

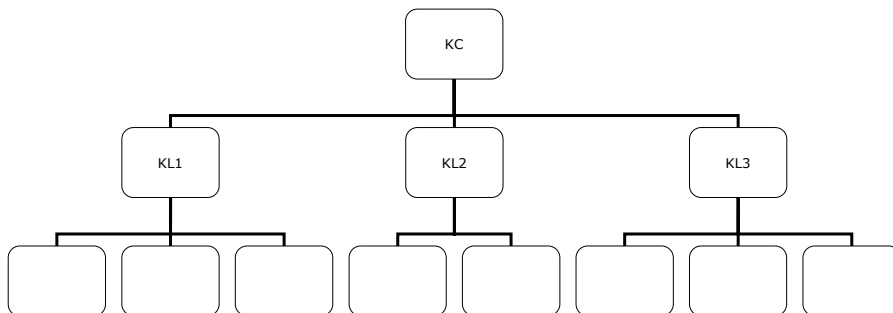
**Organisation for mennesker  
- frem for mennesker i en organisation**

DFM Konference den 1. februar 2007

Preben Gramstrup, Direktør, Nykredit Ejendomme A/S

[www.nykredit.dk](http://www.nykredit.dk)

Funktionsopdelte hierakier





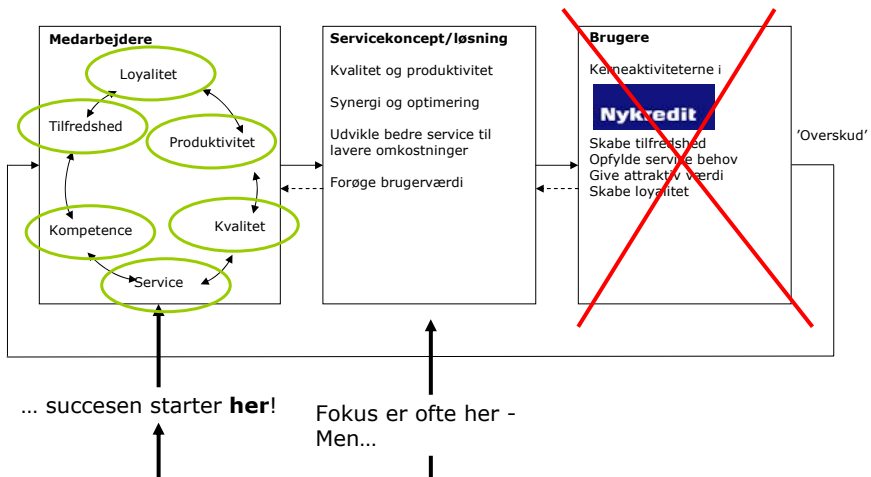
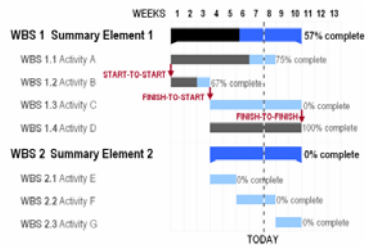
Frederick Winslow Taylor

"The Principles of Scientific Management" (1911)

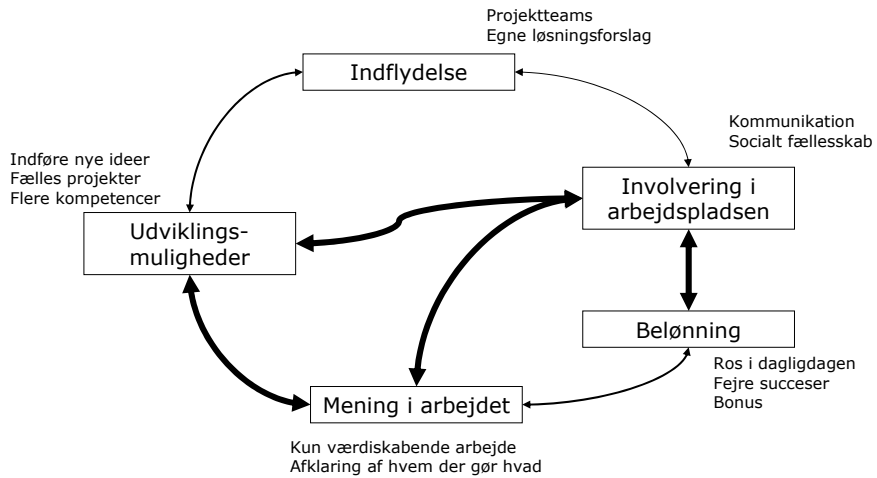
... methods based on a scientific study of the tasks...

