

# Hva kjennetegner sunne omstillingsprosesser? Forskning, eksempler og praksis

Psykolog Cato Bjørkli, PhD

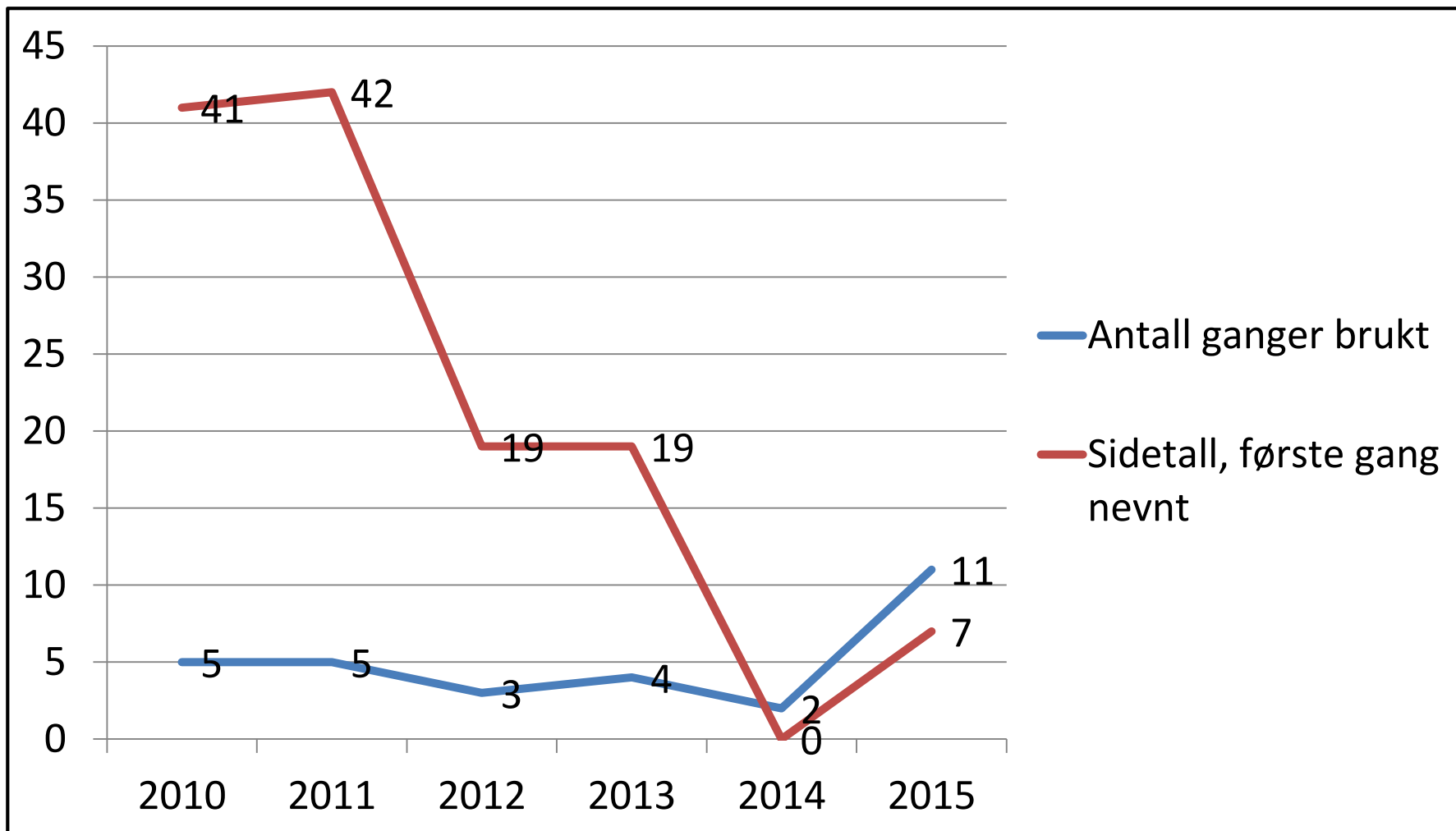
[cato.bjorkli@psykologi.uio.no](mailto:cato.bjorkli@psykologi.uio.no)

