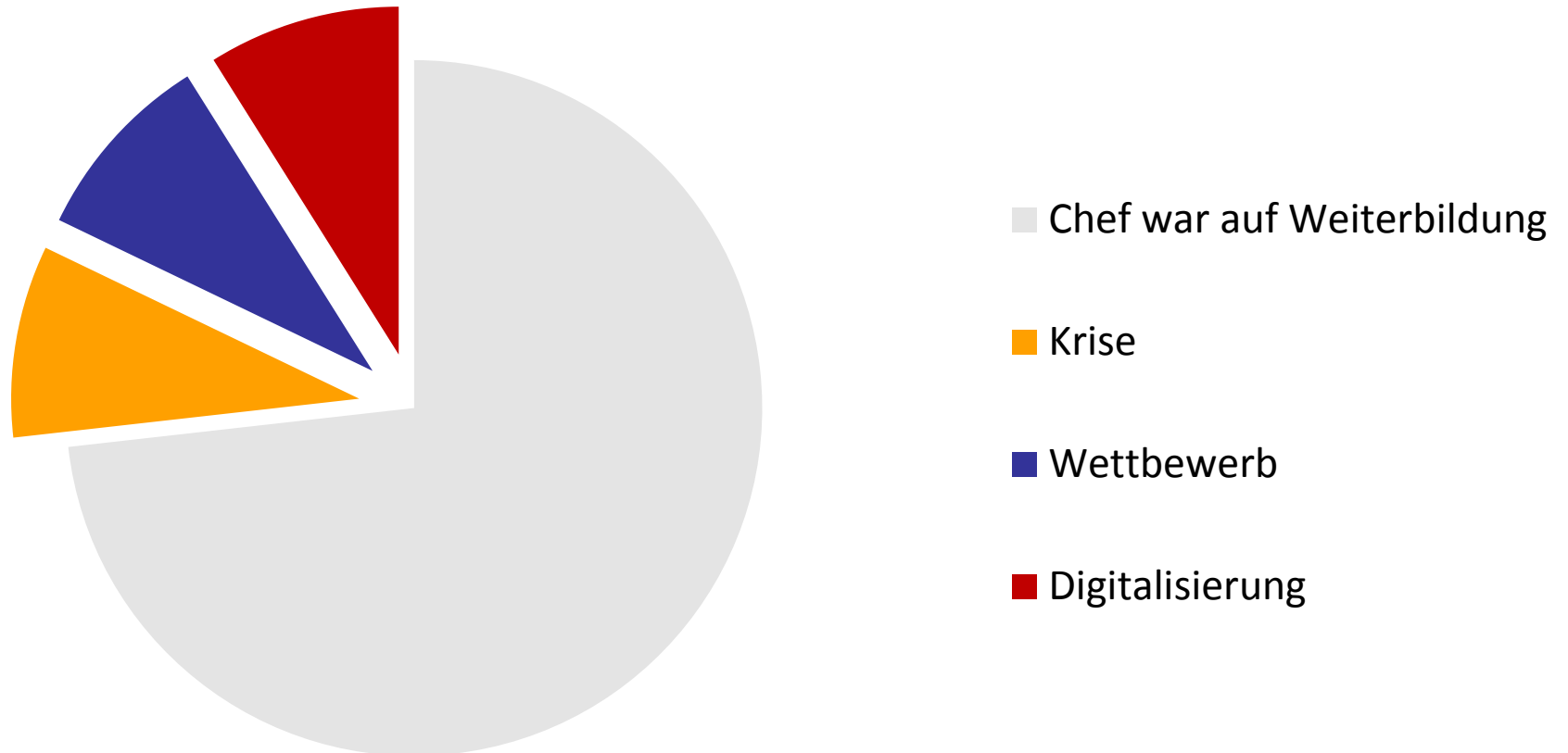


Change Management: Kalter Kaffee, renovierungsbedürftig oder top aktuell?

