

The Weekly Empowerment



Veränderungsprozesse finden in jedem Unternehmen statt. Und unabhängig von der Art der Veränderung wird es immer Teammitglieder geben, die diese ablehnen. Dies steckt in der Natur des Menschen, den zu viel CHANGE überfordert und der somit Ablehnung als Muster gespeichert hat. Auf das sollten Sie als Führungskraft vorbereitet sein ...

Nicht mit mir

Veränderungen müssen nicht zwingend mit einem Stellenabbau zu tun haben, damit sie von der Belegschaft erst mal abgelehnt werden. Auch weniger gravierende Umstellungen wecken Widerstand. Nur durchs Kommunizieren einer neuen Struktur wird dieser nicht überwunden.

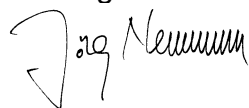
Bleiben Sie als Führungskraft in der Phase direkt nach der Kommunikation von Veränderungen aktiv, beispielsweise so:

- Sorgen Sie nach der Kommunikation von Veränderungen dafür, dass das Thema von Ihrem Führungsteam regelmässig aufgegriffen wird. Regelmässig heisst nicht notwendigerweise auch häufig, aber sorgen Sie dafür, dass kein Vakuum entsteht.
- Informieren Sie auch, wenn es zu gewissen offenen Fragen gar keine News gibt – denn sonst schiessen Gerüchte nur noch mehr ins Kraut.
- Schaffen Sie die Möglichkeit für 4-Augen-Gespräche. Manche Teammitglieder werden sich dort öffnen, nachdem sie eine gewisse Portion Verständnis für ihre Haltung gespürt haben.
- Greifen Sie Anregungen oder Inputs aus dem Team periodisch auf und zeigen Sie, was Sie umsetzen oder klären konnten.

So bleiben Sie einerseits Ihrer Veränderungs-Line treu, verhalten sich gleichzeitig aber auch innovationsfördernd und wertschätzend. Und das ist ja schon eine ziemlich reife Leistung, oder?

Engagierter Gruss!

Ihr Jörg Neumann



joerg@nzp.ch