

Instruktion Motståndsträning!

I trios:

- 1 Bestäm vem som börjar med respektive roll
- 2 Chefen och målgruppsperson förbereder sig
- 3 Genomför samtalet
- 4 Observatör ger feedback
- 5 Byt chef och kör igen

OBS! Håll koll på tiden!



1 min

2 min

3 min

2 min

När alla har genomfört träningen – kort summering:

Diskutera lärdomar från träningen

Om tid finns!

- Vad funkade? Vad funkade inte?
- Vad är viktigt att ta med hem till verkligheten?

Tre roller

Chefen = du själv:

- Tränar tekniker för att möta motstånd konstruktivt och effektivt.

Medlem i målgruppen:

- Uppvisar motstånd enligt instruktion.
- Överdriv inte! Gör det inte onödigt svårt för chefen.

Observatören/er:

- Håller koll på tiden!
- Observerar och ger feedback på chefens tekniker och utförande:
 - Vad var bra?
 - Tips på förbättringar?

Situationen

Ni har utifrån undersökningar och annan återkoppling börjat jobba med ett förändringsarbete som bättre ska motsvara era behov och samtidigt uppnå bättre effekt.

Förändringen innebär en omorganisation på enheten och ni ska implementera ett nytt system för tidsrapportering där varje arbetsområde ska rapporteras separat. Vissa arbetsuppgifter kommer också att fördelas om, dels inom enheten men också till andra enheter. Ni har sedan tidigare erfarenhet av ett antal förändringar med varierande resultat.

På senaste tiden har det blivit tydligt att alla inte hoppat på tåget. I vissa fall tycks man inte ens ha förstått syftet med förändringen, trots att du tycker att ni varit tydliga med det såväl som med vilka beteendemål som är kopplade till detta.

Särskilt en person har vid flera tillfällen ställt sig frågande till era förslag och idéer och lyft detta på gemensamma personalmöten. Din strategi för att säkra bästa möjliga förutsättningar är nu att ta ett enskilt möte för att bättre förstå vad motståndet handlar om i syfte att kunna hjälpa personen, och i förlängningen gruppen, att komma vidare.

Mötet, exempel på motståndsnivå 2: "Jag gillar det inte"

Medlem i målgruppen. Orsaken till ditt motstånd är att:

- Du tycker inte om pågående förändring.
- Du tror att förändringen kommer ge dig en annan roll/arbetsbeskrivning som du inte tror du klarar av.
- Du säger tydligt att du inte tycker om förändringen och vad det kommer få för konsekvenser.
- Du är irriterad och orolig i samtalet, visar tydligt att du inte gillar förändringen.

Chefen. Du ska träna på följande tekniker:

- Ställ utforskande frågor om personens inställning, du vill veta mer om varför hen inte tycker om förändringen.
- Bekräfta oro och irritation genom att uppmärksamma och normalisera dem i samtalet.
- Styra samtal till, och fråga om både positiva och negativa perspektiv på förändringen.

