

Rapport: Organiserandet, tilltalet och förmågan att göra ett gott arbete

**Om diskursiva risk- och friskfaktorer
- ett exempel från finansbranschen**

Lisbeth Rydén

Rapporten kan laddas ner på ellerr.se

Diskursiv riskbedömning

- Att höra diskurserna (tankefigurerna)
- Identifiera de som ”styr” organiserandet
- Vart driver de – var och en – verksamheten?
- Hur samverkar, motverkar, krockar...?
- Vilka situationer kan det generera?
- Vilka risker kan då uppstå?
- Vad behöver värnas?



Tankefigur I: Maskinlogik

(att se organisationen som en maskin)

- Medarbetare som kuggar
- Chefer som maskinskötare (och kuggar)
- Ledning/stab som konstruktör

- Världen är stabil och förutsägbar
- Arbetsuppgifterna är "enkla" och återkommande
- Befälsordningen är kristallklar

Diskurs II: Förändringslogik

(verksamheten, arbetets karaktär)

- Hantera unikt, komplext, akut, förändringar...
- Utöva och utveckla sin bedömningsförmåga
– inte regelföljandet
- Systemförståelse (snarare än mandat)
- Initiativ

Diskurs III: Vuxenlogik

(samarbete, tilltal, synen på sig själv och andra)

- Frihet & ansvar
- Partnerskap / gemensam angelägenhet
- Tolkande & väljande
 - Kunna göra reda för
 - Varför
 - Därför

Risk 1: Inte kunna göra ett bra jobb

- Organiseringslogiken ej anpassad för arbetet
- Lyda regler, rutiner, processer...
- Verktyg för andras vilja
- Inte alltid förenligt med strävan att (kunna och vilja) möta kundernas behov

=> Den professionella hedern kränks

Risk 2: Kugge/barn-tilltalet

- Förminskning
 - Minskat engagemang
 - Minskad arbetsglädje
 - Förlorade potentialer
-
- Där man är van vid och stolt över vuxentilltalet kommer risken att vara högre och processen snabbare

Risk 3: Vuxentilltalet

Att tillämpa vuxentilltal när inte omgivningen är på samma spår

Exempel:

*Vad händer om du tilltalar andra i organisationen som partners genom att fråga efter **överväganden, bakgrund och intentioner** med olika beslut och handlingar?*

Får du svar eller får du då "veta din plats"?

Risk 4: Vuxentilltalet

Om man är van att bli tilltalad som ”barn” – om än ett mycket kompetent sådant – kan det vara svårt att svara upp mot ett vuxentilltal:

- Osäker på vad som förväntas av en
- Kan kännas som om man lastas på ett orättvist stort ansvar
- Kan känna sig övergiven med att lösa olika uppkomna problem

Risk 5: Konflikter

På grund av olika syn på:

- Frihet
- Ansvar
- Autonomi
- Accountability
- Följsamhet
- "Kontraktet"
- ...



Svårt prata om:
Hur formulera?
Identitetshotande

Frågor?

Reflektioner?

... ?

TACK för uppmärksamheten!

Mer om organisatorisk arbetsmiljö,
ledning och styrning med mera
finns på min hemsida:

ellerr.se