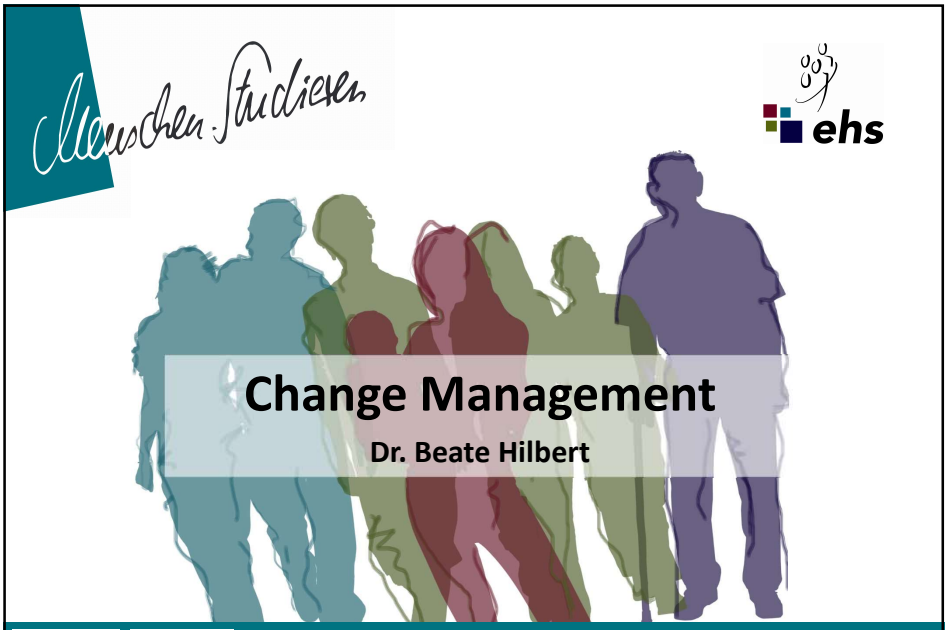


Change Management

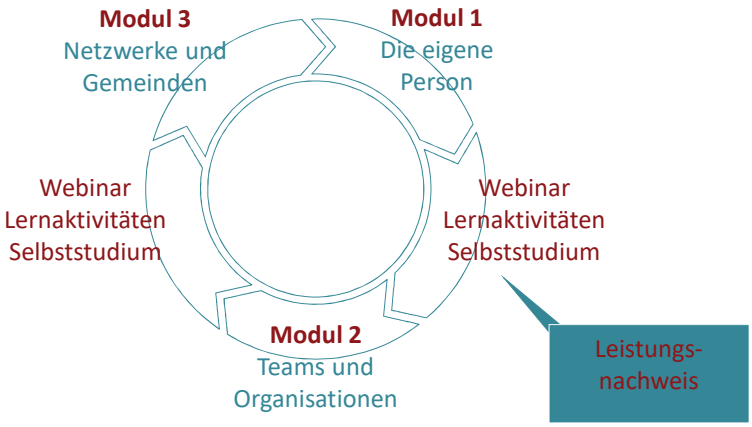
Dr. Beate Hilbert

Evangelische Hochschule Dresden

University of Applied Sciences for Social Work, Education and Nursing

0

Agenda: gesamt



1

1

Agenda: Modul 1. Tag 2 (18.10.2019)

Kommuni-kation	Austausch	Theorie-Input	Projekte	*Kompetenz-dusche*
Ankommen Priming Kommunikations-übung (Satir)	Veränderungs-prozesse in Organisationen und Gemeinden und Entwicklungs-anforderungen an die Pflege **Projekte**	Change Management Modelle	SWOT- Analyse Projektumfeld-analyse	*Veränderungs-engagement*

1 2 3 4 5

2

Kommunikationsübung: Virgina Satir

Kommunikationsübung: Bitte suchen Sie sich einen Arbeitspartner, zu dem Sie eine positive Beziehung haben und Sympathie entwickeln.

1

3

Rahmenbedingungen für Veränderungsprozesse

Volatilität Unbeständigkeit, hohe Schwankungsbreite, Veränderungsgeschwindigkeit	**Unsicherheit** Unkenntnis über die Variablen, die Wechselwirkungen, Disruptionen, unvorhersehbare Veränderungen
Komplexität Viele, teilweise unbekannte Variablen mit vielfältigen Wirkungen aufeinander. Eine Aktion hat Wirkungen auf sehr viele Variablen. Projekte lassen sich nicht berechnen und vorplanen.	**Ambiguität** Viel-, Mehrdeutigkeit, Informationen sind nicht eindeutig interpretierbar. Missverständnisse aus der Vielzahl der Rollen, Aufträge und Schnittstellen haben sich erhöht. Interessenkoalitionen werden vielschichtiger.

VUCA

Abb. Grundannahmen der VUCA-Welt, In: Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.58

2

4

Veränderung aus neurobiologischer Sicht

„Unterschiedsbildung, die unter Entstehung neuer, bislang noch nicht vorhandener neuronaler Muster im Gehirn angelegt wird (Neuroplastizität des Gehirns).

