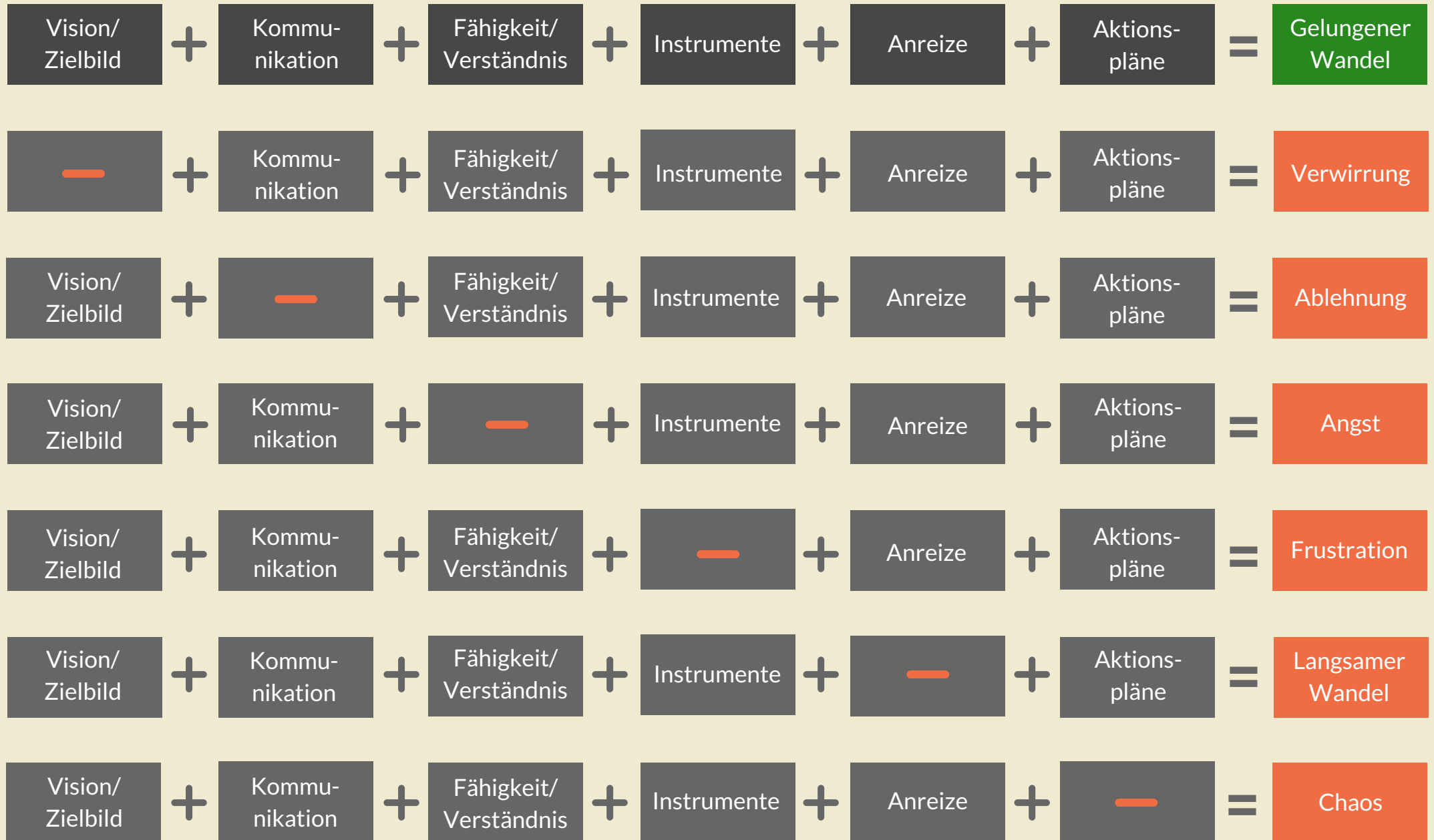


# Das MCL Change Game



~~Vision/  
Zielbild~~

Wer nicht weiß, welches Ziel die Veränderungen verfolgen, wird nicht verstehen, warum Umstellungen nötig sind - persönlich und für die Organisation.

Verwirrung

~~Kommu-  
nikation~~

Wer Menschen dazu bewegen will, ihr Handeln und/oder Verhalten zu ändern, muss mit ihnen sprechen und ihnen zuhören.

Ablehnung

~~Fähigkeit/  
Verständnis~~

Wer glaubt, nicht zu können oder nicht zu verstehen, was künftig nötig ist, zweifelt an seiner Zukunft in der Organisation.

Angst

~~Instrumente~~

Auch die motiviertesten Mitarbeiter verlieren ihren Antrieb, wenn sie nicht die geeigneten Mittel erhalten, um die neuen Aufgaben zu bewältigen.

Frustration

~~Anreize~~

Veränderungen machen Mühe. Menschen wollen für Bemühungen belohnt werden. Umfang und Form der Anreize mögen variieren - aber ohne geht's nicht

Langsamer  
Wandel

~~Aktions-  
pläne~~

Pläne geben Sicherheit - aber Veränderungen brauchen Flexibilität. Die Erfahrung zeigt: Je durchdachter und stabiler die Rahmenplanung, desto mehr Freiheit verträgt die Detailplanung.

Chaos