

➤ Die Ausgangssituation für Veränderungen

➤ Der Werkzeugkoffer zur Unterstützung der Führungskräfte

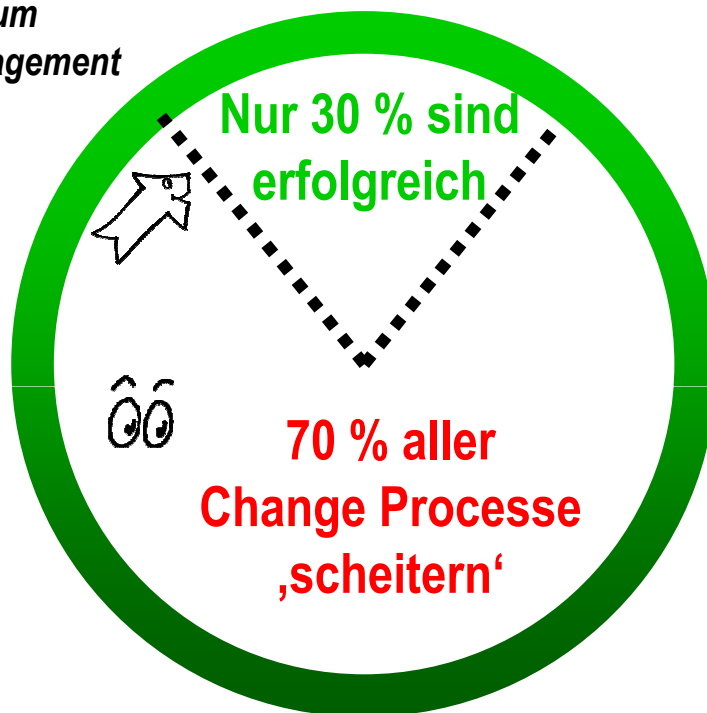
- >>> Das CHANGE HOUSE-Modell
- >>> Die Veränderungskurve
- >>> Das Drei-Phasen-Modell nach Kurt Lewin
- >>> Die Kraftfeldanalyse
- >>> Das Modell der Fünf Rollen
- >>> Das Komplexitäts-Analyse Modell

➤ Fazit: Wie Führungskräfte mit Veränderung umgehen



Ein Blick auf die Ausgangssituation

Was uns Studien zum Veränderungsmanagement nahe legen:



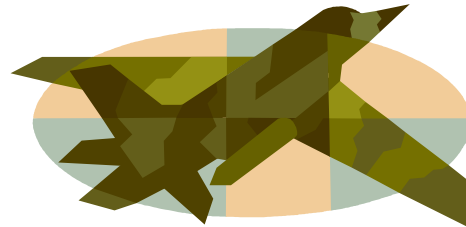
Quelle:
Hammer/ Champy
KPMG



Norton/ Kaplan even say: 90 % of Strategy Processes don't bring the results expected!

„Restructuring a company to become global is like designing an aeroplane while flying in it“

Bob Shapiro, (Monsanto)



