

# „Früher haben wir das nie so gemacht!“

## Widerstand als chance im change

Ratgeber – Die Nachwuchsführungskraft: Learning platform

### Do's and Don'ts

<b>Das sollten Sie vermeiden:</b>	<b>Stattdessen lieber das tun:</b>
Was in der Vergangenheit gemacht wurde, negativ kommentieren oder sich darüber lustig machen und: über den Vorgänger negative Äußerungen tätigen	Die Bemühungen anerkennen. Wertschätzen, dass es damals richtig war, heute sind jedoch andere Dinge gefragt (die Arbeitswelt hat sich verändert...)
Mit Informationen hinter den Berg halten.	Mitarbeiter möchten wissen, was auf sie zukommt, auch wenn es negativ sein sollte. Dann haben sie die Chance, sich darauf einzustellen.
Etwas ankündigen und dann passiert nichts.	Nach der Information der Mitarbeiter sollte losgelegt werden. Wenn zu viel Zeit zwischen Info und erster Aktion liegt, ist die Energie verpufft, der Change ist tot!
Informell schlecht über die Veränderung sprechen.	Formale und informelle Informationen müssen übereinstimmen, sonst geht die Glaubwürdigkeit verloren.
Deutlich machen, daß Sie das ja so nicht entschieden haben. Damit vermitteln Sie nur, daß Sie nichts zu sagen haben und der Eindruck bei den Mitarbeitern entsteht, daß Sie eine schwache Führungskraft sind.	Falls Sie wirklich nicht einverstanden sind: eigene Meinung zurück nehmen. Wenn Sie direkt gefragt werden, ggf. sagen, dass Sie nicht mit allem einverstanden sind oder Sie sagen, welche Punkte Sie für gut halten, dann das Thema wechseln.
Sich nur auf die Mitarbeiter konzentrieren, die dagegen sind – kostet viel Kraft und Energie.	Lob und Anerkennung für die aussprechen, die mitgehen und für diejenigen, die sich damit auseinandersetzen obwohl sie vielleicht noch zögern.
Schlecht über die Mitarbeiter sprechen, die (noch) dagegen sind.	Stoppen Sie das lästern und überlegen Sie lieber mit den Mitarbeitern, wie die Kollegen überzeugt werden können.
Vermeiden Sie „Ja, aber...“ – das heißt nein und kreierte endlos lange Diskussionen, weil der Gesprächspartner seine Aussage verteidigen /rechtfertigen möchte.	Ersetzen Sie „aber“ mit „und“. Dann kann die Aussage Ihres Gegenübers stehen bleiben und dennoch äußern Sie ihre andere Meinung. Ist konstruktiver für den weiteren Gesprächsverlauf.