

Neues aus Phöben 7/11

oder: „alles im „grünen Bereich“?



...wohl nicht so ganz. Deshalb empfiehlt es sich, sich mit dem Begriff des Veränderungsmanagements zu beschäftigen.

Unter Veränderungsmanagement lassen sich laut Wikipedia „alle Aufgaben, Maßnahmen und Tätigkeiten zusammenfassen, die eine umfassende, bereichsübergreifende und inhaltlich weit reichende Veränderung – zur Umsetzung von neuen Strategien, Strukturen, Systemen, Prozessen oder Verhaltensweisen – in einer Organisation bewirken sollen“.



Und Veränderungen hat es gegeben. Michaela und Niels Lippock sind die neuen Pächter des Reitstalls, Andrea und Micha nicht mehr zuständig für diesen Bereich. Das Turnier wurde vom Verein abgesagt und, kaum geschehen, von einem uns unbekanntem Verein wieder ausgeschrieben. In einer außerordentlichen Vorstandssitzung des Vereins tritt Micha aus dem erweiterten Vorstand zurück. Und das alles innerhalb von 2 Wochen. Das muss zu Irritationen führen.

Nun laufen Veränderungen in zeitlichen Phasen ab, die von Kurt Lewin in den vierziger Jahren in einem 3-Phasen-Modell beschrieben wurden.

Ausgangspunkt der ersten Phase - der Auftauphase - ist die Einsicht, dass die Erwartungen nicht mehr der Realität entsprechen. Die Notwendigkeit einer Veränderung tritt langsam als Möglichkeit ins Bewusstsein und altes Verhalten wird in Frage gestellt. Dieser Zustand wurde uns in einer Einstellerversammlung von Dirk Gädeke, dem Geschäftsführer der Betreibergesellschaft, erläutert.

In der zweiten Phase - der Veränderungsphase - werden Lösungen generiert. Die Lösung liegt vor, siehe oben, der Status-quo ist verlassen und es wird eine verändernde Bewegung zu einem neuen Gleichgewicht vollzogen.

Nun, in dieser Phase befindet sich ganz offensichtlich die Organisation des Reitstalls. Niels Lippock hat uns in der Einstellerversammlung über die betriebswirtschaftliche Perspektive und über den den Reitsport betreffenden Teil informiert. Dirk Gädeke betont, dass es weiter die

Unterstützung der Betreibergesellschaft für alle den Reitstall betreffenden Belange, inklusive der sportlichen Aktivitäten, geben wird.

Wenn es denn so kommt, gibt es keinen Grund zur Klage.

Daneben müssen sich Verein und Schulbetrieb neu eingegliedert wiederfinden. Wenn noch von Irritation gesprochen wird, betrifft das sicher auch diese beiden Bereiche. Für beide fehlt heute noch die perspektivische Aussage.

Ziel der dritten Phase - dem Wieder-Einfrieren - ist die Implementierung der gefundenen Lösungen und damit der zumindest vorläufige Abschluss des Veränderungsprozesses. Nach dem Episodenschema von Lewin bedürfen durchgeführte Veränderungen der Stabilisierung und müssen zur dauerhaften Integration wieder „eingefroren“ werden. Fazit: Aus „neu“ mach „alt“ im positiven Sinne des Bekannten, Vertrauten und Funktionierenden.

Bis dahin wird wohl noch einiges Wasser die Havel hinunterfließen.

Wie erleben wir diesen Prozess?

Der Mensch als Gewohnheitstier steht in der Regel Veränderungen skeptisch gegenüber. Veränderungen sind mit Unsicherheit über die Zukunft verbunden und können als Gefahren und Risiken wahrgenommen werden.

Im modernen Projektmanagement wird dieser Einstellung des Menschen Rechnung getragen. Die Betroffenen werden frühzeitig auf die anstehenden Veränderungen durch umfassende und angemessene Information vorbereitet. Vertreter nachhaltig gemeinter Veränderungsprozesse plädieren eindeutig für die frühestmögliche Einbeziehung der Betroffenen.

Und hier hat es gehakt. „Um die Veränderung kurzfristig umzusetzen, war eine frühere Information nicht möglich“ war die Aussage des Geschäftsführers, mit der Konsequenz, dass Entscheidungen auch des Vereins sehr schnell getroffen wurden, Gerüchte kursierten, Koffer gedanklich gepackt wurden.

Hier gilt es etwas nachzuholen. Über Informationen vermittelt man den Betroffenen die nötige Sicherheit in dem Prozess. Je stärker die Sicherheit, desto größer die Bereitschaft zur Veränderung. Wenn diese Bereitschaft nicht erzeugt wird, können Widerstände der Betroffenen das Projekt zum Scheitern bringen.

Seien wir uns bewusst: das Veränderungsvermögen einer Unternehmung gehört heute zu einem der wichtigsten Erfolgsfaktoren. Das gilt auch für uns, die den Reitsport zu ihrem Hobby gemacht haben.

Stallregeln

Gelten weiterhin.

Und übrigens:

- Die Pferde haben von den Veränderungen weniger mitbekommen, als die Menschen.
- Aktuelle Vereins-Termine findet ihr auf der Homepage des Vereins:
www.reiteninphoeben.de
- Info für Plagiatsjäger: wer sucht, wird fündig. Der Text wurde zu großen Teilen aus Wikipedia übernommen und
- „Es wird alles nicht so heiß gegessen, wie es gekocht wird“.