

Wichtige Unterstützung



Veränderungen am Arbeitsplatz für Manager

Veränderung ist ein Begriff, der sowohl Angst als auch Hoffnung auslöst. Das heutige Geschäftsumfeld unterliegt einem ständigen Wandel, um sich an Markttrends, neue Konkurrenten und Technologien, globale Krisen, wie z. B. Pandemien, usw. anzupassen. Umstrukturierung, Outsourcing, Personalabbau, sich verändernde Prioritäten und virtuelle Arbeitsverlagerung sind im heutigen Geschäftsumfeld zur Normalität geworden.

Routinen und Vertrautes haben etwas Tröstliches. Wenn sich diese Dinge verändern (oder auch nur möglicherweise verändern), können wir leicht von Gefühlen, wie z. B. Furcht, Angst, Leugnung, Wut und Traurigkeit, überwältigt werden. Veränderung bedeutet, sich von der alten, vertrauten Normalität zu verabschieden. Wenn wir aber sofort vom schlimmsten Fall ausgehen, konzentrieren wir uns ausschließlich auf den Verlust. Tatsächlich kann sich eine Veränderung auch als großartige Chance erweisen.

Wie kann man diese Chance erkennen? Akzeptieren Sie, dass Veränderungen mit einer Phase der Ungewissheit einhergehen. Sie waren an den Status quo gewöhnt. Sie kannten Ihre Rolle und haben Ihre Aufgaben gut erledigt. Jetzt sind Sie dabei, Ihre neue Normalität zu entdecken. Diese Phase ist gekennzeichnet durch Unbehagen, aber auch durch Kreativität. Aufgeschlossenheit und Flexibilität können Ihnen helfen, die neue Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Zudem können ganz neue kreative Möglichkeiten identifiziert werden. Ungewissheit kann bei Menschen unterschiedliche positive und negative Emotionen auslösen. Hoffnung, Vorfreude, Erleichterung, Leugnung der Veränderung, Wut und Traurigkeit kommen häufig vor.

Schließlich gehört zur Veränderung auch, den Blick nach vorne zu richten und einen neuen Weg einzuschlagen. Durch gut organisierte Übergangsphasen werden sich die Mitarbeiter ihrer neuen Rollen bewusst und entwickeln ein Gefühl für Sinnhaftigkeit. Dies kann eine Zeit der Begeisterung und Erneuerung sein.

Wege zur Selbsthilfe in einem sich wandelnden Umfeld

- **Machen Sie sich bewusst, dass Veränderungen zyklisch verlaufen.** Sie bestehen aus einem Ende, einer Übergangsphase und einem Neuanfang. Denken Sie an Veränderungen, die Sie in der Vergangenheit erlebt und erfolgreich bewältigt haben.
- **Seien Sie liebenswürdig zu sich selbst und zu anderen.** Selbstfürsorge ist sehr wichtig. Ernähren Sie sich gesund. Schlafen Sie ausreichend. Setzen Sie sich mit nahestehenden Personen in Verbindung. Machen Sie gezielt Pausen, um sich zu entspannen. Ermutigen Sie andere, dasselbe zu tun. Haben Sie Sinn für Humor. Verhalten Sie sich jemanden gegenüber freundlich. Etwas für andere zu tun, ist eine lohnende Erfahrung und bereichert wahrscheinlich die Beziehung zu der anderen Person.
- **Bewahren Sie eine positive Einstellung.** Obwohl Sie keinen Einfluss auf die Veränderungen haben, können Sie Ihre Einstellung dazu selbst kontrollieren. Auch wenn Sie von den Veränderungen nicht begeistert sind, kann Ihnen Ihr Arbeitseifer dabei helfen, die Belastungen für Sie selbst und Ihre Kollegen zu mindern. Wie ein Sprichwort sagt: „Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“ Dasselbe trifft auf Veränderungen am Arbeitsplatz zu. Ihre Anpassungsfähigkeit kann den Unterschied machen, ob die Veränderung zur positiven oder negativen Erfahrung wird.
- **Vermeiden Sie eine negative Denkweise.** Sie denken vielleicht: „Warum tun sie uns das an?“ Wenn sich Umstände, die außerhalb unserer Kontrolle liegen, unerwartet verändern, sind wir vielleicht verärgert. Versuchen Sie, eine positive Einstellung gegenüber den Veränderungen zu entwickeln. Zu den erfolgreichen Unternehmen von morgen gehören jene, die schon heute Veränderungen erfolgreich bewältigen.

