



Normale reaksjoner under endring og omstilling

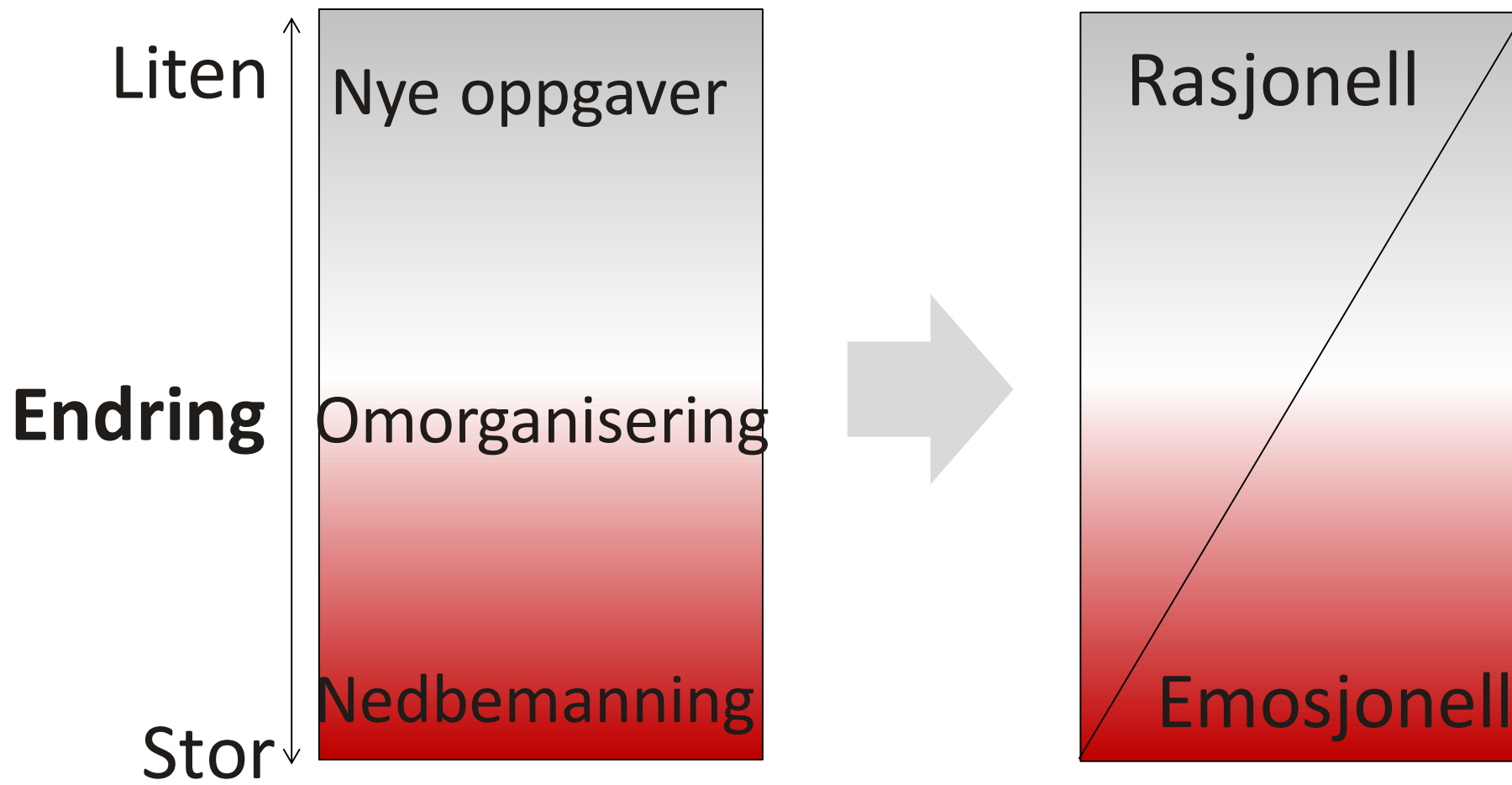


SEES I MORGEN!

