

Projekt 5 i 12
Laboratorium 6: 6. juni 2012
Forandringer på arbejdspladsen:
Forandringer I står over for I jeres dagligdag

**”Hvordan påvirker
arbejdspladsforandringer den
enkelte medarbejder”**

Steen Høyrup, DPU

MÅDEN forandringen kommer på: Grad af involvering af medarbejderne

- Grunde til at involvere medarbejderne
 - Mindske modstand ved senere gennemførelse
 - Informere: Skabe viden
 - Skabe forståelse: Hvorfor skal dette ske?
 - Skabe accept: Forpligtelse
 - Udnytte medarbejdernes gode ideer og særlige praksisviden for at forbedre kvaliteten af forandringen

Medarbejderinddragelse kan give ledelsen problemer

- De mange ideer er ikke til at håndtere
- Hvis man har lovet indflydelse, kan man ikke sådan trække den tilbage
- Den nære ledelse kan selv være magtesløs over for det overordnede koncept, der sikkert ikke kan ændres ved

Reaktioner

- Individuelle reaktioner - Ændringer i relationer

Individuelle

- Angst – usikkerhedsfølelse:
 - Information og viden er intellektuel, vi har ikke en sikker kropslig fornemmelse af det nye
- Angst er foregribelse af farer
- Krybdyrshjerne reaktioner:
 - Kamp-flugt
 - Trykke sig sammen
 - Søge støtte hos den stærke leder

Individuelle

- Brud i vaner, arbejdsrutiner
- Vaner og rutiner giver overskud, der kan bruges på krævende opgaver
- Trussel: Især hvis man ikke har meget overskud - mestring i det daglige arbejde
- Tryghed truet, hvorfor: Både nye krav og nye sociale relationer at realisere dem i - samtidig!

Individuelle

- Stille og langsomt erhvervede privilegier kan komme under søgelys
- Bliver mine nye betingelser bedre/værre:
F.eks. også de fysiske rum, indretning mv.
- De nye krav: Kan man klare dem? Er de større?
Kan man blive "udstillet" over for kolleger og ledelsen?
- Mere eller mindre indflydelse og "frirum"

Relationer

- De kan være gode eller ”spændte”: Begge ting er dårlige ved forandringer:
 - De gode kan man miste
 - De spændte kan åbne op for ”grimme ting”
 - Hvis det sociale er det bærende/vigtigste, kan arbejdet blive meningsløst
 - De uformelt opbyggede netværk forsvinder

Relationer

- Det større system bliver nyt og måske uigennemskueligt
- Hvad sker der med sammenholdet?
- Hvem skal man gå til, når der er mangel på ekspertise eller problemer?

Det gode ved forandringer

- Komme i kontakt og samarbejde med nye og spændende kolleger
- Nye udfordringer: Trænger til noget nyt efter mange år i samme arbejdsfunktion
- Nye krav: Ny viden, nye kompetencer, lære noget mere gennem uddannelse
- Slippe bort fra tidligere fastlåste problemer

Relationer

- Nye karriereveje?
- Nye inspirationer, nye muligheder?