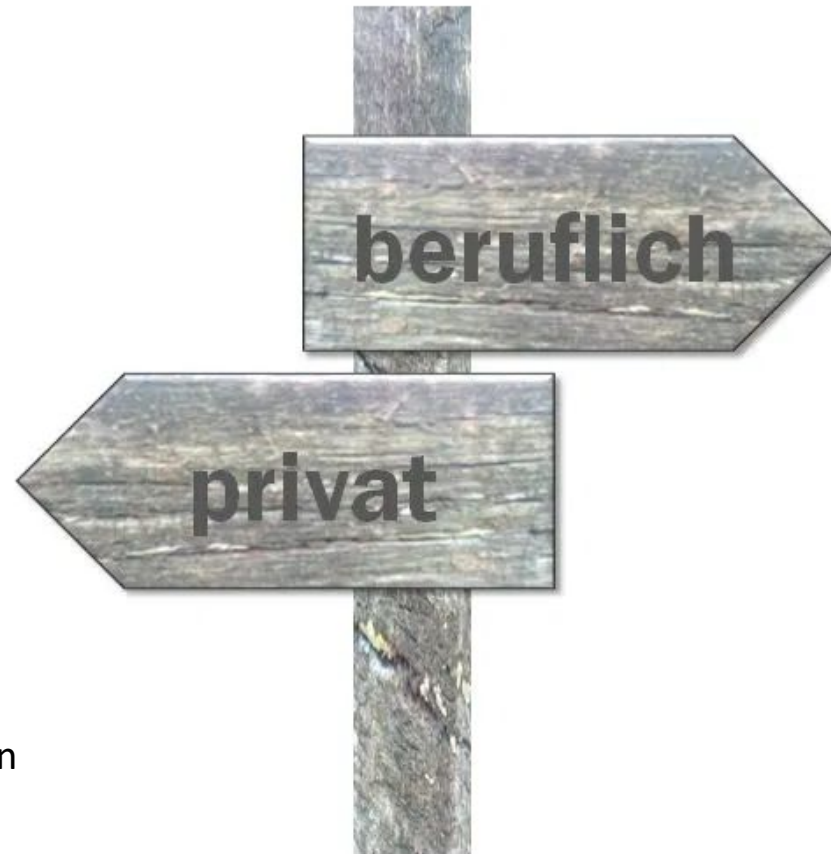


Wandel als Chance – der Umgang mit Veränderungen



Referentin: Katja Decker

Veränderungen im privaten und beruflichen Umfeld



- Biologischer Lebenszyklus
(Kindheit / Pubertät /
Erwachsen werden
Altwerden...)
- Persönliche Krisen (Verluste)
- Neue Lebensumstände (Heirat,
Scheidung, neue Menschen
im privaten Umfeld...)
- Umzug / Wohnung / Eigenheim
- Gesundheitliche Veränderungen

- Umstrukturierung
- Fusion
- Prozessoptimierung
- Neue Führungsmodelle
- Energiewende
- Nachhaltigkeit - Konzepte
- Wirtschaftskrise
- Anpassung an neue Trends
- Globalisierung
- Demografischer Wandel
(Fachkräftemangel)

Veränderung ist ein
kontinuierlicher,
vielschichtiger Prozess,
kein Ereignis!

Technische Revolutionen / Veränderungen

Wie viele Jahre es dauerte, bis ein Produkt von
50 Millionen Menschen genutzt wurde



