



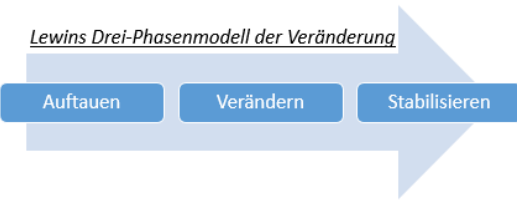


Bildquellen

Bild	Quelle
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;">  <p>Jürgen, 58 Ist überfordert</p> <p>Jürgen arbeitet seit 20 Jahren in einer großen Tischlerei, die jährlich viele Großaufträge übernimmt. Davon ließ Jürgen sich nie beeindrucken. Seitdem jedoch alle Mitarbeitenden Tablets bekommen haben, um alle Aufträge in einem Online-Programm einzupflegen, ist er überfordert. Jürgen besitzt nicht das notwendige Wissen, um mit neuer Technik umzugehen.</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;">  <p>Lina, 36 Steht unter Veränderungsdruck</p> <p>Lina ist Krankenschwester und hat vor Kurzem die Station innerhalb des Krankenhauses gewechselt. Auf dieser Station muss sie viele neue Aufgaben kennenlernen. Lina hat zwar das Wissen, wie man beispielsweise Patienten versorgt, aber dadurch, dass sie ständig neue Aufgaben bekommt, hat sie das Gefühl gar nicht hinterher zu kommen. Im Vergleich zu Jürgen sind ihre Aufgaben also nicht nur schwierig, sondern sie wechseln auch sehr schnell, sodass Lina sich nur langsam eingewöhnen kann.</p> </div> </div>	<p>@Präventa</p>
	<p>In Anlehnung an Stegmaier, R. (2020). Gesundheitsförderliche Gestaltung organisationaler Veränderungen. In A. Hoppe & A. Michel (Hrsg.), <i>Handbuch: Interventionen zur Gesundheitsförderung bei der Arbeit</i>. (1. Aufl.). Berlin: Springer.</p>
	<p>In Anlehnung an Frey, D., Gerhardt, M. & Fischer, P. (2008). Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei Veränderungen. In R. Fisch, A. Müller & D. Beck (Hrsg.): <i>Veränderungen in Organisationen</i>. 281 – 300. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p>
<p><u>Lewins Drei-Phasenmodell der Veränderung</u></p> 	<p>In Anlehnung an Lewin, K. (1963). <i>Feldtheorie in den Sozialwissenschaften</i>. Bern: Huber.</p>

<p>Absichtslosigkeit: Keine Einsicht, dass sich etwas ändern sollte „Nichts muss verändert werden“</p> <p>Absichtsbildung: Notwendigkeit wird erkannt, aber noch keine Bindung an Ziel „Ich denke über eine Veränderung nach.“</p> <p>Vorbereitung: Absichten einer Veränderung werden in Handlungen umgesetzt „Ich versuche herauszufinden, wie ich eine Veränderung umsetzen kann.“</p> <p>Aktion: Verhalten wird geändert, es besteht eine Bindung an das Ziel „Wir arbeiten bereits daran die Veränderung umzusetzen.“</p> <p>Aufrechterhaltung: Maßnahmen aus Aktionsphase werden aufrechterhalten „Wir haben die Veränderungen umgesetzt. Jetzt möchten wir diese aufrechterhalten.“</p>	<p>Motivationsaufbau nötig</p> <p>Maßnahmen können umgesetzt werden</p>	<p>In Anlehnung an Prochaska, J. O. & DiClemente, C. C. (1982). Transtheoretical therapy. Toward a more integrative model of change. <i>Psychotherapy: Theory, Research & Practice</i>, 19 (3), 276–288.</p>
<p>Gründe einer Veränderung: Klärung des „Warum?“</p> <p>Inhalte einer Veränderung: Klärung des „Was?“</p> <p>Folgen der Veränderung: Klärung des „Danach“</p>		<p>In Anlehnung an Bernecker, T., & Reiss, M. (2003). Kommunikation im Wandel. Kommunikation als Instrument des Change Managements im Urteil von Change Agents. <i>Zeitschrift Führung und Organisation</i>, 71, 352–359.</p>