



**Weisbord
-studium av organisationer**

En Pm som ger en introduktion till organisationsdiagnostik

eller

**"hur jag som chef/ledare ska kunna förstå och tänka
när jag vill förbättra eller utveckla min organisation"**

Faktainnehållet utgår ifrån Marvin R Weisbords 6-boxteori

Utgångspunkt

All problemlösning förutsätter en viss metod - ett antal arbetssteg som görs i en viss ordning.

Beroende på typ av problem finns en mängd olika modeller för problemlösning. Men det gemensamma för alla är att de innehåller följande fyra arbetssteg -

- * ***datainsamling (av fakta och/eller åsikter osv)***
- * ***diagnos (vad betyder/innebär den sammanställda datan)***
- * ***handling (planering och åtgärdande utifrån diagnosen)***
- * ***utvärdering (kontroll av att handlingen löst ursprungsproblemet)***

Om och när vi vill ta tag i en organisation och dess inre miljö är ovanstående enkla modell tillräcklig som metod.

Men redan steg ett kan ge upphov till frågetecken - vilken fakta eller åsikter ska samlas in för att man ska få underlag för en bra diagnos.

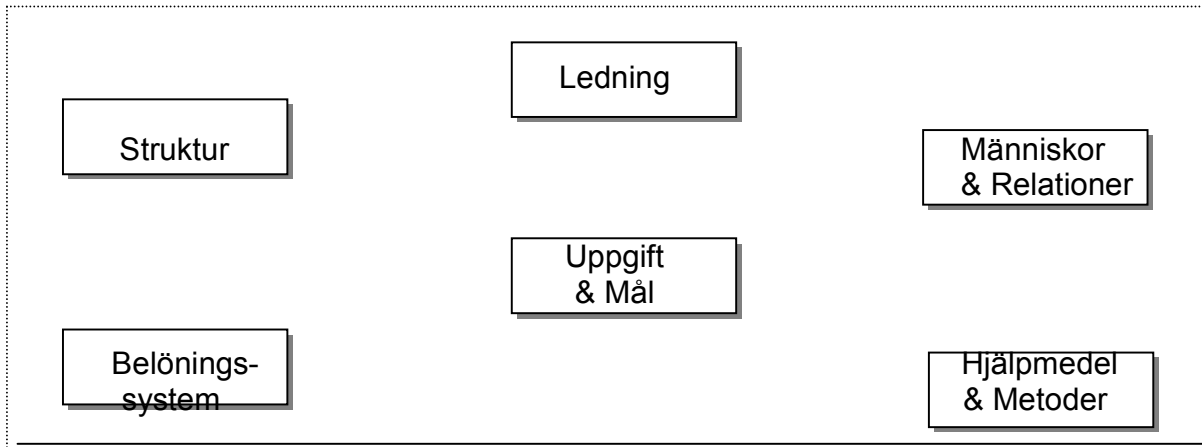
Att se, beskriva och kunna härleda händelserna i en organisation antingen vi talar om ett helt företag eller inom en del av ett företag (avd eller motsvarande) krävs en teoretisk beskrivningsmodell.

Det finns idag ett antal vedertagna beskrivningsmodeller med mer eller likartade utgångspunkter. En av dessa är Weisbords 6-box-modell.

Denna PM bygger på denna modell och beskriver användningen av Weisbords teorier för att ge underlag till utvecklingsarbete inom den egna organisationen/företaget.

Beskrivningsmodellen

- en grafisk bild av faktorer som påverkar/formar tillståndet i en organisation



OMVÄRLD & YTTERMILJÖ

Modellen utgår ifrån att organisationen/företaget fungerar bra och arbetar effektivt när de beskrivna faktorerna är i balans med varandra.

Problem som dyker upp i organisationen kan härledas som "signaler" i någon av de sex boxarna. Eftersom de sex boxarna har ett inbördes och gemensamt samband måste detta också vägas in vid lösningen av det enskilda problemet för att helhets-harmonin ska uppnås.

Exempelvis är en ny arbetsorganisation säkerligen inte enda lösningen på ett problem med bristande samordning. Justeringar vad gäller "hjälpmedel och metoder" och "ledning" är också nödvändiga osv.

Det är Ledningen inom organisationen/företaget som har ansvaret att oupphörligen överblicka och läsa av skärmen samt säkerställa balansen mellan boxarna.

Den rektangulära ramen bildar "gränsen" mellan organisationen/företaget och den omvärld som finns runt omkring. De "krafter" som den yttre miljön består av i form av marknad, konkurrenter, myndigheter, samhällsregleringar etc har sitt inflytande på organisationens inre balans. Förändringar i omvärlden påverkar och behöver bevakas för olika justeringsinsatser i och mellan de sex boxarna.