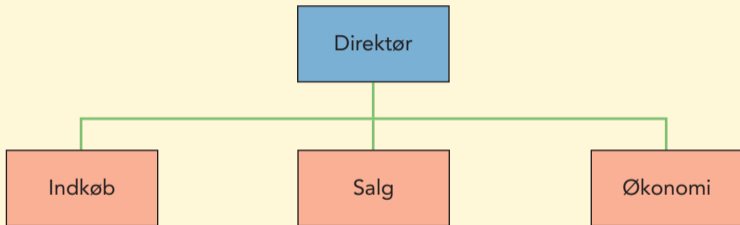
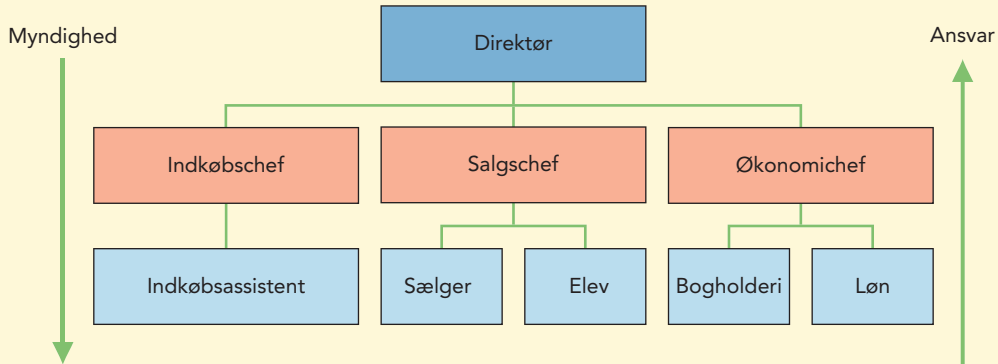


# Organisationsplan



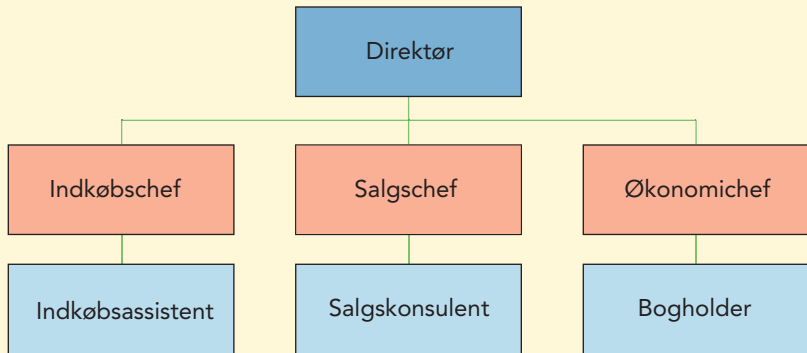
**Fig. 4.1** Organisationsplan

# Myndighed og ansvar i en organisation



**Fig. 4.2** Myndighed og ansvar i en organisationsplan.

## Organisationsplan efter linjeprincippet



**Fig. 4.3** Organisationsplan efter linjeprincippet.

Linjeprincippet	
Fordele	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Tydelig fordeling af myndighed og ansvar.</li><li>■ Den enkelte medarbejder har én direkte overordnet.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Lange kommandoveje mellem afdelinger.</li><li>■ Kan være vanskeligt at gøre brug af specialistviden.</li></ul>

**Fig. 4.4** Fordele og ulemper ved linjeprincippet.

## Organisationsplan efter det funktionelle princip

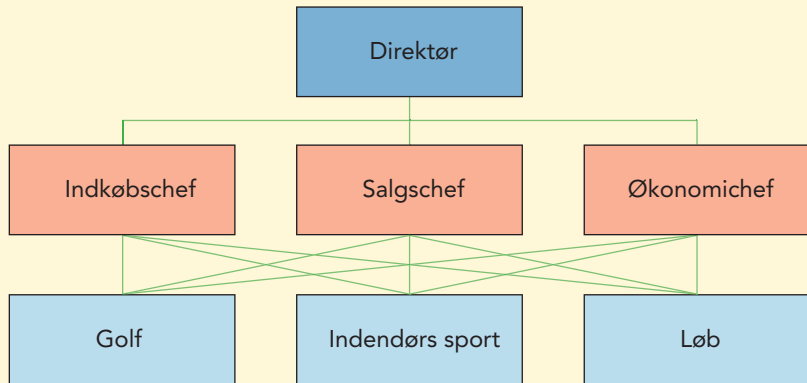


Fig. 4.5 Organisationsplan efter det funktionelle princip.