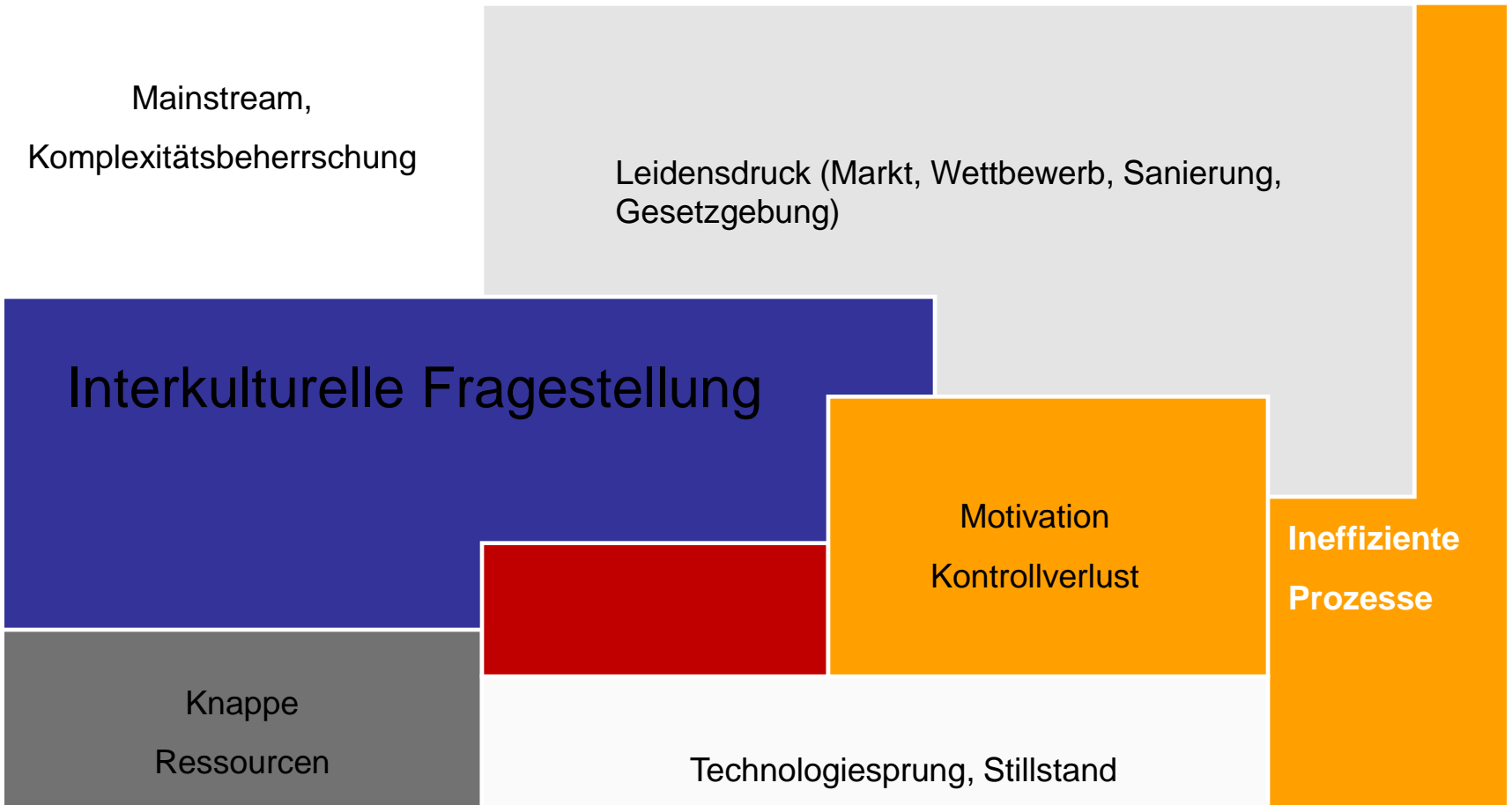


Torte der Wahrheit

Treiber von Veränderungen

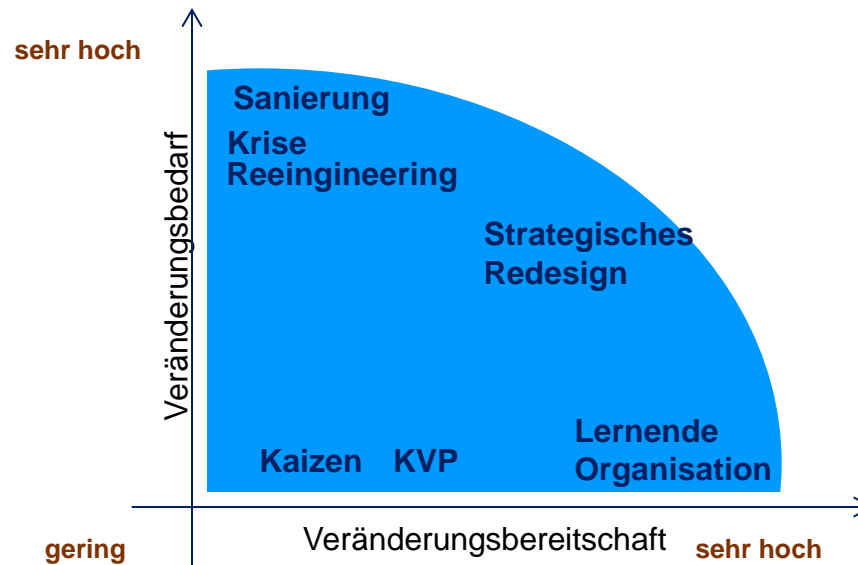


Treiber von Veränderungen

