



🕒 2 min. 👁️ 📌 18-08-2017

SoS - et værktøj til at tale om forandringer

Forandringer, omstruktureringer og implementering af nye arbejdsgange gør ofte medarbejderne unødvendigt utrygge og bekymrede. Her får du et værktøj med spørgsmål, du kan stille, som sikrer, at medarbejdernes bekymringer bliver hørt, og at I kan arbejde med dem på en konstruktiv måde.

Skribentinfo



[Magnus Friis Pedersen](#)

Projektassistent
Mannaz



[Morten Flørnæss Kerrn](#)

Organisations- og ledelseskonsulent
Mannaz

Hvordan håndterer I de løbende dialoger om bekymringer og risici ved forandringer? Og hvordan gør I det på en systematisk og produktiv måde, der sikrer, at alles bekymringer bliver taget seriøst, samtidig med at I får arbejdet med dem på en konstruktiv måde?

Signs of Safety (SoS) er et værktøj, der systematiserer dialogen om bekymringer ved forandringer. Det kan bruges ved alle typer af forandringer – store som små – uden anden baggrundsviden. Dialogen om bekymringerne struktureres omkring tilgængelige ressourcer og styrker, hvilket gør arbejdet mod konkrete løsningsforslag nemmere.

Værktøjet hjælper medarbejderne til at forholde sig åbent og spørgende i dialogen med hinanden, og sikrer, at alle parter oplever, at deres bekymringer bliver taget seriøst.

Dialogen struktureres omkring tre faser, der hver består af et hovedspørgsmål:

1. Hvad bekymrer os?
2. Hvad ser vi af styrker, ressourcer og gode erfaringer: I relation til det ,der bekymrer os, hvilke ressourcer,

styrker og gode erfaringer ser vi så ift. at lykkes med det, vi gerne vil?

3. Hvad har vi brug for sker? Og hvordan kan vi gøre brug af vores ressourcer, styrker og tidligere gode erfaringer ift. at lykkes med det?

Under dialogen skal du sikre, at fokus forbliver i den fase som I er i; når I taler om bekymringerne, er det vigtigt at insistere på at blive ved dem, og ikke komme til at hoppe videre til de næste faser, før dialogen om bekymringerne er afsluttet.

Det er også din opgave at sikre, at medarbejdernes svar i hver fase, bliver skrevet ned.

Spørgeguide til at tale om forandringer

1: Hvad bekymrer os?

Start med at spørge ind til de bekymringer, der er lige nu. Her er det vigtigt, at alle får mulighed for at byde ind, og at du styrer dialogen, så alle bekymringer bliver oplevet som legitime. Skriv hver bekymring ind i et skema, og gerne koblet med navnet på den person, som har bekymringen. Hvis flere deler en bekymring, kan flere navne kobles på et punkt. Eksempler på spørgsmål kunne være:

- Hvad har I konkret oplevet, der bekymrer jer?
- Hvor ofte er I stødt på denne bekymring?
- Hvad tror I konsekvenserne bliver, hvis vi ikke gør noget ved det?

2: Hvad ser vi af styrker, ressourcer og gode erfaringer?

I denne fase skal du spørge ind til alt det, som medarbejderne oplever som styrker, ressourcer og gode erfaringer, der kan være gavnligt at have sig for øje i relation til de udtalte bekymringer. Ved at italesætte de ressourcer, styrker og gode erfaringer der er i processen lige nu, og som knytter sig til bekymringerne, skærper I blikket for de muligheder, gruppen og projektet har fremadrettet i forhold til at arbejde aktivt med forandringen.

- Hvad fungerer godt?
- Hvilke gode erfaringer har vi, som vi kan trække på?
- Hvad lykkes vi med i lignende situationer? Hvordan lykkes vi med det?
- Hvad taler lige nu for, at vi godt kan håndtere bekymringen på en god måde?
- Hvilke ressourcer har vi, der gør, at vi kan sikre, at bekymringen ikke udvikler sig?

3: Hvad har vi brug for sker?

Her handler det om hvilke konkrete skridt, I kan tage for at håndtere bekymringerne, og understøtte den udvikling I ønsker. Dialogen kan tage afsæt i den foregående liste over ressourcer, styrker og gode erfaringer, som kan kobles enten direkte eller indirekte på bekymringerne. Det er afgørende, at du går helt ned i de konkrete bud på konkrete ting, I vil gå ud og handle på.

Eksempelvis:

- På baggrund af vores styrker, ressourcer og gode erfaringer, hvad er så de første skridt vi kan tage, når vi er færdige her på mødet, der vil opleves som en forbedring?
- Hvad er det afgørende, at vi lykkedes med i den nærmeste fremtid?
- Hvad kunne være et fælles mål, som vi skal lykkes med inden næste møde, næste måned, næste kvartal?

Læs mere

[Forstå menneskets natur og få succes med forandringer](http://www.lederweb.dk/strategi/forandringsledelse/artikel/129052/forandringsledelse-med-fokus-pa-elefanten-i-mennesket)

(<http://www.lederweb.dk/strategi/forandringsledelse/artikel/129052/forandringsledelse-med-fokus-pa-elefanten-i-mennesket>)

[Derfor skal du omfavne modstand](http://www.lederweb.dk/strategi/forandringsledelse/artikel/151263/derfor-skal-du-omfavne-modstand) (<http://www.lederweb.dk/strategi/forandringsledelse/artikel/151263/derfor-skal-du-omfavne-modstand>)