

“Når der sker forandringer på arbejdspladsen”

Center for
arbejdsliv
& læring

Lo-skolen

09. Oktober 2014

GIMK GRAFISK INDUSTRI- & MEDIE KARTEL

Et godt psykisk arbejdsmiljø når der sker forandringer på arbejdspladsen

22 anbefalinger fra Arbejdsmiljørådet, Arbejdstilsynet, NFA og arbejdsmarkedets parter

Et led i Folketingets politiske aftale om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020

Aftalen har fastsat et mål om at nedsætte andelen af psykiske belastninger, som følge af arbejdet, med 20 %



Et godt psykisk arbejdsmiljø når der sker forandringer på arbejdspladsen

22 anbefalinger i 4 temaer:

- På forkant med forandringerne
- Inddragelse af medarbejderne
- Kommunikation i hele processen
- Støtte og kompetence



Et godt psykisk arbejdsmiljø når der sker forandringer på arbejdspladsen

Gruppeopgave

1. Arbejde med spørgsmålene – komme med ideer til hvad man kan gøre. Tid: 30 min
2. Forberede jer på at fortælle de andre om jeres emne. Tid: 5 min.
3. Videndeling. Tid: 30 min
4. Egen refleksion: Hvilke ideer kan du bruge hjemme på din arbejdsplads? Tid: 5 min



