

# Arbeitsblatt 8: Analyse zum Veränderungsengagement

„Die Menschen hätten es gerne, dass die Dinge reibungslos laufen – bis sie dann immer wieder aufs neue feststellen müssen, dass es anders kommt.“ (Klopp) (In: Wippermann (2016) S. 212)

Bitte überlegen Sie sich eine konkret anstehende Veränderung in Ihrem beruflichen Kontext: \_\_\_\_\_

	Stimmt 4	3	2	1	Stimmt nicht 0
<b>Organisatorische Vorteile</b>					
Ich glaube, dass die Veränderungen genau das sind, was unsere Kunden uns nahelegen würden.					
Ich glaube, dass die Veränderungen unsere Wettbewerbsfähigkeit vergrößern werden.					
Ich glaube, dass die Veränderungen unser Image im Markt verbessern werden.					
Ich glaube, dass diese Veränderungen einen hohen Standard in unserer Branche abbilden.					
Ich glaube, dass diese Veränderungen die Vorteile neuer Technologie und/oder Innovationen unserer Branche ausnutzen.					
<b>Persönliche Vorteile</b>					
Ich finde, dass meine Arbeit durch die Veränderung näher an dem Organisationsziel ausgerichtet ist.					

	Stimmt 4	3	2	1	Stimmt nicht 0
Diese Veränderungen werden mir bessere Gelegenheit geben, meine Kernkompetenzen und Talente einzubringen.					
Diese Veränderungen geben mir die Gelegenheit, neue Fähigkeiten zu erwerben					
Diese Veränderungen werden mich mit einem breiteren Netz von Experten in Kontakt bringen.					
Diese Veränderungen werden mir die Chance geben, meine Arbeitsstunden zu reduzieren.					
<b>Attraktivität der Zukunft</b>					
Ich glaube, dass meine Ideen und Beiträge in die Neuplanungen aufgenommen werden.					
Diese Veränderungen schaffen einen intuitiveren Prozess.					
Diese Veränderungen werden die Fehlerrate und die Nacharbeit in meinem Arbeitsbereich reduzieren.					
Diese Veränderungen werden die rechtzeitige Lieferung meiner Arbeit verbessern.					
Dieser Veränderungen werden es leichter machen, den Fortschritt meiner Arbeit zu verfolgen.					
<b>Erfahrung mit Veränderungen</b>					
Ich bin bereits an mehreren erfolgreichen Veränderungsinitiativen beteiligt gewesen.					
Ich habe neue Fertigkeiten während der vorherigen Beteiligung an Veränderungen erworben.					

	Stimmt 4	3	2	1	Stimmt nicht 0
Als Ergebnis meiner vorherigen Beteiligung an Veränderungen habe ich einen Karriereschritt gemacht und/oder einen größeren Verantwortungsbereich bekommen.					
Ich habe neue und produktive Beziehungen infolge meiner vorherigen Beteiligung an Veränderungen aufgebaut.					
Meine Zufriedenheit mit meiner Arbeit infolge der Beteiligung an Veränderungen hat zugenommen.					
<b>Erreichbarkeit des Ziels</b>					
Ich finde, dass die Aufgaben machbar sind, um die Veränderung umzusetzen.					
Ich habe ein klares Verständnis davon, wer beteiligt ist, und wer was machen wird.					
Ich bin zuversichtlich, dass ich die Aufgaben abarbeiten kann, die mir zugeteilt worden sind.					
Ich finde, dass die für die Veränderung geplante Zeit angemessen ist.					
Ich glaube, dass das derzeitige Leistungsniveau während des Übergangs zu den veränderten Arbeitsformen aufrechterhalten werden kann.					
<b>Unattraktivität der Gegenwart</b>					
Der aktuelle Arbeitsablauf ist schlecht organisiert und mit vielen Verzögerungen verbunden.					
Es gibt zurzeit eine hohe Zahl von Kundenbeschwerden über den Bereich, in dem ich arbeite.					
Ich habe nicht die Möglichkeit, alle meine Fertigkeiten bei meiner derzeitigen Arbeit einzusetzen.					

	Stimmt 4	3	2	1	Stimmt nicht 0
Ich finde nicht, dass wir – so wie wir jetzt arbeiten – hohen Anforderungen genügen.					
Unsere Produkte und Dienstleistungen sind nicht so gefragt wie sie es einmal waren.					

## Netzdiagramm



## Veränderungsengagement steuern: Maßnahmen

Geringer Wert bei	Mögliche Maßnahmen
<b>Organisatorische Vorteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- möglichst häufig über die Vorteile informieren</li> <li>- Referenzen und prominente Unterstützer einspannen</li> </ul>
<b>Persönliche Vorteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote zur Unterstützung für klar benannte Personen</li> <li>- Nachfragen, wer welchen Nutzen erwartet</li> </ul>
<b>Attraktivität der Zukunft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine konkrete Geschichte über Ihre Organisation in 3 Jahren, wenn der Change geschafft ist</li> <li>- Glauben an Ernsthaftigkeit demonstrieren</li> </ul>
<b>Erfahrung mit Veränderungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anerkennen, Wertschätzen</li> <li>- Nichts schönreden</li> <li>- Anderes Agieren belegen</li> </ul>
<b>Erreichbarkeit des Ziels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilotbeispiele zur Machbarkeit</li> <li>- An alle Organisationseinheiten: Keine Schuldsuche sondern aktiv Ressourcen und Prioritäten einfordern</li> </ul>
<b>Unattraktivität der Gegenwart</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statistiken / Aussagen zum derzeitiger Zustand</li> <li>- Wohin geht die Reise ohne Veränderung</li> </ul>

**Quellenangaben:** Wippermann, Frank (2016): Change Management in komplexen Situationen. Berlin, S. 212 f.