

Frauen in Führungspositionen in der Radioonkologie

Dresden, 26. Mai 2006

DR. DITHMAR *dp* PARTNER

MANAGEMENTBERATUNG

WWW.DR-DITHMAR-PARTNER.DE

Veränderungsprozesse bestehen aus 2 Phasen: Der Konzeption und der Umsetzung



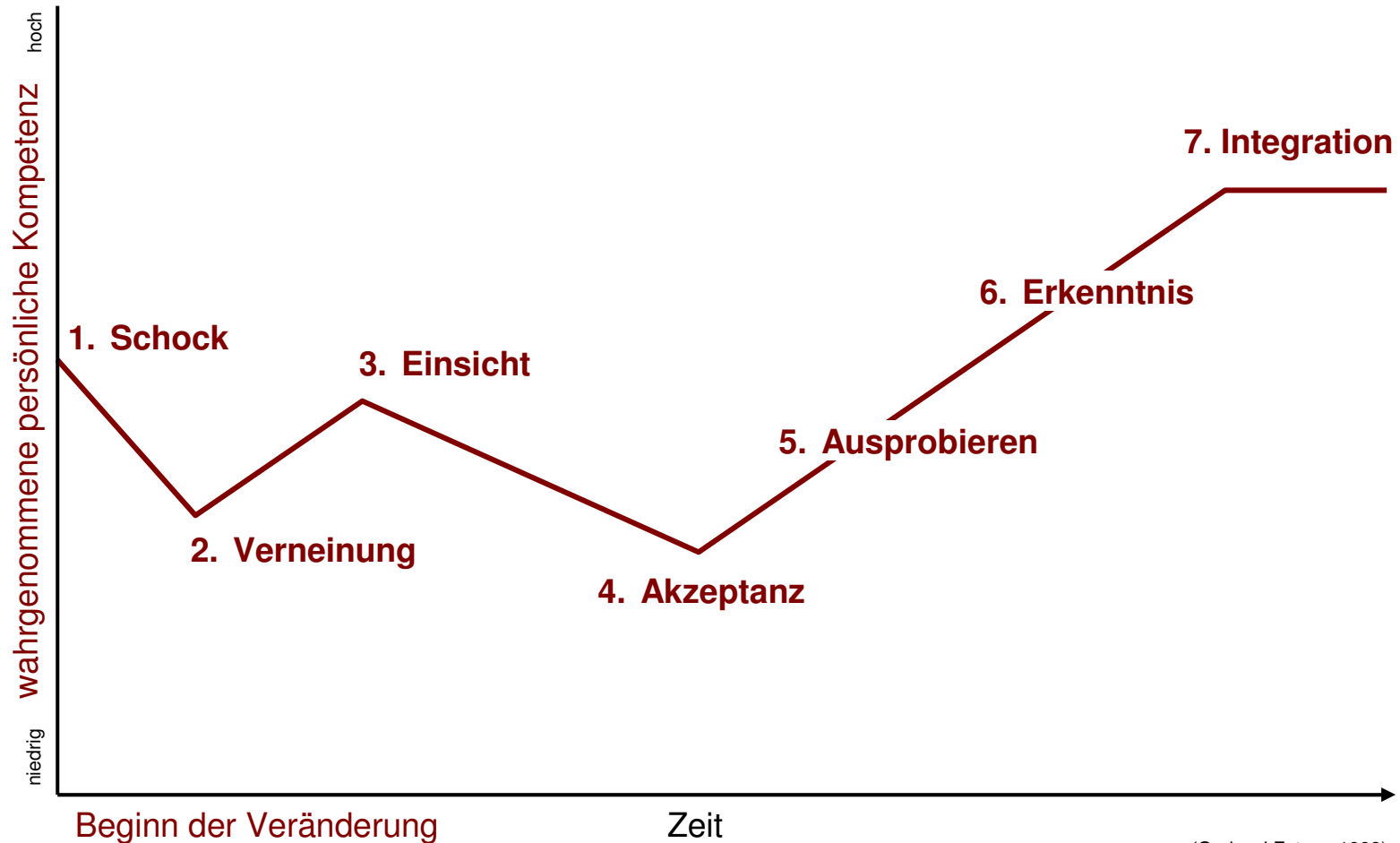
Der Erfolg eines Veränderungsprozesses hängt von der gelungenen Integration des Neuen in das Bestehende ab



