

DEN LEGENDE ORGANISATIONS HISTORIE

Det legende menneske nøjes ikke med at husere i familiens skød med en gang ludo, Trivial Pursuit eller Matador. Også uden for hjemmet, i virksomheder og organisationer, har legen gjort sit indtog. Vi er begyndt at lege med magten. Det har professor Niels Åkerstrøm Andersen fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi ved CBS skrevet bogen *Legende magt* om. Her præsenterer han os for tre typer af lege, der er opstået i tre på hinanden følgende historiske faser.

KONKURRENCELEGE (1860-1955)

I perioden fra 1860 og frem til midten af 1950'erne opstår konkurrencelege, der er organiserede lege mellem virksomheder, mellem ansatte og mellem kunder. Disse lege bygger på klare skel mellem konkurrence og leg, og mellem arbejde og leg. Legen er sit eget mål, mens arbejdets formål ligger uden for arbejdet, og konkurrencen er man kastet ud i – og kæmper for at klare sig i den. Det betyder, at konkurrencelege er konkurrence, der vil være leg. Fornøjeligt arbejde er arbejde, der vil være leg. Pointen er, at det vil være så godt, hvis arbejde var en leg og motivation i sig selv. Det ville også være godt, hvis konkurrencen fulgte klare og retfærdige spilleregler. Når konkurrencelege iscenesættes, så er det fordi, man interesserer sig for legen fra konkurrencens og effektivitetens sted. Formålet er at synliggøre det, man konkurrerer om, og at skabe en ekstra motivation. Medarbejderne må ikke tage legen for alvorligt. Virksomheden vil gøre brug af legen, men der skal ikke leges med magten.

TRÆNINGS- OG SIMULERINGSSPIL (1955-1980)

I perioden fra 1955 frem til 1980 bliver konkurrencelegene suppleret af trænings- og simuleringsspil, der bruges af store virksomheder og på handelshøjskoler og lignende. Spillene er forskellige fra konkurrencelege, da disse spil ikke alene skal symbolisere kendte træk ved virksomheden. Spillene har en selvstændig funktion. De skal for eksempel træne beslutnings- og ledelsesroller i virksomheden.

Spillene er knyttet klart til legeelementer. Det er dog vigtigt, at spil ikke går hen og bliver for legende. Det imødegås ved at give legene et klart defineret læringsformål og ved at skille sig af med de kvaliteter ved legene, som ikke har et pædagogisk præciseret formål. For når legen bliver for sjov, så er legen dysfunktionel for organisationen. De rigtige lege for organisationen er de lege, som finder den rette balance mellem spænding og kedsomhed. Legen må ikke blive for spændende.

SOCIALE SKABELSESLEGE (1980 ->)

Fra 1980'erne og frem bliver legen for første gang et mål i sig selv i organisationer. Der er ikke blot tale om organiserede lege med et mål uden for sig selv, men om lege som organiseringsprincip. Legene bliver sociale skabelsesspil. Virkeligheden er ikke en, der skal repræsenteres i en uvirkelig leg. Leg er virkelig, og den organisatoriske virkelighed skal leges frem. Vi får en legende organisatorisk virkelighed. Legen gives fri og anerkendes som sin egen værdi og funktionalitet. Set fra et pædagogisk perspektiv handler det ikke om at lære noget bestemt af legene. Det drejer sig meget mere om at lære at lære af legene. Magten vil ikke andet end at mægtiggøre. Ligesom pædagogikken ikke vil mere og andet end at skabe lærende mennesker. For eksempel i form af de lege, hvor den personlige og sociale udvikling er i fokus. Myndigheder og virksomheder arrangerer sociale skabelseslege som tilbud, der kan leges med. Legen og resultatet af den står ikke mere entydigt i magtens tjeneste. Nu leger vi bare, vi bliver legende, ligesom vi bliver lærende. Legen får lov til at løbe af med os – og så må vi se, hvor det bringer os og organisationen hen. Der leges nu med magten, resultatet er, at magten får et skær afmagt over sig. ! ■

Af Claus Holm
clho@dpu.dk

Kilde: Niels Åkerstrøm Andersen: *Legende magt* udkommer på Hans Reitzels Forlag marts 2008.