

# Metrobank

## Uppgift 1, Tenta2 Organisation och Ledning

### A

De åtgärder som Braun har använt sig av för att omvandla kontoret har i min åsikt sitt ursprung i en teori vid namn av Path-goal theory. Path-goal theory är en teori som har sitt fokus i hur en ledare kan underlätta medarbetarens uppgifter med syfte att arbetaren kan sedan nå sitt mål och företaget kan i sin tur också uppnå sitt mål (Evans,1970; House,1971) (hämtat från; (Forsslund, 2013, s. 284)). Det finns fyra olika delar som ledaren måste arbeta med för att underlätta arbetarens uppgifter och nå målet (House & Mitchell,1974; House,1996) (hämtat från; (Forsslund, 2013, ss. 284-285);

**Klargörandet av målet samt vägen till målet;** Detta är första delen av arbetet för ledaren, där hen inför rutiner, vägledning, policyer, och planerar, med syftet att minska oklarhet kring individens roll (House & Mitchell,1974; House,1996). Detta är en aspekt av Path-goal teorin som Braun har tillämpat väl i min åsikt. Genom att genomföra individuella samtal med arbetarna kring deras personliga karriärs mål, vägleder hon arbetarna och förstår sig på dem. Deras mål *klargörs*, vilket gör att vägen till målet kan också klargöras! Efter att ha insett att kontorets roll som karriärutvecklare inte kommer att försvinna togs beslutet av Braun att om det nu skall vara ett karriärutvecklingskontor, skall detta vara för ALLA. Denna ändring visar på en ändring av policy för kontoret, det visar även återigen en god förmåga att vägleda arbetarna från Brauns sida. Att verkligen *förklara* för hela kontoret att det är detta som gäller, visar på klarhet hos ledaren och god ledarskap.

**Stödjande aktiviteter;** Den andra aspekten av att leda sina arbetare till att uppnå målen, är genom att intressera sig i dem, och genom att skapa en stödjande arbetsmiljö som de känner sig bekväma i. Beröm och uppmuntran är två viktiga delar av stödet som arbetarna behöver (House & Mitchell,1974; House,1996). De färdigheter som beskrivs ovan anser jag att Braun använder återigen. Ett exempel på detta är när hon övertalar personalavdelningen att informera henne regelbundet om lediga tjänster som kan vara av intresse för hennes anställda. En sådan handling visar stort intresse i de anställda. Jag tycker personligen att en sådan handling visar att Braun bryr sig mer om de anställda än bara kontorets vinst och prestation. Jag anser att Braun har god förståelse mellan den koppling som House och Mitchell ser mellan ett företags mål och dess

personals mål. Denna förståelse som Braun anses att ha gynnar mer än bara personalen själva, den anser jag att gynna tre parter; den förenämnda personalen, kontoret som helhet och även Braun själv. Kontoret som helhet kommer att gynnas av att ha en personal som anser att de har möjlighet till personlig utveckling. Tack vare möjligheten för en personlig utveckling hos arbetarna kommer kontoret överlag höja sin prestationsnivå, (i teori) vilket gynnar kontoret, och då också kontorschefen, Maria Braun. Beröm och uppmuntran tas upp som viktiga delar av att stödja personalen, detta anser jag att Braun gör genom att införa sitt belöningsystem, som ger de som hjälper sina medarbetare att växa, en ekonomisk ersättning. Genom att införa detta system gynnas återigen de 3 parterna. Från ett organisationsperspektiv är syftet med belöningsystemet att "säkerställa alternativt förbättra effektiviteten, det vill säga måluppnåelsen" (Forslund, 2013, s. 187). Personligen anser jag att det har en annan betydelse i detta fall, utöver att förbättra effektiviteten, stödjer den även personalen och visar omsorg för dem och deras arbete.

