

Führungsimpulse. Aus der Praxis für die Praxis.

Change Kompetenz entwickeln - Schritt 5: Damit Veränderung gelingt

Betrachtet man eine Organisation aus systemischer Perspektive, geht man von folgenden Annahmen aus: Erstens, dass sich ein Unternehmen im Wesentlichen mit sich selbst beschäftigt. Zweitens, dass das Verhalten innerhalb der Organisation weitgehend unbewusst abläuft und drittens, dass ein Unternehmen von außen grundsätzlich nur sehr bedingt beeinflussbar ist. Dies trifft ebenso auf kleinere Systeme, wie z.B. einzelne Standorte, Abteilungen, Teams aber auch auf den einzelnen Menschen zu.

All dies sind auf den ersten Blick sehr ungünstige Vorzeichen, um einen Entwicklungsprozess in Gang zu bringen. Baut man von außen Veränderungsdruck auf, entsteht innerhalb der Organisation ein Gegendruck, der sehr häufig als Widerstand bezeichnet wird, jedoch eher ein Selbstschutz des Systems selbst darstellt. Damit Veränderung gelingt, braucht es wichtige Voraussetzungen, die sowohl in der Organisationsberatung als auch im Einzelcoaching eine essentielle Rolle spielen: Es braucht Offenheit, Vertrauen, Einsicht, Veränderungswillen, Hoffnung, Sinn, Ziel, Richtung, Kompetenzgefühl und vieles mehr.

Wenn Sie Veränderungen initiieren möchten und dabei an Grenzen stoßen, sollten Sie dies berücksichtigen. Es gilt also nicht gleich das Handtuch zu werfen und sich auf die Veränderungsresistenz der Organisation zu beziehen, sondern vielmehr zu prüfen, welche der oben genannten Punkte nicht genügend erfüllt sind. Überlegen Sie anhand des folgenden Schemas auch, wie Sie entsprechende Voraussetzungen schaffen könnten:

	Aktuell vorhanden? Ja / Nein		Geplantes Vorgehen, um diesen Aspekt zu erfüllen
Vertrauen in den Veränderungsprozess			
Erkennen von hinderlichen Prozessen/Mustern			
Verstehen der Veränderungsnotwendigkeit			
Klarheit über Sinn, Ziel, Richtung, Weg			
Veränderungswille und Engagement			
Kompetenzgefühl			