



Arbetsgruppen för studier av
ledarskap och organisation

Grupprelationskonferens 2019

Initiativ, Intresse och Ansvar

6 - 9 november 2019
Djurönäset, Stockholm



Initiativ, Intresse och Ansvar

Vad händer när du tar initiativ på ditt arbete eller i din förening? Hur stor plats finns det för dina intressen i samarbetet med andra? Hur fördelas ansvaret?

Denna arbetskonferens handlar om Initiativ, Intresse och Ansvar i sociala system och organisationer. Dessa teman är utgångspunkten för konferensen. Konferensen är byggd för att ge dessa teman ett innehåll och utforska deras dynamik på såväl medveten som omedveten nivå.

Initiativ innebär att göra något, att handla, få saker att ske. Initiativ är därmed grundläggande för vår existens, och förbinder oss med våra centrala behov och djupt liggande drifter. Vi måste ta initiativ för att få mat, husrum och gemenskap. Initiativ är med andra ord förutsättningen för allt mänskligt samspel och för samhällslivet. Hur initiativ tas, hur de tas emot och vad som görs med dem är grunden i allt samarbete människor emellan. Utan initiativ skulle vi helt enkelt inte tala med varandra. Initiativ är därför själva förutsättningen för intersubjektivitet och kommunikation. Genom att ta initiativ kommer man också i kontakt med andra och blir synlig för dem.

Även om vi kanske ofta tänker på initiativ som något positivt, kan det också drivas av rädsla och ångest, där initiativet i grunden handlar mer om att söka skydda än om att skapa något nytt. Begreppet initiativ är med andra ord inte värdeladdat i sig, utan kan omfatta många slags handlingar, drivna av många olika typer av drifter och idéer.

Dagens organisationer baseras allt mer på ett aktivt initiativtagande. I allt högre grad ersätts traditionella hierarkiska strukturer med former som är tänkta att vara lätt föränderliga och anpassningsbara och förhoppningsvis stimulera kreativitet och innovation. Projektorganisering, självstyrande enheter, självständigt arbete och nätverksstrukturer innebär att samarbetet baseras på initiativtagande och framväxande arbetsrelationer. Konkreta uppgifter skapas och organiseras då av systemets medlemmar själva, snarare än att vara givna av en organisatorisk struktur.

Begreppet **intresse** fångar något av det som driver ett initiativ. Att ha ett intresse för något innebär att knyta an till något, till en idé eller ett fenomen i världen. Vi intresserar oss för något för att det på ett eller annat sätt knyts till ett behov eller en drift. På så sätt är intresset djupt personligt. När intresset riktar sig mot något i omvärlden blir det emellertid också socialt. Genom socialt accepterade intressen kan våra drifter och behov få utlopp och tillfredsställelse.

Intresset kan alltså förstås som en kanal för att sätta det som finns djupt inom oss i förbindelse med omvärlden. Ett intresse kan ofta leda till att sociala strukturer formas. Föreningar och företag skapas ofta just utifrån någons intresse. Å andra sidan formas intresset också av redan existerande sociala strukturer. Dessa erbjuder socialt accepterade former för att ägna sig åt det man brinner för; strukturerna både möjliggör och begränsar engagemanget. Våra intressen formas på så sätt också i samspel med vår sociala värld.

Sättet, som vi hanterar vårt intresse på, har stor betydelse för psykiskt välmående och utveckling. Dagens arbetsliv, med sina varierande strukturer och former, ger stora möjligheter för oss att vara intressedrivna, och därmed utvecklas både professionellt och personligt i vårt arbete. Samtidigt riskerar vi att förlora våra gränser och investera oproportionerligt mycket i arbetsuppgifter, med följder som gränslöst arbete långt utöver förväntad arbetstid, förlust av relationer utanför arbetet, och utbrändhet.

Hur vi hanterar vårt intresse och våra initiativ hör ihop med det ansvar vi tar för oss själv och för andra, men också för uppgifterna vi arbetar med. Ansvar innebär en upptagenhet inte bara av lust och engagemang, utan även av konsekvenserna för en själv och för andra (av det man gör). Att ta ansvar innebär att erkänna sina och andras gränser.

