

„Umgang mit Veränderungen“

Was können Sie konkret tun:

Meine Ideen dazu:

1. **Wie denken die Mitarbeiter über bevorstehende Veränderungen ?** (Chance, Euphorie, Gefahr, Sorge, Herausforderung, Unentschieden...)
2. **Wer ist bzw. fühlt sich überfordert von den Neuerungen ?** (Fachliche Inkompetenz, Informationsdefizite, Falsches Selbstbild, Fehlende Anerkennung und/oder Wertschätzung...)
3. **Wie können die Freiräume und damit das Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter gesteigert werden ?** (Stellenbeschreibung, Umgang mit Fehlern – Fehlertoleranz, Motivation zum Handeln...)
4. **Wie sind Veränderungen in der Vergangenheit bei uns abgelaufen und was können wir daraus lernen ?** (Euphorie oder Sorge, Schock, Ablehnung, Einsicht...)
5. **Wie kann das Ziel einer bevorstehenden Veränderung klar formuliert und kommuniziert werden ?** (Nachvollziehbar, Ehrlich, Diskussions- und Kommentierungsmöglichkeiten schaffen...)

[illegible]

„Umgang mit Veränderungen“

Was können Sie konkret tun:

Meine Ideen dazu:

6. **Welche Alternativen haben wir für die notwendige Veränderung entwickelt ?** (Kreativtechniken einsetzen, Mitarbeiter mitdenken lassen, Beteiligte an der Peripherie wie z.B. Lieferanten und Kunden mit einbeziehen...)

Meine Ideen dazu:

7. **Welchen Nutzen können wir den Beteiligten aus der bevorstehenden Veränderung bieten ?** (Bedürfnislage der anderen erkennen, Nutzen und damit Chancen für jeden aufzeigen...)

8. **Wie können wir möglichst offen über die Veränderungen kommunizieren ?** (Allen identische Informationen geben, regelmäßige Infoveranstaltungen anbieten, keine Taktiererei...)

9. **Was machen wir bei sich anbahnender Ablehnung ?** (Hart aber fair vorgehen, Destruktive Abweichler ausschalten, Menschen in die Veränderung einbinden, kritische Massen erzeugen...)

10. **Welche Vorteile können wir den Mitarbeitern bieten, um Einsicht zu generieren ?** (Arbeitsplatzsicherheit, Finanzielle Auswirkungen, Freude an der Arbeit, Freiräume ausweiten, Teamarbeit...)