## Det funktionelle princip

### Fordele

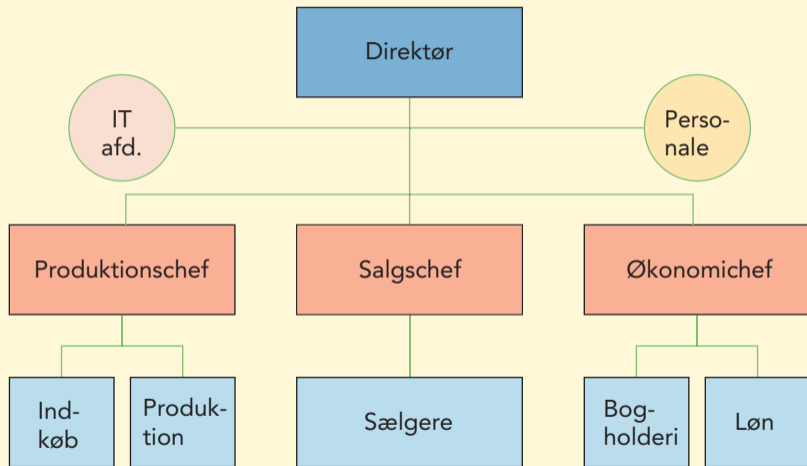
- Det er nemmere at gøre brug af funktionschefernes viden.
- Korte kommandoveje.

### Ulemper

- Den enkelte medarbejder har flere overordnede.
- Mulighed for konflikter mellem afdelingerne.

**Fig. 4.6** Fordele og ulemper ved det funktionelle princip.

## Organisationsplan efter linje- og stabsprincippet



**Fig. 4.7** Organisationsplan efter linje- og stabsprincippet.

## Linje- og stabsprincippet

### Fordele

- Tydelig fordeling af myndighed og ansvar.
- Kan gøre brug af stabsmedarbejdernes viden.

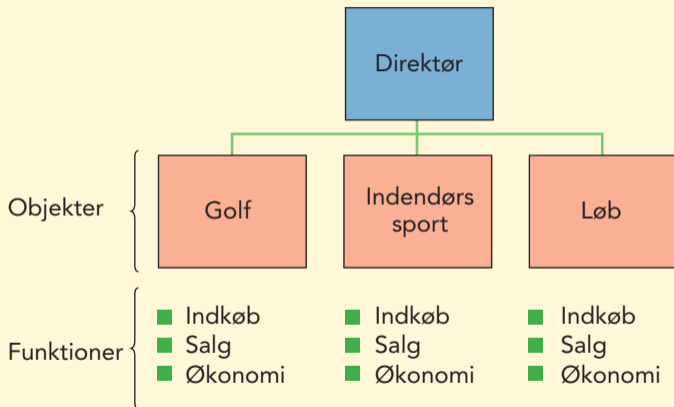
### Ulemper

- Lange kommandoveje.
- Der kan opstå konflikter mellem stabschefer og funktionschefer.

**Fig. 4.8** Fordele og ulemper ved linje- og stabsprincippet.



## Arbejdsdeling efter objektprincippet



**Fig. 4.9** Arbejdsdeling efter objektprincippet.

## Arbejdsdeling efter objektprincippet mellem afdelinger

### Fordele

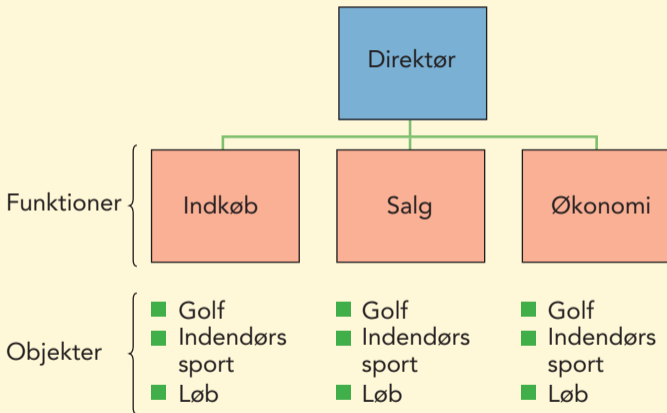
- Hver afdeling styrer selv alt omkring indkøb, salg og økonomi.
- Stor fokus på det enkelte objekt.

### Ulemper

- Ikke optimal udnyttelse af maskiner og inventar, da hver afdeling kun har fokus på det enkelte objekt.
- Der er mange medarbejdere, som laver de samme funktionsopgaver, men for hver deres objekt.
- De enkelte medarbejdere ved ikke noget om andre varegrupper.
- Manglende udnyttelse af specialister.

