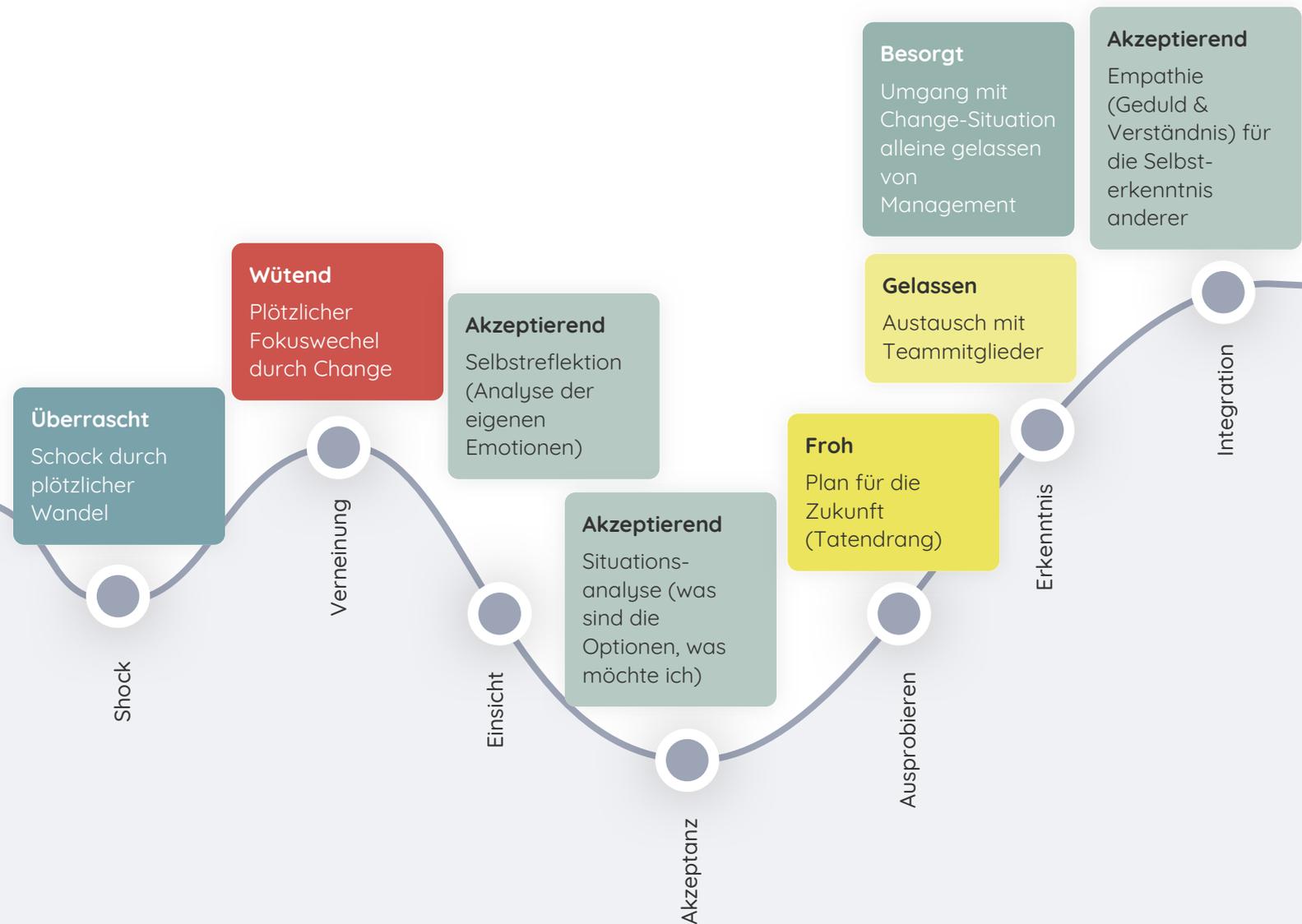




# Aretha

Leader  
Finanzbranche



7 Phasen der Veränderung

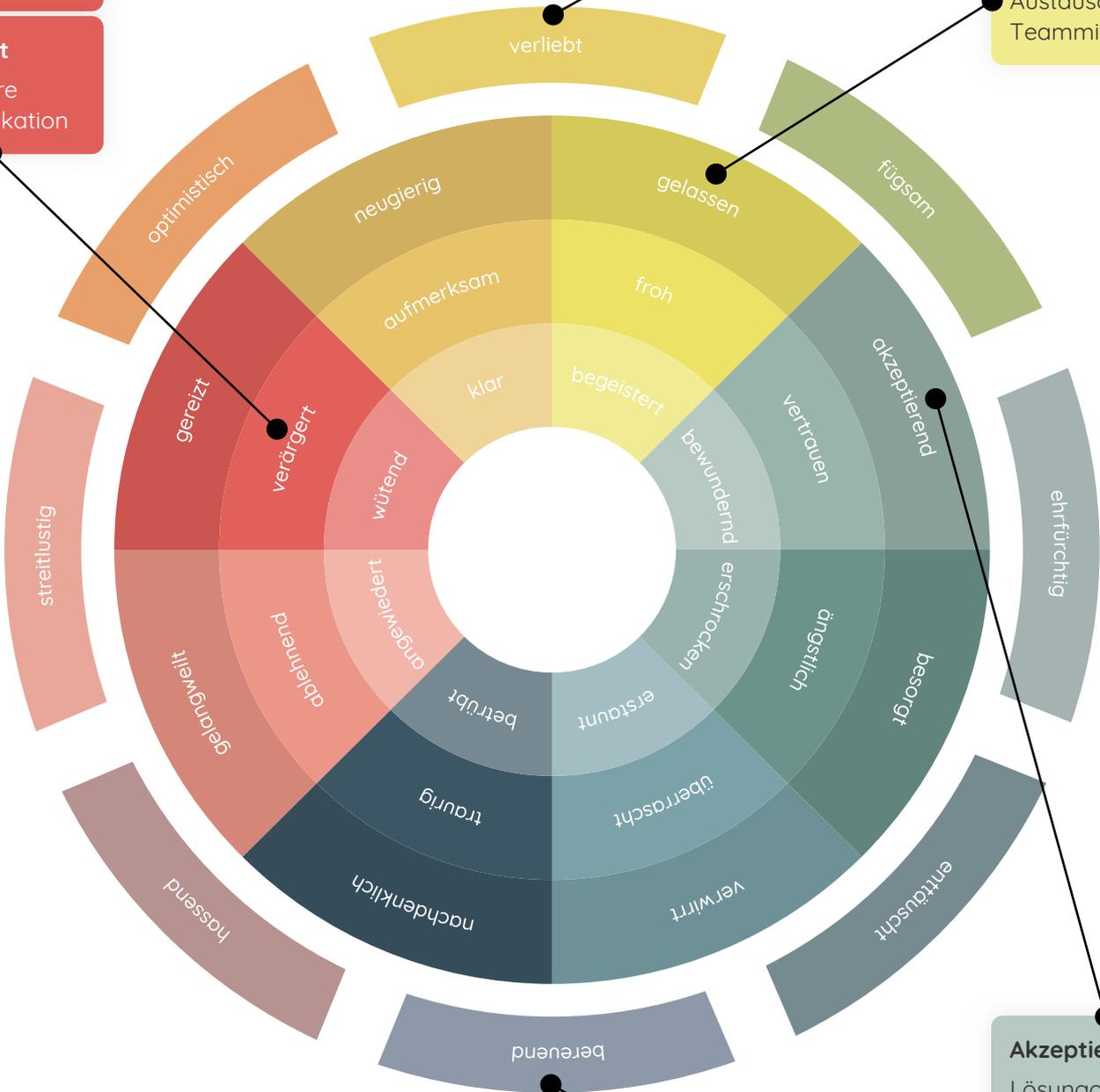
# Barack

Leader  
Transportunternehmen

- Verärgert**  
Keine klare Kommunikation
- Verärgert**  
Keine Anerkennung für geleistete Arbeit
- Verärgert**  
Keine klare Kommunikation

