

Changemanagement

Den Wandel richtig führen



April 2023



1

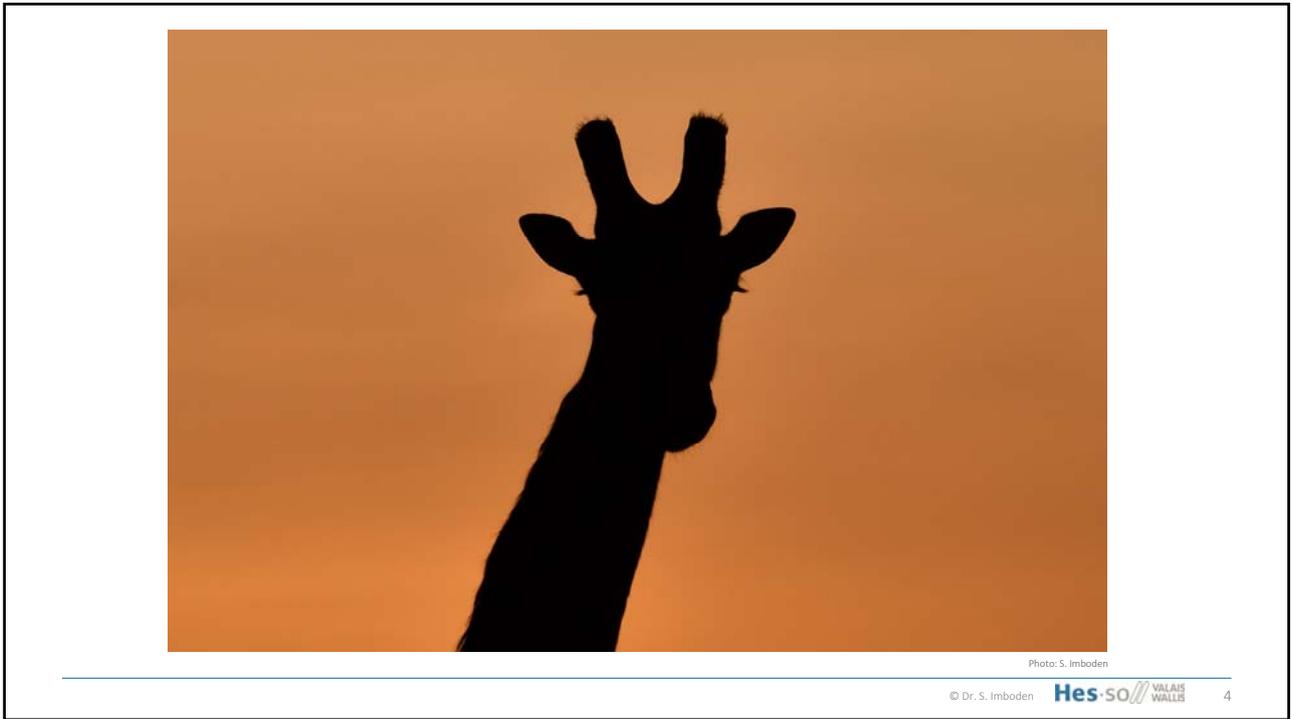
Welche Farben
siehst du?



