

MINDRE PAPIR OG MERE PERSONLIGT ANSVAR

Flytningen af Nordeas nordiske hovedkontorer er en enestående chance for at organisere arbejdet og arbejdspladserne på en ny måde. Det indebærer bl.a. et farvel til papirbunker og mindre daglig kontakt mellem ledere og medarbejdere.

Af JAN AAGAARD, journalist

Inden for de kommende tre-fire år skal 10.000 ansatte i Nordeas hovedkontorer i de nordiske lande flytte til nye kontorer og adresser.

Det er konsekvensen af en ny strategi fra 2011, hvor banken besluttede, at man fremover ikke vil have mere end halvdelen af personalet placeret på dyre kvadratmeter i storbyernes centrale forretningsdistrikter.

Baggrunden for den nye strategi var, at Nordea stod med alt for mange kvadratmeter som følge af en lang række fusioner gennem flere årtier. I Danmark indebærer planerne blandt andet, at 2.500 medarbejdere skal flytte fra Nordeas kontorlokaler i indre by til det nye hovedkvarter i Ørestad. Den store flytning giver samtidig en historisk mulighed for at tænke nyt og indrette arbejdspladsen på en anden måde end hidtil.

”Det er en enestående chance for at gå nye veje og udvikle den måde, som vi arbejder på,” sagde Ove Hygum, Managing Director i Nordea, i sit oplæg som en af hovedtalerne på DFM årskonferencen 2014.

FÆRRE MØBLER OG FLERE IDEER

Nordea var interesseret i at etablere såkaldte aktivitetsbaserede arbejdspladser – altså mere fleksible arbejdsmiljøer, der opfylder forskellige behov. I dag er det nemlig ikke afgørende hvor, hvordan eller hvornår Nordeas medarbejdere arbejder, så længe de leverer de forventede resultater.

Inden Nordea-ledelsen besluttede sig for, hvordan man skulle føre ideen ud i livet, ønskede man at afprøve mulighederne og effekten af de nye arbejdspladser i virkeligheden. Man etablerede derfor et livelab i Stockholm i et tidligere hovedkontor for en lille bank, og her oplevede man gode resultater med aktivitetsbaserede arbejdspladser, der bl.a. er indrettet med færre og mere fleksible møbler.

HQ Strategy Review – October 2011

Decision: Two site strategy in the Nordics

- Part of the HQ in Central Business District (CBD)
- Part of the HQ just outside CBD
- Improve the working environment
- Reduce sq. m substantially
- Reduce cost substantially
- Increase end-user satisfaction
- Implement Activity Based Workplaces
- Sustainability

”Undersøgelser fortæller os, at omkring halvdelen af medarbejderne ikke er til stede på en almindelig arbejdsdag. Det tager vi konsekvensen af, og noget af den plads, vi sparer, laver vi så om til uformelle møderum, hvor vi tilskynder medarbejderne til at mødes og udveksle erfaring og ideer. Det indbyder vores nuværende bygninger ikke til,” fortalte Ove Hygum.

De nye arbejdsmiljøer betyder farvel til papirbunkerne, da det meste nu lagres elektronisk, og man indfører samtidig en clean desk policy. Den understøttes af en ny 5-årig aftale med en ekstern leverandør om integrerede FM-ydelser. ”Den sværeste del af projektet handler om, hvordan får vi samarbejdet til at fungere i det nye miljø. Det handler både om leadership og employeeship,” sagde Ove Hygum.

DEN MEST POPULÆRE ARBEJDSGIVER

Som et udgangspunkt vil der blive udarbejdet nogle enkle, konkrete spilleregler for, hvordan man er en god kollega i de nye kontorfaciliteter, hvor man ikke længere har sit ’eget’ skrivebord.

I samspillet mellem ledere og medarbejdere bliver der mere fleksibilitet og dynamik end i dag, da lederne fremover ikke nødvendigvis vil møde deres medarbejdere hver dag.

”Mange ledere har det bedst med at være i øjenkontakt med deres medarbejdere hver dag, men det skal de ud over nu. I stedet skal der være klare aftaler mellem ledere og medarbejdere om, hvad der skal leveres,” fortalte Ove Hygum.

Nordea bygger de nye arbejdspladser ud fra seks grundlæggende principper:

- Aktivitetsbaserede – fem forskellige muligheder i hver ’hjemmezone’
- Clean desk politik
- Arbejde uafhængigt af tid og sted
- Færre regler
- Mere personligt ansvar – employeeship
- Mere entrepreneurship

”Vores mål er, at 95 procent af medarbejderne vil bakke op om den nye måde at arbejde på. Vi går også efter at få en betydeligt højere medarbejdertilfredshed, større engagementet, mindre sygefravær og øget produktivitet. Vi vil i al beskedenhed være den ledende virksomhed og den mest populære arbejdsgiver,” fastslog Ove Hygum.

Uddrag fra Ove Hygums oplæg på konferencen