

Effektivisering og medarbejdertrivsel



Virksomhedskonsulent Torben Kjær Madsen fra firmaet C-Value (www.c-value.dk) har gennemført mere end 20 Six Sigma projekter, og videregiver her nogle af sine væsentlige erfaringer med teknikken.

Mange danske virksomheder er i hård konkurrence med udenlandske virksomheder. Det bevirker en øget fokusering på effektivisering og nogle gange helt eller delvist outsourcing af virksomheden. Dette medfører ofte stress, og medarbejdere der er usikre på deres jobsituation.

Stress kan komme af usikkerhed, deadlines der ikke bliver overholdt, en mangelfuld kommunikation og manglende medansvar.

Med ønsket om effektivisering kan virksomheden gribe til flere løsninger. Der findes flere managementmetoder. En af disse metoder hedder Six Sigma. Metoden har vundet stor udbredelse, dette grundet en lidt utraditionel etableringsform.

En af grundfilosofierne er, at det er medarbejderne i virksomheden, der i et projektteam skaber og gennemfører løsningerne. Virksomhedens medarbejdere kender oftest arbejdsprocesserne, og dermed problemstillingerne, bedre end ledelsen.

Vores erfaring hos C-Value er, at der er en vis skepsis i begyndelsen. Derefter kommer tilliden, og medarbejderne begynder at forstå, at de skal være med til at gøre en forskel. Under forløbet viser det sig oftest, at flere medarbejdere har skjulte kompetencer, som aldrig har været i spil før.

Vi skal huske på, at en timelønnet medarbejder eller funktionærer sagtens kan bestride en større ledelses- eller trænerpost i fritiden.

Det er vigtigt i disse projektteams, at de involverede kender strategien og hovedmålet bag effektiviseringsindsatsen. Projekt teamet skal dog have frihed til at kunne påvirke selve det enkelte projektmål.

Og når medarbejderne forstår bevæggrundene for effektiviseringen – f.eks. kan alternativet være nedskæring eller flytning, så er motivationen som regel tilstede. Det er vigtigt at medarbejderne får det nødvendige ansvar og frihed til at løse optimeringsopgaven.

Frihed og ansvar til at skabe en effektivisering skal følges op med coaching. Ikke alle medarbejdere er vant til at få ansvar eller at blive tæt involveret i forandringer hos virksomheden. Men en ting er givet. Løsningerne bliver efterfølgende forankret, når virksomhedens medarbejdere selv har fundet disse.

Med Six Sigma metoden bliver medarbejderne en tættere del af virksomheden, og det at de har fået indflydelse på deres egen dagligdag, giver en større og en forbedret medarbejdertrivsel.