



Schritt-für-Schritt Anleitung: Umgang mit Veränderungsresistenz

Bei dir selbst und in deinem Team erkennen und überwinden

1. Selbstreflexion starten

- Nimm dir bewusst Zeit, um deine Haltung gegenüber Veränderungen zu reflektieren.
- Stelle dir folgende Fragen:
 - Wann habe ich zuletzt aktiv eine Veränderung angestoßen?
 - Welche Rolle spielt Angst oder Unsicherheit in meinen Entscheidungen?
 - Wie reagiere ich auf Fehlschläge?

2. Die Ursache für Widerstände analysieren

- Führe Gespräche mit deinem Team oder Kolleg*innen, um ihre Sichtweise zu verstehen.
- Höre aktiv zu und frage gezielt nach:
 - Welche Bedenken oder Ängste bestehen?
 - Welche Informationen fehlen, um sich sicher zu fühlen?

3. Psychologische Sicherheit schaffen

- Sorge dafür, dass alle sich sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern.
- Führe offene Gespräche ohne Bewertung oder Vorurteile.
- Implementiere Formate wie:
 - Wöchentliche Check-ins oder Feedbackrunden.
 - Anonyme Vorschlagsboxen.

4. Fehlerkultur etablieren

- Mache klar, dass Fehler als Lernchancen gesehen werden.
- Teile eigene Erfahrungen mit Fehlritten und was du daraus gelernt hast.
- Führe Rituale ein, wie z. B.: „Fehler-des-Monats-Meetings“, um aus Fehlern gemeinsam zu lernen.

5. Purpose und Sinn vermitteln

- Erkläre den Sinn hinter der geplanten Veränderung klar und nachvollziehbar.
- Zeige auf, welche Vorteile die Veränderung für Einzelpersonen und das Team hat.
- Binde das Team aktiv in die Planung und Umsetzung ein.

6. Veränderung in kleine Schritte unterteilen

- Breche große Ziele in machbare Schritte herunter.
- Feiere jeden kleinen Erfolg, um Motivation aufzubauen.
- Verteile Verantwortlichkeiten im Team, um Engagement zu fördern.

7. Coaching und Unterstützung nutzen

- Biete gezieltes Coaching für Mitarbeitende und Teams an.
- Arbeite mit externer Unterstützung, um neue Perspektiven einzubringen.
- Nutze Peer-Coaching-Ansätze, bei denen Mitarbeitende voneinander lernen.

8. Kontinuierlich dranbleiben

- Veränderung ist ein Prozess, kein Event. Plane regelmäßige Reflexionen ein:
 - Was funktioniert gut?
 - Wo gibt es noch Widerstand?
- Justiere den Prozess immer wieder neu.

Hinweise:

Veränderung erfordert Geduld und Ausdauer. Nicht jede Methode funktioniert sofort, und manchmal sind mehrere Anläufe notwendig.

Es ist wichtig, offen für Feedback zu bleiben und kontinuierlich an der eigenen Haltung zu arbeiten.

Vertraue darauf, dass auch kleine Fortschritte langfristig große Auswirkungen haben können.

Denke daran: Jede*r im Team hat eine andere Perspektive auf Veränderung – das Verstehen dieser Vielfalt ist ein Schlüssel zum Erfolg.

Sei mutig, auch ungewöhnliche Ansätze auszuprobieren, um die Dynamik zu verbessern.

Hole die noch viele weitere praktische Tipps für den Führungsalltag:

Besuche unseren BLOG auf www.challengeladership.de!