**Fig. 4.10** Fordele og ulemper ved objektprincippet mellem afdelinger.

## Arbejdsdeling efter funktionsprincippet



**Fig. 4.11** Arbejdsdeling efter funktionsprincippet

## Arbejdsdeling efter funktionsprincippet mellem afdelingerne

### Fordele

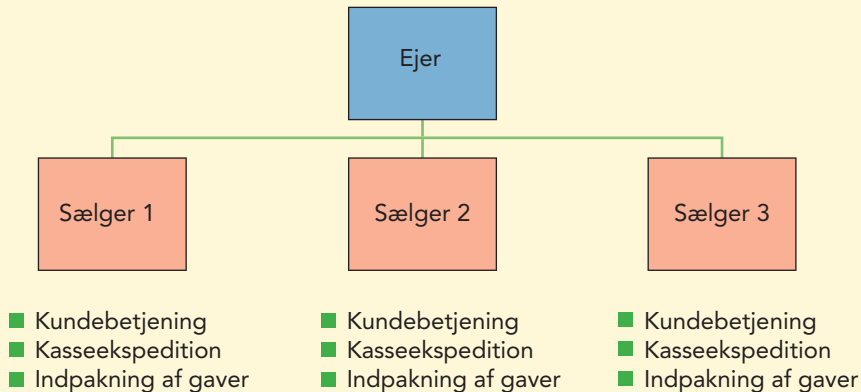
- Udnyttelse af specialister.
- Udnyttelse af maskiner og inventar, fx kan en pakkemaskine bruges til flere objekter.
- Alle medarbejdere ved noget om alle objekter.

### Ulemper

- Der kan opstå konflikter mellem afdelingerne, da de har fokus på deres egen afdeling.

**Fig. 4.12** Fordele og ulemper ved funktionsprincippet mellem afdelinger.

## Arbejdsdeling mellem medarbejdere efter objektprincippet



**Fig. 4.13** Arbejdsdeling mellem medarbejdere efter objektprincippet.

## Arbejdsdeling efter objektprincippet mellem medarbejdere

### Fordele

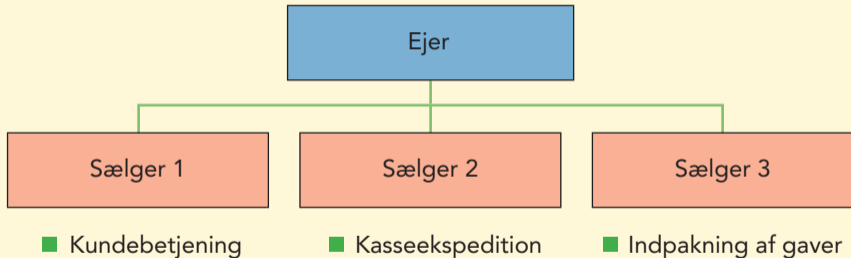
- Medarbejderne kan afløse hinanden.
- Afvekslende arbejdsopgaver.

### Ulemper

- Svært at opnå specialviden.

**Fig. 4.14** Fordele og ulemper ved arbejdsdeling efter objektprincippet mellem medarbejdere.

## Arbejdsdeling mellem medarbejdere efter funktionsprincippet



**Fig. 4.15** Oversigt over arbejdsdeling mellem medarbejdere efter funktionsprincippet.

## Arbejdsdeling mellem medarbejdere efter funktionsprincippet

### Fordele

- Optimal udnyttelse af specialister.
- Hurtig oplæring af personale.

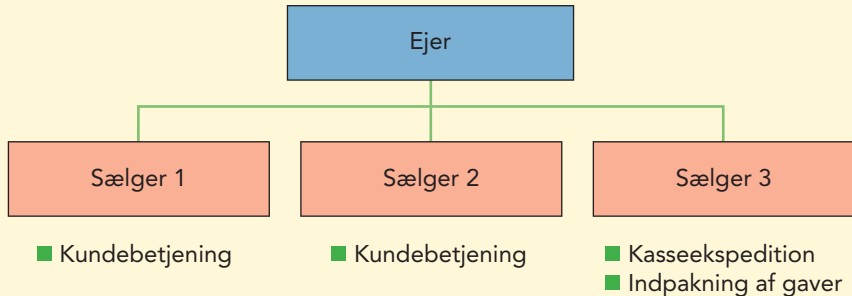
### Ulemper

- Ensformigt arbejde.
- Svært at afløse en medarbejder, som er syg eller på ferie.

**Fig. 4.16** Fordele og ulemper ved arbejdsdeling mellem medarbejdere efter funktionsprincippet.



## Arbejdsdeling mellem medarbejdere ved en kombination af objekt- og funktionsprincippet



**Fig. 4.17** Arbejdsdeling mellem medarbejdere ved en kombination af objekt- og funktionsprincippet.