

Hvordan håndterer du forandringer og transitioner?

Forandring og transition er to væsentlige begreber på et krævende arbejdsmarked. Men hvad betyder begreberne mere præcist, hvad er forskellen på dem, og hvordan skal du håndtere forandringer og transitioner? Få svarene her.

Helt kort fortalt er en forandring en *ydre påvirkning*, mens en transition er en *indre tilpasning* på den påvirkning.

Lidt mere uddybet så lever vi i en verden, der konstant forandrer sig. Forandringer er forudsætningen for, at vi som mennesker har udviklet os dertil, hvor vi er i dag – og at vi fortsætter med at flytte os fremad i fremtiden.

Men for at vi kan gøre det, er det afgørende, at vi håndterer forandringer på en ordentlig og konstruktiv måde. Det er den mentale tilpasningsproces, der kaldes en transition.

Transitioner er individuelle

Det er individuelt, hvordan vi oplever og reagerer på en forandring – og om den overhovedet sætter en transition i gang.

Men hvis forandringen har betydning for os, så vil vi opleve en transition – hvad enten vi ser frem til forandringen eller har modstand mod den – og dermed bliver transitionen individuel.

I vores arbejdsliv kan transitioner påvirke vores motivation og effektivitet i både negativ og positiv retning.

Så inden den næste forandring – det kan være forfremmelser, nye arbejdstider, opsigelser eller udflytning af arbejdspladser – er det vigtigt at overveje, hvilke transitioner de kan føre med sig.

Det er dog mindst lige så vigtigt, at dem, der oplever forandringen, har indsigt i transitionsprocessen. Det hjælper dem til at komme hurtigere og mere gnidningsfrit gennem forandringen, og samtidig højner det graden af accept.

Her følger en præsentation af en transitions 3 zoner, der kan være med til, at forandringer fører til udvikling frem for afvikling.

En transition har 3 zoner

I en transition siger vi goddag til noget nyt og farvel til noget gammelt. Begge dele kræver ressourcer og kan opleves både som noget godt og som noget dårligt.

Transitionsprocesser er derfor komplekse, og de 3 zoner kan ikke kan adskilles fuldstændigt fra hinanden.

Alle vil opleve at skulle igennem de samme zoner, men processen er ikke lineær og kan være forskellig fra person til person. Tiden, det tager at komme gennem processen, kan dermed også variere. Zonerne er:

1. Ophør

Noget kendt hører op, og en betydningsfuld forandring begynder at påvirke os mentalt. Vi oplever en uklarhed, fordi vi skal tage afsked med noget kendt og forberede os på noget ukendt.

Det gør sig for eksempel gældende, når vi skal vænne os til en ny arbejdsrutine, forholde os til en ny leder eller begynde i nyt job.

Uklarheden bunder i, at vores kendte verden ændrer sig. Samtidig vurderer vi – ofte på et splitsekund og ganske ubevidst – tab og vinding. Om situationen med andre ord er positiv eller negativ.

2. Omstilling

Her giver vi slip på det kendte, så vi kan omstille os til det nye. Det er en aktiv proces, der kræver, at vi rent faktisk ønsker – bevidst eller ubevidst – at tage skridtet videre i transitionen.

Det er her, der for alvor er brug for omstillingsparathed, for vi flytter os først, når vi er parate til det. Hvis vi mentalt skal give slip på det kendte, er det derfor nødvendigt, at vi er klar over, hvad der skal stå i stedet for.

Det er en proces, der medfører modstand og motivation, fordi nogle af de nye vilkår rummer potentialet for at motivere os, mens andre kan skabe modstand hos os.

Hvor vurderingen af tab og vinding i ophørszonen er umiddelbar, så bygger vores oplevelse af modstand og motivation på en mere detaljeret analyse.

3. Opstart

Når vi efterhånden oplever en større klarhed om den nye situation, er det et tegn på, at vi nået til opstarten. Det kan være, at vi er kommet godt overens med den nye situation, og at vi med ro i sjælen har sagt farvel til det, der var.

Så kan vi med større tryghed gå fremtiden i møde. Men det kan også være, at vi har mistet noget betydningsfuldt, og at de nye muligheder ikke erstatter dét, vi har mistet.

Hvis der for eksempel bliver indført nye arbejdstider, som gør det vanskeligt at få privatlivet til at hænge sammen, bryder vi os måske ikke om udsigterne til den fremtid, der tegner sig.

Det er også en klarhed, som gør det nemmere at handle ved at tale med nærmeste leder, forsøge at få nye arbejdstider eller i sidste ende søge nyt job.

I opstarten oplever vi derfor enten forbeholden eller uforbeholden accept af den nye situation, alt afhængigt af hvilke muligheder vi har.

Forskellige oplevelser og adfærd i de 3 zoner

Der knytter sig altså forskellige oplevelser og forskellig adfærd til hver af de 3 zoner i en transition.

I ophøret er det styrkeforholdet mellem tab og vinding, som fylder. I omstillingen er det graden af modstand over for graden af motivation, og i opstarten er det den forbeholdne accept versus den uforbeholdne accept, der dominerer.

Og netop indsigten i denne adfærd, der knytter sig til hver af de 3 zoner, er afgørende, hvis forandringer skal føre til udvikling.

Dette værktøj er udarbejdet af AS3 Transition

Siden 1989 har AS3 Transition hjulpet virksomheder og organisationer gennem forandringsprocesser. Vi ved, at fokus på hver enkelt person betyder alt, hvis forandringen skal lykkes, og virksomheden skal nå sit forretningsmæssige mål. Vi kan bidrage til din virksomhed eller organisations forandringsproces med outplacement, coaching, stresshåndtering, trivselsindsatser, karriere- og kompetenceafklaring, medarbejder- og lederudvikling samt skabe øget performance. Vi deler ud af vores viden om ledelse og HR på vores [faglige blog](#) – og du kan her [tilmelde dig vores nyhedsbrev](#) og få de seneste historier fra bloggen.

