

Gelassen erfolgreich sein

Newsletter von LeCo Leadership Coaching GmbH

Alles ist anders!

Alles scheint sich aktuell zu verändern und nichts ist mehr so, wie es einmal war. Zumindest ist das im Moment ein weit verbreitetes Empfinden.

Man findet eine Vielzahl von Zitaten zum Thema Veränderungen. Einige propagieren die kontinuierliche Veränderung (»Das Leben gehört dem Lebendigen an, und wer lebt, muß auf Wechsel gefasst sein.« Goethe). Andere haben zu Veränderungen eine eher skeptische Haltung (»Ich glaube an das Pferd. Das Automobil ist nur eine vor-übergehende Erscheinung.« Kaiser Wilhelm II).

Die aktuelle Pandemie-Situation ist geprägt von Home-Office, Kinderbetreuung zuhause, Kontaktbeschränkungen, usw. Wie wollen Sie mit diesen Veränderungen umgehen, die Sie sich ja nicht ausgesucht habe?

Zu diesem persönlichen Unbehagen und der Unsicherheit kommt bei Führungskräften zusätzlich noch die Anforderung, die Mitarbeitenden durch die Veränderung zu begleiten und zu unterstützen.

Ferner kommt es zu Spannungen zwischen denen, die die Veränderung mit offenen Armen begrüßen („Endlich kann ich zuhause arbeiten!“) und denen, die den Schock über die neue Situation noch nicht verarbeitet haben und deshalb keine positive Perspektive haben.

Wie man in der Situation mit sich selbst und auch anderen umgehen kann, zeigen die folgenden Seiten. Dieses Modell habe ich bei der Arbeit mit verschiedenen Teams vorgestellt und es wurde als hilfreich empfunden, diese Phasen des Veränderungsprozesses zu kennen und sich selbst darin zu verorten.

Ich hoffe es hilft auch Ihnen!

Ihr
Uwe Juli

Inhalt

Alles ist anders

(S. 1)

Wie kann ich mit Veränderungen umgehen?

(S. 2 und 3)

Schulungstermine (S. 4)

Hier finden Sie die Termine der öffentlichen Schulungen

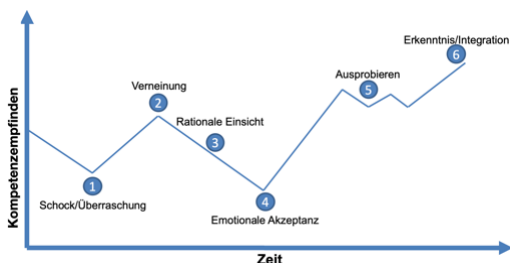


Wie kann ich mit Veränderungen umgehen?

Es gibt unterschiedliche Arten von Veränderungen und deren Auswirkungen werden von jedem unterschiedlich wahrgenommen. Jede Veränderung die den Menschen konfrontiert, löst immer Verunsicherung aus. Wie lange diese Unsicherheit andauert ist individuell unterschiedlich: Es gibt Menschen, die können die größten Veränderungen bereits nach wenigen Momenten mit offenen Armen begrüßen und es gibt solche (und das ist vermutlich die Mehrheit), die Tage, Wochen oder gar Monate benötigen, bevor sie die Veränderungen akzeptieren und in den Alltag integrieren.

Die Phasen bei Veränderungen

Immer wenn wir mit einer Veränderung konfrontiert werden, durchlaufen wir die folgenden Phasen:



1 Schock/Überraschung

Wir werden mit der Veränderung konfrontiert und sind überrascht oder gar geschockt. Was nun passiert ist, dass unser Kompetenzempfinden, d. h. das Gefühl wie gut wir

unseren Alltag bewältigen können, massiv einbricht. Wir fühlen uns mit der Veränderung überfordert, wir wissen (noch) nicht, wie wir damit umgehen können.

