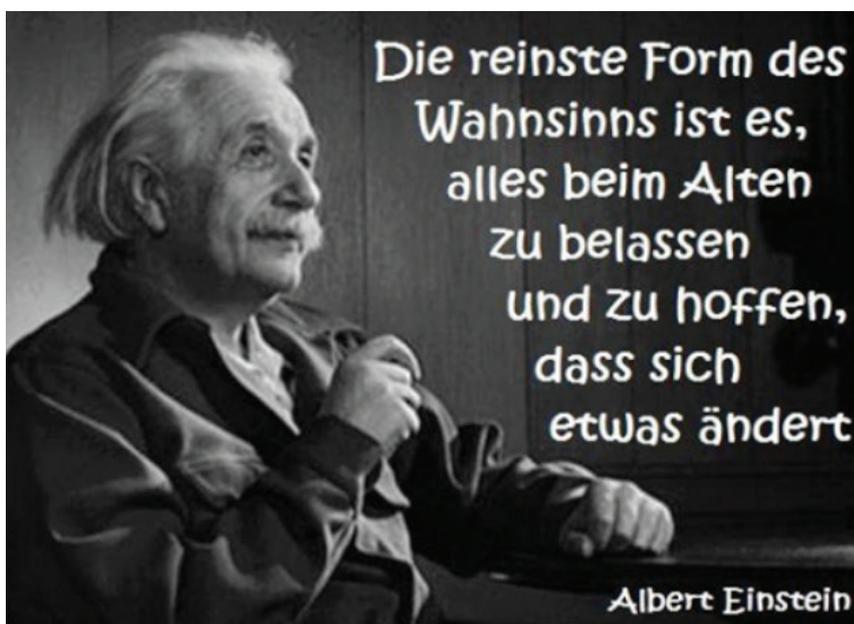


# Man muss lernen mit Veränderungen umzugehen



Vor über zehn Jahren habe ich das letzte Mal einen Bericht über Wandel geschrieben und schon damals war mir bewusst, dass **die einzige Konstante in unserem Leben der Wandel ist**. Als Coach und Berater seit über 40 Jahren in der Fitness- und Freizeitbranche ist eine meiner Hauptaufgaben, die Kunden zu lehren, mit Veränderungen umzugehen – viele Menschen lieben **das bekannte Unglück mehr ... als das unbekannte Glück!** Veränderungen und NEUES löst bei den meisten Menschen Angstgefühle aus, welche meistens ihr Handeln blockieren.



Edy Paul

coacht und berät Einzelpersonen und Clubs über Skype oder vor Ort (Strategie, Management, Neugründungen, Analysen, Schulungen, Konzepte, Raumplanung). Fitnessclubanalysen sowie Verkauf & Nachfolgeregelung gehören ebenfalls zu seinen Leistungen. Kontakt: +41 79 601 42 66, [edy.paul@paul-partnerag.com](mailto:edy.paul@paul-partnerag.com), [www.edypaul.ch](http://www.edypaul.ch)

Als Segler bin ich mir bewusst, **wir können den Wind nicht verändern, jedoch können wir immer die Segel anders setzen und so unser Ziel erreichen** – so ist es in allen Bereichen in unserem Leben ob privat oder in der Arbeitswelt.

**Der Wandel ist Problem und Chance** **„Das Einzige, was im Leben sicher ist, ist die Veränderung“** – dieses geflügelte Wort sagt bereits klar aus: Will man im Leben Sicherheit, kann man sich nur an die ständige Veränderung, an den Wandel als einzigen Stabilitätsfaktor halten. Mit anderen Worten, wenn man den Wandel nicht mehr nur als Problem, als Bedrohung ansieht, sondern ihn als einzigen Sicherheitsfaktor akzeptiert und auch nutzt, dann ist der Wandel ebenso voller Chancen. Aber nur, wenn man diese Chancen wahrnimmt und auch wahrmacht, wenn man eine Strategie erlernt und anwendet, die man heute mit "Change Management oder Wandelkompetenz (CP Seibt)" bezeichnet.

**Die Vorgehensweise**  
**Die grösste Schwierigkeit der Welt besteht nicht darin, Leute dazu zu bewegen, neue Ideen aufzunehmen, sondern alte zu vergessen**, wusste schon John Maynard Keynes.

**1. Analyse der momentanen Situation**  
Das regelmässige Analysieren Ihres Marktes und der Firma muss zum festen Bestandteil der Managementaufgaben werden, dabei sollte

beachtet werden, auch die Mitarbeiter und externe neutrale Meinungen (Achtung: „Betriebsblindheit“) miteinzubeziehen.

- Mitgliederbefragung
- Kennzahlen
- Clubanalyse
- Markt- und Konkurrenzanalyse
- SWAT – Analyse

**2. Abschied nehmen**  
Der zweite Schritt nach der Erkenntnis ist das notwendige Abschiednehmen von den altgewohnten, vertrauten Denk- und Handlungsweisen.

- In diesem Prozess sollten unbedingt Ihre Mitarbeiter miteinbezogen werden.
- Gemeinsam Lösungen suchen.
- Mut zur Angst vor Veränderung entwickeln – Wandel akzeptieren.

**3. Aufbrechen – Tun!**  
Nach dem Abschiednehmen wird die Bereitschaft zum Aufbrechen zur ständigen Bewegung, zum Wandel geweckt und vertieft.

- Sie (Chef & Inhaber) und alle Mitarbeiter müssen total motiviert hinter den Massnahmen und dem neuen Konzept stehen, damit die Veränderungen erfolgreich umgesetzt werden können.
- Am besten erarbeitet man die Ideen gemeinsam im Team.

**4. Der erste Schritt**  
Nach dem gemeinsamen Erarbeiten der Massnahmen sollte man Aufgabenlisten erstellen und innert drei Tagen mit der Umsetzung beginnen.

**5. Sofortige Ergebnisse**  
Die Umsetzung der Massnahmen sollte man permanent überprüfen und eventuell auch korrigieren, damit man in kurzer Zeit den optimalen Nutzen daraus ziehen kann. Nach meiner Erfahrung liegt das Hauptproblem bei den Führungskleuten persönlich. Die wenigsten können sich selber und „ihr Baby“ (Firma) in Frage stellen und haben Angst vor Veränderung. In den wenigsten Fällen liegt das Problem bei den Möglichkeiten, sondern meistens beim **TUN!**

In diesem Sinne wünsche ich allen viel Erfolg für die Zukunft unter dem Motto **„Just do it“**

Beste Grüsse Ihr Edy Paul