Unternehmertag Schwerin

Führung in Change Prozessen
Implikationen aus der Forschung

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

www.wings-fernstudium.de

Inhaltsverzeichnis

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

1. Führung in Change Prozessen
2. Studie: „Coaching von betrieblichen Innovations- & Change-Prozessen“

Inhaltsverzeichnis

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

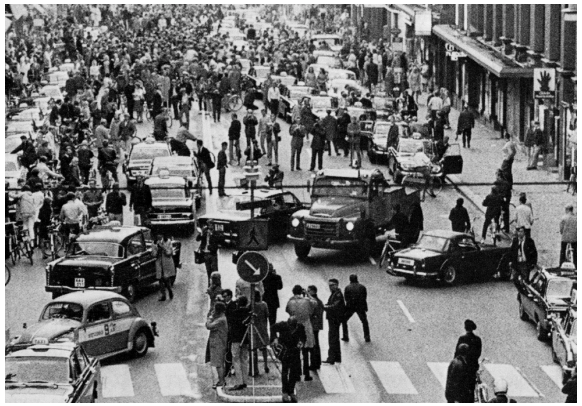
1. Führung in Change Prozessen
2. Studie: „Coaching von betrieblichen Innovations- & Change-Prozessen“

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Was bedeutet Change Management

- Change Management erkennt, dass ein unprofitables stabiles System nicht mehr (lange) funktioniert und traut sich, ein neues, stabiles und (hoffentlich) wirtschaftliches System zu etablieren.

- Dieser Überführungsprozess ist mit höchsten Risiken verbunden und bedeutet eine krisenhafte Störung. Es ist Managementaufgabe den Prozess effizient zu begleiten, die Mitarbeiter mitzunehmen, eine Vision aufzuzeigen und Einstellungen zu ändern.



Umstellung von Links- auf Rechtsverkehr

1. Führung in Change Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Was bedeutet Change Management

- Ziel des Change Management ist es, ein neues stabiles System zu etablieren, ansonsten ist die Organisation nicht handlungsfähig.
- Das neue System muss eine Resonanz am Markt erzeugen.
- Kommunikationsqualitäten und Empathie sind dafür wichtige Voraussetzungen.

„Change Management kann ich!“

1. Führung in Change Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Wovon hängt Führungserfolg ab?

- Äußeres Erscheinungsbild und eine persönlichen Ausstrahlung
- von Sprache, Gestik, Körpersprache
- vom persönlichen Arbeitsstil, Methodik, Prioritätensetzung
- vom Einsatzwillen und von der persönlichen Begeisterungsfähigkeit (Involvement und Selbstmotivation)
- von Belastbarkeit, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz
- von Mut bzw. Entscheidungsfreudigkeit

Winkelmann, P. (2013): *Marketing und Vertrieb. Fundamente für die marktorientierte Unternehmensführung.* 8 Aufl. München: Oldenbourg. S. 116.

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Wovon hängt Führungserfolg ab?

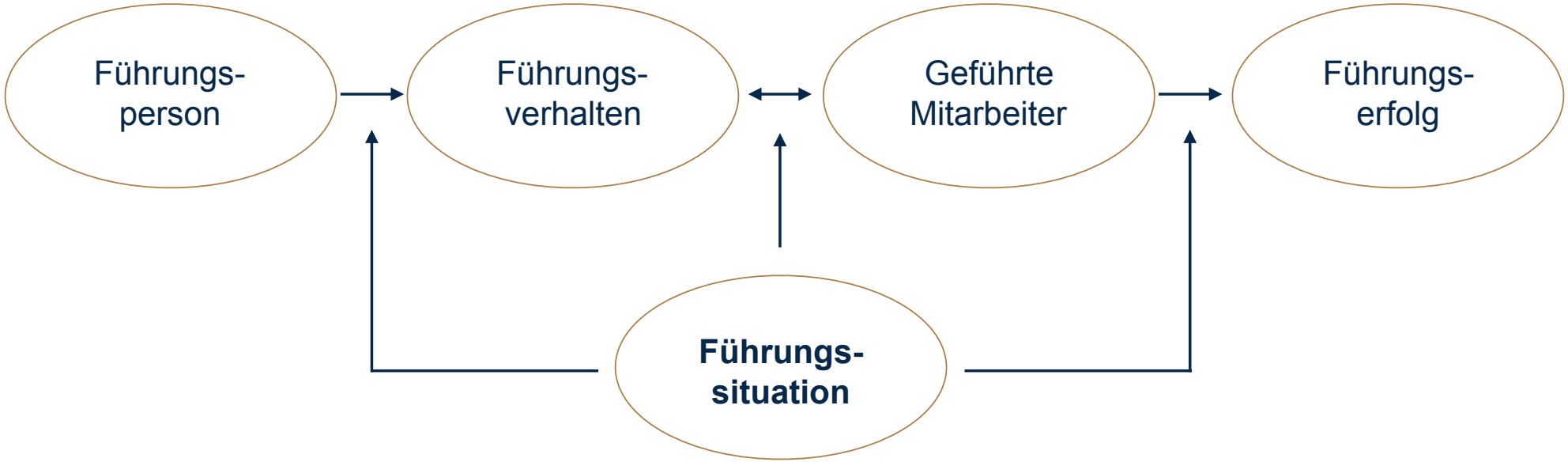
- vom Einfühlungsvermögen und vom allgemeinen Verhalten, z.B. bei informellen Ereignissen (Weihnachtsfeier, Jubiläen)
- vom Verhalten gegenüber Untergebenen und Vorgesetzten (Motivations- und Kritikverhalten fördern vs Loyalität und Durchsetzungskraft
- von einem einwandfreien Verhalten gegenüber Kunden und externen Partnern (wichtig: ein positives Bild in der Öffentlichkeit)