2



3



4



Agenda

1. Die beschleunigte Welt
2. Changemanagement-Typologien
3. Den Veränderungsprozess begleiten
4. Fazit



5

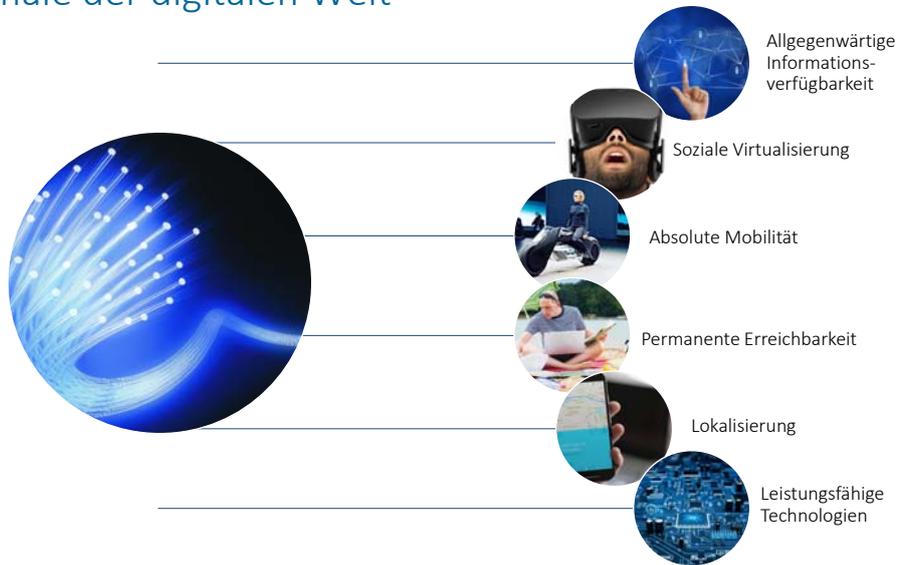


Unsere
Kinder
werden den
Zusammenhang
nie
verstehen



6

Merkmale der digitalen Welt



www.strategy-transformation.com

1 2 3 4 Die beschleunigte Welt

© Dr. S. Imboden

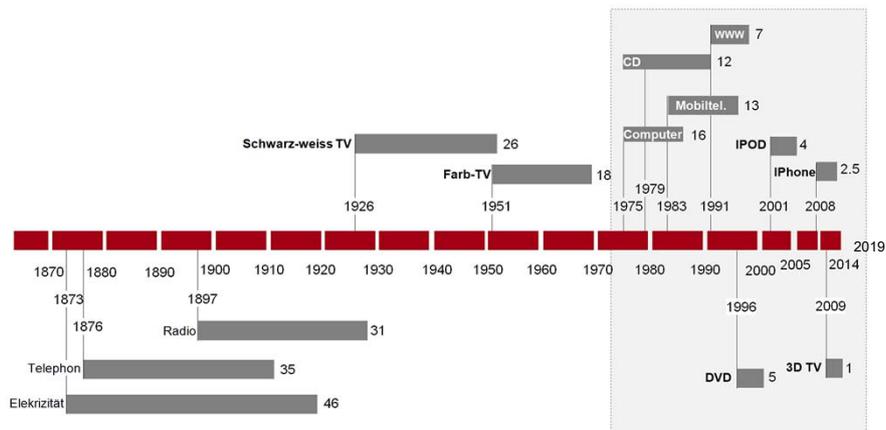
Hes-so VALAIS WALLIS

7

7

Die Digitalisierung beschleunigt immer kürzer werdende Marktdurchdringungszeiten und ist Treiber für den Wandel

Jahre welche für eine Innovation benötigt wurden, bis sie durch 1/4 der Bevölkerung genutzt werden