Typische Themen des Integrationsauftrags:

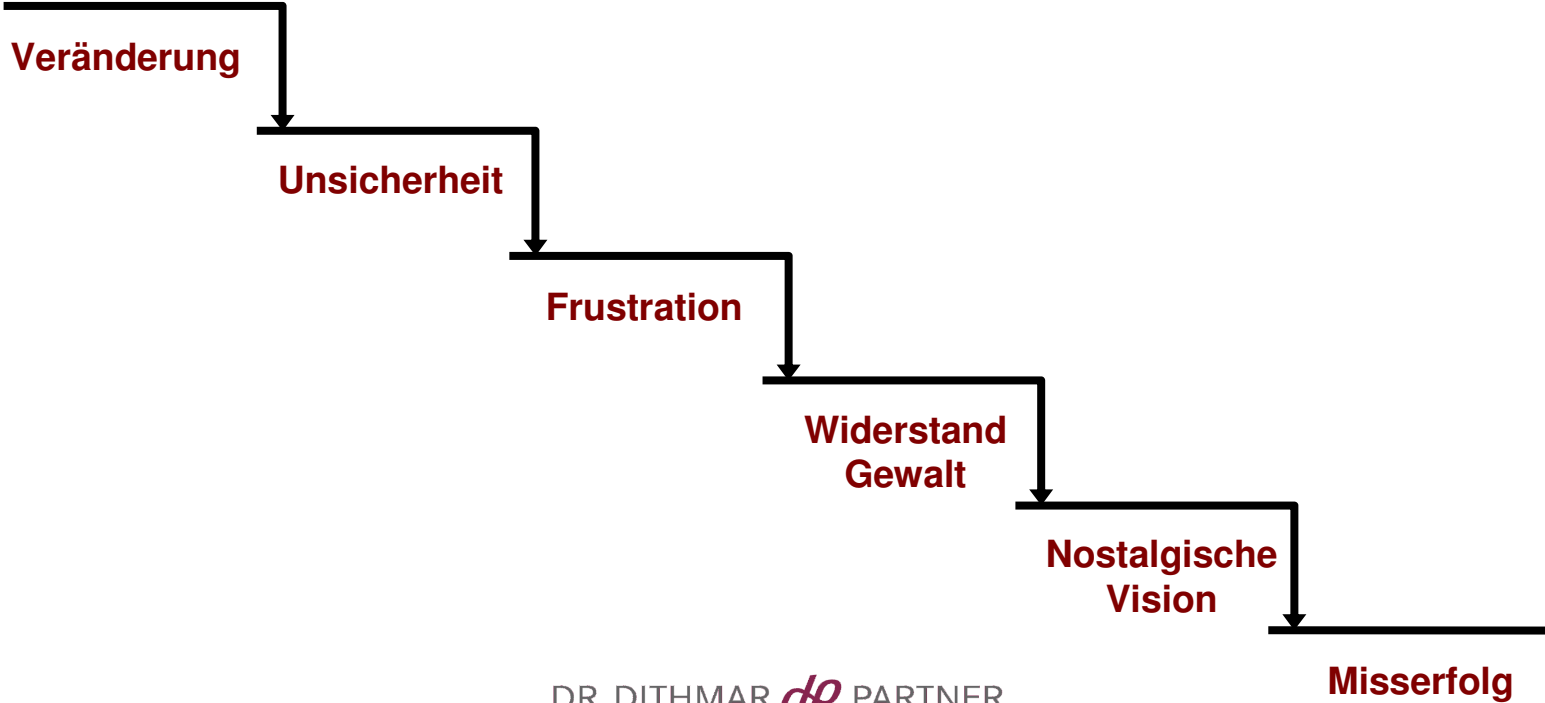
- **Veränderungen kommunizieren**
- **Neues in Bestehendes integrieren**
- **Vertrauen der Mitarbeiter erhalten**
- **Ängste vor Veränderungen abbauen**
- ...

