

Samarbetsdynamik AB abonnemangsaktiviteter

till och med

HÖSTEN 2001

Besök vår webbplats
för att få aktuell information
om abonnemanget

<http://www.samarbetsdynamik.se>.

Samarbetsdynamik AB abonnemangsaktiviteter
till och med hösten 2001

Författad av Bengt-Åke Wennberg

ISBN 91 85396 81 8

Samarbetsdynamik AB,
Ölsdalen 6173, 693 91 Degerfors, 0586-726121
email: info@samarbetsdynamik.se
webbsida: <http://www.samarbetsdynamik.se>

Tryckt av MediaGraphic AB, Göteborg

© Samarbetsdynamik AB 2000

Innehåll

Abonnemangsprogram 2001	3
Om kunskapsområdet	13
Om att knyta samman teori och praktik	19
Om kunskapsabonnemanget	21
Om våra abonnentmöten	23
Om fokusmöten och våra utvecklingsprojekt	25
Om oss i Samarbetsdynamik	29
Abonnemangsrapporter 1987 - 2000	31

Abonnemangsprogram 2001

Våra abonnentmöten börjar alltid kl 10.30 och slutar kl 16.30. Första delen består av en presentation av dagens tema så som vi mött det i våra uppdrag. Andra delen av mötet består av ett fritt samtal som vi hoppas skall belysa deltagarnas egna erfarenheter, funderingar, frågor och engagemang.

Genom mötena får vi alla en bättre uppfattning om hur man i dagens arbetsliv i allmänhet pratar om det tema som presenterats och i vad mån dessa samtal är förenliga med vetenskapliga diskurser och beprövad praxis.

14.1 .2001 - Kungsängen **Tjänster som bygger socialt kapital**

En mycket stor del av den fria tjänstemarknaden består i dag av små företag som bidrar till att förändra kommunikationsmönstret i och mellan företag vilket bland annat framgår av vår utvärdering av företagspooler och UGL. Dessa små företags insatser är viktiga, kanske till och med avgörande, för att nya organisationsformer skall överleva och nätverk av självständiga och autonoma enheter skall fungera. Hur kan denna tjänst beskrivas så att man förstår vad det är, hur den kan upphandlas och hur den kan utföras.

14.2. 2001 - Halmstad

Att bryta sig ur kommunikationens onda cirklar

En viktig princip i all kommunikation är turtagning. Man förväntar sig att andra ger gensvar på vad man säger och respekterar vad som sägs. Man vill få gehör för sin åsikt och sina synpunkter och vill att ens kunskaper och erfarenheter respekteras. Vår studie av mångfaldens potential har visat att det finns vissa kommunikationsstrategier som befrämjar en produktiv kommunikation och andra som motverkar denna och istället låser in samtalet i ett ofruktbart prat. Hur kan man skilja det ena från det andra och bryta den onda cirkeln?

14.3. 2001 - Norrköping

Empowerment genom goda samtal

Begreppet diskurs betyder att tillsammans dryfta ett ämne. Diskurs är i princip ett samtal. Den allmänna uppfattningen är att verkligheten formas genom de diskurser som förs. Den diskurs som man för tillfället deltar i styr också innebörden i de ord man använder och de tankar man tänker.

Diskursen påverkar således starkt den verklighetsuppfattning man för tillfället har. I vår utvärdering av Gryningen i Karlskoga har det visat sig att man där genom sina samtal kan bekräfta föräldrar så att de bättre kan hantera samspelet mellan sig och sina barn. Kan man tillämpa samma principer för att få ett hälsosammare arbetsliv?

14.4. 2001 - Dösjebro Kunskapsutflykt i Skåne

Eftersom den 14.4 infaller under påskhelgen gör vi i år ett speciellt arrangemang. Vi har också tidigare haft något som vi kallat ”kunskapsutflykt”. Vi har då samlats i en gemensam aktivitet, en resa, ett studiebesök eller dylikt, under vilken vi fått möjlighet att informellt dryfta frågor och teman med varandra som vi inte fångar upp under de vanliga abonnentmötena.

Denna gång kommer temat att handla om kopplingen mellan konstnärlig utformning och ledarskapssymboler. Vi återkommer med de praktiska detaljerna när vi vet vilka som är intresserade.

14.5. 2001 - Stockholm Verksamhetsledning som kommunikation

I dagens arbetsliv har det uppstått en allt större klyfta mellan ledning och verksamhet. Mellanchefer, verksamhetsledare, förtroendemän och andra i verksamheten engagerade tvingas leva i två oförenliga världar som många inte klarar av. Ett fulltidsjobb består av att tillfredsställa ledningen och ett annat fulltidsjobb består av att tillfredsställa medarbetarnas och verksamhetens krav.

Av det arbete vi gjort tillsammans med Yrkesinspektionen i Örebro framgår att man fångas i två olika och ofta motstridande resonemang - ”push och pull”. Push representerar tra-

ditionella ledningsfilosofier från industrisamhällets glansdagar. Pull representerar de filosofier som måste tillämpas i en decentraliserad, kundorienterad, gränsöverskridande och individualiserad verksamhet. Hur kan man förena dessa två perspektiv?

28.5. 2001 - Umeå **Det offentliga samtalet**

Det klagas i dag över en bristande uppslutning när det gäller vårt tids viktiga politiska frågor. Det finns i många fall en stor aktivitet i lokala grupper och informella samtal. När det kommer till det offentliga samtalet tystnar stämmorna. Kanske på grund av den stimulusstorm av budskap och påverkansförsök som vi utsätts för. Det ofullständiga offentliga samtalet beskrivs därför ofta som en fara för demokratin.

Detta är en fråga som vi haft anledning att diskutera i vårt samarbete med Studieförbundet Vuxenskolan. I detta abonnentmöte frågar vi oss därför vad deltagarna skulle se som kriterier på det önskvärda, goda och demokratiska offentliga samtalet och hur man skulle kunna åstadkomma det.

