

OrganisationsEntwicklung

Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management

4

11

Die Jubiläumsausgabe

Zukunft des Change Managements



Professionalisierung einer Disziplin

Rückblick auf 30 Jahre OE

Was sich im Change Management ändern wird

Die Praktiker zur Zukunft der Zukunft

Change übermorgen

Otto Scharmer zur Veränderung der Veränderung

Im Dialog mit 1500 Teilnehmern

Organisationsentwicklung bei den Schweizer Bundesbahnen

Sprache und Change Management

Ein Linguist sezziert die Profession

Die OrganisationsEntwicklung-Community im Diskurs

Change Professionals über das Change Management der Zukunft

In den letzten beiden ZOE-Ausgaben haben wir unsere Leserinnen und Leser zu einem Diskurs über die Zukunft des Change Management aufgefordert. Mit der Fragestellung «Welche Aspekte des Change Management werden sich in den nächsten 20 Jahren fundamental ändern?» haben sich zahlreiche Change-Expertinnen und Experten professionell auseinandergesetzt und vielfältige Überlegungen in Kurzbeiträgen formuliert: Lassen Sie sich inspirieren!

Determinanten im Rahmen von Changeprozessen

Die deutlichen Individuationstendenzen der «meconomy» und der Generation Y werden perspektivisch die herkömmliche Erfolgsmischung bisheriger Change-Konzepte aus (Pseudo-) Partizipation und Druck ins Leere laufen lassen und damit nachhaltig die Gesamtdynamik der Change Prozesse verändern. Insofern stellen sie sich als die wesentlich verändernde Determinante im Rahmen von Changeprozessen dar. Veränderungsprozesse in Organisationen bedeuten auch immer – so denn Nachhaltigkeit angestrebt ist – Veränderung an der eigenen Identität. Hier wird künftig im Mittelpunkt stehen müssen, was das Individuum für sich im Rahmen der Veränderung erreichen kann. Der Blick wechselt von Fremd- auf Eigenperspektive. Die wenigsten Organisationen und deren Berater haben es bislang verstanden (oder authentisch angestrebt), die Menschen sinnvermittelnd einzubeziehen. Was vor-

her im Rahmen von OE Konzepten als neuer inhaltlicher Ansatz zur Managementberatung propagiert wurde, wird sich künftig durch den klaren Perspektivwechsel der Menschen als erfolgsentscheidende Komponente darstellen. Darauf ist Führung derzeit nicht eingestellt. Hinzu kommt, dass in Organisationen eine deutliche Veränderungsmüdigkeit zu spüren ist und die in der Regel nur mittelmäßigen Ergebnisse der visionär angepriesenen Change Projekte nicht zu Neuem motivieren und daher kaum noch anschlussfähig sind. Der Hype des Change, der dazu führt, dass nicht nur anlassbezogen, sondern zur Vermeidung schmerzhafter Problemlösungsprozesse Veränderungsprozesse initiiert werden («Change als Allheilmittel»), erhält störende Organisationsdynamiken aufrecht, was eine tiefe Enttäuschung der engagierten Personen zur Folge hat. Hier ist eine neue (Unternehmens-) Führung gefragt, die in Selbstbeobachtung und -reflexion, Veränderungsprozesse als iterative System- und Eigenwandlung wahrnimmt, den Mensch authentisch in den Mittelpunkt stellt und bewusst den offenen Diskurs führt.

Vera Starker, info@starker.com

Die Tage als Spezialgebiet sind gezählt

Das Change Management wird integraler Bestandteil der «normalen» Unternehmensführung. Die Zeiten, dass die Instrumente nur projektbezogen oder zeitlich begrenzt eingesetzt werden, sind vorbei. Die Kompetenzen zur fortlaufenden Weiterentwicklung der Organisation und des Personals werden elementar für den Erfolg im Wettbewerb in allen Branchen. Drei Gründe sorgen dafür:

1. Wandel als Konstante: der (technologische) Fortschritt, die Anforderungen im Markt und von den Kunden beschleunigen sich weiter. Die Zyklen der Erfolgsrezepte von heute, zugleich die Basis für den Misserfolg morgen, werden kürzer. Die ständige Anpassung wird für Unternehmen schlicht lebensnotwendig.
2. Demographischer Schock: der enorme Mangel an Fachkräften erfordert aktuell kaum vorstellbare Transformationsprozesse und kreative Lösungen. «Corporate Change Champions», die bereits heute neue Wege testen und