

Hvorfor ikke have det sjovt samtidigt?

Dertil kommer, at de fleste mennesker – herunder specielt og i allerhøjeste grad datteren – er tilbøjelige til at overvurdere, hvad man kan nå på 12 måneder, men samtidigt tilbøjelige til at undervurdere, hvad man kan nå på 10 år. Alle ovennævnte punkter har denne virksomhed sat i gang inden for 18 måneder (perioden december 2006 til juni 2008).



Et ordsprog siger, at

‘Viden er at handle’.

Dette ordsprog vil denne virksomhed også i fremtiden bestræbe sig på at leve op til, for

‘Hvo intet vover, intet vinder’ ☺

Snip snap snude – denne historie er slet ikke langt ude.



Tip tap tønede – næste år kan fortsættelsen begynde.

Vi glæder os alle sammen allerede nu til at fortælle meget mere om, hvor vi er henne i relation til vores vision om at lave denne virksomhed om til en legeplads. En legeplads, hvor begejstringen for forandring, udvikling og munterhed er drivkraften.

Vil du, kære læser, vide meget mere om virksomhedens mange tiltag og måske finde inspiration til din egen fornyelsesproces, så vil vi anbefale, at du ser nærmere på vore projekter i vor visuelle powerpoint-præsentation.



LØSNINGER
med fokus på **mennesket**

ADVOKATFIRMAET
JOHANSEN & BLIDDAL

Bredgade 20 * 6920 Videbæk * www.paulex.dk * 97172244

Fortællingen om ‘en anderledes advokatvirksomhed’

Dette er den sandfærdige fortælling om forvandlingen af en lille vestjysk advokatvirksomhed fra at være typisk, traditionel, konservativ og topstyret til at være projektorienteret, munter, energisk, legende og flad.



ADVOKATFIRMAET

JOHANSEN & BLIDDAL

Bredgade 20 * 6920 Videbæk * www.paulex.dk * 97172244

Der var engang en traditionel advokatvirksomhed i Vestjylland i en lille by med 4.300 indbyggere, som blev drevet efter alle de typiske og traditionelle metoder, som ikke-ansatte i advokatbranchen forbinder med en normal advokatvirksomhed. Advokatfirmaet selv var af den opfattelse, at kunderne godt kunne lide den gode, gammeldags og konservative måde at drive advokatvirksomhed på. Dette var sikkert og vist...

En skønne dag kom det tidspunkt, hvor ejeren af virksomheden – efter at have haft sin datter ansat i mere end 8 år – måtte spørge, om datteren ikke snart mente, at hun havde overstået sine ”oprørs-projekter” og var blevet moden og voksen nok til at kaste sig ind i ’Projekt Generationsskifte’ og påbegynde videreførelse af faderens velopbyggede og veldrevne advokatvirksomhed i en tid, hvor mange andre advokater fusionerede, gik sammen i kæder, advokatforeninger og/eller specialiserede sig for vildt?

Datteren tænkte over dette meget længe, hvorefter hun meddelte, at hun gerne ville være med til ’Projekt Generationsskifte’.

Al succes starter som bekendt med en begyndelse.

Den første handling bestod i at høre, hvad hver enkelt medarbejder tænkte om virksomheden og virksomhedens fremtid.

Fantastiske og yderst brugbare informationer kom fra medarbejderne, og da alle efterspurgte mere munterhed blev det overordnede mål følgende:

’Dette firma skal omdannes til en ’legeplads’ for advokater og øvrige medarbejdere!’

Selv om forandring ofte er en vanskelig ting, fik alle i virksomheden i forskellige tempi mod på og lyst til at udvikle sig selv, hinanden, virksomheden og virksomhedens tilgang til kunderne og advokatbranchen.

Og selv om det kan være svært at tro på, så viste erfaringerne faktisk, at munterhed og det forhold, at alle var i stand til at le af sig selv og af hinanden, var den allerhurtigste vej til forandring og fornyelse ☺

Løbende var der diskussioner, som kunne kortes ned til følgende spørgsmål og svar:

En legeplads – hvad var meningen egentlig?

