



## Hvad er en organisation egentlig?

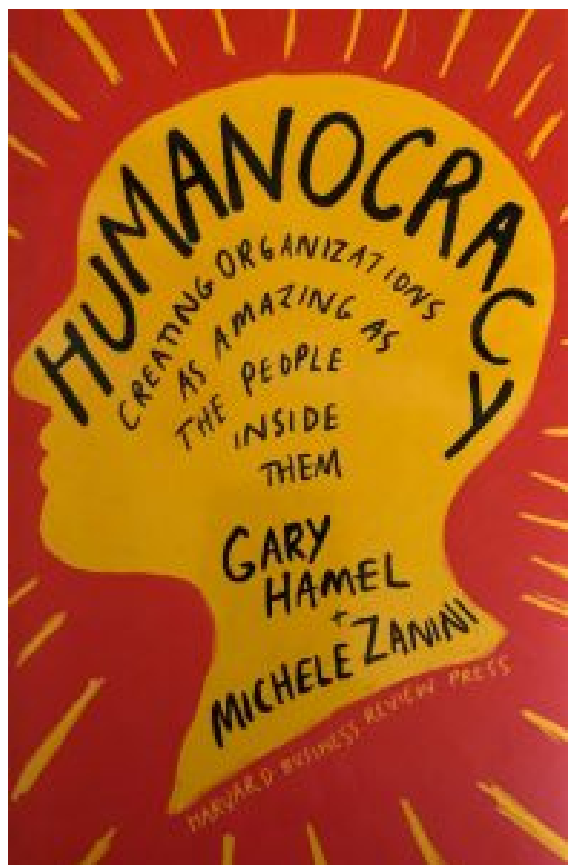
Begrebet 'organisation' stammer fra det oldgræske 'organon'. Det er oprindeligt en metafor for et redskab, eller et instrument. At organisere er således at gøre noget til et redskab, som f.eks. at samle nogle aktører med det formål at nå et bestemt mål. Det kan betegne en kommune eller private virksomheder. Det kan også betegne de spilleregler en gruppe af mennesker har valgt til at løse en gruppes fælles opgaver. Berger & Luckmann mener, at begrebet 'organisation' er et socialt konstrueret begreb uden egentlig substans, og man kan altså ikke gå hen og pege på organisationen ude i den fysiske verden.

Når et antal mennesker er sammen om en fælles opgave af mere varig karakter vil de helt uværligt 'organisere' løsningen af opgaven. Dette gælder uagtet om opgaven er en egentlig produktion af et produkt, produktion af viden eller produktion af service. For alle længererevarende opgaver opstår der erfaringsmæssigt gentagelser, med efterfølgende rutiner, som så er det første skridt i retningen af at danne en organisation. Jo større opgave - jo større anvendelse af ressourcer - jo større grad af organisering.

Organiseringen kan have forskellig fokus, såsom en plan for arbejdsdeling, en plan for rækkefølge, en plan for lighed eller en plan for ydelse efter evne. Man kan også vælge at organisere sig efter udvikling af specialer. Ligegyldigt hvad fokus er, kræver organisering planlægning, systematisering og overholdelse af indbyrdes aftaler.

I mange iværksætterorganisationer er netop lysten og evnen til at systematisere, planlægge og overholdelse af aftaler en kritisk faktor for den fremtidige evne til at kunne skalere organisationen, således at den kan vokse sig ud af pionerfasen. Når dette ikke i

tilstrækkeligt omfang sker, kan man opleve interne personkonflikter, ressourcespild, frustrationer og dårligt arbejdsmiljø. Der opstår en ledelseskriser, fordi ingen har det nødvendige overblik til at handle selvstændigt. Medicinen er systematisering, planlægning og overholdelse af indgåede aftaler om delegering af opgavekompetencer.



## Bureaukrati versus Humanokrati

Gary Hamel & Michele Zanini har begået en spændende bog med titlen 'Humanocracy'. De hævder at vores organisationer ofte er mindre innovative, kreative og resiliente end de mennesker der er inde i organisationerne. Bureaukratiske organisationer er kendetegnende ved klare kommandoveje og ledelsesmagten er koncentreret ved en overordnet ledelse. Bureaukratier har gennem tiden skabt stor succeser og vækst for såvel organisationer som samfund. Bureaukratier er desværre også med til at reducere organisationens unikke subjekter til objekter. Det menneskelige og fleksible forsvinder ofte med systemernes vold.



**Organisation - Individ - Output**

**Individ - Organisation - Impact**

Vi skal i fremtiden indstille os på at sætte mennesker i fokus, i stedet for strukturer, processer og metoder. Vi skal erstatte det traditionelle bureaukrati med humanokrati. I et bureaukrati er det enkelte menneske reduceret til et instrument, ansat af en organisation. I et humanokrati er organisationen det instrument, det får hjulene til at køre, så at mennesker bedre kan skabe et godt liv. Hamel og Zanini mener således, at vi skal indstille os på at bureaukratierne langsomt skal dø. Vi skal skabe en fremtid hvor vi skaber menneskelige organisationer.



# Vi skal udvikle vores menneskelige kompetencer

Vores velorganiserede bureaukratier har skabt rigdom og velstand igennem flere århundreder. Det må vi huske på, men med den nye teknologiske fremskridt får vi digitaliserede alle de bureaukratiske processer, som muliggør at vi kan slippe de kreative og innovative kræfter løs. Vi må erkende, at vi ikke bare kan bryde de gamle paradigmer ned, uden at vi skal reinvestere massivt i organisatoriske læringsprocesser. Man skal turde bryde ned, for at man kan bygge op. Vi skal skabe nye læringsmiljøer og vi skal skabe en synlig strategi som kan skabe nye meningsskabende fællesskaber. Vores strategiproces bliver vejen til at engagere fremtidens medarbejdere. INGEN synes at et mål om at tjene 20 % mere end sidste år er meningsskabende. Men at skabe værdi for medmennesker eller forbedre miljøet vil for mange skabe den nødvendige motivation for at arbejde for netop dig? Hvad siger du til dine nye ansatte omkring din vision?

Publicer