

Minni þátttaka, meiri andstaða

Breytingastjórnun er oft í brennidepli. Ein algengustu mistök sem fyrirtæki gera í breytingaferli er að upplýsa ekki starfsmenn um stöðu mála. Starfsmenn upplifa þá öryggisleysi, óvissu og óánægju. Þeir velta fyrir sér hvað verður um þeirra stöðu innan fyrirtækisins. Óvissan er letjandi og verður til þess að starfsmenn ímynda sér alls kyns hluti og gera sér oft á tíðum ranghugmyndir um ferlið.

Skýr tengsl

Það eru skýr tengsl milli virkrar þátttöku starfsfólks í breytingaferlinu og andstöðu þess við breytingarnar. Minni þátttaka og vitneskja leiðir til meiri andstöðu.

Til að koma í veg fyrir ótta og andstöðu við breytingarnar ættu fyrirtæki að leggja áherslu á stöðugt upplýsingaflæði á innri vef fyrirtækja um stöðu mála með; tölvupóstskeytum; vinnustofum; vinnuhópum og almennum starfsmannafundum. Mikilvægt er að birta þar líka allar fréttir frá vinnuhópum, vinnustofum og öðru sem tengist breytingaferlinu. Í breytingaferlinu hjá N1 höfðum við t.d. sérstakan upplýsingavef á innri vef sem nefndur var »Framtíðin okkar«.

Komi strax að ferlinu

Það vegur mjög þungt að ábyrgðarmaður mannauðsmála komi strax að breytingaferlinu. Hlutverk hans er m.a. að gæta samræmis í breytingaferlinu, setja sameiginleg markmið, hvetja starfsmenn áfram, miðla og upplýsa um gang mála.

Ef þessir þættir eru hafðir að leiðarljósi við stórar breytingar fyrirtækja eru mun meiri líkur á tilætluðum árangri.



Kolbeinn Finnsson, framkvæmdastjóri mannauðssviðs N1