www.strategy-transformation.com

1 2 3 4 Die beschleunigte Welt

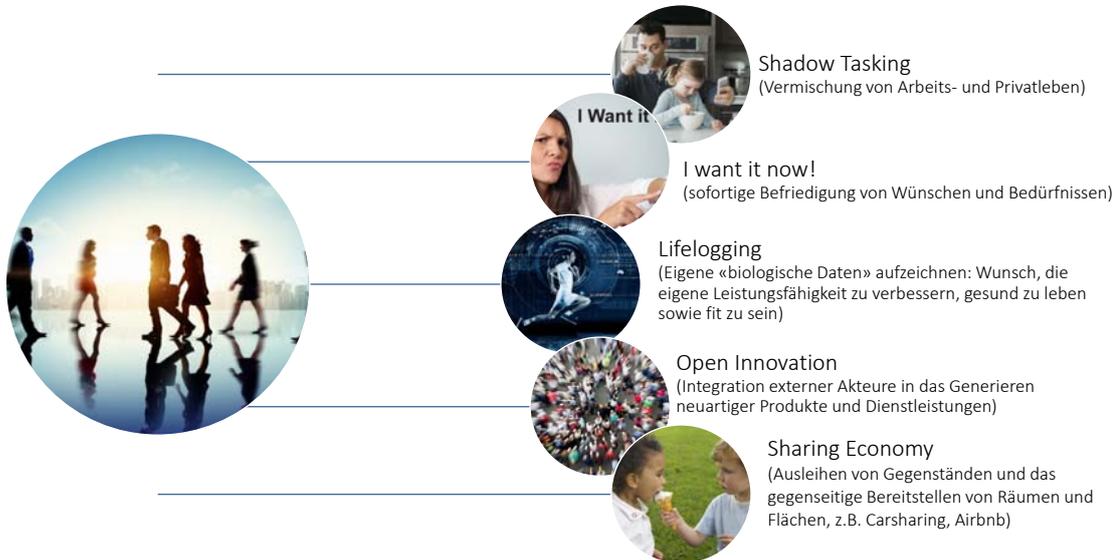
© Dr. S. Imboden

Hes-so VALAIS WALLIS

8

8

Gesellschaftliche Entwicklungen



9

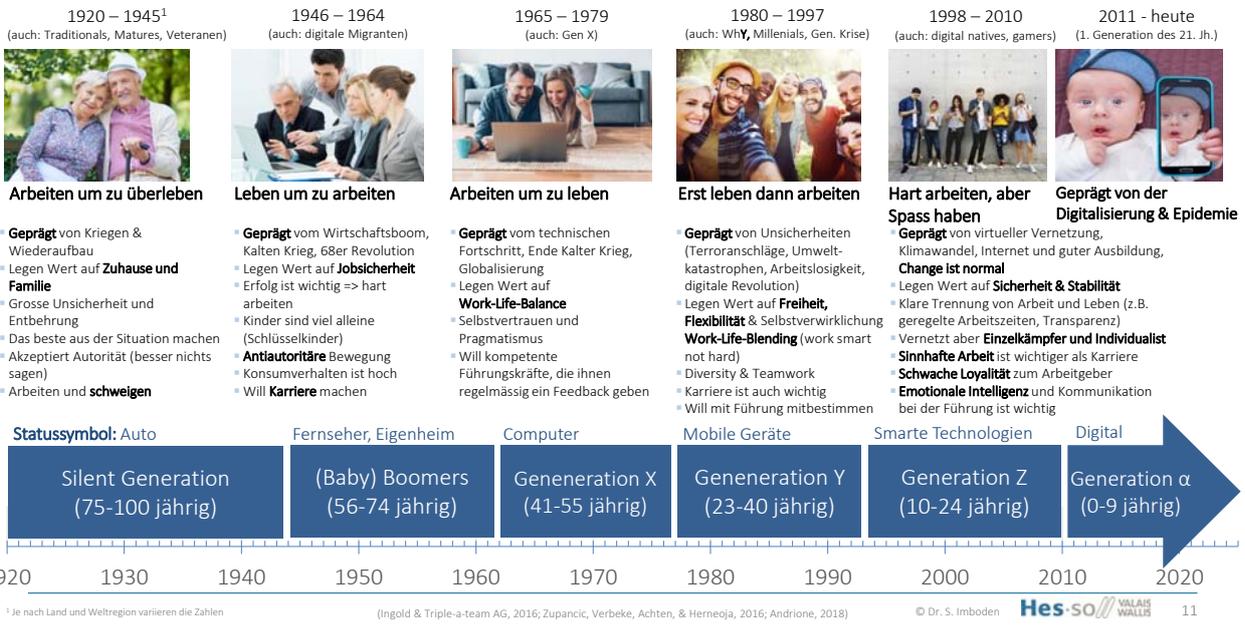


„Wenn ein Unternehmen weiterexistieren will, muss es sich dem gesellschaftlichen Wandel nicht nur unterordnen, es muss den Wandel vorantreiben.“

