

Vom Spielball zum Ballspieler

Wohl kaum ein Mitarbeiter in Unternehmen ist in den letzten Jahren um Veränderungen in seinem beruflichen Umfeld herumgekommen. Dahinter verbergen sich in der Regel Fusionen, Übernahmen oder Umstrukturierungen. Unternehmensleitungen sprechen in solchen Fällen häufig von „Change-Projekten“, deren Ziel es wäre, Strukturen und Prozesse zu optimieren oder Synergien und Einsparungen zu erzielen.

Von derartigen Projekten Betroffene erleben im Rahmen dieser „Optimierungen“ häufig Vorfälle, die sich für sie als gar nicht optimal darstellen: Informationen fließen nur spärlich und oft in letzter Minute, Mitarbeiter werden entlassen oder versetzt, Hintergründe bleiben unklar und neue Aufgaben müssen im „Learning by Doing“ erledigt werden. Führungskräfte sind selbst nervös und bangen um ihren Job, die Gerücheküche brodelt im gesamten Unternehmen und bestimmt die Gespräche untereinander. Kein Wunder also, wenn sich derartig „behandelte“ Mitarbeiter als Verfügungsmasse oder Spielball ihrer Unternehmensleitungen empfinden.

Veränderungen bieten immer Chancen

Die meisten Menschen kennen das Leitbild aus dem Einzelhandel, „Handel ist Wandel!“. Was nicht weniger meint, als dass es in einem Ladengeschäft immer etwas Neues zu entdecken geben muss. Dies führt dazu, dass z.B. Kaffeeröster und Discounter in ihren Filialen „jede Woche eine neue Erlebniswelt“ präsentieren und generell jedes Ladenlokal in überschaubaren Abständen umgestaltet wird. Dieser Zwang zum „Wandel“ besteht allerdings in allen Wirtschaftszweigen und sogar bei Behörden, denn „Stillstand ist Rückschritt“ – ein ebenfalls bekannter Leitspruch. Was denn auch dazu führt, dass die meisten Menschen auch ihre private Umgebung häufig verändern. Ganz deutlich erkennt man dies daran, dass Baumärkte wie die Pilze aus dem Boden schießen.

Es kommt also darauf an, betriebliche Veränderungen grundsätzlich einmal als Signal dafür zu verstehen, dass sich Unternehmen weiter entwickeln will und muss, wenn es auch zukünftig erfolgreich am Markt teilnehmen soll. Wem dies gelingt, der wird dann zu dem Ergebnis kommen, dass auch er sich in Bezug auf seinen Arbeitsplatz ständig weiterentwickeln sollte, um nicht den Anschluss zu verpassen. Im Fachjargon heißt dieses, die „Employability“ zu verbessern.

Was Mitarbeiter tun können

„Stillstand bedeutet Rückschritt“ – auch und gerade bezüglich der eigenen Kompetenzen! Deshalb sollte man sich rechtzeitig und regelmäßig informieren: Zum Beispiel über Entwicklungen der eigenen Branche sowie des Berufsbildes. Dies lässt sich sehr

gut im Internet recherchieren, denn die Archive der überregionalen Tageszeitungen und Fachzeitschriften sind überwiegend frei zugänglich. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter auch den Mut dazu haben, ihre Vorgesetzten zu fragen, welche Entwicklungen das Unternehmen mittel- und langfristig plant. Aus all diesen Informationen lässt sich dann präzise ableiten, welcher konkrete Weiterbildungsbedarf besteht, um die erforderlichen Kompetenzen rechtzeitig zu entwickeln.

Eine weitere Möglichkeit, sich gut im Unternehmen zu positionieren besteht darin, seinen Vorgesetzten zu signalisieren, dass man sich gezielt qualifizieren hat, um Veränderungen im Unternehmen mit zu gestalten. Weiterhin ist zu empfehlen, seine Arbeitsleistung anzubieten, um in entsprechenden Projektgruppen an den Veränderungen mitzuwirken. Denn wer sich in derartige Meetings aktiv einbringt, der kann Veränderungen für das Unternehmen tatsächlich mitgestalten.

Das Wichtigste ist jedoch, sich nicht mehr am Lamentieren über betriebliche Veränderungen zu beteiligen und schon gar an einer allgemeine „Managerschelte“ zu beteiligen. Denn wer informiert ist, kann je nach Gesprächssituation entscheiden, ob er den Mund hält oder seine durch Fakten und Tatsachen begründete positive Ansicht bekannt gibt.



Andreas von Studnitz

ist Geschäftsführer der von Studnitz Management Consultants GmbH in Rendsburg. Informationen: www.vonstudnitzconsultants.de