

DGQ-Regionalkreis auf der



Führen in Zeiten der Krise und des Wandels

Bielefeld, 17.03.2010



mib Management Institut Bochum GmbH
Heinrichstraße 67
44805 Bochum

t +49 (0) 234 913 86 – 0
f +49 (0) 234 913 86 – 29
e info@mi-bochum.de

www.mi-bochum.de

Aktuelle Studie von Capgemini aus 2009 I

- Seit 2003 kann eine zunehmende Veränderungsmüdigkeit festgestellt werden.
- Lediglich jeder achte Veränderungsprozess wird als Erfolg charakterisiert.
- Jeder vierte Veränderungsprozess wird als Fehlschlag definiert.
- Im Durchschnitt werden die Ziele zu 66 % erreicht.
- Zudem sinkt in Zeitraum einer Veränderung die Produktivität um 25% und die unerwünschte Fluktuation steigt um 11%.
- Nur jedem zweiten Topmanager wird hohe bis sehr hohe Kompetenz im Veränderungsprozess bescheinigt.
- Beim mittleren und unterem Management liegt die Veränderungsbereitschaft bei 20%.

Aktuelle Studie von Capgemini aus 2009 II

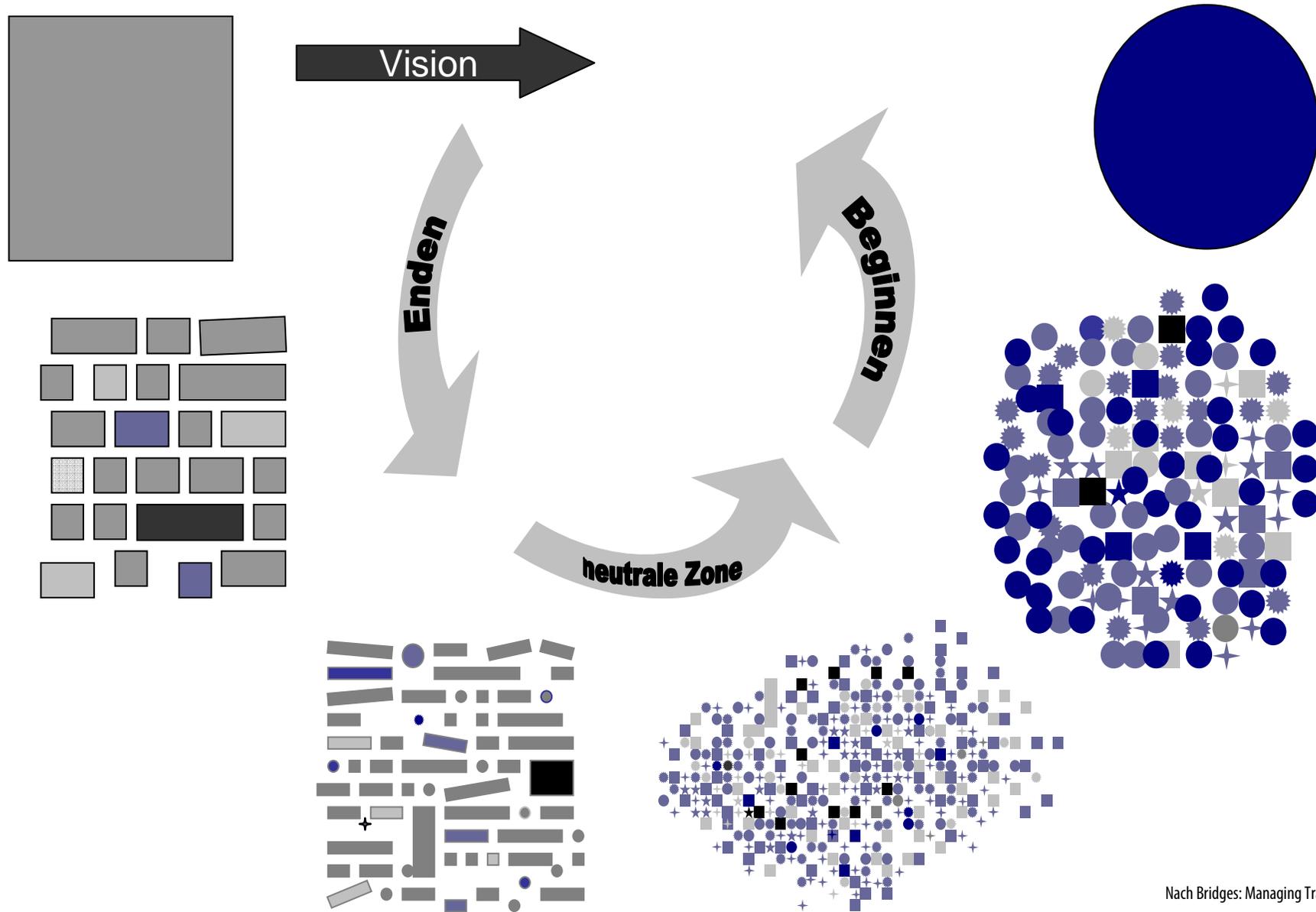
- Situation:
 - Unzureichende Beachtung des Unternehmens und seiner Situation.
 - Härtere Anforderungen an Manager und Mitarbeiter (stets steigender Anspruch und stete Kontrolle).
 - Überstrapazierung der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften.
 - Anspruchsvolle und nur selten widerspruchsfreie Ziele, kurzgetakteter Zeitrahmen, eingeschränkte finanzielle und personelle Ressourcen.

