

Frisættelse – et opgør med ledelse eller en gentænkning af ledelse?

I private såvel som offentlige organisationer vinder ideer frem om at frisætte organisationer, ledere, medarbejdere og borgere med bl.a. radikalt selvstyre uden ledere, fire-dagsarbejdsuger og frikommuneforsøg. Dette sker bl.a. i lyset af tværgående og 'vilde' problemstillinger, som ikke kan begrænses og håndteres indenfor særskilte fagområder eller organisatoriske grænser, og i erkendelse af, at hidtidige nye og fleksible ledelses-, organiserings- og styreformer ikke skaber den ønskede effektivitet og ressourceudnyttelse og med ønsket om at skabe arbejdspladser, hvor mennesker selvstændiggøres, vokser og trives i lyset af en voksende stressepidemi.

Med dette temanummer inviterer Lederliv skribenter til at bidrage med forskningsartikler, der kritisk undersøger, hvad der sker med ledelse – begrebsligt og i praksis - i lyset af imperativet om 'frisættelse'. Vi indbyder artikler der undersøger 'frisættelse' ud fra ideer om at frisætte organisationen/virksomheden fra hierarkisk ledelse, klassiske opgave- og tidsstrukturer, ens statslige styringskrav mv. Hensigten er at samle og dele forskningsbaseret viden og praksisbaserede erfaringer på tværs af forskningsmiljøer og praksisfelter, som arbejder med nye ledelses-, organiserings- og styreformer, der forandrer klassiske strukturer og ledelseshierarkier.

Flere professionsområder, kommuner og virksomheder eksperimenterer med nye frisættelseskoncepter og selv-organiseringer. Dette sker bl.a. på beskæftigelses- og ældreområdet (bl.a. Gentofte, Rudersdal, Hedensted og Ringsted Kommuner m.fl.), på det pædagogiske område, i skoler og mere overordnet på kommunalt plan som gennemgribende ledelses- og organiseringstænkning (Slagelse og Ikast-Brande Kommuner, m.fl.), og i den private sektor (fx IIH Nordic) ofte med inspiration fra populære koncepter (fx 4-dagsarbejdsuge, TEAL/Laloux, Buurtzorg, Sociokrati, Holokrati, m.fl.). Den frisættende organisering skal sikre agilitet, hurtig reaktionsevne og skabe rum for, at medarbejdere i samspil med borgere/brugere og virksomheder kan finde nye, innovative og smartere veje til løsninger, når ressourcer og opgaver ikke går op (se fx Hargadon & Bechky, 2006; Nonaka & Takeuchi, 2007). Medarbejderes og andre involveredes innovationspotentiale skal sættes fri og en højere grad af selvorganisering og større råderum skal skabe befordrende rammer for den medarbejderkreativitet, som er derude, men ikke antages at få lov at komme opgaveløsningen til gode under de tidligere rammer og forhold. Endelig er det en grundlæggende tanke bag frisættende koncepter og selvorganiseringer, at øget beslutnings- og handlekraft vil øge medarbejdertrivsel og engagement, hvilket er en central pointe i en sektor, der i stigende grad mangler arbejdskraft. I en kontekst af stærk konkurrence om kvalificeret og engageret arbejdskraft, kan løfter om frihed, indflydelse og medbestemmelse ses som greb til at tiltrække og fastholde medarbejdere.

De nye frisættende koncepter og selv-organiseringer drives frem af en række forskellige mål og forhåbninger, bl.a. om at sikre helhedsorienterede og ressourceeffektive løsninger, som tager udgangspunkt i borgernes/brugernes behov og ressourcer og en øget vægt på tværfagligt samarbejde og at lade 'opgaven sætte holdet' og ikke mindst frisættelse af medarbejderne selv. Disse skift kan ses som en frisættelse fra faglige kategorier, tids- og opgavestrukturer og forvaltningsmæssige logikker og skaber grobund for at gentænke ledelse og organisering med forskellige implikationer til følge. Med frisættende organisering forventes medarbejdere (som individer eller teams) selv at tilrettelægge, fordele og udføre arbejde: vagtplaner, arbejdstid, mv. En selvledende organisering betyder, at indflydelse og beslutningskompetence omfordeles, at forventninger og engagement forskydes og at eksisterende mønstre opløses eller forandres mere eller mindre radikalt (Lee & Edmondson, 2017). En sådan 'frisættende ledelse' indbefatter dermed en række af potentielt nye muligheder – såvel som nye vanskeligheder og problemstillinger. Frisættende koncepter skaber ikke i sig selv hverken selvledende individer eller organisationer, men de kan have effekt på, hvordan der organiseres, hvordan der arbejdes, såvel som på trivsel, kvalitet og – ikke mindst – på forventninger til ledelse (Bramming & Andersen, 2019).