Førsteamanuensis

Psykologisk Institutt

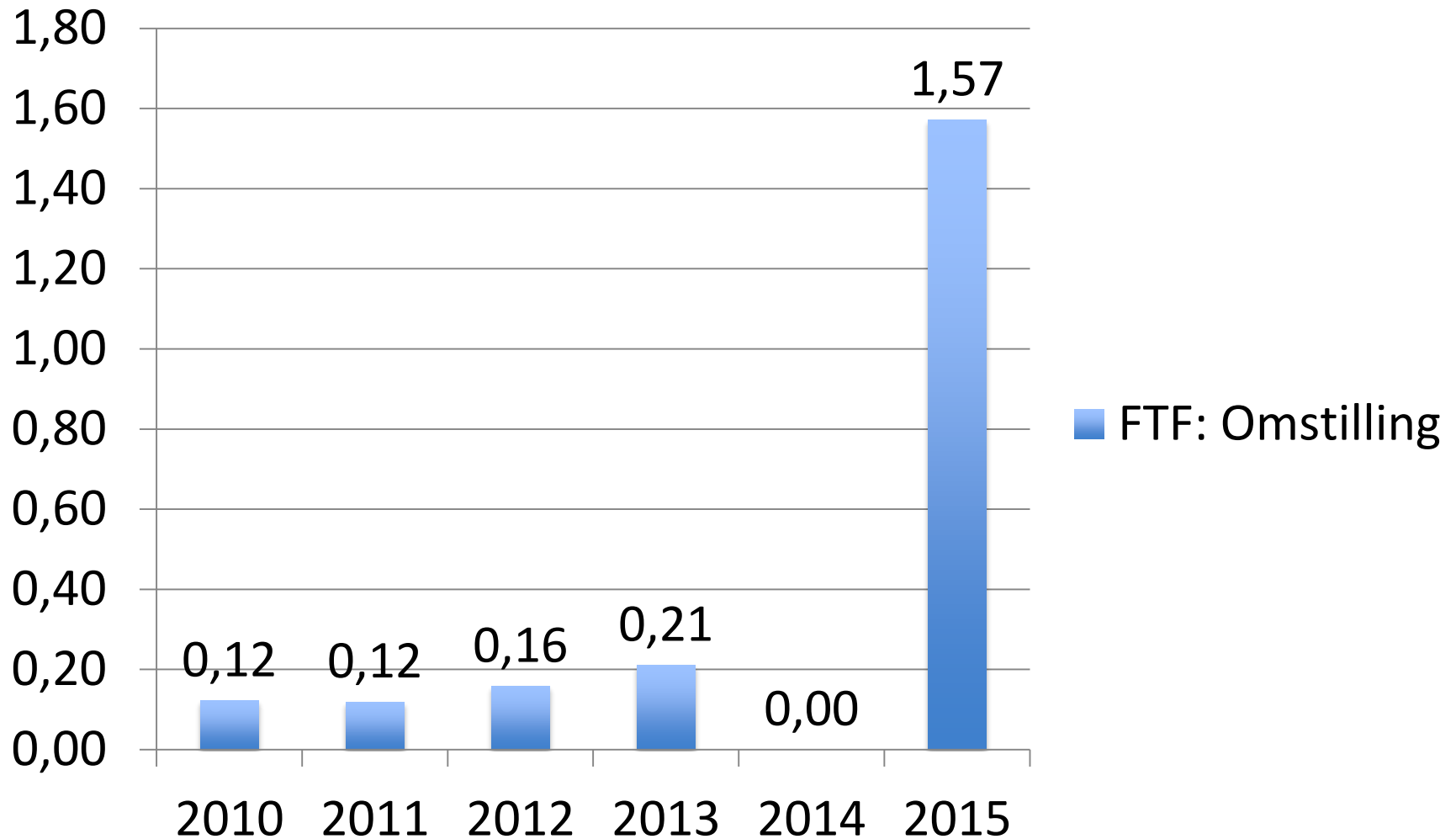
Universitetet i Oslo

# Bruken av ordet 'omstilling' i Statsbudsjettet 2010-2015



# Beregning av festtale-faktor (FTF): 'Omstilling'

*FTF = antall ganger / sidetall første gang nevnt*



*“Det er åpenbart at 1960- og 1970-årenes vekst (...) ikke kan fortsette. Dermed tvinger kravet om fornyelse, omstilling og strukturell tilpasning seg fram med full styrke også for offentlig sektor. (...) kravet om fornyelses- og omstillingsevne (...) må ivaretas for at statens virksomhet skal kunne opprettholde effektivitet og legitimitet.”*

Hermansen (1989) En bedre organisert stat, s.5



# Ulike former for endring

Valgt selv ----- Eksternt drevet

Langsom ----- Rask

Begrenset ----- Omfattende

Ofte ----- Sjelden

Kontinuerlig ----- Tidsavgrenset

# OMSTILLING

” ENDRINGER SOM I VESENTLIG GRAD BERØRER EN ELLER FLERE VIRKSOMHETERS RAMMEBETINGELSER, ORGANISASJONSSTRUKTUR, OPPGAVER, BEMANNING, KOMPETANSE, ANSETTELSESFORHOLD ELLER GEOGRAFISK LOKALISERING ”

Statkonsult (1999:10, s.2)

“INDIVIDUAL, COLLECTIVE OR MANAGEMENT PERCEPTIONS OR ACTIONS IN IMPLEMENTING ANY INTERVENTION AND THEIR INFLUENCE ON THE OVERALL RESULT OF THE INTERVENTION.”

Saksvik et al (2008) Developing criteria for healthy organizational change

## EFFEKTEN AV OMSTILLING PÅ INDIVIDET

*“Det er få tydelige sammenhenger mellom typer omstilling og arbeidstakerkonsekvenser, og sammenhengene er heller ikke lineære, men avhenger av omstillingsprosessen”*

*Hilsen et al (2004), s.2*

“All this contribute to different short- and long-term outcomes at the individual and organizational level, such as psychological morbidity, early retirement, increased job strain, sickness, and injuries”

