd.
3. La en svare av gangen uten avbrytelse (runde rundt bordet).
4. Ta en runde til rundt bordet og la medarbeidere komme med kommentarer og vurderinger.
5. Spør om noen har forslag til beslutning. Slipp til kommentarer.
6. Ta beslutningen.

Balansen mellom partene



Delegerer der er fornuftig

- Andre kan være bedre kvalifisert enn deg!
- Eller: De er kvalifisert nok til å ta beslutninger.
- Eller: Det trener medarbeidere i beslutninger og ansvar
- Delegering er å vise tillit.
- Delegering sparer deg for arbeid.



Del informasjon med medarbeiderne

- Mennesker liker å være orientert. Vite om det som skjer.
- Vurder hva du kan – og bør – dele av informasjon.
- Hvordan?
- Når?

Eksempel

- Ledermøte mandager kl.09.00
- Møte med egne medarbeidere kl. 13.00

Orienterte om:

- **Alle punkter** i ledermøtets dagsorden
- Og hva **resultatene** var.

IKKE:

- Hva den enkelte hadde sagt.
- Det som var konfidensielt.

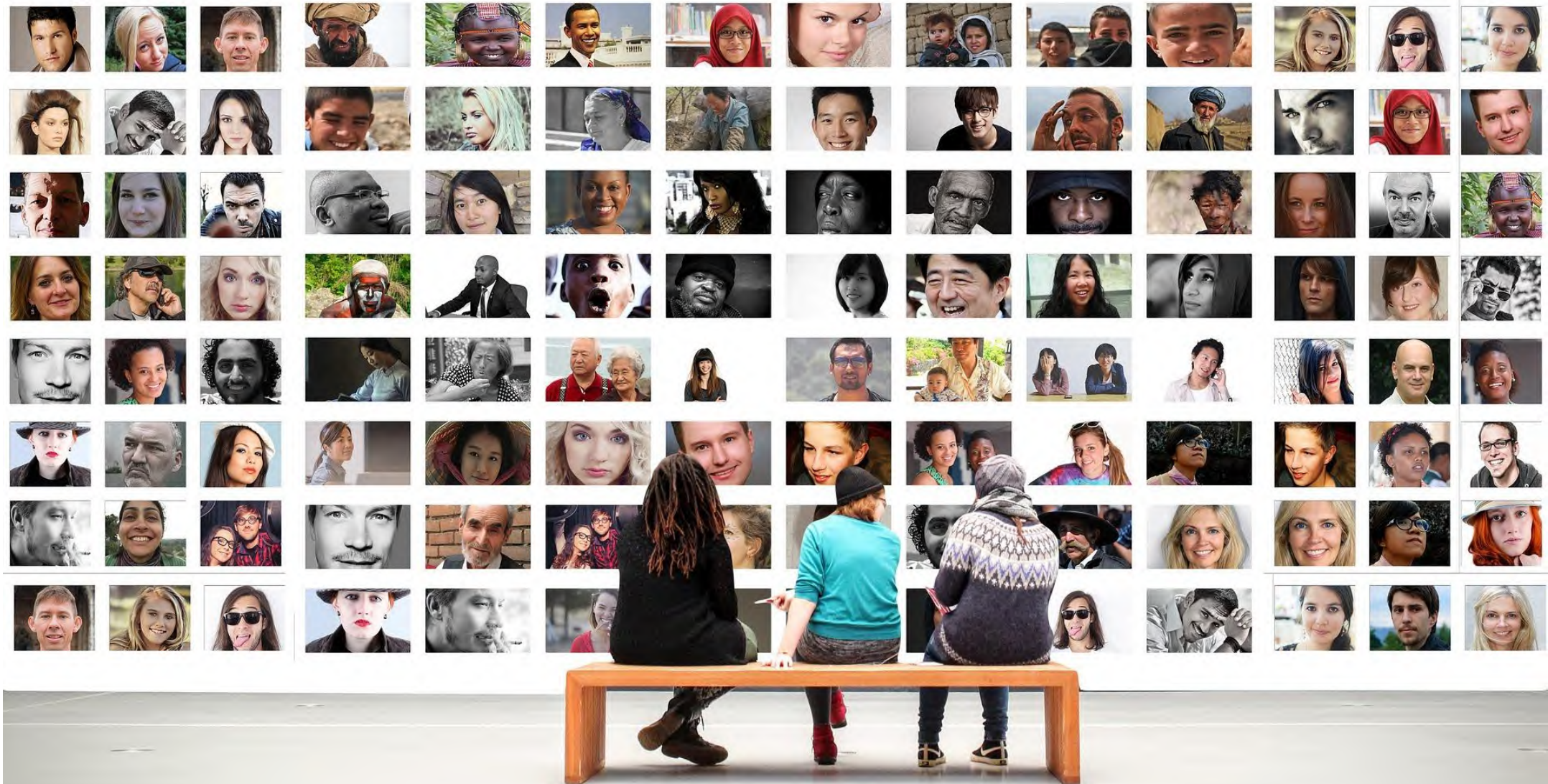
Deleger: Møteledelse og møterreferat

- La møteledelsen gå på omgang
- La referatskriving gå på omgang.
- Gir erfaring og læring.
- Fører til dyktigere og mer disiplinerte møtedeltakere.

For eksempel:

- Den som skriver referatet, leder neste møte i samme gruppe.
- Kommende møteleder samler inn saker og setter opp dagsorden.

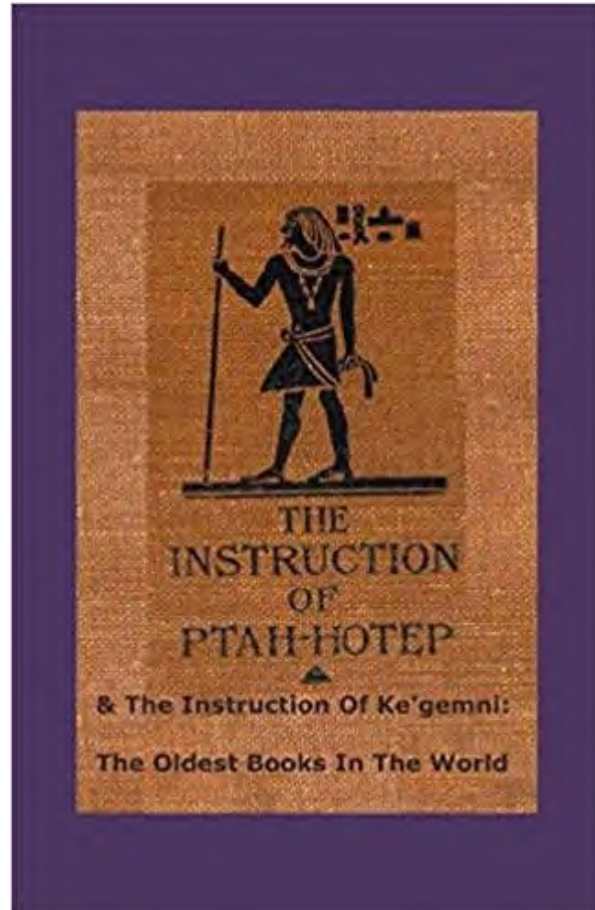
Behandle alle med respekt og omsorg



Ta hensyn til medarbeidernes grunnleggende behov

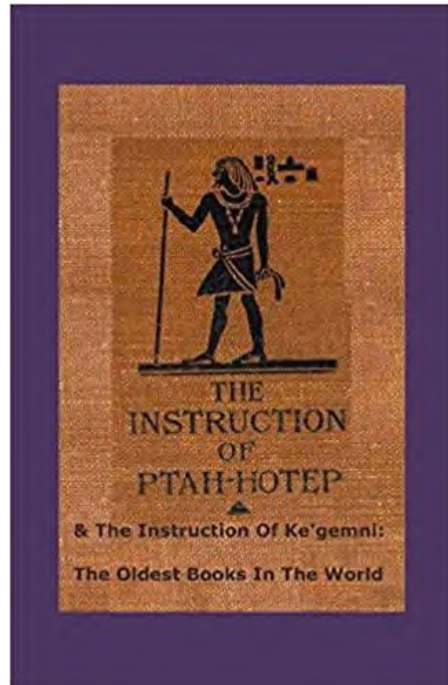
- Makt
- Uavhengighet
- Nysgjerrighet
- Anerkjennelse
- Orden
- Sparing
- Ære
- Idealisme
- Sosial kontakt
- Familie
- Status
- Gjengjeldelse
- Romantikk
- Spising
- Fysisk aktivitet
- Rekreasjon

Behandle alle med respekt og omsorg



Egypt: 3.500 fvt. Verdens eldste bok

Kjent til alle tider



Egypt for mer enn 5.500 år siden

“Når du er blandt mennesker,

la i ditt hjerte

kjærlighet være

begynnelsen og slutten”

