



Giv forandringerne opmærksomhed - Law & Lore

I primitive samfund, som fx hos Australiens Aborigines, bruger man begreberne Law & Lore, når nye tider truer. Law (lov på dansk) står for den faktuelle virkelighed, vi befinder os i, og de love og normer, vi skal efterleve. Lore er de regler, der hjælper os med hvordan livet skal leves. I praksis handler Lore om de historier og ritualer, der hjælper med til, at vi som mennesker kan følge med i forandringsprocessen. Nu har vi ikke nødvendigvis brug for en medicinmand med en farverig dragt eller grædekoner, hvis vi skal skabe mening i organisationens forandringsproces. Den opmærksomhed vi skal give hinanden i omstillingstider, kan være vores egen fortolkning af Lore.



Rane Willerslev beskriver noget lignende i sin bog "Tænk vildt". Han nævner to ledelsesmetoder, som han var blevet inspireret af et pelsjægersamfund i Siberien, Jukagirerne: Magiske cirkler og Det røde rum. Magiske cirkler gjorde det muligt for hver enkelt medarbejder at indkalde til et spontant møde via mail for at dele viden eller drøfte en kreativ idé. I Det røde rum kunne et udvalg på 12 medarbejdervalgte repræsentanter tænke nyt og langsigtet om organisationens fremtid. Repræsentanterne blev valgt for 2 år ad gangen, og der var sat penge af til planerne.

Mindre vildt end Willerslev kan også gøre det. Virksomheder, der er kommet godt igennem både store og små ændringsprocesser, har ofte mindesmærker og ritualer, der sørger for, at følelserne ikke bliver fejlet under gulvtæppet. Det kan være så enkelt som et billede i entréen, der minder om organisationens oprindelse, eller vigtige tidspunkter i historien. Ellers at direktøren går på ølkassen på et fast tidspunkt hver uge eller måned, og der åbnes for dialog efterfølgende. På afdelingsniveau kan det være, at man bruger tid til check-in om morgenen, eller ved mødestart. Flere og flere indfører fællessang, både i små og store forsamlinger. Via sang og musik aktiverer man tankerne, følelserne og relationerne på én gang.

Det er en rigtig god idé at bruge ritualer, når en æra et slut, og en ny starter, så organisationens fortid bliver anerkendt. Det er ligeledes vigtigt at stoppe op og give opmærksomhed til de sociale processer, mens store omstillinger står på.

Fra bøgerne "Trauma in organisations" (på dansk: Traumer i organisationer) af Philippe Bailleux og "Tænk vildt" af Rane Willerslev.