Svar: De fleste opfattede ordet ’legeplads’ som et sted, hvor mennesker



om det at være kvinde og selvstændig i advokatbranchen
Resultat: Positive tilkendegivelser fra folk og nye kunder

- **En serie af pressemeddelelser skrevet af medarbejderne sendtes til de lokale ugeaviser**

Resultat: Aviserne tog imod disse, og stilen med at skrive i et letforståeligt sprog virkede, for folk kommenterede pressemeddelelserne, når de henvendte sig til virksomheden.

- **Intern blog oprettedes med henblik på indførelse af innovationsdemokrati**

Resultat: Kun de projekter, som mindst én og helst flere medarbejdere kunne samles om, fik lov til at leve videre.

- **Udarbejdede af pjecer**

I bestræbelserne på at produktudvikle og øve sig i at nedskrive juridisk know-how blev der løbende lavet små pjecer.

Resultat: Videndeling og fokus på forståelig information skabte synlighed til gavn for alle, herunder kunder og medarbejdere.

- **Kunde adgang til egne sager via virksomhedens hjemmeside**

Resultat: Kunderne var begejstrede, og medarbejderne var åbne for tilbagemeldinger og justeringer.

- **Eksperimenter sattes i værk**

Resultat: Eksperiment ’Kodeord FASTER Andelskasse’ vakte opsigt med et anderledes foredrag og et tilbud til kunderne om selv at bestemme prisen for advokatfirmaets ydelser. Foredraget blev filmet og efterfølgende lagt ud på Youtube og firmaets eksterne blog.

- **Journalister viste interesse for firmaet**

Resultat: Portræt af virksomheden med forside i Månedsmagasinet Erhverv, og interessen for virksomheden udefra overraskede alle: Tænk at der faktisk var mennesker og journalister ude i den virkelige verden, som læste, hvad der blev skrevet på bloggen!

OK, hvori består det innovative?

Der er ikke mange ting i denne fortælling, som ikke er set før i andre virksomheder eller i andre brancher. Derimod er alle de beskrevne tiltag nye og anderledes i denne virksomheds liv. At fortælle om virksomhedens mange skridt, blandt andet på virksomhedens blog, viser blot, at viljen til fornyelse skal være til stede, og at fornyelse er en langvarig og meget spændende proces. ... og vigtigst af alt:



- **Deltagelse i et spændende og anbefalelsesværdigt pressekursus**
 Her var et stort potentiale, som alle kunne lære meget af og så endda sammen med deltagere fra alle mulige andre brancher end advokatbranchen
Resultat: et af de allerbedste og mest inspirerende kurser nogensinde.
- **Udsendelse af en pressemeddelelse om generationsskiftet til lokale aviser**
Resultat: Diverse lokale aviser og en enkelt landsdækkende avis tog historien op.
- **Henvendelse fra en avis, som ønskede at lave en historie om generationsskiftet med en anderledes vinkel**
Resultat: Datterens interesse for kick-boxing kom frem, og tilbagemeldingerne på artiklen var overvældende og kom fra både børn, naboer, pensionister, kunder af huset, samarbejdspartnere, kollegaer, dommere og alle mulige andre mennesker.
- **Oprettelse af en ekstern blog**
 Ideen var oprindelig, at Advokaternes Innovationsudvalg for Sydjylland og Fyn skulle dele viden med hinanden, så advokaterne gensidigt kunne inspirere hinanden.
Resultat: Datteren var én af få, som bloggede og fortalte om, hvad der skete i virksomheden. Bloggen gav adgang til mange læsere.
- **Bestilling af en professionel fotograf til at tage billeder af alle med en personlig ting**
Resultat: Mennesket bag advokatbranchens facade var i fokus, og det passede perfekt til virksomhedens nye motto: 'Løsninger med fokus på mennesket'.
- **Udarbejdelse af en anderledes annonce til den lokale ugeavis**
Resultat: Spændende og iøjnefaldende. Folk, som så annoncen, havde også en holdning til den (nogle syntes om den ☺ – andre gjorde ikke ☹).
- **Nye visitkort til juristerne**
Resultat: Alle, der fik visitkortene i hånden, kommenterede disse, fordi de var anderledes og fortalte en historie.
- **USB-nøgle til kunderne**
Resultat: Kunderne fik en USB-nøgle, når sagerne blev afsluttet som tak for et godt samarbejde.
- **En ny hjemmeside blev udarbejdet**
Resultat: Nye kunder blev tiltrukket og af og til med den begrundelse, at endeligt skete der noget nyt og anderledes inden for en ellers kedelig advokatbranche... (undskyld til alle i branchen; men det sagde folk altså!)
- **Foredrag ud fra temaet 'Piger kan'**
 På opfordring fra De Grønne Pigespejdere fortalte datteren