Der Weg zur Integration ist nicht gradlinig, sondern verläuft in sieben typischen Phasen

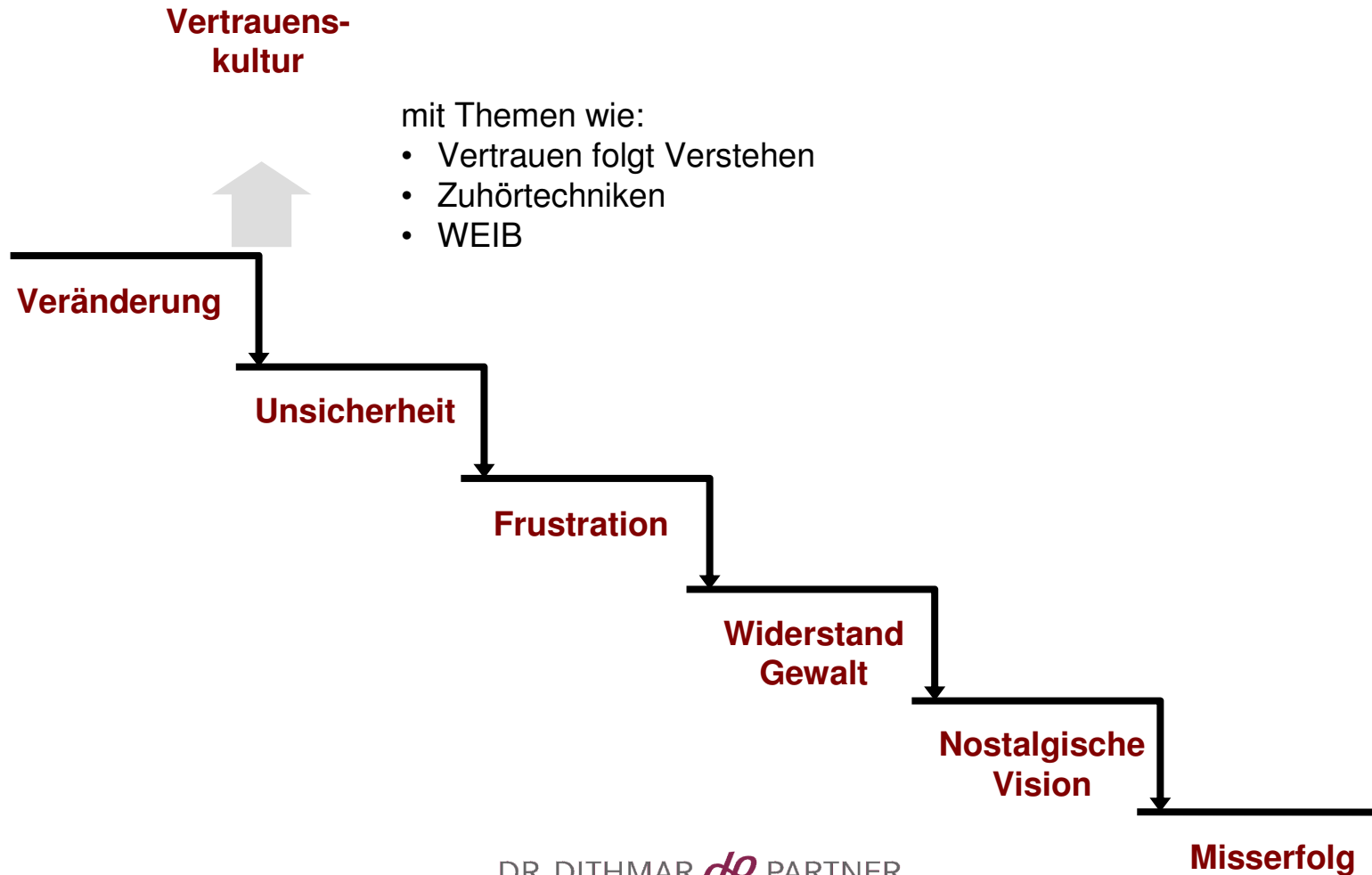


(Gerhard Fatzer, 1993)

