

Virksomhetstilpassede arbeidsformer

Per Wollan er rådgiver på endringsprosessene som knytter seg til nye arbeidsformer. Han er tilknyttet flere bedrifter, og forklarer her kort hva han ser som viktigste stegene i prosessen fram mot fleksible arbeidsløsninger.

- Hovedfokus og målet med en slik prosess er å øke bedriftens konkurransekraft. Med dette forankret i topp-ledelsen, kombinert med en positiv villighet til endring og større medarbeiderdeltagelse, er muligheten til stede for å lykkes.

Forstudiet

- Ledelsen i bedriften må ønske endringene. Det må klargjøres hvilke verdier i bedriften endringsprosessen må ta hensyn til eller legge vekt på. Dette betinger en runde med «hva»-spørsmål

som kartlegger bedriftens status. Så konfronterer man dette med hvilke mål ledelsen har for prosessen, og vurderer potensialet.

Forprosjektet

- Forutsatt at ledelsen fremdeles tror på prosjektet settes det ned en arbeidsgruppe av folk fra hele bedriften som skal utrede prinsippene for «hvordan». Her foretaes en arbeidsprosessmodellering som ser på de mulige endringene og forskjellen på dagens og fremtidens arbeidsformer. De evaluerer fordeler/ulempes ved en overgang.

Analysen sjekker også om resultatet av endringsprosessen vil bidra til å oppnå bedriftens kommersielle mål, bedre forholdet til kundene og om de ansatte

kan mestre overgangen til mer arbeidstjenlige lokaler og organisasjonsformer. Det viktige er ikke hvor du løser arbeidsoppgaven, men at du har de verktøy og lokaliteter som setter deg i stand til å løse den.

Prosjekteringsfasen



endring i areal-disponering tar lite eller ingen tid! Involvering av personalet er viktig i denne fasen slik at vi sikrer medbestemmelse og påvirkning fra brukerne. Engasjement her vil medvirke til trivsel og gi eierskap til resultatet. Dette er et viktig suksess-kriterium.

- Her fokuseres det på «hvorledes», dvs. den praktiske tilnærmingen. Fremdeles jobber vi med de prinsipielle løsningene, men vi trekker inn fagfolk på bygning, møbler, interiør osv. Og et av de vesentlige målene i deres arbeid blir at arealet som nå bygges skal ha høy endringsberedskap slik at

Gjennomføringen

Når alle prinsipper synes å være ivarettat kommer gjennomføringen. Og her er det viktig å fokusere på at alle nå går over i et nytt miljø som vil betinge endret atferd. I den forberedende prosessen må man trekke inn rådgivere som hjelper den enkelte til å mestre endringene, som gir hjelp til å legge om vaner og uvaner og som tilrettelegger kontorstrukturen både hos den enkelte og i fellesarealene. Alle må slutte med «mitt» og begynne å tenke «vårt». Det viktige er «hva» du gjør – ikke «hvor» du gjør det. Fokus flyttes fra «det jeg er» til «det jeg gjør». Atferden må endres fra passiv informasjonsmottaker til aktiv informasjonssøker og miljøet stimulerer til mer nærhet, flere samtaler og større erfarings- og kompetanseoverføring.

Sluttprosessen

- Vi regner med at hele prosessen for en stor bedrift bør ta nærmere to år. I tillegg kommer oppfølging av de ansatte og ledelse i et år der man stadig fokuserer på om endringene virkelig har svart på forventningene til øket konkurransekraft og større deltakelse og trivsel. - For at dette skal lykkes i en bedrift er det helt nødvendig at toppladelsen tar jobben overfor de ansatte og markerer en positiv holdning til endringene. Eierskapet til prosessen på alle nivåer i organisasjonen blir avgjørende for å oppnå et godt resultat.

Jobb smartere - ikke hardere
PEP - GJØR DET NÅ !

IBT på web: <http://www.ibtgruppen.no> <http://www.ibt-pep.com>