**Optimistisch**  
Gegenseitige Unterstützung für zukünftigen Weg

**Gelassen**  
Austausch mit Teammitglieder



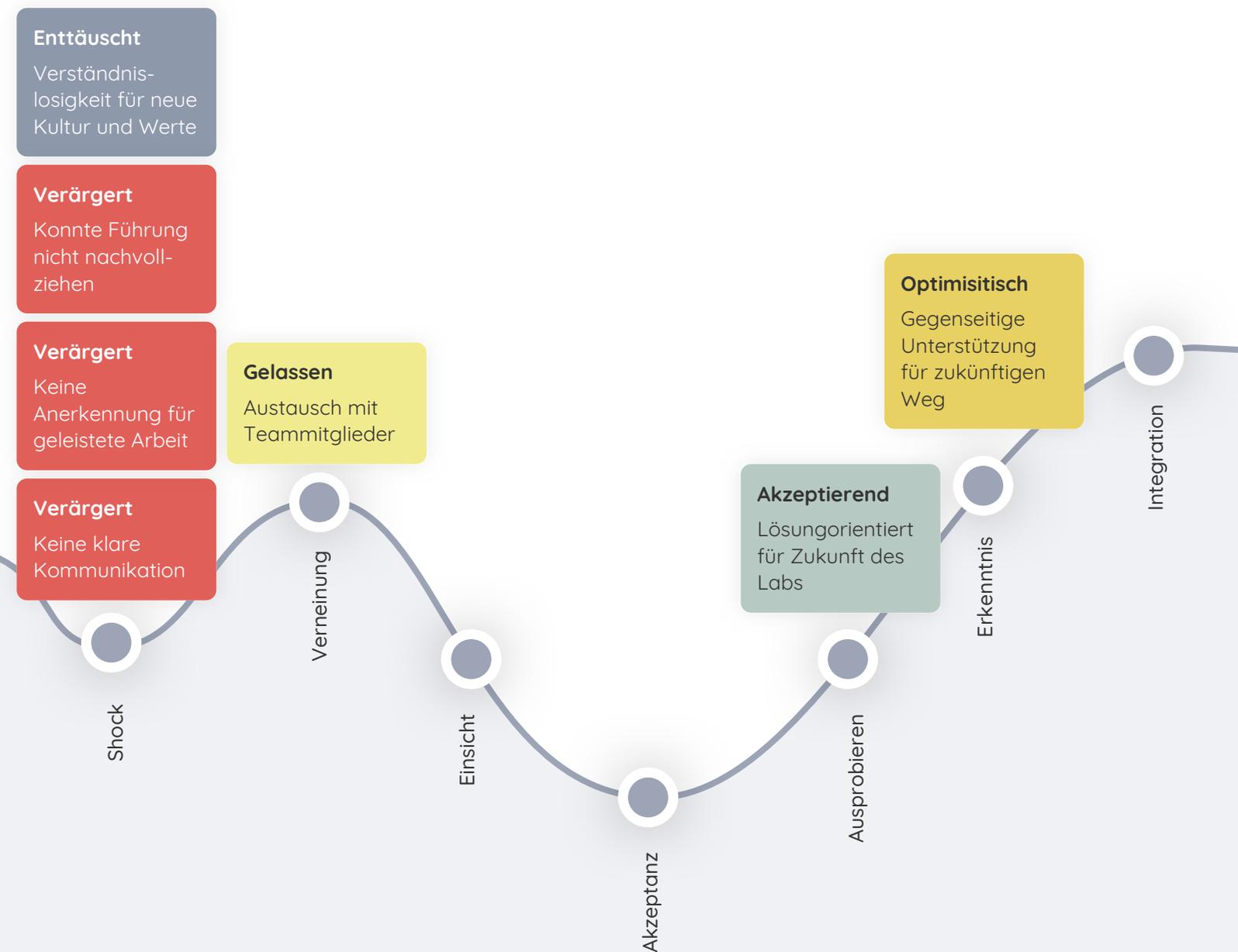
**Akzeptierend**  
Lösungorientiert für Zukunft des Labs

**Enttäuscht**  
Verständnislosigkeit für neue Kultur und Werte

Rad der Emotionen

# Barack

Leader  
Transportunternehmen



7 Phasen der Veränderung

# Bill

Veteran  
Finanzbranche

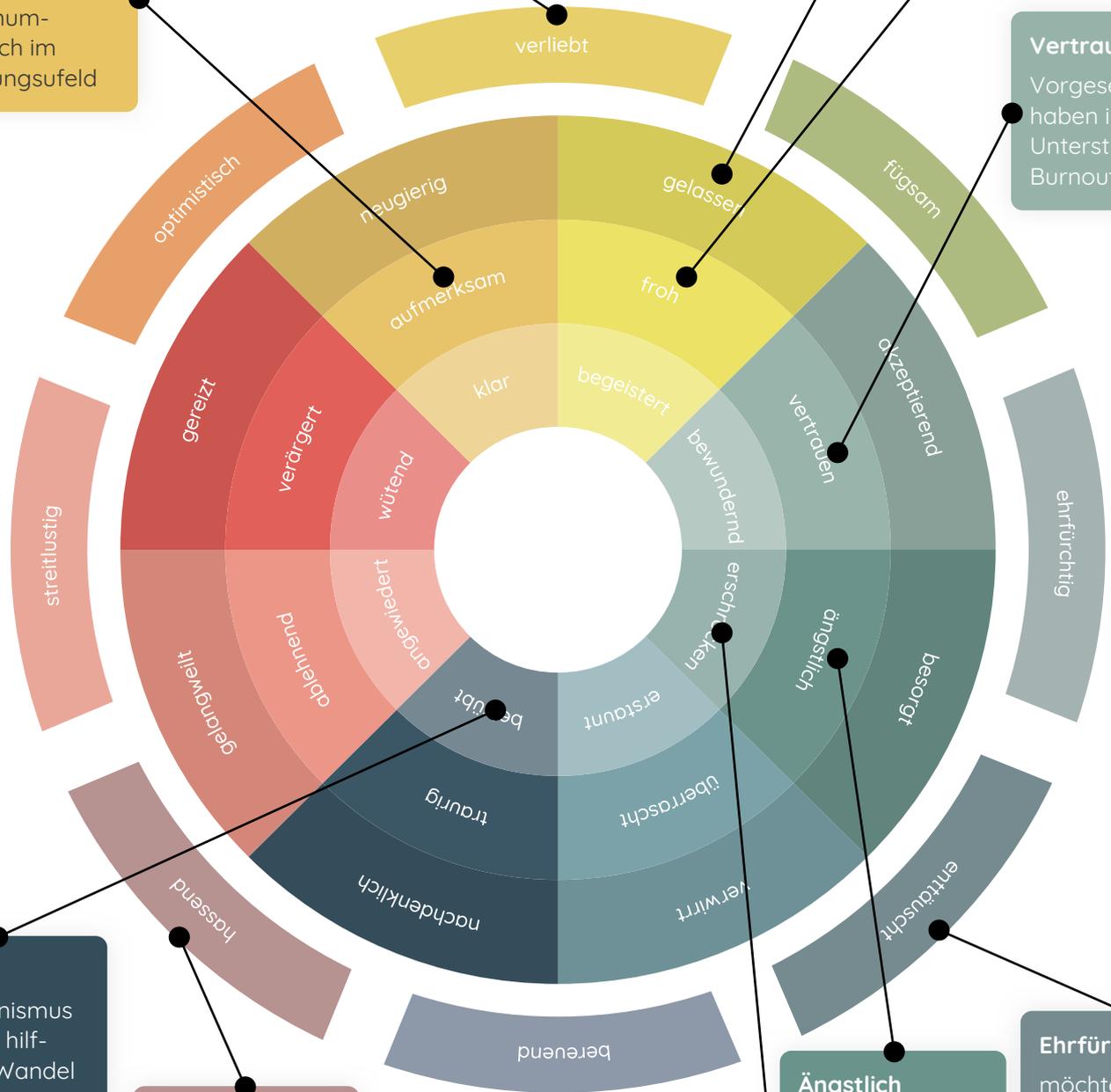
**Optimistisch**  
Wechsel in die neue Abteilung wäre ein Befreiungsschlag

