FINALE

ORGANISATORISK FREERIDE
- ON THE EDGE OF OPPORTUNITIES -

Billede 52: Freerider på vej ned i en smal coluire.

KAPITEL 7

APPENDIX

BILAG 1

PRÆSENTATION AF FREERIDE ERFARINGER

KOMPLEKSITET

HVEM ER VI?

- Nordjysk Elitesport
- Specialestuderende

- *Kan vores sportslige erfaringerne med freeride være med til at fremme og informere et eller flere bud på hvordan kompleksitet kan udformes og anvendes i den organisatoriske hverdag?*

HVAD ER FREERIDE?

- Freeride skiløb er en ekstremsport, som bliver udført udenfor de markerede pister. Målet er at køre den mest spektakulære linje nedover bjerget, i høj fart, med klippedrop og med et flow og en kontrol som kun den bedste skiløber kan performe
- Konkurrence kriterier:
  - Linjevalg
  - Flow
  - Aggresivitet
  - Kontrol
  - Teknik

EN DAG I GULMARG, INDIEN

Website: gulmargavalanche.org

DET KOMPLEKSE TERRÆN

BILAG 2

INTERVIEWGUIDE

LANGSIGTEDE OG KORTSIGTEDE MÅL

- Hvad er Staceys syn på at sætte mål i organisationer? Os bekendt tager han afstand fra det?
- Strategi, mission og vission?
- Vi mener at individet altid vil have en intention med de valg individet gør. → individet har et mål med hvad individet gør.
- Staceys forandringsperspektiv. Spørgsmålet er hvordan bevarer man kontinuiteten gennem tradition?

SOVIAL KONTROL

- Vi finder det interessant at Stacey frasiger at organisationer ikke kan styre deres medarbejder, da interaktionen mellem men nesker aldrig kan forudses, på samme tid med at de inddrager faktorer som social kontrol. For denne sociale kontrol mener vi er med til indirekte at opsætte regler for individets ageren i organisationen.

  Hvis individet har en social trang til at passe ind i organisationer formoder vi at samtalen altid være farvet af en tilstedeværelse i organisationens - at medarbejderne altid vil formulere og agere på baggrund af organisationen. Denne indirekte sociale trang til at passe ind, bliver derfor styrende for individet i dets ageren i organisationer. Det vil vi mene modsiger Ralph Staceys trang til at forkaste regler, mål og forudsigeligheden. → dualisme

  Giddens mener at alt interaktion mellem mennesker er styret af samfundet og mennesket tænkes som en dualitet hvor men neskets handlinger på samme tid strukturerer og er struktureret af samfundet. Det vil sige, at de handlinger et individ udfører i en organisation har betydning for organisationen, men på samme tid også er med til at præge individet. = dualisme

- Denne strukturdualitet forholder Stacey sig ikke til?

- Hvordan forholder du dig til Staceys teori i en systemteoretisk organisation?

- Er uskrevne regler (normer og etik) bedre en skrevne regler?
  - o Bliver medarbejderne forvirret over ikke at have konkrete regler og retningslinjer for hvad der er tilladt og ikke tilladt i organisationen?
  - o Eller trives medarbejder med uskrevne regler frem for skrevne regler som Stacey opponerer i mod?

ORGANISATIONS TYPER

- Passer kompleksitetsteorien bedre på nogle organisationer frem for andre?

TYPER

- Vi mener at Stacey mangler at tage højde for forskelligheden i blandt individer. Vores hypotese er, at nogle individer er mere omstillingsparate, imens andre har brug for faste rammer og strukturer.
- Er kompleksitetsteorien bedst egnet til bestemte typer eller generationer?

LEDEREN

- Ved at anskue, at intet i en organsiation kan forudses opstår der her et stort krav til lederen. For hvordan skal en leder lede, hvis denne ikke kan forudse et intenderet udfald?
- De vigtige øjeblikke i processen, hvad mener du med det?

SAMTALEN

- Hvordan bruger du Staceys teori når du arbejder som konsulent?

RUTINER

- Stacey – hverdagen er meget kompleks.
- Vi mener at hverdagen bærer præg af rutiner.

BILAG 3

TRANSSKRIPTION AF INTERVIEW MED KARINA SOLSØ

MB: Men det første vi sådan har…

K: Jeg skal lige, bare for at vi har…altså er det sådan…altså er det her empiri eller er det inspiration?

MK: …empiri

MB: Begge

MK: Ja vi vil bruge det til begge dele

K: Så det er i den grad min udlægning af hvordan jeg forstår Stacey og folkene i London

MB: Ja for det er lidt det vi har svært ved når man læser hans teori, så somme tider er det meget komplekst at forstå. Altså sådan… altså det er ikke til at forstå. Det er ikke skrevet ned sådan er det, altså sådan meget slavisk, men så har vi set et foredrag han har givet…

K: Sådan et times foredrag inde på You Tube?

MB: Ja

MK: Danskernes Akademi

K: Ja lige præcist, lige præcist.

MB: …og det synes jeg faktisk er helt vildt nemt at forstå, altså så tager han det ned på et helt andet niveau, og gør det meget sådan konkret. Og det sådan lidt det vi ikke helt forstår.

K: Det spænd?

MB: Ja præcist…hahaha…så vi vil gerne have dig sådan…for at høre om vi forstå det sådan 100 procent.

MK: Jeg tror også nogle gange at det er et tolkningsproblem, i forhold til det skrevne, og så er det lettere at forstå når det bliver for midlet.

K: Og Ralph er meget bevidst om… øh sin retorik, altså hans medie og hvad for nogle metafore der er hjælpsomme til et publi kum.

MK: Ja

K: For eksempel så siger han, altså et eller andet sted så er han meget mere optaget af de her sociologiske teorier som Elias og Mead, end han er af kompleksitetsvidenskaben.

MB: Ja

K: Det ved jeg ikke om jeg må sige det her…det må jeg nok godt, men altså han siger at en af grundene til at det er en fordel at have kompleksitetsbegrebet, og hele…hvad kan man sige…bruge kompleksitetsvidenskaben som en analogi og ikke som man tror at det er en hel diskussion omkring hvad forskellen er på (00:01:50 kan ikke høre hvad der bliver sagt) en del af pointen i at bruge den som en analogi det er, at det har en stærk…det han kalder persuasive power.

MK: Ja okay

K: Så det er en bevidsthed om, hvad er det for nogle trends i vores samfund som gør at folk begynder med at lytte. Og det gør folk lige så snart når det går ind i en videnskabelig diskurs.

MB: Okay

K: Fordi jeg tror at det er…i hvert fald den måde han er…altså de samtaler vi har i London er meget mere relaterede til sociolo giske ideer. Fordi han er meget bevidst om at alle de der…hvad kan man sige…kompleksitetsteoretiske set-ups og forsøg og alt det der, der er lavet modeller, ikke noget af det tager afsæt i mennesker.

MB: Nej

K: Og det er noget de er meget bevidste om, den distinktion…øh hvornår arbejder man med…hvad kan man sige…mekaniske agenter…

MB: Ja

K: eller hvornår arbejder man med human agents?

MB: okay

K: så derfor trækker de hele det her sociologiske dyne ind…i sig selv så vil kompleksitetsteorien, hvis den kunne forklare denne kompleksitet som der er i denne her sammensætning så ville vi være følelsesmæssige og bevidste og ubevidste og rationelle og irrationelle alt sammen på samme tid, som kompleksitetsteorien slet ikke kan forklare fordi den arbejder med mennesker, der for trækker man sociologien ind, psykologien…jeg kan ikke helt forstå det endnu, men der en pointe om at det i virkeligheden ikke giver mening at adskille mellem psykologi og sociologi.

MB: Okay

K: Men i hvert fald så trækker de alt det andet med ind fordi det er…altså jeg oplever at han egentlig er meget mere optaget af det.

MB: Okay

K: De sociologiske ideer.

MB: Ja

K: Men altså det der så er med det, det er…altså de jeg tror når Elias er den grundfigur og det er George Herbert Mead også, og en af grundene at det er dem man trækker frem, det er at de ligesom sætter ord på de paradokser som der også ligger i kompleksitetsvidenskaben.

MB: Ja, fordi det bruger han meget i sin teori, altså citater fra dem og sådan noget.

