

5 konkrete anvisninger til udflytning af arbejdspladser

Her får du konkrete anvisninger på, hvordan du rent faktisk gør – hvis du står overfor en opgave med at udflytte arbejdspladser.

Udflytning af arbejdspladser. Et højaktuelt emne i det offentlige Danmark med regeringens udflytningsplan, der er i fuld gang. 4.000 arbejdspladser skal skaffe beskæftigelse uden for hovedstaden.

Udfordringerne er mange, men her følger 5 vigtige læringer, som vi har samlet gennem mange års erfaring på området.

1. Informér alle samtidigt og synliggør beslutninger løbende

Information er vigtigt i forandringsprocesser. For at undgå rygtedannelser er det vigtigt, at alle medarbejdere bliver informeret samtidigt, og at informationerne er afstemte med alle, der har en ledende rolle.

Fortæl hvad du ved, men også hvad du ikke ved. Styrk bevidstheden om, at de rigtige informationer kommer fra dig.

Vær bevidst om, at information sætter tanker i gang hos den enkelte. Så mens den tilgængelige information gives på et møde for alle, vil hver enkelt modtager samtidigt begynde at overveje, hvad forandringen betyder for den enkelte.

Der er det vores erfaring, at fællesmøder skal følges op af uformelle 1:1-møder, og de skal netop handler om, hvad forandringerne betyder for den enkelte.

Synliggør, hvad der er besluttet, og hvad der ønskes input på, så medarbejderen kan komme med forslag, der reelt er en mulighed for at kunne blive gennemført.

2. Skab hurtig afklaring hos ledere og nøglemedarbejdere

I flyveren får vi at vide, at de, der skal hjælpe andre, skal tage deres egen iltmaske på først, hvis trykket falder i kabinen. På samme måde skal ledere afklares først.

En leder skal være i stand til at hjælpe andre i forandringssituationer og skal som regel have intern eller ekstern hjælp til selv at blive afklaret.

Lederen skal have afklaret konsekvenserne i forhold til forandringen - og have alternative planer i baghånden, hvis plan A ikke lykkes. Og ikke alle kan klare dette selv.

Det umiddelbare fokus på fremtiden vil kunne skabe fokus på nutiden fordi, der netop er en plan klar.

Det samme kan gælde for fremtidens nøglemedarbejdere. Dyrebare kompetencer kan gå tabt – og det kan blive meget dyrt.

Det kan måske kræve en indsats, der er lidt ekstraordinær, hvis fremtidens nøglemedarbejder skal finde det attraktivt at rykke med – og det er ikke kun penge, der tæller her.

Undersøg derfor nøje hvad dine nøglemedarbejdere finder attraktivt – og om det vil være en muligt at indfri det nye sted, arbejdspladsen flytter ud til.

3. Hold fokus på den daglige drift

Det er både normalt og forventeligt, at der sker en ændring i medarbejdernes fokus, indtil de er afklaret i forhold til en given forandring. Det er også tilfældet, når det kommer til udflytning af arbejdspladser.

Det kan være relevant at gøre medarbejderne opmærksomme på den naturlige reaktion, de gennemgår, hvis udflytningen har stor betydning for dem.

Men tydeligt lederskab skal sikre en balance mellem respekten for medarbejdernes afklaring og respekten for driften.

Det er relevant at opstille mål for, hvad der skal nås – justeret ud fra en bevidsthed om, at fokus kortvarigt er reduceret. Tydeliggør hvad I rent faktisk når at udføre/opretholde.

Du vil opleve, at medarbejdernes evne til at genvinde fokus er forskellig. Din opgave som leder er at øge hastigheden på medarbejderens afklaringsproces gennem tydeligt lederskab, hvor du både er insisterende og inviterende.

4. Ryd op i dårlige vaner og etablér nogle nye

Nye rammer giver nye muligheder. Benyt muligheden for at rydde op i eksempelvis møde-struktur eller møde-agendaer.

Frem mod udflytningen bør agendaerne på møder indrettes, så de både indeholder status på medarbejdernes fokus på driften, selve driften, fokus på klargøringen til udflytningen og på justeringerne af den nye fremtid.

Skab mulighed for, at medarbejderne kan komme med idéer til, hvordan de nye rammer kan indrettes, så de problemstillinger, der har været, undgås i fremtiden.

5. Gør det respektfuldt at vælge til, men også fra

Sørg for at skaffe information og viden om nærområdet i de nye omgivelser. Det kan blandt andet være om infrastrukturen, boligforhold, pasningsmuligheder eller fritidsaktiviteter for store og små.

Det er viden, der er med til at give et realistisk billede af en ny dagligdag. Suppler meget gerne med besøg til det nye sted og omgivelserne. Dermed skabes der et reelt indtryk af, hvad der vil ske, hvis man tager med, når arbejdspladsen flytter ud.

Sørg også for at give et klart billede af, hvad der vil ske, hvis man vælger fra – og altså ikke tager med. Hvad sker der så?

Fokuser på hvilken hjælp, der tilbydes for at komme videre i tilværelsen, som er en del af hele flytteprocessen. Muligheden for at finde alternative muligheder.

Et jobskifte kan være en stor proces, især fordi der kan blive tale om at lave et brancheskifte.

Det vil være en væsentlig hjælp for disse medarbejdere, at de får skabt sig et overblik over, hvad de hver især er gode til, og der giver dem energi i et job.

Man kan nemlig meget let blive blind for, hvilke kompetencer man selv indeholder, og hvilken værdi man har i forhold til andre dele af arbejdsmarkedet.

Dette værktøj er udarbejdet af AS3 Transition

Siden 1989 har AS3 Transition hjulpet virksomheder og organisationer gennem forandringsprocesser. Vi ved, at fokus på hver enkelt person betyder alt, hvis forandringen skal lykkes, og virksomheden skal nå sit forretningsmæssige mål. Vi kan bidrage til din virksomhed eller organisations forandringsproces med outplacement, coaching, stresshåndtering, trivselsindsatser, karriere- og kompetenceafklaring, medarbejder- og lederudvikling samt skabe øget performance. Vi deler ud af vores viden om ledelse og HR på vores [faglige blog](#) – og du kan her [tilmelde dig vores nyhedsbrev](#) og få de seneste historier fra bloggen.

