



**Herzlich  
Willkommen  
beim  
MCV  
Informationsabend**

---

# Genug vom Change?

Was Management, HR und Führungskräfte  
tun können,  
damit sich wirklich was tut...

Dr. Marianne Grobner



Viele Begriffe rund um ein Thema:

- Change Management
- Projekte
- Transformation
- Organisationsentwicklung...

Wozu Veränderung?



Die Grundidee:

Eine bessere Zukunft  
aktiv und sinnvoll gestalten.



# Genug vom Change..

Warum sind so viele  
Menschen  
„change-müde“?



# Warum sind wir vielleicht „change-müde“?

1. Der Mensch – ein „Gewohnheitstier“?

*„Veränderung  
macht Mühe“*



# Warum sind wir vielleicht „change-müde“?

1. Der Mensch – ein „Gewohnheitstier“?
2. Zuviel des Guten:
  - keine Balance von Stabilität und Veränderung
  - zu viele Projekte gleichzeitig
  - viele „Kick-offs“ - wenig „Erntedank“

---

# Warum sind wir vielleicht „change-müde“?

1. Der Mensch – ein „Gewohnheitstier“?
2. Zuviel des Guten
3. Das Gefühl der Sinnlosigkeit

Wozu das Ganze?

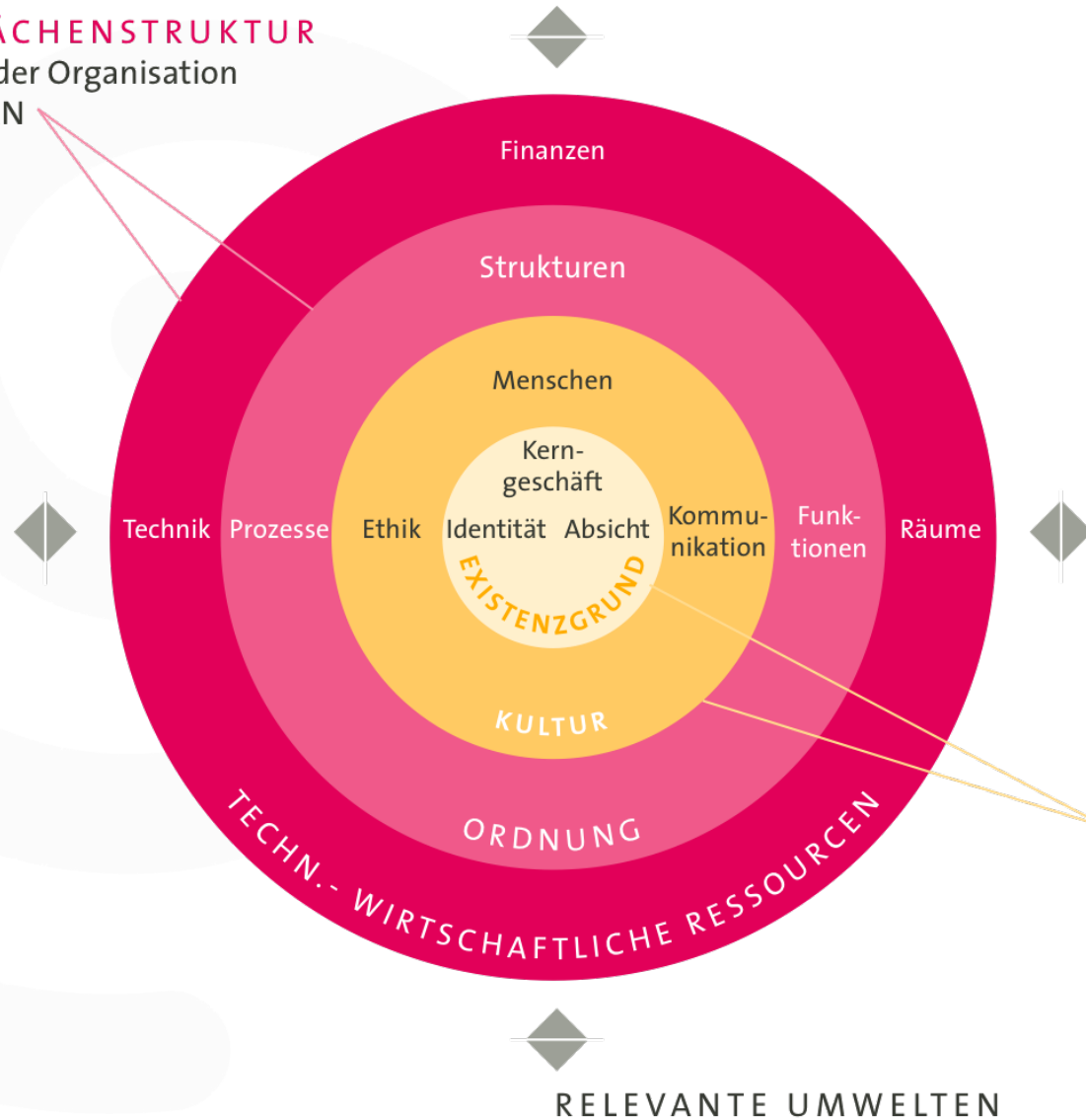
# Warum sind wir „change-müde“?