Winkelmann, P. (2013): *Marketing und Vertrieb. Fundamente für die marktorientierte Unternehmensführung.* 8 Aufl. München: Oldenbourg. S. 116.

1. Führung in Change Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Wovon hängt Führungserfolg tatsächlich ab?



Nerdinger, F.W. (2014). Personal. In Nerdinger, F.W.; Blickle, G. & Schaper, N. (Hrsg.) Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Aufl. Wiesbaden: Gabler. S. 84 ff.

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Führung in der Zukunft

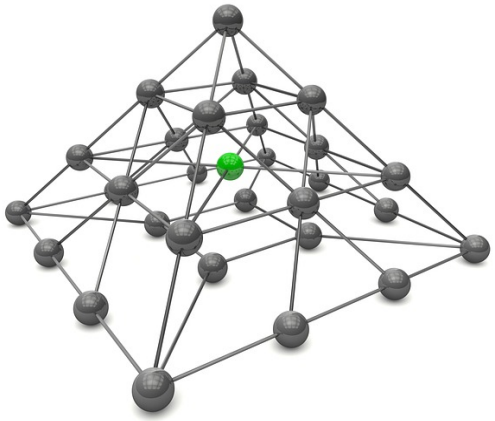
- Die Idee, durch Führung alles im Griff zu haben, wird sich zukünftig kaum umsetzen lassen.
- Führung ist nicht mehr vorhersehbar. Veränderungen kommen durch die nicht mehr beherrschbare Komplexität spontan.
- Komplexität scheint die größte Herausforderung zu sein.

Wie kann der steigenden Komplexität als Führungskraft im Change-Prozess begegnet werden?

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Change Management der Zukunft

- Netzwerke sind das Problem und die Lösung zugleich: Um die Komplexität des Netzwerkes zu beherrschen, muss ein gegengleiches komplexes System erschaffen werden.
- Verschiebung der Macht: Aufgabe von Hierarchien und Weisungsbefugnissen.
- Neue Managementaufgaben: Coaching, Kohäsion und Informationsverteilung.