- Hauptgründe für die mangelnde Veränderungsbereitschaft:
 - Mangelnde Einsicht in notwendige Veränderungen.
 - Angst vor schwierigen Entscheidungen.
 - Angst vor Verlust an Einfluss.

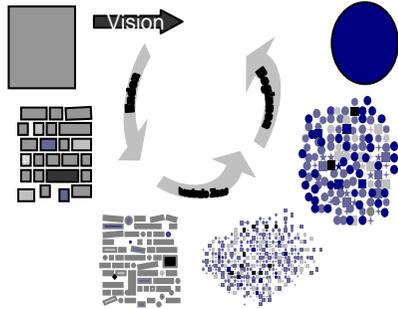
Was ist Facilitation?

-  Die schnellere, nachhaltige Begleitung eines Changeprozesses mit einer innovativen Methode: der Facilitation.
-  Die Zielgruppe ist das gesamte Unternehmen mit dem Fokus auf die Führungskräfte.
-  Der Prozess kann in verschiedener Art und Weise begleitet werden:
 - Das Unternehmen, das Team und einzelne Personen. Das bedeutet:
 1. Begleitung des Gesamtprozesses.
 2. Begleitung der Führungskräfte.
 3. Begleitung der Begleiter (Projektleiter).
 4. Begleitung der Mitarbeiter.
 5. Unterstützung bei operativen/inhaltlichen Fragestellungen.
 6. Impulsveranstaltungen.
 7. Reflektionsveranstaltung
 8. ...

Die drei Phasen des Veränderungsprozesses



Auswirkungen von Veränderungen



Abwehr



Angst



Angriff



Flucht



Erstarrung

Stress



Abwehr



Angst



Angriff

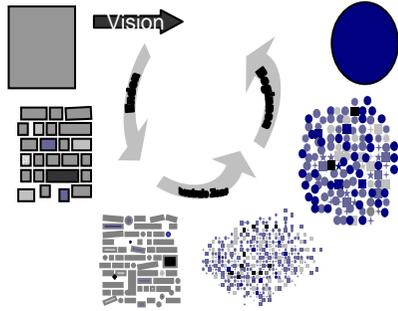


Flucht



Erstarrung

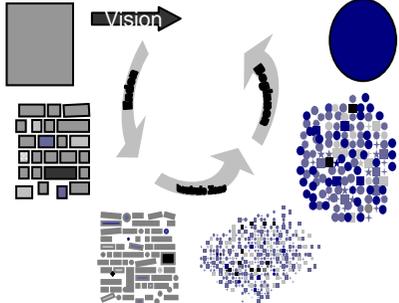
Auswirkungen von Veränderungen



Wenn Sie möchten, dass Menschen für Sie durchs Feuer gehen, müssen Sie sicherstellen, dass sie dabei nicht verbrennen.



