

FRIGJØRING

SOM LEDERSKAPSFUNKSJON

Rudi Kirkhaug
Professor, dr.philos.

BAKGRUNN FOR FRIGJØRING

- Ansatte betraktes som
 - **humankapital** – den enkeltes kompetanse er verdifull og må utnyttes
 - **sosial kapital** – de ansatte er verdifull når de samspiller fritt med hverandre
- Autonomi og desentralisering er utbredt
- Høy arbeidsbelastning
- Helse- og omsorgssektoren er komplisert og dynamisk

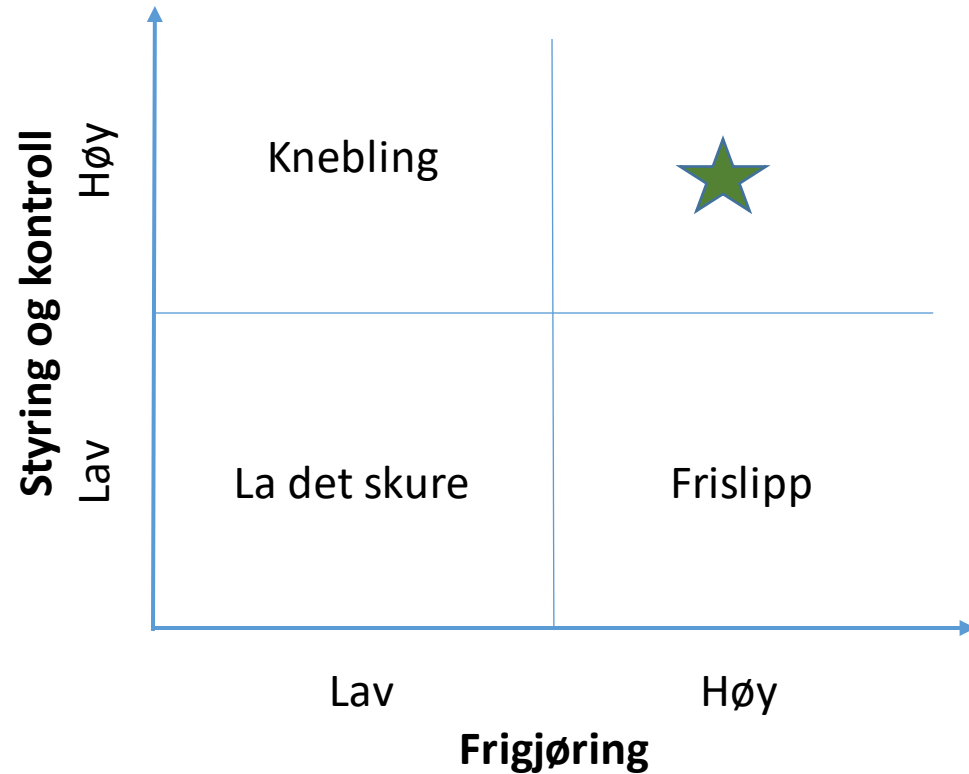


- Behov for effektivitet, fleksibilitet, kreativitet og innovasjoner

UTFORDRINGER VED FRIGJØRING

- Strider mot tradisjonelle oppfatninger av lederskap: å gi ordre, beslutte og kontrollere
- Frykt for tap av autoritet, makt, status og kontroll
- Sikkerhet
- Ansvar
- Mangel på redskaper

Kan vi som ledere både ha full styring og kontroll over medarbeiderne og frigjøre dem?



Redskaper som gjør det mulig å ha full kontroll og frigjøre samtidig

- **Mål:** delmål, resultatmål og formål
- **Visjoner:** hvor god vi kan bli i forhold til andre hvis vi anstrenger oss
- **Verdier:** standarder for holdninger og atferd
- **Regler:** rammer, retningslinjer og sjekklister
- **Kontroll, evaluering og læring**

KONKLUSJONER

- Godt lederskap er å kunne ta ut all kapasitet hos vår medarbeidere
- Medarbeidere som får brukt hele seg selv, er normalt mer tilfreds på jobben enn de som begrenses
- Ledere oppnår beundring og status når ansatte opplever å være tilfreds på jobben
- Du kan miste kontrollen hvis du ikke bruker de rette verktøyene for frigjøring