Ansvar kan förstås som relationen till en uppgift och en roll. Samtidigt som ansvar är djupt personligt knyts det genom roller och uppgifter till organisatoriska strukturer. I vissa organisationer är uppgifter och roller givna av själva strukturen, medan det i andra finns större möjlighet att själv finna och ta uppgifter. Även om en uppgift naturligt förbinds med ett ansvar, är det i många lägen möjligt att antingen undvika ansvar för en uppgift eller att ställas till svars för saker andra borde göra. Oklara och flytande gränser kan på så sätt användas för att fördela ansvar till någons fördel och andras nackdel.

Ansvar handlar med andra ord om att kunna reglera gränser: mellan egna och andras intressen, mellan egna och andras initiativ, mellan begär och kontroll, mellan rättighet och skyldighet.

För vem?

Konferensen vänder sig till dig som är till exempel chef, ledare, projektledare, konsult eller medarbetare och som är intresserad av att fördjupa din förståelse av dynamik kring Initiativ, Intresse och Ansvar i sociala system. Såväl du som befinner dig på arbetsmarknaden, du som är på väg in i eller ut ur yrkeslivet, och du som studerar är välkommen till konferensen.

Det finns plats för 35 deltagare. Det finns inga krav på särskilda teoretiska eller praktiska förkunskaper.

Om konferensen

En grupprelationskonferens ger möjlighet att lära om det som sker när vi försöker samarbeta och organisera oss, genom att utforska det som sker medan det sker. Grupprelationskonferenser bygger på tanken om erfarenhetsbaserat lärande, det vill säga att man lär av de erfarenheter man gör under arbetets gång, och av att bli en del av dynamiken i det sociala systemet. Konferensen är uppbyggd av flera olika moment, som antingen är av här-och-nu-karaktär, där arbetet handlar om att utforska det som sker medan det sker, eller reflektionskaraktär, där arbetet innebär att tolka och förstå de erfarenheter som gjorts under här-och-nu-passen. I några av reflektionsmomenten arbetar man också med att knyta erfarenheterna från konferensens här-och-nu-moment till andra erfarenheter, t ex från arbetsplatser utanför konferensen. I samtliga moment deltar konferensens stabsmedlemmar och arbetar i roller som ledare, konsult eller samtalsledare. Stabsmedlemmarnas roller och arbetssätt baseras på momentets uppgift, och kommer därför att variera.

Konferensen fokuserar på dynamik och skeenden på organisationsnivå (dvs i hela konferensen), i delar av konferensen (dvs i olika grupper), samt mellan delar av konferensen, på såväl medveten som omedveten nivå. Att få syn på och utforska omedvetna processer är ofta svårt och utmanande och till stor del ett känslomässigt arbete. Konferensens struktur och konsulternas arbetssätt syftar till att underlätta detta.

Olika moment fokuserar på olika slags sociala system och ger möjlighet att lära om något olika aspekter av dynamiken i samarbete och interaktion, och att utforska konferensens tema på olika sätt. I denna konferens finns tre typer av här-och-nu-moment: självorganiserande grupp-moment, arenamoment, och organisationsmoment (se mer nedan).

Centrala begrepp

Denna konferens bygger på ett system-psykodynamiskt perspektiv som det utvecklats inom Tavistocktraditionen. Några av de begrepp som är viktiga för konferensens uppläggnings, och som kan vara användbara för arbetet under konferensen, är system, delsystem, gräns, uppgift, roll, auktoritet och omedveten fantasi.

System, delsystem och gräns

Begreppet system kan användas på många olika sätt. I det system-psykodynamiska perspektivet uppfattas ett system som något som skiljs från sin omgivning av en gräns. Ett system är då något där det försiggår olika processer. I systemet bearbetas sådant som kommer in i det och systemet lämnar ifrån sig en eller flera produkter, dvs system är öppet. Att hantera gränsen och reglera vad som kommer in och ut, är en viktig uppgift för systemet. Ett exempel

på system kan vara en grupp, som vi uppfattar som distinkt i förhållande till dess omvärld. Inom ett system finns också delar med egna gränser, som vi kallar delsystem.

