

Caseoppgave 1: Organisasjonsstruktur og ledelse.

1. Adil står ovenfor en problemstilling som tar tak i organisasjonsstrukturen og ledelse aspektet. Det er flere utfordringer Adil står ovenfor her. Hovedfokuset i denne casen er kommunikasjon. Adil har ikke riktig kommunikasjon med sine seksjonsledere Nina og Per. Det mangler også kommunikasjon mellom Økonomiavdelingen og familiehjelpen. Det er også en mangel på struktur i denne organisasjonen.
2. Denne situasjonen har oppstått fort siden mye av problemene ligger i forhold til de nye ansatte som har kommet inn i bedriften, det er stort press på Adil på tid noe som gjør det til at Adil engasjerer seg i sakene til Nina og Per for at dette skal løses fort og mer effektivt, men problemet her er at da blir seksjonen mindre effektiv grunnet manglende informasjon om hvem som er kontaktpersonen i de forskjellige sakene. Problemstillingen legger også vekt på lederegenskaper i Adil, Nina og Per. Da manglende opplæring kan fort skape problemstillinger som dette. Strukturen i dette firmaet og avdelingen har også blitt endret av de nye ansatte.
3. For at dette ikke skulle blitt et problem er det flere muligheter for hvordan man kan håndtere slike ting i starten før det blir et problem innad i bedriften som er vanskeligere å håndtere. En mulig løsning her hadde vært å ha Nina og Per på et lederkurs da ingen av dem kommer fra en lederstilling noe som gjør at dem har ofte problemer som ledere siden dem ikke har erfaring fra leder roller, vil det bli lett å falle tilbake på egenskaper man hadde fra før som ikke er godt som leder og skaper en konflikt i strukturen. Det er også det overordnede kommunikasjons problemet som kunne vært løst ved å legge frem konkrete retningslinjer i forhold til de forskjellige seksjonene. Samt at lederstilen til Adil må bli mer avslappet, i henhold til Lewins ledelse teori som begrunner seg på de tre lederstilene autoritær, demokratisk og likegyldig. Adil må overlate det meste av de daglige oppgavene og oversynet til Per og Nina og stole på dem sine lederegenskaper. De burde skapt en relasjon tidligere som hadde gjort det lettere å håndtere problemene de nå har. Problemet med økonomiavdelingen er ikke mulig å se før man kommer ut i arbeid og dette problemet oppstår, men man kan drøfte angående de andre problemene da dette involverer personegenskaper.
4. Nå i denne situasjonen er det en del ting vi må ta for oss for å kunne rette opp alle problemene i organisasjonen, det første tiltaket er å se på Lewins ledelse teori og finne ut de forskjellige type ledere som trengs til hver posisjon. Her er det rom for forbedring i både Adil, Nina og Per. Adil må bli mer demokratisk og mer menneskeorientert og støtte Nina og Per og stole på at dem klarer å fullføre jobben sin til en god grad, han skal ikke ha noen grunn til å blande seg inn i sakene de har. Dette fører kun til dårlig organisasjons struktur da dette skaper informasjonskonflikter når Adil går inn i de daglige oppgavene til Nina og Per. Nina må videreutvikle sine lederegenskaper da hun kan virke avvisende som er en dårlig lederegenskap, hun

trenger strengere retningslinjer da hun er en som ser på problemer på en svart-hvit metode, dette betyr da at hun trenger den samme lederstilen som hun ønsker selv å være, det må også bli en tydelig kommunikasjon mellom Adil, Nina og Per for at de skal kunne håndtere alle problemer innad i sin avdeling. Adil skal ikke blande seg inn i daglig drift, Nina og Per må holde seg til kommandolinjen som er å rapportere til Adil som da videre rapporterer til firmaets ledelse. Når det gjelder kommunikasjon på tvers av avdelinger, her økonomiavdeling til familiehjelpen. En løsning er å tillate Nina og Per å få informasjonen direkte fra økonomiavdelingen. Siden Adil er mye ute og reiser kan det fort bli problematisk å sende videre informasjon til seksjonsledere og derfor er den beste løsningen å få til en mulig kommunikasjon mellom seksjonsledere og avdelinger. Dette vet vi da er mulig siden det er beskrevet i oppgaven at Nina hjelper ungdomshjelpen med forskning og dette er da fra seksjonsleder og til en annen avdeling. Per må jobbe mindre og ikke jobbe over sin evne da dette kan resultere i en avsluttet stilling og problemet med nye ansatte viser seg igjen. En indirekte ledelse, som er ledelse gjennom mål, struktur og belønning er bra for Adil. Da seksjonsledere er høyt utdannet og har gode erfaringer med feltet, men trenger en leder som gir dem mål.

