

Om psykisk arbejdsmiljø i detailhandlen
Læs mere på www.detdumærker.dk



Medarbejder

FORANDRINGER

FORANDRINGER FOREKOMMER ALLE STEDER

Helle og Trine er til personalemøde, hvor deres chef Peter fortæller begejstret om butikkens nye varebestillingssystem. Mens Peter entusiastisk fortæller om alt det, systemet kan, og hvor effektivt det er, sidder Helle og bliver usikker og bekymret over, hvad det nye system kommer til at betyde for hverdagen - Skal hun i en ny gruppe, og skal hun lave noget andet, end det hun laver i dag?

OM FORANDRINGER

Forandringer er et grundvilkår på de fleste arbejdspladser i dag, og forandringer er derfor også en helt naturlig ting i en butik, som udvikler og tilpasser sig omgivelserne.

Forandringer kan være mere eller mindre gennemgribende, og kan fx handle om:

- Ændringer i arbejdsrutiner
- Implementering af nyt IT-system
- Omstruktureringer, fx sammenlægning af afdelinger, outsourcing
- Lukning af butik
- Forretningsudvidelse: Overtagelse af en anden kæde, udvidelse af forretningsaktiviteter (nyt varesortiment, webshop el.lign.)

Fælles for forandringer er, at det i forskellig grad vil påvirke jer og jeres følelser og handlinger i forhold til forandringen. Det kan derfor ikke undgås, at forandringer i større eller mindre grad kommer til at påvirke det psykiske arbejdsmiljø, fx i form af usikkerhed og utryghed over forandringens omfang, og hvad den kommer til at betyde i hverdagen.

Grundlæggende kan man sige, at jo bedre forandringsprocessen er planlagt, og jo bedre du som medarbejder er forberedt på forandringen, desto bedre vil du være i stand til at håndtere den. Det er derfor vigtigt at håndtere forandringer positivt, konstruktivt og i en åben og ligeværdig dialog mellem jer som medarbejdere og ledelsen.

Reaktioner på forandringer

Vi reagerer alle forholdsvis ens, når vi møder forandringer, men der er forskel på, hvor kraftigt vi reagerer, hvilket bl.a. hænger sammen med den indflydelse forandringen har. De typiske faser du kommer igennem er:

1. overraskelse, hvor man oplever, at forandringen ikke lever op til de forventninger, man havde
2. benægtelse, hvor man fortsætter med de gamle vaner og rutiner
3. modstand, hvor man bekæmper den nye virkelighed
4. accept, hvor man anerkender behovet for forandring og slipper den gamle adfærd
5. personlig forståelse, hvor forandringen begynder at give mening for en
6. integration, hvor det nye bliver "normalt".

Hvordan du reagerer, kan hænge sammen med:

- Din accept af forandringen, og om du ser forandringen som gavnlig eller skadelig for dig selv,
- Om du har mulighed for at bruge dine kompetencer,
- Graden af selvbestemmelse i arbejdet og virksomhedens kultur,
- Forandringsprocessens kvalitet og måde at blive implementeret på, fx information om forandringen, den støtte, som du får fra lederen og dine kolleger.

Hvordan du reagerer, kan også hænge sammen med personlige faktorer, fx

- Alder og køn,
- Personlig robusthed og tro på egne evner til at håndtere situationen samt måden du normalt håndterer udfordrende eller stressende situationer på,
- Hvordan du normalt foretrækker at arbejde på, fx rutinepræget og med faste planer eller mere fleksibelt.

Modstand mod forandringer

Modstand er en helt naturlig måde at reagere på, når der sker noget uventet, ukendt, eller noget man ikke lige kan overskue.

Synlige tegn på modstand mod forandringer kan fx være tavshed på møder, sniksnak i krogene, nedsat arbejdstempo eller højere sygefravær. Det kan være, du beklager dig til kolleger eller til ledelsen og kommer med indvendinger mod forandringen.

De følelser, du har, kan knytte sig til forandringerne i forhold til selve arbejdets udførelse, din personlige situation eller dine sociale relationer. Ændringen kan opleves som en reel trussel, fx at du mister indflydelse og position, der bliver mere at lave, du er usikker på om du kan klare den nye opgave, og på hvad ændringen kommer til at betyde i forhold til din jobsikkerhed.

Det er samtidig også helt almindeligt på en og samme tid at have både negative og positive følelser, fx kan du være skuffet over den måde, ledelsen har informeret om forandringen på, men samtidig være glad for, at forandringen betyder, at du får mere interessante arbejdsopgaver.

Positive forventninger til forandringen vil oftest afføde mere positive reaktioner, fx hvis du oplever, at der er et behov for forandringen, at den vil skabe forbedringer, og at både du, gruppen og ledelsen er i stand til at gennemføre forandringen.

HVAD KAN DU GØRE

Opsøg information

Som medarbejder vil man være optaget af, hvad forandringen betyder for en selv. Det er en god ide at søge information hos ledelsen og stille spørgsmål, som fx:

- Hvad betyder forandringen for mig?
- Hvad kræver forandringen af mig?
- Skal jeg arbejde sammen med andre kolleger, end dem jeg plejer at arbejde sammen med?
- Har jeg brug for andre kvalifikationer, end dem jeg allerede har?
- Hvilke muligheder har jeg for at påvirke processen?

Hold møder

I kan holde møder i jeres team/afdeling sammen med jeres leder, hvor I har mulighed for at give udtryk for jeres følelser, bekymringer og forbehold over for forandringerne. Men husk, at det er vigtigt, at møderne ikke udvikler sig til negative diskussioner. Møderne kan i stedet bruges til at diskutere, hvordan I kan få det bedste ud af forandringerne i fremtiden.

Individuelle møder

Hvis du føler, at du ikke har mulighed for eller tør stille spørgsmål i en stor forsamling på personale-møder eller andet, kan du opfordre til, at din leder giver mulighed for, at I kan holde møder individuelt. Formålet med individuelle møder kan samtidig være at sikre, at man som medarbejder har realistiske forventninger til forandringen, og at man forstår sin nye rolle i virksomheden i fremtiden.

Søg indflydelse

Som medarbejder kan man bidrage aktivt i forbindelse med en forandring ved at stille spørgsmål, give udtryk for bekymringer, komme med forslag og alternative løsninger.

Ved at søge indflydelse i forandringsprocessen kan man som medarbejder få mulighed for at påvirke processen og sin egen fremtidige rolle i organisationen.

Støt hinanden

Gensidig tillid bidrager til jobtilfredshed og engagement i forandringerne, og derfor kan oparbejdelse af en kultur, hvor I hjælper og støtter hinanden, være med til at opbygge tillid og dermed gavne arbejdsklimaet i forbindelse med forandringsprocesser.

Udviklingsområder

Forandringer kan medføre nye jobfunktioner, og du bør derfor overveje, hvilken træning og efteruddannelse der er behov for, for at du kan opfylde kravene i de nye jobfunktioner.

På baggrund af ledelsens information om, hvilke kompetencer virksomheden har behov for i fremtiden, kan man som medarbejder byde ind med, hvilke kvalifikationer og evner man gerne vil udvikle i fremtiden og på den måde få indflydelse på, hvilken retning karrieren skal gå.

Overgangsritualer

Et overgangsritual markerer overgangen fra et stadie til et andet og kan bruges til at fejre gode resultater og sætte sig nye mål. Et overgangsritual kan fx være en middag for hele afdelingen/gruppen.

Sociale aktiviteter

Hvis I er en ny sammensat gruppe, kan sociale aktiviteter være med til at sikre, at alle i gruppen føler sig som en del af helheden.