

Oplæg til refleksion: Omstrukturering

Spørgsmål	Omstrukturering Forestil dig, at du skal orientere medarbejderne om en omstrukturering af arbejdet. Samtidig skal du appellere til deres forståelse af situationen og give dem mod på at arbejde videre i den nye struktur, der på mange måder ser ud til at være mere fleksibel og skabe mere samarbejde. • Hvordan vil din orientering se ud, hvis du vælger at begynde med ydrestyring (om strukturen) for derefter at tale om deres indrestyring i forhold til samarbejdet. • Hvordan vil din orientering se ud, hvis du begynder med at tale om deres indrestyring (om deres evne til samarbejde og fleksibilitet) for derefter at tale om den nye struktur?
Baggrund for opgaven	Formålet med opgaven er at gøre dig bevidst om, at rækkefølgen i den måde hvorpå du omtaler en kommende ændring (fx en omstrukturering), kan have stor betydning for hvordan medarbejderne opfatter budskabet.
Hvordan kommer jeg i gang?	I alle organisationer foregår der til stadighed forandringer. Der indføres nye systemer, arbejdsgange, procedurer, politikker, mål og strategier. Tag fat i nogle af de nyeste af alle disse tiltag i den virksomhed hvor du selv er ansat. Og prøv at analysere dig frem til, hvilken effekt omtalen af forandringen har.
Hvilke typer svar forventes?	Som udgangspunkt forventes et svar, der tager afsæt i dine overvejelser. Overvejelser om, hvordan organisationen reagerer ud fra om omtalen af forandringen starter med ydrestyring henholdsvis med fokus på medarbejdernes egen indrestyring.
Hvordan kan jeg fastholde mine overvejelser?	Et A4-ark opdelt i henholdsvis ydrestyring som start og indrestyring som start med overvejelser over, hvilke reaktioner du vil kunne forvente i begge tilfælde.
Det videre arbejde med opgaven	Tanken er, at du ud fra dine refleksioner over hvordan de to forskellige måder at omtale forandringen kan få øje på et mønster. Hvilke refleksioner gør du dig om din egen omtale af kommende forandringer i virksomheden?