



## Behovsbeskrivelse – En god overgang til en ny arbeidshverdag

### Innledning

I 2024 flytter Patentstyret inn i nye lokaler. Overgangen til aktivitetsbaserte arbeidsplasser skaper både nysgjerrighet og motforestillinger. Tiden frem til vi flytter ønsker vi å bruke til å forberede oss på nye arbeidsverktøy og nye arbeidsprosesser.

Vi skal lære oss mye nytt og vi må være åpne for å forlate gamle vaner. For å lykkes må vi skape gode opplevelser og ha en positiv innstilling.

### Problem / utfordring

De nye lokalene våre vil kreve at vi endrer arbeidsrutiner. Lokalene skal være fleksible og arealeffektive og støtte opp om nye samarbeidsformer og arbeidsplassløsninger. Vi vil ha en aktivitetsbasert arbeidsplass som er tilpasset Patentstyrets behov. Dette betyr at vi sannsynligvis ikke har faste plasser, at vi benytter flere tekniske løsninger, og at vi må flytte på oss fysisk for å tilpasse oss oppgaven som skal utføres.

Det at den kjente og forutsigbare arbeidshverdagen endres kan være utfordrende for oss: vi skal over fra noe som er kjent og trygt, til noe som er nytt og man er usikker på. Denne usikkerheten kan føre til at flytting til nye lokaler blir møtt med motforestillinger, som igjen fører til produksjonstap for organisasjonen og kundene/søkerne våre, samt dårligere arbeidsmiljø. For å unngå dette tror vi at nøkkelen til en vellykket endring av arbeidshverdag må vi skape gode opplevelser rundt det som skal skje og en positiv innstilling hos våre medarbeidere.

De nye lokalene vil være tilrettelagt nye måter å jobbe på, men dette må også tilpasses medarbeideres ulike behov og forventinger. Noe vil oppleve dette som store endringer, mens andre vil oppleve dette som mindre endringer i arbeidshverdagen.

Eksempler på noen forskjellige hverdager medarbeidere vil ha – hvordan tilpasse kontoret til deres behov:

- Hjemmekontormedarbeideren som er én til to dager på jobb
- Medarbeideren som sitter mye i telefonmøter med kunder og er i mye dialog med kollegaer

- Saksbehandleren som ønsker å sitte og jobbe konsentrert.
- Sjefen som snakker med alle og trenger å være tilgjengelig for sine medarbeidere og kollegaer.

### Ønsket resultat/effekt

- At alle våre medarbeidere er mer positivt innstilt til forestående endringer etter å ha brukt verktøyet, gjennom involvering, forståelse og eierskap blant de ansatte til kommende endringer
- At flytting til nye lokaler oppleves som positivt både for individet og organisasjonen
- Vi ønsker at verktøyet skal gjøre våre medarbeidere mer bevisst på hvilke aktiviteter som fyller arbeidshverdagen til den enkelte (arbeid der man jobber konsentrert og uforstyrret, åpent og tilgjengelig, eller i møter eller i samhandling med andre osv.), og en introduksjon til hvordan dette kan fungere i en ny aktivitetsbasert arbeidshverdag.
- Vi ønsker at verktøyet kan demonstrere hvordan de oppgaver og arbeidsmåtene vi tar med oss videre kan innplasseres i en ny aktivitetsbasert arbeidshverdag.

### Behovet

Det vi ber om hjelp til er å utvikle et kulturbyggende verktøy som kan bidra til å skape forståelse og trygghet. Verktøyet bør motivere oss i overgangen fra den arbeidshverdagen vi kjenner til noe som blir nytt for oss alle.

Vi skal nå inn i en prosess for lære å nye arbeidsverktøy, ny arbeidsmetodikk og bruk av de nye fasilitetene. Vi skal trene på bruken av dette i våre nåværende lokaler.

Vi tror vi kan **forsterke læringseffekten** av denne treningen med et verktøy som tar for seg den *følelsesmessige* overgangen fra noe som er kjent og trygt, til noe som er nytt og man er usikker på. Vi har derfor behov for et verktøy som introduserer og motiverer de ansatte til å se muligheter endringer gir, og som gir en form for mestringfølelse og en opplevd belønning for å bruke verktøyet og de aktivitetene som følger.