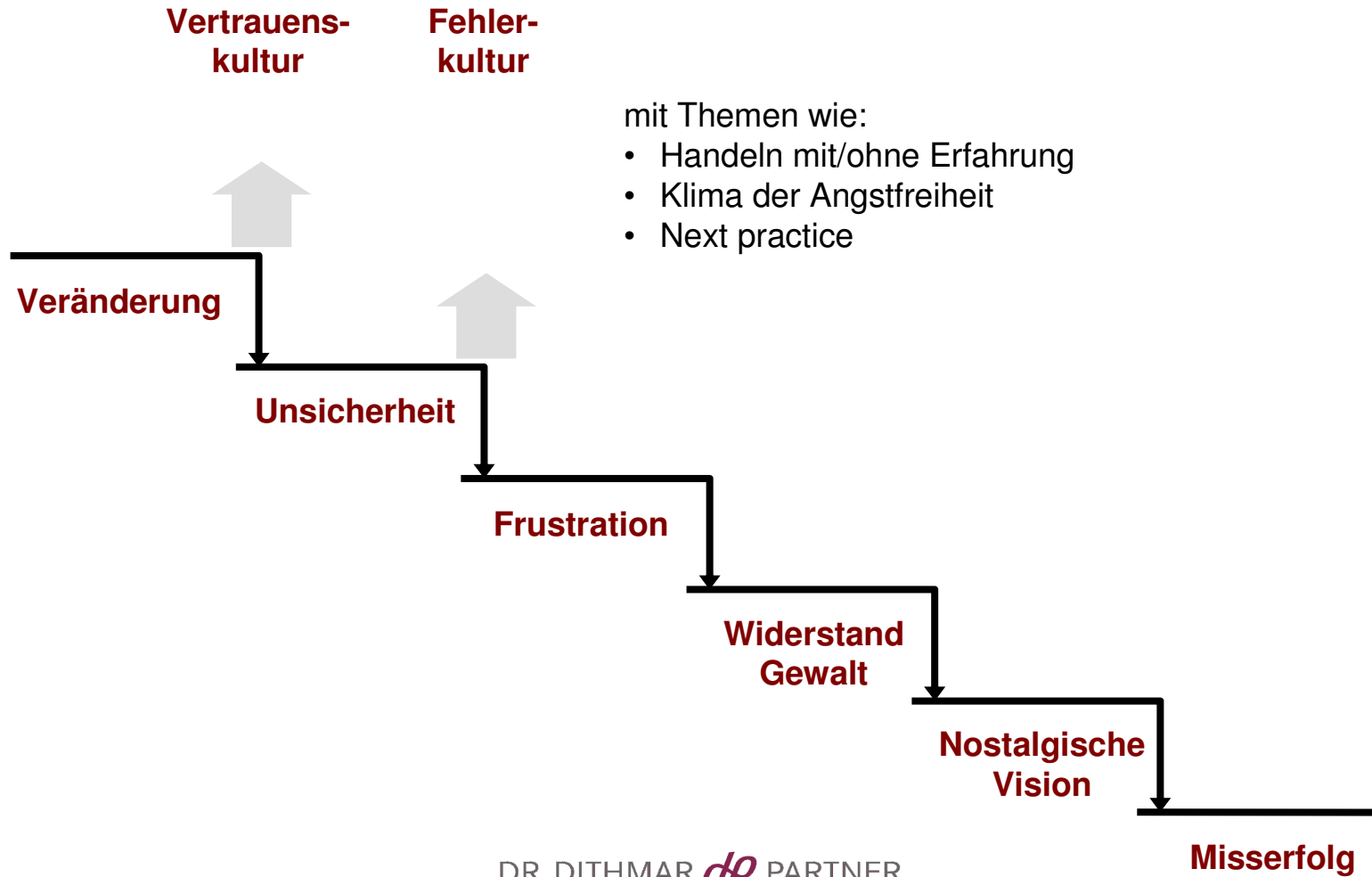
Mögliche Auswirkungen von Veränderungen auf Mitarbeiter



