



LEDELSESKURSUS

MODUL 9



Velkommen til vores online
ledelseskursus hos HumanSupport

Modul 9

Forandringsprocesser og modstand

Ugens artikel undersøger forandringsprocesser i organisationer, og den modstand, der oftest kan følge med. Modstand mod forandringer er helt naturligt, men den håndteres oftest forkert, hvilket kan lede til utilfredsstillende resultater, og et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Som leder er det derfor vigtigt at gå i dialog med medarbejderne og være aktivt til de frustrationer, der opstår. Artiklen byder på konkrete tips til håndtering af forandringer og fremhæver vigtigheden af kommunikation og støtte til medarbejderne. I artiklen præsenteres eksempler på, hvordan forandringer kan anses som succes, og introduceres en model til at måle modstandsniveauer, og hvilke faktorer der bedst håndterer modstand mod forandringer.

er vigtigt at give plads
øjderne, og lytte
oner, der måtte være.
krete råd til
ringer og modstand, og
en af kommunikation
jderne. Der
ler på hvordan
kues. Afslutningsvis
el for de forskellige
samt hvordan man
stand og kriser ved



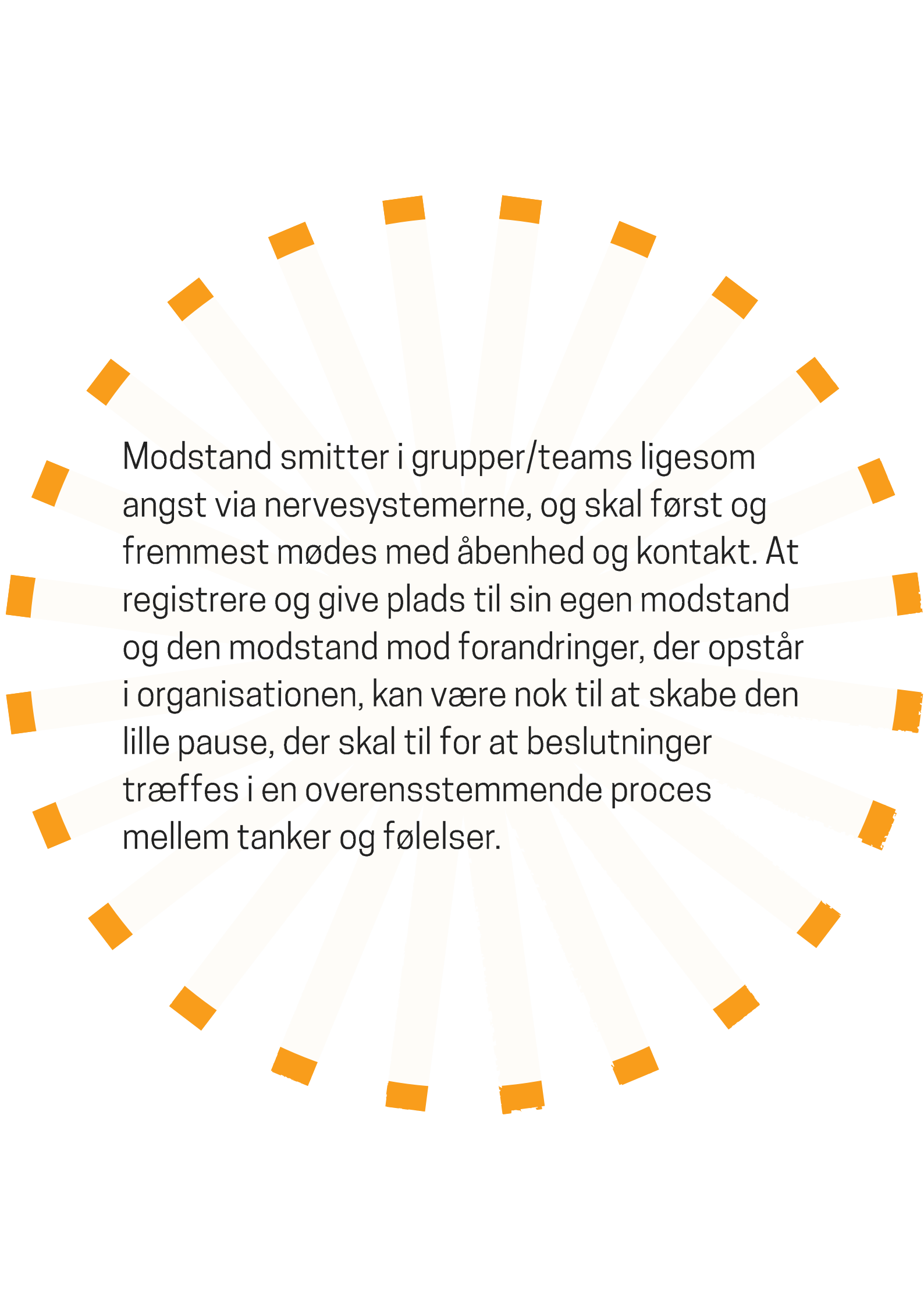
FORANDRINGER I ORGANISATIONER

Forandringsprocesser og den dertilhørende modstand er et fællesmenneskeligt vilkår – et fællesmenneskeligt fænomen for mennesker og i organisationer. Alligevel har mange mennesker erfaring med, at modstand skal undgås eller manes til jorden, hvorfor mange forandringsprocesser kører ad sporet.



At være forbeholden, skeptisk eller modvillig er en almindelig og naturlig reaktion, der kan give os plads og tid til at tænke os om og til at mærke efter, inden vi træffer valg og beslutninger.

Modstand mod forandringer er universelt – et tegn på en ubalance, der skal genoprettes. Jo længere væk fra den enkeltes komfortzone, desto større er modstanden. Jo mere pres vi lægger, desto større bliver modstanden.



Modstand smitter i grupper/teams ligesom angst via nervesystemerne, og skal først og fremmest mødes med åbenhed og kontakt. At registrere og give plads til sin egen modstand og den modstand mod forandringer, der opstår i organisationen, kan være nok til at skabe den lille pause, der skal til for at beslutninger træffes i en overensstemmende proces mellem tanker og følelser.



Alle organisationer gennemgår vigtige og nødvendige forandringsprocesser, og når forandringerne gennemføres, gøres det bedst med en åbenhed, der giver plads til den modstand, der opstår. Men vær varsom med at gennemføre for mange store forandringer i organisationen, da de alle har en konsekvens, der udfordrer medarbejderne, det psykiske arbejdsmiljø og den samlede effektivitet.

FORANDRINGER ER ET ALMENT VILKÅR FOR ALLE

Mennesker udsættes for forandringer hver dag og hele livet igennem, hvad enten det er på et individuelt plan, i familien eller arbejdsmæssigt. Forandringer i organisationer kan være små og have karakter af mindre organisatoriske justeringer, eller kan være store og mere vidtrækkende, i form af større strukturelle ændringer, sammenlægninger, eller større fusioner. Fælles er, at det sker i alle organisationer. Forandringsprocesser er på en måde noget af det mest basale, vi mennesker kender til, men på trods af det bringer forandringerne ofte medarbejderne ud af deres komfort zone med det til følge, at de ikke udvikler sig og yder deres bedste.





