



## Unser Weg aus der Krise – Umgang mit Veränderungen

Unser quartalsweise stattfindendes Informations-Meeting stand dieses Mal (23.09.2009) ganz im Zeichen der Restrukturierung. Unterstützt wurden wir dabei von Stefan Bartel (Stefan-Bartel-Training), der bereits einigen von Ihnen durch die Führungskräfte-Entwicklungs-Programme (FEP) bekannt ist.

Herr Bartel machte nochmals deutlich, worauf es in Zeiten der wirtschaftlichen Veränderungen ankommt: Vielfach werden Veränderung in erster Linie als Problem, Gefahr oder Risiko empfunden. Befasst man sich jedoch eingehender mit einer neuen Situation, dann stellt man fest, dass sie auch ein großes Potential an neuen Chancen und Herausforderungen in sich bergen kann. Die Fähigkeit zur Erkenntnis und Nutzung dieser neuen Möglichkeiten liegt primär in der Persönlichkeit eines Menschen selbst. Es ist eine Frage der inneren Einstellung, ob wir uns als Verlierer (Opfer) wahrnehmen und mit aller Macht am Bestehenden festhalten, oder ob wir uns als Gewinner betrachten und flexibel und offen mit jeder Art von Neuerungen umgehen.

*„Optimismus ist die Hoffnung auf Besserung verbunden mit dem festen Glauben daran.“*

*Die wahren Optimisten sind nicht überzeugt, dass alles gut gehen wird, aber sie sind überzeugt, dass nicht alles schief gehen kann.*

*Friedrich Schiller*

In Zeiten wirtschaftlicher Krisen kann diese innere Einstellung der Mitarbeiter durch die Geschäftsleitung direkt „beeinflusst“ werden. Das oberste Ziel der Unternehmensleitung in Zeiten der Veränderung ist das Vermitteln von Sicherheit für die Mitarbeiter. Die wird dadurch erreicht, dass

- > die Mitarbeiter frühzeitig in alle Veränderungsprozesse einbezogen werden,
- > eine ständige und offene Kommunikation zwischen allen Bereichen gepflegt wird.

Dieses Verhalten bewirkt ein Zusammengehörigkeitsgefühl und führt zu einer erhöhten Verbundenheit mit dem Unternehmen und umgekehrt natürlich auch.

Aber auch jeder einzelne Mitarbeiter kann seinen Beitrag leisten, indem er eine positive Einstellung entwickelt und, getreu dem „Gewinnerprinzip“, nach folgenden Fragen handelt:

- > Was kann die Firma von mir erwarten?
- > Was kann ich für die Firma tun?
- > Wo kann ich welchen Nutzen bringen?
- > Wie kann ich meine Mitarbeiter unterstützen?

Diese Darstellung zeigt, welche Möglichkeiten jeder einzelne – ob Geschäftsleitung oder Mitarbeiter – hat, aus einer gegebenen Situation das Beste rauszuholen.

Unser Handeln sollte daher immer von der „100%-Regel“ bestimmt werden:

*Geben Sie immer Ihr Bestes.  
Nicht mehr und nicht weniger.  
Wer mehr gibt,  
macht sich kaputt.  
Wer weniger gibt,  
wird immer unzufrieden bleiben.*