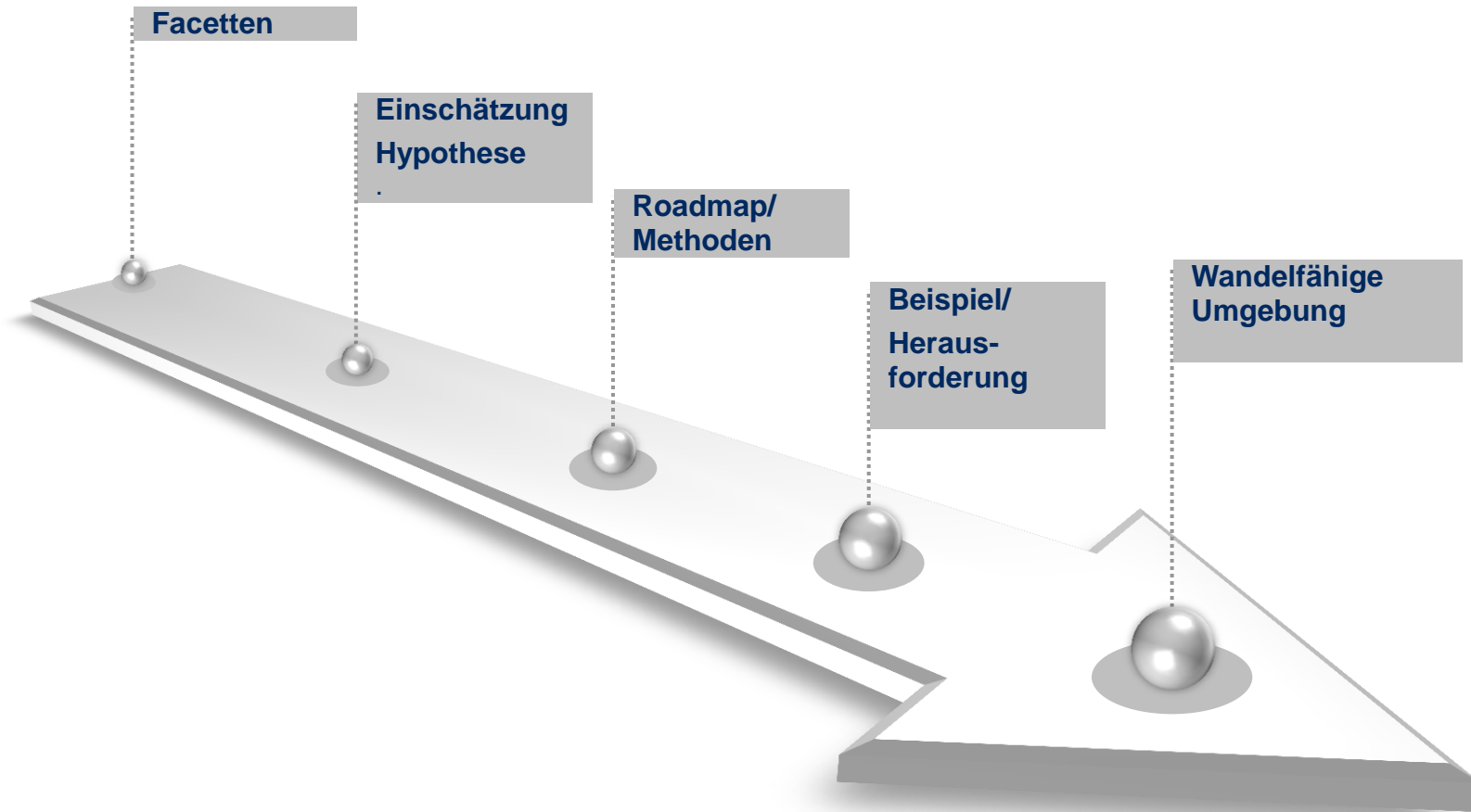


Auswirkungen des Typus auf den Veränderungsprozess

Abhängig von der Ausgangsposition sind die Schwerpunkte und das Design des Veränderungsprozesses andere.