14.6. 2001 - Degerfors **Att ge beprövad erfarenhet förbättrad trovärdighet**

Konventionella vetenskapliga studier och resonemang blir olämpliga, osäkra, tidskrävande och alltför komplicerade för att avfärda eller stärka det man ofta kallar beprövad erfaren-

het. Detta är ett stort problem eftersom många viktiga frågor i samhället då inte kan diskuteras, analyseras och avhandlas på ett relevant sätt. Ord står mot ord och vi kan lätt hamna i så kallad kunskapsrelativism där allt kan gälla eller den högsta rösten vinner.

Vi har sedan länge arbetat med många av de nya vetenskapliga metoder som nu växer fram och som har visat sig mycket lämpade att hantera dessa frågor. En bärande tanke i alla dessa är att frågeställningen måste växa fram i ett partnerskap mellan praktiker och forskare. Vi försöker formulera några sådana partnerskap.

13.8 - 17.8. 2001 - Degerfors Arbetsseminarium i vetenskaplig metodik för praktiker

Många beslutsunderlag, analyser och resonemang som presenteras bygger på en klart föråldrad kunskapssyn. Detta leder till ytliga och alltför förenklade beskrivningar av samband och orsakssammanhang. Man missräknar sig på vad som är stabila, återkommande förhållanden och vad som inte är det. Man missbedömer situationen.

Insikter om människan som aktör i komplexa sociala system ställer helt nya krav på vad som kan kallas generaliserbar kunskap. Aktuell forskning visar att många av de kvantitativa och statistiska metoder som vi sedan länge förlitat oss på i allmänhet måste kompletteras med andra studier och arbetssätt för att resultaten skall bli tillämpbara i vardagen.

Praktiker och allmänhet har därför ett stort behov av att förstå när olika forskningsresultat och datainsamlingsmetoder är tillämpbara och relevanta och vilken typ av forskning som skulle vara till nytta i den utveckling de önskar. Vi har därför under några år genomfört ett veckoseminarium som vi kallat just vetenskaplig metodik för praktiker.

Arbetsseminariet dokumenteras i en abonnemangsrapport om det behandlade temat. Förra sommarens rapport har titeln "Forskning för praktiker om praktiken - om grunderna för vetenskaplig metod och om metoder på vetenskaplig grund". Årets rapport heter "Erfarenheter kring användningen av fokusgrupper". Under vårt seminarium 2001 avser vi att behandla hur man kan ta ställning till relevansen i olika typer av data såsom statistiska data, enkätdata, svar från intervjuer respektive data som visar sig i samtal.

Seminariet riktar sig enbart till våra abonnenter men är inte inkluderat i abonnemangspriset. Vi debiterar en kursavgift på 5 000:- exklusive kost och logi.

14.9. 2001 - Göteborg

Att upptäcka farliga diskurser

Vi och andra forskare har kunnat påvisa att de diskurser som förs i en verksamhet innehåller viktig information om den psykiska arbetsmiljön och därmed också om möjligheten att bevara hälsan hos de som deltar. Särskilt betydelsefulla är för-

stås diskurserna mellan ledning och underställda som kan utvecklas så att arbetsmiljön blir direkt farlig och destruktiv. Vi tar utgångspunkt i Svein M. Kiles observationer kring vad han kallar "Livsfarligt ledarskap" och samtalar om i vad mån vi själva kan upptäcka de "farliga" diskurserna och vad som kan göras om de finns.

28.9. 2001 - Norrköping

Från belastning till frustration

När man velat skapa hälsosamma arbetsplatser har man tidigare fokuserat på belastning som ett avgörande kriterium. Man har ställt sig frågor som t.ex. om belastningen är rimlig, bemanningen är rätt och om man kan påverka sin arbetssituation för att hantera belastningen. Aktuella studier av moderna arbetsplatser visar emellertid att sådana resonemang kan leda tanken och analysen fel.

I många fall uppstår inte den skadliga stressen genom en olämplig belastning utan genom frustration, d.v.s. att man känner sig hindrad att göra ett tillräckligt bra jobb. Det tycks emellertid vara svårt att bryta de vanemässiga tankebanorna och föra upp denna nya dimension på det hälsosamma arbetet på bordet i samtal mellan myndigheter, fack, ledning och medarbetare. Hur kan vi underlätta att så sker?

14.10. 2001 - Stockholm

Den goda pedagogikens potentialer

Det finns ett otal framgångsbeskrivningar av hur man med god pedagogik nått dramatiskt bättre resultat än vad man når med traditionella arbetsätt. Vi finner dessa på universitet och högskolor, i folkbildningen, inom försvarsmakten, inom den sociala sektorn, inom vården etc. De är emellertid ”öar” i en för övrigt mycket konservativ miljö. Trots stora ansträngningar sprids insikterna långsamt. Vi misstänker att det här rör sig om så kallad traderad kunskap.

Har vi rätt i vår förmodan så är den låga spridningshastigheten förklarlig. Traderad kunskap kräver nämligen helt andra spridningsmekanismer än sådan kunskap som kan överföras ”intellektuellt” enbart med abstrakta resonemang och metodbeskrivningar.

Vi använder detta abonnentmöte för att med hjälp av denna utgångspunkt utforska deltagarnas erfarenheter av den goda pedagogikens potentialer och pröva om dessa skulle kunna spridas på ett annat sätt än vad man i dag först tänker sig.

14.11. 2001 - Halmstad

Ledande och lärande i push- respektive pullmiljöer

Mycket talar för att arbetslivet numera snabbt övergår från situationer där man kan använda så kallade pushstrategier för att skapa stabilitet, pålitlighet och produktivitet till situationer där man istället måste anamma pullstrategier. Vi har beskrivit

denna skillnad i vår rapport "Mångfaldens potential" där vi visat att samma fråga visar sig på två helt olika sätt beroende på om man ser den i ett pushsammanhang eller ett pullsammanhang.

