

Målsetninger, Øving 1, Ledelse i Praksis

Magnus L Kirø
IT-Sjef, Studentmediene i Trondheim

March 4, 2014

SmitIT

SmitIT: Studentmediene i Trondheim, IT. IT-avdelingen. Vi jobber med utvikling av IT-systemene som blir brukt i Studentmediene.

Avdelings funksjon er å tilrettelegge og tilby løsninger for produksjon og publisering av medie innhold i Studentmediene i Trondheim. Vi gjør hverdagen til journalister, teknikere og administrasjonen lettere ved å tilby og tilpasse smarte teknologiløsninger. I bunn og grunn gjør vi det mulig for resten av organisasjonen å fungere.

Utfordringer

Fra tidligere(før sammenslåingen) har jeg vært Maskinist(IT-sjef) i Under Dusken. Da var hovedproblemet integreringen med resten av gjengen. IT var lite synlig og jobbet sjeldent sammen med resten av gjengen. Det er også utfordrende at de aller fleste i organisasjonen ikke ser hva IT gjør eller hvorfor de gjør det de gjør. Litt av problemet er at IT overhodet ikke syns når de har gjort alt som de skal. Vi er stort sett synlige når ting ikke fungerer som det skal.

Synligheten er en utfordring som har blitt vanskeligere i ny organisering. Avdelingen har blitt større og vi har slått oss sammen med Student-Media. Denne overgangen har gjort at IT har måttet fokusere på seg selv og bli integrert oss i mellom først, før vi kan ta steget ut i resten av organisasjonen.

Utover synligheten er hovedutfordringen sammkjøring av systemer. Når fire tidligere organisasjoner slår seg sammen samtidig og alle IT-systemene skal slås sammen sier det seg selv at det ikke er en enkel prosess. Samkjøringsprosessen er også en tidkrevende prosess. Dette gjør at det tilsynelatende ser ut som IT ikke er så veldig effektive. IT ser framgangen, men det gjør ingen

andre. Enda vanskeligere blir det når vi ikke har noe konkret å vise til på møter med resten av ledelsen heller.

Kort oppsummert: Sosial tilhørighet innad i IT og systemtilpasningen for ny organisering er utfordringene vi står overfor.

Personlige Målsetninger

Målsetningene mine kan deles inn i personlige og organisasjonell.

De personlige er å utvikle meg selv til en bedre leder og få avdelingen min til å fungere godt, samt å legge grunnlaget for etterfølgeren min. Jeg ønsker også å bli bedre på samspillet mellom avdelinger og forbedre kommunikasjonen og rutinene på ledernivået i organisasjonen.

De organisasjonelle målsetningene går på gjennomføring og oppnåelse for avdelingen. Jeg har som målsetning at avdelingen skal ha klart å få organisasjonen over på ny innfrastruktur i løpet av semesteret. Dette innebærer å fjerne mange gamle systemer og migrere nødvendige systemer over på ny hardware.

For det neste semesteret skal IT-avdelingen komme med ny versjon av alle systemene vi utvikler selv. Og vi skal forbedre produksjonsprosessen i studentmediene. Forenkling av administrasjonen i gjengen er også noe vi kommer til å jobbe med. Jo lettere det er for administrasjonen å gjøre det de skal, jo mindre utbrente blir de som er med.

Gjennomføringen skjer hovedsaklig med noen enkle tiltak. Det er fokus på det sosiale, tilrettelegge arbeidet og informasjonsflyt.

Fokus på det sosiale forbedrer samholdet i gruppa og tilknytningen individene har til hverandre. Når avdelingen har en sosial tilhørighet i hverandre har man klart å skape en identitet som man kan forme inn i resten av organisasjonen. Dette er en kontinuerlig prosess som gjøres litt ved sepparering og mye med integrering. Seppareringen er til for at avdelingen skal kunne skape sin egen identitet og dermed skape en tilhørighetsfølelse for avdelingsmedlemmer. Når avdelingsidentiteten er på plass begynner arbeidet med å bygge broer inn i resten av organisasjonen. Dette skjer allerede gjennom felles dugnader og felles sosialisering på Samfundet, men fokuset vil bli større på dette når de nye har blitt litt varmere i trøya.