Temanummeret er optaget af at undersøge om 'frisættelse' betyder et opgør med ledelse eller en gentænkning af ledelse, og inviterer derfor bidrag der både er optaget af de betingelser, muligheder og barrierer for frisættelse, der opstår i praksis, og bidrag, der er mere kritisk overfor frisættelsens dagsorden og de medfølgende selv-organiseringer. Centrale spørgsmål er: på hvilke måder gøres der op med ledeshierarkiet, når organisationer, ledere og medarbejdere bliver frisatte? Forandrer ledelse sig henimod nye frisættende organiserings- og ledelsesformer, der løser opgaverne på mere innovative måder til glæde og gavn for politikere, ledere, medarbejdere, borgere og kunder? Eller bliver frisættende organiseringer mere magtfulde med fx øget ansvar til medarbejdere og borgerne, hvor frisættelse bliver en spændetrøje med risiko for nye belastningsformer? Fører frisættelse til løsere ansættelser med flere løsarbejdere og færre rettigheder?

Eksempler på problemstillinger, som bidrag til temanummeret kunne adressere:

- Hvad bliver ledelse til i centrale og tilbagevendende organisatoriske praksisser som koordinering, fordeling og vurdering af arbejde, når selv-organisering og frisættelse er imperativet?
- Hvilke nye medarbejderidentiteter opstår og hvilke kompetencer kræver det at arbejde i og med frisættende organiseringsformer?
- Hvilke typer medarbejders trives i frisættende ledelse og organiseringsformer og hvilke mistrives? Hvilke nye typer belastningsformer opstår i frisættende organiseringer? Og hvordan kan ledere forebygge at disse belastninger optræder
- Hvad gives reelt fri til selv-organisering – og hvad gør ikke?

- Hvad sker i mødet mellem frisættelse/selv-organisering og den politisk styrede organisation?
- Hvilke nye styrings-, ledelsesteknologier eller greb følger med?
- Hvilken betydning har det for trivsel, for kvalitet i arbejdet, for faglig ledelse etc.?

Vi er interesseret i bidrag fra både forskere og praktikere med interesse i frisættelsesdagsorden og ser gerne bidrag, der reflekterer og kritisk forholder sig til, hvordan selv-organisering udspiller sig i praksis i både offentlige organisationer, frivillige organisationer og private virksomheder. Bidrag skal forholde sig til relevante faglige debatter i forskningslitteraturen, men hovedvægten skal lægges på de teoretiske og empiriske analyser, samt på hvad ledere kan lære af de undersøgelser og cases, der præsenteres. Det er centralt, at konklusioner, praktiske implikationer og læringsmæssige pointer for ledere og andre er underbygget af og dokumenteret via teoretisk og/eller empiriske analyser.

Abstrakt på max 1-side (2400 ord) indsendes til en af temaredaktørerne, som efterfølgende bliver vurderet for relevans og kvalitet. Abstraktet skal indeholde bud på forskningsspørgsmål, teori og metode, samt caseområder og forventet bidrag til læring for ledere og andre. Artikler vil blive anonymt bedømt af mindst en ekstern fagfælle. Se forfattervejledning på lederliv.dk.

Deadline for abstrakt: 1. december 2022

Invitation til at skrive artikel: 20. december 2022

Deadline for artikler til fagfællebedømmelse: 15. april 2023.

Forventet modtagelse af bedømmelse: 15. juni 2023

Færdige artikler afleveres: 30. august 2023

Temanummeret udkommer: Efteråret 2023.

Marie Aakjær, ph.d., docent, Center for Ledelse og Forvaltning, Professionshøjskolen Absalon.
maaa@pha.dk

Kristian Gylling Olesen, ph.d., lektor, Forskningsprogrammet: Ledelse og organisering i fagprofessionel praksis. Videreuddannelsesområdet for Ledelse, Organisation og Forvaltning, Københavns Professionshøjskole. krky@kp.dk

Svetlana Breum, ph.d., lektor, Efter- og videreuddannelse, UC Syd. sbre@ucsyd.dk

TIDSSKRIFTET LEDERLIV

TIDSSKRIFTET LEDERLIV er et elektronisk BFI-godkendt tidsskrift, der årligt publiceres i to temanumre og er frit tilgængelig for alle interesserede.

TIDSSKRIFTET LEDERLIV fokuserer på ledelse og relaterede tematikker som strategi, styring og organisering i og omkring såvel offentlige organisationer som private virksomheder. Se lederliv.dk.

Litteratur

- Bramming, P., & Andersen, V. (2019). Selvledende organisering. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Hargadon, A. B., & Bechky, B. A. (2006). When collections of creatives become creative collectives: A field study of problem solving at work. *Organization Science*, 17(4), 484–500.
- Lee, M. Y., & Edmondson, A. C. (2017). Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. *Research in Organizational Behavior*, 37, 35–58.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2007). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 85(7/8), 162.