På trods af det, bruger organisationer sjældent de nødvendige ressourcer til at forberede forandringerne, så medarbejderne kan arbejde mest optimalt med dem. Forskning viser da også at mange forandringsprocesser ikke forløber optimalt og efter hensigten, og at det skyldes menneskelige faktorer, der kunne have været håndteret anderledes og bedre.

Der er ofte en stærk ambivalens knyttet til forandringer: De fleste mennesker vil gerne udvikles og udvikle sig selv og deres omgivelser, mens mange har modstand mod ændringer og forandringer i hverdagen.

Nogle forandringer har karakter af, at noget bliver lavet om eller, at jeg skal laves om og ændre mig. Det giver modstand, hvis ikke jeg selv er med i beslutningen, og bliver informeret godt og passende undervejs i processen.





Man kan også lidt groft sat op sige, at udvikling er forandring, hvor det menneskelige og personlige perspektiv er med, hvor mennesker er i kontakt med hinanden. Forandringsprocesser, der ikke forløber godt, sker uden kontakt og uden, at teamet eller individet er i kontakt med sig selv og sine omgivelser.

Management og udviklingsplaner er vigtige elementer i en forandringsproces, og dette aspekt har de fleste virksomheder taget godt hånd om, og brugt meget energi og mange ressourcer på. Men eftersom det er medarbejderne i organisationen, der skal gennemføre forandringerne, er det særdeles vigtigt at processen nøje overvejes, og at der sættes fokus på, hvordan vi understøtter den enkeltes og teams udviklingspotentialer undervejs i processen.





Det handler om at arbejde godt og konstruktivt efter målet, men det er lige så vigtigt, at medarbejdergruppen kommer helskindet igennem processen også. Først her opnår virksomheden de bedste resultater også på længere sigt, hvilket vi kalder bæredygtige forandringer.

Forandringer, der umiddelbart har negativ effekt på medarbejderne, bringer kriser med sig. Kriser er en normal og uundgåelig del af et hvert menneskes og enhver organisations liv, og skal og bør ikke undgås, da dette bare vil bremse en nødvendig udvikling. Kriser gør ondt, og smerten skal ikke fjernes, da denne også er en uundgåelig del af udviklingsprocessen. Kriser udvikler, når vi kommer velbeholdent igennem dem. Dette sker, når vi tager alle elementerne inklusiv, sorgen og smerten over forandringen alvorligt og bearbejder den.



Hvis ikke vi gør det,
krisen, og risikerer at
fejl igen og igen. Ud
derfor bearbejdes, og
hvordan de så end g
organisationen.

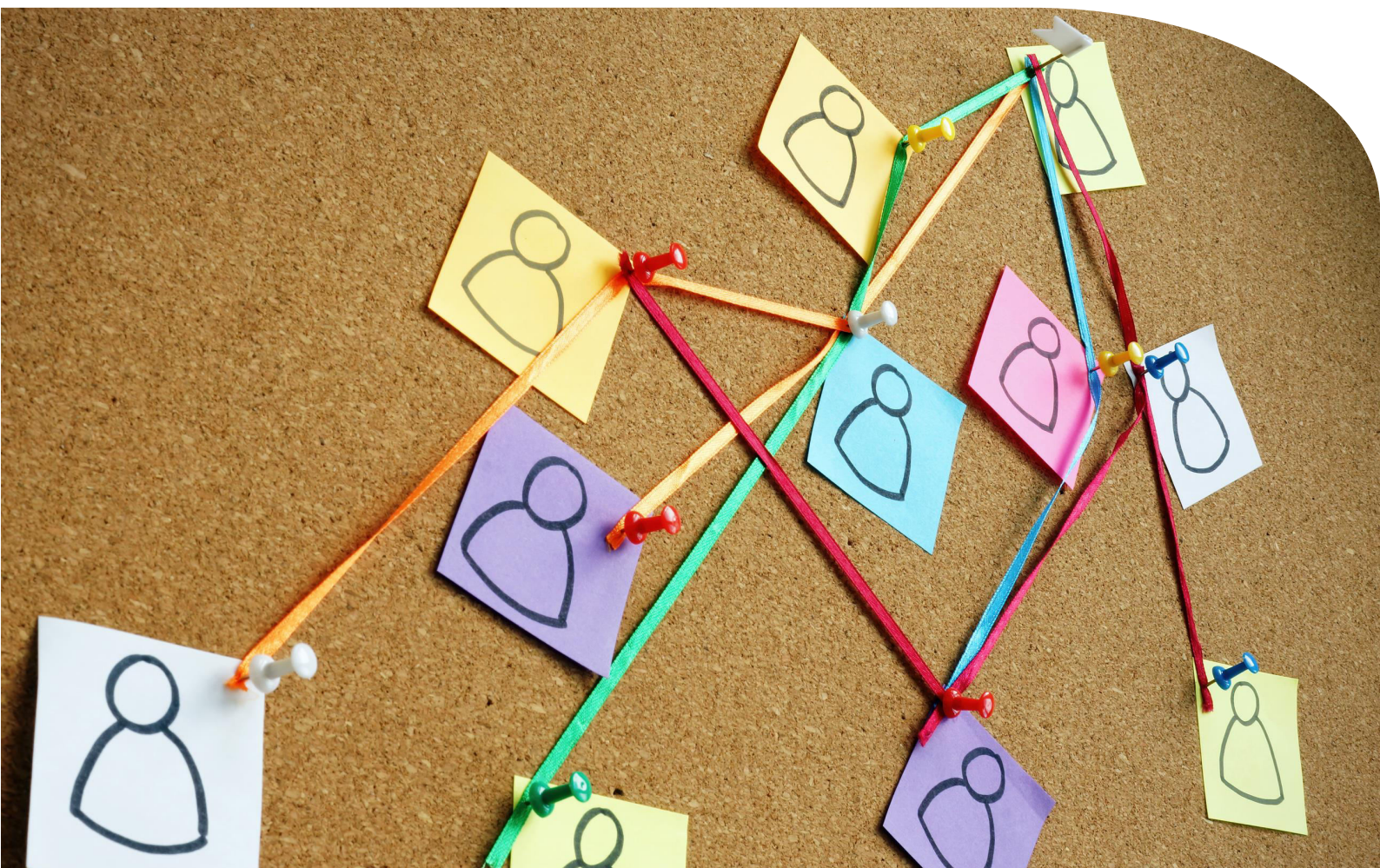




lærer vi ikke af
at begå de samme
fordringerne skal
og tages alvorligt,
giver sig udtryk i



ORGANISATORISKE FORANDRINGER



Mange større forandringsprocesser forløber på den måde, at en lille lukket kreds, ofte ledergrupper, gennemtænker forandringsprocesserne, og udarbejder en plan for implementering af forandringerne. Den klassiske forandringsproces forløber på den måde, at der udtænkes en plan, der iværksættes og målet evalueres.

- 1.Behov for forandring opstår**
 - 2.Beskrivelse og formulering af forandringen**
 - 3.Formulering af forslag til løsning af forandringen/problemet**
 - 4.Planlægning af aktion**
 - 5.Handling på problemet**
 - 6.Resultat**
 - 7.Evaluering af resultat**
-



Virksomheder bør sideløbende have en strategi for, hvordan forandringen kommunikeres ud, samt en strategi for håndteringen af medarbejderresponsen.

Eksempel:

En større virksomhed står overfor drastiske nedskæringer som følge af negative internationale konjunkturer.