Tilretteleggingen av arbeidet er viktig for at folk skal få en struktur å forholde seg til. Mennesker er enkle sår. Har man en rutine å forholde seg til vil man øke effektiviteten etter at man har blitt vandt til rutinen. Dette går hovedsaklig på faste arbeidsdager og møtetider. Fast tidspunkt, fast lokasjon og informasjon i god tid før det skjer noe gjør at folk kan planlegge.

I tilretteleggingen kommer også opplæring og kursing. Det er viktig at de som er med føler de lærer noe nytt og at de prøver ting som er utenfor komfortsonen, men fortsatt innenfor samme fagfelt.

Innformasjonsflyten kommer det stadig klager på i organisasjonen. Spesielt i avdelinger som har lite med de andre avdelingene å gjøre. Dette gjelder typisk informasjon på mail. Ellers har det med filtrering av informasjon å gjøre. Her er det spesielt informasjon fra ledelsen og nedover i organisasjonen. IT har en tendens til å være i den posisjonen at veldig mye av informasjonen som kommer fra ledelsen ikke har så mye med oss å gjøre. Et annet viktig aspekt av informasjonsflyten er bevisstgjøring av hvem som trenger hvilken informasjon. Samt å informere ledelsen om hva IT gjør og status på framgangen der.

Forventninger

Av Ledelse i Praksis forventer jeg å bli opplyst om problemstillinger jeg ikke har tenkt på selv, lære mer om praktisk ledelse og bli bedre til å samhandle med andre mennesker.

Problemstillinger som er interessante:

Hvilken lederstil som fungerer best. Dette er en problemstilling som direkte berører avdelingens måloppnåelse og dermed er veldig interessant å utforske gjennom semesteret.

Om man skal ta på seg forskjellige roller i forskjellige sammenhenger og eventuelt hvilken rolle i hvilken setting. Hovedrollene som er viktige å vurdere er rollen som opponent, rollen som rådgiver og rollen som konsulent.

Opponent rollen er rollen hvor man stiller kritiske spørsmål og er i opposisjon. Opposisjons posisjonen er viktig for å feilprøve nye løsninger og kvalitetssikre beslutninger som blir tatt.

Rådgiverrollen er til for å komme fram til mulige endringer i organisasjonen og komme med konstruktive forslag til forbedringer.

Konsulent rollen har til hensikt å tilby tjenester for organisasjonen. Dette for å få avstand og en viss grad av profesjonalitet i samhandlingene innad i organisasjonen. Veldig typisk situasjon for denne rollen er når man trenger en ny teknisk løsning i en avdeling gitt og løsningen skal utvikles av en annen avdeling.

Hvilke verdier som kommer først. Skal man prioritere organisasjonens beste på bekostning av medlemmene? Denne avveiningen er problematisk med tanke på måloppnåelsen. Hvis organisasjonens beste skal prioriteres vil det i en del tilfeller gå ut over medlemmene. Men fra den andre siden vil det

også gå utover organisasjonen om medlemmene ikke er motiverte til å gjøre sin del av jobben. Avveiningen må tas hele tiden underveis og er viss balanse må opprettholdes. Dårlige valg kan følge organisasjonen i lenger perioder. Det gjelder å skape den best mulige situasjonen til sin etterfølger.

Til bruk i avsluttende oppgave er spørsmålet om rollen man har og hvilke verdier som veier tyngs egnet som problemstillinger. Antagelig er problemstillingen rundt roller den beste å basere en oppgave på.

Målsetting

Avdelings mål settes mye etter de prekære behovene som fins i organisasjonen. Det er de viktigste problemene som blir prioritert først og så setter man et tidsestimat for å få en målsetning. Andre målsetninger kommer gjerne fra ideer og innspill fra avdelingen man er i. Disse innspillene gjøres ofte om til egne eller deler av andre målsetninger.

Skape eierskap

Innad i avdelingen min er eierskap en innebygdel av prosessen. Alt vi lager og gjør fører til at vi får sterkere eierskap til det vi gjør. Dette har ikke noen direkte innvirkning på målene som er satt, men inndirekte vil en sterkere eierskapsfølelse føre til mer og bedre jobbing.

For å øke eierskapet kan man feks fokusere på det sosiale i avdelingen og skape et bedre sosialt samhold. Man må også gi ansvar til folk for at de skal investere i organisasjonen og dermed øke eierskapet sitt til organisasjonen.