**Aufmerksam**  
Digitalisierung war absehbar und unumgänglich im Beratungsumfeld

**Gelassen**  
akzeptiert nur Teilbereiche des Jobs zu tun

**Froh**  
Heute hat er wieder Freude am kunden-nahen Job

**Vertrauen**  
Vorgesetzte haben ihn gut Unterstützt nach Burnout



**Betrübt**  
Perfektionismus war nicht hilfreich im Wandel (Unwohlsein, Panik, Überforderung)

**Bereuend**  
Sieht Fehler bei sich, nicht bei der Führung

**Betrübt**  
Sah keinen Ausweg für die Zukunft (Digitalisierung)

**Ängstlich**  
Digitalisierung war schwierig, unüberwindbar

**Erschrocken**  
Verkaufsdruck über längere Zeit

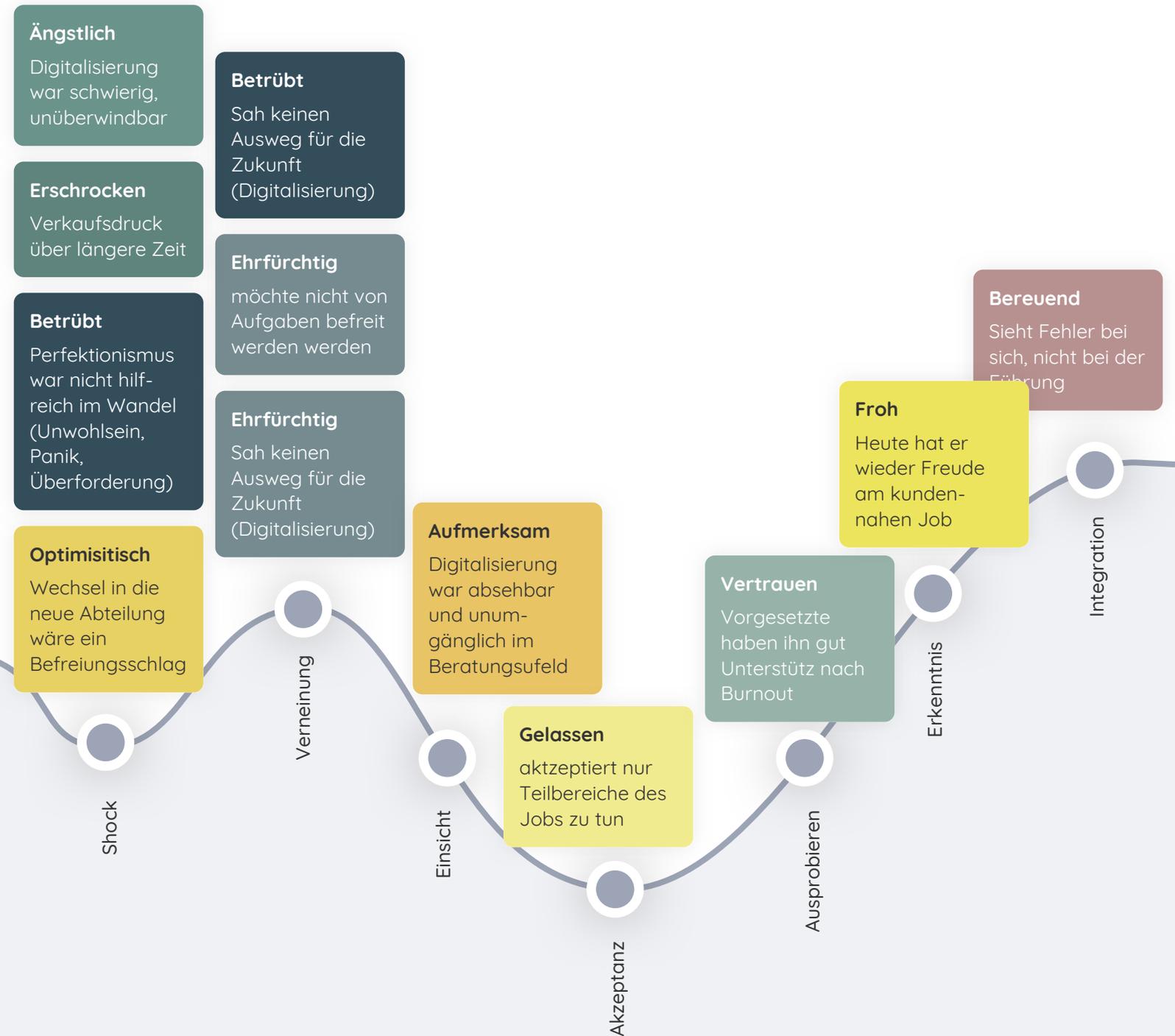
**Ehrfürchtig**  
möchte nicht von Aufgaben befreit werden werden

