

UMGANG MIT WIDERSTÄNDEN IN VERÄNDEERUNGSPROZESSEN

WIDERSTÄNDE VERSTEHEN UND AUFLÖSEN





Ich bin Ihre Sparrings-Partnerin.

www.futuraexperts.de

Fabienne
Djadi

Als systemische
Organisationsentwicklerin
verbinde ich Strategie mit
operativen
Alltagsgeschäft.

Ich verbinde Expertise
und Praxis.



UNIVERSITÄT
LEIPZIG



Bundesamt
für Wirtschaft und
Ausfuhrkontrolle



TÜVRheinland®
Genau. Richtig.



INITIATIVE
NEUE QUALITÄT
DER ARBEIT



IHK Koblenz

Mein Motto: Von dem,
was gut läuft, mehr und
das, was schlecht läuft,
machen wir neu.

WARUM BESCHÄFTIGEN WIR UNS MIT WIDERSTÄNDEN IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN?

Weil die Ursache von 65% der gescheiterten Veränderungs-Vorhaben auf Widerstände zurückzuführen ist.

Weil Widerstand zu jedem GUTEN Veränderungsprozess dazu gehört.

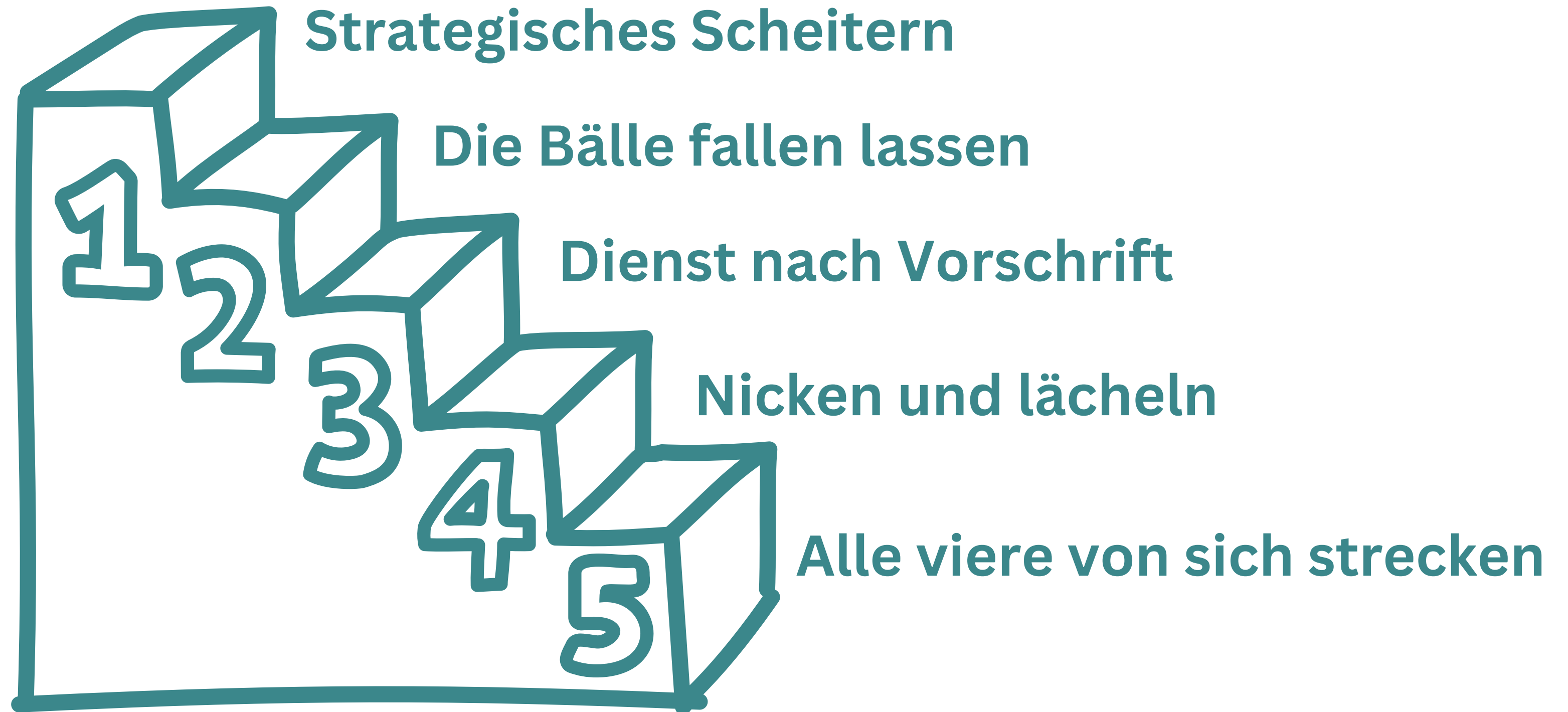
Weil Widerstand Wachstumspotential hat.

