



# TRIOens rolle under forandringer

v. Tine Grynnerup & Karina Overby Gosvig, CRECEA

# Formål med dagen i dag



At skabe **engagement** og **læring** blandt jer



Give viden og indsigt i typiske **reaktioner på forandringer**



Give en forståelse af de særlige risici der følger med **forandringer**



Introducere **værktøjer** til håndtering af belastning på baggrund af forandringer

# Program

## 8.30 Introduktion og rammesætning

Navneøvelse

Konsekvenser i det psykiske arbejdsmiljø ved forandringer

De psykologiske reaktioner på forandringer - ”forandringskurven”

Modstand – hvad taler vi om – og hvordan håndtere det?

TRIOens rolle og dilemmaer under forandringer

Walk & Talk – hvad er vigtigst for dig/din TRIO?

## 12.00 Tak for i dag

## Spilleregler

- Lyt
- Tal en ad gangen
- Vis respekt for hinanden
- Tal på egne vegne – byd ind
- Giv plads til forskellighed
- Fordel tiden mellem jer
- Vær til stede – jf. mobil/pc



# Navneøvelse

I skal med den rette konsulent!



# Fokus på forandringer

## Hvorfor er det vigtigt?



# PSYRES-projektet

- Undersøgelse af psykisk helbred og trivsel i forbindelse med omstruktureringer (2009-2011)
- 4 lande: Danmark, Finland, Holland og Polen
  - Indsamling af viden/forskning om omstruktureringer
  - Indsamling af data fra nationale spørgeskemaundersøgelser og interview
  - Workshop i hvert land med bl.a. interview af ledere, medarbejdere og HR-personale



# Spørgeskemaresultaterne fra PSYRES-projektet viser bl.a., at omstruktureringer er forbundet med:

- Lavere jobtilfredshed
- Lavere engagement i arbejdet
- Et øget stressniveau/oplevelse af højere krav
- Reduceret arbejdsevne
- Øget jobusikkerhed
- Øget sygefravær
- Øget tidspres
- Reduceret ledelsesstøtte til medarbejderne
- Flere konflikter mellem ledere og medarbejdere og blandt medarbejdere indbyrdes





# Det vigtigste fokus?

At have fokus på, hvordan forandringen påvirker medarbejdernes trivsel

Konklusionen i PSYRES-projektet er, at de 3 vigtigste indsatser er:

- **God kommunikation (tovejs)**
- **Involvering af medarbejderne**
- **Medarbejderstøtte**

