

Ergebnis in Relation zum Beratungsverfahren

Beratungsmethode	Handeln nach festgelegtem Ziel, lineares Vorgehen, Ergebnis bekannt	Vision entwickeln, Kräfte freisetzen, neue Handlungsweisen anregen und entwickeln	vergangener Erfolg ist die Messlatte, es wird mit allen Mitteln versucht, da wieder hinzukommen
Verhalten			
Niemandem weh getan, der Mensch wird gut organisiert und kontrolliert	typische TQM Maßnahmen und Vorschlagswesen	Wenn der Rattenfänger von Hameln aufhört zu spielen, laufen alle orientierungslos durch die Gegend.	jeder fühlt sich bestätigt, „ich habe doch gewusst, dass sich nichts ändern wird!“
der Einzelne ist gefragt, übernimmt Verantwortung, entwickelt sich zum Lebensunternehmer	Der Prozess ist das Ziel, losgelöst von der Unternehmensaufgabe	Alle sind mit eingebunden Vision, Ziele, Aufgaben, Abläufe und Menschen stimmen überein. Die Organisation hat gelernt, sich selbst zu erneuern.	nach anfänglicher Begeisterung große Ernüchterung, alle ducken sich und warten, dass die Welle über sie hinwegschwappet, um dann im gewohnten Trott weiterzumachen
der Mensch bleibt unberücksichtigt, wird zum Erfüllungsgehilfen	Es wird für den Kampf „das Alte gegen das Neue“ trainiert, Kündigungswelle der Besten und Kundenverlust sind die Folge	Kreativität und Innovation bleiben auf der Strecke, Einzelkampf- und Interesse stehen im Vordergrund, die Organisation beschäftigt sich mit sich selbst	die Organisation wird am Markt verdrängt, scheidet aus weil zu teuer, zu langsam, blutet langsam aus, schleichender Prozess

Verhalten in Relation zu der Motivation für die Umsetzung

Motivation	„Karotte“	Einsatz aus eigenem Antrieb	Frust / Resignation
Verhalten			
Konsum	Motivation wird mit Belohnungen / Karottenprinzip hergestellt, Konsumverhalten	kurzfristige Erfolge wie im klassischen Strukturvertrieb Motivationshoch durch Konsum	Langeweile und Angst vor der Zukunft führen zu Unterforderung und Stress, Frust und <u>Demotivation</u>
selbständig, eigenverantwortlich	selbständiges Verhalten wird erst angeregt, stößt immer wieder an Grenzen erlahmt	Die Mitarbeiter sind motiviert durch: Aufgabe, Ergebnis, Miteinander, persönlichen Einsatz, Anerkennung durch die Organisation	Mitarbeiter sind im Zwiespalt, Unsicherheit und <u>Demotivation</u> sind die Folge bis zum Rückfall in die alten gewohnten Verhaltensmuster
Aggression/ Widerstand	Arbeit nach Anweisung, ständiger Eindruck, schlecht behandelt zu sein, Belohnungen werden als verdientes Schmerzensgeld erlebt	kurzfristige Erfolge wie im klassischen Strukturvertrieb Motivationshoch durch Konsum	Überlebenskampf ist der Antrieb der Mitarbeiter, Information wird als Machtmittel missbraucht, 80% der Energie werden so verwandt