Vi misstänker att samma förhållande gäller begreppen ledande och lärande. Innebörden i dessa måste sannolikt revideras beroende på om man talar om stabilisering genom "push" eller genom "pull". Vi vill använda detta möte för att utforska denna fråga eftersom stabilisering genom pull kan äventyras genom olämpliga försök att stabilisera genom push.

14.12. - Göteborg **Att observera medvetandesprång**

Jan Beskow, professor och ordförande i svenska nätverket för självmordsprevention, har präglat uttrycket att vi "måste värna om vår kropps psykiska hälsa". Detta innebär enligt honom att vi måste bli mer medvetna om vår egen kropp och hur den fungerar i olika situationen.

Flera andra forskare och författare har konstaterat att detta också gäller de sociala system vi medverkar i, allt från den lokala gruppen och familjen till världssamfundet. Våra sociala system kan i detta fall liknas med vår "kropp". Utan att förstå hur vi gemensamt skall sköta och underhålla kroppen så riskerar vi att drabbas av ohälsa och bristande välfärd. Insikter som leder till en förändring i vårt sätt att hantera oss själva och vår omvärld kan uttryckas som följden av ett medvetandesprång.

Vi har inom vår egen verksamhet kunnat observera sådana språng i arbetet med psykiska sjukdomar, i arbetet med ryggpatienter, i körkortsutbildning, i idrotten, inom försvarsmakten, i ledarträning, i organisations- och verksamhetsutveckling, inom forskningsarbete etc.

Även om dessa medvetandesprång ännu inte är vanligt förekommande så finns de alltså i verkligheten. Vi tänkte använda denna dag för att gemensamt inventera och samtala om vilka medvetandesprång vi känner till, hur vi observerat dem, vilka fenomen de tycks bygga på och hur de kan tänkas uppstå.

Om kunskapsområdet

Vi, Bengt-Åke Wennberg och Monica Hane, har ägnat vårt professionella liv åt fenomen vars begrepp börjar med ”sam”, dvs samarbete, samspel, samordning, samförstånd och samverkan. Det finns ingen profession eller något speciellt studieämne kring just dessa frågor. Det är bra att det är så. Samarbetsfrågor är gränslösa. De kan inte sorteras in i fack.

Det finns emellertid mycket kunskap att hämta från en mängd discipliner och från praktiker på nästan alla områden. De teman vi fångas av är därför i hög grad tvärvetenskapliga. Eftersom ingen kan ägna sig åt allt och kunna allt så blir naturligtvis även vi specialiserade. Det är inget vi strävat efter men något som vi tvingats till på grund av våra egna begränsningar. Vi hoppas att denna lilla presentation kan vara ett sätt för andra att förstå var vi står och vad just vi blivit speciellt bra på att göra.

Ett sätt som vi brukar använda för att beskriva den tvärvetenskapliga mångfald som vi försöker omfatta är att säga att vi utgår från praktikens frågor, det vill säga sådana frågor som uppkommer när man i vardagen som enskild person möter olika typer av samverkansfenomen och måste ta ställning till dem.

Detta gör det emellertid inte lättare att precisera området eftersom nästan alla tillfällen i vardagen och arbetslivet kan kopplas till någon typ av samverkansproblem eller samverkansfenomen.

Om organisation

De flesta människor brukar associera ordet samarbete med det samspel som skapas i nära relationer. Om man gör så blir man blind för det större sammanhang som ofta formar spelet även i det lilla. Det är därför lämpligt att i alla sådana samtal också inkludera vad som inom forskningen kallas organisation och organisering. Det finns många andra begrepp för samma typ av fråga men vi har funnit att just dessa begrepp verkar vara lagom utforskade och begripliga för att kunna användas.

Begreppet ”organisation” beskriver de gemensamma strukturer och samlingsformer som präglas av en viss ordning och förutsägbarhet som vi är inlemmade i och beroende av. Denna ordning kan sträcka sig från mikro till makro. Organiseringen kan således handla om samarbetet mellan företagare på orten lika väl som till allas vår medverkan i den globala handeln med aktier eller i EU.

Vi har funnit att i samtal där man använder ord som börjar med sam- så menar man nästan alltid fenomen som uppstår i skärningspunkten mellan person och organisation. Som person är man beroende av den yttre ordning som alla de andra följer och vill åstadkomma. Organisation och organisering,

vare sig vi talar om skattesystemet eller mötesformerna för vår föräldraförening, skapar allt vidare beroenden och tvingar in oss i olika samverkansmönster.

Om sociala system som mentala konstruktioner

Vi väljer oftast ordet ”person” i våra texter istället för ordet individ. Vi vill därmed markera att man på inget sätt är offer för eller bunden i de samverkansmönster man medverkar i. Dessa är inga naturlagar. De är formade av människor och kan därför också ändras av människor.

Alla samverkansmönster och alla sociala ordningar upprätthålls aktivt av människor genom deras handlingar. Man brukar säga att organisation, ledarskap och liknande fenomen är mentala konstruktioner som just genom att de delas av många ständigt återskapas. Trots att dessa mönster över tid kan se likartade ut är de i var stund en unik skapelse. Var och en av oss bidrar på vårt eget speciella sätt till att de blir till och upprätthålls.

Denna delaktighet leder till att envar i sin vardag har anledning att fundera över dessa mönster, vad man är med att skapa och hur man kan påverka och förändra dem. Vi alla behöver lära oss att se de mönster som finns, lära oss att utveckla dem och veta vad som är rimligt, önskvärt och hälsosamt såväl som vad som är orealistiskt, destruktivt, riskfyllt och ohälsosamt.

Om de många orden på ”sam-”

Med detta som utgångspunkt har vi valt att använda orden på sam- på litet olika sätt.

Med *samverkan* menar vi den effekt vi kan konstatera av att människor handlar efter ett visst mönster som återupprepas och som därför kan observeras och studeras.

