

FÖRETAGSLEDARE, LÄR AV ANONYMA ALKOHOLISTER!

Idag är det nästan exakt ett år sedan jag lämnade politiken. Då var jag mitt uppe i funderingar kring vilka allmängiltiga lärdomar man kunde dra av Moderaternas förnyelse. Ett i grunden delvis konservativt parti som verkat i över 100 år – inledde en förändringsresa som omkullkastade gamla sanningar och ifrågasatte invanda strukturer. Och kunde Moderata samlingspartiet genomföra denna förändring och bli Nya moderaterna, då kan alla göra det!

Utöver den övergripande slutsatsen – att förändringar måste vara på riktigt och inte bara kommuniceras – finns ytterligare en viktig lärdom att dra. Det handlar om att utmana den tvärsäkerhet som frodas i alla organisationskulturer.

En avgörande faktor som påverkar ett företags kultur är tron på den egna förträffligheten. På en konkurrensutsatt marknad handlar det om att definiera den egna uniciteten relativt andra (konkurrenterna). "Vi är bäst, de har fel".

I politiken är detta kanske ännu mer utvecklat. I partierna vilar organisationens hela existensberättigande på förmågan att samla argument som övertygar medlemmarna om varför det egna partiet har rätt i alla dess delar, medan alla andra har fel. Resultatet blir att man förälskar sig i den egna världsbilden och i den egna politiken. Tvärsäkerhet uppstår.

Förändring förutsätter motsatsen; ödmjukhet och mod att ifrågasätta den egna världsbilden. Det är genom att våga ifrågasätta sig själv, sitt erbjudande och kanske till och med grundvalarna för sin existens som man kan nå fram till insikt om vad förändring kan innebära.

Jag är övertygad om att ödmjukhet och öppenhet är något som belönas av kunder och andra externa intressenter. För oavsett om man är kund, prospekt, väljare eller ägare så finns det inte något perfekt erbjudande. Vi förväntar oss att erbjudandet ständigt utvecklas och förbättras i takt med omvärlden. Vi förväntar oss ödmjukhet.

Ledarskapet blir därför en balans mellan att definiera de egna styrkorna, men också att göra omprövning av den egna verksamheten till en konkurrensfördel.

När jag så kommit till denna slutats – om att tvärsäkerheten är en av våra svåraste fiender – gav jag mig ut på jakt efter exempel och förebilder.

Efter att ha stött på företag och entreprenörer som genomfört omfattande förändringar, så fann jag till slut giganterna på området: Anonyma Alkoholister (AA). Först blev jag förvånad, men vid eftertanke tedde det sig naturligt. AA handlar om att lära av ett sätt att leva och lära sig ett nytt. Den som vill bli av med ett missbruk och gå från alkoholist till nykter alkoholist måste göra grundläggande förändringar. Det är förändring på riktigt – och förändringen tar aldrig slut.

Anonyma Alkoholister använder sig av en mycket tydlig och beprövad metod som baserar sig på ett tolvstegsprogram. Som människa kan man uppnå förändring genom att ta sig genom dessa steg (och sedan fortsätta arbeta med dem).

Det räcker med att ta till sig första steget för att inse att vi alla, inte minst företagsledare, har mycket att lära. Detta handlar om att man har förlorat kontrollen och inte är sin egen Gud. Utgångspunkten är att man själv inte har kraft och kunskap nog att ändra sin livsföring. Ett sätt att överföra detta är att man inte längre har kontroll över vad som sker i omvärlden och att man måste lära av andra. Ödmjukhet inför vår egen ofullkomlighet är en bra början. Jag är övertygad om att ledare och ägare har mycket att lära av AA.