



Byg bæredygtige forandringer

Værktøjssamling

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Byg bæredygtige forandringer

Her er tre nemme værktøjer der hjælper jer med at skabe bæredygtige forandringer. Alle arbejdspladser gennemgår forandringer. Det kan skabe uro og usikkerhed hos den enkelte og i hele organisationen. Derfor er det vigtigt, at man sikrer et godt arbejdsmiljø under forandringsprocesser.

Målgruppen for disse værktøjer er arbejdsmiljøgruppen og medarbejdere.

Værktøjer



Omvendt brainstorming – kom godt fra start med energi og humør

3

Brug værktøjet inden en forandring eller en anden proces, som vil give meget modstand eller utilfredshed.

Tag temperaturen på trivslen under forandringen

5

Værktøjet hjælper med at få indsigt i medarbejdernes perspektiv på forandringen.

Tidslinjen: Tal erfaringer igennem

7

Brug tidslinjen, når I vil lære af en forandring - eller skabe et godt afsæt for en ny.

BrancheFælleskab for Arbejdsmiljø Velfærd
og Offentlig Administration

Oktober 2023

Stuðiestræde 3, 3. sal, 1455 København K

Projektledelse: Kamilla Vesøen,
BFA Velfærd og Offentlig administration

Faglige konsulenter: Mads Kristoffer Lund og Mille Trøst
Simonsen, BFA Velfærd og Offentlig administration

Produktion: WeLearn

Værktøjerne er udarbejdet på baggrund af publikationen
Skab robuste forandringer.

Vil du læse mere om
forandringer, så scan
QR-koden her:





Byg bæredygtige forandringer

Omvendt brainstorming - kom fra start med energi og humør

Formål:

Brug metoden til at frigøre den kritik og kreativitet, der ikke altid er plads til, når en forandring introduceres. Værktøjet giver værdifulde input til konkrete handlingsplaner. Samtidig anerkender I, at ikke alle nødvendigvis er glade for forandringen. Vi anbefaler, at metoden anvendes undervejs i processen og gerne relativt tidligt, da fokus er at forebygge forandringens negative konsekvenser for trivslen.

Sådan gør I:

Som forberedelse til mødet kan I se introduktionsvideo og video med gode råd til tovholderne.

Tovholdere introducerer øvelsen og formålet. Vis evt. introduktionsvideoen. Øvelsen er inddelt i to faser - en kritikfase og en forebyggelsesfase.

1. Ved kritikfasen brainstormer deltagerne på et specifikt mål, der vil give dårligst mulig trivsel.
2. I forebyggelsesfasen drøfter deltagerne, hvordan disse scenarier kan forebygges.

Øvelsen kan gennemføres med op til 6 deltagere. Er gruppen større, bør den deles op.



Find introduktionsvideo og video med gode råd til tovholdere her.

Brugssituation: Når I skal i gang med en forandring eller en anden proces, som vil give meget modstand eller utilfredshed.

Tovholdere som driver processen: Arbejds miljøgruppen og tillidsrepræsentant.

Målgruppe som inddrages i arbejdet: Medarbejdere

Forberedelsestid: 15 min.

Arbejdstid: 30-60 min.

Forberedelse



Tovholdere læser materialet og gennemgår øvelsen.



Find materialer og lav en streg på flipover eller whiteboard.

Udførelse



Tovholdere introducerer værktøjet.



Brainstorm og skriv idéer til dårlig trivsel på lyserøde post-its.



Placér og prioritér idéerne ved afstemning.



Reflektér i fællesskab over forebyggende tiltag - notér på en anden farve post-its.