WAS IST WIDERSTAND IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN?

Widerstand ist jede Handlung oder Haltung von Mitarbeitenden, die Veränderungen verzögert, blockiert oder kritisch hinterfragt, weil sie Unsicherheit, Verlust von Kontrolle oder Bedrohung wahrnehmen.



RANKING MEINER LIEBSTEN WIDERSTANDS-TYPEN



Wie entsteht der Widerstand?



Homeofficeregelung

Corona - Pandemie

Angespannte Haushaltslage von
Kommunen, Land und Bund

BEISPIEL DIGITALE ZEITERFASSUNG

COMPLIANCE
ENTSCHEIDUNG
ERFORDERLICH



UMSETZUNGS
VERANTWORTLICH



VERHALTENSÄNDERUNG
ERFORDERLICH



URSACHEN DES WIDERSTANDES

Ist die Ursache...

PERSONENBEZOGEN

- PERSÖNLICHE HALTUNG
- INTERESSE
- PSYCHOSOZIALE KONSTITUTION
- FÄHIGKEIT

ODER

STRUKTURELL

?

- RESSOURCENDEFIZIT (ZEIT, FINANZIELL, KOMPETENZ)
- MANGELNDE TRANSPARENZ
- LÜCKENHAFTE KOMMUNIKATION
- KEINE BETEILIGUNG

FUNKTIONEN DES WIDERSTANDES

BEWAHREN

- Anerkennung
- Bequemlichkeit
- Sicherheit
- Diskrepanz

SCHÜTZEN

- vor Überforderung

ABWEHR

- Schaden
- Unsinn

BEVOR DAS KIND IN DEN BRUNNEN FÄLLT - WIDERSTÄNDE EINPLANEN

“Wenn niemand Widerstand zeigt, hat entweder niemand verstanden, worum es geht – oder es ist niemandem wichtig.”

ERWEITERTE STAKEHOLDER ANALYSE

- nicht nur:
 - wer ist betroffen?
- sondern auch:
 - wer könnte warum Widerstand leisten

