



Damit der Weg aus dem Chaos nicht scheitert

Den meisten Chefs und den meisten Mitarbeitern ist klar: ein chaotisch laufendes Unternehmen kann langfristig nicht erfolgreich sein. Und die Erfahrung zeigt auch, an der Erkenntnis liegt es nicht – es fehlt ein funktionierender Weg, um aus dem Chaos heraus zu finden. Dies beweisen die vielen Ansätze für Lösungen, welche sich in fast allen Unternehmen finden lassen. Dabei werden die Versuche mal von Mitarbeitern initiiert, mal versucht der Chef eine Struktur aufzubauen, doch durchhalten lassen sie sich meist nie.

Ohne Frage nach dem Warum geht es nicht

Haben Sie schon mal versucht ein Problem zu lösen ohne es vorher zu verstehen? Das funktioniert nicht. Wenn Sie erkennen wollen, warum es im Unternehmen so und nicht anders läuft, braucht es zumindest eine Kurzanalyse. Denn nur wenn Sie die Ursachen kennen, lassen sich passende Lösungen entwickeln. Und dabei geht es nicht um die Schuldfrage, denn das hilft niemandem weiter.

Gründe für Chaos sind vielfältig. So vielfältig wie die Menschen, die im Unternehmen arbeiten oder es Organisationsformen gibt. Umso wichtiger ist es, den eigentlichen Ursachen auf die Spur zu kommen.

Nehmen wir als Beispiel den häufigsten Grund der gerne genannt wird: Zeitmangel. Da wird eine Ablage nicht gemacht, weil die Zeit fehlt, dort wird eine Wiedervorlage nicht kontrolliert, weil andere Themen dringender waren, hier werden Rückrufe nicht gemacht, weil das Zeit kostet, usw., usw., usw. Die Liste lässt sich fortsetzen. Doch ist es wirklich die Zeit? Schaut man genauer hin sieht man leider oft, dass sich hinter dem Grund Zeit anderes versteckt. Oft sind Unsicherheit, Unkenntnis, Überforderung oder auch weiteres die eigentlichen Gründe. Es ist also mitunter wichtig, sich nicht mit einer ersten Antwort zufrieden zu geben.

Das eigene Versagen

Insbesondere wenn es persönliche Gründe wie Unsicherheit sind wird sich gerne hinter einem Sachargument versteckt. Denn niemand offenbart gerne Schwächen. Auch oder vor allem dann, wenn derjenige selber um diese weis. Oder fällt es Ihnen leicht eigenes Versagen einzugestehen?



Wer sich dessen bewusst ist, der kann auch nachvollziehen, warum sich die Frage nach den Ursachen in den seltensten Fällen in einer Gruppe beantworten lässt. Sie kann zwar durchaus Hinweise liefern, aber wer will schon vor anderen seine Schwächen offenbaren oder diese auf den Kopf zugesagt bekommen? Das funktioniert nicht einmal in einem guten Team. Je mehr Feingefühl Sie hier einsetzen können, umso größer werden Ihre Chancen die eigentlichen Ursachen zu finden.

Veränderungen werden als unangenehm empfunden

Unabhängig ob persönliche oder rein organisatorische Gründe zum Chaos führen - die Lösung bedeutet immer Veränderung. Einigen Menschen scheinen Veränderungen leicht zu fallen, die meisten aber empfinden sie als unangenehm. Es ist also nicht nur wichtig den Grund für das Chaos zu finden, sondern auch die Lösungen so zu gestalten, dass alle Beteiligten mitgenommen werden. Einem älteren Mitarbeiter, der sich mit dem PC schwer tut zu sagen, dass ab morgen alles digitalisiert wird führt zur Ablehnung. Finden Sie Zwischenschritte, die dieser Kollege auch noch mitgehen kann. Z.B. in dem er eigene Erfahrungen machen kann. Dies können Beispielfälle sein, Schulungsdatenbanken oder auch ein jüngerer (geduldiger) Mentor, der dem Kollegen hilft seine Bedenken zu überwinden.

Je kleinteiliger die Veränderungsschritte sind, umso länger wird es dauern bis sich der Erfolg zeigt, aber umso nachhaltiger kann er auch sein. Je mehr Menschen die Lösung mittragen, desto erfolgreicher wird sie umgesetzt. Werden Sie also nicht ungeduldig und bleiben Sie dran.