**Ehrfürchtig**  
Sah keinen Ausweg für die Zukunft (Digitalisierung)

Rad der Emotionen

# Bill

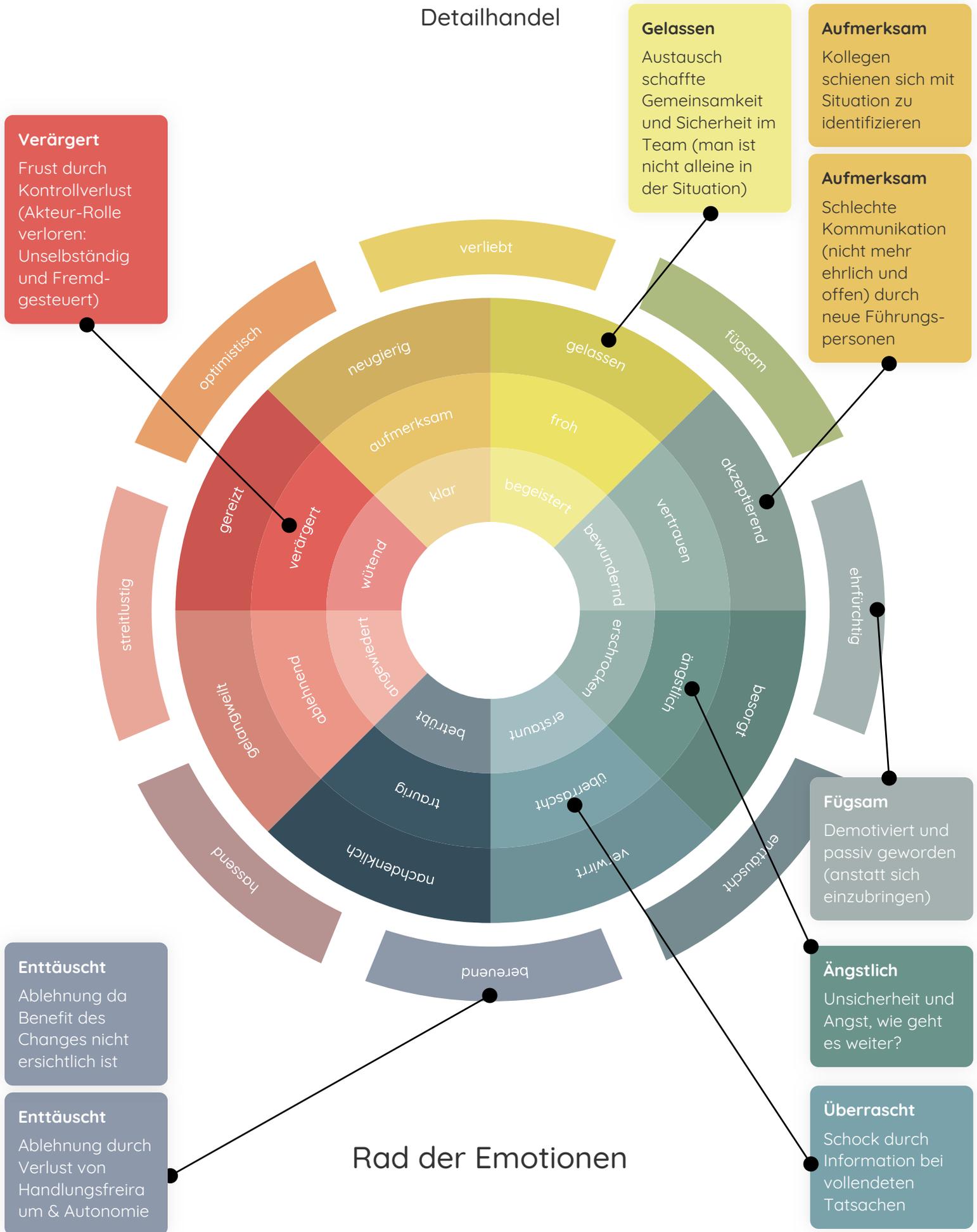
Veteran  
Finanzbranche



7 Phasen der Veränderung

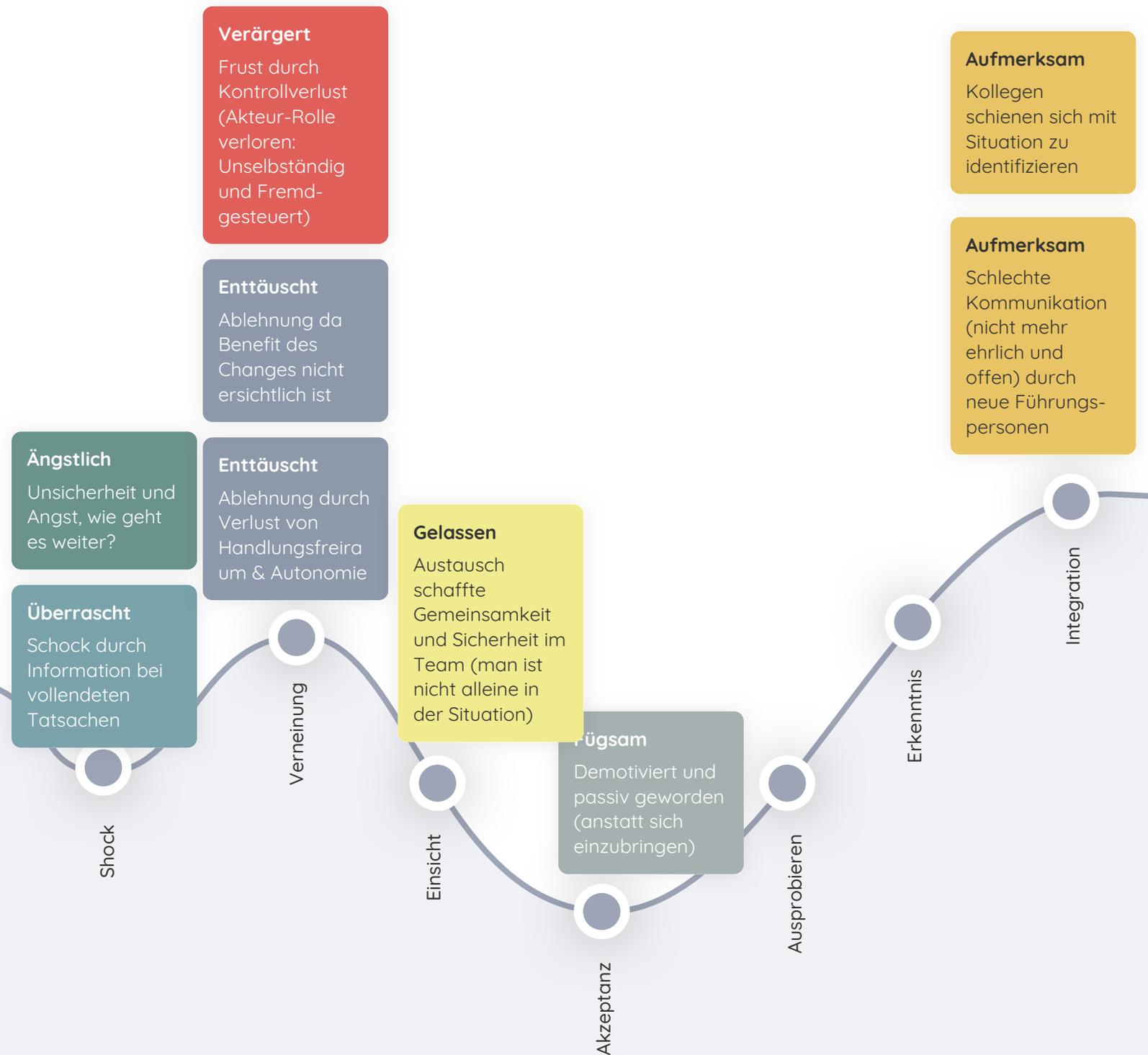
# Madonna

Teammitglied  
Detailhandel



# Madonna

Teammitglied  
Detailhandel



7 Phasen der Veränderung

# Oprah

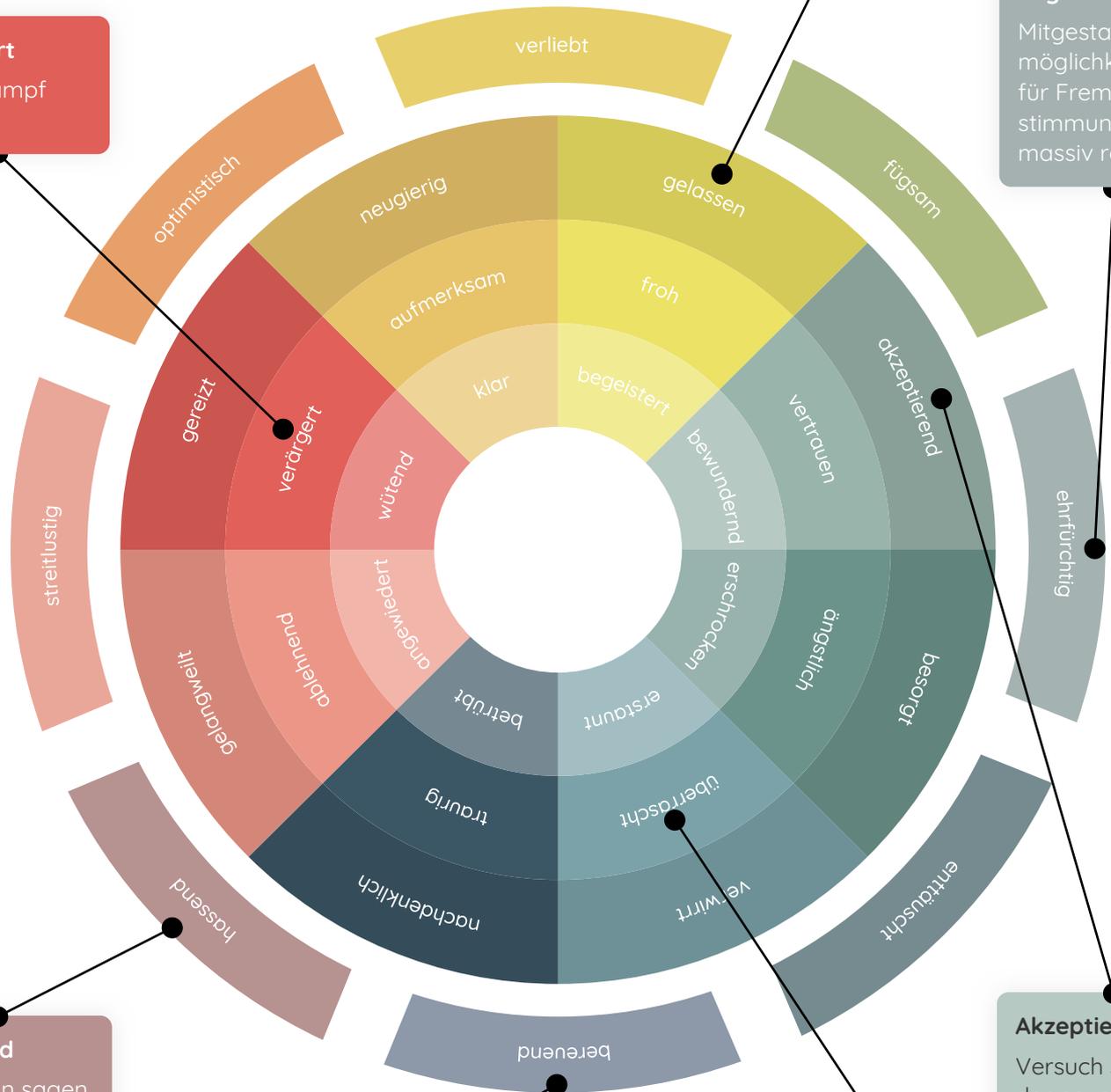
Leader  
Detailhandel

**Verärgert**  
Privat Dampf ablassen

