WERKZEUG

|  |
| --- |
| Emotionale Intelligenz in Veränderungsprozessen |
| **Basis-Emotion** | Fokussierung des Gehirns auf | Diagnose der Situation | Handlungsmöglichkeiten bzw. Navigation |
| 1. **Ärger, Wut**
 | Probleme | * …
* …
 | * …
* …
 |
| 1. **Neugier**
 | Möglichkeiten | * …
* …
 | * …
* …
 |
| 1. **Freude**
 | Erreichtes | * …
 | * …
 |
| 1. **Vertrauen**
 | Sicherheit  | * …
 | * …
 |
| 1. **Angst**
 | Bedrohung | * …
 | * …
 |
| 1. **Trauer**
 | Verlust | * …
 | * …
 |

Hintergrund: Eine Versicherung führt eine neue Vertriebs-Software ein und startet einen Change-Prozess. Mit den Basis-Emotionen kann diese Veränderung diagnostiziert werden, um das neue System für alle akzeptabel zu integrieren.

|  |
| --- |
| Emotionale Intelligenz in Veränderungsprozessen: *Beispiel (Versicherung)* |
| **Basis-Emotion** | Fokussierung des Gehirns auf | Diagnose der Situation | Handlungsmöglichkeiten bzw. Navigation |
| 1. **Ärger, Wut**
 | Probleme | * Zu sehr ein „Hängen an der Vergangenheit“ bei einigen Teammitgliedern
* Noch zu wenig innere Überzeugung des Neuen
 | * Zuhören und „für Sorge da sein“
* Nutzen und Produktivitätsvorteile durch das neue System nachvollziehbar aufzeigen
 |
| 1. **Neugier**
 | Möglichkeiten | * Einige „Verbündete“ im Team für das Neue
* Vorhandene positive Beispiele, dass das neue System funktioniert
 | * Positive Effekte durch Teammitglieder vorstellen lassen
* Vorteile des Neuen spüren lassen
 |
| 1. **Freude**
 | Erreichtes | * …
 | * …
 |
| 1. **Vertrauen**
 | Sicherheit  | * …
 | * …
 |
| 1. **Angst**
 | Bedrohung | * …
 | * …
 |
| 1. **Trauer**
 | Verlust | * …
 | * …
 |