



Valddreifing á vinnustað

Miðstýring í fyrirtæki

- Fyrirtæki í Bandaríkjunum uxu hratt á síðustu öld
- Var oft stjórnað sem einum stórum píramída
- Gátu orðið að punglamalegum risum
- Boðleiðir langar
- Ákvarðanir seinar

- 
- Forstjórar stórfyrirtækja í Bandaríkjunum horfðu öfundaraugum til þessara kosta smáfyrirtækjanna
 - Kostir stærðar voru þó vissulega margir
 - Hvernig mátti vera áfram stór, en jafnframt ná kostum smáfyrirtækjanna
 - Svarið var 

Stórfyrirtæki

Kostir smáfyrirtækja

Boðleiðir stuttar

Upplýsingaleiðir stuttar

Sveigjanleiki, unnt að bregðast fljótt við

Oft umhverfi sem hvetur til frumkvæðis og ábyrgðar

Smáfyrirtæki hafa marga kosti fram yfir stórfyrirtæki

Valddreifing

Markmið valddreifingar (decentralized management) að örva frumkvæði meðal stjórnenda og hjá almennu starfsfólki

Færa meiri ábyrgð á herðar fólks

Einstaka einingum stórfyrirtækis gefið verulegt sjálfstæði

Stytting á boðleiðum

Ánægðara starfsfólk / minni starfsmannavelta

Framsal valds

- Framsali valds fylgir alltaf talsverð áhætta
 - Þess vegna framseljum við aðeins lítið í einu
 - megum ekki hætta að fylgjast með
 - Þarf að framkvæma hægt og sígandi
- Áður en við framseljum vald og ábyrgð til annars verðum við að ganga úr skugga um það að hann valdi því sem honum er treyst fyrir
 - Passa að hann fái allt, þjálfun og kunnáttu
- Óttinn við samkeppni hindrar menn stundum í því að framselja vald
 - hræddir um það að nýliðinn standi sig betur
- Sá sem hefur þekkingu, hefur einnig völd

AFHVERJU FRAMSELJUM VIÐ VALD?

Tími

- Fá tíma til að vinna þau verk sem aðeins við getum unnið

Tímasparnaður

- Flýta því sem þarf að gera

Truflun

- Auka hæfileika starfsmanna til að taka eigin ákvarðanir svo þeir trufla okkur ekki að ástæðulausu

Yfirsýn

- Við fáum meiri yfirsýn yfir verksviðið

Frelsi

- Við fáum meira frelsi til annara verka

Kunnátta

- Nýtum sérfræðikunnáttu annara
- Miðla öðrum af kunnáttu okkar og þekkingu

Tækifæri

- Veitum öðrum tækifæri til náms og þroska

Ómissandi

- Gera okkur ekki ómissandi

Hvað
framseljum
við ekki?

trúnaðarmál og mál sem snerta
aðra persónulega

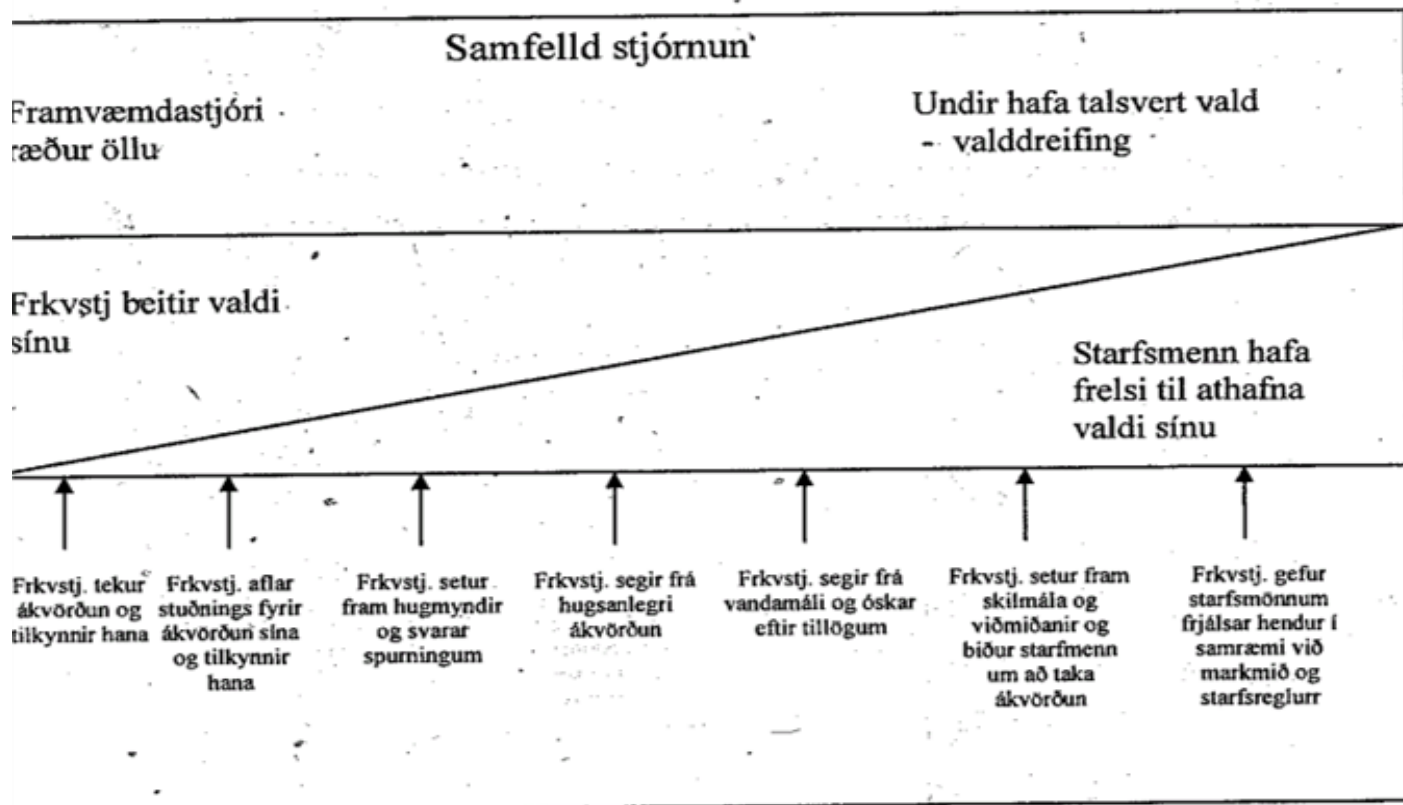
mál sem geta valdið deilum

mál sem snerta okkur sjálf
persónulega

mál eiga að vera á okkar
ábyrgð samkvæmt starfslýsingu

mál sem aðrir hafa ekki
þekkingu til að leysa

Mynd sem lýsir "samfelldri stjórnun" er um þetta.



Í línuritinu sést litrófið milli beinnar miðstýringar þar sem einn maður gefur skipanir og valddreifingar þar sem starfsmenn eru sjálfráðir og fylgja ákveðnum reglum og stefna að markmiðum fyrirtækisins

Valddreifing - samantekt

- Millistjórnendur fengu ábyrgð líkt og þeir væru að reka sitt eigið fyrirtæki
- Deildir gerðar sjálfstæðari í stórfyrirtækinu
- Hvatt til frumkvæðis, skoðanaskipta og metnaðar hjá verkafólki
- Þessi hugsun í stjórnun þróaðist síðar yfir í greinar líkt og gæðastjórnun og verkefnastjórnun.

