



Methoden & Instrumente für praxisorientiertes Change Management

Aktuelle Studienergebnisse

Themenblock - Weiterentwicklung

Ein paar Zahlen für den Einstieg in die Thematik...

76 ...Jahre seit Lewin

Definitionen der Veränderung... **>30**

>37 ...verschiedene Modelle des Wandels

CM-Treffer auf Google... **83.000.000**

4.000.000 ...Treffer zu CM-Best Practices

Change Erfolgsquote von **30, 40, 50 %**

Die Inflation steigt nicht nur beim Geld, auch das Themengebiet „Veränderung“ unterliegt einer enormen Inflation

Digitalisierung

Automatisierung

Vernetzung

Kollaboration

Agilität

New Work

Nachhaltigkeit
& Energie

Demographie

Remote Work

VUCA

BANI

(Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambidextrie)

(Brüchigkeit, Angst, Nichtlinearität, unbegreifbar)

Tagesgeschäft konkurriert mit...

Reorganisation

Implementierung

Revitalisierung

Restrukturierung

Wandel

Transformationen

Disruption

Optimierung

Neuerung

Change

Veränderung

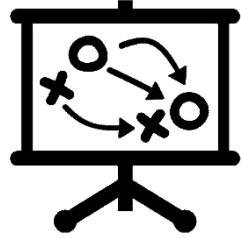
Business Process
Reengineering

**Organisations-
entwicklung (OE)**

**Lernende
Organisation**

Systemische OE

Change Management ist die Gestaltung & Steuerung von...



