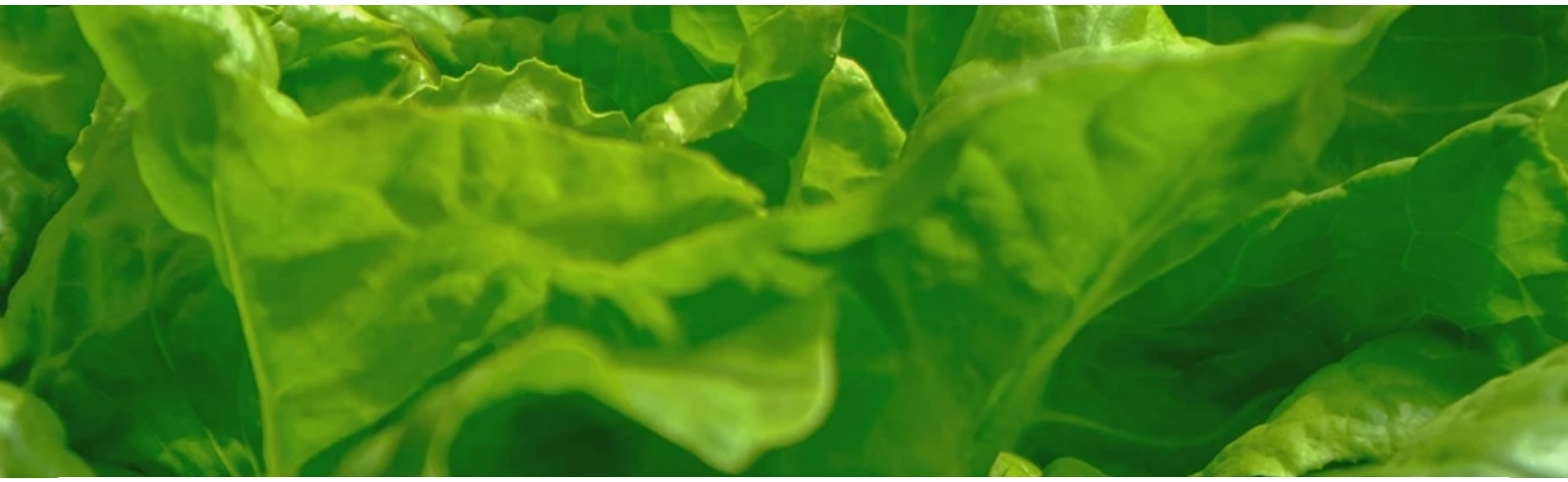
VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 14-12-2018

Advarsel: Følelser spænder ben for forandringer

De er over os hele tiden, både i det store og i det små. Forandringerne. Teams fusionerer, nye IT-systemer skal i brug, og så er der endnu en sparrerunde. Hvis du vil lykkes med forandringer, skal du være opmærksom på dine medarbejdere. Læs om de følelser, forandringer skaber, og hvordan du undgår, at de spænder ben for forandringen.

Skribentinfo



Sagar Constantin

Underviser, foredragsholder og forfatter

Sagar Constantin

En medarbejder, som ikke føler sig forstået i forbindelse med en forandring, risikerer at gå 50 pct. ned i arbejdsindsats. En anden kan skabe en dårlig stemning, og en tredje kan vælge at sige op. Alle tre vil have negativ betydning for kvaliteten og effektiviteten.

Det er ikke kun nok at have fokus på selve forandringen, udførelsen og målet. Det er mindst lige så vigtigt, at have fokus på hvordan den påvirker medarbejderne.

Det afgørende for om en forandring lykkes, er om du kommunikerer, inkluderer og forstår dine medarbejdere. I modsat fald risikerer du, at medarbejderne bliver negative, ligeglade eller direkte modarbejder forandringen.

