



Checkliste: Veränderungsprozesse optimal versauen

- ☺ Bevor Sie mit einem Veränderungsprojekt beginnen, überlegen Sie, ob Sie nicht gleich mehrere Veränderungsprojekte gleichzeitig starten oder parallel durchführen lassen können.
- ☺ Halten Sie in der Vorbereitungsphase alles möglichst geheim. Genießen Sie es, wie Phantasien entstehen und die Gerüchteküche zu kochen beginnt.
- ☺ Konfrontieren Sie Ihre Mitarbeiter zu einem möglichst späten Zeitpunkt mit einem fertig konzipierten Veränderungsprojekt, an dessen Umsetzung sie mitwirken müssen und von dem sie erheblich betroffen sind.
- ☺ Reagieren Sie irritiert, enttäuscht, wütend oder eventuell gekränkt, aber auf jeden Fall deutlich emotional, wenn Sie mit den von Ihnen schon lange „ausgebrüteten“ Veränderungsideen keine Begeisterungstürme ernten und nicht einmal mit offenen Armen empfangen werden.
- ☺ Machen Sie sofort und mit Nachdruck deutlich, dass jeder Widerstand (z.B. durch Nachfragen oder Bitten um Erklärungen) unerwünscht ist. Wenn Sie sich gegen Nachfragen überhaupt nicht mehr wehren können, dann antworten Sie möglichst „offen“ und legen sich keinesfalls auf irgendetwas Konkretes fest.
- ☺ Wenn alles nichts hilft, gibt es zwei bewährte Strategien: machen Sie sich möglichst rar oder hauen Sie mit Nachdruck auf den Tisch!
- ☺ Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter möglichst wenig, Sie wissen nie, was in deren Köpfen vor sich geht.
- ☺ Denken, entscheiden und machen Sie möglichst viel selbst. Wenn Sie nicht alles selbst schaffen, wählen Sie einen aus Ihrem Team, dem Sie besonderes Vertrauen schenken.
- ☺ Treffen Sie sich möglichst oft, auch privat, mit diesem Vertrauten und besprechen Sie sich, wenn es geht, hinter verschlossenen Türen.
- ☺ Wenn Sie Ihre Mitarbeiter „beteiligen“ machen Sie es schlau: moderieren Sie einen Workshop selbst und zwar so, dass Sie das Ziel und die Ergebnisse bereits im Vorfeld wissen und als Moderator alles dazu tun, dass das Team auch diese Ergebnisse erarbeitet (Tipp: arbeitsmethodisch hat es sich bewährt, Maßnahmenplan und Ergebnisprotokoll bereits im Vorfeld fertig zu stellen!).
- ☺ Wenn Ihr Team nicht mehr funktionieren will, machen Sie Druck!
- ☺ Verboten Sie kategorisch jegliches Reden über das Vergangene und sorgen Sie dafür, dass jeder im Team kapiert, was für ein Mist das war.
- ☺ Schmeißen Sie die Leute raus, die immer noch Widerstand leisten, indem sie z.B. behaupten, man könne aus dem Bisherigen etwas lernen oder die meinen, sie hätten selbst gute Ideen, wie es besser gehen könnte.