

# FORANDRINGER --- RETFÆRDIGHED

2. SEPTEMBER 2019



**HK**  
DANMARK  
SAMMEN  
ER DU  
STÆRKERE /

# FORANDRINGER



**HK**  
DANMARK  
SAMMEN  
ER DU  
STÆRKERE /

**HK**

## HVAD ER FORANDRINGER ?

SIDE:

- / Hvad oplever I af forandringer ?  
(stikord eller overskrift)
- / Vælg de tre, der betyder mest (fylder mest) for jer.
- / Opsamling i plenum

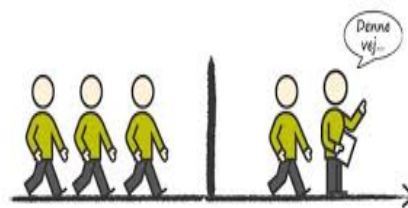


**HK**

## INDGANGSVINKLER – HVAD TÆNKER VI PÅ ?

SIDE: 4

- / Ledelsen / beslutningstager:
  - / Tænker i mål, vision, effektivitet og bedre systemer i forbindelse med forandringer.
- / Medarbejderen:
  - / Hvad sker der nu med mig ?
  - / Kan jeg beholde jobbet ?
  - / Kommer der nye opgaver ?
  - / Har jeg de rette kompetencer ?
  - / Får jeg nye kolleger, ny ledelse ?
  - / Osv ...



**HK**

**HK**

## MODSTAND – HVORDAN KOMMER DEN TIL UDTRYK ?

SIDE: 5

- / Hvordan kommer modstand mod forandringer til udtryk på jeres arbejdsplads ?



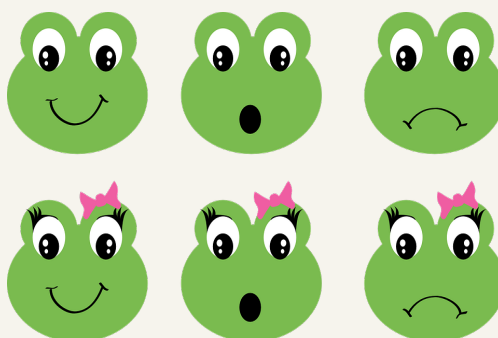
## MODSTANDENS MANGE ANSIGTER – EKSEMPLER

SIDE: 6

- / Sniksnak i krogene
- / Negative associationer
- / Nedsat arbejdstempo
- / Tidligere dårligere erfaringer kommer frem
- / Tavshed på møder
- / Medarbejdere der isolerer sig
- / Højere fravær



## REAKTIONER



**HK**  
DANMARK  
SAMMEN  
ER DU  
STÆRKERE

## FORANDRINGER OG ZONER

SIDE: 8

- / Komfortzonen – genkendelse og skyklapper
- / Strækzonen – gulvtæppet delvist væk og på safari
- / Alarmzonen – “Herrens mark” og angstfremkaldende

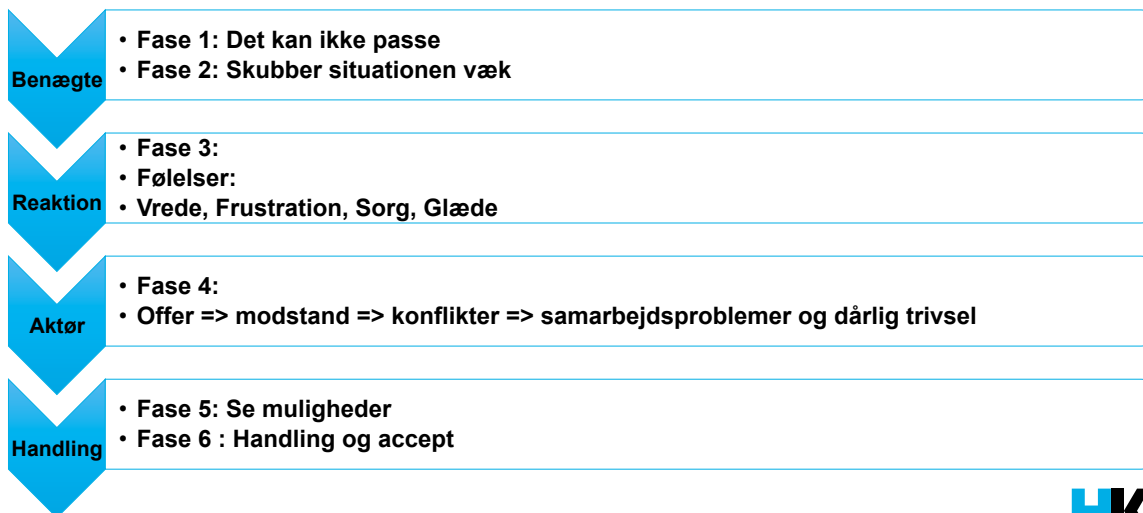


**HK**

**HK**

## MØDE FORANDRINGER (FORANDRINGSCIRKEL)

SIDE: 9



## MODSTAND

SIDE: 10

/ **Kognitiv modstand – forståelse og opfattelse**  
Jeg forstår det ikke!

/ **Følelsesmæssige modstand – holdning og oplevelse**  
Jeg forstår det godt, men jeg kan ikke lide det!

/ **Personlig modstand – relationer og værdier**  
Jeg kan ikke lide dig - Jeg stoler ikke på dig!



