

”Tanker a la ”Alting var bedre før” kan du bruge årsværk på at tænke. Det kan meget vel være, at du har ret, men du kan ikke bruge det til ret meget.

VÆR KAPTJEN PÅ DIT EGET SKIB

FORANDRINGER kan virke forstyrrende, frustrerende og stressende. Men det bliver helt sikkert kun værre, hvis du udelukkende ser dig selv som et offer i stedet for at gå aktivt ind i at udnytte forandringerne. Det mener konsulent Finn Kistrup

AF JESPER PEDERSEN

Forandringer

Du kan ikke undgå dem. Men du kan helt sikkert tage bedre imod dem end ovenstående. Du kan arbejde med dine holdninger og se muligheder i stedet for begrænsninger. Det er Finn Kistrups klare pointe. Det med det enten halvt fyldte eller halvt tomme glas, du ved.

- Det er min klare overbevisning, at det, vi oplever, faktisk er vigtigere end det, som reelt sker. Din holdning er helt afgørende - og din holdning, den vælger du altså selv. Går du til en forandring på din arbejdsplads med en udpræget negativ holdning, så bliver det stort set altid en selvopfyldende profeti; så bliver det negativt, siger Finn Kistrup, der er chefkonsulent og partner i Supplement A/S.

- Du hører mig ikke sige, at forandringer kun er til det gode. Slet ikke. Langt de fleste indeholder stress, vrede og frustrationer. Men de er et vilkår, uanset hvad du måtte synes om dem. Det er selvfølgelig ledelsens ansvar, at forandringsprocesser glider og ikke påvirker medarbejderne negativt. Men det er de ofte bare ikke særlig gode til. Så det efterlader en stor mængde ansvar til dig selv, hvis du vil have noget positivt ud af forandringerne.

Tre uheldige holdninger

Men lad os først se på, hvad du i hvert fald ikke skal gøre, hvis du gerne vil komme styrket ud af en forandring. Det er nemlig det, Finn Kistrup som konsulent i forandringsprocesser hyppigst observerer blandt medarbejdere.

Han har samlet dem i tre overordnede - og meget uheldige - holdninger hos medarbejderne.

Der er dem, som konstant kigger bagud med et mere eller mindre nostalgisk blik. Det er den mest hyppige holdning: ”Alt var bedre dengang - altså før forandringerne. Dengang Carsten var chef, gik det meget bedre, og det hele var meget sjovere.” Og så videre.

- Det er tanker, som du kan bruge årsværk på at tænke. Det kan meget vel være, at du har ret, men du kan ikke bruge det til ret meget. Du er nødt til at holdningsbearbejde dig selv. For Carsten kommer ikke tilbage, siger Finn Kistrup.

Så er der dem, som forsøger at bekæmpe foran-

dringerne ved at specialisere sig: ”Verden kan da bare forandre sig. Jeg er specialist på mit område, så jeg er uundværlig”.

- De gør alt, hvad de overhovedet kan, for at flygte fra virkeligheden. Det kan godt være, at du er verdensmester i at skrive på skrivemaskine, men måske skal du kigge op og se, hvor mange skrivestuer der egentlig er tilbage. Hele livet igennem sker der en nedslidning af dine tillærte kompetencer, hvis du ikke accepterer, at du skal følge med udviklingen, siger Finn Kistrup.

Endelig er der dem, som undervurderer og overforenkler forandringerne: ”Hvor svært kan det være? Det er jo bare en sammenlægning af et par afdelinger”.

- Men selv små forandringer kan være virkelig svære. Er det eksempelvis sådan, at to afdelinger skal slås sammen, og du lever videre, som om intet var hændt, så bliver du måske ikke en del af det arbejdsfællesskab, som altid opstår.

Sæt dig ned og lav en plan

Men hvad gør man så?

Det er ikke sådan, at man skal være en komplet jubelidiot, lyve for sig selv og hylde alle forandringer som fantastiske. Slet ikke.

Løsningen er - med et dyrt ord, ifølge konsulenten - strategisk selvlædelse.

Det betyder helt basalt, at du må sætte dig ned og lave en plan: OK, hvad vil jeg med mig selv? Hvad kunne jeg allerhelst tænke mig at lave her på arbejdspladsen? Hvilke muligheder, som jeg ikke tidligere har haft, giver forandringerne mig?

- Du skal lede efter nogle sigtepunkter - noget helt specifikt, du kan gå efter, nu hvor der alligevel sker forandringer på din arbejdsplads. Snak med dine kolleger og din nærmeste leder om det. Der er ingen garantier for, at du kan få det, som du vil have det. Men ét er sikkert, du får det i hvert fald ikke, hvis du ikke selv ved, hvad du vil, siger Finn Kistrup.

- Det handler om at være mindre offer og være kaptajn på sit eget skib. Under forandringsprocesser bliver du præsenteret for mange nye indtryk, og det kan for mange mennesker være ekstremt stressende. Men det er i den grad stressreducerende at føle, at man tager kontrol over sit eget liv. ■



FINN KISTRUP

Finn Kistrup er chefkonsulent og partner i Supplement A/S. De beskæftiger sig blandt andet med organisationsudvikling og virksomhedskultur. Han er medforfatter til bogen ”Mennesket i virksomheden”.

Finn Kistrup holdt et oplæg om den enkelte medarbejders holdning til forandringer, da HK i august havde arbejdsmiljøkonference om netop forandringer.

Læs mere om konferencen her:

bit.ly/17DKeuE