1. Der Mensch – ein „Gewohnheitstier“?
2. Zuviel des Guten
3. Das Gefühl der Sinn-Losigkeit
4. Ständige Veränderung ohne Entwicklung



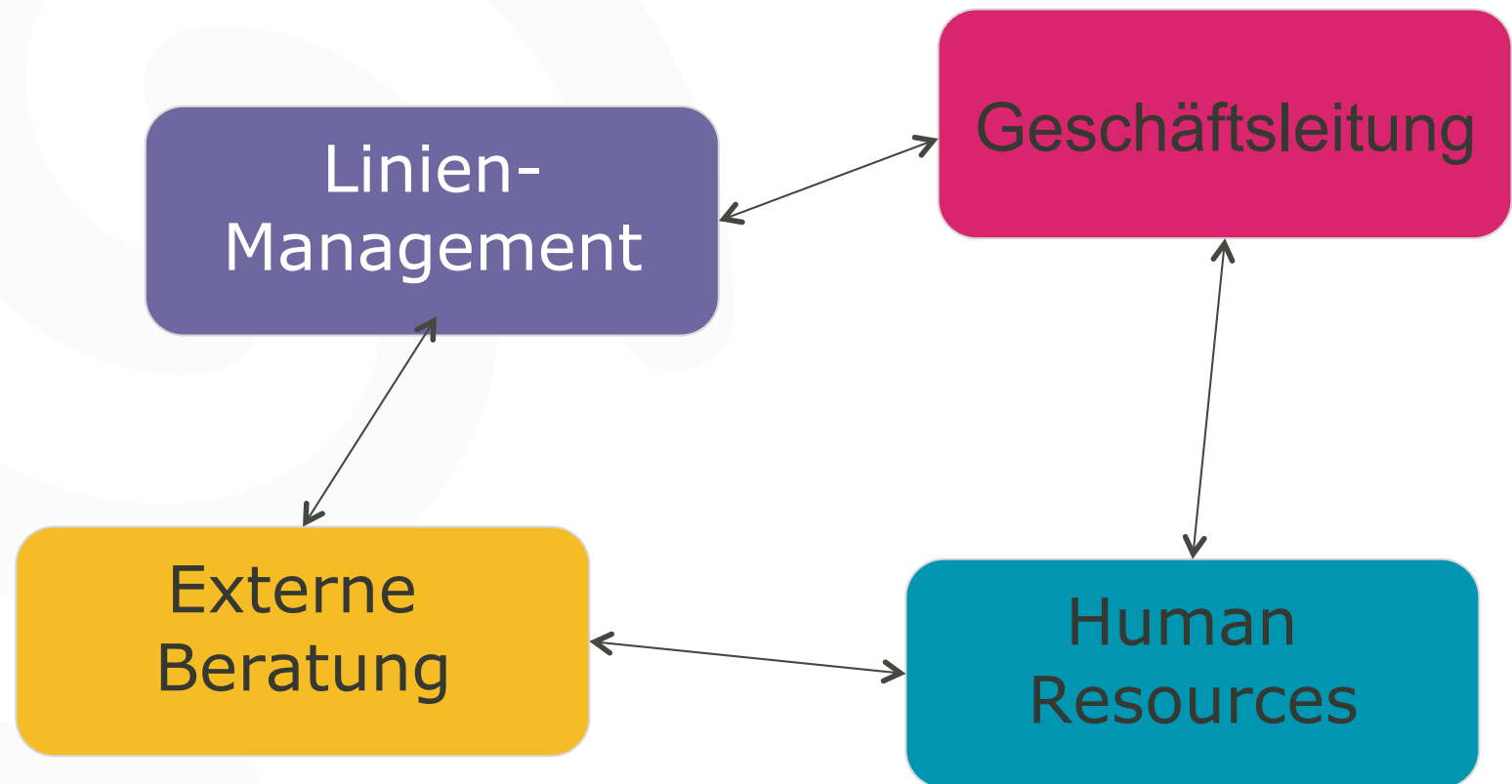
# Die Organisation als Ganzes

**OBERFLÄCHENSTRUKTUR**  
Anatomie der Organisation  
VERÄNDERN

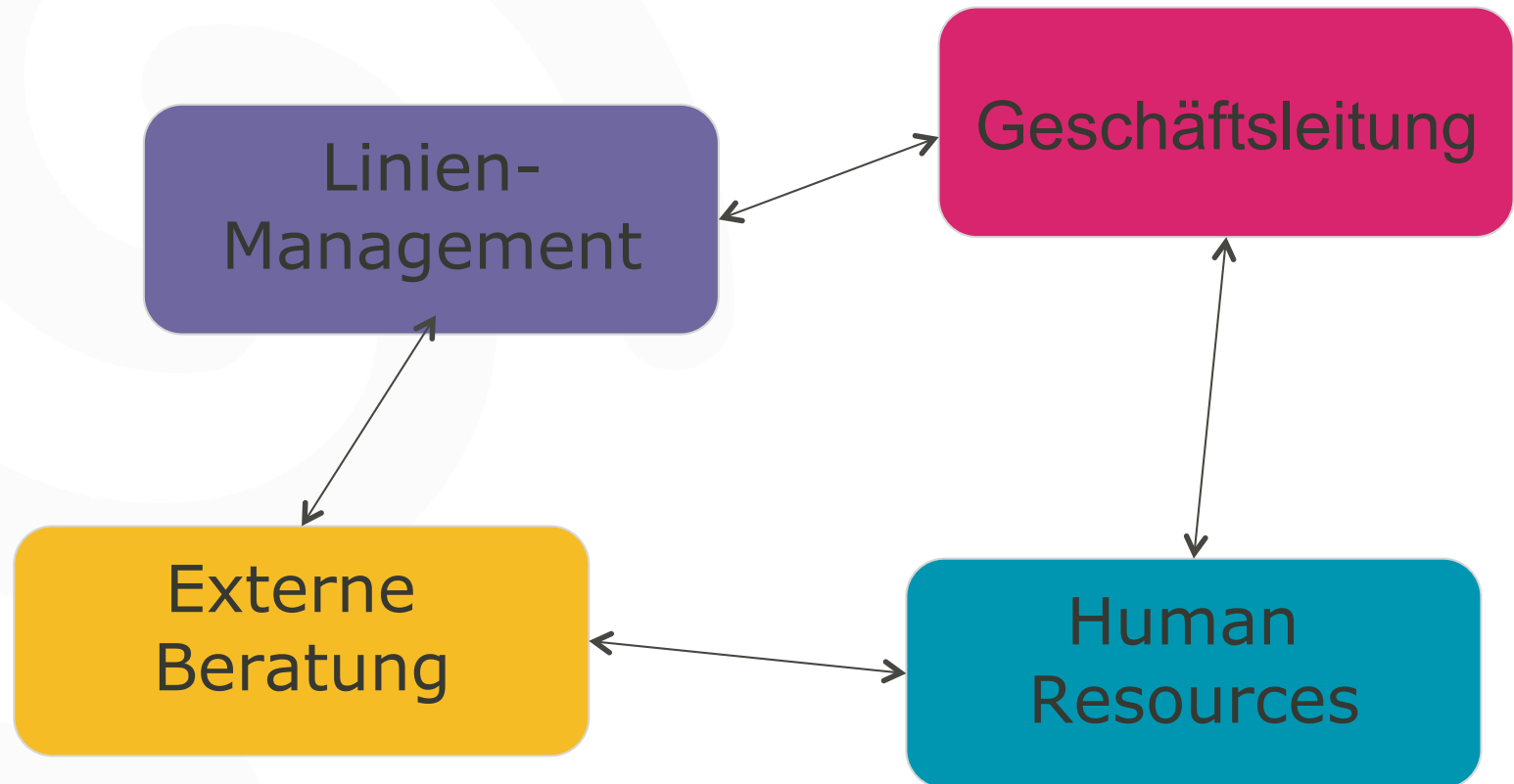


**TIEFENSTRUKTUR**  
Wesenskern der Organisation  
ENTWICKELN

# Die Partner von Entwicklung



# 4 x 7 Aufgaben für:



### Geschäftsleitung:

- Mit attraktiven Zukunftsbildern Orientierung und Sinn geben.
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen zeigen.
- Strategisch wichtige Projekte initiieren.
- Entscheiden!
- Umsetzung der Linie konsequent unterstützen.
- Die Vergangenheit würdigen.
- Präsent sein und kommunizieren.

