

# Forandringens paradoks

”Vi skal være forandringsparate.”

Dette er en af de mest brugte sætninger i moderne organisationer. Men hvad betyder det egentlig – og for hvem?

For nogle ledelser bliver forandringsparathed næsten synonymt med ”vi skal hele tiden ændre noget”. Nye strategier, nye strukturer, nye systemer... alt sammen i forandringens navn.

Men sand forandringsparathed handler sjældent om evnen til at tilpasse sig konstante omorganiseringer. Det handler om noget langt mere menneskeligt:

- At skabe psykologisk tryghed, så medarbejdere tør engagere sig i det nye.
- At kommunikere meningen bag forandringen – ikke kun dens indhold.
- At give tid og rum til læring, så forandringen kan blive en del af hverdagen.

Et godt værktøj kaldes ‘Mulighedsrummet’, og det er her medarbejderne får mulighed for at påvirke forandringen og involvere sig. Det er her, at man kan åbne op for, at medarbejderne kan få indflydelse. Åbner I mulighedsrummet og inddrager medarbejderne, så har forandringen en meget større chance for at blive en positiv proces.

Måske skal vi begynde at tale mindre om forandringsparathed – og mere om mulighedsrummet? Hvad tænker du?