

Danmark skal leve af forandringskapacitet

Vi hører det ofte og oplever det selv; Globalisering, tiltagende konkurrence, højere tempo.

De som formår at finde deres placering i markedet – dér hvor de kan have en unik position på kort eller længere sigt kan gøre sig håb om overlevelse. Det er ren Darwin! (- og stjerne for en aften). Virkeligheden er, at den som vil overleve ikke blot tilpasser sig, men også udmærker sig – agerer proaktivt.

For Danmarks vedkommende har skiftet fra industrisamfund til vidensamfund betydet, at vi skal nu leve af mennesker – I dag giver ikke mere mening at konkurrere på prisen på klokradioer – det gør kineserne og det er de rigtig gode til!

Vi skal derimod leve af, at være gode til at profitere på menneskers intelligenser, på deres kreativitet og innovationskraft, på deres sociale kompetencer og ikke mindst evner til at omstille sig selv og omstille sig med hinanden.

Vi skal have mennesker til at spille sammen i dag og i morgen. Det ved vi kræver ledelse.

Dybest set kan der sondres mellem to forskellige typer af forandringer:

1. Der er de forandringer, som har et helt konkret formål. De som har til formål at bringe organisationen fra et stade til et andet – fx implementeringen af et nyt revolutionerende IT-system, som gør virksomheden i stand til at håndtere en større datamængde på korte tid end sine konkurrenter.
2. Så er der de forandringer, som ikke umiddelbart er kendte og afgrænsede i udgangspunktet. Forandringer som skal opsøges, dyrkes og formes proaktivt. Potentialer som på kort og lang sigt kan indfries, hvis organisationen evner at reflektere over sin egen position i markedet – og ikke mindste evner at forandre sig til en ny og mere gunstig position.

Vi kan ikke på forhånd vide, hvor i organisationen mulighederne kan opstå. Vi må derfor have etableret et klima – en kultur – hvor ledere og medarbejder på alle niveauer finder det naturligt at søge efter disse. Det skal være legitimt at små-eksperimentere med forandringer – med undersøgelse af mulighederne. Og ledelsesopbakningen og kompetencerne til at håndtere disse forandringer skal være til stede.

Organisationens samlede evne til at agere reflektiv og professionelt i forhold til skift i omverdenen kan vi kalde for organisationens forandringskapacitet!

Og det er vel her, vi skal hen!

For mig at se, må professionelle forandringsagenter være stålsat på langsigtet at arbejde for udviklingen af egentlige forandringskulturer, der naturligt søger muligheder, ser udfordringer frem for begrænsninger og som positivt anerkender forandringer, som et grundvilkår i moderne virksomheder og organisationer, der vil have succes – om som det naturligste i verden håndterer udfordringer med ledelsesmæssig professionalisme.

Samtidig må agenten målrettet advokere for, at forandringsledelse som disciplin, bringes op på det strategiske niveau i virksomhederne, hvor det hører hjemme. Synliggør overfor topledelse, at forandringsledelse er en afgørende komparativ parameter, som vil afgøre om man i virksomheden eller organisationen selv kan bestemme sin fremtid eller denne skal afgøres af tilfældigheder og udefra kommende forhold.

Lad os løfte forandringskapaciteten til gavn for Danmark!

Skrevet af Principal Consultant, Jesper Niros, proacteur, jn@proacteur.com