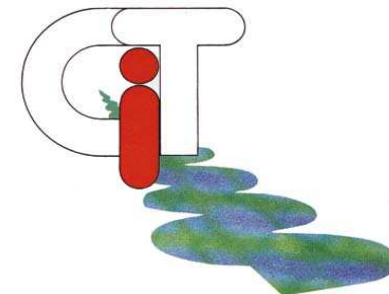
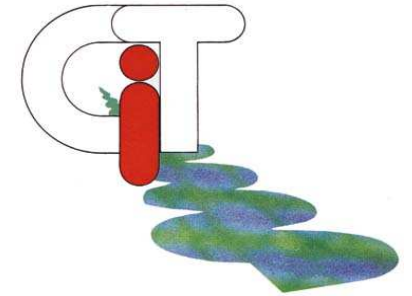


## Die Psychologie des Change-Managements

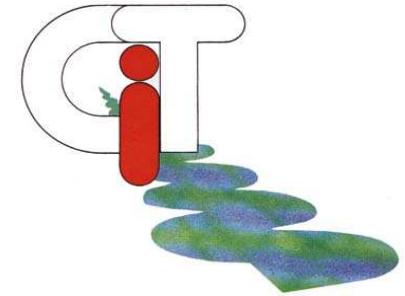


Ihr Impuls zum Erfolg!





**Bleib so wie  
du bist !**

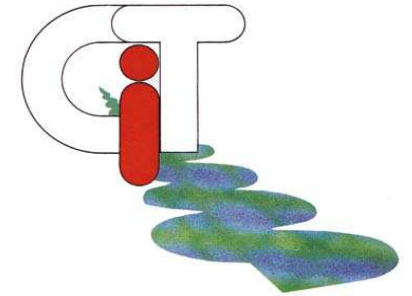


**Persönlichkeitsentwicklung**

**Veränderung =  
Das Salz des  
Vergnügens**

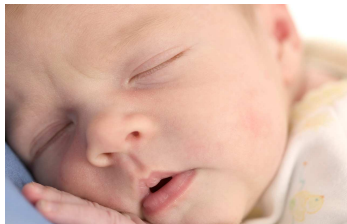
**(Friedrich von Schiller)**

**Personalentwicklung**



# Das Leben ist Veränderung!

### Werden



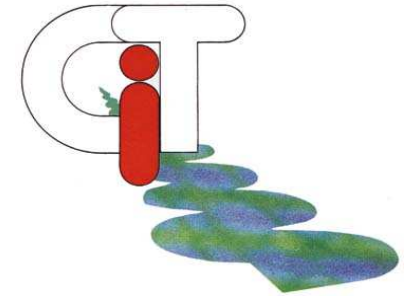
### Haben



### Sein



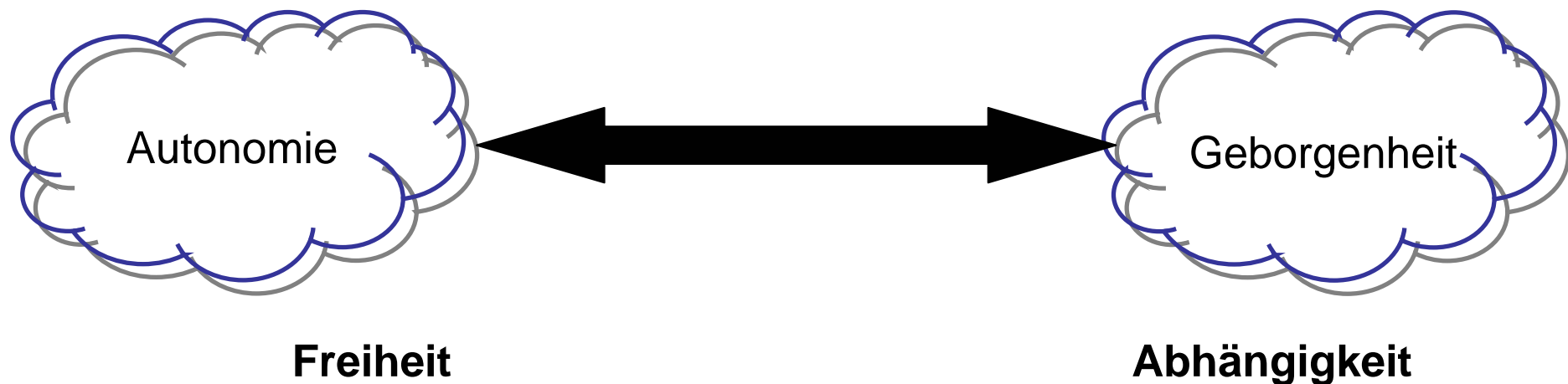
- Zufällig
- Fremdgesteuert
- Selbstgesteuert = **Change-Management**

