

Opsamling på arbejdsmiljødag 2024

Input fra gruppearbejde

Hvad er vigtigt, når vi skal lykkes med forandringer i Sundhed og Omsorg?

- Vi skal være velorienterede på alle niveauer - information så tidligt som muligt. Åbenhed fra ledelse/gennemsigtighed
- ”Ja hat” på og ikke hænge fast i det gamle. Blive bedre til at sige farvel til det gamle og rette fokus mod, hvordan vi får det bedste ud af det nye
- Medinddragelse - At medarbejdere får lov til at være med og får medejerskab i forandringsprocessen
- Hjælpe kollegaer i forandringen og få konkrete redskaber til at være i forandringer
- Bevidsthed om ringe i vandet til andre enheder, når der er forandring et sted
- Tydelig ramme. Mening/mål med tiltaget og graden af medindflydelse bør fremgå
- Tydelig procesplan, der meldes ud til LMUerne
- Psykologisk tryghed som forudsætning for succesfulde forandringer
- Anerkende den usikkerhed, der kan være blandt medarbejderne

Hvordan sikrer vi en positiv og konstruktiv tilgang til mødet med forandringer?

- Tydelighed ift. hvor er der mulighed for indflydelse og hvor der ikke er
- Åbenhed for nye ideer samt for evt. bekymringer herved
- Vigtigt med klare forventningsafstemninger. Tydelige rammer/vilkår
- Kommunikation til alle involverede - f.eks. info om hvornår og hvordan forandringen vil finde sted
- Viden/kendskab til hvad forandringerne indebærer
- Tydeligt formål med forandringer øger motivation til at gennemføre dem
- Positivt hvis der er lagt et "stop op ind" i processen, hvor der evalueres og evt. justeres løbende
- Brug alle organisationens styrker → kræver bedre kendskab til hinanden

Hvad kan vi gøre for at styrke den psykologiske tryghed i organisationen, så vi står stærkere rustet til at gennemgå forandringer?

- Vi skal være modige og tale om forventninger til hinanden. Usagte forventninger skaber problemer/mistillid internt i og mellem enhederne
- Der skal være åbenhed omkring forandringen (via gennemsigtighed og fakta) fra dem der ved besked. Tydelig og grundig information
- Der skal være rum og plads til at give udtryk for bekymringer
- Vi skal kunne rumme konflikter - skabe en kultur, hvor det er naturligt og trygt at være uenige
- Psykologisk tryghed skabes af andet end arbejdsopgaver. Vi skal lære hinanden at kende - Fx godt med det nye tiltag i Nyhedsbrevet, hvor viden deles fra de forskellige enheder
- Sige godmorgen til hinanden, fortælle de gode historier mv.

Hvad kan du selv gøre? (ud fra oplægget i dag)

- Være opmærksom og bevidst om egne grundantagelser - Fx. Tage det op til personalemøder
- Være bevidst om, at ens egen reaktion på forandringer kan smitte af (negativt/positivt) til andre
- Finde nogle strategier for sig selv, så man kan være åben for og acceptere forandringer
- Være nysgerrig på nye ideer og tiltag. Måske opgaverne kan løses på en anden og smartere måde
- Forpligtet til at 'committe' sig til forandringer og hjælpe kollegaer, der har glemt at sige farvel til det gamle
- Bevidsthed om, hvad vi kan gøre noget ved og hvad vi ikke kan gøre noget ved