

Motiviert im Change Prozess – Beschäftigte im Wandel mitnehmen

Workshop mit Dagmar Müller

Strategien zur Mitarbeitermotivation in Veränderungsprozessen

 von Dagmar Müller



Startrunde

1 *Workshop-Impulse*

Persönliche Motivation zur Teilnahme reflektieren

2 *Change-Status*

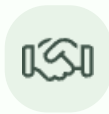
Fortschritt der Organisation im Wandlungsprozess

3 *Nachhaltige Bildung*

Merkmale zukunftsfähiger Weiterbildungseinrichtungen



Aufgaben und Rollen im Change



Mitarbeitende

Welche Aufgaben und Rollen sollen die Beschäftigten im Change Prozess übernehmen?



Zeitkontingent

Wie groß ist das wöchentliche Budget für Change-Aktivitäten der Beschäftigten?



Beschäftigte informieren

1

Transparente Kommunikation

Regelmäßige Updates zu Veränderungsprozessen

2

Mehrere Kanäle nutzen

Digital, persönlich, schriftlich kombinieren

3

Feedback-Schleifen

Rückmeldungen einholen und berücksichtigen

4

Erfolge teilen

Fortschritte sichtbar machen

Beschäftigte motivieren

Ideen sammeln

Kreative Lösungen im Team
entwickeln

Anerkennen

Erfolge feiern und würdigen



Schnelle Erfolge

Kleine, umsetzbare Projekte
identifizieren

Umsetzen

Ohne Perfektionismus starten



Erfolgreiche "Low Hanging Fruits"

Veränderungsprozesse brauchen schnelle, sichtbare Erfolge als Motivation.



Einfache Maßnahmen

Identifizieren Sie Veränderungen, die mit wenig Aufwand umsetzbar sind.



Schnelle Umsetzung

Setzen Sie diese sofort um, ohne langwierige Planungsphasen.



Sichtbare Resultate

Machen Sie Erfolge für alle Beschäftigten wahrnehmbar und erlebbar.



Erfolgreiche "Low Hanging Fruits"

vhs Berlin mitte

Infrastruktur & Umwelt

- Mülltrennsysteme einführen
- Wurmbox/Biosphäre anlegen
- Wasserfreundliche Maßnahmen

Mobilität

- Team-Bikes für Verwaltung
- Lastenrad-Verleih etablieren

Netzwerk

- Vielfältig nachhaltig - Special Olympic World Games Instagram-Kanäle nutzen
- Future LEAGUE Berlin 2024

Kommunikation

Instagram-Kanäle nutzen

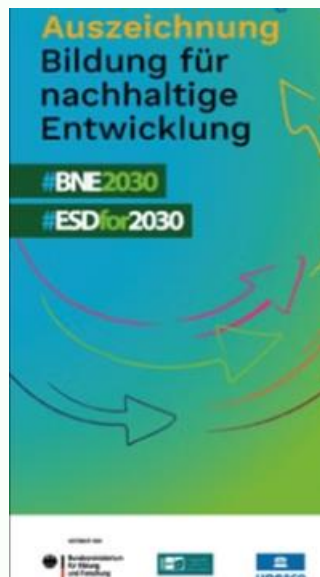
TV-Format: "Müll oder nicht Müll"

Semesterauftaktparty "BNE"

***Beschäftigte einbeziehen:
Welche Netzwerke gibt es bereits?
Welche/r Mitarbeiter/in?
Wieviel Arbeitszeit steht zur Verfügung?***



UNESCO als Netzwerk



Do's and Don'ts

Erfolgsrezepte

- Mitarbeitende früh einbinden
- Kleine Erfolge würdigen
- Konkrete Zeitfenster schaffen
- Ressourcen bereitstellen

Fallstricke

- Zu viele Parallelaktivitäten
- Unklare Verantwortlichkeiten
- Fehlende Wertschätzung
- Mangelnde Kommunikation



Welche konkreten Themen wollen Sie in Ihrer Einrichtung umsetzen?

1

2

3

4