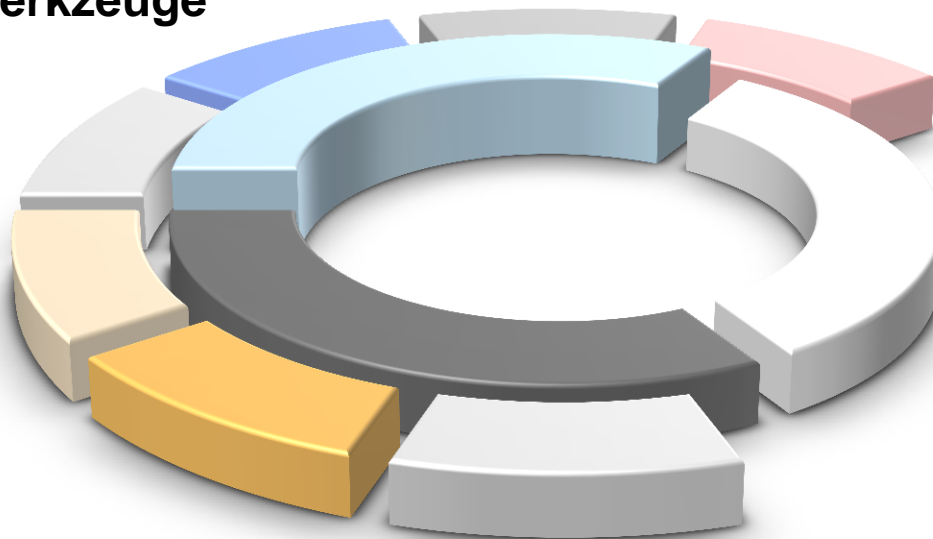


Inhalte



Change Management hat viele Facetten

Projekt-Werkzeuge

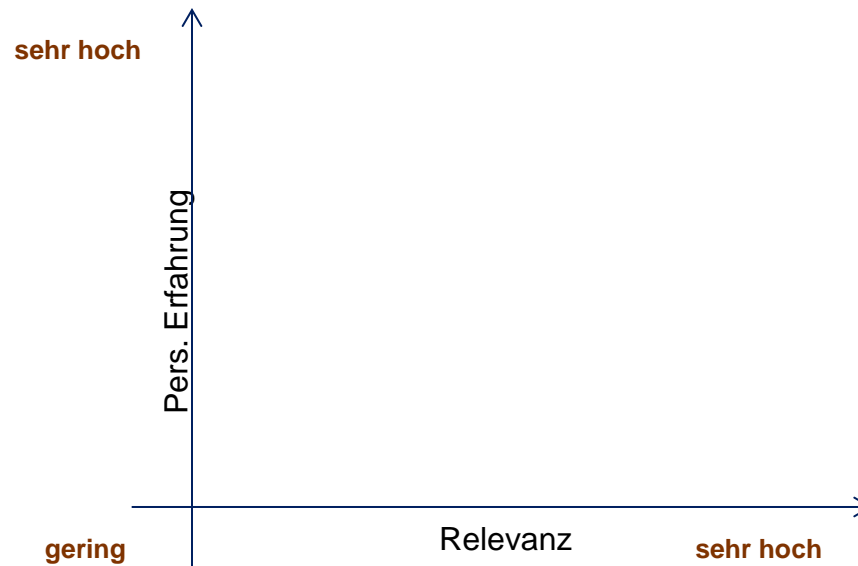


**Einbeziehung
psychologischer
