

Appendiks B

Matrix: Hvem kommer ændringen til gode? Organisation versus medarbejder

	Organisationen vinder ved forandring	Organisationen påvirkes hverken af forandring eller status quo	Organisationen vinder ved status quo
Medarbejderen vinder ved forandring	MI kan være passende. <i>(Brug det med forsigtighed, fordi dit primære mål som leder er at tjene organisationen. I MI-samtalen skal du sikre dig, at du kun er fokuseret på, hvad der er til fordel for medarbejderen).</i>	MI er passende.	MI kan være passende. <i>(Brug det med forsigtighed, fordi dit primære mål som leder er at tjene organisationen. I MI-samtalen skal du sikre dig, at du kun er fokuseret på, hvad der er til fordel for medarbejderen).</i>
Medarbejderen hverken vinder eller taber ved forandring	MI er passende.	MI er formodentlig passende.	MI kan være passende.
Medarbejderen taber ved forandring	MI er formodentlig ikke passende.	MI er formodentlig ikke passende.	MI kan være passende.

Her er nogle eksempler:

	Organisationen vinder ved forandring	Organisationen påvirkes hverken af forandring eller status quo	Organisationen vinder ved status quo
Medarbejderen vinder ved forandring	<p>Tina overvejer at implementere en ny screeningsuddannelse til optagelsesafdelingen, og hvis den bliver implementeret, vil det betyde, at organisationen kan tilbyde pleje af højere kvalitet.</p> <p>MI kan være passende. <i>(Brug det med forsigtighed, fordi dit primære mål som leder er at tjene organisationen. I MI-samtalen skal du sikre dig, at du kun er fokuseret på, hvad der er til fordel for medarbejderen).</i></p>	<p>Jakob overvejer at søge en stilling som afdelingschef, der ville øge hans ansvar og løn. Organisationen har mange gode kandidater til denne funktion.</p> <p>MI er passende.</p>	<p>Michelle overvejer at ændre sin arbejdsplan for at få en bedre balance mellem arbejde og privatliv. Det vil føre til mindre tid på arbejdet og mindre villighed til at påtage sig nye projekter, som ikke passer ind i en 37 timers arbejdsuge. Organisationen nyder godt af Michelles overarbejde og hendes vilje til at påtage sig yderligere projekter, når hun bliver spurgt.</p> <p>MI kan være passende. <i>(Brug det med forsigtighed, fordi dit primære mål som leder er at tjene organisationen. I MI-samtalen skal du sikre dig, at du kun er fokuseret på, hvad der er til fordel for medarbejderen).</i></p>



	Organisationen vinder ved forandring	Organisationen påvirkes hverken af forandring eller status quo	Organisationen vinder ved status quo
Medarbejderen hverken vinder eller taber ved forandring	<p>Den kliniske vejleder Ellen bliver bedt om at lære en ny klinisk tilgang. Hun vinder ikke specifikt ved denne nye tilgang og føler, at hendes nuværende metode er effektiv; hun har på den anden side heller ikke noget imod at lære den nye. Organisationen vil drage fordel af at have konsistente og standardiserede tilgange på tværs af organisationen.</p> <p>MI er passende.</p>	<p>Afdelingslederen Anton overvejer, om han skal sige ja til at tilføje et nyt team til sin eksisterende gruppe. Han kan godt lide at hjælpe sin organisation og opfatter det ikke som mere arbejde at gøre dette, men han drager heller ikke selv nytte af det øgede ansvar. Organisationen nyder godt af hans ledelse og overblik, og man ved ikke, hvor man skulle finde en anden leder, hvilket ville betyde en merudgift.</p> <p>MI er formodentlig passende.</p>	<p>Børnepsykologen Hanne er blevet kontaktet af en anden organisation og overvejer at skifte job. Hun er ikke sikker på, om det vil stille hende bedst at blive, hvor hun er, eller tage af sted. Funktionen, lønnen, og arbejdsmængden på de to arbejdspladser ligner hinanden. Hannes nuværende organisation værdsætter hende, fordi hun er i stand til at håndtere en stor sagsmængde og levere terapi af høj kvalitet. Hvis hun tager det nye job, vil lederen af hendes nuværende organisation være nødt til at genbesætte stillingen og vil miste Hannes produktivitet i mindst tre måneder.</p> <p>MI kan være passende.</p>



	Organisationen vinder ved forandring	Organisationen påvirkes hverken af forandring eller status quo	Organisationen vinder ved status quo
Medarbejderen taber ved forandring	<p>Linda, som står for sekretariatet, er blevet bedt af sin organisation om at overveje at skifte til et nyt elektronisk dokumentationssystem, fordi det vil hjælpe organisationen til at blive bedre til at håndtere behandling og kommunikation på tværs af systemer. Linda er fortrolig med systemet, der bruges i øjeblikket, og ser ingen fordel ved at bruge det nye. Hun ser kun en fordel for andre afdelinger, ikke for sin egen.</p> <p>MI er formodentlig ikke passende.</p>	<p>Organisationen har brug for en medarbejder til at påtage sig et uddannelsesinitiativ, men er ligeglad med, hvilken medarbejder vælges. Peter er en af de personer, der blev bedt om at overveje at påtage sig dette projekt. Peter mener, at hvis han går i spidsen for dette, vil det blive for meget for ham og hans afdeling.</p> <p>MI er formodentlig ikke passende.</p>	<p>Dorthe er blevet spurgt af en leder fra sin tidligere arbejdsplads, om hun vil flytte tilbage til hans afdeling og den gamle arbejdsplads, fordi han kunne lide at arbejde sammen med hende, og fordi afdelingen er i problemer. Denne ændring ville betyde et midlertidigt tilbageskridt rent karrieremæssigt for Dorthe, men ville hjælpe hendes tidligere afdelingsleder. Dorthes nuværende afdeling nyder godt af, at Dorthe bliver i sin stilling, fordi hun er en værdsat medarbejder og leder igangværende projekter, der er vigtige for organisationen, og som nærmer sig deadline.</p> <p>MI kan være et passende værktøj for den nuværende arbejdsplads.</p>

Fra *Motivational Interviewing for Leaders in the Helping Professions* af Colleen Marshall og Anette Søgaard Nielsen. Copyright © 2020 The Guilford Press. Materiale kan downloades fra bogens hjemmeside på samfundslitteratur.dk/bog/motiverende-interview-ledere.