

Umgang mit der neutralen Zone: Eine Checkliste

Ja	Nein	
		Habe ich mein Bestes getan, um die neutrale Zone als etwas Normales zu sehen, indem ich erkläre, dass es eine unangenehme Zeit ist, die (mit achtsamer Aufmerksamkeit) zum Vorteil aller werden kann?
		Habe ich die neutrale Zone neu definiert, indem ich eine neue Metapher gewählt habe, um sie zu beschreiben?
		Habe ich diese Metapher mit neuen Weiterbildungen, Regelungen und finanziellen Anreizen für die Mitarbeiter, die auch in der neutralen Zone eine gute Arbeit machen, unterstützt?
		Schütze ich die Mitarbeiter ausreichend vor unwichtigen zusätzlichen Veränderungen?
		Wenn ich die Mitarbeiter nicht schützen kann, achte ich darauf, dass ich diese zusätzlichen Veränderungen gut verteile?
		Habe ich die vorübergehenden Regelungen und Abläufe geschaffen, die wir brauchen, um durch die neutrale Zone zu kommen?
		Habe ich die vorübergehenden Rollen, Reporting-Beziehungen und Gruppen in der Organisation geschaffen, die wir brauchen, um durch die neutrale Zone zu kommen?
		Habe ich kurzfristige Ziele und Kontrollpunkte gesetzt?
		Habe ich realistische Leistungsziele formuliert?
		Habe ich spezielle Trainingsprogramme gefunden, die wir brauchen, um erfolgreich mit der neutralen Zone umzugehen?
		Habe ich Wege gefunden, um den Mitarbeitern das Gefühl zu geben, dass sie weiterhin zur Organisation gehören und für ihre Arbeit wertgeschätzt werden? Und habe ich darauf geachtet, dass Vergünstigungen und andere Formen von „Privilegien“ nicht die Solidarität in der Belegschaft schwächen?
		Habe ich eines oder mehrere Transition Monitoring Teams gegründet, damit während der Zeit in der neutralen Zone realistisches Feedback die Führungsetage erreicht.

Ja	Nein	
		Sind meine Mitarbeiter bereit, zu experimentieren und bei intelligent geplanten Vorhaben Risiken einzugehen – oder bestrafen wir jedes Scheitern?
		Bin ich einen Schritt zurückgetreten und habe geprüft, wie in dem Teil der Organisation, für den ich verantwortlich bin, gearbeitet wird? (Das ist an sich wertvoll und auch ein sichtbares Modell für ähnliche Bemühungen von anderen Mitarbeitern.)
		Habe ich anderen die Möglichkeit gegeben, das Gleiche zu tun? Habe ich ihnen Ressourcen – Berater, Testmethoden usw. – gegeben, durch die sie das umsetzen können?
		Habe ich dafür gesorgt, dass die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten für kreatives Denken und innovative Ideen entwickeln können?
		Habe ich zu Experimenten ermutigt und dafür gesorgt, dass die Mitarbeiter nicht kritisiert werden, wenn intelligente Projekte sich nicht wie gewünscht entwickeln?
		Habe ich mich bemüht, die Verluste unserer Organisation in Gelegenheiten zu verwandeln, um neue Arbeitsprozesse zu testen?
		Habe ich ein Beispiel dafür gegeben, dass man durch Brainstorming viele Antworten auf alte Probleme finden kann – die Probleme, von denen viele sagen, dass wir einfach damit leben müssen? Habe ich andere dazu ermutigt, das Gleiche zu tun.
		Prüfe ich regelmäßig, ob ich auf Sicherheit und Abschluss dränge, wenn es für die Kreativität förderlich wäre, etwas länger mit Unsicherheiten und Fragen zu leben?
		Nutze ich meine Zeit in der neutralen Zone als eine Gelegenheit, innerhalb der Organisation integrierte Systeme zu schaffen?