VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 27-07-2020

TEAL

TEAL er en organisationsform, der arbejder ud fra menneskets trivsel. TEAL forsøger at anerkende at verden er et sted for individuel og kollektiv udfoldelse, hvor individet lærer at tæmme ego'et og i stedet bruger indre vished som kompas. Den betyder derfor omfattende forandringer for nutidens organisationer. Læs mere om TEAL 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 TEAL.

TEAL kommer oprindeligt fra Ken Wilbers tanker om bevidsthed, men er blevet udbredt og bredt anerkendt med Frederic Laloux' bog Reinventing organisations, der har fået en kultlignende status. TEAL kan forstås som et styrings- og ledelsesparadigme, og indbefatter en helhedsforståelse om organisationsindretning, der betyder omfattende forandringer for nutidens organisationer.

Læs også: 6 forskellige ledelses- og organisationsformer

Tanken bag

TEAL skal ses som en stabil organisationsform, med et ophøjet formål og distribueret beslutningstagen. Det klinger godt med nutidens samskabelsestrends, da TEAL fordrer nytænkte måder at organisere sig på. Laloux' verdensforståelse ligger til grund for TEAL. Han ser, at verden er et sted for individuel og kollektiv udfoldelse, hvor individet lærer at tæmme ego'et og i stedet bruger indre vished som kompas.

Organisationsformen udspringer på baggrund af menneskets længsel efter helhed og har dermed menneskets trivsel som noget centralt. Han mener, at den tillid og frihed formen forudsætter også skaber de bedste ydelser og den højeste produktivitet. Tankegangen omkring TEAL er meget omfattende og opfordrer til en total ændring af mindset og arbejdsformer. Mange organisationer har dog eksperimenteret med dele af TEAL.

TEAL baserer sig grundlæggende på tre nye tankegange omkring samarbejde:

- Selvledelse – intet hierarki, ingen konsensus eller central kontrol.
- Helhed (wholeness) – medarbejdere skal omfavne hele deres person og tage hele personen med på job.
- Evolutionært formål – en TEAL organisation ses som en levende organisme, uden statisk formål, men som medarbejdere løbende kan påvirkes af eller søge at påvirke.

Muligheder og faldgruber i TEAL

Når det lykkes… Er organisationen konstant omstillingsparat, da den løbende tilpasser sig, og medarbejderne er meget motiverede og effektive. Når det ikke lykkes… Bliver medarbejderne demotiverede af manglende ledelse, hvilket kan skyldes, at organisationen ikke oprigtigt er TEAL omstillet.

Opmærksomheds punkter for TEAL

- Selvledelse og flade hierakier i DK er ikke lig den selvledelse Laloux foreslår, da den enkelte i selvledelse 0.1 ikke har ansvar for hele organisationen.
- Det er sværere for organisationer der allerede er ’flade’ at implementere, da der ofte er ’skyggeledelse’ og før man kan dele ledelsen ud til organisationen, skal man selv have den først.

Materiale om TEAL

Laloux fremhæver fleres cases, herunder bla. den hollandske sygeplejevirksomhed Buurtzorg, der med stor succes har forvandlet det hollandske sundhedsvæsen ved at levere bedre og billigere service. De arbejder I teams af 10-12 i små selvorganiserede enheder. Flere danske kommuner eksperimenterer med at fjerne ledelseslag, herunder Slagelse og Fredericia.

Job, aktivitets og kompetencecenteret i Gentofte Kommune arbejder ‘90 % lederløst’: Case

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