

Selvstyrte team

Mange organisasjoner har foretatt strukturelle endringer for å bygge ned hierarkiet og organisere seg i selvstyrte team, noe som ikke bare krever individuelle ferdigheter, men også relasjonelle selvledelsesferdigheter.

PUBLISERT 1. august 2008

CARL CATO WADEL



forsvarte 6. desember 2007 sin avhandling *Medarbeidersamhandling og medarbeiderledelse i en lagbasert organisasjon* for dr.philos.-graden ved Universitetet i Bergen.

Slike omorganiseringer får betydning for hvordan arbeidet organiseres og ledes, og innebærer endringer i hva det vil si å være medarbeider i organisasjonen. Avhandlingen er basert på et etnografisk feltarbeid i Oljedirektoratet, som i 2001 fikk en ny organisasjonsstruktur basert på selvstyrte, tverrfaglige team. Avhandlingen tar særlig for seg hva denne endringen har betydd for medarbeiderrollen og samhandlingen mellom medarbeiderne.

Studien belyser utviklingen mot mer medarbeiderdrevne organisasjonsformer i arbeidslivet der organisasjonen blir mer avhengig av medarbeidernes samhandling og ledelse. Gjennom å utvikle begrepene uformell arbeidsrelatert medarbeidersamhandling, medarbeiderledelse og selvledelse i medarbeidersamhandling gir studien et bidrag til videre forskning på medarbeidersamhandling og medarbeideres ledelse.

Studien viser at medarbeiderne måtte ta flere initiativ overfor hverandre og utøve ledelse i samhandling med hverandre. Medarbeiderne måtte også i større grad enn

tidligere administrere og lede seg selv. Organisasjonsendringen fikk dermed betydning for den uformelle samhandlingen mellom medarbeiderne og endret medarbeidernes rettigheter og plikter overfor hverandre.

Studien synliggjør den uformelle arbeidssamhandlingen mellom medarbeidere i tilknytning til individuelt arbeid, og viser at denne samhandlingen er mer variert enn det som er fremkommet i tidligere studier. Ved å konkretisere medarbeidersamhandlingen bidrar studien til å supplere teorier om uformelle praksisfellesskap. Et annet sentralt funn knytter seg til at medarbeiderne i økende grad må utøve ledelse overfor hverandre, og at organiseringen bidrar til å formalisere slik medarbeiderledelse. At medarbeidere måtte lede hverandre, skapte utfordringer og dilemmaer i samhandlingen. Det slo ut i subtile og skjulte måter å lede på. Studien viser også at selvledelse ikke bare handler om å lede seg selv for seg selv, men om å lede seg selv i forhold til andre. Samhandlingssituasjoner krever ikke bare individuelle ferdigheter, men også relasjonelle selvledelsesferdigheter. Dermed bidrar studien til å supplere eksisterende teorier om selvledelse.

Kontakt carl.wadel@uis.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 8, 2008, side