

Har du talt med din medarbejder i dag?

Som erhvervpsykolog møder jeg ofte organisationer, hvor forandringerne står i kø – nye strategier, nye strukturer, nye systemer. Men hvis vi ikke forstår det psykologiske aftryk, hver “om-organisering” sætter i medarbejderne, skaber vi sjældent medinddragende fremgang.

Den vigtigste ledelsesopgave er ikke nødvendigvis “at lave om” – men at sikre, at de forandringer vi sætter i gang, faktisk forankres, forstås og giver mening for dem, der skal føre dem ud i livet.

For i en tid, hvor organisationer taler om transformation, agilitet og omorganisering, glemmer vi ofte én simpel sandhed: Forandring handler ikke kun om struktur – den handler i høj grad også om mennesker.

Derfor er det så vigtigt at arbejde med transition, når vi arbejder med forandringer.

Det er ofte transformationen, der bliver fokuseret på, da den er praktisk og direkte observerbar med dens planer, skemaer etc.

Men det er i transitionen, at overgangen ligger, og det er her medarbejderne inddrages. Bliver de ikke inddraget, og får mulighed for at påvirke processen, så tager de ikke ejerskab. I transitionen ligger nemlig de sociale processer, erfaringer, identitet, mening, følelser og kultur. Arbejder vi med dem, så kan vi skabe:

- bærbar forandring og tryghed
- mening og retning
- engagement og motivation

Spørgsmålet er derfor: Indtænker I transitionen i forandringsprocessen?