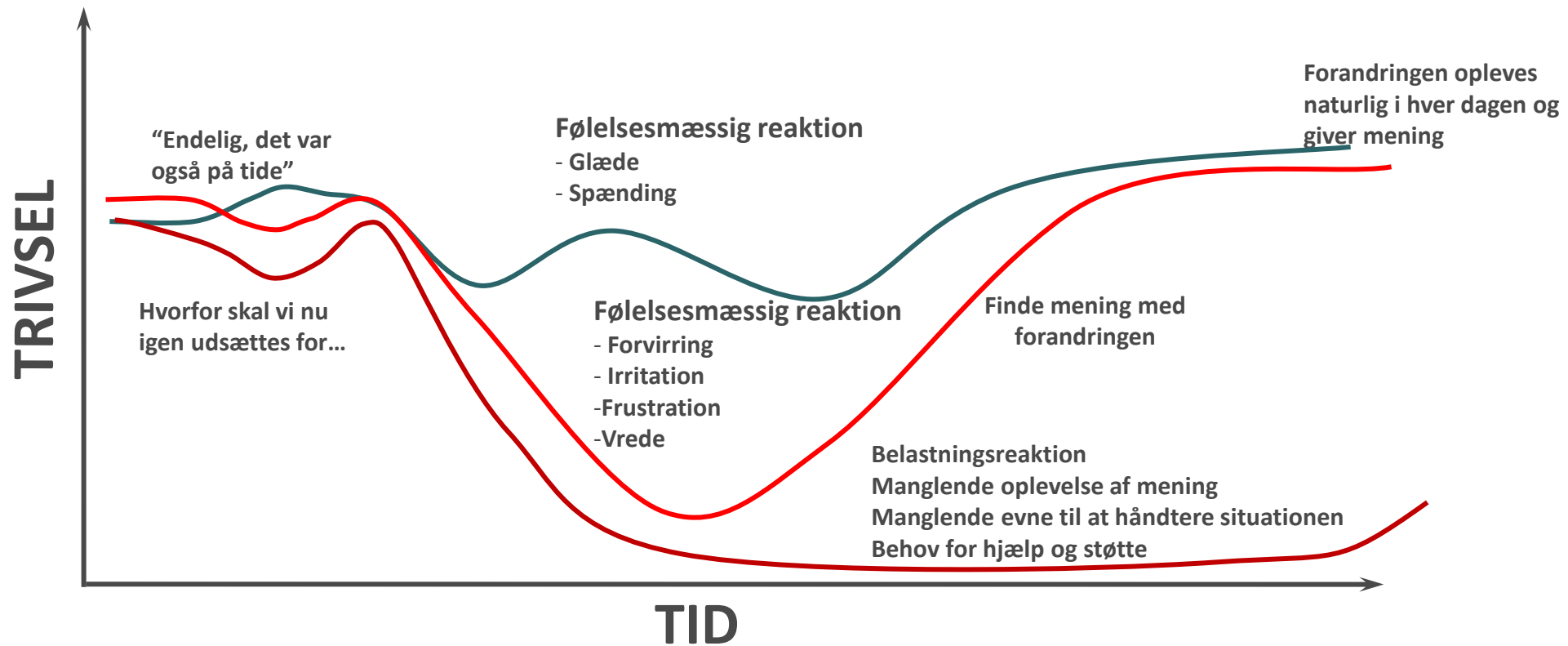


Og det fordrer  
mod til at tale -  
også om det  
svære!

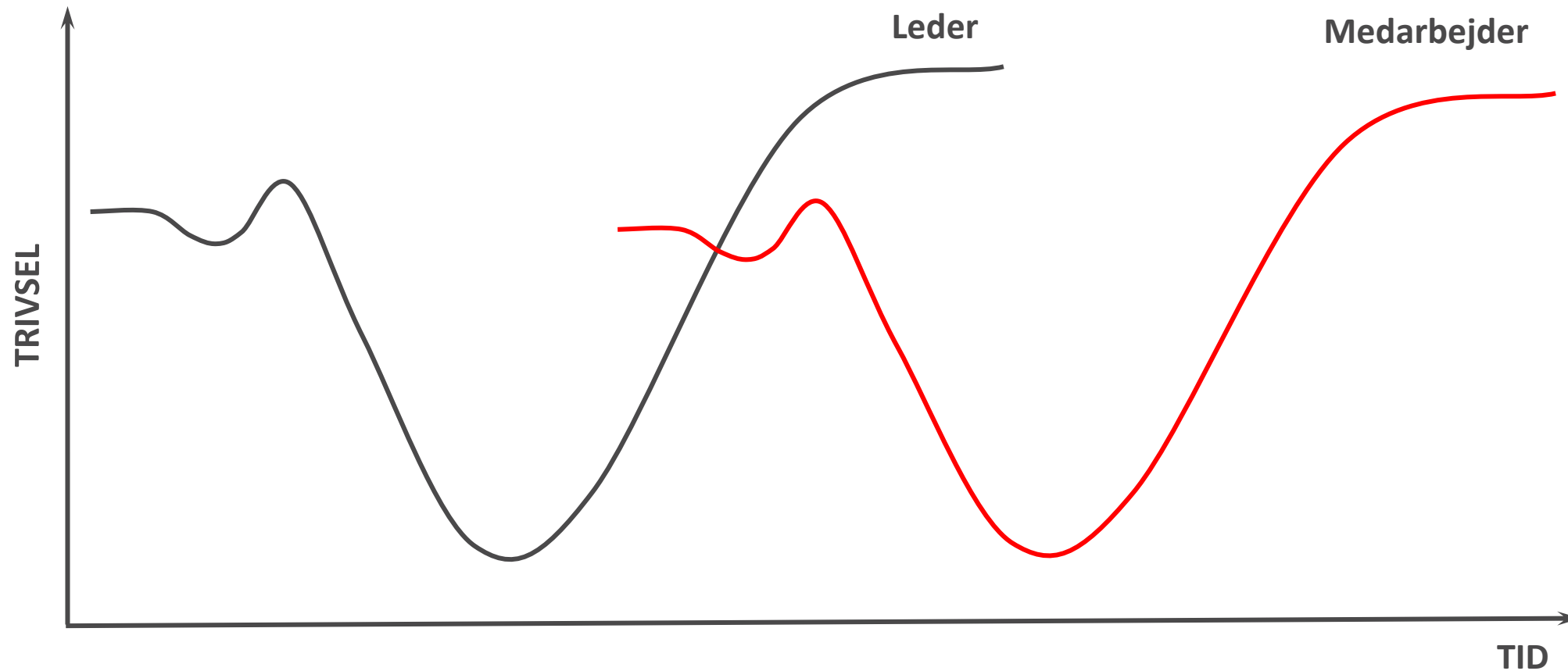
# De psykologiske reaktioner på forandringer