Lust und Frust bei der Führung von Veränderungsprozessen

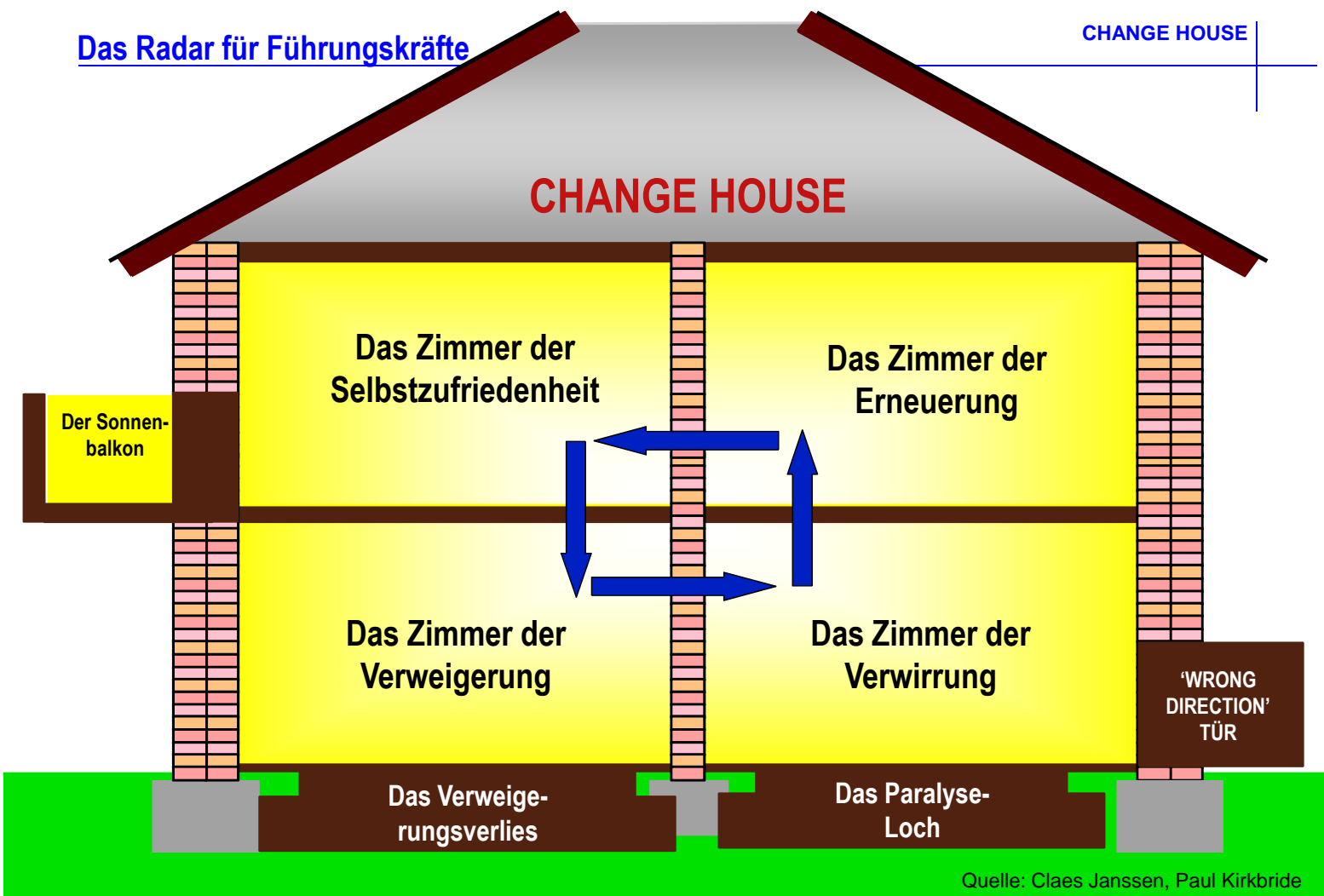
➤ Die Ausgangssituation für Veränderungen

➤ Der Werkzeugkoffer zur Unterstützung der Führungskräfte

- >>> Das CHANGE HOUSE-Modell
- >>> Die Veränderungskurve
- >>> Das Drei-Phasen-Modell nach Kurt Lewin
- >>> Die Kraftfeldanalyse
- >>> Das Modell der Fünf Rollen
- >>> Das Komplexitäts-Analyse Modell

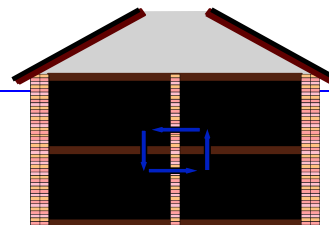
➤ Fazit: Wie Führungskräfte mit Veränderung umgehen





Quelle: Claes Janssen, Paul Kirkbride

Die Antworten des CHANGE HOUSE ...



Nehmen Sie Bezug auf aktuell laufende Change Prozesse (aus dem Teilnehmerkreis)

→ Sammeln Sie Beispiele für Zeichen von ... für das von Ihnen gewählte Zimmer.

→ Was können Sie tun, um Menschen zu helfen, aus dem Zimmer ...XY... aufzubrechen?

