



## Der Führungsmanager Modul: Umgang mit Veränderungen

### Lernziele

1. Warum leiden Mitarbeiter oft unter Veränderungen?
2. Welche Phasen kennzeichnen Veränderungsprozesse im Unternehmen?
3. Wie kann ein Veränderungsprozess sinnvoll angegangen werden?
4. Welche Verhaltensweisen müssen die Führungskräfte bei Veränderungsprozessen einhalten?
5. Wie motiviert man Mitarbeiter, anstehende Veränderungen positiv anzugehen?

### Inhalte

1. Fehlende Qualifikation, Ausbildung, Können (Was kann ich?); Abweichung „Selbstbild“ ggü. „Fremdeinschätzung“ (Was will ich?); Gefahr, Freiräume zu verlieren (Was darf ich?); Fehlendes Lob und Anerkennung der geleisteten Arbeit (Was habe ich gemacht?); Keine Wertschätzung der Person (Wer bin ich?)
2. Euphorie (oder Sorge); Schock; Ablehnung; Einsicht
3. **Vision** (Gewünschten zukünftigen Zielzustand formulieren); **Präparation** (Was muss man wissen, um kompetent agieren zu können); **Inkubation** (Sammeln von Alternativen durch Einsatz von „Kreativtechniken“); **Illumination** (Finden der besten, umsetzbaren Alternative); **Verifikation** (Die Lösung den Verantwortlichen „verkaufen“); **Kommunikation** (Für Akzeptanz und Umsetzung sorgen)
4. Klare Ziele formulieren; Nutzen transportieren; Klare Strukturen vorgeben; Offenheit um jeden Preis; Kritische Massen erzeugen; Umgang mit Ablehnung und Einsicht
5. Geld machen (Besitzstreben); Geld sparen (Geiz); Zeit / Mühe sparen (Effizienz); Der Familie helfen (Fürsorge, Wohltätigkeit); Sicher sein (Sicherheit); Anderen imponieren (Held); Mit sich zufrieden sein (Selbstachtung); Selbstentfaltung fördern (Selbstverwirklichung); Zugehörigkeit spüren (Akzeptanz, Dabei sein); Vergnügen haben (Spaß)

### Hausaufgaben für die Teilnehmer

1. Wie stark ist das eigene Selbstwertgefühl und das der Mitarbeiter ausgeprägt? Sind alle bereit und fähig, Veränderungen positiv anzugehen?
2. Wie können Sie dafür Sorge tragen, dass notwendige Veränderungsprozesse mit Euphorie starten (und nicht mit Sorge)?
3. Entwickeln Sie einen Prozess (möglichst in Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeitern), der bei Veränderungen sinnvoll durchlaufen werden soll!
4. Was tun Sie, um bei Veränderungsprozessen als glaubwürdig und Vorbild angesehen zu werden?
5. Welche Bedürfnisse haben ihre Mitarbeiter in bezug auf anstehende Veränderungen? Helfen Sie dabei, diese zu befriedigen!