Tipp: Hier hilft es sich zu fragen, warum man vor der Veränderung solche Angst hat. Ist es die ungewohnte Situation? Oder ist es das Gefühl, dass man die notwendigen Kompetenzen niemals erlernen kann? Oder hat man etwas ähnliches schon einmal erlebt und ist daran gescheitert? Die Frage ist also, **was ist das Problem hinter dem Problem!**

2 Verneinung/Ablehnung

Zunächst wird man die Veränderung ablehnen getreu dem Motto: „Das haben wir noch nie so gemacht!“ oder „Das kann nicht sein!“. Aufgrund aller unserer bisherigen Erfahrungen ist klar, dass dies niemals funktionieren kann. Und diese Ablehnung wird sich je nach Persönlichkeit entweder sehr laut und deutlich äußern oder man tauscht die Vorbehalte und den Frust nur im kleinen Kollegenkreis in der Kaffeepause aus.

Tipp: In dieser Phase braucht es die Möglichkeit und den Raum, alle **Vorbehalte und Argumente offen auszutragen**. Anschließend kann man in „was-wäre-wenn“-Szenarien die Veränderung ‚vorstellbar‘ machen. Ferner kann man überlegen welche **Voraussetzung** erforderlich wären, um die Veränderung zu ermöglichen.

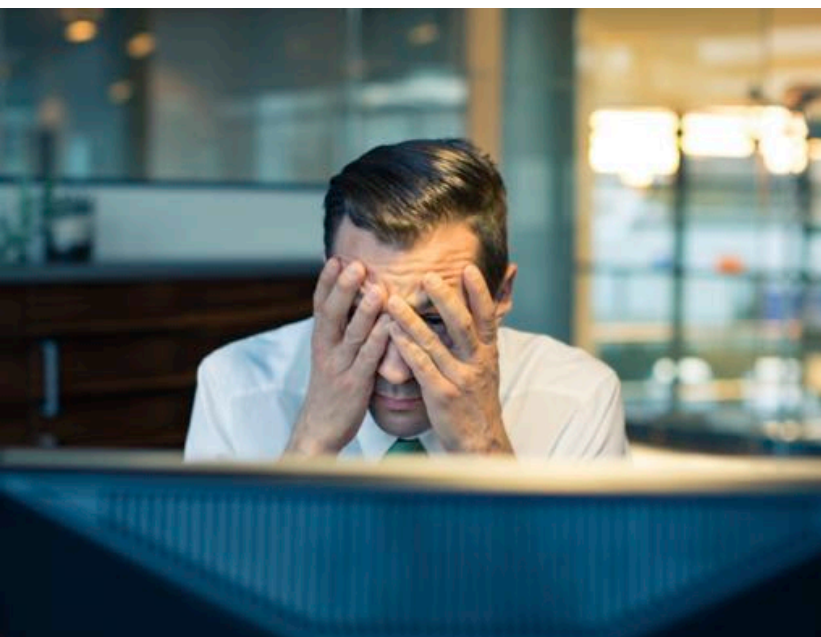
3 *Rationale Einsicht*

Mit der Zeit kommt die Einsicht, dass man die Veränderung nicht verhindern kann. Deshalb setzt man sich *rational* damit auseinander. In diesen Überlegungen wird aber gleichzeitig immer deutlicher, dass hierfür Kompetenzen und Fertigkeiten erforderlich sind, die aktuell noch nicht vorhanden sind. Diese rationale Einsicht trifft also auf die Verunsicherung und Angst vor dem Unbekannten. So kann es sein, dass man versucht Alternativen vorzuschlagen, um den Veränderungsdruck zu vermeiden.

Tipp: Gerade als Vorgesetzter ist man in dieser Phase gefordert, **keine ‚sachlichen‘ Diskussionen** über die Erfordernis der Veränderung und möglicher Alternativen zu führen. Stattdessen sollte man durch den **Wechsel der Perspektive** andere Standpunkte aufzeigen und dem Gegenüber helfen, die Notwendigkeit auch emotional zu erfassen.

4 *Emotionale Akzeptanz*

Diese Phase wird auch das ‚Tal der Tränen‘ genannt, denn das Kompetenzzempfinden ist nun auf seinem Tiefpunkt angelangt: Ich akzeptiere, dass die Umstände sich verändert haben und ich nun (wohl oder übel) damit umgehen muss.