Denken Sie dabei an folgende Oberpunkte:

(1) Was Sie in dieser Situation erreichen können, ist, :

- dass die Leute anfangen zu

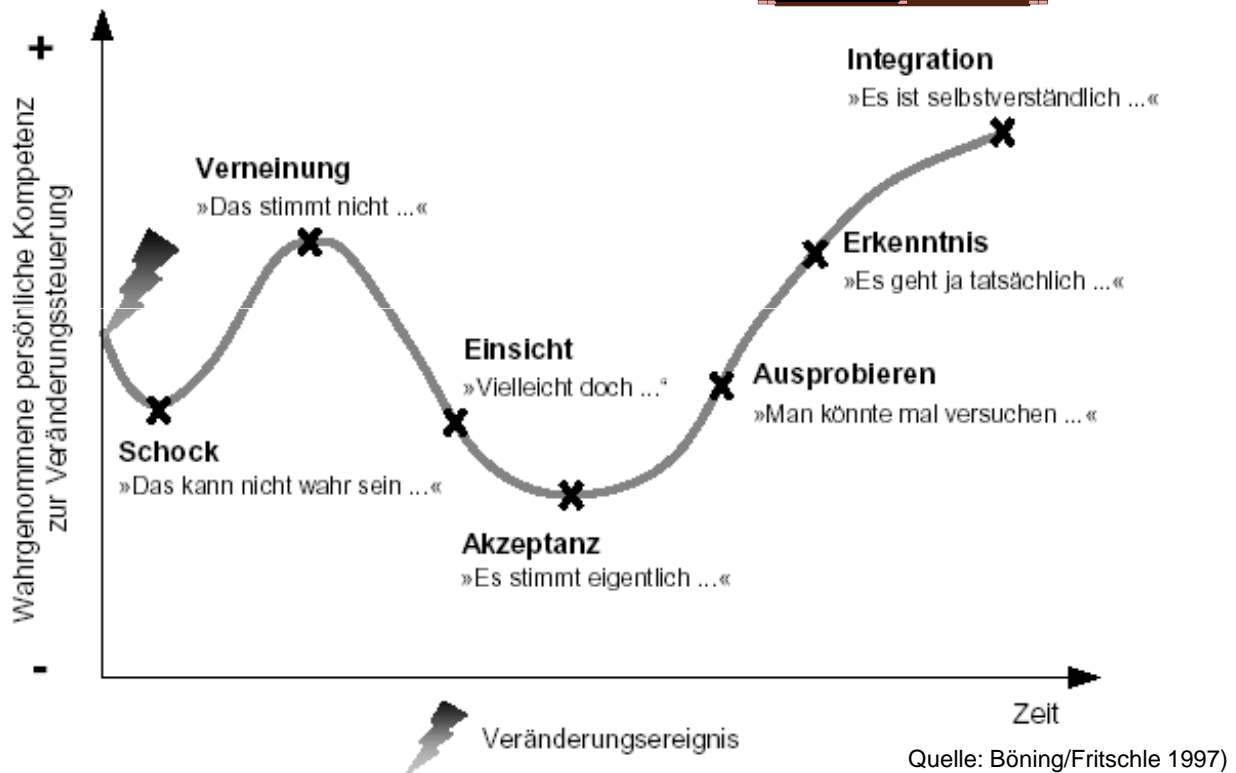
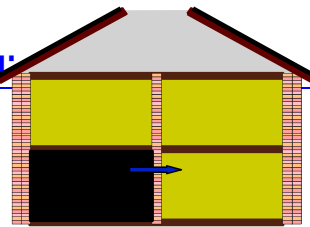
(2) Was Sie in dieser Situation noch NICHT erwarten sollten:

- dass die Leute ...

