

More to explore ...

Wie kann Veränderung gelingen?



Ein weiteres Mal setze ich mich mit Lothar Wenzl zum Thema "Schöne Organisationen" auseinander. Den ersten Überblick dazu haben wir uns bereits in der Podcast Folge #7 verschafft. Nun tauchen wir tiefer in einen Aspekt davon, nämlich: **Wie kann Veränderung in einer Organisation gelingen?** Grossartig dabei ist der Ansatz von Lothar Wenzl: **"Whole scale change at any scale."** Es heißt, es gilt immer das Ganze zu betrachten und bedenken. Alles, was über die Organisation zu sehen und zu erfassen ist, damit man der Komplexität eines Change-Prozesses gerecht werden kann. Dazu wird ein eigenes System, eine Transformations- oder Change-Organisation, aufgebaut. Diese besteht aus einem Team/Menschen, die die Funktion haben, die Veränderung, Emotionen und Auswirkungen wahrzunehmen und zu erfassen. Sie beobachten z. B., wie agiert die Organisation bei Reklamationen, wie werden überhaupt Entscheidungen gefällt, etc.. In Kernteams oder Resonanzgruppen werden diese Prozesse erfasst, geklärt und bearbeitet um nach und nach als Änderungen wieder in die Organisation einzufließen. Es liegt in der Natur der Sache, dass es dabei zu Widerstand kommt, der - wenn produktiv genutzt - alle daran wachsen lässt. Widersprüche gehören bearbeitet, besprochen und geklärt. Je nach Größe des Unternehmens oder Umfang der Veränderungen, können diese einige Monate oder auch Jahre in Anspruch nehmen. Das soll nicht entmutigen, sondern eine realistische Einschätzung bieten und Druck rausnehmen.

Das kleine Change-Experiment:

Wenn du der Meinung bist, dass Veränderungen viel schneller gehen müssen, versuche doch einmal dir ab nächster Woche mit der anderen Hand, als der gewohnten, die Zähne zu putzen. Das wäre nur eine kleine Änderung. Ich bin mir sicher, dass es länger dauert, bis es sich angenehm und gut für dich anfühlt, als du es zu Beginn des Experimentes eingeschätzt hast.



More to explore ...

Phasen der Veränderung

Die Phasen der Veränderung (nach Elisabeth Kübler-Ross) und ihre Eigenarten lassen sich auf verschiedene Bereiche des Lebens übertragen. Zum Beispiel auf das Verhalten der Menschen in Krisensituationen oder die emotionale Achterbahnfahrt bei Veränderungen im beruflichen Umfeld. Folglich ist der Change-Prozess von allen Unternehmen in einer Veränderungskurve abbildbar. Vor allem, braucht es Zeit und Räume, Veränderungen zu adressieren, zu spüren, zu durchleben und dann Neues zu festigen.



Wenn es Menschen gibt, die trotz aller Bemühungen die Veränderungen nicht mitgehen wollen, dann muss die Organisation auch Konsequenzen setzen. Schöne Organisationen sind kein Ort, wo Milch und Honig fließen. Es gibt dort auch heftige Auseinandersetzungen, aber, wenn diese gut ausgetragen sind, bringt dies eine viel tiefere Beziehung und Verbindung für alle Beteiligten. Menschen unterstützen das, wobei sie mitgeholfen haben, es zu erschaffen. Sie müssen das Gefühl haben, da war ich dabei, da konnte ich einen Beitrag leisten und etwas von mir hinzufügen. Veränderung ist meist höchst komplex und herausfordernd und es ist überhaupt nicht sicher, dass man das immer gut hinkommt, jedoch bleibt uns oftmals gar keine andere Wahl. Daher... gehe bewusst und vertrauensvoll weiter.