

# CHANGE-BEGLEITUNG

MIT



**Teamwerft**

Training > Beratung > Coaching

# WAS IST CHANGE-BEGLEITUNG?

## CHANGE-MANAGEMENT

- ▶ ... muss als **Change-Begleitung** verstanden werden, weil Veränderungen nicht klar linear geplant und gemanagt werden können. Es handelt sich vielmehr um **komplexe Vorhaben in sozialen Systemen**. Diese Systeme können wir nicht instruieren, jedoch mit Interventionen irritieren, um dann genau zu beobachten, was sich verändert im Hinblick auf die gewünschten Wirkungen.
- ▶ In Change-Vorhaben ist es sinnvoll, nicht von **Zielen** zu sprechen, weil dieser Begriff mehrdeutig ist, diese Mehrdeutigkeit den Menschen aber häufig nicht bewusst ist. Hilfreicher ist es stattdessen, wenn wir von Anfang an nicht nur das **Ergebnis** (z.B. Stichtag der Einführung einer neuen Software), sondern auch die **Wirkung** (z. B. die tatsächliche Arbeitserleichterung durch die neue Software) im Blick haben. Fragen Sie sich also statt „Was ist unser Ziel?“ lieber „Welche Wirkung soll die Veränderung erzeugen?“

„Die Zukunft ist offen. Deshalb kann sie niemand vorhersagen, ohne dass Zufall im Spiel wäre. Wohl aber können wir sie beeinflussen, durch eigenes Handeln und vorausschauende Tat.

- Karl Popper -



Bei gut der Hälfte aller Unternehmen laufen 15 bis 60 Veränderungsvorhaben gleichzeitig!

### Erfolgreiche Change-Begleitung schafft Verbindungen

- ▶ zwischen dem Heute und Morgen,
- ▶ zwischen dem Ist und dem Soll und
- ▶ zwischen neuen und erprobten Ansätzen!

Quelle: Hinz, Olaf(2020) : Change Maker.

# WARUM MUSS VERÄNDERUNG SEIN?

Viele gegenwärtige „Mega-Trends“ fordern Unternehmen auf, sich ständig anzupassen und zu verändern:

INDIVIDUALISIERUNG

NEW WORK

URBANISIERUNG

KONNEKTIVITÄT

GLOBALISIERUNG

MOBILITÄT

NEO-ÖKOLOGIE

SILVER SOCIETY

GENDER SHIFT

WISSENSTRANSFER

GESUNDHEIT

SICHERHEIT

99%

... beantworten die Frage, ob Change auch Spaß machen kann, mit „ja“.

## Was brauchen Menschen, damit sie Spaß am Change haben?

- ▶ 65 % Klarheit und Transparenz
- ▶ 56 % Beteiligung
- ▶ 54 % Wertschätzung (für schon geleistete Arbeit)
- ▶ 53 % Sinnhaftigkeit

86 Prozent der Befragten nennen außerdem den **nachvollziehbaren Nutzen des Change-Projekts** als wichtigsten Aspekt für die eigene Motivation, bei einem Change mitzuwirken.

Quelle: Mutaree TED-Umfrage 2019: Macht Change Spaß?

Trends zu berücksichtigen und auf sie einzugehen, ist nicht deshalb wichtig, weil sie neu sind, sondern weil sie große Auswirkungen haben. Wer sie ignoriert, verspielt seine Zukunft.

- Matthias Horx -



**„Change ist so wie Milch in  
Kaffee geben!“**

- Niels Pfläging -

Change ist keine „Reise“,  
sondern vielmehr so  
etwas ist wie ein Flippen  
von Jetzt (dem heutigen  
Zustand) nach Neu (dem  
beabsichtigten Zustand).  
Wichtig daran ist: Sowohl  
Jetzt als auch Neu  
befinden sich in der  
Gegenwart – nicht in der  
Zukunft! Das Neue kann  
hier und jetzt produziert  
werden!

# WIE KANN VERÄNDERUNG GELINGEN?

1

## WORAN SCHEITERN CHANGE-PROZESSE?

- ▶ Mangelnde Kommunikation
- ▶ Mangelnde Führung
- ▶ Fehlende Beteiligung
- ▶ Unzureichende Qualifizierung

2

## WAS WÜNSCHEN SICH MITARBEITER:INNEN?

- ▶ Vorleben der Führungsspitze
- ▶ Passung des Changes zur eigenen Kultur
- ▶ Nachhaltige, professionelle Kommunikation
- ▶ Schnelle Umsetzungserfolge
- ▶ Ausreichend personelle und finanzielle Mittel

3

## WAS BRAUCHEN UNTERNEHMEN IM CHANGE?

- ▶ Überzeugung, dass Veränderung nichts Schlimmes ist
- ▶ Priorität und Fokus
- ▶ Eigenverantwortung

Wie Change **misslingt**:

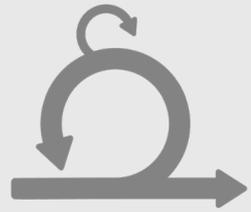


### Organisations-Entwickler:in

Organisationsdesign, Strategie,  
Vision, Mission, Geschäftsmodell ...



Wie Change **gelingt**:



Zielkorridor statt Soll/Ziel



### Projekt-Manager:in

Pläne, Timing, Budget,  
Schnittstellen



### Change-Begleiter:in

Verhalten, Gefühle,  
Überzeugungen, Motivation ...

# ROLLEN & VORGEHEN IM CHANGE

Im Veränderungsprozess sollte es immer Antworten auf die Fragen „Wozu?“, „Was?“ und „Wie?“ geben. Ich unterstütze Sie als Change-Begleiter dabei, das „Wie?“ mit Leben zu füllen.

In dieser Rolle begleite ich Sie in Ihrem Veränderungsprozess!





## IST IHR TEAM BEREIT ZUM ÄNDERN?

Na dann, Leinen los!

+49 173 47 63 129  
info@teamwerft.de  
www.teamwerft.de