mødes, hvor fantasien og kreativiteten hersker, hvor tiden flyver af sted, mens man morer sig og opnår brugbare resultater sammen med mennesker, som man holder af, og hvor man arbejder med de opgaver, som begejstrer én allermest. Hvorfor ikke gøre arbejdspladsen til sådan et sted?

Hvordan ville ledelsen skabe rammerne for etablering af legepladstankegangen?

Svar: Ved at ændre ledelsesformen fra at være topstyret til at involvere alle medarbejdere og give disse adgang til medindflydelse, medansvar og medejerskab til de mange og nye tiltag. Ledelsen afgav løfte om at ville give grønt lys for nye initiativer og prioritere den kommende udviklingsproces.

Okay, men hvordan ville medarbejderne så lave virksomheden om til en 'legeplads'?

Svar: Medarbejderne ville tage ansvar og komme med forslag til indførelse af en ny kultur, hvor alle skulle have lov til at eksperimentere og forsøge sig med nye, sjove og anderledes projekter og eksperimenter, og hvor jura-en skulle være platformen; men hvor øvrige løsningsmuligheder ville blive bygget ovenpå.

Hvad var den bagvedliggende tanke egentlig?

Svar: At udvikle og forme en sund virksomhed, som ville være i stand til at tjene penge, samtidigt med at alle i virksomheden havde det sjovt, imens de alle hjalp hinanden og virksomhedens kunder ved at tilbyde 'Løsninger med fokus på mennesket'.

Hvad var drivkraften og motivationen?

Svar: Alle drømte om, at indførelsen af legepladstankegangen kunne resultere i mere munterhed, sprudlende ideer, spændende produktudvikling, personlig udvikling, brancheudvikling og tiltrækning af endnu flere modige og engagerede kollegaer og dermed opleve vækst og nye udfordringer.

Hvad tænkte ledelsen?

Svar: Kunne legepladstankegangen måske gå hen og blive det vigtige transportmiddel over i det eftertragtede blå ocean – stedet uden konkurrenter og med store og spændende muligheder?



Hvilke ting satte medarbejderne så i gang?

Følgende – og for denne tidligere konservative advokatvirksomhed helt nye og ikke tidligere anvendte tiltag – blev sat i værk:

INDADTIL:

- **Læsning af Kolind-kuren af Lars Kolind**
Resultat: Hold fast, hvor var der dog meget at tage fat på...
- **Indførelse af ståmøder hver morgen**
Resultat: Massage var en for grænseoverskridende oplevelse og blev derfor droppet ☹ Til gengæld stod alle i rundkreds hver morgen og blev enige om ting vedrørende firmaet.
- **Udvikling af mottoet 'Løsninger med fokus på mennesket'**
Resultat: Mottoet tvang alle i virksomheden til at tænke i løsninger både i relation til kunderne, ledelsen, medarbejderne, samarbejdspartnerne m.m. Et super motto, som hurtigt gik ind under huden på alle.
- **Indførelse af lean**
Alle læste brugervenlig og forståelig bog om lean og deltog løbende og aktivt i lean-processen.
Resultat: Medarbejderne fik gode ideer, og hverdagen blev lettere og mere synlig. Alle fik adgang til flere strategibøger, som de måtte låne med hjem og læse i fritiden.
- **Investering i Børsens 'Lær Selv Superbruger Officepakke'**
Resultat: Alle fik adgang til at lære meget mere om IT og til at tage kurser og eksaminer i fritiden til gavn for sig selv og for virksomheden.
- **Værdiprojekt gennemførtes: Virksomheden fik et synligt værdigrundlag**
Resultat: En dejlig ting i relation til beslutningstagning internt og ikke mindst i relation til en kommende medarbejder, som ikke længere skulle bruge kræfter og tid på at afkode virksomhedens mål og værdier.
- **Investering i et nyt advokatsystem**
Resultat: Alle blev muntre, for tingene blev pludseligt meget nemmere og mere overskuelige.
- **Virksomheden søgte en jurist og en ny sekretær**
En meget anderledes stillingsannonce blev slået op, for virksomheden søgte nu flere medarbejdere.
Resultat: Der blev lagt vægt på de personlige egenskaber. Faglighed var sekundær. Filosofien bag: "Man kan altid ændre på niveauet af faglighed, men ikke på folks personlighed". Der kom vildt gode og spændende ansøgninger på begge stillingsannoncer.



- **Deltagelse i et FANTASTISK foredrag af Martin Erichsen: 'Gid det snart er mandag'**
Resultat: Siden den dag i oktober 2007 mødte næsten alle hinanden hver morgen med High Five-klask, øjenkontakt og et stort smil, og effekten af dette tiltag var uvurderlig.
- **Ansættelse af projekt- og serviceansvarlig medarbejder uden forudgående viden om branchen overhovedet**
Resultat: Her var en person, som blev ansat til at stille de spørgsmål, som virksomheden ikke selv stillede, fordi alle var groet fast og blevet blinde i relation til den 'rigtige' måde at gøre tingene på. Personen havde endda et motto, som hed: Vælg at være kærlig! Bedst af alt: Denne nye medarbejder tilførte den dynamik og den energi, som var en forudsætning for, at virksomheden på sigt ville kunne skabe den ønskede legeplads for både advokater og øvrige medarbejdere.
- **Ansættelse af jurist**
Resultat: Ansættelsessamtalerne med juristerne var spændende, men faderen og datteren var slet ikke enige: Faderen ville foretage det umiddelbart sikre valg (den ambitiøse, unge mand med et gennemsnit på omkring de 10 og med en del års erfaringer som jurist, men som nu ønskede at gøre karriere inden for advokatbranchen), hvorimod datteren ville udvise mod og ansætte kvinden, som beskrev sig selv som 'et lykkeligt menneske'. Kvinden havde det efterlyste glimt i øjet, men ville først blive færdiguddannet jurist halvandet år senere.
Konklusion: Faderen og datteren blev enige om at vente med at ansætte endnu en jurist.
- **MUS-samtaler**
Før den årlige medarbejderudviklingssamtale fik hver medarbejder en gave indeholdende den fantastiske fabel: "Hvem har flyttet min ost?"
Resultat: MUS-samtalen foregik gående i naturen, og samtalen tog udgangspunkt i den fantastiske lille bog. Læs den!

UDADTIL:

- **Indsendelse af virksomhedens første (og indtil videre eneste) artikel til Advokaten**
Virksomheden syntes, at alle læsere af fagbladet 'Advokaten' skulle have 'æren' af at følge firmaets generationsskifte.
Resultat: Artiklen passede ikke ind i redaktionens linie (og hvem gider egentlig også læse om en advokatvirksomhed i Vestjylland?)