Peter F. Drucker

10

Das Führungsverhalten muss angepasst werden



11



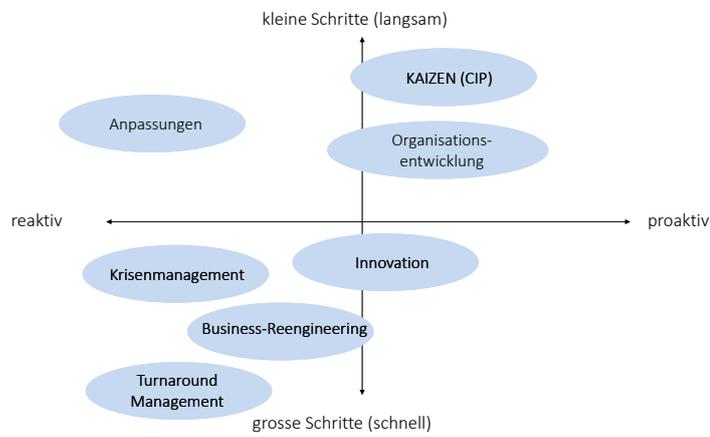
Agenda

1. Die beschleunigte Welt
2. Changemanagement-Typologien
3. Den Veränderungsprozess begleiten
4. Fazit



12

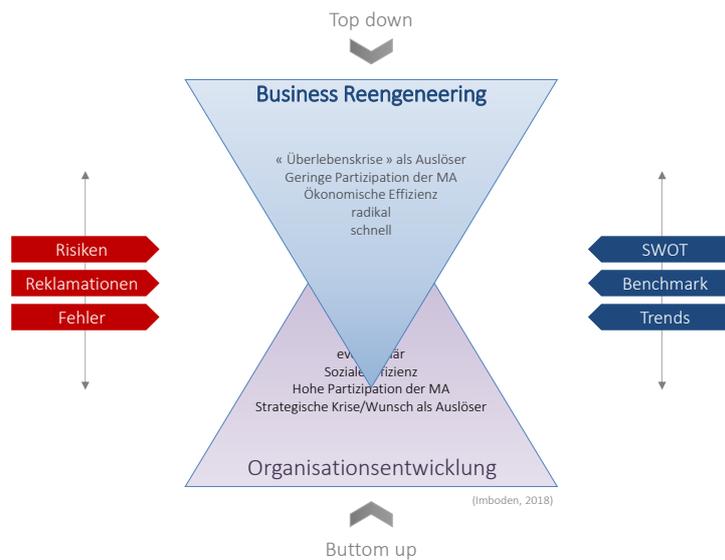
Changemanagement-Typologien



Quelle: Zaugg, 2002

13

Reengineering vs. Organisationsentwicklung



(Imboden, 2018)

14



Agenda

1. Die beschleunigte Welt
2. Changemanagement-Typologien
3. Den Veränderungsprozess begleiten
4. Fazit

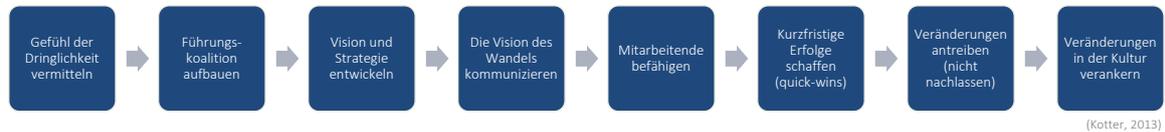


Change Management-Modelle

Das 3-Phasen Modell von Kurt Lewin (Mikroebene)



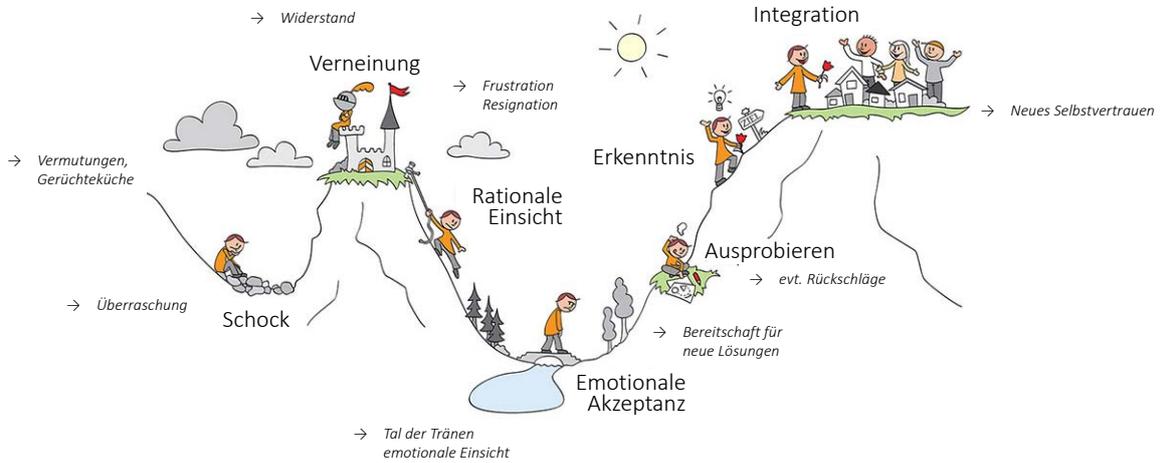
Das 8-Stufenmodell von John P. Kotter (Makroebene)



Die 7 Phasen der emotionale Reaktionen in Change Management-Prozessen von Richard K. Streich



