

REAKTIONER PÅ OMSTILLINGER

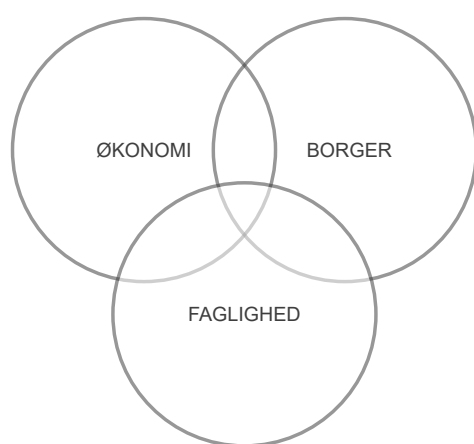
Vi reagerer forskelligt på omstillinger, og vores oplevelse af omstillingen er påvirket af, hvordan vores kollegaer reagerer.

Nogle fra den samlede medarbejderstab vil typisk reagere med modstand og vrede. De fleste vil forholde sig afventende, og endeligt vil nogle være parat til at prøve nyt og glæde sig til forandringen. For at kunne håndtere de mange forskellige reaktioner er man derfor nødt til at fokusere på det mentale som det første.

TAG TRE FØRSKELLIGE PERSPEKTIVER

Når der skal skabes mening i omstillingen er man nødt til at have tre perspektiver i spil:

1. Økonomisk mening: Hvad gavner det driften og samfundet på økonomisk niveau?
2. Mening for borger/kunde: Hvad gavner det borgeren/kundens oplevelse af vores ydelse?
3. Faglig mening: Hvilke faglige argumenter er der for beslutningen?



“Skab tre forskellige rum med plads for hhv. følelser, drift og begejstring for fremtiden”

Ofte kommer vi til kun at tale fra det økonomiske perspektiv, og det får ofte de ansatte til at stå af. Man skal derfor hele vejen rundt om faglighed og mening for borgeren/kunden. De fleste går på arbejde, fordi de gerne vil bidrage med noget – så hvordan kan de bedst gøre det under de nye forhold?

RUM FOR FØLELSER, DRIFT OG FREMTIDIGE OPGAVER

Omstillinger påvirker både følelser, driften og fremtidens opgaveløsning. Det er en god ide at tage vare på alle tre aspekter, men at holde dem fysisk adskilte, så de forskellige dagsordener ikke spænder ben for hinanden.

1. Følelser: Hvordan hjælper vi hinanden? – både de tilbageblivende og de afskedigede inddrages her.
2. Drift: Hvordan får vi driften til at fungere mens vi drosler ned? – igen inddrages både de tilbageblivende og de afskedigede.
3. Fremtiden: Hvordan kan de tilbageblivende løfte fremtidens opgaver og have lov til at glæde sig til det nye, som sker? – her inddrages kun de, som bliver i organisationen.



Hvilke perspektiver tager du typisk, når du skal skabe mening i omstillinger? (Økonomi, faglighed eller borger/kunde)

Hvordan kan du sikre, at der bliver rum for følelser, drift og fremtiden i omstillingen?

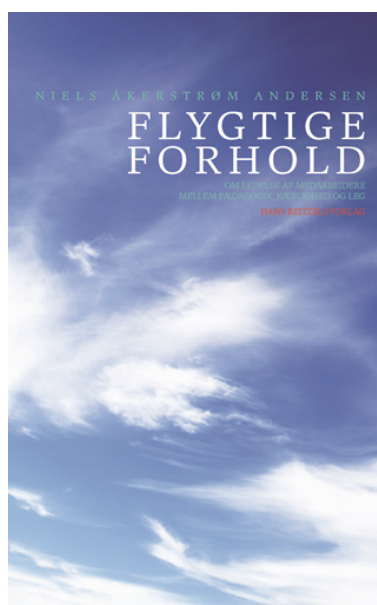
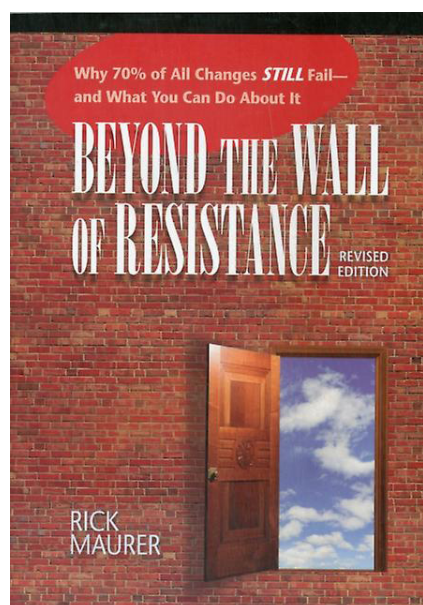
Hvordan kan du lede hhv. de skeptiske, de tøvende og dem, som er parate til forandringen?

Bøger:

Beyond The Wall of Resistance (1999) af Rick Maurer

Flygtige Forhold – Om ledelse af medarbejdere mellem pædagogik, kærlighed og leg (2012) af Niels Åkerstrøm Andersen

Ledelse efter Kommunalreformen – sådan tackles de nye udfordringer (2011), Jacob Torfing (red.)



OPLÆGSHOLDER

Per Bo Nørgaard Andersen