

## 5. Forandringsfemkanten

Gør organisationen klar til forandringer, og forebyg stress med et organisatorisk redskab til risikovurdering

**Målgruppe:** Ledere og MED-udvalg, evt. i samarbejde med HR

**Tid:** 2 timer

Forandringer i organisationen er en fast del af det moderne arbejdsliv. Det kan handle om mindre lokale forandringer som to teams, der skal sammenlægges, ændringer i arbejdsopgaven eller et nyt IT-system. Det kan også være større omstruktureringer, som vender op og ned på alt.

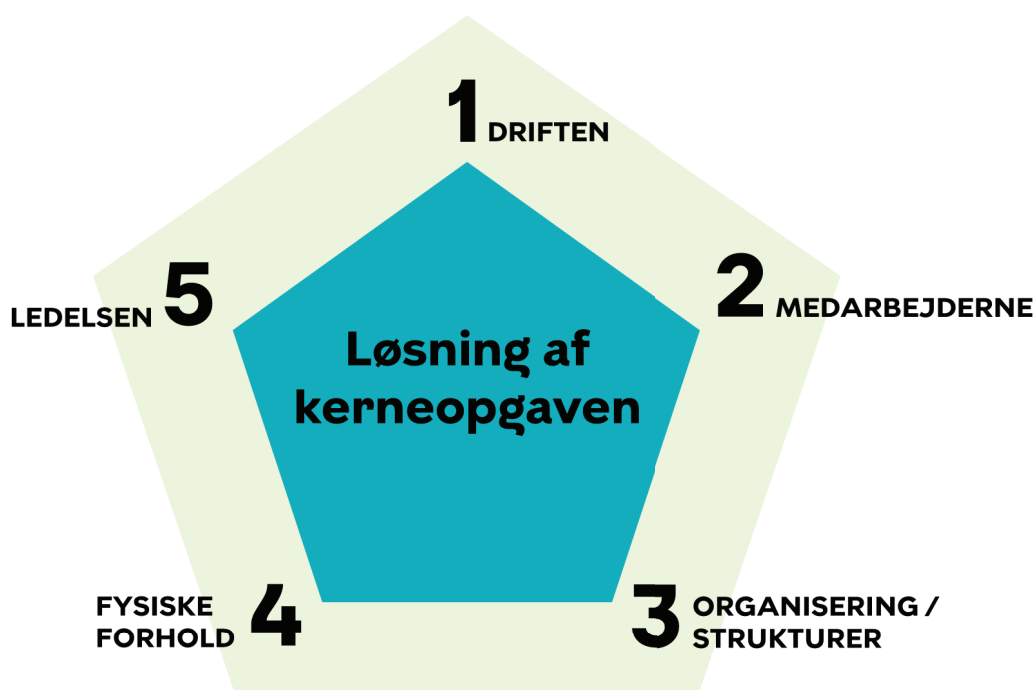
Dét, der er fælles for forandringer i organisationen, er, at de på trods af forandringernes legitime formål, ofte også er risikofaktorer i det psykosociale arbejdsmiljø. Risikofaktorer, som kan påvirke både driften og medarbejderne negativt i form af mistro, stress, sygefravær og uønskede opsigelser. Disse skal forebygges og håndteres i tide.

Dette redskab skal ses som en del af den samlede forandringsindsats, men det er en vigtig forebyggende del, som ofte overses.

**Forandringsfemkanten** hjælper jer til at *identificere* jeres risikofaktorer i forbindelse med forandringsprocesser, at *handle* på dem i tide og dermed *forebygge* negative konsekvenser heraf.

## Vejledning

- 1.** Print redskabet  
fra [www.arbejdsmiljoe.kk.dk/ps](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/ps).
- 2.** Formulering  
Skriv i feltet ovenover, hvilke(n) forandring/ forandringer I står overfor.
- 3.** Identificering  
Se på forandringsfemkantens fem overordnede kategorier. Forhold jer til alle spørgsmål under hver kategori på den følgende side, og sæt kryds de steder, som bliver berørt i forbindelse med jeres forandring/forandringer.
- 4.** Prioritering (risikovurdering)  
Kig på jeres krydser, og drøft hvilke der udgør en *særlig* risikofaktor, idet de med stor sandsynlighed vil få negative konsekvenser for opgaveløsning og trivsel, hvis ikke de forebygges. Sæt en ring om disse.
- 5.** Forebyggende tiltag  
Drøft nu, hvilke tiltag der vil kunne forebygge, mindske eller helt fjerne de prioriterede risikofaktorer. Lav en handlingsplan (Se bagerst kataloget).



Formulér den forandring/de forandringer, I står overfor:

### 1. DRIFTEN

- Er der klarhed på opgaver og roller?
- Er der nye opgaver og funktioner, der skal bemandes?
- Er der opgaver og funktioner, der forsvinder, som kræver opmærksomhed
- Er der arbejdsgange og procedurer, der skal tilpasses?
- Er der balance mellem opgaver, tid og ressourcer?
- Er der områder/afdelinger, der er underbemandede?
- Er der måltal, leverancer og/eller deadlines, der skal tilpasses?
- Er der områder i driften, der i særlig grad påvirkes negativt på kort/lang sigt?
- Er der brugere/borgere/samarbejdspartnere, der bliver negativt påvirket på kort/lang sigt?

### 2. MEDARBEJDERE

- Opstår der behov for nye kompetencer?
- Er der vaner eller arbejdsgange, der skal ændres?
- Er der sparringsbehov, som skal imødekommes?
- Er der samarbejdsrelationer eller -forhold, der skal understøttes?
- Er der medarbejdere/grupper/funktioner, der kræver særlig opmærksomhed?

### 3. ORGANISERING/STRUKTURER/KULTURER

- Er der organiseringsformer (fx teams), der skal tilpasses for at understøtte den nye virkelighed?
- Er der ændringer i referencer?
- Er der mødestrukturer, der skal justeres for at understøtte den nye virkelighed?
- Er der politikker eller procedurer, der skal tilpasses på kort eller lang sigt?
- Er der kulturer/værdisæt I skal have en særlig opmærksomhed på?
- Er der etableret en ramme for en løbende evaluering af forandringsprocessen, så der kan foretages relevante tilpasninger?

### 4. FYSISKE FORHOLD

- Understøtter de fysiske forhold den opgaveløsning og det samarbejde, der skal foregå fremadrettet, herunder: Lokaler og indretning, lyd- og lysforhold, IT og andre arbejdsredskaber/udstyr?

### 5. LEDELSE

- Er de rette aktører involveret i processen (fx MED-udvalget)?
- Er der relevant, tilstrækkelig og rettidig involvering af medarbejderne?
- Er der udarbejdet en proces- og kommunikationsplan?
- Understøtter betingelserne for ledelse, at det bliver *muligt* at lykkes med den samlede ledelsesopgave, - herunder at have fokus på både driften, medarbejderne og implementering af forandringen?
- Er der behov for i en periode at etablere nogle funktioner til at understøtte ledelsesopgaven?
- Er der behov for særlige tiltag med henblik på at varetage ledernes trivsel og balance?