

# Egenvurderingsverktøy: Er organisasjonen klar for Inclusive Job Design?

---

## Innledning

Du har blitt valgt ut til å fylle ut dette egenvurderingsverktøyet fordi du har oversikt over organisasjonen og/eller er ansvarlig for organisasjonens strategi og retningslinjer. Dette verktøyet består av sju tabeller med utsagn som dreier seg om egenskaper ved organisasjonen som er viktige for optimal innføring av metoden Inclusive Job Design.

Hensikten med dette egenvurderingsverktøyet er å sjekke om alle disse egenskapene er til stede. Og å finne ut hvor det må gjøres endringer.

Les instruksjonene til hver tabell nøye og svar på utsagnene i tabellen under innledningen.

## Inclusive Job Design

Inclusive Job Design er en sekkebetegnelse for reorganisering av forretningsprosesser og flytting av oppgaver slik at høyt kvalifiserte medarbeidere kan brukes bedre til arbeidet de er opplært i. Administrative, logistiske og organisasjonsmessige oppgaver som er repetitive og ikke inngår i kjerneoppgavene deres, slås sammen til en eller flere arbeidspakker og settes inn i arbeidsprosessen igjen. Disse nye stillingene egner seg for medarbeidere som ellers ville vært utenfor arbeidsprosessen fordi de ikke kan settes inn i de eksisterende stillingene. De gjør også disse aktivitetene mer kostnadseffektive og skaper økonomisk merverdi for bedriften. Undersøkelser viser at Inclusive Job Design forandrer arbeidskvaliteten for eksisterende medarbeidere og gjør det mulig for dem å fokusere mer på kjerneoppgavene. Det later også til at tilfredsheten til de eksisterende ansatte øker fordi det blir mer bruk av kjernekompetansene deres.

## Strategi

Strategien er en plan bedriften utvikler for å opprettholde konkurransefortrinnet sitt på markedet. Den består av et sett av beslutninger og aktiviteter som utøves som respons på endringer i det ytre miljøet til bedriften, inkludert kundene og konkurrentene. Strategi er hva bedriften gjør for å forbedre posisjonen sin, kanskje ved hjelp av billigere produksjon eller levering, kanskje ved å gi kundene mer for pengene, kanskje ved å oppnå dominans i salg og tjenester. Den er, eller bør være, organisasjonens metode for å si: «Slik vil vi skape unike verdier.»

Det er visse elementer av strategien til en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene er en del av strategien til organisasjonen din.

- 1 Helt uenig
- 2 Uenig
- 3 Spiller ingen rolle
- 4 Enig
- 5 Helt enig

Strategi – hvem vi er						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... har vi en klar visjon om et inkluderende samfunn.					
2	... omfatter formål, planer og verdier en arbeidsgiverbasert tilnærming.					
3	... er ledelsen åpen for å gå foran.					
4	... er ledelsen engasjert i å innføre metoden Inclusive Job Design.					

Strategi – hva vi gjør						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
5	... sikter vi mot å skaffe jobbmuligheter for tjenestebrukerne våre på det åpne arbeidsmarkedet.					
6	... utvikler vi tjenestene våre kontinuerlig.					
7	... bruker vi nytenking som virkemiddel for å finne nye måter å handle sosialt på.					
8	... søker vi bevilgninger for å støtte det sosiale arbeidet vårt.					
9	... støtter vi markedsstrategien vår med nye verktøy for å skaffe nye jobbmuligheter til tjenestebrukerne våre.					
10	... arbeider vi systematisk med innovative stillingsbeskrivelser for tjenestebrukerne våre.					
11	... er vi i nettverk med lokale myndigheter og/eller bedrifter.					
12	... har vi minst én medarbeider som er ansvarlig for samarbeidet med arbeidsgivere.					
13	... har vi et oppfølgingssystem for tjenestebrukerne våre.					
14	... evaluerer vi resultatene for tjenestene våre regelmessig.					
15	... utveksler vi erfaringer med andre for å forbedre resultatene i praksisen vår.					

## Struktur

Struktur representerer måten bedriftens avdelinger og enheter er organisert, inkludert opplysninger om hvem som er ansvarlig overfor hvem. Strukturen fordeler oppgaver og innebærer koordinering. Med andre ord er strukturen det samme som organisasjonskartet til bedriften.

Det er visse elementer av strukturen til en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene er en del av strukturen til organisasjonen din.

Struktur						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... har de ansatte klare beskrivelser av rollene sine og ansvaret sitt.					
2	... har vi enkle måter for de ansatte å dele nye ideer på.					
3	... ledes kjerneprosessene på en slik måte at organisasjonen vår kan lykkes med å innføre nye metoder.					
4	... involverer vi relevante interessenter når vi innfører nye metoder.					

## Systemer

Systemene er alle de formelle eller uformelle prosedyrene som holder organisasjonen i gang, dag etter dag og år etter år: kapitalbudsjettssystem, opplæringsystem, utgiftsregnskapssystem, budsjettssystem. Systemene er prosessene og prosedyrene til bedriften som viser hva som er de daglige aktivitetene og hvordan beslutninger tas. Systemene er den delen av firmaet som bestemmer hvordan forretningene føres, og de bør være det viktigste punktet for lederne under organisatoriske endringer.