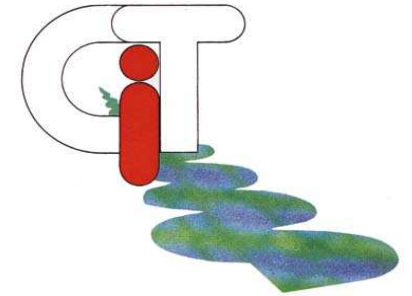


**Fürchte dich nicht vor dem langsamen Vorwärtsgehen,  
fürchte dich nur vor dem Stehenbleiben.**

(Aus China)

## Das Leben ist ein Tauziehen





Ihr Impuls zum Erfolg!

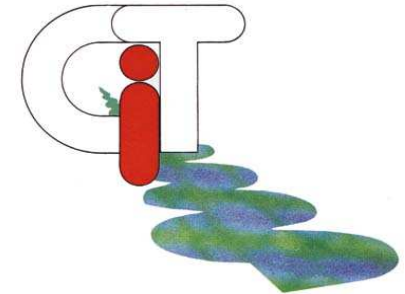
**O wie gut erginge es manchen Menschen, wenn sie einmal aus ihrem Geleise herauskämen.**

**(Seneca)**

## Veränderungen vollziehen sich im Kopf



**Trägheit  
überwinden**



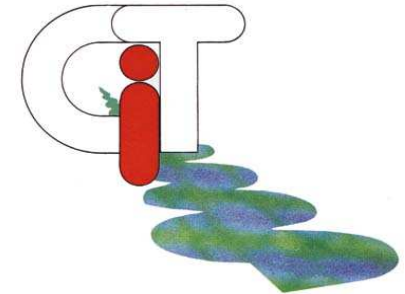
Ihr Impuls zum Erfolg!

**Die Menschen sind sehr offen für neue Dinge –  
 solange sie nur genau den alten gleichen.**

(Kettering)

## Vom IQ zum VQ

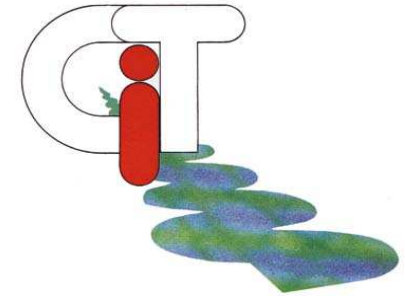
<b>IQ-Changes</b>	<b>VQ-Changes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Etwas verbessern</li> <li>➤ Mit Verantwortung für:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Sich selbst</li> <li>◆ Soziale Gerechtigkeit</li> <li>◆ Umwelt</li> </ul> </li> <li>➤ Komplexität besser in den Griff bekommen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lineare Projekte</li> <li>➤ <b>Lineare Ziele verfolgen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Geld</li> <li>◆ Personal freisetzen</li> <li>◆ Kurzfristige Erfolge realisieren</li> </ul> </li> <li>➤ Auslagern von Kernkompetenzen</li> <li>➤</li> <li>➤</li> </ul>



## VQ – verdächtige Change-Denkansätze

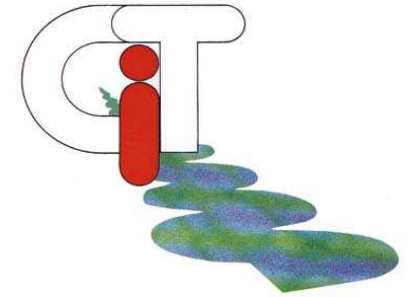
1. Alles vereinfachen und linear entscheiden
2. Unfehlbar sein - aber von Nichts eine Ahnung haben
3. Den anderen geht es auch so, deshalb kann es uns auch nicht besser gehen
4. Wasch mich, aber mach mich nicht nass
5. Augenauswischerei - Changeursachen verdrehen
6. Es kann nicht sein, was nicht sein darf - Ignoranz





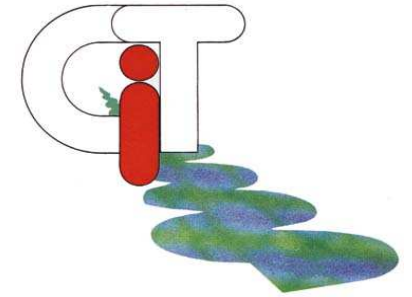
# Die 7 Marktkräfte, die zu Veränderungen führen

