

# Hantera förändring!

När du står inför en förändring i ett företag eller som privatperson finns det en gemensam nämnare. Du har att göra med människor. Människor som upplever situationer utifrån sitt alldeles egna sätt att se på livet. Jag brukar säga att vi alla lever i vår egen värld och vi hämtar våra referensramar utifrån den egna uppfattningen.

Det jag ser som en självklarhet kanske inte upplevs som en självklarhet för dig.

Så hur lyckas jag förmedla förändring på ett positivt sätt! Hur får jag med mig mina medarbetare eller mig själv och min familj på en kommande förändring.

Låt mig referera till två olika scenarion.

Det ena är att man inom ett företag skall meddela ett varsel och det andra är att en part i familjen har fått ett toppen erbjudande på sin arbetsplats och detta innebär att familjen måste flytta till annan ort.

Till att börja med kan man säga att det i dessa fall handlar om ett positivt besked och ett negativt besked.

Till 95% tar vi som budbärare oss an situationerna helt olika. Du utgår från din egen uppfattning av situationen.

I det första fallet känns det förmodligen mycket svårare att leverera beskedet eftersom det kommer innebära en stor förändring för den varslade medarbetaren. Att avskeda är inte roligt, alltså är du redan från start negativt inställd. Detta påverkar dig i hur du levererar beskedet.

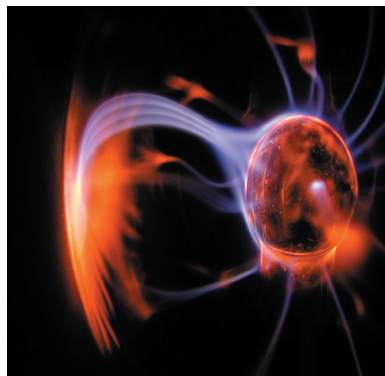
I det andra fallet handlar det om en stimulans i utvecklingen för din medarbetare och budskapet i sig är positivt. Du som budbärare är alltså redan här i en positiv anda i att leverera beskedet, vilket inverkar även här.

När du skall ge besked om något, oavsett om man är chef eller familjemedlem, så påverkas budskapet av din inre uppfattning och kan påverka din uppgift att förmedla budskapet korrekt.

I första fallet bör du enbart se på förändringen utifrån företagets perspektiv på varför man behöver förändra och det är här ditt fokus skall finnas. Skaffa dig goda grunder i att tala om för motparten hur helheten ser ut. Plocka fram delar som: Vad företaget kan erbjuda som är positivt för motparten. Påvisa fakta om beslutsunderlag. Varför företaget behöver varsla. Fråga hur de själva ser på situationen och försök neutralisera eventuellt negativa tankar med fakta. Lägg aldrig in dina egna värderingar i sakfrågan.

I det andra fallet där beskedet är en stor stimulans för medarbetaren, så påverkar det många runt omkring. Här handlar budskapet om att få med sig en hel familj i förändringen. Underlätta för dig själv genom att ta reda på fakta som belyser hur familjen ser på en flytt? Vad står på spel? Vad vinner familjen på att flytta. Här måste du fånga hela bilden klart och tydligt. All förändring måste få tid att sjunka in, därför är det viktigt att ge tid för frågor och återkoppling.

All förändring måste få tid att sjunka in, därför är det viktigt att ge tid för frågor och återkoppling.



Varje förändring måste få tid att smälta in

Tre gyllene regler är att:

- Hålla dig neutral i din förankring.
- Utgå inte från dina egna värderingar utan var följsam i det du möter.
- Ge tid för frågor och eftertankar. Kontakta gärna MOL Moment Of Life om Ni själva står i en förändringsfas. [info@moment-of-life.se](mailto:info@moment-of-life.se) eller besök hemsidan på [www.moment-of-life.se](http://www.moment-of-life.se)

**Skriv till:**  
[info@moment-of-life.se](mailto:info@moment-of-life.se) eller  
besök hemsidan:  
[www.moment-of-life.se](http://www.moment-of-life.se)

Tina P Jönsson  
ICF ACC Certifierad  
Privat & företagscoach

