

For 14 år siden udkom førsteudgaven af denne bog. Gennem de forgangne 14 år er den blevet læst af studerende, ledere, konsulenter m.v., og har opnået en noget nær ikonisk status. Så hvorfor udkommer den i en andenudgave? Som Haslebo skriver, har hun foretaget en opdatering af særlig relevant litteratur efter 2004 og ændret i opsætningen af bogen. Der er ikke foretaget grundlæggende ændringer i kapitlerne, men der er dog tilføjet nyt forord og et ekstra kapitel.

Det er ikke en markant anderledes bog at læse i dag end for 14 år siden, hvilket vidner om, at Haslebo har slået hovedet på sømmet og som udgangspunkt skrevet en fagligt solid og velfunderet bog. Bogen tager afsæt i to grundlæggende forskellige erkendelsesteoretiske retninger, nemlig realisme og socialkonstruktionisme, som bruges til at belyse organisationer og de processer, der udspiller sig heri.

Bogen består af to dele. Første del handler om forskellige perspektiver på livet i organisationer. Anden del handler om erkendelsesteori, sprog og organisationsudvikling. Som indledning til hver del af bogen, foretager Haslebo en grundig introduktion til de kommende kapitler og hovedpointer, hvilket fungerer rammesættende og særdeles godt.

I første del af bogen formår Haslebo at opridse individforståelsen og det relationelle univers og beskriver, hvordan begivenheder i organisationer kan opfattes forskelligt og hvorfor. Der er gode eksempler undervejs, og sandheds-/objektivitetsbegrebet samt lineær/cirkulær forståelsesform tages under behandling. Dette fører videre til et vigtigt kapitel omkring tid i organisationer. Et kapitel, der har stået klart i undertegnedes hukommelse siden første gennemlæsning af førsteudgaven. Haslebo introducerer blandt andet begrebet "perspektivisk tid", som for enhver leder, medarbejder eller konsulent på et splitsekund er meningssskabende. Der fortsættes ind i det narrative og dernæst rundes Morgans 7 metaforer for en organisation.

Det fungerer rigtig godt, at der både inddrages ældre og nyere teorier. Det viser et bredt og dybt kendskab til organisationspsykologiens historie og brugbarhed. Det sagte og det usagte i kommunikationen sættes under lup, og Haslebo fremhæver her, at der fortsat mangler en model, der til fulde kan rumme kompleksiteten i kommunikation i større systemer. I dette kapitel omkring kommunikation findes et afsnit om skriftlig og mundtlig kommunikation. Det kunne i disse tider med kommunikation via e-mail, skype, videokonference og lignende dog godt have fortjent en større plads.

Kapitel 8 behandler magt og afmagt, herunder et blik på den velkendte situation for mellemlederen, der er organisatorisk stækket/afmægtig, men fortsat skal levere og stå til ansvar. Foucault er naturligvis en del af dette kapitel, og Gergen gør ham velvalgt selskab. Som naturlig progression herfra ses der på rolle og position samt jobfunktion, men det er som om, kapitlet ikke får realiseret sit fulde potentiale. Heldigvis sørger Haslebo for rigelige og gode litteraturhenvisninger, så man kan selv opsøge yderligere viden, hvis man ønsker det. Som afslutning på første del af bogen, runder kapitel 10 af med følelser, ansvar og etik i organisationer, hvilket er særdeles velskrevet med gode eksempler.

Del to kommer godt fra start med rammesætning af de følgende kapitler, der erkendelsesteoretisk hænger sammen to og to, således at kapitel 12 og 14 tager afsæt i realisme, og kapitel 13 og 15 tager afsæt i socialkonstruktionisme. Emnerne, der tages under behandling, er ikke blevet mindre aktuelle på de 14 år, der er gået fra første- til andenudgave. Der er for kapitel 12 og 13 tale om personvurdering i organisationer med genkendelige dilemmaer, herunder MUS og 360° feedback, som først behandles med realisme, hvor selvbevidsthed er i fokus, og derefter behandles med socialkonstruktionisme, hvor selvrefleksion er i fokus sammen med talehandlinger. For kapitel 14 og 15 er der tale om konflikt(op)løsning og mediation, hvilket beskrives og belyses såvel teoretisk som via eksempler. Det fungerer overordentligt godt med denne erkendelsesteoretiske vekslen fra kapitel til kapitel, og vækker yderligere nysgerrighed under læsningen.

Kapitel 16, som er det nye kapitel i bogen, omhandler lederens handlekraft og erkendelsesteori og samler op på bogen som hele i et perspektiv, der er målrettet ledere. Der indgår blandt andet et vigtigt afsnit om "legitim ledelse", som Maja Loua Haslebo har skrevet en hel (og meget læseværdig) bog om. Det er en fin mundsmag på emnet. Lederens sprogbrug og det relationelle sprog udforskes sammen med fordelene ved at arbejde ud fra ideen om relationel tilblivelse. Der opstilles en model med 7 opmærksomhedspunkter for den socialkonstruktionistisk inspirerede leder, hvilket virker godt og også er opsummerende for de tidligere kapitler.

Kapitel 17 er bogens afrunding, som er velplaceret og får bundet knuder på alle ender. Bogen som hele er velskrevet og velformuleret. Jeg er kun faldet over to små trykfejl, nemlig et manglende mellemrum på s. 220, som i stedet har sneget sig ind på s. 352. Fagligt er bogen på et højt niveau, og formuleret således, at de fleste kan være med. Der er en logisk progression og opbygning i bogens kapitler. Bogen er særdeles anbefalelsesværdig og bør efter min mening udgøre en del af bagkataloget for enhver konsulent eller leder.

*Af Dea Henriette Franck, cand.psych.aut.spec.
Enhedschef for Patientforløb og Organisation i Region Hovedstadens Akutberedskab
og indehaver af Psykolog Dea Franck*