K: Lige præcis, lige præcis.

MB: Okay

K: Og så er det jo også, det er også, hvad kan man sige…i kraft af hans egen historie, fordi han selv er ingeniør, så han kom fra sådan en matematisk verden, så det passer bare ind, og så så…på en måde er det udtryk for hans egen, hvad kan man sige livsh istorie. Han kom jo fra noget meget mere lineært.

MK: Ja

MK: Ja

K: Mødet med kompleksitetsteorien som en mulig forklaring, og så begyndte han at gå den vej, og blev optaget af det her med, det er jo ikke mennesker, så kalder på noget andet så begyndte han at trække de her ind, så den bevægelse er også et udtryk for hans bevægelse.

MB: Okay

K: ja

MB: Okay

MK: Interessant

MB: Ja, fordi det jeg har skrevet, fordi det er mig der har skrevet teorien om det. At det jeg har gjort er, at jeg har fokuseret på, altså den samtale han, altså mennesket har, ikke set på det mere mekaniske, det har vi taget afstand fra, men mere set på samtalen mellem mennesker, og sådan noget, og det er vel rigtig nok så?

K: Fuldstændigt, fuldstændigt. Det er en kritik, det er en kritik han retter mod, altså han laver, eller de laver…jeg er jo elev, jeg ar bejder på Attractor, som er systemisk forankret, og jeg bliver jo egentligt irriteret efter gang på gang på gang at skulle læse den der kritik A Systems Thinking altså Wayes og alt det der fordi. Øøh jeg er begyndt at forstå kritikken, jeg har stadig sådan et issue, jeg har lige haft en samtale med ham om hvorfor det er så vigtigt at kritisere og sådan, det fik jeg faktisk en fint svar på, jeg tror ikke vi skal bruge tid på det nu, men noget af det som han, som der, noget af det særlige ved kompleksitetsskolen det er at de anlægger et mikroperspektiv, altså på, og det er det der med at tage afsæt i hvad sker der i samtalen.

MB: ja, samtalen.

K: og det er, det er så det, hvad kan man sige, det teoretiske begreb for det, er det han kalder Local Interaction.

MB: Ja

K: Hmm hvor han siger, jamen rigtig mange, hvad kan man sige, filosofier og teorier mod organisationer, tager egentlig aldrig afsæt i at man stiller sig på kanten, eller stiller sig udenfor

MB: Ja

K: og så beskriver man hvad for nogle aktiviteter skal der til, hvad for en type ledelse skal der til, altså alt sammen som om man kan træde tilbage.

MB: Okay

K: han vil sige, han siger; there is no stepping back

MB: Ja

K: altså der er ikke nogen, altså de arbejder med det der, med paradokset omkring detachment og involvement

MB: Ja

K: og man kan sige at detachment er udtrykket for at når vi sidder her og har den her samtale, undskyld involvement er udtrykket for, at når vi sidder her og har den her samtale, så er vi nødvendigvis involveret, og man kan ikke adskille sig fra sin krop, man har nogle følelser forbundet med at have den her samtale, både nu skal jeg sidder og levere et eller andet, og for jer, i har brug for noget, så vi kan ikke komme ud over at vi er deltagere i samtalen og derfor er vi altid involvet.

MB: Hmhm

K: Samtidig er der så, og det er jo noget af det der er her fordi vi er mennesker, kan vi så detache eller distancere os til et mere refleksivt sted.

MB: Altså se det udefra.

K: Ja lige præcis, så man ser det udefra. Det der er vigtigt for Ralph, det er, fordi det som mange, det som han vil anklage systems, eller systemteorien for at gøre, det er, at man tror at man kan steppe helt ud.

MB: Ja

K: Øøh så det han siger, det er hele tiden det her paradoks med både at være involveret og være distanceret. Øøh og det resulterer ligesom i den her pointe om, at det er nødvendigt er deltagere i en proces.

MB: Ja

K: Altså, og det er derfor det er det der mikroperspektiv og det at tage afsæt i de konkrete samtaler, det er vigtigt.

MB: Ja

K: For der er ikke noget sted, hvor man kan stille sig herud og så se hvad er det faktisk der sker, fordi på det sted vil du nødven digvis være farvet af din egen deltagelse.

MB: Ja

K: Så det er en del af grundpræmissen.

MB: Okay, ja, ja, for det er jo også, nu hopper jeg bare lige videre til et andet, det er også det vi ser lidt med, hans den der sociale interaktion

K: Local, lokal mener du ikke det? Local interaction

MB: Jo jo, og det der med at vi er, hvad hedder det hmm. At vi er styret af hvordan vi er blevet opdraget, vi er styret af hvad vi får at vide igennem vores opvækst, hvad man må og hvad man ikke må og sådan noget. Og der går jeg ind, der sætter jeg spørgsmål ved det der med, at når man er medarbejder i en organisation for eksempel, så er man vel styret af at man er i en institution der hedder en organisation.

K: Yes

MB: Altså man er styret af de rammer der er.

K: Ja

MB: Så på den måde, så vil man vel altid være styret?

K: Yes

MB: Altså det man siger, vil være styret af at du ved hvad du skal sige.

K: Ja, yes

MB: For eksempel du sidder i den her

K: Ja lige præcist, det er paradokset imellem local interaction og global pattern.

MB: Ja

K: Han har ændret det der global pattern, til at tale mere om det han kalder population wide pattern.

MB: Ja, og hvad betyder det?
K: Det betyder, pointen er, at hvis man kigger på en organisation, altså det er tilbage på Patricia Shaw, som han har arbejdet sam men med tidligere, som har talt meget om organisationen som en strøm af samtalen.
MB: Ja
K: Og hvis man kigger på en organisation som strøm af samtalen, så det der ligesom emergerer, som dominerende tendenser, som for eksempel, hvad ved jeg, utilfredshed, eller sygefravær, eller stor arbejdsglæde, eller vigtige innovationsprojekter, altså alt det der, der ligesom kan tales om, som Mead kalder social objects.
MB: Hmm Hmm
K: Der er jo noget der emergerer ud af tusindevis iterationer af samtaler. Samtaler hen over frokosten, samtaler til møder, samtaler lige hvor man sidder og forbereder sig sammen, samtaler, altså med kunder. Alle de der samtaler tilsammen, det producerer population wide pattern. Som man så kan kalde noget.
MB: Ja
K: Som er det der former os.
MB: Ja
K: Og det er så det paradoks de er meget optaget af, det er det der med, på en og samme tid, og være formet, og så forme.
MB: Ja
K: Så lige nu for eksempel, så er der et population wide pattern der hedder speciale, som vi er formet af, fordi I skal gøre noget på en bestemt måde. Men samtidig med jeres unikke bidrag, er I også med til at forme hele det mønster.
MK: Ja
K: Øøh for så når I aflever det speciale så vil det ophøre med at eksistere.
MB: Ja
K: Så det er sådan meget en dråbe i vandet tænkning.
MB: Ja, for der synes jeg jo lidt at han går ind og, altså han tager jo afstand fra det der dualisme, som er i systemteorien.
K: Ja
MB: Og der synes jeg, der føler jeg lidt, at ved at man ser det der med, at, at vi styrer organisationerne, og organisationen er lidt med til at styre os, og så kommer man jeg lidt over på det der dualisme igen – gør man ikke det?
K: Hmm, nej altså jeg ved ikke helt hvordan, men jeg tror mere man kan spørge hvornår det er en dualisme og hvornår det er en dialektik.
MB: okay ja
K: Øøh jeg tror at det er, man kan måske sige, mit bud det vil være, at man kan sige dualisme, hvis man tror at man kan skille tingene ad.
MB: Ja
K: Og at man rationelt kan sige
MB: Ja det er jo det de gør
K: Nu styrer jeg, og nu er jeg styret af. Nej i det her øjeblik, i det her splitsekund, det er allerede gået ti splitsekunder, bare imens jeg er i gang med at sige denne her sætning, der er jeg formet af, og jeg former.
MB: Ja
K: Så jeg kan ikke, det er det samme det der med, jeg kan ikke steppe back. Jeg kan ikke træde ud af, og så rationelt beslutte mig for, at nu vil jeg forme.
MB: Nej
K: Fordi jeg er hele tiden formet
MB: Ja
K: Og der er derfor I sikker også har læst noget med at de, altså at de, øøh the temporalaty og temporal opmærksomhed og sådan noget, fordi i stedet for, ej det er lidt langhåret, men i systemteorien så er man meget optaget af en position hvorfra man kan anskue noget.
MB: Ja
K: Og det man, det man laver de der positioner, det gør på en eller anden måde, at man prøver at distancere sig fra det der sker her, og får øje på noget herovre fra. Det man har glemt det er, at i det mikrosekund hvor man gjorde det, der skete der også noget.
MB: Ja
K: Så det er ligesom måden hvorpå man kan prøve at kommer over, altså fra en dualisme til en dialektik. Det er ved at se det, som ting der sker simultant.
MB: Okay
K: Altså at man kan ikke, man kan heller ikke sige, at jamen når jeg så siger at den her sætning, så former jeg, og bagefter bliver jeg formet. I selve udtalesen af den sætning jeg siger lige nu er jeg både formet, og jeg former.
MB: Så det er noget der sker som en proces
K: Lige præcist
MB: som han så snakker om øøh
K: Lige præcist
MB: Okay
K: Super
MB: Ja, for det havde jeg lidt svært ved at forstå, den der forskel der er.
K: Jamen det er også, det er på mange måder, så er det også, jeg ved ikke hvorfor, men jeg synes faktisk at det er, at den er lidt, på en eller anden måde subtil hmm. Altså det spændende det er jo hvilken betydning det har, når man så står der.
MB: Ja
K: altså som praktiker i en eller anden kontekst.
MB: Ja
K: altså det som han er enormt optaget af det er jo, at gøre op med ideen med at man kan styre ting.
MB: hmm
K: Hvor han peger på, at vi allerede i høj grad er styret af ting.

