

Forandringsledelse og Forandringskommunikation

Bjarne Kousholt

Bjarne Kousholts nye bog Forandringsledelse og Forandringskommunikation tumler ind på hylden med i forvejen masser af gode danske og især udenlandske bøger om forandringsledelse. Selvom bogen kun tilføjer ganske lidt til fagområdet, fortjener den alligevel en plads på hylden, fordi Bjarne Kousholt kan et eller andet med at bringe overblik, forståelse og orden i et stort fagområde, samtidig med at han er letlæst og god til associationer og har talrige cases. Senest bragte han overblik og orden i projektlederens fagområde med Projektledelse – Teori og Praksis, der med sin farverige tilgang til stoffet og krydret med anekdoter og masser af cases hurtigt blev en af de mest foretrukne bøger om projektledelse. Hvis bogen om projektledelse var Yin, har vi nu fået Yang. Ingen Yin uden Yang. Ingen projektledelse uden forandringer. I bogen går Kousholt på sin egen uimponerede og uhøjtidelige facon ind og skaber overblik i et stort fagområde, som ellers traditionelt er domineret og styret af berømte internationale managementkonsulenter.

Det er efter min mening klogt i anskuelsen af forandringer, at adskille forandringsdelen fra projektledelsen og adskille kommunikationsdelen fra forandringsdelen. Herved fremkommer de tre vigtigste indsatsområder i projekter, nemlig projektstyringen, forandringsledelsen og kommunikationen. I sin nye bog har Kousholt da også skelnet mellem selve forandringen og kommunikationen om den. I forening med bogen Projektledelse – Teori og Praksis har vi hermed et

komplet litteratur-kit for alle ansvarlige for projekter og forandringer.

Forandringsledelse er som sagt et kæmpe emne; men alligevel formår Kousholt at samle det vigtigste i 5 kapitler, som er en overraskende logisk og fornuftig måde at tale forandringer på. Jeg vil faktisk mene, at disse fem kapitler er den grundlæggende ABC, når man står overfor en forandring - som nybegt eller nyere forandrings- og/eller projektleder. ABC'en ser sådan ud:

Først må du forstå den udfordring du står overfor. Dette sker i kapitlet *Identificering af forandringsbehovet*. Her defineres delta'et mellem den organisation vi har og den vi ønsker. Kulturer, forandringsparathed og ikke mindst -træthed kobles på med nyttige analyser til at synliggøre størrelsen af udfordringen.

Dernæst skal du have indsigt i reaktionerne på forandringer. Det sker i kapitlet *Mennesket under forandring*. Her skabes der gennem motivations-teori, mennesketyper og firmakulturer forståelse og respekt for mennesket under forandring.

Så skal du forstå din rolle som forandringsleder og de måder den kan forvaltes på. I kapitlet *Forandringslederen* præsenteres vi for ledertyperne på godt og ondt og de vigtigste kompetencer præsenteres.

Så er tiden inde til at forstå de mange måder man kan kommunikere på. I *Kommunikation som forandringsværktøj* gennemgås kommunikationsprocessen. Der fokuseres på bl.a. konflikter, forhandling, facilitering, manipulation og innovation.



Forandringsstrategier og -koncepter samler til sidst trådene i et kapitel om de forskellige måder forandringer kan gribes an på. Fra den kyniske til den fuldt involverende strategi.

Her slutter ABC'en, og man har nu fået en ganske betydelig mængde indsigter, som er nyttige i tilrettelæggelsen af den eller de forandringer man selv er del af.

Til slut i bogen tager Kousholt afsæt i Kotters velkendte model for succesfulde forandringer og skaber en færdig fremgangsmåde baseret på egne erfaringer. 12 steps klar til brug for den nye forandringsleder!

Hvem skal læse denne bog? Det skal personer, som har nået den modenhed, hvor de begynder at indse, at forandringer ikke er en bi-ting i projekter; men omvendt at projektet kun er en bi-ting i forandringen. Bogen bør læses som helhed; men vil altid være nyttig som opslagsværk, når man forbereder en forandring.

Forandringsledelse og Forandringskommunikation, 1. udg. 2010 Samfundslitteratur ISBN 978-87-593-1295-7 380 sider – kr. 448,- incl. moms.

Finn Svenning, Marts 2010