

## **Führungsimpulse.**

### **Aus der Praxis für die Praxis.**

#### **Bei Veränderungen Orientierung geben**

---

Veränderungen rufen in den meisten Fällen Unsicherheit und Misstrauen hervor. Sei es die Anschaffung einer moderneren, leistungsfähigeren Anlage, die Verlegung eines Produktionsstandortes oder die Einführung eines neuen IT Systems. Jede größere Veränderung bedeutet ein Loslassen des Bekannten. Ebendies erzeugt bei vielen Mitarbeitern Verunsicherung und Widerstand.

Oft wird diese Unsicherheit durch einen ungenügenden Umgang mit entscheidungsrelevanten Informationen verstärkt. Es wird zwar die neue Richtung kommuniziert, die zur Orientierung wesentlichen Informationen fehlen jedoch oft. Misstrauen, Ratlosigkeit und ein Auflehnen gegen die Führungsebene sind häufig die Folge.

Folgendes Schema dient Ihnen als Leitlinie, um bei anstehenden Veränderungen Orientierung zu geben.

#### **Bereiten Sie vor Bekanntgabe einer anstehenden Veränderung folgende Informationen vor:**

##### **1. Verstehbarkeit / Nachvollziehbarkeit der Entscheidung**

- Was kommt auf die Betroffenen zu? Wann? Wie wird es ablaufen?
- Warum ist die Veränderung wichtig bzw. notwendig?

##### **2. Zukunftsperspektive**

- Was wird dadurch besser / bewahrt / sichergestellt / etc.?

##### **3. Möglichkeit der Einflussnahme und Gestaltbarkeit**

- Wie können sich die Betroffenen darauf einstellen?
- Wie können sie evtl. Einfluss nehmen oder mitwirken?
- Wo und wann gibt es weitere Informationen oder die Möglichkeit eines persönlichen Gesprächs?

#### **AKTION:**

Welche Veränderungen stehen in Ihrem Verantwortungsbereich an? Bereiten Sie ein Team- oder Abteilungsgespräch anhand des obigen Schemas vor. Schaffen Sie durch Transparenz den Rahmen für Glaubwürdigkeit und Orientierung.