

Hvad er forandringskynisme?

“Åh nej, nu har toppen igen fundet på noget nyt, der sikkert heller ikke kommer til at skabe værdi”

Forandringskynisme opstår når frontlinjens ledere og medarbejdere har erfaring for at forandringer i jeres organisation:

- A) generelt ikke er til det bedre og/eller
- B) at “(top)ledelsen” generelt ikke udviser vilje/evne til at støtte frontlinjens forandringsarbejde og følger op på at de igangsatte forandringer rent faktisk kan implementeres og skaber værdi i praksis.

De norske forskere Amundsen og Kongsvik opdagede “forandringskynisme” i forbindelse med deres empiriske forskning i forandringsledelse i store organisationer med mange ledelseslag¹. Medarbejdere og ledere i frontlinjen peger på en række årsager til at de udvikler “forandringskynisme”. Det handler rigtigt meget om oplevelser af toppens forandringsledelse.

FORANDRING BARE FORDI

“Jeg tænker ofte at ‘de’ (topledelsen, staben) finder på noget nyt for at finde på noget nyt. Det er svært at se hvordan forandringen løser nogle presserende praktiske problemer, vi oplever i driften”.

FOR MEGET PÅ EN GANG

“Der bliver igangsat flere forandringsindsatser end vi som medarbejdere og ledere i frontlinjen kan give fokus og håndtere uden det går ud over driften eller implementering af andre igangværende forandringsindsatser.”

PRAKISFJERNT

“Det er svært at se - både for os og topledelsen - hvordan de abstrakte ideer, der i sig selv lyder meget rigtige, kan knyttes det arbejde vi laver i driften. Der er langt mere praksisrelevante problemer og løsninger at tage fat i, hvis de spurgte mig”

PSEUDO-INVOLVERING

“Vi blev bedt om at komme med vores input men det blev ikke brugt til noget. Det virkede som at beslutningen var taget på forhånd”

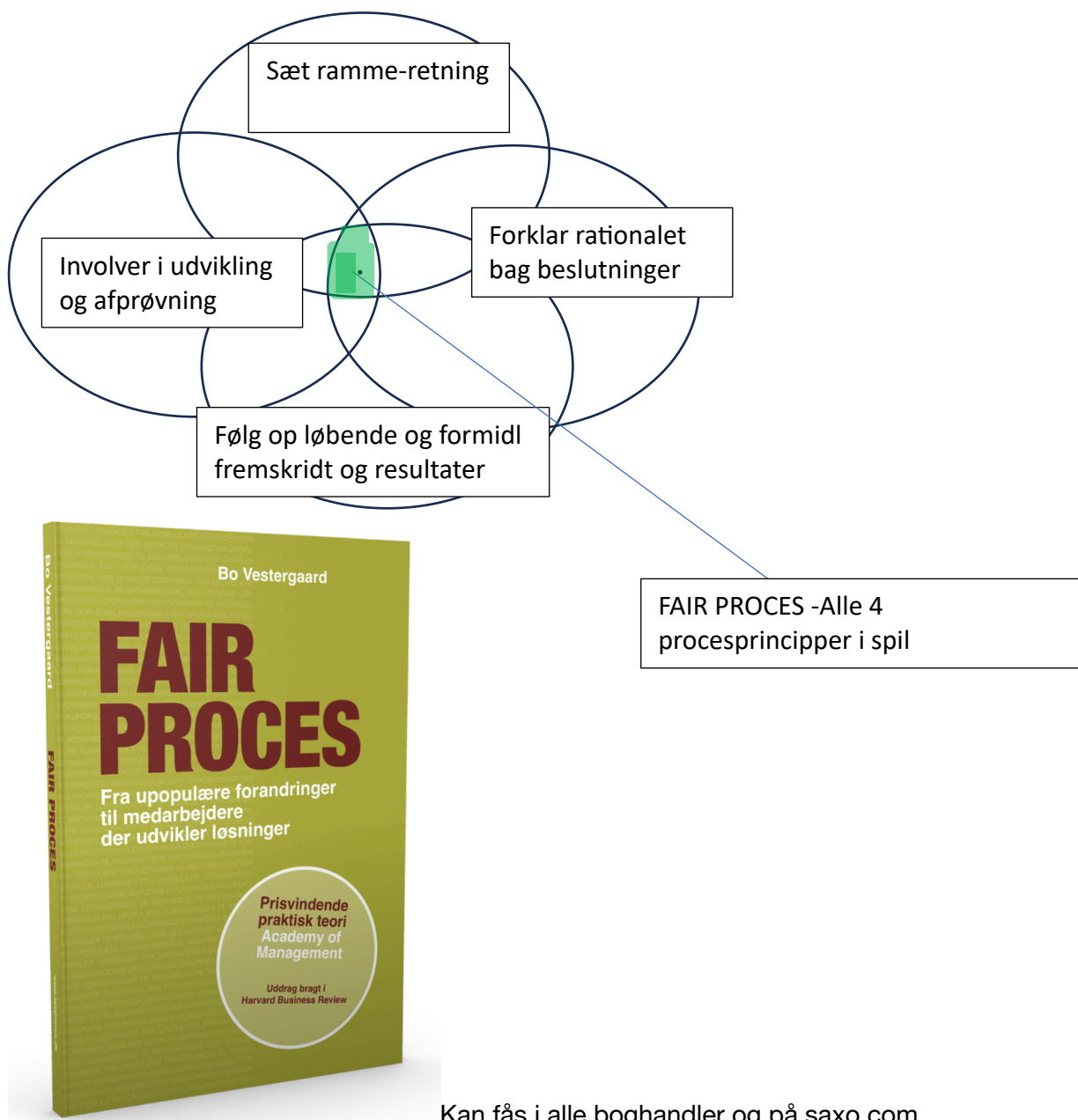
FOR SMÅ MULIGHEDSRUM

“De ‘længere oppe’ som formulerer forandringen for detaljeret ved ikke rigtigt hvilke konsekvenser det har, hvis vi gør det de siger. De burde have undersøgt den daglige praksis lidt bedre inden ved at efterspørge vores input eller have givet os lidt mere rum til selv at udvikle løsninger og træffe beslutninger. “

TOPLEDELSEN UINTERESSERET I FORANDRINGENS EFFEKTER

“Vi har været i gang x måneder og ingen undersøger systematisk hvad effekten er i driften. Det virker som om de der tog initiativ til forandringen ikke interessere sig for om den skaber de resultater der var formålet med forandringen. Eller om det hele er blevet værre”

¹ Amundsen, O. & Kongsvik, T. (2016) Endringskynisme. Og kunsten å skape god endringspraksis. Gyldendal Akademisk.



Kan fås i alle boghandler og på saxo.com

Bo Vestergaard

