

## Ny viden kan styrke håndtering af forandringer og forandringsprocesser på de regionale arbejdspladser

Når en forandring rammer en arbejdsplads, kan det have stor effekt på arbejdsmiljøet og dermed også på løsningen af kerneopgaven. Håndtering af forandringer på de regionale arbejdspladser er derfor et af de områder, som forskere i en ny rapport har belyst. Læs her rapportens fem råd til at styrke håndtering af forandringer.

Det kan være udfordrende at håndtere forandringer i regional kontekst. Forandringsproces gennemføres nemlig ofte i komplekse organisationer præget af tværfagligt samarbejde og stort tidspres. Det påpeger det fjerde fokusområde i den nye rapport "Psykosocialt arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser", som Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har taget initiativ til.

Forandringer på de regionale arbejdspladser dækker over alt fra mindre justeringer i det daglige til store hændelser som flytninger, sammenlægninger eller nye teknologier. Uanset størrelse, kan forandringer påvirke det psykosociale arbejdsmiljø, fordi der på den ene eller anden måde gribes ind i den daglige gang på arbejdspladsen.

Det kan have stor betydning for medarbejderne, fortæller forsker ved RUC, Peter Hagedorn-Rasmussen:

*"For medarbejdere kan forandringer på arbejdspladsen give følelsen af fuldstændigt kontroltab og manglende indflydelse over arbejdet. Sådanne følelser, men også forandringen i sig selv, kan påvirke hvordan man som medarbejder på en regional arbejdsplads opfatter kvaliteten af ens arbejdsopgaver",* siger Peter Hagedorn-Rasmussen.

En af de helt store forandringer, som de regionale arbejdspladser står midt i, er coronakrisen. Corona har på mange måder ført til både mindre og meget store forandringer i arbejdsgangen for en stor del af de regionalt ansatte. I det lys er de følgende guidelines til at håndtere forandringer på arbejdspladsen højaktuelt.

### Fremhæver fem guidelines til at styrke håndtering af forandringer

I rapporten fremhæves fem guidelines til at håndtere forandringer og forandringsprocesser på de regionale arbejdspladser.

**1. Anerkend forandringen:** Det kan have stor betydning for processen at kollektivt anerkende, at forandringer på arbejdspladser i dag er uundgåelige. En kollektiv anerkendelse kan nemlig være med til at skabe en form for stabilitet i processen.

**2. Kommuniker og involver medarbejderne:** Tydelig og løbende kommunikation om forandringen kan være med til at medarbejdere tager ejerskab over forandringsprocessen. Det kan også medvirke til at reducere den usikkerhed, der ofte er forbundet med forandringer og forandringsprocesser.

**3. Vær opmærksom på modstand:** Forandringer kan have store individuelle konsekvenser for medarbejdernes arbejdsgang. Det er derfor naturligt, hvis der kan opstå modstand mod forandring. Modstand mod forandring kan også være udtryk for et relevant fagligt input, og den stærkeste metode til at forebygge modstand på er at skabe rum for indflydelse og deltagelse.

**4. Prioriter kompetenceudvikling:** Medarbejdere vægter den faglige kvalitet højt. Fokus på læring og kompetenceudvikling kan være med til at opretholde faglige kvalitet – selv under vanskelige vilkår som en forandringsproces.

**5. Giv forandringen tid:** Forsøg at gennemføre forandringen med nænsom læring og kompetenceudvikling og undgå et alt for hurtigt forandringstempo. På den måde er det muligt at skabe nye rutiner i det daglige arbejde undervejs i forandringsprocessen. Det kan være vanskeligt, hvis forandringen er knyttet til udefrakommende beslutninger. Men anerkendelse af, at en forandring tager tid, har stor betydning på den lange bane.