

Change Management - Die 4 Phasen

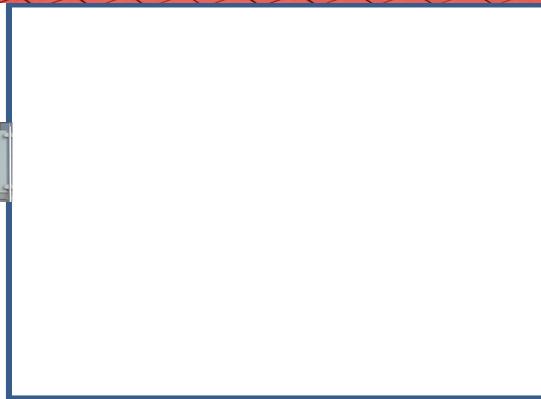
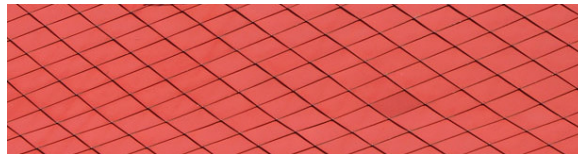
Die Mitarbeiter auf dem Weg
des Wandels nicht vergessen

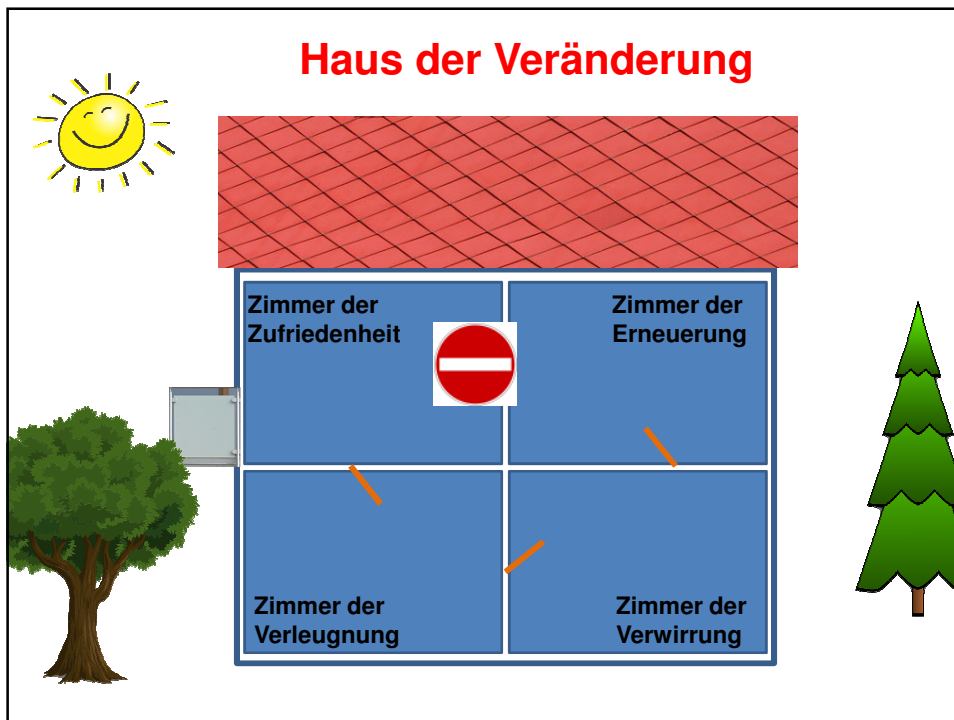
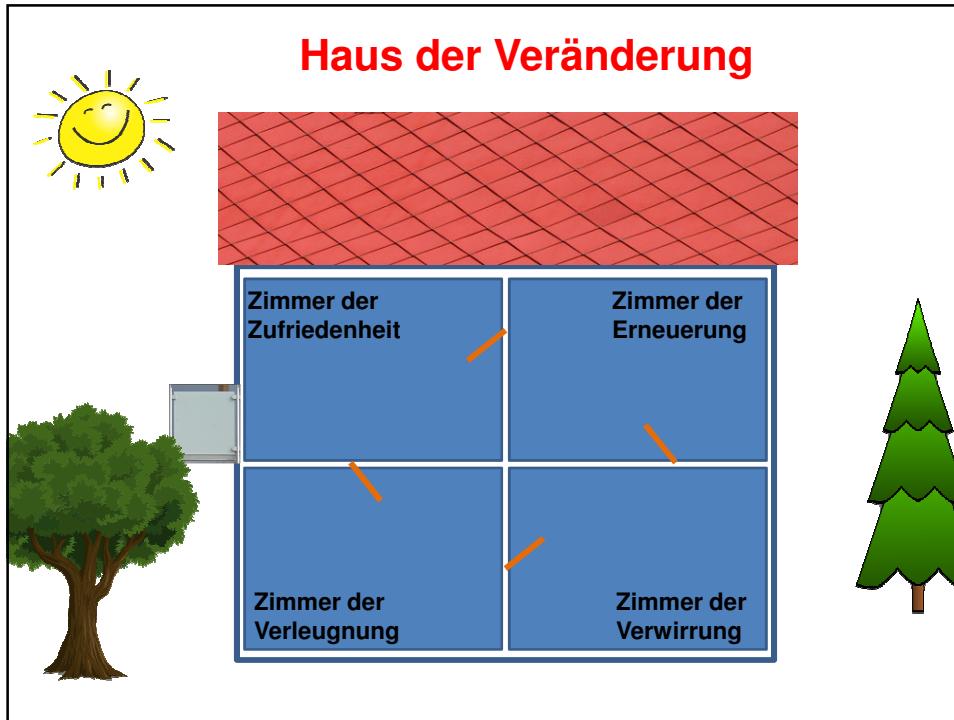