MB: Ja, ja for det er også en af vores spørgsmål, det er det der med, at han siger at man ikke kan styre noget. Det der med for eksem pel langsigtede og kortsigtede mål i en organisation.
K: Ja
MB: At man aldrig kan forudse hvad der sker i samtalen og det der. Ja er med til at styre det. Med betyder det så også at han mener, at organisationer ikke kan sætte nogle mål?
K: Nej
MB: Og de kan ikke sætte missioner og sådan noget.
K: Ja
MB: Det har vi lidt svært ved og
K: Det gør han nemlig ikke, han siger at der er masser af god grund til at lave planer.
MB: Okay
K: Altså der er masser af god grund til at have intentioner hmm, men det, men altså det der er rigtig vigtigt det er øøh og have blik for den responsive proces, så hvad sker der når vi har en plan? Så når en plan, han taler om, det er et andet paradoks, og så tror jeg også snart at vi har været omkring dem alle sammen. Men det er generalisering og partikularisering.
MB: Ja
K: Så hvis der er en eller anden, nogle værdier for eksempel, eller nogle strategier, eller nogle mål og nogle planer, når man øøh, så ligge de jo som sådan nogle population wide pattern kunne man sige, eller globale mønstre.
MB: Ja
K: Og så er det når vi på en eller anden måde begynder at sætte ord på dem i en helt konkret samtale, altså i local interaktion. Så er det der, at meningen sker, og det kan være ingen kobler sig på det, som jeg havde tænkt mig var min plan.
MB: Ja
K: Pointen er, at planen den kan komme til at stille sig i vejen for den nyskabelse som faktisk kan finde sted. Fordi vi bliver for optaget af planen. I forhold til hvor er organisationen. Så det er med et blik for, at hmm, altså hvad kan man sige, for den emergernde dynamik er i og der finder samtaler sted, og mails og sladder og samfundstrends der spiller ind, altså hvad kan man sige, kompleksiteten i det der foregår i en organisation, er så voldsom, at det og, altså planlægningningsaktiviteten i højere grad kommer til at stille sig i vejen, hvis vi ikke er opmærksomme på hele tiden at være responsive.
MB: Ja
K: Det er der hvor Responsive det ligesom kommer i spil.
MB: Ja
K: Fordi hvis vi, og der er, hvis, jeg ved ikke om I har læst det, men de har en stor sådan anke imod, alt hvad der hedder redskaber og værktøjer og modeller og metoder, fordi hmm, de ting kan komme til at stille sig i vejen i forhold til en refleksion og hvad der faktisk sker. Den forskningsmetode som vi arbejder med i London taking experiences seriously, altså der er jo, kan man forestille sig noget mere enkelt. Og det er, det er fordi at, altså Ralphs egen historie er, at han var ingeniørleder, og så begyndte han så at gå på en masse lederkurser, og så slog det ham, at alle de ting de talte om på kurserne, altså alle strategierne og plan erne for hvordan man gør ting, og det gjorde de aldrig når det kom til stykket. Altså det var aldrig det, det var sådan nogle beskrivelser af hvordan man bør gøre. Men i praksis var det altid noget andet man gør, altså så han, og det var der mikro fokus på samtalen blev vigtigt for ham, for han blev optaget af, jamen lad os da prøve på at blive klogere på had det faktisk er vi gør, og så opstår der det her gab, imellem alle de teoretiske foreskrifter kan man sige ikke.
MB: Ja
K: Og så vores emidiated experience som han vil sige ikke. Hmm så det han vil sige, det der ligesom er hans advarsel, i forhold til at tale, i forhold til at arbejde med strategi, visioner, planer og målsætninger og værdier og alle de der ting, det er at det potentiel kan fjerne os fra en samtale om hvad der sker i organisationen.
MB: Okay, men hvad så hvis man så ikke har nogen, hvis man så, man bliver jo nødt til at have nogle mål i organisationen.
K: Det vil han også sige fint nok, det kan I sagtens have.
MB: så man skal bare passe på med ikke at lave for mange, eller?
K: Nej, det er ikke mængden, men det er overvejelse omkring hvilken effekt det har på vores samtale, og det har den.
MB: Okay
K: Er det med til at hjælpe vores, er det med til at styrke vores evne til og reflektere over det vi oplever, og blive kloge på det. El ler er det med til at styrke sådan en eller anden teoretisk fornemmelse af at vi gør det godt som ledere. Fordi når man er leder skal man lykkedes med de her fem ting.
MB: Ja
K: Fordi de fem ting tit ikke er knyttet til det der skal (…)
MB: Ja ja
K: Men i virkeligheden så, så altså så, i min læringsgruppe der er der en som er lige ved at afslutte de tre års Ph.d. forløb nu, og så, jeg har ikke Ralph som vejleder, men han var inde, han har ikke nogen gruppe selv, men han kommer ind og er gæsteve jleder, han er sådan overvejleder på det hele kan man sige.
MB: Ja
K: Og han gav en kritik til ham, til Pred Deep, Som var, Pred Deep nu er det som om du er ved at beskrive hvad man bør gøre, det skal du ikke, du skal beskrive hvad du selv oplever du gør.
MB: Okay
K: Så der er en anke imod hele ideen om at lave forskrifter.
MB: Okay, så ved at vi sidder, fordi det jeg har siddet med når jeg har skrevet om kompleksitetsteorien, det er at man har siddet lidt med sådan en fornemmelse af, okay det kan godt være at det er så komplekst, hvordan vi arbejder, og det er samtalen der styrer, men hvad så? Hvad skal man så gøre?
K: Jamen det vil han ikke give dig et svar på.
MB: Nej nej, men man har jo lyst til at sige
K: At lave nogle anbefalinger.
MB: Ja, men hvordan skal en leder så agere, eller hvordan skal en medarbejder