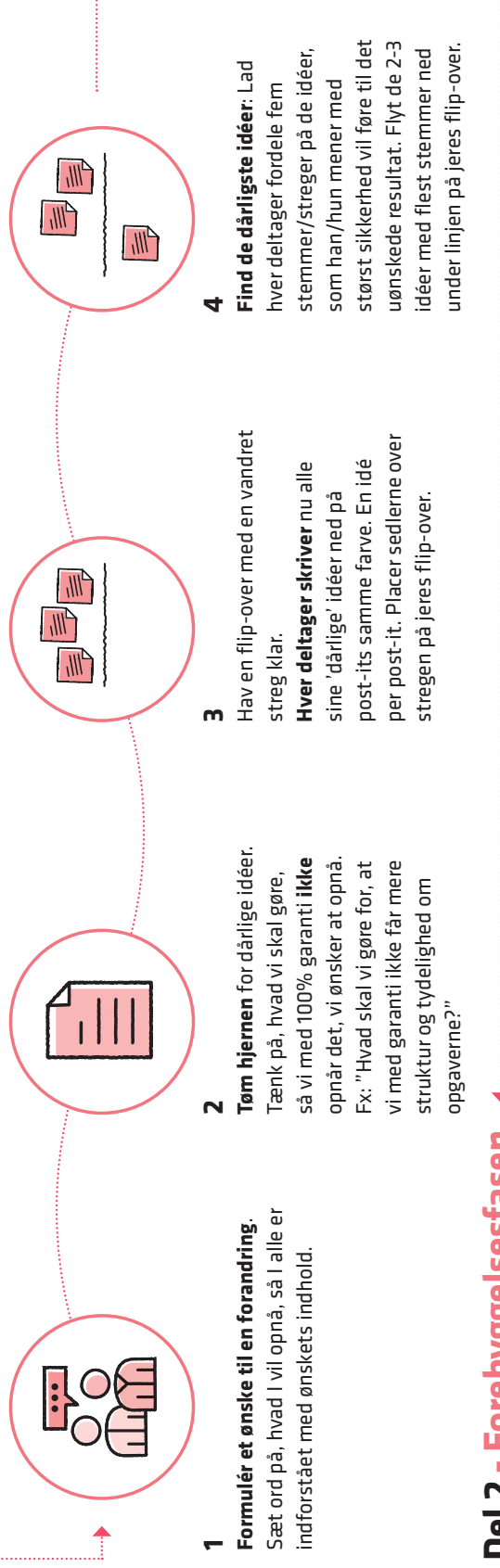
Tovholdere samler op på konkrete handlinger. Afgør hvem der gør hvad, hvordan og hvornår.

Arbejdsark til arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentant: Omvendt brainstorming - kom fra start med energi og humør

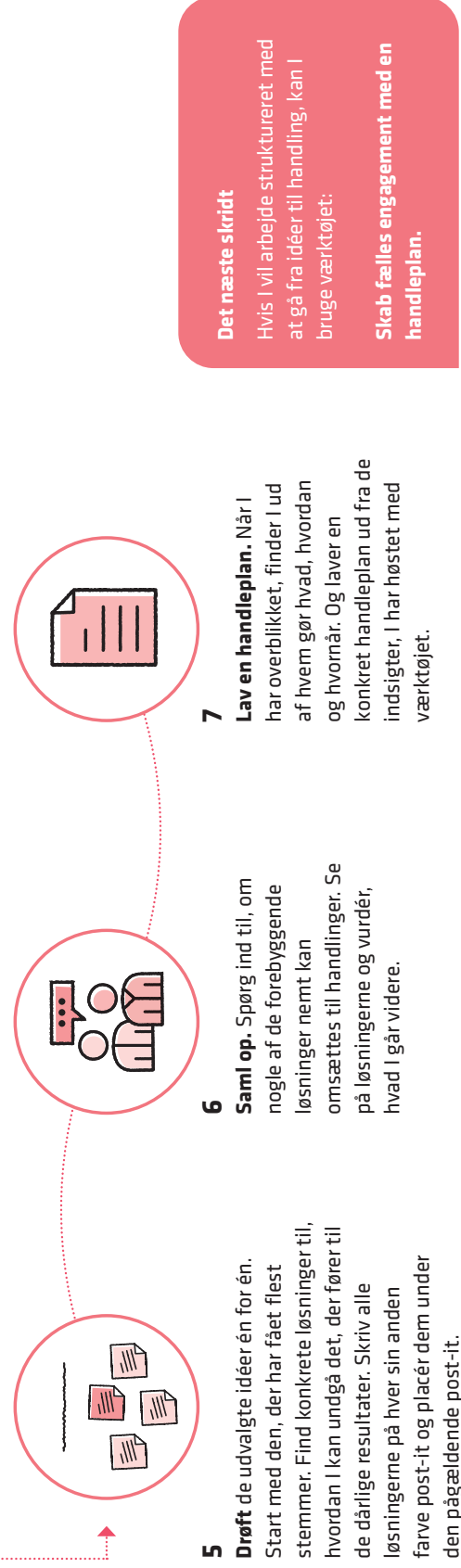


Tovholderen forklarer den aktuelle forandring, så alle er indforståede med, hvad forandringen består i.