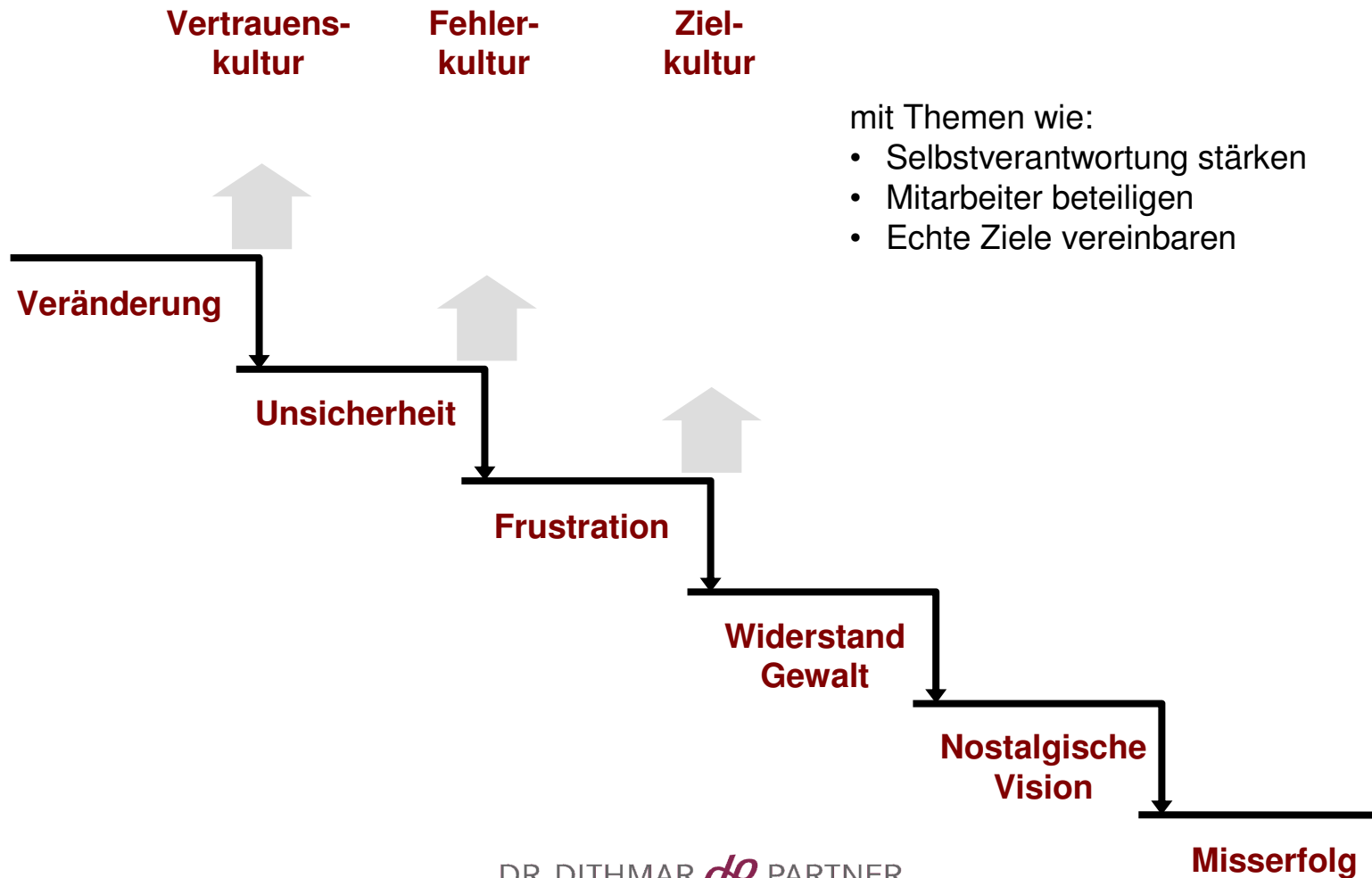
Die kompetente Steuerung dieses Prozesses ist ein Kulturauftrag