*Saksvik et al (2008), s.244*

# **MODELL FOR OMSTILLING**



# OMSTILLING

Context

Content

Process

Outcome

# OMSTILLING

Context



Analyse

Content



Planlegging

Process



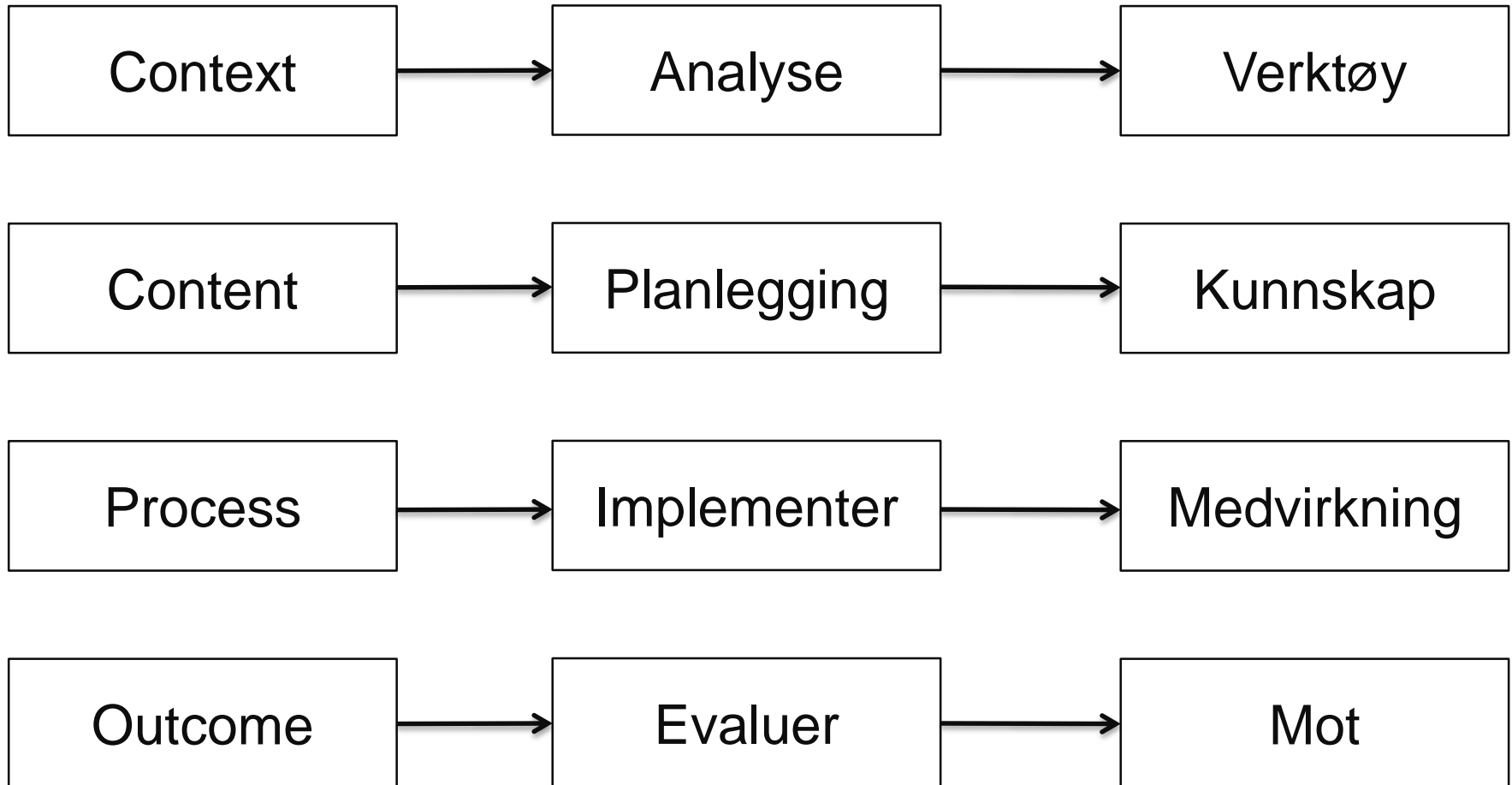
Implementer

Outcome



Evaluator

# OMSTILLING



# **POLITIREFORMEN**

# Metoder og datagrunnlag

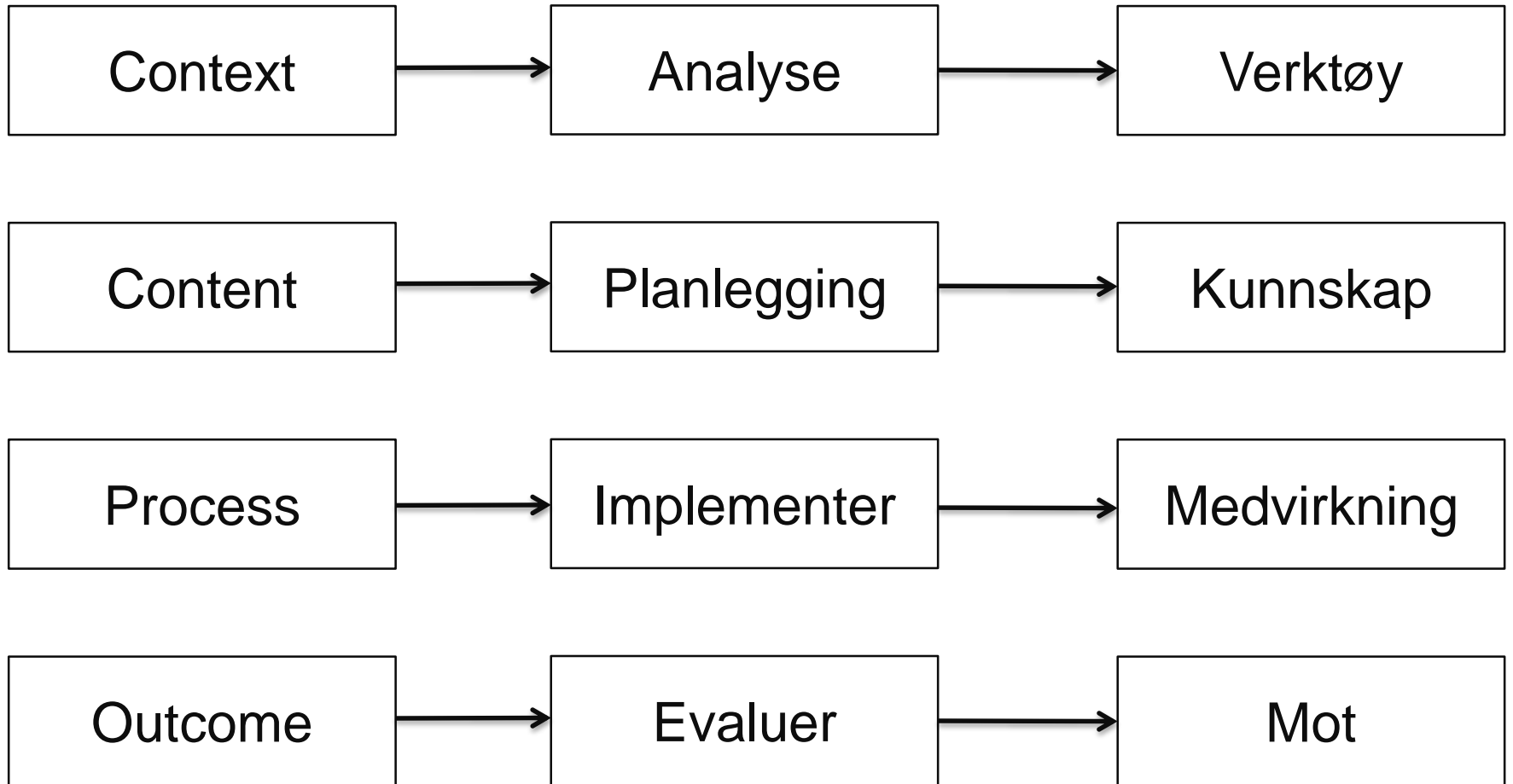
## Metode under datainnsamling:

- Åpne, utforskende intervjuer om strategisk perspektiv
- Spørreskjemaer:
  - \* Måling av organisasjonskultur (Patterson et al, 2006)
  - \* Endringsvilje, Integrasjon, Medvirkning (Bjørkli et al, in preparation)

## Deltakere:

- *90 politifolk (27 distrikter)*
- *3 stillingsnivåer: Politisjefer – Etterforskningsleder - Etterforsker*
- 27 forelesere fra Politihøgskolen (3 av 4 skoler).
- 28 etterforskere fra ØKOKRIM (alle 10 enheter, alle personer)

# OMSTILLING



**FEM ANBEFALINGER**

1. Mobiliser ressurser
2. Forstå utgangspunktet
3. Vær presis i tiltakene
4. Bruk medvirkning og styring
5. Kartlegg effektene



# Hva kjennetegner sunne omstillingsprosesser? Forskning, eksempler og praksis

Psykolog Cato Bjørkli, PhD

[cato.bjorkli@psykologi.uio.no](mailto:cato.bjorkli@psykologi.uio.no)

Førsteamanuensis

Psykologisk Institutt

Universitetet i Oslo