Virksomheden står overfor at skulle fyre 10 % af medarbejderne indenfor den nærmeste fremtid.

Ledergruppen har holdt en række strategimøder, hvor man er nået frem til en plan for eksekveringen.

Ledelsen har sideløbende lavet en strategi for kommunikationen til medarbejderne samt en plan for, hvordan krisen kan bearbejdes i de enkelte teams. For at give medarbejderne en vis form for indflydelse til en løsning og for at mindske chokket, har man valgt at kommunikere ud, at nedskæringerne er uundgåelige, og at man vil give medarbejderne mulighed for at bidrage til konstruktive løsninger, der vil blive behandlet af ledelsen den kommende uge.









Man giver medarbejderne 2 timer til møder i deres teams for, i samarbejde med lederen, at tale krisen igennem. To dage senere afsættes en halv dag til at medarbejderne i teams kan diskutere og fremkomme med konstruktive løsninger og forslag til ledelsen. Da det første chok har lagt sig, bliver processen både konstruktiv og forsonlig, og medarbejdernes indflydelse gør, at de samlede fyringer nedbringes til 5%, og at de øvrige 5% klares ved frivillige aftrædelser samt en mindre kollektiv timenedsættelse hos de øvrige medarbejdere.





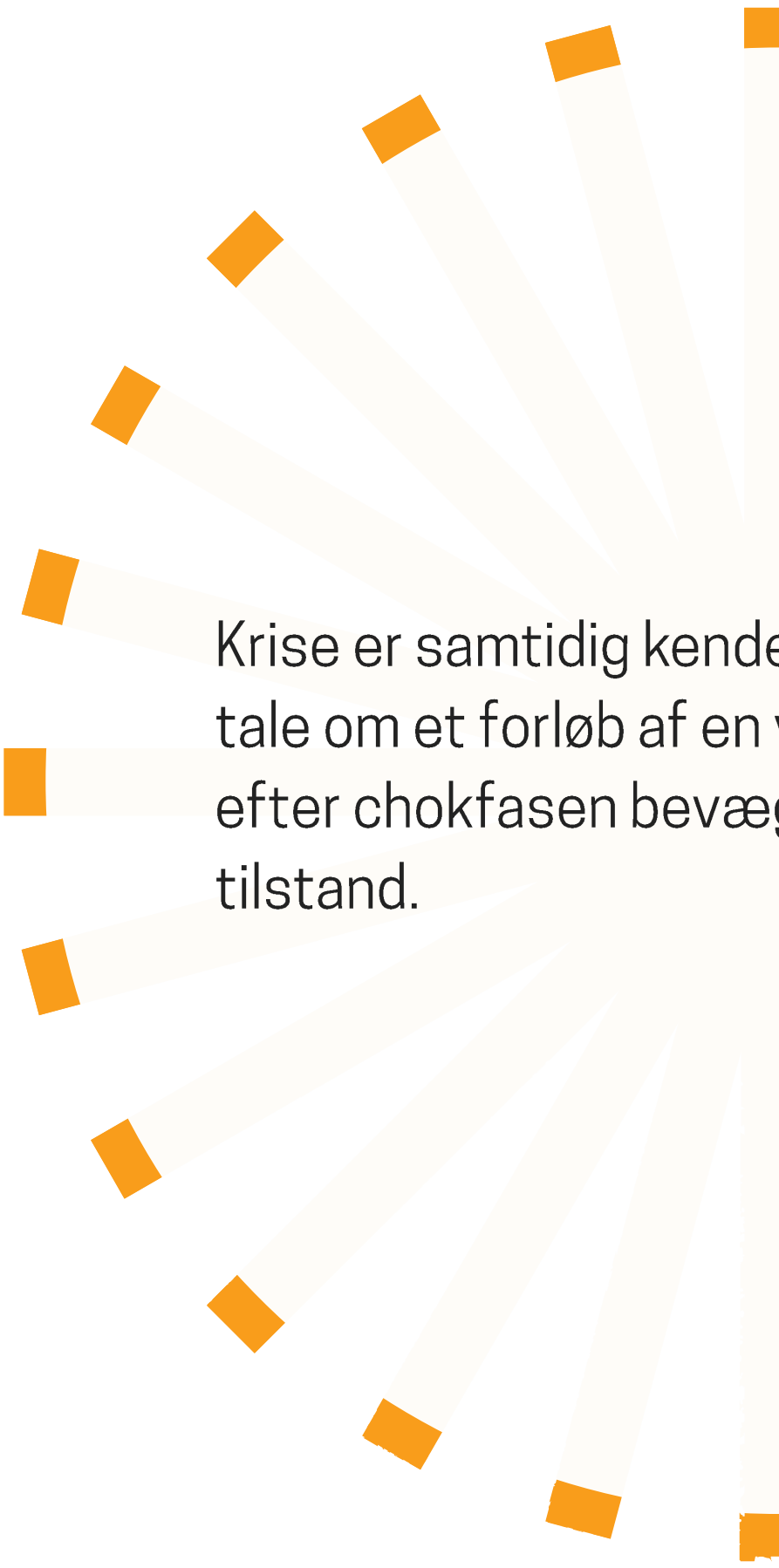
Krise og chok reaktioner ved større forandringer

Forandringsprocesser, der ikke kommunikeres ordentligt og velovervejet ud, og som kan have negative konsekvenser for medarbejderne, vil være en krise i organisationen. Krise er den enkeltes og gruppens/teamets psykiske reaktion på noget, man bliver udsat for, som man har svært ved at forlige sig med, eller som man ikke ved, hvordan man skal håndtere.