Fair proces



Sæt
rammer/mål
Involver
Forklar

Tillid til:
Lederen
Beslutningen
Strategien

Aktiv og frivillig
udvikling og
afprøvning af
løsninger

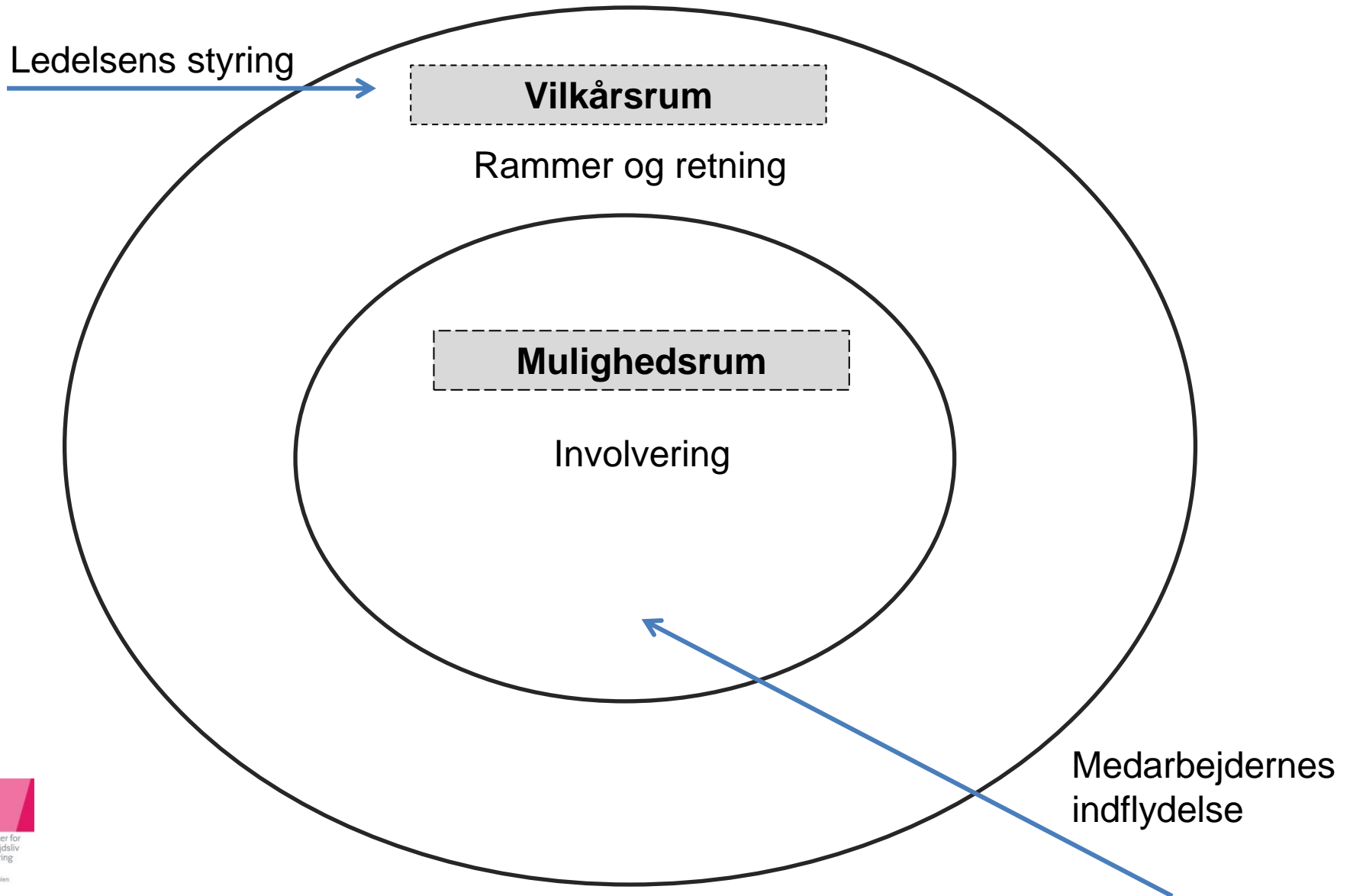
Overtræd
mindst et
princip

Mistillid til:
Lederen
Beslutningen
Strategien

Passiv og
modvillig
implementering
af beslutninger

Dynamikken i fair og unfair proces

Vilkår og mulighedsrum



Design af beslutningsprocesser

Design 1

Lederen alene udtænker
og formulerer løsning

Design 2

Lederen fremsætter
påtænkte løsning(er) og
beder medarbejderne
kvalificere dem

Design 3

Lederen beder
medarbejderne udvikle
løsninger

Mingling

Hvad er de vigtigste pointer I vil fremhæve fra dagen i dag?

Hvad har dagen inspireret dig til at gå hjem på din arbejdsplads og gøre?

