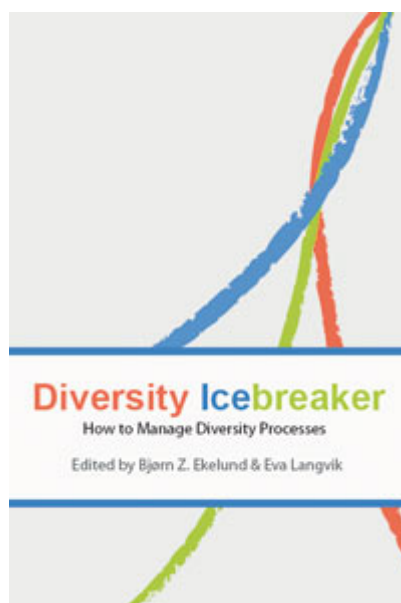


Betydelige mangler

Bjørn Z. Ekelund og Eva Langvik (red.) | Diversity Icebreaker How to Manage Diversity Processes Human Factors Publishing, 2008. 168 sider

PUBLISERT 5. september 2009



Bokens tittel er svært lovende, mangfold og ledelse av mangfold er sentrale utfordringer i Norge og Europa. Dessverre har boken ikke levert på sine løfter. Ekelund og Langvik presenterer en bok om et mangfoldsverktøy uten en klar definisjon av mangfold eller en klar beskrivelse av verktøyet.

Boken tar utgangspunkt i et konsulentfirmas verktøy som heter Diversity Icebreaker (DI). DI er et spørreskjema som brukes til å klassifisere mennesker inn i tre grupper: røde, blå eller grønne. Dette er omtalt av og til i boken som Tricolor-modellen. Instrumentet ble opprinnelig utviklet for å identifisere markedssegmenter og har senere blitt brukt i mange ulike konsulent-sammenhenger for å klassifisere folk, samt diskutere forskjeller og likheter. Kapitlene i boken presenterer informasjon om spørreskjemaets historie, bruk, og koblinger av spørreskjemaet mot personlighet, teamroller, ledelse, kultur og merkevarepreferanser. Gjennom kapitlene, som er skrevet

av forskjellige bidragsytere, blir det hevdet at instrumentet kan måle kommunikasjonsstiler, preferanser, tendenser, teamroller eller kognitive stiler.

Min vurdering av boken er at innhold, vitenskapelig dokumentasjon og presentasjonsform har betydelige mangler i klarhet og kvalitet. I boken er det ingen diskusjon av mangfoldskompleksitet (komposisjon, type, statusforskjeller i dimensjoner, kontekst osv.) og hvordan ulike typer mangfold har forskjellige konsekvenser for gruppeprosesser. Kapitlene gir motstridende meldinger om hvordan Diversity Icebreaker skal brukes, og om dette er et psykologisk målinstrument eller et konsulentverktøy.

Så hvor «bra» er Diversity Icebreaker? Det er flere kapitler som forsøker å demonstrere «vitenskapelig gyldighet» uten å overbevise. For eksempel inneholder teksten flere kommentarer som: *det magiske med spørreskjemaet* eller *det er viktig for respondentene å legge sine egne tolkninger i spørreskjemaet*. Dette reflekterer neppe en vitenskapelig tilnærming til gyldighet. I tillegg påstås dette verktøyet å være moderat *ipsativt*, noe som i seg selv utgjør en trussel mot muligheten for validering. Det er ingen diskusjon om disse problemene i teksten. Kapitlene som hevder vitenskapelig validering av Diversity Icebreaker, er etter mitt skjønn utilstrekkelige: utvalgene er ikke rapportert, *items* er ikke oppført, statistiske tester og forutsetninger er ikke tilstrekkelig rapportert, og referanser til relevant vitenskapelig forskning mangler.

Selve manuskriptet er også preget av skrivefeil, grammatiske feil og grafiske feil, samt av at plasseringen av referanser varierer avhengig av hvilket kapittel du leser. Boken gir inntrykk av å være uferdig og raskt satt sammen. Jeg sitter igjen med et inntrykk av at forfatterne er forvirret med hensyn til bokens hovedbudskap. Det du får gjennom *Diversity Icebreaker*, er en rask innføring i et gruppeverktøy og noen interessante innsikter. Som en praktisk guide eller akademisk tekst kommer den imidlertid til kort.

Anmeldt av Laura Traavik

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 46, nummer 9, 2009, side