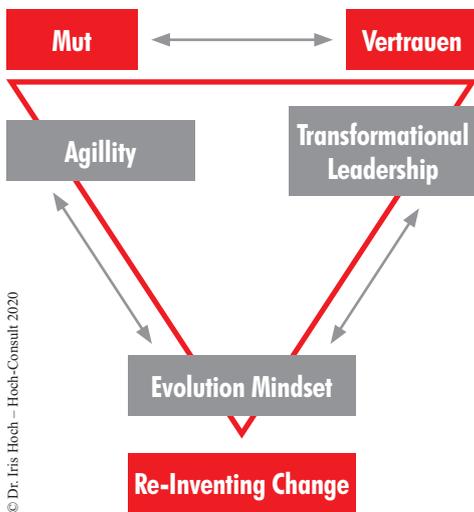


# Wann, wenn nicht jetzt?

Die Corona-Situation unterstreicht die Notwendigkeit, Change Management neu zu definieren.

Gastautorin: Dr. Iris Hoch

## Das Modell



© Dr. Iris Hoch – Hoch-Consult, 2020

Corona hat in den letzten Wochen unser aller Leben gründlich auf den Kopf gestellt, privat wie beruflich. Spätestens angesichts der Erfahrungen der letzten Wochen wurde wohl jeder Einzelne von uns ganz konkret damit konfrontiert: Wir leben in Zeiten des immer schneller werdenden Wandels, disruptive Veränderungen sind nicht immer vorhersehbar und schon gar nicht vermeidbar. „Change Management“, ein seit Jahren viel zitiert Begriff, erlangt angesichts dieser Erkenntnis einen völlig neuen Stellenwert. Der Umgang mit Veränderung wird sich nicht mehr auf zeitlich begrenzte Übergangsphasen (wie z.B. Firmenzusammenlegungen, Einführung neuer Systeme) beschränken, sondern vielmehr Teil unseres Lebens und auch unserer Job Description sein. Eine der wichtigsten zukünftigen Herausforderungen für uns als Gesellschaft und damit auch für Organisationen wird es sein, unseren Umgang mit Veränderung von Grund auf zu erneuern.

gang mit Veränderungen vor allem das Thema Persönlichkeitsentwicklung in den Mittelpunkt – ein Thema, das auch durch die „Agilitätsbewegung“ der letzten Jahre immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Um auf Veränderungen rascher und effizienter reagieren zu können, wurde der Ansatz der „agilen Teams“ bzw. der „agilen Organisationen“ entwickelt. Den Mitarbeitern in agilen Teams wird ein hohes Maß an Freiheit und Selbstorganisation zugestanden, im Gegenzug wird von ihnen Engagement und Eigenverantwortung erwartet. Um in diesem neuen Setting ihr volles Potenzial entfalten zu können, sollten die Teammitglieder über eine gereifte, stabile Persönlichkeit mit einem hohen Maß an Selbstwahrnehmung und Selbststeuerung verfügen.

## Führungskräfte als „Kristallisationspunkt“

Der „Kristallisationspunkt“ für diesen Prozess sind immer die Führungskräfte. Einerseits sind sie dafür verantwortlich, ihren Mitarbeitern die Entwicklung zu selbstorganisierten, eigenverantwortlichen Teamplayern mit stabiler Persönlichkeit zu ermöglichen. Andererseits ist es auch Aufgabe der Führungskräfte, auf diesem Weg mutig und selbstsicher, aber auch vertrauensvoll voranzugehen – denn auch ihre Rolle ändert sich in agilen Teams massiv. Und schließlich sind authentische und somit vertrauenswürdige Führungspersönlichkeiten gerade in Zeiten der permanenten Veränderung wichtiger denn je.

Wann, wenn nicht jetzt – mit den noch frischen Erfahrungen aus der Corona-Krise –, ist ein guter Zeitpunkt, um die Entwicklung und Förderung eines „Evolution Mindset“ in Angriff zu nehmen und somit das eigene Team bzw. Unternehmen fit für die Zukunft zu machen? Ausgehend von Ihren individuellen aktuellen und zukünftigen Herausforderungen lassen sich die nächsten Schritte auf diesem Weg passgenau definieren, im Einzel- oder Gruppen-Setting, maßgeschneidert für das jeweilige zeitliche und finanzielle Budget. ■

## Leben ist permanente Veränderung

Der herkömmliche Ansatz von Change Management basiert auf der Annahme, dass „Change“ der instabile Zustand zwischen zwei stabilen Zuständen ist. Dieser Zugang ist längst nicht mehr zeitgemäß, was uns gerade durch die aktuellen Ereignisse schmerzhaft vor Augen geführt wird. Permanente Veränderung ist eine definitionsgemäße Grundeigenschaft von Leben.

Warum also Change Management nicht neu erfinden, im Sinne eines positiven Zugangs, eines „Evolution Mindset“, der auf Mut und Vertrauen basiert und uns Veränderung nicht nur akzeptieren, sondern sogar anstreben lässt?

## Stabilität von innen

Dem gegenüber steht unser aller Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität, das „von außen“ immer weniger befriedigt wird. Stabilität kann nur von innen heraus, durch eine gereifte Persönlichkeit, entwickelt werden. Deshalb stellt diese neue Herangehensweise im Um-



© Hannah Mayr

### Über die Autorin: Dr. Iris Hoch

Studium der Molekularbiologie, danach knapp zwei Jahrzehnte im Pharmamanagement tätig, wo die Führung wechselnder Teams durch rasch aufeinanderfolgende Transformationsprozesse zu ihren Aufgaben gehörte.

Ausbildung zum systemischen Coach, Mental- und Business-Trainer sowie Fortbildungen in den Bereichen Team- und Organisationsentwicklung.

Heute ist Dr. Iris Hoch als Unternehmensberaterin, Trainerin und Business-Coach tätig.

hoch-consult.at