



## Byg bæredygtige forandringer

### Tag temperaturen på trivslen under forandringen

**Formål:**

Brug denne metode til simpelt og effektivt at få en gruppe til at tage stilling og reflektere over deres position i forhold til en forestående eller igangværende forandring. Er forandringen forståelig, meningsfuld og ønskelig? Hvordan kan I fremme dette?

Metoden giver overblik over forskelle og ligheder i deltagernes oplevelser og synspunkter med forandringen. Øvelsen kan skabe nysgerrighed over for hinanden og være et godt afsæt til dialogen om, hvordan man skaber en robust forandring. Metoden kan bruges i **alle faser af en forandringsproces** - til såvel store som små "temperaturmålinger" undervejs.

**Sådan gør I:**

Tovholdere introducerer øvelsen og formålet. Ud fra et fastlagt spørgsmål skal hver enkelt deltager gøre sin stilling op på en skala fra 1 til 10. Derefter skal de fysisk stille sig på en linje ud for det pågældende tal, så alle kan se, hvad de andre har svaret. Sørg for at have god gulvplads.

**Sæt påmindelser i kalenderen, hvornår I vil udføre øvelsen, så I er på forkant!**

#### Hvad kræver en god forandringsproces?

En robust forandringsproces kræver:

- Struktureret planlægning
- Kommunikation
- Inddragelse
- Støtte

En forandring er først blevet implementeret, når alle accepterer den og har gjort forandringen til en naturlig del af opgaveløsningen.

*Kilde: Skab robuste forandringer, BFA, side 4.*

**Brugssituation:** Når I ønsker at få indsigt i medarbejdernes perspektiv på forandringen.

**Tovholdere som driver processen:** Arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentant.

**Målgruppe som inddrages i arbejdet:** Medarbejdere.

**Forberedelsestid:** 15 min.

**Arbejdstid:** 10-60 min.

#### Forberedelse



**Tovholder læser** materialet og tænker øvelsen igennem.



**Find materialer** til øvelsen.

#### Udførelse



**Tovholder** introducerer øvelsen.



**Stil spørgsmålet** gruppen skal forholde sig til.



**Deltagerne** stiller hinanden spørgsmål.



**Tag en fælles dialog** om, hvorfor deltagerne står, hvor de gør.

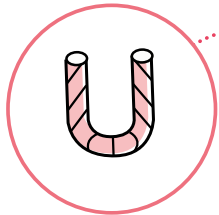


**Afdæk** jeres styrker og hvor, I kan forbedre jer.



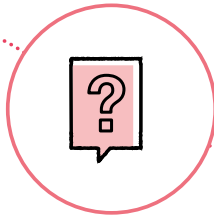
**Priorité** input.

## Tag temperaturen på trivslen under forandringen

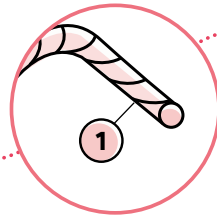


**1 Læg et tilpas langt reb** op midt på gulvet i form som en hestesko. Har du ikke noget reb, kan en kridtstreg også bruges.

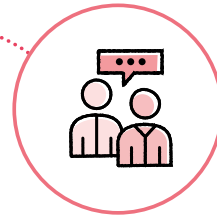
Tovholderne introducerer mødets formål og forløb.



**2 Stil det spørgsmål,** deltagerne skal forholde sig til. Vær sikker på, det bliver forstået af alle, og at det er relevant at svare på. Du kan finde inspiration til spørgsmål i boksen nedenfor.

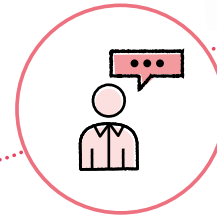


**3 Definér rebets** ene ende som 1 og den anden ende som 10. Giv nu deltagerne 5-10 sek. til at tænke over deres svar på skalaen fra 1-10. Lad dem **gå direkte** hen til det sted på skalaen, som repræsenterer deres svar.



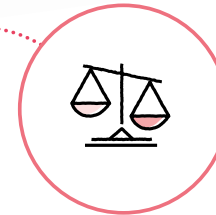
**4 Deltagerne skal nu finde** en **dialogmakker** og stille hinanden spørgsmål som:

- Hvor gør, at du står netop her på 5 og ikke helt nede på fx 2?
- Hvad skulle der til, før du kunne stå oppe ved 6 eller 7?

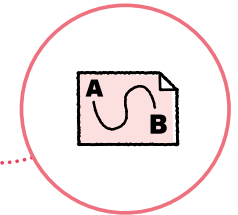


**5 Tovholderne spørger ind til,** hvorfor deltagerne står, hvor de står. Måske når I ikke alle. I kan fx spørge åbent:

- Hvad tænker I om jeres fordeling samlet set?
- Er I overraskede over, hvor I står? Hvor spredt?



**6 Afdæk styrkerne** ved, hvor I er ("hvad gør, at du/I står her, og ikke længere nede?") og **muligheder for forbedring** ("hvad skulle der til, før du/I kunne stå et trin længere oppe?").



**7 Lav om muligt en umiddelbar prioritering** af inputtene med deltagerne på stedet. Gør det ud fra, hvad der giver meget energi, har meget opbakning og/eller hurtigt kan gøres noget ved. Alternativt kan arbejdsmiljøgruppen tage inputtene med hjem og arbejde videre med en prioritering.

### Har du husket?

Reb eller malertape

Papir

Kaffe til den gode stemning

### Inspiration til spørgsmål: På en skala fra 1 til 10, i hvilken grad...

#### Du som medarbejder:

... forstår baggrunden for forandringen?

... føler dig klar til den forestående forandring?

... trives i denne forandringsproces?

#### I som gruppe:

... ved, hvem I skal gå til, hvis I har spørgsmål eller forslag til justeringer?

... selv har bidraget til forandringsprocessen?

... ser, at forandringen spiller sammen med jeres daglige arbejde?

#### I som organisation:

... når de mål, I har sat?

... synes, at der er styr på den videre forandringsproces?

... ser forandringen som forståelig, meningsfuld og ønskelig?