K: Det gør han medvilje ikke.
MB: Okay, så det er hans
K: Hele projektet det er nemlig at hvis han gør det, så vil det stille sig i vejen for at have en samtale om det der sker.
MB: Okay
K: Fordi
MB: For det jeg synes der er så, lidt frustrerende, altså hans teori, fordi at man er opvokset med det der med, nå så laver man nogle nye, regler for hvordan man skal have en samtale.
K: Det er enormt, det virker enormt drilsk, når man skal læse det, fordi det er som om, at lige når man er ved at have det, så har man det ikke alligevel.
MB: Ja
K: Og på et tidspunkt, altså nu ved jeg jo ikke, nu har jeg jo haft god tid til at fordybe mig i det og sådan noget, men på et tid spunkt så øøh. På et tidspunkt er jeg begyndt at værdsætte kvaliteten ved og blive i det åbne.
MB: Ja
K: Det er som om, for at lukke tingene ned, fordi det er på en eller anden måde. Det interessante er jo sådanset processen hvorved vi kommer frem til de sandheder, og de sandheder er nødvendigvis svar på praktiske problemstillinger og ikke tænkte teor etiske problemstillinger.
MB: Nej
K: Og det kan også være en anke imod mange teorier, og jamen det er svar på nogle tænkte problemstillinger, som er opstået i en eller anden teoretisk debat, men som ikke finde sted nogen steder i organisationen. Så hvis man spørger folk om hvad der er vigtigt, så en pointe med ikke at lave forskrifter og anbefalinger, altså Chris Mowles ved I hvem det er?
MB: Nej
MK: Nej
K: Det er fordi der er, altså Ralph han er ligesom den gamle guru på Hartfordshire, og Chris Mowles det er sådan ligesom den næste i rækken. Det er ham
MB: Han er med i gruppen eller hvad?
K: Ja, han er, der er fem fakultetsmedlemmer derovre, og Chris han er ligesom bestyrer af programmet, og han er ligesom, i virke ligheden har han skrevet en masse spændende ting. Hvis i googler ham, så kan I finde hans blog, og det er noget mere let læseligt, og det mindre måske mere om den måde Ralph står og fortæller på.
MK: Chris og så Mo
K: M.O.W.L.E.S.
MK: Jeg kan lige prøve og finde ham.
MB: Jo ham har jeg været ned og kigge på. Fordi ja, fordi jeg har været inde og se på, hedder den det der, der er en hjemmeside der hedder det der Complex, hvad er det den hedder? Der er i hvert fald en hjemmeside for den forskningsgruppe, g den har jeg været inde og se på.
K: Yes
MB: Det kan være at det er den.
K: Ja
MB: Hvad så nu når Ralph Stacey mener at man ikke kan lave nogle forskrifter for hvordan man så skal..
K: Han vil sige at man godt kan, men man bør ikke.
MB: Nej, okay, men hvordan skal man så, for eksempel hvis man så ser, for eksempel hvis du er ude som konsulent, hvordan skal du så agere i forhold til det? Skal du…for det er vel meget det I også gør ved Attractor, altså..
K: Altså det er klart jeg basere min praksis på noget, på nogle ideer hmm. Man kan sige, det er faktisk meget sjovt, for vi har haft den samtale i London, at selvom at man ikke kan lave forskrifter, så vil en gruppe af mennesker der er sammen nødvendigvis have nogle idealer.
MB: Ja
K: Altså der vil nødvendigvis være nogle ting som er, som man betragter som mere kvalificerede end noget andet.
MB: Ja
K: Altså så der er en pointe i at han ikke vil skrive om det kan man sige. Men under enhver teori ligger der jo en ideologi, og jeg prøver på at finde ud af hvad det er når jeg er derovre.
MB: Ha ha
K: Og de er meget subtile med hvad det er, og jeg tror at det er medvilje.
MB: Ja
K: Hmm nej jeg ved ikke om de er subtile medvilje, men jeg tror at der er en pointe i, og hvad kan man sige, at holde den samtale kørende.
MB: Ja
K: Fordi samtalen om, jamen hvad er det så man gør? Og hvad orienterer man sig efter? Hvis den stagnerer, så har man på en eller anden måde mistet selve projektet. Fordi projektet er at holde den levende.
MB: Ja, det er selvfølgelig rigtigt.
K: Øøh så jo, der er helt klart, altså der er helt klart en måde det giver inspiration på, det giver for eksempel inspiration i forhold til at tænke øøh emergens ind i måden jeg arbejder på.
MB: Ja
K: Det vil sige at jeg ikke prøver at styre ting.
MB: Nej
K: Altså at jeg ikke prøver og have en for fast procesplan, for hvad skal der ske fra ni til ti, og så fra ti til ti femten, så skal der ske det. Fordi så kan der ske det, at det kommer til at stille sig i vejen for det som sker. Så der er noget af det der ligge i begrebet omkring Responsive, det er og være, altså lige så optaget jeg er af og formulere noget til nogen, kursister eller deltagere i en proces. Lige så optaget er jeg af og kigge dem ind i øjnene, og se om det giver mening.
MB: Ja

K: Og fornemme hvad er det for en stemning der opstår i gruppen, når jeg begynder at tale på denne her måde eller, som alt sam men peger på, hvad er det der er vigtigt at vi taler om?
MB: Hmm, okay
K: Hmm altså det var godt nok et meget kort svar på det spørgsmål, det er jo et helt vildt stort spørgsmål, så det(…)
MB: Ja, så det er at man skal være mere opmærksom på..
K: Altså det er helt klart..
MB: på hvad der sker i samtalen og dem der er der, eller hvad?
K: Ja øøh, har I fundet den, der en artikel af Patricia Shaw, som hedder øøh, prøv at google det, for jeg tror at den ligger på nettet. Jeg tror den hedder øøh
MK: Jeg kan altså ikke komme på nettet lige nu Matilde.
K: Nå men så kan jeg lige skrive ned at I lige skal have dem. Men der er nemlig sådan en, hun går faktisk så langt, at hun laver anbefalinger hmm, og jeg ved ikke..
MB: Kan du huske hvad den hedder?
K: Hmm
MK: Var det Patricia?
K: Patricia Shaw. Ja den hedder, den hedder conversation inquiry. Jeg kan lige sende den til jer. Men der giver hun et bud på nogle bestræbelser.
MB: Ja
K: En bestræbelse er for eksempel og blive længere i åbnefasen. Typisk så åbner man et eller andet op, så går man i gang med at være i dialog, så lukker man det ned så hurtigt som muligt. Altså der er et pres kan man sige, om at få beslutninger, og om at få lavet handlingsplaner. Hvordan sørger vi så for at det her det bliver til noget? Hvor hun vil sige, at der er en væsentlig energi i åbningsfasen, og i at blive i det der åbne og undersøge hvordan er det at det her er centralt? Hun skriver sådan et eller andet med the key seems to be to stay longer in the forming process rather than capturing clear formulations.
MB: Okay
K: Altså den der klassiske bestræbelse mod at finde ud af, hvad er det? Prøv at sætte den lidt på hold, for der er faktisk en masse kompleksitet forbundet med overhovedet at nå til den.
MB: Okay
K: Og den proces med at man overhovedet når til , jamen hvad er det det handler om, og hvad er det vigtige? Det er faktisk det der er det interessante, fordi det er der nyskabelsen sker, det er der vi bliver klogere.
MB: Okay
K: Så det kunne være en pointe, en pointe, altså for hende, der er der stor stor pointe i og holde tingene åbne.
MB: Ja
K: Fordi der er i, hvad kan man sige, i finaliteten og i lukketheden, hvad kan man sige, der går man på kompromis med den kom pleksitet der også altid er til stede.
MB: Ja
K: Så man beslutter sig for at nu gør vi sådan, sådan, sådan og sådan, og så beslutter man sig samtidig for, at der er masser af ting man ikke gør. Som måske viser sig om en halv minut vil være rigtig vigtige.
MB: Hmm
K: Så det er sådan evnen til, hun skriver også på et tidspunkt, øøh at man skal fokusere mindre på og lave handleplaner, end på og skabe den intensitet i et rum der gør, at man simpelthen ikke kan lade være med at handle.
MB: Okay
MK: Ja okay, det giver også meget god mening.
K: Det giver nemlig rigtig god mening, så det er sådan, altså på den måde så stiller det sig sådan lidt op imod, hvad skal man sige, i nogle klassiske og meget dominerende måder at arbejde på, som handler meget om styring, og planlæsning og kontrol.
MB: Ja
K: Øøh så der er sådan en øøh, der er en bevægelse imod en løbende reorientering, mere end planlæggende tilgang.
MB: Okay
K: Kan man sige.
MB: Ja okay. Ja fordi de vi sådan har sat spørgsmålstegn ved, og hvor vi sådan tænkte det kunne være fedt at gå ind og se på, jamen hvordan skal en leder så agere? Altså når man skal prøve og styre en organisation, der favner om den her kompleksitet.
K: Det ville være meget ustaceyisk
MB: Jamen det kan man jo ikke så, nej.
K: Det I kan, der er I kan jo undersøge hvordan I selv agerer.
MB: Ja
K: Altså det vil jo være, fordi hvad kan man sige, det ligger lidt i local interaction, at I nødvendigvis er fanget i jeres egen delt agelse. Det kan man ikke komme udover. Så derfor er den bedste empiri, det er jeres egen empiri, jeg vil faktisk sige at det er den eneste empiri.
MB: Men det har vi faktisk også lidt, fordi den tilgang vi tager til specialet. Vi dyrker begge to, hvad hedder det øøh freeride, sådan off-piste skiløb. PÅ sådan konkurrenceplan, sådan højt plan og sådan noget. Og vores vejleder har været inde og synes at det kunne være rigtig spændende at vi tog, tog den tilgang til vores speciale. Fordi der er også meget i det at køre, for eksempel at køre på ski på pisterne hvor alt er sådan meget forudsigeligt og lavet at man skal den lige vej fra A til B.
K: Yes
MB: Så er freeride meget mere, altså uforudsigeligt, du ved ikke hvad der sker når du kører ud i off-pisten. Og der prøver vi på at få, at få den tankegang, analogi ind i vores speciale, at vi aldrig kan se, at vi aldrig kan forudse hvad der sker, næste gang vi drejer omkring en sten, så man bliver nødt ti ligesom at være i nuet. Og være ja, og stoppe op og se hvad skal vi så gøre og sådan noget. Og det er også lidt den, det vi tager til specialet, den måde vi bygger specialet op på, det komplekse og sådan noget. Og der har vi snakket om, at så skulle vi bruge os selv til at beskrive hvad vi gør i freeriden, som det umiddelbare vi gør i freeriden, og føre det over på hvad skal man så gøre i samtalen, eller i organisationer og sådan noget, og på den måde.