- **Konzentrieren Sie sich auf Dinge, die Sie kontrollieren können.** Belasten Sie sich nicht mit Dingen, die außerhalb Ihrer Kontrolle liegen, einschließlich wie Ihre Kollegen auf Veränderungen reagieren. Konzentrieren Sie sich auf Ihre eigenen Reaktionen und Verhaltensweisen.
- **Denken Sie daran:** Es ist nicht persönlich gemeint. Erinnern Sie sich stets daran, dass die Entscheidung für eine Veränderung nichts mit Ihnen zu tun hat. Es ist eine reine Geschäftsentscheidung des Unternehmens.
- **Seien Sie sich über die Auswirkung der Veränderungen auf Ihre Rolle im Klaren.** Veränderungen am Arbeitsplatz gehen häufig mit neuen Aufgabenbereichen, Abteilungswechseln und/oder neuen Arbeitsumfeldern einher. Bitten Sie Ihren Vorgesetzten um Klarstellung bezüglich Ihrer neuen Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten. Suchen Sie nach Möglichkeiten, um Ihre Fertigkeiten auszubauen.
- **Erbringen Sie erstklassige Leistung.** Sie können in Krisenzeiten zur Stabilität am Arbeitsplatz beitragen, indem Sie Ihren Kollegen zeigen, dass das Leben und die Arbeit weitergehen. Die Erbringung bestmöglicher Leistungen und eine positive Einstellung werden einen bleibenden Eindruck hinterlassen, ganz gleich, ob Sie erst zwei Tage oder bereits zwei Jahrzehnte für ein Unternehmen gearbeitet haben.

Möglichkeiten, anderen in einem sich wandelnden Umfeld zu helfen

- **Haben Sie Geduld.** Machen Sie sich bewusst, dass Veränderung ein Prozess ist. Unterstützen Sie Mitarbeiter dabei, sich vom Gewohnten zu verabschieden, Ungewissheit zu bewältigen und den Blick nach vorne zu richten und einen neuen Weg einzuschlagen.
- **Kommunizieren Sie mit Ihren Mitarbeitern.** Geben Sie Informationen weiter, wie z. B. warum die Veränderung notwendig ist, was sich verändert und bis wann die Veränderung vollzogen sein wird. Holen Sie soweit möglich das Feedback der Mitarbeiter ein. Diejenigen, die am meisten von der Veränderung betroffen sind, haben evtl. kreative Ideen, die die Veränderung stärken können. Wenn Mitarbeiter in den Prozess eingebunden sind, setzen Sie sich vielleicht verstärkt dafür ein. Zuhören kann genauso wichtig sein wie das Reden. Dadurch fühlen Sie andere eingebunden, verstanden und wertgeschätzt.
- **Legen Sie Ihre Erwartungen klar und präzise dar.** Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter den Zeitplan für die Veränderung und die Erwartungen für die Anpassungsphase kennen und sich ihrer neuen Rollen/Verpflichtungen bewusst sind.
- **Feiern Sie Erfolge und Errungenschaften.** Erkennen Sie gute Leistungen öffentlich an und loben Sie die Mitarbeiter. Feiern Sie große und kleine „Erfolge“. Schaffen Sie Anreize und belohnen Sie Erfolge.

Optum

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In einen Notfall wählen Sie 112 oder suchen Sie die nächstgelegene Notaufnahme auf. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Falls Sie spezielle Bedürfnisse im Hinblick auf Gesundheitsberatung, Behandlungen oder Medikamente haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Arzt. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Dieses Programm und seine Bestandteile können regional unterschiedlich sein und nicht für alle Unternehmensgrößen verfügbar sein. Änderungen bleiben vorbehalten. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum[®] ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2023 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF8463081 223388-092022 OHC