Fluglinien
68



Automobil
62



Telefon
50



Elektrizität
46



Kreditkarte
28



Fernseher
22



Bankomat
18



Computer
14



Handy
12



Internet
7



iPods
4



Youtube
4



Facebook
3



Twitter
2



Pokemon Go
19 Tage

**Wenn wir an Veränderungen
denken, schießen uns
folgende Gedanken durch den
Kopf...**

➤ Wandel

➤ Neues

➤ Innovation

➤ Raus aus Routine

➤ Verbesserung

➤ Herausforderung

➤ Lebendigkeit

➤ Fortschritt

➤ Hektik

➤ Aktionismus

➤ Überforderung

➤ Zeitdruck

➤ Ergebnisdruck

➤ Bringt nichts

➤ Frust

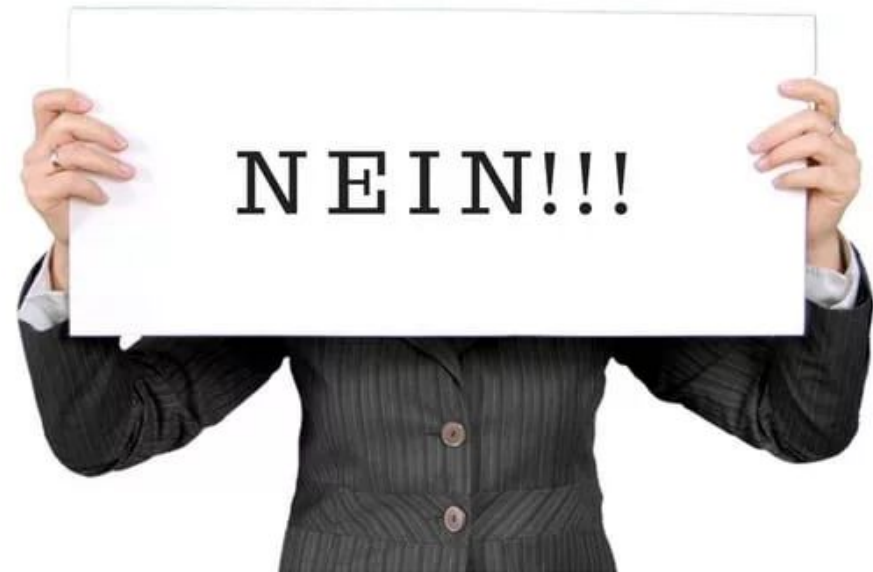
➤ Viele Meetings



Weshalb stehen wir Veränderungen *nicht* immer positiv gegenüber?

