

## Socialiserat jag

### *Relation till organisatorisk tillhörighet ("affiliation")*

De uppfattar sig som **företrädare för sin organisations intressen**. De är oroliga att det håller på att hända saker som kan påverka deras egen intressentgrupp negativt, och deltar i processen för att se till att den egna gruppens intressen beaktas.

De har en tendens att uppleva att saker händer "där ute" som påverkar deras egen grupp: **källan till förändringar är extern**.

De är angelägna om att se till att de blir **behandlade likvärdigt**. De förväntar sig att de genom att delta i processen kommer att få i utbyte att andra tar hänsyn till deras intressen.

De utvecklar en känsla av tillhörighet till processen om de upplever att **de kan lita på att deras intressen blir hörda och beaktade**.

### *Relation till tolkningsperspektiv*

De företräder de tankar och värdering som föreskrivs av deras auktoriteter. De är **lojalister** och beskyddare av den egna intressentgruppens intressen.

De tycker det är utmanande att ta av sig hatten som företrädare för den egna gruppen då de är **rädda att vara illojala**. Att orientera sig mot ett övergripande, gemensamt intresse utgör ett hot mot deras känsla av förpliktelse att företräda den egna gruppen. Lyssnar de in andras perspektiv och ser att det finns rimliga argument för deras synsätt så vacklar deras identifikation som representanter.

De har svårigheter att inom sig hålla flera delvis motstridiga perspektiv samtidigt. De har också svårt att hålla isär spänningarna mellan olika synsätt och relationerna mellan de personer som representerar olika grupper: **spänningarna upplevs som konflikter mellan aktörerna**, snarare än som olikheter i perspektiv.

De har inte svårt att känna empati så länge de kan identifiera sig med andra, men de har **svårt att ha empati när andra står för synsätt som de själva inte håller med om**.

När de beskriver vad som händer gör de det i **konkreta termer**, utan att självständigt värdera innebörden i det som händer.

De redovisar **inga kritiska synpunkter på sin egen intressentgrupps synsätt**.

När de tillfrågas om deras egen åsikt **svarar de med intressentgruppens synsätt**.

### *Hur de tar egen roll*

De är företrädesvis **reaktiva**, d.v.s. reagerar på sådant som händer i omgivningen som påverkar dem, snarare än att vara proaktiva och själva initiera processer.

De företräder i första hand sin organisations intressen genom att ställa frågor, genom klargörande och genom beskrivningar. De **driver inte sitt eget självständiga synsätt** som respons till andras (resonerar inte om samband, skapar inte nya idéer, värderar inte genom kontrastverkan).

### *Syn på andra*

De talar om andras motivation bara i termer av de **intressen deras organisationstillhörighet står för**. Det finns inga resonemang som skiljer mellan personliga synsätt och idéer å ena sidan, och organisationernas positioner å andra sidan.

### *Upplevelse av förändringsprocessen de deltar i*

De är sysselsatta med frågan om de blir **accepterade och respekterade** som deltagare i processen och känner sig bekväma med den i den mån de känner sig accepterade och respekterade av andra deltagare. De vill kunna lita på att andra kommer att ta hänsyn till deras intressentgrupps behov.

De upplever förändringar som starkt beroende av vilka **mandat som ges och beslut som fattas av makthavare**. Förändringar av beteenden och attityder ses som konsekvenser av beslut av makthavare.

Ansvar upplevs i termer av att företräda det **mandat man blivit given** av auktoriteter.

De har **svårigheter att hantera relationen** mellan att å ena sidan agera som företrädare för den egna gruppens intressen, å andra sidan ta hänsyn till och integrera andra gruppers behov och restriktioner. Främsta bekymret är att upprätthålla lojaliteten till den egna intressentgruppen, vilket kan vara svårt när man måste ta hänsyn till många olika intressen.

Lagar och beslut fattade av legitima auktoriteter är **givna ramar**.

De ser inte processen som en skapande integration av olika intressen, utan tror att **resultat är beroende av att beslutsfattare** fattar bindande beslut.

Processen upplevs och värderas utifrån **konkreta produkter/resultat**, främst vad deras egen grupp får. De tänker inte på resultat i form av nya processer, förändrade relationer eller transformering av perspektiv.

## Självförfattande jag

### *Relation till organisatorisk tillhörighet*

De "tillhör" inte en organisation, utan **väljer själva sina tillhörigheter** och hur de förhåller sig till dem.

De kan på ett självklart sätt **hålla isär olika tillhörigheter** och hantera att de har flera roller i olika sammanhang.

När de deltar i en process **blir gruppen en egen tillhörighet** med en egen funktion. När de går in i en sådan grupp känner de sig helt ansvariga för sitt eget deltagande och engagemang och känner sig inte beroende av andra deltagares acceptans.

