

# „Früher haben wir das nie so gemacht!“

## Widerstand als chance im change

Ratgeber – Die Nachwuchsführungskraft: Learning platform

### Was tun, wenn Sie selbst nicht hinter der Veränderung stehen?

Sie haben von Ihrem Chef den Auftrag erhalten, eine Veränderung umzusetzen, hinter der Sie selbst nicht stehen?

Wichtig ist, sich zu positionieren, d.h. überlegen Sie für sich.

Was genau ist Ihr Standpunkt zu dem Thema?

Wo können Sie mitgehen?

Was ist gut daran?

Was gefällt Ihnen nicht bzw. lehnen Sie ab?

Was passiert, wenn Sie sich weigern?

Wie können Sie Ihre Vorbehalte Ihrem Chef konstruktiv mitteilen?

Machen Sie den Mund auf! Es geht nicht darum zu meckern oder zu jammern sondern konstruktiv zu äußern, wo Sie Vorbehalte haben. Vielleicht ist es möglich, diese Punkte zu verändern. Wenn Sie nichts sagen, wird garantiert nichts passieren!

Wichtig ist in der Kommunikation in dieser Situation, dass Sie benennen können, was Sie unterstützen und was Sie kritisch sehen. Beginnen Sie mit dem Positiven bevor Sie das Negative ansprechen. Sie wollen, dass der Entscheider Ihnen zuhört. Daher müssen Sie diesen erst einmal für Ihre Position öffnen. Das geht nur, wenn Sie sich ein „ja“ abholen bzw. Ihr Zuhörer versteht, dass Sie sich wirklich konstruktiv mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Sie haben eine positive Absicht. Tun Sie diese entsprechend kund. Und machen Sie dabei deutlich, dass Sie keine Kritik an der Person äußern sondern es Ihnen um die Sache geht. D.h. wählen Sie eine angemessene, wertschätzende Form für Ihre Rückmeldung.

Wenn dennoch Dinge umgesetzt werden sollen, mit denen Sie nicht einverstanden sind: überlegen Sie gut, wie Sie dies Ihren Mitarbeitern gegenüber kommunizieren. „Das haben die da oben entschieden“ ist zu einfach. Wenn Sie das häufiger tun, solidarisieren Sie sich mit Ihren Mitarbeitern auf Kosten des Managements und auf Kosten Ihrer Glaubwürdigkeit und Akzeptanz. Wer möchte schon einen Chef haben, der im Management Team kein Gehör findet – also eine schwache Führungskraft ist. Diese Interpretation geht ganz schnell!

Was können Sie stattdessen tun?

Wie oben schon geschrieben: finden Sie Ihre fundierte Haltung zu dem Change. Sie können dann entweder neutral berichten, was zu tun ist und Ihre eigene Meinung nicht nennen. Auf Nachfrage können Sie berichten, wo Sie mitgehen und was Sie ggf. kritisch sehen. Und es erst einmal ausprobieren. Vielleicht ist es ja gar nicht so schlecht wie befürchtet...