Med *samordning* menar vi sådan samverkan som ”blir till” som en följd av att människor oreflekterat väljer att följa riktlinjer, direktiv, planer, regler, rutiner etc.

Samspel är den nära växelverkan som uppstår när människor möts. Det engelska ordet är ”interaction” som ofta försvenskaskas och kallas interaktion.

Ordet *samarbete* har vi slutligen sparat för att beteckna ett speciellt handlande som vi beskriver i nästa stycke.

Om samarbete

Vi har reserverat begreppet samarbete för den samverkan som uppstår när personer handlar så att man bidrar till att andra uppnår sina ambitioner eller så att man förstärker deras insatser. Det engelska ordet för detta är ”empowerment”. Ofta används det försvenskade ordet ”bekräftande”.

Man kan således samarbeta alldeles ensam. Det är man själv som väljer om man, utifrån de många handlingsalternativ man ofta har, väljer att göra det som också stödjer andra i deras strävanden. Man är aldrig tvungen att handla som man gör. Man har ett personligt ansvar inför sig själv både för sitt eget liv, för sina närmaste, för sin verksamhet, för den organisering man kommit överens om, för samhället och för mänskligheten. Detta är inget ansvar som kan utkrävas av någon annan än en själv. Det utkrävs naturligt när man ser tillbaka på sitt liv och vad man utträttat i det.

Möjligheten att ta detta ansvar begränsas av hur man förstår den samverkan man deltar i. En av våra kollegor, Jan Johansson i föreningen Krilon, har i en artikel "Krilon och organisationsutvecklingen", beskrivit dessa begränsningar. I vår version låter de så här:

- Man ser inte vad som håller på att hända och kan därför inte bidra.
- Man ser vad som håller på att hända men saknar kunskap om vilket handlande som skulle kunna vara värdefullt.
- Man ser vad som håller på att hända och vet vad man skulle behöva göra istället men känner sig ändå av omständigheter och yttre krav tvingad att handla efter vad som förväntas, dvs som man alltid gjort.
- Man ser vad som håller på att hända och man skulle kunna handla annorlunda än man gör men har för liten överblick och kunskap för att uppfatta vilka konsekvenser det egna handlandet kommer att ha. Risker är stor att man gör ont värre. Därför gör man som man alltid har gjort eller gör alltför begränsade insatser.

- Man ser vad som håller på att hända och man handlar för att bidra till en sund utveckling. Andras handlingar motverkar emellertid det man gör så att det man gör inte får någon effekt. Ju mer man försöker desto större motstånd möter man.

Den beskrivning av samarbetets natur vi här använt oss av öppnar upp en helt ny kunskapsdimension som man i traditionell forskning och utbildning sällan behandlar. Den visar också att samspels- och samverkansfrågor alltid är synnerligen komplexa. Även ett trivialt vardagsproblem kan ha mycket stora förgreningar i tid och rum. Det kan omfatta ett mycket stort antal personer som kanske inte ens är medvetna om att de genom sitt handlande bidrar till vad som händer.

Oövertänkta och orealistiska beslut och åtgärder

Det kan kännas omöjligt att greppa och förstå denna stora komplexitet. Det finns därför en tendens att förenkla frågorna och komma överens om eller genomföra orealistiska och dåligt övertänkta lösningar. En bidragande orsak till att komplexiteten upplevs så stor är emellertid att den kunskap som man behöver ha tillgång till inte är verbaliserad. Den finns i huvudet på enskilda människor.

Eftersom de inte inkluderas i det offentliga samtalet så saknas viktiga kunskaper och informationer. Eftersom kunskapen om samverkansfrågor är osynlig kan den inte spridas. Eftersom den inte kan spridas kan man heller inte förvänta sig att vår tids människa skall få ökade insikter i de sociala system hon medverkar i. Hon kan då inte handla annorlunda än hon gör.

Att knyta samman teori och praktik

Viss kunskap är lätt att omsätta i handling. Det är bra att veta att tåget går klockan sju, att man inte skall röka i hissen, att man skall ta två tabletter om dagen och att det kanske kommer att regna i morgon. Den som försökt montera möbler efter IKEA:s beskrivningar inser emellertid att den information man där får inte så lätt omsätts i handling. För att använda den krävs en viss grundläggande förtrogenhet med både handgrepp och uppgift. Utan denna förtrogenhet står man sig slätt.

Vill man lära sig bygga en kajak räcker det således inte med information, instruktioner och beskrivningar. Man måste ha egen erfarenhet av att paddla kajak. Helst bör man också få handledning av en mer erfaren kajakbyggare. Först genom handlandet förstår man också byggandet. Kunskapen styr inte handlandet utan växer fram genom det.

Den kunskap vi har om mänskliga samspel, och som vi behöver för att samarbeta, är av samma karaktär som den som krävs för att bygga kajaker. Den växer fram genom vår egen erfarenhet. Den sitter i kroppen. Den kan inte läras ur abstrakta teorier och resonemang.

Eftersom samspel och samverkans effekter är så komplexa och så övergripande så klarar man sig heller inte utan en förmåga att skapa modeller och teorier och föra mer abstrakta resonemang om vad man är med om.

Praktik och teori hänger samman. Den som värjer sig mot teoretiserandet är lika hjälplös som den som värjer sig för att lära av den praktiska erfarenheten.

Vårt kunskapsabonnemang är vårt utvecklingsforum för att knyta teori och praktik samman. I detta kan vi försöka verbalisera betydelsefulla erfarenheter och kunskaper. I detta kan vi pröva olika beskrivningar och teorier för att se om de stämmer med och är tillämpliga i vardagens praktik.

I kunskapsabonnemanget tillämpar vi samma angreppssätt och perspektiv som i våra uppdrag men i en mer fri form där vi ofta försöker sträcka oss längre än våra kunskaper räcker. För att knyta teori och praktik samman krävs ett partnerskap som syftar till utveckling. Partnerskapet syftar till att omvandla kunskap i handling och handling i kunskap.

