

FRA TOMME PLADSER TIL SAMARBEJDE OG TRIVSEL



Af JAN AAGAARD,
Kommunikationskonsulent
Newsec Datea A/S

Mejerivirksomheden Arla Foods er gået i gang med at indrette deres hovedkvarter på en ny måde for at understøtte medarbejdernes samarbejde og effektivitet. Forud for valg af løsninger er gået en omfattende afdækning i form af observationer, interviews, spørgeskemaer og bygningsanalyser.

Mejerivirksomheden Arla Foods fik for 10 år siden nyt hovedkontor i Aarhus med åbne kontormiljøer i moderne rammer. Siden er virksomheden vokset, men i takt med, at der blev efterspurgt mere plads til nye medarbejdere, kunne virksomhedens ledelse konstatere, at mange kontorområder i den nye bygning stod nærmest tomme det meste af tiden.

Det fik ledelsen til at spørge sig selv, om medarbejderne var begyndt at arbejde på en anden måde end tidligere. Arla besluttede derfor at sætte en undersøgelse i gang for at afdække arbejdsprocesser og brugen af rum på hovedkontoret. Undersøgelsen skulle give svar på, om der var behov for at indrette arbejdspladsen anderledes.

Det blev Alexandra Institutet, der sammen med Erik Arkitekter fik opgaven med at gennemføre den omfattende undersøgelse. På DFM netværks årskonference fortalte Eva Bjerrum fra Alexandra Institute og Gitte Kjølby fra Erik Arkitekter om arbejdet med at afdække arbejdsprocesser og anvendelsen af rum i Arlas hovedkontor.

”Vi startede med at spørge, hvad er det var, rummene skulle understøtte med vores afdækning, og her blev et godt arbejdsmiljø i Arla defineret som en ’high performance, collaborative culture’. I vores undersøgelse fokuserede vi derfor på at undersøge, om indretningen af arbejdspladsen understøttede det,” fortalte Eva Bjerrum

TRE FORSKELLIGE TYPER AF ARBEJDSPROCESSER

For at finde ud af, hvad de dominerende arbejdsmetoder i virksomheden var, valgte projektgruppen gen-

nem 50 dage at observere arbejdsprocesser og samarbejde på hovedkontoret og beskrive hovedindtryk, episoder og snapshots. Der blev også gennemført 30 fokusgruppeinterviews med i alt 67 personer, en spørgeskemaundersøgelse samt lavet en bygningsanalyse.

”På den måde kunne vi lave oversigter over karakteristika i de enkelte afdelinger og komme med forslag til ombygninger og nye indretninger,” fortalte Gitte Kjølby.

Projektgruppen fandt via observationerne ud af, at der overordnet set var tre forskellige kategorier af arbejdsprocesser i Arla, hvor lang de fleste afdelinger befandt sig i kategori 1.

1. Konstant miks mellem individuelt arbejde, ad hoc møder, telefoni og Skype.
2. Primært stille, individuelt arbejde og enkelte telefonsamtaler og ad hoc møder.
3. Primært interaktion, bevægelse og samarbejde på tværs, sjældent stille.

For at illustrere de tre forskellige typer af arbejdsprocesser viste Eva Bjerrum på årskonferencen en lille film med snapshots af, hvordan medarbejderne arbejdede og bevægede sig rundt i bygningen ud fra projektgruppens observationer.

EN KAMP OM ARBEJDE OG ADFÆRD

”Det, vi så udspille sig i de åbne kontormiljøer, var en kamp om det rigtige arbejde og den rigtige adfærd. Dem, der gerne ville samarbejde, kunne ikke udfolde sig uden at forstyrre de andre, og dem, der ville fordybe sig, kunne ikke finde et sted at gøre det. De enkelte medarbejdere lavede derfor deres egne strategier for at ’overleve’ i kontormiljøet,” sagde Eva Bjerrum. >

Dedicated to People Flow™

KONE

LØS POTENTIELLE PROBLEMER INDEN DE OPSTÅR

Med KONEs intelligente serviceløsning kan vi monitorere din elevator døgnet rundt og sende en tekniker ud med det samme, hvis en fejl skulle være under opsejling. For dig betyder det en øget sikkerhed, driftsstabilitet og transparens.

Læs mere om fordelene for dig: www.kone.dk/intelligentservice



Vi ville med vores løsning skabe et ”good working environment”, hvor vi gennem designet – frem for via adfærdsregler – understøtter den ønskede adfærd. Og der var ikke behov for at lave store ombygninger, men i stedet behov for at nytænke og indrette anderledes.

Håndteringsstrategierne var blandt andet:

- At arbejde med headset på
- At tale i telefon på gangene
- At tale lavmælt til hinanden
- At sende e-mails og chatte i stedet for at tale sammen
- At arbejde hjemme

Alt sammen forskellige forsøg på at tage hensyn til hinanden og til sig selv, men ikke reelle løsninger i forhold til de arbejdsmæssige behov.

KOMBINEREDE METODER GAV RESULTAT

At komme ind i en organisation og finde ud af, hvad der virker og ikke virker, kræver at man får nok indsigt til at udfordre vaneforestillinger om behovene. De to projektledere fortalte, at de ved at kombinere observationer med interviews, spørgeskemaundersøgelse og bygningsanalyse opnåede et meget mere komplet billede, end hvis de alene havde anvendt registrering af brug af rum samt data fra spørgeskemaundersøgelser.

”Den type data fortæller, hvad vi gør, men ikke hvorfor vi gør det, og når man spørger medarbejdere, hvad de gerne vil have, svarer de typisk, at de gerne vil have det, de har i forvejen plus nogle ekstra faciliteter. Ved at kombinere forskellige undersøgelsesmetoder fik vi derfor et andet og mere nuanceret og komplet billede,” sagde Eva Bjerrum.

Den kombinerede undersøgelse afslørede blandt andet, at der var en meget lav tilstedeværelse i bygningen, og at mange af medarbejdernes aktiviteter var i konflikt med hinanden. Der manglede plads til fordy-

belse og til Skype-møder og store møder, og der var generelt ikke et match mellem møderummenes størrelse og antal mødedeltagere.

Bygningens caféområder blev ikke brugt, og medarbejderne brugte primært hjemmearbejde som en flugt for at få rum til fordybelse og til Skype-møder.

DESIGNET UNDERSTØTTER ADFÆRDEN

”Vi ville med vores løsning skabe et ”good working environment”, hvor vi gennem designet – frem for via adfærdsregler – understøtter den ønskede adfærd. Og der var ikke behov for at lave store ombygninger, men i stedet behov for at nytænke og indrette anderledes,” fortalte Gitte Kjølby.

Der er i løsningen blandt andet fokus på at fordele forskellige zoner rundt om i bygningen som for eksempel projektområder, Skype-zoner, bibliotek (fordybelse/stilleområde), caféområder og mødesteder til store grupper.

”Resultatet er et fuldstændigt match mellem de arbejdsmæssige behov og de rumlige løsninger, og bygningen får nu plads til 40 procent flere medarbejdere, og understøtter målet om en ’high performance, collaborative culture’,” sagde Eva Bjerrum og Gitte Kjølby.

Deres løsning til ny indretning er godkendt af Arla og bliver implementeret i hovedkontoret i løbet af i år.