



Transformation (2): der fundamentale Wandel ist das einzige Beständige

Das wesentliche Ziel in der Transformation ist nicht die erfolgreiche Umsetzung einer Veränderung und Optimierung (=Change-Management). Das wesentliche Ziel für eine Transformation ist zu verstehen, ob aus der Vision für die Zukunft eine Neuerung des Unternehmens bzw. des Geschäftsmodells notwendig werden.

Wandel passiert. Ständig. Deshalb ist es von größter Bedeutung sich frühzeitig mit der Zukunft auseinanderzusetzen und auf die **Veränderungen zu agieren, statt zu reagieren**. Dies erscheint oft sehr schwierig, denn es gibt immer Herausforderungen und die Zukunft wird somit mit wachsender Unsicherheit und dementsprechend auch mit Vorsicht betrachtet. Umso wichtiger ist es aber früh genug Ideen und Vorstellungen für die eigene Zukunft zu entwickeln und sich die Frage zu stellen: Welchen Weg sollen wir in den nächsten Jahren einschlagen?

Für viele Unternehmen stellt jedoch genau diese Frage eine große Herausforderung dar, denn für viele ist es schwierig eine detaillierte Vorstellungskraft für die Zukunft zu entwickeln, für etwas was es noch nicht gibt und vor allem sich Zeit zu nehmen aus dem beruflichen Alltag auszubrechen und Neues zu entwickeln. „In dem Ausmaß, indem es uns gelingt, unser Aufmerksamkeitsstruktur und ihre Quelle zu sehen, können wir das System verändern“, so Otto C. Scharmer, der Entwickler der sogenannten U-Theorie.

Wie sich eine Situation entwickelt, hängt häufig davon ab, wie man an sie herangeht, das heißt unter Berücksichtigung der eigenen Aufmerksamkeit und Achtsamkeit. Erst wenn man sich über die heutige, aktuelle Situation des Unternehmens und des Umfeldes im Klaren ist, kann eine gewünschte, zukünftige Situation entwickelt werden.

Deshalb ist es in erster Linie wichtig die eigene Ist- Situation zu analysieren und folgende Antworten zu finden:

- Wie sieht das interne und externe Umfeld, wie Prozesse und Arbeitsabläufe, sowie Markt, Kunden und Trends aus?
- Wie gestalten sich die Beziehungen, wie Funktionen, Rollen und Führung?
- Wie denken und handeln wir heute?
- Wie wollen wir in Zukunft denken und handeln?
- Was bedeutet dies für unser Unternehmen morgen? Welche Potenziale gibt es für die verschiedenen Rollen und Funktionen?
- Wie können diese Prozesse und Abläufe in Zukunft optimal gestaltet werden?

Kompakt:

Vorzeitig **denken** planen und frühzeitig Vorstellungen für die eigene Zukunft entwickeln.

Autoren:

Vera Giuliani

Martin Kreil

Literatur/Quelle

[https://de.wikipedia.org/wiki/Transformation_\(Betriebswirtschaft\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Transformation_(Betriebswirtschaft))

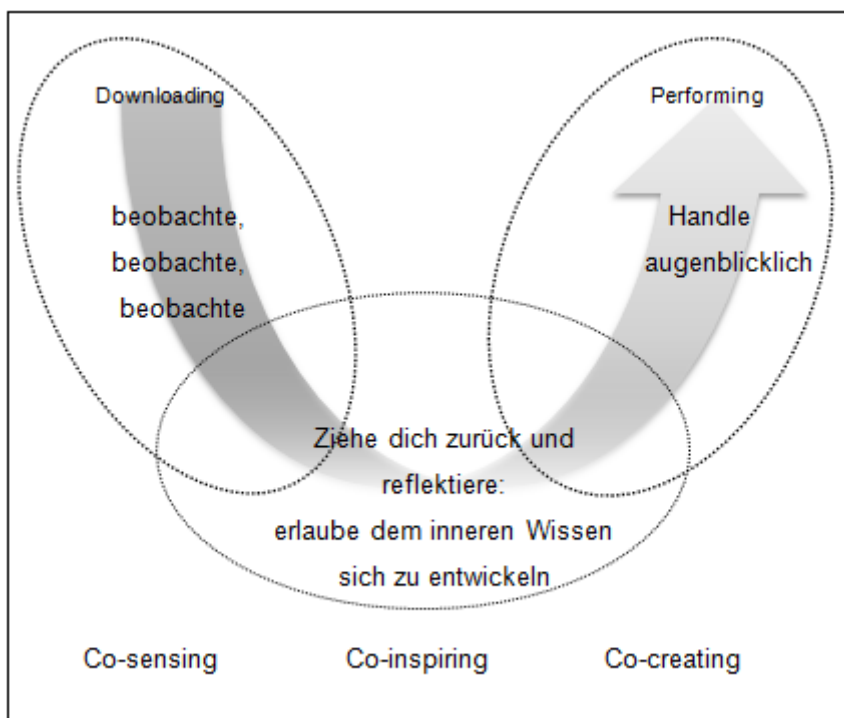
ADDRESSING THE BLIND SPOT OF OUR TIME, C. O. Scharmer, www.theroyu.com



Vor allem **das vorzeitige Nachdenken (vor allen anderen)** ist von großer Bedeutung, denn dies führt dazu, dass die notwendige **Sicherheit im Unternehmen** gegeben ist, **Risiken minimiert** werden können und wir gewappnet sein können auf die Veränderungen, die eintreten werden, ganz bestimmt! Frühzeitig denken schafft aber auch die notwendige Zeit, um eventuell Änderungen und Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, denn wir alle sind nur Menschen und dürfen auch mal einen Fehler machen.

„Die Transformation ist in keinem der untersuchten Fälle auf einen Schlag bewältigt worden. Es gab keine durchschlagende Einzelmaßnahme, kein gigantisches Programm, keine überragende Innovation, keinen plötzlichen Umschwung, kein Wunder. Der Prozess ähnelt eher einem Schwungrad, das sich immer in dieselbe Richtung dreht und mit jeder Umdrehung an Schwung gewinnt“.

(frei nach Jim Collins, Der Weg zu den Besten, S. 28)



3 Bewegungen im U nach C. Otto Scharmer (2007)