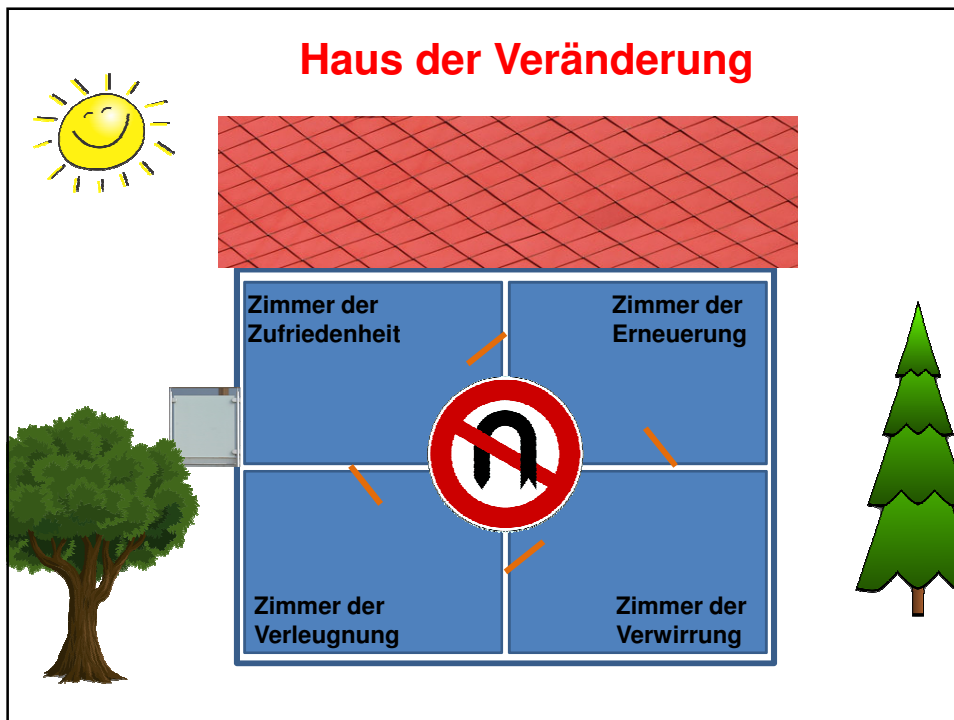
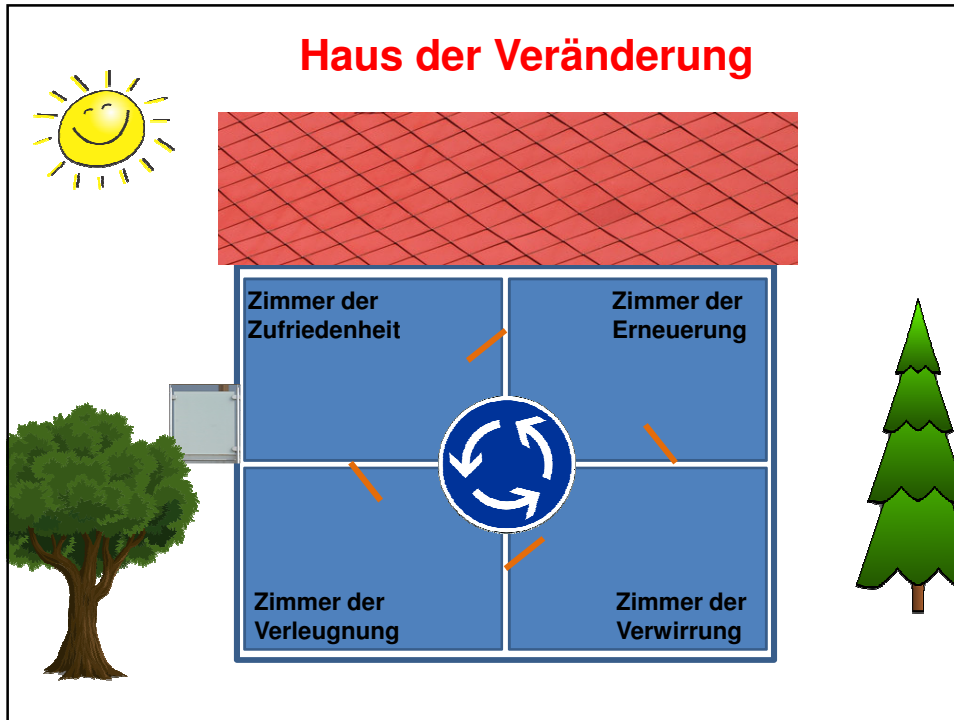
The four rooms of Change