**Gelassen**  
Austausch mit Teammitglieder

**Fügsam**  
Eigene Überzeugung wird nicht mehr eingebracht

**Fügsam**  
Mitgestaltungsmöglichkeiten für Fremdbestimmung massiv reduziert



**entfürchtig**

**Akzeptierend**  
Versuch sich in der neuen Struktur zu positionieren

**Überrascht**  
Wurde nicht in den Change involviert

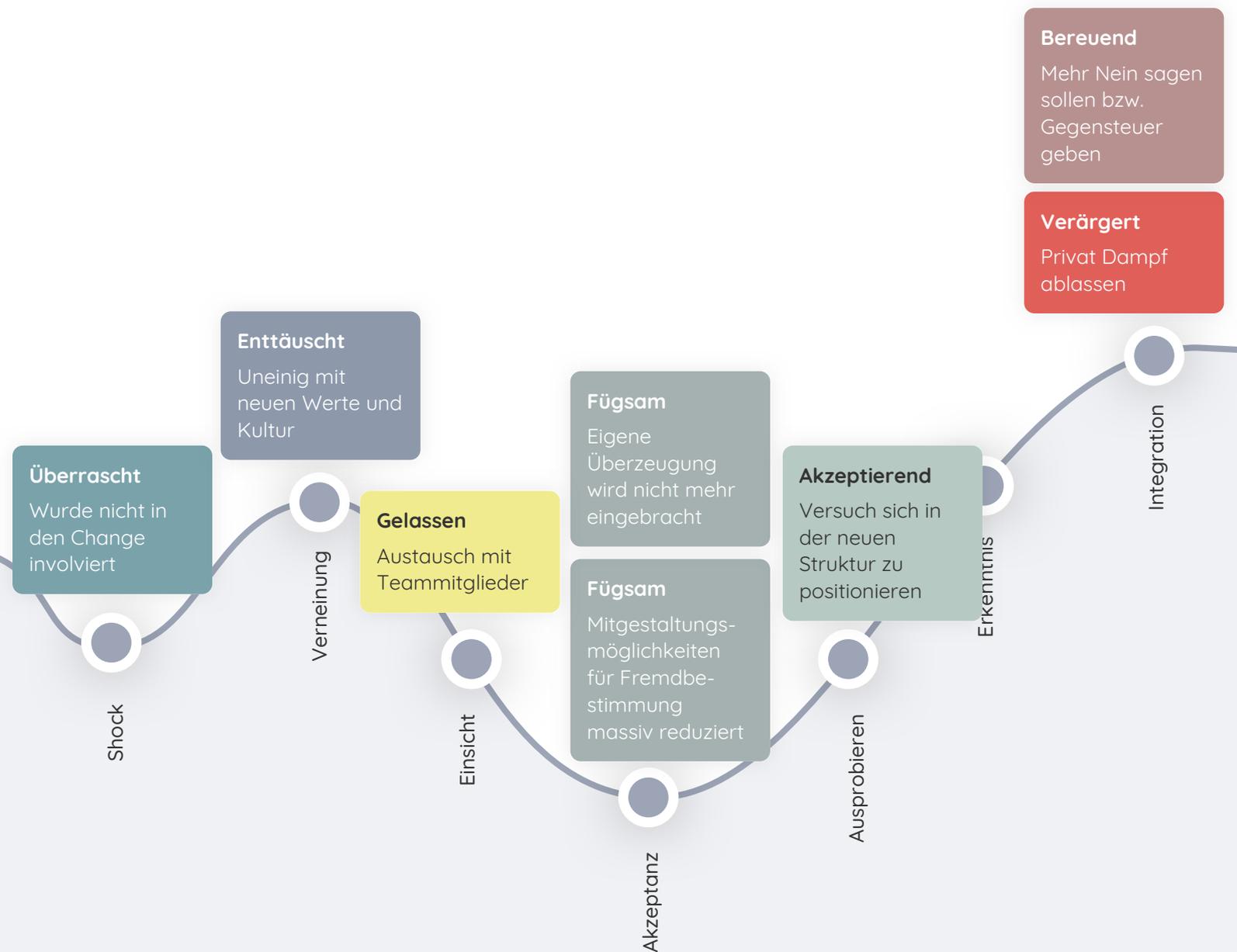
**Bereuend**  
Mehr Nein sagen sollen bzw. Gegensteuer geben

