

Frankfurt, den 04. Dezember 2012

Veränderungen – Ertragen? Oder doch lieber gestalten?

mit

Frank Weber, weber.advisory, Wiesbaden

am Donnerstag, den 29. November 2012, um 16.30 h im Industriepark Höchst, K801

Wenn wir eine Situation als bedrohlich wahrnehmen und keine Handlungsoptionen sehen, gibt es nur noch eins: Flucht. Nicht mehr bewusst steuerbare Automatismen laufen ab, Angst blockiert die Rationale und setzt gleichzeitig Energie frei. Damit geht häufig eine nicht mehr steuerbare Aggressivität einher. Beobachtbar ist aber, dass die Schwellen bei jedem anders liegen. Rechtzeitige, verständliche Information und die gezielte Wahrnehmung von Veränderungen vorausgehenden Signalen hilft, negative Folgen zu vermeiden. Wer aktiv Veränderungen angeht, erkennt mehr Handlungsoptionen und empfindet Wandel als weniger bedrohlich. Wie Frank Weber ausführte, laufen Veränderungen immer nach einem ähnlichen Muster ab. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um berufliche und private handelt. Gleichgewicht und stabil ablaufendes Vorgänge sind uns am angenehmsten, alles andere bedeutet Arbeit und gegebenenfalls Stress.



Speziell bei Veränderungsprozessen wird häufig nur aus Sicht des Handelnden kommuniziert, der Adressat konzentriert sich aber auf seine Sicht. Logisch und verständlich erscheinendes wird nicht verstanden. Daher empfiehlt Frank Weber Offenheit für andere Sichtweisen und Positionen – ein unbequem scheinender Stuhl kann erstaunliche Blicke stimulieren. Wenn es dann gelingt, eine gemeinsame Sicht zu generieren, ist ein guter Grundstein für das weitere Vorgehen gelegt.

Speziell bei Veränderungsprozessen wird häufig nur aus Sicht des Handelnden kommuniziert, der Adressat konzentriert sich aber auf seine Sicht. Logisch und verständlich erscheinendes wird nicht verstanden. Daher empfiehlt Frank Weber Offenheit für andere Sichtweisen und Positionen – ein unbequem scheinender Stuhl kann erstaunliche Blicke stimulieren. Wenn es dann gelingt, eine gemeinsame Sicht zu generieren, ist ein guter Grundstein für das weitere Vorgehen gelegt.

Im betrieblichen Kontext ist zudem zu beachten, dass Veränderungen in den Hierarchiestufen sequenziell ankommen und abgearbeitet werden müssen. Dies stimuliert den Flurfunk unter Einbezug zunächst nicht betroffener und damit unzureichend informierte Ebenen. Viele betriebliche Veränderungsprozesse scheitern, weil Propagandisten hofiert und/oder konstruktive Kritik überhört wird und abwartend Außen vorstehende nicht mit einbezogen werden. Je besser es gelingt, Akzeptanz für Veränderungen zu generieren, wenn noch Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen, desto wahrscheinlicher ist der dauerhafte wirtschaftliche Erfolg und damit sichere Arbeitsplätze im Unternehmen.