

## „Aufgescheuchte Vogelschwärme in Ihrem Unternehmen?“

Kaum wird ein Veränderungsvorhaben im Unternehmen publik - wird das Phänomen des „aufgescheuchten Vogelschwarms“ erlebbar: Gerüchte gehen um, Horrorszenarien werden entworfen, es gibt die Kritiker, die Skeptiker, die Mitläufer, die Euphoriker... viel ungesteuerte Energie wird Veränderungsvorhaben gelegt.

Und während die Vögel aufgescheucht fliegen, werden in dieser Zeit die Strukturen umgebaut – sie werden schlanker, neue Abläufe werden entschieden; Organigramme und Prozesse werden neu definiert, Kennzahlen verändert...ein kostenbewusstes, schlankes „Prokrustesbett“ für alle wird installiert.

Und dann: die Vögel lassen sich wieder auf ihren alten Plätzen nieder – oder versuchen sich auf die alte Art in den neuen Plätzen einzurichten: die Arbeitsweise, die Kommunikationsmuster und Gewohnheiten, die Fähigkeiten, alles bleibt gleich...bis auf die Tatsache, dass manche Federn lassen mussten; und viele sind verunsichert, sie werden starrer, vorsichtiger, das Neue wird nur zum Teil gelebt, eingebremst – statt Verbesserung, ist vielleicht sogar schlechter geworden – eine gute Strategie verliert sich...frei nach Brecht: das Gegenteil von „gut gemacht“ ist „gut gemeint“!

## Unvermeidbar? Nein, Veränderung ohne Verunsicherung geht nicht, jedoch....

die Aufmerksamkeit auf die folgenden Aspekte zu legen, ist die Basis für das Gelingen nachhaltiger Veränderungen:

### Transparenz

Sie kann entstehen über eine Kommunikationsstrategie, das erkennbare Engagement des Managements bis hin zu einer interaktiven Diagnose der Dynamiken, die den nachhaltigen Erfolg der Veränderung beeinflussen und durch die Aktivierung mit Großgruppen-Veranstaltungen.

### Potenzialorientierung/ Agilität/ Effektivität

Das Zielbild, die Vision wird nicht nur auf Kostenersparnis ausgerichtet, sondern auch auf die Frage, ob sie wirklich die Leistungsfähigkeit erhöht, die Potenziale und Motivation der Handelnden erhöht, die gesamte Agilität des Unternehmens sich verbessert.

### Kontrollierter Flug

Tests, iterative Vorgehensweise erfassen die verschiedenen Ebenen der Veränderung. Differenzierte und lösungsorientierte Maßnahmen entwickeln sich daraus – gezielt und konzentriert wird an den wesentlichen Stellhebeln des Gelingens gearbeitet – der bewusste, konzentrierte unternehmensspezifische Einsatz der Kräfte für die Veränderung.

## Konsequenz bis zur nachhaltigen Veränderung

Ein klassischer Irrtum: „wir haben es doch allen ausdrücklich und ausführlich erzählt, warum und wohin wir wollen“. Doch erst kontinuierliches Monitoring, dranbleiben bis zur tatsächlichen „Routiniertheit“ des Neuen; Interventionen bei Rückschlägen und Umwegen, Motivation im Detail statt Resignation ist notwendig. Verträglich für die Organisation, unternehmensspezifisch – und andererseits genügend strapazierend. Selbstverantwortung; die Entscheidungskraft, den Mut für (selbst-)verantwortliches Handeln stärken.

**Die Basis dafür: ein transparenter, systemisch gestalteter Masterplan.**

**Wir zeigen ihnen unsere Vorgehensweisen und Ergebnisse – sprechen sie uns an!**