

# Umgang mit Veränderungen

Von und mit Werner Bierend

## Video Inhalte-Protokoll

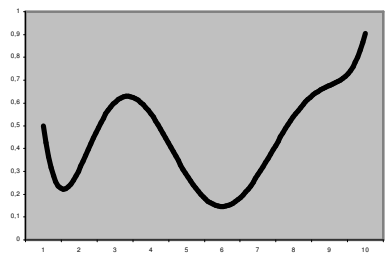
**Füllen Sie die Leerfelder mit den im Video angesprochenen Inhalten. So ist sichergestellt, dass sich der Lernerfolg noch intensiver einprägt.**

### I. Welches Verständnis bzw. welche Einstellung braucht man für Veränderungsprozesse?

A) Veränderungsprozesse greifen die wahrgenommene Kompetenz (das subjektive Selbstwertgefühl der Menschen bei Ihrer Arbeit) an. Diese besteht aus:

1. Was \_\_\_\_\_ ich? Wie bin ich qualifiziert, welche Ausbildung habe ich?
2. Was \_\_\_\_\_ ich? Welche Motivation habe ich, was ist mein Antrieb?
3. Was \_\_\_\_\_ ich? Die Freiräume, die ich habe!
4. Was \_\_\_\_\_ gemacht? Der Erfahrungsschatz!

**Schockkurve**



B) Befragungen haben ergeben, dass Veränderungsprozesse als ein Auf und Ab verlaufen. Welche Phasen werden in dieser Schockkurve unterschieden?

1. \_\_\_\_\_ → entsteht aus Motivation und neuen Freiräumen
2. \_\_\_\_\_ → Die gesamte wahrgenommene Kompetenz wird in Frage gestellt  
**Reaktion: Flucht oder Angriff**
3. \_\_\_\_\_ → Die Hürde der Ablehnung schaffen viele Unternehmen nicht  
**Lösung: Umsetzung beginnen**
4. \_\_\_\_\_ → folgt bei der Konfrontation mit den Auswirkungen, der Umsetzung

Die schreckliche Variante der Veränderung beginnt in aller Regel nicht mit Euphorie, sondern mit Sorge (Schock). Folge: Der Veränderungsprozess ist deutlich länger.

Wer einen Veränderungsprozess begreifen und ihn auch steuern will, der muss davon ausgehen, dass alle Beteiligten sich in einer Berg- und Talfahrt befinden.

## II. Wie verhält man sich in Veränderungsprozessen?

Ein Veränderungsprozess beginnt immer in der Leitungsebene. Die Führungskräfte müssen klar wissen was sie wollen und sie müssen einig sein!

Verhalten bei Veränderungen:

1. Leitungsebene: Klare \_\_\_\_\_ formulieren  
Wenn es irgendwie geht, die Euphoriephase nicht ausfallen lassen
2. Leitungsebene: \_\_\_\_\_ transportieren  
Hintergründe vor allen Betroffenen erklären; aussprechen, was das grobe Ziel ist;  
Leute darüber reden lassen; was kann ich mir gut vorstellen - was kann ich mir nicht gut vorstellen.
3. Leitungsebene: Klare \_\_\_\_\_ vorgeben  
Termine aufzeigen; wer macht die Konzepte; gibt es Projektgruppen; wann finden Informationsveranstaltungen statt; gibt es Unterstützung; gibt es elementare Meilensteine.
4. Leitungsebene: \_\_\_\_\_ um jeden Preis  
Keine falschen Versprechungen („Es kommt eh alles heraus“)
5. Kritische \_\_\_\_\_ erzeugen  
Ca. 33 % der Mitarbeiter der neuen Organisation sitzen auf einem neuen Arbeitsplatz / ca. 25% sind ganz neu im Unternehmen. In Teams für kreative Unruhe sorgen, damit das Rad auch anfängt zu laufen.
6. Zweite Ebene: Umgang mit \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_ .

Zwei wichtige Grundeigenschaften sind \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_.

**Was kann ich für mich in Zukunft umsetzen? Meine Ideen dazu!**

---

---

---