1. Existenzgrund
2. Konkurrenten
3. Lieferantendruck
4. Druck durch den Kunden
5. Potenzielle neue Wettbewerber
6. Substitutionsprodukte
7. Gesetzgeber



# Die 3 Phasen eines Veränderungsprozesses

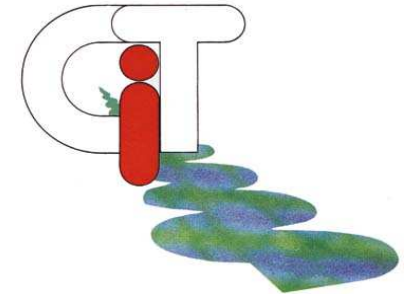
## Die Psychologie des Change-Managements



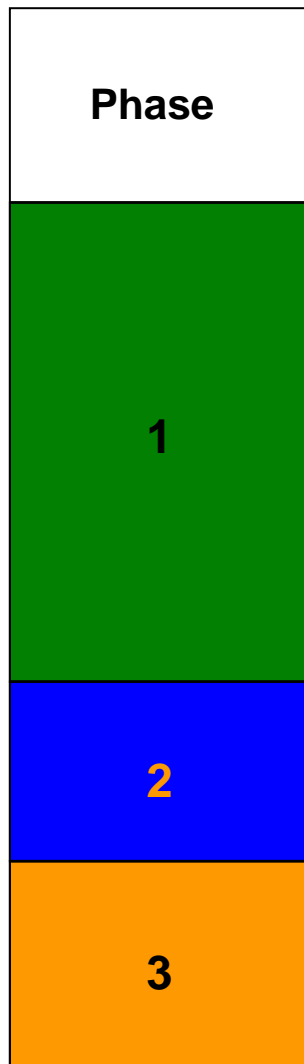
Ihr Impuls zum Erfolg!



- 1. Auftauphase**
- 2. Bewegungsphase**
- 3. Einfrierphase**

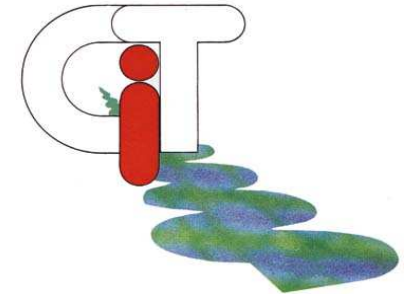


Ihr Impuls zum Erfolg!



### Zusammenfassung der Schritte in einem erfolgreichen Veränderungsprozess

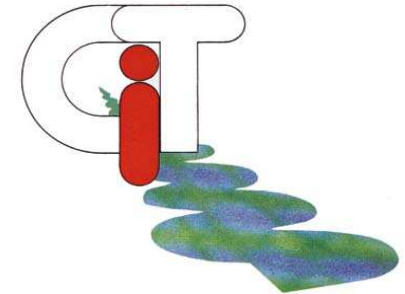
1. Die Wichtigkeit und Dringlichkeit einer Veränderung zu einer Akzeptanz führen
2. Angst vor potenziellen Gefahren und Nachteilen abbauen
3. Visionen entwickeln und aufzeigen
4. Alte Werte in Frage stellen, neue Werte in Aussicht stellen
5. Ziele setzen
6. Strategien entwickeln
7. Persönliche Blockaden abbauen
8. Nicht zu früh aufgeben
9. Gemeinsame Werte und persönliche Handlungen von Zeit zu Zeit überprüfen



## 1. Auftau-Phase

### *Ökonomiegesetz des limbischen Systems*

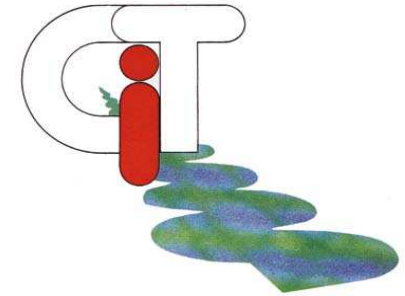
- Vermeide Überanstrengung
- Gewinn muss größer sein als der Aufwand
- Haushalte mit deiner Energie
- Langsam ist vorteilhafter als schnell
- Halte an deiner Komfortzone fest
- Suche Vorteile, ignoriere Nachteile
- Vermeide jede Veränderung
- Ignoriere jede neue Information