Partnerskapet syftar således inte till att erbjuda färdiga och redan bekräftade lösningar utan istället till att vi tillsammans skall hjälpas åt att pröva och utforska möjliga vägar som vi som forskare eller deltagarna som praktiker kan ana men som ännu inte är helt klarlagda. Det lämpar sig således för frågor och verksamheter där man inte omedelbart ser några lösningar eller där man ser vissa lösningar men är osäkra på om de är realistiska och kommer att fungera.

En viktig del i partnerskapet är att den kunskap som vinnns genom våra aktiviteter skall spridas till flera. Detta sker genom texter, rapporter och genom våra abonnenters egna aktiviteter. Vi anser att ju fler som förstår sig på den komplexa samverkan som uppstår i våra sociala system desto enklare blir det för oss alla att skapa samförstånd kring goda initiativ och kreativa lösningar.

Om kunskapsabonnemanget

Abonnemanget har funnits sedan 1987 och består av ett nätverk av personer som är intresserade av att bidra till utforskandet av frågor som inte behandlas i vanliga utvecklingsforum, som vill ta del av kunskap från våra projekt och som i sin egen verksamhet söker tillämpa de kunskaper som vi försöker ta fram. Abonnemanget är således inte ett ”öppet forum” där deltagarna själva helt kan bestämma inriktningen utan fokuserar på vår egen forsknings- och utvecklingsverksamhet.

Ett skäl till detta är att vi anser att kunskap som vinnas inom detta område skall vara så fri som möjligt. Ju fler som förstår sig på den komplexa samverkan som uppstår i våra sociala system desto enklare blir det för alla att skapa samförstånd kring goda initiativ och kreativa lösningar. Vi vill därför att de kunskaper vi får fram i vår forskning fritt skall kunna tillämpas både professionellt och kommersiellt. Abonnemanget är därför ordnat så att man som abonnent till låg kostnad och utan onödiga begränsningar får tillgång till våra erfarenheter och vårt material och utifrån detta kan komplettera sin egen kunskap inom området.

Inom kunskapsabonnemanget ges ut ca 6 rapporter per år. Eftersom abonnenterna är våra ”medforskare” får de också först

av alla, med undantag av våra direkta uppdragsgivare, ta del av den kunskap som växer fram. För att stödja samtalen och det direkta arbetet i abonnemanget publicerar vi både utkast, preliminära underlag och färdiga rapporter i abonnemangskretsen. Genom abonnemanget skapas således möjligheter för alla som är intresserade av dessa frågor att till en mycket liten kostnad tidigt få ta del av vad vi betraktar som "frontlinjekunskap" på området.

Företag, föreningar och/eller arbetsplatser är abonnenter. Abonnemangsmöten arrangeras den 14:e i varje månad. Årets program finns på sidan 3-12. Alla möten är öppna för alla abonnentens medarbetare. Därutöver tillkommer specialarrangerade möten och konferenser kring olika frågor till vilka man som abonnent får personlig inbjudan beroende på visat engagemang och intresse.

Information om aktiviteter, material och rapporter etc skickas till respektive kontaktman som sprider denna inom sin egen verksamhet. Informationen kan av övriga anställda i abonnentens företag också erhållas via vår webbplats

<http://www.samarbetsdynamik.se>

Ett huvudabonnemang kostar 3 000:- per år. Tillkommande extra kontaktmän eller utskick kostar 1 500:- per person och år. Deltagandet på abonnentmöten är kostnadsfritt för abonnentens alla medarbetare. För övriga aktiviteter debiteras olika avgifter beroende på omfattning och inriktning.

Om våra abonnentmöten

På våra abonnentmöten tar diskussionen alltid utgångspunkt i våra senaste erfarenheter och våra aktuella resonemang kring de frågor som mötet behandlar. Deltagarna ges därefter möjlighet att i samtalets form reflektera över på vilket sätt våra resultat och beskrivningar stämmer med eller skiljer sig från de samtal man i sin verksamhet själv för om dessa frågor.

Vi brukar vara högst femton personer på varje möte. Skulle anslutningen bli större erbjuder vi oss att dubblera mötena för de som inte kommer med. Periodvis återkommer samma personer till olika möten och lär då förstås känna varandra men deltagandet växlar ständigt.

Vi söker därför upprätthålla en kontinuitet dels i vissa teman som intresserar vissa abonnenter och dels en geografisk kontinuitet som gör det möjligt att enkelt delta. Vi håller således fast vid ett antal platser dit vi alltid återkommer. Formuleringen av temat anpassas ofta till de frågor som växt fram som man lokalt visat sig vara intresserade av.

Vi börjar 10.30 och samtalar till 16.30 med avbrott för en gemensam lunch. Det finns kaffe från 10.00 för den som vill. Tiderna är avpassade så att så många som möjligt skall kunna

deltaga utan krav på övernattnig. Vi börjar med att presentera temat och våra tankar kring detta för att sedan övergå till ett gemensamt samtal där erfarenheter och tankar kring temat inventeras.

Alla som tillhör ett abonnentföretag, dennes kolleger eller gäster är varmt välkomna. Kostnaden för mötet, dvs även mat och andra förfriskningar, ingår i abonnemangsavgiften.

Om fokusmöten och våra utvecklingsprojekt

De flesta av våra uppdrag innehåller så kallade fokusmöten vilka liknar våra abonnentmöten. Fokusmöten bygger på föreställningen att all kunskap sitter fysiskt förankrad i kroppen där kroppen också inkluderar hjärnan. Allt beteende, och därmed också pratandet, är en konsekvens av denna kunskap. Kunskapen visar sig således genom handlandet.

