

# Organisatorisk medlemskab

Hvor ofte møder du ordet "kerneopgave" i dit arbejdsliv? Nogle gange, sjældent, aldrig? Så er der god grund til at læse Maja Loua Haslebos nye bog om organisatorisk medlemskab.

**I** sin nyeste bog sætter Maja Loua Haslebo fokus på begrebet organisatorisk medlemskab. I en socialkonstruktionistisk forståelsesramme handler organisatorisk medlemskab først og fremmest om at fokusere på kerneopgaven i den organisation man er medlem af. Kerneopgaven er det organisationen er sat i verden for at udrette. Det vi er sammen om og som definerer os som et arbejdsfællesskab.

I Maja Loua Haslebos optik er det at udvise godt organisatorisk medlemskab således at bestræbe sig på at handle nyttigt i forhold til organisationens kerneopgave. Budskabet er klart: Vi har alle, medarbejder, mellem- og topleder, ansvar for livet i vores organisation. Som organisationsmedlem har vi pligt til at sætte det i centrum, der er nyttigt for kerneopgaven og for vores kunder, klienter eller brugere. Det er kerneopgaven, der skal være pejlemærket for vores valg og handlinger.

Organisatorisk medlemskab er en professionel kompetence, som vi har pligt til at dygtiggøre os i for vores arbejdsfællesskabs og kerneopgaves skyld. Bogen præsenterer et hav af eksempler på handlinger der vil opbygge og understøtte organisatorisk medlemskab.

## Organisatorisk medlemskab skal læres

Gennem bogens fem kapitler udfoldes begrebet organisatorisk medlemskab ved at se på, hvor det hører til, hvad det skal til for, hvordan man lærer det, og hvad det betyder for fremtiden. Hvert kapitel afsluttes med refleksionsspørgsmål, der hjælper én videre i arbejdet med at skabe godt organisatorisk medlemskab i egen organisation. Desuden har hvert kapitel anbefalinger til videre læsning.

Bogen udfordrer mange af de forståelser, der hersker i organisationer i dag. Den skitserer for eksempel, hvordan det personlige rum har en alt for dominerende plads i mange organisa-

tioner, og hvordan man med fordel kan arbejde på at lade det faglige og især det professionelle rum være det, vi mødes i, når vi er på arbejde.

Bogen gør op med flere af de eksisterende myter: at arbejdsglæde er en rettighed og forudsætning for, at vi kan udføre vores arbejde; at vi skal have det godt med kolleger og ledere på et personligt plan for at vi kan samarbejde; at vores leder bærer ansvaret for vores trivsel og for at motivere os, mens medarbejderne ikke har noget ansvar for lederens trivsel; at vi skal udvikle os personligt i vores arbejdstid etc. Maja Loua Haslebo viser i stedet, hvordan det vil være mere hensigtsmæssigt at gå op i medarbejdernes organisatoriske ansvar og forpligtelser end i individuelle rettigheder og behov.

Bogen lægger sig godt op ad forfatterens forrige bog "Anerkendende følgeskab" og er en naturlig fortsættelse for alle, der ønsker at arbejde aktivt med at skabe bedre liv i vores organisationer. Den henvender sig til alle ansatte, og jeg er overbevist om, at både medarbejdere og ledere i de fleste organisationer, private så vel som offentlige, vil kunne lære meget af at læse den. Der gives desuden flere steder konkrete bud på, hvordan HR- og tillidsrepræsentantrollen kan nytænkes og blive vigtige aktører i forhold til at skabe godt organisatorisk medlemskab. Internt i organisationer kan bogen anvendes som kickstarter af vigtige dialoger om, hvordan alle kan bidrage til øget organisatorisk medlemskab.

Som organisationspsykolog og konsulent vil jeg anbefale bogen som inspiration til og et godt værktøj i arbejdet med at hjælpe organisationsmedlemmer med at skabe nyttige bidrag, styrket samarbejde og nødvendige prioriteringer med kerneopgaven i centrum. ■

*Line Pfeiffer Jørgensen Holter*



## BOGDATA

Maja Lous Haslebo: "Organisatorisk medlemskab – det professionelle mødested". Dansk Psykologisk Forlag, 2014. 152 sider. 229 kr.