...og argumenter for hvorfor det bliver særligt vigtigt at være opmærksomme på trivslen

# Vi reagerer forskelligt over tid!



# Vi introduceres til forskellige tid – og det betyder noget



Snak sammen ved bordene:

Er reaktionskurverne genkendelige for jer? Kom med eksempler.

# Vi har brug for at forstå og føle os trygge!

Vi har som mennesker brug for at beskytte os mod smerte, frygt og utryghed.

Organisatoriske forandringer kan gøre os usikre, og utrygge, og mange af os vil **automatisk** gøre forsøg på at beskytte os mod dette.

Vi udfordrer beslutninger, kæmper for det vi kender og spiller måske ikke helt med på det nye – i virkeligheden for at passe på os selv og hinanden



# 3 niveauer af reaktioner

## 1. Forståelsesmæssig reaktion

Facts, data, idéen

”Jeg forstår det ikke...!”



## 2. Følelsesmæssig reaktion

Tab af status, kontrol, privilegier

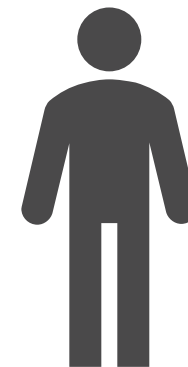
”Jeg kan ikke lide det!”



## 3. Personrettet reaktion

Erfaring, dét, du repræsenterer

”Jeg har ikke tillid til dig...!”



# Tackling af modstand på niveau 1

- Sørg for klarhed omkring baggrund, hensigt og perspektiv – stil og besvar spørgsmål
  - Hvorfor er det nye tiltag vigtig
  - Hvilken helhed indgår forandringen i
  - Hvad vil blive anderledes rent konkret
  - Hvad var godt ved den gamle måde at gøre tingene på, hvorfor er det ikke godt længere
  - Hvordan vil forandringen påvirke hverdagen
  - Hvad vil organisationen/medarbejdere få ud af det
  - Hvad skal *ikke* ændres
- *Gør brug af dialog*
- *Giv mulighed for involvering i planlægning*





