

LIEBE WIRTSCHAFTSINGENIEUR-LESER

„IST EIN PROBLEM ERST MAL ERKANNT, IST DER WEG ZU SEINER LÖSUNG EINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT.“

Überall sind Veränderungen angesagt. Und das Titelzitat von Einstein signalisiert Hoffnung, daß wir die anstehenden Veränderungsprozesse trotz der Schwierigkeiten erfolgreich bestehen können.

Trotzdem machen wir es uns schwer, die notwendigen Veränderungsprozesse auch tatsächlich einzuleiten. Unterschiedlichstes wird für die Verschiebung von dringlichen Veränderungsvorhaben angeführt: mangelnde Zeit, fehlendes Budget, andere Prioritäten. Handelt es sich dabei nicht vielmehr um Vorwände als um die eigentlichen Gründe?

Notwendige Veränderungen werden aus Gewohnheit, mangelndem Leidensdruck, Trägheit, Bequemlichkeit, Selbstgefälligkeit, Selbstzufriedenheit, Besitzstandswahrung, Angst, Unsicherheit vor dem Neuen verdrängt. Zudem stemmt sich der notwendigen Veränderung vielerorts noch eine erneuerungsfeindliche Organisationskultur entgegen. Gegenüber Experimenten ist

die Organisation grundsätzlich verschlossen; oder gegen jene, welche etwas Neues gewagt und dabei einen – noch so geringen – Fehler gemacht haben, wird beinahe inquisitorisch vorgegangen. Darüber hinaus können die „Veränderer“ auch nicht nur Erfolge vermelden. Die Gesetzmäßigkeiten von Veränderungsprozessen scheinen offensichtlich besonders schwer erschließbar zu sein – außer man tut es.

Die vorliegenden Erfahrungsberichte stammen aus der Praxis, von Praktikern für Praktiker. Sie belegen, daß die Veränderungen mit Dilettantismus nicht zu schaffen sind. Vielmehr sind die Veränderungsprozesse mit professionellem „Change Management“ zielstrebig, gründlich und weitsichtig zu begleiten.

Packen wir also die Herausforderungen der Veränderungen an!

Andreas Suter