K: Ja, og så vil Stacey ikke sige og hvad skal man gøre, men hvilken inspiration giver det os til at forstå hvad vi faktisk gør?
MB: Okay, hvilken inspiration.
MK: Ja
K: Eller hvad fortæller det os om, hvad vi faktisk gør?
MB: Ja
K: Så det er virkelig et stærkt steceyisk ønske, det er ikke, og så hvad skal vi gøre? Men og fortælle hvad gør jeg selv.
MB: Ja
K: Og bagved det der ligger der jo sådan, og det skal I sikkert redegøre for i jeres metode, og så bagved det der ligger der jo også sådan nogle spørgsmål omkring metodologi, øøh fordi det betyder jo at I bruger jer selv som empiri kan man sige.
MB: Ja
K: I min forskning der bruger jeg mine egne oplevelser som empiri.
MB: Ja
K: Der ligger sådan en stor diskussion omkring øøh metode i forhold til og øøh og sådan skulle gå klassisk metodologisk til værks, så ville man kalde det autoetnografi. Som en måde at lave etnografisk feltarbejde på. Feltarbejde i sine egen oplevelser.
MB: Ja
K: Og i den forstand, så hvis man så skulle tale om, hvad er så validitet. Altså indenfor naturvidenskabelige metoder, er der masser af forskning for hvordan man kan arbejde med validitet. I London der arbejder man med validitets resonans.
MK: Nå
K: Så hvis jeg tager afsæt i mine egen beskrivelse, og I læser noget jeg har skrevet om mine erfaringer, som konsulent, kan I så relatere jer til det? Giver det jer en resonans?
MB: Ja
K: Fordi også når man kommer til det videnskabelige, nødvendigvis læser det fra sin egen involvement kan man sige. Og så er der en masse, altså så er der en masse ting, altså jeg har skrevet det første. Jeg startede jo i oktober med Ph.D.'en og det første halve år har jeg brugt på at skrive min egen livshistorie, som en måde at skabe validitet på, at jeg over tid lære at forholde mig kritisk til hvordan min egen måde at forstå verden på er blevet til.
MB: Okay
K: Så der ligger sådan en, der er udgivet en metodebog, i denne her tradition, som I jo kan kigge i.
MB: Ja
K: Den ligger, hvis I slår op på den der hjemmeside, så kan I se alle de der Complexity series.
MB: Okay
K: Ja, nu kan jeg ikke lige huske hvad den hedder, men noget med methodology.
MB: Ja, men det er ind på deres forskningshjemmeside?
K: inde på, inde på forskningsgruppens hjemmeside.
MB: Okay
K: Der ligger der også en henvisning til, jeg tror det hedder the compelxity series, og der er udgivet ni, ti bøger eller sådan noget.
MB: Ja okay, ja fordi det er også det vi selv sidder og arbejder med. Altså det der med, vi har så taget det der syn, pragmatisme.
K: Det ligger meget i tråd.
MB: At ja, noget er sandt fordi at vi mener det er sandt, og altså hvordan man skal lave det. Hvordan man skal bestemme validiteten af det. Altså bare fordi vi mener…
K: Yes, har Dewey i forhold til hans begreb om warrenty og sustandability?
MK: Nej
K: Det er ret oplagt, hvis man lige googler det, øøh så kommer der nemlig en rigtig fed artikel der hedder Warranted assertability.
MB: Ja, hvad siger du han hedder?
K: Jamen jeg kender ham ikke, men jeg tror han hedder noget med Boule eller Boyles. Jeg søgte bare på det begreb fordi det er et virkelig svært begreb, men ret interessant. Dewey han gør op med, hele det der spectators theory of truth. Han havde sådan en diskussion med en der hed While, tror jeg nok. Hvor den klassiske, sådan tilgang til erkendelses var jo det jeg finder frem til det skal korrespondere med verden som den er. Og så gør Dewey op med ideen om at der er noget sted, hvorfra man kan se hvordan verden er, og i stedet for at sige, men det er sådan her, øøh fordi at vi kan se at det sådan verden er, men man kan sige at det er sådan her, fordi det er hjælpsom praksis. Og det er hele den der sådan pragmatiske pointe.
MK: Ja
K: Hvor han så introducere det der warranted assertability som man oversætte som en berettiget hævdelse. Altså kan man beret tige og hævde det her? Og berettigelsen ligger i, dels i resonansen, men også i evnen til at den hævdelse skaber noget ude i en praktisk kontekst, som er hjælpsomt.
MB: Ja okay, ja fordi det er lidt svært at sidde med det der pragmatisme. Og hvordan man skal forholde sig til det, det har vi fået lidt grå hår af.
K: Argh men det er også, Svend Brinkmann har lavet en bog om Dewey.
MB: Ja
K: Nu ved jeg ikke om I arbejder med Dewey, men øøh.
MB: Det er dig der har øøh
MK: Dewey, nej ham bruger vi ikke.
K: Nej, så tror jeg ikke, på det her tidspunkt så skal I nok ikke(…) jamen det er fordi det kan I bruge alt for lang tid på.
MK: Okay
K: Men når I så arbejder med pragmatismen, er det så Mead? Eller?
MK: Nej, vi har taget udgangspunkt i Peirce.
K: Ham kender jeg ikke særlig godt, men det er fint.
MB: Men Mead, han går også ind og tager Mead med.
MK: Ja. Mead han har sådan skrevet på det, altså Peirce han har jo skrevet på det tilbage i 1700-tallet.
K: Ja, det var ham der var den første.