Del 1 - Kritikfasen



Del 2 - Forebyggelsesfasen



Har du husket?

- Post-its to farver
- Skrivegrej
- "Elefantsnot" eller malertape
- Bar væg, flipovers eller whiteboard
- Kaffe til den gode stemning

Det næste skridt

Hvis I vil arbejde struktureret med at gå fra idéer til handling, kan I bruge værktøjet:

Skab fælles engagement med en handleplan.



Byg bæredygtige forandringer

Tag temperaturen på trivslen under forandringen

Formål:

Brug denne metode til simpelt og effektivt at få en gruppe til at tage stilling og reflektere over deres position i forhold til en forestående eller igangværende forandring. Er forandringen forståelig, meningsfuld og ønskelig? Hvordan kan I fremme dette?

Metoden giver overblik over forskelle og ligheder i deltagernes oplevelser og synspunkter med forandringen. Øvelsen kan skabe nysgerrighed over for hinanden og være et godt afsæt til dialogen om, hvordan man skaber en robust forandring. Metoden kan bruges i **alle faser af en forandringsproces** - til såvel store som små "temperaturmålinger" undervejs.

Sådan gør I:

Tovholdere introducerer øvelsen og formålet. Ud fra et fastlagt spørgsmål skal hver enkelt deltager gøre sin stilling op på en skala fra 1 til 10. Derefter skal de fysisk stille sig på en linje ud for det pågældende tal, så alle kan se, hvad de andre har svaret. Sørg for at have god gulvplads.

Sæt påmindelser i kalenderen, hvornår I vil udføre øvelsen, så I er på forkant!

Hvad kræver en god forandringsproces?

En robust forandringsproces kræver:

- Struktureret planlægning
- Kommunikation
- Inddragelse
- Støtte

En forandring er først blevet implementeret, når alle accepterer den og har gjort forandringen til en naturlig del af opgaveløsningen.

Kilde: *Skab robuste forandringer*, BFA, side 4.

Brugssituation: Når I ønsker at få indsigt i medarbejdernes perspektiv på forandringen.


Tovholdere som driver processen: Arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentant.

Målgruppe som inddrages i arbejdet: Medarbejdere.

Forberedelsestid: 15 min.

Arbejdstid: 10-60 min.

Forberedelse


 **Tovholder læser** materialet og tænker øvelsen igennem.


 **Find materialer** til øvelsen.

Udførelse
 **Tovholder** introducerer øvelsen.

 **Stil spørgsmålet** gruppen skal forholde sig til.

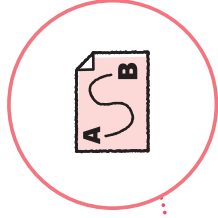
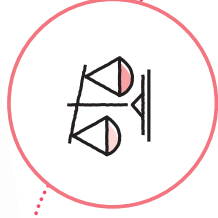
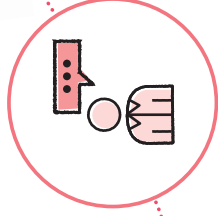
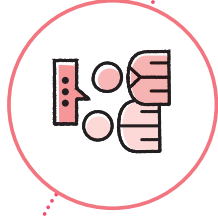
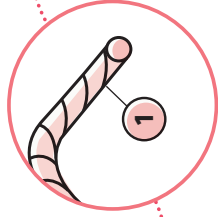
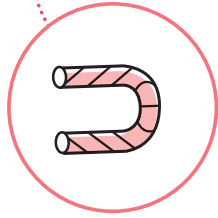
 **Deltagerne** stiller hinanden spørgsmål.

 **Tag en fælles dialog** om, hvorfor deltagerne står, hvor de gør.

 **Afdæk** jeres styrker og hvor, I kan forbedre jer.

 **Priorité** input.

Arbejdsark til arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentant: Tag temperaturen på trivslen under forandringen



1 Læg et tilpas langt reb
op midt på gulvet i form som en hestesko. Har du ikke noget reb, kan en kridtstreg også bruges. Tovholderne introducerer mødets formål og forløb.

