

## **En fortælling om arbejdskonferencer i Danmark** *set i PROCES's perspektiv*

### **Indledende synspunkter**

”Hvad er en arbejdskonference?” og ”Hvordan adskiller en sådan sig fra f.eks. en virksomhedskonference?” er spørgsmål, vi tit bliver stillet. Der findes mange typer konferencer, som alle har fokus på et givent indhold, som skal præsenteres, drøftes og evt. konkluderes omkring. En virksomhedskonference kan f.eks. dreje sig om en koncerndedelse, der står over for at skulle beslutte nogle omfattende strategiske mål og hvor ledelsen som en del af strategiens indsatsområder, inviterer koncernens ledere til en konference, hvor strategien præsenteres. På konferencen inviteres de tilstedeværende ledere f.eks. til at kommenterer fremlagte ”guidelines” for det kommende halvår.

En arbejdskonference arbejder derimod helt eller delvist med de organisatoriske processer, som selve konferenceopbygningen og -forløbet afstedkommer. I den forstand er denne konferencetype proces- og oplevelsesorienteret.

Imidlertid er begrebet ”arbejdskonference” inden for de seneste 5-6 år blevet bredt ud til også at rumme meget indholdsmættede konferenceforløb og står nu side om side med de procesorienterede og eksperimentelle forløb.

Googler man ”arbejdskonference” kan man læse, at nu afholder idrætsforeninger, sociale udviklingscenter, div. interesseorganisationer m.fl. konferencer, hvor møder med oplæg, gruppearbejde, socialt samvær m.m. benævnes arbejdskonferencer. Disse ”hits” står i en skønsom blanding med institutioner, institutter og universiteter, som udbyder mere eller mindre åbne arbejdskonferencer med mulighed for at kunne lære om organisationers irrationelle og ubevidste processer og mellem menneskelige dynamikker.

I det følgende vil vi forsøge at redegøre for ”arbejdskonferencen” i sin danske formning.

### **Arbejdskonferencer og behandlingshjemmet Egevang**

Under opbygningen og siden vedligeholdelsen af Egevang som behandlingsinstitution (1986 – 1996) gennemførte Egevang først halvårlige og siden årlige institutions-interntater for den samlede medarbejderstab. Efter det tredje år blev internatet ofte benævnt som ”Egevangs arbejdskonference”. Imidlertid vakte dette begreb nogen forvirring; det var et nyt begreb i det organisationspsykologiske og miljøterapeutiske landskab. Vi ændrede det til ”Den årlige institutionskonference”.

Disse konferencer løb fra fredag kl. 15.00 – 23.00 og lørdag kl. 09.00 -15.30. Der var altid tilknyttet en ekstern proceskonsulent som leder af disse institutionskonferencer (psykolog Peter Holbøll, psykolog Gunnar Hjelholt, cand. psychol. Lars Glasø (N), leg. psykolog Steffan Jern (S)). Konferencerne var udelukkende proces-orienterede og ingen vidste på forhånd hvilke temaer, problemstillinger eller konflikter der ville dukke op til overfladen og blive gjort til genstand for en dybere undersøgelse og refleksion. Disse konferencer blev efterhånden til Egevangs historiebog/-fortælling:

”Var det ikke det år hvor skolens medarbejdere udvandrede?” eller ”Det var året hvor vores konsulent helt mistede styringen med konferencen”.

### **Arbejdskonferencens rødder.**

Fra USA (NTL-traditionen, Bethel, Main) fik vi sammen med den anvendte socialpsykolog (Lewin m.fl.) begreber som ”laboratoriemetoden”, ”sensitivitets- og gruppetræning” og ”The Learning Community” (organisationsudvikling) – kursusforløb, som inden for rammerne af den fremherskende humanistiske psykologi, havde et fokus på gruppeprocesser og –dynamikken, på relationen mellem den enkelte og gruppen samt anvendt aktionsforskning.

Fra England (Tavistock-traditionen, London) fik vi ”The Group Relation Conference – a working Conference”. Working Conference – ”en arbejdende konference” henviser til et ofte 10 – 14 dages sammenhængende konferenceforløb, hvor en midlertidig organisation opbygges, udvikles og til sidst afvikles. Den primære opgave er at studere og reflektere over organisatoriske processer her-og-nu, altså mens det sker. Et særligt fokus kan være studiet af personlig og organisatorisk autoritet, ledelse og organisatoriske processer.

