

Flad organisationsstruktur: Vejen til en bedre arbejdsplads?



RESUMÉ

Virksomheder kan som organisation struktureres på flere forskellige måder. En struktur som specielt i nyere tid har fået fodfæste, er den flade organisation, og det er der flere gode grunde til. En flad organisationsstruktur er med til at gøre arbejdspladsen mere fleksibel og opfordrer samtidig alle medarbejdere til at tage ansvar for opgaver og resultater. I mange tilfælde kan det derfor også blive en mere dynamisk arbejdsplads med gladere medarbejdere og bedre intern kommunikation. Med det sagt er det dog ikke den rette struktur for alle.

Generelt kan vi betragte en organisationsstruktur som de elementære adfærdsmønstre, du ser i en virksomhed samtidig med, at det også omhandler de ledelsesmæssige lag og hierarki, der afgør hvordan afdelinger rapporterer og samarbejder. Som det ligger i ordet, er en flad organisationsstruktur netop flad – det vil sige, at den flade struktur ikke har adskillige ledelseslag, men som regel kun ét, alt afhængig af virksomhedens størrelse. Med færre eller så lidt som ét ledelseslag i den flade organisationsstruktur, har denne derfor ingen mellemledere, men blot overordnede ledere og medarbejdere.

Det betyder desuden også, at det ofte er medarbejderne selv, der skal tage beslutningerne, når det kræves, og derfor er alle medarbejdere som regel også med i beslutningsprocessen. Beslutningskompetencerne (og ansvaret) er således uddelegeret, og der burde ikke kunne opstå "beslutningsflaskehalse", fordi en leder eller mellemleder ikke har tid til at mene eller beslutte et eller andet om en given situation.

Den flade organisationsstruktur er især populær blandt SMV'er grundet det ofte særlige og måske endda lidt familiære arbejdsmiljø i mindre virksomheder. Men hvad gør strukturen populær, og hvad er fordelene egentlig? Vi har kigget lidt nærmere på det nedenunder.

Lavere omkostninger til lønninger

Færre ledelseslag fører åbenlyst til færre løbende lønninger

til mellemledere, daglige ledere osv. Det betyder samtidig også, at medarbejdere kan modtage en højere samlet lønpakke end normallønnen i det specifikke job, fordi der er færre lag, hvor pengene skal fordeles ud på. Med en samlet lønpakke menes der her, at månedslønnen måske ikke er højere i sig selv, men at der ofte kan være andre incitamentsprogrammer tilknyttet alle medarbejderne i en virksomhed med en flad organisation, modsat en hierarkisk organisation hvor sådanne incitamentsprogrammer ofte kun tilfalder ledelsen eller ledende medarbejdere.

Selvkørende medarbejdere

Ingen mellem- og daglige ledere betyder også, at dine medarbejdere bliver sat i situationer, hvor de selv skal træffe beslutninger, og de bliver derfor moduleret til at blive mere ansvarsfulde og selvkørende, idet de selv skal kunne stå inde for beslutningerne. Hvis en medarbejder alligevel slækker, vil det være meget åbenlyst, da der ikke findes en krog i en eller anden afdeling som vedkommende kan sidde og gemme sig i. Det er dog langt fra alle mennesker, som arbejder optimalt i sådanne omgivelser, og det vil derfor være en egenskab, som du bør tænke ind og søge aktivt efter i rekrutteringsprocessen.

Proaktive medarbejdere

Fordi medarbejderne er selvkørende, er der også høj sandsynlighed for, at de bliver proaktive i deres arbejde, og er derudover også villige til at hjælpe eller samarbejde med

kollegaer om arbejdsopgaver. Igen kræver det dog, at du som arbejdsgiver aktivt søger denne type af mennesker.

Omstillingsparate og bedre tilpasningsevne

Medarbejderne i en flad organisationsstruktur er som regel mere omstillingsparate og klar på ændringer. Det skyldes den næsten ikke-eksisterende ledelse, fordi beslutningerne og handlingerne derfor netop er foretaget af, eller i samarbejde med medarbejderne selv. Dog er en virksomhed ikke en demokratisk størrelse og nogle gange vil det stadig være nødvendigt, at du som ejer skærer igennem fordi summen af forskellige kompromiser ikke nødvendigvis vil være gavnligt for virksomheden og dens fremtid.