Omstilling og endringer i arbeidslivet



Reaksjoner ved endring





Ulike mennesker – ulike reaksjoner



Mulige konsekvenser

- ✓ Endring av oppgaver og kompetansekrav
- ✓ Endring i relasjoner
- ✓ Endring av bedriftskultur og jobbidentitet
- ✓ Endring av arbeidssted

Motstand

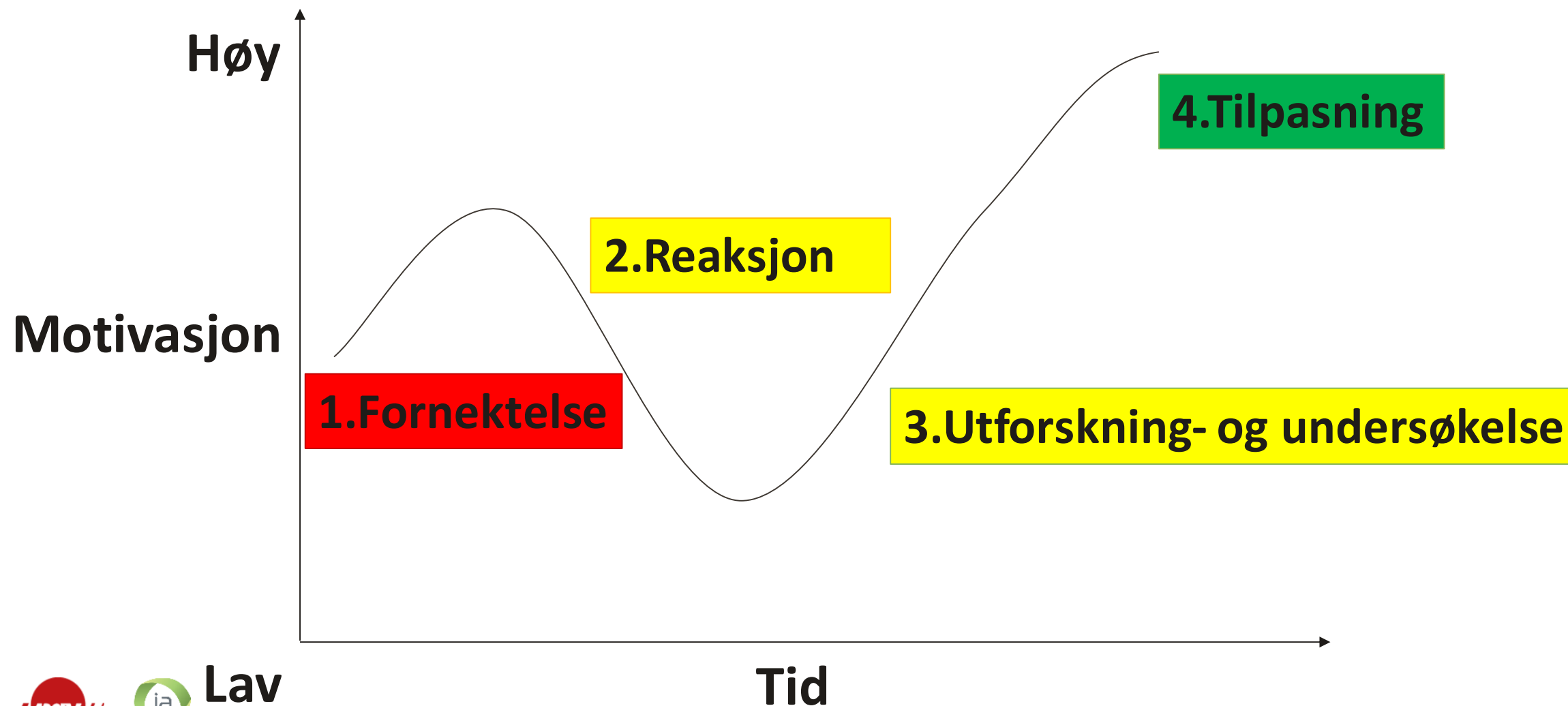
– en naturlig reaksjon

- ✓ «Jeg forstår det ikke» - informasjonsnivå
- ✓ «Jeg liker det ikke» - emosjonelt nivå
- ✓ «Jeg liker ikke deg» - tillit- og trygghetsnivå

Håndtering av motstand

- ✓ Skap forståelse for endringsbehovet
- ✓ Anerkjenn motstand og usikkerhet
- ✓ Anerkjenn ressurser, styrker og kompetanse
- ✓ Gi mål og retning