**Enttäuscht**  
Uneinig mit neuen Werte und Kultur

Rad der Emotionen

# Oprah

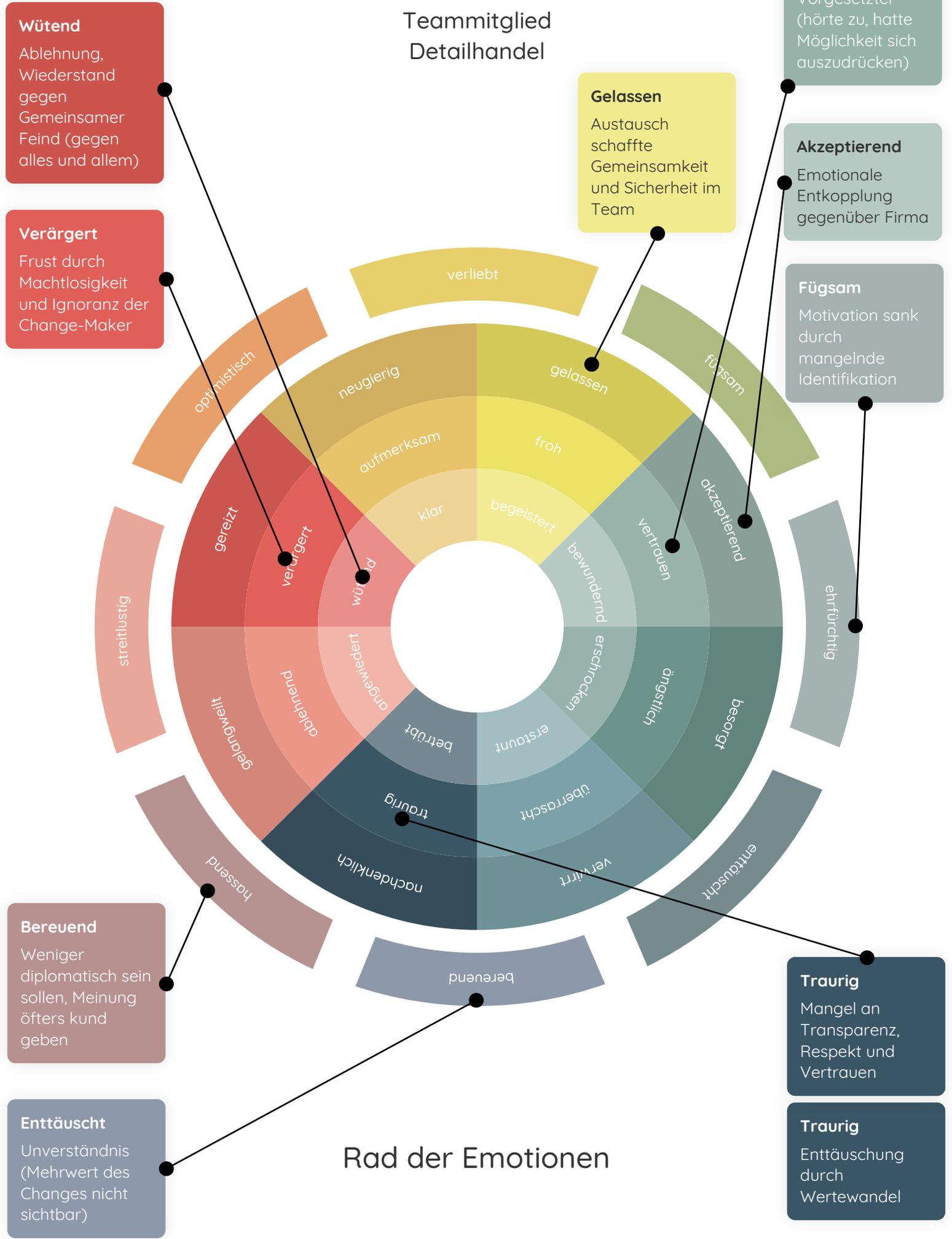
Leader  
Detailhandel



7 Phasen der Veränderung

# Sally

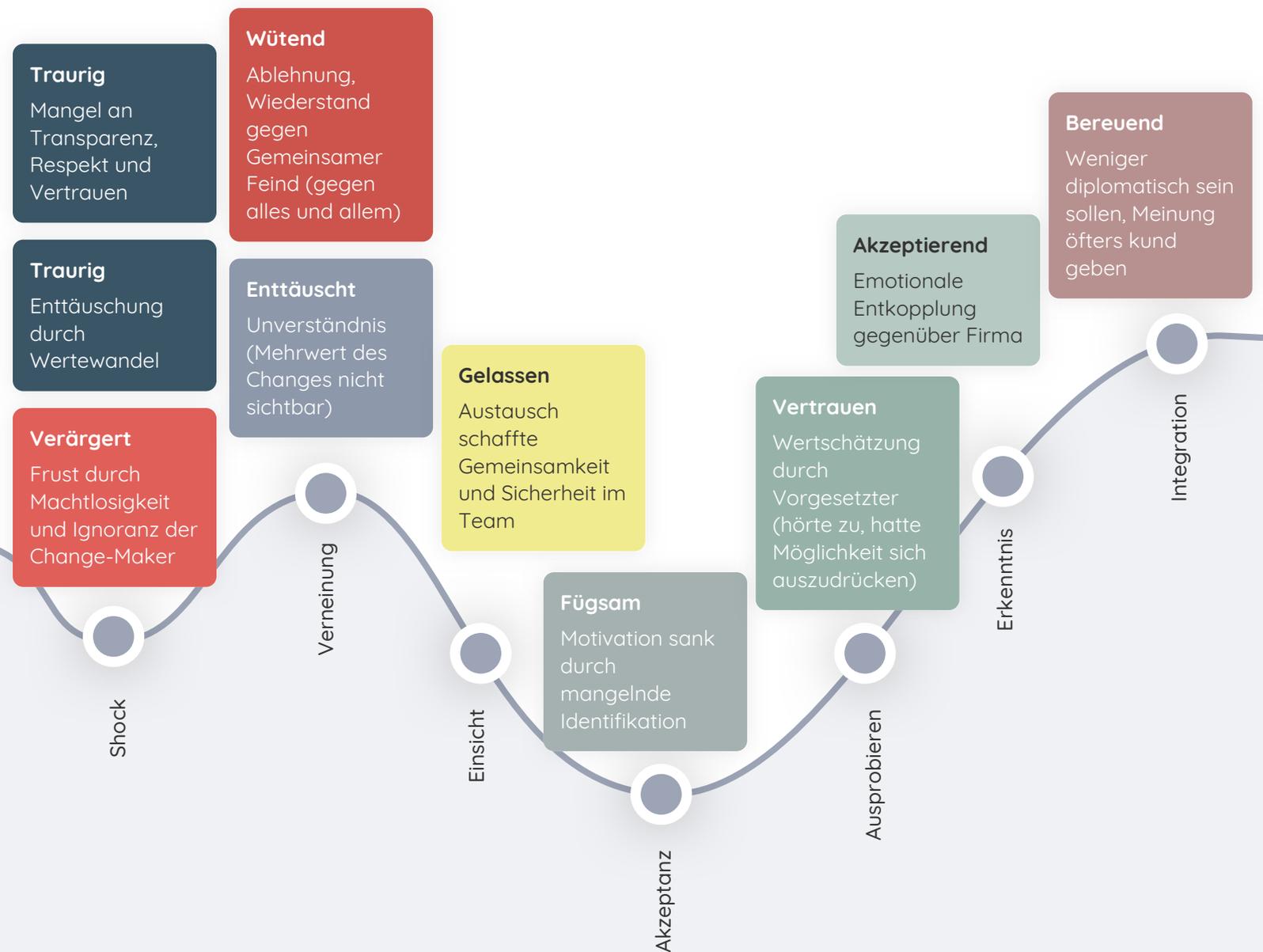
Teammitglied  
Detailhandel



Rad der Emotionen

# Sally

Teammitglied  
Detailhandel



7 Phasen der Veränderung

# Rad der Emotionen

Overall

**Verärgert**  
Frustration durch Machtlosigkeit und Ignoranz der Change-Maker

**Wütend**  
Ablehnung, Widerstand gegen Gemeinsamer Feind (gegen alles und allem)

**Verärgert**  
Konnte Führung nicht nachvollziehen

**Wütend**  
Plötzlicher Fokuswechsel durch Change

**Verärgert**  
Keine klare Kommunikation

**Verärgert**  
Keine Anerkennung für geleistete Arbeit

**Verärgert**  
Privat Dampf ablassen

**Verärgert**  
Frustration durch Kontrollverlust (Akteur-Rolle verloren: Unselbständig und Fremdgesteuert)

**Bereuend**  
Sieht Fehler bei sich, nicht bei der Führung

**Bereuend**  
Weniger diplomatisch sein sollen, Meinung öfters kundgeben

**Bereuend**  
Mehr Nein sagen sollen bzw. Gegensteuer geben

**Traurig**  
Enttäuschung durch Wertewandel

**Traurig**  
Mangel an Transparenz, Respekt und Vertrauen

**Betrübt**  
Sah keinen Ausweg für die Zukunft (Digitalisierung)

**Betrübt**  
Perfektionismus war nicht hilfreich im Wandel (Unwohlsein, Panik, Überforderung)

**Enttäuscht**  
Verständnislosigkeit für neue Kultur und Werte

**Enttäuscht**  
Unverständnis (Mehrwert des Changes nicht sichtbar)

**Enttäuscht**  
Uneinig mit neuen Werten und Kultur

**Enttäuscht**  
Ablehnung da Benefit des Changes nicht ersichtlich ist

**Enttäuscht**  
Ablehnung durch Verlust von Handlungsfreiheit & Autonomie

**Überrascht**  
Schock durch plötzlichen Wandel

**Überrascht**  
Wurde nicht in den Change involviert

**Überrascht**  
Schock durch Information bei vollendeten Tatsachen

**Vertrauen**  
Vorgesetzte haben ihn gut unterstützt nach Burnout

**Vertrauen**  
Wertschätzung durch Vorgesetzter (hörte zu, hatte Möglichkeit sich auszudrücken)

**Besorgt**  
Umgang mit Change-Situation alleine gelassen von Management

**Ängstlich**  
Digitalisierung war schwierig, unüberwindbar

**Ängstlich**  
Unsicherheit und Angst, wie geht es weiter?

**Erschrocken**  
Verkaufsdruk über längere Zeit

**Optimistisch**  
Gegenseitige Unterstützung für zukünftigen Weg

**Optimistisch**  
Wechsel in die neue Abteilung wäre ein Befreiungsschlag

**Froh**  
Plan für die Zukunft (Tatendrang)

**Froh**  
Heute hat er wieder Freude am kundennahen Job