*geplanten organisationalen
Veränderungen*

Struktur

Aufgaben

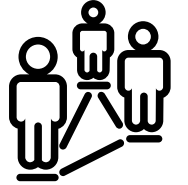
Unternehmenskultur

Menschen

Technologie

in sozio-technischen
Systemen

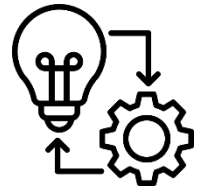
Adressiert Betroffenen



Konkretisiert Aufgaben
& Arbeitsumfeld



Unterstützt Umsetzung



Verankert in U-Kultur



Quelle. In Anlehnung an Steiger, 2019

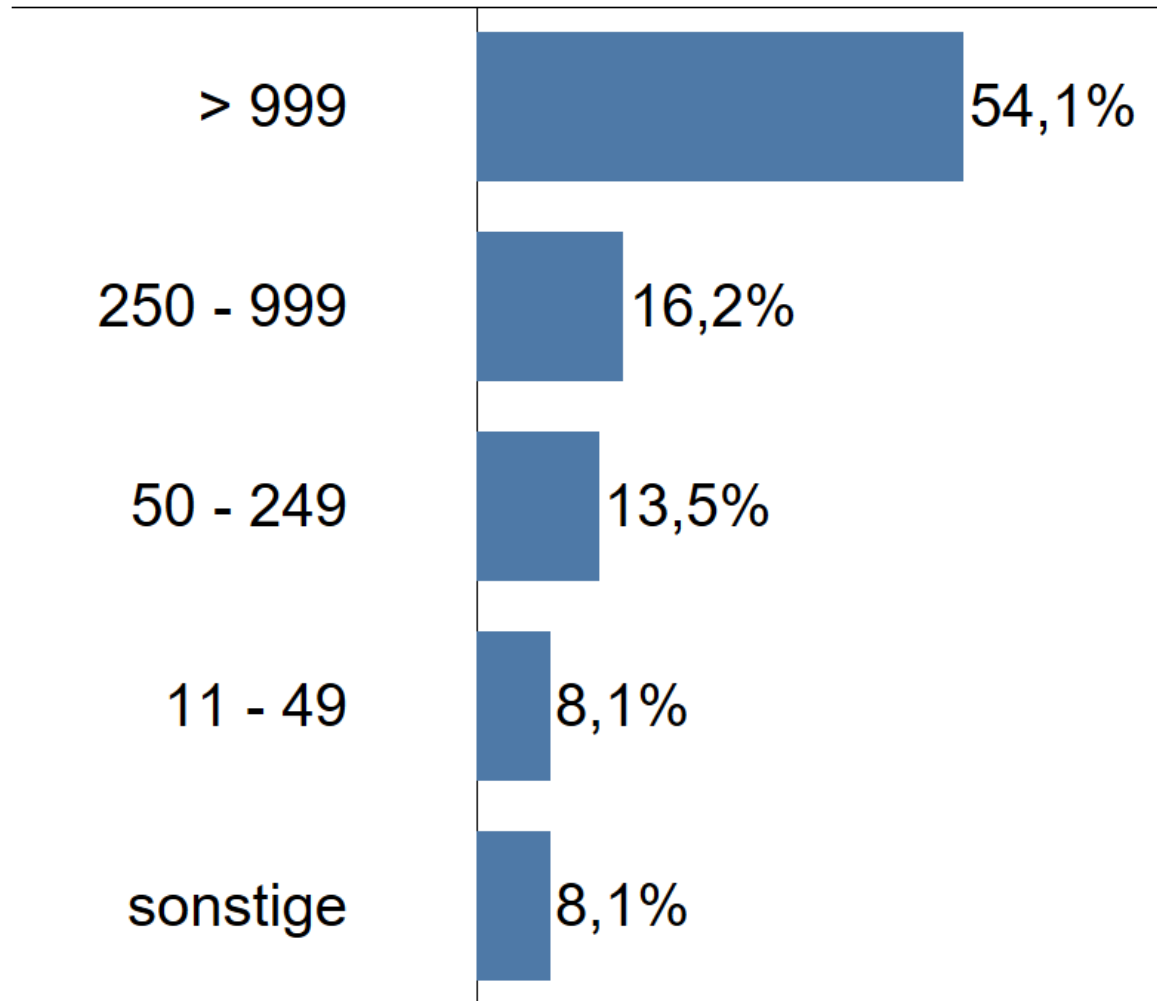
Change Management – Tools & Trends

Zwischenergebnisse

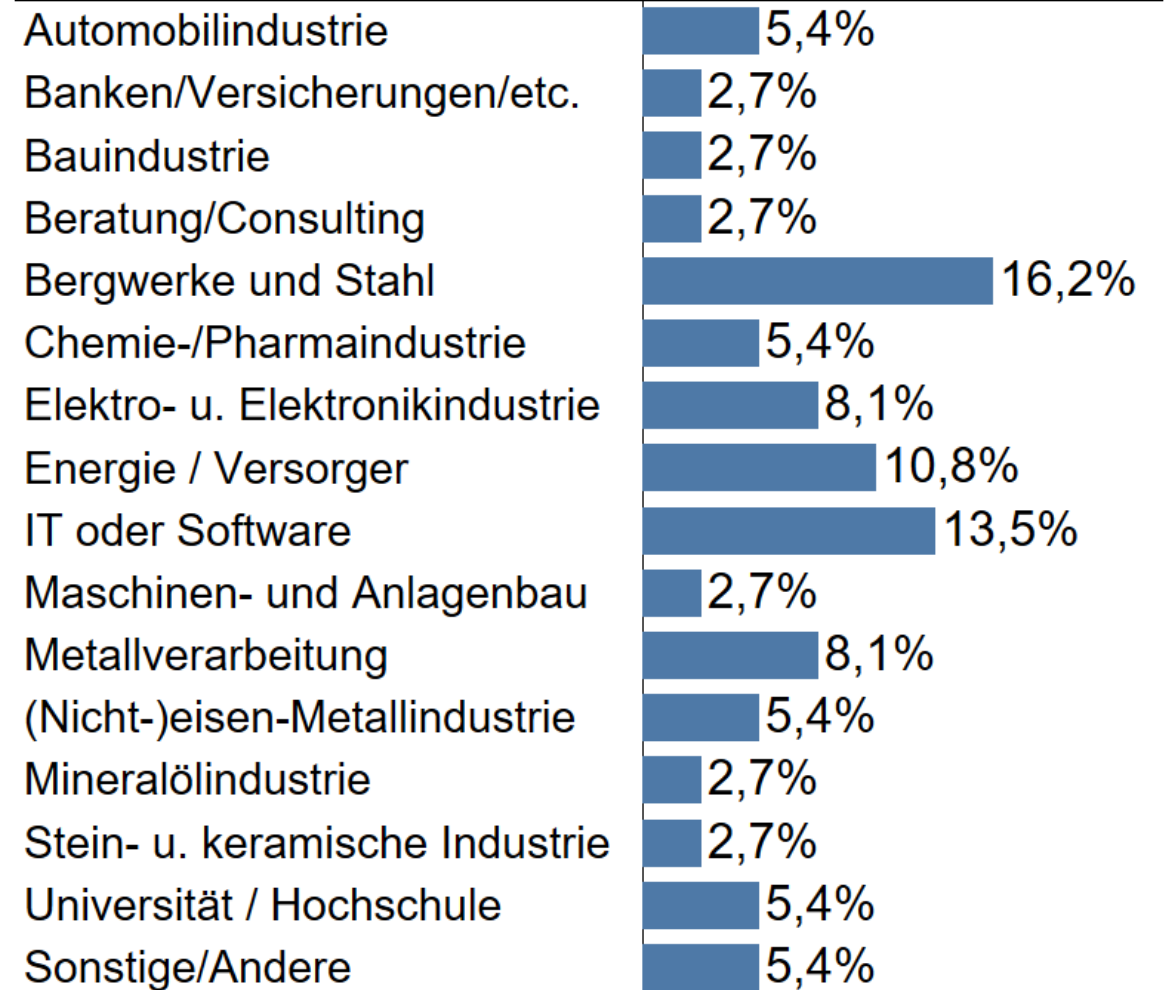
