

Hvordan takler dine medarbejdere forandringer?

INVOLVER MIG I BESLUTNINGSPROCESSERNE...

Røde medarbejderprofiler kan godt lide nye udfordringer, men foretrækker at være involveret i beslutningsprocessen. De kan lide at kende alle fakta og sikre sig, at A fører til B, og at visionen bag forandringen er realistisk. De spilder ikke deres tid på noget, der ikke fører fremad. Hvis processen og målene ikke bliver forklaret grundigt for dem, vil det medføre skepsis og mange spørgsmål. De vil hellere stille direkte spørgsmål end spille tid på at samle et puslespil af informationer. De ender altid med at vende tommelfingerer opad eller nedad. Hvis de accepterer forandringen, tager de gerne føring og kan ikke komme hurtigt nok i gang.



HVIS DET ER NYT OG SPÆNDENDE OG FØLES RIGTIGT...

Gule medarbejderprofiler kan lide at føle sig som en del af noget større og noget nyt. De støtter generelt op om forandringer, men de skal sælges på den rigtige måde. De skal vide, hvor forandringen vil føre organisationen hen. Først da kan de tage stilling til, om det føles rigtigt. De har brug for at tale meget om deres egne refleksioner, men hvis først de er overbeviste, kan deres optimisme og begejstring for visionen gøre dem så entusiastiske, at de enten nedbryder al modstand omkring sig eller negligerer andres bekymringer. Det kan virke som en stor hjælp, men det er sjældent ideelt for processen på det lange sigt.



GIV MIG GRUNDIG INFORMATION OG TID TIL REFLEKSION...

Blå medarbejderprofiler er ikke modstandere af forandring. De har brug for tid og grundig information til at forstå til bunds, hvad der skal ske og hvorfor. Og de skal sikre sig, at forandringen i teorien er mulig, og vurdere, om der er risici. Hvis de ikke kommer med umiddelbar respons på forandringen, kan det hverken tolkes som enighed eller uenighed. De har deres koncentration rettet mod at forstå alle detaljer. Derfor foretrækker de også at få informationen skriftligt, så der er mulighed for at fordybe sig og reflektere. Hvis de vurderer, at forandringen er rigtig og velbegrundet, vil de acceptere den og blive en vigtig støtte i processen.



DET FUNGERER DA FINT NU, MEN HVIS HOLDET BAKKER OP...

Grønne medarbejderprofiler er drevet af værdier som retfærdighed og loyalitet. De bryder sig egentlig ikke om forandringer. Det skal derfor forklares grundigt, hvorfor den eksisterende fremgangsmåde ikke fungerer. Fordi loyalitet også er en kerneværdi, er det altafgørende at kunne have fuld tillid til organisationen og dens lederskab. Og her er retfærdighed, åbenhed og fællesskab i processen helt centrale faktorer. Men i sidste ende søger de konsensus og harmoni og følger flertallet. Samtidig med at de inderligt ønsker, at forandringerne kommer til at foregå i et stille og roligt tempo.