Facilitation schafft Vertrauen und Verständnis



Abwehr



Angst



Angriff

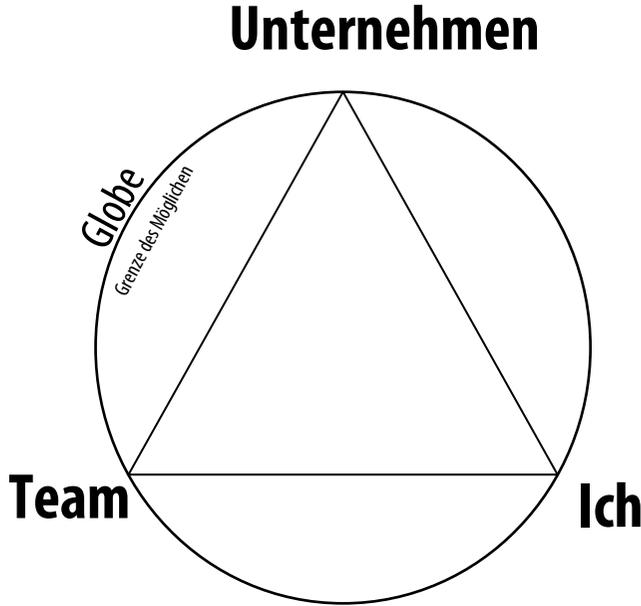


Flucht



Erstarrung

**Vertrauen
ins**



www.mi-bochum.de

Change-Prozesse in Unternehmen



„Gerade in Zeiten des Wandels gewinnt die Unternehmenskultur an Bedeutung. Sie ist die Basis für Veränderungen.“

Fredmund Malik

Ziel des Facilitation



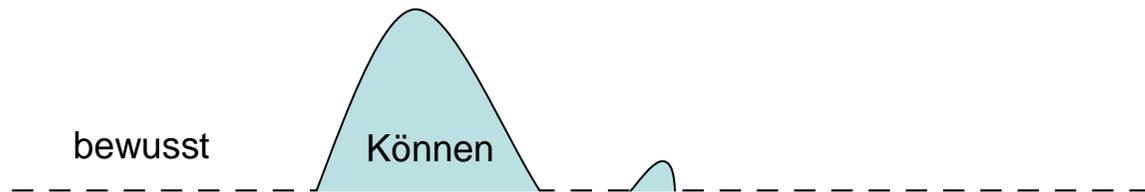
Vertrauen in den Veränderungsprozess gewinnen.



Verständnis des Veränderungsprozesses gewinnen.



Abbau von Kontrolle durch Zuwachs von Wahrnehmung und Intuition.