I dag: Forsvarssjef General Eirik Johan Kristoffersen



«Kjernen i godt lederskap er å **være glad i folk.**»

Eirik Kristoffersen

- FSK – Forsvarets spesialkommando
- Krigskorset med sverd.
- Forsvarets likestillingspris

Eksempler på demokratisk lederskap



Hans Nielsen Hauge



Hans Nielsen Hauge er en av de mest betydningsfulle personligheter i norsk historie»

Karsten Alnæs



Lederskap i kjærlighet

Lærdommer fra Hans Nielsen Hauge

L.R.Forsth

J.B Olsen

(kommer i 2026)

Personen

Hans Nielsen Hauge

kan gi inspirasjon både til å skape, utvikle og videreføre bedrifter med et godt arbeidsmiljø og høy etisk standard.

Leif Frode Onarheim

Tidligere NHO president og Stortingsrepresentant

Noen store Haugebedrifter

1. Kornmølle ved Akerselva
2. Bokbinderi i Bergen
3. Kjøpmannskap i Bergen
4. Skipsrederi i Bergen
5. Kornmølle ved Bergen
6. Strømpeveving i Trondheim
7. Pottaskeanlegg i Bardu
8. Bureising i Bardu og Målselv
9. Handlestedet Løvøy i Steigen
10. Kjøp av fiskeværet Gjeslingene med gjestgiveri
11. Sørvigen gjestgiveri i Namdalen
12. Med mølle og sagbruk
13. Arnt Solheims handelshus i Trondheim
14. 15 gruvedrift i Vingelen, Nord Østerdal
15. Svanøy storgods i Sunnfjord
16. Solberg spinneri i Nedre Eiker
17. Eiker papirmølle i Øvre Eiker
18. Med kornmølle, benmølle og garveri
19. Tollef O. Bakkes handelshus i Drammen
20. 2 saltkokerier i Lillesand
21. Trykkeri og avis i Kristiansand
22. Eek Tegelverk i Kristiansand
23. Ole P. Moes handleshus i Kristiansand
24. Fennefoss papirfabrikk i Setesdal

Hauges grunnsyn

«Dere skal elske hverandre.
Slik jeg elsket dere skal dere
også elske hverandre.»

Johannes 13. kapittel, vers 34

«I sannhet sier jeg dere,
så mye som dere har gjort mot
selv den minste av mine det har dere
gjort mot meg.»

Mattheus 25. kapittel, vers 40

Forvalteransvaret

- "Vi skal bruke og ha verdens gods som gode husholdere."
- "Tenk at det er lånt av Gud"
- "Hver burde etter sin formue og sine gaver hjelpe til å opprette og drive fabrikker og verker, slik at ledige hender får arbeide."

H.N Hauge

Å tjene mennesket er å tjene Gud

Muhammed som leder

Islamsk lederskap

Hvordan Muhammed ledet?

Hvilke verdier og prinsipper Muhammed ledet etter?

Muhammed 570 – 632

Hadith: Muhammeds ord og gjerninger.

650.000 utsagn

- Første biografi ca. 730
- Bokhari: 810 – 870
- Al-Hajjad: 827 - 873



Koranen

Brakt til mennesket via Guds budbringer Muhammed.

Samlet i endelig versjon: 644-656

Islams grunnantagelse

Finnes en Gud
som har skapt alt.

- Også mennesket.
- Har bestemt menneskets mål,
mening og vei.

Lederskap skal bidra til dette.

Lederen må tro på Gud og tjene
Gud.

Hovedoppgaven er å gjøre gode
gjerninger.

Lederen skal bruke sine ressurser
ut fra kjærlighet til Gud.

Muhammeds ledelse

En leder skal:

- eksemplifisere
- Personifisere

De ønskede egenskaper og kvaliteter.

