

«Die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung»

Heraklit

Newsletter Oktober 2021 – Familienunternehmen.ch

Veränderung – in Managementprozessen gerne «Change» genannt – geschieht kontinuierlich. Einfach so, sowohl in uns als auch in der Natur. Dafür braucht es kein Zutun. Es gibt aber auch Veränderungen, die wir vornehmen wollen oder müssen, selbst- oder fremdbestimmt. Diese Art der Veränderung erfordert in der Regel einen bewussten Prozess, welcher Entschlossenheit, Energie und Zeit beinhaltet: Die Umsetzungsphase zwischen dem Wunsch nach Veränderung bis zum erreichten Ziel.

Notwendigkeit

Veränderung braucht Not und Wendigkeit: Etwas Not, Druck oder ein Anstoss sind hilfreich, damit wir uns überhaupt in Bewegung setzen. Wendigkeit ist unabdingbar, damit wir durch den Anstoss nicht ins Stolpern geraten, sondern beweglich auf die Änderungen reagieren können.

Aus eigener Erfahrung und aus jener meiner Kundinnen und Kunden weiss ich, dass Veränderungen eine höhere Chance haben, konstruktiv umgesetzt zu werden, wenn eine solche «Not-Wendigkeit» besteht. Das gilt für die persönliche Entwicklung wie auch für jene von Organisationen und Unternehmen.

Fünf wichtige Schritte in einem Veränderungsprozess:

1. Erkennen: «Ich muss/will eine Veränderung vornehmen.»
2. Verbindliches Ziel setzen: «Ja, ich bekenne mir gegenüber, dass ich diese Veränderung anpacken werde».
3. Zeitplan definieren: «Wie und bis wann setze ich diese Veränderung um?»
4. Üben, üben, üben: «Mein Hirn muss lernen, auf eine neue Weise zu denken.»
5. Zelebrieren: «Das Ziel ist erreicht! Ich habe grossen Einsatz geleistet – das feiere ich.»

Beispiel:

Organisation:

1. Erkennen: «Unsere Informations- und Kommunikationsabläufe müssen verbessert werden.»
2. Ziel: «Wir als Team und die Geschäftsleitung sind uns bewusst, dass wir unsere Kommunikation verbessern müssen.»
3. Plan: Wir führen regelmässige Sitzungen ein. Wir setzen eine klare Agenda, nutzen das «IDE-Prinzip»: Braucht es **I**nformation, **D**iskussion oder **E**ntscheidung? Wir führen eine Verbesserungskultur ein. Wenn etwas nicht gut gelaufen ist, nehmen wir keine Schuldzuweisungen vor, sondern machen einen Vorschlag, wie man den Prozess verbessern kann.
4. Üben: An jeder Sitzung üben wir, nach diesen Prinzipien zu kommunizieren. Wir reden darüber, was gut gelaufen ist und was verbessert werden muss.
5. Zelebrieren: Nach einem Monat machen wir einen ersten Rückblick: Ist unsere Kommunikation besser geworden? Dann gemeinsam zum Lunch!



Privat:

1. Erkennen: Ich habe nur eine Gesundheit! Ich muss etwas für sie tun.
2. Ziel: Ich will regelmässig trainieren und zwei Kilo abnehmen.
3. Plan: Ich mache einen Trainingsplan für die nächsten drei Monate und setze mir Zwischenziele.
4. Üben: Ich halte mich an meinen Plan, gewöhne mich daran, auf gewisse Lebensmittel zu verzichten und Sport zu machen, auch wenn mir im Moment die Lust dazu fehlt.
5. Zelebrieren: Jeden Monat kontrolliere ich, wo ich stehe. Ich freue mich über jedes erreichte Zwischenziel und gönne mir etwas Gutes.

Dranbleiben

Ob als Organisation oder als Privatperson; wenn wir Veränderungen umsetzen, brauchen wir Disziplin und Verbindlichkeit. In dieser Phase hilft es, wenn wir Menschen um uns haben, die uns unterstützen und die uns an die gesteckten Ziele erinnern. Es braucht aber auch Nachsicht und Geduld, wenn es nicht gleich funktioniert. Das gehört zum Training. Also seien Sie gütig mit sich und Ihrem Team. Und bleiben Sie dran.

Viel Erfolg beim Verändern.

Ihre Franziska Müller-Tiberini

