

Widerstandsradar

Veränderungsprozesse sind bei Mitarbeitern selten beliebt. Lieb gewonnene Routinen und Besitzstände werden ungerne aufgegeben. Im Vorfeld von Veränderungen werden schon Entlassungen, grundlegende Änderungen, mehr Aufgaben für die Mitarbeiter befürchtet. Solche Befürchtungen sind zwar nicht ganz von der Hand zu weisen, meist aber stark übertrieben und verzerrt.

Veränderungen werden oft zunächst pauschal abgelehnt. Selten erlebt man es, dass alle Beteiligten mit Begeisterung bei Veränderungen helfen wollen. Normal ist, dass eine tief greifende Veränderung zunächst als Bedrohung erlebt wird und die menschliche Psyche dementsprechend alles aufbietet, um mit dieser Bedrohung umzugehen. Die Instinkte feuern – ruhige Logik ist hier eher unterrepräsentiert. Man begegnet einer Fülle von emotionalen Reaktionen wie Überraschung, Schock, Angst, Blockade, Wut, Leugnen oder Rückzug, die alle gleichzeitig vorhanden sein können.

Jede signifikante Änderung im Arbeitsleben - ob geplant oder überraschend - wird bestimmte psychologische Reaktionen hervorrufen. Diese können sowohl den einzelnen Mitarbeiter als auch das Sozialgefüge des Unternehmens als Ganzes betreffen.

Organisationsveränderungen gehen also natürlicherweise einher mit Widerstand der betroffenen Organisationsmitglieder. Dabei ist der Fokus unterschiedlich : Widerstand gegen die Diagnose, gegen den Weg oder / und gegen das Ziel. Dieser Radar verdeutlicht das Widerstandspotential und trennt dabei noch sachlichen von persönlichem Widerstand.