Det er visse elementer av systemene til en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene er en del av systemene til organisasjonen din.

Systemer						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... har vi et internt kommunikasjonssystem som kommuniserer all den viktige informasjonen.					
2	... dokumenteres viktige driftsprosesser.					
3	... tildeles ressurser (f.eks. tid – budsjett – personal) for å gjennomføre prosjektinitiativer.					
4	... arbeider vi med løpende tilbakemeldinger og evalueringer.					
5	... registrerer vi merverdien av nye metoder.					
6	... har vi et effektivt styringssystem for kunderelasjoner.					
7	... reduserer vi de administrative prosessene for de utvalgte arbeidsgiverne.					
8	... har vi en systematisk framgangsmåte for diskusjon og beslutninger i forbindelse med utvikling og forbedringer.					
9	... ledes prosjektene systematisk.					
10	... har vi en database med klienter som søker arbeid.					

## Stil

Stilen representerer måten organisasjonen ledes på av toppledelsen, hvordan de interagerer, hvilke inngrep de tar og den symbolske verdien ved inngrepene. Med andre ord, det er lederstilen til lederne i organisasjonen. Organisasjoner kan gjerne lytte til det ledelsen sier, men det de tror på er det ledelsen gjør. Handlingsmønsteret er avgjørende, ikke ordene.

Det er visse elementer av stilen til en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene er en del av stilen til organisasjonen din.

Stil						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... er de ansatte involvert i beslutningsprosessen.					
2	... oppmuntrer vi til lagarbeid.					
3	... feirer vi og deler på suksess sammen.					
4	... er vi åpne for nytenking.					
5	... har vi en arbeidsgiversentrert tilnærming, i tillegg til fokuset på tjenestebrukeren.					
6	... har vi tillit til kompetansen til medarbeiderne våre.					
7	... lærer vi opp de ansatte i etisk oppførsel i forbindelse med Inclusive Job Design.					

## Personale

Personalet fokuserer på hvor mange og hvilke kategorier av medarbeidere en organisasjon vil trenge og hvordan de rekrutteres, læres opp, motiveres og belønnes. Personalet blir ofte behandlet på én av to måter. I den harde enden av spekteret handler det om vurderingssystemer, lønnskalaer, formelle opplæringsprogrammer og liknende. I den myke enden handler det om moral, innstilling, motivasjon og oppførsel.

Det er visse elementer i personalet til en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene beskriver personalet til organisasjonen din.

Personale						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... er de ansatte bevisste på rollene sine og ansvaret sitt både for tjenestebrukerne og organisasjonene sine.					
2	... har vi 'ekspert på Inclusive Job Design' som en stillingsbeskrivelse.					
3	... arbeider de ansatte i tverrfaglige lag.					
4	... har vi ansatte med merkantil kompetanse.					
5	... har vi ansatte som er kjent med de økonomiske aspektene ved et foretak.					
6	... har vi ansatte med kompetanse til å observere.					

## Ferdigheter

Ferdighet er en egenskap som gjør de ansatte i en bedrift i stand til å utføre en oppgave godt. Dette inkluderer også evner og kompetanse. Under organisasjonsmessige endringer dukker det ofte opp spørsmål om hvilke ferdigheter organisasjonen virkelig vil ha behov for hvis de skal styrke den nye strategien eller metoden sin.

Det er visse elementer av ferdighetene i en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene er en del av ferdighetene i organisasjonen din.

Ferdigheter						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... kan de ansatte legge skreddersydde planer for å lære opp en person med nedsatt funksjonsevne til den nye jobben sin/de nye oppgavene sine.					
2	... har vi medarbeidere som er dyktige til å bygge relasjoner både med bedrifter og brukere.					
3	... har vi medarbeidere med kjennskap til arbeidsmarkedet.					
4	... kjenner de ansatte kompetansen til tjenestebrukerne sine.					
5	... har vi medarbeidere som er kjent med Arbeidsmiljøloven og andre tilgrensende lover.					
6	... har vi medarbeidere som kan analysere arbeidsprosesser.					
7	... er ledelsen kjent med konsepter innen endringsstyring.					
8	... gir medarbeiderne svar i rett tid.					
9	... har vi ansatte som kan lage en adekvat medarbeiderprofil for nye stillinger					

## Felles verdier

Det er visse elementer av fellesverdiene til en organisasjon som er gunstige for muligheten til å innføre metoden Inclusive Job Design. Si din mening på en skala fra 1 til 5 om du er enig i at disse elementene er en del av de felles verdiene til organisasjonen din.

Felles verdier						
	I organisasjonen vår	1	2	3	4	5
1	... stemmer formålet vårt overens med intensjonene for Inclusive Job Design					
2	... stemmer visjonen vår overens med intensjonene for Inclusive Job Design					
3	... omfavner vi mangfold.					
4	... legger vi vekt på sysselsetting for tjenestebrukerne våre i det åpne arbeidsmarkedet.					
5	... legger vi vekt på ferdighetene til tjenestebrukerne våre.					
6	... legger vi vekt på den etiske oppførselen til medarbeiderne våre.					