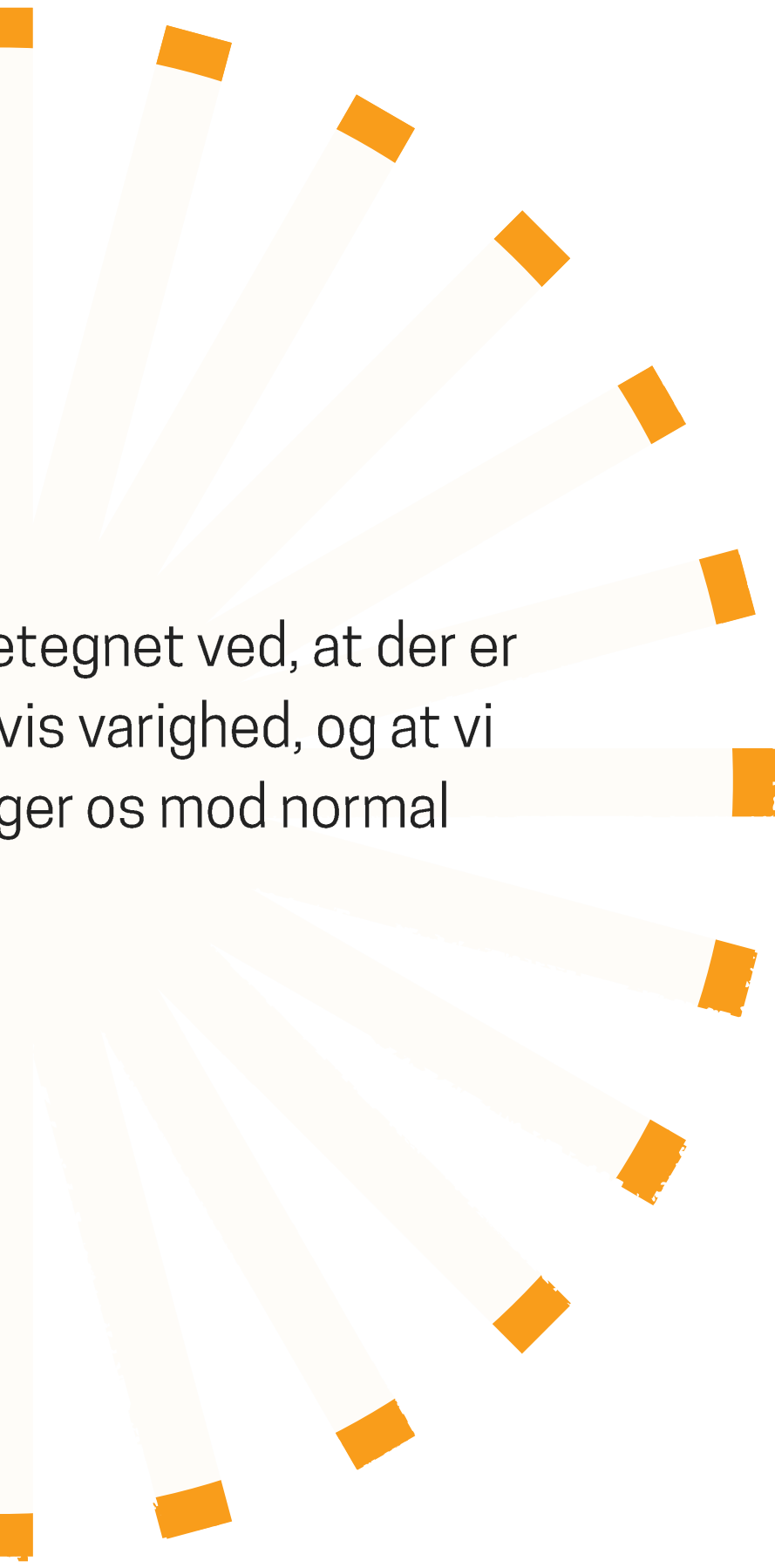
Medarbejdere går f.eks. i krise ved nedskæringer, fyringer, omorganiseringer, omplaceringer og fusioner.



Ved større forandringer hvor der ikke er taget højde for de menneskelige faktorer, vil medarbejderne og de enkelte teams i organisation blive mindre effektive som en reaktion på krisesituationen. Kriser indeholder flere forskellige elementer og gennemgår forskellige faser, som personer og grupper/teams typisk følger. Det er ydre omstændigheder eller handlinger, hvor personen eller gruppen har en oplevelse af at have mistet noget værdifuldt eller betydningsfuldt, eller som man oplever som en trussel. Når grupper/teams eller mennesker går i krise, er det fordi at vores tidligere erfaringer eller strategier ikke står til at løse problemet i den givne situation.



Krise er samtidig kende
tale om et forløb af en v
efter chokfasen bevæge
tilstand.



etegnet ved, at der er
vis varighed, og at vi
ger os mod normal



Krisens forløb

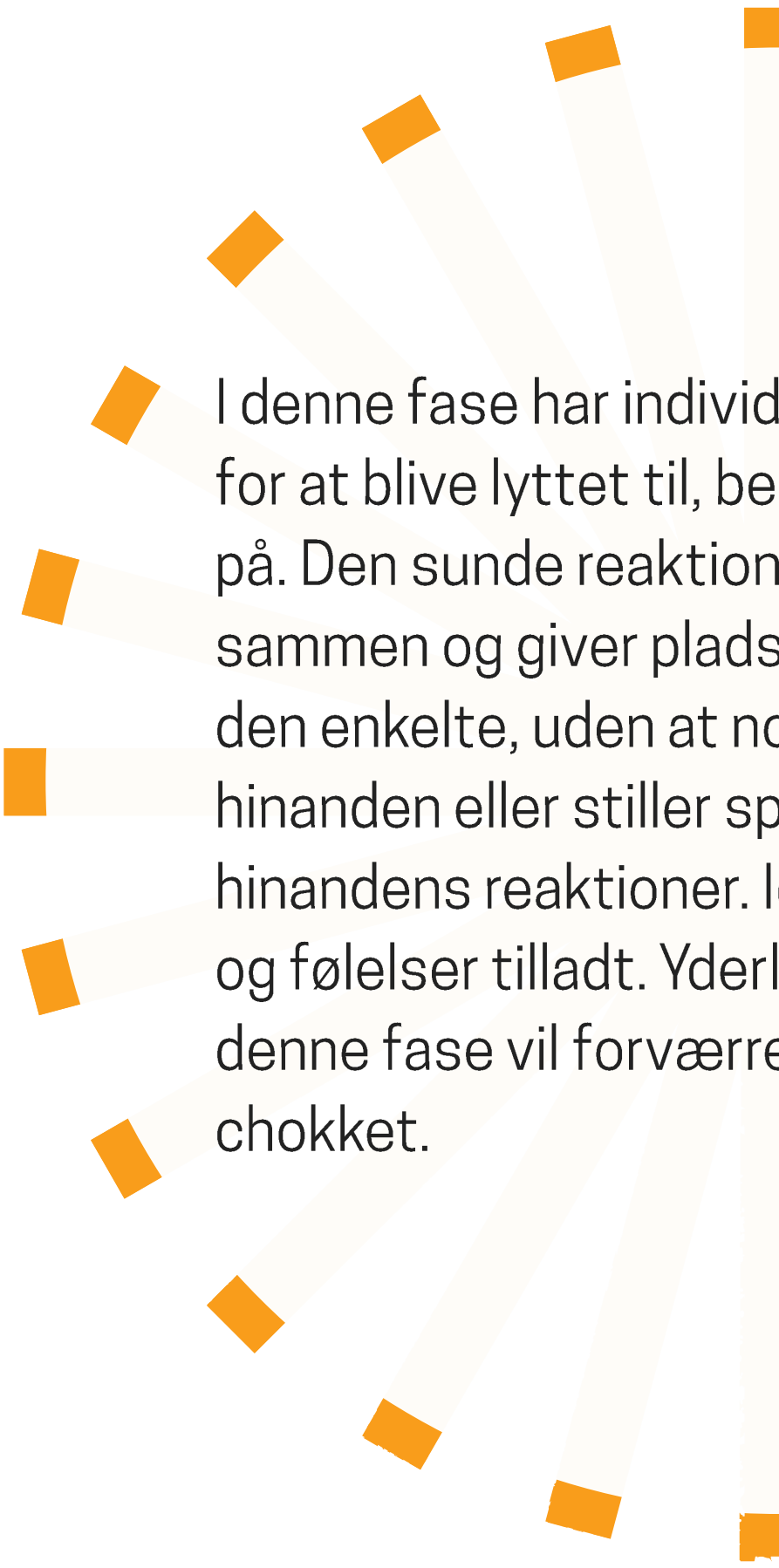
En krises forløb kan opdeles i flg. fire faser: Chokfasen, reaktionsfasen, bearbejdningsfasen samt nyorienteringsfasen. Dette er blot en af flere forskellige modeller at anskue kriser ud fra, og selvom faserne beskrives som fire selvstændige faser er processen dynamisk. Dette betyder, at man både kan udvikle sig gennem faserne, men også, falde tilbage til et tidligere stadie, hvis de ydre eller indre omstændigheder, opleves som et for stort pres for individet eller gruppen/teamet.



