

# Agile organiseringer – Husk dine kollegers trivsel!

30.Januar 2020 - Mennesker og Kompetencer - Industrialisering 4:0, IDA

## AGIL ORGANISERING ER FREMTIDENS HYPER- OMSTILLINGSPARATE ORGANISERINGSFORM

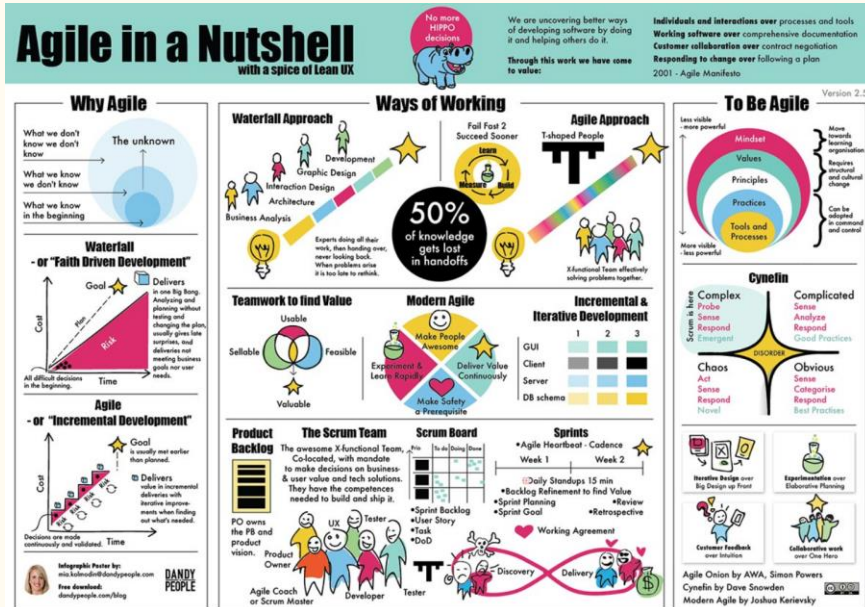
- *Hurtigt udviklende miljø/omgivelser (behov).*
- *Konstant introduktion af banebrydende teknologi*
- *Accelleration af digitalisering og demokratisering/udbredelse af information.*
- *Kampen om talenterne*

*(McKinsey & Company, Quarterly Report 2018)*



katia@ruc.dk

# Det agile kontinuum: Fra metode til mindset



- Indførelsen af **softwaremetoder** og praksisser, der anvender iterative udviklingsmetoder (Rubin 2013)
- Organisatorisk **læringskapacitet**, med fokus på **kompleksitet, fleksibilitet og hurtig respons**, der udfordrer metoder for forudsigelighed, verificerbarhed og kontrol (Moe et al. 2010)
- En **'kollektiv agilitet'** der ses som en ændring i kultur, en daglig praksis der udføres af sociale aktører (Zheng et al. 2011) et nyt mindset.

[www.dandypeople.com](http://www.dandypeople.com)

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)



## Agil organisering stiller nye krav til medarbejderes (sociale) kompetencer



[Katia@ruc.dk](mailto:Katia@ruc.dk)

- Agile metoder er mere socialt orienterede i deres tilgang til projektledelse og softwareudvikling sammenlignet med traditionelle metoder (Moe et al. 2010).

**SIV**

Socialt Innovativt Vidensarbejde

# Hvorfor er fokus på medarbejdertrivsel vigtig?



## Fra organisationens/ledelsens perspektiv

- Talentfastholdelse
- Mindre sygefravær (forebyggelse af stress)
- Øget engagement/performance
- Innovationskapacitet

## Fra medarbejderens perspektiv

- Arbejdsglæde
- Meningsfuldhed
- Styrkelse af selvidentitet
- Peer-to-peer læring (innovationskapacitet)

## Fra både organisationens og medarbejderes perspektiv

- Kobling mellem engagement og organisationens værdimål

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)

# Hvordan påvirker Agil organisering medarbejderne?

- Man kan ikke bare åbne “agil-manualen”
- faglig usikkerhed ved nye “skitse” metoder.
- Hvem bestemmer?  
Paralyse-analyse?
- Usikkerhed ved for stor autonomi og mgl feedback

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)

# Hvordan kan usikkerhederne håndteres?

- Frihed/autonomi
- Ærlighed/transparens
- Konstruktiv feedback kultur med fokus på udvikling og læring
- Både faglig og social kommunikation

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)



# Det er ikke så lige til at skabe agil-trivsel...



- Det stærke faglige stolthed/fællesskab kan skabe “bagslag”, hvis man ekskluderer nye kolleger.
- Uformel hierarki og status kan skabe usynlig præstationskultur og kollegiale vurderinger der ødelægger tillid, job-tilfredshed og arbejdsglæde.
- Stærkt socialt fællesskab følger ofte med en forventning om at være ‘konstant’ på. Det udvisker grænser mellem familie/arbejdsliv, og at man skal deltage i alt.

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)



# Hvordan understøttes trivsel i arbejdet med agil organisering?

- Opgør med nulfejls-kultur
- Styrk blikket på de sociale dynamikker
- Kig på konsekvenser af fladt hierarki
- Indfør fx mentor-praksis og en kultur for faglig og social inklusion - Talentfastholdelse og rekruttering

[katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)

## Katia Dupret



- Lektor PhD. i socialpsykologi i arbejdslivet
- 15 års forskning i organisationsforandringer, etiske og sociale dilemmaer der opstår på baggrund af teknologiske udviklinger.
- Lang erfaring med sociale og partcipatoriske designprocesser
- Studieleder på Master i Socialt Entreprenørskab, Roskilde Universitet
- [www.ruc.dk/mse](http://www.ruc.dk/mse)
- Forskningsleder SIV – Socialt Innovativt Vidensarbejde
- <https://futureofwork.squarespace.com/>
- Digital spiludvikler til fremtidens arbejdsmarked:
- [www.actee.com](http://www.actee.com)
- <https://actee.com/games/agil-trivsel-teaser/>
- Kontakt: [katia@ruc.dk](mailto:katia@ruc.dk)