Haus der Veränderung








Haus der Veränderung



- Kommt mir dieses Zimmer bekannt vor?
- Ist dieses Zimmer aktuell „mein“ Zimmer?





Zimmer der Zufriedenheit	Zimmer der Erneuerung
Zimmer der Verleugnung	Zimmer der Verwirrung

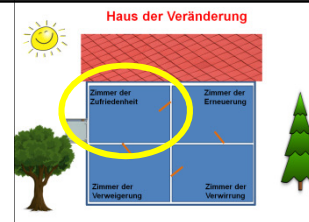


Zimmer der Zufriedenheit

KOMFORTZONE

Genießen





Indikatoren

Was gesagt wird

„Was funktioniert, wird nicht geändert!“
„Wir kennen die Bedürfnisse unserer Kunden.“
„Wir entscheiden das später.“
„Wir erreichen unsere Ziele.“
„Wir sind die Besten!“
„Wir sind sicher!“

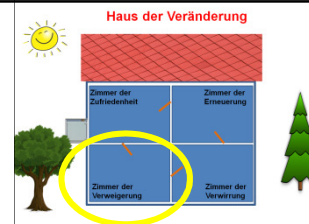
Wie gehandelt wird

Wenig Zeitdruck
Bürokratisch
Arrogant
Keine Information über Andere
Business as usual!
Ignorieren der Außenwelt

**VERWEIGERUNGS-
ZONE**

Festhalten

**Zimmer der
Verleugnung**



Indikatoren

Was gesagt wird

„Wir machen das schon immer so!“
„Welches Problem?“
„Unsere Bank ist anders ...“
„Das ist nur eine Modeerscheinung.“
„Die Anderen sind noch schlechter.“
„Die Kollegen sind nicht gut.“
„Der Vorstand versteht nicht.“
„Wir sind doch besser als die Anderen.“