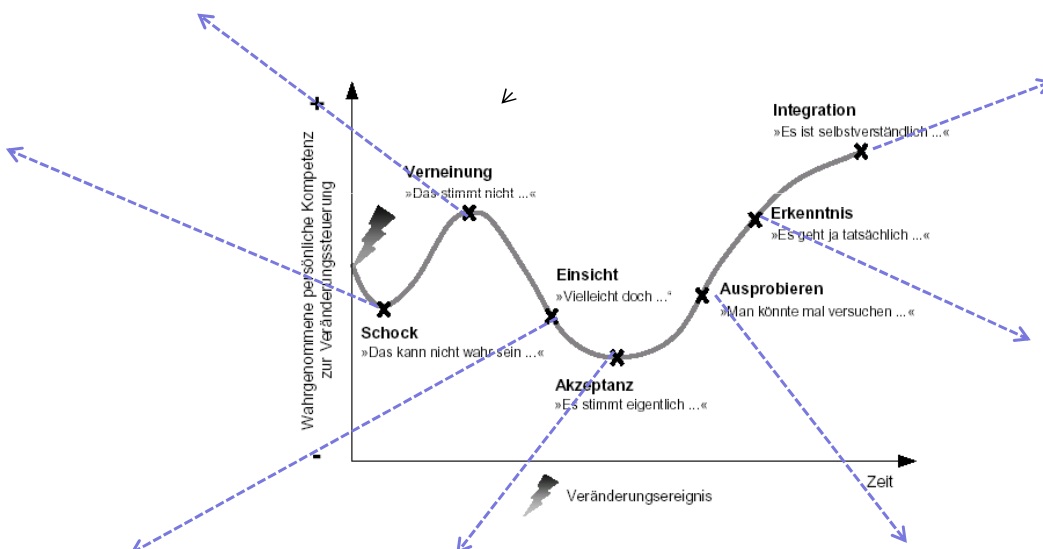
(3) Was können Sie als Führungskraft tun, um Ihre Mitarbeiter aus 'Ihrem' Raum zu führen?

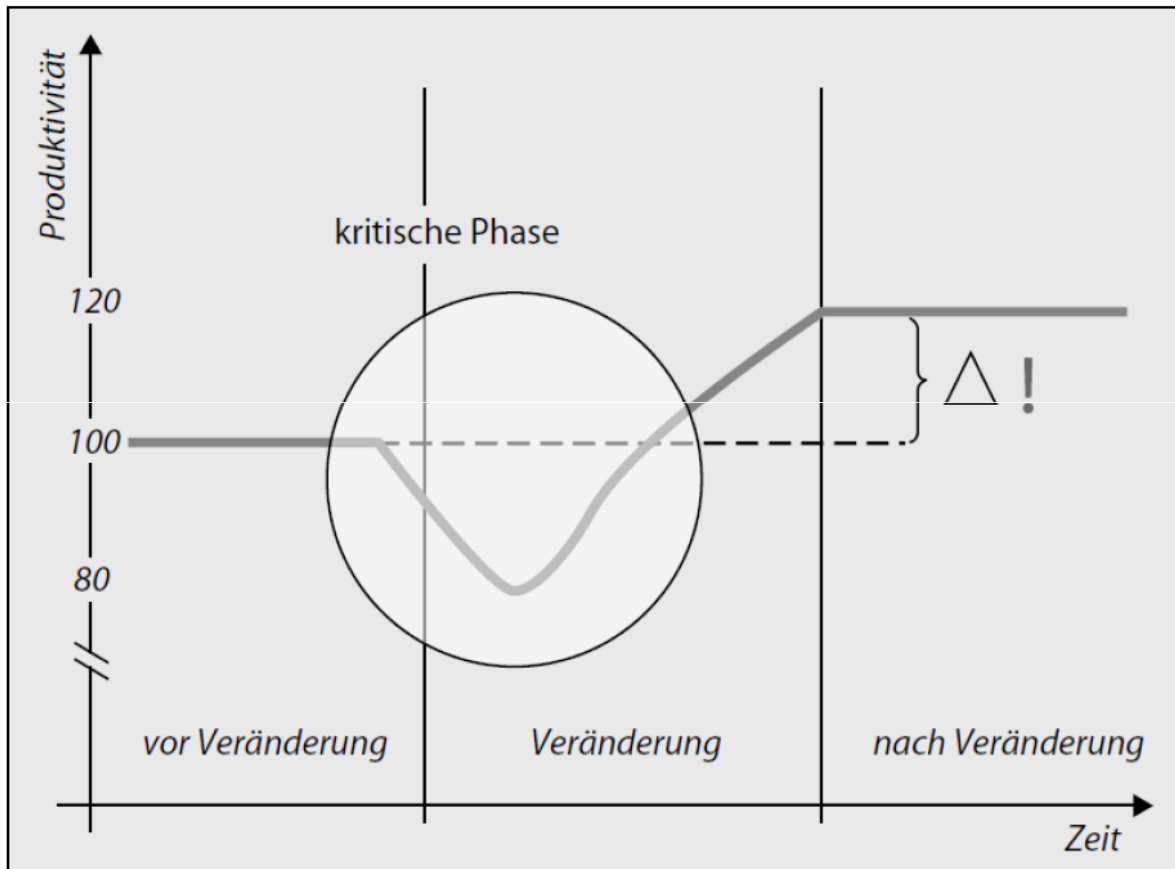
-
-
-

Umgang der betroffenen Mitarbeiter mit Veränderung: Die Veränderungskurve



Wie können Sie als Führungskraft Ihrem Mitarbeiter in der jeweiligen Phase bestmöglich unterstützen und führen?





