



Sæt fokus på arbejdsmiljøet i forandringsprocessen

Formål: Formålet med dette dokument er, at du som arbejdsmiljørepræsentant (AMiR) eller tillidsrepræsentant (TR) kan få støtte til at forebygge eller håndtere de arbejdsmiljøproblemer, der kan opstå i forbindelse med de forandringer, som beskæftigelsesreformen medfører. Målet er, at du kan bidrage forebyggende, og at du hurtigere får øje på problemer, og hvordan de kan afhjælpes.

Information: Beskæftigelsesreformen vil medføre ændringer i arbejdsopgaver, målgrupper og organisering af arbejdet og stille nye krav til socialrådgivernes faglige kompetencer. Men reformen øger også risikoen for afskedigelser. Det kan alt sammen få indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og socialrådgivernes trivsel og tryghed.

Opgave: I MED-udvalgene, som også er arbejdsmiljøudvalg, har man en vigtig opgave med at sikre arbejdsmiljøet - medarbejdernes sikkerhed og sundhed - i forbindelse med både forberedelse og implementering af reformen. MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne skal inddrages tidligt og reelt. Brug disse pejlemærker:

- *Vær på forkant:* Planlæg forandringsprocessen i god tid, og sørg for at skabe rum til dialog og tilpasning. Tydeliggør formål, roller og ansvar, og tænk trivsel og arbejdsmiljø ind fra starten.
- *Inddrag medarbejderne:* Sørg for at socialrådgiverne, som har den faglige viden på området, ses som en ressource i omstillingsprocessen. Inddrag medarbejdere og tillidsvalgte tidligt og konkret – både i planlægning, gennemførelse og evaluering. Det skaber ejerskab og bedre løsninger, når de oplever sig som medspillere og medudviklere og ikke blot bliver passive tilskuere til ledelsens beslutninger.
- *Kommunikér løbende:* Forklar baggrunden for forandringerne, og hold løbende dialog om, hvad der sker, og hvorfor. Brug klare og realistiske tidsplaner. Vær ærlige om, hvad der er besluttet, og hvad der fortsat er til forhandling. Stilhed skaber utryghed – også når der ikke er nyt.
- *Støt op med kompetencer og hjælp:* Undersøg dels om arbejdspladsen har de kompetencer, der skal til for at gennemføre forandringerne, og dels om medarbejdere og ledere har de kompetencer, der skal til for at kunne arbejde efter beskæftigelsesreformens intentioner om bl.a. faglig frisættelse.
- *Juster arbejdspladsvurderingen (APV) løbende:* fx gennem hurtige mindre målinger blandt de berørte medarbejdere. Det giver mulighed for at sætte hurtigt ind med afhjælpning.
- *Repetér voldspolitikken:* Forandringer og ændringer i serviceniveau og krav til borgerne kan udløse utilfredshed, vrede og aggression fra disse. Sørg for at alle ansatte får genopfrisket jeres retningslinjer om håndtering af vold, trusler og chikane. Gennemfør en særlig risikovurdering på arbejdspladsen i forhold til om vold, trusler og chikane kan opstå i nye sammenhænge.



Jobusikkerhed, dvs. bekymring for at miste sit job eller blive forflyttet eller få helt nye arbejdsopgaver, kan være en stor psykisk belastning for den enkelte og for arbejdspladsen som helhed, da det kan føre til øget sygefravær. Vær særligt opmærksom på følgende tiltag:

- Invester i opbygning af en *tillidskultur*, hvor der løbende sker en fælles forventningsafstemning om situationen, udfordringer og løsninger.
- Indfør tiltag, der kan støtte medarbejderne igennem en svær periode. Tænk på dem som *supporthåndlinger*. Det kan fx være ekstra ekstern hjælp, kompetenceudvikling i forhold til kommende nye arbejdsopgaver eller tilbud om supervision, coaching eller krisehjælp.
- Medarbejderne kan hjælpes til *ny beskæftigelse* - fx via hjælp til kompetenceafklaring, karrierecoaching, kurser, jobbørs, e.l.
- Giv opmærksomhed på de medarbejdere, der er tilbage *efter en afskedigelsesrunde*, som kan opleve modsatrettede følelser som lettelse og glæde samt skyldfølelser og sorg.
- Husk at man *reagerer forskelligt på pres*: nogle bliver vrede eller kede af det, andre bagatelliserer og intellektualiserer. Bemærk, at 'modstand mod forandring' handler ofte om, at forandringen ikke er godt nok kommunikeret, eller at medarbejderen stadig er i gang med den mentale og følelsesmæssige bearbejdning af konsekvenserne af forandringen.

Husk, at de ansattes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er et arbejdsgiveransvar. Men de ansatte har pligt til at gøre opmærksom på problemer, som de ikke selv kan løse, til deres leder eller deres arbejdsmiljørepræsentant.

HOTLINE

Spørgsmål? Har du spørgsmål vedrørende beskæftigelsesreformen, er du meget velkommen til at kontakte vores Hotline på:

70 80 56 67

Links

- Arbejdsmiljørådet: [Et godt psykisk arbejdsmiljø – når der sker forandringer på arbejdspladsen](#)
- BFA Velfærd og Offentlig administration: [Forandringer på arbejdspladsen](#)
- Arbejdstilsynet: [Forandringsværktøjet](#)
- Væksthus for ledelse: [Relationel koordinering](#)
- Offentlig ledelse: Tina Øllgaard Bentzen: [At frisætte fuglen ved at lukke buret op kræver, at den tør flyve ud](#)