I den nya gruppen finns skillnader i intressen och synsätt. Dessa **skillnader upplevs som naturliga och utgör en tillgång**. De ser andra deltagare som självständiga aktörer med sina egna idéer och intressen.

### *Relation till tolkningsperspektiv*

De har sitt  **eget personliga perspektiv**, som de argumenterar utifrån. De utvecklar ett eget synsätt på processen de deltar i och reflekterar över denna. De talar både om uppgiftsrelaterade frågor och om deras egen personliga syn på dessa frågor.

För denna kategori personer är inte ömsesidighet, balans i tagandet och givandet, det centrala, utan att **förstå olikheter**.

### *Hur de tar egen roll*

De ser som sin uppgift att **bidra med sina personliga tankar och synsätt** och kan vara drivande i enlighet med egna övertygelser. De kritiserar resultatet om det inte lever upp till deras egna föreställningar om hur det borde se ut.

De ser det som viktigt att **allas intressen beaktas** på ett rättvist sätt, inte bara deras egna.

De bidrar ofta genom att **sammanfatta, fälla omdömen och formulera nya idéer**.

### *Syn på andra*

De tar för givet att alla inblandade hanterar många olika variabler. De ser det som viktigt att **förstå och hantera olika intressenters underliggande intressen** och behov, snarare än bara deras konkreta ståndpunkter.

### *Upplevelse av förändringsprocessen de deltar i*

Deras upplevelse av att vara bekväma med sammanhanget bygger inte på att de upplever likhet med eller förtroende för andra deltagare. De **har en inre säkerhet** i form av deras egna personliga övertygelser.

De har ett **behov av att ha sin egen förståelse** av förändringsprocessens syfte och former.

Ansvar är inte kopplat till formella mandat, utan är en fråga om **personlig ansvars känsla**.

**Maktbefogenheter** är inte något vissa aktörer bara har, utan något man tilldelas genom lagstiftning för särskilda syften.

**Processen de deltar i ses som en förändringsagent** i sig själv. Deltagarna skapar den själva och har makt att utforma och utveckla den.

Deltagarnas olika kunskaper och kompetenser används för att skapa en **ny förståelse och en ny känsla av gemensamt ansvar** som överskrider de olika deltagarnas enskilda intressen.

## Självförfattande med inslag av självtransformerande jag

### *Relation till organisatorisk tillhörighet*

[saknas särskilda kommentarer till detta tema]

### *Relation till tolkningsperspektiv*

De utgår från att det **inte finns färdiga perspektiv**, utan att det ingår i uppgiften att söka sig fram till en djupare och bättre förståelse.

De är ofta starkt intresserade av just det som de själva inte har förstått än. För dem är det minst lika viktigt att **söka sig fram till bra frågor** som att formulera svar.

Deras förhållande till synsätt och ställningstaganden är fundamentalt **processororienterat**. Frågorna är komplexa och **osäkerhet och ambivalens ingår** i förutsättningarna.

De har en stark känsla av **personligt ansvar för att aktivt utveckla förståelse** och synsätt på problematiken.

De prövar gärna ut hur det är att **använda sig av andra perspektiv än det egna** för att få en rikare förståelse.

### *Hur de tar egen roll*

Känslan av ansvar ses som något som **påverkas av många faktorer** i den specifika kontext man befinner sig i.

Tar ansvar för att **medvetet hantera sina egna känslor och reaktioner**.

Under möten bidrar de ofta med att **vidga kontexten** för problemställningarna.

### *Syn på andra*

De är intresserade av att förstå hur andra ser saker och utgår från att **andra deltagare är komplexa/sammansatta**.

För dem är det en självklarhet att andras upplevelse och synsätt på verkligheten är mycket annorlunda än de egna. Härigenom är det också en självklarhet för dem att olika intressenter kommer att läsa och **tolka policydokument på olika sätt**, och att detta är något man bör ta med i beräkningen.

### *Upplevelse av förändringsprocessen de deltar i*

De är inte inriktade på att nå ett visst resultat, utan ser det som centralt att **få till stånd en väl fungerande process**. De reflekterar över själva processens egenskaper och hur man kan utforma den. Att skapa nya *sorters* processer kan ses som en central uppgift.

De utgår från att den deliberativa processen kommer att **förändra deltagarnas synsätt** och leda fram till nya insikter och slutsatser. Integration av olika intressen och perspektiv kommer till stånd genom den process deltagarna går igenom tillsammans.

**Olikheter i synsätt är en värdefull tillgång** som möjliggör en kreativ process.

Det är vanligt att dessa personer talar i termer av att **skapa ett nytt paradigm**.

Under själva arbetet så **uppmärksammar de ofta uttalade aspekter** och formulerar dessa, samt stannar upp och kommenterar vad som händer i själva interaktionen mellan deltagarna. Härigenom hjälper de andra att **reflektera över vad som sker i processen**.