



# Udvikling og personlige forandringer

UPTION

Af Pia Torreck, UPTION

- Har du en medarbejder med for lidt selvtillid?
- Skal du i gang med en masse større forandringer?
- Kunne du have brug for at dine medarbejdere selv tager fat i egen udvikling?

Måske kan du finde inspiration nedenfor.

## Udvikling eller forandring? Skab en fælles vision.

Det er tankevækkende at vi taler om udvikling, når vi selv har valgt en ændring, men om forandring, når andre finder på ændringerne. Det kunne måske handle om, at vi alle gerne vil forandring, hvis den er selvvalgt.

Når vi skal flytte fra et hus til et andet hus – forestiller vi os alle de dejlige fordele det nye hus vil give os: Mere plads, kælder, tættere til skole, kortere vej til jobbet etc. Forandringen er en af de store og besværet med flytningen er også til at få øje på.

En anden større forandring kan ferien. Vi forestiller os, hvad vi vil opleve og går i gang med hele planlægningen. Også her kommer vi igennem forandringen ved at skabe fælles visioner.

Måske kan du skabe en lettere vej til forandringer ved at lade dine medarbejdere beskrive fordelene, som ændringerne kan føre med sig.



Måske kan du vise en eller flere af følgende film om forandringer:

- Who moved my cheese (lejes/købes hos [www.cfl.dk](http://www.cfl.dk) – spørg efter Mette K. Berner eller Michael Meinhardt ). Reaktionen på forandringer.
- Jamie Oliver - forandringsledelse (lejes/købes hos [www.cfl.dk](http://www.cfl.dk) – spørg efter Mette K. Berner eller Michael Meinhardt ). Hvad skal ledere og medarbejdere gøre, så forandringer lykkes?
- Jamie Oliver – at leve med forandringer (lejes/købes hos [www.cfl.dk](http://www.cfl.dk) – spørg efter Mette K. Berner eller Michael Meinhardt ). Reaktionen på forandringer.
- Samspil (købes hos [www.ambutik.dk](http://www.ambutik.dk)). Reaktionen på forandringer.

Måske skulle du lave 4 "gå-hjem" møder i afdelingen, hvor I sætter forandringer på dagsordenen.

I ser en film hver gang – og taler om, hvad filmen fortæller om forandringer.

### **Dine grønne, gule og røde zoner. Sæt dig selv et mål om udvikling.**

BS Christiansen har været på tv mange gange. Han taler ofte om, at vi lever i en grøn zone, hvor vi føler os trygge. Hvis vi ikke bevæger os ud i gul zone og udfordrer os selv, vil vi ikke udvide vores grønne zone. Han siger også at det der før var rød zone, måske endda bliver til gul zone fordi vi nu kan og tør mere.

Lad mig tage et eksempel.

At sende en SMS. Jeg er i gul zone, når jeg skal sms'se. Men jeg ved også godt, at hvis ikke jeg selv tager fat i at udvikle mig på dette felt vil min bevægelsesfrihed ikke blive større.

At springe elastikspring. Her er jeg i rød zone og jeg har intet behov for at bevæge mig ud i denne zone. Jeg kan godt leve med, at have denne begrænsning.

Hvis jeg var bange for at flyve – altså rød zone ville jeg derimod have behov for at arbejde med mig selv. Og som minimum flytte mig ind i gul zone. Men allerhelst ind i grøn zone. Tænk hvis jeg skulle tage bil og tog rundt. Eller aldrig opleve verden på grund af en flyvefobi eller manglende kompetence.

Jeg ville sætte mig et mål – et personligt mål om at blive i stand til at flyve.

Opgaver	Grøn zone	Gul zone	Rød zone
At skrive artikler	X		
At sms'se		X	
At springe elastikspring			x
At flyve	X		

I filmen *Who moved my cheese* – bliver du spurgt om ”hvad ville du gøre, hvis du ikke var bange”. Netop sådanne spørgsmål kunne måske give dig svar på, hvilke begrænsende/hæmmende tanker, der holder dig tilbage fra at udvikle en ny kompetence eller følge med i en forandring på jobbet.

Utryghed ved forandringer kan vi altså gøre noget ved.

Måske kunne du bede dine medarbejdere om at udfylde deres eget personlige skema (grøn, gul og rød zone). Altså finde frem til opgaver/forandringer som er gul zone – og som de kunne have lyst til at arbejde med. Eventuelt sætte sig 1 mål.

Hver gang I ser en af filmene – kunne den enkelte så kigge på sit personlige forandringsmål – og vurdere om filmen kan give nogle input.

### **At fokusere på det der virker – find ressourcer til forandringerne.**

Alt imens I ser film f.eks. 1 gang om ugen – og dine medarbejdere arbejder med deres eget personlige udviklingsmål – kan du støtte med en lille mail kampagne.

Forestil dig, at du hver dag i en uge sender en mail kl. 15.50, hvor du beder dine medarbejdere om at sætte fokus på hvad der har virket og været muligt i dag. (Variér, så du spørger om noget nyt hver dag). De skal ikke svare på mailen, men blot bruge 2 minutter på at tænker over dagen der gik. Find nøglen til den gode dag, hvor der var overskud til at udvikle og forandre.

1. Hvad har du været stolt af i dag?
2. Hvad har du været god til i dag?
3. Hvilke opgaver har du haft det godt med i dag?
4. Hvad kan du i dag, som du ikke kunne i går?
5. Hvad har især motiveret dig i dag?

