

Tjänsten "Clearinghouse"

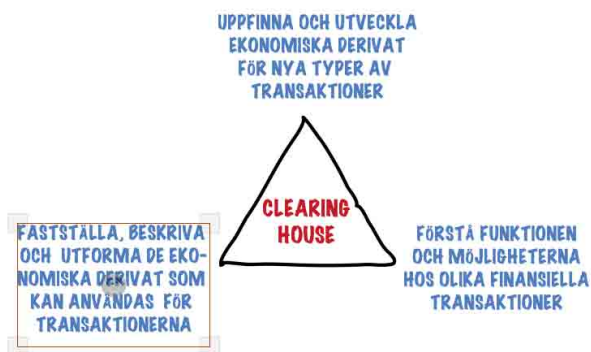
Av Bengt-Åke Wennberg



Samarbetsdynamik har allt sedan sin start erbjudit en tjänst som bygger på principen "clearinghouse". Tjänsten är inte en traditionell konsultation, den är inte en utbildning, den är inte en forskningsinsats – den är något helt annat.

Idén bakom ett "clearinghouse" är relativt enkel. Tjänsten utförs av någon som fungerar som en "tredje part". Denna typ av tjänst startade med behovet av att säkra en finansiell transaktion mellan två eller flera parter.

Tjänsten växte fram i mitten av 1800-talet för att strömlinjeforma finansiella transaktioner som då växte i mängd på grund av den ökande internationella handeln och på grund av behovet av gemensamma investeringar i olika företag. Förutsättningen för att tjänsten skulle fungera, och utföras väl, var dels, att de som utförde den var oberoende av de parter de skulle betjäna och dels att de samtidigt väl förstod funktionen av en finansiell marknad och vilka principer som på lång och kort sikt fungerade och vilka som inte fungerade i en framtida samverkan mellan parterna.¹



Det går att med en så kallad kompetenstriangel beskriva den specifika kompetens inom det finansiella fältet som man då, som tredje och oberoende part, behövde – och som man genom sina insatser förmedlade – till sina kunder.²

Denna triangel beskriver därmed också naturen av den tjänst som ett "clearing house" baserat på finansiella transaktioner erbjuder "marknaden".

¹ <https://thebullrun.wordpress.com/2011/06/21/the-mysterious-role-of-the-clearinghouse/the-bull-run>

² Wenger E (2013): Learning in landscapes of practice, <https://www.youtube.com/watch?v=qn3joQSQm4o>

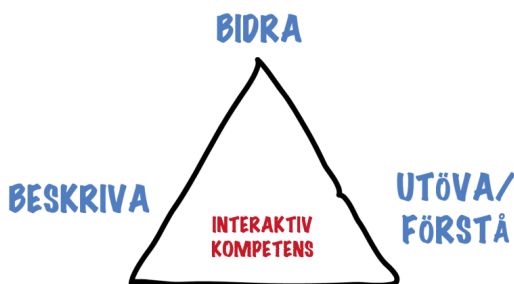
De ekonomiska derivaten förutsätter en överenskommelse och ett underförstått "kontrakt" mellan parterna som reglerar deras skyldigheter mot varandra. Enligt Sacharias Votinius doktorsavhandling "Varandra som vänner eller fiender" kan överenskommelserna och därmed transaktionerna bygga på jämställdhet och vänskap eller på fiendskap och konkurrens. Konkurrensen innebär, just i detta senare fall enligt Votinius, inte en fredlig och jämställd tävlan utan att varje part strävar att vinna fördelar på den andres bekostnad.³

Clearinghouse-tjänsten utgår från att överenskommelser som bygger på vänskap och jämställdhet är de önskvärda. Det vill säga att de respektive parterna förstår och respekterar varandras självständighet och intressen och inte i första hand försöker dra fördel av varandras olycka, misstag eller svagheter.

Det anses numera att denna inställning, som enligt Votinius är hämtad från Aristoteles filosofi, gynnar den finansiella marknaden i sin helhet. Det anses exempelvis sedan länge att monopolistiska tendenser inte är önskvärda. Monopolistiska tendenser verkar uppträda när transaktionsformerna stelnar och inte längre utvecklas i takt med parternas behov. De riskerar då, genom sin bristande flexibilitet, att missbrukas i maktpolitiska syften.

