

Arbeit

Finanzen

Digitalisierung

Nachfolge

Frank Uffmann

Die KMU-Führungskolumne: Mit und zum Erfolg führen!

Teil VI: Change

20. Februar 2020

Mit und zum Erfolg führen!

Teil VI: Change – Veränderung ja gerne, nur nicht bei mir!

Jede Generation braucht ihre Revolution! Wir sind Zeitzeugen des Übergangs von der Medienepoche der Buchdruckgesellschaft zur computermedialen Gesellschaft, in der das rasche Knüpfen von Beziehungen, Kundenorientierung, Agilität und Iteration (Beschreibt einen Prozess mehrfachen Wiederholens gleicher oder ähnlicher Handlungen zur Annäherung an eine Lösung oder ein Ziel) und Flexibilität oberste Priorität für die Überlebensfähigkeit von Unternehmen hat. Durch die Digitalisierung nimmt die Geschwindigkeit der Veränderung derart zu, dass der wind of change zum Orkan wird.

Definition/Bedeutung:

Der Begriff Change kommt aus der Organisationsentwicklung und steht für eine Veränderung oder einen Veränderungsprozess. Die Veränderung kann sich auf eine neue Strategie, Struktur, Abläufe oder auch Verhaltensweisen beziehen, je nach Ziel und Umfang der Veränderung in der Organisation.

Wie berücksichtigt eine Führungskraft das Thema Change in seiner Führungsarbeit?

- ✓ Schritt 1: Die eigene Einstellung zu Veränderungen überprüfen. Die Mitarbeiter spüren diese Grundhaltung und richten sich danach aus.
- ✓ Schritt 2: Kreativitäts- und/oder agile Methoden wie z.B. Scrum, Design Thinking, Lean Startup oder Business Model Canvas in die tägliche Arbeit einbinden, um sich auf ein Höchstmaß an Kreativität/Flexibilität einzustellen.

Wann muss eine Führungskraft das Thema Change berücksichtigen?

Immer, da Veränderung mehr oder weniger ein permanenter Prozess ist. Insofern ist es eine zentrale Führungsaufgabe, allen Mitarbeitern die notwendigen Aus- und Weiterbildungen hierfür zukommen zu lassen. Hierbei fällt der neuen Führungsrolle des LernCoach (Organisation der Lerninhalte und Begleitung der Praxisumsetzung) besondere Bedeutung zu.

Praxistipp:

- 1. Kommunikation, Kommunikation und Kommunikation!**
Veränderungsprozesse bedürfen einer sehr engen Begleitung in der Kommunikation. Das gilt auch oder gerade, wenn es nichts Neues zu berichten gibt, um die Gerüchteküche in so einer Phase möglichst ruhig zu halten. Absolute Transparenz ist das Gebot der Stunde.
- 2. Eigene Haltung und Einstellung** zu den Veränderungen bewusst machen und nach **Widerständen** bei sich und seinen Mitarbeitern **spüren**. Jedem Mitarbeiter aktiv zuhören und die Sorgen und Hinweise der Kollegen ernstnehmen.

¹ Frank Uffmann, Diplom-Leader, Autor, Macher und EX-Manager der Finanzindustrie gibt Tipps aus der Praxis für die Praxis zum Selbermachen.

Risiken und Nebenwirkungen:

Wir Menschen sind soziale Wesen und wir kommunizieren gern. In Veränderungsphasen kann es daher vorkommen, dass eine Gerüchteküche so richtig angeheizt wird. Also nah dran sein!

No-Gos:

Stellen sie sich eine Sitzung mit sehr vielen Mitarbeitern vor, die anlässlich einer größeren Strukturveränderung eingeladen sind. Es startet die Verkündung der Einzelheiten in Form einer Power Point Präsentation und auf einer Folie suchen alle anwesenden Kollegen ihre zukünftigen Jobs bzw. Funktionen. Einige Kollegen suchen vergebens, da es ihre Aufgabe/Funktion nicht mehr geben wird, was zu Betroffenheit und verständlicherweise einer Reaktion im Plenum führt. Fazit: Die von einer Veränderung betroffenen Kollegen niemals öffentlich, z.B. durch einen Zeitungsbericht oder einer Massenemail informieren, sondern immer vorher und unter vier Augen!

Fazit:

„Ich weiß nicht, ob es besser wird, wenn es anders wird. Aber es muss anders werden, wenn es besser werden soll.“

Georg Christoph Lichtenberg