Her er arbejdsformen hentet fra en sammentænkning af åben systemteori og psykodynamisk teori og metode (Rice, Miller, Klein og Bion).

### **Arbejdskonferencer i Danmark**

I 1989 etablerede Zanne Lorenzen, Peter Holbøll og Jørgen Steen Christensen anpartselskabet PROCES ApS. Firmaets primære opgave var at introducere grupperelationskonferencer/arbejdskonferencer i Danmark. Der havde et par år tidligere været initiativer til at danne en forening til fremme af grupperelationskonferencer; den var imidlertid kuldsejlet.

Det noget lange og lidt fremmedartede navn – grupperelationskonference - erstattede PROCES med betegnelsen Proceskonference. Vi afviklede 3 åbne proceskonferencer i de følgende 3 år. Herefter fortsatte der årlige arbejdskonferencer i samarbejde med Dansk Teknologisk Institut (v/ psykolog Per Krogager) og betegnelsen ”arbejdskonferencer” groede fast som arbejdsform à la Tavistock-traditionen.

I perioden 1994 – 2000 gennemførte Proces i samarbejde med Erik Larsen SIR-gruppen (N) Louise Edberg, Edberg consult (S), fire 4 dages åbne grupperelationskonferencer, som vi kaldte ”Det skandinaviske Miljøterapeutiske Experimental-Forum”. Disse forløb var tro i forhold til Tavistock-traditionen. I selve konstruktionen af konferencedesignet blev der lagt et særligt sigte set i forhold til miljøterapi, rollen som miljøterapeut og ledelse af miljøterapi: At opholde sig i et specielt designet miljø konstrueret med det sigte at skabe indsigt og læring og hvor den midlertidige organisation er rammen om de komplekse og dynamiske kræfter, som kommer i spil.

Sagt med lidt andre ord: At give institutionsmedarbejdere mulighed for på egen krop at opleve et ophold i et miljøterapeutisk felt.

Siden omkring år 2000 har en del andre aktører på området udbudt grupperelationskonferencer som en del af længerevarende uddannelsesforløb . Her skal nævnes OPU - en to-årig organisationspsykologisk efteruddannelse, der

henvender sig til ledere og konsulenter (Gruppenanalytisk Selskabs regi) samt Masteruddannelsen i organisationspsykologi på RUC.

Senest har PROCES, Masteruddannelsen på RUC samt OPU taget initiativ til foreningen NAPSØ, hvis primære opgave bl.a. er afvikling af åbne grupperelationskonferencer.

### **Arbejdskonferencer for institutioner og virksomheder**

Sideløbende med den ovenfor omtalte udvikling primært af Tavistock-traditionen i overvejende åbne arbejdskonferencer, udviklede Proces - i forlængelse af vores erfaringer fra Egevang - en arbejdskonferencemodel, som var tilpasset "leveorganisationer". PROCES udviklede et ofte to dages forløb med deltagelse af ledelse og medarbejdere fra en eksisterende organisation/afdeling(er). Et kendetegn her er, at organisationens/afdelingens ledelse og medarbejdere deltager i deres formelle rolle, som de varetager i den daglige organisation, men hvor planlægning og ledelse af arbejdskonferencens primære opgave og rammesætning blev overdraget til eksterne proceskonsulenter.

Det er imidlertid organisationen selv, der, inden afviklingen af arbejdskonferencen, fastlægger konferencens primære opgave og ofte også temaer. Det er konsulentens primære opgave at designe, planlægge og strukturere arbejdskonferencen således at det bliver muligt at arbejde med opgaven.

Modsat den åbne arbejdskonference, som er en midlertidig organisation og kendetegnet ved konsulenterne næsten udelukkende intervenere her-og-nu, så er denne form for arbejdskonferencer et oplæg til at arbejde med og gennemføre en organisationsanalyse af organisationens eksisterende dynamik, som bringes med ind og synliggøres indenfor arbejdskonferencens tidsmæssige grænser. Det betyder oftest, at arbejdsformen primært kan beskrives som et undersøgelses- eller intergruppedesign hvor organisationens medlemmer undersøger og reflekterer over f.eks. organisationens samarbejdsdynamik – mens de samarbejder.

10052010  
PROCES