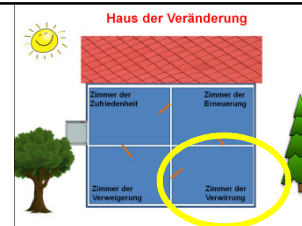
Wie gehandelt wird

Suche nach Schuldigen
Verteidigung der Vergangenheit
Verteidigung der Gegenwart
Aggressiv
Kein Gehör für Kollegen
Wichtige Informationen werden ignoriert

IRRITATIONSZONE

Loslassen

**Zimmer der
Verwirrung**



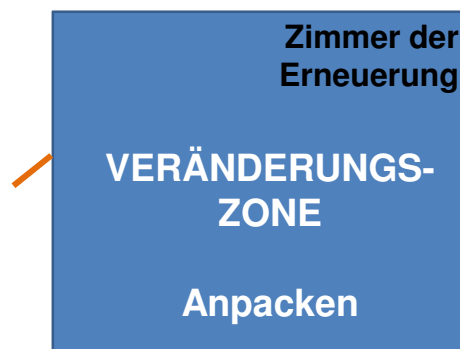
Indikatoren

Was gesagt wird

„Hilfe!“
„Was passiert gerade?“
„Wir beauftragen einen Berater!“
„Wie konnte es dazu kommen?“
„Das ist alles meine Schuld!“
„Was machen wir eigentlich falsch?“

Wie gehandelt wird

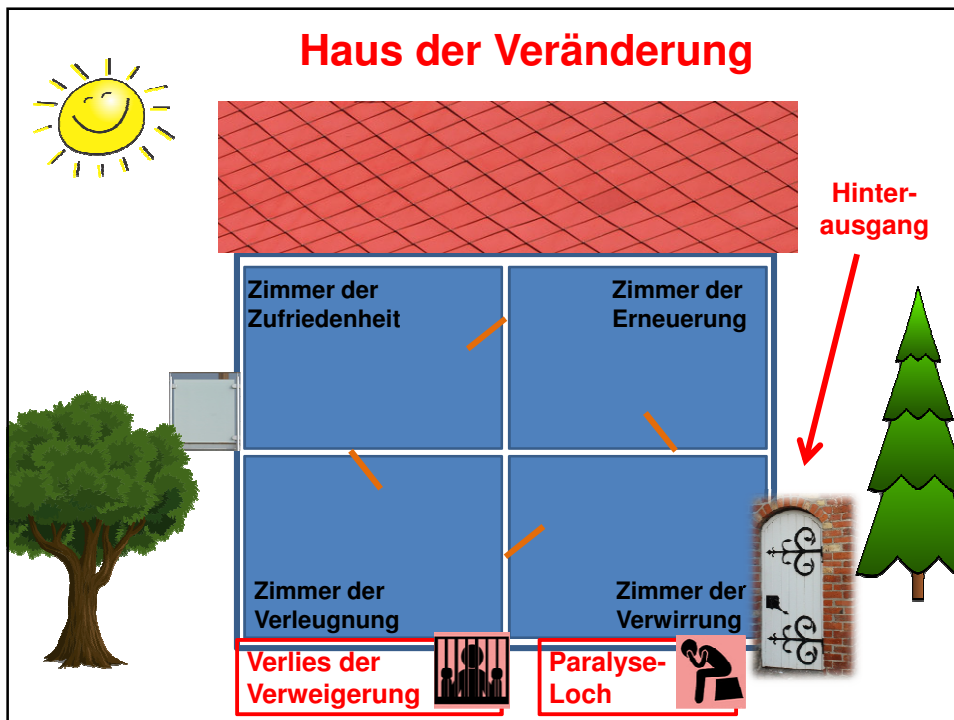
Ärger, Rückzug
Unsicherheit
Keine Orientierung
Frustration, Depression
Beschuldigungen an die Führung
Gründung von Arbeitsgruppen