Einblicke in verschiedene Branchen

(n = 40)

Unternehmensgrößen



Branchen



Teilnehmer aus dem DACH-Raum haben geantwortet (n = 40)

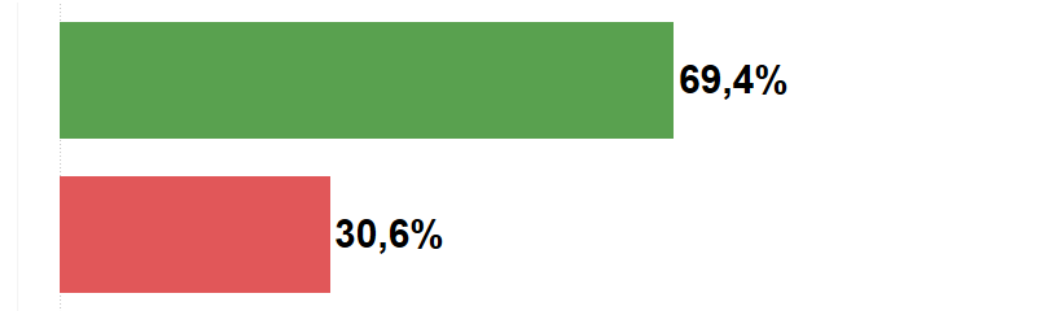
Existiert ein Fachbereich für Change Management?

Ja

69,4%

Nein

30,6%

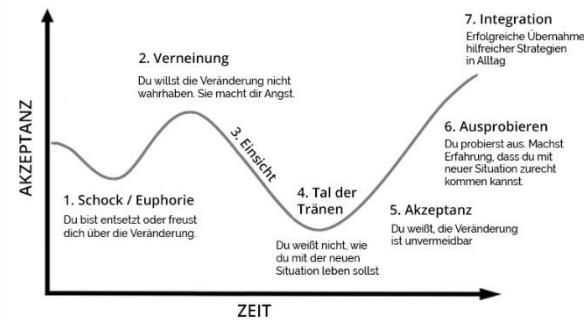


Trotz der großen Auswahl an Modellen, werden häufig auf die bekanntesten zurückgegriffen!

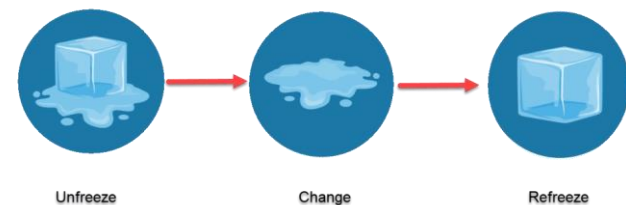
(n = 40)

■ Prozessuale Modelle

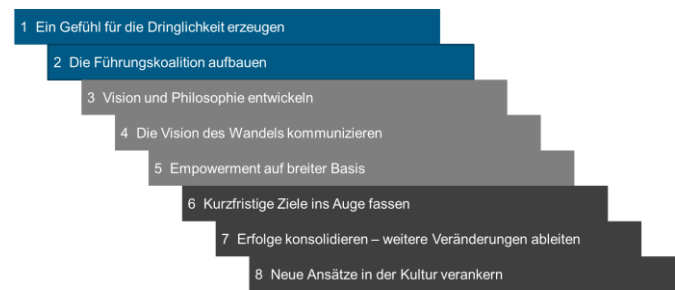
Change Kurve (Kubler-Ross)