Ett fokusmöte arrangeras som ett så fritt samtal som möjligt. I ett sådant fritt samtal kan man räkna med att kunskap och erfarenhet visar sig för de övriga deltagarna genom hur man väljer att gripa in i samtalet, vad man engagerar sig i och vad man väljer att säga. Fokusmöten skiljer sig således från andra mer förplanerade och styrda möten genom att samtalet uppstår spontant och att de förs så fritt som möjligt mellan deltagare och forskare. Deltagarna tillåts således vara så personliga som de önskar. Det har också klargjorts att inget av det som sägs under mötet kommer att publiceras offentligt utan att deltagarna godkänt att så sker.

Fokusmöten skiljer sig från andra fria samtal eller så kallade deltagarstyrda aktiviteter genom att mötet är sammankallat i ett bestämt syfte, nämligen att gemensamt belysa något utifrån deltagarnas personliga erfarenheter av detta ”något”.

Den vanligaste så kallade designen är att vi som forskare efter olika typer av förberedelser presenterar det tema som skall behandlas. För att bibehålla ambitionen att deltagarna skall uppfatta samtalet som fritt förutsätts då att man upplever ett partnerskap i själva utforskandet. Deltagarna måste således, precis som forskarna, uppfatta att vad man är inbjuden att tala om både är värdefullt att få belyst och få vara med att belysa.

Fokusmöten syftar också till att den kunskap som demonstreras och växer fram i mötet skall spridas utanför möteskretsen. Forskarna presenterar därför en första version av samtalet för deltagarna som man efter korrigeringar ber om att få accepterat som en korrekt redovisning av samtalsförlopp och innehåll. Genom att deltagarna kan acceptera att de står med sina namn på dokumentet och detta kan redovisas öppet finns det ett trovärdigt underlag för fortsatta analyser och slutsatser.

Vem som helst kan inte vara med på ett fokusmöte. Inriktas mötet på sådant som deltagarna har alltför begränsad erfarenhet av så kan de inte medverka till att belysa frågan. Förutsättningen är således att skilda erfarenheter skall mötas och brytas med varandra.

Det fria samtalet skapar därvid speciella förutsättningar för samspelet under mötet. Genom att forskarna har en mer begränsad erfarenhet än deltagarna av vad som skall belysas så tvingas deltagarna i, och genom, sitt samtal belysa, beskriva, förklara och sätta ord på erfarenheterna. De interaktiva processerna skapar en önskan att överbrygga och förstå olikheter och skillnader. I samtalet skapar man därför ofta beskrivningar

som är synteser av erfarenheterna, som inte tidigare funnits och som därför inte hade varit möjliga att få fram utan fokusmötet.

Samtalen i ett fokusmöte brukar medverka till personlig utveckling eftersom man tillsammans med andra på området kunniga personer ges möjlighet att sätta ord på sina erfarenheter och sitt kunnande. Fokusmöten kan emellertid inte direkt användas som en utvecklings- eller utbildningsaktivitet. Det är viktigt att deltagarna deltar just på grund av att de anser sig kunniga och erfarna på ett visst område - inte att de behöver lära sig det bättre.

Vi använder ordet fokusmöten för själva aktiviteten och ordet fokusgrupp för den grupp personer som deltar i mötet. Fokusgrupper kan träffas flera gånger på olika sätt och i olika faser av ett projekt. Ett projekt med fokusgrupper kan vara mer eller mindre omfattande. Det kan bestå av enkla förberedelser, ett enda fokusmöte och en avslutande rapport som diskuteras och revideras med deltagarna utifrån deras erfarenheter och synpunkter. Det kan också bestå av förberedelser, intervjuer, litteraturgenomgång och flera olika fokusgrupper vars resultat prövas mot forskare och andra praktiker.

Alla våra projekt utgår från tanken att försöka belysa och förstå sådant som tidigare inte kunnat belysas och förstås varken av oss eller deltagarna. De är således rena utvecklingsaktiviteter där det inte är möjligt att förutse eller garantera ett visst resultat i förväg. Vi kan däremot alltid garantera ett resultat i meningen att vi alla fått reda på något väsentligt.

Vår erfarenhet är att fokusmöten och fria samtal kräver viss förberedelse och erfarenhet innan de kan bli produktiva. Man behöver också få tid att reflektera över sina egna ställningstaganden i de frågor som blir aktuella. För att kunna delta tillräckligt aktivt krävs också ett visst samspråk för att överbrygga rent språkliga olikheter och tolkningar av ämnet.

Det är därför av stort värde att ha tillgång till ett nätverk, som det i abonnemangskretsen. De deltagare som varit aktiva inom abonnemanget är ofta införstådda med arbetssättet, har lätt att orientera sig i de frågor det gäller och kan därför också bidra mer produktivt till själva utforskandet.

Vi brukar därför vid sidan av våra abonnemangsaktiviteter initiera egna projekt som drar nytta av våra abonnenters kunande på detta område och deras yrkesmässiga erfarenheter. Vi kan också medverka till att organisera denna typ av projekt på tvärs mellan olika ämnes- yrkes- och arbetsområden för att därigenom stödja möjligheterna till ett förbättrat samarbete.

Om oss i Samarbetsdynamik

Bengt-Åke Wennberg är civilingenjör vid Chalmers Tekniska Högskola. Därefter forskningsingenjör vid fysiologiska institutionen i Uppsala. Verkar som organisationskonsult sedan 1963. Bengt-Åke Wennberg har varit ledamot av SOK - Sveriges Organisationskonsulters förening (nuvarande namn SAMC) - sedan 1967 och satt i föreningens styrelse och ledde dess etiska råd 1989 -1992.

Han är en av pionjerna när det gäller samarbetsträning och organisationsutveckling i Sverige. 1969 startade han företaget Samarbetsdynamik AB. 1987 fick företaget genom samarbetet med Monica Hane sin nuvarande inriktning och då startades också kunskapsabonnemanget om "Organisationens Mänskliga Sida".

