

MRAND consulting

Endring – for å skape varige og positive endringer i organisasjoner og mennesker kan man trenge en Change agent – det er kanskje den beste måten å skape motiverte og målstyrte medarbeidere!

System eller hodet?

Det er 2 måter å endre noe på. Du kan endre på systemet som medarbeiderne må følge uten innlevelse fra de som er en del av systemet. Dette er den metoden som fører til det dårligste resultatet og minste form for positiv endring. Det blir mange misfornøyde medarbeider som skal følge et system de ikke liker, skjønner eller er motivert for. Måten det vil virke på er at det vil bli sabotert, trenert, og mange feilkilder vil oppstå. Totalresultatet er sannsynligvis elendig for alle involverte.

Den andre metoden er hodet, og den eneste metoden som fører til en varig endring. De første skrittene til endringen skjer i hodet på menneskene som skal endres. Der skapes målbevissthet, forståelse for HVA som skal skje og aksept – og ikke minst oppbyggelse av motivasjon. Det er den eneste måten å få noen endringer til å virke tilfredsstillende på lang sikt uten bruk av tvang og frykt.

Det er i hodet alt foregår. I hodet skapes en forståelse for at endring er nødvendig og at det er et ønske om at slik vil eierne av bedriften at det skal være. Når individene nikker anerkjennende til dette og bygger opp sin egen motivasjon og lojalitet til hva som skal skje, er alt det som kommer etterpå plankekjøring. Opplæring, implementering, aksept for det som skal skje, igangsetting med prøving og feiling tas i positiv forstand og endringen er et faktum. For å klare dette må change agent'en kunne endre individer, som inkluderer å forstå hva frykt og motstand er forankret i og bringe det over til et trygt sted. På det trygge stedet skjer prosessen med aksept og integrering hos hvert enkelt individ.

Hvor mye arbeidet av en slik art som behøves, er et resultat av hvor mye frykt, som igjen betyr hvor mye motstand individene har for den aktuelle endring.

MRAND consulting

Konklusjon

Varige og positive endringer må skje i hodet til de involveret - det betyr at de som skal igangsette slik endring må forstå hva som skjer i denne følelseladede organismen, menneskekroppen – siden det er der alle premissene legges for all vår adferd.

Selge inn endringen.

Setter man i gang endring ved å implementere et nytt system før man har "solgt" det inn med aksept hos de involverte og overvunnet deres frykt for konsekvensen - er resultatet garantert og katastrofalt – det blir en evig reise med misfornøyde medarbeidere, eiere som får en organisasjon som leverer dårlige resultater og konsulenter som blir frustrerte og ansett som uflinke.

Siden vi alle bare kan vise det vi kan, er faren nå tilstede for at det blir gjort mere av det de allerede har gjort. De ansatte, utøver enda mer frykt og motstand mot endring. Eier kjører hardere på med fokus på nye systemer som skal tres nedover (eier kan jo gjøre som de vil og bestemmer hva som skal skje) og konsulenten gjør mer av det som de har gjort.

Når konsulentene først er initiativtaker av denne metoden, kan det bety at de ikke behersker menneske og hodet kompetansen, men sannsynlighvis er best på system – og som allerede nevnt, vi alle viser hva vi kan hele tiden!

Som et siste sjekkpunkt, se på de resultater du har opp mot dette,

"Stop listening to anyone, in any field, who is not getting the results that you desire"

David Wolfe