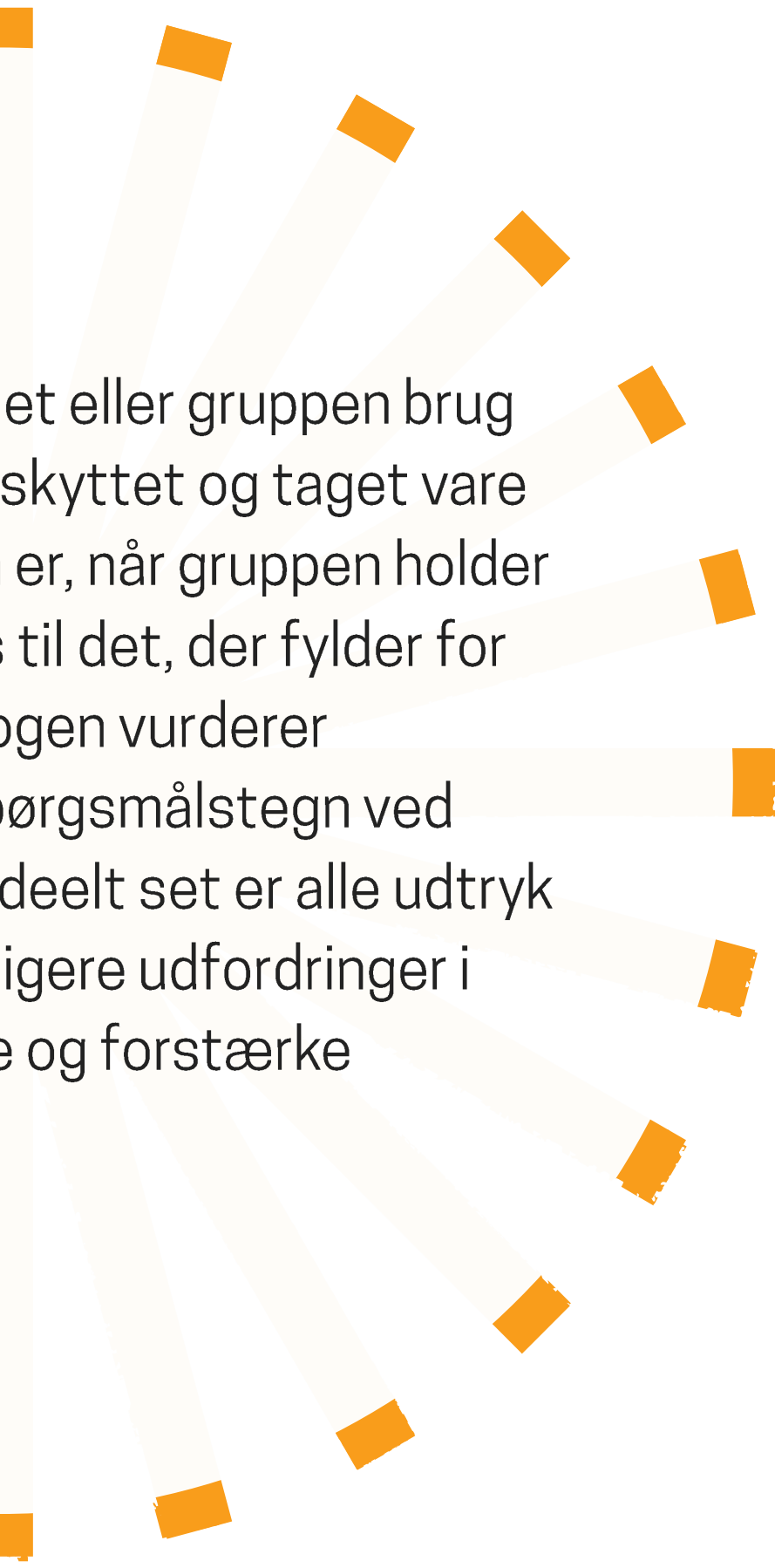
Chokfasen

Individet eller gruppen/teamet er ude af stand til at tænke og handle rationelt, dette opleves som en midlertidig lammelse, hvor alt står stille.

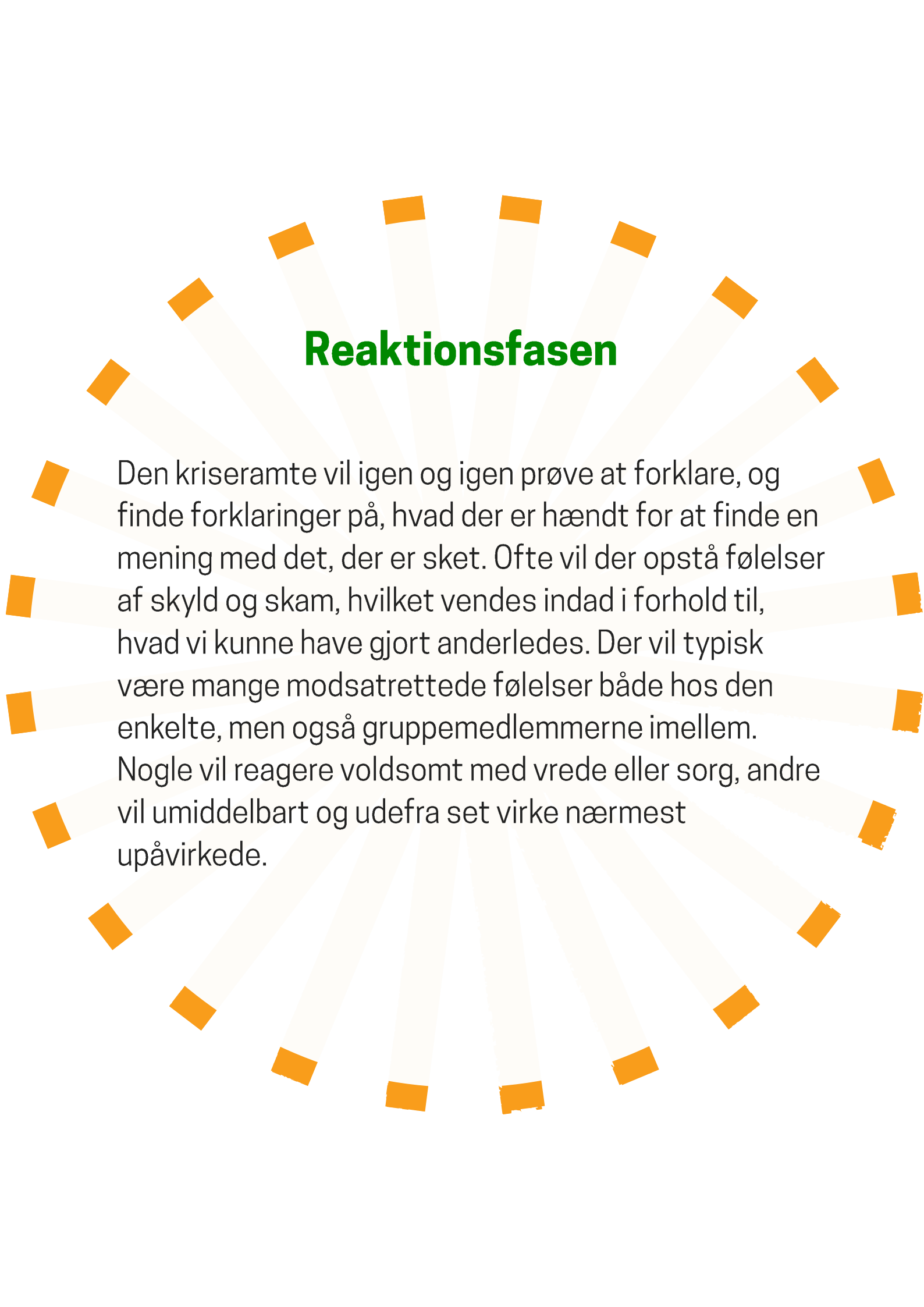
Chokreaktionen beskytter mod at handle overilet eller uovervejet, samt beskytter individet mod at mærke den følelsesmæssige påvirkning. Chokket kan vare fra få øjeblikke til enkelte døgn. Den kriseramte kan have en oplevelse af at gå hvileløst rundt om sig selv, eller have fornemmelsen af at være i en osteklokke. Det hændte kan virke uvirkeligt, og det kan ind i mellem føles som om, at det ikke er sket.

