



## Change is good – oder

### 5 Prinzipien wie Veränderungen erfolgreich werden

Das Wort „Veränderungen“ oder der Gedanke daran, löst zunächst einmal bei den meisten Menschen kein gutes Gefühl aus. Oft wird Veränderung in Verbindung mit Gefühlen wie Angst, Risiko oder Unsicherheit und Verlust empfunden.

Dabei leben wir in einer Zeit der fundamentalen, geographisch unabhängigen, alle Lebens- und Arbeitsbereiche überlagernden und uns alle betreffenden Zeit der Transformation....in einer Welt der Veränderungen.

In der Politik, der Gesellschaft, den Unternehmen, im Privatleben genauso wie in der Wirtschaft oder bei den Religionen; in der Technik ebenso wie in der Kommunikation; in Deutschland, Europa und der ganzen Welt: überall scheint „die Welt aus der Ordnung zu geraten“....sprich Veränderungen sind zu spüren, passieren und machen Angst. Wie selten oder nie zuvor, erleben wir eine Gegenwart, die in höchstem Maße von Transformationen geprägt ist. Es ist daher nicht vermessen anzunehmen, dass in der Zukunft rückblickend unsere Zeit als das „Zeitalter der Transformationen“ bezeichnet werden wird.

Wenn man sich intensiv mit Veränderungen, insbesondere im unternehmerischen Umfeld, beschäftigt, dann erkennt man, dass sich 5 wesentliche Schritte definieren lassen, die im Prozess der Steuerung von Veränderungen notwendig sind.



Es ist notwendig, die Veränderung zu akzeptieren. Das ist der erste wichtige Schritt, ohne den es nicht gelingen wird, Veränderungen zu beeinflussen. Man kann Veränderungen nicht ausweichen oder sie ignorieren. Sie werden auf jeden Fall passieren – umso besser also man akzeptiert sie.



So sehr diese Transformationen auch Unbehaglichkeit erzeugen mögen....sie haben immer auch etwas Positives. Es gibt immer eine gute Seite der Veränderung....diese muss aber oft erst entdeckt und offengelegt werden.



Wenn also Veränderungen: 1. akzeptiert sind und 2. die positiven Aspekte erkannt sind, dann kann man beginnen, diese aktiv zu gestalten bzw. mitzugestalten. Oft hört man das Argument: auf diese großen (globalen, gesellschaftlichen) Transformationen hat man ohnehin keinen Einfluss....“was kann man da schon tun?“. Es mag ja sein, dass der direkte Einfluss tatsächlich nicht so wahrhaft groß ist....aber die

Auswirkungen auf das eigene Leben – das eigene Unternehmen – daran kann man ganz sicher aktiv arbeiten. Die Alternative wäre ja wiederum nur: Nichts tun, einfach geschehen lassen ohne dass man auch nur den geringsten Einfluss ausübt.



Dieses aktive Gestalten, Arbeiten an den Veränderungen und deren Auswirkungen, wird nur dann erfolgreich sein, wenn es gelingt, dass (möglichst, im Idealfall) alle Betroffenen mitwirken. Veränderungen sind immer (direkt oder indirekt) das Werk von Menschen....und deshalb funktioniert die Steuerung von Veränderungsprozesse nicht ohne die Menschen. Veränderungen kann man nicht „verordnen“ oder befehlen.....Veränderungen muss man leben und als Verantwortlicher „vorleben“.



Große, wichtige und übergreifende Veränderungen (und ihre Prozesse) erfordern den Mut, den Weg der Veränderung auch dann zu gehen, wenn man noch nicht genau weiß, wohin er führt. Immer dann, wenn etwas total neu ist (noch nie dagewesen), dann ist das: 1. Ein klares Signal für eine fundamentale Veränderung und 2. völlig zulässig, dass man nicht schon vorher die gesamte Lösung kennt, sondern sich diese im Laufe der Veränderung erarbeitet. Sollte das Ergebnis am Ende nicht zufriedenstellend sein.....dann gibt es eben einen neuen Veränderungsprozess....nicht mehr und auch nicht weniger.

Betrachtet man Veränderungen einmal aus dieser Helikopterperspektive und zerlegt den Prozess in einzelne Schritte, dann wird klar, dass man Veränderungen durchaus aktiv steuern kann und sollte. Dann und nur dann bereiten Veränderungen auch keine Angst oder Unsicherheit mehr, sondern sie bieten die Chance auf ein neues, positives Ergebnis.

**CHANGE IS GOOD!**