VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 08-04-2011

Rust dig til at lede forandringer

Måske har du hørt dig selv sige "Fordi det er besluttet højere oppe i systemet". I så fald har du svækket din autoritet og draget din loyalitet i tvivl, og det er også stensikkert, at dine medarbejdere ikke bliver mere forandringsvillige af det argument. Læs og få råd om, hvordan du ruster dig til at gennemføre forandringer.

Skribentinfo

Mathilde Feldstedt
NLP Mastercoach
Feldstedt Consulting ApS

Som leder bliver man udfordret, når man skal til at gennemføre forandringer. Din instinktive respons er modstand, og det samme gælder for dine medarbejdere. Inden du ser dig om, er du igang med diskussioner, hvor du skiftevis bagatelliserer eller forsøger at overtale.

Ligeledes forventer mange ledere, at de skal kunne løse deres ledelsesopgaver uden selv at behøve at få ledelse. Men når en beslutning er taget på et højere ledelseslag, er det kun rimeligt, at du som eksempelvis mellemleder bliver klædt ordentligt på, til at kunne implementere forandringen i dit eget område.

1. Bevidsthed om formålet

Forandringer opleves langt fra altid som en gevinst. Dine medarbejdere skal motiveres, og derfor skal de kunne se eller forstå formålet, og gevinsten på sigt. Derfor skal du sparre med din egen leder om, hvad det overordnede formål med forandringen er, så du er klædt på. Jo stærkere formålet er, jo lettere kan du motivere dine medarbejdere.

2. Omstændighederne

Det kræver ressourer at implementere noget nyt, selvom målet er at spare på sigt. Det er vigtigt at selve

implementeringen også bliver en succes. Tiden skal være moden og medarbejderne skal modnes til forandringer. Forsøg at forhandle om både ressourcer og tidshorizont, så det virker mere overkommeligt for dine medarbejdere, og reducerer stress og modstand.

3. Byg på samarbejde

Ansvaret ligger måske hos dig, men alle i dit område kommer til at bære forandringsbyrden. Måske skal du først vinde de stærkeste for sagen. Lad ikke dit retfærdighedsgen komme i vejen for en den bedste strategi. Du ved godt, hvem der agerer uformel leder i dit område, og om du har vedkommende med dig. Det kan blive nødvendigt med lobbyarbejde. Har du mandat til det?

4. Skab en brændende platform

Den naturlige modstand mod forandring kan vendes til motivation. Her hjælper det at kunne tydeliggøre, hvad manglende forandring vil kunne have af konsekvenser på sigt. Ved at fokusere på, hvad der er på spil, skaber du en brændende platform. Det skal være mere attraktivt at forandre sig, end at lade være.

5. Belønning

Lederskab handler om at hjælpe sine medarbejdere med at nå deres mål og få dækket relevante interesser. Forandring drives lettere frem af fordele, af at medarbejdere kan se deres egne interesser blive tilgodeset på en eller anden måde. Hvad har organisationen at byde på?

6. Risikovilje

Vær bevidst om, hvor du kan risikere at køre ting i ud over kanten. Tag de nødvendige forholdsregler. Diskuter eventuelle risici med din egen leder og hvordan de skal håndteres eller helt undgås.

7. Initiativ og Handling

Ghandi sagde: “Du må være den forandring, som du ønsker at se”. Som leder må du gå forrest som eksempel og yde din del. Så vil dine medarbejdere være mere motiverede for at følge dig. Det er i både din egen og din leders interesse, at du fremstår troværdigt.

8. Rummelighed overfor kritik

Du bliver ikke altid populær på at ville lave forandringer. Men du bliver heller ikke en succes ved at undgå relevante forandringer for fredens skyld. De medarbejdere, som i først omgang har modstand mod forandringen, kan pludselig vende om og kritisere dig for dit manglende lederskab. Uanset hvad, vil du sikkert blive udsat for kritik. Som leder må du lære at rumme kritik og gøre det, som du finder rigtigt på lang sigt.

9. Fejre sejre

Forandringer trækker veksler på alle involverede. Derfor skal sejrene fejres for at opretholde gejsten. Det giver energi og holder medarbejderne motiveret, så de er kommittet hele vejen igennem processen.

10. Sæt forhindringer i rette ramme

Under forandringsforløb kan man opleve forhindringer eller nederlag. Hvis det sker, er det vigtigt at få talt om det, og få sat erfaringen i rette perspektiv. Modgang kan nemt føre til tvivl, hvorfor det er vigtigt at styre

fokus og orientere sig imod gevinsten ved fortsat at arbejde for forandringen.

Ovenstående er ikke en komplet liste. Brug den som inspiration, hvis du arbejder med at transformere dit familieliv, dit arbejdsliv eller det lokale politiske system.

Det eneste konstante i lederskab er forandring, og der skal lederskab til for at kunne forandringen skrider bedst muligt fremad.

Læs mere om emnet:

Kognitive kort giver succesfuld implementering
Systemisk metode - et stærkt perspektiv på forandringer og samtaler
5F-modellen
"Spejlægget": Et værktøj til at gå fra offer til aktør

Artiklen er inspireret af John Maxwell.