



In der Theorie stellt sich die Frage: Gibt es eine substantielle Veränderung ohne Konflikte? Veränderungen ohne Konflikte würden bedeuten, dass alle Mitglieder einer Gruppe oder eines Sozialgebildes gleichzeitig eine Veränderung in die gleiche Richtung wollen. Theoretisch ist das möglich, praktisch sehr selten. Denn die Veränderungswünsche gehen meist nur von einzelnen Personen aus. Die anderen Involvierten müssen erst überzeugt werden und halten daher zunächst dagegen. Diese Gegenwehr ist durchaus sinnvoll, da nicht alle Veränderungsvorschläge per se gut sind. Die Auseinandersetzung darüber, was wirklich brauchbar ist und umgesetzt werden sollte, ist notwendig, um die Spreu vom Weizen zu trennen.

Ein solcher Prüfprozess ist auch bei der Integration von Führungskräften geboten. Es ist geradezu blauäugig, mit allem, was den Neuzugang betrifft, sofort einverstanden zu sein. Ebenso ist es unsinnig, dass die neuen Personen sofort alles akzeptieren, was ihnen an Neuigkeiten geboten wird. Erst durch Abwägen und Differenzieren ist der notwendige Lernprozess möglich. Der Konsens, übrigens traditionell Wahrheit genannt, ist somit erst Resultat eines Lernprozesses, an dessen Ende alle Beteiligten der neuen Struktur und ihren Regeln etc. zustimmen können. Die gelungene Integration der neuen Person bringt dann eine neue Wahrheit – eine neue Gruppenidentität.