Uppgift

Varje system eller delsystem kan hantera en mängd olika uppgifter. Uppgiften som är central för systemets funktion och existens kallas för huvuduppgift. För att kunna arbeta på huvuduppgiften måste normalt en lång rad andra uppgifter hanteras, som kan tas hand om av delsystem.

Roll

Med begreppet roll avses den uppgift, eller de uppgifter, som ett delsystem har. Ofta tänker vi att det är individer som har roller, men också delsystem kan ha olika roller. Roller både ges och tas, och kan endera vara sakliga eller känslomässiga/relationella. Ofta är det både ock.

Auktoritet

Auktoritet eller behörighet handlar om rättigheten att arbeta på en speciell uppgift. Auktoritet kan ges uppifrån, nedifrån och inifrån. Auktoritet ges uppifrån genom en organisatorisk struktur, t ex när en chef ger en underställd ett uppdrag. Auktoritet nerifrån innebär att någon eller några personer ger en person rätt att leda ett arbete och därmed väljer att följa denna ledare. Auktoritet inifrån handlar om hur man själv ger sig tillåtelse att kliva in i en roll och ta på sig en uppgift, vilket i stor utsträckning är en känslomässig process. I alla roller förhandlas auktoritet på alla dessa nivåer, och hur de hanteras påverkar både vad man kan göra i rollen och hur systemet hanterar sina centrala processer.

Omedveten fantasi

Medan de tidigare begreppen i hög grad knyter sig till ett systemperspektiv, är omedveten fantasi ett dynamiskt begrepp. Med detta menar vi en gestaltning av en i huvudsak omedveten föreställning. Omedvetna fantasier har en ”som om”-karaktär. Vi handlar, tänker och känner ”som om” en fantasi spelades upp utan att själva vara medvetna om det som pågår. Tanken är här att det vi gör alltid har en mening, och att söka efter de omedvetna fantasierna som driver oss är ett sätt att förstå det som sker, även det som till synes saknar mening. Till exempel kan vi undvika att arbeta på vår huvuduppgift för att den är skrämmande, och istället ersätta den med en fantiserad uppgift som är mindre utmanande. Omedvetna fantasier är alltså alltid drivna av

känslor och är ofta av defensiv karaktär, dvs de hjälper oss att undvika sådant som är utmanande.

Konferensens huvuduppgift

Konferensen är en tidsmässigt avgränsad organisation för gemensamt lärande. Konferensens huvuduppgift är:

Att utforska dynamiken i samarbetsrelationer och organisering i ett socialt system, speciellt hur initiativ, intresse och ansvar formar och formas i systemets dynamik.

Konferensstabens uppgifter

Konferensstaben har ett gemensamt ansvar att leda konferensen, och att bevaka ramar och gränser kopplade till uppgiften. Staben utgör ett delsystem inom konferensen. Konferensledaren leder stabens arbete och rekryterar även staben. Stabsmedlemmarna kan arbeta i olika roller med tillhörande arbetsuppgifter, tex utöva ledning, administrera, arbeta som konsult eller vara samtalsledare. Konsultarbetet innebär bland annat att bidra till arbetet på den aktuella uppgiften, genom att utifrån egna observationer och erfarenheter formulera arbetshypoteser om vad som utspelar sig under olika moment på konferensen, på medveten och omedveten nivå. En arbetshypotes är ett försök att tolka omedveten dynamik och göra den tillgänglig för medveten prövning och utveckling.

Konferensens delar

Konferensens uppläggning omfattar moment av här-och-nu-karaktär och moment av reflektions- och diskussionskaraktär. Konferensen inleds och avslutas med ett diskussionsforum. Konferensens moment är följande:

Konferensinledning

Konferensen inleds med en samling för alla deltagare och hela staben. Uppgiften är att skapa möjlighet att påbörja arbetet på konferensen. Konferensinledningen är ett diskussionsmoment, där deltagarna får en första möjlighet att möta konferensstaben och att reflektera över inträdet i konferensen. Hela konferensstaben deltar i konferensinledningen.

Arenamoment

I arenamomentet deltar samtliga konferensdeltagare. Uppgiften för arenamomentet är att utforska och lära om den dynamik som utspelar sig i ett större system, på medveten och omedveten nivå, och särskilt hur initiativ, intresse och ansvar formar och formas i ett sådant system. Två eller tre konsulter bistår arbetet.