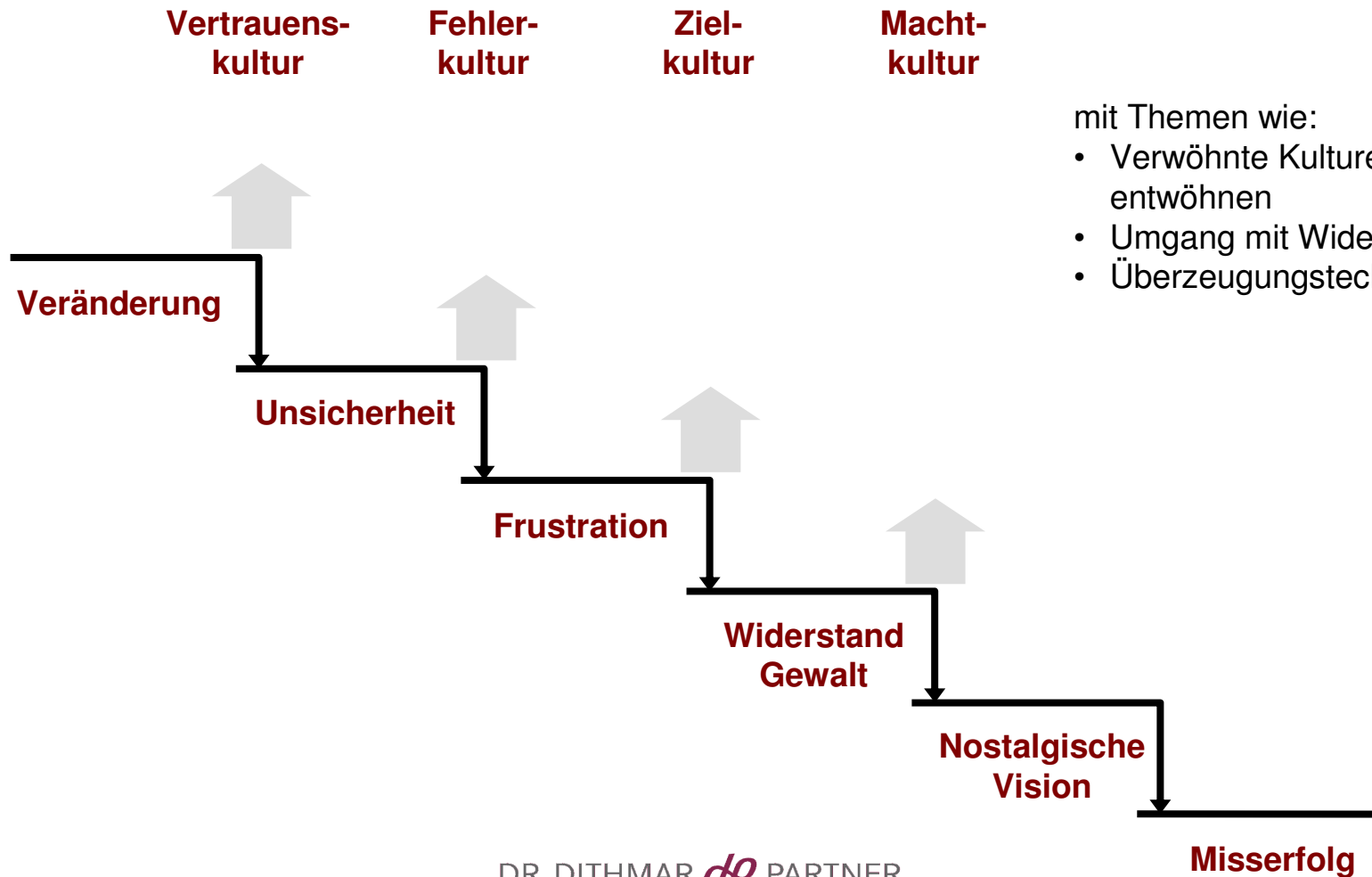
Die kompetente Steuerung dieses Prozesses ist ein Kulturauftrag