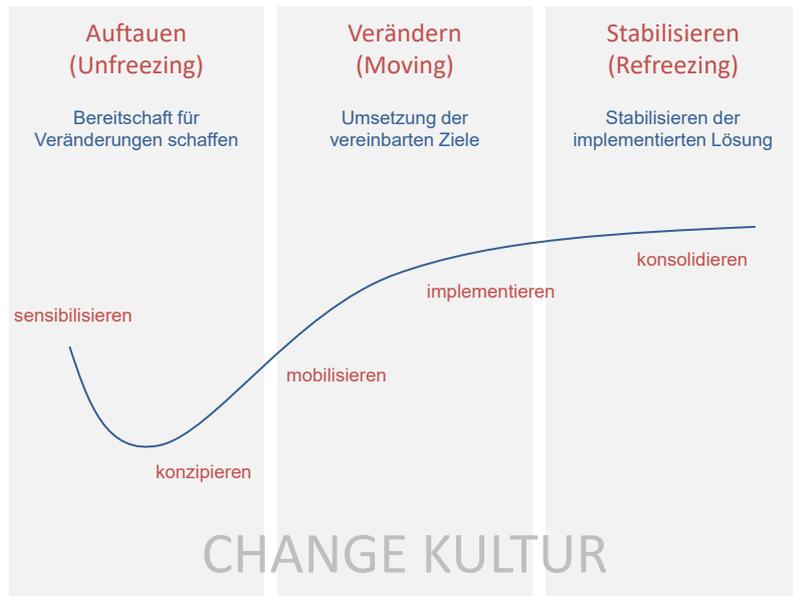
Nicht zu lange im Tal der Tränen verweilen



(Illustration: Gotthardt, Claudia (2017))

17

Der Veränderungsprozess nach Lewin



(Lewin, 1936)

18



Agenda

1. Die beschleunigte Welt
2. Changemanagement-Typologien
3. Den Veränderungsprozess begleiten
4. **Fazit**



19

Fazit: 8 Schritte zum Wandel

1. Überzeugend aufzeigen (nicht nur erklären), dass Wandel nötig und „dringend“ ist.
2. Stelle ein „Leitteam“ (Stosstrupp) zusammen, das nicht nur Leute aus dem Topmanagement sondern auch aus dem operativen Bereich beinhaltet. Ideen kommen aus allen Hierarchiestufen des Unternehmens.
3. Entwickle mit deinem Team eine Vision.
4. Kommuniziere die Vision und die Dringlichkeit des Wandels ehrlich, klar und mit Begeisterung.
5. Bekämpfe Hindernisse wie zynische Haltung, alte Prozesse und Mangel an Ressourcen.
6. Schaffe Erfolgserlebnisse (Quick-Wins) mit kurzfristigen Massnahmen. Doch lasse die kurzfristigen Erfolge nicht zu Selbstzufriedenheit ausarten.
7. Konzentriere dich auf die gesteckten Zielvorgaben.
8. Institutionalisiere im Unternehmen neue Verhaltensweisen, Einstellungen und Prozesse (=> Kulturwandel).

20

Veränderung bedeutet Vertrauen Vertrauen bedeutet Veränderung

www.management-coaching.org

21

Besten Dank für Ihre
Aufmerksamkeit



Hes·SO VALAIS WALLIS

Hochschule für Wirtschaft & Tourismus
Dr. Serge Imboden
Techno-Pôle 3
3960 Sierre
+41 27 606 90 72
+41 79 217 06 08
serge.imboden@hevs.ch
www.2iManagement.ch



22

Bibliographie

- Drucker, Peter, Joseph A. Maciariello (2009).** Management, Band I, Campus
- Drucker, Peter, (2002).** Was ist Management? Das beste aus 50 Jahren, Econ
- Gotthardt, Claudia (2017).** http://www.io-home.org/portfolios/h/showBild?k_BildDB=15641&k_User=680
- Imboden, S. (2013).** Effective Leadership. In Y. Motarjemi, R. Stadler, & H. Lelieveld (Eds.), Food Safety Management, A Practical Guide for the Food Industry (p. 1192). San Diego: Elsevier.
- Imboden, S. (2017).** Leadership in der Berufsbildung. Eine Interventionsstudie zur Stärkung der Führungskompetenzen. Konstanz: Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS).
- Imboden, S. (2018).** www.2iManagement.ch
- Kotter, John P. and Cohen, Dan S. (2002).** The Heart of Change, Real-Life Stories of How People Change Their Organizations, Summarized by permission of Harvard Business School Press
- Tuckman, Bruce (1965).** Developmental sequence in small groups, Psychological Bulletin 63 (6): 384–99
- Zaugg, Robert J., & Blum, Adrian (2002).** Arbeitsbewertung und Beanspruchungsanalyse von Schulleitungen. In: Effektive Schulführung – Chancen und Risiken des Public Managements im Bildungswesen, hrsg. v. Norbert Thom et al., Bern, Stuttgart, Wien, S. 263 – 289.