Vi ser for oss noe mer enn et klassisk e-læringskurs. Kanskje i form av et spill, en app, eller noe som introduserer, men også visualiserer og involverer hver enkelt i det som skal skje. Kanskje kan det vise hvordan måten man jobber på i dag kan ivaretas i den nye arbeidshverdagen og som på sikt kanskje kan bli en integrert del av arbeidsdagen?

Dersom du kan utvikle et slikt verktøy, eller noe tilsvarende som kan gi samme resultat vil vi gjerne at du blir med i konkurransen om utviklingsmidlene. De som deltar bør kunne noe om de endringsprosessene som påvirker hvordan vi forholder oss til det som er nytt og hva som skal til for at vi adopterer nye verktøy og arbeidsmåter. Videre bør man kunne noe om digitalisering fordi vi tror at verktøyet bør ta i bruk funksjonalitet som gjør det mulig å samle og behandle data, tilpasse tjenesten til ulike brukere og situasjoner, og annen funksjonalitet som motiverer til bruk av tjenesten. Vi oppfordrer leverandører som ikke dekker begge kompetanseområdene om å søke samarbeid med komplementær kunnskap. I konkurransereglene finner du mer informasjon om hvordan du går fram for å finne en eventuell samarbeidspartner.

I behovsmatrisen har vi forsøkt å oppsummere de behovene den foreslåtte løsningen skal levere på. De forslagene som leverer best på flest behov blir invitert med videre. Behovsmatrisen vil vi bruke både når vi vurderer forslagene gjennom de ulike fasene.

### Behovsmatrisen

| Nr. | Kategori                   | Beskrivelse av behovet   | Ytelse/funksjon   |
|-----|----------------------------|--|---|
| B01 | Tilpasning og relevans     | Verktøyet bør kunne tilpasses ulike endringsprosesser og ulike arbeidssituasjoner slik at både virksomhet og den enkelte medarbeider opplever at verktøyet treffer deres virkelighet. Verktøyet bør oppleves som en integrert del av den faktiske arbeidshverdagen | I hvilken grad verktøyet kan tilpasses ulike situasjoner og scenarier. I hvilken grad verktøyet oppleves som en integrert del av arbeidshverdagen både før- og etter overgangen til aktivitetsbaserte arbeidsplasser. |
| B02 | Brukervennlighet           | Verktøyet bør være lett å forstå (intuitiv) og lett å ta i bruk (pedagogisk).  | Hvor lett det er å ta i bruk løsningen for de ulike brukerne av løsningen (virksomhet og medarbeidere)  |
| B03 | Motivasjon og belønning    | Verktøy bør motivere medarbeiderne til bruk, stimulere og belønne innsats, og bidra til mestringsfølelse.  | I hvilken grad løsningen har funksjonalitet og mekanismer for motivasjon til bruk og belønning av innsats/resultater.   |
| B04 | Involvering og engasjement | Verktøyet bør engasjere og involvere den enkelte medarbeider i forestående endringsprosess.<br><br>Funksjonalitet som gjør det mulig å samle og behandle data, tilpasse tjenesten til ulike brukere og situasjoner.  | I hvilken grad verktøyet bidrar til kulturbygging og engasjement, og introdusere den enkelte medarbeider for hvordan hans/hennes arbeidsmønstre og oppgaveløsning kan løses i en ny aktivitetsbasert arbeidsplass.    |
| B05 | Kunnskap                   | Verktøyet bør bidra til den kunnskapsbygging som er nødvendig for å forstå, akseptere og adoptere ideen om en ny aktivitetsbasert arbeidshverdag.  | I hvilken grad løsningen formidler og bygger kunnskap om den forestående endringsprosessen hos den enkelte.   |
| B06 | Personvern og sikkerhet    | Verktøyet må ivareta kravene til behandling, lagring og sletting av eventuelle personopplysninger.   | I hvilken grad GDPR regelverket er fulgt  |