



Navigering mod formål og autonomi i danske organisationer

En bølge af transformation fejer gennem danske organisationer, som nu retter deres fokus fra komplekse procedurer mod kernen af deres eksistens. Begreber som teal, selvbestemmelse, formålsdrevet, medledelse og frisættelse er blevet hjørnestejlene i den moderne organisationsstruktur. Denne udvikling, styrket af forskning om høj selvbestemmelse og arbejdsglæde, blev yderligere understreget som et behov når man ser Gallups 2023 rapport om 'State of the global workplace'.

En ny ledelsesmetode: Fra hierarki til frisættelse

Misforståelsen om, at en organisation uden hierarki mangler strukturer, bliver modbevist af nye ledelsesmetoder. Organisationer adopterer en frisættelsesmodel, hvor beslutningskompetencen decentraliseres fra ledere til medarbejdere. Dette skaber ikke kaos, men derimod tydelige strukturer og processer, der understøtter distribueret beslutningstagning.

Fra styrende til støttende ledelse: Omvendt delegering i praksis

Bekymringen om, at færre formelle ledere betyder mindre ledelse, kan også modarbejdes ved at se på, hvordan lederrollen ændrer sig. I stedet for at forsvinde spiller ledere en støttende og faciliterende rolle. Begreber som "omvendt

delegering" viser, at medarbejdere i stigende grad ser sig selv som potentielle ledere, og at ansvar kan delegeres, når det er relevant.

Skaber frisættelse værdi i organisationen?

Trods bekymringer om kaos viser erfaringer fra organisationsændringer, at frisættelse og medledelse skaber merværdi. Lavhierarkiske strukturer fremmer individuel trivsel, sundhed og øger innovationskraften. Et eksempel kunne være, at medarbejdere selv kan tage initiativ til at omfordele opgaver og arbejdsmængde for at optimere organisationens formål.

Udfordringer ved overgangen til medledelse

Overgangen fra en dynamik præget af en voksen-til-barn-relation til en voksen-til-voksen-relation kræver en omdefinering af ledelsespraksis. For at skabe et mere ansvarsfuldt og engageret arbejdsmiljø bør ledere revurdere brugen af tvingende ledelsesstile. Nyeste data indikerer tydeligt, at medarbejdere, uanset deres position og ansvarsområder, er parate til at påtage sig ansvar og er dybt engagerede i deres arbejde og arbejdsmiljø, når de får mere frihed.

Når virksomheder formår at etablere en klar vision og formål, samtidig med at være transparente og inddrage medarbejderne i alle aspekter af virksomheden, herunder økonomiske informationer, strategiudvikling og daglig drift, står alle parate til at bidrage og yde det nødvendige. Denne tilgang resulterer ikke blot i højere trivsel, men også i færre tilfælde af stress samt større fastholdelse af medarbejdere og tiltrækning af topkvalificerede talenter.

Vejen mod fremtidens arbejdsform

I en tid med udfordrende forandringer står eksempler på organisationsændringer som bevis på, at frisættelse er en afgørende nøgle til at skabe organisationer, der er meningsfulde, innovative og fokuserede på trivsel. Ved at etablere klare rammer og processer for beslutningstagning og samtidig engagere alle medarbejdere, baner frisættelse vejen mod en harmonisk balance mellem medledelse og en bæredygtig struktur. Dette ikke kun styrker organisationens evne til at tilpasse sig, men skaber også et dynamisk og motiveret arbejdsmiljø, hvor medarbejdere trives, udvikler sig og leverer deres bedste præstationer. Fremtiden synes lysere, når organisationer omfavner frisættelsens kraft og skaber et miljø, hvor hver enkelt medarbejder føler sig værdifuld og empowered.