Følelser styrer os

Du og medarbejderne er styret af følelser, og kender du ikke til de naturlige reaktionsmønstre som forandringer skaber, kan du komme til at tromle andre eller miste gode medarbejdere. En god leder mærker

sine følelser, og er samtidig i stand til at sætte sig i andres sted.

Nogle af de følelser, forandringer skaber, er:

Frygt

Frygt er den følelse, som aktiveres først i forbindelse med en forandring. Uanset, hvor forandringsparate, man tror, man er, reagerer hjernen, hvis den føler sig truet. Frygten opstår, fordi forandring kan true vores position, levestandard eller fællesskabsfølelse. Frygten sætter ind som en virus i vores krop, og de fleste er slet ikke klar over, at frygten styrer dem.

Du skal derfor skabe tryghed omkring forandringerne. Når der er tryghed, vil det bevirke, at medarbejderne bedre kan opfatte, hvad du rent faktisk siger om forandringerne, og ikke det, de tror, du siger.

Er jeg god nok?

Mange forandringer trigger et lavt selvværd. Følelsen af at kunne håndtere de arbejdsopgaver, man har, kan afløses af frygt for, om man er god nok, om man vil falde igennem rent fagligt, eller om man vil kunne finde ud af det nye.

Læs også: Når du ikke kan se mening med opgaven

Føle sig udenfor

Hvis et team skal fusionere med et andet, kan der opstå en følelse af at være alene eller stå udenfor. Bare det at skulle flytte væk fra de kolleger, man kender, kan opleves som et stort tab, som gør, at man ikke har det samme overskud som tidligere til opgaverne, lettere bliver forvirret og i sidste ende stresset.

Uretfærdighed

Forandringer kan også føles uretfærdige. Og i nogle tilfælde er de det måske også. Følelsen af at blive uretfærdigt behandlet kan meget let udmunde i negativ adfærd og vrede, og derfor skal du tage denne følelse i opløbet, så den ikke smitter andre eller skaber et dårligt arbejdsmiljø.

Den bedste måde at håndtere forandringer

Inden du præsenterer en forandring, skal du være opmærksom på fire ting:

1. **Enighed:** Er du selv enig i forandringen? Hvis ikke, er du nødt til at se på de følelser, du har omkring forandringen – ellers vil din uenighed skinne igennem til dine medarbejdere.
2. **Mening:** Hvad er meningen med forandringen? Er der ikke en mening med forandringen, hvorfor så iværksætte den? Hvilke fordele eller ulemper er der ved forandringen? Vær konkret og undgå at pakke forandringen ind i alt for mange flosker eller fine ord.
3. **Ærlighed:** Mange ledere har uld i munden, når det gælder forandringer. Hvis du ikke melder klart ud, fortolker medarbejderne selv på det, du siger. Det kan betyde, at du også skal forholde dig til rygter, usandheder og endnu mere frygt hos medarbejderne, end hvis du havde været ærlig. Ydermere vil dine medarbejdere fremadrettet være forbeholdne overfor de forandringer, du præsenterer.
4. **Kommunikation:** Vær konkret. Det er dig som leder, der skal sætte retningen, og jo mere tydeligt og konkret du kommunikerer, desto lettere er det for medarbejderne at forholde sig til forandringerne.

Det er vigtigt at skelne mellem de forandringer, medarbejderne har indflydelse på og dem, de ikke har. Hold fokus på de forandringer, hvor medarbejderne har indflydelse, men erkend samtidig de følelser, der er omkring de forandringer, hvor de ikke har indflydelse.

Læs også: "Spejlægget": Et værktøj til at gå fra offer til aktør

Ved at flytte fokus hen på mulighederne i forbindelse med forandringen, får du lettere medarbejderne til at tage ansvar. På den måde kommer alle bedre igennem en forandringsproces.

Læs mere om, hvordan man reagerer, håndterer og implementerer forandringer optimalt i Sagar Constantins nye bog ”Klog på Forandring”.