



Håndtering af forandringer

Trivsel og arbejdsmiljø

Konsulent Anders Bjørk
anders@andersbjork.dk
Tlf. 3131 4041

Anders Bjørk SoMe
Instagram @andersbjorknielsen
LinkedIn
Facebook

OPMÆRKSOMHED

Dig

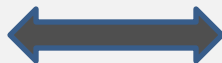


Balancen

Job-Funktion

Hvad er du?
Gøren

- Direktør
- HR
- Sekretærer
- Indkøbere
- Konsulenter
- IT-folk
- Sælger
- Revisorer
- Pædagoger



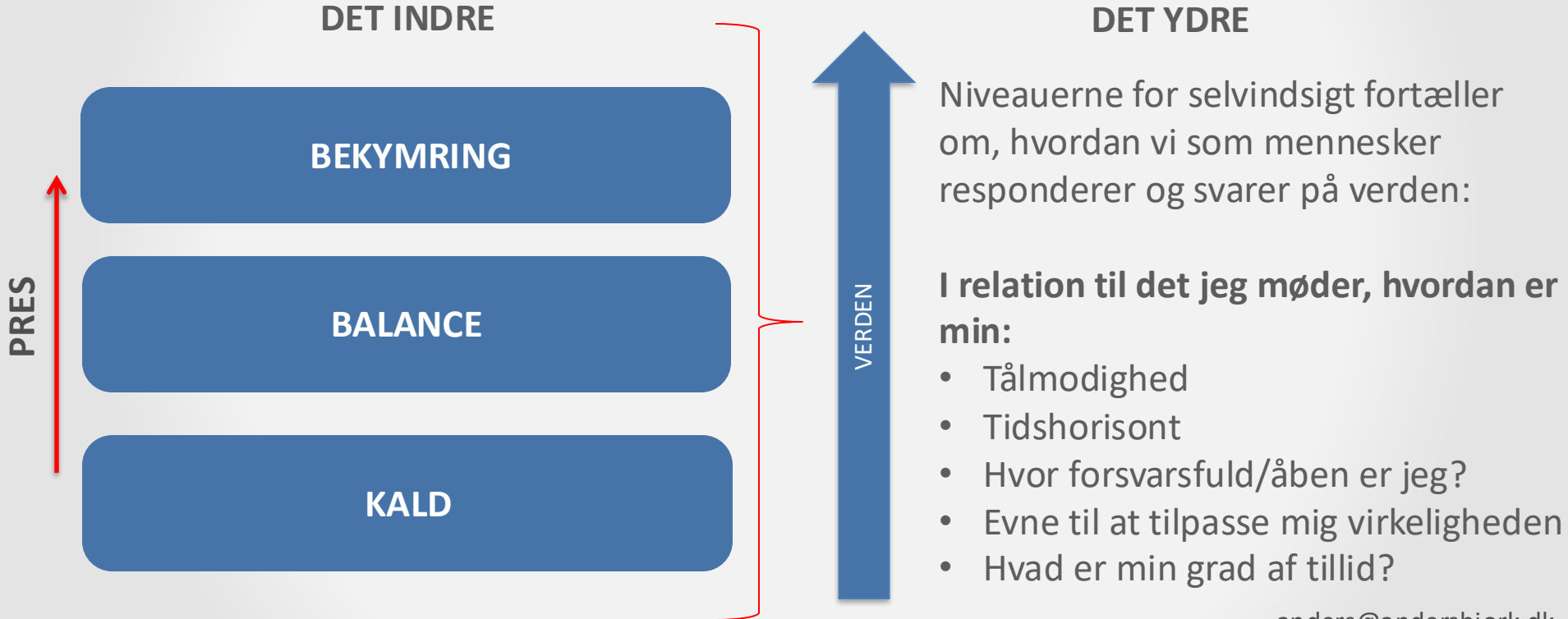
Job-Person

Hvem er du?
Væren

- Værdier
- Overbevisninger
- Personlige præferencer
- Interesser
- Opvækst
- Kulturel baggrund
- Er du født i Aarhus?
- Er du tilflytter?
- Hvad ved andre om dig

NIVEAUER FOR SELVINDSIGT

Under forandringer



Hvorfor er du ansat på den arbejdsplads, hvor du er?

Hvilken rejse har du været på med forandringer ude på arbejdspladsen? Hvilke viden kan du allerede trække på?

OPMÆRKSOMHED

De andre



OPMÆRKSOMHED

Vilkår/mål

INDFLYDELSESSFÆRE
HVAD KAN VI GØRE, HVAD ER MULIGT?