Tipp: In dieser Phase ist es erforderlich, die eigenen und auch die **Emotionen** der Mitarbeiter **zuzulassen**. Dies können Wut, Angst, Ärger, Verlustgefühl sein. Welche **neuen Rituale** können helfen, die veränderte Situation zu akzeptieren. In der aktuellen Pandemie hat sich z. B. schnell das „AHA-Ritual“ (oder auch „AHA+...“) durchgesetzt.

5 *Ausprobieren/Lernen*

Man hat die Situation akzeptiert und neue Rituale eingeführt, wird ein neues Verhalten ausprobiert. Manche davon funktionieren gut, andere Maßnahmen nicht. Auf diese Weise entwickeln sich neue Kompetenzen und Fertigkeiten.

Tipp: Bei meiner Arbeit mit Teams ist es in dieser Phase wichtig, die **neuen Entwicklungsschritte** zu **reflektieren**, zu würdigen und sich darüber zu freuen. Auf diese Weise nimmt jeder für sich wahr, wie sich Kompetenz und Fähigkeiten auf ein höheres Niveau entwickelt haben.

6 *Erkenntnis/Integration*

Nun ist die ursprüngliche Veränderung zum Alltag geworden. Man fühlt sich sicher mit der Situation umzugehen, kennt seine Kompetenzen und weiß diese richtig einzusetzen.

Tipp: Dies ist ein guter Zeitpunkt die neuen Kompetenzen zu **feiern**.

Das Positive sehen.

Niemand hat die aktuelle Krise gewollt und wir können uns ihr nicht entziehen. Um so wichtiger ist es zu überlegen, welche Fertigkeiten wir in dieser Zeit (weiter-)entwickelt haben.

Wie die Grafik von Seite 2 zeigt, bringt jede Veränderung eine Zunahme des Kompetenzzempfindens von Phase 1 zur Phase 6. Dieser Kompetenzzugewinn ist das Positive an jeder Veränderungen.

Diese Erkenntnis kann helfen, künftigen Veränderungen gelassener entgegenzusehen und diese dann auch schneller zu bewältigen.



Sie suchen Unterstützung in einer wichtigen Phase Ihres Lebens?

Es gibt Zeiten im Leben, in denen es gut ist, mit jemandem die eigene Situation aus einem ‚anderen Blickwinkel‘ anzuschauen und neue Wege und Optionen zu entdecken.

Gerne unterstütze ich Sie dabei. Rufen Sie mich an oder senden Sie mir eine E-Mail. Ein Erstgespräch ist immer unverbindlich und es entstehen keine Kosten für Sie.

Ich freue mich von Ihnen zu hören!

Uwe Juli

Seminartermine

Folgende öffentliche Seminare sind in den nächsten Monaten geplant:

Zeitmanagement

19./20. März 2021 in der Volkshochschule Wiesbaden. Zu buchen über die VHS-Homepage (www.VHS-Wiesbaden.de)

Sie haben einen besonderen Themenwunsch?

Gerne erstelle ich Ihnen ein Angebot für Ihre individuelle Fragestellungen. Bei folgenden Themenbereichen kann ich Sie unterstützen:

- **Selbstmanagement** (Umgang mit der Zeit, Selbstorganisation am Arbeitsplatz, Resilienz stärken, Lebensgestaltung mit 50+ usw.)
- **Teamentwicklung** (Teamdynamik, Führung, Kommunikation, Konflikte, Arbeitsstile, Strategieentwicklung, Gestalten von Veränderungsprozessen usw.)

Bezug des Newsletters

Möchten Sie den Newsletter regelmäßig beziehen? Das ist ganz einfach möglich, indem Sie eine E-Mail senden an

Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

und Sie erhalten etwa vierteljährlich die News per E-Mail kostenlos und unverbindlich zugesandt. Wenn Sie die News nicht mehr empfangen möchten, genügt ein kurzes E-Mail. Gerne können Sie den Newsletter auch weiterleiten.

Herausgegeben von:

LeCo Leadership Coaching GmbH
 Alemannenstr. 16
 65205 Wiesbaden
 Telefon 0172 8943916
 Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

LeCo 
 Leadership Coaching GmbH