Arbejdet opdelt i små bidder, der hele tiden effektiviseres

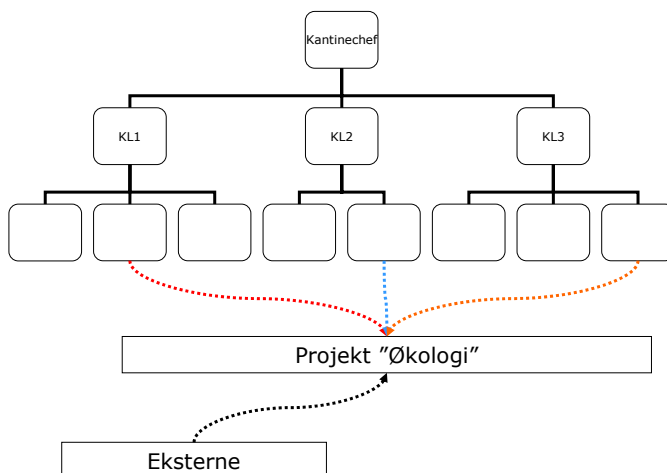
Inspirerede bl.a. Henry Ford, McKensey, Lenin samt Henry L Gantt



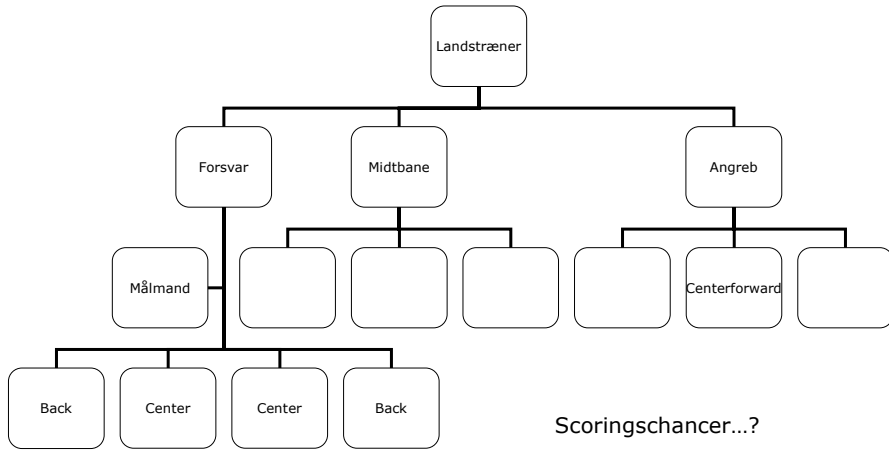
Faktorer, der hænger sammen med et udviklende arbejde:



'Helheds'-arbejde i funktionsopdelte hierarkier  
=> Matrix, 'Key Account Manager', Projektleder

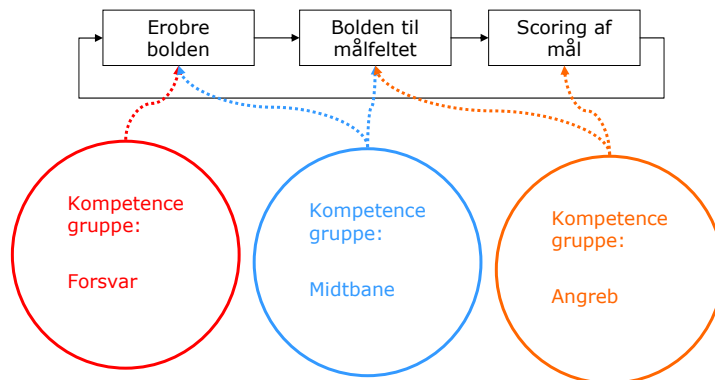


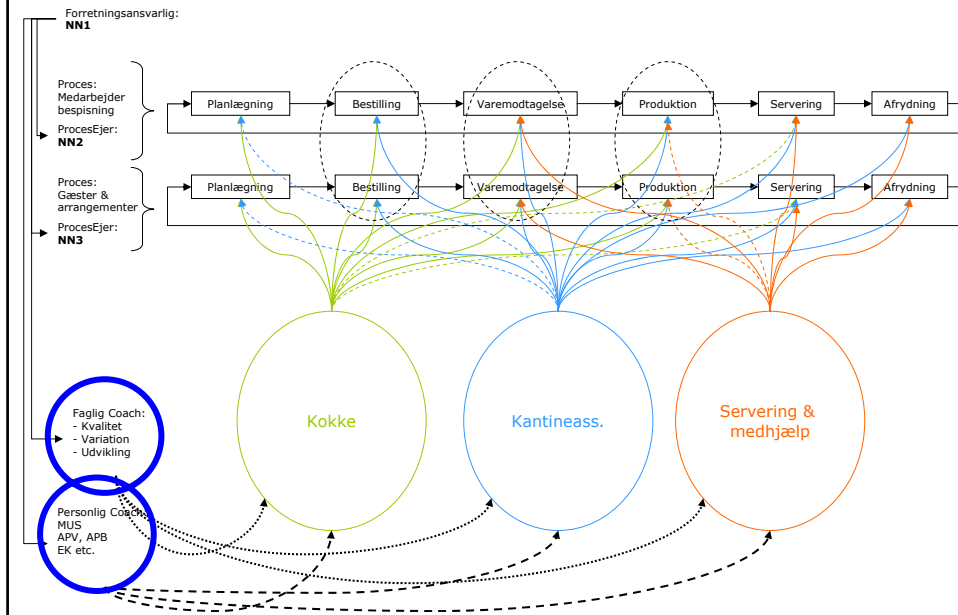
### Fodboldlandsholdet som funktionsopdelte hierarkier



