

☑ **ORG976 generell informasjon**

Emnekode: ORG976

Emnenavn: Endringsledelse og organisasjonsendring

Dato: 02.05.2018

Varighet: 3 timer

Tillatte hjelpemidler: Ingen

Merknader: Oppgaven består av to deler. En case - Oppgave 1 med 3 spørsmål teller 75 % av total karakteren. Oppgave 2 består av et spørsmål som teller 25 % av total karakteren. Alle spørsmål skal besvares.

Det forekommer av og til spørsmål om bruk av eksamensbesvarelser til undervisnings- og læringsformål. Universitetet trenger kandidatens tillatelse til at besvarelsen kan benyttes til dette. Besvarelsen vil være anonym.

Tillater du at din eksamensbesvarelse blir brukt til slikt formål?

Velg et alternativ

- Ja
- Nei

1 **ORG976 oppgave V18**

Oppgave 1: Case

Sparebanken Lillesund ble etablert i 1889. Banken var hovedbank for store deler av innbyggerne i Lillesund kommune. Banken vokste og fikk flere filialer i kommunen og etablerte seg også i nabokommunen Storesund. På 1980-tallet ble det økt konkurranse gjennom etablering av flere banker i kommunen. Fra 1990-tallet har Lillesund Sparebank vært gjennom flere omorganiseringer og ble i 2002 en del av Sør-Vest Bank. Fra 2002 fram til i dag har det vært store endringer i finans- og bankbransjen som også har medført endringer for Lillesund Sparebank.

Ta egne forutsetninger ved løsning av oppgaven. Trekk inn aktuell teori ved begrunnelse av svarene.

Spørsmål 1: Med utgangspunkt i teorier fra endringsledelse og organisasjonsendring forklar hvordan endringer har påvirket Lillesund Sparebank som organisasjon.

I Sør-Vest Bank er det kommet nytt styret. Det nye styret besluttet allerede på første styremøte flere store endringer som skulle foretas. Hovedfokuset framover skulle være økt vekst og kostnadskutt. Det ble besluttet at flere filialer skulle legges ned og at antall ansatte skulle reduseres med 25 prosent. Styret ga melding om at gjennomføringen skulle foretas inneværende år. I følge styreleder var det ingen grunnlag for å vente på noe som uansett ville komme. Han innkalte til et allmøte. På møtet sa han blant annet: «Sør-Vest Bank skal bli den ledende banken for Sør og Vestlandet. Det er kun mulig gjennom at vi kutter kostnader. Den største kostnaden for en bank er og blir de ansatte». På møtet gjennomgikk styreleder de formelle strategiene for endring. Han fortalte at et nasjonalt og ledende konsultentselskap ville få hovedansvaret for gjennomføringen.

Spørsmål 2: Drøft denne hendelsen med forankring til grunnleggende strategier for organisatorisk endring. Hva ville vært en alternativ endringsstrategi?

Administrerende direktør (adm.dir.), Ola Ødegaard i Sør-Vest Bank hadde jobbet i bank i hele sitt arbeidsliv og hadde vært administrerende direktør i 10 år. Ola Ødegaard var gått lik blant de ansatte. Han jobbet alltid med åpen dør og var ofte på de ulike filialene og snakket med de ansatte. Omgangformen av han som leder var preget av en uformell tone og han snakket alltid til de ansatte med fornavn. Mange opplevde Ola Ødegaard som en involverende, inspirerende og karismatisk leder. Han var flink til å stille spørsmål og gi de ansatte ansvar gjennom tillit.

ORG976 1 Endringsledelse og organisasjonsendring












Ola Ødegaard takket ja til tilbud om sluttpakke og førtidspensjonering i en alder av 62 år. Det nye styret hadde nå ved hjelp av det konsultantselskapet ansatt en ny adm.dir. Adm.dir. Sten Jensen var kjent for å oppnå gode resultater på kort tid. Sten Jensen hadde hatt fire topplederstillinger de siste 10 år. På det første ledermøtet ga han melding om at det eneste han fokuserte på var resultater. Han forlangte at lederne gikk fram som gode eksempler og utførte det han hadde gitt gjennom sine ordrer. På første ledermøte ble det dårlig stemning og den første som tok ordet var HR-direktør Lise Olsen. «I vår bank har vi i stor grad vært opptatt av involvering og tillit. Vi har en kultur hvor de ansatte stiller opp for hverandre og vi setter kunden i fokus. Hva er dine tanker om dette?», spurte HR-lederen administrerende direktør. Adm.dir. Sten Jensen holdt en lange tale til lederne om sine fortreffelige resultater. Han avsluttet med følgende setning; «Kultur er ikke de viktigste i bank. Det viktigste er positivt driftsresultat». Stemningen var dårlig etter møtet.

Spørsmål 3: Drøft denne hendelsen ut fra teorier om ledelse.

OPPGAVE 2

Gjør rede for ulike perspektiver for organisasjonsendring.

Skriv ditt svar her...

Format | **B** | *I* | U | x_2 | x^2 | I_x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Σ | 

Words: 0

Maks poeng: 10