MÄRZ 2023

DIE 5 PRINZIPIEN FÜR VERÄNDERUNG

Jeder Veränderungsprozess ist individuell, jedes Vorhaben anders

IT'S ABOUT

LEADERSHIP

www.itsaboutleadership.de
kontakt@itsaboutleadership.de

EINLEITUNG

Im Rahmen unserer Tätigkeit und speziell mit unserem Transformationsprogramm **CHANGE>>FORWARD** haben wir in den letzten Jahren viel erlebt:

- Wir haben Veränderung begleitet und mitgestaltet - an vielen unterschiedlichen Stellen.
- Wir standen kleinen Unternehmen zur Seite – und großen.
- Wir sind bei kleinen Veränderungsinitiativen mitgegangen – und haben langfristig dabei unterstützt, den Weg in die Transformation zu finden.
- Wir waren für Einzelpersonen in ihrem individuellen Veränderungsprozess da – und haben ganze Bereiche oder Organisationen auf dem Weg in eine neue Zusammenarbeit unterstützt.
- Wir haben beraten und begleitet, mitentwickelt und gestaltet. Und immer haben wir dazu beigetragen, dass Menschen in ihrem jeweiligen Kontext anders handeln und anders auf die Welt schauen konnten.

Jeder Veränderungsprozess war individuell, jedes Vorhaben anders.
Und doch gibt etwas, das uns jedes Mal begegnete. Immer dann, wenn wir beobachten konnten, dass eine Veränderung „greift", also wenn sichtbar wurde, dass sie angenommen wird und durch den Weg in neues Handeln ein neues Selbstverständnis entstand. Kurz: Immer dann, wenn man im klassischen Sinne von einer erfolgreichen Veränderung sprechen würde.

Wir nennen diese Beobachtung die **5 Prinzipien der Veränderung:**
Fünf Prinzipien, die in jedem Kontext dazu beitragen, Veränderung anzustoßen, in Bewegung zu setzen, zu gestalten und umzusetzen. Genau diese fünf Prinzipien möchten wir dir heute vorstellen:

DIE 5 PRINZIPIEN DER VERÄNDERUNG

Prinzip 1: Wissen, warum
Was wollen wir mit den Veränderungen erreichen? Was soll anders werden?

Veränderung braucht Fokus und Aufmerksamkeit. Und ja, natürlich braucht sie auch Energie, es wäre fatal, das zu ignorieren. Egal ob im Einzelcoaching oder in großen Veränderungsprozessen: Wenn wir das „Warum" nicht kennen, verlieren wir sehr schnell den Fokus. Dann schlägt rasch das operative Tagesgeschäft zu und lenkt unsere Aufmerksamkeit weg von dem, was wir erreichen und verändern wollen. Zu wissen warum, ist die Grundlage für das, was später kommt. Und die Antwort auf die völlig legitime Frage „Warum tun wir uns das, zusätzlich zu allem anderen, an?"

Prinzip 2: Start small
Das Wollen nutzen

In vielen Ratgebern zum Thema Veränderung steht viel über den Umgang mit Widerständen in Veränderungsprozessen. Unsere Empfehlung: Verschwende nicht zu viel Energie auf Widerstände. Geh da hin, wo die Energie ist. Dorthin, wo die Vorteile der Veränderung schnell spürbar (und sichtbar) werden können. Wo in kleinen Schritten erste Veränderungen umgesetzt werden können. Arbeite mit denen, die wollen – die Wahrscheinlichkeit ist sehr hoch, dass sie genau diejenigen sind, die es auch können. Unterteile das Veränderungsvorhaben in kleine, iterative Schleifen und setze eine nach der anderen um. Oder zumindest nicht alle auf einmal. Die größte Gefahr für Veränderung liegt nicht im Widerstand. Sie liegt darin, zu großes, zu viel, an der falschen Stelle, auf einmal, umsetzen zu wollen.

Prinzip 3: Fokus auf Fortschritt
Erfolge, Erreichtes und Gelerntes sichtbar machen

So wichtig, so naheliegend. Und doch geht es immer wieder im operativen Alltag unter: Das, was bereits erreicht wurde, was an Erfahrungen gesammelt wurde, was einfach mal gefeiert und gewürdigt werden darf. Genau deswegen ist übrigens Prinzip 2 so wichtig – vor allem in Kombination mit Prinzip 3. Denn wenn ich in kleinen, iterativen Schleifen denke, kann ich nach jeder Schleife den Fokus auf das legen, was gelernt und erreicht wurde. Einmal kurz anhalten, durchatmen, Fortschritt und Erfahrung festhalten. Am besten natürlich so, dass alle Beteiligten es wahrnehmen und davon profitieren können. Das Stichwort heißt: Transparenz schaffen.

