

Mit Widerständen umgehen

Veränderungen finden immer statt. Die Frage ist nur, wann, unter wie vielen Mühen, mit welchem Zeitaufwand und nach wie vielen Reibungsverlusten.

Notwendige Veränderungen finden immer statt.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie gehen Sie mit Ablehnung um?
- Wie analysieren Sie die Beweggründe für eine ablehnende Haltung?
- Wie vermeiden Sie Widerstände?



**Welche Widerstände sind Ihnen bisher bei Veränderungsvorhaben begegnet?
Wie sind Sie damit umgegangen?**

Was hat gut funktioniert? Wo gab es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Anzeichen für Widerstände Ausflüchte dialektische Unterscheidung Einwände Erfolge
Ja-aber-Methode Killephrasen Komfortzone Kunstpause Motivationsmangel
Rückfragen Scheinargumente Schutzfunktion Unsicherheit Verständnisfragen
Verteidigungshaltung Vorwände Widerstände Zustimmung mit Einschränkung

Rechnen Sie mit Ablehnung

Veränderungen werden gerne mit Argwohn betrachtet, weil die Mitarbeitenden ja nicht wissen, was das konkret bedeutet, wie viel Arbeit das mit sich bringt und der Erfolg ja auch nicht sicher ist.

Die Mitarbeitenden müssen deshalb bei neuen Vorhaben abwägen,

- wie stark die Veränderungen sie betreffen,
- wie hoch der Aufwand ist,
- ob sie mehr davon profitieren oder dies negative Umstände mit sich bringt.

Nicht selten bleiben Veränderungen nur Stückwerk. Manch gut gemeintes Vorhaben gerät schon wieder in Vergessenheit, bevor es umgesetzt werden kann. Andere Ideen werden begeistert aufgegriffen und die Umsetzung wird mit hohem Aufwand begonnen. Bereits nach kurzer Zeit kommen aber viele Vorhaben ins Stocken und werden nur noch halbherzig betrieben. Schließlich werden sie ganz aufgegeben. Im Nachhinein darf man sich oft noch nicht einmal wundern, dass die anfängliche Begeisterung der Beteiligten schnell in Frustration umgeschlagen ist. Der Startschuss erfolgt mit viel Euphorie, aber ohne klare Strategie. Schnell tauchen die ersten Probleme auf, die erhofften Erfolge lassen auf sich warten. Keiner fühlt sich mehr richtig zuständig. Statt der angestrebten Verbesserungen kommt das große Durcheinander.

Die Folge ist, dass die Motivation und das Engagement bei den Beteiligten und Betroffenen sinken. Und gerade auf das Engagement und die Motivation, auf den Änderungswillen und die Änderungsbereitschaft kommt es aber an. Denn nicht zu Unrecht gibt es das geflügelte Wort: *Wichtig ist nicht die Entfernung zwischen zwei Punkten, sondern die Zeit, die wir brauchen, sie zu überbrücken.*



Petra Schüler leitet das Organisationsreferat eines mittelständigen Unternehmens. Immer wieder hat sie die Erfahrung gemacht, dass sich viele Mitarbeitende schlecht überzeugen lassen. Sie stehen Neuerungen oft ablehnend gegenüber, vor allem wenn es ihren Aufgabenbereich selbst betrifft. Die erste Reaktion ist dann oft Ablehnung – so viele Vorteile die Veränderung für den Einzelnen auch bringen mag.