

ET INTERNT
DIALOGVÆRKTØJ

NÅR DU MØDER MODSTAND FRA MEDARBEJDERE



Vi har lavet dette
dialogværktøj til dig
som leder, der møder
modstand fra
medarbejderne
under
implementering af
en ny strategi.

FORMÅL:

At hjælpe ledere med at forstå, møde og omfavne modstand konstruktivt – og omsætte det til engagement.

1

FORSTÅ MODSTANDENS NATUR

Start med refleksion - hvad kunne årsagen være?

Spørgsmål til dig selv	Eksempler på svar
Hvad er det medarbejderen reagerer på?	<i>Usikkerhed, travlhed, tidligere dårlige erfaringer</i>
Har jeg været tydelig nok om formålet?	<i>Nej – måske blev det lidt abstrakt</i>
Hvad kunne være på spil for personen?	<i>Frygt for at miste autonomi, status eller tryghed</i>

Tip: Prøv at se modstand som en form for *omsorg* – mange siger kun noget, fordi de går op i deres arbejde.



2

LYT AKTIVT - UDEN AT GÅ I FORSVAR

Sæt dig ned med medarbejderen (eller gruppen) og brug nedenstående spørgsmål:

Spørgsmål til dialog:

- Hvad tænker du om den strategi/forandring, vi arbejder med?
- Er der noget, du er bekymret for?
- Hvad synes du kunne være svært i praksis?
- Er der noget, du har brug for mere viden om?
- Hvad ville gøre det nemmere for dig at bakke op?

Dine opgaver som leder:

- Lyt uden at afbryde
- Opsummer det, du hører
- Anerkend perspektivet – også selvom du ikke er enig

“Jeg kan høre, at du er bekymret for, om det her vil betyde mere arbejde i en allerede travl hverdag – det giver god mening.”

3

SKAB MENING OG RETNING

Efter du har lyttet, kan du sætte ord på formålet igen:

Nøgler til tydelig kommunikation:

- Brug konkrete eksempler
- Knyt strategien til medarbejderens hverdag
- Undgå abstrakte buzzwords

“Vi arbejder med den her strategi, fordi vi kan se, at vores kunder savner hurtigere svar – og her spiller din rolle faktisk en vigtig del i løsningen.”

4

TILBYD STØTTE OG LAV AFTALER

Hvis modstanden handler om usikkerhed, manglende viden eller tid – så spørg:

Spørgsmål:

- Hvad har du brug for fra mig for at lykkes med det her?
- Er der noget, vi skal justere undervejs?
- Kunne du tænke dig at være med i en lille arbejdsgruppe, der følger op?

Eksempler på konkrete aftaler:

- Fast månedlig 1:1-samtale
- Sparring i teamet
- Deltagelse i pilotgruppe

5

FØLG OP

... og vis at det betyder noget!

“Det, du sagde sidst om [indsæt emne], har vi taget med videre – tak for at du sagde det højt.”

Når du følger op og viser, at modstanden bliver omsat til forbedring, går det fra at være et problem til at være en ressource.

Brug dialogværktøjet som:

- Et refleksionsark til ledere før teammøder
- En samtaleguide til 1:1-samtaler
- Træning i ledergruppen: Håndtering af modstand som en del af strategiimplementering



humano

HUMANO.DK - INFO@HUMANO.DK

