



Teoretisk forankring af Reframe & Co's tilgang og framework

Henriette, Ejer & Specialist i Reframe & Co, er uddannet på CBS og har en Cand.merc.HRM (2007) med speciale i selvledelse og stress. Og har en bachelor i værdibaseret ledelse og forandringsledelse fra RUC (2005).

Henriette har udviklet Reframe & Co's framework som er en ny tilgang til selvledelse ved at Reframe & Co bryder med holdningen om, at selvledelse først og fremmest er et individuelt ansvar. Reframe & Co arbejder med selvledelse som et delt ansvar og først og fremmest et organisatorisk ansvar, da selvledelse er rollespecifik, og dermed noget du ansættes til, og ikke en personlig kompetence, som du fødes med.

Reframe & Co's framework med de 5 Trin™ har afsæt i en praktisk tilgang til, hvordan vi arbejder med lidt fluffy begreber som selvledelse på en meget konkret måde som er organisatorisk forankret. Her kommer de teorier og forskningsmæssige begrundelser der ligger bag:

- Speciale i selvledelse og stress: Konklusion - rammerne er essentielle for at vi kan lede os selv bedst muligt. Og at selvledelse er ledelse på indersiden - dette afspejler det Reframe & Co kalder 'ledelse indefra og ud'. Dertil er der meget forskning der peger på, at rammerne er vigtige for at undgå stress - men ingen angiver hvad de rigtige rammer er! Dette gør Reframe & Co på en konkret og praktisk måde.
- De 5 Trin™ som angiver rammerne for selvledelse er designet omkring følgende teoretiske afsæt:

Trin 1 arbejder med balancen mellem trivsel og performance, og har afsæt i trivselsforståelse via trivselsmålingers opbygninger som GAIS og ZOIOS, hvor trivsel og performance hænger uadskilleligt sammen, og via Henriettes arbejde som HRBP og cand.merc.HRM uddannelse.

Trin 2 har fokus på værdier der guider adfærd: Har afsæt i bachelor fra RUC, hvor værdier anvendes som et ledelsesredskab, og hvor medarbejdere selv kan handle og opføre sig i overensstemmelse med virksomhedens værdisæt. Henriette har også selv udviklet virksomheders værdisæt. Trin 2 har også afsæt i Scheins kulturteori.

Trin 3 og 4 arbejder med processer, procedurer, roller, formål og opgave-forståelse har afsæt i bøgerne "Fremtidens organisation" af Frederic Laloux (2023) og "Ledelse af selvledelse" af Sanina Kürstein (2014). Trin 3 og 4's relevans er yderligere bekræftet via interview med virksomheden Vertica, som arbejder uden ledelse og dermed er 100% selvledende.

Trin 5 arbejder med at etablere den løbende dialog og feedback, som er en vigtig del som leder at benytte sig af for at sikre forventningsafstemning, skabe tillid og psykologisk tryghed ved at skabe en god feedback kultur.