3-Phasen-Modell (Lewin)

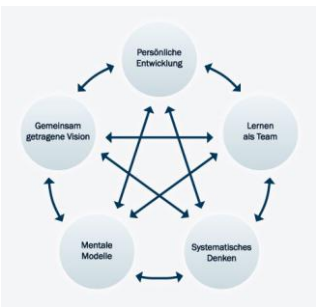


8-Stufen-Modell (Kotter)

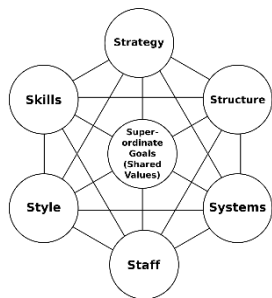


■ Deskriptive Modelle

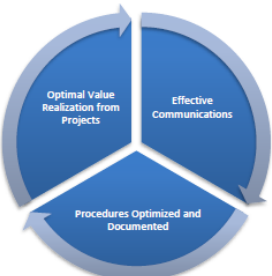
Lernende Organisation



McKinsey 7-S



CM Body of Knowledge



Quelle: <https://www.bettinahielscher.de/tal-der-traenen/>, <https://bkkentweek.com/image-collection/what-is-kurt-lewin%27s-change-model>.

Die größten Einflussfaktoren auf Veränderungen

(n = 40)

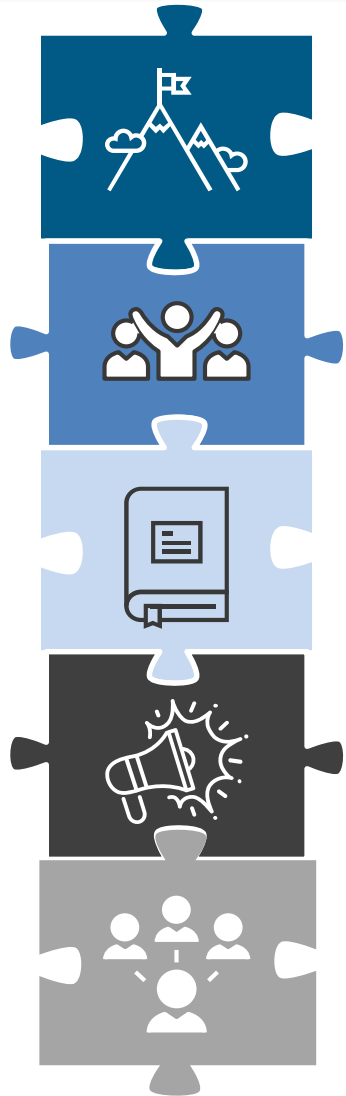
Negative Faktoren

- Unklare Vision & Ziele
- Unzureichende Kommunikation
- Kein Veränderungsprozess definiert
- Tagesgeschäft
- Angst vor Verlust der U-Kultur

Positive Faktoren

- Eindeutige Ziele
- Klare Zuständigkeiten & Befugnisse
- Zielgruppenorientierte Kommunikation
- Raum für die Veränderung schaffen
- Veränderungsprozess etabliert

Die Grundlage von Erfolgsfaktoren sind die richtigen Methoden & Instrumente



- 1 • **Diagnose**
 - Vision & Ziele nicht nur auf Managementebene
 - Stakeholder- & Umfeldanalysen regelmäßig wiederholen
- 2 • **Motivation**
 - Partizipation ausgewählter VertreterInnen aus den betroffenen Bereichen/Ebenen
 - Know-How der Mitarbeiter abgreifen und integrieren
- 3 • **Qualifikation**
 - Aus- und Weiterbildung der Betroffenen um den Wandel meistern zu können
 - Ebenenübergreifend und nicht nur in der „Projektleitung“
- 4 • **Information & Kommunikation**
 - Kommunikationsstrategie entwickeln und Ressourcen bereitstellen
 - Anlaufstellen für Fragen in der Organisation etablieren
 - Aufzeichnungen (Video, Audio) zur Verfügung stellen
- 5 • **Organisation**
 - Situationsgerechtes Change-Vorgehen → Kein „One-Size-Fits-All“
 - Eindeutige Rollen & Verantwortlichkeiten im Change

Methoden & Instrumente für praxisorientiertes Change Management



Hans Thomas Maier