2 Stil det spørgsmål,
deltagerne skal forholde sig til. Vær sikker på, det bliver forstået af alle, og at det er relevant at svare på. Du kan finde inspiration til spørgsmål i boksen nedenfor.

3 Definér rebets ene ende som 1 og den anden ende som 10. Giv nu deltagerne 5-10 sek. til at tænke over deres svar på skalen fra 1-10. Lad dem **gå direkte** hen til det sted på skalaen, som repræsenterer deres svar.

4 Deltagerne skal nu finde en dialogmakker og stille hinanden spørgsmål som:
a. Hvor gør, at ud står netop her på 5 og ikke helt nede på fx 2?
b. Hvad skulle der til, før du kunne stå oppe ved 6 eller 7?

5 Tovholderne spørger ind til, hvorfor deltagerne står, hvor de står. Måske når I ikke alle. I kan fx spørge åbent:
a. Hvad tænker I om jeres fordeling samlet set?
b. Er I overraskede over, hvor I står? Hvor spredt?

6 Afdæk styrkerne ved, hvor I er ("hvad gør, at du/I står her, og ikke længere nede?") og **muligheder for forbedring** ("hvad skulle der til, før du/I kunne stå et trin længere oppe?").

7 Lav om muligt en **umiddelbar prioritering** af inputtene med deltagerne på stedet. Gør det ud fra, hvad der giver meget energi, har meget opbakning og/eller hurtigt kan gøres noget ved. Alternativt kan arbejdsmiljøgruppen tage inputtene med hjem og arbejde videre med en prioritering.

Har du husket?

- Reb eller malertape
- Papir
- Kaffe til den gode stemning

Inspiration til spørgsmål: På en skala fra 1 til 10, i hvilken grad...

Du som medarbejder:

- ... forstår baggrunden for forandringen?
- ... føler dig klar til den forestående forandring?
- ... trives i denne forandringsproces?

I som gruppe:

- ... ved, hvem I skal gå til, hvis I har spørgsmål eller forslag til justeringer?
- ... selv har bidraget til forandringsprocessen?
- ... ser, at forandringen spiller sammen med jeres daglige arbejde?

I som organisation:

- ... når de mål, I har sat?
- ... synes, at der er styr på den videre forandringsproces?
- ... ser forandringen som forståelig, meningsfuld og ønskelig?

Kilde: *Skab robuste forandringer*, BFA, side 16.



Byg bæredygtige forandringer

Tidslinjen: Tal erfaringer igennem

Formål:

Brug 'Tidslinjen' til at skabe et fælles billede af jeres forandringsproces. Alle deltagere får mulighed for at vende oplevelser og begivenheder, der opstår undervejs i processen.

I kan bruge den før forandringsprocessen for at starte forandringen på et fundament af tidligere erfaringer. I kan også bruge metoden undervejs som en løbende evaluering, eller når I oplever, at der er begivenheder, der er brug for at samle op på og få talt igennem.

Med tidslinjen deler I perspektiver på jeres fælles historie og de bump, der har været på vejen frem til der, hvor I er nu. Tidslinjen skaber også overblik over, hvad I har gjort tidligere for at afhjælpe situationen. Se evt. introduktionsvideo og gode råd til tovholdere inden I går i gang.

Sådan gør I:

Tovholdere introducerer øvelsen og formålet. Vis evt. introduktionsvideoen. Medarbejderne noterer både deres gode og mindre gode oplevelser på post-its. Deltagerne fortæller om placeringerne og reflekterer sammen over det samlede billede.

Er I stadig i gang med forandringsprocessen, bør I overveje,

om I skal justere jeres plan. Har I afsluttet forandringsprocessen, bør I nedskrive de vigtigste læringspunkter og sørge for at anvende dem fremadrettet.



Find introduktionsvideo og video med gode råd til tovholdere her.

Hvad kræver en god forandringsproces?

En robust forandringsproces kræver:

- Struktureret planlægning
- Kommunikation
- Inddragelse
- Støtte

En forandring er først gennemført, når alle accepterer den og har gjort forandringen til en naturlig del af opgaveløsningen.

