

## Zum Thema „Organisationen in Veränderung“

**CoachInsights**

### Organisationen in Veränderung

Erfolgreiche Veränderungen setzen attraktiven und nachvollziehbaren **Sinn** voraus. Zielbild und Roadmap geben Orientierung.

Bei Veränderungen stehen viele Teilsysteme miteinander in **Wechselwirkung** (Zirkularität). Veränderungen an einer Stelle erzeugen Veränderungsimpulse/-druck an anderer Stelle.

Für wirksame Veränderungen braucht es ein gutes Verständnis der **formalen** Regelungen und **informalen** Erwartungsstrukturen.


Organisationen passen sich dynamisch an Veränderungen an, die nur von innen (!) möglich sind (**Selbstorganisation, Autopoiese**).

Veränderungsprozesse in Organisationen lassen sich weder kontrollieren noch vorhersagen (**Komplexität und Kybernetik**).

Veränderungen gelingen nur in kleinen evolutionären Schritten, die in sich wiederholenden Prozessen geplant, durchgeführt und analysiert werden sollten (**Systemische Schleifen**).

**Kommunikation** ist zentral (z.B. Luhmann, Watzlawick, Schulz von Thun).

*Wolfgang Heinrichs*



[www.wolfgangheinrichs.de](http://www.wolfgangheinrichs.de)

In meiner Rolle als Coach und Mentor für Führungskräfte geht es immer wieder um Veränderungsprozesse in Organisationen.

Nach vielen Jahren als Geschäftsführer, Vorstand und Leiter eines konzernweiten Transformationsprogramms ist das vertrautes Terrain.

Für mich wesentliche systemische Kernaussagen habe ich stark verdichtet zusammengestellt.

Sie klingen selbstverständlich, deren Berücksichtigung im Veränderungsalltag ist es (noch) nicht.