

Alla förändringsprocesser går igenom fyra stadier. Genom dessa stadier är det viktigt att föra en dialog med sina kollegor och chefer så att alla känner delaktighet.



**Anna Alberg** driver företaget Idemera och är kommunikationskonsult med lång erfarenhet av att arbeta med kommunikation och människor i förändring. Hon har även utbildat chefer inom förändringskommunikation. Hon är en uppskattad föreläsare och utbildare inom området kommunikation, möten och kreativitet.

# Så funkar vi i förändringar

Att stå inför en stor förändring kan vara både omtumlande och skrämmande och olika personer hanterar förändringar på olika sätt. Klart är i alla fall att utan förändring sker ingen utveckling.

Hela resan har pratat med kommunikationskonsulten Anna Alberg, som bland annat ger tips om hur var och en bäst kan hantera olika förändringar i livet.

TEXT LINDA ERIKSSON ILLUSTRATION AMANDA HELLBERG FOTO PRIVAT

Människor är vanedjur – vi tar ofta samma väg till jobbet, äter samma mat och tittar på samma teveprogram. Därför är det inte konstigt att vi blir oroliga eller rädda om något rubbar vår stabilitet.

– I grund och botten handlar det om att tryggheten vi har byggt upp rubbas och vi förlorar kontrollen. Vare sig om förändringen är stor eller liten måste vi då ändra på invanda mönster, vilket kan vara omtumlande, säger Anna Alberg. Hon har under många år arbetat med och föreläst om förändringsarbeten.

En förändring i en organisation innebär

också förändringar för individer som arbetar inom organisationen.

– En förändring, särskilt en påtvingad sådan, kan vara skrämmande. Men samtidigt kan man utgå från att förändring är det enda konstanta. Utan förändring sker ingen utveckling, säger Anna.

– Det här är särskilt viktigt att tänka på när en större förändring sker. För en organisation kan verkligheten vara den att antingen tvingas man avveckla, eller så får man utveckla inom organisationen. Ofta finns inget mellanläge.

## Fyra vanliga stadier

Hur vi som personer hanterar en förändring på jobbet är högst individuellt, men det finns fyra olika känslostadier som de flesta av oss går igenom. Enligt Anna Alberg är det viktigt att man känner till de olika stadierna och framförallt att man tillåter sig att stanna i dem.

– Att känna till vilka olika känslor som brukar dyka upp när du utsätts för en förändring gör att känslorna blir mer hanterbara och att du kan ha lättare att prata om dem, i stället för att stänga dem inne, säger hon.

## 5 konkreta tips inför en förändring.

»Man kan utgå från att förändring är det enda konstanta. Utan förändring sker ingen utveckling.«

### • Stadium 1: "Nöjdhet"

Det första stadiet i förändringsprocessen kan kallas för "Nöjdhet". Här är man nöjd med sin situation – man går till jobbet och funderar inte mycket över det.

– I det här stadiet är det viktigt att man för en bra dialog med sina chefer och kollegor på jobbet för att känna sig delaktig i det nya beslutet, säger Anna.

### • Stadium 2: "Huvudet i sanden"

När man så börjar förstå att en förändring faktiskt är på gång hamnar man i nästa fas: "Stoppa huvudet i sanden". Det här är vanligt vid alla typer av förändring, och innebär att man helt enkelt tänker bort det obehagliga och låtsas som att inget hänt eller att det snart ska gå över. Den här fasen domineras ofta av rädsla och övergår så småningom i "Kaos"-fasen.

### • Stadium 3: "Kaos"

Nu blir känslorna mer påtagliga och kan nästan kännas fysiskt. Ofta vänds allt upp och ner och man börjar ifrågasätta.

– Ofta finns det en hel del bittra inslag i den här fasen; man känner sig som ett offer och tycker synd om sig själv. Ingen vill stanna i den här fasen.

För att ta sig ur detta kaos behöver man skilja på fakta och tankar och fundera över konstruktiva åtgärder. Ett sätt att göra det är att sätta upp delmål för sig själv.

– Det är också viktigt att klappa sig själv på axeln i det här stadiet och ge sig själv beröm för att man faktiskt klarar av vardagen samtidigt som man brottas med alla tankar.

### • Stadium 4: "Ny inspiration"

Människor stannar olika länge i "Kaos", för att slutligen hamna i den sista fasen – "Ny inspiration".

Där känner du dig nöjd och kanske stolt över dig själv för att du klarade av den stora förändringen som skett. Här är det viktigt att blicka tillbaka och fundera över vilka faktorer som gjorde att du lyckades.

– Det är lätt att bara springa vidare, men glöm inte att känna dig stolt över allt du gick igenom och att du faktiskt mår bra nu, kanske till och med bättre än innan, säger Anna.

Hur länge man stannar i de olika faserna är högst individuellt, men det är viktigt att känna till de olika känslor som kan dyka upp under en förändringsprocess.

– Man ska inte heller glömma att personer som måste fatta besluten om förändring också går igenom dessa faser och har sin egen cykel. Och det tar lika lång tid för en organisation att hamna i "nöjdläge" igen som det tar för hela ledningsgruppen att göra det, säger Anna.

I den känslostorm som rörs upp under en förändring i livet är det ändå viktigast att komma ihåg att även om just den här dörren kanske stängs, vilka andra möjligheter finns? ■

Vi hanterar förändring i fyra känslostadier.

### 1. Sätt upp delmål.

Då blir det lättare att se framsteg, och steget till det nya känns inte lika stort.

### 2. Dröm stort.

Se förändringen som en chans att utvecklas. Stanna upp och fundera: Om allt vore möjligt, vad vill jag göra då? Tillåt dig att drömma och se vad som krävs för att göra verklighet av dina drömmar.

### 3. Omge dig med positivitet.

Försök att identifiera dina tankar. När uppkommer de negativa tankarna och vad kretsar de kring. Försök att vända dessa tankar genom att till exempel omge dig med människor som tror på din förmåga, som är framtidsorienterade och ger dig energi. Alla kan skapa sig en ny verklighet, även om det inte känns så. Positiva tankar som fokuserar på din framgång ökar din potential. Det är som golfaren som bara fokuserar på bunkern; han hamnar lättare i bunkern än golfaren som fokuserar på målet.

### 4. Ta den tid du behöver.

Förändringsprocessen är en rörelse som betyder att du är på väg till ett nytt läge. Ta den tid du behöver i varje fas och tillåt dig att känna. Undvik tankar som "Nu borde jag vara glad eller ha gått vidare".

### 5. Skaffa dig information.

För att lättare gå igenom förändringsprocessen är det viktigt att försöka skapa klarhet i förändringsbehovet. Varför sker den här förändringen egentligen, vilka omvärldsfaktorer ligger bakom? Detta är viktigt för att du inte ska hamna i ilska och bitterhet. Gör du det finns risk att du fastnar och därmed inte kan gå vidare och utvecklas. Försök hitta nya perspektiv och lyft blicken för att se din väg.