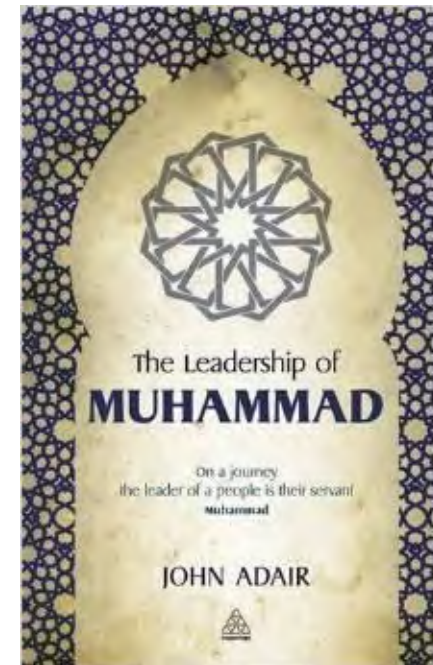
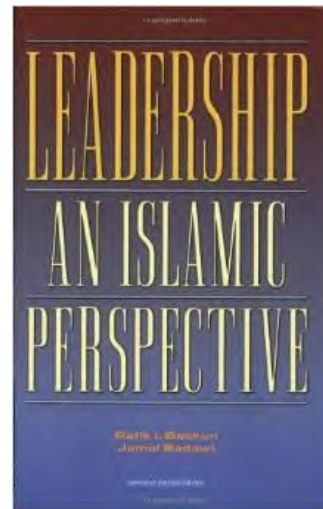
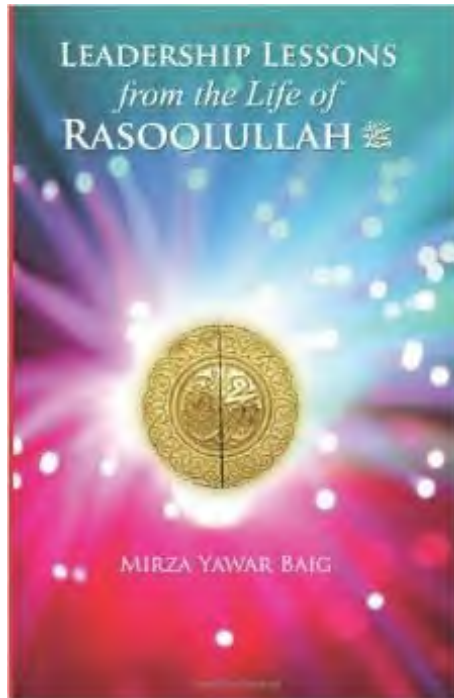
Muhammed deltok i arbeidet sammen med de han ledet. Han delte:

- Arbeid
- Slit
- Farer

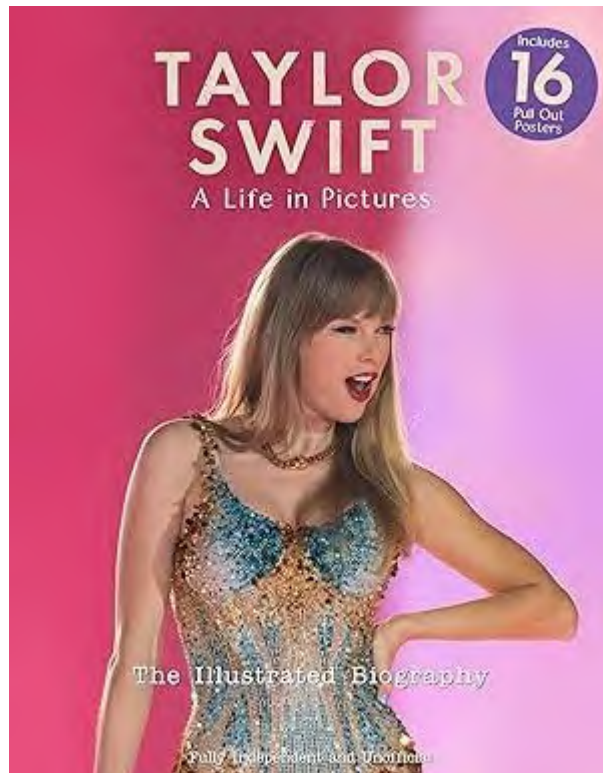
Lederens oppgaver:

- Ha visjon og mål klart
- Være interessert i folkets beste
- Gå foran
- Holde gruppen sammen
- Ivareta individets behov

Les mer om islamsk lederskap



Taylor Swift som leder



“The only definition of a leader is **someone who has followers.**”

Peter E. Drucker (1996)

“Leadership is the **art of dealing with human nature**

It is the art of influencing a body of people”.
Copeland (1942:77)

“Leadership is to create **meaningful interaction.**”

