

Hvor svært kan det være at skabe forandring?

v/Lisbeth Kjeldgaard Larsen

Årsmøde i VET-team

10. november 2015

“ It's all about people

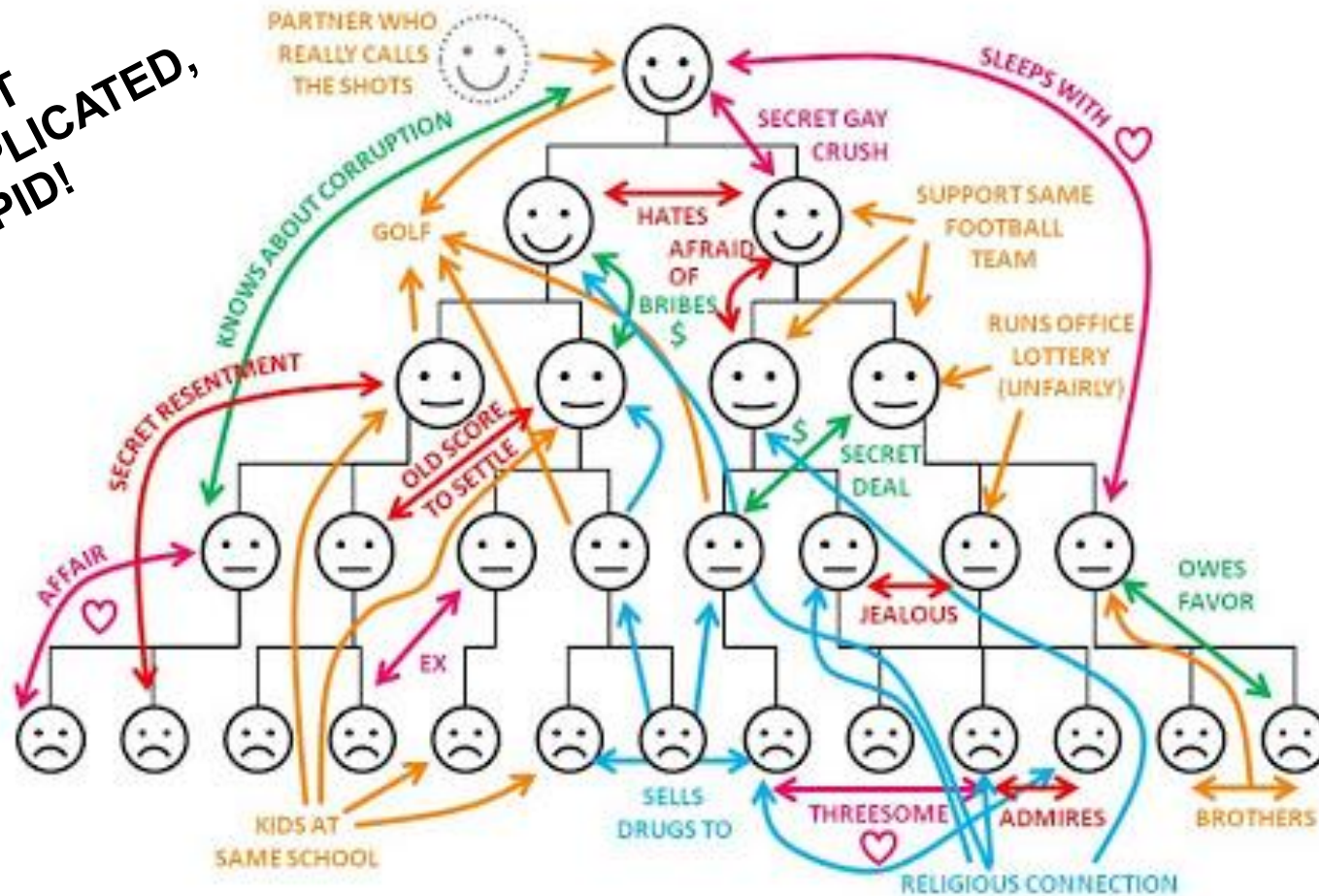


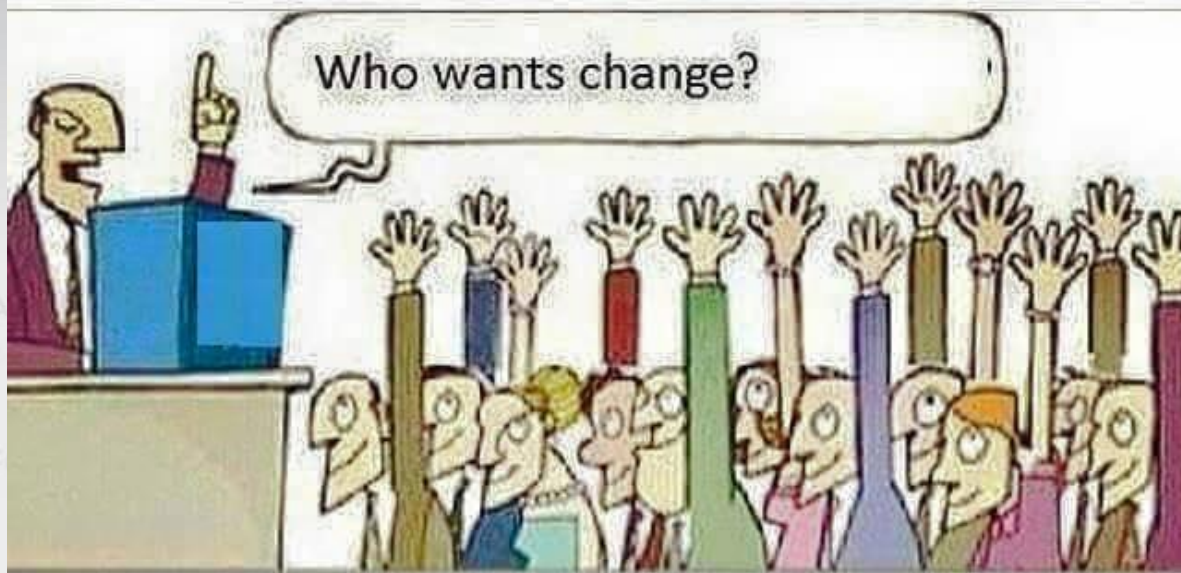
Forandringsprocesser

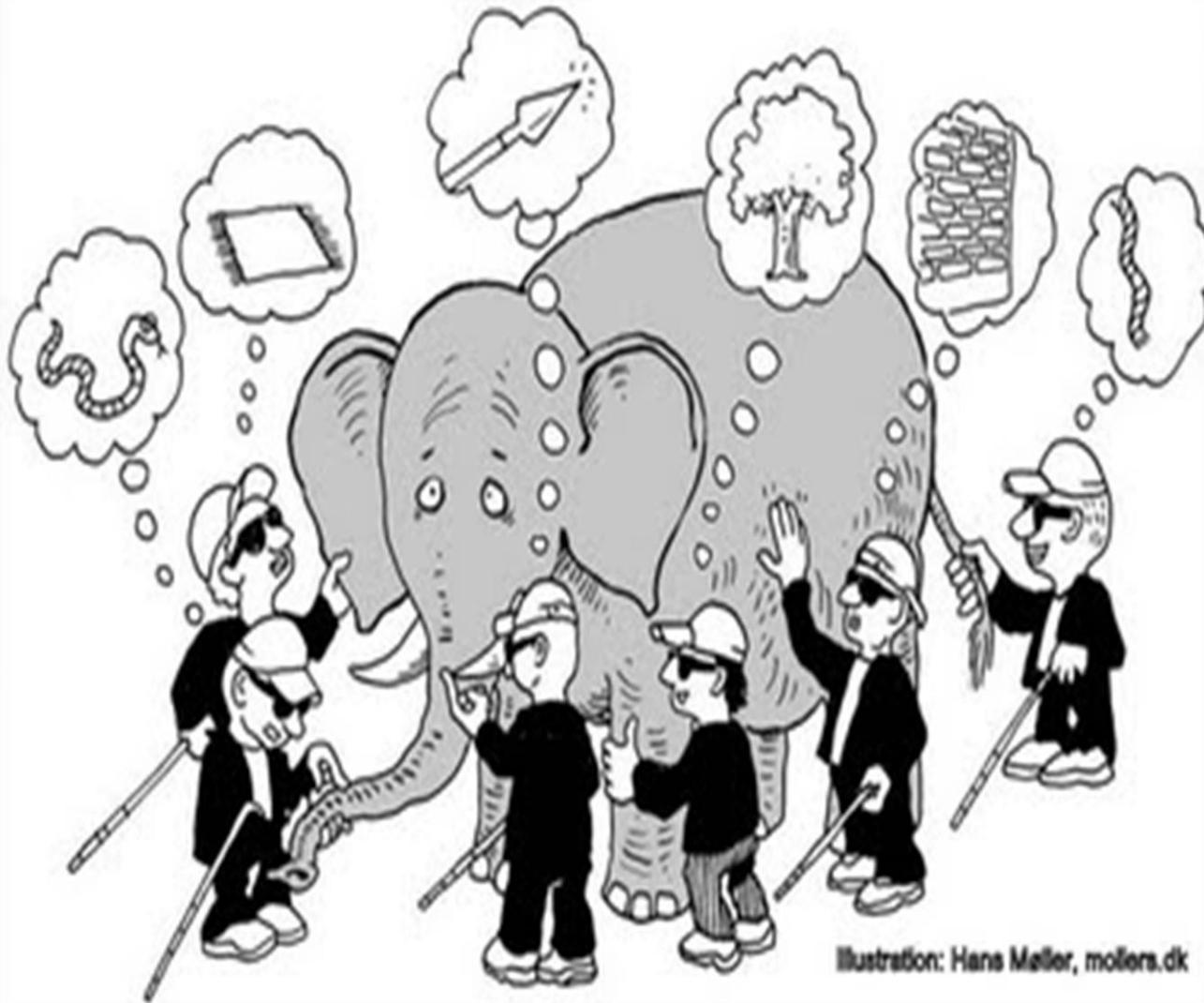
75 % !!