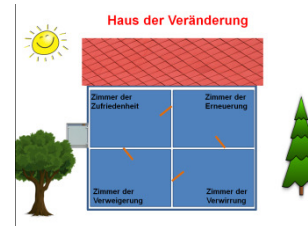




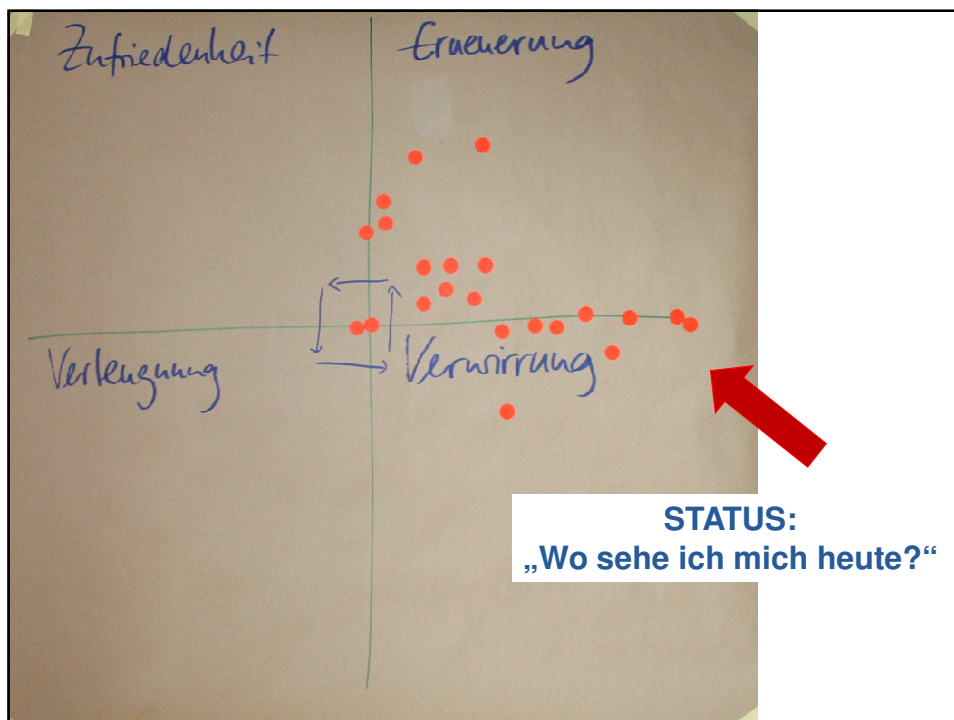
Indikatoren

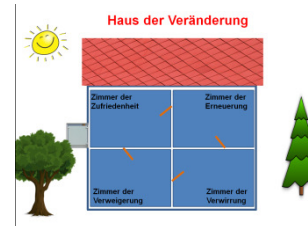
Was gesagt wird	Wie gehandelt wird
<p>„Packen wir es an!“ „Wir vertrauen.“ „Wir nehmen die Herausforderung an.“ „Wir machen es gemeinsam.“ „Wir erzählen allen davon.“ „Jetzt verstehe ich es.“ „Jetzt sind wir stärker.“</p>	<p>Freude an Verantwortung Flexibel und kreativ Kommunizieren und hinhören Neue Energie, Begeisterung Lernen und vertrauen Unabhängig und schnell Kontinuierliche Verbesserung Setzen neuer Ziele</p>





1. Rundgang durch „Die vier Zimmer der Veränderung“
2. Subjektive Einschätzung der Ist-Situation
3. Interpretation der Ergebnisse im Plenum
4. Klärung gegenseitiger Erwartungen
5. Ableitung konkreter Maßnahmen und Priorisierung





1. Rundgang durch „Die vier Zimmer der Veränderung“
2. Subjektive Einschätzung der Ist-Situation
3. Interpretation der Ergebnisse im Plenum
4. Klärung gegenseitiger Erwartungen
5. Ableitung konkreter Maßnahmen und Priorisierung