Per Grøholt



Taylor Swift – en dyktig leder

The life of a showgirl

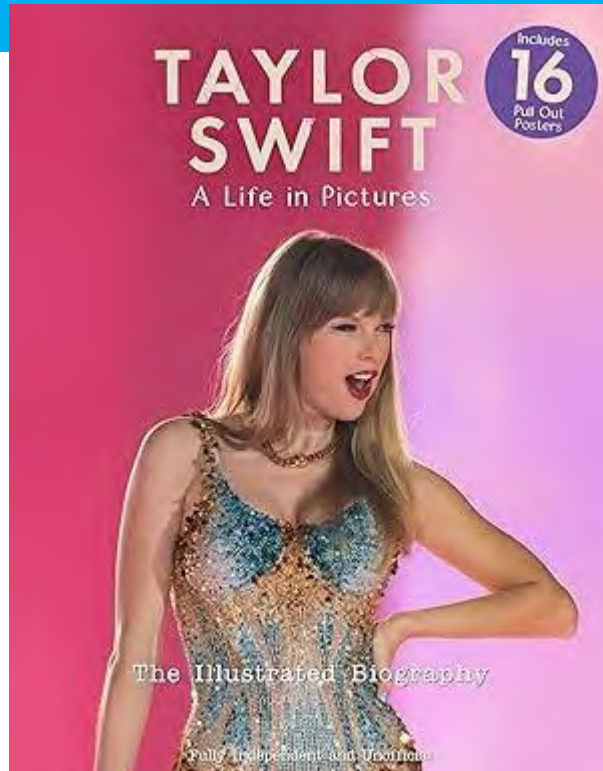


Taylor Swift – En dyktig leder

- Bruker dyktige medarbeidere
- Lar dem slippe til med sin kompetanse
- Deltar selv aktivt i prosessene
- Skaper stemming
- Roser og oppmuntrer

Tar selv de endelige beslutningene

Harris Poll: 2,043 U.S. adults



Taylor Swift Fans: 52%

Swifties: 1 av 8 amerikanere

Formue: 15 milliarder NOK

- “I would attend a music festival simply if Taylor Swift were one of the performers.” 39%
- “Going to a Taylor Swift concert felt otherworldly because of the of the connection with others and the transcendental experience.” 87%
- “Music aside, Taylor Swift is one of the smartest businesswomen in America today.” 53%

Verdens befolkning: 8 milliarder:

Taylor Swift har mer enn 300 millioner følgere/fans.

Noen anslår opp til 500 millioner.

5% av verdens befolkning?

Tatiana Mortensensom leder



Den fremste blant likekvinner/menn!

“A process of **mutual stimulation** which, by the successful interplay of relevant individual differences, controls human energy in the pursuit of a common cause.” Pigors (1935:16)

“Med ledelse mener vi målrettet, problemløsende **samvirke.**”

«Ledelse er målrettet, problemløsende **samspill** som foregår på en aktiv og bevisst måte.»

“Leadership is to create **meaningful interaction.**”
Per Grøholt

Tatiana Mortensen som leder



Den fremste blant likekvinnene

- Leder medarbeidere som er mer erfarne enn seg selv.
- Involverer alle
- Respekterer alle
- Lytter til alle
- Viser omtanke og omsorg

Tar på seg det meste av arbeidsoppgavene utenfor møtene. Er også flink til å delegerer.

Bodil Nordvik som leder

- 2023: Kongens fortjenstmedalje
- 2011: Kulturprisen
Grorud bydel (1:30.000)
- 2010: Årets navn 2009
Hverdagshelten 2009
Groruddalen (1:150.000)
- 2005 Groruddalen miljøpris
- 1984 Grorud kulturpris



Bodil er ekspert på å involvere sine medarbeidere.

Bodil Nordvik

- “A process of **mutual stimulation** which, by the successful interplay of relevant individual differences, controls human energy in the pursuit of a common cause.” Pigors (1935:16)
- “Med ledelse mener vi målrettet, problemløsende **samvirke**.”
- «Ledelse er målrettet, problemløsende **samspill** som foregår på en aktiv og bevisst måte.”
- “Leadership is to create **meaningful interaction**.”
Per Grøholt



**Bodil ser alles kompetanse og potensiale.
Ivaretar og viser omsorg for alle.**

Demokratisk lederskap i en liten gruppe

Det meste som er sagt tidligere i foredraget

- Alle får delta
- Felles ansvar
- Åpenhet
- Skap en kultur der alle føler seg hørt og verdsatt

Råd – Anvend det som passer

1. Skap en åpen og trygg kultur
2. Klargjør mål og rammer
3. Inkluder alle
4. Del ansvar - Rotér roller - Fordel oppgaver rettferdig - Gi eierskap
5. Frem dyrking av felles læring
6. Håndter konflikter konstruktivt