## MODSTAND OG HANDLING

SIDE: 11

- / **Kognitiv modstand – forståelse og opfattelse**  
Jeg forstår det ikke!
- / **Handling:** Formidling af mål, årsager, interesser og behov.
- / **Følelsesmæssige modstand – holdning og oplevelse**  
Jeg forstår det godt, men jeg kan ikke lide det!
- / **Handling:** Behov for dialog – tilpasse ting – indflydelse.
- / **Personlig modstand – relationer og værdier**  
Jeg kan ikke lide dig - Jeg stoler ikke på dig!
- / **Handling:** Behov for klare aftaler og overholdelse af disse.



## FORMELLE OG UFORMELLE SAMTALER

SIDE: 12

- / **Formelle samtaler** foregår i den formelle organisation (MED, AMO, personalemøder, arbejdsgruppemøder, MUS o.lign.)
- / **Uformelle samtaler** er alle de samtaler, der ikke er defineret af de formelle roller, opgaver og formål:
  - / **Legitime temaer**
  - / **Skyggetemaer**



# DIALOG



**HK**  
DANMARK  
SAMMEN  
ER DU  
STÆRKERE

## DIALOG – HVAD ER DET ?

- Ligeværdighed
- Bygge på hinanden
- Udforske hinandens synspunkter
  - Lytte
  - Nysgerrig
  - Ikke dømmende
- Lærende indstilling
  - Se muligheder
  - Udvikling
- Evne til perspektivskifte
- Anerkendelse



SIDE: 14

**HK**

**HK**

## DISKUSSION – DIALOG

SIDE: \_\_\_\_\_

| DISKUSSION                                    | DIALOG                                                                   |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Overbevisning – det handler om at vinde       | Fælles undersøgelse – det handler om at undersøge                        |
| Jeg behøver ikke blive klogere                | Vi kan alle sammen lære af hinanden                                      |
| Jeg har det rigtige svar                      | Tilsammen kan vi finde en god løsning – vi deler kompetencer og erfaring |
| Jeg viser, hvorfor du tager fejl              | Vi vover at gå efter en ny, fælles løsning                               |
| Jeg lytter for at finde fejl                  | Jeg lytter for at forstå                                                 |
| Mine holdninger er sandhed                    | Vores holdninger skal undersøges                                         |
| Jeg forsvarer mine synspunkter                | Vi kan forbedre hinandens tænkning                                       |
| Jeg holder kortene ind til kroppen            | Jeg fremlægger min tvivl på dine og mine synspunkter                     |
| Jeg tager ikke hensyn til, hvordan du har det | Vi skaber et trygt undersøgelsesrum, hvor det er OK at "dumme" sig       |



## FORANDRINGS- PROCES





## FORANDRINGSPROCES

SIDE: 17

### / Elementer, der fremmer en god forandringsproces:

- / Kommunikation
- / Involvering
- / Støtte



Inspireret af Videncenter for Arbejdsmiljø (amid.dk)



## FORANDRINGSPROCES – KOMMUNIKATION

SIDE: 18

- / Hvem kommunikerer,
- / hvilke oplysninger,
- / hvornår og hvor ofte ?
  
- / Ledelsen skal kunne svare på:
  - / Hvad ønsker vi at opnå med forandringen og
  - / Hvordan passer det sammen med vores strategi, vision og kerneopgave.
- / Den enkelte skal kunne genfinde sig selv – og dermed skabe mening med forandringen.



## FORANDRINGSPROCES – INVOLVERING

SIDE: 19

- / Involvering af medarbejderne for at:
  - / Have mulighed for at komme med gode idéer til udviklingen – bidrage til hvor virksomheden skal hen
- eller
- / Implementering af beslutning – skabe ejerskab og mening med forandringen.


**HK**

## FORANDRINGSPROCES – INVOLVERING

SIDE: 20

- / Brug af APV
  - / Drøftelse af områder og spørgsmål, der skal afdækkes (psykiske arbejdsmiljø)
- / Brug af den årlige arbejdsmiljødrøftelse
  - / Hvad skal vi være opmærksomme på i forbindelse med den konkrete forandring ?
  - / Skal vi have ressourcepersoner – og hvem ?
  - / Er der afsat tilstrækkelige ressourcer – herunder tid ?


**HK**
**HK**

## FORANDRINGSPROCES - STØTTE

SIDE: 21

- / Forandringspolitik – hvordan håndterer vi forandringer ?
  - / Proces, herunder involvering af udvalg og medarbejdere
  - / Kommunikationsstrategi
- / Medarbejdernes personlige mål - knyttet op til vision og kerneopgave.
- / Kompetent ledelse, der understøtter processen
  - organisatorisk, ledelsesmæssigt og individuelt.



## SOCIAL KAPITAL

Oplevelse af retfærdighed



## OPLEVELSE AF RETFÆRDIGHED

SIDE: \_\_\_\_\_

/ Hvordan kommer retfærdighed til udtryk hos jer ?

/ Tal sammen ved bordene, og vælg ét udtryk.

**HK**

## OPLEVELSE AF RETFÆRDIGHED

SIDE: \_\_\_\_\_

/ Hvordan kommer manglende retfærdighed til udtryk hos jer ?

/ Tal sammen ved bordene, og vælg ét udtryk.

**HK****HK**

## OPLEVELSE AF RETFÆRDIGHED

SIDE: \_\_\_\_\_

- / Fordelingsmæssig retfærdighed
- / Processuel retfærdighed
- / Interpersonel retfærdighed
- / Informative retfærdighed



## OPLEVELSE AF RETFÆRDIGHED

SIDE: \_\_\_\_\_

/ Hvordan oplever I retfærdighed ?

- / I det kollegiale
- / Til den nære ledelse
- / Til det organisatoriske (strategisk )