Übergang Vermittlung - Erneuerung

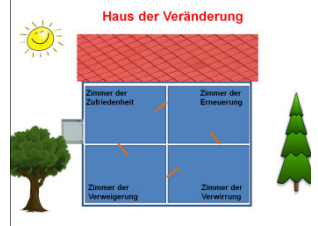
- Licht am Ende des Tunnels
- Aggression ist eine Emotion
- Ohne Bewertung
- Aktivität bringt Bewegung / mich weiter
- Blick in die Zukunft
- Sehnsucht nach Zufriedenheit
- Erleichterung / Befreiung
- Zähne zusammenbeißen und weiter
- Emotionen zulassen

„Wie war der Übergang?“

Was hilft, wenn man in Zimmer der Verwirrung ist?

- Mitgezogen werden / Unterstützung
- Trotz Boohigkeit angenommen sein
- Zuspruch bestärkt
- Erinnerung an Zimmer der Zufriedenheit offenhalten
- Kommunikation untereinander
„Das, was offensichtlich ist, kann ich auch aussprechen!“
- Wunsch: dass der eine auf den anderen achtet

„Das hilft!“



Haus der Veränderung

1. Rundgang durch „Die vier Zimmer der Veränderung“

2. Subjektive Einschätzung der Ist-Situation

3. Interpretation der Ergebnisse im Plenum

4. Klärung gegenseitiger Erwartungen

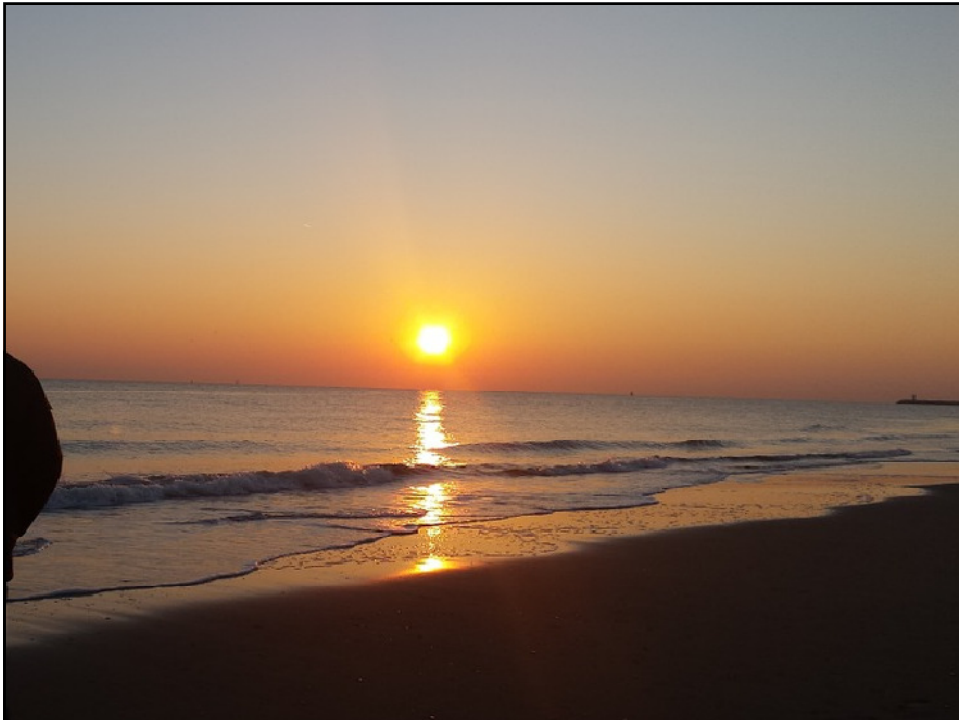
5. Ableitung konkreter Maßnahmen und Priorisierung