Demokratisk lederskap i vennegruppe

Det meste som er sagt tidligere i foredraget



1. Skap en inkluderende kultur
 2. Beslutninger på en lett og rettferdig måte
 3. Del ansvar for fellestiltak
 4. Håndter uenighet tidlig
 5. Bevar det sosiale limet
- **Humor og varme:** Demokratisk lederskap blant venner må ikke bli "møter" – hold det lett og gøy.
 - **Anerkjenn hverandre:** Gi ros for initiativ og takknemlighet for innsats.
 - **Felles tradisjoner:** Gjenta hyggelige ting dere liker å gjøre sammen.

Demokratisk lederskap i en familie

Mye av det som er sagt tidligere i foredraget.

Ta hensyn til alder og modenhet.

- **Foreldre må ta sitt forelderansvar.**
- **Foreldre kan ikke delegere bort sitt forelderansvar.**

De voksne er de voksne.

- **Lik respekt for alle:** Barn og voksne skal bli hørt, selv om ikke alle avgjørelser blir helt likeverdige i vekt.
- **Åpen kommunikasjon:** Alle kan uttrykke meninger uten frykt for latterliggjøring eller straff.
- **Felles ansvar:** Hele familien bidrar til at hverdagen fungerer.
- **Tilpass oppgaver:** Oppgavene bør passe alder og ferdigheter, men alle kan bidra.
- **Oppretthold fellesskapsfølelsen:** Tradisjoner, spillkvelder, felles prosjekter styrker båndene.

A large, glowing white sphere is centered in the frame, set against a blue background with a horizon line. The sphere has a bright, circular highlight on its top surface and a soft shadow on the ground below. The background consists of a clear blue sky above a calm, blue sea. The overall scene is bright and serene.

Viktigst
i
lederskap?



Kjærlighet

En moderne leder

Vi elsker
mennesker

Det er derfor vi er
i denne bransjen.

Nordic Choice Hotel



Petter Anker **Stordalen**
Hotelleier, eiendomsutvikler,
investor og kunstsamler.

Felles verdier for en felles framtid



The Earth Charter

Erklæringen om Jorden

Verdier og prinsipper for en varig fremtid

Oslo kommune – Enstemmig vedtak

På Oslo kommunes hjemmeside:
«byens tilslutning til **Earth Charter**,
med dets verdier og prinsipper for
en bærekraftig utvikling.»

«Oslos tilslutning til
Verdenserklæringen er et sterkt
symbol på vårt globale
engasjement, både for *fred* og for
bærekraftig utvikling - som for oss
er *to sider av samme sak*.»





Ta vare på menneskeheten
gjennom
forståelse, innlevelse og kjærlighet

The Earth Charter

The Earth Charter:

4 grunnleggende pillarer:



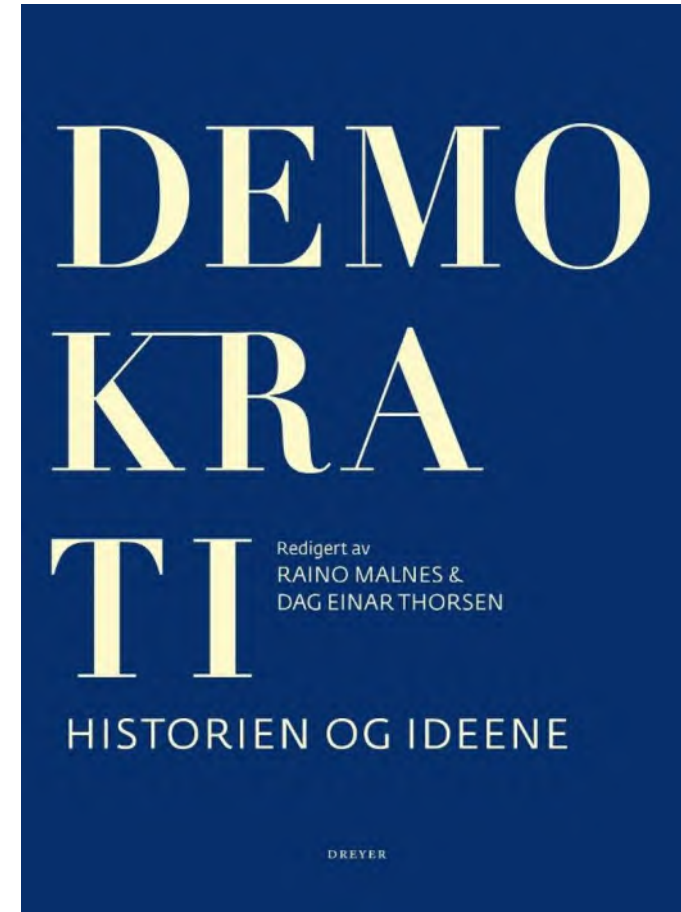
- I. RESPEKT OG OMSORG FOR MENNESKEHETEN**
- II. ØKOLOGISK INTEGRITET**
- III. SOSIAL OG ØKONOMISK RETTFERDIGHET**
- IV. DEMOKRATI, IKKEVOLD OG FRED**