Die Kräftefeldanalyse: Überwindung von Widerständen/1

Ziel:

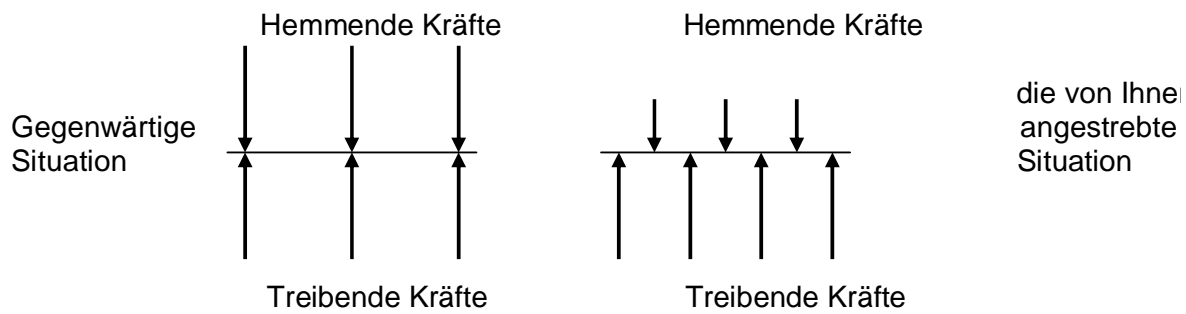
Das Veränderungsteam soll einen Weg zur systematischen Bewältigung eines schwierigen Problems suchen, bei dem vor allem Widerstände gegen eine Veränderung eine Rolle spielen.

Methode:

Entscheiden Sie sich in der Gruppe für ein schwieriges Problem, das Ihrer Meinung nach unbedingt gelöst werden muss.

Arbeiten Sie die folgenden Schritte durch:

- Identifizieren Sie das Problem, so wie Sie es momentan sehen und schreiben Sie es auf.
- Definieren Sie das Problem im Hinblick auf die gegenwärtige Situation und die von Ihnen angestrebte Situation, wenn das Problem gelöst ist (Soll-Ist-Vergleich).
- Erstellen Sie eine Liste der Kräfte, die gegen eine Veränderung arbeiten (hemmende Kräfte). Die Kräfte können sein Menschen Finanzen, externe Faktoren usw., alles was Sie entweder an einer Veränderung hindert oder Ihnen hilft, diese Veränderung durchzuführen.

