

Rainer König

Acht Thesen zu der Frage: Was macht das Einhalten/Umsetzen vereinbarter Organisationsentwicklungs- und Teamentwicklungsmaßnahmen in Großorganisationen so schwer und zögerlich?

1. Der Nutzen für den/die Betroffenen ist unklar oder nicht gegeben.
2. Die Sicherheit (= Nutzen) des Gewohnten wird der Unsicherheit des Neuen vorgezogen.
3. Die Prioritäten im (Arbeits-)Alltag sind andere als im Organisationsentwicklungs- und Teamentwicklung-Workshop (Verhältnis zwischen Praxis und „Theorie“). Man hat deshalb in der Praxis oft nicht genügend Zeit, Geld etc., um die Maßnahmen umzusetzen.
4. Man geht nicht offen genug miteinander um, und verhält sich in solchen Workshops ´taktisch´, ohne die Vereinbarungen wirklich ernst und für sich bindend zu nehmen.
5. Es fehlt eine Kultur, in der das Neue als Leitwert tatsächlich akzeptiert und vor allem von der Führungsebene *sichtbar* vorgelebt wird.
6. Es fehlt eine Kultur des Vertrauens, in der man das Neue als akzeptierten Leitwert erfahren und vor allem sein Vorleben durch die Führungsebene wahrnehmen *will*. Man sieht und hört nur, was man hören will: In einer Misstrauenskultur eben immer nur, dass das Neue *nicht* vorgelebt wird.
7. Das Neue kommt mit widersprüchlichen und paradoxen Forderungen daher (wie z.B.: "Sei flexibel, aber bleib so zuverlässig wie Du bist!"; "Sei teamfähig, aber such´ die Konkurrenz mit anderen", "Verkaufe so viel wie möglich, aber sei kundenorientiert" etc.) und wird deshalb nicht ernst genommen.
8. Die Wichtigkeit des Neuen ist unklar, so dass auch unklar ist, was passiert, wenn nichts passiert.