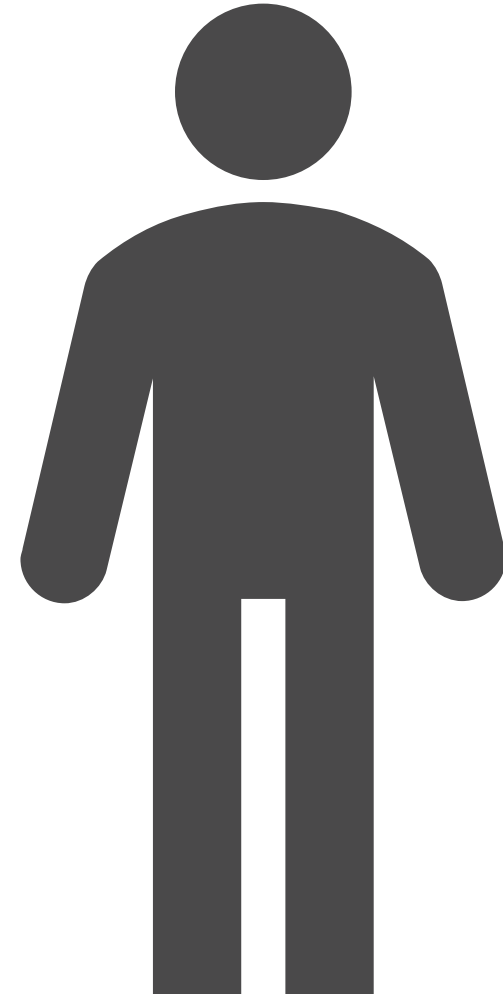
# Tackling af modstand på niveau 2

- Skab et rum hvor det er tilladt at udtrykke tvivl, usikkerhed og angst
  - Gå i dialog, udtryk og lyt til bekymringerne med interesse!
  - Så ofte det kan lade sig gøre - giv medarbejderne mulighed for at blive involveret i beslutninger
  - Vær fælles om at udvikle nye måder at gøre tingene på
  - Giv individuel støtte til udvikling af nye kompetencer til dem der har brug for det



# Tackling af modstand på niveau 3

- Undersøg ”støjen” i relationerne...
  - Undersøg og løs tidligere konflikter
  - Udforsk det som går galt i jeres samarbejde
  - Lav evt. en aftale om professionel adfærd
  - Undersøg jeres værdier og antagelser - hvor er de forskellige, hvor er de ens
- Hent evt. hjælp til at løse op for konflikter
- Gør konsekvenser ved fortsat modstand klare



# Trioens rolle



# CASE: Jeres eget idékatalog

- I vil nu få udleveret en case, der beskriver en situation fra en arbejdsplads
- I skal i grupperne arbejde med casen ud fra følgende spørgsmål:
  - Hvad er Trioens/arbejdsmiljøgruppens rolle og opgaver i denne situation?
  - Hvilke dilemmaer kan I få øje på?
  - Hvem skal involveres for at håndtere situationen?
  - Når situationen er håndteret: Hvilke opgaver har arbejdsmiljøgruppen?
  - Hvordan kan det forebygges, at noget lignende opstår igen?

I skal være tilbage kl. 11.10



**Det gode psykosociale  
arbejds miljø kræver  
indsatser på flere  
niveauer**

**IGLO-modellen:**

- Individ
- Gruppe/team
- Ledelse
- Organisation

# Arbejdsmiljøgruppens daglige opgaver

- Være ambassadør for arbejdsmiljøet: At påvirke til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed – være **det gode forbillede**
- Gøre det let for alle ansatte at tale med jer og selv at få et overblik
- Virke som **kontaktled** til / fra kolleger – **være synlig**
- Være nysgerrige og **vurdere mulige risici**. For eksempel ved at iagttage det psykiske arbejdsmiljø, have dialog med kolleger og være opmærksomme på situationer, hvor der kan være behov for særlig opmærksomhed (forandringer, sygemeldinger, opsigelser, ændrede opgaver mv.)
- Sikre **medinddragelse** og medindflydelse

**Noget er defineret – meget er til forhandling...**



# WALK & TALK: Hvad er vigtigt for dig?

- Hvilke opgaver ser DU som de vigtigste opgaver i jeres TRIO lige nu?
- Hvad er vigtigt for DIG, i din varetagelse af rollen som AMR/TR /AL?
- Hvornår lykkes I med arbejdsmiljøarbejdet hos jer? Tænk gerne over konkrete eksempler, hvor I har haft succes i arbejdet med at håndtere forandringer?

**I SKAL VÆRE TILBAGE KL 11.45😊**



Tak for i dag 😊