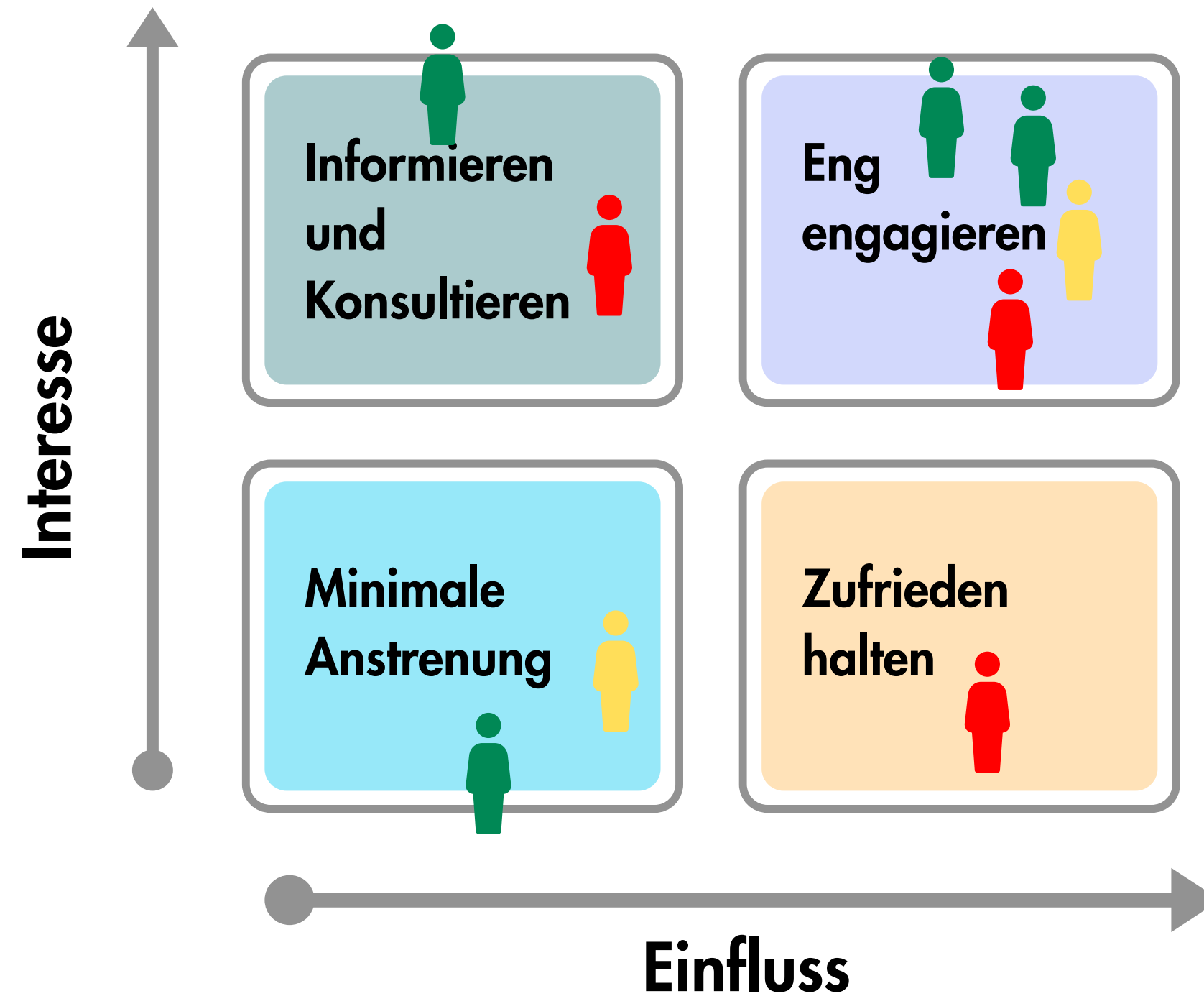
WIDERSTANDS PRE-MORTEM

- stellen Sie sich vor Ihr Veränderungsprozess ist gescheitert - warum?

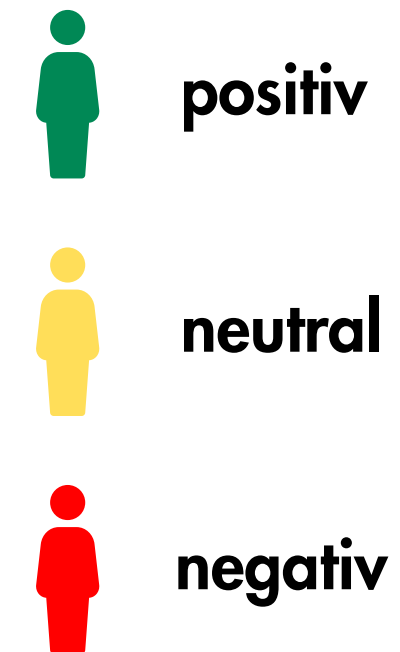
KRITIKER:INNEN EINBINDEN

- “Gegner:innen” zu Sparingspartner:innen machen
- Kritiker:innen sind oft die wertvollsten Frühwarnsysteme