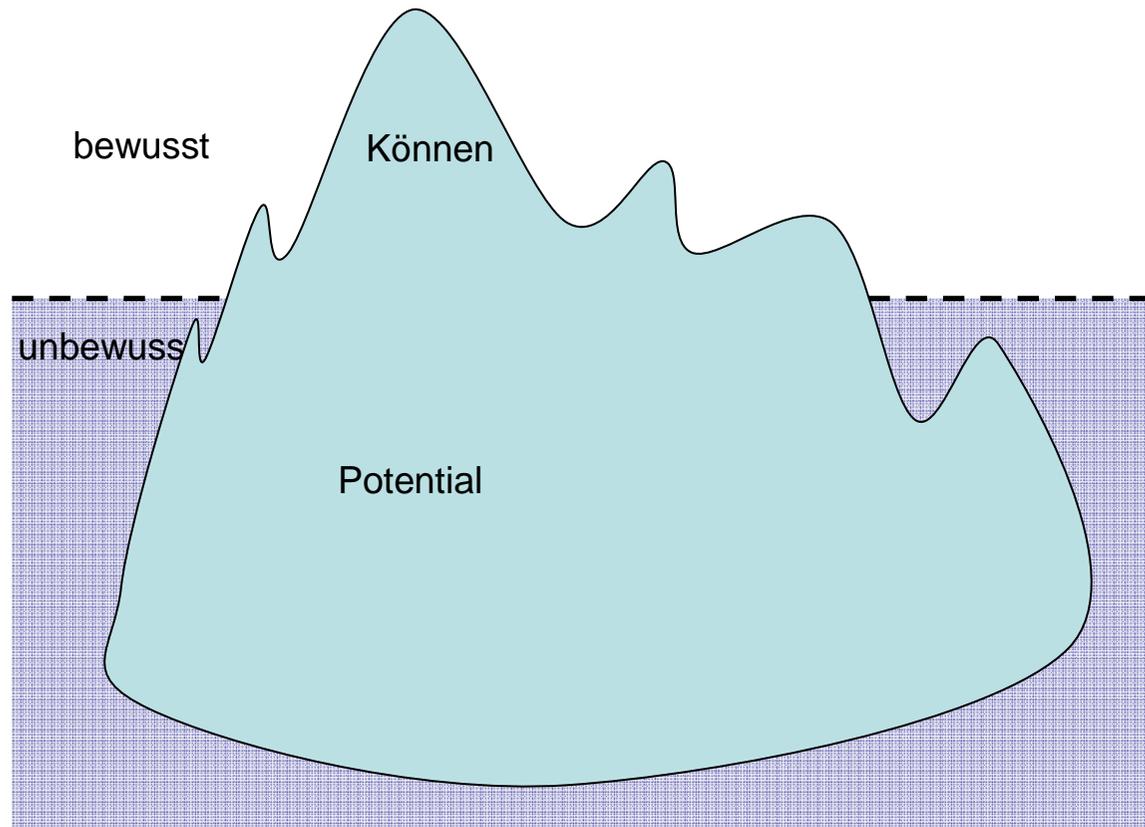
Effekt des Facilitation



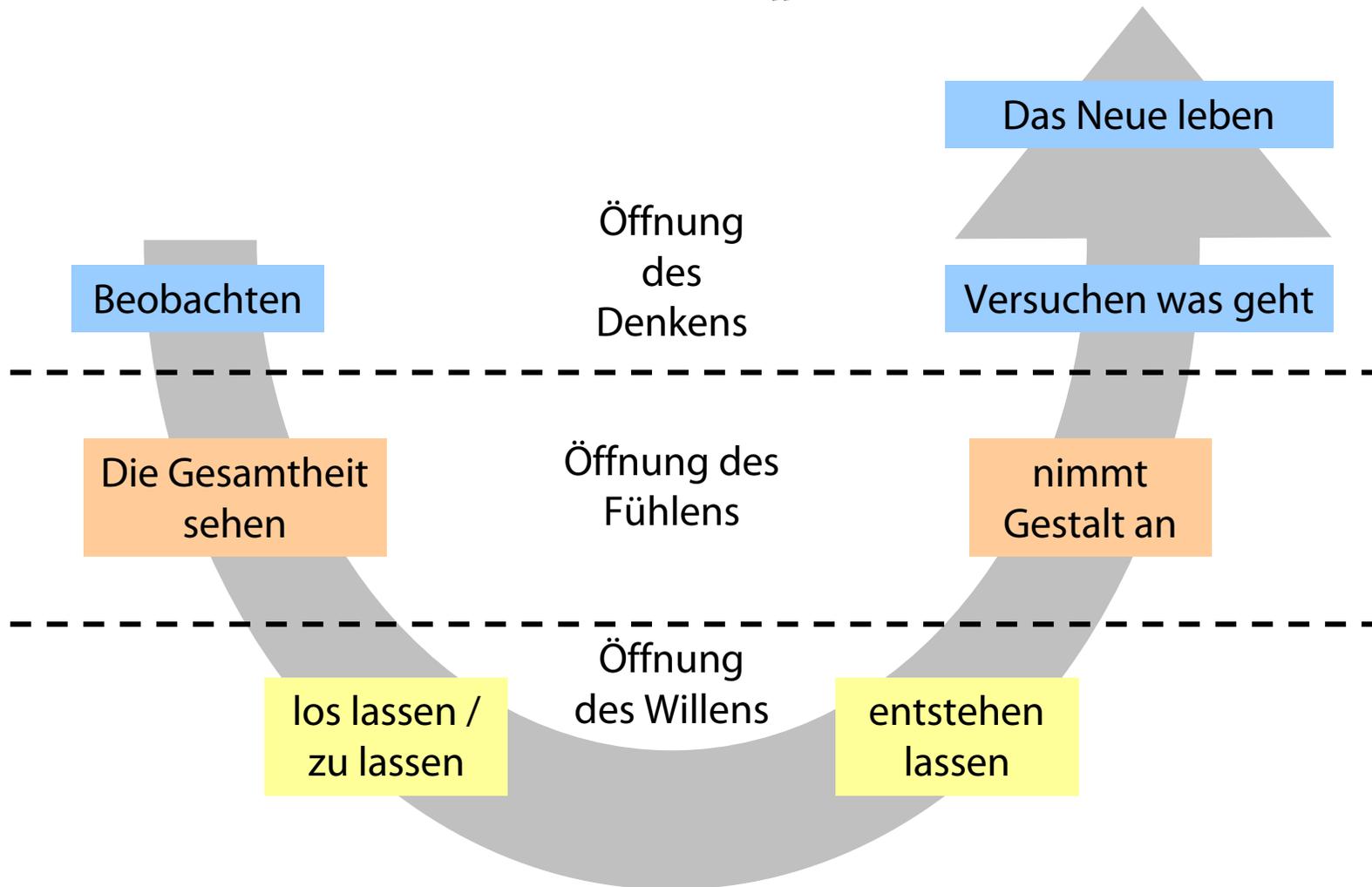
Bewusstmachen und Wecken von Potentialen und Fähigkeiten.