MK: Ja ja, og så har Mead nemlig taget det op senere, øøh James har vi også med, som har været en af hans elever. Det ved jeg ikke, jeg kan ikke huske hvad han hedder.
K: Jamen der er opstået sådan en masse skoler efter Peirce tror jeg nok, hvor Mead var elev hos Dewey.
MK: Men det der har været vigtigt for os, det er det her med, at man tager noget fra virkeligheden og så, som man så projekterer over på, altså stadigvæk over på noget i virkeligheden, men. Altså man tager noget der skaber merværdi for andre, kan man sige det sådan?
K: Hmm, altså det der er det svære ved pragmatismen det er jo, så kan man spørge hvad merværdi er ikke.
MK: Ja ja netop netop
K: Ja
MK: Det er jo også det der er problemet. Der er sådan et eksempel med, at i princippet, ikke for at skabe merværdi, men i forhold til at noget er sandt når det virker. Og så i forhold til nazismen og sådan noget ikke, og det er jo frygteligt at man kan sige det på den måde.
K: Ja ja

AFBRYDELSE

K: Ja der er nemlig en moralsk dimension i det.
MK: Netop
MB: Ja
MK: Men det snakker han også om, at ja, det skal man jo selvfølgelig forholde sig til, altså moral og etik ikke.
K: Ja det er jo et kæmpe kapitel.
MK: Ja, men det er, og det er altid det værste ved at skrive opgave synes jeg, det er når man skal skrive det videnskabsteoretiske afsnit.
K: Det er det jeg elsker ved at skrive opgaver.
MK: Jeg synes bare altid at det giver grå hår, og at det river tænder ud.
K: Ja, men det er også fordi at det ene spørgsmål…
MK: afløser det andet.
K: Lige præcist, så hvis man ikke synes det er fedt, så…
MK: ha ha ha
MB: Nå men åhhh en anden ting det er også det der med… det der forandringsperspektiv Stacey han har, at han siger, at han, lige nu, at virksomheder de tænker bare på forandring hele tiden. Også mener han så folk, så får de grå hår og det kan de slet ikke styre man skal stadigvæk bevarer den der kontinuitet gennem tradition. Hvordan skal man forstå det?
K: Øhmmm
MB: Altså fordi det jeg tænker det er jo, at han gerne vil have den der. Altså det er jo selvfølgelige forandringen, men han mener jo hele tiden samtalen skaber noget.
K: Der er jo ikke noget han som udgangspunkt gerne vil ha.
MB: Nej.
K: Øhhh, for det handler egentlig bare optaget af at beskrive hvad han oplever. Så det han øhhm hvis man skal prøve at forstå det der hvad kan man sige. Med fare for at det bliver lidt for enkelt. Må jeg tegne på den der?
MB: Ja
MK: Ja, men jeg tror
MB: Der er kommet en ekstra tusch.
MK: De virker ikke. Nogle af dem gør i hvert fald ikke.
K: Øhm. Hvis man skal tage det der begreb om lokale… interaktion. Producerer, nu skriver jeg globale. Men prøver at skrive population wide,
MB: Ja
K: Globale mønstre. Og de globale mønstre påvirker lokale interaktioner. Øh så kan man sige der hvor. Øhm. Øhm det, noget af det der kendetegner lokal interaktion, fordi vi er mennesker som er, spontane, som agerer spontane. Kender du det lige, lige pludselig siger du noget hvor man tænker shit, kom det ud af min mund. Eller kom det virkelig ud på den måde. Fordi vi er spontane, så ligger der lige pludselig så lokal interaktion, øh det potential of knowledge. Muligheden for nyskabelse. Den ligger ikke herovre, for det her opstår over tusinde af interaktioner og samtaler. Så muligheden for nyskabelse ligger i den her samtale. Hvis der skulle ske noget fuldstændig fantastisk eller noget forfærdeligt som vil påvirke, som måske vil hvis der også skete alt muligt fantastisk andre steder, så vil det påvirke i at man lige pludselig sker der en revolution. Når revolutioner opstår bryder tusinde vis af samtaler på samme tid, på tilfældigvis eller så, man kan sige at der er ikke nogle der kan styre det. Men der kan etableres et momentum i en organisation når vi er et samfund der gør at der kan opstå et nyt mønster. Det er det der sker når fremlægningen finder sted i…
MB: Ja.
K: øhm, så på den måde, så er lokal interaktionen uforudsigelig. Den er også forudsigelig. Det er også, det er ret uforudsigelig at vi begyndte at tale spansk. Så der er også noget forudsigeligt. Men potentialet for det uforudsigelige ligger herovre.
MB: Ja.
K: Hvor de globale mønstre de, hvad kan man sige, i højere grad. Ej det er faktisk lidt forkert det her. Men nu skriver jeg det alligevel.
MB: Ja for man kan jo selvfølgelig ikke sige at det er forudsigelige
K: Nej for det, de ændre sig jo.
MB: På en eller anden plan er det jo
K: Yes, hvad kan man sige. Det forudsigelige går så den her vej.
MB: Ja okay.
K: Mens det, hvad kan man sige. Det uforudsigelige den her vej mens det uforudsigelige går den her vej.
MB: Ja.

K: Øhm, det bliver også, eller hvad kan man sige, på den måde så kan man sige, at øhm. Potentialet for både stabilitet og foran dring ligger herovre. Man kan måske sige at det herovre er begge dele. Øh så den her samtale rummer måske et potentiale for det her. For noget helt, uforudsigeligt nysskabelse. Men det rummer i høj grad det her. Altså det er også meget sandsynligt på en måde eller forudsigeligt hvad der sker i den her samtale.
MB: Ja okay. Det er meget rart, at vide.
K: Altså så på den måde, så kan man sige at. At i lokal interaktion, der er der altid et potentiale for nyskabelse. Men der er i høj grad et potentiale for stabilitet og kontinuitet. Giver det mening i forhold til det du spurgte om?
MB: Ja det gør det. Ja fordi jeg har hele tiden set på det der med at alt er uforudsigeligt.
K: Ja sådan er det slet ikke.
MB: Nej. Så bliver man lidt forvirret nemlig. Men det er vel på grund af ens. Det sociale vel også eller hvad?
K: Ja lige præcis fordi der, det er der man kan sige.
MB: Man har nogle mønstre.
K: Ja.
MB: Hvordan man agerer
K: Ja der er paradokset mellem, altså to form og to be formed by.
MB: Ja
K: Så vi former i vores lokale interaktion, men så former vi nogle mønstre. Men vi er også formet af mønstrene.
MB: Ja.
K: Kan man sige.
MK: Det giver også lidt svar på, det vi snakkede om. Vi brugte ordet ritualer i stedet for ikke?
K: Ritualer er jo et eksempel på global pattern.
MK: Ja ja.
MB: Ja.
MK: Ja
K: Ja
MB: Og rutiner og sådan noget.
MK: Ja.
MB: Ja rutiner er nok mere det du mener.
MK: Ja rutiner er nok mere det jeg mener egentligtaget. Men øh.
MB. Altså rutiner i hverdagen. At man gør jo, der er mange ting som vi gør, som bare er en rutine.
K: Ja det er et mønster.
MB: Ja okay.
K: Men det vil jo, det eksisterer jo ikke. Det er derfor han gør op med det der med global, at han mere kalder dem population wide. For det er ikke globalt på den måde at det eksisterer udenfor vores lokale interaktion. fordi hvis vi nu lige pludselig stoppede med at spise morgenmad, jamen så ville det ikke eksisterer. Så den, hvad kan man sige, den rutine vedligeholdes i interaktionen af lokal interaktionen.
MB: Okay.
K: Så det, det, det man kan sige. Men det er jo bare en anden videnskabsteoretiske diskussion, at findes de globale mønstre så i virkeligheden, nej det gør de ikke. De findes kun i de, øh. I den løbende lokale interaktion, hvor det, så det er et andet paradoks. Øh hvor det partikualiserer (jeg ved ikke hvordan det skal staves).
MB: Yhm.
K: Ja.
MB: Så vores rutiner, de ligger i den lokale interaktion?
K: Og i de globale mønstre.
MB: Okay. Ja fordi det er med til at forme.
K: Yes.
MB: Okay.
K: Lige præcis.
MB: Ja. Øhm ja det er meget fedt at vide. Ha ha.
K: Så det, at man overhovedet holder et møde som det her. Er man jo formet af nogle rutiner.
MB: Ja.
MK: Ja.
K: Og samtidig er i med til og forme de rutiner ved overhovedet at holde et møde. Eller vi er ved overhovedet at holde et møde.
MB: Okay. En anden ting, vi har siddet at snakket om, det er sådan noget med. Øhh. Typer af mennesker. Om der er nogle der er mere omstillingsparate end andre. Om der er nogle der har mere brug for nogle faste rammer og strukturer end andre har? Det der med, men det er selvfølgelig også fordi, at vi har set på kompleksiteten som om, at at ting forandre sig hele tiden. At man aldrig kan forudse hvad der sker. Men der er jo selvfølgelig også det forudsigelige. Det er mere det der med… at
MK: Om det er alle der kan indgå i sådan en organisation? Altså, hvor.
MB: Men den er jo ikke så kompleks som du siger.
MK: Neeej det er den måske
K: Men man kan, det er interessant overhovedet at stille spørgsmålet, om alle kan indgå. Om alle indgår.
MB: Ja.
MK: Ja.
K: Så hvis man troede at Stacey han sagde, men det er sådan her i skal lede jeres organisationer, så tager man fejl. For det siger han ikke
MB: Nej.
K: Han siger, det her, det kendetegner organisationer.
MB: Ja, og det bliver man nød til at forholde sig til.