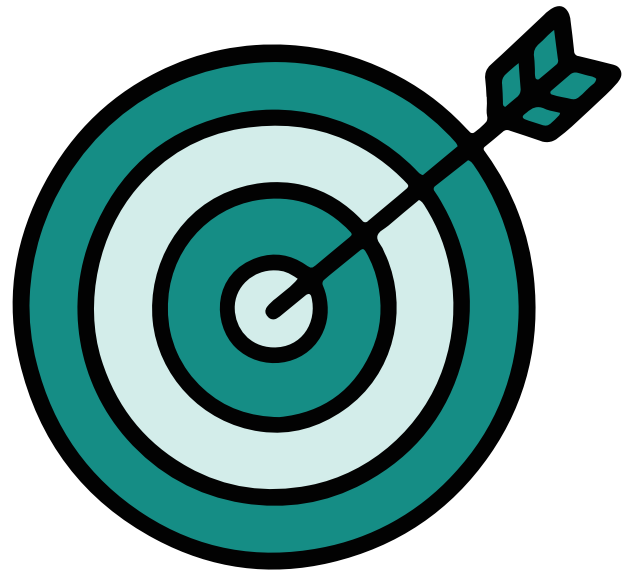
STAKEHOLDER ANALYSE



Einstellung



BEVOR DAS KIND IN DEN BRUNNEN FÄLLT - VERÄNDERUNGSKOMMUNIKATION



**Ziel der Veränderungskommunikation: Orientierung
geben & Unsicherheit auffangen – nicht nur
informieren**

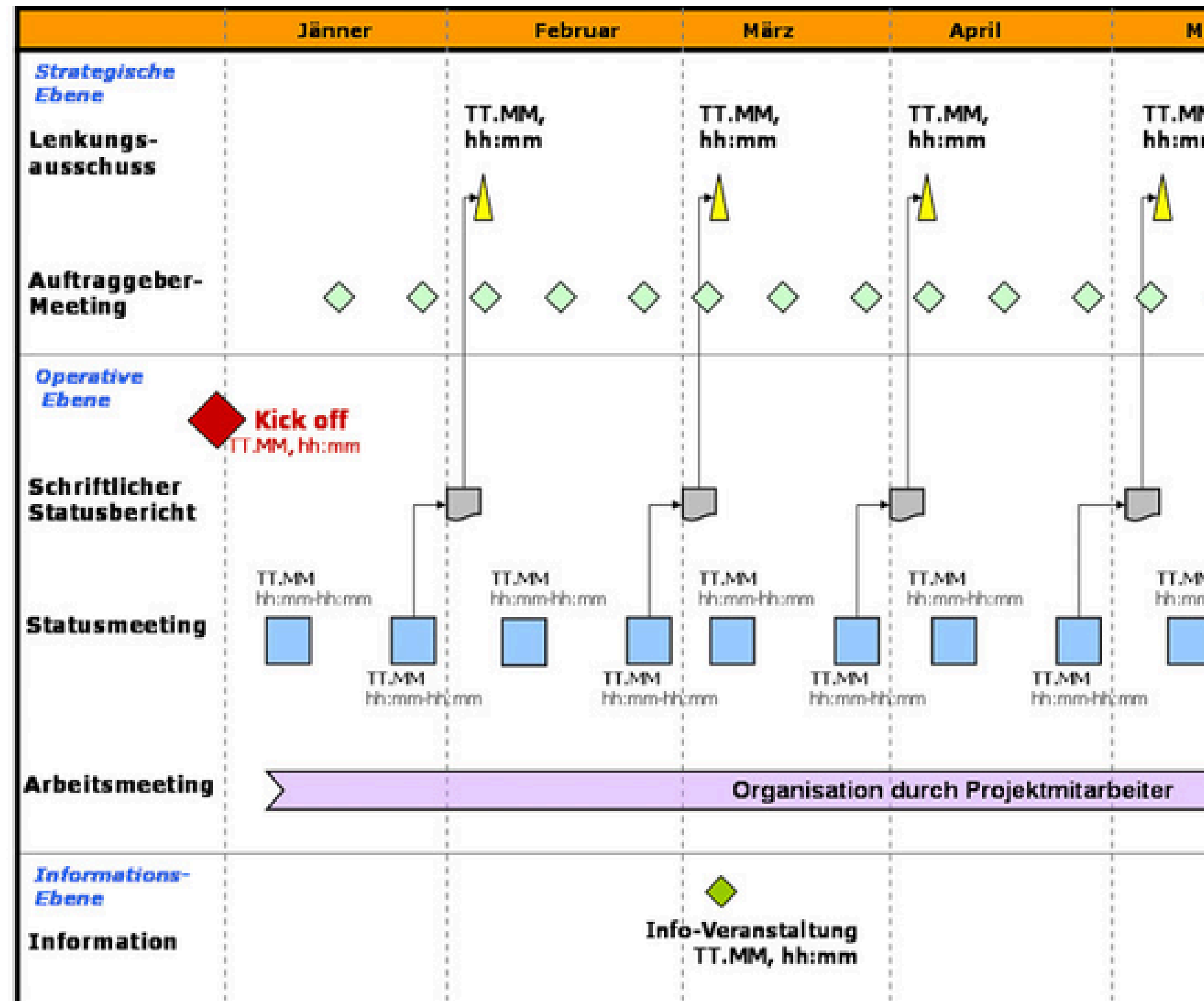
HÄUFIGE FEHLER

- Zu spät kommunizieren
- Zu glatt kommunizieren
- Nur in eine Richtung kommunizieren

