

Organisationer är människor i samverkan

“Det är kvaliteten på samverkan mellan människor som avgör hur effektiv en organisation blir. Att få ökad förståelse för hur jag samverkar med andra är ett bra sätt att få mer gjort och trivas bättre på jobbet.”

Det säger Lars Marmgren som tillsammans med Margareta Marmgren håller i utbildningen Gestaltmetodik i organisationer. Det är ett ettårigt program inom Gestaltakademien för chefer, personalchefer och konsulter som är intresserade av ett sätt att arbeta som är både handlingsinriktat och humanistiskt. Lars och Margareta har utvecklat programmet som de också leder sedan 2006. Utbildningen genomförs i internatform på Onsala söder om Göteborg.

Lars menar att det humanistiska perspektivet är en viktig värdering eftersom organisationer är sociala system som består av människor i samverkan. – En organisation måste både ha mål att skapa resultat (bra produkter eller tjänster som ger god ekonomi) och vara en plats där människor får vara människor. Medarbetare har ett rättmätigt krav att bli respekterade, få ta ansvar och förstå hur det de gör kommer in i ett sammanhang så att det blir meningsfullt. Och om man har den utgångspunkten så blir det naturligt att skapa organisationer där människor får lov att vara mycket mera ansvarstagande och delaktiga än att enbart vara resurser. Det är något som vi har tappat bort under de senaste decennierna, säger Lars. Vi har varit för ensidigt fokuserade på det ekonomiska resultatet!

Under åren har deltagarna på utbildningen kommit från både den offentliga och privata sektorn, från stora och små företag, som Ikea, Säpo och Astra Zeneca och från små tillverkningsföretag.



Lars Marmgren har tillsammans med Margareta Marmgren utvecklat programmet Gestaltmetodik i organisationer. Hösten 2014 startar de tillsammans den åttonde omgången.

Det är en utbildning som ger påtagligt resultat. Deltagarna tar tydligare ansvar i sitt arbete, blir tryggare i sin roll och blir klarare över hur de stödjer arbetsgrupper och konstruktivt bidrar för att få arbete utfört.



Tydliga skillnader efter kursen

Efter att utbildningen hållits internt på Ikea gjordes en utvärdering med deltagarnas chefer och de märkte tydliga skillnader i deltagarnas aktivitet och ansvarstagande. De som gått kursen använde sina personligheter och kunskaper tydligare i sin roll och de förstod mycket bättre hur en organisation fungerar och hur de kan påverka.

“Medarbetare har ett rättmätigt krav att bli respekterade, få ta ansvar och förstå hur det de gör kommer in i ett sammanhang så att det blir meningsfullt.”

Lars inledde sin karriär som ingenjör på Ericsson där han så småningom blev chef för avdelningen som utvecklade radarsystemet till Jas 39 Gripen. Det var i sin roll som chef som han blev alltmer intresserad av ledarskap och varför kommunikationen med medarbetarna ibland fungerade bra och ibland mindre bra. När han kom i kontakt med gestaltmetodiken fick han metoder att utveckla sitt ledarskap och sedan drygt 20 år är han konsult och utbildare.

Hur vi skapar mening

– Det unika med gestaltteorin är hur vi skapar mening av det som sker runt omkring oss. Våra bilder av verkligheten, hur det är och varför det är så, är beroende av hur vi skapar mening av all information vi tar till oss. Om gestaltbildningen är tydlig och klar ger den oss energi och kraft att handla. Gestaltmetodiken ger oss modeller och verktyg för att skapa gemensamma bilder av nuläget och orsakssammanhanget. Då kan vi också skapa kraft tillsammans för



Margareta och Lars Marmgren lyssnar till Lennart Wärmlind under ett möte med Gestaltakademien i Göteborg i december 2013.

att nå gemensamma mål. Inom gestaltmetodiken skulle vi säga att vi får en gemensam grund för att skapa gemensamma figurer.

– Innan man klarlagt grunden kan man inte handla gemensamt mot ett mål. Ta exemplet med skolan, alla är överens om att skolan inte fungerar bra efter PISA-rapporten, men så länge man inte är överens om vad och varför skolan inte fungerar så kommer alla gå ut och föreslå olika saker. Först efter en gemensam syn både på nuläget och hur saker och ting hänger ihop kan man skapa en tillräckligt tydlig bild av vad man behöver göra.

Systemteori

En annan grundbult i utbildningen är systemteorin, att lägga mer fokus på hur olika avdelningar och grupper i ett företag samverkar, än hur varje grupp för sig lyckas med sina uppdrag.

– Gestaltmetodik handlar därför mycket om att synliggöra och arbeta med de ömsesidiga beroendena och samverkansprocesserna, att stödja kontakt och kommunikation. Om inte ”feedback looparna” i organisationen fungerar så fungerar inte organisationen, säger Lars som just skrivit klart ”People at work”. Gestalt methodology and management, vilken ges ut inom kort.



FAKTA OM UTBILDNINGEN

Utbildningen är uppbyggd på fem moduler om fyra heldagar (på internat). Mellan utbildningsmodulerna träffas deltagarna i coachningsgrupper (3-4 personer per grupp ca 1 heldag/tillfälle). Innehållet i modulerna anpassas efter deltagarnas behov.

TIDER 2014-15

Modul 1: 26-29 augusti 2014

Modul 2: 11-14 november

Modul 3: 20-23 januari, 2015

Modul 4: 24-27 mars

Modul 5: 2-5 juni

Sista ansökningsdag: **15 april, 2014**

Skicka ansökningsblanketten tillsammans med en kort beskrivning av vad du arbetar med idag, dina erfarenheter av arbete med organisationer och av gestaltmetodiken till:

Gestaltakademien i Skandinavien

Duvnäsgratan 14

116 34 Stockholm

Läs mera: www.gestaltakademien.se

Intervju: Linda Ringi

Layout/foto: Gestaltakademien 14-03-18