



Forandringernes MED-drejebog

Den gode forandringsproces

Det er en god idé at være på forkant, når I skal i gang med en større forandringsproces i organisationen. Og ved at tage højde for det psykosociale arbejdsmiljø før, under og efter forandringerne, kan I gøre meget for at begrænse negative effekter på medarbejdernes trivsel.

Rolle og opgaver for MED-systemet skal være kendte

De overordnede rammer for en forandringsproces bliver sat på organisationsniveauet. Organisationsniveauet er repræsenteret ved øverste ledelse, samarbejdsudvalg, MED-udvalg, arbejdsmiljøorganisation og HR-/personaleafdeling.

Når der skal ske større forandringer, bør organisationen være på forkant og lede forandringsprocessen på en måde, der tager hensyn til det psykosociale arbejdsmiljø før, under og efter forandringerne.

Tre faktorer er særligt vigtige, hvis man vil tage hensyn til medarbejdernes trivsel under en forandringsproces:

- Kommunikation
- Involvering af medarbejderne
- Støtte

Indhold

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Kommunikation</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-size: small;">Kommunikationsplan for forandringsprocessen</p>	<p>Hvordan skal kommunikationen foregå? Overvej hvilke formidlingskanaler, I vil bruge - hvilke der fungerer godt hos jer. Det kan eksempelvis være medarbejdernyhedsbrev, en spørgsmål-svar funktion på intranet, stormøder, afdelingsmøder med mere.</p> <p>Tydelig formidling af meningen med forandringerne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad består forandringen i? • Hvorfor forandrer vi? • Hvorfor forandrer vi på netop denne måde? • Hvad ønsker vi at opnå ved forandringen? • Hvordan passer det til vores langsigtede strategi og vision for virksomheden? <p>Hvilke konsekvenser for arbejdet og arbejdsmiljøet vurderes forandringen og forandringsprocessen at have?</p> <p>Hvem vil det have konsekvenser for?</p> <p>Hvordan vil I arbejde med at håndtere det psykiske arbejdsmiljø i den periode, hvor I arbejder med forandringen?</p> <p>Hvordan vil I håndtere medarbejdernes spørgsmål, tvivl og usikkerhed. Hvem kan de henvende sig til med spørgsmål, frustration og ideer til forandringen?</p> <p>Evt. plan for formidlingsmøder med gensidig dialog</p> <p>Kommunikation om "ikke-nyt"</p> <p>Hvordan bliver forandringerne meldt ud i organisationen?</p> <p>Hvem kommunikerer hvilke oplysninger, hvornår og hvor ofte?</p> <p>Hvad er horisonten for forandringerne (Rammer, tid og ressourcer)?</p> <p>Løbende opfølgning på kommunikationsprocessen - sikre og informere omkring hvordan tilpasninger i processen og evaluering er kendte fra start af - hvordan der bliver fulgt op på processen?</p>
---	--

Indhold

Involvering og Støtte Proces	<p>Hvad er godt at videreføre fra jeres erfaringer med forandringsprocesser?</p> <p>Er det tydeligt for alle, hvad der er mulighed for at få indflydelse på og hvad der ikke er?</p> <p>Afklaring af, hvornår i en forandringsproces de forskellige berørte realistisk set har mulighed for at få indflydelse</p> <p>Hvordan sikrer ledelsen/MED en dialogorienteret kommunikation?</p> <p>Information om hvordan den enkelte medarbejder er tænkt med?</p> <p>Hvordan følges der løbende og efterfølgende op på trivslen, blandt andet ved hjælp af APV?</p> <p>Tydelighed omkring, hvor den enkelte medarbejder ved hvor han/hun går hen med sine spørgsmål</p> <p>Afklaring af hvordan (mellem)ledere kan hjælpes og støttes undervejs</p> <p>Vurdering af om I (ledelse, MED og medarbejdere) har de fornødne ressourcer og kompetencer i fht forandringsprocesser og evt. udarbejde kompetencestrategi</p> <p>Vurdering af om I (ledelse, MED og medarbejdere) har de fornødne ressourcer og kompetencer til at håndtere det ændrede arbejde - de ændrede vilkår, såvel som før som under og efter forandringen og evt. udarbejde kompetencestrategi.</p> <p>Er der fokus på grupper, der har brug for særlig støtte?</p> <p>Information om muligheden for løbende feedback til Ledelse og MED undervejs i forhold til proces</p>
---	--