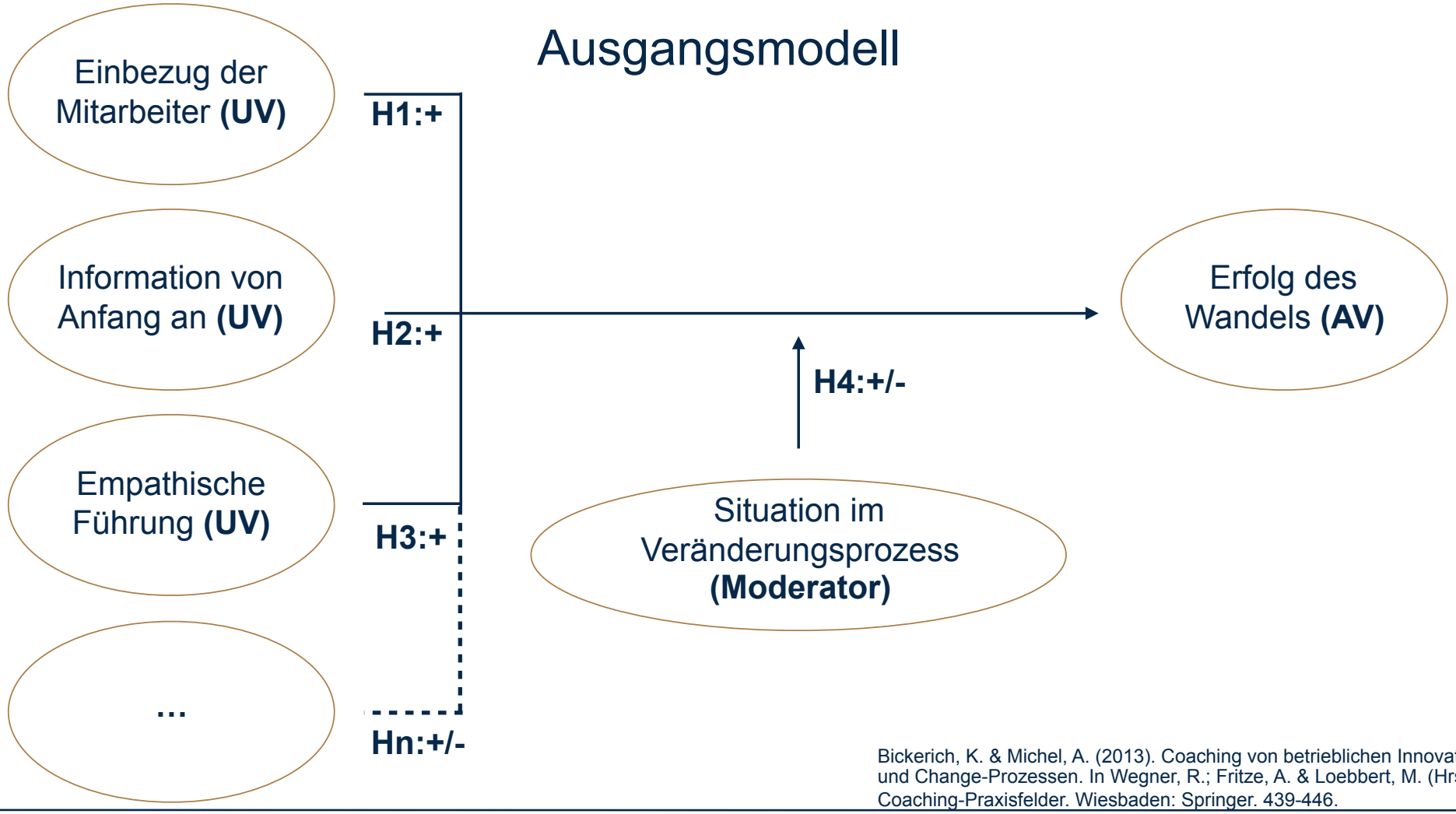


Inhaltsverzeichnis

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

1. Führung in Change Prozessen
2. Studie: „Coaching von betrieblichen Innovations- & Change-Prozessen“

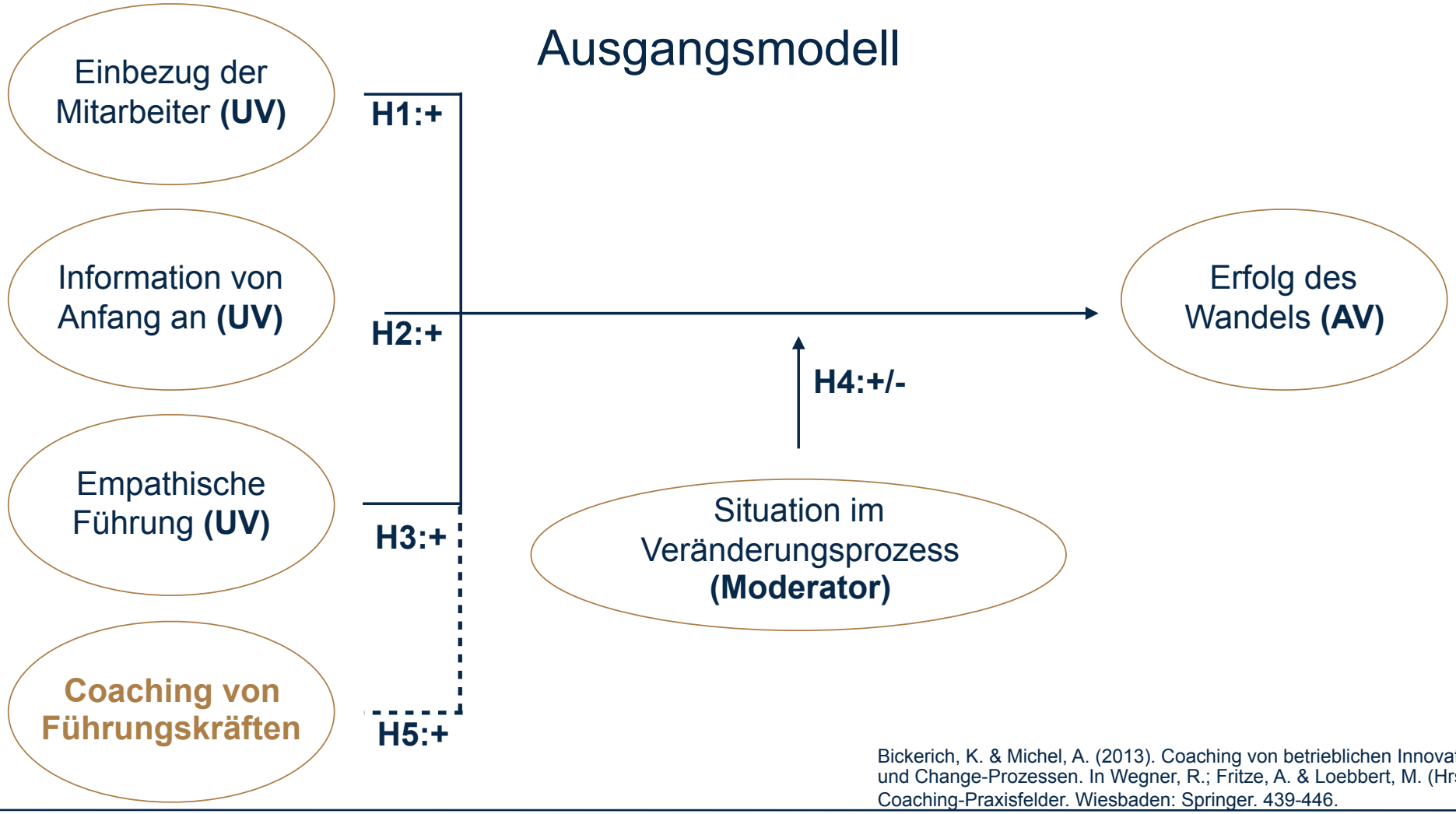
2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen



Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR



Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Erkenntnisstand der Change-Forschung

- Positive Einstellung zur Veränderung und OCB (+)
- Negativ wirken Widerstände bzw. resistance to change (-)
- Negative gesundheitliche Reaktionen im Change (-)

Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Reaktionen der Betroffenen hängt ab von:

- Charakteristika der Veränderung
- Prozessmerkmalen
- Kontextmerkmalen

Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Faktoren, die durch Coaching positiv beeinflusst werden könnten:

- Wahrnehmung vom Nutzen der Veränderung und der Glaube, die Veränderung beeinflussen zu können (Selbstwirksamkeit)
- Positive Sicht und Akzeptanz von organisationaler Veränderung
- Abbau von Resistenzen gegenüber Neuerungen

Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Wichtige Coaching-Inhalte

- auf kognitiver Ebene:
  - neue Sichtweisen entwickeln (Perspektivenwechsel /-übernahme)
  - ihre Reflexionsfähigkeit erhöhen
  - ihr Bewusstsein für eigene Fähigkeiten, Ressourcen, Kontrollmöglichkeiten und Handlungszusammenhänge steigern
- auf konativer Ebene:
  - Ihre Führungskompetenz verbessern
  - mit Konfliktsituationen sicherer umgehen
  - ein klares Vorgehen in Entscheidungssituationen zeigen

Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

2. Coaching von betr. Innovations- & Change-Prozessen

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Wichtige Coaching-Inhalte

- auf emotionaler Ebene:
  - ihr Wohlbefinden steigern
  - Stress abbauen
- auf Ebene interpersonaler Beziehungen:
  - selbstbewusster gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kollegen auftreten
  - mehr Verständnis für andere Standpunkte aufbringen

Bickerich, K. & Michel, A. (2013). Coaching von betrieblichen Innovations- und Change-Prozessen. In Wegner, R.; Fritze, A. & Loebbert, M. (Hrsg.) Coaching-Praxisfelder. Wiesbaden: Springer. 439-446.

Weiterbildung Change Management

WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR

Ende des Vortrages

Weiterbildungsleiter: Dr. Hieronymus Sturm

h.sturm@wings.hs-wismar.de

Weiterbildungskoordinator: Luisa Oldörp
l.oldoerp@wings.hs-wismar.de