

7 ting der skaber tryghed, når der sker forandringer



Guide: Brug viden om 7 almenmenneskelige behov
i din ledelse af forandringer

Ledelseskommunikation i forandringer

Forandringer udfordrer og skaber pres fordi plejer og faste holdepunkter forsvinder. Når det sker, reagerer vi med vores følelser, tanker og handlinger. Både optimisme, glæde og sikkert også pessimisme, modløshed og bekymring vil alle være naturlige reaktioner.

Som mennesker har vi brug for at **skabe mening i galskaben ved at** tale med hinanden om, hvad der foregår, hvad det betyder, og hvordan vi har det med det.

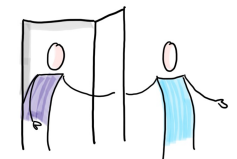
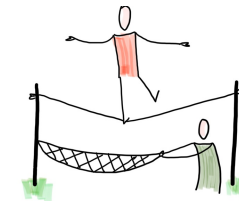
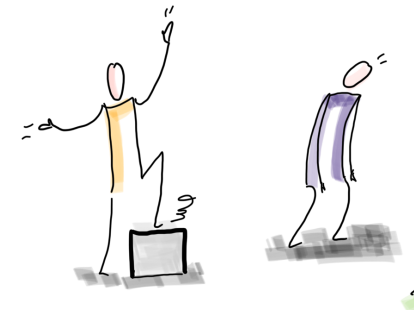
Brug viden om de 7 almenmenneskelige behov til at:

- Kvalificere din forståelse af hvad modstand kan handle om, så du undgår at forfalde til “de er også bare nogle brokkehoveder - der går op i bagateller - stiller urimelige krav osv.”, og i stedet formår at lytte bag om de reaktioner, du møder.
- Forberede din dialog med medarbejderne om, hvad forandringerne konkret betyder for dem og afklare dine forventninger til, hvad der kan komme til at trigge oplevelsen af pres hos dine medarbejdere. Skriv ned hvad du måske allerede har svar på, og hvad ved du ikke endnu - og hvilke tiltag eller løsninger I kan arbejde med i mellemtiden.
- Styrke medarbejdernes tillid til dig som leder når du viser interesse, spørger ind og forsøger at handle på det, der har betydning for et godt arbejdsmiljø.
- Øge den gensidige forståelse for hinanden i personalegruppen, og hvad der er vigtigt for jer hver især. Dialog med afsæt i de 7 behov kan give et trygt rum, hvor det er legitimt at have det forskelligt med det, der sker på arbejdspladsen.
- Skabe mental og praktisk ro i form af holdepunkter midt i alt det, der i forandringer kan være uvist og uklart. Det har stor betydning for at den enkelte kan kapere, tænke med på gode ideer og tage (med-)ansvar for det der skal ske og gøres.

7 grundbehov

Typer af tab vi kan frygte og føle truet os på, når der sker forandringer

- **Domæne** - et sted at være, mit skab, mit bord, “min hule”.
- **Tryghed** - noget kendt, holdepunkter i plejer.
- **Relationer og tilknytning** - at høre til, være del af et fællesskab.
- **Indflydelse og magt** - at kunne kontrollere og påvirke sin egen situation.
- **Status og kompetence** - anseelse og at kunne noget være god til noget.
- **Rimelighed og retfærdighed** - at forstå hvorfor forandringen er nødvendig
- **Struktur og orden** - der er en synlig plan for, hvornår og hvordan



Dialog - hvad betyder forandringerne for dig, mig, os

Dialogen mellem dig og dine medarbejdere kan tages både med den enkelte medarbejder og på et fælles møde i et team eller en afdelingen.

Afsæt 30-60 minutter afhængigt af deltagerantal og tal om:

- Hvilke af de 7 behov kan vi hver især genkende som noget der er vigtigt for mig?
- Hvad kan I genkende hos jer selv som mulige reaktioner i følelser, tanker og handlinger hos jer selv?
- Hvad vil I evt. gerne bede hinanden om, som kan være en hjælp eller støtte socialt eller fagligt?
- Sørg for at I kommer ordentligt ud ad døren: Afrund mødet med kort at samle op - hvad var det rart at få talt om og at høre fra de andre.

Husk at hvad der skaber pres og hvordan vi reagerer i forandringer er individuelt.

Typisk vil vi hver især lægge vægt på at få opfyldt 2-3 af behovene, mens de øvrige kan være mindre vigtige.