**Aufmerksam**  
Kollegen schienen sich mit Situation zu identifizieren

**Aufmerksam**  
Schlechte Kommunikation (nicht mehr ehrlich und offen) durch neue Führungspersonen

**Aufmerksam**  
Digitalisierung war absehbar und unumgänglich im Beratungsumfeld

**Gelassen**  
Austausch mit Teammitgliedern

**Gelassen**  
Austausch schaffte Gemeinsamkeit und Sicherheit im Team

**Gelassen**  
Austausch schaffte Gemeinsamkeit und Sicherheit im Team (man ist nicht alleine in der Situation)

**Gelassen**  
akzeptiert nur Teilbereiche des Jobs zu tun

**Akzeptierend**  
Emotionale Entkopplung gegenüber Firma

**Akzeptierend**  
Situationsanalyse (was sind die Optionen, was möchte ich)

**Ehrfürchtig**  
möchte nicht von Aufgaben befreit werden

**Ehrfürchtig**  
Sah keinen Ausweg für die Zukunft (Digitalisierung)

**Akzeptierend**  
Selbstreflexion (Analyse der eigenen Emotionen)

**Akzeptierend**  
Empathie (Geduld & Verständnis) für die Selbsterkenntnis anderer

**Akzeptierend**  
Versuch sich in der neuen Struktur zu positionieren

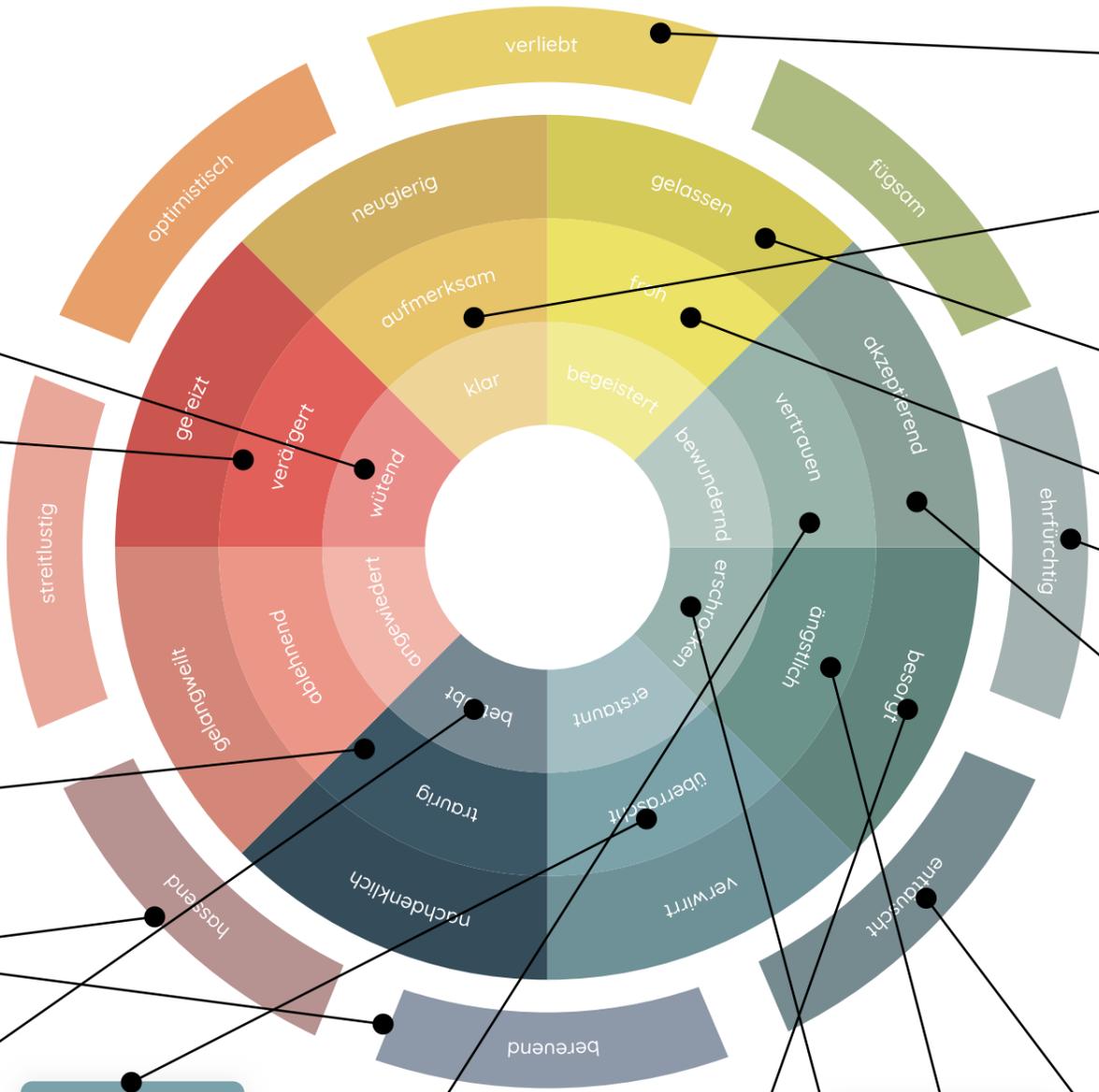
**Akzeptierend**  
Lösungorientiert für Zukunft des Labs

**Fügsam**  
Demotiviert und passiv geworden (anstatt sich einzubringen)

**Fügsam**  
Motivation sank durch mangelnde Identifikation

**Fügsam**  
Eigene Überzeugung wird nicht mehr eingebracht

**Fügsam**  
Mitgestaltungsmöglichkeiten für Fremdbestimmung massiv reduziert



# 7 Phasen der Veränderung

Overall



**Betrübt**  
Perfektionismus war nicht hilfreich im Wandel (Unwohlsein, Panik, Überforderung)

**Enttäuscht**  
Verständnislosigkeit für neue Kultur und Werte

**Erschrocken**  
Verkaufsdruk über längere Zeit

**Ängstlich**  
Digitalisierung war schwierig, unüberwindbar

**Ängstlich**  
Unsicherheit und Angst, wie geht es weiter?

**Überrascht**  
Schock durch Information bei vollendeten Tatsachen

**Überrascht**  
Schock durch plötzlicher Wandel

**Überrascht**  
Wurde nicht in den Change involviert

**Optimistisch**  
Wechsel in die neue Abteilung wäre ein Befreiungsschlag

**Traurig**  
Mangel an Transparenz, Respekt und Vertrauen

**Traurig**  
Enttäuschung durch Wertewandel

**Verärgert**  
Frustr durch Machtlosigkeit und Ignoranz der Change-Maker

**Verärgert**  
Konnte Führung nicht nachvollziehen

**Verärgert**  
Keine Anerkennung für geleistete Arbeit

**Verärgert**  
Keine klare Kommunikation

**Betrübt**  
Sah keinen Ausweg für die Zukunft (Digitalisierung)

**Verärgert**  
Frustr durch Kontrollverlust (Akteur-Rolle verloren: Unselbständig und Fremdgesteuert)

**Wütend**  
Ablehnung, Widerstand gegen Gemeinsamer Feind (gegen alles und allem)