Caseoppgave 2: Organisasjonskultur og endring av organisasjoner

1. Utfordringen de står ovenfor her går ut på endringen av organisasjonen og kulturen i organisasjonen, det står i hovedsak om en konflikt mellom kveldsskift og dagskift der de som jobbet på kvelden underholdt pasientene med quiz som gjorde slik at de på dagskiftet fikk mer å jobbe med og pasienter som var slitene og trøtte. Det er også beskrevet at dagskiftet påpeker at de trenger rutiner og forutsigbarhet. Problemstillingen er for dagskiftet som ikke ønsker å justere seg til den nye kulturen og endringen av bedriften som skjedde når den ble privateid.
2. Da sykehjemmet ble kjøpt opp av et privateid firma ble det en endring i organisasjonen, det ble nye retningslinjer å holde seg oppdatert til, det var en endring av hvordan man skulle behandle pasientene, man skulle gjøre slik at dem hadde det best som mulig, dette innebærer ulike aktiviteter som kan gjøre til at det blir en endring i de ansatte sin oppfatning av hva kulturen skal være, og hvordan man skal utføre aktiviteter.
3. Måten hun kunne unngått mye av problemene i organisasjonen når hun tok den over er i henhold til de ulike typene av endring når de først skal endre en organisasjon så er det en god ide for et sykehjem som har pasienter som har en rutine og som har mye krav til hvordan ting skal bli utført har derfor nytten av en evolusjon når det kommer til endringer i bedrift. Siden sykehjemmet ble kjøpt opp og alle endringene skjedde på ett personalmøte så var disse endringene radikale og det var ingen tid til å bli vant med den store endringen som kom med dette oppkjøpet, denne endringen var også kun bestemt av ledelsen, noe som tilsier at dette var en radikal diktatorisk endring. Dette

skaper enda mer motstand mot endring da dette er ikke noe dem selv har valgt. De har ikke blitt inkludert i denne beslutningen.

4. Når man skal i retrospekt endre disse problemene som er med sykehjemmet må det blir en endring i kulturen til de ansatte, her må det inn med personalmøter der de får klare retningslinjer om hva som er riktig og galt i forhold til den endringen som kom som en radikal endring. Man kan ikke gå tilbake på endringer som har blitt gjort på tidligere stadier, men man kan la bedriften utvikle en ny kultur. Kultur i bedrift blir beskrevet som «De sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene» (Bang, 1990) Dette drar derfor inn strukturen og kommunikasjonen også i denne casen, de må utvikle en ny kultur og derfor må de ha de samme normene og verdiene som dem kun får når dem samarbeider. Det er derfor viktig at ledelsen legger til rette for mulige samarbeid mellom nattskift og dagskift. Det må være konkrete planlagte aktiviteter og de resultatene som er forventet av de andre skifter må være oppfylt når man drar fra jobb. I dette firmaet hadde det vært en god ide å ha en kultur som går på integrasjonsperspektivet dette er da en felles, delt kultur. Dette skaper samhold og alle har like forventninger, men det er også en endring i det at oppgavene må være mer dokumenterte. Det må være en plan for når aktiviteter skal skje, så det ikke blir misnøye grunnet manglende arbeid. Det er også mulig for at ledelsen møter mer opp, da synlige ledere som gir oppmerksomhet, eller belønner er med for å gi bedre motivasjon og kan under dette påvirke organisasjonskulturen som trenger å endres mellom dagskift og nattskift.