



**Change – Veränderung betrifft gerade in diesen Tage viele Menschen. Besonders in Unternehmen/Branchen, die betroffen sind, muss und wird sich vieles ändern. Während und nach einer Krise zeigt sich häufig die Notwendigkeit zur Veränderung. Veränderung kann jedoch auch progressiv und fokussiert ablaufen – zielgerichtet auf eine erfolgreiche Zukunft. Damit bedeutet sie letztlich nichts weiter, als von einer Situation, Handlung oder Entwicklungsstufe in die nächste überzugehen. Übergang – Transition – wäre demnach der korrektere Begriff.**

#### **Progressiv anders**

Wir leben heute in einer Gesellschaft, in der sich Technologien und Wirtschaft sehr schnell verändern und weiterentwickeln. Viele Unternehmen und Unternehmer geraten darum angesichts immer kürzer werdender Entwicklungszyklen in eine Art operative Hektik und versuchen, das „Altbewährte“ mit dieser Hektik hinüber in den nächsten Zyklus zu retten. Statt also innezuhalten und die eigene Einstellung, die eigenen Produkte, das eigene Unternehmen zu überdenken, wird mit dem Blick in den Rückspiegel nach vorne gerannt. Dass dieser Weg auf Dauer gegen die

Wand führt, ist eigentlich nur logisch. Warum also nicht die Chance nutzen und progressiv und konstruktiv nach vorne blicken? Die London School of Economics rät gerade jetzt dazu, sich Investitionen und Innovationen zu widmen und John Butler, Management-Berater aus Irland sagt dazu: „Aus diesen Krisen gehen 20 % aller Unternehmen gestärkt hervor – wenn sie ihre Chance nutzen!“ Denn Veränderung muss nicht nur Folge einer Krise, sondern kann auch Folge einer Vision sein. Verbinden Sie das Notwendige mit dem Angenehmen und vergessen Sie „Das haben wir schon immer so gemacht.“ Denn letztlich werden diejenigen gestärkt aus dieser Krise hervorgehen, die den Mut zur Veränderung hatten und die sich den neuen Herausforderungen gestellt haben. Wo wären wir heute, wenn Motorola 1983 nicht den Mut gehabt hätte, das erste Handy für umgerechnet ca. 10.200 DM auf den Markt zu werfen und in diese Innovation zu investieren?

#### **Erfolgreich anders**

Differenzierung wird immer wichtiger, denn wo Produkte und Portfolios zunehmend gleich sind, müssen Sie sich von der Masse abheben, um wahrgenommen zu werden. Bereits 2006 haben

40 % der von einer deutschen Wirtschaftszeitung befragten Top-Manager Differenzierung als Top-Priorität für ihre unternehmerischen Ziele angegeben. Change Management – richtiger Umgang mit Veränderung ist hier gefragt. Die Hauptfrage ist: Wie können wir die Situation heute für eine Neu-Positionierung und Neuausrichtung unserer Strategie, unseres Unternehmens nutzen? Das beginnt bei den Mitarbeitern: Was ist einzigartiger und anpassungsfähiger als der Mensch? Ihre Mitarbeiter sind das Potenzial, aus dem Sie und Ihr Unternehmen für die Zukunft schöpfen können. Machen Sie sich bewusst, was bei Ihnen anders ist oder anders sein kann. „Change for the better“ – verändern Sie sich, um besser zu werden!

Entwicklungen und Veränderungen laufen in der Natur und Gesellschaft häufig spontan ab bzw. scheinen spontan zu erfolgen. Was uns dann im Alltag begegnet, sind die Erfolgsmodelle, die aus den Veränderungen hervorgegangen sind. Der Rest, der sich nicht in die richtige Richtung weiterentwickelt hat, geht unbesehen unter. Damit Sie nicht zu diesem Rest gehören, sondern zu den Erfolgsmodellen, sollten Sie Ihre Veränderungen planvoll und strategisch angehen. „Change-

Management“ heißt hier das Zauberwort. Sehen Sie sich um, welche Trends in der Zukunft Bestand haben werden. Nehmen Sie sich bewusst regelmäßig Auszeiten, um sich Zukunftstrends und Zukunftsmärkte kreativ vor Ihr geistiges Auge zu führen und die Potenziale für Ihr Unternehmen zu entdecken.

#### Wertvoll anders

Was bringt Unternehmen auf Dauer nach vorne und hält sie auf Kurs? Das sind keine „Blender“, die neue Federn auf alte Hüte kleben. Das sind echte Leader, die nach inneren Leitmotiven und Werten handeln. Die ihre Hausaufgaben machen und nicht nur darüber nachdenken, wie sie ihr Unternehmen nach außen möglichst gut darstellen können. Die mit emotionaler Intelligenz nicht nur den Umsatz, sondern auch die Unternehmenskultur und die Menschen, mit denen sie arbeiten, im Blick haben. Immer häufiger finden sich gerade aus diesem Grund Frauen in den Chefetagen. Denn Frauen in Führungspositionen leisten durch „typisch weibliche“ Eigenschaften einen wertvollen Beitrag zur Gestaltung und Umsetzung von Unternehmenszielen. Sie ergänzen die „typisch männlichen“ Managertugenden ihrer Kollegen wie kämpferisches Gehabe und Machtstreben mit vermittelndem Auftreten und Power-Mentalität. Ergänzen Sie Ihr Entscheider-Team, denn hervorragend ausgebildete und hochmotivierte weibliche Manager strömen auf den Markt.