INTERESSESSFÆRE
HVAD ER SVÆRERE ELLER IKKE TIL AT GØRE NOGET VED?



OPMÆRKSOMHED

Adfærd



De 3 P'er

Niveau 1

- Relationer
- Tillid
- Tryghed
- Kultur

Professionel

Blå - Performance

Fakta

Dilemma

Niveau 2

- Psykologisk tryghed

Personlig

Rød - People

Følelser

Niveau 3

Privat



Universelt

Aristoteles konklusioner

Dét vigtigste for effektive afdelinger/teams i prioriteret rækkefølge

1. Psykologisk tryghed

Kolleger føler sig sikre nok til at løbe risici og dele indrømmelser overfor hinanden (sårbarhed)
Hvad er svært for dig/jer? Hvad tror du måske, du er alene om?

2. Pålidelighed

Kolleger får gjort ting til tiden og lever op til arbejdspladsens præstationskrav
(Forventningsafstemning)

3. Struktur og klarhed

Kolleger har klare roller, planer og mål

4. Mening

Arbejdet er vigtigt og giver personlig mening for kollegerne

5. Indflydelse

Kollegerne mener, at deres arbejde gør en forskel og skaber forandring

Desto mindre klart desto større behov for tryghed



Aristoteles

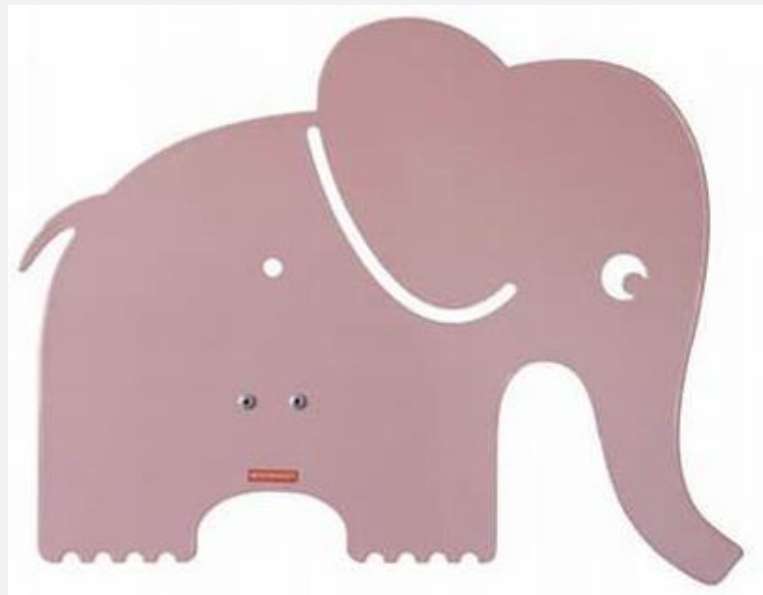
2-årig undersøgelse om betingelserne effektive afdelinger, teams

Psykologisk tryghed er...

Overbevisningen om, at jeg ikke bliver straffet eller ydmyget for at dele mine ideer, spørgsmål, bekymringer eller fejl

- Man kan bede om hjælp i teamet
- Man føler sig anerkendt og tør dele indrømmelser
- Man kan begå fejl uden at blive hængt ud (humor, ironi, sarkasme)
 - Man kan tale om tvivl og usikkerhed (ift. arbejde)
 - Man føler at ens stemme er værdsat

Er der en lyserøde elefant?



Dit personlige anførerbind - dilemma

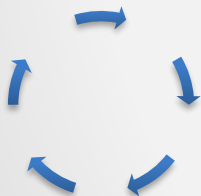
Passiv

Assertiv/modig

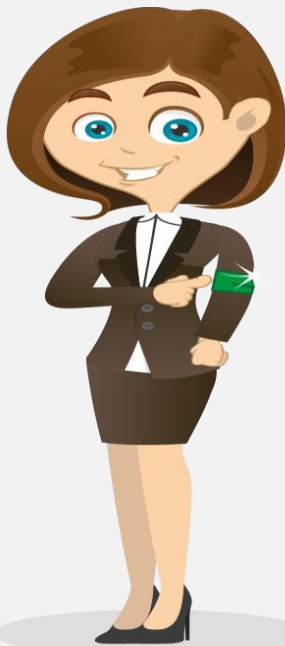
Dig - Mig - Vi

Aggressiv

- Underminerer egne mål af hensyn til andres behov
- Tillader personlige grænser at blive brudt
- Bruger indirekte og for imødekommende sprog