Prozesse**

**Sensibilisierung
Makroökonomischer Blick**

Einschätzung CM

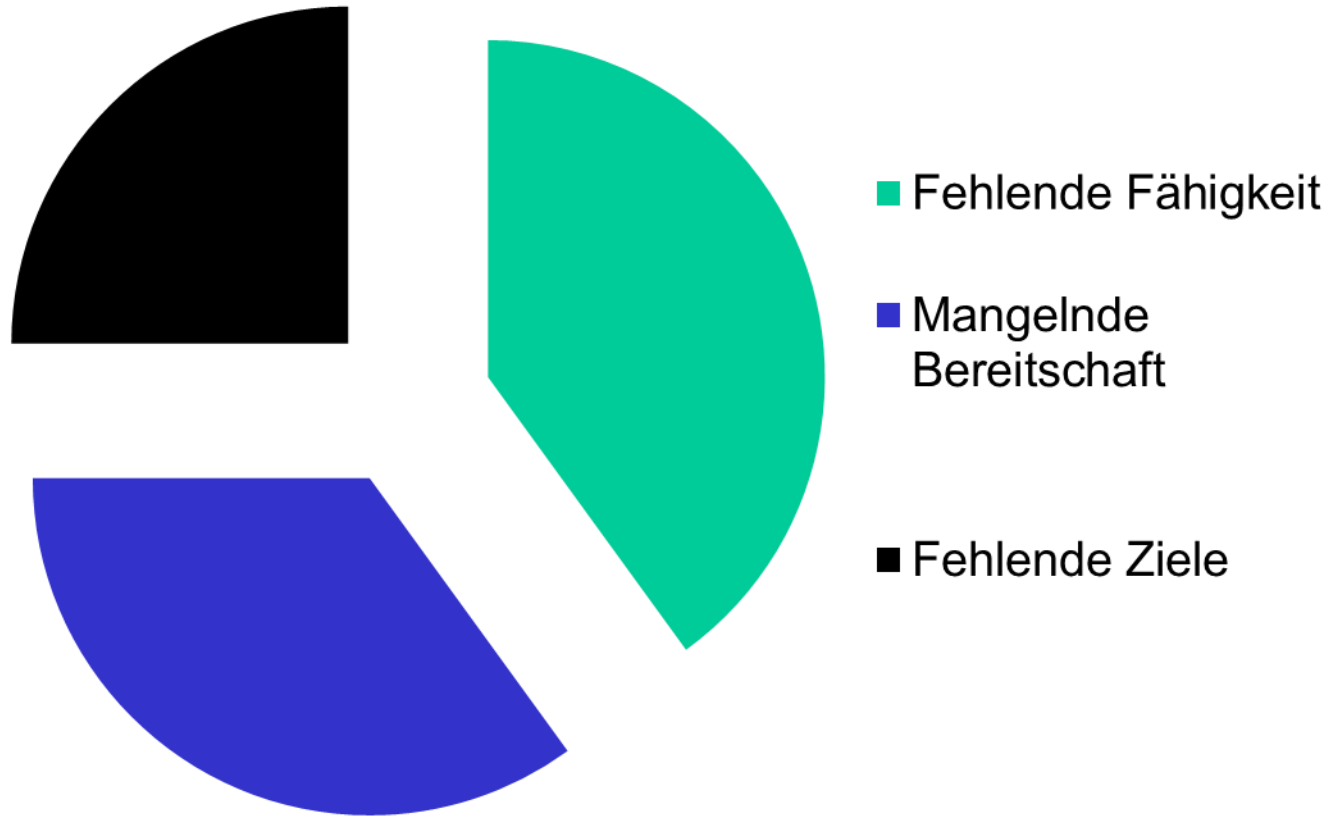
Welche Bedeutung
messen Sie dem
Thema zu?



