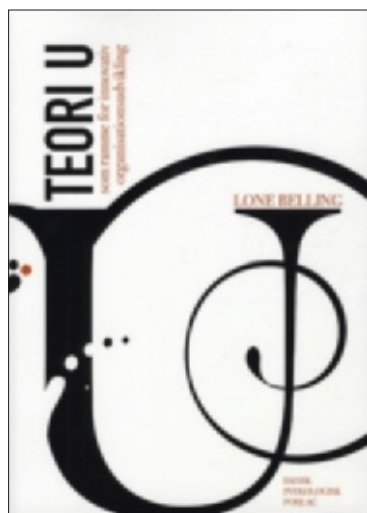


ANMELDELSE

Teori U – som ramme for innovativ organisationsudvikling

Af James Høpner, efteruddannelseschef



Siden Otto Scharmer udgav sin banebrydende bog om U-teorien i 2007, har mange kastet deres kærlighed over denne teori om forandring. Otto Scharmers bog kan roses for meget, men den har for mange også været vanskelig at overføre til en konkret praksis. Heldigvis er der kommet en række bøger om, hvordan man gør det. Seneste skud på den stamme er Lone Bellings bog om Teori U som ramme for innovativ organisationsudvikling.

En måske lidt flyvsk titel, men resultatet er faktisk meget konkret. Efter en ganske god generel

introduktion til U-teorien følger man nemlig processerne i U-teorien trin for trin. Meget pædagogisk og enkelt. Samtidig er den gjort virkelighedsnær med tre illustrative virksomhedscases, som forfatteren har fulgt i arbejdet med at skabe forandringer gennem brug af teori U. Det er velskrevet og meget illustrativt. Bogen er således fyldt med konkrete øvelser og eksempler, som vil gøre det let for de mere uprøvede at arbejde med denne teori. Heriblandt det svære arbejde med at nå ned til ”bunden af U’et”, hvor vi nærmer os en spirituel tilstand i forandningsprocesserne. For mange mere klassisk uddannede djøfere kan denne fase nemlig godt være en udfordring.

Bogen har mange styrker, men den har også to mindre stærke sider. Den ene er den meget problemfrie fremstilling af anvendelsen af Teori U. Kun få steder i bogen fornemmer man, at det også kan være svært. At der også er problemer og udfordringer med denne form for innovativ organisationsudvikling. Her kunne man ønske sig en mere kritisk refleksion omkring faldgruberne i det, som godt kan se så legende let ud. Den anden svaghed er valget af cases. I hvert fald set ud fra en djøfers perspektiv. Vi bevæger os meget i en kommunal skoleverden og sundhedssektoren. Sidder man i et ministerium eller en privat virksomhed, kan der godt være langt mellem de virkeligheder, man vil forandre. Det kræver en del oversættelsesarbejde af læseren selv. Den er dog et godt sted at starte, hvis man vil prøve sig af med Teori U som én af de mange teorier om forandringer, vi omgiver os med.

*Teori U – som ramme for innovativ organisationsudvikling.
Af Lone Belling. Dansk Psykologisk Forlag, 2012*

OMTALE

Velfærdssamfundets datter



Lisbeth Jarlov giver en sociologisk beretning om Danmark siden 1950’erne, fortalt gennem hendes egne erindringer, men suppleret med data fra forskellige kilder. Det er både fortrinlig samtidshistorie og velfærdshistorie. En blanding af personlig beretning, tabeller og bred samfundsmæssig refleksion.

Lisbeth Jarlov er født i 1949 og uddannet cand.scient.pol fra Aarhus Universitet. Hun har været ansat i statsadministrationen, faglige organisationer og som selvstændig konsulent. Hun trak sig i 2011 tilbage fra arbejdsmarkedet.

*Velfærdssamfundets datter. Af Lisbeth Jarlov.
Historia Forlag.*

OMTALE

Forskelle er vitale for virksomhederne



Brug de lokale og globale forskelle aktivt, for de indeholder en kæmpe ressource i virksomheden, som bare venter på at blive brugt. Det er opfordringen fra Elisabeth Plum i hendes nye bog.

Forskelle mellem mennesker bliver ofte kun opfattet som besværlige barrierer i et samarbejde, og medarbejdere og ledere forsøger at undgå forskelle eller udglatte dem. Vi kan have svært ved at forstå hinanden eller være uenige om måden at se en opgave på. Men forskelle er nøglen til nytænkning, og de positive sider kommer ikke frem, hvis forskelle kun ses som besværlige. Vejen frem er at blive mere opmærksomme på de mange relevante forskelle og at bruge dem aktivt i opgaveløsningen. Bogen giver eksempler på, hvordan de fx gør dette i Arla, Chr. Hansen, Coloplast, Dako, FLSmidth og Radiometer.

*Forskelle er vitale for virksomhederne.
Af Elisabeth Plum. Gyldendal Business.*