Självorganiserande gruppmoment

I det självorganiserande gruppmomentet ges möjlighet att erfara processer i mindre system som delvis är självorganiserande. Momentet består av flera olika sektorer. Deltagarna har här möjlighet att själva välja vilken del av systemet man vill arbeta i, genom att röra sig mellan de olika sektorerna. Uppgiften för det självorganiserande gruppmomentet är att utforska och lära om den dynamik som utspelar sig i ett mindre system och mellan delar av ett system, på medveten och omedveten nivå, och särskilt hur initiativ, intresse och ansvar formar och formas i ett sådant system. En konsult arbetar i varje sektor.

Organisationsmoment

Momentets huvuduppgift är att utforska och erfara de processer som utvecklas när grupper samverkar, och hur gränser och representation formas och hanteras. Samtliga konferensdeltagare deltar i momentet. Konferensens deltagare organiserar sig själva. Momentet leds av konferensledaren. Uppgiften för organisationsmomentet är att utforska och lära om den dynamik som utspelar sig i ett större delvis självorganiserande system, och särskilt hur initiativ, intresse och ansvar formar och formas i ett sådant system.

Momentet inleds och avslutas med ett plenum. Samtliga pass inom momentet är här-och-nu-pass.

Reflektionsmoment

I reflektionsmomentet ges deltagarna möjlighet att i mindre grupper samtala om och skapa mening i de erfarenheter man gjort under konferensen. Uppgiften för reflektionsmomentet är att reflektera över sina erfarenheter under konferensen, speciellt med fokus på de roller som givits och tagits, och hur initiativ, intresse och ansvar formas av och formar dessa. Vidare ges momentet möjlighet för deltagarna att knyta samman sina erfarenheter under konferensen med erfarenheter utanför konferensen. Arbetet bistås av en stabsmedlem i rollen som samtalsledare. I konferensen finns fyra reflektionspass.

Avslutningsplenium

Konferensens näst sista pass är ett avslutningsplenium, där deltagare och stab gemensamt samtalar om sina erfarenheter av konferensen. Uppgiften för avslutningsplenium är att reflektera över erfarenheter under konferensen, med särskilt fokus på hur initiativ, intresse och ansvar har format och formats av konferensens delar och helhet. Hela konferensstaben deltar i avslutningsplenium.

Konferensstab

Konferensledare

Magnus Larsson, leg. psykolog, docent, lektor vid Copenhagen Business School, Danmark, organisationskonsult

Biträdande konferensledare

Britta Högberg, leg. psykolog, fil dr, skribent

Administratör

Ulrika Edwinson, jur. kand, förbundsdirektör Sveriges Psykologförbund

Övriga stabsmedlemmar

Mattias Blomqvist, leg. sjuksköterska, ICF coach, verksamhetschef Attendo

Malin Novå, leg. psykolog, Vuxenpsykiatrimottagning emotionell instabilitet, Malmö

Jarl Råstrand, civ. ek., fil. mag, VD, organisations- och rekryteringskonsult

Irene Wannstadius, leg. psykolog, Barn- och ungdomshabiliteringen, Region Skåne

(med reservation för ändringar)

Schema

Med reservation för ändringar.

