



WER KÜSST SCHON GERNE EINEN FROSCH?

DI SABINE PELZMANN-KNAFL

DEN FROSCH KÜSSEN UND NICHT GENAU WISSEN, WAS DABEI HERAUSKOMMEN WIRD – IST DAS CHANGE?

Die Anforderungen an die Führungskräfte steigen. Ohne Change Agents, Change Manager geht gar nichts mehr – den Wandel *bewusst* steuern, heißt heute die Herausforderung für Führungskräfte.

Verstehen wir uns nicht alle gern als kompetente Change-Manager, die mit unglaublicher Sicherheit Veränderungsprozesse in der Organisation gestalten, außerdem – wir haben ja schon unzählige Seminare darüber besucht.

VERÄNDERUNGEN ZU STEuern HEISST UNSICHERHEITEN AUSHALTEN ZU KÖNNEN

Wir wissen nun: Change bedeutet, etwas verändern,

etwas bewegen. Doch vielmehr stellt sich für mich die Frage nach der Steuerbarkeit von Veränderungen. In jedem Change-Prozess gibt es ein Ende der Steuerbarkeit. Da heißt es dann, sich wirklich auf Neues einzulassen, also den Frosch zu küssen (wie der Kuss eines Frosches schmeckt, lässt sich erahnen...) und nicht wissen, was passiert. Wenn aus dem Frosch ein Prinz wird, ist der Change geglückt. Wenn nicht, dann heißt es oft, die Mitarbeiter waren halt noch nicht „reif“ für Neues und der Manager hat seiner Zeit zu weit voraus gedacht.

Change hat also vor allem mit Überwindung von Angst zu tun, nicht zu wissen, was passiert, wenn der Frosch geküsst wird. Und es braucht verdammt viel Vorschussvertrauen in die Führungskräfte, es bedeutet verantwortungsbewusstes Umgehen mit Unsicherheit.

Vertrauen gelingt nur durch Kommunikation. Auch wenn Gespräche mit Fröschen nicht immer leicht fallen – Kommunikationsfähigkeit ist die Grundvoraussetzung, dass Vertrauen entstehen kann.

DIE WAHL DES RICHTIGEN ZEITPUNKTS ...

Vielleicht ist Veränderungsmanagement ja ein strategisches Spiel – es gehört zu den „Spielregeln“ für Führungskräfte, Frösche zu küssen und damit Veränderungsprozesse anzustoßen. Manchmal kann ja ein Froschkönig draus werden, doch es braucht ein gutes Gefühl für die Eigenzeit und den richtigen Zeitpunkt von Veränderungen.



ZUR AUTORIN: DI SABINE PELZMANN-KNAFL

DI Sabine Pelzmann-Knafl ist Unternehmensberaterin und Supervisorin mit den Beratungsschwerpunkten Führungskräfte- und Teamentwicklung und Gestaltung von Veränderungsprozessen. Sie hat in den letzten Jahren im Rahmen von komplexen Veränderungsprozessen mit Führungskräften und Teams an ihrer neuen Rolle und ihren neuen Aufgaben gearbeitet. Kontakt: office@pelzmann.org; www.pelzmann.org