A decorative graphic consisting of several light beige lines radiating from the right side of the page towards the left. Each line terminates in a small, solid orange square. The lines are of varying lengths and angles, creating a fan-like or sunburst effect. The orange squares are positioned at the end of each line, pointing towards the left, where the text is located.

I denne fase har individ
for at blive lyttet til, be
på. Den sunde reaktion
sammen og giver plads
den enkelte, uden at no
hinanden eller stiller sp
hinandens reaktioner. I
og følelser tilladt. Yderl
denne fase vil forværre
chokket.



et eller gruppen brug
skyttet og taget vare
er, når gruppen holder
s til det, der fylder for
ogen vurderer
ørgsmålstegn ved
deelt set er alle udtryk
igere udfordringer i
e og forstærke



Reaktionsfasen

Den kriseramte vil igen og igen prøve at forklare, og finde forklaringer på, hvad der er hændt for at finde en mening med det, der er sket. Ofte vil der opstå følelser af skyld og skam, hvilket vendes indad i forhold til, hvad vi kunne have gjort anderledes. Der vil typisk være mange modsatrettede følelser både hos den enkelte, men også gruppemedlemmerne imellem. Nogle vil reagere voldsomt med vrede eller sorg, andre vil umiddelbart og udefra set virke nærmest upåvirkede.



Reaktionsfasen kan vare længe, og tage flere uger. Men bearbejdes hændelserne godt, og føler folk sig mødt og lyttet til, vil reaktionerne aftage i styrke, og fasen vil være kortere. En god støtte fra lederen, hvor den enkelte får lov til at reagere, og bliver anerkendt for sine følelser, bekymringer og tanker, vil være af afgørende betydning for at gruppen får bremset den negative spiral og komme i positivt flow.

Oftentimes sker der det, at lederen eller gruppemedlemmerne imellem trigger på hinandens følelser, hvorefter kontakten afbrydes og erstattes af bebrejdelser, beskyldninger, magtkampe og anden uforsonlighed.





Bearbejdningsfasen

Gruppen og det enkelte medlem accepterer det skete. Medlemmerne accepterer også egne og til en vis grad andres følelser, tanker og reaktioner. Skyld og skamfølelsen vil være aftagende, og gruppen begynder at tale og bearbejde hændelsen, som nu ikke længere kun er smertefuld. Men i stedet for som noget, vi skal udvikle os videre fra. Fokus i gruppen kan nu langsomt og i stigende grad rettes mod målet som den gradvist vil blive bedre i stand til at fokusere på.



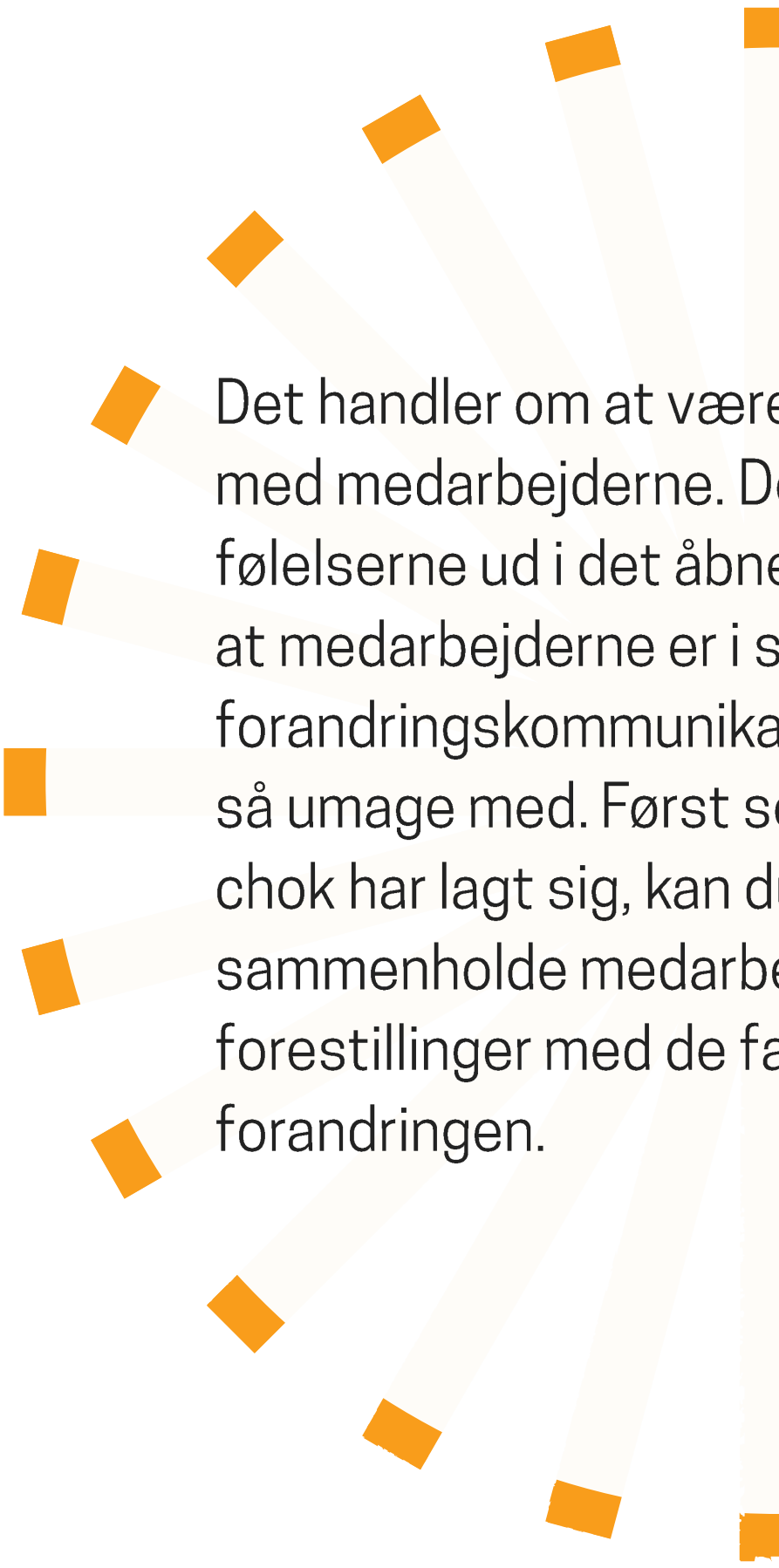
Nyorienteringsfasen

Gruppen har integreret hændelsen, sine reaktioner og følelser. Energien i gruppen kan nu i høj grad rettes mod ny læring, nye erfaringer og de nye målsætninger. Gruppen har lært af hændelsen og der vil være en øget opmærksomhed på de væsentlige aspekter på arbejdspladsen og i livet.