**Wütend**  
Plötzlicher Fokuswechsel durch Change

**Gelassen**  
Austausch mit Teammitglieder

**Ehrfürchtig**  
möchte nicht von Aufgaben befreit werden werden

**Ehrfürchtig**  
Sah keinen Ausweg für die Zukunft (Digitalisierung)

**Enttäuscht**  
Unverständnis (Mehrwert des Changes nicht sichtbar)

**Enttäuscht**  
Uneinig mit neuen Werte und Kultur

**Enttäuscht**  
Ablehnung da Benefit des Changes nicht ersichtlich ist

**Enttäuscht**  
Ablehnung durch Verlust von Handlungsfreiraum & Autonomie

**Akzeptierend**  
Selbstreflektion (Analyse der eigenen Emotionen)

**Aufmerksam**  
Digitalisierung war absehbar und unumgänglich im Beratungsfeld

**Gelassen**  
Austausch schaffte Gemeinsamkeit und Sicherheit im Team (man ist nicht alleine in der Situation)

**Gelassen**  
Austausch schaffte Gemeinsamkeit und Sicherheit im Team

**Gelassen**  
Austausch mit Teammitglieder

**Akzeptierend**  
Situationsanalyse (was sind die Optionen, was möchte ich)

**Fügsam**  
Demotiviert und passiv geworden (anstatt sich einzubringen)

**Fügsam**  
Motivation sank durch mangelnde Identifikation

**Fügsam**  
Eigene Überzeugung wird nicht mehr eingebracht

**Fügsam**  
Mitgestaltungsmöglichkeiten für Fremdbestimmung massiv reduziert

**Gelassen**  
akzeptiert nur Teilbereiche des Jobs zu tun

**Vertrauen**  
Vorgesetzte haben ihn gut Unterstützt nach Burnout

**Vertrauen**  
Wertschätzung durch Vorgesetzter (hörte zu, hatte Möglichkeit sich auszudrücken)

**Akzeptierend**  
Versuch sich in der neuen Struktur zu positionieren

**Akzeptierend**  
Lösungorientiert für Zukunft des Labs

**Froh**  
Plan für die Zukunft (Tatendrang)

**Akzeptierend**  
Emotionale Entkopplung gegenüber Firma

**Besorgt**  
Umgang mit Change-Situation alleine gelassen von Management

**Gelassen**  
Austausch mit Teammitglieder

**Froh**  
Heute hat er wieder Freude am kunden-nahen Job

**Optimistisch**  
Gegenseitige Unterstützung für zukünftigen Weg

**Akzeptierend**  
Empathie (Geduld & Verständnis) für die Selbsterkenntnis anderer

**Aufmerksam**  
Kollegen schienen sich mit Situation zu identifizieren

**Aufmerksam**  
Schlechte Kommunikation (nicht mehr ehrlich und offen) durch neue Führungspersonen

**Bereuend**  
Sieht Fehler bei sich, nicht bei der Führung

**Bereuend**  
Weniger diplomatisch sein sollen, Meinung öfters kundgeben

**Bereuend**  
Mehr Nein sagen sollen bzw. Gegensteuer geben

**Verärgert**  
Privat Dampf ablassen

Shock

Verneinung

Einsicht

Akzeptanz

Ausprobieren

Erkenntnis

Integration