

ERFOLGSFAKTOR MENSCH

Wer schon einmal einen Veränderungsprozess gestartet hat, weiß, dass Menschen häufig erst einmal defensiv darauf reagieren. Es hilft nichts, sich darüber zu ärgern. Es ist offensichtlich ein Überlebensmechanismus, den wir in Jahrtausenden gelernt haben. Wir prüfen jede Veränderung erst einmal auf ihre Bedrohlichkeit. Erst wenn wir sicher sind, dass sie keine Gefahr darstellt, prüfen wir auch ihre Nützlichkeit.

Wenn Sie die Zukunft erfolgreich gestalten wollen, sollten Sie sich auf diese Tatsache einstellen. Und beachten, dass sich Ängste und Befürchtungen oft nicht als solche zu erkennen geben. Sie äußern sich stattdessen in aggressiver Abwehr. Wichtig ist, dass Sie die eigentlichen Gefühle dahinter erkennen und sensibel darauf eingehen. Geben Sie Mitarbeiter/innen und Mitgliedern Gelegenheit, über ihre Sorgen zu sprechen. So vermeiden Sie, dass Ängste in den Untergrund gehen und dort unberechenbar und nicht steuerbar wirken.

Richtiger Umgang mit Ängsten

Für Ängste spielt es keinerlei Rolle, ob sie "berechtigt" sind oder nicht. Ängste sind Realität, ob sie begründet erscheinen oder nicht. Es kommt deshalb darauf an, vorhandene Sorgen wahr- und ernst zu nehmen und gemeinsam mit dem oder den Betroffenen eine Lösung zu suchen.

Von der Befürchtung zum Boykott

Menschen entwickeln genau dort Ängste, wo sie Bedrohungen vermuten. Dazu zählt auch der Verlust von Annehmlichkeiten und Ansehen oder die Befürchtung, mit neuen Anforderungen nicht Schritt halten zu können. Die Folge sind häufig Misstrauen, persönliche Anfeindungen, innere Kündigung oder heimlicher Boykott.

Gegenmittel offene Kommunikation

Das beste Gegenmittel gegen Ängste ist offene und frühzeitige Kommunikation – selbst wenn Sie noch nicht alle Fragen beantworten können. Wo immer möglich, sollte diese Kommunikation im direkten persönlichen Kontakt geschehen. Wenn ein größerer Personenkreis betroffen ist, sollten Sie als ersten Schritt ein Informationsgespräch durchführen, das auch die Gelegenheit zum Dialog bietet. Informieren Sie einzelne Personen, die von den Veränderungen besonders betroffen sind, vorab im Einzelgespräch.

Die richtigen Worte finden

Wie kommuniziert man Veränderungsprozesse am besten? Die Antwort ist verblüffend einfach. Sie lautet: Ohne lange Umschweife zur Sache kommen und dann nach bestem Wissen und Gewissen berichten. Fragen Sie sich, was Sie als unkundiger Zuhörer wissen wollten. Geben Sie auch auf unangenehme Fragen klare Auskunft. Glaubwürdigkeit ist ein hohes Gut, das Menschen zu Recht sehr schätzen.



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.