Die kompetente Steuerung dieses Prozesses ist ein Kulturauftrag



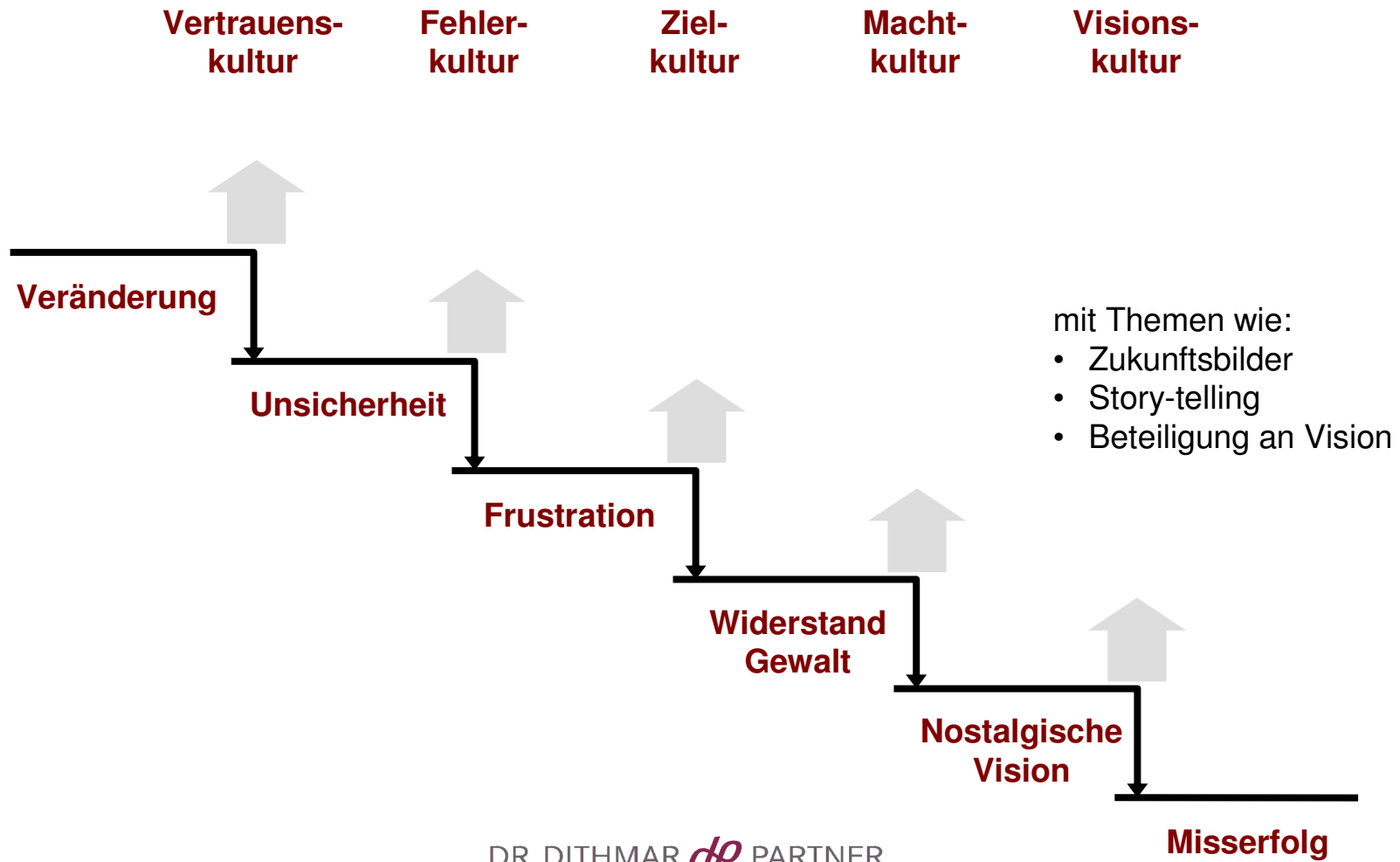
Die kompetente Steuerung dieses Prozesses ist ein Kulturauftrag