Die Verankerung dieser neuen synaptischen Verbindung kann man unter dem Begriff „Lernen“ zusammenfassen.“

Wird im Rahmen dieser Bewertung der Reiz als unwichtig bewertet, wird er aus Gründen der Komplexitätsreduktion gar nicht erst weitergeleitet.

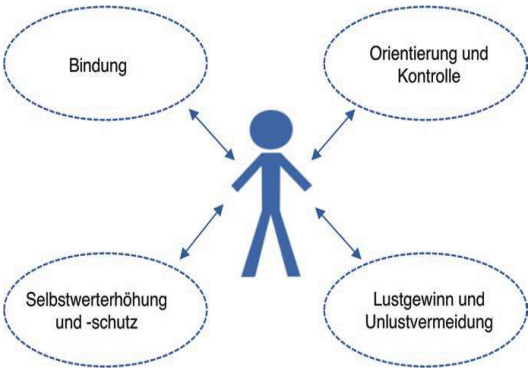
Das Diktat der Dringlichkeit: Als sie das Ziel aus den Augen verloren hatten, verdoppelten sie ihre Anstrengungen. Mark Twain (1835–1910)

Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.65, 89

2

5

psychologische Grundbedürfnisse von Menschen

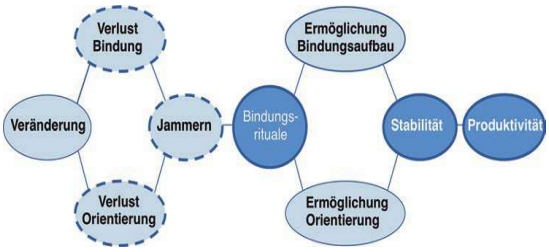


Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.67

2

6

psychologische Grundbedürfnisse von Menschen



„Jammern“ als Äußerung von Grundbedürfnissen

Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.67

2

7

psychologische Grundbedürfnisse von Menschen

Zusammenhang von Bindung und Produktivität

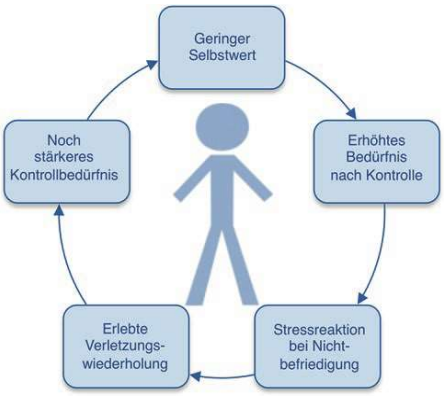
Mögliche Auswirkungen von Kenntnismangel

Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.68, 69

2

8

psychologische Grundbedürfnisse von Menschen



Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.70

2

9

psychologische Grundbedürfnisse von Menschen

Sinn „für den Sinn“, quasi das „Wofür“ des Veränderungsvorhabens.

Das bedeutet: Gearbeitet werden soll nicht mit Betonung auf Problemorientierung, sondern vielmehr fokussierend auf mögliche, sinnstiftende Zielwelten, damit Annäherungstendenzen ausgelöst werden und keine Vermeidungstendenzen. Nur dann ist die Entwicklung eines eigenen Zielbezuges möglich.

Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017) S.91

2

10

Positive Einflussfaktoren der Teilnehmenden an Veränderungsprozessen

- **Wollen:** Lust auf gemeinsames Arbeiten, Sinnhaftigkeit vermittelt bekommen, erfahren Anerkennung für ihre Arbeit, erleben angenehme Stimmung
- **Dürfen:** Teilnehmende trauen sich, sich einzubringen und wissen, dass ihre Mitarbeit wirklich gefragt ist, kennen Rahmenbedingungen, können in diesem Rahmen auch Einfluss nehmen
- **Können:** Teilnehmende sind in der Lage, tatsächlich etwas Produktives beizutragen, verfügen über notwendige Informationen und Kompetenzen, können auf notwendige Materialien zurückgreifen, haben genügend Zeit

2

11

Impressum

Erprobung Zertifikatskurs *Changemanagement*

Autor_innen: Dr. Beate Hilbert, www.sob-hilbert.de

PRAWIMA – PRAxisWIssenschaftsMAster
Projekt im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ an der Evangelischen Hochschule Dresden

Das diesem Material zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 16OH21049 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Datum: 18.Oktober 2019

12

Quellennachweis

- Kuster, J., Huber, E., Lippmann, R., Schmid, A., Schneider, E., Witschi, U., Wüst, R. (2011). Handbuch Projektmanagement, Berlin, Heidelberg
- Satir, Virginia (2010): Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz. Paderborn
- Schmidt-Tanger, Martina (2012): Change – Raum für Veränderung. Paderborn
- Starker, Vera; Peschke, Tilman (2017): Hypnosystemische Perspektiven im Change Management. Berlin
- Wippermann, Frank (2016): Change Management in komplexen Situationen. Berlin, S. 212 f.

13