

HVEM ØNSKER DU AT LEDE GENNEM EN FORANDRING?

I denne tilgang er det vigtigt, at tage udgangspunkt i én person ad gangen. Så vælg en konkret person, som du ønsker at flytte!

DEFINÉR FORANDRINGEN SKARPT

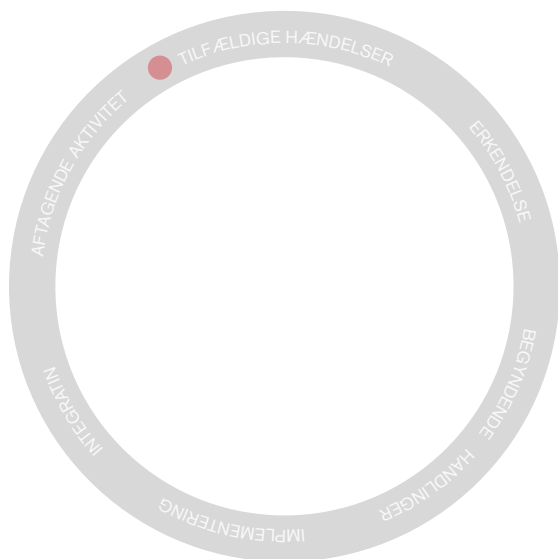
Hvilken forandring ønsker du, at personen skal gennemgå?

Drejer forandringen sig om:

- et mindset
- en måde at tænke på
- adfærdsændringer

Hvad skal personen gøre?

FORANDRINGENS SEKS FASER (kilde: Rick Mauer)



1. Tilfældige hændelser

Tilfældige hændelser gør, at personen begynder at erkende et behov for forandring. Hændelserne kan være rent tilfældige, eller de kan tilrettelægges af dig. Er det chefen, du vil flytte, så kan du give en rapport. Er det en kollega, kan han eller hun gøres opmærksom på behovet osv.

2. Erkendelse

Her opnår personen en bevidst erkendelse af behovet for forandring.

3. Begyndende handlinger

Her forsøger personen på forskellig vis at agere i tråd med det, som forandringen kræver. Der bliver mobiliseret noget energi.

4. Implementering

Efter noget tid, hvor personen har forsøgt sig med

Et er at lægge en plan, men hvordan flytter vi egentlig mennesker?

forskellig adfærd, vælges en tilgang: "Det er det her, jeg vil prøve!".

5. Integration

Det bliver en integreret del af personens adfærd – en vane. Det bliver en del af kulturen.

6. Aftagende aktivitet

En forandring har en begyndelse og en afslutning. Derfor vil den fokuserede forandringsadfærd også aftage, når forandringen er implementeret.

DE TRE MODSTANDSNIVEAUER

1. Rationel modstand (jeg kan ikke forstå det)

- Giv fakta
- Giv information

2. Følelsesmæssig modstand (jeg kan ikke lide det)

- Mød modstanden med forståelse

3. Personlig modstand (jeg kan ikke lide dig)

- Styrk relationen

Jo længere ude i modstandsniveauerne folk er – jo sværere bliver de at flytte. Derfor skal modstanden adresseres korrekt. Håndterer man blot følelsesmæssig modstand ved at give mere information, så risikerer man, at folk mister tilliden og ender i modstandsniveau tre.

I hvilken fase af forandringen er den person, som du gerne vil flytte? Og hvordan kan du støtte personen i at komme til næste fase?

Hvilken modstandsadfærd har du registreret? Og hvilket modstandsniveau er der tale om?

Hvad kan du gøre, for at imødegå modstanden?

Læs mere i artiklen: <http://altomledelse.dk/forandringsle-delse-forbandet-eller-fantastisk/>

Læs mere i bogen: “Isbjerget smelter” af John P. Kotter. Udgivet på dansk af forlaget Jyllands-Posten i 2007.