Ulike faser og reaksjoner ved omstilling



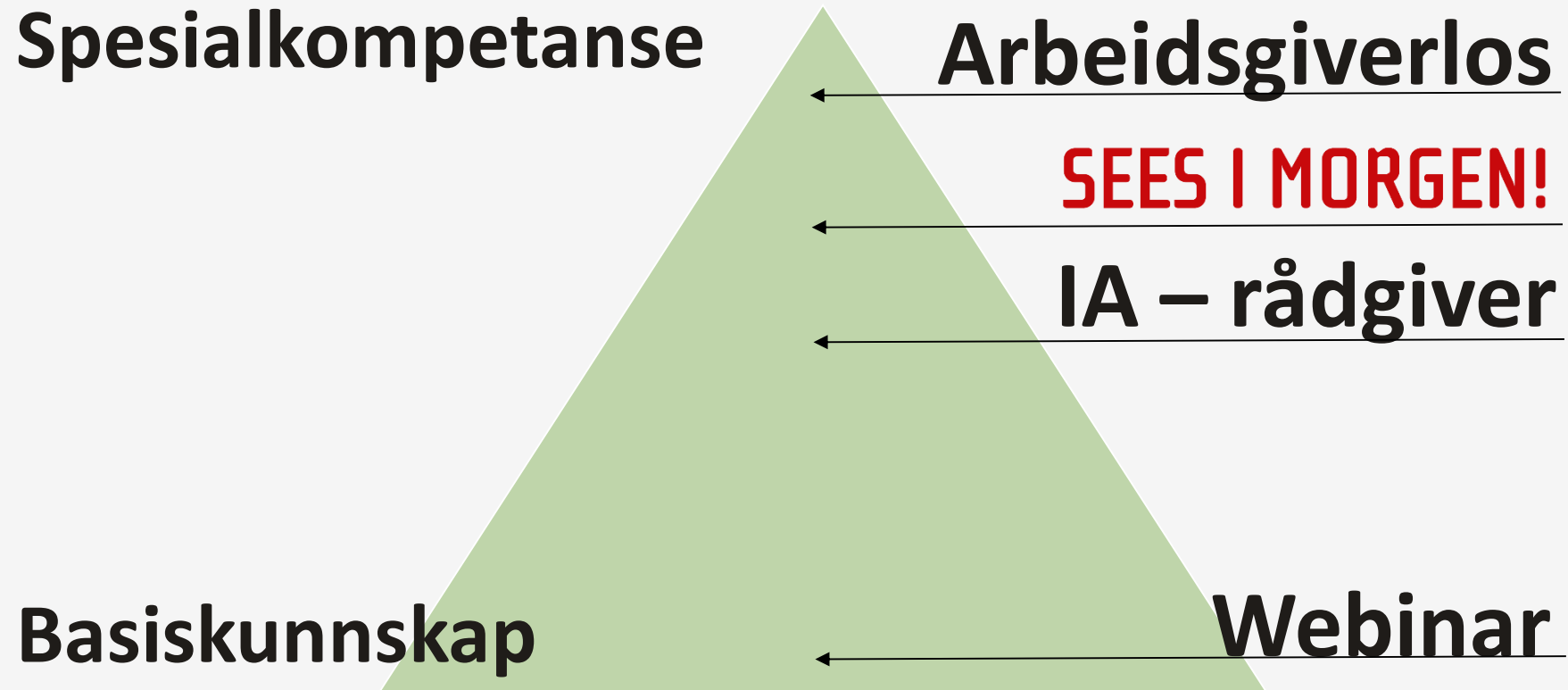
Gode grep for å lede under omstilling

- ✓ Tydelig ledelse
- ✓ Medvirkning
- ✓ Kommunikasjon/informasjon
- ✓ Felles læringsarenaer - kompetansepåfyll

Gode grep i arbeidsmiljøet

- ✓ **Vis forståelse for ulike reaksjoner**
- ✓ **Unngå kroksnakk – bruk felles arenaer!**
- ✓ **Felles fokus på mulighetsrommet**
- ✓ **Nok informasjon!**

Bistand fra NAV Arbeidslivssenter



SEES I MORGEN!

«Sees i morgen!»

- 1) **Arbeid og psykisk helse**
- 2) **Snakk om det - samtalen om psykisk helse**
- 3) **Normale reaksjoner når arbeidslivet endrer seg**
- 4) **Litt for mye, litt for ofte?**

Alle ansatte: Psykisk helse angår oss alle!

Ønsker du **kurs** eller har andre **spørsmål** –
ta kontakt med

NAV Arbeidslivssenter

i ditt fylke

SEES I MORGEN!



Sjekkliste ved omstilling

- Har vi mål for omstillingen som er motiverende og godt kjent i organisasjonen?
- Hvordan klarer vi å balansere bedriftens behov med arbeidstakernes behov?
- Hvordan tar vi vare på tilliten i organisasjonen?
- Hvordan sørger vi for god informasjon og dialog?
- Hvordan involverer vi de ansatte på en god måte?
- Hvordan involverer vi tillitsvalgte og verneombud aktivt i prosessen?
- Hvordan påvirker nye krav arbeidstakernes evne til mestring og opplevelse av kontroll?
- Hvordan sørger vi for tilstrekkelig kompetanseheving?