

STANDPUNKTE

Veränderungen im Unternehmen

„Wer lange glücklich sein möchte, muss sich oft verändern“ (Konfuzius).

Veränderungen finden in den Betrieben statt: eine Abteilung muss restrukturiert werden, es gibt einen Wechsel an der Unternehmensspitze oder die ganze Firma soll in ein anderes Gebäude umziehen. Sehr häufig stehen Führungskräfte vor der Aufgabe, ihre Mitarbeiter von diese Veränderungen und Neuerungen in Kenntnis zu setzen.

Das wäre einfach, wenn nicht der menschliche Geist das Bestreben hätte, Veränderungen zu meiden – manchmal sogar zu fürchten. So wie Pferde in die brennende Koppel zurücklaufen, fürchten die Menschen das Unbekannte oft mehr als ein bekanntes Übel. Wie können Sie als Führungskraft das heikle Thema „Veränderung“ ansprechen und dabei diese Ablehnung umgehen?

Die Trägheit überwinden Eine einfache Strategie aus Trinerger-NLP zeigt in fünf Schritten, wie Sie trotz aller Bedenken und Vorbehalte bei Ihren Mitarbeitern Motivation für Veränderungen schaffen können:

– **Das Problem darstellen:** Informieren Sie Ihre Mitarbeiter sachlich über die Lage, die die Veränderung erforderlich macht. Den Zuhörern sollte danach klar sein: So kann es nicht weitergehen. Das Problem muss gelöst werden. Es muss etwas geschehen.

– **Die Lösung anführen:** Bringen Sie jetzt noch nicht die geplante Lösung, das wäre voreilig und ein Fehler. Bieten Sie zunächst die Lösung, die zumeist schnell bei der Hand ist, dabei wenig Veränderung erfordert, aber schlimme Konsequenzen hätte. Am besten verwenden Sie das vermutete Worst-case-Szenario der Mitarbeiter. Sprechen Sie direkt aus, worüber in der Abteilung schon seit einiger Zeit gemunkelt wurde.



PRIVAT

Coach und Autor Roman Braun

– **Gegenargument finden:**

Doch bei der oben genannten Lösung soll es natürlich am Ende nicht bleiben. Finden Sie daher Gegenargumente, um die erste Lösung zu verwerfen. Das beruhigt die Zuhörer, denn diese Lösung wäre deutlich schmerzhafter gewesen, als das, was Sie wirklich anzubieten haben. Damit haben Sie schließlich den Boden für den eigentlichen Lösungsweg bereitet.

– **Der Lösungsvorschlag:**

Ihre Mitarbeiter wissen: Das Problem muss gelöst werden und es gibt deutlich unangenehmere Lösungen, als die von Ihnen vorgeschlagene. Da fällt es leichter zuzustimmen.

– **Der Zusatznutzen:** Zum Abschluss präsentieren Sie noch einen Zusatznutzen, der den Betroffenen hilft, die letzten Hemmungen gegenüber der notwendigen Veränderung abzulegen. Nutzen Sie die Gelegenheit für einen erfreulichen Abschluss und mehr Motivation für die bevorstehende Veränderung.

Roman Braun ist ICF-Master-Coach, NLP-Master-Trainer und Bestseller-Autor. Er ist als Mentalcoach von Managern, Politikern und Sportlern im Spitzenfeld tätig und leitet Trinerger International.