

Arbejdsspørgsmål til tillidsvalgte i forbindelse med forandringer

Hensigten med skemaet er at forsøge at tænke igennem, hvordan du som TR bedst understøtter at forandringen sker på en ordentlig måde. Måske kan beslutningen ikke ændres, men måden forandringen gennemføres på, har stor betydning for det kommende samarbejds klima i organisationen.

Benyt evt. dette skema til som TR at komme med opfordringer til ledelsen i forhold til at skabe en ordentlig proces. Benyt det evt. i dialog med kollegerne.

Tænk over og tal om:

- Hvornår eller hvor ofte ønsker I at få information fra ledelsen?
- Er der dele af processen, som I ønsker at blive involveret i?
- Tal om, hvordan I håber ledelsen agerer for at skabe den bedst mulige proces under de givne vilkår.

Skemaet er ment som en tjekliste. Det er ikke nødvendigvis alle felter, der er relevante eller kan udfyldes på et givent tidspunkt - men det gør det muligt at tænke fremad og forsøge at skabe et fælles overblik og få et fælles ståsted i forhold til de forandringer, der kommer til at ske.

Benyt på baggrund af dialogen med kollegerne derpå skemaet som input til dialog med ledelsen, hvis der er mulighed for det. Muligvis kan ledelsen selv se sin fordel i at arbejde med procesretfærdighed og med god kommunikation i forandringsprocessen. Der er evidens for, at det letter implementeringen og styrker tilliden mellem ledelse og medarbejdere.

Det, der er anført med lysegråt, er typiske ting, der kan fokuseres på for at øge samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og styrke eller genoprette den tillid, der af og til eroderes under større forandringsprocesser.

Kan anvendes som input til møder i SU, i dialog med ledelsen og på møder mellem TR og kolleger.

Forandringens elementer – hvad enten det omhandler en

- beslutning, der er truffet,
- kommunikationen af den (og om den) mellem ledelse og medarbejdere,
- implementeringen af den eller
- opfølgning/forankring

Hvor er I i processen? (beslutning, kommunikation, implementering opfølgning)

(fx, at der skal skæres ned, omstruktureres, afskediges, udliciteres...)

NOTER til input til dialogen med ledelsen:

(herunder)

- Hvilke ønsker har I til dialogen med ledelsen?
- Hvad kan medarbejderne bidrage med i den kommende tid?

Involvering/ af hvem?

Hvilke behov ser I for at styrke både opgaveløsning og trivsel i den kommende periode?

Hvis medarbejderne ikke har været involveret, er der typisk behov for at menings skabe og fordøje. Måske kunne ledelsen ikke involvere i AT beslutningen blev taget, men HVORDAN den efterfølgende kommunikeres og gennemføres, kan man altid involvere medarbejderne i. Som tillidsvalgt kan du med fordel gå i dialog med kollegerne om, hvad de ønsker (mere) information om, hvordan de gerne vil involveres og hvilke ønsker de har til ledelsen i denne periode.

Information/ af hvem og hvordan?

Er der behov for særlig information til fx afdelinger eller enheder, der i særlig grad kommer til at blive påvirket af forandringerne? Er der hos medarbejderne en oplevelse af, at ledelsen har fremlagt begrundelser og mellemregninger, så medarbejderne har mulighed for at forstå rationale bag de beslutninger, der er truffet?

Hvad kan vi forudse særligt kommer til at fylde?

Måske nye arbejdsgange, nye kompetencebehov, behov for opkvalificering?

Hvis der kommer nye krav oveni den nylige forandring?

Hvis ledelsen fjerner sit fokus fra gennemførelse af forandringen, når den er besluttet - og glemmer, at der måske skal øget information, øget dialog og måske kompetenceudvikling til.

Hvordan kan der tages hånd om det, der fylder

Der kan være behov for at skabe arenaer for menings skabelse om forandringerne. Gør det muligt at stille spørgsmål og give sin mening til kende

Husk at opfordre til, at der sættes tid af til dette.

Hvem kan tage ansvar for at tage hånd om det, der fylder?

Ønsker til ledelsens rolle

På baggrund af klubmøder og samtaler med kolleger kan de tillidsvalgte formidle medarbejderønsker til ledelsens rolle i forandringsprocessen.

De tillidsvalgtes rolle

De tillidsvalgte kan bl.a. løbende have fingeren på pulsen i forhold til kollegernes oplevelser og på kollegernes vegne efterspørge nødvendige møder, dialog, ledelsesfokus på ting, der fylder

Hvad kan medarbejderne gøre i den kommende tid for at have fokus på såvel produktion som trivsel

Afhængig af tillidsniveauet i organisationen kan medarbejderne være åbne om egne behov og bidrage til, at ledelsen holder fokus på forandringen, til den er forankret.