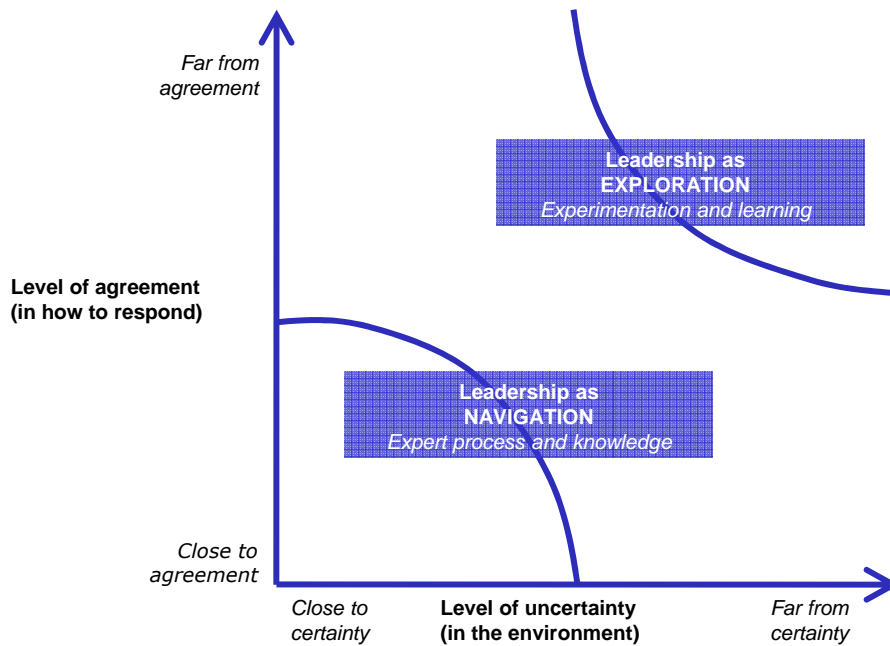


- e) Unterstreichen Sie die Kräfte, die Ihnen am wichtigsten erscheinen.
- f) Führen Sie bei jeder unterstrichenen hemmenden Kraft die Faktoren an, c möglicherweise die Kraft reduzieren oder eliminieren könnten.
- g) Führen Sie bei jeder unterstrichenen treibenden Kraft die Faktoren an, die möglicherweise verstärken könnten.
- h) Bestimmen Sie die Schritte zur Problemlösung, die Sie zur Unterstützung haben.

5 Rollen im Veränderungsprozess

- ❖ **Das Opfer** ➤ *“Ich habe keine Kontrolle; Was mit mir passiert bestimmen andere”*
- ❖ **Der Konsument** ➤ *“Ich mache, was man mir sagt. Es ist nicht mein Job, die Entscheidung zu hinterfragen”*
- ❖ **Der Übersetzer** ➤ *“Ich kenn’ die Richtung, also leg’ ich los”*
- ❖ **Der Gestalter** ➤ *“Ich wurde gefragt und wurde in die Entscheidungsfindung eingebunden”*
- ❖ **Der (Mit-)Verantwortliche** ➤ *“Ich bin umfassend in den gesamten Entscheidungsprozess eingebunden”*

How complex is the system, in which the Leader Leads?



Attributed to Stacey et al, Nichols, Critchley & Casey, Heifetz & Linsky

Two perspectives on change

Planned	Emergent
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Predictable ▪ Linear ▪ Proceeds step wise ▪ Can be managed ▪ Leader's responsibility is to articulate a vision of where the organisation is going and motivate people to follow 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unpredictable ▪ Iterative ▪ Messy ▪ Can't be managed ▪ Leader's responsibility is to create the conditions for change to release the collective intelligence for others to participate

Source: Liz Wiggins, Ashridge Consulting

- Die Ausgangssituation für Veränderungen
- Der Werkzeugkoffer zur Unterstützung der Führungskräfte
 - >>> Das CHANGE HOUSE-Modell
 - >>> Die Veränderungskurve
 - >>> Das Drei-Phasen-Modell nach Kurt Lewin
 - >>> Die Kraftfeldanalyse
 - >>> Das Modell der Fünf Rollen
 - >>> Das Komplexitäts-Analyse Modell



