

Anpassen an die Veränderung

**5 Fragen für das
Selbstcoaching**

Anpassen an die Veränderung

5 Fragen für das Selbstcoaching

Als Führungskraft hat Ihre Fähigkeit, sich an neue und ständig wechselnde Situationen anzupassen, erheblichen Einfluss auf den eigenen Erfolg und den Ihres Teams. Glücklicherweise ist Anpassungsfähigkeit keine Gabe, die man hat – oder eben nicht. Vielmehr kann man Anpassungsfähigkeit wie andere Kompetenzen mit der Zeit immer weiter verbessern.

Diese Fragen sollen Ihnen helfen, Ihre derzeitige Herangehensweise an die Veränderung zu analysieren und sich eine konstruktive Einstellung zu eigen zu machen, die es Ihnen ermöglicht, Maßnahmen zu ergreifen, um unter neuen Rahmenbedingungen erfolgreich zu sein. Bonus: Anhand der Fragen können Sie auch Ihr Team coachen.



1. Wie gehe ich gewöhnlich mit Veränderungen um?

Bei Veränderungen haben wir alle Hürden zu überwinden.

Wenn Sie in der Regel den Status quo bevorzugen, bedeutet allein die Vorstellung von Veränderung bereits Stress für Sie. Und wahrscheinlich sträuben Sie sich dagegen, Bewährtes aufzugeben. Wenn Sie zu denjenigen gehören, die sich mit Begeisterung auf Neues stürzen, langweilen Sie sich vielleicht bei der Umsetzung all der Details und verlieren an Schwung.

Beim Umgang mit der Veränderung gibt es keine „optimale“ Einstellung. Ganz gleich, ob Sie sich dagegen sträuben, dabei in Ihrem Element sind oder irgendwo dazwischen stehen – wenn Sie sich Ihrer Denkweise bewusst sind, können Sie Ihre Reaktionen proaktiv steuern, bevor sie sich negativ auf Ihre Arbeit oder Ihr Team auswirken.

Denken Sie über Ihr Vorgehen nach, indem Sie sich diese Fragen stellen:

Wie stark ich meine Wahrnehmung und den Umgang mit den typischen Problemen, die ich mit der Veränderung habe?

Am besten beginnen Sie bei Situationen, bei denen weniger auf dem Spiel steht oder die außerhalb des Arbeitsumfelds liegen, damit Sie für große Veränderungen gut gewappnet sind. Angenommen, Sie stehen neuen Ideen eher ablehnend gegenüber und denken zuerst an die Gründe, weshalb sie nicht funktionieren. Dann könnten Sie in Projektbesprechungen speziell auf neue Ideen achten und Ihre Reaktion darauf wahrnehmen. Damit Sie eine Idee nicht zu früh verwerfen (oder gut heißen), sollten Sie sich

vornehmen, mindestens zwei Fragen zu stellen, um mehr darüber zu erfahren, bevor Sie sich eine Meinung über die Idee bilden.

Denken Sie auch an Möglichkeiten außerhalb des Arbeitsumfelds, um Ihre Anpassungsfähigkeit zu verbessern, sei es die Anmeldung für einen neuen Strickkurs oder einen 10-Kilometer-Lauf.

Wie gehe ich damit um, wie meine Mitarbeitenden, meine Kollegen und mein Chef auf Veränderungen reagieren?

Wenn Sie zu denjenigen gehören, die für die Umsetzung von Veränderungen verantwortlich sind, sollten Sie Ihren Ansatz entsprechend darauf ausrichten, wie die Menschen in Ihrem Umfeld auf neue oder unsichere Situationen reagieren. Wenn Sie zum Beispiel einen neuen Prozess im Team einführen, müssen Sie vielleicht mehr Zeit einplanen, damit ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin besser damit zurechtkommt. Gehören Sie zu denjenigen, die gerne Neues anstoßen? Dann sollten Sie darauf achten, sich an den Prozess zu halten, damit Ihr Team den neuen Ansatz voll und ganz akzeptiert. Vermeiden Sie daher, übereilt die nächste Anpassung in Angriff zu nehmen.

2. Was hat die aktuelle Situation mit meinen bisherigen Erfahrungen gemeinsam?

Worin unterscheidet sie sich?

Rufen Sie sich ins Gedächtnis, wie Sie sich in der Vergangenheit an Veränderungen angepasst haben. Daraus können Sie ableiten, wie Sie sich an den derzeitigen Wandel anpassen können – oder nicht anpassen sollten. So können Sie die Situation in die richtige Perspektive setzen.

Analysieren Sie die Gesamtheit Ihrer Erfahrungen, die Sie gemacht haben, nicht nur die Rahmenbedingungen der jüngsten Situation (die womöglich nur Zufall waren).

Wenn Sie die aktuelle Situation bisher kaum erlebt haben, holen Sie sich Rat von Personen mit der entsprechenden Erfahrung.