#### Gerne anders?

Zu einer erfolgreichen Veränderung gehört auch, dass Ihre Mitarbeiter diese mittragen. Denn Sie können die schönsten Visionen und Ziele haben – alleine werden Sie diese aber nicht umsetzen! Dazu brauchen Sie ein Team, das mit Begeisterung an der Verwirklichung Ihrer Ziele mitarbeitet. Und das bedeutet für Sie, dass Sie Spaß an der Innovation und Neugierde bei Ihrem Personal wecken müssen. Wenn allerdings, wie in einer Studie des Gallup-Instituts deutlich wird, gerade neun von zehn Mitarbeitern eine emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber aufbauen konnten, sind Spaß und Begeisterung für den Job leider

Fehlanzeige. Und damit auch das Engagement für die Unternehmensziele und die Toleranz gegenüber Veränderungen! Im Umkehrschluss bedeutet dieses traurige Umfrageergebnis nämlich, dass ein Großteil der Führungskräfte die Mitglieder ihres Teams nicht dort „abholt“, wo sie stehen. Als Folge fühlen sich diese mit ihrer Arbeit „allein gelassen“ und ziehen sich emotional aus der Firma zurück. Echtes Commitment und Freude an der Bewältigung von Herausforderungen oder gar Aufgeschlossenheit für Neues suchen Sie hier entsprechend vergebens. Gerade in der jetzigen Situation ist die emotionale Bindung extrem wichtig für Kreativität, Innovation und Commitment.

#### Kompetent anders

Um Ihr Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen, brauchen Sie also Mitarbeiter, die mit Herz und Verstand bei Ihnen und Ihren unternehmerischen Zielen sind. Das bedeutet aber, dass Sie:

1. die Mitglieder Ihres Teams auch in emotionaler und sozialer Hinsicht wirklich führen und dafür Sorge tragen müssen, dass jeder aus dem Team sich optimal entwickeln kann und
2. Mitarbeiter finden müssen, die die für Ihr Unternehmen und die zu besetzende Position passenden sozialen, emotionalen und fachlichen Kompetenzen mitbringen müssen.

Für beides ist wichtig, dass Sie nicht nur die harten, fachlichen Anforderungen der jeweiligen Position genau definieren. Emotionale Intelligenz, soziale Kompetenz und Empathie sind weitaus häufiger ausschlaggebend für den Erfolg als Sie es vermuten würden. Deshalb ist es ratsam, die Kernkompetenzen aufzuzeigen, die für jede einzelne Position in Ihrem Unternehmen erforderlich sind. Lassen Sie möglichst ein ganzheitliches Benchmarkprofil, abgestimmt auf Ihre Unternehmensziele, erstellen. Daran können Sie die Talente und Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter messen lassen und bei der Entwicklung ihrer bestehenden Potenziale gezielt fördern. Diagnosetools wie das bekannte ASSESS Kompetenzmodell® oder INSIGHTS MDI® können Ihnen bei dieser Aufgabe ebenso helfen wie dabei, ein passendes, neues Teammitglied zu finden.



**Frank M. Scheelen**

AUTOR

*Frank M. Scheelen, der Experte für Zukunftsbusiness und Change-Management, ist erfolgreicher Unternehmer, bekannter Bestseller-Autor und visionärer Speaker. „Megatrend Mensch® Wachstum durch Kompetenz“ ist das Leitbild seiner ganzheitlichen Unternehmensberatung, der es um die Entwicklung aller menschlichen Potenziale und Kompetenzen geht. Zahlreiche renommierte Unternehmen europaweit vertrauen seinem Know-how und seinen Strategien zur langfristigen Erfolgssteigerung.*

[www.frank-scheelen.de](http://www.frank-scheelen.de); [www.scheelen-institut.de](http://www.scheelen-institut.de)

#### Zukünftig anders

Lassen Sie sich nicht von Veränderungen schrecken, sondern sehen Sie sie als Chance, um sich und Ihr Unternehmen weiterzuentwickeln. Das bedeutet, dass Sie Trends nicht nur auf dem Markt, sondern auch in der Gesellschaft verfolgen sollten, um heute zu erkennen in welche Richtung es morgen geht. Nutzen Sie alles, was Sie von Ihren Mitbewerbern unterscheidet, zu Ihrem Vorteil – denn genau das ist es! Seien Sie gerne und bewusst anders als die Konkurrenz. Nutzen Sie vor allem auch die Potenziale Ihrer Mitarbeiter und geben Sie ihnen die Möglichkeit, sich zu entwickeln – damit Ihr Team nicht nur fachlich, sondern auch emotional die Unternehmensziele mitträgt. Sehen Sie den Aspekt der Transition, des Übergangs, werden Ihre Mitarbeiter das auch tun und Ihnen ohne Scheu in eine andere, erfolgreiche Zukunft folgen. ■