Hypothesen zu Müdigkeitserscheinungen

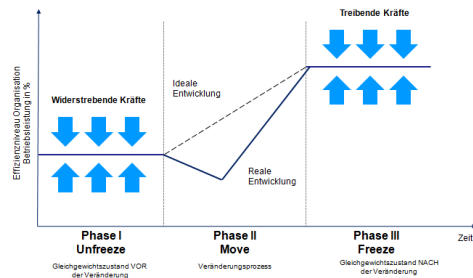
- Inflationäre Benutzung
- Veränderungsprozesse werden nicht in Ihren transformationalen psychologischen Auswirkungen betrachtet
- Überlastung durch ständiges „Downsizing“ → keine Kapazitäten

Veränderung scheitern vor allem auf dem Weg (Studie McKinsey 1997)

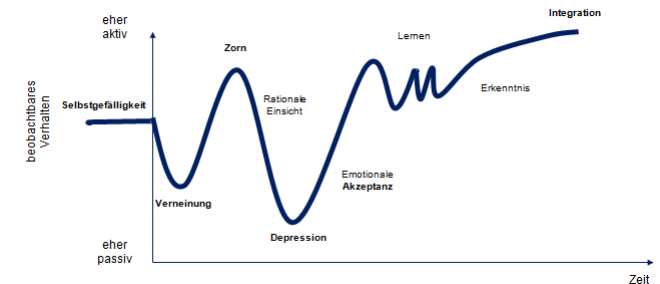


Veränderungskonzepte zur Orientierung

- Das Lewin'sche Modell Unfreezing-changing-refreezing
- Das Kotter'sche Modell - die 8 Schritte
- Kübler-Ross-Modell



- 1. Ein Gefühl für die Dringlichkeit erzeugen**
Die Notwendigkeit des Wandels und der aktuellen Handlungsbedarf werden von der gesamten Organisation nachvollzogen. Es wurde erkannt, dass der jetzige Kurs nicht erfolgversprechend ist.
- 2. Eine Führungskolalition aufbauen**
Die Führungsriege stellt geschlossen hinter dem Wandel, die persönlichen Ambitionen einzelner Manager sind in Einklang gebracht mit dem gemeinsamen Ziel.
- 3. Vision und Strategie entwickeln**
Es ist klar, welches große Ziel mit dem Wandel erreicht werden und wie der Weg dorthin aussehen soll.
- 4. Vision, Ziele und erste Strategie kommunizieren**
Die Mitarbeiter der Organisation werden über die Eckdaten des Wandels informiert und beschäftigen sich mit ihnen. Was ist das große Ziel, was soll genau erreicht werden und wie sieht der Weg dorthin aus?
- 5. Empowerment der Führungskräfte**
Die Führungskräfte werden beteiligt, mit ihren Teams den Wandel zu operationalisieren und voranzutreiben.
- 6. Schnelle Erfolge erzielen**
Auch wenn der Prozess sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, sind früh erste Fortschritte erkennbar.
- 7. Konsolidieren**
An einem bestimmten Zeitpunkt gilt es, Bilanz zu ziehen und das bisher erreichte zusammenzufassen, die richtige Basis um weitere Veränderungen anzuknüpfen.
- 8. In Kultur verankern**
Die Veränderungen dürfen nicht nur äußerlich bleiben, sondern müssen von der Mannschaft verinnerlicht werden. Ziel ist es, sie zum festen Bestandteil der kollektiven Haltungen- und Verhaltensmuster zu machen.



Widerstand

Wandel garantiert Widerstand ist als Aussage ...was? Ein Glaubenssatz ?