Während Sie reflektieren, fragen Sie sich:

Welchen Einfluss könnte eine frühere Situation darauf haben, wie ich mich gerade fühle?

Angenommen, Ihr Vorgesetzter hat gerade angekündigt, dass sich die Schwerpunkte Ihrer Abteilung grundlegend ändern werden. Als Ihr Team das letzte Mal von einem Projekt abgezogen wurde, um an einem anderen zu arbeiten, waren Sie ziemlich frustriert und machten gegenüber Mitarbeitenden Ihrem Ärger Luft. Daraufhin wehrten die sich dann gegen jeden Schritt dieser Veränderungen.

Wird es im jetzigen Fall genauso schwierig sein, insbesondere dann, wenn Sie Ihr Verhalten ändern?

Wenn Sie bisher wirklich gute Erfahrungen gemacht haben, könnten Sie aber auch zu zuversichtlich oder nachlässig sein. Glauben Sie, dass auch in der aktuellen Situation alles so gut gehen wird wie beim letzten Mal?

Gibt es mindestens einen neuen Ansatz, den ich dieses Mal ausprobieren möchte?

Vielleicht wollen Sie dieses Mal vieles anders machen, angefangen beim Umgang mit Ihren Emotionen bis hin zur Einbindung des Teams bei der Planung der nächsten Schritte. Ausgezeichnet! Nehmen Sie sich fest vor, dieses Mal wenigstens einen Aspekt bei Ihrem Vorgehen zu ändern, auch wenn bisher alles glatt gelaufen ist. Anpassungsfähige Führungskräfte wissen, dass es stets Raum für Verbesserungen gibt.

**Veränderung passiert
ständig, ob wir sie
wollen oder nicht.**

3. Welche Aspekte der Situation interessieren mich am meisten?

Anstatt von „Oh nein!“ verändert sich Ihre Einstellung zu „Wie interessant!“.

Wenn Menschen mit neuen Situationen konfrontiert sind, interpretieren sie diese ganz unterschiedlich. Sie führen Gründe an, warum die Situation schlecht ist und schlimm ausgehen wird oder warum sie das bestmögliche Geschehen und die Lösung aller Probleme darstellt.

Solche Interpretationen basieren auf unvollständigen Informationen. Deshalb füllt unser Hirn die Lücken mit purem Optimismus, Selbstzweifeln oder anderen problematischen Annahmen.

Neugier ist eine wahre Superkraft. Sie hilft uns, innezuhalten, das aktuelle Geschehen besser zu verstehen und überstürzte Entscheidungen zu vermeiden. Zudem hilft uns Neugier dabei, das Gefühl der Ablehnung zu überwinden. Denn sie bringt Sie dazu, mehr über Ihre Situation in Erfahrung zu bringen.

Während Sie reflektieren, fragen Sie sich:

Worüber möchte ich mehr wissen? Welche Ressourcen stehen mir dafür zur Verfügung?

Wenn Sie gewöhnlich keine Neugier empfinden, weil Sie sich zu viele Gedanken machen oder andere Gefühle angesichts der Situation empfinden, versuchen Sie analytisch vorzugehen: Welche Informationen fehlen Ihnen über die Situation, damit Sie erfolgreich damit umgehen können? Notieren Sie sich die Möglichkeiten und sammeln Sie Ideen, wie Sie an diese zusätzlichen Informationen kommen könnten.

Welche Maßnahmen könnte ich angesichts der Erkenntnisse ergreifen?

Ihre Neugier und die Suche nach Informationen können Ihnen dabei helfen, etwas Schwieriges in Angriff zu nehmen. Doch es gibt noch weitere Vorteile. Beides kann Sie auch motivieren, in jeder Phase Ihrer Arbeit stets Input von unterschiedlichen Quellen einzuholen, damit Sie gegebenenfalls jederzeit den Kurs eines Projekts korrigieren können.

4. Was wären die besten und schlechtesten Ergebnisse, die aus dieser Situation resultieren könnten?

Es ist normal, vom Worst-Case auszugehen, gerade wenn Sie vor tiefgreifenden Veränderungen oder Situationen stehen, die mit viel Unsicherheit verbunden sind und bei denen viel auf dem Spiel steht.

Doch wenn Sie sich zu sehr auf das konzentrieren, was schiefgehen könnte, verschließen Sie sich vor den wahrscheinlicheren Ergebnissen (auch vor dem, was funktionieren könnte). Damit verlieren Sie die Fähigkeit, sich selbst als Teil einer erfolgreichen Zukunft zu betrachten.

Wenn Sie andererseits mit übermäßigem Optimismus an eine unsichere Situation herangehen, könnten Sie mögliche kostspielige Gefahren übersehen. Indem Sie ein Spektrum an Möglichkeiten in Erwägung ziehen, gelingt Ihnen eine ausgewogenere Betrachtungsweise der aktuellen Situation. So können Sie sich auf alle Eventualitäten vorbereiten.