## 1. Auftau-Phase

### *Kommunikationstaktik*

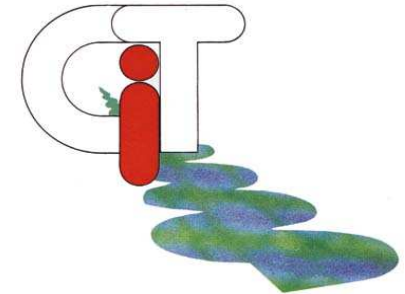
1. Aufzeigen des Status quo
2. Probleme, die sich auftun
3. Negative Folgen, wenn der Status quo beibehalten wird
4. Bessere Zukunftsvisionen aufzeigen
5. Die großen Vorteile, wenn man die neue Situation hat
6. Meilensteine, die in die neue Situation führen
7. Belohnung für's Mitmachen



## 1. Auftau-Phase

### *Maßnahmen*

1. Die Wichtigkeit und Dringlichkeit einer Veränderung zu einer Akzeptanz führen
2. Angst vor potenziellen Gefahren und Nachteilen abbauen
3. Visionen entwickeln und aufzeigen
4. Alte Werte in Frage stellen, neue Werte in Aussicht stellen
5. Ziele setzen

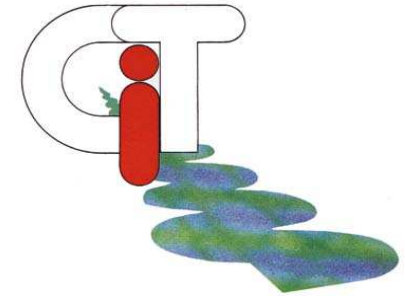


## 2. Bewegungs-Phase

### *Kommunikationstaktik*

1. Teilerfolge in die gesamte Belegschaft tragen
2. Probleme nicht unter den Teppich kehren, sondern beim Namen nennen
3. Glaubhafte Problemlösungen aufzeigen und realisieren
4. Lösungserfolgsmeldungen in die Belegschaft tragen
5. Bei Jobänderungen oder Neupositionierungen niemanden als Verlierer aussteigen lassen
6. Rechtzeitig Einzelgespräche mit den Betroffenen führen
7. Lob für gelungene Anstrengungen aussprechen

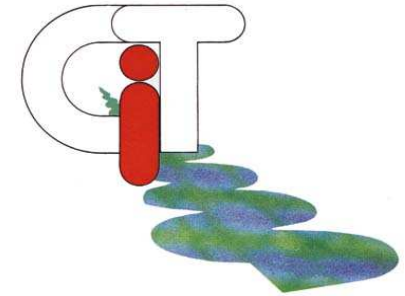




## 2. Bewegungs-Phase

### *Maßnahmen*

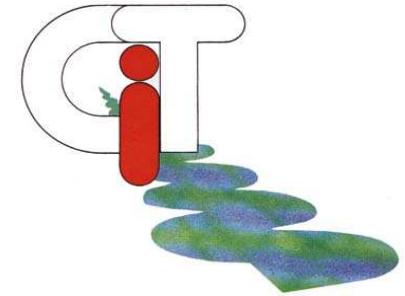
6. Strategien entwickeln
7. Persönliche Blockaden abbauen



## 3. Einfrier-Phase

### *Kommunikationstaktik*

1. Dank an alle Beteiligten
2. Den Sinn der neuen Situation bekräftigen
3. Neue Erfolge, die sich einstellen in die Belegschaft kommunizieren
4. Immer wieder deutlich machen, dass Veränderungen zum Erfolg gehören
5. Aus “neu” mach “alt”

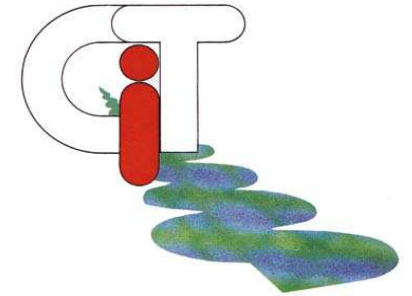


## 3. Einfrier-Phase

### *Maßnahmen*

8. Nicht zu früh aufgeben
9. Gemeinsame Werte und persönliche Handlungen von Zeit zu Zeit überprüfen

## Die Psychologie des Change-Managements



Ihr Impuls zum Erfolg!



**Den neuen  
Gleichgewichtszustand  
vor der täglichen Routine  
schützen.**