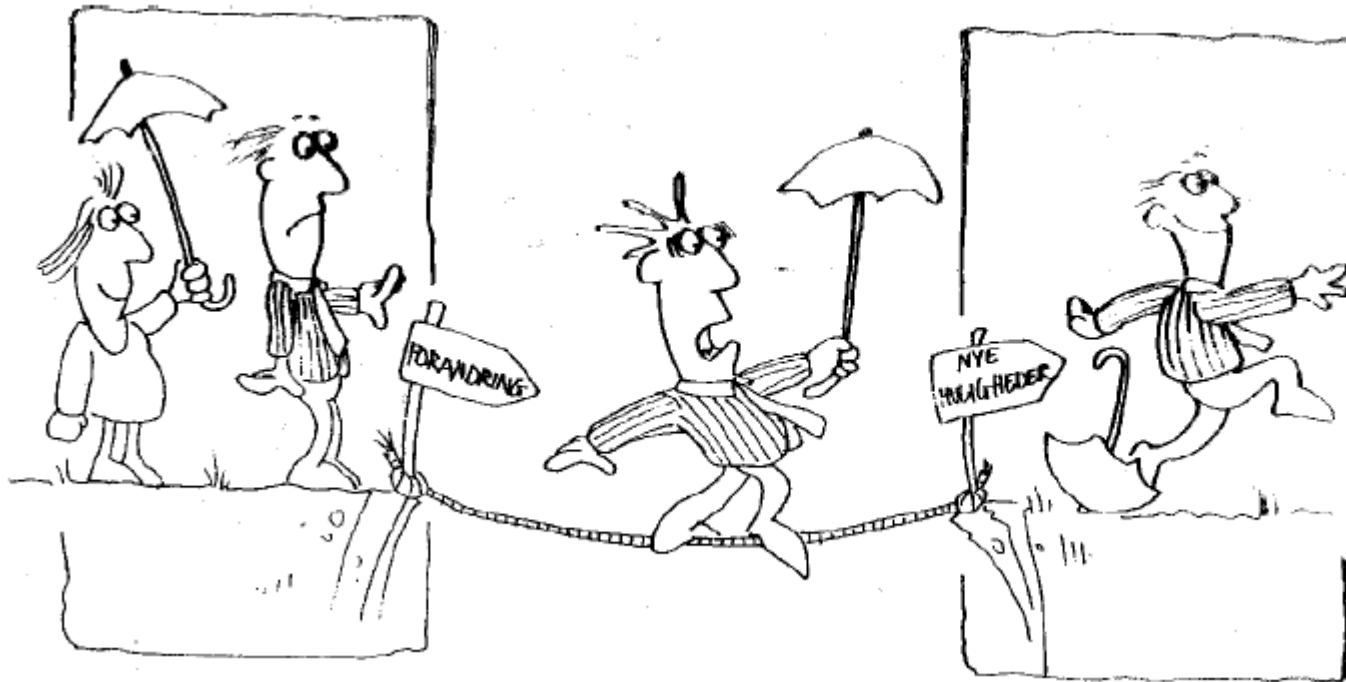
FARVEL OG TAK FOR DENNE GANG



Torsdag den 9. oktober

- Kl. 09.30 **Ankomst** Kaffe/brød
- Kl. 10.00 **Velkomst**
- Kl. 10.05 **Samarbejde og involvering** - Sådan håndterer Coloplast forandringer v/ AMR og Arbejdsmiljøleder
- Kl. 10.55 **Pause**
- Kl. 11.05 **Forandringer og ledelse** - Forandringer spørger ikke om lov – de kommer bare v/Helen Eriksen
- Kl. 12.05 **Frokost**
- Kl. 12.45 **Gruppearbejde**
- På forkant med forandringerne
 - Inddragelse af medarbejderne
 - Kommunikation i hele forandringsprocessen
 - Støtte og kompetencer
- Kl. 13.45 **Opsamling**
- Kl. 14.00 **Kaffepause**
- Kl. 14.30 **Fair proces** – konkrete værktøjer, når der sker forandringer på arbejdspladsen v/Karina Lykke Karlsson
- Kl. 15.30 **Afslutning**
- Kl. 15.35 **Mingling** - Hvad tager vi med hjem (Sandwich og en flaske vand)

Hvad gør forandringen ved os?



At håndtere forandringer

Kræver:

- Klarhed over målet – hvad kræves der af mig?
- At der bliver skabt mening – vi handler ud fra hvad der giver mening for os
- Holdningsændringer
- Selvtillid og overskud
- Flexibilitet
- Handling
- Læring
- Støtte fra omgivelserne – kolleger, leder, familie



At håndtere forandringer

Forandringer i struktur eller systemer fører ikke automatisk til læring, udvikling eller anden adfærd.

Forandring hos den enkelte forudsætter:

- Personlige valg
- en åben dialog
- nysgerrighed over for medarbejder/kollegas erfaringer, bekymringer og ideer ift. forandringen



At håndtere forandringer

Vi skal arbejde med de stærke menneskelige drivkræfter:

- Mening
- Læring
- Udvikling

Det gøres i en anerkende dialog, hvor der er plads til forskellige versioner af virkeligheden, hvor de forskellige erfaringer og bidrag vi hver især har, kan få lov at komme i spil

– en stempling af modstand mod forandring – stopper al dialog

En god leder

1. Ærlig og ligefrem
2. Troværdig
3. Handlekraftig
4. Ansvarlig
5. Retfærdig

En god medarbejder

1. Ansvarlig
2. Energisk og proaktiv
3. Positiv attitude
4. Samarbejdsvillig
5. serviceminded

Kilde: Undersøgelse gennemført af Lederne juni 2013.
Undersøgelsen omfatter ledere og medarbejder i den private sektor.
1.115 ledere og 1.504 medarbejdere, er spurgt