The background features a series of light gray lines radiating from the center towards the edges. At the end of each line is a small, dark blue square. There are 16 such lines and squares arranged in a circular pattern around the central text.

Forandringer i praksis

Som leder er det vigtigt at du skaber plads til medarbejdernes frustrationer. Lyt til dem uden at forsvare dig. Det kan du gøre ved at vise, at du interesserer dig for deres følelser, fantasier og deres værste frygt. Selvom det kan være særdeles udfordrende, så er det vigtigt, at du er sammen med medarbejderne, også på trods af spørgsmål og ytringer, der kan være ufiltrerede og virke ureflekterede.

A decorative graphic consisting of several light beige lines radiating from the left side towards the right. Each line terminates in a small, solid orange square. The lines are of varying lengths and angles, creating a fan-like or sunburst effect. The text is positioned in the center-right of the image, overlapping the middle of these radiating lines.

Det handler om at være
med medarbejderne. De
følelserne ud i det åbne
at medarbejderne er i s
forandringskommunikat
så umage med. Først s
chok har lagt sig, kan d
sammenholde medarbe
forestillinger med de fa
forandringen.



e i det svære sammen
et er vigtigt at få
e, ellers blokerer de for,
stand til at lytte til den
tion, man har gjort sig
enere når det værste
u begynde at
ejdernes fantasier og
aktuelle data omkring



Hvad er god ledelse i krisetider?

- **Klar og tydelig direktiv ledelse**

Den vigtigste ledelsesopgave er derfor at kunne definere nye målsætninger, sætte rammerne for vejen mod målet, skabe følgeskab og udvikle de mennesker der er med i denne proces (omfavnende ledelsesstil).

- **Kommunikation**

Skab tryghed og følgeskab.

- **Buffer**

Lav en buffer i forhold til ydre pres. (krydse mod vinden)

- **Langsigtede målsætninger**

Led organisationen ud af krisen med langsigtede målsætninger og færrest mulige forandringer.



- **Flexibilitet**

Skift ledelsesstil, væk fra direktiv ledelse til coachende og visionær ledelse.

- **INGEN kritik af medarbejdere!**



Gode råd til o

**Husk, at alle forandringer skaber modstand. Derfor er du som leder
er villig til dialog og involverer dig i processen.**

**God kommunikation kræver forberedelse. Derfor er det vigtigt at tale
under og efter udmeldingen om forandringerne.**

**Tag afsæt i en skriftlig kommunikationsplan. Derfor er det vigtigt at have
forståelse og klarhed over mål, budskab og rolle i kommunikationsprocessen.**

**Indbyg værdier i beslutningstagning. Derfor er det vigtigt at have
en klar vision og mål for virksomheden.**





dit lederteam

modstand og kræver at du lytter,

**redelse og tæt samarbejde før,
ændringen.**

**aktionsplan, så der er fælles
mål, tidsplaner, timing, roller og ansvar**

ing





Hav kommunikation på dagsorden i forandringsprocessen: Hvor er vi på i kommunikationen? Hvad fylder hos os selv?

Vær synlig og nærværende blandt dem der lyttes mere end der skal tales.

Husk at forandringsprocesserne også involverer lederkollegaer. Derfor er det vigtigt at ledergruppen også har et forum for at snakke om af.





**nen på alle ledermøder i
processen? Hvordan går det med
os medarbejderne? Hvad fylder**

t medarbejderne – der skal

**også gør noget ved dig og dine
gt at I bruger hinanden, og at
hvor de kan ventilere og læsse**





MODSTAND



Som du kan lytte dig til i ugens podcast, kan vi alle med fordel se på vores egen og andres modstand som en ressource. Nedenfor en kort beskrivelse af de 4 modstandsniveauer.

Der findes forskellige måder at reagere på, når vi møder modstand, og de er alle almindelige og har en naturlig sammenhæng med vores egen erfaring og modningsniveau.



De

e 4



1. At gå uden om modstand

At gå uden om modstand handler om at undgå modstand, der opleves som farlig eller konfliktfyldt. Vi opdager eller registrerer måske modstanden hos os selv eller den anden, men undgår at bemærke dette og bevæger os i stedet uden om eller væk fra det, der gør os urolige, frustrerede eller bange.



Dette mønster kendes også som konfliktskyhed. En måde at gå uden om modstand på kan være ved at man straks fremhæver eller fokuserer på andre ting, der fungerer. For eksempel: »Vi nåede ikke vores mål i dag, men vi nåede da en hel del andre ting«. Denne undgåelse kan betyde, at vi bliver ukritiske og glemmer at fokusere på det, der også har betydning. I familier og parforhold hænder det ofte, at én person tager rollen som den, der udglatter eller afleder, når modstand eller uenighed kommer på banen. At gå uden om modstanden lykkes ofte ved hjælp af simple håndgreb som emneskift, kompromisløsninger eller afbrydelser som »er der nogen, der vil ha' mere kaffe?«. Personen, der her undgår modstanden, får midlertidigt reguleret sit eget nervesystem, men er ofte på standby med en dertil hørende uro eller agtpågivenhed, fordi uenigheden, modstanden eller konfrontationen ligger latent i rummet. Undgåelsen af modstanden kan efterlade de andre tilstedeværende med en oplevelse af ikke at blive mødt.



2. At gå op imod om modstand

At gå op imod modstand betyder, at vi følger vores trang til at overbevise, nedkæmpe eller udradere modstand fra andre. Denne reaktion kan udmønte sig i magtkampe, diskussioner om ret/uret eller forsøg på manipulering af den anden part. Resultatet bliver en oplevelse af modstand mod modstand, og situationen kommer nemt til at blive følelsesladet og præget af et øget spændingsniveau.



Når modstand bliver mødt med modstand, opstår der nemt en fornemmelse af at skulle forsvare sig, hvilket ofte medfører stærke forsvarsreaktioner. Dette fænomen kender vi fra alle former for diskussioner, hvor parterne forsøger at få ret, eller fra skænderierne i parforholdet eller med teenagebørnene. På arbejdspladser udmønter modstandsbekæmpelsen sig ofte i magtkampe, og andre steder bruges denne kommunikationsform også til at afkorte arbejdsgange, processer og diskussioner, så man hurtigt og effektivt kan arbejde hen imod målet.

At møde modstand med modstand kan ligeledes medføre en oplevelse af ikke at blive mødt, som det for eksempel sker, når et barn reagerer med trods og efterfølgende bliver sat på plads. Hvis forældrene eksempelvis møder det tidlige teenageoprør med megen modstand, vil teenageren måske se sig nødsaget til at gemme meninger og følelser af vejen.



