

La coincidència ha fet que aquest Any Nou sigui veritablement de canvi en el panorama polític del país. Així ha estat anunciat i això fa suposar l'escenari català després de vint-i-tres repeticions de governs de Pujol. D'aquí a uns mesos veurem si ha estat un canvi de debò. En qualsevol cas, no és dels canvis en l'esfera política de què ens pertoca parlar, sinó del canvi en les empreses. Esclar que els paral·lelismes no són pas pocs i és fàcil fer-ne dobles interpretacions.

Les empreses són com organismes vius que de sempre han hagut d'adaptar les seves cúpules directives a les exigències del moment, més encara en entorns econòmics tan dinàmics i oberts com l'actual que els fan més palpables, almenys en aparença. En general, podem distingir tres tipus de canvis: els de cromos, les decapitacions públiques i els canvis reals de direcció.

Hi ha canvis en l'estructura de comandament que són una manera diferent de repartir-se les quotes de poder entre els mateixos de sempre: organitzacions privades i moltíssimes de públiques tenen la mà tancada a fer rotacions d'alts directius, redistribucions dels departaments que pengen de cadascun d'ells, reorganitzacions internes que duen a nous títols dels càrrecs, a part de grans quantitats de rumorologia sobre qui hi

L'any nou i els canvis

MODEST GUINJOAN / JOSEP MARIA LLAURADOR
Consulting Barcelona Economia

ha sortit guanyant i qui hi ha sortit perdent. Malaguanyades energies! La inseguretat dels quadres i dels empleats –no pas d'aquells que canvien– marca les jornades laborals, les pauses de cafè i les converses a porta tancada o telefòniques. Encara que alguns diguin que és bo desequilibrar la gent amb un toc d'inestabilitat i que convé que no s'acostumin a la normalitat, generen gran despesa de temps i d'esforços desaprovats i costos derivats de la malfiança i la temporalitat que es viu en el si de l'organització. La gent de la base percep que, al capdavant, tots els moviments han estat per acontentar algú, per pagar favors o fidelitats, per compensar un canvi d'influències "allà dalt", lluites internes, canvis per mantenir l'*statu quo* de membres de la cúpula, i similars. Tot plegat, d'una eficiència dubtosa.

En altres empreses és algun alt directiu qui encarna el canvi. Especialistes en la remor de sabres i el parament espectacular de l'escenografia, a fer pensar que capgiraran l'empresa, que el mal ve del passat i que res del que feien els seus antecessors servirà per al futur.

Pànic d'uns i esperances d'altres fan d'aurèola al totpoderós agent del canvi. Quatre caps que rodolen i una reestructuració d'algun departament, i aquí s'acaba tot. Al final les pors d'uns es relativitzen i es frustren les esperances d'altres, però els canvis ja no donen més de si. L'equilibri retorna a l'empresa i les essències de sempre es mantenen. Molt típic d'empreses familiars, on està més que clar que en cap altra organització qui mana en definitiva.

Finalment, en altres empreses, la direcció canvia de debò, sobretot si darrere hi ha un canvi d'amos o un replantejament en profunditat de l'estratègia, cosa que porta associats canvis planificats. Just el contrari dels sobtats, que tenen mal pronòstic, dels canvis per costum, que són poc creïbles, i dels massa espectaculars, que conviden a l'escepticisme.

Alguns han batejat la nostra època com la del canvi continu, i de moviment, ben segur que n'hi ha. Però allò que fa que un canvi ho sigui de debò no és la bellugadissa que es genera al seu voltant, sinó el resultat final. I per evitar sorpreses cal planificar. L'empresari s'hi juga massa per tornar a la vella excusa de qui és xuclat pel dia a dia. I si el 2004 du sorpreses, que siguin bones!