

# FORANDRINGS- VÆRKTØJET

ET VÆRKTØJ TIL DIALOG, NÅR DER SKER FORANDRINGER PÅ ARBEJDSPLADSEN

## Forandringer kan påvirke arbejdsmiljøet

Forandringer forekommer på alle arbejdspladser. Uanset om de er store eller små, kan de altid mærkes. Og de opleves forskelligt. Det, der kan være fornyelse for nogle, kan skabe bekymringer for andre. Hvad enten det er omstrukturering, flytning, fusion, nye systemer eller tekniske hjælpemidler. Og det kan påvirke arbejdsmiljøet.

Forskning i forandringer viser, at de skaber usikkerhed hos medarbejderne. Med *Forandringsværktøjet* får medarbejderne et redskab til at sætte ord på deres usikkerhed, og lederen får mulighed for at målrette kommunikation, involvering og støtte til de behov, der er aktuelle på arbejdspladsen. Værktøjet giver både indblik i individuelle overvejelser og arbejdspladsen som helhed.

Se forandringsfilmen, og hent viden og værktøjer på [skabgodeforandringer.dk](http://skabgodeforandringer.dk)



I kan downloade pjecen 'Et godt psykisk arbejdsmiljø - når der sker forandringer på arbejdspladsen' på [arbejdsmiljoviden.dk](http://arbejdsmiljoviden.dk) eller bestille den i Videncenter for Arbejdsmiljø's butik, [arbejdsmiljobutikken.dk](http://arbejdsmiljobutikken.dk)

## Fakta om Forandringsværktøjet

- Forandringsværktøjet er et redskab til at sætte ord på tanker, følelser og forventninger i relation til en forandring. Gennem involvering giver værktøjet mulighed for i fællesskab at vurdere, i hvilken grad forventningerne er realistiske.
- Det kan bruges på alle arbejdspladser, hvor medarbejderne står over for eller er i en forandringsproces, uanset arbejdspladsens størrelse.
- Forandringsværktøjet er udviklet af Videncenter for Arbejdsmiljø som en del af kampagnen *Skab gode forandringer*.

# SÅDAN BRUGER I FORANDRINGSVÆRKTØJET

## 1. Forberedelse

1. Find et lokale, der er velegnet til gruppedrøftelser
2. Inviter medarbejdere og ledere til et dialogmøde. Værktøjet kan også bruges på et personalemøde eller lign. Sæt en time af.
3. Inddel (gerne på forhånd) deltagerne i grupper på max. 6 personer i forhold til samarbejdsrelationer, dvs. i afdelinger, grupper/teams mm. Lederne er i en særskilt gruppe.
4. Udlever til hver gruppe:
  - Et print af spørgsmålsarket (A4)
  - Et print af håb-bekymringsskema (gerne i A3)
  - Post-it-blokke, gerne i to forskellige farver. Brug en farve til bekymringer og en anden til håb.
  - Skriveredskaber
  - En flipover

SKAB GODE FORANDRINGER - SÅ BEKYMNINGERNE FYLDER MINDRE!



## 2. Køreplan for dialogmødet

Processen styres af nærmeste linjeleder/teamleder eller arbejdsmiljø-/tillidsrepræsentant. I praksis kan det eksempelvis være Lokal-Med eller Arbejdsmiljøgruppen.

- 5 min.: Introducér kort til formålet med workshoppen samt værktøjet.
- 5 min.: Deltagerne arbejder individuelt med spørgsmål 1.
- 20 min.: Deltagerne arbejder i grupper med spørgsmålene 2-4.
- 20 min.: Fælles opsamling. Ledelsen på mødet har mulighed for at klargøre, hvilke håb/bekymringer der er realistiske eller urealistiske, melde ud hvad der er vilkår/besluttet, og hvad der kan påvirkes og understøttes fremadrettet.
- 10 min.: Fælles afrunding.

Saml til sidst gruppernes håb-bekymringsskemaer ind, og fortæl, hvornår ledelsen kan komme med en tilbagemelding.

## 3. Opfølgning efter dialogmødet

Brug overblikket over workshopkens bekymringer og håb til en tilbagemelding og opsamling på dagens udsagn. Det er vigtigt, at nærmeste leder – så hurtigt som muligt – melder tilbage på deltagernes bidrag og perspektiv på forandringer.

Tilbagemeldingen bør have fokus på hvilken kommunikation, involvering og støtte, der kan medvirke til trivsel under forandringen. Der kan eksempelvis laves en handlingsplan for tiltag med baggrund i workshoppens resultater.

Få gode råd til kommunikation, involvering og støtte på [skabgodeforandringer.dk](http://skabgodeforandringer.dk)

FORANDRINGER  
KAN VÆRE STORE ELLER  
SMÅ - MEN DE KAN  
ALTID MÆRKES!



# OPGAVER PÅ DIALOGMØDET OM FORANDRINGER

## Individuelt (5 min.)

Tænk på dine bekymringer og håb til den forandring, din arbejdsplads står foran/midt i. Udfyld post it med håb og bekymringer.

*Du skal ikke vurdere, hvad der er realistisk/urealistisk i denne fase.*

## Grupper (20 min.)

Del jeres håb og bekymringer med hinanden i gruppen. Hver deltager sætter sine post it-sedler på Håb-bekymringsskemaet.

Teamet/gruppen står ved flipover-arket og drøfter post it-sedlernes placering – hvilket billede tegnes af forventningerne?

Vurdér i fællesskab, hvor realistisk/urealistisk de forskellige håb og bekymringer er.

## Opsamling i plenum (20 min.)

Fælles drøftelse ledere og medarbejdere imellem af, hvilke håb/bekymringer der er realistiske eller urealistiske.

## Afrunding i plenum (10 min.)

Rund af med en fælles diskussion om, hvordan ledelsen fremover kan involvere medarbejderne i forandringsprocessen.

# HÅB-BEKYMRINGSSKEMAET

