

# Change-Management

## Personengruppen in betrieblichen Änderungsprozessen

Bei betrieblichen Änderungsprozessen lassen sich fünf Personengruppen mit unterschiedlichen Einstellungen zum Änderungsprozess beobachten. Oft wird das Augenmerk hauptsächlich auf die Gegner:innen einer Änderung gelegt. Es macht jedoch mehr Sinn, sich auf die Unentschiedenen und Abwartenden zu fokussieren und diese zu Gleichgesinnten oder Verbündeten zu machen.

	Niedriges Vertrauen in die Führung	Mittleres Vertrauen in die Führung	Hohes Vertrauen in die Führung
Hohe inhaltliche Übereinstimmung mit der Änderung	<b>Gleichgesinnte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung</li> <li>• Kooperation anbieten,</li> <li>• vertrauensbildende Massnahmen ergreifen</li> </ul>	<b>Unentschiedene und Abwartende</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch suchen</li> <li>• Zweifel ernst nehmen</li> <li>• geplante Schritte und Massnahmen aufzeigen</li> <li>• erste Erfolge deutlich machen</li> <li>• Gleichgesinnte und Verbündete gewinnen</li> </ul>	<b>Verbündete</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rat und Unterstützung bieten und annehmen</li> <li>• Konsens sicherstellen</li> </ul>
Niedrige inhaltliche Übereinstimmung mit der Änderung	<b>Gegner:innen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenig Zeit und Energie investieren, die Gegner:innen aber nicht ignorieren</li> <li>• für Transparenz sorgen</li> </ul>		<b>Opponent:innen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionen klären</li> <li>• Kritik der Opponenten ernst nehmen</li> </ul>

Quelle: NZZexecutive, 6.-7. Juli 2013