Persönliche
Ängste

Sach-
Ängste

Angst um
Machtverlust

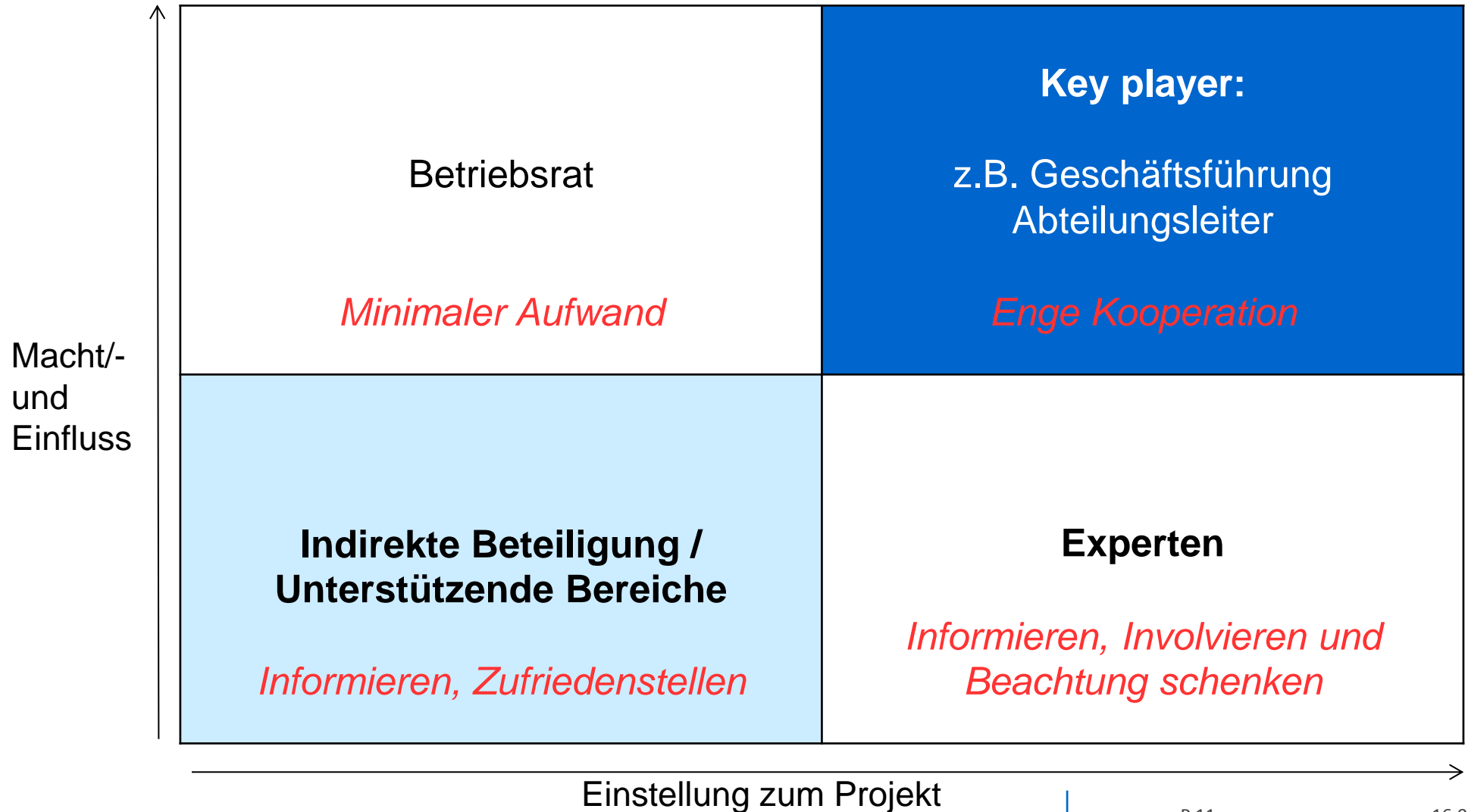
Wie können wir die Widerstände von einander unterscheiden, sie gezielt anpacken und nutzbar machen?

Was könnte man tun, um zu verstehen, ob es sich eher um diese Art von Widerstand handelt?