Hellas – Vårt demokratis vugge

Demokrati bare for mannlige borgere.

Demokrati var **en praktisk løsning**

- **Balansere** mellom og hindre tyranni og anarki
- Makten hos borgerne
- Hindre at få har makten
- Slippe borgerne til



Athens demokrati - En praktisk løsning

Folkeforsamlingen

- Møttes hver tiende dag
- Varte hele dagen
- Alle borgere kunne møte
- Alle kunne komme til orde

500 – mannsrådet

- **Forny**et hvert år
- Alle borgere kunne velges inn for ett år
- **10 fyl**er stilte med 50 representanter hver
- Hvert fyle besto av tre geografisk adskilte områder. Fra bykjernen, fra kysten og fra innlandet.
- De femti fra hver fyle ble plassert i timannskollegier, hver med gitte praktiske oppgaver.

Prytaniet – kjernen i 500-manns rådet

Prytaniet

- Ble byttet ut hver 35. dag.
- Hver av de ti fylene hadde oppgave som prytani i disse 35 dagene.
- Prytaniet besto dermed av 50 mann.
- Satte dagsorden.
- Prytaniet måtte døgnet rundt ha 16 personer tilstede i Tholosbygningen på torget.

«Epistates ton prytaneion» President for Prytaniet

Ble valgt fra Prytaniet med **loddtrekning** hver dag ved solnedgang.

Tiltrådte neste dag.

Voktet statsarkivet og nøklene til statskassen.

Teknas demokratiske prinsipper

Teknas lover

«Ethvert medlem plikter å motta valg til de verv innen foreningen som de velges til, men kan nekte å motta gjenvalg for så lang tid som det har fungert.»

Demokrati: Rett følges av plikt

Medlemmenes rett til å bestemme, følges av en plikt til å være med å bestemme.

Vedtekter Oslo avdeling

«Alle medlemmer er pliktig til å motta valg, jf. Teknas lover § 6.»

Demokratisk arv fra Athens plikt for alle borgere til å bli valgt (eller trukket ut)

Pericles tale (498 – 429 FVT)

Talen skulle hylle de falne etter Athens slag ved Megaris mot Sparta i 431 fvt. Ble en hylling av Athens demokrati

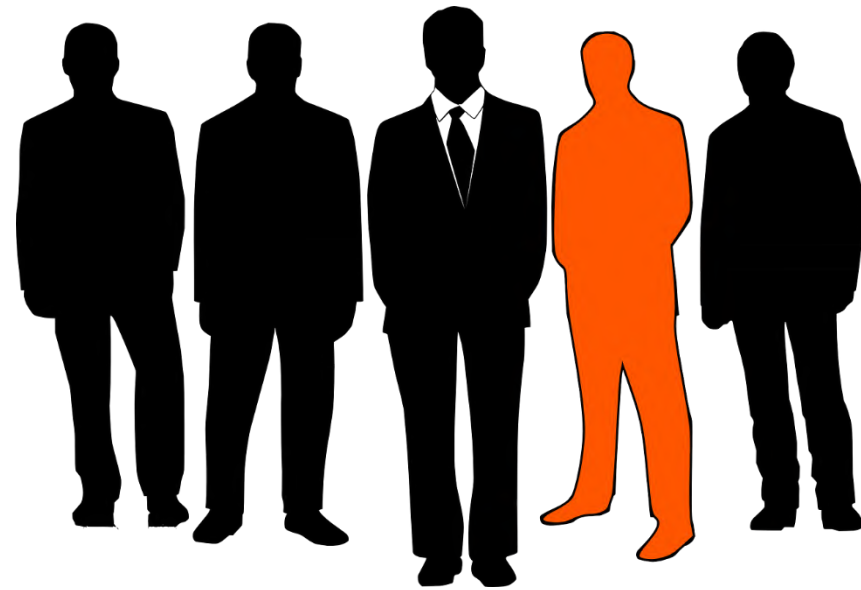
- «Vi kopierer ikke våre naboer, men er et eksempel for dem.»
- «Det er sant av vi kalles et demokrati, fordi ledelsen er i manges hender og ikke hos de få.»
- «Vi har lik rettferdighet for alle.»
- «Vi respekterer skrevne og uskrevne lover.»