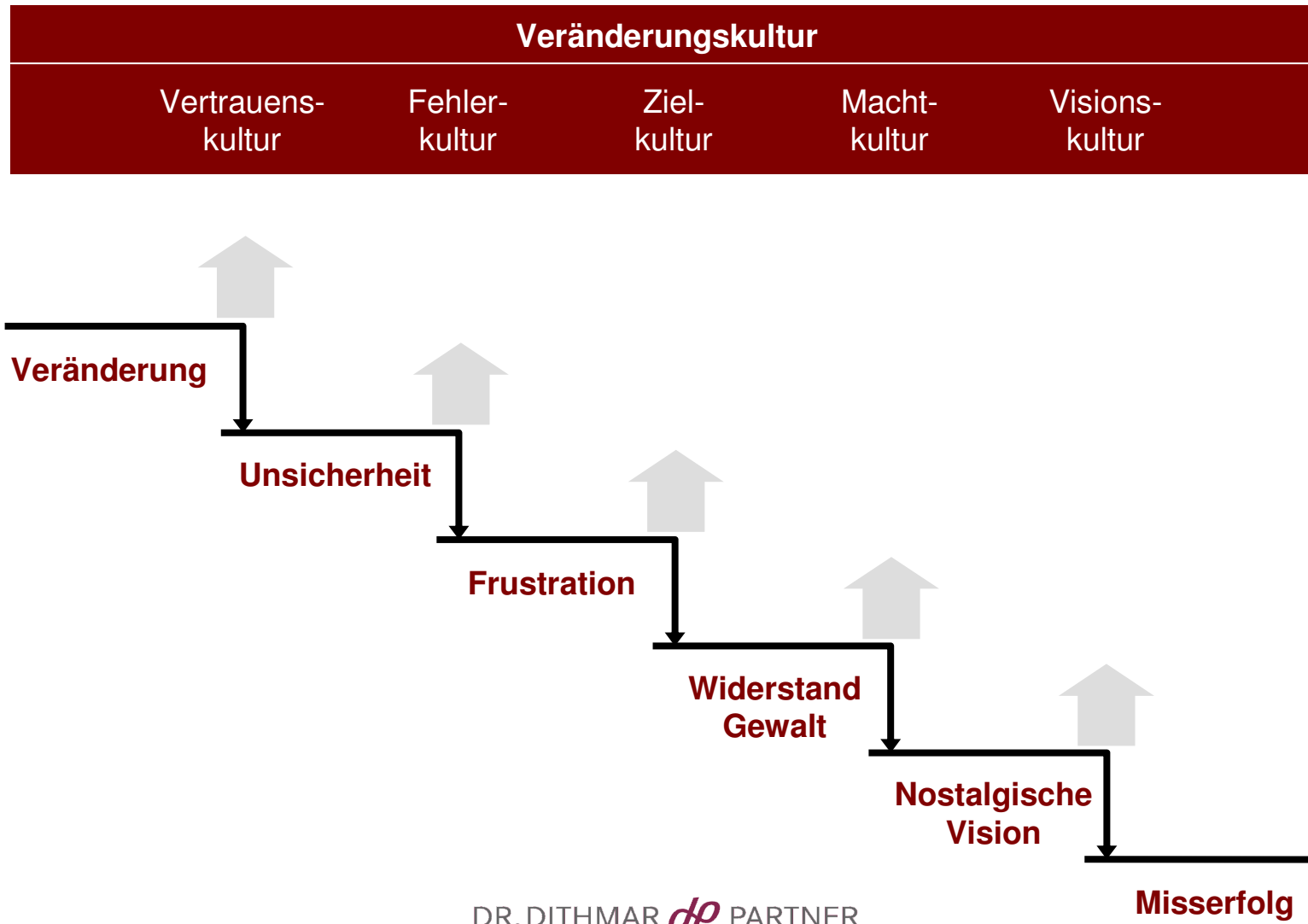
mit Themen wie:

- Verwöhnte Kulturen entwöhnen
- Umgang mit Widerständen
- Überzeugungstechniken

Die kompetente Steuerung dieses Prozesses ist ein Kulturauftrag



Die Kulturtreppe



Ein erfolgversprechender Ansatz zur Kulturentwicklung



- Kommunikation und Transparenz
- Freiräume für Neues
- Führungsstandards
- Zielvereinbarungen
- ...

- Reflektion der eigenen Führungsrolle
- Situatives Führen
- Horizontales Führen
- Umgang mit Widerständen
- ...

- Lernende Organisation / Teamlernen
- Dialogisch kommunizieren
- Lösungsorientierung
- Verbindlichkeit
- ...