K: Det må man forholde sig til, uanset om man synes at uforudsigeligheder er skønt eller forfærdeligt, så er den der.
MB: Ja.
MK: Ja.
K: Han siger ikke, hvad skal man gøre med den. Men du kan forholde og undersøge hvordan du kan relaterer dig til den. Og det er måske et af de idealer der ligger og der måske ligger en forskrift. Jeg synes der ligger en forskrift, om, om refliksivitet.
MB: Ja.
K: For når han har lyst til, når, når, han på en eller anden måde hele tiden, det ligger nærmest i taking experience seriously. Der l igger det at reflekterer over sin forandring.
MB: Ja.
MK: Ja.
K: Ja, så man kan sige, at det er jo. Altså man kommer ikke udenom at der på en eller anden måde. Kommer nogle idealiserede måder og gå til verdenen på udadtil.
MB: Nej.
K: Jeg tror bare at det er med vilje, i, jeg tror faktisk det er i moralens navn forsøge ikke at være for eksplicit om det, fordi man også kunne se nogle steder for så en eller anden leder, lige pludselig blive et løsgående missil, hvis han bare blev helt vild med refleksion. Og det er det der sker, hvis man tager et eller andet. Men de siger, at det er vigtigt. Og så kan man se hvordan det bare fuldstændig hæmmer evnen til at snakke om det der sker her.
MB: Ja.
MK: Ja.
K: Ja, ja, så det er den.
MB: Ja, for det var også lidt den der med, at, at, hvis man hele tiden skal forandre sig, og der hele tiden sker nye ting, altså selvfølgelig. De bliver nød til at forholde sig til at der er den her kompleksitet i hverdagen i organisationer og sådan noget. Men hvis nu, en medarbejder hele tiden skulle tænke nyt og hele tiden skulle forandre sig. Så ville personen jo blive forvirret og det var det vi sådan ikke helt kunne forstå.
K: Og så, så sådan er verdenen ikke.
MB: Nej. For der er nogle. Så jeg tænker jeg på det der typer af mennesker, der er jo nogen der bare. Jeg har en veninde der bedst kan lide, hun ved hvad hun møder ind til hver dag og hun har de samme ting hun laver hver dag. Hvor andre de kan jo bedre lide, at, at der sker noget nyt. Og. Ja okay det kan vi ikke rigtig få med ind. Ha ha!
K: Nej det ved jeg ikke, man kan jo tale om det som… man kan måske sige, et andet paradoks vi lige talte om kort. Det er para dokset om partikualisering, det er Mead det her. Partikualisering og generalisering. Så man kan sige i vores. Generalisering knytter an til globale mønstre. Partikualeringen sker, altså i lokale intentioner. Man kan sige i vores samfund, der er der kom met et stærkt globalt mønster eller en stærk generalisering, sådan noget med hvorfor en type man er. Det findes ikke uden vores tale om den. Det findes ikke uden, hvis folk stopper med at tale om det, så findes det ikke så vil det bare forsvinde.
MB: Ja okay.
K: Vil det sige ikke. Så det man kan spørge sig selv, så det man kan sige når vi nu overhovedet taler om det her, så er vi med til at partikualisere, den generalisering. Så er vi med til, så er vi med til og give den fornyet værdi, det at vi taler om det. Øhhh. Og når vi taler om det er vi præget af de idéer der allerede ligger, omkring det, så vi er på en eller anden måde, vi former dis kursen, på samme tid med at vi er formet af den idé der ligger om det.
MB. Ja.
K: Øh, så på den måde så kan man sige. Altså at det nødvendigvis er en del af sproget i organisationer i dage, det er altså hvorfor en type er man. Altså jeg er ved at få spat det, må man sige, men det er jo bare min personlige holdning. Det der med, altså fordi jeg synes, det, det er fastlåst og det er det Stacey argumenterer til det er, en undersøgelse deraf. Øhm. Hvilken betydning har det at vi generaliserer eller at vi partikulaliserer generaliseringen om typer på den måde som vi gør.
MB: Ja.
K: Er det hjælpsomt for os eller er det ikke hjælpsomt for os.
MB: Nej for så bliver man låst fast i en eller anden boks, vil han vel mene.
K: Ja det kan man gøre.
MB: Ja.
K: Men det kan også være at øhm. Det er jo noget af det der ligger i ikke at ville give forskrifter, han jeg tror aldrig han vil sige. Årgh det pis. Jo det vil han for sådan er, ej han er en meget temperamentsfuld mand skal jeg sige.
MB: Okay.
K: Men øhm…
MB: Men han prøver på at lade være med, at, vel?
K: Nej men det der er så interessant med det. Han er faktisk enormt meget temperament. Ralph på nogen måder, han kan blive enormt hidsig over nogle ting og måder at udlægge ting på. Men når han, så fordi der er heldigvis en kultur i London hvor man så også lige undersøger, så hvor kommer det fra, så man kan spørge ham, hvorfor bliver du så irriteret over det?
MB: Okay.
K: Og så det næste er fordi. Hvad kan man sige, hvis man nu skulle tage det med typerne. Jeg tror faktisk godt at han kunne blive irriteret på det. At den måde, at den samtale, den dominerende generalisering og samtalen omkring typer, det hæmmer at sige at have samtalen herovre. Så det, og det er der jeg har opdaget over tid, altså det er virkelig bare min tolkning. Men det er, at noget der er, sådan en særlig værdi for hele den der skole derovre. Det er en opmærksomhed på den samtale, der kan finde sted, når vi har de her globale mønstre og globaliseringer der former os. Hvad er det for en samtale? Er det en samtale hvor alle har lov til at sige noget? er det en samtale hvor der er meget der ikke kan siges fordi der er magtdynamikker og fordi der er nogle som ikke skal have ordet fordi der er nogle andre som har nogle interesser? Så der ligger sådan på en eller anden måde en underlæggende ideologi om retfærdighed. I hele den der måde, at tænke på.
MB: Ja.

K: Som jeg stadig er ved at undersøge, som jeg stadig er ved at finde ud af. Det ligger også lidt. De arbejder enormt meget med ham, med Norbert Elias idé med powder den der miks. De arbejder meget med magtbegrebet i det hele taget, ud fra en idé om, at nogen kan få lov til at definere noget. Og måder hvor på noget bestemt skal partikuialiseres med nogle andre. Der kan man sige, hvem er det der ikke har fået lov til at sige noget om det. Hvem er det, man kan sige, hvis, hvis stemme der det der ikke bliver hørt når det her bliver så dominerende. Det er de normer, vi er meget optaget af en fyr, der hedder James Eaes Skodt, tror jeg. Han har skrevet en bog med noget der hedder, Hidden transkribts.
MB: Øhm ja okay.
K: Så det skjulte det man kan skrive ned i sin logbog men som ingen kan sige. Det siger noget om hvad det er for en organisation
MB: Yhm, ja det er meget spændende
K: Ja. Det er ret spændende
MB. Ja.
K: Noget om.

Forstyrrelse af bestyren af mødelokalet.

