

Lernziele

„Umgang mit Veränderungen“

1. Warum leiden Mitarbeiter unter Veränderungen?

- 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. Welche Phasen kennzeichnen Veränderungsprozesse im Unternehmen?

- A. Euphorie (oder Sorge)
- B. Schock
- C. Ablehnung
- D. Einsicht

3. Wie kann ein Veränderungsprozess sinnvoll angegangen werden?

- A. Vision** (Gewünschten zukünftigen Zielzustand formulieren)
- B. Präparation** (Was muss man wissen, um kompetent agieren zu können)
- C. Inkubation** (Sammeln von Alternativen durch Einsatz von „Kreativtechniken“)
- D. Illumination** (Finden der besten, umsetzbaren Alternative)
- E. Verifikation** (Die Lösung den Verantwortlichen „verkaufen“)
- F. Kommunikation** (Für Akzeptanz und Umsetzung sorgen)

Lernziele

„Umgang mit Veränderungen“

4. Welche Verhaltensweisen müssen die Führungskräfte bei Veränderungsprozessen einhalten?

- Klare Ziele formulieren
- Nutzen transportieren
- Klare Strukturen vorgeben
- Offenheit um jeden Preis
- Kritische Massen erzeugen
- Umgang mit Ablehnung und Einsicht

5. Wie motiviert man Mitarbeiter, anstehende Veränderungen positiv anzugehen?

- 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)