

**109 Welche Rolle spielt das Brechen von Regeln für die Unternehmensentwicklung?**

Eine große, eine sehr große!

Eine Organisation besteht aus Regeln - offenkundigen und verborgenen. Man könnte auch sagen, dass diese Regeln Entscheidungsprämissen sind. Das heißt die Mitglieder einer Organisation brauchen und haben natürlich Handlungsleitlinien auf deren Basis sie Entscheidungen treffen. Es kann nicht angehen, dass über jede Entscheidung stundenlang debattiert wird. Also muss es Regeln geben, die sowohl den Führungskräften, als auch den Mitarbeitern Orientierung im täglichen (Arbeits)Leben geben.

Wenn dann eine Entwicklung eingeleitet oder eine Veränderung herbeigeführt werden soll, dann müssen natürlich auch Regeln (also Entscheidungsprämissen) der Organisation verändert (oder gebrochen) werden.

Leider ist dieses Brechen sehr mühsam, weil die Regelbrecher häufig geächtet werden. Das „Regeln brechen“ kann ohne größere Komplikationen erfolgen, wenn z.B. die Regelbrecher sehr hoch in der Hierarchie stehen oder den meisten Mitarbeitern und Führungskräften einleuchtet, warum die Regeln der Vergangenheit nicht mehr richtig sind.

Dieses Thema ist sehr aktuell und auch sehr facettenreich, weswegen die Beantwortung dieser Frage auch hier beendet wird. Werden konkrete Fragen oder auch unternehmensindividuelle Zusammenhänge geschildert (per mail an [fragen@shared-knowledge.com](mailto:fragen@shared-knowledge.com) mit Bezug auf die Frage-Nr. 109) so leiten wir die Frage gerne an „unsere“ Change-Experten weiter, so dass Sie die Möglichkeit haben, mit ihm bzw. ihr die Thematik individuell per mail oder phon besprechen zu können.