Disse bliver dermed ikke forløst i andre relationer eller på andre tidspunkter. Deres lyst til at ytre sig igen begrænser sig til, indtil den teenager igen ytrer uenighed og modstand, – denne gang som et

Når to parter bliver ved med at møde hinanden med modstand, vil det altid have den betydning, at den ene part vil til at trække sig eller at give efter. Dette mønster betyder, at den ene part undgår modstand.





og vil måske komme til udtryk i
dspunkter. Teenagerens tillid og
s og tilbageholdes. Der går tid,
ighed, uvilje eller anden
et endnu større oprør.

nøde hinandens modstand med
konsekvens, at den ene er nødt
er. På længere sigt vil et sådant
et vælger at gå uden om eller at





3. At gå med modstand

At gå med modstand handler om at møde egen og andres modstand med kontakt. Vi forsøger ikke at overvinde modstanden, men derimod at anerkende den. Dette gør vi ved at give plads til forskellige holdninger, værdier, diskussioner og meninger, også uden nødvendigvis at være enige i dem.





Vi anerkender med andre ord os selv, hinanden og den modstand vi har, da modstanden er et udtryk for en beskyttelse af os selv og vores grænser. Når vi giver modstanden kontakt, øges vores opmærksomhed på, hvad modstanden handler om, og hvor den stammer fra. Vores forsvarsmønstre løsnes og ophæves oftest helt, når kontakten opstår. Her er det et vigtigt element at være nysgerrig, både over for sin egen og andres modstand og intentioner. Vi kan derfor med fordel undersøge, hvad modstanden handler om, hvornår den opstår, og i det hele taget sætte fokus på den samt anerkende den.

At gå med modstanden inviterer også til dialog og kontakt mellem mennesker. Gennem dialogen nedtones diskussioner, skænderier og andre uhensigtsmæssige og mindre konstruktive måder at kommunikere på. I en dialog hvor vi anerkender modstanden, kan vi møde hinanden ligeværdigt og med respekt.





Vi giver plads til modstanden ved at støtte
og meninger, og ved at skabe et rum eller en
det er acceptabelt og ligefrem værdiskabende.
Ved at give modstanden kontakt og tillade
ansvar for vores valg og handlinger, i stedet
omgivelserne. At give plads til modstanden
højere grad at leve efter vores behov ved at
forskellige niveauer i livet.

At gå med modstanden er kendt fra terapi,
mediering. En teknik, der understøtter den
først i 'jeg-' og så i 'du-budskaber'. Først får
altså sine følelser, tanker, oplevelser og for
sin 'egen banehalvdel'. Dernæst gives plads
undersøgende til den andens oplevelser og
på det, man selv deler.





hinanden i at tage ansvar for vores behov
n kultur baseret på tillid og tryghed, hvor
nde at ytre og sætte ord på sin modstand.
den at være der, kan vi også bedre tage
t for eksempelvis at bebrejde
n giver mere fleksibilitet, og det er vejen til i
t mærke efter, hvad vi vil og ikke vil på

coaching og forskellige former for
ne kommunikationsform, går ud på at tale
man sagt noget om sin egen virkelighed,
estillinger, og her bliver man så at sige på
s til et 'du', ved at man forholder sig
og også spørger ind til den andens reaktion





4. At møde modstand som ressource

At møde modstand som ressource kræver åbenhed for alt det, der er forskelligt fra én selv. Og når modstand som tidligere nævnt er et af de hyppigst forekommende og mest almindelige fænomener, hvorfor så egentlig ikke?



Her er der på samme måde som på forrige niveau tale om en oprigtig interesse for den skepsis, modvillighed, uenighed, uro eller angst, der præsenteres af en anden person. At møde modstand som en ressource kræver, at vi på et dybere eksistentielt niveau oplever modstand som en beskyttelse af os selv, når vi er overloadede eller når vi på forskellige måder er under større pres, end vi magter. Det gør vi ved at holde fast i grundindstillingen om, at modstand er en sund mekanisme for det enkelte individ, og at der som udgangspunkt ikke er noget farligt, dårligt, usundt eller negativt i at mærke og ytre sin modstand. Det handler altså om at møde modstanden i os selv og andre med blide øjne, da den jo som udgangspunkt er en sund beskyttelse af den, der mærker modstanden. Vores organisme sender os signaler, når noget er i ubalance, og når vi tør lytte til disse signaler uden at vurdere dem negativt eller møde dem med angst, kan vi i højere grad handle efter dem.



Når vi møder modstanden som en ressource, har vi mulighed for at udtrykke følelser. Her kan vi sige: “Tak fordi du giver os mulighed for at tale sammen på en mere

Vi kan altså med fordel invitere modstanden ind i vores opmærksomhed, nænsomhed og nysgerrighed. Hvis din samtalepartner mødte dig med: »nå, du har en mening, hvilket udtrykker en form for nysgerrighed og ønske om at forsøge at overtale dig. At vi inviterer modstanden ind, længere opleves modstand i samme grad. Det betyder, når den er medvirkende til øget perspektivering, åbner den. I familier med teenagebørn kan man i mange tilfælde se, at den er en ressource. Hvis forældrene signalerer åbenhed og tager mod til sig og ytrer sin uenighed eller utilfredshed, åbner det for dialogen og kontakten. Her betyder det en anerkendelse af, at det var godt, at frustrationer





er vi også mulighed for at anerkende os selv og
k fordi du sagde det, det sætter jeg pris på. Det
e ærlig måde”.

enfor og gøre den til genstand for vores
Tænk engang, hvis du ytrede din uenighed og
n anden mening? Lad mig høre noget mere!«
ske om forståelse for din modstand fremfor at
en indenfor, kan desuden betyde, at der ikke
liver tydeligt, at modstanden er en ressource,
afstemt kontakt og styrket relation.
ælde have stor gavn af at huske, at modstanden
hed og mulighed for dialog, når teenageren
edshed, og så reagerer med “godt, at du fik det
liver kontakten omkring modstanden en
n fik luft – godt, at ‘svesken kom på disken’.





For at blive bedre til at håndtere din indre modstand, kan du anvende en række værktøjer og metoder. Her er nogle konkrete forslag der vil hjælpe dig til at møde din modstand fra niveau 3 og 4:

- Mindfulness og meditation. Disse praksisser hjælper dig med at blive mere opmærksom på dine tanker og følelser uden at dømme dem. Dette kan øge din forståelse af, hvad der forårsager din indre modstand.
 - Journalisering. At føre en slags dagbog kan hjælpe dig med at udforske og forstå dine tanker og følelser. Ved at skrive ned, hvad du føler og tænker, kan du identificere mønstre og udlødere af din modstand.
- 





- 
- Positiv reformulering kan hjælpe med at ændre negative tankemønstre, som bidrager til indre modstand.
 - Motion og fysisk aktivitet. Fysisk aktivitet kan reducere stress og angst, som ofte er forbundet med indre modstand.
 - Tidshåndtering og planlægning. Nogle gange kan indre modstand skyldes overvældelse. At lære at styre din tid mere effektivt kan hjælpe med at reducere denne følelse.
 - Håndterbare mål. Start med små, håndterbare mål for at overvinde modstand, i stedet for at forsøge at lave store ændringer på én gang.
- 



Værktøjerne kan naturligvis tilpasses individuelt, af
nyttigt at eksperimentere med flere forskellige m

Mange

HumanS



hængigt af hvad der virker bedst for dig. Det kan være
etoder for at finde ud af, hvad der hjælper dig mest.

e hilsner

Support

