

Munkaszervezés

„A munka nem egy hely, ahova mész, hanem valami, amit csinálsz.” - A világ mindenképpen az eredményorientált vezetési stílus felé halad (bár ma még a legtöbb helyen a folyamatorientált szemlélet az uralkodó). Azok az úttörő vállalatok, akik bevezették, hogy mindegy mikor, hol és hogyan, csak határidőre, az elvárt minőségben legyenek meg az eredmények, drámai növekedést tapasztaltak a termelékenységben, dolgozói elégedettségben és párhuzamosan csökkenést a fluktuáció mértékében és az irodabérleti költségekben

Le a munkaidővel!

Pont 4 évvel ezelőtt számolt be újdonságként a Business Week arról a kezdeményezésről, hogy a Best Buy nevű műszaki cikk kereskedelmi láncnál két innovatív HR vezető elindította azt az új stratégiát, hogy **az embereket az elért eredményekért és nem a munkahelyen töltött időért fizetik**. Ezzel bezúrták a régi dogmát, miszerint a teljesítmény egyenlő a fizikai jelenléttel. Azóta több más cég követte példájukat, az egyik ismertebb a GAP nevű ruházati kereskedő vállalat.

Így lehetséges, hogy a Best Buy-nál az egyik online rendelésvétel vezető napközben matinéra megy a gyerekekkel, egy HR-es hétköznap vadászni indul, a gyermekét egyedül nevelő promóciós vezető fél 3-ra el tud menni a fiáért az iskolába, és a Six Sigma oktató munkaidejének harmadát üdülőjében tölti. 2007-re 4000 központban dolgozó munkatársukat tervezték bevonni az új munkarendbe.

Az úgynevezett **ROWE (results only work environment)** arról szól, hogy **a munkát akárhol és akármikor el lehet végezni, a lényeg, hogy határidőre megvalósuljon**. A módszer előnye, hogy az emberek elégedettebbek, csökken a fluktuáció és a fókusz az eredményeken van. Hátránya, hogy bizonyos munkakörökben nehezebben mérhetők az eredmények, kihívást jelenthet az emberek vezetése, nem mindenkinek könnyű együttműködni személyes interakció nélkül, és nem mindenki alkalmas arra, hogy saját magát fegyelmezze és felelősséget vállaljon a munkájáért.

A Best Buy-nál nem néznek csúnyán az emberre, ha délben fut be, és akkor sem, ha 2-kor lelép. Nem kötelezőek az értekezletek (!), és nem kell a keményen dolgozó ember image-át építeni. „A munka nem egy hely, ahova mész, hanem valami, amit csinálsz.”

Azért mindezt nem teljesen a Best Buy találta ki: az **IBM dolgozók** 40%-ának nincs is irodája, míg a Sun Microsystems 6 év alatt 400 millió dollár irodabérleti díjat spórolt meg azzal, hogy az emberek felének megengedték, hogy ott dolgozzon, ahol akar.

A Best Buy-nál idővel visszamérték a fontosabb mutatókat: azokon az osztályokon, ahol bevezették a ROWE-t, **a termelékenység harmadával javult, a munkavállaló által kezdeményezett felmondások száma drasztikusan csökkent, és a Gallup dolgozói elégedettség felmérésben is jelentős pozitív előrelépést találtak.**

Érdekes, hogy mint minden változásnak, ennek is komoly ellenállást kellett leküzdenie. **A régi mentális modell alapján működő vezetőket rettentően irritálta a kezdeményezés.** A 40-es kollégáknak nem tetszett az ötlet, preferálták a személyes kooperációt az elektronikus kommunikáció túlsúlyával szemben (a Best Buy-nál 36 év az átlagéletkor).

Természetesen meg kell jegyezni, hogy **nem minden munkakör alkalmas erre**, a tűzoltónak ott kell lennie, ahol tűz van, és vonatjegyet is a pénztárban kell eladni, nyitvatartási időben. Rengeteg olyan munka van viszont, ahol egy ilyen megközelítés célravezető lehet.

Forrás: www.businessweek.com

A cikk jóval részletesebben taglalja a témát, akit érdekel [itt](#) olvashatja.