

Forandringer på arbejdspladsen

Forandringer er efterhånden blevet en fast bestanddel af hverdagen på de socialpædagogiske arbejdspladser. Forandringer på arbejdspladsen kan både have positiv og negativ betydning på det psykiske arbejdsmiljø.

Forandringer kan blandt andet dække over omstruktureringer, flytninger, nye arbejdsopgaver, ændringer i arbejds gange samt sammenlægninger eller opdelinger af arbejdsgrupper eller afdelinger på arbejdspladsen. Det er forandringer, der kan påvirke både dig som AMR, dine kolleger og det samlede arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Din rolle som arbejdsmiljørepræsentant

Som AMR er du en vigtig aktør i forandringsprocesser og organisationsændringer. Dels fordi du er medlem af arbejdsmiljøorganisationen (AMR og leder), som skal inddrages i organisationsændringer. Derudover fungerer du som AMR som dine kollegers talerør til ledelsen. Du kan som AMR give et konstruktivt indblik i, hvordan dine kolleger vil opleve og oplever forandringerne. Husk derfor at skabe/afsætte tid til at tale med dine kolleger inden, under og efter forandringsprocesser. Det er en del af dit arbejde som AMR. Det kan desuden være en fordel, hvis du som AMR aftaler med din nærmeste leder, at I mødes før, under og efter forandringen.

Hvad kan du gøre som AMR, når der sker forandringer?

Som AMR kan du sammen med dine AMR-kolleger og din TR stille skarpt på at drøfte forandringen med ledelsen og få svar på de spørgsmål, som indledningsvis optager jer.

Det kan eksempelvis bestå i:

- Hvad består forandringen i?
- Hvilke konsekvenser vurderes forandringen at have? Hvordan påvirker det eksempelvis kerneopgaven?
- Hvad er tidshorizonten?
- Hvordan følges der efterfølgende op på arbejdsmiljøet, bl.a. ved brug af arbejdspladsvurdering (APV)?
- Hvordan bliver forandringen meldt ud intern og eksternt?

Netop transparens i forhold til, hvorfor forandringen kommer, hvad meningen er med forandringen og hvilke konsekvenser den vil have, kan være med til at forebygge frustrationer, stress og modstand blandt medarbejderne.

Gode råd til at sikre en god forandringsproces

Klar rollefordeling

Sørg for at der er en klar rollefordeling mellem AMR/AML/leder/TR – aftal og forventningsafstem, hvordan tingene italesættes, og hvilke rammer og vilkår du har at agere indenfor som AMR i forandringsprocessen.

Kald tingene ved rette navn

Det er vigtigt, at I kun kalder det forandringer, hvis der reelt er tale om forandringer. Kald ikke mindre justeringer for forandringer. Nogle medarbejdere kan blive stresset, når der tales om forandringer, der er på vej. Det er derfor vigtigt at kalde tingene ved rette navn.

Hvad betyder det for kerneopgaven?

Desto højere medarbejderne vurderer kvaliteten af deres kerneopgave, desto mere trives de. Det er derfor vigtigt, at I i trio'en (AMR, leder og TR) har fokus på, hvad forandringerne kommer til at betyde for kerneopgaven og kan forklare det til medarbejderne. Det er vigtigt, at I tager ansvar for at redefinere kerneopgaven, når der sker ændringer, og at I har en løsning klar.

MED-aftalen

Som AMR kan du også aktivt bruge de formelle samarbejdsorganer på arbejdspladsen i forhold til at blive inddraget så tidligt som muligt. I MED-aftalen og andre samarbejdsaftaler er der regler for, hvordan inddragelsen skal foregå.

Opfordre dine kolleger til at tage en aktiv rolle

Som AMR kan du opfordre dine kolleger til at være proaktive og f.eks. komme med konstruktive forslag og selv søge informationer i forhold til potentielle og planlagte forandringer.

APV

I forbindelse med forandringer skal I på arbejdspladsen vurdere, om APV'en skal justeres. Hvis arbejdspladsen gennemgår store forandringer – som kan dække over ombygning, flytning til nye lokaler eller ændringer af arbejdets tilrettelæggelse eksempelvis ved nye funktioner eller ny teknik, så skal der laves en ny APV.

APV'en kan bruges til at afdække nogle af de belastninger og bekymringer, medarbejderne kan have som følge af de konkrete forandringer. En revideret APV skal inkludere en opfølgende handlingsplan for forandringsprocessen. Handlingsplanen kan nemlig hjælpe til, at der bliver taget hånd om problemer med eksempelvis arbejdsmængde og utryghed.

Arbejds miljørådet

Arbejds miljørådet har sammen med hovedorganisationerne, bl.a. FH, KL og Danske Regioner, udarbejdet 22 anbefalinger som en hjælp til at medtænke det psykiske arbejdsmiljø i forandringsprocessen. Det er råd, som I kan bruge som inspiration, når I skal medtænke det psykiske arbejdsmiljø i forandringsprocesser.

<http://forandringoginklusion.amr.dk/forandringer.aspx>