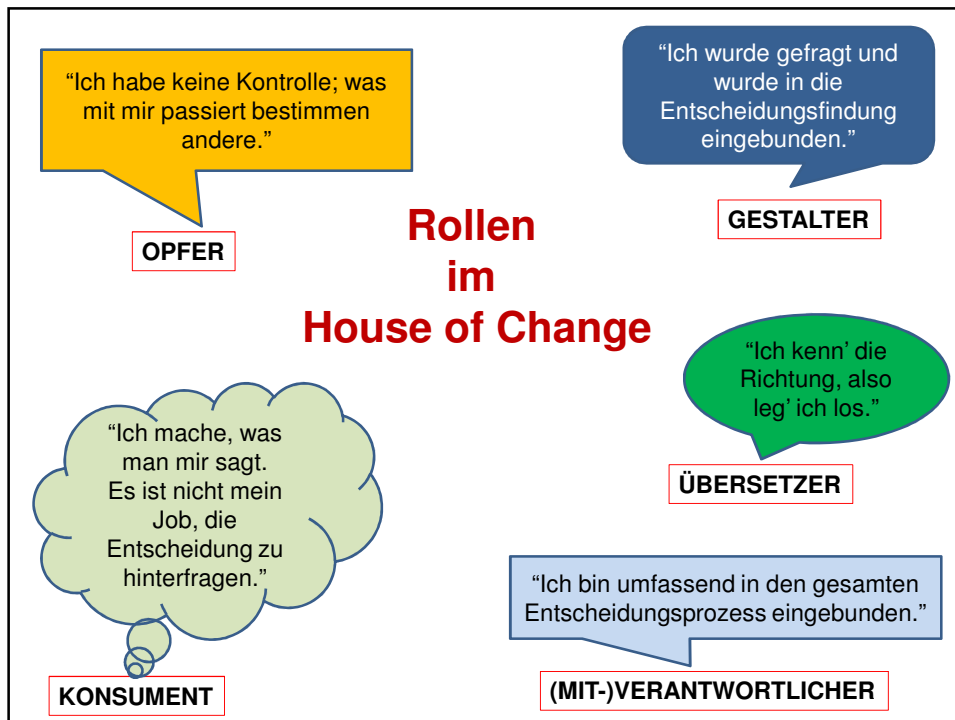
**SPARKASSE
PERSONALVERSAMMLUNG**

Ergebnis-orientierung	Veränderung vorantreiben	Charakter	Inter-personelle Fähigkeiten	Individuelle Fähigkeiten
<ul style="list-style-type: none"> •Handelt ergebnisorientiert •Setzt herausfordernde Ziele •Ergreift Initiative 	<ul style="list-style-type: none"> •Entwickelt strategische Perspektiven •Zeigt Veränderungsinitiative •Verbindet und repräsentiert die Organisation nach Außen 	<ul style="list-style-type: none"> •Zeigt hohe Integrität und Ehrlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> •Kommuniziert kraftvoll und effektiv •Inspiriert und motiviert andere zu Höchstleistungen •Schafft Beziehungen •Entwickelt und fördert andere •Zusammenarbeit und Teamwork 	<ul style="list-style-type: none"> •Technische/berufliche Erfahrung •Problemlösung und Problem-analyse •Innovation •Entwickelt sich selbst weiter
<p align="center">Herausforderungen des Wandels für Führungskräfte</p>				

Ergebnis-orientierung	Veränderung vorantreiben	Charakter	Inter-personelle Fähigkeiten	Individuelle Fähigkeiten
<ul style="list-style-type: none"> •Handelt ergebnisorientiert •Setzt herausfordernde Ziele •Ergreift Initiative 	<ul style="list-style-type: none"> •Entwickelt strategische Perspektiven •Zeigt Veränderungsinitiative •Verbindet und repräsentiert die Organisation nach Außen 	<ul style="list-style-type: none"> •Zeigt hohe Integrität und Ehrlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> •Kommuniziert kraftvoll und effektiv •Inspiriert und motiviert andere zu Höchstleistungen •Schafft Beziehungen •Entwickelt und fördert andere •Zusammenarbeit und Teamwork 	<ul style="list-style-type: none"> •Technische/berufliche Erfahrung •Problemlösung und Problem-analyse •Innovation •Entwickelt sich selbst weiter

Transparenz schafft Partizipation





ZIEL

ANITA BERRES

berres@berres.biz

www.berres.biz