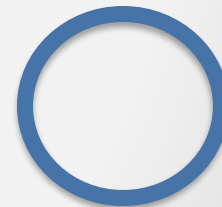
For svage grænser
Fagligt/personligt



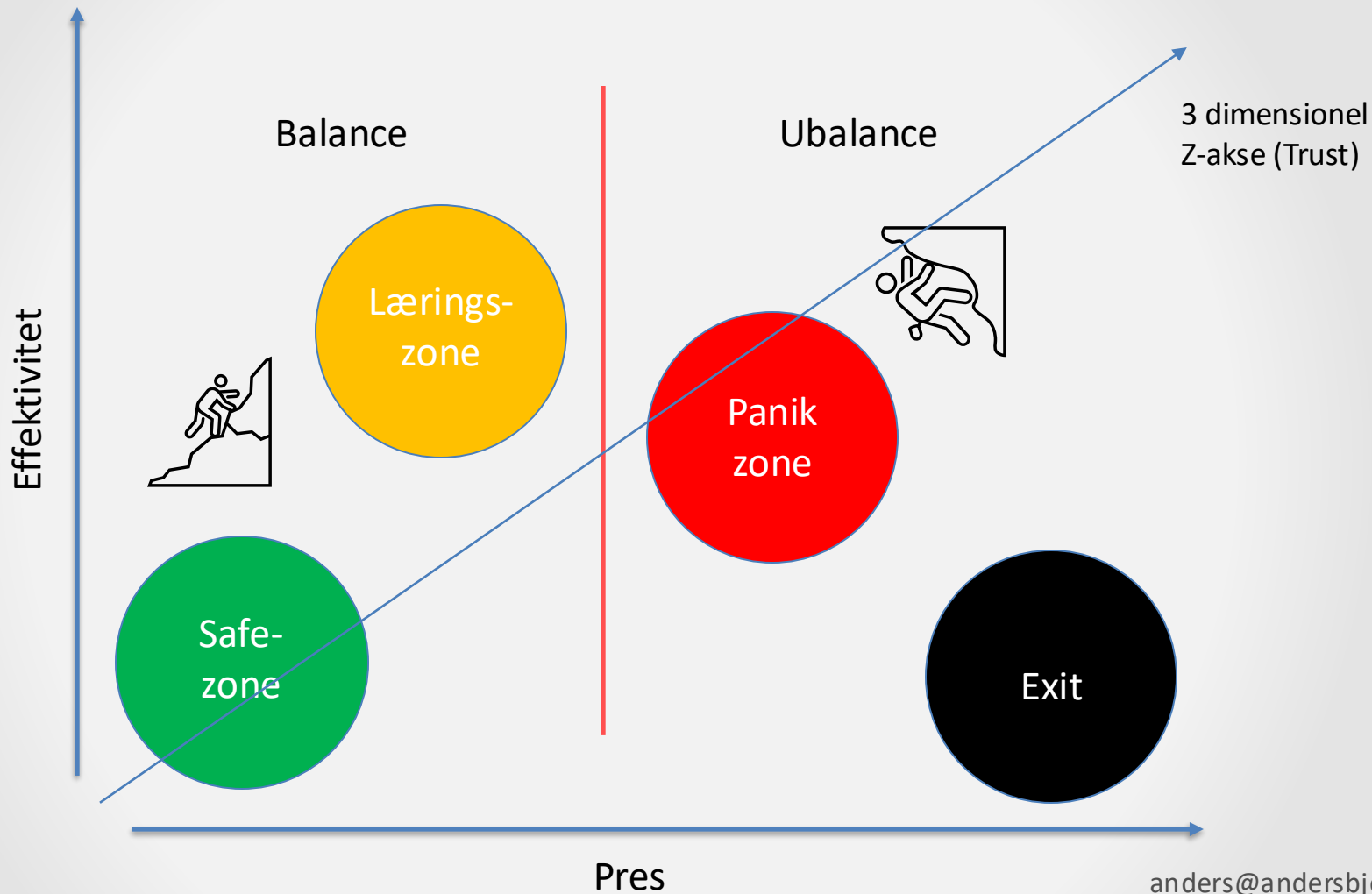
- Forfølger mål direkte på en konstruktiv måde
- Forsvarer sine personlige grænser
- Bruger direkte sprog

