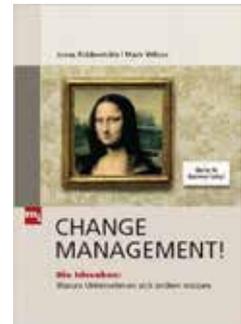


Für Sie gelesen

Aktuelle Bücher für Leadership, Personalmanagement und Training

Autor: **Ridderstråle, Jonas / Wilcox, Marc**
Titel: Change Management!
Die Ideenbox: Warum Unternehmen sich ändern müssen.
Die Toolbox: Wie Unternehmen sich ändern können.
Jahr: 2009
Verlag: mi Wirtschaftsbuch Verlag
Umfang: 2 x 213 Seiten
ISBN: 978-3-86880-009-8
Web: www.mi-wirtschaftsbuch.de



Change von verschiedenen Seiten anschauen

Ja, Sie haben richtig gelesen. 2x113 Seiten. Stellen Sie sich einmal vor, Sie stehen in einer Buchhandlung. Im Regal lächelt Sie die Mona Lisa auf einem Buchcover an. Neben ihr ein Schildchen: Macht Ihr Business funky. Darunter der Titel mit dem Vermerk «die Ideenbox». Funky? Da schauen Sie doch lieber hinten nach, was es damit (und mit so selbstbewussten Autoren) auf sich hat. Aber dort, wo sonst üblicherweise Testimonials zum Buch stehen, lächelt Sie die Mona Lisa wieder an. Allerdings steht sie auf dem Kopf. Sie denken vielleicht schon an einen Fehldruck, entdecken dann aber, dass hier etwas anderes steht: «Die Toolbox» und «stellt Ihr Business auf den Kopf». «Witzig», denken Sie vielleicht.

Das Ganze hinterlässt einen zwiespältigen Eindruck. Einerseits kann man es als Marketing-Gag abtun und vergessen, andererseits ist die Trennung in Ideenbox (brauchbare Ideen für Trainings?) und Toolbox (nützliche neue Werkzeugideen) spannend genug, dass ich mich auf das Abenteuer einlasse. Ich beginne bei der Ideenbox. In der Einleitung erfahre ich Wissenswertes über die beiden Autoren und warum sie so selbstbewusst sind: Mark Wilcox war lange bei Sony und hat dort Wandel hautnah miterlebt, heute ist er auf diesem Gebiet Berater. Dr. Jonas Ridderstråle begann eine universitäre Laufbahn und ist heute international gefragter Dozent, Berater und Autor.

Zu Struktur und Inhalt

Die Ideenbox befasst sich vor allem mit der Frage nach dem Warum des Wandels. Als Leser werden Sie (wenn Sie sich darauf einlassen) in einen Film hineingezogen, der ein horrendes Tempo hat, mit schnellen Bildschnitten spielt und im Wesentlichen eine Aussage macht: Sie kommen um den Wandel nicht herum also gestalten Sie ihn lieber. Um diese Aussage zu verdeutlichen, nutzen die Autoren alles, was an Beispielen zur Verfügung steht. Wenn es um die Art und Weise geht, wie die Unternehmenskultur sein muss, damit die Talente ihr Potenzial ausschöpfen können, kommen Beispiele aus der Musik (Simple Minds), der Politik (die Iran Contra Affäre), dem Fernsehen (America Idol), der Betriebswirtschaft (Cognizant) und dem Sport (Manchester United) zur Sprache. Und so fährt das Buch rasant fort mit einem Plädoyer zur weltweiten Zusammenarbeit, einem Aufruf, die Möglichkeiten immer wieder neu zu denken «Wir sind niemals mehr als 18 Monate vom Konkurs entfernt» [Bill Gates], einem starken Fokus auf die individuelle und kollektive Energie – hält kurz inne, um über die Balance von Wandel und Kontinuität nachzudenken, beschleunigt dann wieder, um uns zu zeigen das der ETBS (expected time between surprises) immer kürzer wird. Die letzten Abschnitte stellen Fragen, deren Beantwortung entschleunigt und dem Leser hilft, das Erfahrene zu verdauen und mit seiner eigenen Welt zu verbinden.

Der andere Teil, die Toolbox, ist ganz anders: Schon auf der zweiten Seite wird der Leser mit einem Modell vertraut gemacht, das sich in der Folge als äusserst nützlich erweisen wird. Zentral dabei sind drei Elemente, die Energie im Change erzeugen: «Envision» (Vorstellen), «Engage» (Einbinden) und «Execute» (Umsetzen). Diese drei Begriffe bieten die Grundlage für die kommenden ca. 70 Seiten. Dabei werden die jeweils nötigen Eigenschaften beleuchtet, es wird gezeigt, worauf die Aufmerksamkeit gelenkt werden muss und welche Massnahmen zu treffen sind, damit der unternehmerische Wandel gelingt.

«Wir sind niemals mehr als 18 Monate vom Konkurs entfernt»

Dem Leser helfen die Geschichten von Steve, Harry und anderen dabei, sich alles praktisch vorstellen zu können. Diese Stories bilden den Ausgangspunkt für das Fokussieren auf die wesentlichen Aspekte innerhalb der 3E's (Envision, Engage und Execute). Dabei werden – ganz wie es der Titel verspricht – eine Reihe von Hilfsmitteln angesprochen, die zur Unterstützung eingesetzt werden können: Story Telling, Einflusskreise (eine Visualisierungsmöglichkeit für Beziehungen in einem Unternehmen), Open Space wird als Tipp genannt, auf den «Performance-Tachometer» hingewiesen usw. Schliesslich wird am Beispiel der englischen Armee exemplarisch aufgezeigt wie wichtig und auch schwierig es ist, die Balance von Bewahrung und Wandel (da war doch was im anderen Buchteil...) zu leben. Ein letztes Kapitel widmet sich der

Frage, wie man Führungskräfte entwickelt, die den Herausforderungen des Wandels gewachsen sind. Wieder hilft das Modell dabei, die richtigen Fragen zu finden, die der Leser im Sinne eines Selfassessment beantworten kann. Das Buch endet mit der «Energieformel»: Warum x Wie = Energie

Zusammengefasst

Die Grundidee des Buches besticht: «Warum (Ideenbox) und Wie (Toolbox) = Energie» ist eine praktische Formel. Das Aufspalten in 2 Buchteile ist nicht nur ein Gag, der Change symbolisieren soll, sondern hat wohl auch einen anderen Hintergrund: Die beiden Buchteile sind in Bezug auf Inhalt, Stil und Leserführung sehr unterschiedlich. Die Ideenbox wartet mit vielen Beispielen und Bezügen aus allen nur erdenklichen Bereichen auf. Sie versucht zu überzeugen, da und dort sogar zu missionieren. Die Botschaft lautet: Nimm den Wandel selbst in die Hand. Damit spricht sie sicherlich eine andere Gruppe (oder Stimmung) an als die Toolbox, die mit einem stimmigen Modell aufwartet und den Lesern das dahinterstehende Change-Konzept Schritt für Schritt näher bringt. Beide Teile haben Ihre Stärken und Ihre Attraktivität. Eine Schwäche des Konzeptes kann (und muss) der Leser selbst ausbügeln: Das Verbinden der beiden Teile zum praktischen Motto des Buches: Warum und Wie = Energie.

Gelesen von:

Dr. oec. HSG Philipp Mähr
Goethestrasse 70
9008 St. Gallen
philipp.maehr@maehrconsulting.ch
0041 71 244 95 09