I en perverterad ekonomi strävar man inte efter sunda och jämställda överenskommelser parter emellan utan efter att själv skapa sig tillräcklig styrka, eller manipulativ makt, för att ständigt vinna över andra aktörer. I en sådan ekonomi behövs inte tjänsten "clearinghouse" eftersom "the winner takes all". Bankerna, som är den ursprungliga prototypen för ett clearinghouse, förlorar i en sådan ekonomi sin karaktär av oberoende tjänst. De blir istället aktörer i ett maktpolitiskt spel som "förstör" ekonomin.

Begreppet "transaktion" kan ersättas med begreppet "interaktion" och överförs till en mängd andra områden i vårt samhälle, i vilka det är önskvärt att autonoma aktörer samverkar med varandra på jämställda villkor, och där det är nödvändigt att undvika totalitära tendenser.



Tjänsten "clearing house" handlar då inte om ekonomiska derivat utan om att en tredje part möjliggör för parterna att förstå och påverka interaktionerna mellan sig så att den samverkan som skapas leder till önskade snarare än oönskade konsekvenser. Den kompetenstriangel som styr en sådan tjänst kan illustreras enligt figuren.

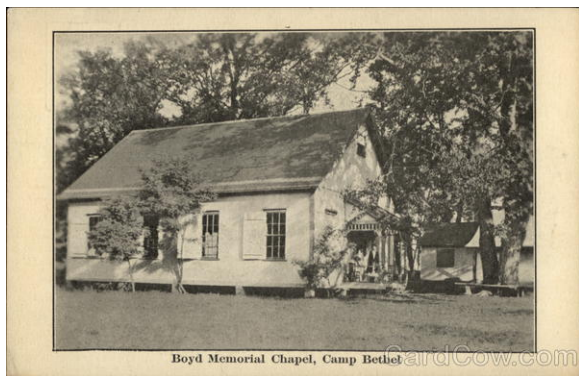
Tjänsten i triangelns nedre högra hörn handlar om att förstå och observera det interaktiva utfallet under tiden interaktionen pågår, och då ta ställning till om utfallet ser ut att bli

³ Votinius S (2004): Varandra som vänner och fiender - En idékritisk undersökning om kontraktet och dess grund. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposium.

önskat eller önskat.

Tjänsten i triangelns nedre vänstra hörn handlar om att kunna beskriva, berätta och underlätta för aktörerna att sinsemellan samtala om framväxten av det interaktiva utfallet på ett sådant sätt att de var för sig kan koordinera sitt respektive agerande mot ett önskat utfall.

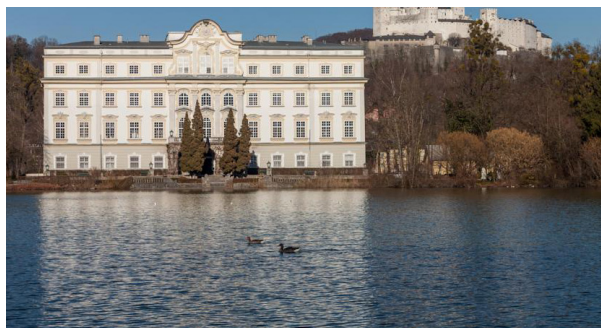
Tjänsten i triangelns övre hörn handlar om att bidra till framväxten av nya interaktiva utfall som är mer önskvärda än de som annars vanemässigt eller av obetänksamhet skulle ha kunnat inträffa. Samtliga tre kompetenselement är viktiga för att samspelet skall fungera väl.



"Clearinghouse" av denna karaktär formades av Kurt Lewin i slutet av 1940-talet som en följd av de händelser som ledde till Hitlers totalitära regim och därmed till andra världskriget.

