

Hvorfor overhovedet komme ind på kontoret?

Det er bevidst brug af arbejdspladsen, når kontoret ændres til "et værksted", hvor holdet har budget til at mødes for at diskutere, skabe og fejre sammen

Det er en tidlig mandag morgen, og jeg er på vej til den første session på Fortunes Brainstorm Design-konference, og ved siden af mig sidder to grundlæggere fra Design to Divest, et arbejdskollektiv af sorte designere, kunstnere og teknologientusiaster. Turen giver os tid til en samtale, som bevæger sig fra systemisk racisme til troen på, at design kan forbedre verden. For som en af dem konkluderer, "hvis vi kan designe undertrykkende systemer, kan vi også designe frisættende systemer."



Af Mette Nørgaard,
international ledelsesrådgiver,
New York

Design til medarbejderne

På konferencen gik snakken om, hvordan vi meningsfuldt kan gentænke arbejdspladsen. En af dem var Valerie Casey, senior vicepræsident og chefdesigner hos Walmart, der slog fast, at "medarbejdere fortjener lige så godt design som de kunder, de betjener".

Hun er med sin uddannelse fra Stanfords d.school (designskole) og en baggrund i miljøbevægelsen ikke den klassiske vicepræsident i en virksomhed med 1,4 mio. ansatte og førstepladsen på Fortune 500-listen. Men i hendes fire år i Walmart har design flyttet sig fra fokus på kundeoplevelser og lave priser til at forbedre tilværelsen for alle.

"Vi spurgte medarbejderne, hvad de finder allermost frustrerende på jobbet? Svaret var, "at gå helt ned i bunden af varehuset for at tjekke ind". Så vi designede en app til check-in, der er nem at bruge, fordi den bygger på de velkendte designkriterier i vores kundeapp. Og bagefter integrerede vi mere end 100 allerede eksisterende værktøjer i denne ene app," fortæller Casey.

At vi kan bryde det fastlåste op, ved vi nu. En fredag i marts 2020 blev millioner af medarbejdere sendt hjem fra kontoret, og mandag morgen havde virksomhederne flyttet skrivebordet hjem. Det ufrivillige eksperiment viste, at medarbejderne stadig leverede. Ethan Eisman, senior vicepræsident for design hos Slack, kaldte i sit oplæg ligefrem forandringerne for tektoniske og refererede undersøgelser af vidensmedarbejdernes ønsker til fleksibilitet: 94 pct. ønsker mere – og hele 65 pct. siger, at de i dag ikke får det.

At designe for og med medarbejderne er en demokratiseringsproces, hvor de, der ellers ikke bliver hørt, får en stemme. Hos teknologivirksomheden Dropbox dristede man sig endda til at stille spørgsmålet: Hvorfor overhovedet komme ind på kontoret? Sammen med virksomhedens 3000 medarbejdere genopfandt man det "at gå på arbejde". Og Dropbox gik uortodokse veje. Virksomheden har sat nye standarder for arbejdslivet med sit Virtual First



Valerie Casey, senior vicepræsident og chefdesigner hos Walmart, var en af dem, der delte ud af sine erfaringer på Fortunes Brainstorm Design-konferencen i New York. Foto: Mette Nørgaard

Manifesto, hvor to af de vigtigste punkter er:

- Keep it simple. Arbejd koncentreret på det vigtigste – i blokke af flow.
- Gå asynkront. Folk skal kun være online til møder fire fastlagte timer om dagen.

"Jamen, det er umuligt at presse alle dagens møder ind i en fire timers blok," lød protesterne. Nej, det er det ikke, når man overholder reglen: *Save meetings for the 3D's (Discussion, Debate, and Decision-making)*.

Alastair Simpson, vicepræsident for Design i Dropbox, pegede i sit oplæg på, at behovet for at have kontakt med andre mennesker, at diskutere og skabe sammen, forbliver stærkt. Men udfordringen med de hybride strukturer er, at de mindre synlige ansatte, dem der foretrækker at arbejde hjemmefra, let fornemmes som mindre engagerede. Derfor har man i Dropbox nedlagt sine kontorer og gjort dem til "værksteder", og alle teams har nu budget til, at de hvert kvartal kan samles her for at *co-create*, tale strategi og fejre det, der skal fejres. Det er, som Alastair påpeger, en bevidst brug af arbejdspladsen.

Hvor hører du til?

Diversitet og inklusion var et gennemgående tema på Brainstorm Design, hvor Susie Wise, underviser på Stanford d.school, og Chris Rudd, stifter og adm. direktør for virksomheden Chi By Design, der arbejder på radikalt at ændre vores måde at tænke race på, indledte dag to med at bede os lukke øjnene og sende os selv tilbage til et sted, hvor vi følte, at vi hørte til. Følelsen af

Yngre generationer er mindre villige til at acceptere fornemmelsen af uretfærdighed og af at stå udenfor

”

"at være hjemme" bredte sig i hele kroppen.

Bagefter bad Rudd os om at forestille os det modsatte: "at være anderledes" og hele tiden skulle tilpasse sig andres verden, at føle sig udenfor. Den fysiske reaktion var mærkbar.

Da Rudd spurgte sine egne medarbejdere, hvad der gav dem fornemmelsen af at høre til i Chi By Design, var svaret, "det vigtigste er, at vi er med til at skabe tingene sammen."

Yngre generationer er mindre villige til at acceptere fornemmelsen af uretfærdighed og af at stå udenfor. F.eks. fortalte Steve Johnson, vicepræsident for Product and Studio Design hos Netflix, at hans søns søgen efter en designskole havde været en hjerteskræende erfaring. For selv om sønnen havde en utrolig flot portfolio, var hans holdning: "Jeg vil ikke gå på en skole, alle siger er fantastisk, men hvor jeg ikke føler mig hjemme. Jeg vil ikke opleve, at folk om aftenen krydser over til det andet forto, når de ser mig med en hoodie. Jeg vil ikke være den eneste sorte. Jeg vil være del af en kultur, der vil have mig og dem, der ligner mig."

Da jeg går hjem over Brooklyn Bridge, reflekterer jeg over de mange personlige og livsbekræftende snakke og de steder, vi kommer fra. Modsat mange af os, der er præget af "b.school" (business school), har dem fra "d.school" fokus på oplevelsen, på mennesket. Skønt mange designere er hyret til at skabe større forbrug, tændte deltagerne på at løse de store problemer – som at skabe meningsfulde arbejdspladser for alle.