Bedre intern kommunikation

Medarbejderne i mindre virksomheder kan nemmere kommunikere med hinanden end i de større virksomheder. Ved at fjerne barrieren med flere ledelseslag, skaber det bedre vilkår for medarbejderne for at kommunikere internt i virksomheden. Omvendt er der også en risiko for, at alle medarbejdere ikke får den rette information om hvad der foregår i organisationen som helhed, hvis f.eks. virksomheden opererer på geografisk forskellige destinationer. Men vi kunne også postulere, at information i meget hierarkiske organisationer fileteres eller fremsættes således, at den eller de mellemledere, som videregiver informationen, er bedst muligt stillet, hvilket i sidste ende giver et forkert grundlag for centralt styret kommunikation. Men overordnet set er de fleste mindre virksomheder bedre stillet med hensyn til kommunikation end de store, og der dannes som ofte en mere uformel tone, hvilket kan bidrage til, at medarbejderne får et stærkere tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Dedikeret IP-adresse vs. delt IP-adresse

Før i tiden var det et krav, at du havde en dedikeret IP-adresse, hvis du gerne ville blive SSL-certificeret. Sidenhen er SNI, Server Name Identification (Server navn identificering på dansk), blevet udviklet, og det har for langt de fleste løst det problem. Basalt set sikrer SNI, at du kan få flere SSL-certifikater på en enkel IP-adresse, og derved kan du selv med en delt adresse få "HTTPS" bag dit domænenavn. Undtagelsen er her, hvis du med din web host bruger Internet Explorer på Windows XP eller en Android browser på Android 1.x eller 2.x. Det er der dog kun under 2 % af markedet, der gør2. Derfor vil du med al sandsynlighed have styr på dette trin, uden du behøver at foretage dig noget som helst. Hvis du alligevel er en af de få, der har behov for en dedikeret IP adresse for at få SSL-certifikatet, kan du med din nuværende web host købe en opgradering, som enten vil koste et engangsbeløb eller et mindre månedligt gebyr.

Forbedre kvaliteten af det udførte arbejde

Når alle er ansvarlige for det udførte arbejde, vil det naturligvis medføre, at medarbejderne tager mere ansvar for arbejdet, og derved vil det udførte arbejde også være af bedre kvalitet såfremt medarbejderen har høje standarder og virksomheden som helhed altid sætter barren højt. Igen, og nærmest selvsagt, en væsentlig faktor i rekruttering af medarbejdere til din virksomhed, men det er ikke nok blot at sige høje standarder - det skal konkretiseres og defineres.

Alle er lige, og ingen jobtitel

I ekstreme tilfælde, er den flade organisationsstruktur også kendt for at gå skridtet videre end blot at fjerne ledelseslag. Nogle flade organisationer undlader at give medarbejdere en titel, hvorved alle er lige, og derfor er der ikke nogen som er kontorchefer, assistenter osv. Det giver en følelse af, at alle medarbejdere føler sig ligeværdige fremfor, at nogle kan føle, at de er mere værd grundet deres jobtitel eller anciennitet. Det er måske mere en teoretisk tilgang til en flad organisation idet alle mennesker helt instinktivt vil indfinde sig i, og udøve, visse rolletyper når de sammensættes i en eller flere grupper.

Den flade organisation er ikke altid den bedste løsning

Selvom vi nu har opridset en masse fordele ved den flade organisationsstruktur, er det ikke nødvendigvis ensbetydende med, at det er det bedste for lige præcis din virksomhed. Der er en række fordele ved den flade struktur, som især tilgodeser medarbejderne, og i sidste ende derfor også kvaliteten af det udførte arbejde. Det handler nok i højere grad om, at du tænker elementerne ind i den måde din virksomhed arbejder på, så du ikke selv bare bliver den der ejer, som sidder inde på kontoret og træffer, set fra medarbejdernes synspunkt, besynderlige beslutninger. Måske var det netop den type ledelse, der fik dig i gang som selvstændig i sin tid...

Kilder:

- 1) <https://hbr.org/2011/12/first-lets-fire-all-the-managers>
- 2) <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2015/07/13/the-5-types-of-organizational-structures-part-3-flat-organizations/#5f1aa3dd6caa>