- «Vi ekskluderer ingen i vårt offentlige liv.»
- «Vi er ikke mistenksomme mot hverandre.»
- «Vi er ikke sinte fordi naboen gjør hva han vil... og ser ikke surt på ham»
- «Vi baserer oss ikke på triks, men på våre egne hjerter og hender.»
- «Vi elsker det vakre, men har en enkel smak.»
- «Vi diskuterer fordi ønsker kunnskap.»

Den beste leder

1. Den beste av alle ledere er bare en utydelig skikkelse for de ledede.
2. Etter dette kommer lederen som elskes og prises.
3. Etter dette kommer lederen som de frykter.
4. Etter dette kommer lederen som de tar seg friheter med.

Lao Tzu. Kina 400 (?) f.v.t.



Verden endrer seg

MÅ:

Bruke menneskelige ressurser
på en god måte

Demokratisk lederskap



Bøker

Bass, Bernard M. and Bass, Ruth: *The Bass handbook of Leadership – Theory, Research & Managerial Applications*, 1.516 sider

Bohm, Christopher: *Hierarchy in the Forest – The Evolution of Egalitarian Behavior*

Burns, James MacGregor: *Leadership*

Cohen, Carl: *Communism, Fascism, and Democracy*, 667 sider

Congleton, Roger D. and Swedenborg, Birgitta: *Democratic Constitutional Design and Public Policy – Analysis and Evidence*

Dunn, John: *Setting the People Free - The Story of Democracy*

Drucker Foundation ved Hesselbein, F. , Goldsmith, M. and Beckard, R. (Editors): *The leader of the Future – New Visions, Strategies and Practices for the Next Era*

Forsth, Leif-Runar: *Naturlig lederskap*

Forsth, Leif-Runar og Olsen, Jørn Bue: *Et liv i lys og mørke – Gåten Hans Nielsen Hauge*

Forsth, Leif-Runar og Olsen, Jørn Bue: *Lederskap i kjærlighet – Lærdommer fra Hans Nielsen Hauge*

Kristoffersen, Eirik: *Jegerånden – Å leder i fred, krise og krig*

Logean, Dave, King, John og Fischer-Wright, Halee: *Tribal leadership – Leveraging Natural Groups to Build a Thriving Organization*

Malnes, Raino og Thorsen, Dag Einar: *Demokrati – Historien og ideene*, 606 sider

McHugh, Carolyn (Author) and Murray, Emilie (editor): *Taylor Swift – A Life in Pictures*

Novak, Mertin: *Super cooperators – Beyond the Survival of the fittest. Why Cooperation, not Competition, is the Key to Life*

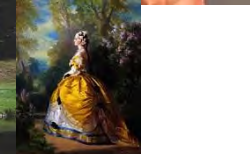
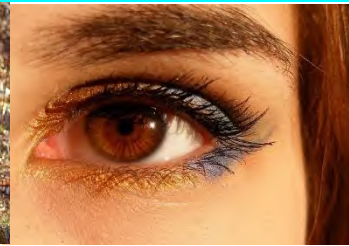
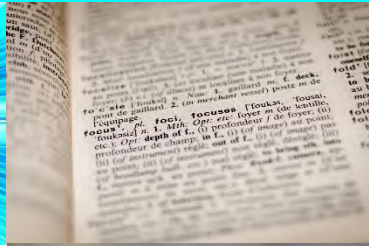
Ringen, Stein: *What Democracy Is For – On Freedom and Moral Government*

Rost, Joseph C. : *Leadership for the Twenty-first Century*

Sartori, Giovanni: *The Theory of Democracy Revisited*

Sheldon, John: *Democracy: A Users Guide*

Bilder fra: Pixabay





Du kan fritt bruke:

Det du vil fra dette foredraget

- Foiler
- Det jeg sier i foredraget

Til ditt eget bruk – inkludert at
du holder dine egne foredrag