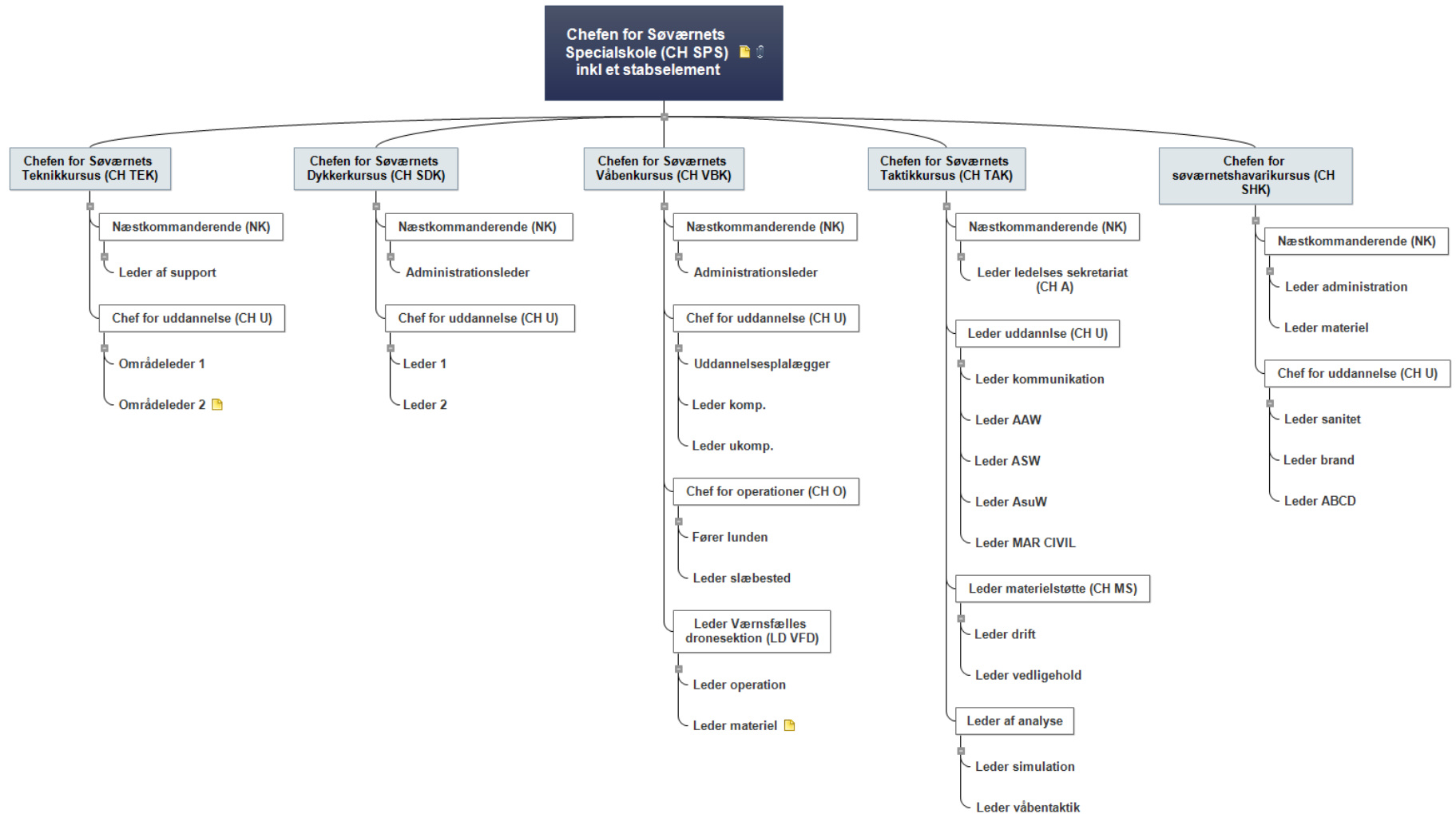


Søværnets Specialskole organisationsoversigt



Søværnets Specialskole blev etableret i 2007. Det er en sammenlægning af fem skoler, som herefter blev benævnt "kurser". Ændringen skyldtes at forsvaret i en strukturverden ikke kunne have en skole under en skole. Baggrunden for organisationsændringen var et strukturmæssigt ønske om at reducere antallet af skoler i søværnet.

SPS organisation består af ca. 230 medarbejdere. De 45 er ledere, som er fordelt på fire ledelsesniveauer i organisationen. Fordelingen er som følger: 26 ledere for medarbejdere, 13 leder for ledere, fem funktionschefer og en topchef. I dette speciale beskæftiger jeg mig af praktiske årsager, med den del af SPS organisation, som befinder sig på Sjælland. Det drejer sig om Søværnets Teknikkursus, Søværnets Dykkerkursus og Søværnets Våbenkursus. Det betyder at min empiri omfatter 25 ledere på fire ledelsesniveauer. Af dem har 14 responderet på det udsendte spørgeskema og 14 har deltaget i fokusgruppeinterview. Da svar på spørgeskema er anonymiseret, kan jeg ikke afgøre om det er de samme 14, som har responderet på undersøgelsen, der også deltog i et af de fire fokusgruppeinterview.

Med henblik at undersøge **hvordan ledelse kommer til udtryk på forskellige niveauer i SPS**, har jeg valgt at fastholde logikken fra Leadership Pipeline med de niveaudelte ledelseslag. Derfor er deltagerne til mine fokusgruppeinterview sammensat ud fra et horisontal perspektiv. Det gav følgende teoretiske sammensætning af de fire grupper:

- Topchef: CH SPS
- Funktionschefer: CH TEK, CH SDK, CH VBK
- Leder af ledere: NK og CH U fra TEK, NK og CH U fra SDK, NK, CH U, CH O og LD VFD fra VBK.
- Leder af medarbejdere: leder support, områdeleder 1 og 2 fra TEK, administrativ leder, leder 1 og 2 fra SDK, administrationsleder, uddannelsesplanlægger, leder komp, leder ukomp, fører LUND, leder slæbested, leder operation og leder materiel.

Udgangspunktet var at gennemføre fire fokusgruppeinterview - et på hvert ledelsesniveau. Af praktiske årsager, måtte jeg fravige dette. Det blev i stedet gennemført syv fokusgruppeinterview. De fordelte sig med et på topchefen, to funktionslederniveau, to på leder af ledere og to på ledere af medarbejdere.

Alle interview blev gennemført i uge 46. Hvert interview varede ca. 50 min. Alle interview blev åbnet med det samme spørgsmål: "*Hvad er ledelse*". Det næste spørgsmål var "*Hvad er god ledelse*". De efterfølgende spørgsmål fulgte op på deres svar og de temaer, som fokuspersonerne adresserede i deres svar og indbyrdes diskussioner.