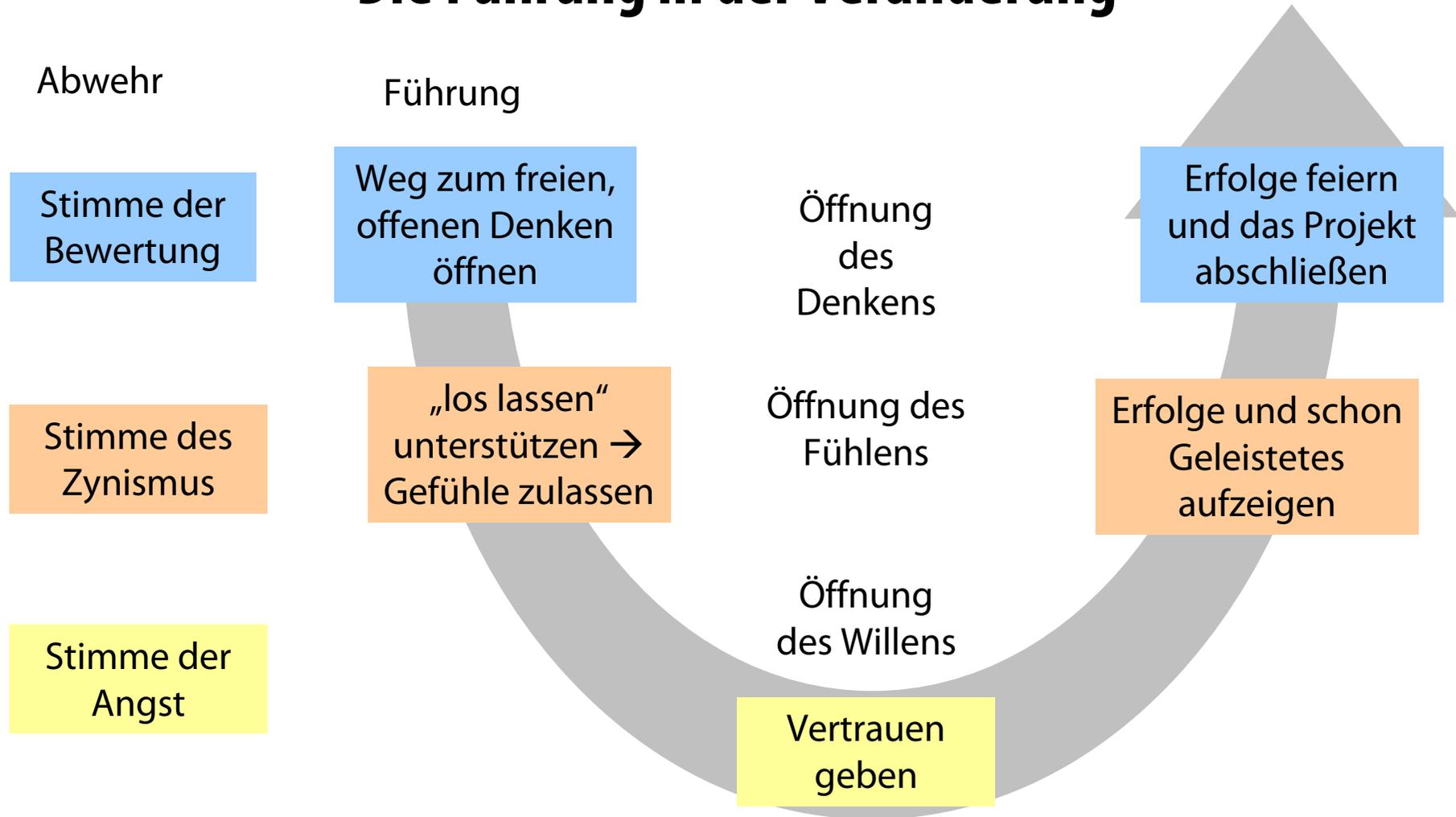
Die eigenen Grenzen werden verschoben.



Die Theorie „U“



Die Führung in der Veränderung



Ansprechpartner

Ansgar Schöllgen

Tel: 0234 - 913 86-16

Fax: 0234 - 913 86-29

Mobil: 0172 - 21 21 125

E-Mail: ansgar.schoellgen@mi-bochum.de

mib Management Institut Bochum GmbH

Heinrichstraße 67

44805 Bochum

www.mi-bochum.de

www.mi-bochum.de