Monica Hane avlade doktorsexamen i psykologi vid psykologiska institutionen vid Uppsala universitet 1973 och förordnades som docent i tillämpad psykologi 1982. Hon har publicerat ett stort antal vetenskapliga och andra publikationer och forskat på arbetslivets hälsofrågor och psykosociala arbetsmiljö på bl.a Yrkesmedicinska Kliniken i Örebro. Monica Hane var under det senaste året ordförande för prioriteringskommittén för arbetsorganisation, belastning och hälsa inom Rådet för Arbetslivsforskning.

Abonnemangsrapporter 1987 - 2000

Rapportserien startade i januari 1987 och vi har fram till och med 2000 givit ut 82 rapporter. Våra rapporter är färskvara. De tillkommer som en följd av de uppdrag vi genomför och annat forsknings- och utvecklingsarbete som vi medverkar i. De fungerar som samtalsunderlag och test på idéer och tolkningar där vi använder våra abonnenter som bollplank. Varje rapport ligger således till grund för fortsatt arbete och nya uppdrag. Texterna speglar därför den aktuella frontlinjen i vårt arbete.

Rapporterna distribueras löpande till medlemmarna i vårt kunskapsabonnemang. Grundprincipen är att de är ett arbetsmaterial för abonnemanget. Många uppdrag innefattar emellertid produktion av texter för annan publicering. Vi brukar då - i de fall detta är möjligt - att också tillställa våra abonnenter detta material. Alla abonnenter kan beställa rapporter för eget bruk eller vidare distribution hos oss för självkostnadspris, dvs vårt tryckpris. Rapporter och material kan av icke abonnenter, bokhandlare och distributörer beställas från

*MediaGraphic AB,
telefon 031-335 85 40, telefax 031-335 85 30,
e-post info@mediagraphic.nu*

Vi presenterar på följande sidor en fullständig lista över rapporter i abonnemangsserien och annat material som distribuerats till abonnenterna sedan abonnemangets start.

Rapporterna i abonnemangsserien är författade av Bengt-Åke Wennberg och Monica Hane om inget annat angives.

Förteckning över abonnemangsrapporter och annat material som distribuerats till abonnenterna 1987-2000

1. Den metanoiska organisationen – Möjligheter och hot i en tjänsteekonomi. Jan -87
2. Medmänsklighet lönar sig - en introduktion till servicetänkandet. Mars -87
3. Mitt konsultperspektiv på organisation/samarbete under 25 år. April -87
4. Synpunkter på den professionella organisationskonsulten. Juli -87
5. Människans förvandling i tjänstesamhället. Sept -87
6. Psykisk påfrestning i tider av negativ massmediadebatt. Okt -87
7. Varför människor inte lyder order, inte följer goda råd och struntar i vad man kommer överens om. Nov -87

8. Samarbetets dynamik. Dec -87
9. Servicekontrakt och kommunikation. Feb -88
10. Från det säkra industrisamhället till den spännande tjänsteekonomin. Mars -88
11. Samarbete - den hälsobringande rationaliseringsfaktorn. Maj -88
12. Erfarenheter och framtidsvisioner kring organisationens mänskliga sida. Juni -88
13. Samspelet är tjänsteekonomins grundbult. Aug -88
14. Vilken typ av nytta erbjuds kunden i en tjänsteekonomi? Sept -88
15. Kan man reproducera goda samspel? Nov -88
16. Så här kan bättre tjänster öka välfärden. Dec -88
17. Principer och ideologi för aktiva arbetsplatser. Feb -89
18. Konsten att köpa konsult. Med särskild tonvikt på samarbetsproblem. April -89
19. Vetande som inspirerar eller kunskap som förklarar. Maj -89
20. Samarbete är väl ingen konst eller ...? Juli -89
21. Hur får vi gehör för arbetsmiljöfrågorna. Dokumentation från TCO distriktets konferens i Örebro. Aug -89

22. Vad får Du om Du väljer en SOK-konsult? En information om managementkonsulting. (SOK heter nu SAMC) Sept -89
23. Tröghet, trötthet och passivitet vid organisationsförändringar. Okt -89
24. Varför en god chef inte reder sig själv. Feb -90
25. Vad arbetsplatsen vill veta om den psykosociala arbetsmiljön. Feb -90
26. Den mänskliga faktorns ekonomiska värde. Mars -90
27. Aktiva arbetsplatser varför, hur och hur då? Juni -90
28. Den sakliga grunden för dagens nya krav på chefer och ledare. Nov -90
29. Varför är det så svårt att komma till rätta med sjukfrånvaron? Dec -90
30. Produktivitet och personalutveckling. Mars -91
31. Samtal om samtal - Ett kommunikationsmönster för oliktankare. Juni -91
32. Att arbeta med samarbetsdynamik - aktionsforskning i vardagen. Aug -91
33. Samarbetsinriktat produktionstänkande - 1. Vägarna och målet. Sept-91

34. Att genom samtal förvärva handlingskloket. Nov-91
35. Om fotfästen och livlinor - i mötet med omställning och ovisshet. Dec -91
36. Samarbetsinriktat produktionstänkande - 2. De nya frågorna. Feb - 92
37. Det hjälpande samtalet en nödvändighet för en produktiv kultur. Mars -92
38. Drömmen om Lärstad och ett levande lärande. April -92
39. Kunskapscentra, en infrastrukturell satsning som får fart på hjulen. Sept -92
40. Produktivitsstimulans, möjligheter och fallgror. Dec -92
41. Den metanoiska organisationen. Möjligheter och hot i en tjänsteekonomi. Ny version. Mars-93
42. Resultatstyrd utbildning - ett led i totalproduktiviteten. Juni -93
43. Konkurrera genom kunnande och erfarenhet - den decentraliserade organisationens lönsamhetspotential. Aug -93
44. Det goda arbetsklimatet - En nyckelfråga i framtidens företag. Nov -93

