



Udfordring 3.1 (Mit syn på udvikling)

Design af ledelsesrum

I computervirksomheden DELETE arbejder Anne som økonomichef. Anne kom til virksomheden for 5 år siden, og er løbende blevet forfremmet, indtil hun sidste sommer fik stillingen som økonomichef. Hun var selvfølgelig glad for udnævnelsen og syntes, at det så ud til at der var både udfordringer og udvikling i stillingen.

Direktøren havde store forventninger til Anne. Han mente bestemt, at hun ville være istand til at effektivisere arbejdet i økonomiafdelingen, og han havde sat det mål, at om 6 måneder skulle det nye regnskabsprogram være indført, og der skulle samtidig være 3 færre ansatte i afdelingen, da det nye system skulle være langt mere effektivt.

Anne talte med medarbejderne i økonomiafdelingen om det nye system og om at fokus var, at de skulle være 3 færre, når det nye system var indført. Hun kunne godt sætte sig i medarbejdernes sted og se, at det ikke var rare udsigter at kunne være en af de medarbejdere, der blev afskediget. Hun kunne også godt forstå, at medarbejderne ikke var særligt motiverede for at tage fat på indførelsen af det nye system. I stedet kunne de nævne mange funktioner, som de kunne råde over i det nuværende system, men som det nye tilsyneladende ikke havde.

1. Hvordan kan Anne anvende Medarbejdertilpasset ledelse SL2 ved indførelsen af det nye system? Tag udgangspunkt i figur 5.1 side 116.
2. Hvordan kan Anne designe sine ledelsesrum, så de kan matche den komplicerede situation? Figur 14, 15 og 16 i Lederkompetencer i praksis kan anvendes som udgangspunkt.

(Spg 2 er relateret til "Lederkompetencer i praksis")