

Figur 172 Definition på Me Inc.

Me. Inc. er den situation, hvor medarbejderen har valgt selv at definere rammerne for sin ansættelse. Det betyder ikke nødvendigvis at personen stifter sin egen virksomhed. Derimod er det en mental frisættelse, hvor medarbejderen fra gang til gang definere sit ansættelsesforhold. Det kan være gennem fastansættelse, projektansættelse eller salg af en konsulentydelse.

Figur 173 Definition på heteraki.

Heteraki betyder	Forskellige styreformer. Enhver organisation har tre overlappende systemer med: Positioner, processer og professioner.
------------------	--

Kilde: Forfatternes egen tilvirkning.

Figur 174

Syv organisatoriske principper.

Kilde: Frit efter Nordström og Ridderstråle, 2000.

7 organisatoriske principper
• Mindre
• Fladere
• Midlertidigt
• Horisontalt
• Cirkulært
• Åbent
• Målt

Figur 175 Glasls beskrivelse af krav til lederrollerne i forhold til organisationens elementer.

Politik og ledende principper	Idealer proaktive med omverdenen som skæbnefællesskab uden sikkerhedsnet.
Struktur	Gennemtrængelige grænser i organisationen, intern og ekstern sammenknytning af relativt selvstyrende områder.
Mennesker	Stor gennemtrængelighed i ledelsen. Situativ personaleudvikling i biotopen.
Enkeltfunktioner	Udbygning af jobberigelse, udvidet opgave og proceshorisont og ekstern jobrotation.
Mål og strategier	Kendte af alle både i og uden for organisationen.
Kontrolparametre	Mål.
Fokus/omdrejningspunkt	Værdiskabende processer, kvalitet. Medarbejdere, kunder og omverden.
Tilknytning til kunder	Personligt, kendt.
Subsystemer	
Det kulturelle	Bevidst pleje af kulturen, kulturdialog i virksomhedsbiotopen.
Det sociale	Yderligere pleje af det sociale subsystem. Udvidelse ud over formelle organisatoriske grænser.
Det teknisk instrumentale	Underordnelse af globale krav. Alle subsystemer skal opretholde grundlæggende eksterne relationer, der bekræfter deres egen værdi.
Forløbsorganisation (processer)	Udvidelse af procesænkningen og selvstyringen. Afkald på bufferzoner og sikkerhedsnet.
Fysiske midler	Anlæg indrettet på teamwork, væsentligt forenklet understøttelse gennem robotter. Yderst sparsom økonomisk indsats til lokaler. Kapital.
Opgavefordeling	Funktions- og teamprofiler.
Væsentlige kendetegn	Løser problemerne i fællesskab med interessenter. Interorganisatorisk udvikling. Tillidsfulde og langvarige partnerrelationer
Styrker	Inddragelse af ekstern association. Stor viden om eksterne behov. Fælles løsninger. Videndeling. Stor omstillingsevne i forhold til omverdenens behov. Kunde- og målorientering.
Svagheder	Megen stor selvstændighed i de enkelte virksomhedsområder med suboptimering og magtkrige til følge.