

Angst vor Veränderungen: Das muss nicht sein.

written by Christian Hafner | 19 November, 2021



Riskmanagement & IKS News

Leadership

Angst vor Veränderungen: Das muss nicht sein.

Ein Grund für den Widerstand gegen Veränderungen ist, dass sich Mitarbeitende mit ihren Organisationen identifizieren und sich um sie sorgen.

Die Leute befürchten, dass die Organisation nach der Veränderung nicht mehr die gleiche sein wird, die sie schätzen und mit der sie sich identifizieren.

Zu betonen, was gut ist an der beabsichtigten Veränderung und schlecht am aktuellen Stand der Dinge treibt diese Ängste an. So wird signalisiert, dass Veränderungen grundlegend und weitreichend sein werden.

Obwohl es kontraintuitiv ist, muss in einer effektiven

Veränderungskommunikation die Kontinuität betont werden. Beispiel: „Das wer-wir-als-Organisation-sind“ steht weiterhin im Mittelpunkt und bleibt trotz Veränderungen erhalten.

Praxis-Tipp: Vermitteln Sie eine ansprechende Vision des Wandels. Nur so kann Widerstand gegen Veränderungen überwunden und Unterstützung für den Wandel aufgebaut werden. Garantieren sie den Menschen, dass das was die Identität der Organisation definiert trotz der Veränderungen erhalten bleibt.

Quellen:

Research publiziert in der Harvard Business Review am 15. August 2018 „To Get

People to Embrace Change, Emphasize What will Stay the Same“ zum Download [hier](#) klicken.