Lewin kallade det han gjorde för "Human Inquiries". Han såg det som en utforskning av det "sociala fält" som skapades av aktörerna. I efterhand kan vi konstatera att det han gjorde egentligen var en tjänst av typ "Clearinghouse".⁴

Lewins tankar tillämpades i den workshop som genomfördes i Connecticut och som låg till grund för framväxten av National Training Laboratories (NTL) och därmed också till en mängd "laboratorier" i mänsklig samverkan som därefter under olika namn genomfördes över hela världen. Många av dessa hade karaktären av "Clearinghouses".⁵



Jag fick del av tankarna bakom "Human Inquiry" och laboratorieträning genom ett seminarium 1965 på Schloss Leopoldsdron i Salzburg, som inom ramen för Marshall-hjälpen avsåg att till utvalda europeer, som sågs som framtidens ledare, informera om olika former av nya organisations- och managementprinciper i USA.

⁴ Reason P, Rowan J (eds)(1981): Human Inquiry. A sourcebook of new paradigm research. London: John Wiley & Sons Ltd.

⁵ Bradford L P (1974): National Training Laboratories - Ist History 1947 - 1970. Bethel: Library of Congress Cataog Number 74-1989.

Dels presenterades den vanliga formen av konsulttjänster men också en helt ny form av konsulttjänster som kallades "organisationsutveckling" och som byggde på "human inquiry". Chefen för McKinsey, Marvin Bower, det då största konsultbolaget medverkade liksom en mängd personer som varit tongivande i olika välkända förändringsförsök som exempelvis Scott Myers från Texas Instruments och Mason Haire som medverkat i flera liknande förändringsarbeten på statliga institutioner och företag.⁶



I annons i GP fann jag en aktivitet som byggde på laboratorieträning och som kallades "sensitivitetsträning".

Denna arrangerades av en firma som hette "Teamco". Detta företag ägdes av Freddy Hansen. Det "laboratorium" som jag deltog genomfördes på Möckelsnäs Herrgård. Jag och en läkare från Växjö var de enda svenskarna.

Senare visade det sig att både dåvarande Personaladministrativa (PA) rådet, Svenska Arbetsgivareföreningens utbildningsavdelning och Försvarets Rationaliseringsinstitut (FRI) låg i startgrupparna för att genomföra liknande utbildningar. Dessa låg sedan till grund för den kända utbildningen UGL.



Jag fick genom Freddy chans att bli bekant med Galvin Whitaker och fick medverka i hans laboratorier och managementkurser på "Raven Hall".

Galvin och hans fru Dorothy Stock Whitaker utvecklade med utgångspunkt från sina erfarenheter av gruppterapi och sin version av "Human Inquiry" något de kallade "Research Partnerships" och som delvis byggde på en ny användning av fokusgrupper.⁷

Deras insatser var praktiska snarare än teoretiska. De var inriktade på att påverka faktiska samarbetsfrågor i olika institutioner och verksamheter. Deras insats var därför snarare en tjänst av typen "clearinghouse" och "organisationsutveckling" mer än forskning, även om ett ökat kunnande om interaktiva skeenden kunde växa fram genom vad de gjorde.

Vi har därefter följt i deras spår med olika uppdrag, abonnentmöten, fokusgrupper och det som vi kallat "utforskande samtal". Vi har funnit att många av de vi träffat har genomfört liknande aktiviteter och arbetat utifrån samma utgångspunkter som vi. Det finns många exempel; dialogseminarier, diskursiva arbetsmiljöundersökningar, trafikantutbildning, partnering, accelererad inläring, arbetsterapeutiska insatser, ryggbehandlingar mm.

⁶ Argyris C. (1983): Reasoning, learning and action – Individual and Organizational. San Francisco: Jossey-Bass.

⁷ Archer L, Whitaker D (1994): Developing a culture of learning through reserach partnerships. Chapter ten in: Reason P (ed): Participation in human inquiry. London: Sage Publication

Jag kan konstatera att i många fall verkar man i omvärlden varken ha förstått poängen med den "tjänst" av karaktären "Clearinghouse" som erbjudits eller karaktären av det fenomen – det interaktiva handlandet" – som denna tjänst velat underlätta och göra mer önskvärd och produktiv. En princip jag därför själv alltid levt efter, för att undvika den "mystik" aktiviteterna kan skapa, har varit att i efterhand och i anslutning till de aktiviteter vi genomfört, berätta hur vi tänkt inför dem. Jag ser det därför angeläget att ständigt själv reflektera och tillsammans med andra diskutera och belysa dessa frågor.