	Onsdag 6/11	Torsdag 7/11	Fredag 8/11	Lördag 9/11
8.30		Arenamoment 8.30 – 10.00	Arenamoment 8.30 – 10.00	Arenamoment 8.30 – 10.00
9.00				
10.00	Konferensinledning 10.00 – 10.45	Kaffe/te 10.00 – 10.30 Självorganiserande gruppmoment 10.30 – 12.00	Kaffe/te 10.00 – 10.30 Organisationsmoment 10.30 – 12.00	Kaffe/te 10.00 – 10.30 Reflektionsmoment 10.30 – 12.00
11.00	Självorganiserande gruppmoment 11.00 – 12.30			
12.00	Lunch 12.30 – 13.15	Lunch 12.00 – 13.00	Lunch 12.00 – 13.00	Lunch 12.00 – 13.00
13.00	Arenamoment 13.15 – 14.45	Organisationsmoment 13.00 – 14.30	Organisationsmoment 13.00 – 14.30	Avslutningsplenum 13.00 – 14.00
14.00	Kaffe/te 14.45 – 15.15 Självorganiserande gruppmoment 15.15 – 16.45	Kaffe/te 14.30 – 15.00 Organisationsmoment 15.00 – 16.30	Kaffe/te 14.30 – 15.00 Organisationsmoment 15.00 – 16.30	Reflektionsmoment 14.15 – 15.30
15.00				
16.00				
17.00	Reflektionsmoment 17.15 – 18.30	Reflektionsmoment 17.00 – 18.15	Organisationsmoment 17.00 – 18.30	
18.00	Middag 18.30 – 19.30	Middag 18.15 – 19.30	Middag 18.30 – 19.30	
19.00				
20.00	Självorganiserande gruppmoment 19.30 – 21.00	Organisationsmoment 19.30 – 21.00	Organisationsmoment 19.30 – 21.00	

Praktiska upplysningar

Tid

Konferensen inleds onsdag 6 november kl. 10.00 och avslutas lördag 9 november kl. 15.30.

Plats

Konferensen är förlagd till Djurönäset, Stockholm (www.djuronaset.com). Den anordnas i internatform. Information med vägbeskrivning och resealternativ kommer.

Anmälan

Anmälan, som är både personlig och bindande, görs via formulär på AGSLO:s hemsida www.agslo.se. Ansökningarna behandlas i den ordning de kommer in. Senaste anmälningsdatum är 1/10 2019.

Konferensavgift

Konferensavgiften är 22 000 SEK exklusive moms. Faktura skickas när ansökan inkommit. Kostnader för logi i enkelrum, frukost, lunch, middag, samt kaffe/te ingår i konferensavgiften.

Rabatterat pris för studenter

För heltidsstudenter på högskoleutbildning finns 5 platser till priset 6000 kr exklusive moms (7500 kr inklusive moms).

Reducerad avgift

AGSLO avsätter ett belopp för bidrag till konferensen i särskilda fall (gäller ej den som ansöker om studentpris). Ansökan görs via ett formulär på AGSLO:s hemsida www.agslo.se. Ansökan om reducerad avgift ska skickas in tillsammans med ansökan om deltagande i konferensen, och kommer inte att behandlas efter 1 oktober 2019.

Återbud

Vid återbud före 1 september 2019 återbetalas konferensavgiften, med ett avdrag på 1000 SEK för administrativa kostnader. Vid senare återbud återbetalas inte avgiften.

Kurs inom specialistordningen för psykologer

AGSLO anordnar i samband med grupprelationskonferensen i november 2019 en specialistkurs för legitimerade psykologer. Läs mer på www.agslo.se.

Information

Ytterligare information meddelas konferensdeltagarna efter antagning. Frågor om konferensen kan mailas till konferensadministratören på konferens2019@agslo.se.

