

#34 Wenn die Angst vor Veränderung die Transformation behindert

Hallo und herzlich willkommen zu einer neuen Impuls-Folge von Werr spricht! Heute geht es um ein Thema, das in jedem Veränderungsprozess mitschwingt und doch so selten wirklich offen angesprochen wird: die Angst vor Veränderung.

Warum Transformation oft nach Stress aussieht

Transformation klingt oft groß, mutig und nach Aufbruch. Aber ehrlich gesagt, für viele fühlt sich Veränderung erstmal einfach nur nach Stress an. Denn das, was ich heute mache, das kenne ich. Das kann ich. Und das gibt mir Sicherheit.

Wenn jetzt alles anders wird – neue Prozesse, neue Software, vielleicht ein neues Wertesystem im Unternehmen – dann ist das erstmal eines: Unsicherheit. Und Unsicherheit ist selten angenehm.

Die Angst, Fehler zu machen. Die Angst, nicht gut genug zu sein. Die Angst, den eigenen Job nicht mehr so erledigen zu können wie bisher. Und manchmal ist es auch ganz banal: Vielleicht ist die Routine im Job gerade das Einzige, das dem Leben Halt gibt, weil privat eh schon alles Kopf steht und sich verändert. Dann ist jeder Eingriff in den Alltag eine echte Herausforderung.

Menschen mitnehmen – aber richtig

Ich sehe das immer wieder: Veränderung kann nur dann wirklich gelingen, wenn man die Menschen mitnimmt. Und damit meine ich nicht nur ein kurzes Kick-Off-Meeting und eine PowerPoint-Präsentation. Ich meine echte Begleitung. Klarheit, Kommunikation, Vertrauen.

Wenn du willst, dass sich wirklich etwas verändert – im Verhalten, in der Haltung, in der Kultur, in den Prozessen – dann musst du Sicherheit geben, bevor du sie forderst.

Das bedeutet auch, nicht von heute auf morgen alles umzuwerfen. Nicht gleichzeitig neue Software, neue Prozesse, neue Zielsysteme einführen und dann noch erwarten, dass alles so funktioniert wie bisher.

Veränderung braucht Rhythmus

Veränderung braucht einen Rhythmus. Veränderung braucht Raum zum Ankommen. Und ja, Veränderung braucht auch Phasen der Ruhe. Denn Menschen brauchen ihre Routineaufgaben – das, was sie können, das, was sie ohne großes Nachdenken tun können, als Pausenmomente, als Moment zum Durchschnaufen.

Das gilt für große Transformationsprozesse genauso wie für kleine. Und es beginnt oft schon bei einer scheinbaren Kleinigkeit wie einer neuen Software.

Die Steine im Wasser

Wenn du also möchtest, dass die Welle der Veränderung sich wirklich ausbreitet, dann Sorge dafür, dass du nicht überall Steine im Wasser hast, die das sofort wieder bremsen.

Du kennst das Bild: Man wirft einen Stein ins Wasser und der macht Wellen. Dann sind da am Ufer andere Steine, die diese Wellen wieder brechen, sodass sich die Kreise nicht ungehindert ausbreiten können.

Diese Steine sind oft Menschen, die Angst haben, die beharren auf ihrer Position und jegliche Veränderung verhindern. Denn sie haben Angst vor dem Neuen, Angst vor der Unsicherheit, Angst vor dem Nicht-gut-genug-Sein, Angst vor dem Unbekannten.

• 2

Deine Aufgabe als Führungskraft

Und genau da liegt deine Aufgabe als Unternehmerin, als Unternehmer, als Führungskraft: Nicht mit Druck, sondern mit Vertrauen. Nicht mit Chaos – alles auf einmal – sondern mit Klarheit. Nicht mit „Augen zu und durch“, sondern mit echter Begleitung.

Denn wenn du es schaffst, Neugier, Interesse und Freude zu wecken, wenn du das Warum hinter der Veränderung greifbar machst, dann kann Neugier die Angst besiegen. Und dann ist eine echte Transformation möglich.

Lass es mich gern wissen, wie es bei dir läuft – ob du gerade in einem Transformationsprozess steckst oder vielleicht sogar selbst etwas Angst vor der Veränderung hast.