

Har du modet att utmana ”vi har alltid gjort så här”?

Världen förändras i en takt som gör gårdagens sanningar till dagens hinder. Som VD eller ledare är en av de farligaste meningarna du kan höra i din organisation: ”Men vi har ju alltid gjort så här.” Det är en fras som ofta föds ur trygghet och tidigare framgångar, men i ett föränderligt affärsklimat är den också en varningsklocka för stagnation. Att våga utmana det etablerade handlar inte om att kasta ut allt gammalt för sakens skull – det handlar om att säkerställa att era processer tjänar er framtid, inte bara er historia.

Här är tre praktiska råd för hur du som ledare kan börja montera ner de gamla sanningarna och bygga en kultur av nyfikenhet.

1. Fråga ”Varför?” fem gånger

Inspireras av Toyotas klassiska metod för problemlösning. När du stöter på en process som verkar ineffektiv eller som motiveras med tradition, nöj dig inte med det första svaret. genom att ställa frågan ”Varför?” upprepade gånger når du roten till beslutet.

- **I praktiken:** Ofta visar det sig att grundorsaken till en viss rutin inte längre existerar (t.ex. en teknisk begränsning som försvann för fem år sedan). När medarbetarna ser att du ställer frågorna med nyfikenhet snarare än kritik, vågar de själva börja ifrågasätta sina arbetssätt.

2. Belöna ”Smarta Misslyckanden”

Rädslan för att göra fel är den främsta anledningen till att folk håller fast vid gamla hjulspår. Om det kostar för mycket prestige att misslyckas med något nytt, kommer ingen att våga föreslå en förändring.

- **I praktiken:** Skapa ett forum där ni lyfter fram experiment som inte gick som planerat, men som gav värdefulla lärdomar. Som VD bör du föregå med gott exempel och dela med dig av tillfällena då du själv tvingats tänka om. Visa att vägen till innovation går genom testande.

3. Tillsätt en ”Djävulens advokat” i ledningsgruppen

Vi drabbas alla av konfirmeringsbias – vi söker information som bekräftar det vi redan tror. För att motverka detta vid viktiga beslut kan du formellt utse en person i rummet vars uppgift är att hitta hålen i strategin och argumentera för motsatsen.

- **I praktiken:** Genom att göra det till en officiell roll tar du bort den personliga aspekten av att vara ”motvalls”. Det blir en intellektuell övning som tvingar gruppen att försvara sina sanningar med data och logik snarare än med vana.

Slutord: Att leda handlar inte om att ha alla svar, utan om att ha modet att ställa de rätta frågorna. Nästa gång du hör att något görs av gammal vana, se det som en inbjudan till förbättring.

Vilken ”sanning” i din organisation är redo att pensioneras idag?

[Per Forsberg Blavier](#)