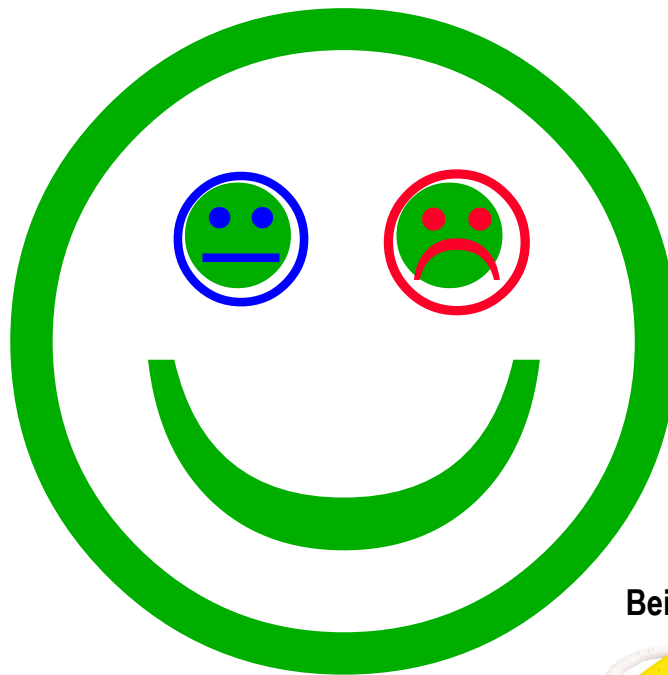
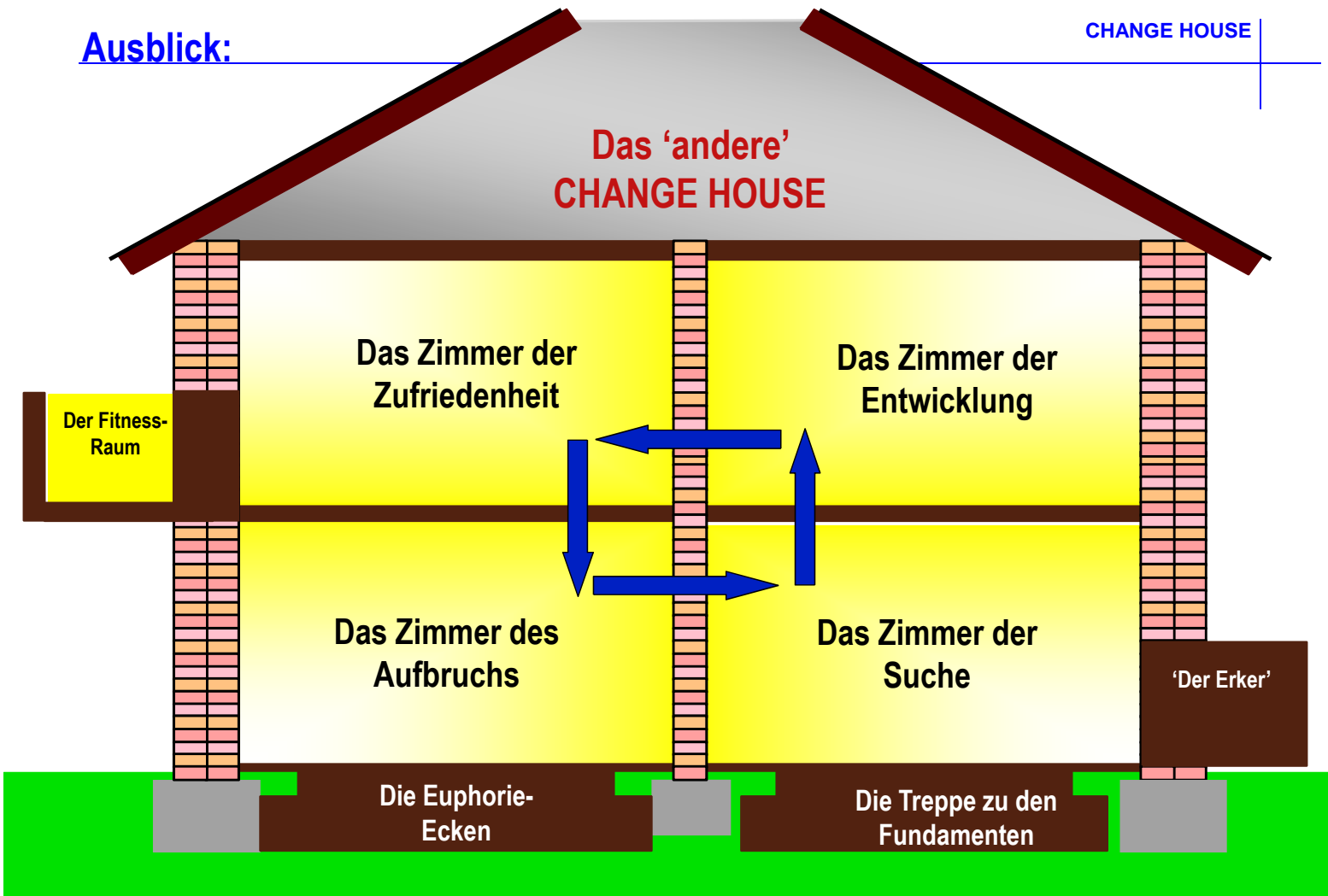
➤ **Fazit: Wie Führungskräfte mit Veränderung umgehen**

Wie manche Führungskräfte mit Veränderung umgehen



Stör uns nicht! Siehst Du nicht, dass wir eine Schlacht gewinnen müssen?

"Forstyr mig ikke nu – kan du ikke se, jeg har travlt med at vinde dette slag..."



Bei Fragen: 02235-86721



oder

info@drklaus Eckrich.de