

Sehr geehrter Herr Binnig,

bei dem Führungsmanager-Modul vor 12 Monaten ging es um dieses Thema: Umgang mit Veränderungen.

Wie schätzen Sie Ihre eigene Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit ein?

Viele Führungskräfte leiden darunter, dass sie zu beständig und damit zu lange an dem Bestehenden festhalten. Doch nichts ist beständiger als der Wandel!

Was haben Sie davon behalten?

1. Veränderungen beginnen in den Köpfen der Mitarbeiter oft mit Euphorie – „endlich wird etwas getan, um die Probleme anzugehen“! Aber Vorsicht: Wenn die Euphoriephase ausfällt und Sorge am Anfang des Veränderungsprozesses steht, dann ist die Bereitschaft zu Umgestaltung nicht vorhanden. Fazit: Sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeiter einen positiven Einstieg in den Veränderungsprozess erhalten. (Euphorie – Schock – Ablehnung – Einsicht)

2. Veränderungen erfordern von den Vorgesetzten einige fundamentale Verhaltensweisen: „Offenheit um jeden Preis“; „Klare Ziele formulieren“; „Nutzen transportieren“; „Eindeutige Strukturen vorgeben“

3. Veränderungen werden sinnvollerweise in einem strukturierten Prozess angegangen: Vision – Präparation – Inkubation – Illumination – Verifikation – Kommunikation

Details zu all diesen Punkten finden Sie in Ihren Unterlagen.

Und vielleicht der entscheidende Auslöser für Veränderungsbereitschaft ist der, wenn es Freude macht, sich zu verändern!

Ich wünsche Ihnen viel Mut und Freude bei Ihren Aktivitäten, die Zukunft anzugehen und erfolgreich mitzugestalten.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Ewert