Bakgrund till konferensen

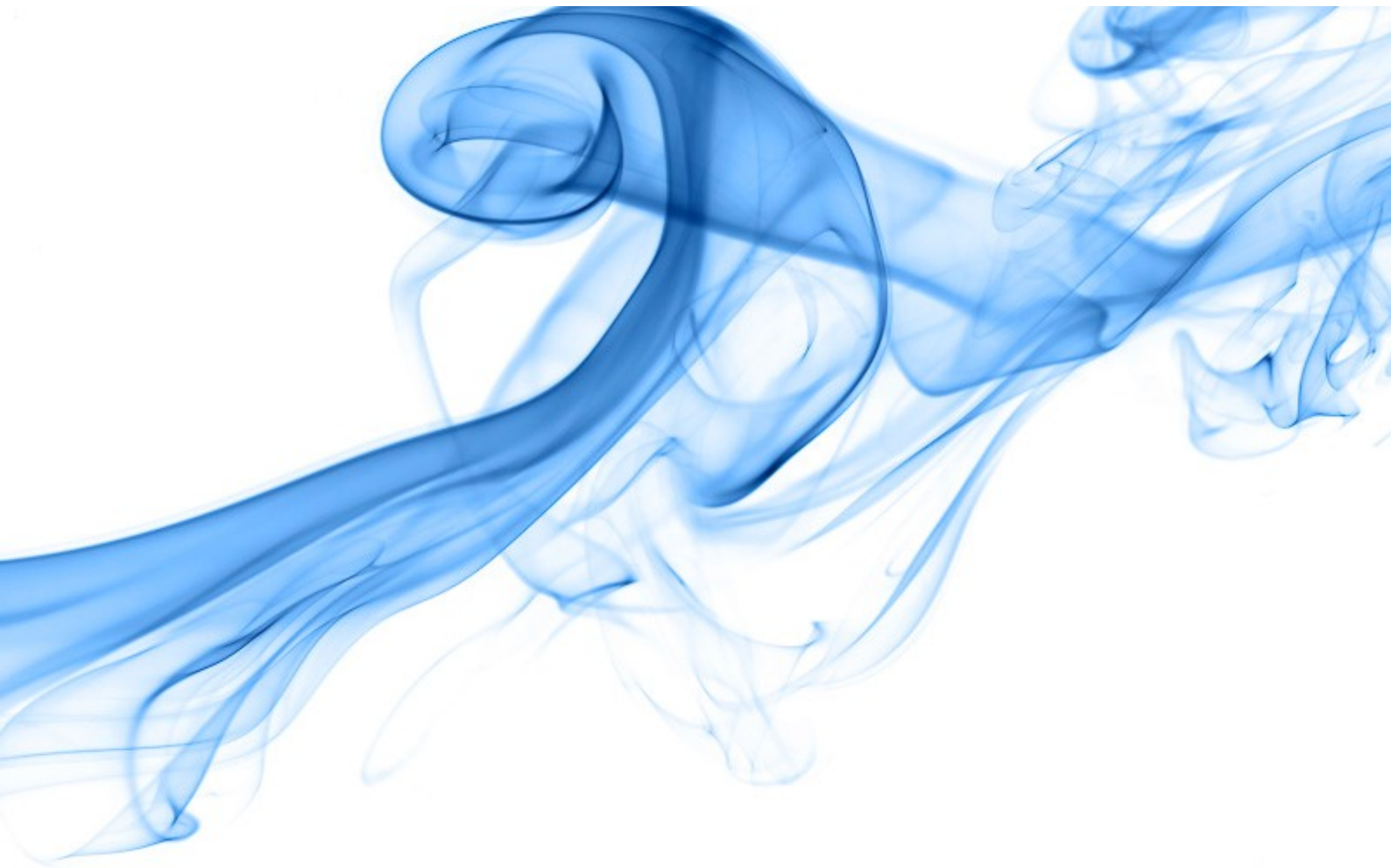
Konferensens historiska rötter finns i den tradition som inleddes i början av 1950-talet kring Tavistock Institute of Human Relations i London. Här fanns forskare och konsulter med ett intresse för en djupare förståelse av organisatoriska och sociala skeenden, vilket ledde till utveckling av de första grupprelationskonferenserna. Den första hölls i Leicester 1957. Numera anordnas återkommande konferenser i många länder över hela världen.

AGSLO

Stiftelsen AGSLO – Arbetsgruppen för studier av ledarskap och organisation – bildades 1974 och har som uppgift att anordna grupprelationskonferenser och främja verksamhet inom Tavistocktraditionen i Sverige. Den första skandinaviska konferensen hölls i Sigtuna 1975 och AGSLO har sedan dess anordnat ett femtiotal konferenser i Sverige, samt medverkat i internationella sammanhang med anknytning till traditionen. AGSLO arrangerar också workshops, seminarier och s.k. Listening Post. Stiftelsen AGSLO är en icke vinstdrivande stiftelse och både stiftelseråd och styrelse arbetar utan ekonomisk ersättning.

Närmare 3000 personer från ca 900 olika organisationer har hittills deltagit i AGSLO:s konferenser. Deltagarna har kommit från näringslivet, offentlig sektor och föreningslivet, t ex socialtjänst, hälso- och sjukvård, universitet, skolor, försvaret, kyrkor och ideella organisationer.

AGSLO önskar dig varmt välkommen
till grupprelationskonferensen Initiativ, Intresse och Ansvar!



Läs mer på www.agslo.se