**Deltagande ledarskap;** är den tredje punkten och innefattar uppmuntran mot arbetaren att delta i beslutsfattandet, t.ex. genom att ledaren frågar om synpunkter från arbetarna samt

uppmuntran från ledaren att arbetarna skall ta egna beslut (House & Mitchell, 1974; House, 1996). Braun har även här lyckats, genom att t.ex. delegera delar av hennes chefsförpliktelser till hennes biträdande chefer, samt låta dom leda personalmötena. Genom att arbeta på detta vis anser jag att Braun gynnar det ständigt löpande bandet som verkar existera på Metrobank. En av dem mest framgångsrika fotbollslagen genom tiderna är Manchester United, när de var som bäst under ledaren Sir Alex Ferguson hade dem också en "löpandeband princip". Genom att hela tiden ta in nya unga talanger och låta dem spela och träna med dom spelarna som var i sina bästa åldrar, samt den "äldre eliten" i klubben kunde man skapa en gynnsam organisation (Eget exempel). Braun har delvis använt sig av samma strategi, men för att gynna kontoret i en längre utsträckning är det viktigt att Braun inte bara låter de biträdandecheferna vara med i beslutsfattandet, men även de unga "talangerna". På detta sätt kan Braun få en ännu mer gynnsam organisation över en längre period.

**Prestationsinriktning;** Den sista punkten på House och Mitchells lista berör uppmuntran av topprestationer. Detta kan göras genom att t.ex. sätta utmanande mål för de anställda, och även genom att arbeta med förändring och förnyelse (House & Mitchell, 1974; House, 1996). En handling som Braun genomförde anser jag vara speciellt kopplad till denna punkt, nämligen, hennes införing av utbildning för andra arbetsuppgifter än sina egna. Genom att utbilda hennes arbetare ytterligare, får de mer ansvar eftersom de fungerar som mer än bara en liten del av en maskin, de kan nu förstå hur hela maskinen fungerar och ha en god förståelse för sina medarbetares vardag. Detta kan gynna arbetarna utifall de skulle ansöka om en chefsposition i

framtiden. Det blir såklart mer jobb för arbetarna, men det blir ett utmanande mål som kan gynna de tre parterna återigen. Det tidigare stycket tog upp deltagande ledarskap och delegationen av Brauns arbetsuppgifter till hennes anställda, i syfte att utbilda dem. Denna form av ledarskap passar in även under prestationsinriktning, där Braun sätter utmanande mål genom att t.ex. låta biträdandecheferna representera filialkontoret på företagsmöten.

## **B**

Under rapportens skrivande har det uppmärksammats att Braun kan ha använt ännu en organisationsteori som stöd för hennes framgångsrika regim på Metrobank, en modell vid namn av *Tvåfaktorsmodellen*. Forslund (2013, s. 180) tar upp Herzbergs tvåfaktorsmodell som byggs på två typer av faktorer som påverkar en anställds nöje och missnöje på jobbet. Den första faktorn som Herzberg tar upp är motivationsfaktorer, dessa används när de anställda är glada på sitt arbete, och det brukar kopplas till sådant som har att göra med arbetsuppgifterna. När arbetet inte går bra kopplar de anställda detta till saker som skadlig arbetsmiljö, och o-organisation, dessa kallas hygienfaktorer.

En av punkterna som tas upp under motivationsfaktorerna är *möjligheten till personlig utveckling*. Möjligheten som Braun lägger fram kan anses som en form av personlig utveckling, genom att arbetarna är medvetna om vilka jobb det finns att sträva efter, kommer de i teorin att prestera på en högre nivå, då de eventuellt strävar efter detta jobb som de nyss uppmärksammats till. Fler punkter som tas upp under motivationsfaktorer är karriärutveckling och ansvar. Båda dessa punkter bemöts av Braun under hennes regim. Exemplet där Braun tilldelar hennes chefsförpliktelser till hennes anställda används återigen som ett gott exempel på ansvar, det ansvar som en arbetare är given anses även vara direkt kopplad till dess karriärutveckling. Jag anser att de båda har en direkt koppling, utan ansvar kommer en karriär aldrig att utvecklas.

Kombinationen av Brauns förståelse för situationen som kontoret befann sig i, i samarbete med hennes utövning av de teoretiska modellerna som förklarats ovan, har resulterat i en lönsam omvändning av företags situation.

## **Källförteckning**

Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning* (Vol. 2:2). Liber AB. Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning* (Vol. 2:2). Liber AB. Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning* (Vol. 2:2). Liber AB. Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning* (Vol. 2:2). Liber AB.