Hvorfor går det galt?

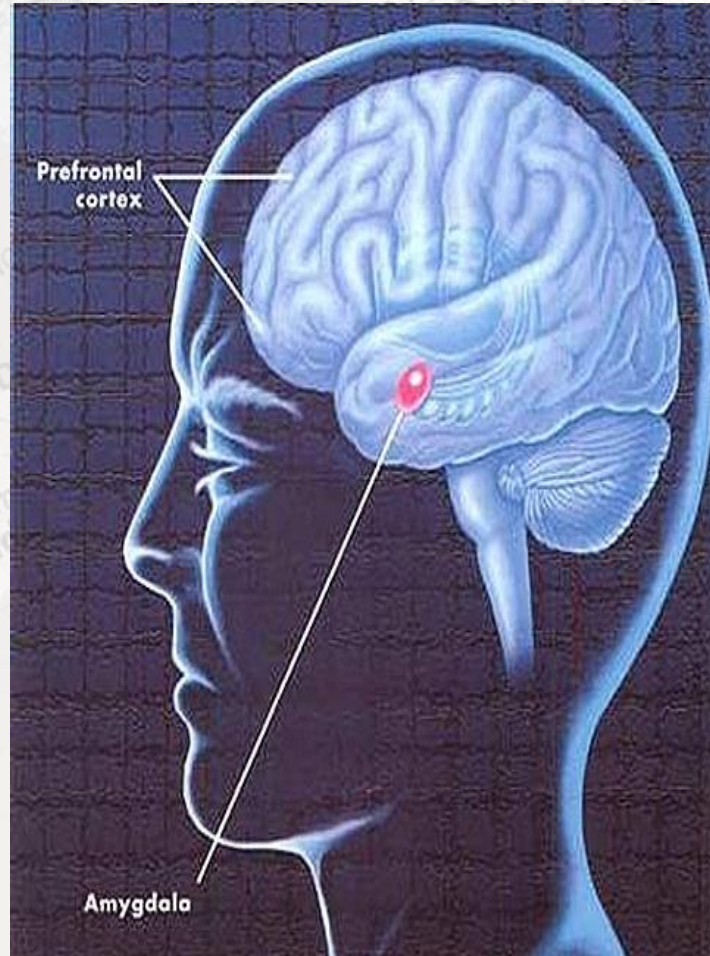
KEEP IT
COMPLICATED,
STUPID!







Hjernen og forandringer



Forandringer og følelser

Hvilke følelser kan vi møde?

- Glæde
- Håb
- Optimisme
- Sorg
- Vemod
- Frustration
- Vrede
- ...?



Det skal gøre ondt før
det gør godt!



3 grunde til at vi ikke vil forandre os

Loss aversion

Dobbelt så godt

Energi og besvær

Kognitivt besvær

Oppportunity costs

Tilvalg og fravalg



Forandringen vil ske når

$$K * D * V > C_m + C_p$$

K: Viden om de praktiske ting der kommer til at ske

D: Utilfredsheden med den nuværende situation

V: Opfattelse af at fremtiden indebærer noget bedre - en gevinst i sigte

C_m : De materielle omkostninger ved ændringen

C_p : De psykologiske omkostninger ved ændringen -
Er jeg god nok? Kan jeg klare det? etc.



Forandringsledelse indeholder bl.a.

- At håndtere og forholde sig til **nutid, fremtid og vejen** hen mod målet
- At **skabe engagement** hos ledelse og medarbejdere, så de er parate til at gøre hvad der er nødvendigt
- At fremme involvering og engagement ved at opsamle alle involverede parters opfattelse af **faktorer, som kan hæmme eller fremme** forandringsprocessen
- At træne kompleksitet!

Tak for i aften!