STATT DESSEN

- Frühzeitig kommunizieren
- Ehrlich kommunizieren
- Dialog ermöglichen

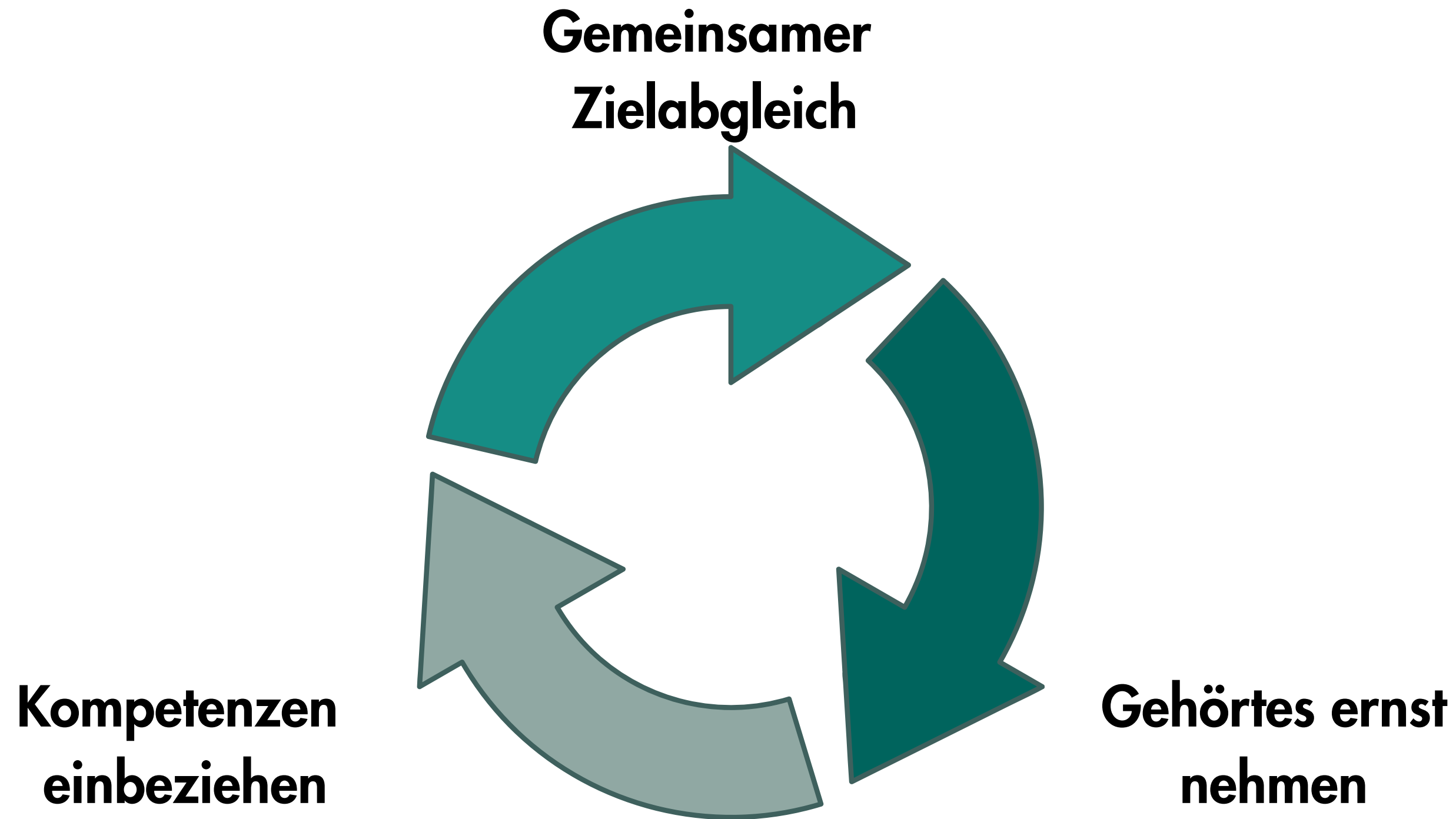
KOMMUNIKATIONSPLAN BEISPIEL



Ziele:

- Geregelter Austausch von Informationen
- Optimierung des Informations- & Kommunikationsflusses
- Schaffung von Transparenz und Klarheit im Projekt
- Förderung und Steuerung der Kommunikation

BEVOR DAS KIND IN DEN BRUNNEN FÄLLT - BETEILIGUNG



WENN DAS KIND IN DEN BRUNNEN GEFALLEN IST - MASSNAHME

PERSONENBEZOGEN

- Personenbezogene Lösungen
- Ansteckungsgefahr vermeiden
- Last but not least!

STRUKTURELL

- Notbremse ziehen!!!!!!
- Zusammenhalt und Commitment in Workshops stärken und gemeinsam an der Zielerreichung arbeiten.

VIELEN DANK FÜR EUER INTERESSE!