

Jan Mossin's lærebog i operationsanalyse er stringent og veldisponeret. Han gennemgår i 8 kapitler hele den klassiske operationsanalyse fra allokeringsmodeller over lager- og investeringsmodeller til simulation, netværksplanlægning og dynamisk programmering. Hertil knytter der sig et afsnit om prognoseteknik.

Det er en fremstilling, der er velegnet for studenten, der vil sætte sig ind i operationsanalysens grundlæggende teknikker. Den er således anvendelig på HA-studiet, navnlig måske til studie-kredsbrug.

Man kan ikke have alt i en bog på 303 sider, og derfor er det let anmeldelsesvis at pege på manglen på større cases, der måske er dem, der bedst belyser, hvorledes operationsanalytikerens arbejder. Dette er en opfordring til forfatteren til et bind 2, hvor han bør knytte en række praktiske større implementeringer af operationsanalysen til sin introducerende lærebog. I så fald har vi et fremragende grundmateriale på et let tilgængeligt skandinavisk sprog.

C. L. Cooper and I. L. Mangham, *T-Groups, A Survey of Research*, Wiley, London, 1971, 283 sider.

T-Grupper eller træningsgrupper, eller på dansk sensigrupper, har været uhyre meget anvendt i de senere år med henblik på at gøre folk deres sociale adfærd, herunder samspillet med deres »nærmiljø«, mere bevidst. Denne bevidstgørelse kan være både af intellektuel og emotionel karakter, men under alle omstændigheder en bevidstgørelse. I denne bog har forfatterne samlet en række analyser af de erfaringer, man har med træningsgrupper.

For det første kan det slås fast, at en træningsgruppe groft sagt organiseres for at give deltagerne mulighed for at lære mere om dem selv og deres indflydelse på andre, specielt med henblik på at lære sig at fungere mere effektivt i ansigt-til-ansigt-situationer.

Sensitræningen er primært procesorienteret fremfor indholdsorienteret. Dette betyder, at man kommunikerer mere på det følelsesmæssige niveau end på det egentligt intellektuelle niveau. For det andet er selve træningen ikke struktureret konventionelt, idet man lader deltagerne selv vælge, hvad de ønsker at arbejde med, og lader dem selv bestemme, hvilke midler de vil foreslå for at nå deres mål.

Det karakteristiske i udgangssituationen, hvor der altså ikke ligger nogen form for ledelse, er at nogle deltagere forbliver tavse, andre bliver aggressive, nogle forsøger hele tiden at initiere diskussioner, og nogle forsøger at strukturere forløbet.

Med udgangspunkt i disse 4 former for adfærd forsøger træneren at diskutere og analysere forløbet. Træneren tolker adfærden baseret på sine almindelige erfaringer og lader denne tolkning influere på deltagerens oplevelse af forløbet.

Det, der ellers kendetegner T-gruppe laboratoriet, er smågrupper, hvor der ikke er flere personer i hver gruppe, end at disses engagement, deltagelse i diskussionen og kommunikationsmulighed er sikret.

Der har stået megen blæst om sensikurser her i landet, naturligvis baseret på ukendskab til, hvad der egentlig foregår, og hvad formålet er. I en nøgtern fremstilling som nærværende bog pilles det sensationelle fuldstændig af den pågældende form for træning og der sker en nøgtern analyse af fordele og ulemper rent træningsmæssigt ved den pågældende pædagogiske form.

Bogen er opdelt i 7 afsnit, hvoraf det første beskæftiger sig med anvendelsen af T-grupper i lederudviklingsprogrammer. Næste afsnit har analyseret de ændringer, man kan iagttage i deltagerens sociale bevidsthed før og efter T-gruppe træning. Et afsnit fokuserer på selve træneren, og et andet på de erfaringer man har med sammensætning af T-grupper. De øvrige afsnit behandler dels dynamikken i gruppen, dels udvikling af selve teknikken. Endelig er man inde på en beskrivelse af de erfaringer, man har med T-grupper i organisationsudviklingsprogrammer.

Det vil fremgå af anmeldelsen, at det er en bog for de, der beskæftiger sig med proceskonsultation, herunder også pædagoger.

Jay W. Lorsch and Paul R. Lawrence, *Studies in Organization Design*, Irwin-Dorsey, Homewood, 1970, 196 sider.

Lawrence og Lorsch's bog er snart en klassiker. Forfatterne har samlet 10 analyserende indlæg omkring organisationsproblematik.

Det som de to redaktører peger på, er den såkaldte *differentieringstankegang*. Ved differentiering forstås forskelle i kognitiv og motivationel orientering mellem de, der leder forskellige enheder i en organisation, samt forskelle i formel