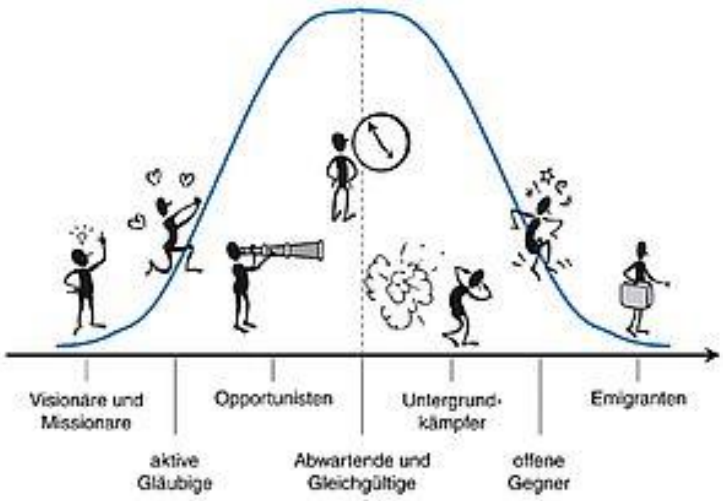
Mitarbeiterverhalten bei Veränderungen: 7 Grundtypen



(vgl. Wahs: Organisation, 2012)

Visionäre und Missionare
Diese kleine Schlüsselgruppe hat die Ziele und Maßnahmen des geplanten Wandels mit erarbeitet. Diese Personen sind daher davon überzeugt, dass die Veränderungen richtig und wichtig sind. Als „Missionare" versuchen sie, die anderen Mitarbeiter vom Erfolg des Wandels zu überzeugen.

Aktive Gläubige
Diese Personen sind von der Notwendigkeit und vom Erfolg überzeugt und sind bereit, aktiv mitzuarbeiten.

Opportunisten
…oder nach Wilhelm Busch: „Jenachdemer". Sie überlegen zuerst, welche Vor- und Nachteile sie persönlich erwarten können. Vorgesetzten gegenüber äußern sie sich meist positiv (*„schon lange überfällig", „gut geplant" etc.)*, gegenüber Kollegen und Mitarbeitern hingegen skeptisch *(„wenn das mal gut geht…")*.

Abwartende und Gleichgültige
Sie bilden meist die Mehrheit im Unternehmen. Die Bereitschaft, sich aktiv am Wandel zu beteiligen, ist gering *(„Ist doch noch nie was dabei raus gekommen").* Die Bereitschaft zur Mitarbeit steigt jedoch mit spürbaren Erfolgen.

Untergrundkämpfer
Sie leisten verdeckten Widerstand, streuen Gerüchte und machen Stimmung gegen den Wandel.

Offene Gegner
Sie zeigen ihren Widerstand und sind überzeugt, dass die getroffenen Entscheidungen falsch sind. Ihre Kritik ist jedoch auch oft konstruktiv und kann den Veränderungsprozess positiv beeinflussen.

Emigranten
Eine kleine Gruppe entschließt sich, den Wandel nicht mitzutragen und das Unternehmen zu verlassen. Oft sind es Leistungsträger, die nach dem Wandel keine ausreichenden Perspektiven mehr für sich sehen.

© Alfred Freudenthaler
www.freudenthaler.com