

SAMARBEJDSRELATIONER SOM FORHOLD OG SOM TING

– NOGLE LEDELSESMÆSSIGE GRUNDPROBLEMER

I dagens lederskab rettes megen opmærksomhed på relationel ledelse, team-arbejde og social kapital. Opdyrkningen af velfungerende og tillidsbårne samarbejdsrelationer er blevet en central virksomhedsressource, som skal medtænkes i organiseringen af den daglige opgaveløsning. Ser man nærmere på samarbejde som en sproglig kategori, er det imidlertid ikke entydigt, hvad begrebet egentlig henviser til. På den ene side kan samarbejde ansues som betydningsåbne, dynamiske *soziale forhold*, der kan organiseres gennem større eller mindre grader af selvledelse. På den anden side kan samarbejde objektiveres og genstandsgøres som et særskilt funktionelt fænomen – eller en *ting-i-sig-selv* – uafhængigt af de faglige, sociale og psykiske investeringer, vi lægger i de forpligtende forhold til vores kolleger og ledere. I artiklen belyses denne indre modsætning i relationsbegrebet. Jeg undersøger dets implikationer for de funktionalistiske og systemiske analysetilgange, der anvendes i dagens ledelse. Jeg argumenterer for, at meningsdannelsen i vores samarbejdsformer til dels besværliggøres af, at relationsbegrebet henviser til både sociale forhold og til organisatorisk funktionalitet.



Michael Dupont

er antropolog, ph.d. og arbejder til dagligt som underviser i ledelse og organisationsforhold. Han er desuden forfatter til artikler om bl.a. forandringsledelse og organisationskultur.