

Få følgeskab som forandringsagent

I forandringsprocesser kan det være en fordel at uddanne forandringsagenter, som får til opgave at gå foran og bane vejen for forandringen. Forandringsagenter fungerer som rollemodeller og påvirker deres kolleger med deres adfærd. Målet er, at forandringen skal brede sig som ringe i vandet. Opgaven kan være krævende, da det ikke er alle kolleger, der står begejstret med hænderne over hovedet og hilser forandringen velkommen.

Hvad gør du, når du fungerer som forandringsagent, og kollegerne ikke lader sig påvirke? Gentager du budskaberne og taler endnu højere end sidst? Informationen preller sandsynligvis bare af på dine kolleger. De er et andet sted, end du er. Hvis du vil hjælpe dem med på forandringstoget, kan du forsøge at vække dine kollegers appetit på forandringen ved at sætte dig i deres sted, møde dem på en ikke-dømmende og nysgerrig måde og tale deres sprog. Hvis du vil have dem derhen, hvor du er, skal du møde dem der, hvor de er.

Skab lyst til at lære

Vores holdninger og værdier påvirker vores appetit på forandringer. Gennem livet har vi hver især udviklet et bestemt billede af, hvordan verden ser ud. Det billede fungerer som et filter og påvirker vores fortolkning af det, andre kommunikerer til os. Vi har kort sagt forskellige opfattelser af virkeligheden. For at forsøge at trænge igennem filteret hos en kollega bør du derfor tilpasse din kommunikation og gå på opdagelse i den andens verden. Her kan du trække på teknikker fra coaching. Du kan møde den anden som en væsentlig anden, være undringsparat og stille anerkendende hv-spørgsmål, der får den anden til at føle sig værdsat og kompetent. Når vi mennesker føler os set, hørt og forstået, bliver vi mere motiveret for at lære nyt og forandre os. Læring foregår bedst i en anerkendende atmosfære.

Synliggør fordele og ulemper

Nogle mennesker motiveres primært af at få at vide, hvilke ulemper der er ved den nuværende situation, og hvad de fremover vil kunne undgå. Det kaldes for væk-fra-motivation. Andre mennesker motiveres primært af at få at vide, hvilke fordele der er ved forandringen, og hvordan visionen ser ud. Det kaldes for henimod-motivation. Ofte bliver vi motiveret af både at få ulemperne og fordelene at vide. Så ved vi, hvorfor vi skal forandre, og hvor vi skal hen.

Du kan med fordel involvere dine kolleger i processen med at kortlægge fordele og ulemper. Med en nysgerrig og undersøgende tilgang vil I kunne få en bedre forståelse for hinanden og udfordre hinandens verdensbilleder. Det, den ene ser som en fordel, ser den anden måske som en ulempe. Og det kan give anledning til en snak om, hvordan I kan minimere ulemperne og udnytte fordelene mest muligt. Lidt efter lidt vil forandringen sandsynligvis begynde at give god mening i dine kollegers hoveder. Når forandringen giver mening, får de lyst til at springe med på forandringstoget.

Forandringer kan godt skabe utryghed, og det er en hel naturlig måde at reagere på, fordi vores urhjerne er skeptisk overfor forandringer og udsender faresignaler. Når vi deler forandringen op i små bidder, kan vi snyde hjernen til at gøre noget andet, end den plejer. Med små skridt og ved fælles hjælp kan vi skabe store forandringer sammen.