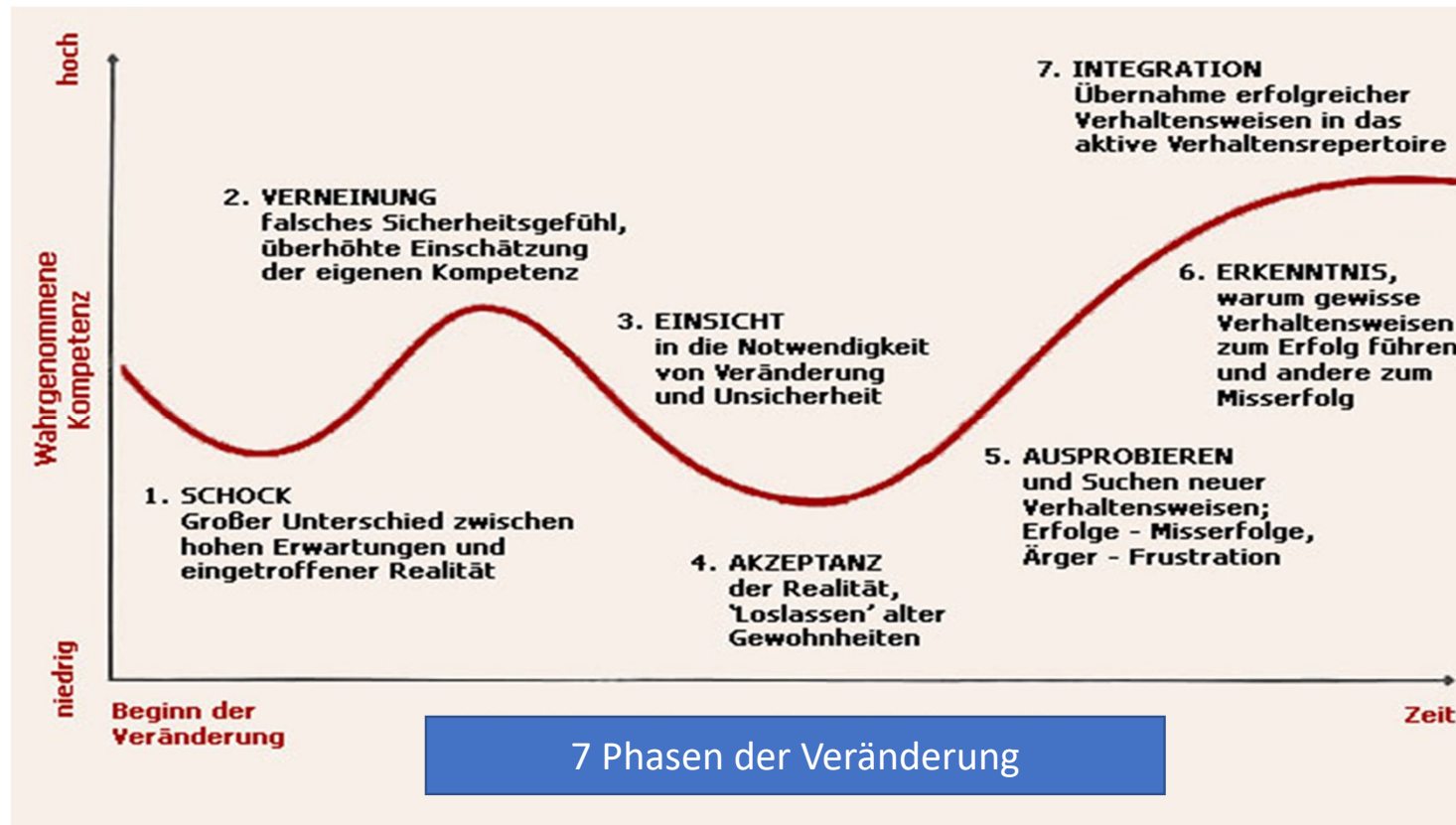
Verändern heißt...

- Gewohnheiten aufgeben
- Sicherheit aufgeben
- Raus aus der Komfortzone
- Kontrollverlust
- Status quo aufgeben/in Frage stellen
- Mehrarbeit
- Umdenken
- Umlernen

