

Management Unterstützung

bei Verhaltensveränderung

Belohnungssysteme

Werteorientiertes Verhalten

Management Stil

Leistungs-Coaching

Feedback

Training

Verhaltensveränderung

Konditionierung durch Belohnung und Bestrafung (Pavlov; Skinner)

Motivation (McGregor, Herzberg)

Motivatoren (Herzberg)

Transformations Modell

Auftauen

Neues erlernen

Festigen

Ergebnisse sichern
Ziele setzen

Kognitive
Änderungstechniken

Jeder kontrolliert seine eigene Zukunft

Kognitive Veränderung

Ergebnis-Coaching

Kulturelle Intervention

Management by objectives

5 Einflussfaktoren eines Changes

Changeart - Konsequenzen

Vergangenheit der Organisation

Individuum, Individuelle Vergangenheit

Psychodynamisch

Satir "Neues Element" (Satir; Weinberg)

Erweiterte Changekurve (Adams, Hayes und Hopson)

Changekurve (Kuberl-Ross)

Unbewußte Kompetenz

Lernkurve

Lernstile

Lernkreislauf

Innere & äußere Welt

Bedürnispyramide (Maslow)

Gestalt Changeansatz (Perls)

Humanistisch

Pfad der persönlichen Entwicklung (Rogers)

Management Unterstützung

beim psychodynamischen Veränderungsansatz

Mitarbeiter als Erwachsene behandeln

Versteckte Probleme aufzeigen

Changebetroffene beraten

Emotionen erkennen

Change Verständnis

MBTI

Extraversion vs. Introversion

Sensing vs. Intuitiv

Thinking vs. Feeling

Judging vs. Percieving

Werte vorleben

Kommunikation und
Beratung fördern

Emotionen zulassen

Bedürnisse erkennen

Lernende Organisation entwickeln

Management Unterstützung

bei Humanistischem

Veränderungsansatz

Team

mit Leitung

Guppe

ohne Leitung

Teamrollen

Vorsitzender

Umsetzer

Erfinder

Beobachter

Macher

Wegbereiter

Arbeiter

Spezialist

Perfektionist (Belbin)

Teamtypen

Arbeits Team

Selbstverwaltendes Team

Parallel Team (Stab)

Projekt Team

Matrix Team

Virtuelles Team

Netzwerk Team

Management Team

Change Team

MBTI und Teams

Ähnlichkeit und Verstehen

Verschiedenheit und nicht verstehen

Ähnlichkeit und Entscheidungsfindung

Verschiedenheit und Entscheidungsfindung

Teams im Change

Forming

Storming

Norming

Performing

(Tuckman)

Teameffektivität

Mission

Rollen

Prozesse

Interne Kommunikation

Externe Einbindung

Führungsherausforderungen im Team Change

Führen durch die Abhängigkeit

Führen durch die Konflikte

Führen zur Kreativität

Führen durch die Gemütlichkeit

Umgang mit Widerständen

Visualisiere die Zukunft,

Wissen aufbauen, Einbeziehen,

Coaching, Unterstützung, ...

Fluss und Transformation

Ordnung kommt aus dem Chaos

Selbsterneuerungskräfte

Die Hierarchie ist nur eine Organisationsform

Führer Typ

Verbindungen ermöglichen

Verstärkt Issues

Führende Prinzipien bestätigen

Führerrolle

Ermöglicher

Komplexe Reaktionsprozesse (Stacey & Shaw)

Fluss und Transformation, Politisches System

Veränderungen erzeugen Spannungen und Konflikte

Manager sind Teil des Systems, das sie kontrollieren

Politisches System

Lösungen brauchen eine breite Basis

Koalitionen bilden

Schlüsselpersonen und Anhänger

Beziehungen sind wichtiger als die Hierarchie

Führerrolle

Machtperson

Sprecher

Vermittler

Führer Typ

Visionär

Koalitionsbildend

Verbindend

Change Leader

4 Rollen für einen erfolgreichen Change

Sponsor, Implementierer, Change Agent, Advokat

(O'Neill)

Führen durch die Veränderung

Bridges 3-Phasen-Konzept

Führertätigkeiten

Richtung vorgeben

(nicht planen und budgetieren)

Personen abstimmen

(nicht organisieren und einstellen)

Motivieren

(nicht steuern und Probleme lösen)

(Kotter)

Führungsstile

Druck

Herrisch

(An)Teilnehmend

Demokratisch

Antreibend

Coaching

(Goleman)

Systemisches Modell (Senge et al)

Politisches System, Organismus, Fluss und Transformation

Beginne klein

Wachse stetig

Plane nicht das Ganze

Akzeptiere Herausforderungen

Es wird nicht leicht sein

Deckungsmodell (Nadler & Tushman)

Politisches System, Organismus

4 sich gegenseitig beeinflussende Bereiche

Arbeit - Informelle Orga - Formelle Orga - Personen

8 Schritte (Kotter)

Maschine, Politisches System, Organismus

Change Management Modell (Carnall)

Politisches System, Organismus

Management Skills:

Transition Management

Kulturarbeit

Politisches Gespür

Visionäres Führen

leitende Vision

Passion

Integrität

(Bennis)

Verteiltes Führen

Linienführung

Executive Führung

Netzwerkender Führer

(Senge)

Angepasstes Führen

(Heifetz & Laurie)

Storytelling

(Cardner)

Lernen durchzuhalten

(Moss Kanter)

Maschine

Klare Hierarchie

Führung durch Ziele

Management befiehlt

Mitarbeiter gehorchen

Führerrolle

Chefdesigner

Changeimplementierer

Führer Typ

Projekt Manager

Ziele setzen

Überwachen und steuern

Managen der Veränderung (Bridges)

Maschine, Organismus, Fluss und Transformation

Beenden - Neutrale Zone - Neubeginn

3 Schritte Modell (Levin)

Maschine, Organismus

Auftauen - Bewegen - Einfrieren

Organismus

Informationsfluss ist essentiell

Übereinstimmung der diversen Bedürfnisse

Es gibt nicht den einzigen Weg zum Managen

Führerrolle

Coach

Consultant

Spiegelvorhalter

Führer Typ

Coach

Unterstützer

Change Formel (Beckhard & Harris)

Organismus

Change = Frustration * Änderungssehnsucht * Machbarkeit > Kosten

Prinzipienorientierter Führer

stetiges Lernen

serviceorientiert

positive Ausstrahlung

glaubt an Andere

lebt ausgeglichen

das Leben ist ein Abenteuer

erneuert sich

(Covey)

Netzwerker

(Lipman-Blumen)

Emotionale

Kompetenzen

Selbstbewusstsein

Selbstmanagement

Sozialbewusstsein

Sozial-skills

(Goleman)



Blue Change Solutions

Erfolgreich verändern