

Umgang mit Abschieden: Eine Checkliste

Ja	Nein	
		Habe ich die Veränderung genau untersucht und herausgefunden, was die verschiedenen Mitarbeiter wahrscheinlich verlieren werden – wozu auch das gehört, was ich vermutlich verlieren werde?
		Verstehe ich die subjektive Wirklichkeit dieser Verluste für die Mitarbeiter, die sie erfahren, selbst wenn es mir erscheint, dass sie überreagieren?
		Habe ich diese Verluste mit Empathie anerkannt?
		Habe ich den Mitarbeitern die Erlaubnis gegeben, zu trauern, und sie vor gut gemeinten Eingriffen geschützt, die sie dazu bringen wollten, ihre Wut und ihre Trauer zu unterdrücken.
		Habe ich öffentlich mein eigenes Gefühl des Verlusts zum Ausdruck gebracht, wenn ich ein solches Gefühl empfinde?
		Habe ich Möglichkeiten gefunden, die Verluste der Mitarbeiter auszugleichen?
		Gebe ich den Mitarbeitern – immer wieder – die korrekten Informationen?
		Habe ich klar definiert, was vorüber ist und was nicht?
		Habe ich Möglichkeiten gefunden, um „die Abschiede zu kennzeichnen“?
		Achte ich darauf, die Vergangenheit nicht herablassend zu behandeln, sondern wenn möglich Wege zu finden, sie wertzuschätzen?
		Habe ich einen Plan gemacht, um den Mitarbeitern einen Teil der Vergangenheit zu geben, den sie mitnehmen können?
		Habe ich erklärt, dass der Abschied, durch den wir jetzt gehen, notwendig ist, um die Kontinuität der Organisation oder der Bedingungen zu schützen, von denen die Organisation abhängt.
		Ist das Ende, das wir setzen, groß genug, um die notwendige Veränderung in einem Schritt durchzuführen?