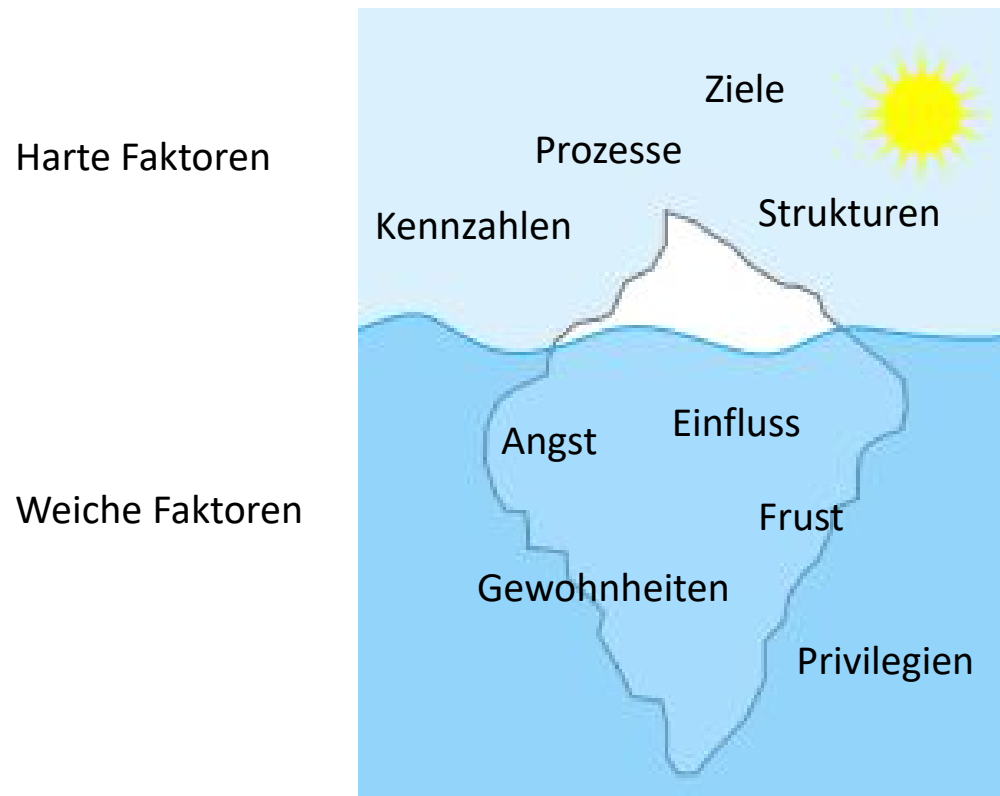


➡ Veränderungen zu meistern ist immer auch eine ganz persönliche Sache & EMOTIONAL

Verlauf eines Veränderungsprozesses



Change Management – Eisberg Modell



„Menschen widersetzen sich nicht Veränderungen.“

**„Menschen widersetzen sich
Gefahren, Verlusten, dem Gefühl
von Unsicherheit und Versagen.“**



Change
Management
=
**Steuerung von
Veränderung**

Change Management

Unter **VERÄNDERUNGSMANAGEMENT** (CHANGE MANAGEMENT) lassen sich alle **Aufgaben, Maßnahmen** und **Tätigkeiten** zusammenfassen, die eine umfassende, bereichsübergreifende und inhaltlich weitreichende Veränderung zur Umsetzung **neuer Strategien, Strukturen, Systeme, Prozesse oder Verhaltensweisen** in einer Organisation bewirken sollen.



Change im Unternehmen

* Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten*



Erfolgreiche Transformation
basiert zu
70-90% auf **Führung**
und nur zu 10-30% auf
Management

John P. Kotter

Erfolgreiche Transformation

basiert zu

70-90% auf **Führung**

und nur zu 10-30% auf

Management

Emotionale Fakten
(Kommunikation / Resilienz / Wahrnehmung)