Eine kleine Nebenbemerkung: Bitte wirklich ERREICHTES sichtbar machen. Viel zu oft erleben wir, dass gemessen und reported wird, wie viel gemacht wird, aber nicht, was erreicht wird. Kennzahlen über Projekt-Status und Projekt-Anzahl sagen noch nichts darüber aus, wo man sich auf dem Weg der Veränderung befindet und welche Erfolge bereits da sind.

Prinzip 4: Trust the system
Die Haltung ändert sich auf dem Weg

Sehr oft kreisen die Diskussionen vor Beginn eines Veränderungsvorhabens um die Frage, ob das, was erreicht werden soll, mit der bestehenden Mannschaft überhaupt erreicht werden kann. Leider dreht sich diese Frage sehr selten um die notwendige (Denk- und Leistungs-)Kapazität - und damit um die Frage, ob parallel zu den bestehenden operativen Herausforderungen das Veränderungsvorhaben überhaupt mit ausreichend Ressourcen ausgestattet ist (Kleiner Spoiler: Das ist so gut wie nie der Fall).

Die Fragezeichen, die an die bestehende Mannschaft drangehängt werden, beziehen sich meistens auf die Frage, ob „die Haltung der Leute stimmt" und ob das, was man vorhat, mit „unseren Leuten überhaupt geht". Auch hier ein kleiner Spoiler: Die Antwort ist Ja.

Denn die Haltung verändert sich auf dem Weg. Deswegen ist es eine Veränderung. Also entspannt bleiben und Rahmenbedingungen schaffen, in denen neues Verhalten entstehen kann. Der Rest folgt, denn Haltung folgt Verhalten folgt Kontext folgt Veränderung. Trust the system.

Prinzip 5: How fascinating!
Wir haben es nicht im Griff, und das ist normal

Veränderungen im Handeln - egal ob Veränderung von individuellem Verhalten, z. B. im Rahmen eines Coachings oder von kollektivem Handeln, z. B. im Rahmen einer Transformation - bleibt für sich genommen komplex. Und damit voller Überraschungen. Das liegt in der Natur der Sache. Wir haben es nicht im Griff, weil sich Veränderung nicht im klassischen Sinne planen und managen lässt. Sie lässt sich gestalten, aber sie lässt sich nicht von Überraschungen befreien. Es hilft also sehr, genau das gar nicht erst zu versuchen. Das verschwendet nur Energie. Also warum nicht von vornherein davon ausgehen, dass Überraschungen kommen werden, dass sich vieles bewegt und verändert und dass nicht alles davon so läuft, wie geplant. Ist das nicht faszinierend? How fascinating – aber als offen-neugieriger Blick auf alles, was da kommen wird.

Nun kennst du unsere **5 Prinzipien der Veränderung**. Uns ist bewusst, dass diese Prinzipien einen Transformationsprozess nicht zu einem luftig-leichten Frühlingsspaziergang machen. Aber indem sie dafür sorgen, dass die Organisation als Ganzes und alle Beteiligten die Orientierung behalten, tragen sie dazu bei, dass die Veränderung wirksam werden kann. Das nimmt ein wenig den Druck, oder?

Haben wir dein Interesse an Veränderung geweckt? In unserem modularen Change-Seminar **CHANGE>>FORWARD** helfen wir Teilnehmenden, nachhaltige und effektive Veränderungen anzustoßen, mehr über sich selbst, andere und die Dynamiken einer Organisation zu lernen, Know-how und Instrumente zu Führung und Transformation zu erlangen und das eigene Netzwerk auszubauen.
Mehr Informationen unter **https://change-forward.de/**

ÜBER UNS

Wir ermöglichen Menschen, Teams und Organisationen wirksames Leadership, nachhaltige Veränderung und zukunftsorientierte Organisationsentwicklung. Dafür verbinden wir den systemischen Blick auf die/den Einzelnen mit dem systemtheoretischen Blick auf Unternehmen und Organisationen.

Hast du Fragen? Oder bist auf der Suche nach weiteren Infos?

Mehr Infos findest du unter www.itsaboutleadership.de oder schreib uns eine E-Mail an Kontakt@itsaboutleadership.de