

Teoretisk baggrund for gruppeforløbet

“Overgange i liv og arbejdsliv”

I denne tekst vil vi bruge begrebet liminalitet om de overgange i livet og i arbejdslivet, som vi er mange der kender og har erfaring med.

Liminalitet betegner de overgangsperioder, hvor mennesker – og organisationer – befinder sig ”mellem det gamle og det nye”. Begrebet stammer fra antropologen Arnold van Gennep (1909), der brugte det til at beskrive overgangsritualer i tre faser: adskillelse, den liminale fase og genindlejring i en ny orden. Den liminale fase er kendetegnet ved, at gamle strukturer er opløst, mens nye endnu ikke er etableret. Senere blev begrebet videreudviklet af Victor Turner (1969), som understregede, at liminalitet ikke blot er en passiv overgang, men et muligt kreativt rum, hvor identitet, relationer og sociale hierarkier kan gentænkes.

Overført til moderne arbejdsliv og ledelse beskriver liminalitet de perioder, hvor medarbejdere eller ledere befinder sig i et mellemrum: imellem job, imellem organisatoriske logikker, imellem roller eller livsfaser. Her er tempoet i forandringen ofte højt, men den indre omstilling går sjældent i samme fart. For ledere – i både offentlige og private organisationer – betyder det, at transitionsperioder kræver særlig opmærksomhed. Mange klassiske styringsværktøjer er udviklet til enten drift eller udvikling, men liminalitet er hverken-eller. Det er et rum præget af midlertidighed, ambivalens, opløsning og mulighed.

Organisationsforskningen har de senere år genopdaget liminalitet som en analytisk nøgle til at forstå moderne arbejde. Garsten (1999) og Tempest & Starkey (2004) viser, hvordan medarbejdere i projektorganisering, midlertidige ansættelser og matrixstrukturer ofte befinder sig i vedvarende liminalitet – et slags ”permanent overgangsrum”. På den ene side kan dette skabe fleksibilitet og innovation. På den anden side øger det risikoen for tab af identitet, retning og tilhørsforhold, hvis organisationen ikke understøtter den psykologiske tryghed, der gør forandring bæredygtig.

Psykologisk set knytter liminalitet sig til uvished, sårbarhed og tab – men også til håb, nyorientering og muligheder. William Bridges (2004) skelner mellem change (den ydre begivenhed) og transition (den indre rejse). Overgangen kræver tid, refleksion og rum for at forstå det, man forlader, før man kan orientere sig mod det nye. For mange ledere kan dette opleves som ineffektivitet. Men netop den liminale zone er afgørende for, at forandringer får varig effekt, og at medarbejdere genfinder motivation, mod og faglig retning.

Forløbet Overgange i liv og arbejdsliv bygger på denne forskning og tilbyder et praksisnært rum til at undersøge egne overgangserfaringer. Her arbejder vi med både de eksistentielle og organisatoriske dimensioner af liminalitet: de brud, tvivl, håb og muligheder, der opstår, når man midlertidigt står uden et fast narrativ om, hvem man er – og hvem man er ved at blive. Målet er ikke at ”løse” liminaliteten hurtigt, men at gøre det liminale rum til en kilde til indsigt, handlekraft og nyorientering i både livet og ledelsespraksis.

Referencer (udvidet og til inspiration):

- Van Gennep, A. (1909) - The Rites of Passage
- Turner, V. (1969) - The Ritual Process: Structure and Anti-Structure
- Bridges, W. (2004) - Transitions: Making Sense of Life's Changes
- Garsten, C. (1999) - Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects
- Tempest, S. & Starkey, K. (2004) - The Effects of Liminality on Individual and Organizational Learning