

Vi ønsker forandring på jobb

Behovet for forandring på norske arbeidsplasser er stort, ifølge en ny ManpowerGroup-undersøkelse. Over halvparten svarer at de ønsker forandring, og en av ti sier at forandringsbehovet er svært stort på deres arbeidsplass.

- I dag er forandring den nye normalen, og det er viktig med endringsvilje på norske arbeidsplasser. Vi må tilpasse oss teknologisk, økonomisk og kompetansemessig utvikling for å være konkurransedyktige for framtiden, sier konsernsjef Maalfrid Brath i ManpowerGroup.

I ManpowerGroups siste Work Life-undersøkelse svarer hver tredje spurte at deres nåværende organisasjon er dårlig på å fornye seg for å møte nye krav og behov. Bare 11 prosent sier at deres arbeidsgiver er svært god til å fornye seg.

- Evne til endring er et viktig kjennetegn ved dyktige ledere i Human Age, som vi kaller tiden vi er inne i. Organisasjoner må trene på endring og bli dyktige på endringsprosesser for å tiltrekke seg den beste kompetansen, sier Brath.

I undersøkelsen sier 72 prosent av de ansatte i privat sektor at deres organisasjon er god til å fornye seg, mot 64 prosent av de ansatte i offentlig sektor. At størrelsen på organisasjonen påvirker evne til forandring, får ikke støtte i denne undersøkelsen. Gjennomsnittsalderen på de ansatte ser ut til å spille en rolle: Der snittalderen er over 50 år, er det bare halvparten som mener at bedriften er god på fornying.

Idèkultur

På arbeidsplasser der de ansatte oppmuntres til å komme med nye ideer og forslag, er også endringsdyktigheten størst. 90 prosent av dem som svarer at de har en oppmuntrende idèkultur på jobb, synes også at organisasjonen er god til å fornye seg. Den tilsvarende andelen i bedrifter som i liten grad oppmuntrer de ansatte til å komme med nye ideer, er bare 37 prosent.

- Det er interessant å se at det er en tydelig sammenheng mellom forandringsvilje og idèkultur på arbeidsplassene. Der medarbeiderne opplever å kunne komme med nye ideer, er det også størst vilje til faktisk å gjennomføre endringer. Endringsvilje er en egenskap som må gjennomsyre hele organisasjonen, både oppover og nedover, sier Brath.

Grunn til forandring

På spørsmål om hva som var de viktigste grunnene til den siste større forandringen på arbeidsplassen, svarer 51 prosent behov for økt effektivitet og om lag 40 prosent behov for tilpasning til omgivelsene og innsparinger. Om lag 60 prosent sier at resultatet av forandringen var positivt. Men resultatet er avhengig av hva som er årsaken til forandringen: Blant de som svarte at årsaken var at de ville prøve noe nytt, svarer 80 prosent at resultatet ble positivt. Blant dem som har oppgitt ny sjef som årsak til forandring, var det bare ca 50 prosent som synes resultatet ble positivt.

Om undersøkelsen:

Resultatene er hentet fra den siste Work Life-undersøkelsen som ManpowerGroup har gjennomført i samarbeid med Kairos Future høsten 2012. I Norge har et arbeidslivspanel på 5563 personer svart på spørreskjemaet. Av dem er 2988 ansatte, 1574 arbeidssøkende, 144 selvstendig næringsdrivende og 857 studerende.

For mer informasjon, vennligst kontakt:

Tove Bø Laundal, informasjonssjef ManpowerGroup

Telefon: 95028804, e:post: tovebo.laundal@manpowergroup.no