

THESEN ZUM CHANGE MANAGEMENT

Folgende Thesen treiben uns im Moment um und haben uns zum PROJEKT CHANGE ermutigt.

Woran liegt's, dass viele Change-Projekte ihre Energie verlieren und Ergebnisse schrittweise versanden? Was ist im Unternehmensalltag anders als in den schönen Theorien und Rezepten für Veränderung?
Wir freuen uns, wenn Sie mitdiskutieren.

Wissen ist der Feind des Lernens!

„Erfahrung“ verführt zum Wiederholen, verstellt den Blick aufs Besondere des nächsten Einzelfalls. Grund genug, Change-Konzepte kritisch auf den Prüfstand zu stellen, denn es macht einen Unterschied, wie man Change „denkt“ und handhabt.

Nur Change-Akteure wollen „Change“!

Der Rest der Menschheit will Ziele erreichen, Risiken ausweichen, Bereiche umstrukturieren, Kosten sparen, neue Prozesse einführen, Qualität erhöhen – oder alles beim Alten lassen.

Change braucht „Energie“!

Mitarbeiter müssen „Feuer“ fangen. Vorhaben können explodieren, erneutes „Nachheizen“ erfordern oder auf Eis liegen bleiben. Erfolgreiches Change-Management achtet auf Energie-Fresser und nutzt Energie-Bringer.

Zu viel Hirn – zu wenig Herz!

Viele Veränderungs-Projekte zielen vor allem auf strukturelle, organisatorisch-logistische oder wirtschaftliche Aspekte. Aber es sind Menschen, die das umsetzen sollen. Die haben Bauch und Herz. Also die Rechnung nicht ohne den Wirt machen: Auf den „gefühlten“ Change achten!

Das Change-Konzept im Kopf entscheidet!

„Macher“ mit Cäsaren- oder Eisenbahner-Syndrom („Kam, sah und siegte!“ / „Einfach nur die Stellhebel umlegen!“) gehen Veränderung anders an als „Gärtner“ (Wachstum und Reifung), „Coaches“ (interne Ressourcen und Partizipation) oder ...
Nichts davon ist falsch oder richtig – beeinflusst jedoch die Ergebnisse.

Herrschaft & Macht nicht ausblenden!

Widerstand und Blockaden gegen Change entstehen auch, weil „Macht“ und „Interessen“ im Spiel sind. Ohne Rücksicht auf „Mikro-Politik“ kein Erfolg!

Jeder „Change“ ein Unikat!

„Den“ Change und „das“ Change Management gibt's nur als Denkfigur. Jeder Einzelfall ist anders. Was bei A erfolgreich war, muss bei B noch lange nicht klappen. Dennoch

Weitere teilweise auch widersprüchliche Thesen und Texte zu Change Support finden Sie in www.wup.info.

Wir freuen uns auf kontroverse Diskussionen.
Dr. Hermann Will