### Fodbold som proces ...

Proces:  
Scor mål







<p><b>Benægtelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forkus på fortiden</li> <li>• Arbejde efter rutinen</li> <li>• Vende det blind øje til</li> <li>• Fald i produktivitet</li> </ul>	<p><b>Engagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nye Roller</li> <li>• Klare forventninger</li> <li>• Klare Mål</li> <li>• Klar retning</li> </ul>
<p><b>Modstand</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tvivl på sig selv</li> <li>• Nervøsitet</li> <li>• Angst</li> <li>• Usikkerhed</li> <li>• Drastiske produktivitetstfald</li> <li>• Sygdom</li> </ul>	<p><b>Udforskning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Energi frigøres</li> <li>• Begejstring</li> <li>• Klarsyn</li> <li>• Spørgsmål ved alting</li> <li>• Stress</li> <li>• Usikkerhed</li> <li>• Søgeproces</li> </ul>

Hvilke smiley har du?		
Giv eksempler på hvor og hvad du har gjort for at være "brugernes garant, give trendsættende ydelser og deltage i den attraktive arbejdsplads.		
<b>Brugernes garant</b>	Jeg er opmærksom på, at tallerkenerne er rene, når jeg sætter dem ud i kantineområdet.	Jeg slår mine "fans" over fingrene, når de kommer to min. før vi åbner.
<b>Trendsættende ydelser</b>	Jeg har medvirket, via mit netværk, til at skabe en kontakt til en special leverandør, hvor økologi og etisk sporbarhed er synligt	Jeg hader forandringer. Hvorfor kan vi ikke bare gøre som vi altid har gjort.
<b>Attraktiv arbejdsplads</b>	Jeg giver plads og rum til nye kollegaer, og er opmærksom på, at give dem tid til at komme ind i brigonen.	Jeg har ikke tid til mine kollegaer

Det her vil jeg gerne blive ved med: At være garant for at servicen til kantineområdet er ren og pæn.

Det her vil jeg gerne holde op med: At hænge mig i fortiden.

Det her vil jeg gerne begynde på: Udvise tid til mine kollegaer, før det møde/te er overstået.

Vurdering af dit lederteam			Begrundelse for besværen:
<b>Mod</b> Dine ledere tør tænke nyt. De viser at tage ledelsesmæssige udfordringer op og står fast, når de er overbevist om den rette kurs.	X		Fjernelse af postnix
<b>Ansvarelighed</b> Dine ledere vedlænder og deler ansvar som ledere. De udviser ledelsesmæssig loyalitet og etisk dømmekraft og stræber efter de bedste resultater for kunderne og for Nykredit.	X		I overholder aftaler, eksempelvis implementering af økologi
<b>Drive</b> Dine ledere er energiske og vedholdende i deres arbejdsform og forfølger deres mål. De opleves som forretningsorienterede, initiativrige og gennemslagskraftige.	X		Kinabogen til informationer, Implementering af økologi, Organisationsændring til procesorganisation
<b>Helhedsbillede</b> Dine ledere tænker i helheder og samarbejder på tværs i koncernen - både for at opnå gode forretningsmæssige resultater og skabe værdi for kunden samt udnytte ressourcerne optimalt.	X		Rokering
<b>Faglighed</b> Din faglige coach bruger sin faglighed til at udvikle kantine forretningsmæssigt og til at give dig kvalificeret sparring og inspiration, så værdien af din indsats øges.	X		Casper ynder at holde lange foredrag om økologi og lange møder med Gen Fokus.
<b>Begejstring</b> Dine processer præger dig med deres smittende engagement og deres positive indstilling. De ved, at de bedste forretningsmæssige resultater opnås, når arbejdet er givende og sjovt.		X	Hvem er de?
<b>Delegering</b> Dine ledere viser dig tillid og giver dig handlfrihed inden for klare rammer.		X	Ja, ja, kald det bare delegering. Hvor gang i ikke selv gør lige en opgave, smider I den videre til os!
<b>Nærvær</b> Din personlige coach demonstrerer enliggenhed og tager hånd om dig. Du oplever, at den personlige coach giver støtte og opbakning, og er der, når det kræves.		X	Hun er jo kun på deltid
<b>Klar tale</b>			

Forandringsparat contra forandrings**AKTIV**

Mindre

Analyse -> Tænke -> Forandre

**Mere**

**Se -> Føle -> Forandre**