Während Sie reflektieren, fragen Sie sich:

Wie wahrscheinlich sind die jeweiligen Ergebnisse?

Angenommen, Ihr Vorgesetzter schlägt Ihnen vor, eine Taskforce für eine entscheidende Initiative im Unternehmen zu leiten. Das Projekt ist unbeliebt und Sie machen sich Sorgen, dass es zum Misserfolg verdammt ist. Doch wie

häufig tritt das schlechteste aller möglichen Ergebnisse wirklich ein? Oder angenommen, das Projekt ist beliebt und Sie sind davon überzeugt, dass es ein Riesenerfolg wird. Wie oft tritt das beste aller möglichen Ergebnisse ein? Die Realität liegt vermutlich irgendwo dazwischen.

Welche Entscheidungen könnten zum schlechtesten Ergebnis führen und was kann ich tun, um die Chancen für das beste Ergebnis zu verbessern?

Angenommen, Sie haben versäumt, einen wichtigen Vice President zu seinen Erwartungen an die Taskforce zu fragen und verfolgen daher eine falsche Richtung. Stellen Sie sich bereits im Vorfeld die möglichen Probleme und Punkte des Scheiterns vor. So können Sie Ihr Vorgehen entsprechend anpassen, um diese zu vermeiden.

Betrachten Sie die Situation aus verschiedenen Blickwinkeln, um noch mehr Ideen zu generieren: Was bräuchten Sie, um das beste Ergebnis zu erzielen?

**Erfolgreiche
Veränderungen
vollziehen sich nicht
allein durch Prozesse,
sondern letztendlich
durch die Menschen,
die sie bewirken.**

5. Welche eine Sache könnte ich tun, damit diese Situation möglichst reibungslos verläuft?

In einem sich ständig verändernden Umfeld entsteht schnell das Gefühl, keinen Einfluss zu haben. Doch Sie haben mehr Kontrolle, als Sie vielleicht denken.

Sie müssen nicht sofort alle Antworten parat haben oder eine Möglichkeit finden, wie Sie trotz Gegenwind puren Optimismus verbreiten. Doch Sie sollten herausfinden, mit welchem kleinen Schritt Sie und Ihr Team an diese Situation produktiv herangehen können, und diesen dann umsetzen.

Angenommen, in Ihrer Abteilung findet gerade eine schwierige Umstrukturierung statt und Ihre Mitarbeitenden sind frustriert und demotiviert. Sie können die Umstände der Umstrukturierung nicht ändern, doch Sie könnten auf andere Art zeigen, dass Sie für das Team da sind. Beispielsweise könnten Sie sich mehr Zeit für Einzelgespräche mit Ihren Teammitgliedern nehmen und ihre Fragen beantworten oder weitere Informationen einholen, wenn Sie die Antworten selbst nicht haben.

Die Situation mag zwar nach wie vor schwierig sein, doch Sie können sicher sein, dass Sie die negative Stimmung aufhellen und den Menschen helfen, nach Vorne zu blicken.

Während Sie reflektieren, fragen Sie sich:

Welche Hilfestellung oder Unterstützung könnte in dieser Situation helfen? Wen könnte ich fragen?

Sie müssen die Situation nicht alleine bewältigen. Stattdessen können Sie eine Kollegin, einen Kollegen oder eine Person außerhalb des Arbeitsumfelds einbinden, um Ideen auszuloten oder offen und ehrlich über die Situation zu sprechen und mögliche Lösungswege zu finden.

Führen Sie Ihr Team durch die Veränderung

Als Führungskraft sind Sie in Phasen der Veränderung gefordert, Ergebnisse zu erzielen – und diese erreichen Sie durch andere Menschen. Erfolg erzielen Sie daher nur, wenn Sie bei Ihrem Handeln deren Bedürfnisse aufgreifen.

Führungskräfte sind der Dreh- und Angelpunkt von erfolgreichen Veränderungen. Sie haben Einfluss darauf, was Menschen in Ihrer Organisation denken und wie diese auf Veränderungen reagieren.

Wenn sich Führungskräfte bewusst sind, wie die Menschen im Team reagieren, können sie deren Unsicherheit abbauen. Es ist etwas anderes, Teams in Phasen des Wandels zu großem Engagement zu motivieren, als sie nur dazu anzuhalten, ihre Arbeit zu erledigen. Erfolgreiche Veränderung erfordert mehr, als nur Anweisungen zu befolgen. Vielmehr sind die besten Ideen und das engagierteste Vorgehen notwendig.

Erfahren Sie mehr darüber, wie FranklinCovey Ihr Unternehmen durch Veränderungen begleitet, damit Sie mit unserer neuesten Lösung von der Unsicherheit zur Chance gelangen: [Veränderung: Von der Unsicherheit zur Chance™](#)

Weitere Informationen unter solutions@franklincovey.de oder auf franklincovey.de oder kontaktieren Sie uns unter

+49 (0) 89 45 21 48 – 0



