

Berater der Stadt Syke

Der Veränderer

Von **Micha Bustian** - 11.10.2017 - 0 Kommentare

Der Change-Manager Christoph Seidl hat mit der Stadt Syke fünf Leitsätze erarbeitet.



Zeit für Veränderungen: Christoph Seidl kann dabei helfen – er ist Change-Manager. (UDO MEISSNER)

Schwarme. Wenn's halbwegs läuft, dann läuft's doch. Warum also etwas ändern? Nur: Wenn's dann irgendwann nicht mehr so gut läuft – was dann? Dann wird's Zeit für eine Veränderung. Digitalisierung ist ein gutes Beispiel dafür. Und auch Elektromobilität. Da wird sich in nächster Zeit viel ändern. Und wer nicht abgehängt werden möchte, sollte wach sein. Oder Christoph Seidl buchen. Der ist Change-Manager, hat sich als geschäftsführender Gesellschafter der SMS-GmbH selbstständig gemacht. Sein Geschäft in eigenen Worten: „Bewusste Beschäftigung mit notwendiger Veränderung.“

Bleiben wir beim Beispiel Elektromobilität. Für Christoph Seidl geht's dabei nicht um die Frage, ob man sich damit beschäftigen muss, sondern wie man sich damit beschäftigen sollte. „Will ich das über mich kommen lassen oder bewusst fragen, wie ich intelligente Formen der Elektromobilität organisieren möchte?“, fragt Seidl rein rhetorisch. Denn die Antwort sollte ja eigentlich klar sein. Genauso wie auf dem Feld der Flüchtlingsintegration. Da gebe es viele gute Angebote der Arbeitsagentur, findet Seidl, dazu engagierte Freiwilligenarbeit. „Aber viele mittelständische Unternehmen sind überfordert“, auch wenn sie integrationsbereit seien.

Auch die Stadt Syke hat sich die Dienste des klugen Kopfes bereits gesichert. „Sie wollte ein Führungsleitbild auf der Bürgermeister- und Fachbereichsebene entwickeln“, so Christoph Seidl. Fünf Leitsätze seien dabei entstanden. Leitsätze, die die Kommunikation und den Servicegedanken im Rathaus neu anfeuern sollten. Denn, so Bürgermeisterin Suse Laue: „Unter Bürgerfreundlichkeit versteht ja jeder

etwas anderes.“ Die Verwaltung sollte sich öffnen, den Bürger als Partner verstehen. Deshalb sollten sich alle im Rathaus auf eine Linie verständigen. Das geschah Laue zufolge mit allen Mitarbeitern „im Rahmen eines World-Cafés“.

„Christoph Seidl hat uns dabei gut geholfen“, resümiert die Verwaltungs-Chefin. Er habe einen Blick von außen eingebracht, einen anderen Blickwinkel. Durch seine gute Ansprache habe er Klarheit in die Kommunikation gebracht, „und er hat auch die Gabe, dabei die alten Hasen mitzunehmen“. Christoph Seidl habe alle Mitarbeiter aufgefordert, sich einzubringen, und jeden dazu gebracht, seine Situation zu reflektieren. Laue abschließend: „Ich kann das nur empfehlen.“

Christoph Seidl ist 1960 in Hildesheim geboren. Über die Stationen Osnabrück, Stade und Hamburg landete der examinierte Lehrer 1988 bei Jacobs-Suchard in Bremen. „Die suchten Lehrer für die Vertriebssteuerung“, erinnert sich der Wahl-Schwärmer. „Und ich wollte nicht Taxi fahren.“ Er kam in die Abteilung Training, Planung und System, übernahm irgendwann eine leitende Position. 1994 arbeitete er an der Fusion von Jacobs-Suchard mit Kraft. „Das macht man nicht so nebenbei.“ Nach neun Jahren sah Seidl keine weiteren beruflichen Perspektiven mehr. Er wechselte 1997 zu Huss-Maschinenteknik, war dort für den internationalen Vertrieb im mittleren Osten zuständig. „So bin ich auch in die Freizeitindustrie gekommen“, bis heute sein zweites geschäftliches Standbein. „Dort habe ich über längere Zeit ausschließlich Vertriebsseminare gehalten.“ Von Beginn an sei er „einerseits Trainer, andererseits Vertriebler“ gewesen. Letztlich veränderte er auch sich selbst. Räumlich. Von Bremen nach Schwarme. „Da ist es günstiger“, nennt Christoph Seidl den Hauptgrund. Aber es gebe auch mehr Platz und mehr Ruhe. „Mit unserem Hund bin ich innerhalb von Minuten in den Feldern.“ Dort habe er seine Freiheit. Wie seit 2001 auch im Job. „Ich wollte mir nicht mehr vorschreiben lassen, was ich zu tun habe“, begründet Christoph Seidl die Entscheidung. „Ich brauchte mehr Freiraum für eigene Projekte.“ 2011 gründete er die SMS-GmbH. Im Portfolio: Fortbildung und Vertrieb. In Sachen Fortbildung kümmert sich Christoph Seidl vornehmlich um Veränderungsmanagement, im Marketing-Denglisch: Change-Management. Veränderungen würden „meist nicht bewusst oder gar pro-aktiv“ wahrgenommen oder angepackt. Die Unternehmensleitung müsse in der Mitarbeiterschaft Veränderungsbereitschaft wecken. Es müsse eine Veränderung in den Köpfen der Mitarbeiter geschehen. Die wichtigste Frage, die sich Geschäftsführer stellen sollten: „Inwieweit trägt die Mitarbeiterschaft das mit?“ Falle diese Antwort positiv aus, sei schon viel gewonnen. Aber eins müsse bei der ganzen Arbeit vorweg auch klar sein: „Das Management von Veränderungen ist etwas anderes als das Management des Status Quo.“

Alles zur Landtagswahl 2017 in Niedersachsen auf unserer
Sonderseite



NIEDERSACHSEN-WAHL

Weitere Artikel aus diesem Ressort

Polizei bittet nach Diebstahl um Hilfe: Unbekannter klaut wie Flasche leer

Nur von hier: Vilsener Pilsener: Als Quereinsteiger zum Erfolgsgetränk

Bäcker auf dem Prüfstand: Auf Teigführung mit dem Brot

Feuerwehr-Übung: Beim Flashover steht Gaumann in Flammen

Vandalismus: Unbekannte zerkratzen Autolack in Syke

Bisher 0 Kommentare

[Eigenen Kommentar schreiben »](#)

Bitte [loggen Sie sich ein](#), um eigene Kommentare zu verfassen.

Noch nicht registriert? [Jetzt kostenlos registrieren »](#)

Diskutieren Sie über diesen Artikel

Bitte folgen Sie [unseren Community-Regeln »](#)

[Abschicken](#)