

„Wer die Krise nicht ehrt – ist der Chance nicht wert?!“

Wenn in Veränderungsprozessen Gegenwind aufkommt, hören wir immer wieder: „wir müssen die Chancen mehr und deutlicher kommunizieren!“ oder: „wir müssen klar sagen, dass es so nicht weitergeht, die Risiken und die dringende Notwendigkeit der Veränderung klar herausstellen!“

...und trotzdem bleibt es beim Gegenwind, vielleicht etwas versteckt...

Etiketten wie „Bedenkenträger“ und andere Vorwürfe sind dann schnell zur Verfügung. Bevor sich jetzt das Klima verhärtet:

Langsam bitte: es gibt auch andere, sinnvollere, und hilfreichere Erklärungen!

Der Widerstand kann auch mit einer systemischen Dynamik erklärt werden: Je mehr in die eine Richtung gezogen wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass andere Kräfte der Krise aktiv werden wie z.B. Ängste, Unbehagen, Unsicherheit, der Abschied von.. Menschen fühlen sich missachtet, sich nicht wertgeschätzt und ernstgenommen in diesen Gefühlen! Das führt manchmal zu Gegenreaktionen, meist unbewusst, oft mit an den Haaren herbeigezogenen Argumenten, zu passivem Widerstand durch Verschleppen und, und, und...

Das Wesen der Krise ist nun mal auch Unsicherheit, ein Gefühl der Bedrohung, Angst, Zweifel, Verzweiflung... wenn das nicht wäre, wär's keine Krise. Verzweiflung und Wut führen dann manchmal zu reflexhaften, ungeklärten nichtkonstruktiven

Gegenreaktionen – verständlich in der ausgelösten Verengung der Wahrnehmung, der Wertesysteme sowie der Handlungs- und Problemlösungsfähigkeiten. Eine Krise stellt bisherige Erfahrungen, Normen, Ziele und Werte in Frage.

Manchmal erleben wir dazu Irritation und Widerstand, wenn wir als Berater darauf hinweisen

Zwei Hypothesen dazu:

- 1) Diese Widerstandskräfte werden ausgeblendet, verdrängt, weil sie unangenehm sind und vielleicht auch überfordern. Sie stellen vordergründig das Vorhaben in Frage. „Wenn ich nicht hinschau, ist's nicht da“
- 2) Manchmal gibt es den Eindruck, dass Führungskräfte selbst sich nicht als Betroffene sehen bzw. die Veränderung so gestalten, dass sie selbst davon nicht betroffen sind – ändern müssen sich nur die Mitarbeiter.

Die Alternative

Aktives, mutiges und direktes Ansprechen – keine Zeit verlieren

Zeit verlieren Sie, wenn die Krisenbewältigungskräfte sich in ungeklärten Gefühlen verheddern und der passive Widerstand wächst.

Nehmen Sie sich dazu Ihren Konfliktcoach!

....um für sich selbst Klarheit zu gewinnen:

Denn Konflikte fordern jeden Menschen zutiefst in seiner Persönlichkeit.

Die Entwicklung von persönlicher Stabilität und Bezogenheit für den Dialog mit den Mitarbeitern
Die Entwicklung von konstruktiven und klaren Verhaltensweisen im Umgang mit destruktiven Verhaltensweisen

Klare eigene Stellungnahme: was wird warum besser, wenn's anders wird – die persönliche Verbundenheit mit dem Neuen selbst erkennen und zeigen (siehe dazu den Impulsbrief „versandete Changeprozesse“)
Und: die eigenen Veränderungen erkennen, zeigen und sich ihnen stellen.

...für den lösungsorientierten Dialog mit Ihren Mitarbeitern

Den „Widerstands-Kräften“ einen Raum geben, sie ernst nehmen: zuhören, verstehen und verstehen helfen.

Klärungshilfe für die Mitarbeiter: Klarheit auf der Faktenebene schaffen, Gefühle zum Ausdruck bringen, die dahinterstehenden Bedürfnisse und Werte entdecken ...sich selbst verstehen – und verstanden werden.

Und im Kontakt mit Ihnen als Führungskraft gemeinsam getragene Lösungswege entdecken....

Krisenbewältigung im Alternativmodus, wir unterstützen – dort wo nötig!