

KI-generiert: © Daisy Daisy – stock.adobe.com

Ich und Veränderung?!

Vom Mut, als Führungskraft Veränderungen anzustoßen – Teil 1

Sie sind mutig genug, zu sagen, dass Sie eine Veränderung anstreben, sei es im Führungsstil, in der Kommunikation, in der Praxisorganisation oder innerhalb des Teams? Damit ist ein wichtiger Schritt geschafft! Vielleicht haben Sie bereits eine Vorstellung davon, was verändert werden sollte, doch frühere Versuche sind gescheitert. Möglicherweise liegt der Wunsch nahe, dass sich andere anpassen, oder Sie spüren, dass eine Veränderung notwendig ist, ohne genau zu wissen, worin sie bestehen sollte. Dieser Beitrag zeigt Wege auf, sich selbst zu entlasten und die nächsten Schritte mit mehr Leichtigkeit anzugehen.

Gudrun Mentel

Was sind Veränderungen?

So banal die Frage erscheinen mag, so tiefgreifend sind die Konsequenzen, die sich daraus ergeben. Veränderungen treten immer dann ein, wenn Abschied genommen wird – von bekannten Strukturen, Routinen oder Prozessen. Genau da liegt die große Herausforderung: Abschiede lösen immer Trauer aus. Diese muss bewältigt werden. Abschied zu nehmen, bedeutet, sich mit Vergangenem auseinanderzusetzen, sei es mit positiven Erinnerungen oder mit schmerzhaften Erfahrungen. Beides ist harte Arbeit. Erst durch diesen bewussten Prozess entsteht die Möglichkeit, sich für die Zukunft zu öffnen – sowohl mental als auch im praktischen Handeln.

Ein Beispiel hierfür ist der Verlust eines geliebten Menschen. In einer solchen Situation stellt sich die Frage, wie das Leben ohne diese Person weitergehen kann. Es ist ein Schwanken zwischen der Vergangenheit und der Gegenwart. Die Zukunft fühlt sich fremd an, da man eben noch nicht an vertraute Strukturen und Gedanken anknüpfen kann. Was wir nicht kennen, löst Unruhe, Zweifel, Hilflosigkeit aus – es ist das Fehlen altbekannter Rituale und damit das Spüren positiver Emotionen und Strukturen. Veränderung bedeutet, zuerst Trauerarbeit zu leisten. Abschied zu nehmen von altbekannten und vertrauten Strukturen und sich die Zeit für eine positive Rückschau zu nehmen. Irgendwann kommt das Lächeln zurück, und man stellt dankbar fest, dass man die mit der geliebten Person erlebte schöne Zeit weiter in seinem Herzen tragen wird. Was sich leicht anhört, ist der eigentliche Abschied: bisher Geschehenes annehmen, sich für das Vergangene bedanken – und positiv in die Zukunft gehen.

Im beruflichen Kontext zeigen sich ähnliche Muster. Veränderungen im Unternehmen, in der Teamstruktur oder in Praxisabläufen fordern nicht nur die betroffenen Mitarbeitenden heraus, sondern auch die Führungskräfte. Als Chef/-in, als Praxismanager/-in, als Behandler/-in sind Sie sowohl Motor als auch Begrenzung von Veränderungsprozessen. In dem Maße, in dem Sie bereit sind, sich selbst zu verändern, Widerstände auszuhalten und Trauerarbeit zu leisten, wird sich der Wandel in Ihrer Praxis nachhaltig gestalten.

Auch wenn Sie Konflikten im Alltag aus dem Weg gehen: Ihre Mitarbeiter/-innen nehmen dies wahr. Sie sind – ob Sie wollen oder nicht – Vorbild für die, die Ihnen anvertraut sind. Eine Nichtkommunikation gibt es nicht. Vielleicht haben Sie bereits vage Vorstellungen davon, was verändert werden sollte, aber der konkrete Weg ist unklar. Unzufriedenheit, Hilflosigkeit oder sogar Wut über bestehende Strukturen sind typische Emotionen in dieser Phase. Möglicherweise macht Ihnen die Zukunft Angst – welche Konsequenzen wird der Wandel in organisatorischer/struktureller/finanzieller Hin-

sicht mit sich bringen? Wenn so viel infrage gestellt wird – wo wird mein Platz sein? Welche Auswirkungen auf meine persönlichen Beziehungen zu Kolleg/-innen, Chef/-innen, Mitarbeiter/-innen werden die Veränderungen haben? Werde ich überhaupt die Kraft haben, das alles umzusetzen?

Diese Fragen ähneln jenen, die bei persönlicher Trauerarbeit auftreten. Es ist die Unsicherheit vor einer Zukunft ohne vertraute Strukturen. Es ist eine klassische Trauerarbeit, die Sie gerade leisten. Und in Gedanken sind Sie sicher oft in der Vergangenheit – bei den vielen Verletzungen, die Sie erfahren haben, bei den vielen Schamgefühlen, die Sie als Führungskraft bzw. Chef/-in aushalten mussten, bei den finanziellen Folgen, die Sie als Unternehmer/-in hinnehmen mussten. Vielleicht kommen Ihnen auch positive Emotionen und die Erinnerungen an gemeinsame schöne Stunden – an den Esprit und die Power glücklicher Tage, an Erfolgsmomente als Chef/-in, als Führungskraft, als Behandler/-in, an Momente voller Leichtigkeit, Lachen und Einklang. Vielleicht spüren Sie gerade beim Lesen dieser Zeilen ein Lächeln, ein warmes Gefühl. Das ist ein guter Nährboden für die anstehenden Veränderungen. Ihre positiven Gedanken ermöglichen es, in den nächsten Wochen nach vorn zu schauen und Neues zu erarbeiten. Sie sind die Grundlage für Veränderung – und Sie sind Ihre Energiequelle.

Irgendwann wird es möglich sein, mit einem Lächeln auf die vergangene Zeit zurückzublicken und sie als wertvolle Erfahrung anzunehmen. Dann kann Veränderung nicht mehr als Niederlage, sondern als Chance gesehen werden. Sie bietet die Möglichkeit, bisherige Konflikte in einem neuen Licht zu betrachten und neue Wege zu gestalten.

Es hat sich gezeigt:

Veränderungen bedeuten Trauerarbeit und Abschied nehmen von bisher Vertrautem. In diesem Fall ist es der Abschied von den gemeinsamen Verletzungen und damit gleichzeitig der Beginn einer neuen, positiven Zeit.



© Aura – stock.adobe.com

kontakt.

Gudrun Mentel
Beratung für Mitarbeiterführung + Kommunikation
Friedrich-Ebert-Straße 48
65824 Schwalbach am Taunus
mentel@gudrun-mentel.de
www.gudrun-mentel.de

Infos zur Autorin

Anzeige

VivaDent - Patientenempfehlung
Für die Mundpflege wie beim Zahnarzt

- VivaDent Fluoridation Gel
- VivaDent Protecting Gel
- VivaDent Protecting Mouthwash

Die Produkte sind in der Apotheke erhältlich und sorgen für eine nahtlose Verbindung zwischen professioneller Behandlung und täglicher Mundpflege.



ivoclar