## HR-Management

- Ziele und Erwartungen klären.
- Struktur für den Prozess schaffen.
- Feedback-Schleifen im Prozess einbauen.
- Loyalität zur Geschäftsleitung.
- Auf den Rhythmus und das Tempo der Organisation achten.
- Interne PR für das Projekt machen.
- Die Linienvorgesetzten unterstützen.

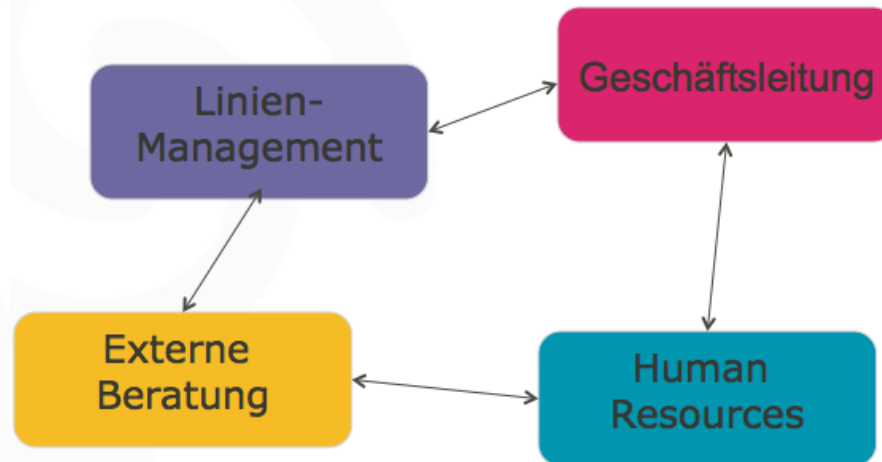
# Linienmanagement

- Ziele klären und ggf. deren Sinn hinterfragen.
- Loyalität zur Geschäftsleitung leben.
- Den eigenen Gartenhag überwinden.
- Verantwortung für die Umsetzung übernehmen.
- Ressourcen bereitstellen.
- Auf den Rhythmus und das Tempo der eigenen Abteilung achten.
- Kommunikation in alle Richtungen.

### Externe Begleiter:

- ...sind nicht die Entscheider  
und –meist- nicht die Umsetzer! Sie sollen:
- Ideen bringen/inspirieren.
  - Den Prozess begleiten.
  - Sparringpartner sein.
  - Struktur geben.
  - Spiegel vorhalten / Außensicht aufzeigen.
  - Fachlichen Input geben.
  - „Entschleunigen“ – für Muße und Dialog sorgen.

# Was für alle gilt:



Funktionsbewusstsein

Wirkliches Wollen



Genug vom Change..  
oder:

Wie entsteht  
„wirkliches Wollen“?

Wann wollen wir wirklich  
Veränderung?

## 3 Dimensionen für Change

- Affect:  
Die Veränderung/Entwicklung bedeutet uns etwas, sie berührt uns.
- Power:  
Das Gefühl, die Veränderung beeinflussen zu können, nicht „machtlos“ zu sein.
- Meaning:  
Einen Sinn darin sehen.

mehr

Womit wir uns beschäftigen sollten:



---



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!