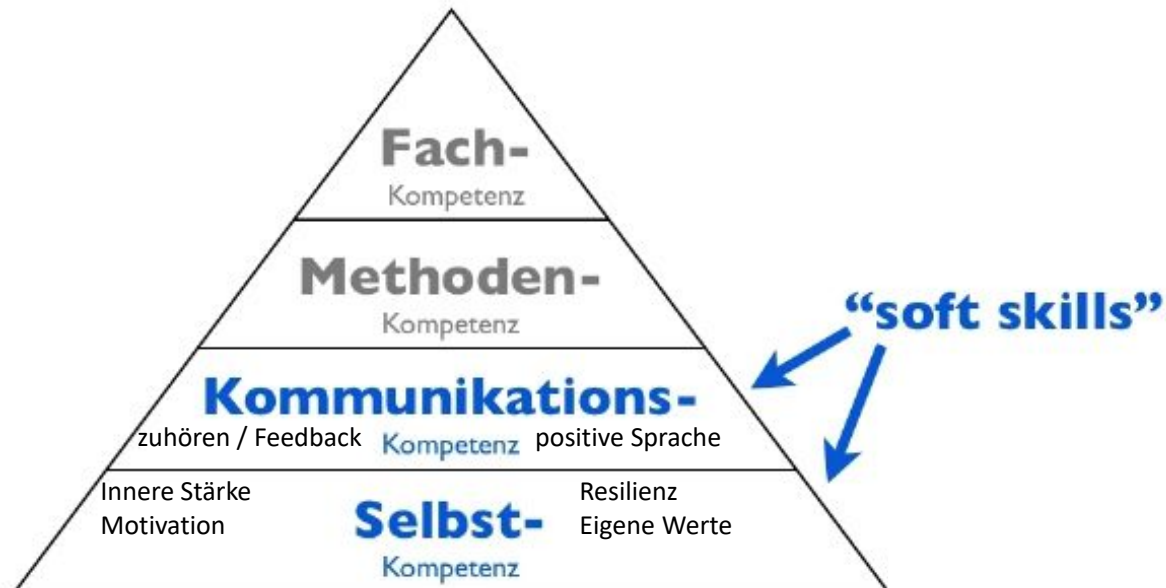
Struktur / Organisation / Prozesse

John P. Kotter

Führungskultur



Die ideale Führungskraft „im Change Prozess“



Kompetenzpyramide

Führungskräfte schaffen den Rahmen für...

Ausrichtung/Sinn: Die Führungskräfte kennen die Vision und ihren Beitrag

Fokus: Die Führungskräfte wissen konkret, was zu tun ist und setzen konsequent um

(Selbst-)Vertrauen: Die Führungskräfte agieren angstfrei und wollen Verantwortung übernehmen

Entwicklung: Die Führungskräfte haben Freude an Entwicklung – persönlich, als Team, als Organisation

Change: Die Führungskräfte sehen und nutzen die Chancen von Veränderung

Nachhaltigkeit: Die Führungskräfte sind verantwortungsbewusst und sorgen auch für ihr Energiemanagement (Gesundheit)

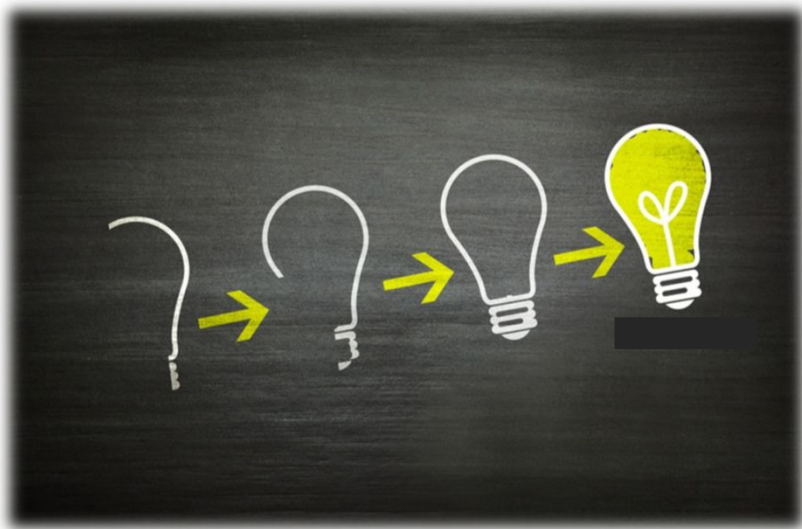
Passion: Die Führungskräfte bringen sich ganz ein

Hilfreiche Ideen, um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten



Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

Transparenz: Sinn vermitteln – wozu machen wir was?



Wer ein **WOZU** hat,
erträgt fast jedes **WIE**

Produkte und Dienstleistungen bieten Vorteile... Nutzen hat immer der Mensch: Weniger Kosten / Weniger Handling / Weniger Manpower / Weniger Zeitaufwand...

Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

Offene zielgruppengerechte **Kommunikation**

Anhören von Sorgen/Ängsten/Fragen

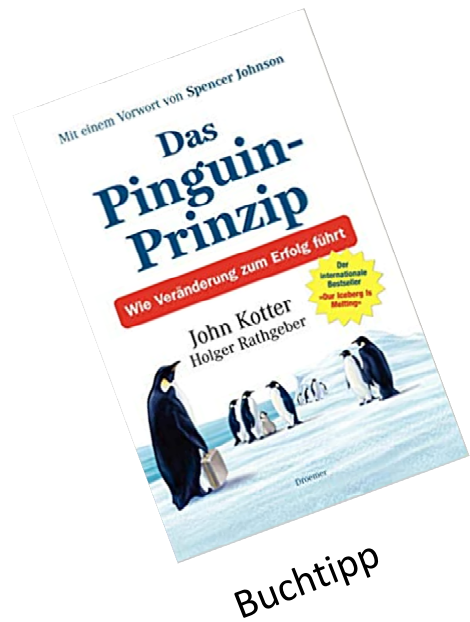


Methoden

- World-Café
- Mitarbeitergespräche / Beziehungsgespräche
- Anlassbezogene Kommunikation (Azubitag / Betriebsratssitzung / Begrüßung in Seminaren Botschaftertage, Strategietage... uvm.)
- Videobotschaften
- Meetingroutinen (Ampelsysteme)
- Talentprogramme
- ...

Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

Abgestimmtes strukturiertes Vorgehen

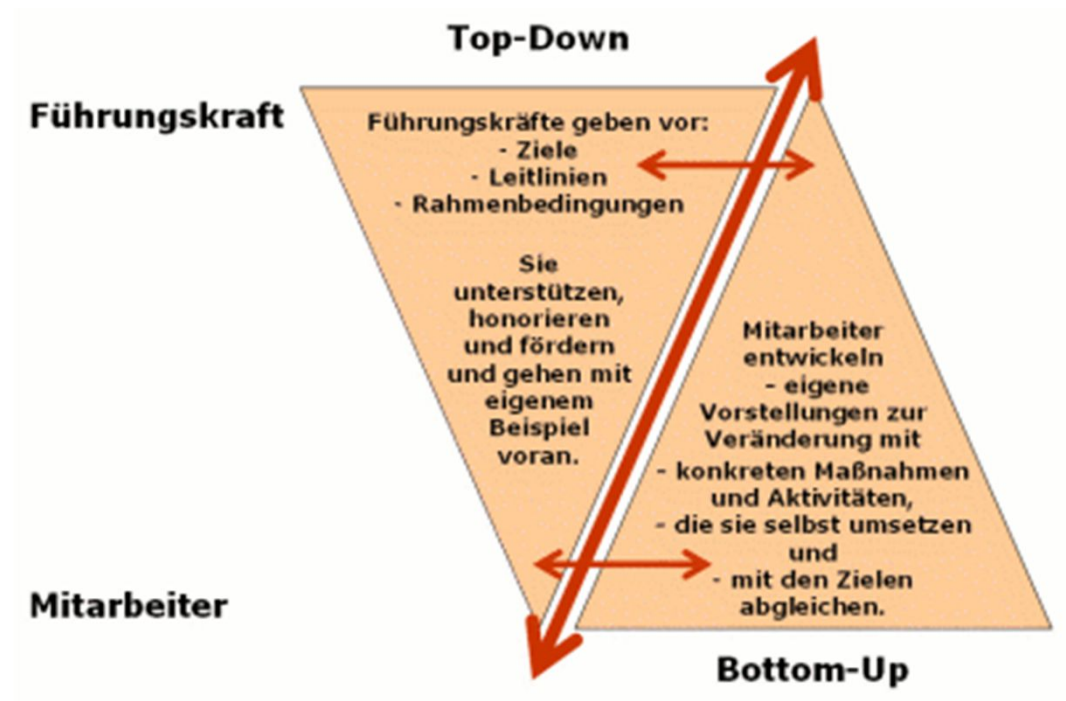


8 wichtige Schritte wie VERÄNDERUNG zum ERFOLG führt

- 1 • Gefühl von **DRINGLICHKEIT** wecken
- 2 • Eine **FÜHRUNGSKOALITION** aufbauen
- 3 • **ZIELVORSTELLUNG** für VERÄNDERUNG formulieren
- 4 • Um **VERSTÄNDNIS** und **AKZEPTANZ** werben
- 5 • **MITARBEITER befähigen** – **HANDLUNGSFREIRÄUME** sichern
- 6 • Für **KURZFRISTIGE ERFOLGE** sorgen
- 7 • **DRAN BLEIBEN-** ERFOLGE konsolidieren
- 8 • **NACHHALTIGKEIT** sichern-neue **ANSÄTZE VERANKERN**

Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

Beteiligung



Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

Veränderung nicht als „wildes oder absolutes Anders sein“, sondern als Fortsetzung der Tradition einführen.

Vorangegangene Strukturen/Handlungsweisen nicht herabsetzen, sondern würdigen.

Best Practice



Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

**Sicher stellen, dass die Menschen sich kompetent fühlen (Fortbildung, Lernpatenschaften/
Erfahrungsrunden, Fragestunden u.a.)**



Was kann helfen, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

**Für schnelle sichtbare Erfolge sorgen
Erfolge feiern**



Oft gibt es schnelle und kurzfristige Erfolge zu verzeichnen...
Nehmen Sie sich die Zeit und zelebrieren / feiern sie diese Erfolge.
Nichts motiviert mehr, als zu erkennen, dass man auf dem richtigen Weg ist, Lob und Anerkennung für bisher erbrachte Leistung bekommt und diese auch sichtbar wird



„Was“

DENKEN (Der „Kopf“) – Verstehen wir, „WAS“ sich verändert?

- Verstehen wir: ... das Ziel: Erklären Sie, warum.
... das Bild: Teilen Sie die Vision mit
... den Plan: Formulieren Sie einen detaillierten schrittweisen Plan.
... die Rolle: Geben Sie den Menschen eine Rolle für den Übergang.



„Warum“

FÜHLEN (Das „Herz“) – Wissen wir, „WARUM“ wir uns verändern?

Glauben wir daran, warum wir uns verändern? Entwickeln wir positive Energie und Engagement für den Veränderungsprozess und stehen wir emotional dahinter? Investieren wir in den Veränderungsprozess und sehen wir die Ergebnisse?



„Wie“

HANDELN (Die „Hände“) – Wissen wir, „WIE“ wir die Veränderung vornehmen können?

- Lebt die Führungsebene die Verhaltensweisen vor, die wir suchen?
- Verfügen wir über die notwendigen Fähigkeiten/das Know-how und die Tools, um die neue Art und Weise, Dinge zu erledigen, umzusetzen?



„Was“



„Warum“



„Wie“

Ein wichtiger **Erfolgsfaktor** für
Veränderungen ist, dass in
angemessener Weise das
Denken, Fühlen und **Handeln** aller
Beteiligten berücksichtigt und
bearbeitet wird



Persönliches Mindset

* sich selbst für Veränderungen stärken *



Tipps zur Anpassung

1.

Sei positiv

2.

Sei flexibel


3.

Sei organisiert (informiert) / Strategie

4.


Sei proaktiv und konzentriert

Anpassung an den Wandel / Veränderungen



Fördert
Gesundheit
Ausstrahlung
Zufriedenheit

Positive Grundhaltung



Fördert
Leistungsfähigkeit
Beziehungen
Erfolg



auf Lösungen und Chancen fokussiert

Unsere Gedanken bestimmen unsere Welt



Nicht die Dinge sind belastend, sondern die Sichtweisen, die wir von ihnen haben.

positive mentale Einstellung



Das positive Gehirn auf dem Prüfstand

Schlafübung / Tagebuch / „innere“ Bilder

Anpassung an den Wandel / Veränderungen



Interessenbereich

Man gebe mir die **Gelassenheit**,
Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann,

Beeinflussungsbereich

den **Mut**,
Dinge zu ändern, die ich ändern kann

und die **Weisheit**,
das eine von dem anderen zu unterscheiden.

...

