



Jazz och organisatoriskt lärande

Omdöme:

F. J., Barrett (1998). Coda: Creativity and Improvisation in Jazz and Organizations: Implications for Organizational Learning. *Organizational Science*. Vol. 9, No. 5, September-October, pp. 605-622.

<http://links.jstor.org/sici?sici=1047-7039%28199809%2F10%299%3A5%3C605%3ACCAAI%3E2.0.CO%3B2-Y>



Några härliga försommardagar i Köpenhamn 2005 hade jag det stora nöjet att medverka i en workshop/utbildning som hölls av Frank Barrett. Med enkla övningar guideade han oss i "Appreciative Inquiry" och fick oss att uppleva och se hur små detaljer verkligen kan skapa stora skillnader. Vid ett tillfälle berättade han med stor inlevelse hur han själv har lyckat kombinera två av sina stora intressen: jazz och organisationsutveckling. Frank är jazzpianist och har spelat professionellt världen över, bland annat med Tommy Dorsey Band. Dessutom är han professor vid Naval Postgraduate School i Kalifornien. I materialet vi fick med oss hem fanns därför inte helt förvånande också artikeln som beskrivs nedan.

Artikeln utgår från idén att jazzband är ett exempel på en organisation utformad för att maximera lärande och innovation. Eftersom många företag är beroende av kontinuerligt lärande och innovation för att överleva, bör en jämförelse med jazzband alltså vara av stort intresse.

Frank tar tidigt ur oss alla eventuella fördomar om jazz och jazzmusiker som totalt oförutsägbara, utan visar på hur denna typ av musicerande i stället bygger på struktur och noggranna förberedelser. Han har identifierat sju egenskaper hos jazzimprovisation som han har funnit värdefulla ur ett organisationsutvecklingsperspektiv. Mot slutet av artikeln introducerar Frank dessutom sex förslag till hur organisationer kan bli bättre på att utveckla spontanitet, kreativitet, experimenterande och dynamisk synkroniserande.

Frank refererar bland andra Vygotsky, Lave och Wenger, Takeuchi och Nonaka, Brown och Duguid, Hambermas, Senge, samt Hedberg och med min bakgrund inom pedagogik, informatik och "knowledge management" är det roligt att se dessa teorier i ett lite annorlunda sammanhang. Synen på organisatoriskt lärande som "communities of practice" förefaller exempelvis passa mycket väl ihop med jazz-metaforen.

Speciellt glädjande är dock att många av Frank rekommendationer finns manifesterade i arbetssätt inom "Appreciative Inquiry". Pendlandet mellan intervjuer, grupparbeten med olika roller, presentation av resultat osv är ett kontinuerligt rollspel där alla får vara solister ibland. Här finns gott om redundans där olika grupper arbetar med samma frågor, fast på sitt sätt och där alla alltid tillför ett nytt perspektiv. Arbetet är lustfyllt, men producerar också hela tiden riktiga resultat som för verksamheten framåt. Genom att även inkludera utomstående som t.ex. leverantörer, kunder och forskare behöver ingen känna sig utanför, utan alla har något att tillföra och skapar tillsammans ett gemensamt språk. Alla arbetar ihop och kan se vad de andra gör för att snabbt ta till sig bra idéer. Arbetet bygger också på ett kollektivt meningsskapande av det som har skett tidigare, ur ett positivt perspektiv med fokus på framtiden. Franks avslutning är också helt i linje med en av de mest grundläggande principerna inom "Appreciative Inquiry": hopp!



”Finally, jazz improvisation can be seen as a hopeful activity. It models individual actors as protean agents capable of transforming the direction and flow of events. In that sense, jazz holds an appreciative view of human potential: it represent the belief in the human capacity to think freshly, to generate novel solutions, to create something new and interesting, reminding us of John Dewey’s contention that we are all natural learners.” (s. 620)

För dig som gillar både musik och utveckling av organisationer är detta en artikel att hämta mycket inspiration från!

Lena Holmberg, Apprino