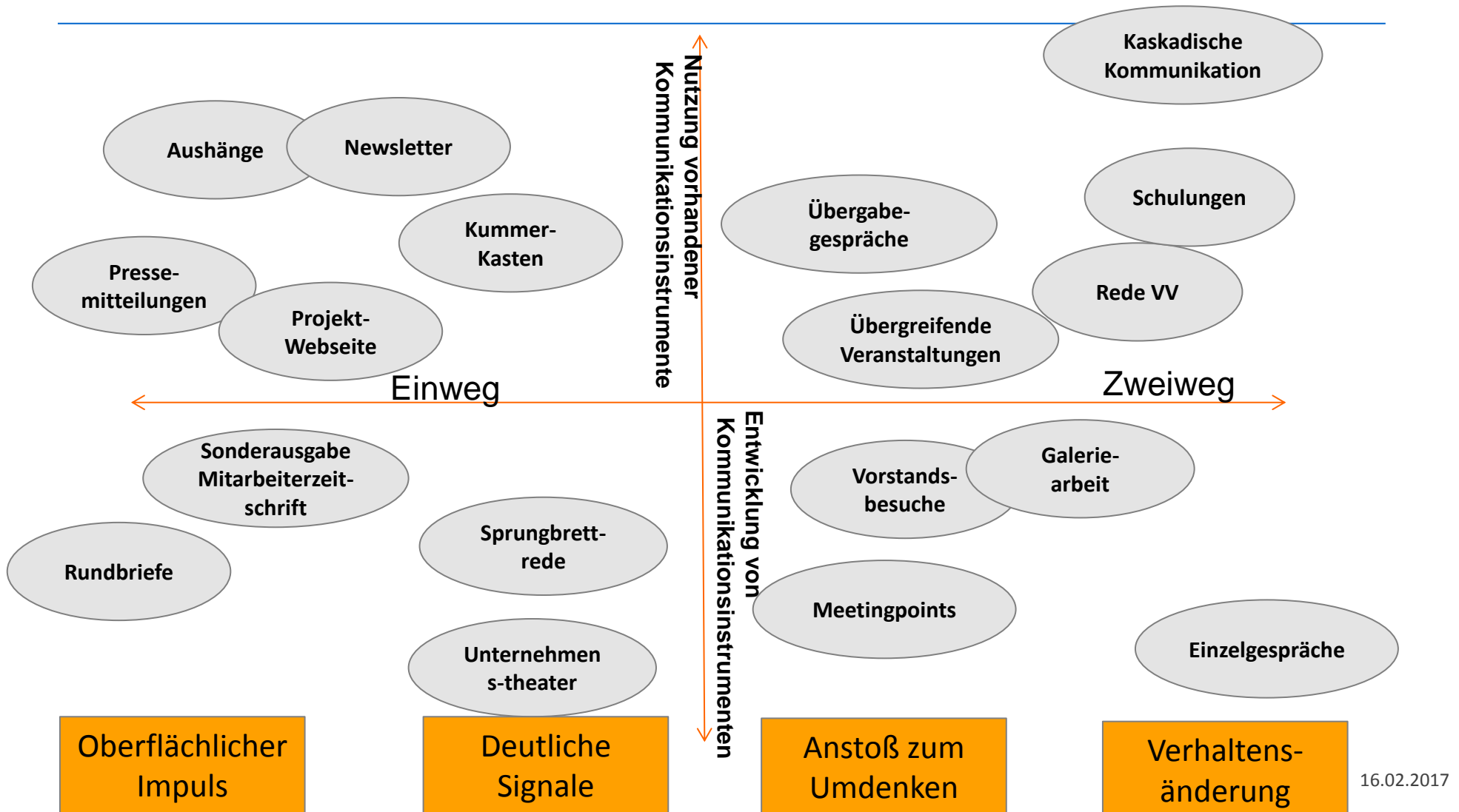
Welches Vorgehen würde vermutlich den Widerstand eher verstärken?

Welches Vorgehen würde vermutlich den Widerstand eher reduzieren?

Stakeholder (Beispiel)– Schritte zum Kommunikationsplan



Übersicht verschiedener Medien



Zusammenfassung Dos & Donts

- Schonungslose Diagnose vs blindes sich erlassen auf interne Experten/Bottom-Up Strategie
- Krisen und Dringlichkeitsbewusstsein schaffen, Top-Down Strategie vs Angst schüren ohne Hoffnung, Inszenierung
- Schlüsselpositionen mit exzellenten MA besetzen vs Veränderbarkeit von Menschen überschätzen
- Teilerfolge wertschätzen und feiern vs Ziele die MA zu Marionetten machen
- Klar machen was belohnt und bestraft wird vs Entscheidung mit Umsetzung verwechseln, Fehlende Konsequenz im Handeln
- Verhinderung von Selbstzufriedenheit vs Duldung von Drohnexistenzen



Haben Sie Fragen?