45. Mänsklig omtanke - En ny plattform för produktivitet och lönsamhet? Mars -94
46. Att utvärdera organisatoriskt utvecklingsarbete. Dec-94
47. Tankefigurer som motverkar ett rikare arbetsliv Dec-94
48. Den nya produktionen - ett forskningsprojekt för att beskriva arbetssättet vid produktionsavsnitten Cylinderblock, Cylinderhuvuden och Montering av D12-motorn vid Volvo Lastvagnar Komponenter AB i Skövde, Maj-95
49. Reflekterande samtal - det kreativa alternativet när man inte kommer överens, positionerna är hotade och alla mår dåligt. Juni-95
50. Win-lose and Win-Win Interactions and Organisational Responses to Scarcity by Galvin Whittaker, Aug-95
51. Det reflekterande samtalets ABC, Nov-95
52. Inte kan väl jag. Jag är ju bara ett vårdbiträde! av Anders Hedgren, Fredrik Lundqvist och Nina Skoglund, Dec-95
53. Vägen till en rikare arbetsgemenskap av Lotta Victor, April-96
54. Är arbetslösheten ett produktivetsproblem? Maj-96

55. Trafiksäkerhet genom skickliga förare eller gott trafikerande, av Fredrik Lundqvist. Sept-96
56. Utforskande partnerskap - vetenskapande för bättre ledande. Del 1 Hur det går till i praktiken. Nov-96
57. Kurt Lewin´s heritage: A possible breakthrough. The discovery of new potentials for welfare in Swedish working life. Dec-96
58. Utforskande partnerskap - vetenskapande för bättre ledande. Del 2. Hur handlingsutrymmet växer, av Bengt-Åke Wennberg och Fredrik Lundqvist. Dec -96
59. Vad kan vi lära av projektet kroppskännedomsträning till häst, av Monica Hane och Margareta Håkansson. April -97
60. Preventivt handlande. Maj -97
61. Kurt Lewin - His Dynamic and Force Field Models in Contemporary Research, Management and Practice. Two contributions by Dorothy Stock Whitaker and Galvin Whitaker. Okt -97
62. Livskvalitet - en fråga om mänsklig omtanke. Dec -97
63. Från järnverk till nätverk - nätverkandets nya potentialer - ett försök att hitta svaren i Degerfors. Jan -98

64. Focus Groups - både en arbetsform och en metod för datainsamling i ett utforskande partnerskap. Mars -98
65. Hur känner vi igen god praxis i vård, rehabilitering och omsorg - baserat på verksamhetsutveckling i äldrevården. April -98
66. Vitalitet och anorexi i magra organisationer - en skiss till ett forskningsupplägg baserat på utforskande partnerskap. Maj -98
67. Utgångspunkter för en ny utbildningspraxis, baserad på erfarenheter från KLLOK98 och Forsvarsmaktens nya utbildningsreglemente UTBR-grunder. Juni -98
68. En askungesaga - om destruktiva konsekvenser av organisationsförändringar av Ninette Hansson. Sept -98
69. Reservofficeren i det framtida försvaret, rapport för FMLIC - erfarenhetsforum no 4. Jan -99
70. Ohälsa och negativ stress i ett arbetsliv i förändring - ett underlag för tillsynsarbete, Yrkesinspektionen i Örebro. Mars -99
71. Uppföljning av SME-pooler, utvärdering för NUTEK projekt P7120-4. Maj -99
72. En förfinad praxis för tillsyn av organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, Yrkesinspektionen i Örebro. Juni -99.

73. Processer som slår ut respektive integrerar oss i arbetslivet, Försäkringskassan i Östergötland. Nov -99.
74. Att skapa socialt kapital. Nov -99
75. Om skärningspunkten mellan horisontella och vertikala organiseringsprocesser - erfarenheter från KLLOK99. Dec -99
- 76 En lokal facklig företrädares syn på lönsamhet och arbetsmiljö i magra organisationer. Dokumentation av samtal med Galvarino Gallardo. Jan -00
- 77 Onda cirklar kan brytas. Dokumentation från ett arbetsseminarium kring psykosocial ohälsa mellan forskare och praktiker. Örebro: Regionala samverkansgruppen. Feb -00
- 78 Forskning för praktiker om praktiken. Om grunderna för vetenskaplig metod och om metoder på vetenskaplig grund. Mars -00
- 79 UGL - en nygamal kurs som förbereder chefer för IT-åldern? Ett samtal med Benny Eriksson ansvarig för UGL inom Försvarshögskolan. Maj -00
- 80 Utveckling för morgondagens ledarskap. På vilka bevekelsegrunder skall UGL vara en del i FM utbildning? Erfarenhetsforum No 5. Försvarsmakten. FMLIC - Ledarskapsinstitutet. Juni - 00

Abonnentkretsen erbjöds i anslutning till rapport 80 också ett exemplar av den fullständiga projektrapporten:

Karlsson N, Hane M, Sörbom J (2000): UGL - varför? Sett ur deltagares, handledares och verksamhetens perspektiv. En antologi i tre delar. Stockholm: Försvarsmakten FMLIC- Ledarskapsinstitutet i samarbete med Samarbetsdynamik AB.

samt av Försvarshögskolans antologi kring samma tema med bidrag från Alvesson M, Bergh S, Bergquist M, Björkman T, Dahlbom B, Hane M, Ljungberg J, Nordin D, Polesi T, Wennberg BÅ och Ydén K:

Ydén K (red)(2000): IT, organiserande och ledarskap. Stockholm: Försvarshögskolan och Bokförlaget BAS, Handelshögskolan i Göteborg

- 81 Mångfaldens potential. Strategier för att göra originalitet och kreativitet till en tillgång i arbetslivet. Dec -00
- 82 Ohälsa och negativ stress i ett arbetsliv i förändring. Ett underlag för tillsynsarbete utarbetat av en arbetsgrupp vid Yrkesinspektionen i Örebro. Ny reviderad utgåva 2000 12 01. Dec - 00