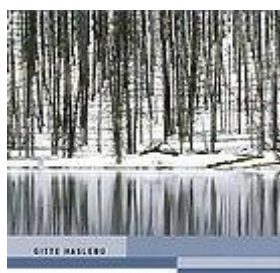


Bog anmeldelse: Relationer i organisationer

Denne bog er skrevet til organisationer og er derfor i en netværkskontekst primært interessant, fordi den handler om sammenhængen mellem kommunikation, relationer og kontekst. I forhold til netværkskulturen i organisationer kan ledere og konsulenter hente inspiration til, hvordan man kan forbedre relationsudvikling, viden- deling og læring ved i højere grad at fokusere på relationer i stedet for enkelte individer, fælles forståelse i stedet for årsagsforklaringer og anerkendelse i stedet for skyld. I forhold til de organiserede netværk, primært de mindre netværksgrupper, kan ledere og konsulenter med det samme fokus få nye facetter frem i dialogen mellem netværksdeltagerne – og dermed understøtte læringsprocessen.

Anmeldt af Camilla Enevoldsen, kommunikationsmedarbejder og Line Holst Jensen, virksomhedsejer og konsulent, AZENA



Når man læser *Relationer i organisationer* er det tydeligt, at forfatteren erhvervs- psykolog Gitte Haslebo har mange års erfaring som leder og selvstændig konsulent foruden en solid

teoretisk baggrund. I bogen omsætter hun nemlig systemiske, anerkendende, narrative og socialkonstruktivistiske begreber til praksis bl.a. gennem en række konkrete eksempler fra organisationer. Eksempler som man altså skal være klar til at "oversætte" til et organiseret netværk som fx en netværksgruppe, hvis man læser bogen med de briller.

Bogen giver læseren en grundig forståelse af faldgrupperne i den måde vores kultur

forsøger at forstå og udvikle det enkelte individ og de indbyrdes relationer på, og anviser alternative forståelsesrammer og metoder til at skabe relationelt ansvar, dialog og læring. Disse forståelsesrammer og metoder kan man bruge både til arbejdet med netværkskulturen i en organisation, og til at skabe rammerne for og fokusere dialogen i netværksgruppen, hvor det dog er nødvendigt at "oversætte" forståelsesrammerne til en netværkskontekst.

I forhold til netværksgrupper, hvor deltagerne kommer fra forskellige organisationer, er det fx interessant, at:

1. Viden er en social konstruktion, hvis indhold er gyldigt, så længe det sociale fællesskab er enigt i det. Det betyder bl.a., at deltagerne har mulighed for at konstruere ny viden og nye handlemuligheder, fordi den sociale konstruktion

er anderledes end i deres egen organisation.

2. Handlinger udspringer af den relationelle sammenhæng, som de indgår i. Netværksfacilitatoren kan altså inspirere dialogen ved at stille spørgsmål, der er med til at belyse den relationelle sammenhæng og den øvrige kontekst som episode, kultur mv., og hvordan identi-

tet skabes i relationer til andre mennesker.

Læser du bogen ud fra en netværkskultur- og organisationsudviklingsvinkel, så er det meste af bogen interessant. Har du som læser det organiserede netværk, fx netværksgruppen, for øje så kan du med fordel fokusere på kapitel 1-5, 7 og den sidste del af kapitel 13. Rigtig god fornøjelse!