Bestyren: Det var det, tre sekunder.
K: Nej det var ikke tre sekunder. Men det gør da ikke noget, det er da fjolle at sige.
MB: Ha ha ha
MK: Ha ha ha
K: Det er sådan noget Ralph kunne blive pissed over, det var ikke tre sekunder. Han har sådan en generelt, så bliver han pissed over sådan en senior manager. Det ved jeg ikke om ham der han er, men det kunne være sådan en.
MK: Han er…
K: All those senior managers, så kan man komme ind med et venlig smil og sige sådan noget der. Og silence andre, vi kan sidde i vores hidden transkripts og sige hold da kæft mand en idiot. Fordi han har en magt.
MB: Ja det går han meget op i det der magtforhold med mennesker.
K: Ja.
MB: Det synes jeg også er meget spændende.
K: Jamen og det, og det og, det kommer. Hvad kan man sige, det kommer han tilbage til det der med, den samtale som man kan ha. Hvor rig kan den være, altså hvor stor er kan, der sådan en, der er sådan en ide om pluralisme i det. Hvor mange forskel lige mennesker kan egentlig få lov til at få taletid i det her rum? Kan man sige. Hvor mange menneskers mening kan blive hørt? Og hvem bliver silent til fordel for nogle som har nogle vigtigere agendaer for denm selv?
MB: Okay.
K: Så der ligger sådan en, jamen det jeg egentlig vil tilbage til nu, en teoretiker de har været optaget i over tid er Hannah Arendt. Kender i hende?
MK: Jeg har hørt.
K: Hun er ret interessant, hun er… hun var en tysk jøde som skriver under anden verdenskrig. Og som blev ansat af det Times til at dække, til sådan noget der hedder ike, Ikemand sagen. Eichmann det var ham, det var den tyske officer som stod for alle henrettelser i korset lejrene. Og så tog hun så til. Og det skulle foregå i Jerusalem. Så tog hun til Jerusalem for The Times for at dække den sag. Øhm… og Ikemand han blev ved med at sige, jamen jeg gjorde jo bare det jeg fik besked på. Øhm… Hvilket fik nogle til at vurdere ham som sindssyg.
MB: Ja.
K: Men så sagde hun, jamen han er jo ikke sindssyg. Det der, det vi ser. Det kalder hun det benality og Evil. Ondskabens benalitet som er, nej. Ej hvor er det groft at bruge ham.
MK: Ha ha
K: Men som er at, at man kan
MB: Det er okay. Ha ha ha.
K: Men som er at man kan miste sit ydre blik på sige selv og så slet ikke få øje på at lige nu så demonstrerer jeg en helt utrolig form for egoisme og ikke refleksivitet omkring hvad er det for nogle moralske normer jeg er med til at partikualiserer i det her rum når jeg agerer på den her måde.
MB: Ja.
K: Så derfor er de optaget af, øhh, det Hannah Arendts begreb, The public fear, samtalen i den public, den offentliges sfære. Hvad er det for en, for en samtale? Er det en samtale, hvor der er rigtig meget der kan skrives i logbøgerne, som der ikke kan siges? Eller er det en samtale hvor meget kan siges? Så der er sådan en, for mig når jeg er i London og jeg oplever de samme ting derovre, så er der sådan en underliggende. Et uudtalt, jeg tror faktisk at vi skal tale om det næste gang når jeg kommer derover, et ønske om at legitimerer så mange stemmer som muligt der bliver hørt.
MB: Uhm.
MK: Ja. Men det er vel os, det er vel os, altså det er vel vigtighed for Stacey kan jeg forestille sig, kan jeg forestille mig, at der er så mange stemmer som muligt at der bliver hørt i forhold til at få. Øhhh. Få flere imputs til at, øh. Skabe, være med til at skabe organisationer eller hvad kan man sige.
K: Ja det er jo en anden. Altså de skriver om hvordan man, i organisationer er co-operation and competing. Altså det er jo, en anden opmærksomhed, det er, altså de er meget optaget af diversity. De synes forskellighed er fantastisk. Som udgangspunkt synes de at konflikter er rigtig, rigtig godt fordi, det, jamen det er jo også lidt en, jamen det er fordi det udspringer af en akad emisk kontekst og det her akademiske debatter og diskussioner og kritiserer hinanden, det er noget positivt, for det bidrager til noget.
MB: Ja.
K: Så forskellighed er rigtig godt.
MB: Ja.

MK: Altså jeg ser det også meget som om, det ved jeg ikke om det er en fejl, men ser teorien meget som om, at man skal være så m ulighedsskabende frem for begrænsende, altså sån også i forhold til samtalen. Nu hvor vi i starten snakkede om det her mål og delmål og sådan noget, at man ikke skal lade sig begrænse af det men nærmere sån, og det, det er jo også noget vi har snakket om Matilde. I stedet at se lidt ud over kanterne, eller hvad skal man sige. Eller ikke for, ikke for at man sån skal lave kanter. Altså man skal se mulighederne i stedet for at lade sige begrænse af, delmål, og lade sig begrænse af, samtalen og.

K: Ja, det vil sige, altså nu tror jeg, nu. Man bruger det ord begrænsningen eller hvordan de bruger det ord. De vil nemlig sige, det er så et andet paradoks. At man er paradoksably enable that Constrained. At man på paradoksalt vis både er muliggjort og begrænset. Den der formning den muliggøre noget og begrænser noget.

MB: Ja.

K: Øhh, så i stedet for at sige at vi ikke skal være det, skal vi reflektere over hvordan vi er muliggjort og begrænset, af den socialitet eller af de mønstre, som påvirker os i vores organisation, så hvordan. Det er interessant er sådan set ikke at sige, øhm, hvilke planer skal vi lave, men de planer vi laver, hvordan muliggøre og begrænser de os vore begræbningsaktion. Giver det mening?

MK: Ja.

K: Holde tingenen åbne på den måde, hele tiden blive ved med at undersøge, den måde vi arbejder på, hvordan hjælper det os, frem for og blive frosset fast i en ide om hvad vi skal gøre. Og det er der refleksiviteten kommer igen. Sådan en løbende under søgelse af vores praksis.

MB: Ja. Så man løbende skal tænke refleksion ind i det man gør, altså i hverdagen i organisation.

K: Uhm.

MB: Ja. Men det går jo igen ind på det der typer, for eksempel at man er… at nogle, at nogle typer kan måske bedre forholde sig til forandringer end andre kan, altså nogle synes at det er vildt spændende at man hele tiden skal tænke nyt om tingene, hvor andre synes at det er bare, hvorfor kan jeg ikke bare gøre som jeg plejer.

K: Ja, altså det er

MB: Så det er vel begrænsende, for nogen

K: Altså hvad skal man sige, nu var det dig der introducerede det. Typer

MB: Ja.

K: Det kunne du havde ladet være med kan man sige ikke. Så det bliver i hvert fald begrænsende hvis vi taler. Hvis den måde at tale om det på bliver fastlåst, kan man sige så bliver det begrænsende.

MB: Okay

K: Så kan man sige, for Stacey han vil sige, det findes jo, det findes ikke. Altså han vil sige, altså han vil sige at hvis der ikke findes nogen der på et tidspunkt var begyndt at tale om det med typer så havde det jo ikke eksisteret, altså så var det jo… så man, så.

MK: Men kan man ikke? Ej undskyld at jeg afbryder.

K: Det er okay.

MK: Hmm det er bare fordi jeg tænker, altså nu siger du selv at du hader det der med at man laver de her typebestemmelser og vi har da haft et kursus på universitetet, hvor vi blev typebestemt.

K: Ja ja ja

MK: Og nu er det bare et fact at det er blevet nævnt og også. Nu tænker jeg på sådan noget sådan noget som mus samtaler i virk somheder, hvor man også sådan bliver sat lidt i bås og bliver typebestemt. Men så kan man vel ikke rigtig undgå at det er blevet nævnt. Folk ved… altså.

K: Men man kan overveje. Sådan når jeg arbejder som konsulent så er der nogen gangen, så ringer der fordi de gerne vil lave sådan noget teamudvikling, og så vil de gerne lave en typetest. Så kan jeg jo snakke med dem om hvad gør det? At vi tager den diskurs op. Og hvilken måde, altså hvad gør det at vi tager den op på den måde som du inviterer til.

MK: Ja.

MB: Ja.

K: Så på en eller anden måde til stadighed ynde en refleksivitet omkring virkningen af det. Altså den partikulering, den produk tion som sådan en type test kommer til at have. Øøh fordi rigtig mange steder så tænker man ikke typer som sådan, noget der ikke eksisterer uafhængigt af vores samtale. Så er det sådan verden er, at der er nogen der er omstillingsparate, og så er der nogen der ikke er.

MK: Ja

K: Ja

MB: Jeg tror at tiden er ved at være gået, så vi vil gerne sige tak fordi du ville deltage.

MK: Ja, vi har virkelig fået meget ud af det.

MB: Ja det har givet en masse aha oplevelser.

K: ha ha, jamen jeg håber der er struktur i det for jer.