Kilde: Skab robuste forandringer, BFA, side 4

Brugssituation: Brug tidslinjen, når I vil lære af en forandring - eller skabe et godt afsæt for en ny.

Tovholdere, som driver processen: Arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentant.

Målgruppe, som inddrages i arbejdet: Medarbejdere.

Forberedelsestid: 10 min.

Arbejdstid: 45-60 min.

Forberedelse



Tovholdere læser materialet og tænker opgaven igennem.



Find materialer til opgaven.

Udførelse



Tovholdere introducerer værktøjet.



Deltagerne skriver begivenheder på post-its (én på hver).



Placér gode og mindre gode oplevelser.



Reflektér i fællesskab over det samlede billede.

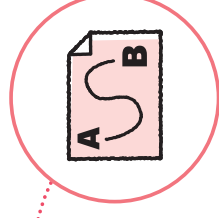
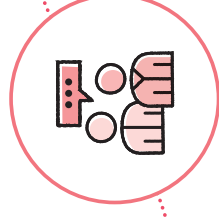
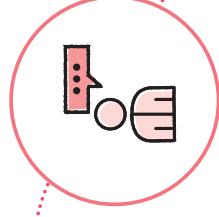
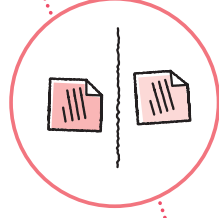
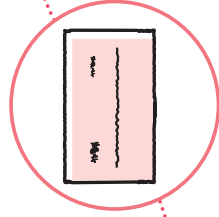
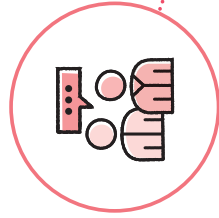


Justér planen fremadrettet. Gør brug af de vigtigste læringspunkter.

Arbejdsark til arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentant. **Tidslinjen: Tal erfaringer igennem**



Med 'Tidslinjen' får I mulighed for at tale erfaringerne fra et forandringsforløb igennem.



Før I går i gang

Start med at gøre det klart, hvilken forandring I tager udgangspunkt i.

Er det en forandring, I har været igennem, som I vil lære af? Eller er det en ny forandring, I står over for, hvor I gerne vil stå stærkere sammen?

1

Tegn nu en tidslinje over forandringen, som er mindst 1 meter lang på brown paper eller brug et whiteboard. Indsæt datoer i begge ender på henholdsvis start- og sluttidspunkt for forandringsprocessen (eller den del af den, I vil tale om).

2

Hver deltager **noterer** deres vigtigste oplevelser i den periode, som tidslinjen dækker. En oplevelse på hver post-it. Oplevelserne kan være særlige begivenheder som ny leder, lanceringer, workshops eller ny teamorganisering.

3

Deltagerne skal nu placere de **gode oplevelser** over linjen og de **mindre gode** under linjen. Hvis det er for utrygt for den enkelte, så lad deltagerne beslutte parvis, hvilke oplevelser, de vil melde ud.

4

Herefter **fortæller** deltagerne om sine placeringer. Resten af gruppen skal lytte imens og ikke kommentere.

- Tovholder stiller uddybende spørgsmål som:
- Hvad gjorde det til en god/dårlig begivenhed?
 - Hvad har du sat særlig pris på ved den oplevelse?
 - Hvad ville du ønske havde været anderledes?

5

Tag en **fælles refleksion** over det samlede billede og noter de vigtigste pointer. Stil spørgsmål til hinanden som:

- Hvad får vi øje på, når vi ser det samlede billede?
- Hvad har vi lært af dette forløb, som vi skal huske at tage med os?
- Hvilke behov skal vi være mere opmærksomme på videre i forandringsprocessen eller næste gang, vi vil lave en bæredygtig forandring?

6

Hvis I stadig er i gang med forandringsprocessen, så overvej, om I bør **justere** jeres plan i det videre arbejde.

Hvis I bruger 'Tidslinjen' som afslutning på en forandringsproces, så sørg for at skrive de vigtigste læringspunkter ned, så I kan trække på dem fremadrettet. Dette kan danne udgangspunkt for næste gang I står over for en forandring..

Har I husket?

- Whiteboard, papirrulle eller flipover
- Post-its
- Kaffe til den gode stemning
- Malertape eller "elefantsnot"
- Skrivegrej