Persönliche Formel für Veränderung

$$S_{(P)} + B_{(R)} > A_{(E)} + F_{(F)}$$

Der **Schmerz** (*Pain*)
hinter der aktuellen
Situation oder dem
aktuellen Zustand

Die **Belohnung**
(*Reward*) aus der
Vision oder dem
zukünftigen
Zustand

Der **Aufwand**
(*Effort*),
sich zu
verändern

Die **Furcht**
(*Fear*) vor der
Veränderung

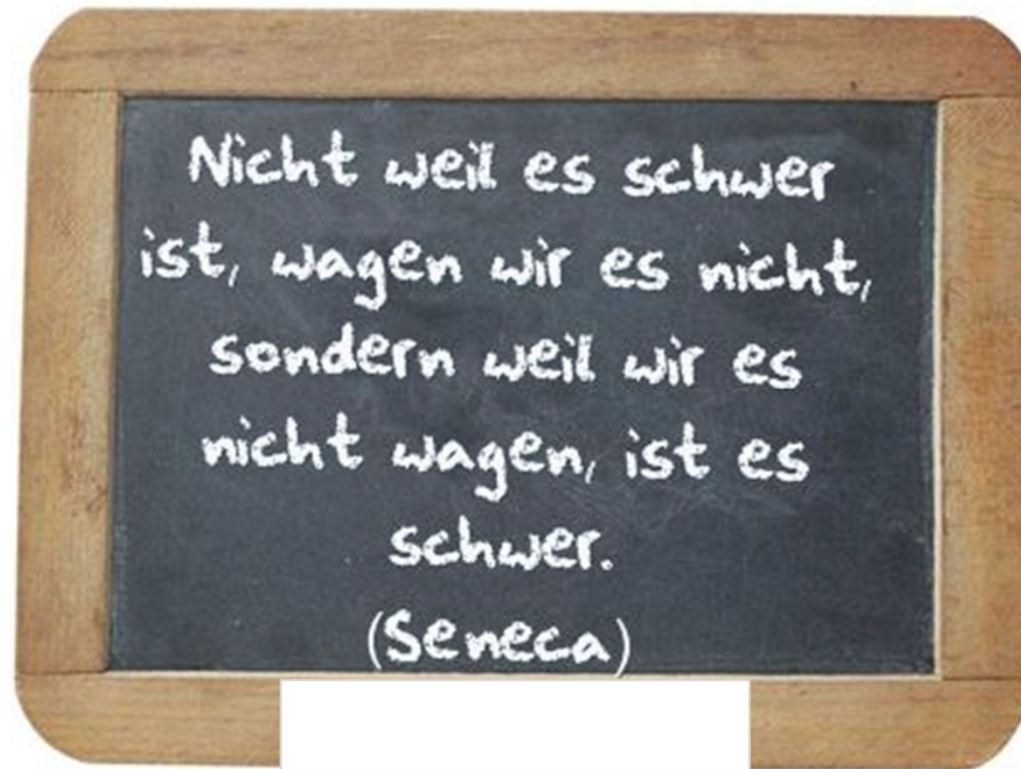
Persönliche Formel für Veränderung

Denken Sie an eine Veränderung in Ihrem Privatleben ...

Wenden Sie die Formel auf eine private Veränderung an und beantworten Sie die folgenden Fragen (Ihre persönliche Formel für Veränderung):

S (Schmerz) + B (Belohnung) > (muss größer sein als) **A (Aufwand) + F (Furcht)**

- Was war das „**Schmerzliche**“ an der aktuellen Situation?
- Welche „**Belohnung**“ haben Sie in der Zukunft erhalten?
- Was war nötig, um die Veränderung vorzunehmen – der „**Aufwand**“?
- Wie äußerte sich die „**Furcht**“, die Sie (zunächst) davon abhielt, die Veränderung vorzunehmen?



Wandel als Chance – der Umgang mit Veränderungen



Referentin: Katja Decker