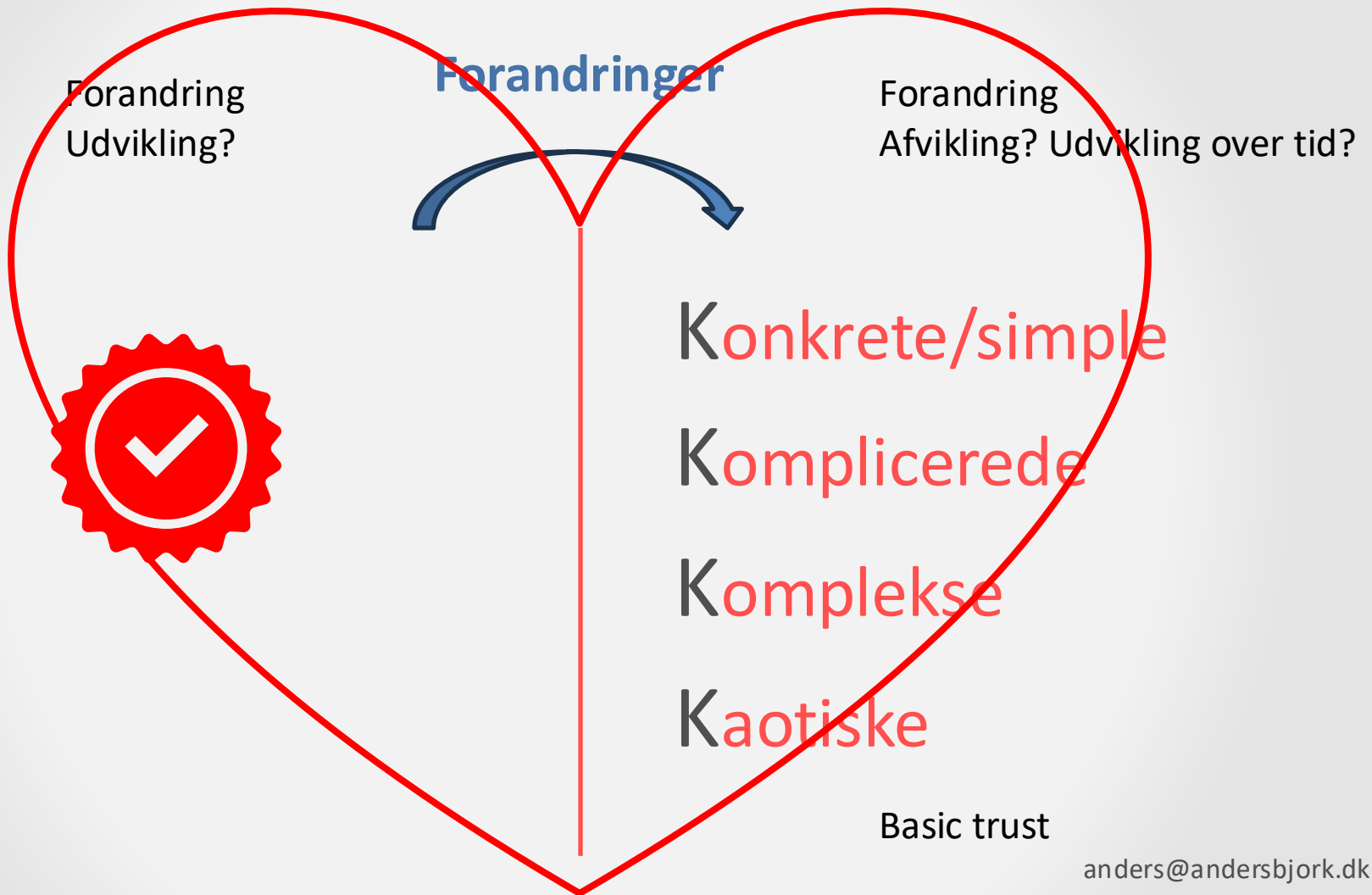
Tilpas sunde grænser
Fagligt/personligt

- Forfølger egne mål på bekostning af professionalisme
- Overskrider andres personlige grænser
- Bruger for splittende og usmidigt sprog



For stærke grænser
Fagligt/personligt





Hvor er du selv henne på K-skalaen i disse dage, uger eller måneder?

Konkrete
Komplicerede
Komplekse
Kaotiske

Hvad kan du gøre for at nærme dig det konkrete K, hvis du har brug for det?

FORANDRINGER TRANSITION - TID

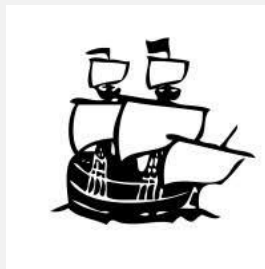


Juni 2025



RISIKO:

- "ENTERING THE UNKNOWN"
- UVISHED
- TVIVL
- FRUSTRATION





Bedre samarbejde med Enneagrammet



Konsulent Anders Bjørk
anders@andersbjork.dk
Tlf. 3131 4041

Anders Bjørk SoMe
Instagram @andersbjorknielsen
LinkedIn
Facebook