

# Udnævn dig selv til chef for forandringer

Har du hørt, at du skal være "forandringsparat" og tænkt »åh! Nu igen«? Så er du ikke alene, og det bliver kun værre endnu. Se her, hvorfor og hvordan du bedst bryder vanerne og håndterer de nye krav og muligheder.



»Det eneste konstante er forandringen,« sagde den græske filosof Heraklit for mere end 2.500 år siden, og i dag er det mere sandt end nogensinde før. Verden er i konstant udvikling, og kun én ting er sikkert – det kommer aldrig til at gå så langsomt, som det gør i dag.

Hver dag skifter alt omkring os med en stadigt større hast, og der er ikke noget, der tyder på, at udviklingen flader ud – tværtimod: Den accelererer.

Som organisation, leder, medarbejder og som privat menneske kan vi være sårbare over for forandringer, men de præsenterer samtidig muligheder for at nå højere, lykkeligere og bedre mål på nemmere, sikrere og hurtigere vis – og den bedste måde ikke at sakke bagud er at løbe forrest.

Man kan håndtere forandringer på tre måder:

**1. Man lader stå til** – man gør intet og opdager hverken de nye muligheder eller trusler.

**2. Man får "hjulpøt ændring"** – nye situationer tvinger én til handling, men på bagkant. Et eksempel: Kunderne rejser, de gode medarbejdere går, folk går ned med stress, arbejdsglæden er i bund, og konkurrenterne kommer med skræmmende nyheder.

**3. Man skaber løbende "frivillige" forandringer.** Hele organisationen er på forkant, de ansatte er vågne, åbne og ydmyge over for egen succes og ser forandringer som en mulighed for at bevare det gode og opnå vækst, og man ser mål som et middel til at undgå at ende i uønskede situationer.

**I en forandrende tid** er det klart, at de frivillige ændringer skaber den sikreste og stærkeste konkurrencemæssige organisation, og man er forandringsskabende i stedet for blot forandringsparat.

Men over for alle forandringerne står vanerne, som hjernen elsker, fordi den for det første sparer energi for hver vane, vi har, og for det andet, fordi vanen giver en følelse af tryghed.

Den moderne menneskehjerne er designet for ca. 100.000 år siden og udkonkurrerede neandertalerens hjerne (der uddøde, bl.a. fordi de ikke kunne tilpasse og udvikle sig så godt som homo sapiens).

Dengang var menneskehjernen den smarteste af alle i det, som man kunne kalde en version 1.0. Vores hjerne er imidlertid stadig som dengang, men livet er et andet, og det stiller helt andre krav til vores hjerne, end den oprindeligt er udviklet til.

Tryghed er vores mest dominerende psykiske behov – og hjernen føler netop tryghed, når vi gør, hvad vi plejer. Kan du derfor høre dig selv eller andre sige: »Skal man forandre noget, der virker?«, »vi er jo ikke engang færdige med de sidste forandringer«, eller »jeg er, som jeg er, og sådan må de tage mig« – så er det dybest set helt naturligt.

Endda finder man ofte i organisationer en fælles tryghed i en fælles utryghed.

Hvilken vanetype er du? Vi møder typisk fire arketyper:

**1. Den bagstræberiske** – ser forandringer som et onde og er i direkte opposition – kommer ikke på nye ideer.

**2. Skeptikeren** – er tilskuer, tænker statisk og reagerer mest – men ikke nødvendigvis modarbejdende. Kommer måske med nye ideer, men mest til egen fordel.

**3. Den konstruktive** – søger mulighederne i det nye, udnytter og implementerer det nye. Kommer på ideer og forandringsforslag, også for helheden

– og er god til at følge dem til dørs.

**4. Udvikleren** – ser forandringer som en nødvendighed, skaber dem og tænker nyt – har mange nye bolde i luften, men griber dem dog ikke altid.

**Når alt forandrer sig**, bringer det, der har bragt jer derhen, hvor I er i dag, jer ikke derhen, hvor I gerne vil. Derfor er et af de vigtigste konkurrenceparametre, som vi har, vores evne til at tænke nyt og håndtere forandringer. Konkurrenterne leverer også gode produkter og services, så kunderne køber der, hvor de mærker en åbenhed over for det nye, og hos dem, som tænker nyt til kundens fordel. Derfor ønsker vi også ledere og medarbejdere, der er "konstruktive" og "udviklere", og lad så bare de andre typer søge over til konkurrenterne – men det gør de nok ikke.

»Vaner har lange rødder,« siger et kinesisk ordsprog, og sandt er det, at det kan være svært at ændre noget, der føles godt – og alt nyt er jo heller ikke nødvendigvis godt nyt. Derfor er det så vigtigt at have vores mål og drømme for øje, så vi kæmper sammen og holder fast i, at vi både kan og skal ændre og justere os. Eller som de gamle indianere sagde: »Hvis din hest er død, så stå af.«

Tillykke. Du er derfor hermed udnævnt til chef for forandringer – store som små. Det er dem og dig, vi har brug for.

God søndag – og nyd alt det nye.

## TORBEN WIESE

erhverv@jp.dk

Torben Wiese er foredragsholder og ledelsesrådgiver og specialist i forandringer gennem fokus på vaner. Han har bl.a. udgivet bøgerne "Bryd vanen og nå dine mål" og "Bøj fisken mens den er frisk".