VÆKSTHUS FOR LEDELSE



1 min. 13-07-2020

Rhizom ledelse

Rhizom, grænsekrydsende ledelse og TEAL. Der findes et væld af nye og spændende organisationsformer. Læs mere om Rhizom ledelse her.

Skribentinfo



Lederweb

Sekretariat for Væksthus for Ledelse

Væksthus for Ledelse

Mange offentlige organisationer arbejder med nye måder at lede og koordinere på, mobilisere ressourcer og fremme innovative løsninger – til gavn for kerneopgaven. Det fører til eksperimenter med nye ledelses- og organisationsformer. En af dem er Rhizom.

Rhizom er en løs organisationsform, der opstår for at løse en specifik opgave, og kun eksisterer så længe det giver mening. Typisk vil denne pop-up organisering fjerne kompleksitet fra tungere organisationer. Adhocokrati, der knytter sig til Rhizom, blev for første gang beskrevet af Henry Mintzberg i 80'erne, som en reaktion på, at organisationer oplevede mere komplekse omgivelser og en mere kompleks opgaveløsning, og derfor skulle finde en organisationsform, der skulle tilpasse sig dette. Sidenhen er det bredt benyttet som begreb for organisering.

Tanken bag Rhizom ledelse

Rhizom dækker over et fænomen, hvor der ikke findes noget egentligt center, men snarere et mønster, der tilpasser sig en konkret kontekst. Organisationsmæssigt kan Rhizom ledelse oversættes til et adhocokrati, der i sin definition er en innovativ organisationsform, da den konstant kan tilpasses efter ydre og indre kompleksitet. I modellen handler det om at motivere medarbejderne til at tage aktiv del i en løbende organisationsudvikling med opgaveløsningen for øje. Formålet og den retning organisationen arbejder i er det definerende, og ikke de enkelte enheder.

Læs også: 6 forskellige ledelses- og organisationsformer

Kendetegn ved organisationsformen:

- Et adhockrati eksisterer kun så længe, det er relevant for opgaveløsningen.
- Enhederne er løst koblet sammen.
- Ansvar og beslutningskompetence ligger decentralt, samt en hurtig beslutningsproces. Lav formaliseringsgrad.
- Koordinationen er uformel og sker mellem medarbejdere, hvilket gør den meget omskiftelig.

Muligheder og faldgruber ved Rhizom ledelse

Når det lykkes… Medfører det fleksibilitet, åbne grænser mellem afdelinger og spredning af viden i organisationen. Bureaukrati afvikles. Når det ikke lykkes… Bliver opgaverne enten ikke løst eller ikke løst korrekt, fordi der ikke foregår en styring og kontrol fra toppen.

Opmærksomheds punkter hos Rhizom ledelse

Den lave formaliseringsgrad betyder også en ekstra sårbarhed, da meget mere afhænger af medarbejdernes og lederens indstilling og indsats. For at grundformen fungerer, kan man ikke udøve kontrol. Derudover må man være obs på, at konstellationen lukkes, når den har løst sin opgave, og ikke påtager sig andre.

Materiale om Rhizom ledelse

Arbejdsmarkedsafdelingen i Holstebro har arbejdet med metoden. Det har også forskningsprojektet LISES, der skal arbejde med arbejdsmarkedsdeltagelse for de mest sårbare ledige i først Holstebro, Herning, Aarhus, Gladsaxe, Vesthimmerland og Silkeborg Kommuner: isessite.wordpress.com

Læs mere i artikelsamlingen: Nye ledelses- og organisationsformer - hvordan kan de se ud?