



CHANGE MANAGEMENT

... Wandel beginnt nicht mit dem Erstellen von Konzepten,
sondern mit dem Austausch über die Notwendigkeit.

ABSCHIED VON DER HEILEN WELT Heute stehen Menschen vor der Tatsache, dass sich Gewohntes immer rascher verändert. Was gestern noch aktuell war, ist heute bereits überholt. Der Mensch aber ist ein Gewohnheitstier. Immer wiederkehrende Abläufe geben Sicherheit, vermitteln ein Gefühl von Kontrollier- und Steuerbarkeit. Veränderung bedeutet für viele Verunsicherung, Verlust von Gewohntem und Angst. Sogar dann, wenn die derzeitige Situation nicht gerade erfreulich ist. Heute sind in der Wirtschaftswelt Eigenschaften wie Flexibilität, Zielorientierung, Schnelligkeit, rasches Handeln und Entscheidungsfähigkeit aber notwendiger als je zuvor. Im täglichen Run um Kunden und Ertragsmaximierung sind jene Unternehmen im Vorteil, die blitzschnell die Zeichen der Zeit erkennen, richtige Entscheidungen treffen und geeignete Maßnahmen setzen.

SONDERFALL? Change ist an der Tagesordnung und kein einmaliger Sonderfall und es erfordert bestimmte Qualifikationen des einzelnen Mitarbeiters, des Teams und des Unternehmens, um diese Herausforderungen gut bewältigen zu können. Oft sind es Erfolg und Wohlstand in Unternehmen, die Trägheit, Blindheit und Überheblichkeit züchten. Diese Unternehmen wenden Erfolgsrezepte aus einer zwar erfolgreichen, aber eben vergangenen Zeit an. Sie begegnen aktuellen Anforderungen mit bewährten, aber überholten Strategien.

VERSTÄNDIGUNG Dabei muss der Wandel geplant, nachhaltig und die gesamte definierte Gruppe (Team, Unternehmen, Abteilung) umfassend passieren. Die Basis dafür ist Kommunikation. Verständigung ist echter Austausch miteinander und niemals eine einseitige Infiltration von Informationen. Echter Austausch bedeutet aber auch Standpunkt zu beziehen, seine Meinung zu äußern und damit auch ein Risiko einzugehen.

ANGST Das Klarmachen der Fakten, das Aufzeigen des Sinnes für die Veränderung, aber auch Angst motivieren die beteiligten Personen ihre gewohnten Wege zu verlassen. Nur sehr Wenige sind ohne Angst oder zumindest ohne eines unguuten Gefühls zu diesen Schritten bereit. Die Spannung zwischen Diffusion und Klarheit ist oft nur schwer auszuhalten, aber Teil des Veränderungsprozesses.

ORIENTIERUNG Stand in den Anfängen der Organisationsentwicklung nach der klassischen Fachberatung hauptsächlich der humanistische Aspekt im Zentrum von Änderungsprozessen, so ist heute zudem eine radikale Orientierung auf Markt, Kunden und Wettbewerb notwendig. Außer Frage gestellt bleibt dabei die Tatsache, dass es die Menschen in einer Organisation sind, die Träger und Ausführende von Veränderungen sind. Verändertes Denken, Tun und veränderte Kommunikation miteinander führen letztendlich zur Gesamtveränderung.

ALBRECHT BUSINESS COACHING GMBH
The Leadership Company

Chimanistraße 25
A-1190 Wien
phone +43-1-3200032-0; fax -44
www.albrechtbusinesscoaching.at

© Albrecht Business Coaching GmbH, 2011
Änderungen vorbehalten
10/2011 | Printed in Austria