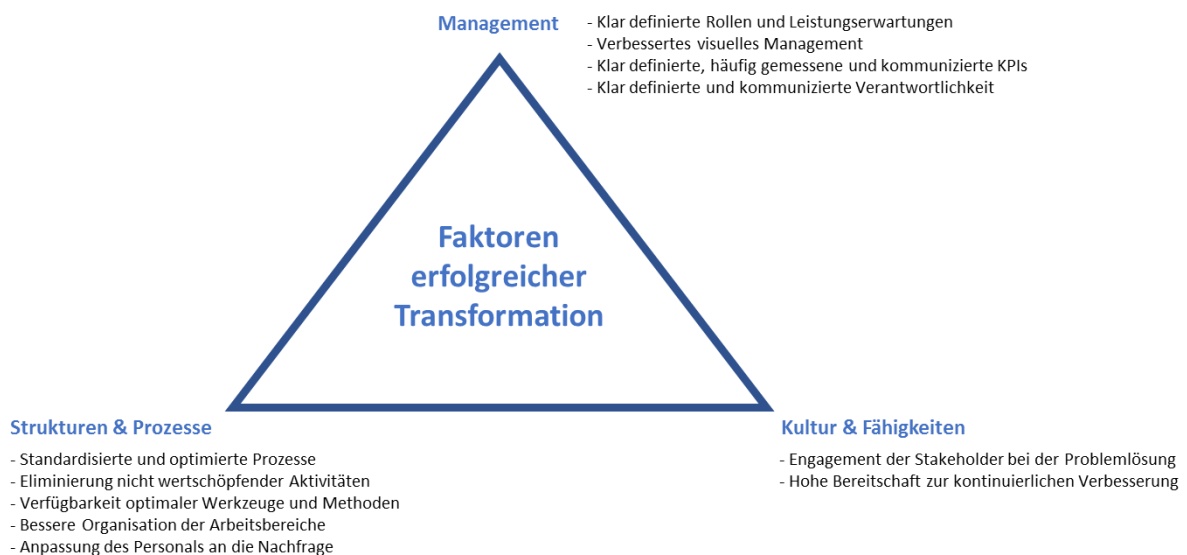


Transformationen, die heute vor allem durch die zunehmende Digitalisierung, neue Technologien und Geschäftsmodelle sowie veränderte Erwartungen von (potenziellen) Kundengruppen ausgelöst werden, stellen uns vor neue Herausforderungen und erhöhen den Druck zur Veränderung. Schon Albert Einstein stellte fest, dass "die reinste Form des Wahnsinns sei, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert."

Um unter den genannten Rahmenbedingungen das „Heft des Handelns“ nicht aus der Hand zu geben, müssen Entscheider in Unternehmen und Institutionen inspirierende Visionen kreieren, Strategien neu ausrichten und neue Geschäftsfelder erschließen. Dabei ist sowohl die mentale Bereitschaft als auch die handwerkliche Fähigkeit, alle relevanten Stakeholder einzubeziehen, eine bedeutende, wenn nicht sogar entscheidende Kompetenz, die nicht nur eine überzeugende Strategie, sondern vor allem Sensibilität, Zusammenarbeit und viel Kommunikation erfordert.¹



Daher braucht es zwangsläufig Initiativen zur Professionalisierung von Veränderungs- und Transformationsprozessen auf jedem Level der unternehmerischen Verantwortung. Denn: Solche Vorhaben benötigen höchste Aufmerksamkeit, (Eigen-)Initiative und Engagement. Passivität und „Fehler“ kosten Geld, Zeit und vor allem Energie und Motivation. Das Scheitern in den Themen, um die es bei Veränderungen ging, „verbrennt“ sie auf lange Zeit. Fatal – weil seriöse Schätzungen davon ausgehen, dass bis zu 80 % der Veränderungsprojekte in Organisationen scheitern.

Ein von Sinn und Zweck bestimmtes Steuern von Veränderungen und Transformationen braucht den ausbalancierten Fokus auf „harte und weiche“ Faktoren bzw. Hebel, um erfolgsversprechend zu sein. Die Berücksichtigung der entsprechenden Faktoren erhöht die Chancen, solche Prozesse erfolgreich ohne einen signifikanten Verlust von kritischen Ressourcen und Kompetenzen zum beabsichtigten Ende zu führen.

Sie kennen solche Prozesse mit ihren „Tücken“ aus Ihrem Verantwortungsbereich und wollen daran arbeiten? Sprechen Sie mit uns darüber: <http://www.ilos-institut.de/kontakt.htm> Oft ist der Aufwand überschaubar und der Effekt immens. Insoweit kann es sich für Sie lohnen, Veränderungen und Transformation pro-aktiv neu zu denken und der mentalen wie physischen Fitness Ihrer Mitarbeitenden eine ebenso hohe Priorität einzuräumen wie den betriebswirtschaftlichen Aspekten.

¹ Weitere Einblicke geben u.a. Bygstad, B./Iden, J./Osmundsen, K. (2018). Digital Transformation: Drivers, Success factors and Implications. NHH Norwegian School of Economics