

Minicase – lederrollen

(Se «Minicase som arbeidsform» under fanen «Arbeidsformer og verktøy»)

Minicase 1

I din seksjon/avdeling oppstår en engasjert diskusjon, der flere av dine medarbeidere mener at dere ikke bare har for få folk i forhold til de oppgavene, men at dere i tillegg miljøet er i ferd med å tape den interne ”kampen” om ressurser.

Anta at du er avdelingslederen/seksjonslederen. Hvordan møter du denne diskusjonen blant dine medarbeidere?

Minicase 2

Du mener at en av dine erfarne medarbeidere jobber for sent og omstendelig, og at han ikke er faglig sterk nok. Medarbeideren selv ser seg som en god fagperson som sliter med å få nok tid til å gjøre jobben godt nok.

Hva gjør du?

Minicase 3

Du er på vei inn i et ledermøte der du vet at ressursituasjonen er et tema. Spesielt vil det bli aktuelt å diskutere hvor noen nye stillinger bør legges. De nye stillingene skal jobbe med noen oppgaver som ikke utføres i dag, og det er ingen åpenbar faglig begrunnelse som sier at stillingene bør legges i en bestemt seksjon/avdeling.

Anta at du er toppleder; hvordan ville du lagt opp diskusjonen i ledermøtet?

Minicase 4

Etter en lang prosess har ledergruppen du er en del av tatt en beslutning som du både har vært og er helt uenig i. Beslutningen har ikke dramatiske konsekvenser for dine folk på kort sikt, men du er uenig i begrunnelsen og selve beslutningen.

Du skal fortelle dine medarbeidere om hva som er besluttet, i et internt møte. Du vet at de fleste vil være overrasket og uenige, med de samme faglige innvendingene som du har selv.

Hvordan presenterer du beslutningen og hvordan vil du møte synspunktene internt om at dette er en feil beslutning?

Minicase 5

Dere har vært presset på bemanning i lang tid. Du opplever at dere både er for få, og for liten andel erfarne seniorer. Dere rekrutterer, men mister også medarbeidere. For hver gang en medarbeider slutter, oppstår det interne diskusjoner om blant de andre om hvor uholdbar situasjonen er, og du som leder kjenner presset stadig sterkere.

Hva gjør du?

Minicase 6

Du erfarer at en ansatt opptrer på en måte som virkelig ikke er greit etter de interne verdene/retningslinjene dere har. Og du merker deg at den ansattes nærmeste leder også er der, og vedkommende reagerer ikke på det.

Hva gjør du?