Kommunikation – hvilken vej

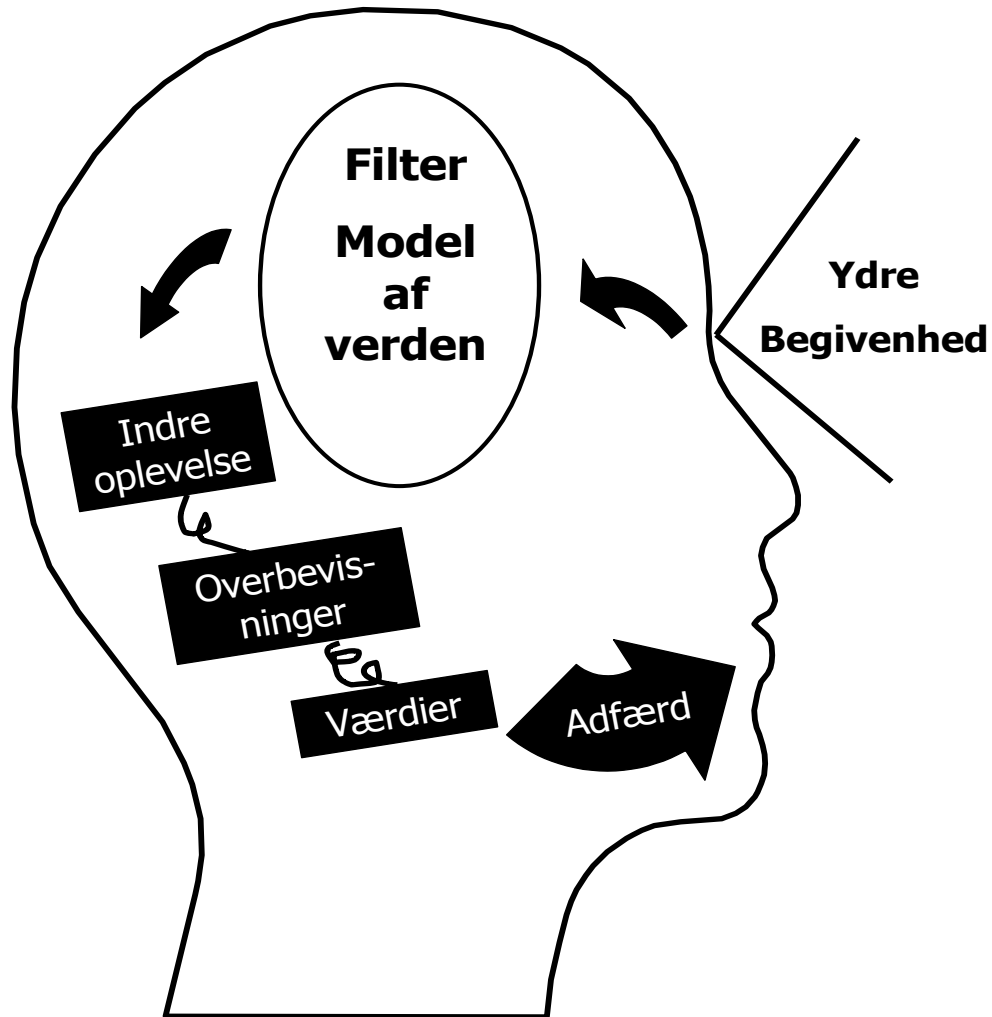
”Hvis du havde hørt ordentligt efter, havde du hørt at jeg sagde.....”

”Det må du undskylde. Så har jeg ikke forklaret det godt nok. Jeg prøver igen....”

Kommunikation

- De fleste ledere er bedre til at tale end til at lytte.
- Når der ikke bliver lyttet, er der nogle, der bliver tavse. Andre bliver ”brokkehoveder”.
- At lytte er ikke det samme som at rette sig efter alle forslag. Et begrundet nej til et forslag er også tegn på respekt.
- Det er en god ide at sætte lytningen i system og gøre den synlig.

Kommunikations model



At håndtere forandringer

Lokomotiver

Vogne

Bremseklodser

